



T.C
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

9. ÇALIŞMA MECLİSİ

Ankara 2005
Yayın No:120



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

Haberleşme Adresi:

İnönü Bulvarı No:42 06100 Emek-ANKARA

Tel: (0.312) 212 03 58

(0.312) 296 63 23

Faks: (0.312) 212 07 81

E-mail: cgm@csgb.gov.tr

Web Sitesi: <http://www.csgb.gov.tr>

ISBN: 975-455-084-0



Bu kitabın yayın hakkı

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma Genel Müdürlüğü'ne aittir.

Kitaptan yapılacak alıntılar kaynak göstermek suretiyle yapılabilir.



"Türk milletinin istidadı ve kesin kararı; medeniyet yolunda durmadan, yılmadan ilerlemektir."

M. Kemal ATATÜRK



SUNUŞ

Sosyal güvenlik kuruluşlarında norm ve standart birliğini sağlamak suretiyle uluslar arası sözleşmeler, Avrupa Birliği normları ve sosyal güvenliğin temel ilkeleri çerçevesinde, çağdaş ve herkesi kapsayan bir sosyal güvenlik ağı kurarak sosyal refah seviyemizin yükseltilmesi temel amacımızdır.

"Sınırsız, Sorunsuz ve Sürdürülebilir bir Sosyal Güvenlik Sistemi" için her kesimle el ele vererek daha aydınlık yarınlar için bütün katkılara açık bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yaratmak hedefimizdir.

Çalışma hayatının ülkemizin gelişmesine katkı sağlayacak biçimde, sosyal tarafların uyum ve işbirliği ile yüksek standartlara kavuşturulması amacıyla her geçen gün artan ivmeyle çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Bakanlığımın, geçmişte olduğu gibi sadece çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle sınırlı kalmamasını, ülkemizin en önemli konularından birisi olan istihdam konusunu da vizyonu içine katmasını ve misyonunda bu konunun önemli bir yere sahip olmasını esas almaktayız.

Görev alanımızla ilgili konularda değişimin ve gelişimin yönetiminde ülkemizdeki sosyal tarafları "sosyal ortaklar" olarak gören bir yaklaşımı esas almaktayız. Bu açıdan işçi ve işveren kuruluşlarımız başta olmak üzere, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve söyleyecek sözü, yapacak katkısı olan her kesimi, çalışmalarımızda azami ölçüde yanımızda görmek istiyoruz. Onların vereceği katkılarla daha gelişmiş, daha olgunlaşmış ve sürdürülebilir sonuçlar elde edeceğimize yürekten inanıyoruz.

12 yıl gibi uzun bir süre içinde toplantıya çağırılmamış olan Çalışma Meclisini 15-16 Eylül 2004 tarihlerinde 9. kez toplantıya çağırması olmamızın temelinde bu anlayış yatmaktadır.

İşsizliğin önlenmesi ve kayıt dışılıkla mücadele bizim sosyal politikamızı yeniden şekillendirme anlayışımızın temel bileşenlerindendir. Hükümetimizin 2004 yılını "İşsizlikle ve Kayıt dışılıkla Mücadele Yılı" ilan etmesine paralel olarak Bakanlığımızda; "Türkiye’de İşsizliği Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması" ve "Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı" konularında komisyonlar oluşturularak 2 rapor hazırlanmıştır. Bu raporlar, Bakanlığımızda görev yapan bürokratlar tarafından diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ve üniversitelerin katkıları da alınarak hazırlanmıştır. Söz konusu raporlar; tartışılması ve hayata geçirilmesi öncesi katkılara açık bir ortamda değerlendirilebilmesi amacıyla "9. Çalışma Meclisi"nin gündemine alınmıştır.

Çalışma hayatımızda yıllardır önemli bir yer tutan Kıdem Tazminatı konusu da, sosyal taraflarımızın görüşleri alınarak oluşturulan Bilim Kurulunun hazırladığı tasarı taslağının Çalışma Meclisi platformunda değerlendirilebilmesi amacıyla gündeme alınmıştır.

"9. Çalışma Meclisi" 15-16 Eylül 2004 tarihleri arasında gündemindeki konuları gayet yapıcı bir atmosferde ve verimli bir işleyişle görüşerek tüm tarafların katılımıyla fikirlerini "Sonuç Bildirgesi"nde ortaya koymuştur."9. Çalışma Meclisi Sonuç Bildirgesi"nin, Bakanlığımızın bu konulardaki çalışmalarına ışık tutacağını belirtir, bundan sonra da çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanlarında katılımcı anlayışımızın süreceğini ifade eder, katkı sağlayan herkese teşekkür ederim.

Murat BAŞESGİOĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



Çalışma ve sosyal güvenlik konuları, değişimin ve yönetişimin egemen olduğu alanların başında gelmektedir. Sosyal taraflar anlayışından "sosyal ortaklar" anlayışına geçildiği günümüzde uzlaşma kültürü ve sosyal barışın kurumsallaştığı bir ortama katkı sağlayacak her türlü oluşum ve işleyişin yerleşmesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hizmetlerinin etkin rol oynadığı ve oynayacağını ifade etmek istiyorum.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak; sosyal diyaloga, katılımcılığa ve yönetişime büyük önem vermekteyiz. Bu anlayıştan hareketle 9. Çalışma Meclisi'nin Ankara'da 15 Eylül tarihinde Sayın Bakanımız Murat BAŞESGİOĞLU'nun başkanlığında, 16 Eylül tarihinde ise başkanlığımızda yapılan toplantısında; Türkiye'nin en önemli meselelerinden olan işsizlik ve kayıt dışı istihdam yanında çalışma hayatında yılların sorunu haline gelmiş olan kıdem tazminatı fon tasarısı, katılımcı, diyaloga açık ve gayet verimli bir atmosferde görüşülme imkanı bulmuştur.

Çalışma Meclisi süresince iki gün boyunca yapılan görüşmeleri içeren bu kitap, gündeminde yer alan konularda yapılan görüşmeleri ve nitelikli katkıları yansıtması açısından önemli bir kaynak olacaktır. Çalışma Meclisi sırasında ve bu Meclisin gündemini oluşturan raporların hazırlanması sürecinde en yüksek seviyelerde katkılarda bulunan işçi – işveren konfederasyonlarımıza, kamu kurum ve kuruluşlarımıza, üniversitelerimize ve sivil toplum örgütlerine, yapılan ve bundan sonra yapılacak katkıların çalışmalarımızda bizlere güç ve azim vereceğini belirterek teşekkür ederim. 4 Nisan 2005

Enis YETER

Vali

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığı Müsteşarı**

9. ÇALIŞMA MECLİSİ

TOPLANTI GÜNDEMİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
“9. Çalışma Meclisi”
Toplantısı

15-16 Eylül 2004

Ankara Hilton Oteli • Kavaklıdere Toplantı Salonu
Tahran Caddesi No: 12 Kavaklıdere - Ankara

TOPLANTI PROGRAMI

1. Gün (15 Eylül 2004 - Çarşamba)

Saat

10.00 Açılış

Sn. Cengiz DELİBAŞ - Çalışma Genel Müdürü

Çalışma Meclisi Toplantısı (Sunumlar)

1. İstihdamın Artırılması
Dr. M. Cem TOKER Bakan Danışmanı
2. Kayıt Dışı İşçiliğin Önlenmesi
Mehmet TEKİNARSLAN Bakan Danışmanı

Açılış Konuşmaları

Sn. Murat BAŞESGİOĞLU - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sn. Recep Tayyip ERDOĞAN - Başbakan (Teşrifleri Halinde)

12.00 Öğle Yemeği Arası

14.00 Çalışma Meclisi Toplantısı (Sunumlar Devam)

3. Kıdem Tazminatı Fonu
Prof. Dr. Metin KUTAL

15.00 Ara

15.15 Çalışma Meclisi Toplantısı Devam

16.15 1. Gün Çalışma Meclisi Toplantısının Tamamlanması

2. Gün (16 Eylül 2004 - Perşembe)

Saat

09.30 Çalışma Meclisi Toplantısı
(Katılımcıların Konular ile İlgili Görüşlerini Aktarmaları)

11.00 Ara

11.15 Çalışma Meclisi Toplantısı Devam

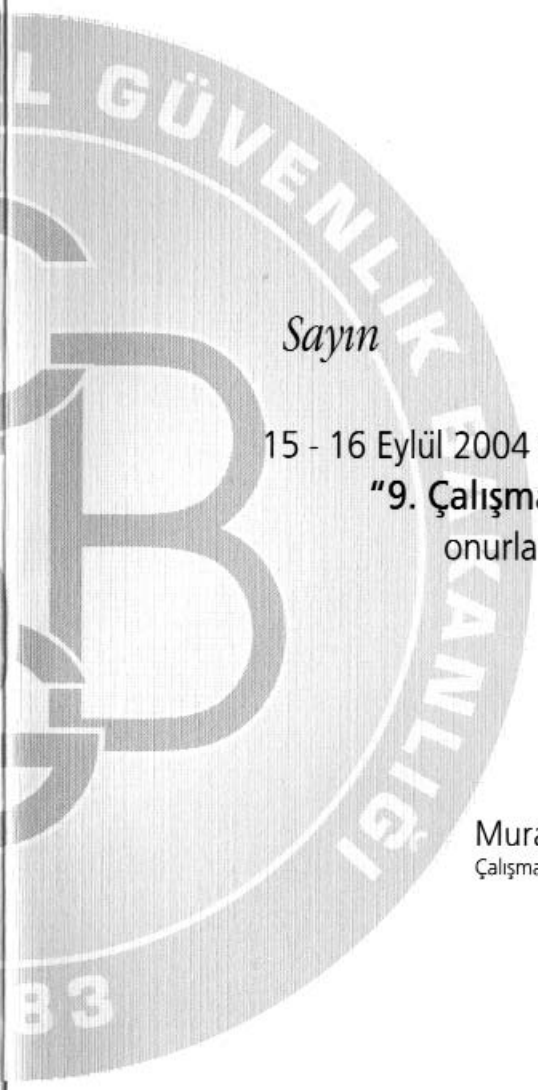
12.30 Öğle Yemeği

14.00 Çalışma Meclisi Toplantısı Devam

15.00 Ara

15.15 Toplantı Sonuç Bildirgesinin Açıklanması

16.15 Çalışma Meclisi Toplantısının Kapanışı



Sayın

15 - 16 Eylül 2004 tarihlerinde düzenlenecek olan
"9. Çalışma Meclisi" Toplantımızı
onurlandırmanızı dilerim.

Murat BAŞESGİOĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUN

Kanun Numarası : 3146
Kabul Tarihi : 9/1/1985
Yayınlandığı R. Gazete : Tarih: 18/1/1985 Sayı: 18639
İşlenen Son Değişiklik :16.07.2003/4947

Çalışma Meclisi

Madde 26 –(Değ. 16.07.2003 - 4947/22 Md.) Çalışma Meclisi;

Bakanın veya Bakanlık Müsteşarının başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanı, Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü, bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığından iştirak edecek birer temsilciden,

Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesinden,

İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan iki, diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonundan üç, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağırılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden,

Meydana gelir.

Çalışma Meclisi, Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanıp, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir.

Çalışma Meclisinin Ankara dışından gelen işçi temsilcileri meclis toplantılarına katıldıkları sürece izinli sayılırlar.

Çalışma Meclisinin sekreteryâ işleri Çalışma Genel Müdürlüğünce yerine getirilir.

(Ek. 16.07.2003 - 4947/21 Md.) Çalışma Meclisi yılda en az bir defa toplanır.



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü



SAYI :B.13.0.ÇGM.0.11.00.01.629/ 16692
KONU: Çalışma Meclisinin Toplanması

23 TEMMUZ 2004

BAKANLIK MAKAMINA

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un "Çalışma Meclisi" başlıklı 26 ncı maddesinde; "Çalışma Meclisi;

Bakanın veya Bakanlık Müsteşarının başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanı, Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü, bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından iştirak edecek birer temsilciden,

Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fiziolojisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesinden,

İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan iki, diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağırılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden,

Meydana gelir.

Çalışma Meclisi, Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanır, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir.

Çalışma Meclisinin, Ankara dışından gelen işçi temsilcileri meclis toplantılarına katıldıkları sürece izinli sayılırlar.

Çalışma Meclisinin sekreteryası işleri Çalışma Genel Müdürlüğüne yerine getirilir.

Çalışma Meclisi yılda en az bir defa toplanır." hükmü öngörülmüştür.

Bu nedenle;

Çalışma Meclisi'nin 15-16/Eylül/2004 tarihlerinde toplanmasını,



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü



Gündem konularının;

- 1) İstihdamın artırılması ve kayıt dışı işçiliğin önlenmesi,
 - 2) Kıdem Tazminatı Fonu,
- olarak belirlenmesini,

Hazırlık Komitesi'nin; Müsteşarın Başkanlığında, Bakan Danışmanları Mehmet TEKİNARSLAN ve Cem TOKER, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Tuncay TEKSÖZ, Çalışma Genel Müdürü Cengiz DELİBAŞ ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Vekili Namık ATA'dan oluşmasını,

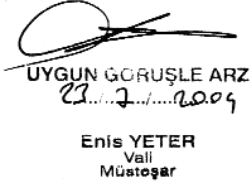
Ağırlama, konaklama ve diğer giderlerin, İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul'un 20/04/2004 tarihli ve 80 nolu Kararı gereğince, Genel Müdürlüğümüzün "AB, ILO Normlarına Uyum ve Mevzuat Çalışmaları ve Cumhuriyetin 80. Yılı Etkinlikleri" konulu projesine tahsis edilen ödenekten karşılanmasını,

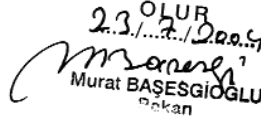
Olurlarınıza arz ederim.


Cengiz DELİBAŞ
Genel Müdür

UYGUN GÖRÜŞLE ARZ
23.12.2004

Ahmet ERDEM
Müsteşar Yardımcısı

UYGUN GÖRÜŞLE ARZ
23.12.2004

Enis YETER
Vali
Müsteşar

OLUR
23.12.2004

Murat BAŞESGİOĞLU
Bakan

9. ÇALIŞMA MECLİSİ

1. GÜN ÇALIŞMALARI

AÇILIŞ

9. ÇALIŞMA
MECLİSİ

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
"9. ÇALIŞMA MECLİSİ" TOPLANTISI
15-16 Eylül 2004

SUNUCU (İlknur BOZKURT)- Sayın Bakanım, sayın milletvekilleri, siyasi partilerimizin değerli yöneticileri, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri, işçi ve işveren konfederasyonlarının, sivil toplum örgütlerinin değerli genel başkanları ve temsilcileri, ILO'nun saygıdeğer Türkiye temsilcisi, üniversite öğretim üyeleri, Çalışma Meclisi'nin değerli üyeleri, sayın konuklar ve değerli basın mensupları; 12 yıl aradan sonra toplanan işçi, işveren, Hükümet ve bilim adamlarının katılımıyla, çalışma hayatının sorunlarının müzakere edildiği 9. Çalışma Meclisi Toplantısına hoş geldiniz efendim.

İki gün boyunca sürecek toplantının programına geçmeden önce sizleri bir dakikalık saygı duruşu ve İstiklal Marşı için ayağa davet ediyorum.

(Saygı duruşunda bulunuldu ve İstiklal Marşı okundu)

SUNUCU- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Yasasıyla bir danışma organı olarak Türk çalışma hayatında yer alan Çalışma Meclisi, çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunların çözümünde çalışma hayatının aktörlerini bir araya getirerek uzlaştırıcı bir rol oynamaktadır.

İlki 1947 yılında toplanan Meclis, son olarak da bundan 12 yıl önce toplandı. Çalışma Meclisi toplantıları İş Yasası oluşturulmasından, asgari ücret tespitine, çalışma sürelerinden, sendikal örgütlenme haklarına ve iş sağlığı ve iş güvenliğinden, sosyal sigortalar sisteminin oluşturulmasına kadar çok geniş bir yelpazede Türk çalışma mevzuatına katkılar sağlamıştır. Bugüne gelindiğinde ise, 9. kez toplanacak olan Çalışma Meclisi'nin gündem maddeleri, Türkiye'nin en önemli sorunu olarak sayılabilecek "İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması", "Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı" ile yıllardır çalışma yaşamının en fazla tartışılan konularından bir tanesi olan "Kıdem Tazminatı Fonu" olarak belirlenmiştir. İşte bu üç gündem maddesiyle toplanan Çalışma Meclisi'nin işleyişinde Çalışma Meclisi üyelerinin gündeme ilişkin görüşlerini de aktarmalarına olanak tanınıyor. Meclis üyelerinden görüşlerini aktarmak isteyenler, öğleden sonra oluşturulacak Divana isimlerini yazdırabilecekler ve bu iki günlük çalışmalar boyunca da söz alabilecekler. İşte bu üç gündem maddesiyle toplanan Meclisin açılış konuşmasını yapmak üzere ilk olarak Çalışma Genel Müdürü Sayın Cengiz Delibaş'ı davet ediyorum efendim.

CENGİZ DELİBAŞ (Çalışma Genel Müdürü)- Sayın Bakanım, sayın milletvekilleri, siyasî partilerimizin değerli yöneticileri, uluslararası kuruluşların değerli temsilcileri, sosyal tarafların değerli yönetici ve temsilcileri, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından değerli temsilcilerimiz, Çalışma Meclisi'nin saygıdeğer üyeleri, değerli basın mensupları, saygıdeğer konuklar;

Sözlerime başlamadan önce, bu toplantıda sizlerle birlikte olmaktan duyduğum memnuniyeti belirtir, hepinizi en içten duygularımla selamlarım.

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 2 nci maddesinde; "çalışma hayatını düzenleyici, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri almak" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri arasında sayılmıştır. Bu kanunun 26 ncı maddesinde ise, Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sürekli kurulları arasında gösterilmiş, Meclisin kuruluş esas ve görevleriyle kimlerden oluşacağı belirtilmiştir.

Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının veya Müsteşarının Başkanlığında oluşan, Bakanlığımızın ilgili birimlerinin yöneticilerinin yanı sıra diğer bakanlık temsilcileri, Yüksek Öğretim Kurulu tarafından belirlenen üniversite öğretim görevlileri ve sosyal tarafların temsilcilerinin katılımıyla oluşan en geniş sosyal diyalog platformudur.

Sayın Bakanım, değerli katılımcılar; Çalışma Meclisi bugüne kadar 8 kez toplandı. İlk toplantısını 1947 yılında, son toplantısını ise 1992 yılında yapan Çalışma Meclisi, bu toplantılarda, iş akdinin feshi, kolektif mukaveleler, asgari ücret, iş kolları, Tarım İş Kanunu, iş süreleri, istihdam, Kıdem Tazminatı Fonu ve işsizlik sigortası gibi konuları görüştü ve önemli kararlar aldı. Alınan bu kararların önemli bir bölümünün zaman içerisinde yasal düzenlemeleri gerçekleştirilerek çalışma mevzuatımızın uluslararası normlara ulaşmasına katkı sağlanmıştır.

Bugün Çalışma Meclisi, 12 yıl sonra 9. kez istihdamın artırılması, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve Kıdem Tazminatı Fonu konularını görüşmek üzere toplanmış bulunmaktadır.

Son yıllarda özellikle Sayın Bakanımız Murat Başesgioğlu'nun göreve başlamasıyla birlikte çalışma hayatında üçlü yapının esas alındığı bir sosyal diyalog süreci başlatmış bulunmaktayız. Bakanlığımız gerek mevzuat düzenlemelerinde, gerekse uygulamada yaşanan sıkıntıların aşılmasında sosyal taraflarla uzlaşmayı esas alan bir davranış sergilemektedir. Çalışma hayatında sağlanan sosyal diyalog anlayışının geliştirilmesine, siz değerli katılımcılar ve 9. Çalışma Meclisi üyelerinin önemli ölçüde katkıları olacaktır.

Çalışma Meclisi'nin değerli üyeleri, saygıdeğer konuklar;

Oldukça genç bir nüfusa sahip olan ülkemizde başta üniversite mezunları gençlerimiz olmak üzere istihdamda istenilen seviyeye henüz ulaşamamıştır. Kayıt dışı ekonominin bir bölümünü oluşturan kayıt dışı istihdam, günümüzde nedenleri, sonuçları ve işleyici bakımından karmaşık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması hem gelişmekte olan ülkeler, hem de gelişmiş ülkeler için çözümlenmesi gereken ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran sebepler ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilmektedir. Bu nedenle öncelikle kayıt dışılığa yol açan faktörlerin neler olduğu çok iyi belirlenmek durumundadır.

İstihdam ve üretimin genişlemesi, sosyal güvenliğin yaygınlaşması, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinin belirli bir standarda kavuşturulması, sosyal güvenlik kurumları ve devletin maliyesindeki malî krizlerin ortadan kalkması, devletin bütün kurum ve kuruluşları ile kayıt dışı istihdamla mücadele etmesini kaçınılmaz kılmaktadır.

Her şeyden önce kabul etmek gerekir ki, istihdam ve kayıt dışılık, kalkınma sürecinde bulunan toplumların en önde gelen sorunlarıdır. Ülkemizin bugün içinde bulunduğu koşullar açısından taşıdığı önemse hepimizce bilinmektedir.

Kayıt dışı istihdamın çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdam kayıt dışı ekonomiyle paralellik göstermektedir. Ülkemizde uzun yıllardır gelir dağılımı bozuk, işsizlik oranı da yüksek olmuştur. Köyden kente göç giderek artmaktadır. Bu ortamda iş bulamayan insanlar düşük ücretle ve sosyal güvenceden yoksun olarak kaçak çalışmaya razı olmaktadır. Yalnızca bu ekonomik ve toplumsal sorunu saptamak bile bir çıkış noktası olacak, çözümler bunu izleyecektir.

Sayın Bakanım, değerli katılımcılar;

Kıdem Tazminatı Fonu, kaldırılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde, 1979 yılında 2184 Sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu hukukumuzda girmiş, ancak yasal düzenlemesi bugüne kadar gerçekleştirilememiştir. O tarihten bugüne kadar Fon Kanununun çıkarılması, işçi ve işverenlerin konuya farklı yaklaşımları nedeniyle mümkün olamamıştır. 2003 yılında Bilim Kurulunca hazırlanan kanun tasarısı da değişik nedenlerle Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulamamıştır.

Çalışma Meclisi'nin saygıdeğer üyeleri; İstihdamın artırılması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesinde ülkemizin ilgili kurum ve kuruluşlarının, bürokrasiden bilim çevrelerine, işveren kesiminden işçi kesimine, kamuoyu oluşturan yayın organlarına kadar herkesin payına düşeni yapacağına, bunun ulusal bir görev sayılacağına olan inancımı belirterek 9. Çalışma Meclisi'ne başarılar diler, tüm katılımcıları saygıyla selamlarım.

SUNUCU- Çalışma Genel Müdürü Sayın Cengiz Delibaş'a konuşmalarından ötürü teşekkür ediyoruz. Ve şimdi de kürsüye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Murat Başesgioğlu'nu davet ediyorum.

MURAT BAŞESGİOĞLU (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı)- Sayın Bakanım, değerli milletvekili arkadaşlarım, işçi ve işveren sendikalarımızın çok saygıdeğer genel başkanları ve yöneticileri, kamu görevlileri sendikalarımızın çok değerli yöneticileri, bakanlıklarımızın kıymetli temsilcileri, Çalışma Meclisi'nin çok değerli üyeleri, değerli akademisyenler, değerli konuklar, kıymetli basın mensupları;

Çalışma Meclisi'nin 9. Toplantısında sizlerle birlikte olmanın mutluluğu içerisinde sözlerimin başında hepinizi Bakanlığımız ve Hükümetimiz adına saygı ve sevgiyle selamlıyor, hepinize hoş geldiniz diyorum.

Biraz evvel arkadaşlarımızın da ifade ettiği gibi, Çalışma Meclisimizin geleneği çok eski yıllara dayanmaktadır. İlk toplantısını 1947 yılında yapmış ve bugüne kadar 8 toplantı gerçekleştirmiştir. Belki bu toplantı aralıkları biraz uzun olmakla birlikte Çalışma Meclisi gündeminde her zaman çalışma hayatımızın önemli konularının tartışıldığına şahit olmaktayız.

Biz de Bakanlık olarak Çalışma Meclisi'nin bu 9. toplantısını yapmayı özellikle iki açıdan önemsiyoruz: Bunlardan birincisi, ülkemizde sosyal taraflar arasında filizlenen ve kurumsallaşmaya doğru önemli mesafelere koşan sosyal diyalogu geliştirmek için Çalışma Meclisi'ni önemli bir platform olarak görüyoruz. 4857 Sayılı Yasada öngördüğümüz Üçlü Danışma Kurulunun yanında Çalışma Meclisi'ni de çalışma hayatımızın önemli konularının tartışıldığı, sadece tartışıldığı değil, çözüm önerilerinin de üretildiği, bütün taraflarımızın iştirak ettiği önemli bir platform olarak görmekteyiz.

Çalışma Meclisimizin ikinci önemli yönü olarak şu anda toplumumuzun, Hükümetimizin, hülâsa devlet olarak, millet olarak hepimizin gündeminde çok sıcak bir şekilde yer tutan "işsizlikle mücadele" konusunun ve bunun paralelinde yine kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçilikle mücadele gibi ve aynı zamanda kıdem tazminatı gibi önemli konuların tartışılmasına bir platform oluşturmasını öngörüyoruz. Belki burada gündeme ilişkin bazı tercihler ileri sürülebilir; "Çalışma hayatının bunun dışında başka önemli konuları yok mudur?" denilebilir. Doğrudur, vardır. Özellikle 2821 ve 2822 sayılı yasaların da görüşülmesi, daha önce de defalarca ifade ettiğimiz gibi Bakanlığımızın gündemindedir ve bir an önce de Parlamentodan geçip çalışma hayatımızdaki yerini almasını biz de gönülden arzu etmekteyiz. Bu toplantıya şu sebeple alamadık 2821 ve 2822'yi: Bildiğiniz gibi sosyal tarafların anlaşması üzerine bu konuda çalışan Bilim Kurulu, hocalarımız en son çalışmalarını dün akşam henüz daha Bakanlığa intikal ettirdiler. Dolayısıyla biz Bakanlık olarak bu son yapılmış olan çalışmayı inceleyemediğimiz gibi bunu taraflara dağıtma imkânı da bulamadık. Yoksa, 2821 ve 2822'nin özel bir kasıtlı

Çalışma Meclisi gündemine alınmaması gibi bir durum söz konusu değildir. Bu konuya da özellikle DİSK Başkanımız çeşitli kereler ifade ettiler. Haklıdırlar. Ama Bakanlık olarak ve bu gündemi yapan arkadaşlar olarak böyle bir kastımızın olmadığını ifade etmek istiyorum. Bu ayın sonuna doğru veyahut da Ekim'in başında hem Kıdem Tazminatı Fon Tasarısını, hem de 2821 ve 2822 sayılı yasalarla ilgili Bilim Kurulumuzun yapmış olduğu son çalışmayı Üçlü Danışma Kurulumuzun gündemine getireceğimizi buradan bir kez daha ifade etmek istiyorum.

Çok değerli konuklar, değerli katılımcılar;

İşsizlik denildiğinde, her kesimin şikâyetçi olduğu ve bir an önce çözüm bulunmasını istediği, ekonomik boyutundan ziyade sosyal boyutu bizce daha ağır basan bir riskle karşı karşıyayız. Devlet İstatistik Enstitüsü anketlerine göre işsizlik oranımızın yüzde 10, yüzde 10.5 aralığında bir değer seyrettiğini istatistikler bize göstermektedir. 30 OECD ülkesi arasında Türkiye işsizlik sıralaması açısından 4 üncü sırada yer almaktadır. Bizim üzerimizde Polonya, İspanya gibi ülkeler vardır. Türkiye bu 10.5'lik değeri ile 4'üncü sırada yer almaktadır. Gerçi Avrupa ortalaması da yüzde 8, yüzde 9 civarlarında seyretmektedir. Ancak, yüzde 10.5'lik bir işsizlik oranı resmi istatistiklerin bize söylediği rakamdır. İşsizliğin ölçülmesinin malûm belli metotları vardır. İşsizlik ölçümlerinde referans dönemi içerisinde işsizimizin mutlaka iş arama umuduyla kamu kurumlarına veyahut da bununla ilgili kamu otoritelerine başvurması gibi bir keyfiyet söz konusudur. Eğer hiç iş arama kanallarına müracaat etmediyse sistem bunu işsiz olarak saymamaktadır. Onun için, resmi rakamların ötesinde belki de sorgulayacağımız bazı rakamların olduğunu da hepimiz biliyoruz.

İşsizlik sadece bir gelirden yoksunluk değil, yani belli bir maaşı, belli bir ücreti almaktan yoksunluk değil; bunun ötesinde sosyal yönü ağır basan, aile içi çözümlere yol açan, hayatla, toplumla bağların kesilmesine neden olan sosyal bir olgudur. Dolayısıyla, işsiz bir insanın haleti ruhiyesini her hâlde hepimiz çok iyi takdir ediyoruz, çok iyi anlıyoruz. Bu sebeple, bir kişiye iş bulmak demek sadece onu belli bir gelire kavuşturmak manâsına gelmemekte, bunun dışında, onun hayatla bağlantısını, aileyle ilgili sorunlarının çözülmesine de yardımcı olunması manâsına gelmektedir.

Peki, işsizlikle mücadele konusunda ne yapıyoruz, neler yapmamız gerekiyor?

Kısaca bu konudaki düşüncelerimi de sizlerle paylaşmak istiyorum.

Değerli katılımcılar;

İşsizlikle mücadelenin veyahut da işsizliği makul rakamlara çekmenin en önemli yolu, o ülkedeki ekonomik büyümedir, ekonomik istikrardır. Eğer ülke belli ölçüde bir ekonomik büyüme performansı gösteremiyorsa, sizin işsizliği önleme konusundaki bütün mekanizmalarınızın, ne kadar zorlarsanız zorlayın fazla kıymeti

harbiyesi yoktur. Bunun belki de ilk önemli hadisesi ekonomik büyümedir. Ve bu ekonomik büyüme performansının da, bizim yaptığımız projeksiyonlara göre yüzde 6'lar seviyesinde seyretmesi gerekiyor. Yüzde 6'ların altında bir büyüme performansının işsizliği önleme konusundaki varmak istediğimiz hedefe bizi ulaştırmakta yeterli argüman oluşturmadığını görüyoruz. Peki, ülkemizde ekonomik büyüme performansı nasıl? Hepimiz biliyoruz ki, Türkiye iki yıldır ekonomik büyüme açısından gayet güzel bir performans sergiliyor. 2003'te yüzde 6'ya yakın bir büyüme oranı gerçekleştirdik. 2004 rakamları belki de tahmin edilenin üzerinde. Son veriler de bunu göstermekte, yani 2003-2004 rakamları, ekonomik büyümemizin gayet iyi gittiğini göstermektedir. Belki hemen akla şu gelebilir: "Peki, iki yıldır ekonomik büyüme performansı iyi, ama istihdam rakamlarınızda herhangi bir kımıldama yok." Doğrudur. Ekonomik büyümedeki bu artı değer, istihdama henüz yansımamıştır. Ama, bizim gibi bu süreci geçen bütün ülkelerde biraz gecikmeyle büyüme konusundaki artışın istihdama yansıdığını görmekteyiz. Onun için önümüzdeki 2005 ve 2006 yıllarında büyümedeki bu gelişmenin istihdama da yansımaları bekliyoruz. Tabii bunun dışında, gerek kamu olarak, gerekse özel sektör olarak ekonomik büyümemizin istihdam odaklı olmasını zihinlerimize kazımak zorundayız. Bugün dünyada çok değişik görüşler var. "Büyüme olsun, ama beraberinde istihdam getirmesin" diyen, böyle tercihte bulunan gelişmiş ekonomiler de var. Ama bizim mutlaka istihdamı arttırmaya, işsizliği önlemeye ihtiyacımız olduğu için mutlaka ve mutlaka büyümemizi ve ekonomik politikalarımızı istihdam odaklı hâle getirmek zorundayız. Bunun için de uluslararası kuruluşlarla önümüzdeki döneme ilişkin yapacağımız anlaşmaların bu kapsamda, bu içerikte olması gerekmektedir. Daha açık ifadeyle, IMF ile yapılacak olan yeni dönemdeki anlaşmanın içeriğinde istihdama önem veren, işsizlikle mücadele konusunda önemli enstrümanları içeren bir anlaşmayı, bir politikayı benimsememiz gerekmektedir.

Ekonomik büyüme dışında elbette iş gücü piyasalarının modern hâle getirilmesi, kamunun elindeki çeşitli iş gücü piyasasına yönelik araçların da kullanılması gerekmektedir. Bu bağlamda geriye dönüp baktığımızda neler yaptığımızı kısaca size hatırlatmak istiyorum. Bunların başında iş gücü piyasalarına yönelik olarak, uzun yıllardır ülkemizde uygulanan 1475 sayılı İş Kanununu değiştirip, yeni numarasıyla 4857 sayılı İş Kanununu hayata geçirdik. İş Kanunumuz bence iki misyonu uhdesinde beraber taşımaktadır: Bunlardan birincisi, geleneksel olarak sosyal koruma, çalışanı koruma konusundaki mekanizmalar muhafaza edilmiştir. Bunun dışında işletmelerimizin rekabet edebilirliğine imkân verecek yeni usulleri, yeni çalışma biçimlerini de mevzuata dahil etmiştir. Yani bir cümleyle ifade etmem gerekirse, yeni iş hukukumuz hem çalışanı koruyan, hem de iş arayana iş arama konusunda kanallar açan, yardımcı olan bir mantığa büründürülmüştür. Çağdaş iş hukukunun da karşılması gereken iki temel ihtiyaç bence bunlar olması gerekmektedir.

Bunun dışında, bildiğiniz gibi eski adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu olan kamu istihdam kurumumuzu yeni bir misyonla donatarak bunun da kanununu çıkarttık, yasaya kavuşturduk. Artık İş ve İşçi Bulma Kurumu, yeni adıyla Türkiye İş Kurumu sadece iş bulma faaliyetlerine aracılık etmeyecektir. Bu faaliyeti yanında artık iş gücünün eğitilmesine, iş gücünün nitelikli hâle getirilmesine, danışmanlık hizmetleri gibi iş gücü piyasasının ihtiyacı olan hususlara da cevap verecek kurumsal bir yapıya kavuşturulması kurgulanmıştır. Şu anda bir taraftan Türkiye İş Kurumunun kurumsal yapısını bu ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde dizayn etmekle uğraşıyoruz, diğer taraftan da aktif iş gücü programlarıyla iş gücü piyasamızın ihtiyaçlarını karşılama konusunda gayretlerimiz var. Bildiğiniz gibi İş-Kur, "Özelleştirme, Sosyal Destek Projesi" adı altında özelleştirme nedeniyle işinden olan çalışanlarımızın tekrar işe kavuşturulmaları konusunda, onların meslekî niteliklerinin, yeterliliklerinin geliştirilmesi konusunda bir projeyi uygulamaktadır. Önümüzdeki yıl da bu proje uygulanacaktır. Yine Avrupa Birliği fonların temin ettiğimiz 50 milyon Euro'luk bir kaynak şu anda Türkiye İş Kurumunun elindedir. Bu kaynakla da aktif iş gücü programları uygulayarak hem iş gücümüzün nitelikli hâle getirilmesini, hem de işletmelerimizin rekabet etmelerine imkân verecek bir programı uygulamayı kendisine hedef seçmiştir. Bu program çerçevesinde tahminlerimize göre 25 bin civarında kişi bu programdan geçecek ve meslekî niteliklerinin artırılması konusunda programın kendilerine sağladığı imkânlardan yararlanacaktır.

Değerli katılımcılar, saygıdeğer konuklar;

Diğer bir yasa çalışmamız da, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun hayata geçmesidir. Bildiğiniz gibi daha önce bu konuda çok parçalı bir mevzuat söz konusuydu. Yaklaşık 70 civarında yasayı ilgilendiren, bir o kadar idarî düzenlemeyi ilgilendiren parçalı bir mevzuat söz konusuydu ve bu konuda izin veren kamu otoriteleri de çok farklıydı. Son düzenlemeyle, bazı istisnalar dışında yabancıların çalışma izinlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesine imkân getirildi. Bugüne kadar ilgili birimimiz olan Çalışma Genel Müdürlüğü'ne 11.600 civarında yabancı, çalışma için müracaatta bulundu. Bu 11.600 kişiden şu an itibarıyla 5500 kişiye Çalışma Genel Müdürlüğümüz ülkemizde uygun koşulları taşıdığı için çalışma izni verdi. Eskiden, ülkemizde çalışan, izin verilen yabancıların sosyal güvenlik sistemleriyle pek ilgisi kurulmuyordu. Sadece çalışma izni veriliyor, o kişinin Bağ-Kur'la veyahut da Sosyal Sigortalar Kurumuyla ilişkisinin kurulup kurulmadığı sorgulanmıyordu. Bu getirdiğimiz yasal düzenlemeyle ve arkadaşlarımızın özel dikkatiyle yaklaşık 4500 yabancı bugün Bağ-Kur'la ve ya SSK'yla irtibatlandırılmıştır. Yani izin verdikten sonra bu kişiler Bağ-Kur'a ve Sosyal Sigortalar Kurumuna prim ödemek zorundadırlar ve hâlen bu primleri ödemektedirler. Bunun dışında, yabancılara

çalışma izni verirken yerli istihdamı da göz ardı edilmemektedir. Yabancı çalıştıranlara en azından yerli iş gücü çalıştırılması konusunda yapılan telkinler neticesinde, yaklaşık bu yasanın yürürlükte olduğu bir yıl içerisinde 5000 civarında vatandaşımıza da bu kapsam içerisinde iş bulma imkânı sağlandı. Yani 4500-5000 civarında yabancıya izin verirken, 5000 civarında da vatandaşımıza izin verdiğimiz bu sektörlerde ve işletmelerde çalışma imkânı getirildi. Burada iki hususa dikkat ediyoruz: Bunlardan birincisi, ülkemize doğrudan yabancı sermaye girişine engel olmamak, özellikle işletmelerin kilit personel diye tabir ettikleri personele çalışma izinlerinde gerekli kolaylığı sağlamak. Ama diğer taraftan da, yabancılara izin verirken, bunları incelerken, bizim kendi iş gücümüzün de durumunu açıkçası dikkate alıyoruz. Yani, benim vatandaşımın çalışma imkânı, çalışma kabiliyeti olan bir sektöre, bir işletmeye "kilit personel" kavramı dışındaki konularda açıkçası o kadar geniş davranmıyoruz. Bu konuda belki sizlere de çeşitli şikâyetler gelebilir; "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma izni verme konusunda çok hasis davranıyor" denilebilir. Ama buradaki ölçümüz; ülkemizde bu kadar işsizliğin yoğun yaşandığı bir dönemde dışarıdan ucuz iş gücü adına bu kadar geniş davranma lüksümüzün olmadığıdır. Onun için, bütün ülkelerin kendi millî iş güçlerini koruma adına bu izinler konusunda çok hasis davranmaktadırlar, çok dikkatli davranmaktadırlar, biz de bu hassasiyeti gösteriyoruz. Ama, yabancı işletmenin eğer Türkiye'deki işi mutlaka kilit personel denilen yabancı personelle çözülmesi gerekiyorsa ona da gerekli kolaylığı gösteriyoruz. Bu konuda Bakanlığımızda yeni bir birim oluşturduk ve bu birimi devamlı zenginleştiriyoruz, personel takviyesi yapıyoruz. Belki münferit olarak yaşanan sıkıntıların önümüzdeki aylarda yaşanmayacağını da buradan ifade etmek istiyorum.

Değerli katılımcılar,

İşsizlikle mücadele, kayıt dışı istihdamla mücadele ve bunun gibi birçok konu birbirleriyle bağlantılı konular, yani bir bütünün parçaları. Aslında düşüncemiz şudur: Sadece işsizlikle mücadele değil, sadece kıdem tazminatı değil, sadece yabancı kaçak işçiyle mücadele değil, bunların tümünü kapsayan bir "Sosyal Politika Projesini" hayata geçirmek istiyoruz. Sosyal güvenlik sistemlerinde yapacağımız değişiklikler ve 2821, 2822 de dahil olmak üzere birbirlerini tamamlayan, birbirlerini nakzetmeyen, özellikle çalışma hayatını yakından ilgilendiren bu konuları bir paket hâlinde hayata geçirmeyi amaçlıyoruz. Ancak, bunların her biri çok kapsamlı konular olduğu için bu şekilde peyderpey ve parça parça huzurunuzda getirmek durumunda kalıyoruz. Ama bilesiniz ki, bunların bir bütünlüğü var, bir sistematığı var, bir mantığı var. İnşallah bu projeleri gerçekleştirdiğimiz zaman bu bütünlüğü hep birlikte görme imkânına sahip olacağız.

Arkadaşlarımız benden sonra size sunumda bulunacaklar, hem işsizlikle mücadele, hem de kayıt dışı istihdamla ilgili Türkiye'deki durumun fotoğrafını

sizlere sunacaklar. Böylece zannediyorum daha iyi bilgilenme imkânına kavuşacağız. Öğleden sonraki oturumlarda ve ikinci günkü oturumlarda da siz değerli katılımcıların bu konudaki katkılarını almayı gerçekten arzu ediyoruz. Çünkü, bizim sizlere üç sunum hâlinde burada arz ettiğimiz hususlar netice itibarıyla bir taslaktır, yani tartışmaya esas olacak metinlerdir. Yoksa biz buraya gelirken ne ben Bakan olarak, ne de arkadaşlarım bir dayatma içerisinde değiliz. Yani, "Bakanlığın önerileri illaki bunlardır, Çalışma Meclisi'nden de bunlar aynen geçsin" diye bir inat içerisinde değiliz. Buradaki tartışmalara esas olmak üzere arkadaşlarımız yaklaşık altı ayı aşkın süredir önemli bir çalışma gerçekleştirdiler ve her kesimle diyalog kurarak bu çalışmaları tamamladılar. Ama dediğim gibi, bunlar taslak metinlerdir ve bu metinlerin Çalışma Meclisi'nde olabildiğince olgunlaşmasını arzu ediyoruz. Bu metinler olgunlaştıktan sonra da kamuoyuna, "işsizlikle mücadele konusundaki somut öneriler bunlardır, kayıt dışı istihdamla, yabancı kaçak işçilikle ilgili somut öneriler bunlardır" diye çıkmayı planlıyoruz. Tabii bunu yaparken, bu çalışma henüz daha belki başlangıç çalışmasıdır. Gerçi biz mutfak çalışmasını yaptık, altı ay arkadaşlarımız ve diğer bakanlıklarımızdan değerli bürokrat arkadaşlarımız bu çalışmaya iştirak ettiler, ama bu işin mutfak çalışmasıydı. Çalışma Meclisi, bu çalışmaların kamuoyuna çıktığı ilk tanıtım toplantısıdır. Dolayısıyla bunu bir başlangıç olarak kabul ediyorum ve bundan sonra gerek kamu kurumları, gerekse sosyal taraflarımız, meslek kuruluşlarımızla birlikte devamlı olarak bu projeleri zenginleştirmek durumunda olduğumuzu da ifade etmek istiyorum.

