



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

TÜSİAD

İSTİHDAM VE SOSYAL GÜVENLİK

ÇALIŞMA GRUBU BAŞKANI

DR. GÜLDEN TÜRKTAN'IN

“ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ VE İYİ UYGULAMA

ÖRNEKLERİ” BAŞLIKLİ TOPLANTI

AÇILIŞ KONUŞMASI

17 Aralık 2009

The Peak Oteli, İstanbul

TÜSİAD AVRUPA İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU (BUSINESSEUROPE) ÜYESİDİR

İstanbul: Meşrutiyet Cad. No: 46 Tepebaşı 34420 İstanbul -Türkiye
Ankara: İnan Cad. No:39/4 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara- Türkiye
Brüksel: 13. Avenue des Gaulois, 1040 Brussels-Belgium
Washington D.C.: 1250 24th Street, N.W., Suite Nr. 300, Washington D.C.20037-USA
Berlin: Märkisches Ufer, 28 Berlin 10179 Germany
Paris: 33, Rue de Galilée 75116 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) 288 786 300
Tel: +33 (1) 44 43 55 35

Faks: +90 212 249 13 50
Faks: +90 (312) 428 86 76
Faks: +32 (2) 736 3993
Faks: +1 (202) 776 77 71
Faks: +49(30) 288 786 399
Faks: +33 (1) 44 43 55 46

e-mail: tusiad@tusiad.org
e-mail: ankoffice@tusiad.org
e-mail: bxloffice@tusiad.org
e-mail: usoffice@tusiad.us
e-mail: berlinoffice@tusiad.org
e-mail: parisoffice@tusiad.org

www.tusiad.org

Sayın Müsteşarım, Sayın Konuklar, Değerli Basın Mensupları,

Öncelikle toplantımızı teşrif ettiğiniz için teşekkürlerimizi sunuyorum.

2008 yılında gerçekleştirdiğimiz bir önceki İş Kanunu toplantısında da esnek çalışma üzerine eğilmiştik. İş Kanunu ile getirilen esnek çalışma yöntemlerinin Türkiye’de yaygın bir uygulama alanı bulabildiğini söylemek çok güçtür. Yaygınlaşmamasının bir nedeni, yeni çalışma biçimlerinin içerikleri ve uygulama esasları konusunda hem işverenin hem de çalışanın yeterli bilgiye ve farkındalığa sahip olmamasıdır. Ancak şunu da belirtmeliyim ki mevcut yasal düzenlemeler de esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması hususunda bazı kısıtlamalar getirmektedir.

Bildiğiniz gibi “güvenceli esneklik”, bugün işsizlik ve sosyal dışlama oranlarının en düşük olduğu AB ülkelerinden biri olan Danimarka tarafından, 1990’lı yıllarda geliştirilen bir kavramdır. Esneklik ve güvencenin birbirleriyle çelişkili olmadığı hatta birbirini tamamladığı ve desteklediği yaklaşımına dayanmaktadır. Güvenceli esnekliğe göre, ne esneklik işverenin ne de güvence çalışanın tekeline sahiptir. Avrupa Komisyonu’nun 2007 yılında yayımlanmış olduğu bir raporda¹ güvenceli esnekliğin Avrupa işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına karşılık olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir.

Güvenceli esneklik kavramı ile birlikte, “iş güvencesi” yerine, “istihdam güvencesi” anlayışı ağırlık kazanmaktadır. İstihdam güvencesi, kişinin aynı ya da farklı iş yerinde istihdamda kalması demektir. Güvenceli esneklik ne sadece “kolay işe al - işten çıkar” mantığına indirgenebilir ne de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin artık bir tarih olduğu anlamına gelir. Güvenceli esnekliğin arkasındaki felsefe şudur; gelişmiş güvenlik ağları var olduğu takdirde, esneklik, çalışanların değişimlere karşı hazırlıklı olmasını sağlamaktadır.

İşveren ile çalışan arasındaki sosyal diyalog güvenceli esneklik modellerinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Ekim 2007 tarihinde Avrupalı işçi ve işveren konfederasyonları tarafından yayımlanan ve doğru bir şekilde uygulandığı takdirde güvenceli esnekliğin hem çalışanlar hem de işverenler için olumlu olacağını belirten ortak rapor² buna bir örnek olarak gösterilebilir.

Türkiye’de işgücü piyasası düzenlemeleri büyük oranda tam zamanlı, ömür boyu aynı işte çalışacak işgücü için tasarlanmıştır. Söz konusu düzenlemeler kamuda çalışanlar ile kayıtlı özel sektörde istihdam edilen çalışanların haklarını korumada etkili olsa da, başta kadınlar ve gençler olmak üzere işgücüne aktif olarak katılmak isteyen büyük bir kesimin ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır.

¹ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”

² "Key Challenges Facing European Labour Markets: A Joint Analysis of European Social Partners"

İş Kanunumuzda esneklikle ilgili bazı sınırlamaların gözden geçirilmesinde fayda olduğu kanaatindeyiz. Örneğin alt işverenlik, kısa çalışma yapılacak haller, telafi çalışması ile ilgili mevzuattaki sınırlamalara eğilmeliyiz. Belirli süreli sözleşmelerin ilk yapılarında “objektif neden aranması” koşulu ve “esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz” kuralının esnetilmesi üzerinde düşünmeliyiz. Bunun dışında başta sosyal güvenlikle ilgili olmak üzere uygulamada yaşanan sorunları giderici tedbirleri almalıyız.

Geçtiğimiz yaz gündeme gelen bir kanun tasarısı içerisinde, özel istihdam bürolarının “geçici istihdam” sağlamasını düzenleyen madde kamuoyunda ciddi bir tartışma yarattı ve sonunda özel istihdam büroları ile ilgili madde metinden çıkarıldı. Bilindiği gibi içinde bulunduğumuz küresel kriz sürecinde “işsizlikle mücadele”, sosyal politikanın en önemli unsurudur. Birçok AB ülkesinde özel istihdam büroları geçici istihdam sağlayabilmektedir. Söz konusu düzenlemenin, tarafların endişeleri giderilerek yasalaştırılmasına ihtiyaç vardır. Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi ‘güvenceli esneklik’ anlayışıyla hayata geçirildiği takdirde, işgücü piyasasında esnek çalışma olanaklarının gelişmesine, işgücü piyasasına girmekte zorlanan kesimleri içeri çekerek “sosyal içermenin” sağlanmasına, yeni istihdam yaratılmasına, kayıt dışılık ve işsizlikle mücadeleye destek olacaktır.

“Esnek Çalışma Türleri ve İyi Uygulama Örnekleri” konusunu ele alacağımız bugünkü toplantımız, TÜSİAD İstihdam ve Sosyal Güvenlik Çalışma Grubu Üyesi ve Koç Holding Endüstri İlişkileri Koordinatörü Sayın Emre Görgün’ün oturum başkanlığında, Sayın Doç. Dr. Gülsevil Alpagut ve Sayın Doç Dr. Nurşen Caniklioğlu’nun tebliğleriyle başlayacaktır. İkinci oturumda ise Ford Otosan İnsan Kaynakları Direktörü Sayın Nursel Ölmez, Migros Seçme Yerleştirme ve Endüstri İlişkileri Müdürü Sayın Serdar Kaşıkçı ve Siemens İnsan Kaynakları Direktörü Sayın Nurer Yüksel tarafından iyi uygulama örneklerinde kurumsal deneyimleri dinleme fırsatını bulacağız.

Toplantımızın tüm katılımcılara faydalı olacağına inanıyor; sözü Sayın Emre Görgün’e bırakıyorum.