



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

**TÜSİAD Yönetim Kurulu  
Başkanı Ömer Sabancı'nın  
"Yeni İş Kanunu Çerçevesinde  
İş Sözleşmesinin Feshi ve İş  
Güvencesi"  
konulu seminer açılış konuşması**

**25 Haziran 2004, Ankara**

TÜSİAD AVRUPA SANAYİ VE İŞYERENLER KONFEDERASYONLARI BİRLİĞİ (UNICE) ÜYESİDİR.

**İstanbul :** Mersisliye Cad. No: 74 Tepebaşı 34420 İstanbul - Türkiye  
**Ankara :** İnan Cad. No: 39/4 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara - Türkiye  
**Brüksel :** 13, Avenue des Gaslois, 1040 Brussels - Belgium  
**Washington D.C. :** 1250 24th Street, Washington D.C. 20007 - USA  
**Berlin :** Möckisches Ufer, 28 10179 Berlin-Mitte - Germany  
**Paris :** 12, Rue Godot de Mauroy 75009 Paris - France

**Tel:** (90-212) 249 19 29  
**Tel:** (90-312) 468 10 11  
**Tel:** (32-2) 736 40 47  
**Tel:** (1-202) 776 77 70  
**Tel:** (49-30) 28 878 6300  
**Tel:** (33-1) 426 516 40

**Faks:** (90-212) 249 13 50  
**Faks:** (90-312) 428 86 76  
**Faks:** (32-2) 736 39 93  
**Faks:** (1-202) 776 77 71  
**Faks:** (49-30) 28 878 6399  
**Faks:** (33-1) 426 516 99

**e-mail:** [tusiad@tusiad.org](mailto:tusiad@tusiad.org)  
**e-mail:** [ankar@tusiad.org](mailto:ankar@tusiad.org)  
**e-mail:** [brussels@tusiad.org](mailto:brussels@tusiad.org)  
**e-mail:** [wsoffice@tusiad-us.org](mailto:wsoffice@tusiad-us.org)  
**e-mail:** [info@tusiad-de.org](mailto:info@tusiad-de.org)  
**e-mail:** [sanis@tusiad.org](mailto:sanis@tusiad.org)

web: [www.tusiad.org](http://www.tusiad.org)

Sayın Bakanım, Sayın Konuklar, Değerli Basın Mensupları,

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların iş yaşamının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ele alınması; rekabetçi bir piyasa düzeni, girişimciliğin ve istihdamın gelişmesi ve uluslararası rekabet gücümüz açısından büyük önem taşımaktadır. İş yasalarının çalışma yaşamının dinamizmiyle uyumlu olması ve "işyerinin ve üretimin sürdürülebilirliği"ni esas alması, toplumsal refahın gelişmesine de katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede TÜSİAD olarak, katı kurallar içeren, yeni gelişmelere ve ihtiyaçlara kapalı, esneklikten yoksun bir hüviyet taşıyan İş Kanunu'nun değiştirilmesi sürecinde, hükümetimize ilettiğimiz görüşlerimizde ağırlıklı olarak bu noktayı vurguladık.

Öncekine göre olumlu özellikler ve yenilikler ihtiva eden yeni İş Kanunumuz, hepimizin bildiği gibi, yoğun bir çalışma dönemi sonucunda geçen yıl yasaladı. Bir yılını dolduran İş Kanunu'nun doğru yorumlanması ve uygulanması, bu düzenlemenin kritik başarı faktörü durumunda. Bu nedenle, İş Kanunu uygulamaları konusunda yargıda içtihatların oluşması sürecinde, hem hukuksal çerçevede bir değerlendirme yapmak hem de uygulamayla ilgili bilgi alış verişi ortamı sağlamak amacıyla, öncelikli konu başlıkları hakkında seminerler düzenlemeyi planladık.

Bu çerçevede bugün burada, İş Kanunumuzda "iş sözleşmesinin feshi ve iş güvencesi" konusunu ele almak üzere bir araya gelmiş bulunuyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Murat Başesgioğlu'nun konuşmalarından sonra başlayacak olan oturumumuzda, değerli konuşmacılarımız konuyu detaylı şekilde irdelenecek ve katılımcılarımızın sorularını yanıtlayacaklar. Ben de seminerimizi açarken, daha makro düzeyde, üyesi olmayı hedeflediğimiz Avrupa Birliği perspektifi çerçevesinde istihdam stratejisi konusuna değinmek istiyorum.

Günümüzde küresel rekabet, esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmekte ve çalışma hayatını yakından etkilemektedir. Bilgisayar teknolojisi çok kısa sürede tüm dünyada etkilerini göstermiştir. Bu yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Ekonomik ve sosyal açıdan gelişmiş ülkelerde bile, çalışma hayatındaki yeniliklerin önünü açmak, istihdamı geliştirmek ve rekabet gücünü artırmak için yeni tedbirler getirilmektedir.