Kayıt dışı istihdam, daha doğrusu kayıt dışı ekonomi hepimizin şikâyetçi olduğu ve bir an önce disiplin altına almamız gereken bir konudur. Kayıt dışı istihdamdan, kayıt dışı ekonomiden devletin hem vergi kaybı, hem de prim kaybı olduğu gibi, aynı zamanda etik açıdan da savunulacak hiçbir tarafı yoktur. İşletmelerimiz arasında haksız rekabete yol açan, özellikle kayıtlı işletmelerimizi son derece mağdur eden bu durumu olabildiğince azaltmamız gerekmektedir. Hükümet olarak da 2004 yılını hem "İşsizlikle Mücadele", hem de "Kayıt dışı İstihdamla Mücadele" yılı olarak ilan ettik ve bununla ilgili olarak da bizim yaptığımız gibi diğer bakanlıklarda da çalışmalar devam etmektedir.

Evet, sunuş konuşmamı izninizle fazla tutmak istemiyorum. Belki ikinci gün oturumunda yine konuşma fırsatı bulacağız. En sonunda bir değerlendirme imkânımız da olacak diye düşünüyorum.

Görüşlerimi toparlamam gerekirse şöyle ifade edebilirim: İşsizlik şu anda toplumumuzun gündemindeki en önemli sorundur. Bu sorunu, daha doğrusu bu riski hepimizin paylaşması gerekiyor. Bu sadece kamunun altından kalkabileceği bir sorun değildir. İşte kamunun yılda istihdam edebildiği kapasite yıllık 40 bin civarında. Kamunun ancak kamunun 35 bin 40 bin civarında kamu görevlisini

yeniden işe alma imkanı vardır. Onun dışında özel işletmelerimizin, özel sektörün de bu konudaki hassasiyetini biliyorum. İşsizliğin azaltılması ve yeni istihdam yaratılması konusunda son günlerde de kamuoyuna bu yönde yansıyan demeçler oldu. Bunlar, bu soruna ortak baktığımızın, ortak bakış açısı geliştirdiğimizin en güzel örnekleridir. Onun için bu sorunu birlikte halletmemiz gerekiyor. Yani, kamu-özel, işi olan işi olmayan herkesin Türkiye’de işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması konusunda katkı vermesi gerekiyor. Tabii kamunun bu konuda yönlendirici bir misyonu var. Demin de ifade ettiğim gibi ekonomik büyümemizi istihdam odaklı hâle getirmemiz lazım. Yapacağımız anlaşmaları, ekonomik programları istihdama dayalı olarak endekslememiz gerekiyor. Bunun dışında da tabii imkânlar ölçüsünde, kurumların bütçelerinin elverdiği ölçüde özellikle işletmelerimiz üzerindeki malî yüklerin, istihdam yüklerinin de azaltılması gerektiğini hep birlikte paylaşıyoruz. Çok kısa izniniz olursa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bu konuya ilişkin neler yapıldığını da sizlerle paylaşıp sözlerimi noktalayacağım.

Değerli konuklar;

Yaptığımız yasal çalışmalardan bahsettim. Onun ötesinde, işletmelerin iş gücü maliyetlerinin azaltılması adına önemli adımlar attık ve bunu kamuoyuna yeterince duyuramadık. Neler yaptık? Örneğin, işletmelerimiz sosyal sigortalar prim oranlarındaki artıştan haklı olarak şikâyetçi idiler. Biz ilk göreve geldiğimizde, yani 2003 yılının başında SSK prim oranlarındaki artış oranı yüzde 40’tı. Yani mevcut prime ilaveten yüzde 40 nispetinde artış yapılması gerekiyordu, ki bu bir yasayla belirlenen, bir önceki yıl gelişme hızı parametresine bağlı olan otomatik bir artış sistemi idi. Biz o gün itibarıyla bu yüzde 40’ın fazla olduğunu değerlendirerek yüzde 20’lik dilimlerle ikiye bölmek suretiyle çok hafif de olsa işletmeler üzerindeki yükü hafifletmeye çalıştık. Peki, 2004 yılına geldiğimizde ne yaptık? 2004 yılına geldiğimizde, sosyal sigortalar prim oranının artış yüzdesi yüzde 26 ydı, biz yüzde 26’yı yüzde 20’ye indirdik ve Ocak 2004’ten itibaren uygulamaya başladık.

Bütün bunların yanında, yeni asgari ücreti ilan ettik, ki Ocak ayında ilan ettiğimiz asgari ücret belki de son yılların net olarak yapılan en fazla artışı olan asgari ücret düzenlemesiydi, asgari ücrette yüzde 34.5 net olarak bir artış söz konusu oldu. "Bu net artışın yükünü tamamen işletmelerin üzerine bırakmayalım, bir kısmını devlet yüklensin" diyerek Ocak’tan itibaren bu yükün yüzde 20’yi aşan kısmı Hazine tarafından karşılanmasını sağladık. Ayrıca, asgari ücretle sosyal sigortalar primine esas kazanç sınırında da çok büyük tartışmalar vardı. İşletmelerimiz buna "sanal asgari ücret" "nisan sendromu" gibi adlar takmışlardı. Hatta Zafer Başkan (ASO başkanı Zafer ÇAĞLAYAN) bize verdiği brifinglerde bir mayın tarlası yapmıştı. Şimdi son zamanlardaki brifinglerde Allah’a şükür bu mayınları görmüyorum. O mayınlardan biri de Nisan sendromu ve sanal asgari

ücretti. O mayın tarlaları şimdi kalktı. İnşallah tarlalar daha verimli, daha bereketli hâle gelecek umudumuz o.

Ocak 2004 ile Haziran 2004 arasında bu asgari ücretle prime esas kazanç arasındaki fark Hazine tarafından ödendi. Bu, sigortalı başına 46 milyon liranın Hazine tarafından karşılanması manasına geliyordu. Bunu altı ay süreyle Hazine karşıladı. İşletmelerimize bunu yük olarak vermedik.

Ayrıca çok önemli bir değişiklik, çok radikal bir değişikliği Temmuz'da bir yasayla yaptık. Asgari ücretle sosyal sigortalar primine esas alt kazanç sınırını eşitledik. Bu da, değerli katılımcılar, sigortalı başına 36.5 milyon liranın işletmeden alınmamasını manasına geliyor. Daha önce 549 milyon lira olan prim sınırı, asgari ücretin 444 milyon lira olmasıyla birlikte bu sınıra inmiştir. Dolayısıyla hem matrahta, hem de gerçek manada ödenecek prim nispetinde 36.5 milyon liralık işletmeler üzerindeki bir yükü kaldırmış olduk.

Yine 2003 yılında ve 2004 yılında işsizlik sigortası prim oranlarını birer puan düşürmek suretiyle uyguluyoruz. Arkadaşlarımızla bir hesap yaptık. Bütün bu yapmış olduğumuz indirimler neticesi toplam 3.6 katrilyon liralık bir yük işletmelerimizin sırtından alınmış, devlet tarafından karşılanmış oldu. Yani, iki yıllık yapmış olduğumuz bu düzenlemeler neticesinde yaklaşık 3.5 katrilyon liralık bir yükün işletmelerimiz üzerinden alındığını görmekteyiz. Bu sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak bizim yapmış olduğumuz düzenlemelerin parasal yönüdür. Bunun dışında vergi düzenlemeleri gibi, diğer bakanlıklarımızın yapmış olduğu düzenlemelerin de mutlaka parasal bir yönü olduğunu ifade etmek istiyorum.

Tabii bütün bunlara ilaveten bir de 36 ilde uygulanan SSK prim teşvikleri, enerji, arsa ve vergi konusundaki indirimler söz konusu. Bunun da mutlaka işletmelerimize getirdiği kolaylıklar var.

Evet, bütün bunları değerlendirdiğimiz zaman umutsuz olmamıza gerek yok. Makroekonomik parametrelerin iyiye gidişi ve Hükümet olarak özellikle yatırım ortamını iyileştirme konusundaki gayretlerimiz, inşallah bizim bu şikâyetçi olduğumuz, hep birlikte çözülmesini gönülden arzu ettiğimiz işsizlik konusu da istihdamın artırılması konusunda iyi bir noktaya getirecektir. Ama bu, dediğim gibi, paylaşılması gereken bir risktir. Sadece kamunun özverisiyle yapabileceğimiz, sonuca varabileceğimiz bir iş değildir. Mutlaka herkesin çekebileceği yük nispetinde bir paylaşım içerisinde bu sorunu geçmemiz gerekiyor. Yani tekrar tekrar dönüyorum, işsizlik sorununu bu ülke, bu devlet, elindeki potansiyelle mutlaka makul seviyelere indirebilecek güçtedir. Onun için ileriye güvenle bakmamız gerekiyor. Üzerimizdeki psikolojik tedirginliği atarak hep birlikte bu büyük projeyi gerçekleştirmek istiyoruz. Bu sebeple de bu Çalışma Meclisi toplantısı son derece önemlidir. Buradan çıkacak öneriler ve bu öneriler doğrultusunda yapılacak

çalışmalar artık Türkiye'nin işsizlikle mücadele konusunda belli bir yol haritasının olduğunu, belli bir kilometre takviminin olduğunu bize gösterecek. Her bakanlık ve sosyal taraflarımız bu konuda üzerlerine düşen görevi layıkıyla yerine getireceklerdir diye düşünüyorum.

Evet, bu toplantıya iştirak eden herkese ve yapılacak oturumlarda değerli görüşlerini açıklayacak bütün katılımcılara şimdiden teşekkür ediyor, Meclisimizin çalışmalarının başarılı geçmesi dileğiyle hepinize saygılar, sevgiler sunuyorum.

SUNUCU- Evet, Sayın Bakana konuşmalarından ötürü teşekkür ediyoruz.

9. Çalışma Meclisi'ne çok sayıda telgraf gönderilmiş. Sadece vaktinizi almamak için Sayın Başbakanın telgrafını okumak istiyorum:

"Yoğun programım nedeniyle katılamadığım 9. Çalışma Meclisi Toplantısına davetiniz için teşekkür ediyorum.

Toplantının başarılı geçmesi dileğiyle size ve tüm katılımcılara sevgi ve selamlarımı sunarım."

Recep Tayyip Erdoğan
Başbakan

Yanı sıra, Meclis Başkanvekilleri Nevzat Pakdil, Sadık Yakut ve Yılmaz Ateş'ten, Başbakan Yardımcısı Dışişleri Bakanı Sayın Abdullah Gül'den, Başbakan Yardımcısı ve Devlet Bakanı Abdüllatif Şener'den ve çok sayıda sayın bakanlardan telgraflar var. Hepsini okuyamıyorum, dediğim gibi, vaktinizi almamak üzere.

Evet, şimdi sunumlara geçiyoruz, toplantının gündem maddelerine ilişkin sunumlarda sıra.

Hem Acil Eylem Planında, hem Hükümet Programında öncelikli olarak yer alıyor işsizlik. 2004 yılının da "İşsizlikle Mücadele Yılı" olarak ilan edildiğini düşündüğümüzde konunun ne kadar önemli olduğu ortada. İşte bu noktada işsizliğin nedenleri ve çözüm yollarını ortaya koyan, "Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması" başlıklı sunumlarını yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Danışmanı Sayın Doktor M.Cem Toker'i davet ediyorum efendim.

Bu arada, DİSK Genel Başkanı Süleyman ÇELEBİ söz istiyor. Buyurun sayın ÇELEBİ.

SÜLEYMAN ÇELEBİ (DİSK Genel Başkanı)- Bu gündemle ilgili Sayın Bakanla ve ortak taraflarla değerlendirmemizi birkaç kez ifade etmiştik.

Elbette Çalışma Meclisi'nin toplanmasını çok önemli buluyoruz. Gerçekten ciddi sorunlarımız var, çalışma yaşamında ciddi problemler var. Ama bu

problemlerin aşılması konusunda gündemin Kıdem Tazminatı Fonuna oturtturulan kısmını içimize sindirmemiz mümkün değil. Elbette gündemi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yapıyor. Ama biz daha önce Sayın Bakana, böylesi bir gündem olması hâlinde biz Kıdem Tazminatı Fonunun tartışıldığı bir oturumda yer almayacağımızı çok açıklıkla ifade ettik. Çünkü, kazanılmış haklarımıza yönelik ciddi saldırılar var. Ve daha çok açıklıkla burada ifade ediyorum, işverenlerin talepleri dikkate alınıyor, çalışan kesimlerin talepleri dikkate alınmıyor. O nedenle, daha önce ilan ettiğimiz gibi DİSK olarak, biz özellikle 12 Eylül hukukuyla düzenlenen 2821-2822 sayılı yasalar gündeme alınmadıkça, yasalaşmadıkça bu ve benzeri hiçbir konuyu müzakere etmeyeceğiz, özellikle kıdem tazminatı gibi tüm çalışanları ilgilendiren bir konunun gündeme bu Mecliste alınmasını da doğru bulmuyoruz. O nedenle de, biraz önce de Hak-İş Genel Başkanı maalesef her hâlde bir büyük sorun yaşamış, kendisine de geçmiş olsun diyorum, hastanede şu anda, bu ortam içinde de moral olarak da çok iyi bulmuyorum, özellikle çalışanlar açısından da Kıdem Tazminatı Fonunun tartışıldığı bir ortamda biz olmayacağız. Diğer konularda, zaten bizim de önerimizdir, gerek kayıt dışı ekonomi konusunda, gerekse istihdam konusundaki taleplerimizi de ve görüşlerimizi de yazılı olarak bu Heyete sunuyoruz ve izninizle bu bölümden itibaren biz bu toplantıya icabet etmeyeceğimizi buradan ilan ediyorum.

Hepinize teşekkür ediyorum. Sağ olun, var olun.

1. BÖLÜM

İSTİHDAMIN ARTIRILMASI

SUNUCU- Evet efendim, az önce de söylediğim gibi, gündeme ilişkin sunumlarını yapmak üzere "İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması" konusundaki sunumlarını yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Danışmanı Cem Toker geliyor kürsüye.

DR. M. CEM TOKER (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Danışmanı): Saygıdeğer Bakanlarım, sayın milletvekilleri, değerli konfederasyon başkanları, bakanlıklarımız, kurum ve kuruluşlarımız ile üniversitelerimizin kıymetli temsilcileri, Çalışma Meclisi'nin seçkin üyeleri;

Hepinize hoş geldiniz diyerek sözlerime başlamak istiyorum.Sayın Bakanımız Murat BAŞESGİOĞLU'nun talimatlarıyla ve öngörleriyle oluşturulan ve başkanlığını yürütmüş olduğum "Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması Çalışma Grubu" nun raporunu genel hatlarıyla sunmak üzere huzurlarınızdayım. Bu vesileyle tüm katılımcıları saygıyla selamlıyorum.

"Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması" isimli raporumuz toplam yedi bölümden oluşmaktadır.

I. Bölümde "İşsizliğin Nedenlerini Açıklayan Teoriler ve İşsizlik Çeşitleri" ele alınmıştır. Bu bölümde işsizliğin nedenlerini açıklayan teoriler, işsizlik konusunda genel bir perspektif sağlanması için fazla teoriye kaçmadan ve işsizliği çözmeye yönünde getirdikleri önerilere ağırlık verilerek irdelenmiştir.Bu teoriler;

- 1-Zıtlık Teorisi(Sendikal Yaklaşım),
- 2-Neo-Klasik Teori ve
- 3-Kurumsal-Yapısal Teoridir.

Ayrıca bu bölümde ülkemizdeki işsizliğin hangi ya da hangilerine benzediği noktasında bir fikir vermesi açısından literatüre girmiş olan işsizlik çeşitlerine de değinilmiştir.İşsizlik çeşitleri ise;

- 1-Yapısal İşsizlik
- 2-Teknolojik İşsizlik
- 3-Döngüsel İşsizlik
- 4-Monetarist(Paracı) İşsizlik
- 5-Nüfus Artışına Dayalı İşsizlik ve
- 6-Aleyhte Dışsal Şoklara Bağlı İşsizlik olmak üzere 6 başlıkta toplanmaktadır.

Raporumuzun II.Bölümünde "İşsizliğin Önlenmesi Konusunda Başarılı Çalışmalar Yapan Ülkeler" irdelenmektedir.Bu ülkeler şunlardır;

- 1- Fransa,
- 2- Hollanda,
- 3- İngiltere,
- 4- İtalya,
- 5- Danimarka,
- 6- Finlandiya,
- 7- Almanya,
- 8- İspanya,
- 9- Belçika,
- 10-Avusturya,
- 11-İrlanda,
- 12- Polonya,
- 13- Macaristan,
- 14- Romanya,
- 15- Bulgaristan,
- 16- Mısır,
- 17- Endonezya,
- 18- Rusya,
- 19- Letonya,
- 20- Çek Cumhuriyeti,
- 21- İzlanda,
- 22- Yunanistan.

Bu bölümde, 22 ülkenin bu alanda neler yaptığının incelenmesi yapılmakla birlikte bu incelemenin şu üç temel unsuru göz ardı etmeden yapılması gerekliliğini vurguluyoruz.Bunlar;

- Ülkeye özgü koşulları hiç göz ardı etmeme,
- Etki değerlendirmesini ihmal etmeme ve
- En iyi tek yol olmamasıdır.

III. Bölümde ise, tam üyelik yolunda hızla ilerlediğimiz "Avrupa Birliğinin İşsizliğin Önlenmesi ve İşsizlikle Mücadele İlgili Politikaları" ele alınmıştır. Bu

bölümde de Avrupa İstihdam Stratejisi ile onun öncesi ve sonrası süreç ile Türkiye olarak buna göre durumumuz bize ufuk sağlaması açısından ortaya konulmuştur. Bu süreç şu bileşenlerden oluşmaktadır;

- A-Delors'un "Beyaz Kitap"ı : "Büyüme, Rekabet Yeteneği ve İstihdam",
- B- Essen Zirvesi,
- C- Amsterdam Antlaşması,
- D- Lüksemburg Süreci,
- E- Lizbon Stratejisi,
- F- Stockholm Zirvesi,
- G- Barselona Zirvesi,
- H-Yeni Avrupa İstihdam Stratejisi (2003-2006)

1- Üç Unsur

- Tam İstihdam
- İşte Kalite ve Verimlilik
- Sosyal Birleşme ve Bütünleşme.

2- Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu

3- On Rehber Hedef

- a)-İşsizler ve İşgücü Dışındakiler İçin Aktif Politikaların Uygulanması,
- b)- Girişimciliğin ve İş Yaratmanın Teşvik Edilmesi
- c)-İş Piyasasına Adaptasyon ve Uyum Yeteneğinin Artırılması
- d)- Beşeri Sermaye ve Yaşam Boyu Öğrenimin Gelişiminin Teşvik Edilmesi
- e)- İşgücü Arzını Artırmak ve Aktif Yaşlanmayı Teşvik Etmek
- f)- Cinsiyet Eşitliği
- g)- İşgücü Piyasasındaki Dezavantajlı Kişilerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonunu Teşvik Etmek ve Ayrımcılıkla Mücadele
- h)- İşin Cazibesini Arttırmak ve Çalışmayı Özendirmek
- i)- Düzensiz ve Kayıt Dışı İstihdamın Kayıt İçine Çekilmesi
- j)- Bölgesel İstihdam Farklarının Azaltılması

Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisine adaptasyonu ile ilgili sürecimiz de bu bölümde şu başlıklara altında incelenmektedir;

- 1- İstihdam Durum Raporu,
- 2- Ortak Değerlendirme Belgesi,
- 3- Ortak Değerlendirme Belgesi Sonrası Süreç.

Sayın Bakanlarım, Saygıdeğer Katılımcılar;

"Avrupa Birliğinin İstihdamla İlgili Program ile Fonları ve Türkiye" başlığını taşıyan IV. Bölümde ise Avrupa Birliğine tam üyelik öncesi ve sonrası bu alanda kullanılabilecek fon ve programlar, bizim etkin ve koordineli kullanmamız esasında incelenmiştir.

Bu bölümde tam üye ülkelerin kullandığı fonlar olarak şunlar incelenmektedir;

- 1)- Avrupa Sosyal Fonu- ESF (European Social Fund): İstihdam & Sosyal İlişkiler,
- 2)- Avrupa Tarım Rehberlik ve Garanti Fonu - EAGGF (European Agriculture Guidance & Guarantee Fund): Tarım, Kırsal Gelişme & Balıkçılık,
- 3)-Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu- ERDF (European Regional Development Fund),
- 4)-Balıkçılığın Yönlendirilmesi İçin Mali Enstrüman-FIFG (Financial Instrument for Fisheries Guidance): Tarım, Kırsal Gelişme & Balıkçılık.

Burada ayrıca Uyumlaştırma Fonuna da değinildikten sonra bizim gibi aday ülkelerin kullanımına açık olan şu fon ve programlar da açıklanmıştır;

- 1-Phare Programı
- 2-Aday Ülkelerin Yapısal Politikalarını Destek- ISPA
- 3- Tarımın Finansmanı-SAPARD
- 4- EQUAL Toplum İnisiyatifi
- 5- Leonardo Da Vinci Mesleki Eğitim Programı

Bu genel çerçeveden sonra Türkiye'nin bu bağlamda aldığı yardım ve kullandığı fonlara da;

- 1-Katılım Öncesi Mali Yardım
- 2- Topluluk Programları

başlıklarıyla değinilmiştir. Ayrıca İş-Kur'un dış destekle yaptığı çalışmalar olan:

- 1- Aktif İşgücü Programları Projesi
- 2-Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
- 3-Türkiye'de Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Yeniden Yapılandırılması Üzerine Pilot Kocaeli Projesi ve
- 4- İşgücü Piyasası Çalışmasına da bu bölümde yer verilmiştir.

V. Bölüm, "İstihdamın Arttırılması ve İşsizliğin Önlenmesi İçin Yapılan Çalışmalar" başlığını taşımakta olup bu bölümde, son zamanlarda bu alanda yapılan çalışmalar hem mevzuat ve hem de uygulamalar bazında ele alınmış, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak yapılan pek çok çalışma da burada özetlenmiştir.

Genel Olarak Çıkarılan Mevzuat ve Yapılan Uygulamalar olarak şunlar ele alınmıştır;

- 1- 4325 Sayılı Kanun,
- 2- 4369 Sayılı Vergi Reformu Kanunu,
- 3- İşsizlik Sigortası ve Zorunlu Tasarruf,
- 4- 578 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname,
- 5- 4747 Sayılı Kanun,
- 6- Bütçe Kanunları,
- 7- 4875 Sayılı Kanun,
- 8- 5084 Sayılı Kanun.

Acil Eylem Planı ve Hükümet Programının konuya bakış açısı yanında DPT tarafından Ekonomik Sosyal Konsey ve İzmir İktisat Kongresi çerçevesinde yapılan çalışmalara da bu bölümde değinildikten sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalar şöyle özetlenmiştir;

- 1-Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK) Çerçevesinde Yapılan Çalışmalar,
- 2- İŞKUR Genel Kurul Kararları,
- 3- Çıkarılan Yasalar
 - a)-İş Kanunu
 - b)-Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

- c)-Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kanunu
- d)-4956 Sayılı BAĞKUR ile İlgili Kanun
- e)-4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu

4-Diğer Çalışmalar.

- a)Prim Borçlarının KDV İade Alacaklarından Mahsubunda Ödeme Süresi 30 Günden 45 Güne Çıkarılmıştır
- b) Şirket Kuruluşları Kolaylaştırılmıştır
- c)-İşyeri Bildirgesinin Kuruma Verilme Süresi Uzatılmıştır
- d)-Primden İstisna Olan Ödeme Kalemleri ve Miktarları Netleştirilmiştir
- e)- Asgari İşçilik Tespit Komisyonu ve Bu Komisyonun Çalışma Usulü Yasal Dayanağa Kavuşturulmuştur
- f)- Gecikme Zammının Hesaplanma Yöntemi Değiştirilmiştir
- g)-İdari Para Cezalarının Miktarları Daha Adil Hale Getirilmiştir
- h)-Prim Borçları Yeniden Yapılandırılmıştır
- i)-Çoklu Prim Belgesi Uygulamasından Tek Belge ve e-bildirge Uygulamasına Geçilmiştir
- j)-Asgari Ücret İle Sigorta Primine Esas Alt Kazanç Arasındaki Farka Ait Prim Ocak-Haziran/2004 Döneminde Hazine Tarafından Üstlenilmiştir
- k)-Sigorta Primine Esas Alt Kazanç Asgari Ücretle Eşitlenmiştir
- l)-İhale ve Özel Bina İnşaatı İşyerlerinde İlişiksizlik Belgesi Düzenlenmesine Esas Olmak Üzere Sigorta Müfettişleri Yanında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler İle Yeminli Mali Müşavirlere de Rapor Düzenleme Yetkisi Tanınmıştır
- m)-İstisna Akdi Anlaşması Çerçevesinde Almanya'ya Götürülen İşçilerin Primlerinde İndirim Yapılmıştır
- n)-Müteahhitlerin Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Akdedilmemiş Ülkelere Götürecekleri İşçileri Topluluk Sigortası Yanı Sıra İsteğe Bağlı Sigorta Yoluyla da Götürebilmeleri ve Prim Oranlarının %30'an %25'e Düşürülmesi Yönünde Düzenleme Yapılmıştır
- o)-Mevcut Asgari İşçilik Oranlarının Hem Sayısı Artırılmakta Hem de Güncellenmesi Yapılmaktadır
- ö)-Borcu Yoktur Yazılarının Daha Kısa Sürede Verilmesine Yönelik Çalışmalar

- p)-Çıraklıkla İlgili Düzenleme
- r)-Özelleştirme İle İlgili Düzenleme
- s)-İşsizlik Sigortası Primlerinde İndirim
- ş)-Esnek Çalışmaya Uyum Sağlayan Sigorta
- t) KOSGEB ile İşbirliği
- u)- Diğer Kuruluşlarla İşbirliği

"Türkiye’de İşgücü Piyasası ile İstihdamın Durumu ve İstihdamın Önündeki Engeller" başlıklı VI. Bölümde ise politika ve strateji geliştirmesine yol göstermesi açısından işgücü piyasamız, istihdam yapımız ve istihdamın artışına engel olarak görülen unsurlar ele alınmıştır.

İşsizlik ve istihdamla ilgili olarak işgücü piyasasının durumu ve istihdam önündeki engelleri tespit etmek son derece önemlidir. Raporda bu amaca yönelik olarak İşgücü Piyasasının Durumu ile ilgili olarak şu başlıklar ele alınmıştır;

- 1- Ekonomik Kriz Sonrası Durum,
- 2-İstihdam – İşsizlik-Nüfus,
- 3-Makroekonomik Yapının Zayıflığının İstihdama Etkisi,
- 4- Büyümenin İstihdama Yansıtılamaması,
- 5-Devletin Önemli Rolü,
- 6-İşgücü Piyasası Politikasının Yeniden Yönlendirilmesi,
- 7-İşsizlik Sigortası,
- 8-Yeni İş Kanunu ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun,
- 9- Sosyal Diyalog,
- 10-İstihdamın Yapısındaki Değişmeler,
- 11-Ücretlerdeki Eşitsizlikler,
- 12-Demografik Eğilimler,
- 13-Kentsel İstihdam (İşsizlik) Sıkıntısı,
- 14-İstihdamın Cinsiyetle İlgili Bileşimindeki Değişmeler,
- 15-Kadınların İşgücüne Katılımının Azlığı,
- 16-Çocuk İşçiliği Oranının Fazlalığı,
- 17-Beşeri Sermaye Açısından Gerilik.

İstihdamın Önündeki Engeller olarak ise aşağıdaki tespitler yapılmıştır;

- 1-Ekonomimizin Rekabet Gücü Zayıflığı ve Yatırım Ortamı Elverişsizliği,
- 2-Makroekonomik Politikalarda Üretime Gereken Önemin Verilmemesi,
- 3-Bankacılık Sektörünün İşlevinden Uzaklaşması,
- 4-Yurt Dışına Yatırımcı Kaçışı,
- 5-Kamu Yatırımlarının Azalması,
- 6-İstihdam Vergilerinin Ağır, Kayıtdışılığın Fazla Olması,
- 7-Birim İşgücü Maliyetinin Artışı,
- 8-Vergi Yükünün Artışı,
- 9-Verimlilik Artışının İşgücü Maliyet Artışının Oldukça Gerisinde Kalması,
- 10- SSK Prim Oranları,
- 11- İstihdam Teşviklerinin Yetersiz ve Koordinesiz Olması,
- 12- İstihdam Formalitelerinin Fazlalığı,
- 13-Çağdaş ve Esnek Çalışma Yöntemlerinden Yeterince Yararlanılamaması,
- 14-Dünyadaki Teknolojik Değişime Uyumda Sorun ve Ar-Ge Çalışmalarında Eksiklikler,
- 15-Mesleki Eğitim Sistemimizin Yetersizliği ve İstihdamla Bağlantısının Zayıflığı,
- 16-Devamlı Mesleki Eğitime ve Çalışan Eğitimine Önem Vermeme.

Son bölüm olan VII. Bölümde ise, "İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması İçin Stratejiler ve Öneriler" başlığı altında, önceki tüm bölümlerin ışığı altında, önce strateji daha sonra ise uygulama önerileri sıralanmıştır.

Sayın Bakanlarım, Saygıdeğer Katılımcılar;

Raporun bu son bölümünde ayrıntıya geçmeden raporumuzu bu alanda yazılmış olan diğer raporlarda ayırt eden 4 özelliğine değinmek istiyorum.

Bunlar;

1-Rapor; tüm bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar, üniversiteler, sosyal taraflar ve konuyla ilgili söyleyecek sözü, yapacak eylemi ve katkısı olan herkesin koordinasyonu ve işbirliğine açık bir şekilde hazırlanıp uygulanmasıyla maksimum başarının elde edilebileceği mantığıyla hazırlanmış olması,

2-Raporun neden-sonuç ya da tespit-öneri ilişkisi içerisinde hazırlanmış olması, yani ilk 6 bölümde ortaya konulan tespit ve nedenleri karşılayacak sonuç ve önerilerin sonuç bölümünde ortaya konulmaya çalışılması,

3- Raporun stratejik yaklaşım içinde hazırlanması yani "Stratejiniz yoksa taktik önlemlerle başarı elde edemezsiniz" mantığından hareketle, önce stratejiler ortaya koyması ve daha sonra bu şemsiye altında öneriler getirilmesi,

4-Performans esasına dayalı olması yani istihdam ve işsizlikle ilgili kurum, kişi ve aktörlerin performanslarının geliştirilmesi, artırılması, ölçülmesi ve değerlendirilmesini esas alması.

Raporda bu anlayıştan hareketle geliştirilen stratejiler şunlar olmuştur;

1- İstihdamın Arttırılması ile İlgili Düzenleme ve Teşvikleri İçeren Politikaların Koordineli ve Eş Zamanlı Uygulanmasının Optimum Faydayı Sağlaması,

2-İstihdamın Arttırılması ve Kayıt Dışılığın Önlenmesi Çalışmalarının Paralel Yürütülmesi, Bilinçlendirme, Eğitim ve Denetim Kombinasyonunun Uygulanması,

3-Sosyal Güvenlik Reformu Paketinde İstihdam Boyutunun Değerlendirilmesi,

4- İŞKUR'un İstihdamın Arttırılması Çalışmaları ile İşsizlere ve Genele Yapılan Sosyal Yardımların Koordineli Yürütülmesi,

5- Hazinesinin SSK ve BAĞKUR' un Açığını Kapatması Yerine, Kaynakta Prim Oranlarını Karşılama Şeklinde Destek Sağlayarak Psikolojik Etki Yaratması,

6-İstihdamın Arttırılması ile İlgili Düzenlemelerin ve Teşviklerin Gerekirse Bölgesel, Ancak Genelde Tüm Türkiye'ye Hitap Edecek Şekilde Yapılması,

7- Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Entegre Olmada Bize Öncelikli Hitap Edenlerin Belirlenerek Çalışmaların O Alanlarda Yoğunlaşması, Ancak Bütüncül Entegrasyonun da İhmal Edilmemesi,

8-İşverenlere Yönelik Politika Öncelikleri Belirlenirken İşveren Esneklik Araştırmaların Esas Alınması,

9- Her Hedef Gruba Özel Hitap Eden Programların Tasarlanması ve Eş Zamanlı Uygulanması,

10-Toplumsal İşbirliği Modeli,

11-İstikrar ve Büyüme Esaslı Makroekonomik Program Uygulayarak Para, Ücret ve Maliye Politikalarının Koordine Edilmesi,

12- İstihdam Temelli Büyüme,

13- Kobi'lere Özel Önem Verilmesi.

İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması İçin Öneriler ise 2 ana başlık halinde toplanmıştır;

1-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İle İlgili Öneriler:

1)-Prim Düzenlemeleri-Prim İndirim, Muafiyet ya da Ayarlamaları (İspanya, Avusturya, İsveç, Finlandiya, Danimarka, İrlanda, Belçika, Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Yunanistan)

- İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Primlerinde işveren hisselerinin belirlenecek puanlar dahilinde düşürülmesi,
- Hastalık Sigortası Priminde indirim,
- Malullük, Yaşlılık, ve Ölüm Sigortaları ile Analık Priminde işveren hisselerinin belirlenecek puanlar dahilinde düşürülmesi,
- Belli bir yaşın(ör 25 ya da 26) altında kişiyi istihdam eden işverenin işveren hisselerinin belli bir oranının(ör %50) belli bir süre(ör 1 yıl) Hazine tarafından karşılanması(Hazine ile ortak çalışma),
- İşe alınanlarla ilgili İş Kanununda belli bir sayı üzerinde işçi çalıştıranlarla ilgili zorunlulukların(özürlü sakat kotası, iş sağlığı önlemleri vb.) belli bir süre istenmemesi,
- Son sigorta bildirimlerine ilave işçi çalıştıran işverenlerin asgari ücret üzerinden tahakkuk ettirecekleri primlerin işveren hisselerinin belli bir oranının(ör %50) Hazine tarafından karşılanması(Hazine ile ortak çalışma),
- Belli bir yaşa kadar(25-30) hastalık sigorta primlerinde indirim,
- Sadece hastalık ve iş kazalarına karşı sigortalama ve diğer alanların isteğe bağlı olması,
- "Önemsiz derecede çalışmalar" ve "evde çalışma" gibi kategorilerde daha düşük prim yükü içeren sigorta sistemi geliştirilmesi,
- İşsizlik sigortası işveren priminin puan olarak düşürülmesi

2)-Evde Çalışmalarda, İLO Sözleşmeleri (177 Sayılı) ve AB Yönergeleri dikkat ederek Esnek Sigorta Sistemi geliştirilmesi(Tarım işçileri benzeri modelle düşük prim alınabilir veya uzun vadeli sigorta kolları sınırlı olan Yunanistan, Danimarka örnek alınabilir),

3)-"Önemsiz Derecede Çalışmalar" kavramı ile İrlanda, İngiltere, Almanya gibi ülkelerde belli bir kazanç ve/veya çalışma saati altında çalışanların vergi ve prim alınmaması ve bunlara sadece Hastalık,İş Kazası ve Analık Sigortası Sağlanması (Flex-security, Flexible Work+Security Sistemini Hollanda uyguluyor ve yine Yunanistan işverene Esnek Sosyal Güvenlik sağlama imkanı veriyor) (Maliye Bakanlığı ile birlikte),

4)-Büyük işverenlerle pazarlık yapılarak bu istisnaların yatırıma ve istihdama dönmesi şartıyla vergi, prim istisnaları getirilmesi seçeneğinin(Polonya ve Macaristan) değerlendirilmesi (Maliye Bakanlığı ile birlikte),

5)-Prim ve vergisini düzenli ödeyenlere indirim yapılması(Maliye Bakanlığı ile birlikte),

6)-Ankara’da uygulanan Meslek Barometresi Projesi konusunda İŞKUR İl Müdürlüklerine bilgi aktararak tüm illerde benzerlerinin uygulanması sağlanması ve il bazında hangi mesleklere ihtiyaç olduğunun belirlenmesi, bölgesel ve yerel ihtiyaçların belirlenmesi konusunda İŞKUR İl Müdürlüklerinin aktifliğinin sağlanması,

7)-Meslek Liselerinde hangi bölümlerin açılacağı il ve yöre ihtiyaçlarına göre belirlenmesinin sağlanması, İl İstihdam Kurulları ile İl Mesleki Eğitim Kurullarının bu işlevlerinin birleştirilmesi(Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte),

8)- İŞKUR İl Müdürlüklerinin daha aktif, İl İstihdam Kurulları gündemini ilin istihdam durumuna göre aktif belirleyen, ildeki Organize Sanayi Bölgeleri, Sanayi Siteleri, KOBİ’ler, Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf Kuruluşları, KOSGEB Birimleri ve SYDV ile koordineli ve işbirliği içinde olan ve buna yardımcı olmak üzere valilerle sürekli temas kuran yapıya kavuşturulması, İl İstihdam Kurullarının Danimarka’daki "Yerel Komite"ler gibi etkin çalışması,

9)-İŞKUR tarafından işsizlerin iş aramak üzere harekete geçmelerini sağlayıcı çalışmalar yapılması (Finlandiya, Almanya, İrlanda, İsveç, Danimarka),

10)-Ulusal Meslek Standartları Kanununun bir an önce çıkarılması,

11)- Kadın, engelli, yaşlı vb. dezavantajlı grupları aktive edecek özel programlar geliştirme ve bu konuda yerel yönetimleri de inisiyatif verme,

12)-Kadın istihdamının arttırılmasına özel önem verilerek(Almanya, Finlandiya, Danimarka, İspanya) çocuk bakıcılığı ve yaşlı bakımının yabancı çalışan sektöründen alınması,

13)-Özel İstihdam Bürolarının bir an önce etkin faaliyete geçmesinin ve işleminin sağlanması,

14)- Avrupa İstihdam Fonu kaynaklarının bu amaçla kullanımında esas olacak olan JAP’ın Türkiye gerçeklerine göre hazırlanması, Avrupa Kalkınma Bankası, AB, MEDA ve PHARE Fonu gibi bu alanda kullanılabilecek ancak kullanmadığımız kaynak ve fonların kullanılması,

15)-AB Programları çerçevesinde kullanıma sunulan kaynakların ÇSGB-İŞKUR koordinasyon ve yönlendirmesinde kullanılması,

16)-Veri Bankası kurularak Türkiye çapında bölgeler ve kentlerde iş arayanların hareketliliği ve bilgi akışı sağlanması,

17)-Bilgi işlem başta olmak üzere ara eleman ihtiyacını yetiştiren ve karşılayan projeler geliştirilmesi (Diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliğiyle),

18)-İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarından bir limit dahilinde tüm işsizlere yönelik eğitim yapma imkanı sağlanması,

19)-Eskiden ödeme yapılmadığı için dikkate alınmayan Kendi Yararına İşler, Aile İşleri, Ev İşleri, Bakım İşleri, Kendi Kendine Yapım ve diğer üretken aktiviteler gibi işleri de dikkate almaya başlama (Danimarka,İrlanda,İsveç),

20)-Firma bazında içe ve dışa dönük esneklik sağlayıcı mekanizmalar yanında ücret esnekliği sağlayan mekanizmaların kullanılması için eğitim ve bilinçlendirme yapılması,

21)-Sosyal taraflarla işbirliği ve müzakere ortamı ile istihdam ile ilgili Kanunların Hükümetin istediğini icraya sokabilmesine imkan sağlayacak şekilde olmasının sağlanması (Örnek Hollanda ve diğer Avrupa ülkeleri),

22)- Sosyal diyalog yoluyla özellikle düşük yetenek gerektiren işlerde ücret artışlarının kontrol altına alınarak işverene istihdam imkanı sağlanması, çalışanların kendini geliştirmelerini teşvik edilmesi (ABD ve Hollanda),

23)-Merkezi Ücret Sistemi yerine Desantralize Olmuş Ücret Sistemi alternatifinin değerlendirilmesi (ABD),

24)- Standart çalışma süre, hafta ve zamanları yanında, aileye ve eğitime göre esnek çalışma imkanları geliştirme, işi başkasıyla paylaşma gibi esnek modellerin geliştirilmesi,

25)-Sosyal ve kişisel üretim ve iş biçimleri ile kişisel müteşebbisler yaratarak ve teşvik ederek iş piyasasına arzı baştan önlenmesi,

26)- Çalışma saatlerinin azaltılması yoluyla istihdamın artırılması seçeneğinin değerlendirilmesi (Ör: Fransa'da 1 Ocak 2000'den İtibaren 20'den Fazla İşçi Çalıştıran İşyerlerinde Haftalık Çalışma Saati 35 Saate İndirilmiştir.Yine Kanada, İspanya,İngiltere, İsveç,Norveç, Lüksemburg, Japonya,İrlanda bu konuda örnektir),

27)-Hollanda'da vergi ve sosyal güvenlik sistemlerindeki değişikliklerin istihdamda yarattığı etkiler konusunda yapılan araştırma benzeri bir esneklik araştırması yapılması(Sosyal taraflar ve Maliye Bakanlığı ile birlikte),

28)-Yanında hiçbir işçi istihdam etmeyenlerin "ilk işçi istihdamı"nı kolaylaştırıcı öncelikli hedef olarak ele alınması,

29)-"One Stop Shop"(Tek merkezden tüm işlemlerin bitirilmesi) uygulamasına geçilmesi, ÇSGB'na, Bölge Çalışma Müdürlüklerine, İŞKUR'a ve SSK'ya ayrı ayrı yapılan işçi bildirimlerine ve Vergi Dairelerine verilen muhtasar beyannamelere ait formaliteler azaltılarak tek yere tek bildirim esası getirilmesi(Diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliğiyle),

30)-ÇASGEM'e AB'nin istihdam ile ilgili fonlarını takip ve eğitim birimi niteliğinin de kazandırılması,

31)-İşsizlik ve istihdam konusunda Toplumsal Mutakabat sağlanarak Eylem Planı(Hollanda, İrlanda) ile taşra ve yerel uygulamaları da içeren Master Plan(Belçika) hazırlanması,

32)-Sosyal yardımların ve iş bulma faaliyetlerinin koordineli (İngiltere,Finlandiya, Danimarka) yürütülmesi (Diğer kurum ve kuruluşlarla koordineli olarak),

33)- ÇSGB' nın istihdam konusunda koordinasyon, işbirliği ve önderlik fonksiyonunu bakanlık içinde çalışma genel müdürlüğü, bağlı kuruluş olarak İŞKUR ile daha kuvvetli hissettirmesi,

34)- İl çapında(Antalya, İstanbul, İzmir, Ankara, Muğla, Aydın vb. illerde) özellikle turizm ve bakıcılık sektöründe çalışan yabancıların çalışmalarının yerine işsiz Türklerin ikame edilmesi ile ilgili işbirlikleri, koordinasyon, bilinçlendirmenin Valilikler tarafından yapılması,

35)-Kıdem tazminatının fonlu yapıya kavuşturulması sağlanması,

36)-Her ilin Stratejik İstihdam Planı ve Uygulama Planının Valiler tarafından hazırlanarak uygulamaya sokulması ve bu planların uygulanmasının performans değerlendirmesinin yapılması,

2-Diğer Bakanlıklar, Kurum ve Kuruluşlar İle Sosyal Tarafları İlgilendiren Öneriler:

1)-Vergi Düzenlemeleri: Vergi İndirimleri, Muafiyetleri, Hızlandırılmış Amortisman ve Vergi Tatili, "İstihdam Dostu Vergileme" (Bulgaristan, Romanya, Mısır, Rusya, Letonya, Çek Cumhuriyeti, Japonya, Belçika , Almanya, Lüksemburg, Hollanda, İrlanda)

- Belli bir meblağın üzerinde yatırım yapan (ör 25 milyon Euro) ve belli sayıda yeni istihdam yaratan (ör 500 kişi) yatırımcının şirketinin belli bir süre(ör 10 yıl) kurumlar vergisinden muafiyeti ya da belli bir oranda indirimi,

- Bu muafiyet bitimini takip eden belli bir süre(ör 10 yıl) elde edilen kazançları için kurumlar vergisinden muafiyet ya da indirim,

- Gelir vergisi ile ilgili olarak da; şirketlerde ya belli bir süre içinde ya da son bildirimle ilave yeni işe alınan işçilerin ücretlerinden belli bir süre (ör 12 ay) beyan edilen gelir vergisinin belli bir oranı(ör %50 si) beyannameyi takip eden yılda ödenmesi,

- İhracatta KDV iadelerinin ödenmesi

2)- İhracat ve teknolojiye duyarlı vergi istisnaları(Mısır, Romanya, Letonya) getirilmesi,

3)-İşveren prim ve istihdam vergilerindeki azaltılmanın seçilen vergilerdeki artışla finanse edilmesi (Örnek: Hollanda’da bu açık çevre vergilerine artışla kapatılmıştır),

4)-Vergi ve prim indirimlerinde kişi başına GSMH yerine yeni bölge (NUTS) esaslı çoklu parametreler kullanılması ile bölgesel dengesizliklere daha iyi hitap etme(Primle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı),

5)-İstihdam yaratmaya dönük AR-GE çalışmalarına vergi indirimleri (İngiltere),

6)- Müteşebbislerin kârlarından istihdamın artışına yönelmesi koşuluyla vergi alınmaması (Bulgaristan),

7)- Kredi Düzenlemeleri

- İstihdamla ilişkilendirilmiş kredi miktarları
- İstihdamla ilişkilendirilmiş faiz oranları ve
- İstihdamla ilişkilendirilmiş kredi kullandırımı

8)-2005’in Birleşmiş Milletler tarafından "Mikrokrediler Yılı" ilan edilmesi düşünüldüğünden bu kredilere ("Ne yapabileceği" sorularak ona uygun sağlanan krediler) önem verilmesi(Finlandiya),

9)-Kredilerde kendi işini kurmaya önem verilmesi (Almanya,İspanya,AİS/2),

10)- Yatırım Teşvik Belgelerinde teşviği alan yatırımcının belgede vaat ettiği istihdamı yaratıp yaratmadığının denetim ve takibi suretiyle teşvik istihdam performansının takip edilmesi,

11)-Küçük işletmeler ve aile işletmelerinin özendirilmesi(Almanya),

12)-İŞKUR’a sağlanan kadroların normal personel kadro kullanım standartları dışı değerlendirilmesinin sağlanarak buraya verilen kadroların bir an önce nitelikli elemanlarla doldurulmasının sağlanması,

13)-YÖK’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcisinin olması sağlanarak üniversitelerin bölüm ve öğrenci sayısı planlamasının ülkemiz işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre planlanmasının sağlanması,

14)- İşgücü piyasasındaki talep ve arzı örtüştürecek eğitim ve ilave eğitim programlarına ağırlık verilmesi, sosyal yardımlardan faydalanmada eğitimin şart koşulması,

15)-Çalışanların istihdam edilebilirliklerini yüksek tutmak için çalışırken de mesleki eğitimlerine ve eğitimlerine devam edilmesi için devamlı mesleki eğitim anlayışının hakim olması, işçilerin niteliksiz duruma düşüp işsiz kalmaması için

200'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin eğitim birimi kurmaları ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığı'nın çıkardığı yönergenin işlerliğinin sağlanması,

16)-Geleneksel mesleki eğitim anlayışı yerine yapılacak işle ilgili "İsmarlama Eğitim" ve "İhtisas Eğitimi" anlayışı ve uygulaması,

17)-Yaşam Boyu Öğrenime Önem Verilmesi (Finlandiya, Danimarka, İspanya),

18)-Okullarda müfredata Girişimcilik ve Mütşebbislik Dersinin başta Meslek Liseleri olmak üzere konulması(Almanya),

19)-Türkiye'nin ihtiyacı olan teknik ve yetiştirilmesi zor alanlarda öğrenci yetiştiren özel üniversitelere teşvik ve kolaylıklar sağlanması,

20)-Meslek okullarından işe geçmeyi sağlayan işbirliklerinin ve sistemlerin geliştirilmesi,

21)- Bilgisayar, genetik ve biyoteknoloji alanlarında bilim ve eğitime önem verilmesi,

22)-İnşaat ve Turizm(İspanya) gibi pek çok sektöre bağlantılı ve zincirleme istihdam sağlayan sektörlerde teşviklerin arttırılması, yatırımların kolaylaştırılması,

23)- Yatırımları ve istihdamı arttırmak üzere ücretsiz kamu arazisi ve ucuz enerji sağlanması,

24)- Köylerde kooperatifler yoluyla kadın çalışmasının teşvik edilmesi (Finlandiya Danimarka),

25)-Teknokentlere önem ve bunlara Serbest Bölge statüsü tanınması,

26)-Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu bünyesindeki komitelerin hızlı ve etkin çalışması ve özellikle yatırım yapabilmek için;

- Kayıt,arazi ve üretim ile ilgili işlem sayılarının,
- Kayıt,arazi ve üretim ile ilgili harcanan iş günü sayılarının ve
- Yatırımla ilgili maliyetlerin azaltılmasının sağlanması,

27)-İhtisas gümrüklerine işlerlik kazandırılarak denetimsiz ve dampingli ithalatın kontrolünün sağlanması,

28)- KOBİ' lerle ilgili idari, mali, hukuki, teknolojik ve eğitimsel tedbirlerin bir bütün halinde uygulanması,

29)-Yerel yönetimlerin istihdam ve mesleki eğitim alanına girişinin artması(Almanya ,İsveç),

30)-Hizmet sektöründe istihdam artışı çalışmalarına önem verilmesi (Almanya,Finlandiya,Danimarka),

31)-Başbakanlık ve TBMM’de İstihdam Etkileri Kurul ya da Komisyonlarının oluşması veyahut da mevcut bir kurul ya da komisyona bu fonksiyonun verilmesi,

32)-Sendika ve Konfederasyonların eğitim fonksiyonlarını daha etkili yerine getirmeleri,

33)-Sınır ticareti, organik tarım ve hayvancılık alanlarında istihdama önem verilmesi, tarım ve hayvancılık alanındaki düşük verimlilik için tedbirler geliştirilmesi, tarıma dayalı sanayiye önem verilmesi,

34)-İstihdamın arttırılması ve işsizliğin önlenmesi konusunda koordinatör tek bakanlık olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlenmesi,

35)- Nüfus artış hızını kontrol altına almaya yönelik çalışmalar yapılması,

36)-Özelleştirmenin istihdam boyutu, işçi ve işveren kesimlerinin uygulamalarda etkin rol ve sorumluluk üstlenmesi yoluyla gözden kaçırılmaması,

37)-"Ulusal Rekabet Gücü Politikası" oluşturularak marka yaratılması, verimliliğin ve kalitenin arttırılıp maliyetlerin düşürülmesi, yüksek katma değer sağlayan "düzgün iş"lerin artırılması.

Sayın Bakanlarım, Çalışma Meclisinin Saygıdeğer Üyeleri;

Sunumumun sonunda "İşsizlikle Mücadelede Toplumsal İşbirliği ve Topyekün Seferberlik" diyor ve bize bu çalışmamızı yapma ve sizlere sunma fırsatı veren Sayın Bakanım Murat BAŞESGİOĞLU’na ve Müsteşarımız Sayın Enis YETER’e, çalışma grubunda üye olan arkadaşlarıma, raporun hazırlığı sırasında katkı veren tüm bakanlık, kurum ve kuruluşlara, sendika ve konfederasyonlarımıza ve üniversitelerimize teşekkürü bir borç biliyor ve hepinize saygılarımı sunuyorum.

SUNUCU- Evet, Sayın Cem Toker’e teşekkür ediyoruz konuşmalarından dolayı.

2. BÖLÜM

KAYIT DIŞI İŞÇİLİĞİN ÖNLENMESİ

SUNUCU - Türkiye’de aile işçileri dışında yaklaşık 7 milyon kişinin kayıt dışı çalışması dolayısıyla devletin net 4 katrilyonu aşkın sigorta primi ve vergi gelirinden mahrum kaldığını düşündüğümüzde, şimdiki gündem maddesinin önemi daha da fazla ortaya çıkmış oluyor efendim. Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamıyla ilgili sunumlarını yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Danışmanı Sayın Mehmet Tekinarslan’ı davet ediyorum.

MEHMET TEKİNARSLAN (Bakan Danışmanı)- Sayın bakanlarım, sayın milletvekilleri, Sayın ILO Temsilcisi, sendika ve konfederasyonların sayın başkanları, Çalışma Meclisi’nin sayın üyeleri, kıymetli konuklar, yazılı ve görsel basınımızın değerli temsilcileri;

Sunumuma başlamadan önce Çalışma Meclisimizi saygıyla selamlıyorum, hepinize hoş geldiniz diyorum. Çalışma Meclisi gündeminin 2. maddesi olan Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi konusunu yaklaşık 20 dakikalık süre içerisinde ve şu başlıklar altında arz etmeye çalışacağım: Sosyal güvenliğin gelişimi, sosyal güvenlikte çözüm arayışları, sosyal güvenlik sistemimizin sorunları, sürdürülebilirlik için atılacak adımlar, kayıt dışı istihdam, kayıt dışı istihdamla mücadele projesi ve sonuç.

Çağdaş sosyal güvenlik kurum ve prensiplerinin temelini oluşturan ve sosyal sigortacılık esaslarına dayanan günümüz sosyal güvenlik sistemi ilk olarak Avrupa’da 1881 yılında Prusya Şansölyesi Otto von Bismarck tarafından kurulmuştur.

Kuşaklar arası dayanışmayı ve varlıklardan varlıksızlara kaynak aktarımını öngören bu sistem; demografik değişimi, tıbbî ihtiyaçların artan maliyetini ve ekonomik dönüşümün uzun dönem etkilerini yeterince öngöremediği için, geride bıraktığımız bir asırlık süre içerisinde, gelişmiş ekonomiler başta olmak üzere pek çok ülkede sürdürülebilirlik riskiyle karşı karşıya kalmıştır.

Başlangıçta 8-10 çalışanın primleriyle bir emeklinin aylığını finanse etmek mümkün iken bugün Avrupa’da bu oran, 4 çalışanın 1 emekliyi finanse ettiği seviyelere inmiştir.

2030 yılına gelindiğinde OECD ülkeleri için, 1 çalışanın 1 emekliyi finanse etmesi gerçeği ile karşılaşma riski vardır. Ülkemizde ise; aktif/pasif oranları Sosyal Sigortalar Kurumu için 1.72, Bağ-Kur için 2.34, Emekli Sandığı için ise 1.62 gibi sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini yakın tehdit altında bırakacak seviyelere inmiştir.

Demografik değişimin yüksek olumsuz etkileri, tıbbî ve farmakolojik ilerlemeler ve ekonomik dönüşümün sisteme negatif katkıları sonucu ortaya çıkan,

çağdaş sosyal güvenlik sisteminin finansal ve aktüeryal problemlerinin çözümüne yönelik bir dizi önlem çeşitli ülkelerde adım adım yürürlüğe konulmaktadır. Bunlar; emeklilik yaşının yükseltilmesi, vergi oranlarının artırılması, yüksek emekli maaşlarının vergilendirilmesi, erken ve malûlen emekli olma koşullarının zorlaştırılması, imtiyazlı emeklilik uygulamalarına son verilmesi, işsizlik sigortası kapsamının daraltılması ve işsizlik sigortası ödemelerinin reel olarak düşürülmesi, sağlık sigortası kapsamının daraltılması, sigorta primlerinin yükseltilmesi ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması önlemleri olarak ana başlıklar hâlinde sayılabilir. Avrupa Birliği ülkeleri bu önlemlerin bir kısmını yürürlüğe koymaya başlamışlardır.

Sosyal Güvenlik Sistemimizin Temel Sorunları

Ülkemiz sosyal güvenlik sistemi de diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler gibi demografik, teknolojik ve ekonomik değişim ve ilerlemelerin çeşitli negatif etkileri ile karşılaşmaktadır. Ancak, sosyal güvenlik sistemimiz, Avrupa Birliği ülkelerine nazaran daha genç olmasına rağmen, kurumsal ve yönetsel yetersizlikler, sisteme yapılan politik ve popülist müdahaleler, bilimsel ve gerçekçi olmayan reform yaklaşımları, ekonomik krizler, sosyal sigorta suiistimallerinin fazlalığı, sosyal güvenlik prensiplerine aykırı uygulamalar, sosyal güvenlik kurumlarının sosyal yardım kurumları gibi kullanılması ve diğer sosyoekonomik yapısal nedenlerin, doğal-sistematik negatiflikleri beslemeleri sonucu sürdürülemezlik riski ile daha erken dönemde karşılaşmaya başlamıştır. Bu riskin öngörülerek tedbirler alınması gereği bütün toplumumuzca kabul edilmektedir.

Sürdürülebilirlik İçin Atılacak Adımlar

Ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği için atılması gereken adımlar, öncelikle çalışma hayatı ve sosyal güvenlik kurumları ile ilgili gerekli yasal düzenlemelerin yapılması olmak üzere geçtiğimiz bir yıl içinde atılmaya başlanmıştır. Ayrıca; sosyal güvenlikte norm ve standart birliğini sağlamak amacıyla, sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında toplamak amacıyla, genel sağlık sigortası sistemini kurmak amacıyla,, sağlık hizmetleri üretim ve sunumunda dönüşüm amacıyla, sosyal yardım sistemini yeniden kurgulamak amacıyla, bilişim teknolojisini en kapsamlı ve ileri düzeyde kullanabilmek amacıyla yapılması gerekli teknik ve hukukî çalışmalar son aşamaya getirilmiştir.

Yeni yasama döneminde, sosyal güvenlikte değişim yasalarının yüce Meclisin takdirine sunulacağı beklenmektedir.

Bütün bu adımların hedeflerine ulaşabilmesi için, sosyal güvenlik sistemimizin sürdürülebilirliğinin diğer iyileştirici tedbirlere; ek vergiler, prim oranı

artışları, güvence paketi indirimleri ve benzeri gibi, en az başvurularak sağlanabilmesi ve ekonomimizin uluslararası kabul gören, açık, planlanabilir, rekabetçi, kurumsallaşmış ve yatırımlarda tercih edilir ekonomilerin içerisinde yer alabilmesi için öncelikle sigorta prim tabanının genişletilmesi, daha net bir ifade ile kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması ve istihdamın artırılması zorunludur. Bu amaçla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak, Bakanımız Sayın Murat Başesgioğlu'nun belirlediği katılımcılık, paylaşımcılık, esneklik, tartışılabilirlik, pro-aktiflik ve denetlenebilirlik ilkelerini esas alan, ekonomik gelişme ve dengelerin gözetilerek tedrici ve kabul edilebilir politikaların uygulanmasını temel yaklaşım olarak benimseyen "kayıt dışı istihdamla mücadele programı"nı başlatmış bulunuyoruz.

Bakanlığımız koordinatörlüğünde ilgili kamu kurumları, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte yapılacak çalışmalara ortak zemin teşkil etmesi ve konunun bütün yönleriyle tartışmaya açılması için "kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçi istihdamı" hakkında bir kitap hazırlanarak kamuoyuna ve Çalışma Meclisi üyelerinin bilgi ve takdirlerine sunulmuştur.

Sayın Bakanım, sayın konuklar; bu noktada, yayınladığımız kitabın konusu ve 9. Çalışma Meclisi'nin gündemi olan kayıt dışı istihdam sorununu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak önümüzdeki dönemde gerçekleştirmeyi planladığımız faaliyetleri genel hatları ile bilgilerinize sunmak isterim:

Kayıt Dışı İstihdamın Genel Görünümü

İşverenler, işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi ve benzeri malî yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak veya iş hukukunun kapsamı dışında kalmak amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunmakta ve elde ettikleri kazancı kayıt dışında bırakmaktadırlar.

Kayıt dışı ekonomi en genel anlamıyla, bilinen istatistiki yöntemlerle hesap edilemeyen ve gayrisafi millî hasıla hesaplarına yansımayan mal ve hizmet üretimini ifade etmektedir.

Ülkemizde kayıt dışı ekonominin gayrisafi millî hasılanın yüzde 50'sinden fazla olduğu kabul edilmektedir.

Kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansıyan yüzü ise, istihdama katılan kişilerin çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesini ya da eksik bildirilmesini ifade eden kayıt dışı istihdamdır.

Toplam istihdamımızın yarısından fazlasını kayıt dışı istihdam teşkil etmektedir. Sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olmadan çalışanlar sosyal

güvenlikten ve iş hukuku güvencelerinden mahrumdurlar. Sosyal güvenlik kurumlarına kayıt olmadan çalışanların önemli bir kısmı aynı zamanda kanun dışı çalışmaktadırlar. Bu şekilde çalışanlar; 1 milyonu tarımda olmak üzere sayıları yaklaşık 1.5 milyonu aşan çalışan çocuklar ve sayıları kesin olarak bilinmeyen yabancı kaçak işçiler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri Nedir?

Kayıt dışı istihdamın önde gelen nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz: İşgücü maliyetlerinin yüksek olması, bürokratik işlemlerin fazlalığı, etkin denetimin gerçekleştirilememesi, bilgilendirme ve bilinçlendirilme konularındaki eksik, işgücünün eğitimsizliği, sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterince cazip görünmemesi, işsizlik oranının yüksekliği, kamu kurumları arasındaki koordinasyon ve işbirliği eksikliği, çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimler, sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluktur.

Kayıt dışı istihdam yalnızca gelişmekte olan ülkelerin değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerin de sorunudur.

Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu

Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde kayıt dışı çalışma giderek yaygınlaşmaktadır.

Avrupa Birliği ülkeleri içinde en yüksek kayıt dışı çalışma oranı 1998 yılı itibarıyla iş gücünün yüzde 30-48 arasında değişen oranlarla İtalya'ya aittir. Avrupa Birliği'nde kayıt dışı istihdam ortalama yüzde 15-20 arasındadır.

Ülkemizde kayıt dışı istihdamın niceliği konusunda en kapsamlı araştırma Devlet İstatistik Enstitüsü hane halkı iş gücü anketlerinde yer almaktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsünün 2003 yılı hane halkı iş gücü anketi sonuçlarına göre; Sosyal Sigortalar Kurumuna kayıtlı olarak çalışması gereken 3 milyon 224 bin kişi, Bağ-Kur'a kayıtlı olarak çalışması gereken 3 milyon 675 bin kişi ve ücretsiz aile işçisi sayılan 3 milyon 836 bin kişi olmak üzere toplam 10 milyon 735 bin kişi kayıt dışı çalışmaktadır. Bu rakam 2003 yılı sonu itibarıyla toplam istihdamın yüzde 52'sini ifade etmektedir.

Kayıtlı olarak istihdam edilebilmeleri, ücretsiz aile işçilerine nazaran, daha kolay sağlanabileceği varsayılan, ancak kayıt dışı olarak çalışan yaklaşık 6.9 milyon kişinin kayıt altına alınması ile devletin Maliye, Sosyal Sigortalar Kurumu, İş Kur ve Bağ-Kur'un vergi, sigorta primi ve işsizlik sigortası prim gelirlerinin brüt yaklaşık 13.9 katrilyon olabileceği anlaşılmaktadır.

2003 Yılı DİE-Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam

TÜRKİYE		İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı		
NÜFUSU	69.884.000	% 42.3	% 10.3		
SSK	5.582.000		DİE (Kayıtlı Değil)	DİE(Toplam)	
EMEKLİ SANDIĞI	2.192.000	ÜCRETLİ VE YEVMIYELİ	3.224.000	10.764.000	
BAĞ-KUR	2.257.000	KENDİ HESABINA VE İŞVEREN	3.675.000	6.126.000	
		ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ	3.836.000	3.921.000	
DİĞER	45.000	TOPLAM İSTİHDAM	10.735.000	20.811.000	
TOPLAM	10.076.000				
SSK	Ücretli	1.727.000	BAĞ-KUR	İşveren	179.000
KAPSAMINA			KAPSAMINA	Kendi	
ALINMASI			ALINMASI	Hesabına	3.496.000
GEREKEN	Yevmiyeli	1.497.000	GEREKEN		
KİŞİ SAYISI	TOPLAM	3.224.000	KİŞİ SAYISI	TOPLAM	3.675.000

İstihdam üzerindeki malî yüklerin fazla olduğu ve bunun da kayıt dışılığı teşvik ettiği öne sürülmektedir.

En son düzenlemelerle asgari ücret üzerindeki iş gücü maliyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre asgari ücretle çalışan bir işçinin işverene toplam maliyetinin yüzde 41'ini işverenin kamuya yaptığı ödemeleri oluşturmaktadır. OECD ülkelerinde ise sanayi kesiminde çalışan bir işçinin işverene toplam maliyetinin yüzde 37'sini işverenin kamuya yaptığı ödemeler oluşturmaktadır.

İş gücü maliyetlerinin azaltılmasının kayıt dışı istihdamla mücadeleyi destekleyeceği varsayılmakla birlikte, bu türden uygulamaların bazı kamu

ASGARİ ÜCRET HESABI

Asgari Ücret: 444.150.000. TL.

SPEK : 444.150.000. TL.

İŞÇİ VE İŞVERENE YÜKLENEN MALİYETİN AYRINTILI DOKÜMÜ			
İŞVEREN ÜZERİNDEKİ KANUNİ YÜKLER		İŞÇİ ÜZERİNDEKİ KANUNİ YÜKLER	
1 SSK İşveren Primi (%19.5)	86.609.250-TL.	4 SSK. İşçi Primi(%14)	62.181.000-TL.
2 İşsizlik Sigortası Fonu İşveren Payı (%2)	8.883.000-TL.	5 İşsizlik Sigortası Fonu (%1)	4.441.500-TL.
		6 Gelir Vergisi (%15)	56.629.125-TL.
3 Net Ücret	318.233.475-TL.	7 Damga Vergisi (%0.6)	2.664.900-TL.

gelirlerinde ciddi azalışlar yaratacağı ve sosyal güvenlik kurumlarının malî durumlarını kısa vadede olumsuz etkileyeceği de gözden kaçırılmaması gereken oldukça önemli bir konudur.

Örneğin Sosyal Sigortalar Kurumu prim oranında 1 puanlık düşüş yapılması halinde bu indirimin Kuruma yıllık maliyet 505 trilyon Türk Lirasıdır. Bu prim geliri kaybının Kuruma getireceği brüt malî yük 339.400 sigortalının sağlık giderleri göz önüne alınmaksızın asgari kazançtan prim geliri ile karşılanabilecektir.

Bu çerçevede "neden kayıtlı istihdam" sorusunu sorduğumuzda, kayıt dışı istihdamın kayda alınmasıyla elde edilebilecek başlıca yararları ise şu şekilde sayabiliriz: Sosyal güvenlik kuruluşlarının prim gelirleri artacaktır; prim gelirlerinin artmasıyla birlikte emekli aylıklarında göreceli reel artışlar meydana gelecektir; yasalara uygun olarak çalışan kayıtlı işletmeler üzerinde ağırlaşmış bulunan malî yükler azalacaktır; kayıtlı istihdamın artışıyla birlikte işçilerin ve işletmelerin

MALİYETLERİN HESAPLANMASI VE ORANLARI	
İşveren Üzerindeki Fiili Toplam Maliyet	539.642.250-TL. (1+2+3+4+5+6+7)
Brüt Asgari Ücret	444.150.000-TL. (3+4+5+6+7)
Brüt Asgari Ücret İçinden İşçi Adına Kesilerek Ödenen Prim ve Vergiler	125.916.525-TL. (4+5+6+7)
Brüt Asgari Ücret Esas Alınarak İşveren Tarafından Ödenen Yükler	95.492.250-TL. (1+2)
Bir İşçinin İşverene Toplam Maliyeti	539.642.250-TL. (1+2+3+4+5+6+7)
İşçinin Eline Geçen Net Asgari Ücret	318.233.475-TL.
Kamuya Aktarılan Tutarlar Toplamının İşverenin Toplam Maliyetine Oranı	$221.408.525\text{-TL.}/539.642.250\text{-TL.} = \%41$
Net Asgari Ücretin İşverenin Toplam Maliyetine (Ödemesine) Oranı	$318.233.475\text{-TL.}/539.642.250\text{-TL.} = \%59$
Kamuya Aktarılan Tutarlar Toplamının Brüt Asgari Ücrete Oranı	$221.408.525\text{-TL.} / 444.150.000\text{-TL.} = \%49.8$
Kamuya Aktarılan Tutarlar Toplamının Net Asgari Ücrete Oranı	$221.408.525\text{-TL.} / 318.233.475\text{-TL.} = \%69.5$

ödedikleri sosyal güvenlik prim oranları giderek düşecektir; sosyal güvenlik kuruluşlarınca sağlanan sağlık ve sosyal sigorta hizmetlerinde kalite yükselecektir; kayıt dışı çalışanlar, mahrum kaldıkları sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerine kavuşacaklardır; sağlıksız istihdam koşullarının azalmasıyla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarında göreceli azalmalar meydana gelecektir; kayıt dışı işletmelerin lehine işleyen rekabet koşulları yasal yükümlülüklerini yerine getiren, vergisini ödeyen kayıtlı işletmelerin lehine dönüşmeye başlayacaktır; nitelikli iş gücü ve dolayısıyla verimlilik artacaktır; çocuk işçiliği azalacaktır; yabancı kaçak işçi istihdamının önlenmesi yerli iş gücü için yeni istihdam yaratılması sonucunu doğuracaktır; iş güvencesi sisteminin gelişmesini sağlayacaktır; dış ticaret açısından kredibilite artışı ve yatırım güvenilirliğinin kazanılmasına neden olacaktır; vergi

adaleti sağlanacaktır; kayıtlı istihdamın artışı sendikalılığı da artıracak, böylelikle örgütlü toplum olma ve demokratik gelişme anlamında daha ileri adımlar atılabilecektir; standart dışı ve kalitesiz mal ve hizmet üretimi hızla azalacaktır; ekonomik planlanmalar daha gerçekçi verilere dayanılarak yapılabilecektir.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Yöntemleri

Kayıt dışı istihdam ile nasıl mücadele edilmelidir, neler yapılmalıdır?

Yapılan araştırmalar, kayıt dışı istihdamla mücadele için beş temel aracın önerildiğini göstermektedir. Bunlar: Denetimin etkinleştirilmesi ve cezaların artırılması; kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyon ve bilgi değişimi; istihdam üzerindeki vergi ve sigorta primi gibi malî yükümlülüklerin azaltılması; çalışma hayatı, işyeri açılması ve kayıtlılık ile ilgili bürokratik işlemlerin azaltılması; bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyalarıdır. Bu beş aracın aynı anda kullanılması gerekmektedir. Bu araçlardan herhangi birinin tek başına ya da birkaç düzenlemeyle birlikte kullanılmasının kayıt dışı çalışmayı azaltmayacağı kanısında birleşilmektedir.

Türkiye açısından durum incelendiğinde, bütün bu önlemlerin hep birlikte uygulanmasının orta ve uzun vadede olumlu sonuçlar getireceği bir gerçektir.

Buradan hareketle, kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla, Bakanımızda Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele, kısa adıyla KADİM Projesi hazırlanmıştır.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesini genel hatlarıyla görüşlerinize arz etmek istiyorum.

Kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları; üst seviyede koordinasyon, sosyal taraflarla ortak hareket, toplumsal mutabakat, belirlenmiş amaç ve hedeflere yönelik kararlı uygulamalar ve operasyonel sorumluluğun özel bir çalışma grubu tarafından üstlenilmesi hâlinde başarılı sonuçlar verecektir.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projemizin amaçlarını şu şekilde sayabilir: Toplam kayıt dışı istihdam içerisindeki kayıt altına alınabilecek kısmın kayıt altına alınmasının sağlanması; yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesi; kayıt dışı ekonominin toplam ekonomik büyüklük içerisindeki oranının azaltılması; çalışmalarının desteklenmesi; kuralları ve kurumlarıyla uluslararası kabul görmüş, gelişmiş ekonomiler düzeyine ulaşma çalışmalarının ekonominin bütün katılımcıları ile birlikte yürütülmesinin sağlanması; kayıt dışı istihdamın uzun dönemde yaratacağı sosyal ve ekonomik olumsuzluklar konusunda kamuoyunun bilinçlendirilmesidir.

Projenin uygulama aşamaları şunlardır: Proje, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yürütülecektir; proje uygulamaları İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı,

Hazine Müsteşarlığı, Gümrük Müsteşarlığı ve KOSGEB ile koordinasyon hâlinde, diğer bakanlıklar ve kamu kurumlarının katkıları ve başta Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TİSK, TESK, Türkiye Ziraat Odaları Birliği olmak üzere sendikalar, meslek örgütleri ve diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte yürütülecektir; ilgili bakanlıklar, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarının müsteşar yardımcıları veya genel sekreterlerinden oluşacak Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinasyon Kurulu kurulacaktır; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü oluşturulacaktır; İl İstihdam kurulları ve valiler, projenin yerel düzeyde uygulanmasında doğrudan sorumlu olacaklardır; projeye ayrı bir bütçe tahsis edilecektir; proje Başbakanlık emri ile yürürlüğe girecek ve 15 ay sürecektir.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesinin uygulanması sonucu: kayıt dışı olmakla beraber aynı zamanda kanun dışı olarak da çalışan/çalıştırılan yabancı kaçak işçi miktarı mümkün olan en düşük seviyelere indirilecektir; yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının tarım, sanayi, madencilik, turizm, inşaat, ticaret ve hizmetler sektörlerinde yarattığı haksız rekabet giderilecektir; kayıt dışı istihdam edilenlerden en az 500.000 çalışanın proje süresi sonunda kayıt altına alınması sağlanacaktır; kayıt altına alınanların tamamının Sosyal Sigortalar Kurumuna tâbi olarak ve asgari ücret üzerinden sosyal güvenlik kapsamına alındığı varsayıldığında 617 trilyon TL brüt prim geliri, Bağ-Kur kapsamına alındığı varsayıldığında 913 trilyon TL brüt prim geliri elde edilebilecektir; kayıt dışı istihdamı teşvik eden malî, hukukî, idarî ve sosyal nedenlerin tespiti ile bu nedenlerin giderilmesi hususunda, kamu yönetimi, sosyal taraflar ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında hareket birlikteliği sağlanacaktır; kayıt dışı istihdamın ekonominin genel dengeleri üzerindeki olumsuz etkileri konusunda kamuoyu yaratılacak, gelecek nesillerin kayıt dışı ekonomi konusunda bilinçlendirilmesi sağlanacaktır; kayıt altında çalışanların sosyal güvenliklerinin ön plana çıkarılması sağlanacaktır.

Bu hedeflere ulaşmak amacıyla proje faaliyetleri olarak: sosyal taraflar ve meslek kuruluşları ile kamu yönetimi arasında Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele İçin İşbirliği Protokolü imzalanacaktır; eğitim, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri yapılacaktır; iş gücü maliyetleri kayıtlı istihdam artışına paralel olarak azaltılacaktır; etkin ve caydırıcı denetim sağlanacak; bürokratik işlemler azaltılacaktır; Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur hizmetleri daha iyi tanıtılacak, hizmetler cazip hâle getirilecektir; kamu kurumları arasında koordinasyon ve işbirliği arttırılacaktır; yabancı kaçak işçi istihdamı ile ilgili yeni yaptırımlar getirilecektir.

Planlanan Proje faaliyetlerinde birinci öncelik, yabancı kaçak işçi istihdamının önlenmesidir. Yabancı kaçak işçilerin boşalttığı pozisyonlar yerli emek tarafından doldurulacağından, kendi işsiz vatandaşlarımıza yeni istihdam yaratılmış

olacaktır. Bir kişiye istihdam yaratmak için yaklaşık 134 milyar Liralık sabit sermaye yatırımı yapılması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, en az 100 bin kişilik bir yabancı kaçak işçi istihdamına son verilmesi hâlinde bunların yerine tahminen 50 bin kişilik bir yerli iş gücünün istihdamı sonucu yaklaşık 6.7 katrilyon Türk Liralık sabit sermaye yatırımı yapılmış gibi eşdeğer ekonomik yarar elde edilecektir.

Bu Projemiz, Sayın Bakanımızın açış konuşmasında da belirttiği üzere Çalışma Meclisi üyelerinin görüş ve katkıları ile son şeklini alacak ve 9. Çalışma Meclisi'nin tavsiye kararıyla yürürlüğe konulacaktır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları ve gerçekleştirilecek projelerin hedeflenen sonuçlara ulaşabilmesinin temel koşulunun; sorunun çözümüne ilişkin karar ve uygulamalarda kamu yönetiminin, sosyal tarafların ve sivil toplum örgütlerinin birlikte hareket etmeleri ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal mutabakatın sağlanması olduğu, yapılan analiz ve değerlendirmelerin ortak sonucudur.

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda bugüne kadar yeterli somut adımlar atılamamıştır.

Bakanlığımız gerek insan kaynakları gerekse yasal ve kurumsal kapasite olarak kayıt dışı istihdamla mücadeleye hazırdır.

Sayın Bakanım, Çalışma Meclisi'nin sayın üyeleri, sözlerime son verirken, kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmalarının temelini oluşturacak tüm hazırlıklarda bizlere her türlü uzman desteğini veren Maliye Bakanlığına, Devlet Planlama Teşkilatına, Hazine Müsteşarlığına ve ilgili diğer kamu kuruluşlarına, ayrıca Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, TÜRK-İŞ'e, HAK-İŞ'e, DİSK'e sayın başkanların huzurunda buralarda çalışan değerli uzmanlara teşekkür ediyorum.

Sunumum sona ermiştir, saygılarımla arz ederim.

SUNUCU- Mehmet Tekinarslan'ın sunumunun ardından, 9. kez toplanan Çalışma Meclisi toplantısının birinci günkü ilk bölümü sona eriyor böylece.

Bir öğle yemeği arasının ardından saat 14'te Meclis çalışmalarına yeniden devam edecek ve Kıdem Tazminatı Fonuyla ilgili olarak Profesör Doktor Metin Kutal sunumunu yapacaklar. Ardından görüşlerini bildirmek isteyen Meclis üyeleri kürsüde söz alacaklar. Ve yarın da toplantı sonuç bildirgesinin açıklanmasının ardından Çalışma Meclisi faaliyetlerini tamamlayacak.

3. BÖLÜM

KIDEM
TAZMİNATI FONU

SUNUCU- 9. Çalışma Meclisi'nin Toplantısında sunumlara devam ediliyor. Şimdide sıra, daha önce 6 ve 7. Çalışma Meclisi toplantılarında gündem maddesi olan ve uzun yıllardır işçi ve işveren kesimleri arasında ciddî bir tartışma konusu olan Kıdem Tazminatı Fonuyla ilgili sunumda Profesör Doktor Metin Kutsal'ı sunumunu yapmak üzere davet ediyorum efendim.

PROF. DR. METİN KUTAL (Kadir Has Üniversitesi Öğretim Üyesi-Bilim Komisyonu Başkanı)- Sayın Bakan, sendikaların sayın genel başkanları, Çalışma Meclisi'nin değerli üyeleri; takdimde de belirtildiği gibi bana ayrılan konu kıdem tazminatının bir fondan karşılanması konusudur. Ben tebliğimi dört bölüm hâlinde sizlere sunmaya ve bundan bir de sonuç çıkarmaya çalışacağım. Önce kıdem tazminatının fondan karşılanmasıyla ilgili fikri hazırlıkları şöyle bir özetleyeceğim, daha sonra 2002 yılında Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Taslağı hazırlanırken Bilim Komisyonunun uzlaşısı sağladığı, mutabık kaldığı hususları belirteceğim. Daha sonra fonun leh ve aleyhindeki görüşleri özetle sunacağım. Ve tebliğimin ağırlıklı olan üçüncü bölümünde ise, 2002 yılı taslağını ana hatlarıyla sizlere sunmaya çalışacağım. Tabii bunlardan bir de sonuç çıkarmaya gayret edeceğim.

Hemen belirtiyim ki, bu konuda tebliğim ayrıntıları içermeyecektir; aksi hâlde 45 dakikalık bir zamanda takdim edilebilecek bir tebliğ olmaktan çıkar. Ben sadece tartışmalara zemin hazırlayabilmek için gerekli olan bilgileri vermekle yetineceğim.

Biliyorsunuz, Türkiye'de sosyal politika gündeminde yıllardan beri yerini koruyan maddeler vardır. Tabii gönül arzu eder ki, Türk sosyal politika sistemi bunları çözsün ve gündeminden çıkarsın. Ama böyle olmuyor. İktidarlar değişiyor, Türkiye'de çok önemli değişimler oluyor; ama bu sorunların çözümünde maalesef ilerleme sağlanamıyor. Bunları sıralamak bile zaman alıcı bir yöntem olur. Ama, her hâlde kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasıyla ilgili çalışmalar da bu maddelerden biridir.

Yine hepimiz biliyoruz ki, iş ilişkisinin belirli nedenlerle sona ermesinde işveren tarafından işçiye ödenen bir miktar paraya kıdem tazminatı adı verilmektedir. Gerçi bu ödemenin bir tazminat olup olmadığı da tartışmalıdır. Ancak tartışılmayacak olan bir husus varsa, o da, Türk mevzuatına 1936 yılında mütevazı bir hak olarak giren kıdem tazminatı zaman içerisinde işçi lehine geliştirilmiştir. Kuşkusuz bunun sosyoekonomik, hatta politik nedenleri vardır. Yani neden durup dururken 3008 sayılı ilk İş Kanununda 13'üncü maddenin içinde bir fıkra biçiminde olan kıdem tazminatı, günümüzde İş Yasasının en uzun maddesi konumuna gelmiştir? Bu açıkça bize bu gelişmeyi gösteriyor. Neden? Bunun hiç şüphesiz sosyoekonomik, politik nedenleri vardır.

Özellikle işsizlik sigortasının henüz mevcut olmadığı, iş güvencesinin bulunmadığı yıllarda bu tazminat çok yönlü amaçla kullanılmıştır. Hemen belirteyim ki, bu politika yanlış bir politika olmuştur. Yani, Türkiye’de işsizlik sigortasına ihtiyaç yok, çünkü kıdem tazminatı var, işte onu artırıyoruz, Türkiye’de iş güvencesine ihtiyaç yok, işte kıdem tazminatını ağırlaştırıyoruz, işverenler bunları ödemeyi göze alamayacaklarından dolayı bir tür işçiye iş güvencesi sağlanır; bunlar yanlış politikalar olmuştur. Ama bu arada da kıdem tazminatı Avrupa Topluluğu ülkelerinin mevzuatında yer almayacak kadar geniş bir hak olarak Türk hukukuna girmiştir.

Öte yandan bir başka gözlemimiz, kıdem tazminatına hak kazanmayı kolaylaştıran, bunun miktarını artıran, örneğin 15 günden 30 güne çıkaran yasaların kabul edildiği yıllarda işverenler kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasını istemişlerdir. Örneğin Basın İş Kanununda değişiklik yapılarak gazetecilerin kıdem tazminatı 15 güne çıkarıldığı sırada, (1961) bizler hatırlıyoruz, Gazete İşverenleri üçüncü Çalışma Meclisi’nde, 62 yılı başlarında hemen toplanan üçüncü Çalışma Meclisi’nde Kıdem Tazminatı Fonunun kurulmasını istemişlerdir. Bunun gibi 1975 yılında bu kez işçilerin kıdem tazminatı da 30 güne çıkarılınca işverenlerin önerisi üzerine İş Yasasına kıdem tazminatıyla ilgili bir fon teşkil edilir, fon teşkiliyle ilgili hususlar kanunla düzenlenir diye bir fıkra eklenmiştir.