Bu çerçevede Avrupa Birliği, Avrupa'yı on yıl içinde dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgi toplumu yapmak amacıyla, istihdamı, ekonomik reformları ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmek üzere, 23-24 Mart 2000 tarihlerinde Lizbon'da bir strateji

belgesi benimsemiştir. Lizbon Stratejisi'nde, sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi ve "daha çok ve daha iyi iş" yaratılmasının altı çizilmektedir. Daha çok ve daha iyi iş için ise aktif bir istihdam politikasının geliştirilmesi gereği vurgulanmaktadır. Avrupa Birliği'nin rakamsal hedefleri de, ulaşılmak istenen tabloyu daha net ortaya çıkarmaktadır: % 61 olan ortalama istihdam oranının 2005'e kadar % 67'ye, 2010'a kadar ise % 70'e yükseltilmesi hedeflenmektedir.

Bu hedefler çerçevesinde, AB üyesi ülkelerin istihdam politikalarında dikkate almaları amacıyla, Temmuz 2003'te bir "İstihdam Kılavuzu" kabul edilmiştir. Kılavuzda, istihdam politikalarının gözetmesi gereken ve birbirini tamamlayıcı nitelik taşıyan üç temel amaç, "tam istihdam", "işte kalite ve verimlilik", "sosyal uyumun sağlanması ve sosyal dışlanmanın önlenmesi" olarak sıralanmıştır.

İstihdam Kılavuzu'nda spesifik olarak ise; iş yaratılması, girişimciliğin teşviki, işgücü arzının artırılması, insan kaynaklarının geliştirilmesi, yaşam boyu öğrenim, kadın-erkek arasında fırsat eşitliği, kayıtdışı istihdamın kayıtlı hale getirilmesi, bölgesel istihdam farklılıklarının ele alınması gibi konulara vurgu yapılmıştır.

Ekonomide ve işgücü piyasasında oluşan yeni koşullara işletmelerin ve çalışanların adaptasyonunun sağlanması, İstihdam Kılavuzu'nun bir diğer öncelikli konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda, esneklik ile iş güvencesi arasında sağlıklı bir denge kurulması gereğinin altı çizilmektedir.

Özetle, üyesi olmayı hedeflediğimiz Avrupa Birliği, rekabetçi ve dinamik bir ekonomi yolunda istihdam stratejisini belirlemekte ve tüm üye ülkeleri yukarıda belirttiğim öncelikleri dikkate almaya davet etmektedir. Ülkemizin de bu çerçevede kendi konumunu gözden geçirmesi ve gerekli tedbirleri alması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilindiği gibi, Türkiye son on yılda yaşadığı ekonomik krizler nedeniyle büyüme ve istihdam alanında olumsuz bir performans sergilemiş, işsizlik oranları özellikle son kriz ertesinde ciddi bir sıçrama göstermiştir. Ekonomideki daralmaların etkisiyle ortaya çıkan konjonktürel etkilerin yanı sıra, tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin yarattığı değişim süreci, sürdürülebilir ve yüksek ekonomik büyümenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Her yıl işgücüne eklenen nüfus da dikkate alındığında, gerek Avrupa Birliği perspektifi gerekse yüksek işsizlik oranlarının yarattığı ekonomik, siyasal ve toplumsal sorunların giderilmesi açısından, ülkemizin istihdam politikasında başarılı olması şarttır.

Geçtiğimiz yıl mayıs ayında yayınlanan “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik” başlıklı raporumuzda yer aldığı üzere, yıllık ortalama yüzde 2.5 civarında artan tarım-dışı işgücü arzının gelecek on yılda artış oranının yüzde 4.1’e yükseleceği tahmin edilmektedir. Yıllık yüzde 5 büyüme oranı varsayımı altında, 2010 yılına kadar işgücüne yaklaşık 6 milyon kişinin ekleneceği öngörülmektedir. Yüzde 12’nin üzerinde seyreden tarım-dışı işsizlik oranının aşağılara çekilebilmesi için her yıl 750,000 net istihdamın yaratılması gereklidir.

Ancak, yaklaşık son bir yıllık dönemde yüksek üretim artışı sağlanmış olmasına rağmen, istihdam rakamlarında henüz ciddi bir iyileşme ortaya çıkmamıştır. İçinde bulunduğumuz dönemde, verimlilik artışının ekonomik büyümeden daha hızlı gerçekleşmesi, istihdam rakamlarındaki iyileşmeyi geciktirmektedir. Bu çerçevede, Türkiye’de işsizlikle etkili bir mücadelenin yolu “sürdürülebilir ve yüksek” ekonomik büyümeden geçmektedir.

Ekonomik büyümenin sürdürülebilir olması ve hızla istihdam yaratılması hedefi gözetilirken, çalışma yaşamını düzenleyen kuralların bu sürece destek olması, bu kapsamda İş Kanunumuzun getirdiği kavram ve kuralların yorumu ve uygulaması önem kazanmaktadır.

Sözlerime son verirken, seminerimizin, yeni İş Kanunu çerçevesinde "iş sözleşmesinin feshi ve iş güvencesi" konusunun hukuki boyutu ve çalışma yaşamı pratiği açılarından derinlemesine irdeleneceği, verimli bir toplantı olmasını diliyorum, beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.