Aradan geçen 30 yılı yakın sürede fon kurulmasına ilişkin birçok girişim yapılmasına, çünkü yasada artık bunun dayanağı var, yasa tasarıları hazırlanmasına, tek gündem maddesiyle Çalışma meclislerinin toplanmasına, o Meclis Sosyal Sigortalar Kurumunun modern bir salonunda yapılmıştı hatırlıyorum, tam 20 yıl önce, 1984, kürsüde kıdem tazminatını anlatmak bana düşmüştü, aradan 20 sene geçti, yine ben anlatıyorum. Yani, hani Türkiye sosyal politikasında gündemde yerini muhafaza eden maddeler vardır diye konuşmaya başladım; bunu tabii biraz da acı bir hatıra olarak burada naklediyorum.

Çalışma meclisleri toplanmasına karşın sorun hukukî bir çerçeveye şimdiye kadar kavuşturulamamıştır. Halbuki, soruna adil bir çözüm bulabilmek için bilim çevrelerinde sürekli olarak bu konu tartışılmıştır. İktidardaki çeşitli siyasal partiler, özellikle 80 öncesi dönemde birden fazla taslak hazırlamışlardır. Bunları üniversitelere göndermiş, onlardan gerekli yardımı sağlamaya çalışmışlardır.

Şimdi, maziyle daha fazla derseniz uğraşmayalım; günümüze gelmeye çalışalım. Ama, hemen günümüze değil; 2002 yılına.

Yeni bir İş Yasası hazırlamak üzere teşkil edilen Bilim Komisyonu, İş Kanununun 14’üncü maddesi konusunda bildiğiniz gibi taraflarla yaptığı bütün istişarelerin sonucunda alternatifli bir metin sunma ihtiyacını duymuş, madde gerekçeleriyle birlikte Sayın Bakanlığa sunmuştur. Bu tasarlarda Bilim

Komisyonunun kıdem tazminatının bir fondan karşılanması konusundaki görüşü ön plana çıkmıştır. Ve burada da bazı noktalarda uzlaşa sağlanmıştır. Bunları kısaca belirteceğim.

Birinci gözlememiz, dolayısıyla uzlaşılan nokta şu olmuştur: Kıdem tazminatı konusunda Türk hukukunda varılan nokta, Avrupa ülkelerindeki bu alandaki düzenlemelerin çok ilerisindedir. Hiçbir Avrupa ülkesinde Türkiye'deki kadar gelişmiş, mevzuat açısından gelişmiş bir kıdem tazminatı hakkı yoktur. Elbette biraz evvel belirttiğim gibi bunun sosyoekonomik nedenleri vardır; işsizlik sigortasının bulunmaması, iş güvencesinin ILO normları çerçevesinde düzenlenememesi, ortalama ücret düzeyinin düşüklüğü ve devletin sosyal hizmet alanlarındaki yetersizlikleri Türkiye'de kıdem tazminatının gelişmesine neden olmuştur. Tabii başka nedenler de var. Ama dört önemli neden bunlar. Sözelimi, bu kadar hızlı nüfus artışının bulunduğu kırsal kesimlerden kentsel yörelere doğru hızla nüfusun akın ettiği bir ülkede elbette çok ciddi bir konut politikasına ihtiyaç vardır. Ama, devletin hiçbir zaman ciddi bir konut politikası olmamıştır. Dolayısıyla, dar gelirli gruplara dahil ettiğimiz işçiler doğal olarak konut ihtiyacını karşılayabilmek için bütün ümitlerini kıdem tazminatına bağlamışlardır. Bunu bir örnek olarak veriyorum. Yani devletin sosyal hizmet alanındaki yetersizlikleri de kıdem tazminatının Türkiye'de gelişmesinde bir başka faktör olmuştur.

Uzlaşa sağlanan ikinci husus sorunun çözümüne ilişkindir. Buna göre, adil ve çağdaş bir çözüm, kıdem tazminatı ile işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin bir arada ele alınmasını gerektirmektedir. Gerçi bu üç kurumun işlevleri birbirinden farklıdır. Ama bu üç kurum birbirini tamamlamaktadır. Dolayısıyla sadece kıdem tazminatını, sadece işsizlik sigortasını veya sadece iş güvencesini değil, ama üçünü birden dikkate almak suretiyle çözüm bulursak en adil çözüme ulaşmış oluruz. Nitekim Avrupa ülkelerinde de bu üç kurum arasında ahenkli bir düzenlemenin bulunduğunu görüyoruz.

Üçüncü uzlaşa noktası, kıdem tazminatına ilişkin yeni düzenlemeler yapılırken kazanılmış hakların korunmasıdır. 1936'da Türk hukukuna girmiş olan bir müessese elbette ki Türk sosyal politikasında yerleşmiş bir kurumdur. Dolayısıyla burada kazanılmış haklara riayet etmek mecburiyetindeyiz. Burada acaba hangi formülü kullanacağız? 1980'lerin başında doktrinde ortaya atılan bir formül zaman içerisinde yasaya da yansımıştır. Buna göre, kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasına ilişkin yasanın yürürlük tarihine kadarki işçilerin kıdemlerine eski yasa hükümleri uygulanmaya devam edecektir, hangi tarihte olursa olsun bu kişi işten çıkartıldığında o tarihe kadarki kıdem tazminatını 1475'in 14'üncü maddesine göre alacak, yani bundan doğrudan doğruya işveren sorumlu olacak, Fon Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki hizmet süreleri için veya bu tarihten sonra ilk defa işe girmiş olan işçiler için kıdem tazminatı yeni sisteme göre fon tarafından

karşılancak. Böylece zamanın akışı içerisinde işverenlerin kıdem tazminatından kişisel sorumluluğu giderek azalırken fonun sorumluluğu artacak, bir bakıma kullanılan bir tabirle, yumuşak bir iniş zaman içinde gerçekleşecektir.

Şimdi tebliğin ikinci kısmına geçiyorum. Tekrar ediyorum, çok özetle sunuyorum.

Kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasının biraz da yararlarından ve sakıncalarından söz edelim.

Evvla şunu söyleyeyim: Buradaki modelde kıdem tazminatı devlet güvencesi altında bir fondan karşılanacaktır. Çünkü, 1975'leri hatırlıyorum, o tarihlerde kıdem tazminatıyla ilgili fon teşkil edilmesi kamuoyuna açıklandığı zaman birçok sigorta şirketi bu işe öncülük etme iddiasıyla ortaya atıldılar. Tabii her sigorta kurumu bu kadar büyük bir kaynaktan kendisine düşen payı almak ister. Ama, bunun işçi açısından da büyük bir tehlike taşıdığı ortadadır. Bundan dolayıdır ki, bu modelde kıdem tazminatı devlet güvencesi altında kurulan bir fondan karşılanacaktır. Bu yeni bir sistemdir. Biraz sonra 2002 taslağının özelliklerine geçeceğim. Her yenilik gibi güçlükleri ve sorunları olacaktır. Önemli olan uzun vadede soruna çözüm getirmesidir. Yoksa kısa vadede elbette, tekrar ediyorum, hem işçi kanadı açısından, hem işveren kanadı açısından birtakım sakıncaları beraberinde getirecektir; bu kaçınılmazdır.

Doğurması muhtemel sorunlar neler olabilir? 30 yıla yaklaşan hazırlıklardan bahsettim. Sorunun çözülmemesi birtakım sorunların olduğu, güçlüklerin olduğunu gösteriyor. Bunların başında işçi kanadının fona karşı ciddi kuşkuvar içinde bulunması gelmektedir ve bunda işçiler haklıdır. Gerçekten Türkiye'de başta Sosyal Sigortalar Kurumunun mal varlığı olmak üzere birçok alanda devlete güvenenler zararlı çıkmışlardır.

Fonun ödeme gücüğü içine düşeceği, fonda toplanan paraların politik amaçlarla bütçe açıklarında kullanılacağı, primlerin toplanmasında bir kısım işverenin ödemeyi geciktireceği veya hiç yapmayacağı gibi tereddütler yaşanmaktadır özellikle işçi kanadında. İşveren kanadı, son yıllara kadar kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasıyla ilgili önerinin sahibiyken, 2002 yılında hayretle gördük ki, işveren kanadı da buna karşı. Şimdi bu Mecliste bütün bunlar ortaya dökülecektir. Zaten bu Meclisin bence en önemli işlevlerinden birisi de budur.

Yeni sistemde işçiye ödenecek kıdem tazminatının koşulları hemen hemen tümüyle değişmektedir. Artık işçi, her işten çıkartıldığında veya askere gittiğinde veya kadın işçi evlendiğinde bu tazminat ödenmeyecek, işçinin yaşlılık aylığına hak kazanması, vefatı veya en az hakkında 10 yıllık bir prim ödeme süresini tamamlamış

olması gibi bazı koşulları yerine getirmesi beklenecektir. Bu durum hiç şüphesiz işçi kanadını tedirgin etmektedir.

Gelelim kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasının yararlarına: Bir kere, ekonomik kriz dönemlerinde işverenler bir kısım işçiye işten çıkarma zorunda kaldığında bu kişilerin kıdem tazminatlarını ödeme yükümlülüğü işletmelerin kendilerini toparlamalarına olanak vermemektedir. Dolayısıyla, işletmenin batması, istihdamın daralması ağır kıdem tazminatlarının ödenmesi açısından da ciddi bir sorun. Şu hâlde, bu bir fondan karşılanırsa bu sorun büyük ölçüde ortadan kalkar. Kıdem tazminatını ödemek işverenler açısından elbette bir risktir. Ama bu riski prim ödemek suretiyle belirli bir zamana yayarsanız işletmeler açısından bu çok daha rasyonel bir çözüm olur.

Ne olmaktadır? Sonuçta işverenler ya bu tazminatı hiç ödememekte veya batmaktadırlar. Kıdem tazminatının yüksek yargı kararlarında ücret niteliğinde olmadığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla ücret alacaklarına ilişkin öncelikli alacaklı olma durumu da burada söz konusu değildir. Ayrıca, kıdem tazminatı bakımından rehinli alacaklılar da devreye girmekte, ücretlerde de keza öyle, başta bankalar olmak üzere, sonuçta işçiye kıdem tazminatı olarak para birçok ahvalde ödenmemektedir. Bazı iş kollarında kıdem tazminatı âdeta uygulamadan silinmiş gibidir. Bunun bir fondan karşılanmasının ne kadar acil bir ihtiyaca cevap vereceği ve yararlı olacağı açıktır. Üstelik devlet güvencesinde bir fon.

Öte yandan, işçilerin çeşitli işyerlerinde geçen kıdemlerinin tümüyle kıdem tazminat ödenmesi yeni reform niteliğinde bir değişikliktir. Çünkü işçi, kıdem tazminatına hak kazanamadan bir işyerinden ayrılıyor, başka bir işyerine geçiyor veya kendi isteğiyle sözleşmesini feshettiği için isterse 10 yıllık kıdemi olsun, bir kuruş kıdem tazminatı bugünkü sisteme göre alamıyor. Halbuki bütün bunları biriktirip, yaşlılık aylığını aldığı zaman fondan bütün bunların kıdem tazminatını alması işçiler açısından da veya bildirimsiz fesih suretiyle işçi işten çıkartıldığında kıdem tazminatı hakkı olmuyor bugünkü mevzuata göre, o zaman bunun hangi nedenle işten çıkartılması önemli değil, önemli olan, onun adına prim ödenmiş olması fondan, o dönemini de değerlendirerek kıdem tazminatını işçi alabilecek.

Fonun bir başka yararı, toplanan kaynağın ülke ekonomisi yararına nemalandırılmasıdır. Tabii burada hem kaynak güçleniyor, hem ülke ekonomisi bundan büyük ölçüde yarar sağlıyor. İyi işletilirse, şimdi taslağı anlattığım zaman o noktaya geleceğim, şüphesiz bunun için politik etkilerden arındırılması, fon kaynaklarının şurada, burada, özellikle bütçe açıklarında kullanılmaması.

Tebliğimin üçüncü kısmına geçiyorum. Bu kısımda, 2002 yılında Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan taslağın şöyle bir takdimini sizlere yapmaya çalışacağım. Ana hatlarıyla ne yapılmış, nasıl bir sistem kurulmuş; tartışmalara zemin teşkil etmesi açısından bu taslaktan söz edeceğim.

Önce fon kapsamına giren işçiler ile fon ile bunların ilişkilendirilmesi konusuna değinelim.

Taslağın 2'nci maddesine göre, iş sözleşmesiyle çalışan ve İş yasalarının kapsamına giren tüm işçiler bu niteliği elde ettikleri anda hiçbir bildirim şartına tâbi olmaksızın, hiçbir özel formaliteye tâbi kılınmaksızın fon kapsamına dahil olmaktadırlar. Zaten fonun amacı da 1'inci maddede, bu tazminata hak kazananlara ödeme yapmak ve bu tazminatı güvence altına almaktır.

Kapsama dahil olan işçiler, ki tüm İş yasaları, yani Deniz İş Yasası, Basın İş Yasası ve Genel İş Yasası dediğimiz bütün iş yasalarına tâbi olan işçiler, yasanın yürürlük tarihinde, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihte kendiliğinden Kıdem Tazminatı Fonuna tâbi olacaklardır.

Öte yandan, işverenlere Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili olarak ayrıca bir bildirim yükümlülüğü getirilmemiş, 506 Sayılı Yasanın 8 ve 9'uncu maddelerine göre yapılması zorunlu olan bildirimler fon bakımından da yapılmış sayılmıştır. Önemli olan formaliteleri olabildiğince azaltmak.

Fon Yasası çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan işçi veya işçinin ölümü hâlinde hak sahibi kişiler, hak sahipleri, kazanma tarihinden itibaren 7 gün içinde işveren bunları fona bildirmekle yükümlü. Eğer bildirmezse ortaya çıkacak olan ek ödemelerden, faiz ödemelerinden doğrudan doğruya işveren sorumlu tutulacak. Sistem bu.

Görülüyor ki, taslak olabildiğince sosyal sigorta mevzuatı ile alışagelmış uygulamaları benimsemiş, işçi ve işverenlere yeni yükümlülükler getirmemeye çalışmıştır.

Hak kazanma ve ödeme koşullarına gelince, bir kere, 1475'teki hak kazanma koşullarından çok farklı bir sistemin geldiğini hemen belirtmeliyim. Kıdem tazminatı, uzun vadede işçinin hak kazanabileceği bir ödemedir. Taslağa göre, kıdem tazminatı, iş sözleşmesi ister işçi, ister işveren tarafından feshedilmiş olsun, hangi nedenlerle feshedilmiş olursa olsun işçinin yaşlılık, malûllük yahut toptan ödemeye hak kazanması hâlinde ödenebilecektir; sistemin esası budur. Buna iki olasılık daha eklenmiştir: Bunlardan birincisi işçinin ölümüdür. Bu durumda hak sahiplerine fondan ödeme yapılacaktır. İkincisi de, 10 yıl işçi lehine prim ödenmiş olma durumudur. Burada işçinin talepte bulunması yeterli sayılmıştır.

Taslağın 11'inci maddesinde, işçinin kıdem tazminatının ödenebilmesi için bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, toptan ödemeye hak kazandığını belgelemesi gerekmektedir deniyor. İşçinin ölümü hâlinde bu belgeleri hak sahipleri fona sunacaklar ve fona bu belgelerin verilmesinden itibaren 30 gün içinde ödenmeyen kıdem tazminatına yasal faiz yürütülecektir. Fon, ayrıca gecikme süresinde de yasal faizi hak sahiplerine ödeyecek.

Kıdem tazminatının miktarı, eski İş Yasasında olduğu gibi, her yıl için 30 günlük ücret tutarındır. İlk bakışta sanki bunda bir değişiklik yapılmamış gibi görünmektedir. Ancak, 1475 Sayılı Yasadan farklı olarak kıdem tazminatına esas alınacak ücret ve kıdem süresinin hesabıyla ilgili hükümlerde yenilikler getirilmiştir. Eski yasadaki sistem burada benimsenmemiştir. Örneğin, eski yasa, iş sözleşmesinin devamı süresince, icabında hizmet akdinin askıda kaldığı süreler dahi, biliyorsunuz, bazı istisnai hâller hariç, kıdem tazminatı bakımından işçinin kıdemine sayılıyor idi. Burada öyle değil. Burada, fona prim ödenmiş her tam yıl, demek ki, prim ödenmiş her tam yıl için 30 günlük ücret tutarında bir ödeme yapacaktır. Kim? Fon. Ayrıca kıdem tazminatına esas alınacak ücret, eski yasa, olduğu gibi, en son ücret olması ve giydirilmiş ücret olması esas da burada değiştirilmektedir. Denilmektedir ki, işçinin çalıştığı ve adına prim yatırılan son takvim yılının ortalaması esas alınacaktır. Bir defa, giydirilmiş son ücret değil, giydirilmiş ücret değil; sadece çalıştığı son takvim yılının ortalaması alınacaktır. Şimdi, hangi ücretin bunda esas alınacağını söyleyeceğim. Yasaya göre kıdem tazminatına esas olacak ücret yasal asgari ücretin altında olamayacak, en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı tarafından ödenen azami emekli ikramiyesini de geçemeyecektir. Tabii yeni yasa döneminde de, aynı kıdem süresi için işçiye birden fazla kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

Kıdem tazminatının finansmanına gelince, tamamen işverenin sorumluluğu altında, işverenler tarafından ödenen primlerle finanse edilecektir. Tabii fonun kaynaklarının iyi işletilmesi hâlinde bu kaynakların nemaları da elbette ki fonun kaynakları arasında yer alacaktır.

Prim hesabına esas olacak ücretler, (dikkat edin, bu çok önemli) ve bundan sonra prim belgeleri, primlerin ödenmesi, ödenmeyen prim ve cezalar için düzenlenecek belgeler, yeni işverenin sorumluluğu, teminatın ve hakkeşlerin prim borcuna karşı yersiz alınan primlerin geri verilmesi gibi konular tamamen 506 Sayılı Yasadaki esaslara tâbi tutulmuştur. Yani 506'nın 77, (78 değil, dikkatinizi çekerim) 79, 80, 81, 82 ve 84'üncü maddeleri burada da aynen uygulanacaktır. Biraz evvel söylediğim gibi, sosyal sigorta uygulamasındaki geçmiş dönemden elde edilen deneyimler burada da alışılmış deneyimler olarak geçerli olsun diye düşünülmüştür.

İşverenlerin prim yükümlülükleri nedeniyle işçi ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapmaları yasaklanmış, buna karşılık işverenlerin ödedikleri primleri kazancın tespitinde gider olarak göstermeleri mümkün kılınmıştır; Maliyeye gider olarak bunları gösterebileceklerdir.

Primlerin tahsilinde aracılık yapan Sosyal Sigortalar Kurumu ile Fon arasındaki ilişkiler de taslakta düzenlenmiş, mesela 13'üncü maddeye göre SSK, bir ay içinde tahsil ettiği primleri, gecikme zamlarını, faiz ve cezaları ayrı ayrı göstermek suretiyle izleyen ayın 15'ine kadar Fona aktarmak zorunda olduğu

belirtilmiştir, iki kurum arasında bir protokolün yapılacağı kanunda öngörülmüştür. Ayrıca taslakta, Sosyal Sigortalar Kurumunun primlerle ilgili görevleri, yetkileri ve sorumlulukları düzenlenmiş, Fonun, SSK'nın genel yönetim giderlerine katkıda bulunması uygun görülmüş, bunun için de SSK'nın tahsil ettiği primlerin yüzde 1'ini aşmamak üzere bir katkı payının Fon tarafından SSK'ya ödenmesi kabul edilmiştir.

Kıdem Tazminatı Fonunun hukukî yapısı ve yönetimine gelince, şüphesiz bu da Türkiye'de çok tartışılmış, tarafların kolay kolay uzlaşmadıkları bir nokta olmuş. Taslağın 3'üncü maddesinde açıkça ifade edildiği gibi, Kıdem Tazminatı Fonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, özel hukuk hükümlerine tâbi, malî ve idarî yönden özerk, özel bütçeli bir kamu tüzel kişiliği olacaktır. Fon, devlet güvencesi altında, bir yandan kıdem tazminatları ödemeleri için kaynak sağlayacak, öte yandan da bu kaynakları piyasa şartlarına göre değerlendirecektir.

Fon varlığının amaç dışı kullanılmaması için, ki buna karşı işçilerin ne kadar hassas olduklarını biraz evvel belirttim, çok ciddî önlemler alınmıştır. Örneğin 3'üncü maddenin 3'üncü fıkrasında, fonun bütçe dışında kalacağı, hiçbir şekilde bundan kesinti yapılamayacağı, genel bütçeye kaydedilemeyeceği ifade edilmektedir. Aynı maddede fonun, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetleneceği, ayrıca gelir ve giderlerinin üçer aylık dönemler hâlinde yeminli malî müşavirlerce denetime tâbi tutulacağı, denetim raporu sonuçlarının Resmi Gazetede yayımlanacağı öngörülmektedir. Buna benzer hükümlerin 4447 Sayılı Yasada yer aldığını biliyoruz. İşsizlik Sigortası Fonunun, Türkiye'nin ekonomik açıdan çok sıkıntılı dönemlerine karşın bütçe açıklarında kullanılmadığını biliyoruz. Dolayısıyla, fon yönetimiyle ilgili 4447 Sayılı Yasadaki uygulamanın burada da başarılı sonuçlar vereceğini Komisyon olarak düşünmüş bulunuyoruz.

Fonun malları İcra İflas Yasasıya Türk Ticaret Kanunu bakımından devlet malı hükmünde olacak, alacakları da devlet alacakları gibi sayılacak ve ona göre tahsilat yapılacaktır. Fonun yönetimi, İşsizlik Sigortası Fonu yönetimine benzetilmektedir. Dört kişilik bir fon yönetimi öngörülmüştür. Ancak farklı olan taraf şudur: İşsizlik sigortasında devlet iki kişiyle temsil edilirken, burada devlet ve işçi kesimi birer kişiyle temsil edilirken, işveren kanadı iki kişiyle temsil edilmektedir; çünkü primlerin tümü işverenler tarafından ödenmektedir. Gerçi Yönetim Kurulu Başkanı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının önerisi üzerine müşterek kararnameyle atanan Hükümet temsilcisidir. Ancak, dört kişilik yönetimde Hükümet azınlıkta kalmaktadır. Ancak oyların eşitliği hâlinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamaktadır.

Taslağın uygulamaya yönelik bazı hükümlerinden de bahsetmek istemiyorum; ama fazla da ayrıntılara girmek istemiyorum.

Taslakta, yürürlük tarihine kadarki hizmet sürelerinin kıdem tazminatı eski yasa hükümlerine göre ve işverenin sorumluluğu altında, işveren tarafından ödenecektir. Aynı prensip burada da teyit ediliyor. Bu hükümlerin mutlak emredici hükümler olması nedeniyle sözleşmelerle değiştirilemeyeceği kabul ediliyor. Aksi hâlde aktüeryal hesapları yapmak mümkün değil. Böylece uygulama sorunları açısından da önemli bazı hükümler var. Bunları atlıyorum ve sonuca geliyorum.

2002 yılında hazırlanan bu taslak kanımızca fon hükmünün İş Yasasına girdiği, yani 1975'ten bu yana geçen 30 yıla yakın sürede yapılan en ciddi çalışmadır. Ancak, bu taslağın hazırlanmasından bu yana iki yılı aşkın bir süre geçmiştir. Bu arada Türk iş hukukunda çok önemli değişimler ve gelişmeler olmuştur, başta yeni bir İş Yasasının, iş güvencesinin Türk uygulamasına girmesi gibi.

Yeni İş Yasasında Kıdem Tazminatı Fonunun kurulacağı açıkça hükme bağlandığına göre, Türk çalışma hayatının tarafları ve akademisyenlerin fon tartışmalarını bir yana bırakarak fon uygulamasının teknik sorunları üzerinde çalışmaları kanaatimizce uygun olur. Elbette tartışılmalı. Tartışmaya hiçbir engel yok. Ama, 30 yıldan beri yapılan bu tartışmaları tekrar etmenin de bir faydası yok. Denilir ki, işçi ve işveren kanadı olarak biz bunu asla kabul etmiyoruz, böylece gündemin dışına atılır, mevcut durum devam etsin, biz bundan memnunuz her iki taraf da, sorun kalmaz, bizim zaten arzu ettiğimiz sosyal politika gündeminde bunlar kalmasın ya da hayır, işsizlik sigortası, iş güvencesi uluslararası normlara göre düzenlendikten sonra kıdem tazminatının eski İş Kanunundaki biçimiyle devam etmesi dünyada mevcut olmayan bir model. Bunda da birtakım değişiklikler yapma ihtiyacı içindeyiz. O zaman bunun için fon, en uygun çözümdür.

Teknik çalışmalara ihtiyaç olduğunu söyledim. Mesela bunlardan birisi, 2002 yılı taslağı hazırlandığı zaman, itiraf ediyorum, prim oranının tespiti bilimsel bir çalışmanın sonucu olarak konulmamıştır.

Aktüerler verileri somut biçimde ellerinin altında görmek istiyorlar. Çünkü, verilerden birisinde yapılacak en ufak bir değişiklik, aktüeryal hesaplarının yeniden yapılmasını gerektiriyor. Dolayısıyla kıdem tazminatı dediğimiz zaman, şu, şu, şu esaslara göre işçinin işe başladığı, yasanın yürürlüğe girdikten sonraki işe başladığı tarihten itibaren veya yasanın yürürlüğe girdikten sonraki işçilerin kıdemlerine ilişkin bir Kıdem Tazminatı Fonu olacaktır. Yani somut veriler vermek mecburiyetindeyiz aktüerlerin eline. Bundan dolayıdır ki, o zamanki yasaya, "aylık kazancın yüzde 3'ünü geçmemek koşulu ile Fon Yönetim Kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenecek" hükmü konuldu. Eğer o zaman, tıpkı Bilim Komisyonunun kompozisyonunda olduğu gibi, işçi-işveren ve Hükümet kanatlarından birer mi, ikişer mi, üçer mi, aktüer bir araya getirilerek, bunlar teknik kişiler, veriler bunlar, buna göre Kıdem Tazminatı Fonunda primler ne olacak, bunun hesabını yapın dense idi muhtemelen daha az tartışmalı bir metin ortaya

çıkardı. Bence bugün bunun yapılma zamanı gelmiştir. Ama tekrar ediyorum, kıdem tazminatıyla ilgili fonun ilke olarak, hipotez olarak kabul edilmesi, bir de bunun verilerinin ne olduğunun açıkça ortaya konması lazım. Mesela 1980 öncesi dönemde yapılan, hazırlanan taslakların başarısızlıkla sonuçlanmasının en önemli sebebi şudur: O dönemde denildi ki işverenlerin özellikle ısrarı üzerine, biz sadece bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki hizmetlere yönelik değil, geçmiş dönemdeki işçi kıdem tazminatları için de fonun devreye girmesini istiyoruz. Borçlanma mekanizmasını getirin, biz borçlanalım, ama artık kıdem tazminatı almak üzere işçi bizim kapımıza gelmesin. Bunu dediğiniz anda aktüeryal hesaplarını yapamaz duruma düşersiniz. O kadar çok belirsizlik, o kadar çok ihtimal ortaya çıkmaktadır ki, bunların içinden çıkma olanağı kalmamaktadır, nitekim kalmamıştır. Bakıyoruz, aynı dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir hesap yaptırıyor, yüzde 2,8 kıdem tazminatı bakımından yeterli. İşveren Komisyonu bir hesap yaptırıyor, yüzde 8 çıkıyor. Arada dağlar var, trilyonlar oynuyor. Neden? Çünkü belirsiz ortamda yapılan aktüeryal hesaplarının bir sonuca varması mümkün değil. Onun için tekrar ediyorum; yasanın esasları somut biçimde ortaya özellikle bu Meclisten sonra ortaya konur, teknik bir çalışma yapılırsa, o çalışmadan sonra aktüerlerin bu konuda prim oranının ne olacağı konusundaki varacakları sonuç çok daha isabetli olacaktır.

Fon çerçevesinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanması, acaba 10 yıllık bir prim ödemeden sonra işçiye bu hak tanınırsa prim oranı ne olur? Bu belki daha kısa zamanda olabilir, belki daha uzun zamanı da gerektirebilir. Dolayısıyla bunlar da yine o çalışmanın sonucuna dayalı olarak kabul edilmelidir. Bu da, tekrar ediyorum, yani 10 yıllık bir prim ödenmesinde, isterse, kendi isteğiyle ayrılrsa dahi kıdem tazminatını alabilir denmiştir, ama bu taslakta bunun, aktüerlerin çalışmalarına dayalı bir esası yoktur.

Sonuç:

Kıdem tazminatı ödemelerinde giderek artan sorunlar, işçilerin uğradığı hak kayıpları, ekonomik kriz dönemlerinde sorunun boyutlarının büyümesi, yasal çerçevede bu derece gelişmiş bir sistemin Avrupa hukukunda mevcut olmayışı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası konularında son yıllarda Türk hukukunda kaydedilen gelişmeler dikkate alındığında, kıdem tazminatının yeni bir yasal çerçeveye oturtulmasının zorunlu olduğu anlaşılmaktadır. Önemli olan, tarafların tüm iyi niyetleriyle bu amaca hizmet eden bir tutum içine girmeleridir.

Sabrınız için çok teşekkür ederim.

SUNUCU- Bu kapsamlı ve aydınlatıcı sunumlarından dolayı Profesör Doktor Metin Kutal'a teşekkür ediyoruz.

Şimdi kısa bir ara veriyoruz. Ardından Çalışma Meclisi çalışmalarına devam edilecek; Divan oluşturulacak.

9. ÇALIŞMA
MECLİSİ

DİVAN
ÇALIŞMALARI

SUNUCU- Aranın ardından 9. Çalışma Meclisi Toplantısına devam ediyoruz.

9. Çalışma Meclisi Toplantısı çerçevesinde Divana Başkanlık etmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Murat Başesgioğlu'nu yerlerini almak üzere davet ediyorum; buyurun efendim. Divan üyeleri olarak da Meclisin üç gündem maddesine ilişkin sunumlarını yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Danışmanları Sayın Doktor M. Cem Toker'le, Sayın Mehmet Tekinarslan'ı ve Kıdem Tazminatı konusunda Bilim Komisyonu Başkanı Profesör Doktor Metin Kutsal'ı yerlerini almak üzere davet ediyorum efendim.

Söz almak isteyenlerin Başkanlık Divanına isimlerini bildirmeleri ricasını tekrarlıyoruz.

Divan çalışmalarına başlıyor.

MURAT BAŞESGİOĞLU- Değerli Meclis üyeleri, öncelikle Sayın Kutsal'a, Kıdem Tazminatı Fon Tasarısıyla ilgili sunmuş olduğu tebliğden dolayı çok teşekkür ediyorum.

Şimdi bu bölümde siz Meclis üyelerimizin değerli görüşlerini, katkılarını alacağız. Arkadaşlarımızın daha önceki planlamasına göre, bu bölümde, sunumu yapılan her üç konuya ilişkin görüş bildirilebilir. İsterseniz o konuda bir sınırlama getirmeyelim. Arzu eden konuşmacımız sıcağı sıcağına Kıdem Tazminatı Fonundan başlayabilir. Eğer arzu ederse, ona değinmeden işsizlikle mücadele ve istihdam konusu veyahut da kayıt dışı istihdam konusunda görüşlerini dile getirebilir veyahut da her üç konuya ilişkin görüşlerini de dile getirebilir. Yani konu açısından herhangi bir sınırlama yapmak istemiyorum. Bu tamamen konuşmacımızın takdirine bırakılan bir husus. Zaman konusunda da yine süreyi konuşmacıların takdirine bırakıyorum. 1 saatlik bir bölüm söz konusu. Ama konuşmacı sayısı fazla olursa izninizle belki bu süreyi bir yarım saat daha uzatabiliriz.

Bedirhan Beyin bir talebi var her hâlde. Buyurun, öncelikle size söz verelim Sayın Çelik.

BEDİRHAN ÇELİK (TİSK Yönetim Kurulu ve Yürütme Komisyonu Üyesi)- Sayın Bakanım, değerli katılımcılar; benim aslında burada yapacağım konuşma bir temenniyle başlayacak.

Bu tür çalışmalarda, bir konferans şeklinde geçen, sunucuların sunularını yaptıktan sonra hepimiz bir şeyler algılıyoruz, aldıktan sonra, bunun neticesi ne olacak diye bakıyoruz, nasıl netice alınacak bilmiyoruz.

Demin Sayın Bakanıma da arz ettim; gayet güzel tespitler yapmış Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Türkiye'de işsizlik neden bu kadar fazla? Aslında bütün hepsine baktığınız zaman, netice, işsizliği artıran bir faktör oluyor. Faktörlerin hepsi

öyle geliyor. Yabancı kaçak çalışan, kayıt dışı olan, bunların hepsi neticede çalışan sayısını bir şekilde azaltıyor. İyi de tespitler yapılmış.

Bir temennim ve önerim var. O yapılan tespitleri altı-yedi soru şekline dönüştürsek ve çalışma masaları oluştursak, ama tabii bu, bugün-yarın yapılacak bir şey değil, belki önümüzdeki hafta yahut 10 gün içinde yapılması gerekir, tarafların bu işi bilen kişileriyle, taraflar derken, ben en az üçlüyü kast ediyorum, işveren-işçi-devlet kesimi ve yazılı bir şekilde önerilerini getirseler, gayet tabii her şeyde hemfikir olmak mümkün değil, ama tartışarak eminim ki epeyi yol kaydedilebilir. Bunun bu şekilde yapılması doğru olur diye düşünüyorum. Böylece iyi bir neticeye varırız.

Diğer bir hususa gelmek istiyorum. Her şeyde reel olarak düşünmek gerekirse, artık dünyanın bir tek pazar olduğu bir yerde maliyetleri artırırsak bir yere varamayız. Çünkü, Türkiye’de dahi yabancılarla rekabet ediyoruz; yalnız kendi ürünlerimizle değil.

Yaptığımız bir tespit de, Türkiye’deki yıllık işçilik maliyeti, saatlik demiyorum, yıllığa çevirdik ki bazı kıyaslamaları yapabilelim diye, 12 euro yılda ve ortalama; bu 2004 tespiti. 2003 yılında yapılan tespitlere göre, kişi başına gayrisafi millî hasıla satın alma gücü paritesi esasına göre baktığımız zaman Türkiye’de 6700 dolar. Yani, işçi maliyeti 12 bin euro, ki bunu yüzde 20’yle artırırsanız, 13-14 bine gelirsiniz, neredeyse yarısından daha azı kişi başına millî hasıla olarak dönüyor. Bunun sebebi de, istihdamın azlığından geliyor. Bu seviyede baktığınız zaman, bizim dışımızda, bize rakip olacak, iş alanında rakip olacak ülke sayısı 7-8. Bunların içinde Avrupa Topluluğuna yeni girmiş üyeler ve bir-iki tane daha girecek olan var. Avrupa, emek-yoğun işleri terk ediyor. Emek-yoğun işlerin Türkiye’ye aktarılması lazım. Bu bizim için bir potansiyeldir ve bir şanstır. Bunu yapmadığımız zaman, bizden çok daha düşük olan yerlere gider. Peki, neden bizde işçilik maliyeti fazla? Burada da bizim aile yapımız ve çalışan sayımızın azlığına dayanıyor bu. Yapılan bir araştırmada, yanılmıyorsam, Türkiye’deki aile büyüklüğü 5.6, -5.4 olabilir, kusura bakmayın, belki yanılabilirim o kadar- ama ya 5.4 yahut 5.6; Avrupa Topluluğunda bu 2.6’dır. Yeni katılanlar bunu aşağıya çekiyor, iki tane ülke hariç; onlar da 3.2’dir. Bir Baltık ülkesi, bir de Polonya galiba, aile büyüklüğü. Diğerlerinin ortalaması 2.6. Ama, hem Türkiye’de aile başına çalışan 1.6 kişi; hem bu ülkelerde de 1.6 kişi. Yani başka bir deyişle, biz 1.6 kişiyi çalıştırıyoruz, 5.6 kişiye bakıyor; Avrupa Topluluğunda 1.6 kişi çalışıyor, 2.6’ya bakıyor. Netice ne? Toplusözleşme arifesindeyiz. Çalışan bir kişi o aileyi geçindirmek mecburiyetinde. İstekler artıyor. Haklı görünüyor. Ama, bunun ucu, eğer rekabet edemezseniz, elinizdeki işi de kaybedeceksiniz, oraya geliyor. O vakit biz, bu partnerler bir araya gelip bir çözüm bulmak mecburiyetindeyiz. İstihdamı artırırsak, bugün 100 alanı artırma yerine ailede bir kişiye daha fazla verirse zaten sorunlar çözülür.

Ben Kıdem Tazminatı Fonuna da değinmek isterim. Hocamız çok güzel anlattılar; tabii geçmişten getirdiler. Fakat ben şunu da söylüyorum: Dünya çok değişti 80'den sonra, çok değişti. O gün, evet diyen işveren sayısı bugün hayır diyor. Sebepleri de var. Nitekim kendi aramızda yaptığımız tartışmalarda, Kıdem Fonu tazminatını, büyük bir çoğunlukla demeyeyim, ağırlıklı söyleyeyim, çünkü büyük çoğunluk sayılar, 5 kişilik firmayla 5000 kişilik firmayı aynı tutamayız. Ağırlıklı olarak baktığımızda buna karşı, bu yapılmaz demek değil, nihayet Hükümetin vereceği bir karardır, ancak Hocamızın yaptığı tespit çok doğru. Bunlar konuşularak çözülür. Konuşarak, bu işi bilenlerce, aktüeryal hesaplar da yapılarak, ne nasıl olmalı ve işveren de ne ödeyeceğini bilmeli. Ama, işverenin söylediği şu: Diyor ki, daha evvel yapılan yasalarda eğer kıdem tazminatı 15 günden 30 güne çıkarılmışsa ve o zamanki Başbakanımızın açıklaması da, bu bundan dolayı yapılmıştır deniyorsa, o vakit, işsizlik sigortası ve diğer şeyler geldiğine göre, 15 güne dönsün diye görüş vardı. Söylediğim gibi, görüşümüz budur...

BİR KATILIMCI- (Anlaşılmadı)

BEDİRHAN ÇELİK- Efendim, ben bunu... Lütfen. Siz her zaman bunu âdet ediniyorsunuz; oradan müdahale ediyorsunuz.

BİR KATILIMCI (Devamla)- (Anlaşılmadı)

BEDİRHAN ÇELİK- Yok. Yahu lütfen, bırakın. Bunları tartışalım diyorum. Burada değil. Biz karşılıklı tartışırsak bir yere gidemeyiz. İkimizin de yaşı malûm; göremeyiz de. Peki.

Şimdi, bunu biz, 15 gün gibi bir süre tanıdığımız zaman eminim ki bunlar hesaplarla ortaya dökülür ve doğru yol bulunur. Doğruyu beraber bulalım.

Kayıt dışına gelelim. Kayıt dışı neden oluyor? 1992 yılında İstanbul Sanayi Odasının yaptığı bir tespit var. Dolaylı vergi oranı yüzde 10.5; 2003 yılında dolaylı vergi oranı yüzde 30. Bunu acaba bir de çapraz kontrol etsek o zamanın kayıt dışı ekonomisiyle. 2003 kayıt dışı ekonomisinde tamamen tersi bir şeyle karşılaşacağız. Bunları artırdığımız zaman ne cezalarla, ne öbür şeylerle önleyemeyiz. Nitekim devlet bir sürü ceza getirdi. Akabinde de iki-üç defa affettik bunları. Netice buraya getirdiğine göre, bunun ödenebilir bir seviyeye getirilmesi ve makul olması ile sağlanabilir, hatta hatta sisteme girmenin yollarının kolaylaştırılmasıyla gelinir. Belirli sanayi bölgelerinde hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın, hem Maliye Bakanlığımızın müşterek ofisleriyle o kesimlere hizmet şeklinde giderse emin olun bunları azaltırız. Yani biz önce yaygınlaştıralım, ondan sonra vergileri düşünelim mantığıyla bir yere gidemeyiz. Paralel götürebiliyorsak götürelim, yoksa, önce düşürelim, sonra yayalım mantığına geleceğiz. Burada Maliyeci arkadaşlarımızın korkusunu da anlayışla karşılıyorum. Çünkü onlar parayı toplamakla görevli. Ya toplayamazsam diyorlar. Bu korkuyla bir yere gidemeyiz. Onun için, belirli iş kolları seçilebilir, denemeler yapılabilir. Ama buna da lüzum

yok. Çünkü önümüzde yahut geçmişte belirli ülkelerin, Hollanda'nın, İrlanda'nın, Bakanlığımızın yaptığı tespitte daha bir sürü ülkenin yaptığı deneyimler var; o deneyimlerden istifade edelim. Ama bütün bunların neticesini, tahmin ediyorum gruplar hâlinde yapacağımız toplantılarda hâlledebiliriz. O Kıdem Tazminatı Fonu yapılsın mı, yapılmasın mı, yapılırsa işveren neyi verecek; bunların hepsi aktüeryal hesaplarla hesaplanabilir ve yapılır. Sayın Hocam özür dilerim; biliyorsunuz, temelde o zaman 15 gün üzerinde çok duruluyordu, siz de arz ettiniz bunları, ama işçi kesimi kazandığı o 30 günlük şeyden vazgeçemeyeceği için biraz fona ağırlık verildi tekrar, acaba bu olamaz mı diye. Bunlar tabii hep acabalardır. Hafızam beni yanıltıyorsa özür diliyorum sizden, yani size, hayır böyleydi demek istemiyorum; ama eminim, o günleri sıcak ısıya yaşayanlar, bugün aramızda olan arkadaşlar var, bir araya gelirse bilgi birikimlerini, ben her şeyi yapamam, onu söyleyeyim size, bunu söyleyin dersiniz sathi kalır, ama o işi bilenleri bir araya getirirsek emin olun bunu çözeriz. İşçi kardeşlerimin itirazlarını dinlerler, işverenin itirazları dinlenir, devlet hakemliğinde de, Hükümet hakemliğinde bu çözümler. Çözülemeyen şeyleri yine eskiden olduğu gibi Hükümet çözer.

Teşekkür ediyorum efendim.

MURAT BAŞESGİOĞLU- Evet, ben teşekkür ederim Sayın Çelik. Sağ olun.

Hayrettin Gümüşkaya, İstanbul İhracatçılar Birliği Denetleme Kurulu üyesi; buyurun Sayın Gümüşkaya.

HAYRETTİN GÜMÜŞKAYA (Türkiye İhracatçılar Meclisi-İHKİB Yönetim Kurulu Üyesi)- Sayın Bakanım, değerli katılımcılar; öncelikle iş piyasamızın değişik taraflarının bu çatı altında bir araya toplanmış olması bazı sorunlara çözüm bulma, çözüm üretme noktasında önemli bir başlangıç olduğu inancındayım. Yalnız, sabahki bölümde gördüm ki, biz hâlâ birçok şeyi oturup ortak konuşabilecek noktada değiliz. Eğer ortak tartışabilecek noktada değilsek bu sorunları kim gelip çözecek. Sonuçta yaşanan sorunların yükünü ister işveren, ister işçi, ister Hükümet olarak hepimiz yaşıyoruz.

Biz özellikle İhracatçılar birliği olarak üyelerimizin bu 2001 ve sonrasında yaşadığı sorunlara bakıyoruz, sorunun temelinde artık ihracatçılarımız ve firmalar, dünyanın global hâline gelen pazarında rekabet edemiyorlar. Bu rekabetin temelinde de, Türkiye, hâlâ emek-yoğun bir ülke, emek-yoğun üretimlerle dünya pazarında ayakta duruyor ve onun üzerine ihracatını yapıyor. Özellikle asgari ücret üzerinde ve diğer kamu maliyetlerindeki artışlardan dolayı biz son yıllarda çok ciddi sipariş kayıpları yaşadık. Bugün baktığımızda birçok kesim diyor, ihracatımız artıyor, ihracatımız patlıyor ama, bizim ihracatımız, artması gereken oranın şu anda yüzde 10'larında artıyor. Türkiye'de bu alanda çok ciddi bir yatırım vardı, çok ciddi yetişmiş bir emek gücü vardı. Ama, oluşan olumsuz maliyetlerden dolayı biz istenen artış hızının çok çok gerisinde kaldık.

Bugünkü genel sunuma baktığımda, özellikle kıdem tazminatına yönelik bir şeye yönelik bir protesto oldu sabah. Ben sevinmişim; acaba işverenlere yönelik bir olumlu şey mi çıkacak diye. Öğleden sonraki sunuma bakıyorum; yani işçinin kıdem tazminatının tamamen garanti altına alınan bir uygulama, bir çalışma. Biz bunu 2001’de gördük; bir sürü firmalar iflas etti, gitti. O protesto edenler gelip o işçilerin kıdem tazminatlarını mı alıp ödediler? Hepsi gitti. Bugün de benzer birçok kıdem tazminatı birçok firmada kaybolup gidiyor. Bunu garanti altına almaya yönelik bir çalışma. Yalnız burada sorun, zaten yeterince yüksek olan maliyetlerimize yeni bir oranla, yüksek bir oranla yeni maliyetlerin yüklenmemesi. Çünkü artık her şey bıçak sırtında gidiyor. Bu makul ve ödenebilir bir rakam olursa bizce tartışılabilir diye düşünüyoruz.

Kayıt dışı işçi istihdamına yönelik hazırlanan projeye baktığımızda, güzel bir çalışma. Yalnız, bizim endişemiz şu: Orada vurgulanan 10 milyon civarında bir kayıt dışı istihdam var. Bunun kayda alınmasına yönelik yapılan çalışmaların tamamen başarılı olacağını varsayarsak, hangi noktaya geliriz’in tam açık olarak bilimsel bir araştırması yapılmış mı? Biz zaman zaman bunu değerlendirdiğimizde şu noktaya geliyoruz: Biz böyle bir projenin tamamen başarılı olduğunu varsaysak, belki 10 milyon çalışandan 2 milyonunu kayıt altına alabiliriz; ama bu arada 8 milyon insanı işsiz bırakır mıyız diye bir endişemiz de var. Şu anda asıl sorun iş ve istihdam. Kayıt dışı iş, -yani ikinci planda gelen, tabii ki önemli bir konu, tabii ki üzerine gidilmesi gereken bir konu, tabii ki güncel koşullarda bunların tamamının kayıt altına alınması gereken bir konu- ama bu altyapı oluşmadan biz bunu kayıt altına alacağız yönündeki bir şey tahminime göre daha farklı sıkıntıların çıkmasına sebep olabilir diye endişe ediyoruz.

İşsizliğin kaldırılmasına ve istihdamın artırılmasına yönelik tedbirlerde güzel tespitler var. Yalnız, biz bugün Anadolu’yu gezdiğimizde ve dünya piyasasına baktığımızda, Türkiye’de mevcut rakiplerimizle rekabet edebilecek ortamların mevcut olduğunu görüyoruz. Ancak, bu yasal düzenlemelerden dolayı biz bu mevcut imkânları buluşturamıyoruz. Yani Türkiye’de... Nasıl diyeyim? Biz birçok rakip ülkelerde görüyoruz, mesela bölgesel asgari ücret uygulamaları var. Biz bugün Türkiye’nin her tarafında aynı asgari ücret uygulamasını yapıyoruz. Eğer biz bölgesel boyuta indirebilirsek asgari ücreti, eminim bu bize çok farklı bir rekabet avantajı sağlayabilecektir. Bugün uygulanan asgari ücretle İstanbul’daki bir işçi belki evinin kirasını karşılayamıyor; ama "A" bölgesindeki "A" ilindeki bir ailede, işte dört tane işsiz çocuktan birine 200 milyon verirsek o orada hem ailesine ciddi bir katkı sağlayacak, hem bir meslek sahibi olacak, hem bir sosyal güvenceye kavuşmuş olacak, hem boşta kalmadan doğan maliyetleri ortadan kalkmış olacak. Dolayısıyla, biz buna baktığımızda, bu tür boş kapasitelerimizi, yani çalışmaya hazır olan bu insanlarımızla, o çalışmaya hazır olan maliyetlerle üretim yapmaya hazır

olan, yatırım yapmaya hazır olan işadamlarını, girişimciyi bir araya getirebilirsek çok farklı bir rekabet kanalını yakalayabileceğimize inanıyoruz. O yüzden, bu asgari ücret uygulamasının mutlaka bölgesel düzeyde ve belki sektörel düzeyde değerlendirilmesine de ihtiyaç var diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

MURAT BAŞESGİOĞLU - Evet. Biz teşekkür ederiz. Sağ olun.

Ali Bey; buyurun.

ALİ PAŞA AKSU (TESK Temsilcisi, TESK Genel Başkan Danışmanı)- Sayın Bakanım ve Çalışma Meclisimizin saygıdeğer üyeleri; Türkiye Esnaf Sanatkarlar Konfederasyonu adına huzurunuzda bulunuyorum. Hepinize saygı ve sevgiler sunuyorum.

Sayın Bakanım, bu kıdem tazminatı meselesi, 15 yıl evvel biz kongrelerimizde tartıştık bunu. Niye çıkmıyor? Çünkü, Kıdem Tazminatı Fonu çıkmayınca hâliyle işveren, çalıştırdığı işçinin yıllık, bir aylık miktarı karşısında ödeme yapmıyor. Tabii ki işyerlimiz büyük ölçüde, para kazananlar hariç olmak üzere küçük işletmeler, bunu öderken zorluk çekiyorlar.

Şimdi ben Sayın Bakanımıza ve bunu hazırlayanlara çok teşekkür ediyorum. Gerçekten bu fonun kurulmasıyla işverenler bir noktada da olsa hafifleyecekler; işçiler de, alacakları ücreti teminat altında görecekle, devlet teminatı altında görecekle. Onun için, bu çok güzel hazırlanmış, uzun yıllar tartışmalardan sonra bu noktaya gelmiş. Gerek işçi temsilcileri, gerekse işveren temsilcileri, gerekse bilim adamlarımızın böyle bir eser ortaya çıkarmasından dolayı da mutluyum. Ancak, bir şey uzun vadeli tartışmaya açılırsa yine rafta kalır. Onun için ben Sayın Bakanımızdan rica ediyorum, bir an evvel bunu Parlamentoya getirsin, çıksın. Mesela bundan evvel İş Kanunu çıktı. Biz çok çalıştık Bakanlıkta Sayın Yaşar Okuyan zamanında. Bazı maddeleri bizden kaçırdılar. Bir de baktık ki, bir madde koymuşlar. Sayın Baydur çok iyi bilir, Sayın Genel Sekreterimiz de bilir, çalıştıracağın işçiyi iki gün evvel SSK'ya bildireceksin. Aldım işçiyi, belki beğenmedim, belki işime yaramadı, belki çıkarmak zorunda kaldım. Hayır, iki gün evvel bildireceksin SSK'ya, iki gün sonra da işyerine alacaksın dedi. Bu duruyor şimdi gündemde. Buna kimse dokunmuyor; öyle mi Sayın Genel Sekreter?

BÜLENT PİRLER (TİSK Genel Sekreteri)- Değiştii o, değiştii şimdi.

ALİ PAŞA AKSU- Değiştii mi?

BÜLENT PİRLER- Değiştii.

BİR KATILIMCI- Bir gün önceden, bir gün.

ALİ PAŞA AKSU- İşte bir gün önce.

Şimdi, bunlar zamanında düşünülmeden konmuş maddeler. İnşallah o da bir gün gelecek, bu İş Kanunu daha iyi şekle gelecek. Biz hiçbir zaman tek taraflı yasanın çıkmasını istemiyoruz. Biz, küçük işletmeleri temsil ediyoruz arkadaşlar. Ve bu Kıdem Tazminatı Fonunu ödemede de çok zorluk çekiyoruz.

Şimdi, son zamanlarda, bir yıldan beri enflasyon sürekli aşağıya düşüyor ekonomik verilere göre. Enflasyonun düştüğü ülkelerde üretim azalır. Niye azalır? Çünkü, enflasyon ne kadar düşerse işletmeler de ona göre tedbirini alır. Ama Türkiye’de şu anda piyasada şöyle bir durum var değerli dinleyiciler: Üretim son derece Türkiye’de arttı. Fabrikalar, işletmeler mallarını üretti, pazarlama yaptı, dışarıya satamadıkları için iç pazarda fiyatlar yüzde 60, yüzde 70 aşağıya indi. İşte görüyorsunuz; Kızılay’da 500 milyona alamadığınız bir elbise 125 milyona düştü. Nedir bu? Malını satamıyor. Satamayınca da, çalıştırdığı insanların ücretlerini belki veremeyecek ve sürekli firmalarda kapatmalar devam ediyor. Özellikle bilhassa küçük işletmelerde, bize bağlı olanlarda gün geçmiyor ki bir tanesi gelip kaydını sildirmiş olmasın.

Onun için, bu Kıdem Tazminatı Fonu gerçekten yerinde. Ama bu arada Sayın Bakanımıza bir hatırlatma yapmak istiyorum. Acaba Sayın Bakanım, bu Kıdem Tazminatı Fonuna başka yerlerden bir kaynak da aktarabilir misiniz? Olur ya, düşünelim bunu da yani.

Efendim?..

BİR KATILIMCI- Onu devlet verir.

ALİ PAŞA AKSU- Evet devlet; işverenler verecek değil. Yani hemen oraya getirmeyin işi. Haa, ben mesela bir şey düşündüm. Bir zamanlar Türkiye’de işsizlik sigortası tartışmaları yapıyordu. Böyle bir şey olmaz diye düşünüyordum. Allah’a şükür İşsizlik Tazminatı Kanunu da çıktı, paralar İş Kur’un kasasında birikiyor. Acaba oralardan da bir miktar, neyse, bir şeyler buraya aktarılabilir mi? Ve dolayısıyla, başka kaynaklar da var, ama onları söylemiyorum, çünkü yakışmaz ve böylece bu fon kaynaklarını hem işverenin ödediği, hem de bu kaynaklarla birlikte daha da büyümesini ve gelecekte artık işverenin sırtından bunun gitmesini istiyorum.

Bu vesileyle ben Türkiye Esnaf Sanatkârlar Konfederasyonu adına hazırlanan bu tasarıldan dolayı Sayın Bakanımı kutluyorum, kendilerine saygılar sunuyorum. Bir an evvel çıkmasını rica ediyorum. Ve hepinize başarılar diliyorum, saygılar sunuyorum.

MURAT BAŞESGİOĞLU - Çok teşekkür ederiz değerli görüşleri için Sayın Ali Paşa Aksu’ya.

Şimdi, şu anda bir konuşma talebi gözükmüyor.

BİR KATILIMCI- Sayın Bakanım, usul hakkında bir şey söyleyebilir miyim?

MURAT BAŞESGİOĞLU- Buyurun.

BİR KATILIMCI- (Devamla) Eğer programa göre yarın devam edecekse konfederasyonlar olarak düşüncelerimizi yarın aktaralım; eğer devam etmeyecekse bugün söyleyelim. Ancak, program bu şekilde takdim edildiği için herkes ona göre hazırlandı zannediyorum. Bilmiyorum. Nasıl uygun görülürse.

MURAT BAŞESGİOĞLU - Yarın ilan edildiği üzere programımız devam edecek. Konfederasyon başkanlarımız yarın görüşlerini planladıkları şekilde ifade edebilirler.

Çalışma Meclisi üyesi değerli arkadaşlarım;

Burada biz çok değişik kesimlerin temsilcileriyiz. Çeşitli bakanlıkların çok değerli temsilcileri var, bu konuda uzman arkadaşlarımız var, sosyal taraflarımız var, işçi-işveren, akademisyenlerimiz var, uluslararası kuruluşların temsilcileri var. Hülasa bu tartıştığımız konuların çözüm üretilmesi noktasında bence en yetkin, en saygın, en birikimli topluluk burası. Onun için, arkadaşlarımız görüşlerini ifade etmek konusunda rahat olsunlar, ister kamu olsun, ister özel olsun. Tabii kendi plânlarına göre bugün veya yarın olabilir. Ama maksadımız, sizlere takdim edilen sunumlar çerçevesinde Çalışma Meclisi Toplantısını somut önerilerle kapatmak ve buradan çıkacak önerileri bir sosyal politika önerisi hâline getirip, gerek Hükümet seviyesinde, gerekse diğer karar verici mekanizmaların gündemine sunmak. Yani, bu toplantıyı yapmamız önemli, buradaki görüşleri dinlememiz önemli, ama istiyorum ki; bu toplantıdan bir netice çıksın. Artık aşağı yukarı bu konuda yapılabilecek olanları hepimiz biliyoruz. Özellikle işsizlikle mücadele konusunda, kayıt dışı istihdam konusunda, Kıdem Tazminatı Fonu konusunda ve burada konuşmadığımız daha diğer başka önemli konular hakkında bundan sonra artık eyleme geçme, uygulamaya geçme zamanı. Şimdi, kamudan gelen arkadaşlara özellikle rica ediyorum; burada tartıştıklarımızı, paylaştıklarımızı kendi bakanlıklarına taşıyıp, politika birliğini sağlama konusunda bize yardımcı olsunlar. Örneğin kayıt dışı istihdamla ilgili mücadelenin kayıt dışı ekonomiden bağımsız yapılması mümkün değil. Bu konuda başka Maliye Bakanlığımız olmak üzere ilgili bakanlıklarla mutlaka bir koordinasyon içerisinde olmamız gerekiyor. Bunu daha önce Sayın Bakanla da paylaştık. Biliyorum ki, Maliye Bakanlığımızda da kayıt dışı ekonominin önlenmesi konusunda bazı çalışmalar var. O çalışmaları bunlarla birleştirmemiz lazım. Onun dışında Devlet Planlama Teşkilatı olur, Hazine Müsteşarlığı olur, Dış Ticaret Müsteşarlığı olur, konuyla ilgili bütün arkadaşların aynı frekansta bulunmasında fayda var. Belki buradaki konuşmacılardan benim arzum, isteğim, konuşmalarını yaparken, bu Meclis sonrası nasıl bir mekanizma

kurulsun, bu yapmış olduğumuz Çalışma Meclisi'nin önümüzdeki dönemde yapacağı uygulama planları kurumsal hâle gelsin? Bir komisyon mu olur, yani bütün birimlerin veyahut da tarafların iştirak edeceği, devamlı çalışacak komisyon mu olur, koordinatörlük mü olur, ne olur? Buna ilişkin de görüşlerinizi bildirirseniz bundan memnun olurum. Yani, hepimiz zamanımızdan feragat ediyoruz, zaman ayırıyoruz. Zaman çok kıymetli. Onun için, bu ayırdığımız zamana değecek bir çalışma ortaya koyabilmek amacıyla birikimlerimizi ortaya dökmekte, paylaşmakta fayda var diye düşünüyorum. Onun için arkadaşlar, bunu bir bilimsel toplantı olarak kabul edip daha rahat bir ortam içerisinde görüşlerinizi ifade ederseniz bundan memnuniyet duyarım. Ben belki sırası gelmişken, tartışmalara da yön vermesi açısından Kıdem Tazminatı Fon Tasarısıyla ilgili iki konunun altını çizmek istiyorum.

Değerli Hocam tebliğini sunarken Kıdem Tazminatı Fon Tasarısının işsizlik sigortasıyla ve iş güvencesiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ifade ettiler. Bu benim de kafama takılan bir konu. Yani bu üç kurum arasında nasıl bir korelasyon kurabiliriz, bunlar birbiriyle etkileşebilir mi, İşsizlik Sigortası Fonuyla Kıdem Tazminatı nasıl irtibatlanır, İş Güvencesiyle nasıl irtibatlanır? Bunu tartışmak ve açığa çıkarmak gereğine işaret etmek istiyorum. Bu Fon tasarısıyla ilgili en önemli konu bence, bunun malî yapısına ilişkindir. Yani hepimiz sorumluluğumuz gereği istemeyiz ki, ileride devlete, tabirimi caiz görün, kara delik olarak bir fonun yasasını çıkartmayı hiçbirimiz istemeyiz. Bunun geçmişte çok olumsuz örnekleri oldu. Ama son zamanlarda, Hocamın da işaret ettiği gibi olumlu örnekleri var. Bu mânada İşsizlik Sigortası Fonu yönetimi ve getirisi itibarıyla piyasa şartları içerisinde gayet güzel değerlendiriliyor. Gerçi fondan yararlanma şartlarının ağır olduğunu, işsizlik ödemelerinin de çok düşük olduğunu biliyoruz. Bu konuda da hem sendikalarımızın, hem de bizim çeşitli gayretlerimiz var. O ayrı bir bahis. Ama, konunun bir kere mutlaka yönetiminin ve varlığının güvenceye alınması gerekiyor, ki hocalarımız o konuda gerekli dikkati göstermişler. Ama benim asıl dikkatimi çeken, bu prim oranı ne olacak? Şu anda öngörülen prim oranı yüzde 3, prime esas kazancın yüzde 3'ü. Yanlış hatırlamıyorsam şu andaki bizim kıdem tazminatı karşılığımız yüzde 8'e tekabül etmektedir, şu anda ücretten kesilen oran yüzde 8'dir. Yani, yüzde 3'lük bu primle bu öngördüğümüz fonu döndürebilir miyiz, döndüremez miyiz? Aktüeryal hesapları, teknik hesapları bilen arkadaşlarımızın bu konuda yardımına ihtiyacımız var. Tabii buradaki değişkenleri de Hocamın dediği gibi ortaya koymak lazım. Çünkü aktüeryal hesaplar o değişkenlere göre, bileşkelere göre yapılacak. Ama mutlaka bir matematik hesabı gerekiyor. Yani, eğer yüzde 3 bu fonu arzu edilen misyonunu çevirmeye yeterli gelmiyorsa, bunda mutabık kalıp, bunun alternatifi nedir, bunun çaresi nedir; bunu araştırmamız lazım. Yoksa, Ali Beyin dediği gibi, başka devlet kaynağından bu fona bir aktarma mümkün değil. Yani artık bu tip şeyleri kesmemiz lazım. Bu fonlar, aldıkları primler ve o primlerin nemalandırılması

sonucu fonksiyonlarını yerine getirmesi gerekiyor. Bu prim konusunu belki taraflarla konuştuğuktan sonra, bu konudaki uzman kişilerden görüş almamızda fayda var. Bu toplantılarda da bu konuya ilişkin görüşler dile getirilirse bunlardan da ayrıca memnun olurum.

Evet, şu ana kadar dile getirilen görüşler hakkında Divan üyelerinden söz almak isteyen var mı?

DR. M. CEM TOKER - Efendim izninizle bir konuyu arz etmek istiyorum. Asgari ücretin tek şekilde değil de, gerek sektör bazında, gerek bölge bazında farklı belirlenebilmesiyle ilgili bizim raporumuzda da zaten bir öneri vardı. Fakat bu kesin bir öneri olmayıp burada tartışılması için getirilmiş bir öneriydi. Hem sektör bazında, hem de bölge bazında asgari ücretin tespit edilebilmesini, özellikle Amerika’da çok başarılı uygulanan ve çok fazla istihdam sağlayan bir uygulama örneği olarak almıştık biz. Burada da tartışılmasını istediğimiz bir konu. Ben sadece bunu belirtmek istiyorum.

MURAT BAŞESGİOĞLU- Buyurun Sayın Çelik.

BEDİRHAN ÇELİK- Efendim, asgari ücret konusunun kayıtlı işletmelerde sorun olma nedeni, bilhassa toplu sözleşme yapılan yerlerde asgari ücretin zaten varit olmadığından kaynaklanıyor. Onu devreye soktuğunuz zaman bütün sistemi bozuyorsunuz. Mesele o. Bu isterse şu bölgede yahut bu bölgede olsun bunlar olacaktır. Tekrar ediyorum, ben uzmanı değilim. Ama, Sayın Bakanımın da arz ettiğim gibi, bunlar tartışılır, yerine doğrusu konur. Daha evvel zaten bölgesel idi. Neden vazgeçildi ben de unuttum. Bunlar vardı. Tabii Türkiye’de sorun sadece o değil ki. Devlet iyi niyetle bir sürü şey çıkarıyor. Misal vereyim. Mesela organize sanayi bölgelerinin sanayi endüstri bölgelerine intikal etmesi; iyi niyetle çıkıyor. Ondan sonra, oradaki işveren, eğer araziyi almışsa Hazineye kaydedilecek, ona irtifak payı verilecek deniyor. Şimdi, irtifak payıyla siz gidin bir bankadan bir kredi alın bakayım alabilir misiniz? Bu, işte konuyu herkesin tam bilmemesinden kaynaklanıyor. Onun için benim önerim oydu. Her şeyi hakikaten bilebilen bir grubun oluşturulması.

Teşekkür ederim.

MURAT BAŞESGİOĞLU - Ben teşekkür ederim.

Hayrettin Bey buyurun.

HAYRETTİN GÜMÜŞKAYA- Sayın Bakanım, bu fon oranı üzerinde, yani yüzde 3, ben bugünkü maliyetlere bakıyorum, gerçekten kaldırılabilir bir oran değil, bu gene ödenmez, yani çıkar yasa, ama gene ödenmez. Yani bunun ödenebilir bir rakam olması lazım. Ama onu karşılayabilecek başka kaynaklar olabilir. Yani, bugün yurt dışından yapılan ithalatlarda, her gelen ithalat Türkiye’de bir işsizliğe sebep oluyor. Yapılan ithalatlardan nispi bir rakam alınabilir. Yani, bir kaynak

bulacaksak bir yere, o kaynağı sadece mevcut işverenleri hep görerek onun üzerine gitmek o yasanın zaten ölü çıkmasına sebep oluyor. Yani asıl sıkıntı zaten maliyet sorunu Türkiye’de.

MURAT BAŞESGİOĞLU- Peki.

Sayın Baydur; buyurun.

REFİK BAYDUR (TİSK Yönetim Kurulu Başkanı)- Sayın Bakanım, değerli arkadaşlarım, ben de Salih Beyin teklifine katılıyorum. Mesele üzerinde iyi düşünülmesi için yarına kadar da yine vakti var tarafların. Bir kere, Kıdem Tazminatı Fonu geldi, bunu hemen yarın çıkaralım bitsin, bu yanlış. Tarafların hem fon üzerinde, hem gün üzerinde tartışma şansını bir yerde kapayamayız. O yanlış bir uygulama olur.

Ben iki rapor hazırlayıp huzurunuzda getiren değerli genç arkadaşlarıma ve onlarla beraber çalışan kurum personeline gerçekten gönülden teşekkür ediyorum. Bugüne kadar bizim önümüze böylesine kapsamlı ve somut sonuçlara varabilecek yolları açan bir rapor gelmedi.

Kıdem Tazminatı Fonu meselesini burada bugünle yarınla halletmemiz mümkün değil. Kaldı ki, demin arz ettiğim gibi, kıdem tazminatı yalnız Kıdem Tazminatı Fonundan ibaret değil. Bu işin sonunda işverene maliyeti etkileyecek yeni terminler yüklemek yerine bugünden yarını düşünerek hareket etmek zorundayız. İşçimiz mağdur olmasın, ama maliyetlerimiz de artmasın. İşverenin de çalışma şevkini artıralım. Böyle bir durumda da, yarın, öbür gün, hatta bir ay, iki ay içinde bu tasarıları net şekline vardiye, iki tasarı arasında bir somut tercihi yapıp, Sayın Bakanım burada mutabıkız, Meclise gidebilirsiniz diyebilecek durumda değiliz. Çünkü, Metin Beyin ifade ettiği gibi, bu tasarılar Bilim Kurulu tarafından çok evvel verildi bakanlığa. Ama, bu görevden ayrılan iki evvelki bakanımız bunun bir tanesini elinin tersiyle itti, iş güvencesini getirdi. Meclis seçime gidecekti, bir oportünizmle hep beraber alkışlarla bitirdiler. Olabilir. İş güvencesi bu memleket için ihtiyaç da olabilir. Ama, onun alternatiflerini Metin Bey güzel söyledi. Üç kurumunun birbiriyle olan ilişkilerini düşünerek yola çıkmak zorundayız. O bakımdan ben evvela, üç ağır gündem maddesinin birbirinden ayrılmasını teklif ediyorum. İster yarınki toplantılarda bunlardan birini, ister tamamını konuşalım, benim Sayın Bakandan, sosyal tarafları temsil eden arkadaşlarımdan ricam şu: Acele etmeyelim. Bu iş bize yükür, yani hâlen bir aylık kıdem tazminatı devam ediyor. İşverenin işçiye bir sözü vardır, bu sözümüzde sonuna kadar devam edeceğiz; kanunun çıktığı tarihe kadar eski uygulamanın işverenlerce devamı. Ama, yeni uygulama nasıl olmalı; buna iyi karar vermeliyiz. İşçi kanadı da, işveren kanadı da en salim yolu bulmak zorundadır. O bakımdan derseniz ve Sayın Bakanım da izin verirse evvela kıdem tazminatını bu işten ayıralım. Yarınki konuşmalarda karşılıklı çekişmeler de olabilir. Daha biz kıdem tazminatı üzerinde taraflar, oturup birebir

görüşmedik. Ufak tefek görüşmeler eskiden oldu, ama bir şekil bulamadık yahut bulmak için saatlerimizi, günlerimizi veremedik. O bakımdan, Sayın Bakanım da müsaade ederlerse, kıdem tazminatını ayıralım bu işten. Yarın o iki konuyu nasıl halledeceğimizi düşünelim. Demin söylediğim gibi de, fevkalade ve sonuç veren bir çalışmanın değerlendirmesini yapalım. Gerçekten Türkiye için hayatî iki mesele burada, kaçak çalışma ve onun yanında da işsizlik olayı. Biz bunları yarın görüşelim, hatta gerekirse bir çalışma meclisi daha yapıp görüşelim. Ama kıdem tazminatını, Sayın Bakanım da katılırlarsa aceleyle Meclise götürüp, işverene de, işçiye de zararlı olacak şekilde çıkarmaya gayret etmeyelim.

Hiçbir işveren, Sayın Bakanımın demin ifade ettikleri gibi, yüzde 6, yüzde 7, yüzde 8 primin altından kalkamaz. Kaçak çalışmayı bir kere daha destekleriz, arkadaşlarım istedikleri kadar önleme çareleri getirsinler. Hiçbir işveren, ister büyük, istek küçük, yüzde 6, yüzde 8 Kıdem Tazminatı Fonuna dayanamaz. Hele kusura bakmasın Sayın Metin Kutal ve Sayın Cem Toker, İlim Kurulunun ittifakla çıkaracağız diye 10 yılda isteyen bu parayı alır gider, selamünaleyküm, bu kadar kolay mı acaba? O kuruma, o kurula, o paraya hangi imkân dayanır? Basit bir hesap vereyim. 1 milyar ücret alan insanın ödeyeceği prim 30 milyon liradır. Senede 360 milyon liradır. Hiç maaşı artmıyor bu işçinin. 10 senede 3 milyar 600 milyon liradır. 10 sene sonra bu şartlara göre ver benim kıdem tazminatımı diyen arkadaşımın alacağı para 10 milyardır. Hangi kaynak bunun altından kalkabilir? Nemalandıracağız. Faizler Türkiye’de yarın yüzde 5’e inecek. Neyi nemalandırıyoruz? Hükümetin bugün devam ettiği yol hepimizin de tasvip ettiği, dayandığı, destek olduğu yol faizlerin yüzde 5’lere kadar, yüzde 3’lere kadar inmesini iki-üç sene sonra intaç edecektir. Hangi değerlenmeyle bu seviyelere varacağız?

Değerli arkadaşlarım, bu memleketin derdi, çalışan insanın artırılmasıdır. Söyledi arkadaşlar. Bu memleketin derdi yatırımın yapılmasıdır. Bu külfetleri getirdiğiniz zaman, ben de ufak da olsa işverenim, daha çok işçi çalıştırmak yerine daha teknolojik makineler getirmeye gayret edeceğim, böyle borçlanacağım. Hangi istihdam? Bu memleketin üreme kapasitesi yılda 1 milyon insandır. En iyi günlerimizde dahi 450-500 insanı istihdam edebildik. Yani, Türkiye devamlı 500 bin insanımızın işsiz kalmasına gidiyor. Bugün nüfus kontrolünü ele alsak, 20 sene sonra nemasını göreceğiz. O zaman neredeyiz, nereye doğru gitmek istiyoruz? Bu kurulların birinci görevi memleketin çıkarıdır. Ben HAK-İŞ’in de, TÜRK-İŞ’in de evvela memleket dediğine inanıyorum; biz de aynı şeyi söylüyoruz. Onun için, bu memlekette yatırım yapanı da koruyacağız, ondan yararlanıp üretime gireni de koruyacağız. Hiçbiri diğerine zarar vermemeli. O bakımdan ben Sayın Bakandan da rica ediyorum; yarın dilerseniz biz üstteki iki konuyu konuşalım. Hatta mümkünse onu bire indirelim, bir tanesi için yeniden toplanalım bir-iki ay sonra. Ama kıdem tazminatı olayını tarafların ya anlayabileceği yahut çok yaklaşabileceği lojik tartışmaların sonunda düşünelim.

Ben işçi kanadının da işletmenin aleyhine olacak terminlere amin diyebileceğini kabul etmiyorum. Biz bir yerde anlaşırız. Ama, bizi siyaset mutlaka bir kanunun çıkmasına zorlamasın. Ben Sayın Bakanımın evvela bunu rica ediyorum. Bu zamanı biz işçinin de, işverenin de lehine değerlendirebiliriz. Benim teklifim bu.

Teşekkür ederim.

MURAT BAŞESGİOĞLU- Ben teşekkür ederim. Sağ olun.

Yusuf Bey, konuşmak isterseniz buyurun.

YUSUF ENGİN (HAK-İŞ Temsilcisi)- Teşekkür ederim Sayın Bakanım.

Yarın müsaade ederseniz düşüncelerimizi arz edelim.

MURAT BAŞESGİOĞLU- Peki. Teşekkür ederim.

Evet, o hâlde bugünkü oturumu burada kapatıyoruz.

Evet, şu ana kadar yapılan görüşmelere ilişkin Sayın Hocamın bir değerlendirmesi olacak. Değerli Hocama söz veriyorum, ondan sonra da kapatacağım.

PROF. DR. METİN KUTAL- Efendim, çok teşekkür ediyorum

Tabii kıdem tazminatı gibi zor bir konu gündeme geldiğinde psikolojik olarak herkesin eğilimi, bunu erteleyelim biçimde oluyor. Erteleyelim, evet, erteleyelim. Ama elbette bu yaraya günün birinde neşter vurmak gerekiyor. Bunu da her hâlde vurabilecek yöntemi de, termini de kararlaştıralım. Yani bu kadar masraf, bu kadar zahmet, bu kadar gayretten sonra, bu kadar lüks bir Otelde yapılan Çalışma Meclisi'nin bir fare doğurmaması lazım, sonuç ortaya çıkması lazım.

Kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasıyla ilgili tartışmalara arkadaşların ben şahsen daha fazla ilgili göstereceklerini umuyordum, yani konfederasyon başkanlarının konuşmaları dışında toplantıya katılan işçi ve işveren kanadından arkadaşların çok daha fazla görüş bildireceklerini umuyordum; umduğum gibi olmadı.

Sayın Bakanımız üç önemli noktaya değindi; belki o konuda bir ufak açıklama yapmak gerekir. Kıdem tazminatı, işsizlik sigortası ve iş güvencesi bir arada ele alınmalıdır konusunda Bilim Komisyonu bir kanaate vardı, bir uzlaşıya vardı dedim. Tabii bunlar ille birbirleriyle irtibatlandırılсын biçiminde bir ilke kararı değildi, hatta bunların işlevleri esasında birbirinden farklıdır. Türkiye bunları birbirine karıştırdığı için kıdem tazminatı sorunu bugünkü hâlde gelmiştir. Açın bakın eski İş yasalarının gerekçelerine. Diyor ki, "işsizlik sigortası olmadığından dolayı kıdem tazminatı 30 güne çıkarılmıştır." TÜRK-İŞ'in uzun süre savunduğu bir görüş vardı; iş güvencesini filan, yani evet, olursa iyi olur da, kıdem tazminatını biz 30 güne çıkarırsak işverenlerin yükü artar, dolayısıyla böylece iş güvencesi de sağlanmış

olur; bunlar isabetli politikalar değildir. Çünkü, işsizlik sigortasının işlevi başka, kıdem tazminatının başka, iş güvencesinin başka. Hele bunların birbiriyle bağlantılı olarak sözgelimi bir fonda dayanışma içine girmeleri her hâlde mevcut olmayan bir uygulama. Ne var? Bunların arasında birbirlerini tamamlama özelliği var. Onun için Avrupalı işsizlik sigortasını önce kabul etmiş, daha sonra iş güvencesini 50'lerden itibaren, özellikle 70'lerden sonra kabul etmiş, ILO 1982'de 158 sayılı sözleşmeyi kabul etmiş, kıdem tazminatı konusunu da ulusal yasalara bırakmış. Ama bunların hepsi birbirinden ayrı.

O bakımdan, yani çözüm bulurken bunların icabında işsizlik sigortasında şu kadar fon birikti, bir değerli arkadaşımızın burada ifade ettiği gibi, oradan da bir miktar Kıdem Tazminatı Fonuna aktarma yapalım; Sayın Bakanımızın da işaret ettiği gibi, bu elbette düşünülemez.

Fonun malî yapısı konusunda Sayın Bakanın görüşlerine tamamen katılıyorum. Yani, bunun ileride Türk vergi mükellefine bir yük hâline dönüşmesi ihtimalini kesinlikle önlemeliyiz Bu sorumluluk işverenlere aittir. Onun için prim ödeme yükümlülüğü de sadece işverenlere aittir. Dolayısıyla burada, acaba şuradan da biraz yardım, Hazine'den de biraz katkı, İşsizlik Sigortası Fonundan; böyle bir şey asla düşünülmemelidir.

Prim oranı ne olacak? Burada da bir kafa kargaşası var gibime geldi. Bilim Komisyonunun hazırladığı taslakta prim oranı yüzde 3 olacak denmiyor; yüzde 3'ü geçmemek şartı ile Fon Yönetim Kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca tespit edilecektir deniliyor. Bunlar aynı şey değil. Ondan sonra da ilave ediyorum, diyorum ki, gerçekten, o Komisyonun bir üyesi olarak, biz aktüeryal hesapları yaptırma zamanını bulamadık. Refik Baydur çok iyi hatırlarlar. Ne olmalı? Denmeli ki, tıpkı Bilim Komisyonunda olduğu gibi, her bir işçi konfederasyonu birer aktüer, işveren konfederasyonu üç aktüer, Sayın bakanlık üç aktüer belirlesin. Bunların ellerine doneler verilir ve oransal bir rakam bulmaya memur edilir, bunlar gerekli çalışmayı yaparlar, ortaya daha sağlıklı bir sonuç çıkar.

Sayın Baydur'un sözünü ettiği 10 yıllık sigortalı prim konusu Bilim Komisyonunda yine aktüeryal hesaplar yapılmadan kabul edilmiş olan bir esastır. Ancak, tebliğimde belirttim, tıpkı prim oranı nasıl aktüerlerin çalışması sonunda belirlenmesi gerekiyorsa, bu da aktüerlerin çalışması sonunda belirlenmeli. Yani, öyle zannedildiği gibi, bugünkü kıdem tazminatı gibi işe başlamış işçi "hizmet akdinin devamı süresince" 10 yılı tamamlamış, ayrılıyor ve kıdem tazminatını istiyor, durum taslakta böyle değil. Taslak iyi incelenirse, prim ödenen tam yıl esasına göre bu hesap yapılacak. Öyle zannedildiği kadar bu da başıboş bırakılmamış. Ama yeterli mi? Yeterli değil. Bunun üzerinde teknik çalışmalar yapılsın ve buna göre sonuçlara varılsın. Ama her hâlde yüzde 8 bunlar spekülasyon. Vaktiyle de işveren konfederasyonları bunları ortaya atmıştı; yüzde 8, yüzde 9 prim

ödenirse ancak bunlar ödenir denilmiştir. Bunlar acaba bilimsel birtakım çalışmalara mı dayanıyor? Zannetmiyorum. Onun için, aktüerlerin çalışması konusunda en azından bu Çalışma Meclisi'nde bir ilke kararının alınmasının çok yararlı olacağına inanıyorum. Aksi hâlde siz her ay, zaten üçlü yapılanma, sosyal yapılanma konusunda İş Yasası uyarınca toplanıyorsunuz, meseleleri oraya da götürürseniz oralarda da görüşülür; ona bir engel yok, ama bu Çalışma Meclisi'nde somut birtakım adımlar atılmalı diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

MURAT BAŞESGİOĞLU - Ben teşekkür ederim Hocam. Sağ olun.

Şimdi bugünkü bölümü bitiriyoruz bu şekilde. Yarın 9.30'da başlıyor oturumumuz. Ben ancak bir bölümüne iştirak edebileceğim. Arkadaşlarımız burada olacaklar. Yalnız, toplantıyı kapatmadan...

BİR KATILIMCI- Başkanım, müsaade eder misiniz?

MURAT BAŞESGİOĞLU- Buyurun.

BİR KATILIMCI- (Devamla) Biraz önce Hocamız herkesin görüşlerini bekliyoruz dedi. Ama bizim davetli olarak söz hakkımız olup olmadığını kestiremediğimiz için söz alamadık. Yarın bizim hakkımız olacak mı efendim? Teşekkür ederim, bizi davet ettiniz. Lütfen yarın burada kalıp acaba fikirlerimi arz edebilecek miyim?

MURAT BAŞESGİOĞLU- Edebilirsiniz, edebilirsiniz.

Kıdem tazminatı konusunu bağlamadan şunu söyleyeyim: Eğer Sayın Baydur'un söyledikleriyle işçi konfederasyonlarımız da aynı paralelde düşünüyorlarsa onun için ayrı bir çalışma programı düzenleyebiliriz. Doğrudur dediği. Daha kendi aralarında yahut da kendi içlerinde bu fon tasarısına ilişkin görüş oluşturma aşamasında değiller benim bildiğim kadarıyla. Gerçi Hocam sağ olsun, çok önce verdi bu tasarıyı Bakanlığa, ama bunu biz de aramızda bir tartışıp nihai bir duruma gelmedik. Yarınki görüşmelerin ışığında eğer böyle bir görüş birliği olursa fon için ayrı bir çalışma planı yapabiliriz. Ama, Hocamın dediğine de katılıyorum. Yani, en azından bunun metotları konusunda burada bir ilke mutabakatına varabilirsek, özellikle teknik inceleme gerektiren konularda, o bile bir ilerleme olur diye düşünüyorum.

Evet, başta Hocam olmak üzere bu tebliği sunan arkadaşlara, görüş ifade eden, katılan herkese çok teşekkür ediyorum. Toplantımızı kapatıyor, hepinize saygılar sunuyorum.

I. GÜN SONU

----- X -----

9. ÇALIŞMA MECLİSİ

2. GÜN DİVAN ÇALIŞMALARI

ENİS YETER (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı-Divan Başkanı)-

9. Çalışma Meclisi'nin değerli üyeleri, değerli katılımcılar, değerli basın mensupları;

Dün başlayan 9. Çalışma Meclisi'nde bildiğiniz gibi Türkiye'nin gündeminde önemli yer tutan iki konuda, Bakanlığımızca diğer sosyal tarafların da katkılarıyla hazırlanan iki konuda raporlar sunuldu. Bunlardan birisi istihdam konusu, diğeri de kayıt dışı istihdamın önlenmesi konularındaydı. Ayrıca, Sayın Hocamız Metin Kutsal tarafından da Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısıyla ilgili bilgi verildi. Tabii gerek raporlar, gerekse kanun tasarısı, Çalışma Meclisi'ndeki tartışmalarla şekillenecek ve burada aldığı şekilde de bilahare uygulanacak, takip edilecek ve yasa tasarısı da Parlamento gündemine getirilecek. Bu konuda Sayın Bakanımız da dün gerekli açıklamaları yaptılar.

Şimdi bugünkü oturuma devam edeceğiz. Sayın Bakanımız bilahare katılacaklar; bunu da bilgilerinize sunuyorum.

Söz almak isteyen değerli katılımcılar Divana isimlerini bildirecekler ve bu şekilde oturumumuz devam edecek.

Evet, buyurun Sayın Başkan Salih Bey.

Konuşma yapan arkadaşlarımızın ismini ve katıldığı kurumu bildirmelerini istirham ediyorum; çünkü kayda alınıyor, bilahare kitap hâline getirilip yayınlanacaktır.

SALİH KILIÇ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı)- Sayın Başkan, işçi-işveren kuruluşlarının başkan ve yöneticileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın değerli temsilcileri, sendikalarımızın başkan ve yöneticileri, basınımızın değerli temsilcileri;

Sizleri şahsım ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum.

Çalışma Meclisi'nin 12 yıl sonra toplanmasını olumlu olarak bulmakla beraber, bu toplantının içeriğinin hazırlanması ve hayata geçirilmesi konusunda, gündemin sosyal tarafların görüşlerinin dikkate alınmadan hazırlanması konusundaki eksikliğe dikkati çekmek istiyorum. Çalışma Meclisi'nin daha aktif ve verimli olması konusundaki görüşlerin alınması bizce son derece yararlı olacaktır.

Bu toplantıda ülkemizin ekonomik ve sosyal gündeminde ağırlıklı olarak yer alan iki önemli konuyu ele alıyoruz. Bunlardan istihdam ve işsizlik raporu ve kayıt dışı raporunu hazırlayanlara ve sunanlara teşekkür ediyorum.

Bu raporlar teorik olsa da yeni bir perspektif, yeni bir ufuk açan yaklaşımlarla ortaya konmuş ve dolayısıyla da gelecekte kaynak olarak sağlıklı bir şekilde ele alınabilecek raporlardır. Ancak burada şunu ifade etmek isterim: Bu toplantılarda bundan sonra ILO'nun 144 sayılı sözleşmesi ve 152 sayılı tavsiye kararları doğrultusundaki üçlü yapının korunarak çoğunluk ilkesine uyulması gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bürokratlarının bu tür toplantıları psikolojik baskı altında kalmadan yapmalarının hem uluslararası sözleşmelere, hem de teamüllere daha da uygun olacağını ifade etmek isterim.

Çalışma Meclislerinin 12 yılda bir değil, iki veya üç yılda bir yapılmasında ve tek gündemle toplanmasında büyük yararlar olduğuna inanmaktayım.

Değerli katılımcılar, ülkemizin en önemli konularından biri olan işsizlik, yoksulluğun ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin temel sebeplerinden birisidir. Son bir yıl içinde işsizlik ve kayıt dışı istihdamın yol açtığı sorunlar, çözüm önerileri çeşitli platformlarda tartışıldı. Ekonomik ve Sosyal Konsey’de istihdam ve işsizlik görüşüldü. İş-Kur’un Genel Kurulunda ulusal istihdam politikası için öneriler geliştirildi, kararlar alındı, eylem planları hazırlandı.

Ekonomik ve Sosyal Konsey’e bağlı ve sosyal tarafların katılımıyla oluşturulan İstihdam ve Çalışma Hayatı Kurulu, istihdam artışını engelleyen faktörlerin çözüm önerileri belirlendi. İzmir İktisat Kongresi’nde de bu konu, oluşturulan kurullar tarafından hazırlanan raporlarla hayata geçirilmesi için çalışmalar yapıldı. TÜRK-İŞ bu platformlarda etkin bir biçimde yer alarak, ülkemiz ve çalışma hayatımız için önemli olan ve bu konuda önem taşıyan ilgili görüşlerini oralarda açıkladığı gibi bu toplantıdan önce de hazırladığımız raporları sizlere dağıttık. Bütün bunlara rağmen konuya kısaca değinmek gerektiği zaman, Sayın Bakanımızın da belirttiği gibi, Genel Kurulda görülen tespite göre, işsizlik bir ülkede sadece üretim ve gelir kaybına yol açmamaktadır, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dışlanma, yoksullaşmanın da beraberinde getirildiğini görmekteyiz. İşsizlik dünyada ve Türkiye’de ekonomik gelişmişlik düzeyi ile nüfus yükselişi ve gelişimi oranı ile iç içe gelişen sosyal bir vakadır.

2001 yılında dünyada 160 milyon işsiz varken, bu sayı 2003 yılında 20 milyon artışla 180 milyonu bulmaktadır. Aynı durum Türkiye’de de yüzde 12’lerdedir ve gizli işsizliklerle de beraber yüzde 15’leri bulan bir işsizlik oranıyla karşı karşıyayız.

İşsizliğin azaltılmasında en etkili çözüm yollarından biri de ekonominin büyümesi, yeni yatırımların yapılması, iş alanlarının açılmasıyla mümkündür. Bu konuda ülkemizde ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Uygulanan ekonomik programlar çerçevesinde kamu kesimi yatırım yapamaz duruma getirilmektedir.

Serbest piyasa ekonomisinin içerisinde lokomotif görevi yüklenen özel sektör, her türlü teşviklere rağmen kendisinden beklenen performansı gösterememektedir.

Siyasal iktidarın öncelikli hedefi istihdamı artırıcı, işsizliği önleyici politikalar olmalıdır. Anayasanın emrettiği sosyal devlet gerçeğinden de hareket ederek bunları hayata geçirmek zorunda olduğunun bilinci içerisinde davranmak zorunda olduklarını ifade etmek isterim.

Hükümetler, insan onuruna yaraşır iş olanaklarının yaratılması için çaba göstermek ve özel sektörde yaratılan iş olanaklarının da daha nitelikli olmasını sağlamak durumundadırlar. İşsizliğin azaltılması sorumluluğu sadece özel sektöre devredilmemelidir. Türkiye’de işsizlik kronik bir işsizlik durumunu arz etmektedir. Yaşanan bu kronik işsizlikte yaşamaya Türkiye devam edecektir; bunu herkes söylemiyor, sosyal taraflar olarak bizim söylemek görevimizdir. Buna nasıl bir sosyal tedbirin ve desteğin alınabileceğini de sosyal taraflar olduğu kadar Hükümetler de bu konuda çalışma yapmak zorunda olduğunu ifade etmek isterim. Ayrıca da, IMF’yle sekizinci gözden geçirme sürecinin içinde bulunduğumuz bir dönemde Dünya Bankası ve IMF birçok Avrupa ülkesiyle Güney Amerika’daki bazı ülkelerde sosyal problemlerin çözüm kriterlerini yeniden ele almaktadır. O zaman Türkiye’de de bu süreç içerisinde işsizlik ve yoksulluk kriterinin yeniden tespit edilmesi ve bu konuların iyileştirilmesi konusunda tedbirlerin neler olacağı yeniden belirlenmelidir. Gelir dağılımını düzenleyen ve çalışan kesime gelir transferini sağlayan sosyal amaçlı eğitim, sağlık ve altyapı yatırımları konusunda adımlar atılması için yüzde 6.5’lik faiz dışı fazla oranı yeniden gözden geçirilmeli ve bu önemli hizmetler kapsam dışı bırakılmamalıdır.

Türkiye’de işsizlik sayısının, Başbakanımızın önerdiği "kayıtlı işverenin istihdamı ve bir işçi de sen al" sloganıyla çözüm yolu olacağı kanaatinde değilim.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’nin 1 milyon 200 bin üyesi vardır. Ama, bunun yanı sıra 400-500 binin istihdam yapabilecek ne gücü, ne de kapasitesi vardır. Şu anda istihdamı en iyi şekilde sağlayabilecek 40 bine yakın işyeri ve işletme vardır. Bu şartlar içinde biz işçi kesimi olarak üretken istihdamın yaratabilmesi, Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın "iyi işler" diye tanımladığı istihdamı talep ediyoruz. Çeşitli teşvik, muafiyet, istisna gibi palyatif tedbirlerle soruna kalıcı çözüm getirilmesi mümkün değildir. Bunların yalnızca psikolojik atmosferi yumuşatmaktan öteye geçemeyeceğini ifade etmek isterim. Nitekim Başbakanın önerisi karşısında özel sektör hem SSK primlerinin ve Gelir Vergisinin, işsizlik sigortası işveren payının belli bir dönem Hazine tarafından karşılanması gibi taleplerde bulunuldu. Böyle bir yaklaşımı yanlış buluyorum. Ekonominin kendi dengeleri içerisinde soruna çözüm aramanın şartlarını mutlaka ayrıntılı bir şekilde ele almak zorundayız. Oysaki, Sayın Bakanın dün sabahki konuşmasında belirttiği gibi, özel sektörde son bir yılda 3.6 katrilyon lira bir teşvik sağlanmasına rağmen bu durum istihdama yüzde 12’lik, 14’lük büyümelere rağmen yansımamıştır. Bu durum bu kadar açıkça ortadayken yeni teşvikler talep ederek istihdamın artırılmasını ileri

sürmek bize inandırıcı gelmemektedir. Aktif istihdam politikaları ekonomik ve sosyal politikalarla birlikte bütünlük içerisinde ele alınmalıdır.

Yeni bir anlayış çerçevesinde uzun vadeli hedef ve tedbirler belirlenmeli, sağlıklı kaynaklara dayalı, istikrarlı ve sürdürülebilir büyüme sağlanmalıdır. Türkiye’de yaratılan yatırımların önündeki engel olarak bazı kesimler iş gücü maliyetlerinin yüksekliğini ileri sürmektedirler. TÜRK-İŞ olarak bu görüşe kesinlikle katılmıyoruz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun kendi yaptırmış olduğu araştırma doğrultusunda, Marmara bölgesinde 325 işçinin istihdam edildiği 600 işyerinde yapmış olduğu araştırmalarda bütün işverenlerin tepkisi, maliyetler içerisinde yüzde 36’yla hammadde ve enerji girdisi, yüzde 24’le de faiz girdisi, yüzde 16’yla sosyal kesintilerle beraber vergi, yüzde 8’lik iş gücüne katılan ücretlerin maliyeti, 0.8 de sendikal etkilerden kaynaklandığını ifade etmektedirler. Bu nedenle, işverenlerin SSK’ya verdiği bildirgelere göre, Türkiye genelinde kayıtlı işçilerin ortalama brüt aylığı 2003 yılında 726 milyon lira düzeyindedir.

SSK’ya kayıtlı üç işçiden birinin geliri asgari ücret düzeyindedir. Bu nedenle, işsizliğin önlenmesinde devlet gelirlerinin düşüşü sağlanarak çalışanların gelirinin düşürülerek işsizliği önlemek yanlış bir girişim metodudur. İhracata dayalı büyüme hedeflerini geliştiremezseniz, yatırım ortamının iyileştirilmesi için bürokratik engellerin ortadan kaldırılması ve yabancı sermaye teşvikinin daha da kolaylaştırılmasını sağlayamadığınız sürece hepsi laftan başka bir şey değildir. Bu nedenle, Sayın Bakanımızın ve daha evvelki yapılan görüşmelerde de, Türkiye’de istihdam yapısıyla ilgili diğer dikkati çeken hususun da kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması olduğu ifade edilmektedir.

Evet, kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini de bozmaktadır. Onun yanı sıra, işletmeler arası rekabeti olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Kayıt dışı istihdamın bir diğer yönü de, kayıt dışı çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerinin sağlıklı bir şekilde sağlanamamasından yoksun olduğundan kaynaklanmaktadır. Ülkede sosyal barışın sağlanması ve korunması, gelir dağılımı adaletsizliğinin olduğu, yoksulluğun ve işsizliğin arttığı, kayıt dışı istihdamın yaygınlaştığı bir ortamda mümkün değildir.

Kayıt dışıyla mücadelede siyasi istikrarın yanı sıra risk alma sorumluluğunun gereğini yerine getirmek mecburiyetindedirler. Kayıt dışıyla mücadele etmek siyasi iktidarların riskidir. Bunun yanı sıra işverenlerin de anayasal, yasal sorumluluklarının gereğini yerine getirmek, çapraz denetimin etkin bir şekilde hayata geçirilmesi, cezaların artırılması, kayıt dışına karşı bilinç ve kültürünün işverenlerden, hükümet edenlerden, parlamenterler, sosyal kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden topyekun mesele haline getirilmesiyle mümkündür. Bilgilendirme, toplumu duyarlı hale getirmek hepimizin görevidir. Bunun da en itici gücü, acil eylem ve aracı da örgütlü toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşturulmasıdır.

Değerli konuklar, bu Çalışma Meclisi'nin gündemindeki en önemli konu da, Kıdem Tazminatı Fonu'dur. Bu fon tartışması, 2001 yılındaki protokol doğrultusunda gelişmiştir. O zamanlar kıdem tazminatı hakkının geriye götürülmesi, kazanılmış hakların korunması konusunda taviz vermeyeceğimizi söylememize rağmen tartışılmakta ve ülkemiz için yararlı olacağı ileri sürülmektedir. Kıdem tazminatı müessesesinin iç mevzuatımıza girdiği günden bugüne kadar 20 kez değişikliğe tabi tutulmuştur. Ancak, yapılan her değişiklikte gelişme kaydederek işçiler bakımından ödün verilemez, vazgeçilemez bir kazanılmış işçi hakkı haline gelmiştir.

Üzülerek belirtmek isterim ki, ilk defa bu hakkı geriye götüren bir düzenleme yapılmak istenmektedir.

Peşinen belirtelim ki, TÜRK-İŞ'in kazanılmış hakkı geriye götürecek bir düzenlemeyi kabul etmesini kimse bizden beklememelidir. İşçiler açısından kıdem tazminatı, işsizlik sigortasından ve iş güvencesinden daha farklı bir önem taşımaktadır. Dün burada söylenen, "TÜRK-İŞ'in işsizlik sigortası olmasın, kıdem tazminatı 30 gün olsun" diye bir görüşünün olup olmadığını araştırdım, böyle bir görüşünün de olduğuna rastlamadım. Yeni İş Kanunuyla getirilen iş güvencesi hükümleri yasal kısıtlamalar yüzünden tüm çalışanların ancak yüzde 17'sini kapsayabilmiş durumdadır. Kanun, 15 aylık uygulama döneminde işten çıkarılan işçilerin ancak yüzde 3'ü işe iade kararı sonucu eski işine dönebilmiştir.

İşsizlik sigortası ise, hem ödenen işsizlik ödeneğinin miktarı, hem de ödeme süresi bakımından gelişmiş ülkelerin çok gerisinde kalmaktadır. Uygulamaya bakıldığında, iş güvencesiyle işsizlik sigortasının kıdem tazminatı karşılığı olamayacağı, kıdem tazminatının yerini alamayacağını herkes bilmelidir. Öte yandan, iddianın aksine, bazı farklılıklar olmakla beraber Avrupa'nın, her üç müessesenin birlikte uygulandığı ülkelerin de mevcut olduğunu ifade etmek isterim.

Fon ile kıdem tazminatına hak kazanmanın, primin ödenmesi şartına bağlı kılınması ve işsizlik sigortası primiyle birlikte tahsilinin öngörülmesi, ülkemizdeki kayıt dışı işçiliğin ulaştığı boyut dikkate alındığında kıdem tazminatı hakkına kavuşmanın ne denli riskli olduğunu hepinizin takdirine sunuyorum. Yüzde 60, yüzde 70 üzerinde kimsenin kıdem tazminatı alabileceği kanaatinde değilim; zaten çalışma şartları da buna cevaz vermemektedir. Her ne kadar fon tasarısı taslağında kıdem tazminatının devlet güvencesi altında olacağı ifade edilmekte ise de, primlerin ödenmemesi ya da fonun kötü yönetim sonucunda acze düşmesi hâllerinde devlet güvencesinin nasıl sağlanacağı açık ve kesin belli değildir. Devlet güvencesinden maksat işletmelerin kıdem tazminatından doğan sorumluluklarını mali açıdan devletin sırtına yüklemek ise, bu durum asla kabul edilemez. O halde, muhtemel gelişme, çalışanların ödedikleri vergilerle oluşan genel bütçeden kendi kıdem tazminatlarını finanse etme durumuyla da yarın öbür gün karşı karşıya kalabileceğimizi ifade ediyorum.

Öte yandan, devletin fonunda biriken paralar üzerinde istediği tasarrufta bulunulmasını engelleyecek, güvencenin nasıl sağlanacağı tam net bilinmemektedir. Primlerin Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından tahsilinin öngörülmesi, kurumun prim tahsilinde gösterdiği olumsuzluklar ve yaşanan gelişmeler dikkate alındığında, işçinin kıdem tazminatı hakkına kavuşmasının imkânsızlığı bir kez daha kolaylıkla görülmeye değerdir. Ayrıca, kıdem tazminatına esas olacak sürenin hesabında prim ödeme günlerinin esas alınması, işçinin kendi ihmali olmadan prim ödenmeyen sürelerin dikkate alınmaması için büyük kayıplara yol açacak bir uygulama olduğunu ifade etmek isterim.

Yine kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücretin, işçinin son ücreti olmayıp, prim, yapılan son takvim yılının ortalamasının esas alınması, mevcut ve kazanılmış kıdem tazminatı hakkından ne denli geriye gidildiğini açıkça gösteren en büyük emarelerden biridir. Bu nedenle, değerli konuklar, TÜRK-İŞ olarak hak kaybına yol açacak ve kıdem tazminatı hakkını geriye götürecek, garanti altına almayacak bir düzenlemenin tartışılabilir tarafının olmayacağını ifade etmek isterim. Bu şartların korunmasının mutlaka kaçınılmaz olduğuna inanıyorum. Yukarıda özetle sunulan sakıncaları giderecek ve tam güvence sağlayacak düzenleme yapıncaya kadar TÜRK-İŞ, kıdem tazminatı hakkının özüne dokunulmasının ve çalışan işçiler için geriye götürülmesinin karşısında olma kararlılığından vazgeçmeyecektir. Genel Kurullarda almış olduğu kararları da çekinmeden hayata geçirecektir.

Bu tür sosyal içerikli yasaların düzenlenmesinde, Avrupa’da örnekleri de vardır, uzun tartışmalardan sonra kazanılmış hak kavramlarının geriye götürülmeden, sosyal tarafların görüşleri, sosyal tarafların mutabakatları alınmadan bu tür düzenlemeler yapılmaz. Ancak ülkemizde var olan bir an evvel Meclise götürülmesi gibi bir yaklaşımı kabul etmek mümkün değildir. Biz bu şartlar altında, Kıdem Tazminatı Fonu Yasasının hiçbir zaman için işçiye, işyerine, toplumsal barışına fayda getirmeyeceğini düşünüyoruz. Ayrıca da, mentalitesi itibarıyla fonun felsefesi de çok yanlış. Mesela burada dört kişilik yönetim anlayışını ortaya koyan, devletin güvencesinde teminatlı bir fon kurduğunuz zaman devlet bir kişi ile temsil edilecek, işveren prim ödüyor ama primi ödedikten sonra işçinin zaten ayrılma sürecinden sonra iş akdi, hizmet akdi ilişkisi kesildiği hâlde işverene 2 kişi kontenjan tanınıyor. Oysa fonun yönetiminde etkin olarak işçilerin olmasının sağlanması gerekmektedir; bu aynı şekilde Sosyal Sigortalar Kurumu’nda da yaşanan şey. İşçiyle işveren primleri ödemektedir; ama, devlet etkin olduğundan dolayı batma noktasına gelmektedir. Bu çarpıklığın da mutlaka düzeltilmesi gerekmektedir.

İkinci önemli konu, hak kazanma kavramının 10 yıl geriye götürülmesi. Aktüeryal dengelerle değerlendirilen bir yapıda ne demektir 10 yıl? Tecrübeli işçiye, iş gücünü işyerinde korumak için. Ama, kazanılmış hakkı geriye götürerek mevcut

uygulamadan geriye gitmesi, fonun birikiminin mi korumasıdır, işçinin tecrübesinin, işyerinde tecrübe kazanarak elde etmiş olduğu bir mevziiyi kollamak mıdır? Bu nedenle de, bu yapı itibarıyla Kıdem Tazminatı Fonu konusunda TÜRK-İŞ'in tavrı olumsuzdur. Kazanılmış haklardan geriye giden bir düzenlemeye de evet dememiz mümkün değildir.

Sözlerime burada son verirken, Çalışma Meclisi'nin, yine tekrar ediyorum, tek gündemli hassas konularda iki veya bir yılda, sosyal tarafların katılımlarıyla daha içerikli, zenginleşmiş bir Çalışma Meclisi'nin toplanmasını sağlamak gereklidir. Başında da söylediğim gibi, bundan sonra kuralları koyarsak, kuralları sağlıklı bir şekilde uyarlırsak, bu da hem kuralların kendimize, hem de toplum yararına olacaktır. 144 sayılı sözleşmenin ve 152 sayılı yönergenin mutlaka hayata geçirilmesi TÜRK-İŞ'in ilke kararıdır. Kurumlar ayakta kaldığı sürece uluslararası norm ve ilkelerle beraber çoğunluk ilkesinin mutlak hayata geçirilmesinde TÜRK-İŞ kararlıdır. Bu da bizim en doğal hakkımız olduğunu bu vesileyle hatırlatıyor, hepimize en derin saygılarımı sunuyorum.

ENİS YETER - Teşekkür ediyoruz.

Sayın Başkanın konuşmalarında belirttiği iki hususa değinmek istiyorum: Birincisi, konuşmalarının başında ve yine sonunda belirttiği husus: "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bürokrasisi psikolojik baskı altında." Böyle bir psikolojik baskıyı biz hissetmiyoruz ve yaşamıyoruz bürokratlar olarak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bürokrasisi olarak yasaları uyguluyoruz. 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasanın Çalışma Meclisi'nin teşekkülüyle ilgili şu maddesi açık: "İşveren sendikaları konfederasyonlarından 3, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan 2, diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından 1'er temsilci katılır" diyor. Kendilerinin ifade ettikleri çoğunluk ilkesi, yani işçi kesiminin temsilindeki çoğunluk ilkesiyle ilgili olarak yazılı başvurularını bundan bir müddet önce Bakanlığımıza iletmışlerdi ve biz de ILO yani Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Ankara Temsilciliğine görüş için gönderdik. Zannediyorum Ankara temsilciliği de Cenevre'ye iletti. Henüz daha sonuçlar gelmedi.

Diğer değinmek istediğim konu da, yatırım ortamının iyileştirilmesi konusu, ki hakikaten çok önemli bir konu. Bu konudaki bir Bakanlık uygulamamızı buradan ifade etmek istiyorum. Dün Sayın Bakanımızın konuşmasında belirtmediği bir husustu bu: Biliyorsunuz, belirli sayıda, yani fazla sayıda işçi çalıştıran işletmelerde Bakanlığımız tarafından. İş Teftiş Kurulu müfettişlerimiz gerekli denetimleri yaptıktan sonra kurma ve işletme izni veriliyor. Yeni bir yönetmelik hazırladık ve bu izinleri almak için daha önce 30'a yakın olan evrak sayısını 3'e düşürdük, sadece 3'e ve süre koyduk; 1 ay içerisinde sonuçlanmadığı takdirde otomatik olarak kurma izninin alınmış sayılacağını belirttik, ki bu da, bu konuda işletme sahiplerine çok büyük kolaylık sağlayacaktır.

Başka söz almak isteyen?

Buyurun Toker Hocam.

PROF. DR. TOKER DERELİ- Sayın Müsteşarım, Sayın Başkan, işçi ve işveren kuruluşlarımızın muhterem üyeleri, sevgili meslektaşlarımız; İstanbul Üniversitesinden emekli olduğum hâlde yine İstanbul Üniversitesini zikrettim. Çünkü insan 43 sene hizmet verdiği bir kurumdan kopamıyor. Hemen belirtiyim, bu 43 yıllık meslek hayatı içinde, ülkemizdeki tüm Çalışma Yasası çalışmalarına katıldım. Fakat Çalışma Meclisi'ne ilk kez belli tesadüfler sonucu, her hâlde Türkiye'de falan değildik. Bu toplantının yöneltilen bazı eleştirilere rağmen yararlı olduğuna inanıyorum. Eğer arkası gelir, devam ederse, daha böyle yapılı, daha belirgin konularda yoğunlaşacak şekilde ülkemizin önemli çalışma sorunlarına çözüm getireceğine inanıyorum.

İki ana başlık altında konular incelendi: Bunlardan birinci ana başlık istihdam konusu, hani kayıt dışı istihdamı da veya emek piyasasını da buna dahil edersek; ikincisi de kıdem tazminatı konusu.

İstihdamla ilgili konularda Sayın Bakan Salih Kılıç'ın gözlemlerine büyük ölçüde katılıyorum. Burada ilginç bir gözlemim şu: Birkaç yıldır, üstelik taleplerini ILO'ya da yönelttikleri için işveren kesiminin istihdam ve işsizlik konusuna gösterdiği duyarlılık çok yüksek, yani işçilerle hemen hemen eşit düzeyde, hatta istihdam konusunun daha çok bir sol söylem olduğu düşünülürse, bunda esas itibarıyla inisiyatifin işçi kesiminde olması lazım. Tabii sendikalarımız da buna önem vermişlerdir. ILO'ya, 122 sayılı sözleşmenin dikkate alınması amacıyla iki kez 2002'de ve 2003'te, 2004'teki gündemde de vardı. Fakat gündeme alınma biçiminde, hatırladığım kadarıyla 2002'de konunun getirilmesinde hem TÜRK-İŞ'in, hem İşverenlerimizin, TİSK'in şikâyetleri söz konusu olmuştur. Burada iki taraf da, burada belirtilen boyutlar doğrultusunda, özellikle TÜRK-İŞ tabii IMF politikalarını eleştirerek istihdam konusunun önemini vurgulamışlar, ILO da bizi sorgulamıştır.

Tabii işsizliğin çok çeşitli sakıncaları ve sosyal bir sorun olduğuna değinildi. Bunlar mutlaka çok önemli, ülkeyi, hatta siyasî istikrarı sarsacak boyutta önemli konulardır, tarih boyunca da böyle olmuştur. İktisat biliminin de önemli ekolleri esas itibarıyla istihdam konusunda yoğunlaşmışlardır. Ama konunun bir başka önemli boyutu, sendikal özgürlükler açısından. Konuya bu açıdan yaklaşan Uluslararası Çalışma Örgütü, istihdam sözleşmesinin temel insan hakları niteliğindeki 87 ve 98 sayılı sözleşmelerden de önemli olduğunu vurgulamıştır. Çünkü, istihdam olmayınca sendikal özgürlüklerin hiçbir anlamı esasen kalmamaktadır. O açıdan konu her iki tarafça, fakat özellikle TÜRK-İŞ ve diğer işçi kuruluşlarımızca gereken önemde ele alınmalıdır.

Türkiye'de ise aylık iktisadî göstergelerde, bizlere gelen raporlarda, daha çok ekonominin enflasyon, büyüme, cari açık ve benzeri boyutlarına değiniliyor.

İstihdamı ancak bizler bulunduğumuz kurumlarda müdahale edince birkaç ayda bir değiniyorlar. Oysa, istihdamda işsizliğin olduğu boyut ortada. Üstelik, son bir toplantıda, geçen ay geline nokta yüzde 12.4'tür. Yüzde 10.5'lerden yüzde 12.4'e bir sıçrayış olmuştur. Kaldı ki, bu rakamların da konuyu yansıtmadığını biliyoruz, işte eksik istihdamla ve ümidi kırılmış işçilerin iş gücü piyasasından çekilmesi, ki o tabii işsizlik içinde görünmüyor açık olarak, fakat temelde onlar da işsizdir, Türkiye'de işsizlik yüzde 20'lere muhtemelen aşmaktadır.

Bu arada konu tabii genel iktisat teorisi içinde bizim alışageldiğimiz noktadan farklı boyutlarda 15-20 senedir ele alınıyor. Ekonomi politikaları, dünyadaki yaklaşımlar vesaire değişmiştir. Keynesyen ekonomi geleneğinde yetişen bizlerin zamanında anlamakta ve ısınmakta zorluk çektiğimiz önemli bir olay şudur: O dönemde enflasyonun artması, belli oranda tabii, aşırı değil, işsizliğin azalması anlamına gelmekteydi. Yine enflasyon artışıyla belli bir büyüme doğru orantılı biçimde. Bunlar arasında belli bir orantısal ilişki daima olmuştur. Ünlü Philips ilişkisi bunu böyle gösteriyor. Uzun yıllar boyunca, 60'lar, 70'lere kadar Amerika Birleşik Devletleri, daha çok enflasyonun düşük olması için biraz daha yüksek işsizliğe müsamaha etmiş, Avrupa ekonomileri ise, işsizliğin düşük olmasını ve ona karşılık enflasyonun biraz yüksek olmasını müsamaha ile karşılamışlardır. Şimdi bu ilişkiler ters dönmüştür. Temelde günümüzde hem enflasyon, hem büyüme, hem de işsizlik bir arada görülmektedir, bazı istisnalarla. Amerikan ekonomisi büyüyor, büyüme göstergelerinden birisi daima istihdamda ulaşılan nokta, her ay yayınlıyorlar, şu kadar iş yarattık, şu kadar işsizlik azaldı diye; oysa bizim raporlarda bunu pek muntazam görmüyoruz, onu söylemek istiyorum. Türkiye'de bir süre enflasyon içinde durgunluk yaşadık, yani işsizlik yaşadık, günümüzde ise enflasyon kontrol altına alınmış görünüyor belli politikaların sonucunda, fakat şayana hayret büyüme var, ihracat ve ithalat artışı var; fakat işsizlik var aynı zamanda. Büyümeye rağmen işsizlik bizim neslin anlamakta biraz zorluk çektiği bir konu. Son yıllarda, son aylarda basında da bu konu incelenmiştir. Gelen raporlarda, peki, büyümeye rağmen işsizlik nasıl oluyor, niye işsizlik azalmıyor sorusuna cevap ararken, iktisatçılar, o zaman büyüme verimlilik artışı yoluyla sağlanmış olmalı diyorlar. Yani, işçinin verimliliği artmıştır, dolayısıyla işveren daha çok işçi istihdam etmeden yatırım yapıyor, bu büyüme sağlanıyor, ithalat, ihracat artıyor falan diyorlar. Oysa, acaba işçinin verimliliği artmış mıdır? Verimlilik nedir? İşçinin, çalışılan işçi saati başına verimdir. Verim ayrı şey, toplam verim ayrı şey, verimlilik bir orandır. Bu oran gerçekten artmış mıdır? Nasıl artar? Eğitimle ve organizasyonla, yeni teknolojilerle artar. Acaba böyle mi olmuş, yoksa, işçinin çalışma süreleri ortalama uzadığı için, fazla çalışmaya gidildiği için toplam verim artmış. Ama saat başına düşen verim, yani verimlilik artmamıştır, aynı kalmıştır. Bunu incelemek lazım. Çünkü böyle bir iddia gündemde. Belli kuruluşlara muntazaman verilen raporlarda bu verimlilik artışının bir neden olarak ileri sürüldüğünü söylüyoruz. Yanıltıcı olabilir diye düşünüyorum.

Büyüme nasıl sağlanıyor? Büyüme, anladığım kadarıyla daha çok ithalat rakamları, ihracat rakamları yükselişi hâlinde, gerçekte reel bir büyüme değil, finansal değerlerle ve bu harcamalarla artan, hemen ekonomiye istihdam şeklinde yansımayan, belki bir gecikmeyle belli ölçüde yansıyacaktır. Fakat, bugüne kadarki beklememiz bunu gerçekleştirmedi. Onun için, Sayın Salih Kılıç'ın gözlemlerinde, mutlaka yatırımlar artmalı, yatırımlara önem verilmeli, ihracat ve yatırım ithalattan çok, tabii ithalat da, eğer ara mallar, ana mallar yoluyla yatırımı teşvik ediyorsa o ayrı bir şey, ama öyle olmadığını bir kesimi itibarıyla en azından biliyoruz.

Peki, IMF'nin politikalarına rağmen bu dengeler nasıl sağlanacak; gerçekten üzerinde durulması gereken bir şey. Başbakan da söyledi, belli toplantılarda dikkate alınıyor. Artık bunun zamanı gelmiştir. Sadece özel kesimden beklenemez. Hakikaten bir şeyler yapması lazım kamunun ve en azından faiz dışı fazlanın belli bir bölümünün altyapı yatırımlarıyla istihdama yönltilmesi lazım şeklinde bir yaklaşımla karşı karşıyayız; ben de hemfikirim en azından şimdilik.

Arkadaşlarımızın çok mükemmel şekilde hazırladıkları istihdamla ilgili rapor takdire layık. Fakat, burada Salih Beye gene katılmak gerekiyor. Tüm bizim de içinde çalıştığımız yöntemler, yasanın esnekleştirilmesi, diğer teşvik edici yöntemler, sübvansiyonlar vesaire, istihdamı artırmada, -dünya tecrübesi gösteriyor- ancak çok düşük oranda katkıda bulunuyor. Öyle diye bunlardan vaz mı geçeceğiz? Asla. Fakat tecrübe de göstermiş, Batı ülkelerinde, örneğin bu belirli süreli çalışmalar, özel istihdam büroları, esneklik, ödünç işçi, geçici işçi büroları vesaire, istihdamda ancak yüzde 1, yüzde 2, yüzde 3'lük bir artış sağlayabiliyor. Buna rağmen o ülkelerin işçi sendikaları da bu yöntemlere katılıyorlar, yeter ki işsiz olan bir kişiye bile iş sağlansın diye. O bakımdan, bunlar tamam, fakat işin bir de makroekonomik önemli bir yönü var; onu ihmal edemeyiz. Çok çeşitli konular tartışıldı. Muhtemelen Sayın Heyet cevap verecektir. Asgari ücretin merkezi olması, ülke çapında mesela saptanmasının olumsuz bir etki yarattığı söylendi. Bu tabii Türk endüstri tarihinde eskiden de tartışılmış bir konu. Bir ara bölgeseldi Türkiye'de. Ama onun da tartışmaları vardı, örneğin Doğu illerinde asgari ücret daha düşük. Ama mesela ben hatırlıyorum, deniyordu ki, bir mühendisi, bir üniversite öğretim üyesini Doğu iline gönderdiğimiz zaman ona daha az mı ücret veriyoruz? tersine, teşvik için yüksek ücrette imkânlar veriyoruz, bu eşitliğe aykırı; bu tartışmaları çok yakında gibi hatırlıyorum ben. Benim için onlar çok yakında. Sayın Agah Kafkas bir ara, ben o yıllardan bahsederken döndü, sanki çok yaşlıymışız gibi, Hocam dedi, siz bize Türk sendikacılık tarihini temsil ediyorsunuz dedi. Kendisine bunu hatırlatıyorum. Onun için, aktif ve pasif işgücü politikaları gerekli, ama yeterli değil. Tüm önerilen konularda çalışmalar devam ediyor. Fakat yatırım konusunu da bir kere daha vurguluyorum.

Esas itibarıyla, Informal sektör kesinlikle ortaya koyamıyoruz. Şimdi, Avrupa Birliği'nin ve ILO'nun bizden istediği şeyler arasında, korumaların genişletilmesi, yaygınlaştırılması ve Informal sektörün saptanması, berrak hâle getirilmesi ve kapsam içine alınması, bir Avrupa Birliği projesinde, Nurhan Hanım de biliyor, bu bizden ayrıntılarıyla saptanmasını istedikleri bir konu, ki çok zor biliyorsunuz. Örneğin bizim İş Kanunumuzun şimdiki 4'üncü maddesinde yer alan, ki sayısı azaltılan istisnaları bile hayretle karşıladılar ve hani küçük esnaf yanında çalışanlar, işte 3 kişi ve daha azsa falan, bu gibi şeyler nasıl olur kapsamda olmaz biçiminde, yani ona dahi böyle bir yaklaşım var. Onun için, bu konuda uluslararası kuruluşlardan ve Avrupa Birliği'nden istekler devam edeceğe benziyor.

Kıdem tazminatına gelince, Metin Bey ayrıntılı açıklama verdi. Şimdi, 158 Sayılı Sözleşme iş güvencesini anlatırken bir maddesinde, bir ülkede iş güvencesi olabilir, iki, işsizlik sigortası olabilir, üç, kıdem tazminatına benzer bir işten ayrılma tazminatı olabilir ve son fıkra, bunların hepsi bir arada olabilir veya kombinasyonları olur diyor. Türkiye'de bunlardan yalnızca bir tanesi var. O da, herhangi bir ILO sözleşmesiyle güvence altına alınmamış olan kıdem tazminatı konusu. Diğer ikisini Türkiye, onayladığı sözleşmeler bağlamında yasaya geçirdi, gerçekleştirdi. Ha, bu durumda tabii o, hani üçü de şimdi bizde var artık konusu gündeme geldiğinde işveren kesimi de haklı olarak ta baştan itibaren, bu diğer olmayan iki, üçün fonksiyonunu gören kıdem tazminatının da artık dünyadaki gelişmeler karşısında yeniden gözden geçirilmesi gereklidir dedi. Bu konuda başarıya ulaşamadık şu ana kadar. Fakat bizler, bunun bir çözüme bağlanmasını bekliyoruz ve istiyoruz. Çözüme zamanında bağlanmayışı her iki tarafın da tereddüdünden doğdu veya karşı çıkmasından doğdu. Başka faktörler arasında bir yaklaşım da, fon değil, ama yıl için öngörülen miktarın 15 güne indirilmesi idi. O da etkilerden birine neden oldu ve dolayısıyla onun üzerinde daha fazla ısrar etmenin hiçbir anlamı olmadığını düşünüyorum veya düşünüyoruz. Onun için fon, yani geldiğimiz noktada tek çare gibi; üstelik yasa öngörmüş, yıllar önce yasa öngörmüş. Yasalara saygılı olmamız lazım. İş güvencesini işçi kesimi 3 kısımdan önce sür'atle nasıl gerçekleştirdi? Çünkü yasalaşmıştı, 150 Sayılı Sözleşme yasal sistemimize girmişti. Mutlaka düzenlemesinin yapılması gerekiyordu. Ona dayandı. Ve biraz da, demin bahsettiğim nedenlerden dolayı, kıdem tazminatıyla birlikte ele alınması mümkün olmadı; aceleyle geldi. Aynı şeyleri yapmayalım.

Ben sanki buraya gelirken, yani artık zamanı geldi, gözden geçirerek tabii, mutlaka Komisyonun hazırladığı orijinal şeklinde olma şartı yok, düzelterek, gerekerek gözden geçirerek kıdem tazminatının düzenlenmesi inancına veya bilincine vardık, ki Meclisin konusuna böyle bir şey geldi diye düşündüm ben. Onun için, Sayın Ağabeyimiz TİSK Başkanı Refik Baydur Beyinünkü yaklaşımında biraz kendi içimde çelişkiye düştüm, ben demek yanlış algılamışım diye. Ama kendileri açıkladılar. Bir düzenleme yapılmalı, ama, belli konulara değindi, onların

düzeltilmesi kaydıyla çalışmaya devam edelim, bir araya gelelim falan. En azından bu Meclisin de o yönde bir yönlendirme yapması başarılarından biri olmuştur diye düşünüyorum ve teşekkür ediyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ediyoruz.

Mustafa Bey söz istiyor. Buyurun...

MUSTAFA BAŞOĞLU (Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı)- Sayın Başkan, değerli arkadaşlarım; bazen işverenlerin ne düşündüğünü anlamakta zorluk çekiyorum. Önce söze oradan başlayayım. Ama ona girmeden önce, Çalışma Meclisi'nin 1. gününde gördüğüm bazı eksiklikleri burada arz etmek istiyorum. Birincisi, Sayın Başbakanın katılmaması bizim bakımımızdan bir eksiklik olmuştur. Keşke katılsaydı ve düşüncelerini bize da anlatmış olsaydı. Sık sık işverenlerle bir arada görünen Hükümet üyelerimizin burada işçi, işverenin ve değişik kesimlerin temsil edildiği yerde de bulunmalarında fayda vardı. Gerçi Sayın Bakanımız zaten bu işin başındadır. Ama, ben bunu bizim açımızdan bir eksiklik kabul ediyorum, bir şansızlık kabul ediyorum.

İkincisi, DİSK'in Başkanı dün burada, yani ne diyelim? seçmene selam sayılabilecek bir açıklama yaptı. Onu doğru bulmuyorum. Şu manada doğru bulmuyorum: Buraya katılmak lazım, madem çağırıldınız, görüşleri söylemek lazım, ortada bir sorun varsa, bunu nasıl çözeriz'i tartışmak lazım gelir.

Üçüncüsü de, HAK-İŞ'in Genel Başkanı bir rahatsızlık geçirdi, o da burada bulunamadı.

Şimdi Sayın Bakana teşekkür ediyorum. Biraz geç kalmış olmakla birlikte bu Meclisi toplantıya çağırdı. Bendeniz ta Yaşar Okuyan zamanından itibaren, son olarak da Sigorta Genel Kurulunda Çalışma Meclisi'nin toplanması gerektiği çağrısında bulunuyorum. Eğer İş Kanunu görüşülmeden önce, ondan daha ileriye giderek, İşsizlik Sigortası ve İş Güvencesi Kanunları gerçekleşmeden önce Çalışma meclisleri toplanmış olsaydı yahut Sosyal Sigortalar Kurumu kanunları değişmeden önce Çalışma meclisleri toplanmış olsaydı, çalışma hayatını ilgilendiren konuların bu Mecliste tartışılması gibi bir uygulamanın yolu açılmış olacaktı. Ama bu olmadı. Gene de Sayın Bakana teşekkür ediyorum; büyük bir anlayış göstererek Meclisi toplantıya çağırdı.

Meclis hakkındaki düşüncelerim de şu: Sayın Hocamdan itibaren, belki Hocam benden bir yıl, bir dönem, ben 60'a katılamadım, ama ondan sonra toplanan bütün Çalışma meclislerine katılmak şansım oldu. Tabii eski Meclisle de bu Meclisin çalışmalarını mukayese ederken, biraz ilgisizlik, biraz heyecansızlık, biraz yılgınlık veya biraz umutsuzluk varmış gibi bir izlenim alıyorum. Bunu da bir, buralarda konuşuyoruz, sorunları çözemiyoruz anlayışına dayandırmak belki mümkün olabilir.

Şimdi, işverenlerin tavrını anlayamıyorum diye söze girdim. Anlayamıyorum; çünkü, uzun yıllar işveren kesimi, biz kıdem tazminatının altında eziliyoruz, bir fon kurulsun, bu fonda bu kıdem tazminatı müessesesi işler hâle getirilsin ve 1475 Sayılı Kanunda işveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malûllük, ölüm ve toplu ödeme hâllerine mahsus olmak üzere Kıdem Tazminatı Fonu kurulması maddeleştirildi; bu işverenlerin talebidir. Orada bizim ısrarımız üzerine, bunun özel sigorta şirketlerine sigorta ettirilmemesini ısrar etti. O vardı. 1980 yılından sonra bu çıkartıldı. Çünkü, özel sigorta şirketlerine bunu verdiğiniz zaman akıbetinin ne olacağını önceden kestirmek mümkün değil. Şimdi anlayamıyorum, hayır, biz Kıdem Tazminatı Fonunu istemiyoruz... Acaba, tabii şüphelendim ister istemez, acaba bir vaat mi alındı, siz bunu kabul etmeyin, biz size daha fazlasını vereceğiz mi denildi diye bir şüphe içerisine girdim. Böyle bir şey varsa bu doğru olmaz. Çünkü çalışma hayatının dengelerini tamamen alt üst eder. Ve bu uysal gibi görünen, sessiz gibi görünen toplumu birden bire harekete geçirir. Sayın Kılıç'ın burada söylediği gibi, kıdem tazminatını bizim oturup konuşmamız gereken, ama bugüne kadar kazanılmışlarından vazgeçemeyeceğimiz bir hak olarak düşünüyoruz.

İşverenler kıdem tazminatını ödeyemiyoruz diye şikâyetleri vardır, bizim de, alamıyoruz diye şikâyetimiz vardır. Önemli olan, bu iki şikayeti giderebilecek bir çözüm bulabilmektir. Bugün kıdem tazminatı kanunda var olan bir haktır, ama uygulanan bir hak değildir çoğunlukla, bilhassa küçük işyerlerinde. Zaten işçilere kıdem kazandırılmıyor. Bir yıl dolduruluyor, arkadan bir daha alınıyor, kıdemi öldürülüyor. Önceden işe girerken peşin dilekçe alınıyor, tazminat istemeyeceğim diye, adamdan feragat dilekçesi alınıyor. Bir ölü hâli vardır. Kamu kurumlarında ve belki büyük işletmelerde kıdem tazminatları ve çoğunlukla emeklilik hâlinde uygulanabilen bir hak durumundadır.

1980'den bu yana biz geri sayıyoruz, yani bizim çark sürekli geri sayıyor. Yani korkarım, günün birinde düşecektir. Şu manada söylüyorum: Sendikalar Kanunu değişti aleyhte, Toplu Sözleşme Kanunu değişti aleyhte, İş Kanunu değişti aleyhte, 506 Sayılı Kanun değişti aleyhte. Ellenilmeyen tek hak kaldı, o da kıdem tazminatıdır. Hocaların hazırladığı, bir tekliftir bu, burada tartışılın diye getirilen bir tekliftir. Ben teklifin teknik tarafı üzerinde çok fazla durmayacağım. Bana göre daha çok olgunlaşma ihtiyacı olan bir tekliftir. Ama, eğer bu teklifle işverenlerin yükünü hafifletelim, işçilere de almakta oldukları kıdem tazminatından biraz fedakârlık etsin diye düşünülüyorsa, böyle bir şeyi düşünmemek gerekir. Bizim insanımızın eline, çalışma hayatından ayrıldığı an geçecek olan tek toplu para kıdem tazminatıdır. Bunun karşılığı da kamu kurumlarında toplu ödemedir memurlara verilen. Arada belki bir-iki fark var. Memurlarda emekliliğini hak edemeyenlere belli bir süre çalıştıktan sonra bu, istediği zaman primlerini alabilir, süreyi doldurduktan sonra da emekli olur, toplu ödeme alabilir. Burada, efendim, siz

emekli olmadan önce de kıdem tazminatını hak ediyorsunuz denebilir. Bunu, şimdi işsizlik sigortası geldi, bundan geçin gibi bir tekrar var burada. Son olarak Sayın Dereli de bunu söyledi, diğer hocamız da söyledi. Peki, bu işsizlik sigortası denilen müessese çalışıyor mu, yani bu kanunun düzenlediği gibi amacına uygun mu? Bir tek örnek vereceğim. Bizim Malatya’da bir işyerimiz var. Burada işçileri alt işverene devrettiler, yeni işveren bazı işçileri iş başı yaptırmadı. 100’e yakın işçi sokakta kaldı. İşsizlik sigortasına müracaat ettik. Eski işveren dedi ki, bunlar işe gelmediler, ben bunları çıkartmadım dedi. Dolayısıyla biz mahkeme kararıyla bunların sendika faaliyetinden dolayı işten çıkartılığını kanıtladıktan sonra bunu İş Kurumuna verdik ve ancak paralarını alabildiler. Sistem çalışmıyor, yani kanunların yazdığı sistem çalışmıyor. İş güvencesi de bunun gibidir. İş Güvencesi Kanunu vardır. Sendikaya girme hâlâ cezalandırılıyor. Benim iş kolumda, başka yerde de var bu. Dolayısıyla bunları, işçileri koruyan haklar vardır. Bu haklar olunca siz kıdem tazminatına ne ihtiyacınız var dememek lazım. Haa, bunların hepsi bir arada oturulup konuşulabilir mi? Konuşulabilir. Ben konuşmaya prensip olarak karşı değilim. Şimdi burada bu tasarı böyle kanunlaşırsa şöyle oluyor. Kanunun yürürlüğünden sonraki tazminata başka muamele, kanunun yürürlüğünden önceki tazminata başka muamele. Burada 14’üncü maddedeki haklar saklıdır deniliyor. Orada da, tabii teknik konuşma, girmek istemiyorum, ama şöyle bir şey aklıma geldi: Peki, 1475 Sayılı Kanuna göre 15 yıllık hizmeti olan işçiye kıdem tazminatı verilirken kanundaki eski haklar, yani giydirilmiş ücret üzerinden verilecek, her hâlde öyle anlamak lazım onu, 5 senelik verilirken de bu çıplak ücret üzerinden verilecek. Sayın Kılıç’ın söylediği gibi, eğer işveren zamanında ödeme yapmamışsa, sen parayı zamanında yatırdın-yatırmadın tartışmaları, gene bizim insanlarımız mahkeme kapılarında sürünecekler. Dolayısıyla, bana göre, Çalışma Meclisi burada bu konuyu sonuç bildirisinde, biz bu konuda şöyle uzlaştık diye bir nokta olabileceğini zannetmiyorum. Belki yapılması gereken şey, eskiden öyle de çalışırdı Çalışma meclisleri benim bildiğim, komisyonlar kurarak, bu Çalışma Meclisi’nin devamını sağlayacak komisyonlar kurarak burada karşılıklı bunları bir tartışmak gerekiyor, işsizliği de bunun gibi tartışmak gerekiyor. Ama, işsizliği bizim tartışmamız veya kaçak işçiliği önlemek için düşüncelerimiz var, bunları tamamen siyasî iktidar ancak hayata geçirdiği zaman bir anlamı olabilir. Ama, kıdem tazminatı konusunda eğer karşılıklı olarak müzakere masasında işçi ve işverenler birbirini ikna edebilirse, biz, kıdem tazminatımızın güvence altında olduğu kanaatine varabilecek bir mekanizma geliştirebilirsek, işverenler de bu yükten kurtulmak değil, bu yükü daha rahat ödeyebilecekleri bir formül geliştirebilirsek tamam, kıdem tazminatına yeni bir yön verilebilsin. Bu fonla olabilir, başka şekilde olabilir. Ama, her hâlde, nasıl olsa bizim iktidarla aramız iyidir veya iktidar içerisinde 100’e yakın işverenle giden milletvekili vardır, bunlar İş Kanununda nasıl hiç uygulanmamış iş güvencesini kaldırıp yerine başka bir madde koydularsa biz bunu yaptırırız deniliyorsa bu yanlış

olur. Yani, Meclis çoğunluğuna dayanarak bir hakkı elimizden almak yanlış olur. Biraz evvel söylediğim gibi, bu uysallığı, sessizliği, ondan sonra işvereni bizden kolay kolay bulamazlar.

Benden sonra konuşacaklara fırsat vermek için son olarak şunu arz etmek istiyorum: Biz zaten zarardayız. Yani, toplu sözleşme düzeni var, bir yönüyle kâğıt üzerinde bir düzen bu. Ve ben bunu, bu işin içinde 40 yıldan beri bulunan bir insan olarak söylüyorum. Artık toplu sözleşme düzeninde bizim dediğimiz değil, daha çok işverenlerin dayatmaları oluyor. Razi olmazsan, adam atarım diye karşımıza geliyorlar. Bunu yaşıyoruz. Dolayısıyla toplu sözleşmede, eskiden biz şunu istiyoruz, bunu istiyoruz, pazarlık yapıp aldığımız hakları şimdi alamıyoruz. Ücretlerimizde gerileme var. Kamu kesiminde, geçen yapılan, süresi bitmek üzere olan sözleşmeyle alınan zamların miktarı belli. Üstelik hiç olmayan bir şey oldu; altı ay da ertelendi. Dolayısıyla işçiler artık çok para alıyor, biz bu yükün altından kalkamayız diyecek durumda değildir işverenler. Sonra işverenler, bütün zararlarını, eğer varsa zararları, bizim sırtımızdan mı çıkaracaklar? Kıdem tazminatı vermeyelim, ücret vermeyelim, sosyal yardım vermeyelim, hiçbir şey vermeyelim. O zaman köle mi istiyorsunuz? Bak, biz köleliği kabul etmiyoruz, biz köleliğe razı değiliz. Biz diyoruz ki, medeni dünyada çalıştırdığınız insanların da çoluğu var çocuğu var, okula gidiyor, defteri var, kalemi var, ayakkabısı var, gömleği var, anası var, babası var, işsizlik var, bir çalışan işçi birden çok kimseye bakmak zorundadır. O zaman gelin kârı bölüşelim biraz, biraz da siz fedakârlıkta bulunun.

Şimdi bir şey söyleyeceğim; kimse buna darılmasın. Kışkandığımdan değil. Yani, işverenlerin düşünleri Hilton'da olsun, burada oluyor mesela, Sheraton'da oluyor. Olsun. Altınlar, gümüşler torbalara dolup gidiyor. Olsun. Ama unutmamak lazım ki, o altınlarla dolu olan torbaların alındığı parayı bizimkiler meydana getiriyor. Yani, senin fabrika varsa, ben tezgâhın başında çalışıyorsam, emek veriyorsam, burada da benim bir hakkım olduğunu kabul edeceksin. Bunu bir, beni tanıyanlar bilir, Refik Bey beni daha iyi bilir, ben bir ideolojik sendikacılık yapmıyorum, işverenlere de itiraz etmiyorum. Ama, söylememeliyim ki, 1980 yılından bu yana işverenler kârlı, biz zararlıyız. Anayasa değişikliği sırasında Sayın Halit Narin TÜRK-İŞ'e geldi. O zaman merhum Şevket Yılmaz'ın Başkan odasında Halit Narin dedi ki, "Başkan Başkan, şimdiye kadar hep bizim anamız ağladı, bundan sonra sizin ananız ağlasın." Ben de dedim ki, Sayın Başkan öyle söyleme, ikimizin de anası ağlamasın. Beni tanı mıyordu. Sordu, bu kim? İşte bu Sağlık İş'in Başkanı falan dediler. Gerçekten bizim anamız ağlıyor, kendimiz de ağlıyoruz. Siz, ağlayan işçilere çalıştırarak üretim alamazsınız. Bakın, bizim gibi uysal bir Konfederasyon, yani makul bir Konfederasyon, demokratik bir Konfederasyon, öyle söyleyelim, hep böyle gidemez, bu işi götüremez. Yarın biz Konfederasyonlar olarak o konuda da size yükleneceğiz. Onun için, Sayın Baydur, gel bunu kardeş kardeş, arkadaş arkadaş, hem sizi koruyalım, hem bizi koruyalım. Hep bana hep bana değil, hepimize birden dağıtalım bunu.

Son olarak yayınlanan bir istatistik; en zengin ile en yoksul arasındaki uçurum arttı. Neye çıkmış, 4.5 kat artmış. Bunu da ben yapmıyorum; Devlet İstatistik Enstitüsünün araştırması bu. Yani, siz bizi daha ne kadar fakirleştireceksiniz? Sonra, bizi fakirleştirmekten işverenin bir kârı yok. Alımlar duruyor, satımlar duruyor. Neyle götüreceksiniz bizi? Eğer bize, baş kaldırın, hadi arkadaş, gücünüz varsa gösterin diyorsanız, bak Sayın Başkan, gerekiyorsa bunu da yapabiliriz; bizi buna mecbur etmeyin. Sizden bunu rica ediyorum. Sayın Başkan kibar, Sayın Kılıç kibar, o benim kadar sivri dilli olmuyor, çünkü henüz benim kadar kıdemi yok. Ama ben, onun uysallığını ben böyle sivri dille telafi ediyorum. Böylelikle benim söylediklerim de aynı zaman TÜRK-İŞ'in söyleyeceklerindendir. Bunu da lütfen böyle kabul edin.

Sayın Hocama teşekkür ediyorum, Sayın Bakana teşekkür ediyorum. Gerçekten Sayın Bakan, kararlı, sakın, diyaloga açık bir uygulama yürütüyor.

Şimdi burada bir şey daha arz edeyim. Devlet güvencesi diyorsunuz tasarıda. Peki, soralım bakalım; Sosyal Sigortalar Kurumu devlet güvencesinde, aynı bunun gibi, özerk ve tüzel kişiliği var, hastaneden alıyorsunuz, alıyorlar, bir kanun taslağı hazırlanmış, dün de galiba Sosyal Sigortalar yönetimine gitmiş, hibe olarak alıyorlar üstelik. Devlet kanun çıkartıyor, senin hastanenin bütçeni bana vereceksin, Sağlık Bakanlığına devrediyorum diyor. Peki, burada kurulacak olan böyle bir kurumun, yarın iktidar değiştiği zaman, birisi gelip bir başka kanun çıkartarak, ben bunu kaldırdım derse biz ne yapacağız? Onun için, biz, yakaladığımız bu ipe sınıksız sarılıyoruz. İpi kaçırdık mı, ayağımızdaki sandalyeye vuracaklar dökülmeye başlayacağız. Biz çalışmak istiyoruz, üretmek istiyoruz, yaşamak istiyorum.

Teşekkür ederim.

ENİS YETER- Teşekkür ederiz.

Sayın Yusuf Engin, buyurun.

YUSUF ENGİN (HAK-İŞ Temsilcisi)- Sayın Müsteşarım, konfederasyonlarımızın değerli başkanları, Çalışma Meclisimizin değerli üyeleri; hepinizi HAK-İŞ topluluğu adına saygıyla selamlıyorum. Çalışma Meclisi'ne başkanlar diliyorum.

Dünden beri çalışmaları kesintisiz takip ediyoruz. Çok önemli konuların tartışıldığı ve çok güzel düşüncelerin burada serdedildiğini hep beraber görüyoruz. Malûmunuz, Konfederasyon Başkanımız elde olmayan bir sebeple burada rahatsızlandı ve hâlen hastanede yatıyor. Sabahleyin görüştüm; iyi durumu, sizlere de selamları ve saygıları var.

Gündeme alınan üç konuyla ilgili, tabii ülkemizin hakikaten kanayan yarısı iki tanesi özellikle. Üçüncüsü değil mi? Bence üçüncüsü de öyle. Biraz sonra vereceğim bazı örneklerden görülecektir; çalışanların kıdem tazminatlarının hangi güvenceye sahip olup olmadığı, kamu-özel sektör ayrımını, kamu-özel sektör sendikacılık

bakışını mümkün olduğu kadarıyla, dilim döndüğü kadarıyla arz etmeye çalışacağım.

Tabii herkes bulunduğu ortama göre genellikle yorum yapar; bu doğaldır, bunu saygıyla da karşılıyorum. Canı yanan insanların durumuyla yanmayan insanlarınki farklı olur. Onların yorumları, bakış açısı ülkeye, insana, memlekete, her şeye bakışı biraz daha farklı olur diye düşünüyorum.

Şimdi, gerçekten Türkiye şartları içinde baktığımızda hakikaten bizim fon uygulamalarının başarılı olmadığını, fon karnelerimizin kırık olduğunu görüyoruz ve bütün bu eleştirilerin, tereddütlerin, korkuların, temkinli yaklaşımların da temelinde esas bu temel inançsızlık yatmaktadır. Fonların başarılı olmadığını görüyoruz. Fonlara karşı güvenimiz yoktur, inancımız yoktur. Aslında böyle bir fon, çalışanların haklarını daha sağlıklı hâle getirmek, daha bir güvenceye almak için olması gereken ve kaçınılmaz bir uygulama olmalıdır. Neden? Çünkü, binlerce insanın, hatta on binlerce insanın o emekliliğinde beklediği alacağı ikramiyeyle başını sokacağı bir ev yapmak, almak veya çocuğunu evlendirmek veya diğer çok insani ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için o beklediği gün gelsin ki onu alıp da kullanabilsin. O gün geliyor, -devletin işyerlerinde çalışanlar için bir sorun yok- işvereni ortada yok, tazminatı da ortada yok. Kimisi iyi niyetle ülkenin genel yönetiminden kaynaklanan şartlardan dolayı işyerini kaybetmiş, yerinde yeller esiyor, kimisi art niyetinden, kötü niyetinden ya da uyanıklığından yine işyerini hâlletmiş ve tazminatları hiç etmiş vaziyette. İşte o insanların yıkımı söz konusu oluyor. 10 sene, 20 sene, 25 sene bekliyorsun, o gün geliyor, elinizdeki para yok. Ben bugün yaşıyorum. Ben o sorulara her gün en az 15-20, belki de daha fazla bir sayıyla muhatap oluyorum, özel sektör temsilcileri olarak bizler.

Şimdi, böyle bir girişle konuya girmek istedim. Bir tanesi mesela, örnek vereyim dedim, isim de vermekte bir mahzur yoktur, Sezik Halı İzmir, 12 senedir yok ortada. Nasateks Manisa, Meri Giyim Manisa, Yalova Elyaf Yalova, Levent Tekstil Tarsus, Küçükgöde Adana, İpsan Gaziantep, İfaş Malatya, Koçsan Niğde ve böyle gidiyor. On binlerce insanın kıdem tazminatı yoktur. Gitti. Alacak hiçbir devlet kurumu da yoktur, müracaat edebileceğimiz, yargı dahil yoktur. Adres yok, sahip yok, kimse yok, muhatap yok, alabileceği hiçbir şey yoktur.

Bence, bizce HAK-İŞ'in görüşü olarak takdim ediyoruz, fona karşı çıkmak yerine, sayın yetkililerin, konuşmacıların burada ve zaman zaman başka yerlerde dile getirdikleri şekilde mükemmeli yakalayacak, ihtiyaca cevap verecek bir düzenlemenin, adı ne olursa olsun, Fon olur ya da başka bir şey olsun, mutlaka yapılması gerekir. Tartışmayız, karşı çıkarız, kabul etmeyiz, bize uymaz, bize yaramaz gibi düşünceler çalışanlara hizmet etmiyor. Katılıyorum, burada söylendi, platformları terk etmenin hiçbir şekilde bir yararı olmadığını, amaca hizmet etmediğini biz öteden beri, kurulduğumuz günden beri bu politikayı takip eden bir

kuruluşuz. Katılmamız lazım, tartışmamız lazım, doğru bildiklerimizi her fırsatta söylememiz lazım ve mümkün olduğu kadarıyla doğru sonuca hep beraber varmamız lazım. Bu temel anlayışla hareket edilmesinin daha yararlı olacağına, çalışanlara daha iyi kazanımlar sağlayacağına inanıyoruz.

Kıdem Tazminatı Yasa Tasarısının, sosyal taraflarca daha teknik söylendi, doğrudur, bir şekilde tartışılmasına mutlaka ihtiyaç vardır. Bu hemen burada kararlaştırılacak bir konu değildir. Bizim de Konfederasyonumuzun görüşü bu yöndedir. Bu konu 9. Çalışma Meclisi'nin gündeminden şu anda çıkarılmalı, Sayın Bakanımızın da dün verdiği cevaptan hareketle, bizim de düşüncemiz aynıdır ve üzerinde uzun uzun yeterince ve yeterli insanların yeterli sürede tartışması lazım, mükemmel bir sonuca ulaşabilmek için.

Mevzuat çalışmaları itibarıyla dahi olumsuz örnekler üretmek mümkündür. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu, 33'üncü maddesinde ücret, Garanti Fonu oluşturulmasından bahsedilmesine karşılık kanunun yayın tarihinden itibaren bir seneden fazla süre geçmiş olmasına rağmen uygulama yönetmeliği henüz çıkarılmış değildir.

Kıdem Tazminatı Fonu uygulaması genel anlamıyla olumlu olarak karşılanmaktadır. Konfederasyonumuzun görüşü budur. Çalışanların çoğu kez kriz ortamlarında işverenlerin ödeme sıkıntısına düşmesi, mal kaçırmaları ve öncelikli olarak kamu alacaklarının tahsili sonucunda işçi alacaklarının tahsil kabiliyetinin kalmadığı ülkemiz gerçekleri arasında, kıdem tazminatının bir fonda garanti altına alınması iyi bir gelişme olacaktır. Ancak, fona ilişkin düzenlemelerin özellikle geçmiş tazminat haklarına bir sıkıntı çıkarmaması, halihazır hakları geriye götürecek hükümler taşınamaması ve fondan faydalanmayı kolaylaştırıcı hükümler mutlaka taşınması gerekmektedir. Tasarıya bu yönü itibarıyla bakıldığında, geçmiş haklar bakımından açık hükümler ihtiva etmemektedir. Hak kazanma koşulları bakımından fon tasarısı, hakları geriye götürmektedir. Nitekim 1475 Sayılı Yasada hak kazanmak için aranan süre bir yıl iken, tasarıyla birlikte bu süre 10 yıla çıkarılmıştır. Bunun kabul edilmesi mümkün değildir. Ülkemiz şartlarında hak kazanma süresinin 10 yıl gibi uzun bir süreye bağlanması, bu haktan insanların sağlıklı ve yaşarken yararlanamaması gibi bir ağır sonuç ortaya çıkmaktadır. Onun için, daha önceki 1475, yani şu an yürürlükte bulunan hüküm daha olumlu, daha yararlıdır.

Kıdem tazminatından faydalanmayı gerektirici şekilde fesih hâlleri, fon tasarısında kısıtlanmış bulunmaktadır. Nitekim işçinin iş sözleşmesini haklı sebeplerle, fesihle, askerlik sebebiyle iş sözleşmesinin feshi hâllerinde kıdem tazminatı haklarından faydalanmamaktadır. Yine, emekli olduktan sonra sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanlar malûllük aylığı şartlarının gerçekleşmesi veya ölüm dışında kıdem tazminatı haklarından faydalanamayacakları hükümleri ihtiva etmektedir. Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin belirlenmesinde tasarı,

son ücreti esas almamış olması dolayısıyla geriye gidiş anlamında hükümler ihtiva etmektedir. Tasarı, son takvim yılının ortalamasını dikkate almaktadır. Oysaki, 14'üncü maddede bu husus, işçinin en son aldığı ücreti esas alarak düzenlenmektedir. Aksine bir düzenleme, işçi haklarında geriye gidiş, bu düzenleme geriye gidiş olacaktır. Yüzde 3'lük prim kesintisiyle fonun aktüeryal dengesinin karşılanması gerçekçi görülmemektedir. Bu çok önemlidir. Bunun üzerinde çok ciddi durulmalıdır. Fonu çıkarmakta gaye, kesintileri ya da işçilerin hak kaybına uğramasını gerçekleştirmek ise, buna hep beraber cepheden karşı çıkmak gibi bir temel sorumluluğumuz var. Yine mevcut yasada, her yıl için uygulanan 30 günlük ücret tutarı kıdem tazminatı hesabı toplu iş sözleşmeleriyle artırabilirken taslakta buna imkân verilebilecek bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine Fon Tasarısıyla kıdem tazminatına yönelik alacaklara yasal faiz uygulanacağı öngörülmektedir. Oysaki 14'üncü madde uygulanmasında, çalışanların bu haklarının korunması anlamında en yüksek mevduat faizinin uygulanacağı belirtilmektedir. Bu düzenleme de hakların geriye götürülmesi anlamındadır.

Son fon yönetiminde en fazla üyeye sahip olan işçi konfederasyonu, yani hep öteden beri tekeli savunan bir konfederasyonun temsil kabiliyeti tanınması da haksızlık içermektedir. Katılımcı olmalı, demokratik olmalı, eşit seviyede değil, gücü oranında, sayısı oranında bir temsil imkânı verecek bir fon yönetim anlayışı gerçekleştirilmeli. Fon yönetiminde tüm konfederasyonlara kabiliyeti oranınca temsil imkânı mutlaka tanınması demokratik ilkelere uygun olacaktır.

Tasarıda, fon yönetiminin daha demokratik ve katılımcı hâle getirilmesi, fondan karşılanacak kıdem tazminatına hak kazanma bakımından en azından mevcut hak kazanma şart ve esaslarının muhafaza edilmesi, yine yaşlılık aylığı almakta iken sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenlerle ilgili çelişki ve tereddütlerin giderilerek bu durumdaki çalışanların kıdem tazminatı haklarının korunması, kıdem tazminatına esas ücretin son takvim yılı ortalaması yerine halihazırdaki son ücret olarak düzeltilmesi, kıdem tazminatı tavanı uygulamasına son verilmesi yerinde olacaktır.

Sonuç olarak, çalışanlar açısından bakacak olursak, işçi alacakları bakımından tahsil güçlüğü ve imkânsızlığı esas olarak özel sektör işverenleri, işletmeleri ve işçileri bakımından söz konusu olduğundan mevcut sendikalar ve çalışanların ekseriyeti tarafından destekleneceği düşünülebilir; bizim düşüncemiz bu yöndedir.

İşçi sendika ve konfederasyonların, özellikle kamuda örgütlü olan ağırlıklı bölümü ise, kendileri açısından kıdem tazminatının ödenmemesi, tahsil imkânsızlığı söz konusu olmadığından sorunu, eldeki yara duvardaki deliğe benzetmesiyle görmezden gelebilecek çözüm arayışlarını engelleme girişiminde bulunabileceklerdir.

İkinci gündem maddemize baktığımızda, bununla ilgili tespit ve önerileri kısaca sizinle paylaşmak istiyorum değerli hazirun.

Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması

Resmi rakamlara göre 2004 yılının birinci çeyreği sonunda yüzde 12,4 olan yüksek işsizlik oranında istihdamın geliştirilmesi, ekonomik politikaların ve sosyal politikaların en önemli konusudur, yakalanan siyasal istikrarın devamı açısından da zorunludur.

Türkiye’de işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması konuları raporun işsizlikle mücadele örneklerinin Hollanda bölümünde işyeri açmayla ilgili yasal işlem ve prosedürlerin basitleştirilmesinin işletmelerde idarî maliyetlerde yüzde 10 tasarruf sağladığı belirtilmekte ve bu yöntemin kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelik güdülere de azalttığı belirtilmiştir. Bu örnekten hareket ederek, ülkemiz açısından da benzer önlemler geliştirilerek çalışmalar yapılabilir.

Ayrıca, 23 yaşın altındaki genç işsizlerin tümünün istihdam sorunu yerel otoriteye bırakılmıştır. Yerel otoritelere iş yaratma ve eğitim imkânı sunma olanağı verilmiştir. Bu anlamda ülkemizde de yerleşme sağlanmalıdır. Yine Hollanda örneğinde belirtilen esneklik ve güvenlik yasası ile işçilere yönelik istihdam ve gelir güvencelerinin bir denge oluşturulması konusu Türk çalışma hayatının istihdam ile ilgili en önemli sorunlarından. Bu çerçevede değişen koşullara göre yeni İş Kanunu istihdamı geliştirmek açısından revize edilmelidir. Raporun Danimarka örneğinde, meslek lisans diplomasıyla üniversite lisans diplomasının aynı seviyeye getirilmesiyle önemli bir eğitim reformu yapıldığından bahsedilmektedir.

Ülkemizdeki beşeri sermaye konusundaki bu sorun raporun 111’inci sayfasında dile getirilmiştir. Ülkemizde meslekî eğitimde sertifika ve diploma sistemi benzer bir şekilde yeniden ele alınmalıdır. İşsizlikle mücadelede Danimarka örneğinin ademimerkeziyet yapıları çok önemlidir ve ülkemiz için de ihtiyaçtır.

Yerel danışma komiteleri, yerel koordinasyon komiteleri, bölgesel çalışma konseyleri oluşturulmuş ve devlet bu komitelere doğrudan kaynak aktarmaktadır. Ayrıca, belediyelere istihdam için önemli sorumluluklar vermiştir. Bu yapılanmalarda tüm sosyal tarafların katılımı sağlanmıştır. Raporun Finlandiya örneğinde, 2000 yılında tüm ücretlerin yarısından fazlasının ilgili eğitim ve meslekî eğitime katıldığı belirtilmektedir. Bu anlamda ülkemizde meslekî eğitim yeniden ele alınarak talep yönlü meslekî eğitim sistemi kurulmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Hedef, halihazırda yüzde 65 genel lise, yüzde 35 meslek lisesi mezunu oranı tam tersine çevrilmek olmalıdır. Yine Finlandiya örneğinde, ticari destek ve kamusal girişim finansmanı ile yeni teknoloji kullanan projelere aktarılan destek sayesinde 2000 yılında 72 bin kişi için iş yaratıldığından bahsedilmektedir. Bu desteklerin kâr amacı gütmeyen kuruluşlara ve sivil toplum örgütlerine aktarıldığı ifade

edilmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının sorun çözme mekanizmaları ile devletin imkânları bir araya getirilmeli ve benzer yöntemler Türkiye için de geliştirilmelidir. Romanya ve Bulgaristan örneğinde belirli sayıda istihdam yaratan işverenlere ya da işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde yatırım yapanlara 5 ile 10 yıl vergi istisnalarının uygulandığı belirtilmektedir. Ülkemizde de geçmiş dönemlerde benzer uygulamalar belirli süreler için getirilmiş, ancak bilindiği üzere beklenen etkiyi sağlayamamıştı. Sadece vergi ve sigorta primlerini aşağıya çekmenin istihdamı teşvik etme noktasında yeterli olmadığı görülmektedir. Geçmişte yapılan düzenlemeler, kayıt dışı çalışma ve çalıştırmadan daha cazip olmadığı için işverenler salt sigorta ve vergi muafiyetindeki düzenlemelere itibar etmemişlerdir. Bu nedenle, önümüzdeki dönem için kaliteli istihdamı artırmak ve yatırımları özendirmek amacıyla getirilmesi muhtemel vergi ve sigorta prim istisnaları daha somut kriterlere bağlanmalı ve daha uzun vadeye yayılmalıdır. Raporda yer alan Avrupa istihdam stratejisi Türkiye için de yol haritası olmalıdır ve yapılacak olan projeksiyonlar, AB istihdam stratejisi ile paralellik sağlamalıdır.

Raporda, Avrupa Birliğinde aday ülkelerin istihdamını artırmak ve işsizlikle mücadele için alabilecekleri fonlar sayılmıştır. Söz konusu fonlardan ülkemizin yeterli derecede yararlandığı söylenemez. Bu fonların Türkiye'ye daha fazla aktarılması için AB nezdinde girişimler artırılmalıdır. Ayrıca, Avrupa Birliği projelerinin tasarlanması, hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi konusunda kamu ve sivil toplum örgütlerinin ilgili birimleri yoğun eğitimden geçirilmelidir. Raporun 78'inci sayfasında yer alan, gelir düzeyi 1500 doların altında olan illere yeni iş alanları açmak için enerji, arazi, vergi ve sigorta prim desteği amacıyla hazırlanan 5084 Sayılı Kanun olumludur. Ancak, bazı illerimiz salt 1500 dolar sınırından dolayı mağdur olmuşlardır. 1500 dolar kriterinin yeniden ele alınması ve eğitim, sağlık gibi demografik kriterlerle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Raporun 80'inci sayfasında yer alan, Hükümetin istihdam ve işsizlik ile ilgili düzenlemelerini de içeren acil eylem planı çalışmaları hâlen askıya alınmıştır. Acil eylem planı, yeni ihtiyaçlar doğrultusunda düzeltilerek yeniden ele alınmalıdır. Çünkü ekonomimiz, raporda da belirtildiği üzere son iki yıldır büyümekte, ancak bu büyüme istihdama etki etmemekte, bilakis istihdam azalmaktadır.

Raporda yeni İş Kanunuyla ilgili hükümler vardır. Ancak, 4857 Sayılı Yasanın uygulanmasında birtakım sıkıntılar vardır. Özellikle kaliteli istihdamın en önemli unsuru olan sendikal faaliyet hâlen güvence altında değildir. Raporda, özelleştirme uygulamalarının istihdam ile ilgili düzenlemelerine değinilmiştir. Ancak, gelineen noktada yapılan özelleştirmelerde istihdam güvencesi aranmamış, özelleştirilen işyerleri kapanmış ve işsizlik artmıştır.

Raporun 100'üncü sayfasında da belirtildiği üzere, OECD içinde en düşük istihdam oranı yüzde 45 ile ülkemizdedir. Oysa, AB Lizbon stratejisine göre bu oran

2010 yılında AB’de ortalama yüzde 70 olacaktır. AB üyeliğine hazırlık yolunda istihdam ile ilgili hedefimiz, AB’ye üye ülkelerdeki hedef istihdam oranları ile paralellik arz etmelidir.

Raporda, 2002 yılında yürürlüğe giren işsizlik sigortası sistemi anlatılmaktadır. Ancak, söz konusu fonun işleyişinde sıkıntılar yaşanmaktadır.

1) İşsizlik Sigortası Kanunundan yararlanma koşulları yumuşatılmalıdır. İşsizlik sigortasından yararlanma koşulları her türlü işsiz kalma durumu için yeniden ele alınmalıdır.

2) İşsizlik ödeneği artırılmalıdır. Asgari ücretli bir kişi işsiz kalırsa bu paranın yarısının, yani 159 milyon gibi bir miktardan yararlanmaktadır. Ayrıca, işçi çalışırken SSK tavanına göre yüksekte prim ödediği hâlde işsizlik sigortasına hak kazandığında işsizlik ödeneği düşük kalmaktadır. Adaletsiz bir durumdur.

3) İşsizlik Sigortası kapsamı genişletilmelidir. Mevsimlik işçiler sürekli çalışmadıklarından, örneğin son 120 günlük süreyi dolduramayabilirler ve yasadan yararlanamazlar. Ayrıca, İş Kanununun tazminatsız fesihle ilgili işten çıkarılanlar da işsizlik sigortası kapsamı dışında bulunuyor. Bu kişiler prim ödedikleri hâlde kapsam dışındadırlar.

4) Greve çıkan işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması sağlanmalıdır. Fonda 11 katrilyon lira para bulunuyor. Bu para, işsizlik ödeneğinin yanı sıra işsiz kalanlara meslek ve beceri kazandırmak, işe yerleştirilmek gibi alanlarda da kullanılabilmesi gerekirken, bu konuda yasal düzenleme hâlâ yoktur. Raporun 108’inci sayfasında, yaşanan ekonomik krizler neticesinde ortalama ücretlerde reel gerilemeden ve sendikaların güçsüzleştiğinden bahsedilmiştir. Bu nedenle 2821 ve 28 Sayılı Yasalar, Avrupa Birliği’ne uyumlu olarak acilen çıkartılmalıdır. Raporda, 1 milyon 635 bin çocuğun ekonomik faaliyet içerisinde olduğu ifade edilmiştir, ki bu oran çok daha fazladır. Bu konuda mücadele programları yeniden geliştirilmelidir. Çocukları eğitime yönlendirmek ve bu gelirden mahrum kalan ailelere doğrudan gelir desteği verilmelidir. Aile yardımı sigortası kolu hayata geçirilmelidir. Raporun 133, 146’ncı sayfalarında yer alan işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması için hazırlanan 50 adet strateji ve öneriler olumlu bir yaklaşımdır. Ancak, bu önerileri aşğıdaki konularla desteklemek gerekmektedir.

Ulusal istihdam stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanması hızla hayata geçirilmelidir. Ulusal istihdam stratejisi ile aktif ve pasif istihdam tedbirleri birlikte ele alınmalıdır.

Liberal bir ekonomide yatırım için en temel hususlar sermaye birikimi ve müteşebbislik faktörlerinin sağlanmasıdır. Halbuki Türkiye’de yatırım için liberal ekonominin bu iki temel gereksiniminden çok bürokratik yapı ve engeller belirleyici durumdadır.

Türkiye’de artan süreç içerisinde bürokratik prosedür formalite olmaktan çok engel olma niteliği taşımaktadır. Bunun hiçbir izahı yoktur ve ülkenin geleceğini gölgelemektedir. Bunlara paralel olarak teknolojik gelişme, kalite ve standart olguları dünya rekabetini belirleyen unsurlar olmaktadır.

Türkiye’de sistem ve anlayış üretimi teşvik etmekten ziyade engellemeye ve baltalamaya yönelik olarak çalışmaktadır. İstihdam arttıkça teşvikler ve ekonomik kolaylıklar da artırılmalıdır ya da başka bir deyişle, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alındığı oran ya da sosyal güvenlik sistemine dahil edilen oran kadar prim ve vergi oranlarında indirime gidilmelidir. Vergi yükünün hafifletilmesi, Türkiye’nin AB’ye giriş amacına da uymaktadır. Kamunun gelir ihtiyacı, vergi tabanını ve matrahını genişleterek düşük vergi oranları üzerinden karşılanmalıdır. Vergi artışlarıyla kamu mal ve hizmetlerine yapılan zamlar birer maliyet unsuru olarak ekonomiyi boğmakta, üretim ve istihdam da daralmaktadır.

Kayıt dışı ekonomi sorunu mutlaka giderilmelidir. Türkiye’de politikalar, kayıt dışı ekonomiyi azaltma yönünde değil, teşvik edici ve artıcı yönde bulunmaktadır. Ülkemizde sık sık tekrarlanan vergi ve sigorta affı kolaycılığına artık kesinlikle son verilmelidir, hatta bu konuda daha ileri gidip sert bir tedbir olarak, kanunla af getirme yasağı sağlanmalıdır.

Diğer taraftan, af ihtiyacını doğurmayacak bir vergi ve kesinti sistemi geliştirilmeli ve vergi ve sigorta kesintileri ekonomik şartlara uygun şekilde düzenlenebilir olmalıdır. Yüksek ve dolayısıyla ödenemeyen ve toplanamayan vergi ve kesintiler hem sigorta sistemini, hem de maliye sistemine felç etmekte ve hem de kayıt dışı ekonomiyi palazlandırmaktadır. Bu nedenle sıkı tedbirler alınmalıdır. Örgütlenmenin önü açılmalıdır, sigortalı çalışma teşvik edilmeli ve güçlendirilmelidir. Aksi hâlde kayıt dışı alanından önlemler alınmadan, adımlar atılmadan yapılan ve yapılacak sosyal güvenlik uygulamaları kadük ve başarısız kalacaktır. Devletin emek maliyetlerindeki devlet kesintilerinin azaltılması ve yanında yatırım, altyapı hizmetleri ve bazı temel girdilerin kolaylaştırılması yönünde de teşvik edici ve yardımcı olması gerekmektedir. Ucuz enerji, hammaddenin yurt içinden ve yurt dışından ucuz temin edilmesi gibi hususlarda yatırımcıya kolaylık sağlanması yatırımcıyı teşvik edecektir.

Sektörel ve bölgesel iş gücü planlaması yapılmalıdır. Eğitimli iş gücü bütün ekonomilerin en önemli üretim faktörüdür, kalkınmanın itici gücüdür. Bir yanda işsizlik, diğer yanda iş gücü talebi varsa, orada beşeri kaynaklar açısından büyük bir israf söz konusudur. Bu israf, işsizlik ve eksik istihdamın önemli sebeplerinden birisidir. İstihdamı koruyan ve artırıcı bir tedbir olarak ülkemizde tarım ve hayvancılığın teşvik edilmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur.

Son yıllarda ülkemizde hayvancılık öldürülmektedir. IMF, Dünya Bankası ve Avrupa Birliği politikalarının ülkemize dayatılması sonucu tarım ve hayvancılık yok edilmektedir. Bu alanlarda hızlı bir düşüş yaşanmaktadır. Halbuki hayvancılıkta altyapı yatırım ihtiyacının sanayiye göre çok daha az olması nedeniyle istihdam maliyeti de düşük olmaktadır. Sanayiye karşı tarım ve hayvancılıkta istihdam yaratma maliyeti 1/7 oranındadır.

Sınır ticareti teşvik edilmeli ve kolaylaştırılmalıdır. Türkiye çok az ülkenin sahip olduğu stratejik bir konuma sahiptir. Türkiye, 8 kara, bir o kadar da yakın deniz sınır ülkesi ve yakın komşu ülkeye sahiptir. Dolayısıyla Türkiye, sınır ticareti imkânından maksimum düzeyde yararlanarak doğrudan ve dolaylı bir istihdam yaratmak imkânı bulmaktadır.

Özellikle terörün son bulduğu Doğu illerimizde böyle köye dönüş süreci sağlıklı bir ekonomik ve sosyal altyapıyla hızla sağlanmalıdır.

Bütün bu politikalar iki yönlü gerçekleştirilmelidir. Birincisi, krizden çıkış için atılması gereken daha hızlı adımlar olmalıdır, ikincisi, sürdürülebilir politika ve önlemlerin alınması gerekir. Her iki hususta da şimdi olduğu gibi sosyal taraflarla etkin bir diyaloga ve işbirliğine ihtiyaç vardır.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesiyle istihdamın geliştirilmesi birebir ilişkili iki konudur. Bu konuda amaca uygun olarak genel düzeyde vergilerin indirilmesi, iş gücü maliyetinin ve bu çerçevede işverenlerin sosyal yükümlülüklerinin azaltılması, faizlerin düşürülmesi, idarî aygıtın daha etkin çalıştırılması ve hukukî iyileştirmeler yapılması önerilmekte.

Değinilen önerilere genellikle itiraz etmek mümkün değildir. Ancak ayrıntıya girildiğinde, mesela vergi teşviklerinin nasıl uygulanacağı, idarî aygıtın nasıl düzenleneceği veya faizlerin düşürülmesi için neler yapılması gerektiği tartışılabilir.

Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesine İlişkin Kısa Önerilerimiz

Kayıt dışı istihdamın boyutları ülkemizde tam olarak bilinmemektedir. Marjinal işler ve yasa dışı faaliyetler ihmal edildiğinde bile kamunun vergilendiremediği ve prim tahsil edemediği istihdamın kayıtlı istidam düzeylerinde olduğu tahmin edilmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadele bu bakımdan Türkiye’de ekonomik politikaların en merkezi sorunlarından birisidir.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi için vergi ve sigorta prim borçları konusunda sık sık af niteliğinde uygulamalara gidilmesinden kesinlikle vazgeçilmelidir. Çalışanların sosyal güvenliğine ilişkin işveren yükümlülükleri konusunda dava açma süre ve imkânları yeniden düzenlenmeli, kolaylaştırılmalıdır. Sendikal faaliyetler desteklenmeli, sendikalar başta olmak üzere sivil toplum kuruluşlarının kamusal alanda temsil güçleri artırılmalı ve sivil toplum örgütlerinin

denetim yetkisi verilmelidir. KDV ve vergi iadesi oranları değiştirilmelidir. Halihazırdaki yüzde 18 KDV oranıyla yüzde 5 vergi iade oranı arasında nispet o kadar büyüktür ki, vergi iadesinden yararlananların kayıtlı düzenin gönüllü deneticileri olmaları mümkün değildir.

2004 yılında yüksek bir büyüme hızına ulaşıldığı görülmektedir. Bu, 2005 yılında devletin vergi gelirlerini artıracaktır. Dolayısıyla, 2005 yılı ikinci yarısından itibaren KDV oranlarını düşürüp, vergi iade oranlarını yükselterek kayıtlı düzeni teşvik etmek mümkündür.

Taşeron uygulamaları kayıt dışı çalışan işverenlerin birtakım illegal yöntemler geliştirmelerine katkı sağlanmaktadır.

Kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik politikaları etkili kılmak için mafya türü örgütlenmeler yok edilmelidir.

Nihai tüketim malları üzerine sosyal sorumluluk standardı etiketi konulması teşvik edilmeli, bu doğrultuda bir kültür yaratılması için çalışılmalıdır. Başta sendikalar olmak üzere tüketici örgütleri, çevreci kuruluşlar, insan hakları savunucuları ve meslek teşkilatları işbirliği yapılarak sosyal sorumluluk standardına uyum ve kayıtlı düzene geçiş güçlendirilmelidir.

Kamu ihalelerinde müteahhitlerin istihdam yaratma kapasiteleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu konuda SSK prim tahsilatında inşaatlara uygulanan kritere benzer kriterler geliştirilmelidir, getirilmelidir.

İlginiz ve sabrınız için çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ederiz.

Yusuf Beyin belirttiği bir konuya değinmek istiyorum; Ücret Garanti Fonu yönetmeliklerinin çıkarılmadığını söylediler. Doğru. Sayıştay ve Maliye Bakanlığının görüşü istenmişti. Onlar yeni geldi, şu anda değerlendiriliyor. En kısa zamanda yayınlanacak. Bunu bilgilerinize sunuyorum.

Şimdi bir aramız vardı. Konuşmayı bölmek için ara 11.30'a sarktı. Tabii, eğer söz almak isteyen çoksa ara verelim, daha sonra yemeğe geçelim, ama azsa bitirelim.

O zaman bir 10 dakika ara verip tekrar toplanalım.

(10 DAKİKA ARA)

ENİS YETER- Söz istemiştiniz.

Buyurun.

NAZIM TUR (Türkiye Dok Gemi-İş Sendikası Genel Başkanı)- Sayın Başkan, değerli katılımcılar; TÜRK-İŞ'e bağlı Türkiye Dok Gemi İş Sendikası

Genel Başkanı Nazım Tur, sözlerime başlarken hepinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

İki gündür huzurda tartışılan hususlar Türkiye'nin en temel konuları. Dolayısıyla bu hususta çok deneyimli, bilgi dağarcığı ağızına kadar dolmuş değerli üstatlarımız huzurda fevkalade güzel görüşler ortaya koydular. Bu vesileyle bizler de katkısı olur düşüncesiyle huzurlarınızda bu husustaki duygu ve düşüncelerimizi sizlere arz etmek üzere söz almış bulunuyorum.

Efendim, ben yüce Heyetin dikkatlerini Kıdem Tazminatı Fonuyla ilgili konuya çekerken, her zaman misal verdiğim Acem şairin sözüyle söze başlamak istiyorum. Vaktiyle Acem şair, beraberinde heyetiyle bir hastaneyi dolaşıyormuş, şöyle bakınmış, hastaların her birisi inim inim iniyor. Üstat demiş, şu hâli terennüm eden bir dörtlük söyler misin? Acem şair bakınmış, bir tarafta kanser hastaları, bir tarafta ülser hastaları, öbür tarafta değişik tarzda şikâyetleri olan hastalar inim inim iniyor. Şöyle bir dörtlük ağzından peydah olmuş:

"Şebyel dayı müneccim, nemi vakit ne bilir?

Müptelayı gama sor ki geceler kaç saattir?"

Erbabı anladı da, gene de biz arz edelim efendim.

"Akşamdan kafasını yastığa koyduğu gibi sabaha kadar mışıl mışıl uyuyan adam, gecenin kaç saat olduğunu ne bilir?

Sen ıstırap içinde çile çeken adama sor; gecenin kaç saat olduğunu, o bitmeyen dakikaları ancak o anlatabilir" demiş.

Şimdi, filhakika, asgari ücret gibi bir ücretle çalışan, ayda bir kere 250 gram kıyma evine girebiliyorsa kendisini şanslı sayan, Kurban Bayramından Kurban Bayramına et bayramı yapabilen insanlar ancak hayatın ne olduğunu, ıstırapın nasıl geçtiğini, çilenin ne olduğu bilebilir.

Pek tabii 1936 yıllardan günümüze değin çeşitli safhalar geçirmiş kıdem tazminatıyla alakalı gelişmeleri bu heyetin hepsi biliyor. Ancak, zaman zaman bu konuda birtakım düşünceler, birtakım görüşler ortaya koyulmakta, bununla ilgili karşılıklı görüş alış-verişleri yapılagelmekte.

Belki kabul edildiği tarihten günümüze değin zaman zaman bu konuyla ilgili çıkışlarda çoğu zaman menfaat çelişkisi esasına dayanan bir anlayışla bu iş tartışıldı. Yani, birisinin varlığı diğerini rahatsız eder. Halbuki öyle değil. Günümüzdeki sendikal anlayış bize göre menfaat çelişkisi üzerine değil, menfaat paralelliği üzerine bina edilmeli. Birinin kârı diğerinin zararına olduğu intibandan vazgeçmeliyiz. Ülkemizin de buna ihtiyacı var.

Şimdi, dünden beri bu husus burada tartışılırken benim aklıma bir hikaye geldi özellikle bu olaya muvazi olmak üzeri. Ne o? Biz denizciler genelde hep

bodoslamadan gireriz, ama bu sefer iskele sancaktan giriyorum ben. Efendim, padişahın çok sevdiği bir atı varmış. O kadar seviyormuş ki, tımarını bile ilgililere bırakmıyor, zaman zaman bizatihi kendisi yapıyor. Demiş ki, her kim ki benim bu atımın öldüğünü haber verirse, onun boynu vurula demiş. Eyvah! At semizleşmiş, gelişmiş, fevkalade sıhhatli, iyi, bir şey yok. Ama bir gün olmuş at hastalanmış. Atın öldüğünü kim haber verirse boynu vurulacak. O kadar tehlikeli bir olay. Herkes korkuyor. Derken birisi demiş ki, yahu bu atın öldüğünü ben haber verebilirim padişaha. Verirsin-veremezsin, iddiaya girmişler. Bu kadar altın veririz demişler. Ama, boynun gider arkadaş demişler. Ben demiş, her ne pahasına olursa olsun bunu haber vereceğim. Nasıl haber vereceksin? Yahu, size ne demiş. Çıkartın beni huzura, haber vereyim. Çıkartmışlar huzura. Sultanım demiş, sizin şu demiş doru at var ya, evet, o sizin at demiş, bu sabah, ben ahıra girdiğimde dümdüz yatıyordu demiş. Eee demiş padişah. Efendim, sizin atın ayakları da dimdik duruyordu demiş. Eee tekrar. Sizin demiş, atın gözleri de demiş, hep aynı noktaya bakıyordu demiş. Desene öldü demiş. Ben söylemedim efendim, siz söylediniz efendim demiş. Şimdi, değerli dostlar, bizim atın öldüğünü gelin bize haber verdirtmeyin. Biz bu atın daha çok yaşamasını istiyoruz. Özellikle Türkiye şartlarında 20-25 sene iş hayatına hizmet edip de onun sonucunda elde edeceği kıdem tazminatıyla başına bir oturacağı ev, ya binebileceği mütevazı bir oto ya da çoluk çocuğunun diğer ihtiyaçları için, kendisi için kazanılmış bir hak olarak gördüğümüz kıdem tazminatını, Türkiye şartlarında, hele hele bugünkü Türkiye şartlarında muhafazasına sür'atle ihtiyacımız var. İşverenlerimizin de bu ben lehine olduğu kanaatinde değilim fonun. Niçin? 15 sene sonra ödeyeceği parayı peşin peşin her sene yatıracak ve çoğu zaman namuslu işverenlerimizin ödemekten imtina etmediği, seve seve verdiği ve hatta bundan da büyük sevinç duyduğu, verdiği zaman içinde rahatlatma meydana geldiği kesimleri biliyorum, ama kıdem tazminatını hiç yok farz edenlerin olduğunu da biliyorum. Şimdi, fonla alakalı, dünden beri tartışılan tasarının içeriğinde, fona prim ödediğiniz müddetçe fondan yararlanıyorsunuz. Para ödemediğiniz zaman, daha doğrusu işverenlerimiz o edimi yerine getirmedeği zaman, yarın öbür gün, 10-15 sene sonra siz hava alacaksınız. Oysa biz şu andaki durumuyla kıdem tazminatı, çalışma süremizi tespit ettirmek suretiyle, yargı yoluyla da olsa, birtakım yollarla da olsa bunu almanın yolunu buluyoruz. O bakımdan, dün Sayın Baydur da gayet güzel bir şekilde söyledi, sosyal tarafların bu konuda hazır olmadığı bir ortamda, biz yaptık, oldu-bitti prensibiyle konuyu hemen Meclise getiriverip alelacele böyle bir şey çıkartılması tarafların lehine değildir; o kanaatte değilim. Bu sebeple, bu Çalışma Meclisi belki bu iş için bir fırsat olmalı. Tarafların bu husustaki görüşlerinin tartışılabilirdiği, asgari müşterekte birleşebildikleri hususları tespit edecekleri bir toplantı için bu bir ön girişim olarak kabul edilmeli ve tarafların konuyla alakalı uzmanlaşmış ekiplerinin bir araya gelerek ortak bir çalışmayı yürütmelerine vesile olmalarını temenni ediyorum.

Bu duygu ve düşüncelerle yüce heyetinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ediyoruz.

Buyurun size söz verelim.

İHSAN ÇAKMAK (Adalet Bakanlığı Temsilcisi)- Efendim ben Hâkim İhsan Çakmak, Adalet Bakanlığının temsilcisi olarak bulunuyorum. Hepinize saygılar sunarım.

Şimdi, istihdamın artırılmasıyla ilgili somut bir durum var. İşvereni mağdur eden, dolayısıyla işçiye de sonuçta zarar veren bir durum primler ve rücu tazminatlarıyla ilgili.

Şimdi efendim, Sosyal Sigortalar Kanununun 53'üncü maddesi var. Aynen paralel maddeler tabii ki BAĞ-KUR Kanununda da var, geçici 20'nci madde sandıkları dediğimiz 3'üncü tip Emekli sandıklarında da var, 5434 sayılı Emekli Sandığı'nda da maddesi var, uygulaması yok. Emekli Sandığı Kanununun 129'uncu maddesinde var, ama uygulaması yok. Geriye kalan üç türlü Emekli sandığında uygulaması var.

Şimdi efendim, 53'üncü maddede diyor ki, eğer bir sigortalı işçi iş kazası veya meslek hastalığı geçirirse, meslekte kazanma gücü kaybı yüzde 60 oranına ulaştığı takdirde malûl aylığı bağlanır 1800 gün prim karşılığında, beş yılı bitirdiği zaman. Malûl aylığı bağlanan kişi de, artık çalışması yasaktır, işte iş kazası, meslek hastalığından dolayı malûl geliri, beş yıl yatırdığı primin karşılığında da malûl aylığı bağlanır. İşte onun 92'nci maddesine göre de büyüğün tamam, küçüğün yarısını alır diyor. Ama, tabii ki işverene kusuru karşılığında veya üçüncü kişilere kusuru karşılığında derhâl rücu davası açıyor SSK. Bunu, "baki ömür tazminatı" adı altında, yani bilinen aktiviteden, bilinmeden aktiviteden ve 60 yaşından sonraki bilinmeyen pasif dönem olarak alıyor. Tüm zarar-zıyanını o iş kazası, meslek hastalığı geçiren kişinin baki ömür rücu tazminatı, sosyal güvenlik hukukunda baki ömür tazminatı demek, sağlık sigortası hariç.

Şimdi efendim, ama yüzde 59 olursa ne olur? İş kazası, meslek hastalığı geçirdi, yüzde 40 olursa ne olur, yüzde 35 olursa ne olur? Çalışması yasak olmadığı için aynı işyerinde devam eder diyor. Aynı işyerinde devam edince, işverenden, dolayısıyla tabii işçinin hissesine düşen sekiz türlü sigorta kolu primi kesilmeye devam ediyor bordrolarda. Hepimizin bildiği gibi, ücretten prim kesilmiyor, kazançtan prim kesiliyor, kazanç matrahından prim kesiliyor. Uzun vadeli sigorta konularından malûllük aylığı sigortalısı, ölüm aylığı sigortası, yaşlılık aylığı sigortası, iş kazası sigortası, meslek hastalığı sigortası, analık sigortası, hastalık sigortası ve sekizinci tür işsizlik sigortası primi kesiliyor. Dokuzuncu türü de var; aile yardımı sigortası bizde yok. Türkiye'de şu anda sekiz türlü prim kesiliyor. Sekiz türlü sigorta kolu primi mevcut. Yüzde 59 olmuşsa, iş kazası veya meslek hastalığı

geçiren bir sigorta işçinin hem orada çalıştığı zaman işverenden tüm sigorta primlerini SSK almaya devam ediyor, hem de işverenden baki ömür tazminatı adı altında 150-200 milyar rücu tazminatı alıyor. İşveren derdini anlatamıyor bu sefer. Diyor ki, benden rücu tazminatı 150-200 milyar, bunun ömrünün sonuna kadar bütün zarar ve ziyanı aldıysan niye primlerini almaya devam ediyorsun? Eğer primlerini almaya devam edeceksen niye tazminat aldın? Bu defa işveren o sıkıntıya düşünce istihdam sahası daralıyor veyahut da diyor ki, ne olursa olsun ben kaçak işçi çalıştıracam, ne olursa olsun deyip göze alıyor. Bu sefer kaçak çalıştırmaya başlıyor yahut Rusya'yı tercih ediyor, ben burada yapamıyorum, Rusya'ya kaçıyor yahut Irak'a gidiyor. Yani bu durumun, sonuçta istihdam sahası daraldığı için işçiye de zarar veriyor.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim, saygılar sunuyorum.

ENİS YETER - Teşekkür ederiz.

Başka söz almak isteyen?

Buyurun Kadir Hocam.

PROF. DR. KADİR ARICI (Gazi Üniversitesi)- Sayın Başkanım, çok kıymetli katılımcılar, ben Meclis üyesi sıfatıyla değil, katılımcı sıfatıyla huzurlarınızdayım. Bu bakımdan katılımcılara da söz hakkı tanıdığınız için teşekkür ediyorum.

Müsaade ederseniz, gündemin üç maddesi hakkında da çok kısa görüşlerimi arz etmek istiyorum. Çünkü, bu metinler gerçekten buraya katıldığımız zaman elimize geçti. Bunlardan bir tanesi, Kıdem Tazminatı Fonu.

Şimdi, kıdem tazminatıyla ilgili bütün gelişmeleri sosyal taraflar biliyorlar. Kıdem tazminatı konusunda sosyal tarafların oturup bir noktada görüş birliğine varmaları gerekiyor. Ya bugünkü sistemsizlik ve riskli durum sürecektir veya biz buna bir çözüm bulacağız.

Kıdem tazminatında gerçekten kamuda çalışanların hiçbir sorunu yok. Aynen geçmişte olduğu gibi bankaya yüksek faizle para yatıran, devlet garantisinde işletilen banka mudilerin olmadığı gibi. Ama, kamuda çalışan işçi sayısı günümüzde 300 binli rakamlara kadar geriledi, yarım milyonun altına girdi. Dün bu 1.5 milyonu geçiyordu.

Şimdi, iyi niyetli bir işvereni düşünün, işçisini seven bir işvereni düşünün. 20 yıl işçisini çalıştırmış, ama 21'inci yıl işi kötü gitmiş, işçilerine kıdem tazminatını vermek istiyor, ama işyerinin tamamını satsa, her şeyiyle işçilere teslim etse bu tazminatı ödemesi mümkün değil; bu bir.

İki, işçi beklenti içerisinde. Tamam, kıdem tazminatınıza dokundurmayacaksınız. 20 yıl çalıştı, geleceği için yatırım yapıldığını düşünen işçi,

21'inci yıl, bir kriz girdi, işyeri ortadan kalktı. Bunun yıkılan hayallerini kim karşılayacak?

Dolayısıyla, kıdem tazminatına dokundurmamız noktasına geçmek zorundayız. Yani, şu boşlukla ilgili hiç kimse çözüm teklifi getirmiyor: Tamam, haklarınıza dokunulmasın, bu doğru. Ama, bu benim söylediğim problemle ilgili çözüm bekliyoruz biz burada. Ben dün şaşırdım. Mesela, işçilerinin çok büyük bir kısmının özel sektörde olduğunu bildiğim DİSK'in Başkanının tavrına şaşırdım. Böyle bir şey olamaz.

Kıdem tazminatı tasarısına baktığımızda, bu tasarının aslında adını değiştirmek lazım. Bu tasarının adı, emeklilik ikramiyesi tasarısı konya bence çok daha doğru olur diye düşünüyorum. Çünkü altyapı şu mantığa dayanmış: Denmiş ki, kıdem tazminatının günümüzdeki muhtevaya kavuşmasında gerçekten, kanun koyucunun gerekçelerinde de var, her yerde var, işsizlik sigortamız yok, iş güvencesi yok, dolayısıyla işten çıkarma tazminatı diye de bir tazminat yok, sosyal güvenlik sisteminde çok büyük bir boşluk var, bütün bunları biz karşılamak için bunun üzerine yüklendik. Şimdi bu ihtiyaç büyük ölçüde karşılandı, belli ölçüde karşılandı. Dolayısıyla, kıdem tazminatıyla ilgili biz kanundaki yükümlülüğü yerine getirme anlamında değil, ama bu ihtiyaçlar karşılandığına göre, yıllarca gelmiş bir müessese var, bunu bütünüyle yok saymak da mümkün olmayacağına göre mevcut ihtiyaçlara uygun bir fon oluşturmaya ben kimsenin karşı çıkmaması gerektiğine inanıyorum. Ama fonla ilgili eleştirilerimiz var. Nasıl var? Şimdi, Emeklilik İkramiyesi Fonu şeklinde düzenlenen bu fonda, 10 yıl sonra almayı açıklamak mümkün değil. Orada biraz böyle bireysel emeklilik sigortasından etkilenilmiş gibi geliyor. Yani, niçin 10 yıl sonra alıyorlar, alınıyor; bunu anlamak mümkün değil. 10 yıl şartını ya hiç koymayacaksınız, isteyen istediği zaman alacak; bu bir.

İkincisi, kıdem tazminatına hak kazanmayla ilgili şartların bütünüyle ortadan kaldırılması lazım. Yani, işçi haklı sebeple hizmet akdi sona erdirilmiş de olsa, eğer işveren bunun primini ödediyse ve işveren bu parayı üçüncü bir tüzel kişiliğe ödediyse, o haklı sebeple sona erdirilip erdirilmemesinin buradaki bağlantısını ben anlayamadım. Çünkü, bakın, bu sistemin tutarlı bir mantığı var; o da şu: Biz, kişilerin bir hakkını garanti edecek bir sistem kurmaya çalışıyoruz. Kaldı ki, bu yeni İş Kanunu esnek çalışmaları da yaygınlaştıracak. Dolayısıyla kişi esnek çalışsın, çalıştığı günün süresini, aynen sosyal sigortadaki kayıt dışı içerisinde çalışacağını varsaydığımızda, sigorta primleri ödeniyorsa Kıdem Tazminatı Fonuna da prim gidiyor demektir. Bunun hizmet akdinin sona erme şekli hiç dikkate alınmamalı diye düşünüyorum. Hangi sebeple sona ererse ersin, kıdem tazminatı için prim ödenmişse, kişi emekli olduğu zaman, bu emeklilik ikramiyesini alabilmeli diye düşünüyorum. Aksi takdirde, gerçekten sıkıntı olur.

Bir başka konu, son yıl ücret. Şimdi, son yıl ücret, başlangıçta, ilk baktığınızda doğru gibi geliyor, çünkü memurların emekli ikramiyesine paralel bir mantık burada düzenlemede hâkim olmuş. Ama biz şuna dikkat etmemiz lazım. Memurun son aylığının geri düşmesi ya da aylığının azalması gibi bir riski yok. Aylık fazla artmayabilir, ama geri gitmesi söz konusu değil. Şimdi siz düşünün ki, işten çıkarıldınız, yeni bir iş buldunuz ve 20 yıl çok mükemmel bir işverenle çalıştınız ve son yıl, emekli aylığı almaya hak kazandığınız yıl asgari ücretle çalışıyorsunuz. Şimdi siz, asgari ücret üzerinden size Kıdem Tazminatı Fonu ödenmesine razı olabilir misiniz? Olamazsınız. Peki nasıl çözülebilir bu? Burada aklıma gelen şey, bu fonun değerlendirmesiyle ilgili, sosyal sigortalarda getirilen gayrisafi millî hasıladaki artış, tüketici fiyatlarındaki artış, yani bu SSK'daki endekse benzer bir endeks sistemi geliştirilerek, en son ücreti düşme riski karşısında çok cüzi fondan kıdem tazminatı alma riski de azaltılabilir diyorum. Aksi takdirde gerçekten sıkıntı olur.

Bir başka konu, şimdi, tabii kolaycı bir yöntemle denmiş ki, bu kanundan sonra ilk defa çalışmaya başlayan kişiler için uygulanacak demiş. Bu çok gözüküyor, bu doğru. Ben, burada bir tereddüdüm var. Şimdi düşünün ki, özel sektörde çalışıyor kişi, siz bunu da getirdiniz. Aynı risk hâlâ, o kapsam dışında gelenler belki, haklarımız korundu, kanundan biz kurtulduk, kanun bizim kıdem tazminatlarımızı koruyor, geçici hükümlere bağlıyız diyorlar, peki, bu insanlar, biraz önce söylediğim tehlikeyle o işletme karşılaşırsa ve hiç kıdem tazminatını alamaz duruma gelirse ne olacak? Çünkü, gerçekten bu yeni kanun, yaşlılık aylığı almayı da, yaşlılık yaşı sistemini getirdi 4447'yle ve bu çok uzun bir süre beklenecek demektir kıdem tazminatı almak için. Peki, geçici hükümdeki insanlar, yarın şirketleri iflas ederse ne olacak? Bakın, bugün Avrupa Birliği, ki bizim İş Kanunumuza da Ücret Garanti Fonu şeklinde geldi, işverenin iflası, işletmelerin iflası durumunda işçi haklarının korunması konusu ücret bakımından İş Kanununa hüküm getirilerek Avrupa Birliği müktesebatına paralel bir düzenleme getirildi. Ben diyorum ki, burada biz, sosyal taraflar otursun, bunun için de bir çözüm getirsin. Bu çözüm ne olabilir? Mesela, kişi için şu anda kazanılmış kıdem tazminatlarının bir aktüeryal hesabı yapılır, işverene belli bir süre getirilir, beş yıl, on yıl, bu süre içerisinde işveren bu parayı fona öder ve dolayısıyla bütünüyle kurtulur; bu bir çözüm. Bunun üzerinde çok durulmalı. Mutlaka böyle olmalı demiyorum. Ama, Fon Kanununun kapsamı dışında olacak kişilerin korunmasına da ihtiyaç var ve bu şu anda Türkiye'nin tamamında çalışan işçiler demektir. Onun için de, mutlaka bir çözüm getirilmeli. Fon tasarısında özerklik sağlanmış. Yani, beş kişilik bir yönetim var, iki işçi, iki işveren, bir tane devlet temsilcisi. Şimdi, bunun nesine itiraz edilir bilemem. Biz, keşke SSK'da da bu olsa diyoruz. Yani, sosyal sigortada da, BAĞ-KUR'da da bu olabilse de, gerçek anlamda özerk olabilse ve buradaki sayı mutlaka değişmelidir.

Özür dilerim. Vallahi, çok hızlı bir şekilde okudum. Özür dilerim.

O zaman, bu mutlaka beşli gibi bir sayı olmalı, tekli sayı olmalı, işçi, işveren, işin ağır yükünü taşıyan, sorumluluğunu taşıyan kişiler burada hâkim olmalı, yani gerçek anlamda idarî ve malî özerkliği istiyorsak, devlet garantör sıfatıyla bu fonlarda olmalı, ama fonun yönetimine sirayet edecek yönetim ağırlığı olmamalı. Benim buradaki görüşüm bu.

Şimdi gelelim işsizlik konusu, istihdam konusuna.

İstihdam konusunda Türkiye şu anda son 30 yılın faturasını ödüyor. Halbuki, arkadaşlarımızın bu kıymetli çalışmaları sadece son döneme dayalı bir durum tespiti. Yani, bugün Avrupa'da nedir, Türkiye'de nedir; hani bugünü tespit ediyor. Ama Türkiye çok farklı bir dönem yaşadı. 24 Ocak kararlarının sosyal ayağı yoktu, 5 Nisan kararlarının sosyal ayağı yoktu, son dönemde, Sayın Derviş'le birlikte gelen dönemdeki müdahalelerin sosyal hiçbir tarafı yoktu. Dolayısıyla, bütünüyle paracı ekonomi anlayışı Türkiye'de son 30 yılda, Türkiye'de üretim yapan, Türkiye'de yatırım yapan insanları küstürdü. Ben Fenerbahçeliyim. Kusura bakmayın. Bizim düşman çatlatan bir Başkanımız var. Ali Şen'in meşhur bir açıklaması vardı; fabrikalarımı satacağım, ayağımı uzatıp Bodrum'da yatacağım diye ve Türkiye bugün onu yaşıyor. Biz Türkiye'deki yerli sanayiciyi öldürdük. Zaten Türkiye'de düne kadar, yani Cumhuriyet kuruluncaya kadar sanayici adına kim vardı Allah aşkına? Esnaf adına bile, üretim anlamında, zanaatkâr anlamında bile düne kadar Ermeni, Rum, Yahudi esnaflar bu memlekette biraz meslek öğretmeye başlıyorlardı. Cumhuriyetle birlikte bugün başımıza bela diye nitelendirdiğimiz kitlelerle birlikte teşebbüs ve müteşebbis insanlar, işte ilk, rahmetli Vehbi Koç'un hayatını okuduğumuz zaman görüyoruz, dolayısıyla teşebbüsü öldüren politikalar uygulandı özellikle son 30 yıl içinde. Bu bir başka şeye sebep oldu. Türkiye'de iç göçün hiç kimse hesabını yapmadı. Türkiye'de tarımı öldürdü. Ve yüzde 40 nüfus tarımda yaşayacağım diye eğitilmedi, meslekî eğitim yapılmadı ve bugün son krizlerle bu insanlar büyük şehirlere akın etti ve gecekonduarda biz kent işsizliği dediğimiz, kent yoksulluğu dediğimiz problemi yaşıyoruz. Bunları bu raporda görmüyoruz. Ayrıca neyi görmüyoruz? Bu raporda Gümrük Birliği hadisesini Türkiye hiç tartışmıyor. Bakın, Gümrük Birliğinde hukuk kuralları eşit olarak kondu. Kondu ama, dediler ki, meydanı açtık, kurallar doğru, hadi oynayın. Ama, benimkinin böyle bir oyuna hazırlığı yokken Gümrük Birliği uygulandı. Üstelik de ne acıdır biliyor musunuz? Güney Kıbrıs'ın muvafakati da Gümrük Birliği içine sıkıştırılmış. Onu da yeni öğreniyoruz. Yoksa şimdi Güney Kıbrıs da Avrupa Birliği'nde bize evet demezse işimiz kötü. Böyle garip bir açmazı da yaşıyoruz. Gümrük Birliğini, iktisatçıların araştırmaları lazım. Gümrük Birliğinin Türkiye'ye faturası... Bugün esnaf ve sanatkâr çöktü; bunun araştırılması lazım. Bugünkü işsizlikte bu var bu bir. İki, yerli millî sermayenin payını lütfen araştırın. Yani, bugün Türkiye hele 2005'ten sonra göreceksiniz bütünüyle yabancı sermayenin, keşke üretici olarak gelebilseydi, keşke yatırımcı olarak gelebilseydi, tüccar sermaye geliyor, bu istihdam yaratmayan

sermaye geliyor ve bütün bunların faturasını yaşıyoruz. Gerçekten burada her ekonomik kararın istihdam boyutu düşünülmezse, ki Avrupa Birliği bunu yapıyor, Avrupa Birliği bunu yapıyor, istihdam noktasını dikkate almadan hiçbir ekonomik karar, hiçbir ekonomik adım atmıyor. Ama, biz de bunu yapmadık. Bir de bu raporda hep makro şeylerden söylüyoruz. Ama, 1 milyon 700 bin lise mezunundan 300 bini girdi, 1.5 milyonu sadece bu sene dışarıda kaldı. Bu insanların, şu anda inanın ümidi tükenmiş gençlikle karşı karşıyayız.

Beyler, ben, son kamu personel sınavında, savcılık kaydı almak için sırada beklerken bir kişiyle konuştum, diyor ki, 99'dan beri işsizim, bu son diyor, bundan sonra kesinlikle iş aramayacağım diyor, kaç defa girdim diyor.

Dolayısıyla, burada kısa dönemde... (Kaset Sonu)

...kurumuna bina yapılıyor. Yapmayın etmeyen. Ankara'da çok açık bir örnek var. Bizim Gazi Üniversitesiyle Ankara Belediyesinin bir meslekî eğitim programı var. Gelin şu Avrupa Birliği'nden aldığınız paralarla, Türkiye'nin sanat okulu, endüstri meslek lisesi olmayan ili hemen hemen yok, bu vilayetlerde Milli Eğitim Bakanlığı, TESK, Türkiye Esnaf Sanatkârlar, sanayi odaları, orada öğretmen var, orada tezgâh var, gelin, kısa dönemde bunlara meslekî eğitim kursları açalım ve akşamları bunları çalıştıralım. Hem öğretmene katkı olur, hem ora ekonomik olarak değerlendirilir, hem de kısa zamanda... Sen ne yaparsın? Her şeyi yaparım. Hiçbir şey olmaz, böyle bir şey olmaz. O gençleri... Çünkü, bir bilim adamı diyor ki, "eğitilmiş işsizlik sosyal ihtilallerin lokomotifliğini yapar." Bir başka konu, işte meşhur sosyal güvenlikçi Beveric diyor ki, "açlık nefret doğurur."

Bu ülkeyi biz kalkındıracağız. Bakın, öyle Avrupa Birliği'ne üye olduğumuz zaman Avrupa Birliği gelip bizi kaldıracak; böyle bir şey yok. Şimdi kayıt dışına geçmek istiyorum.

Şurada herkes konuştu; yapılmalı, edilmeli. Arkadaşlar, kayıt dışı ekonomiyle kimsenin bir adam attığı yok. Çünkü herkes, alışık devleti yağmalamaya, herkes kendi gücü ve hortumunun kalınlığı kadar hortumcu bir mantık içinde. Şimdi ben size şunu söylüyorum: Bakın, Avrupa ülkelerine bakın, Avrupa ülkeleri kendi işadamlarını, kendi sanayicisini, kendi yatırımcısını, kendi sermayesini korumak için, CE belgesinin anlamı nedir? Budur, sosyal standardın anlamı nedir? budur, ISO belgesinin anlamı nedir? budur diyor ki, arkadaş sen diyor, alırsın sermayeyi, gidersin, Türkiye'nin en geri kalmış bölgesinde üretim yaparsın, ondan sonra o malı getirirsin Amerika'da satarsın, haa, ben bunu yaptırmam diyor. Onun üzerinde diyor, sosyal standart var mı, ISO standardı var mı, şu var mı, bu var mı? Bunlar nedir? Bunlar resmen kendi sanayicisini, kendi sermayesini, kendi ülkesindeki yatırım yapılmasını sağlamaya yönelik engellerdir, hem de çok demokratik, çok hukukî ve bunları dikkat ederseniz çoğaltıyorlar. O noktada, şimdi burada ihracatçı arkadaşım konuştu. Kardeşim, sen apartman bodrumunda hiç kayıt dışı yapılan üretimin mallarını satıyor musun? Satıyorsun. Burada sanayicimiz kayıt dışı, sendikası,

sigortasız çalıştırılan adamın ürettiği yedek parçayı alıp kullanıyor musun? Kullanıyorsun. Bunlar konusunda bir çaban var mı? Yok. Sen vatandaş olarak zabitanın kovaladığı seyyar satıcıyı mı koruyorsun, zabıtayı mı koruyorsun? Neredeyse zabıtayı halk dövecek. Böyle bir ülke olur mu yahu? Olmaz arkadaşlar.

Onun için benim teklifim ne? Benim teklifim şu: Kayıt dışılıkla... Gelin bir platform kurun, devleti de bu işe katmayın. TESK, TİSK, Türkiye Odalar Birliği, büyük üç konfederasyonumuz bir platform oluştursun ve bu konuda samimi olsun. Bakın, hiçbir kayıt dışılık kalmaz. Bunun çok tipik bir örneğini söyleyeyim. Çünkü, bizim esnaf geleneğimiz var, o ahilik sisteminden gelen, otokontrol sistemimiz var. Pabucu dama atılma sisteminin bugünkü anlamı budur. Şimdi siz bunu yapmayacaksınız, olmayacak. Geçmişte TEKSİF işverenlerinin bir yöneticisi aynen şunu söylemişti: Ben dedi, kendi, sendikaya üye, işveren sendikasına, dikkat edin, gidiyorum, işveren diyor ki, arkadaş, çay-kahve, ne istersen iste, ama bana sendika deme. Yani böyle bir mantık. Onun için, burada kararlı olmak için biz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını dolaylı olarak desteklesin, onlar teftişe etkin hâle getirsinler vesaire, hele bu noktada çok daha önemli hâle geldi, ama cezayla vesaireyle bu olmaz. Oturup bir platform, gerçekten kayıt dışılığı mevzuat engelliyorsa, engeller varsa, o platformun teklifi olarak Bakanlığa gelsin. Ama onun dışında da otokontrol yapılsın. Otokontrol olmazsa biz bu işi çözemeyiz. Son nokta, bunun tipik bir örneğini kim yaşadığını biliyor musunuz? Türk Tabipler Birliği. Tabipler Birliği, işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırma konusunda bir ağırlık koydular. Ne yaptılar? Gittiler SSK'dan kayıtlar aldılar. İşverenleri savcılığa suç duyurusunda bulundular kanunu çiğniyor, işyeri hekimi çalıştırmıyor vesaire diye. Hani onlar ölçüyü kaçırdılar vesaire, o konudaki tenkit hakkım saklı, ama, otokontrol sistemiyle öyle güzel bir sonuç aldılar ki, başardılar; kendi mensuplarına istihdam yarattılar, kanunun uygulamasına katkı sağladılar, işçiye fayda sağladılar vesaire. Onun için, sözü uzatmayacağım, burada biz bundan sonra, şu yapılmalı, bu yapılmalı yerine, sosyal taraflar oturup kendi aralarında, Türkiye'de biz gerçekten işin korunması noktasına geldik, iş korunmadığı müddetçe ne işvereni koruyabiliriz, ne işçiye koruyabiliriz, ne Türkiye'yi koruyabiliriz, Türkiye'de bundan sonra bakın, artık Yerli Malı haftaları kalktı, ben diyorum ki, bu platform ilan etsin; Türkiye'de üretilen malı kullanalım. Yani ister kendi sanayicimiz üretsinsin, ister yabancı sermaye gelsin üretsinsin, ama Türkiye'de satılan değil, Türkiye'de üretilen, üretilen. Böyle bir seferberlik açalım ve gerçekten Türkiye'yi başka şekilde kalkındırmamız söz konusu değil.

Sabırınız için çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ederim.

Kadir Hocanın söylediği bir hususa değinmek istiyorum; Avrupa Birliği ve Dünya Bankasından alınan kredilerin ya da hibelerin bina yapımı için kullanıldığını belirtti. Bunun oranı yüzde 8'dir. Gerek Özelleştirme, Sosyal Destek Projeleri kapsamında olsun, gerekse bu yıl yürürlüğe giren, Avrupa Birliği'nden alınan aktif

iş gücünü programları çerçevesinde olsun meblağların yüzde 80'i doğrudan meslek eğitimi ve aktif iş gücü eğitimine gitmektedir. Onu da bir bilgi olarak sunuyorum.

Şimdi Metin Hocaya sözü vereceğim. Hem Kadir Hocanın belirttiği hem de daha önceki konuşmalarda Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili belirtilen hususlara yönelik açıklamalar yapacak.

Buyurun Hocam.

PROF. DR. METİN KUTAL- Efendim, Çalışma Meclisi'nin gündem maddelerinden biri olan bu tazminatın fondan karşılanmasıyla ilgili olarak arkadaşların ileri sürdükleri görüşlerin bazılarına cevap verme ihtiyacını duyuyorum. Çünkü, taslakta mevcut olduğu hâlde bunların olmadığı biçiminde bazı görüşler ileri sürüldü ya da yorumlarda bazı yanlış noktalara benim kanaatimce varıldı. Bunları zannediyorum ki ifade etmek zorunluluğu var özellikle tutanaklara geçmesi açısından, kitap hâline dönüştürüldüğünde bunların tashihi açısından.

Olabildiğince sıradan geleceğim. Sayın Salih Kılıç, fonun acze düşmesi durumundan söz ettiler. Zannediyorum ki, taslakta bununla ilgili olarak gayet açık bir biçimde, devlet güvencesinde olması hükme bağlanmıştır. Bu demek değildir ki, hesapsız kitapsız biçimde fon ödemeler yapsın. Sonunda da, dünkü toplantıda Sayın Bakanın ifade ettiği gibi bir kara delik ortaya çıksın ve bu vergilerle kapatılsın. Elbette böyle bir şey asla düşünülmemektedir. Onun için ısrarla, prim miktarının tespitinde bilimsel birtakım yöntemlerin, özellikle aktüerya hesaplarının devreye sokulmasının çok önemli olduğunu ifade etmeye çalıştım, tebliğimde de bunu belirttim. Bu koşullarla fon hiçbir zaman iflas etmeyecektir, acze düşmeyecektir.

Yine Salih Kılıç'ın, devletin fon üzerinde istediği gibi tasarruf edebilmesi terimini not etmişim. Böyle bir şey olmaması için olabildiğince fon yönetiminin özerk bir yapıya kavuşturulması arzu edilmiştir. Taslakta bu yeterince belirtilebilmiş midir? Onun savunmasını yapmıyorum; ama yapılmalıdır.

Biraz evvelki değerli meslektaşım, bu kurul 5 kişiye çıkarılsın dedi. Olabilir. Yeter ki fon yönetiminde devlet, özellikle siyasal iktidarlar bütçe açıklarını karşılamak amacıyla bu fondan yararlanamasınlar. Bunun güzel de bir örneği var. İşsizlik Sigortası Fonu kurulduğu zaman aynı tereddütler ortaya konulmuştu. Bir arkadaşımızın çok güzel belirttiği, zannediyorum ki Yusuf Bey arkadaşımızdı, karnemiz oldukça kırıktır dedi, güvenimiz yoktur dedi. Dün tebliğimde de bunu özellikle belirttim. İşçi kanadının fonlara itimadının olmamasının çok haklı nedenleri vardır geçmişle ilgili olarak. Ama bunlar bir kader değildir. Yasa ile gerekli düzenlemeler yapılır, gerekli denetim organları devreye sokulursa bunlar önlenir. Nitekim önlenmiştir işsizlik sigortası bakımından.

O açıdan ben, devletin fon üzerinde dilediği gibi tasarruf edebileceği kanaatinde değilim. Eğer böyle bir tehlike varsa, yapılacak teknik çalışmalarda bunların önlenmesi gerekir ve bunun mümkün olduğunu da zannediyorum.

Sayın Dereli arkadaşşıma teşekkür ediyorum. Tabii biz yıllardır aynı görüşleri paylaşıyoruz. Fonun en isabetli çözüm olduğu kanaatini taşıyor, ifade etti; ben de aynı kanaatteyim. Bunu ne bu tebliğı hazırlarken, ne buradaki Meclis toplanırken ifade ettim. 20 sene evvel toplanan Çalışma Meclisi'nde de bunu uzun uzadıya açıklama fırsatını bulmuştum. 1980'lerin öncesine dayanan bir görüş olarak bunu savunmaktayız, tabii kişisel olarak bunun doğru olduğuna inandığımızdan dolayı.

Sayın Mustafa Başoğlu'nun bir kısım görüşlerine elbette katılıyorum; bunlardan birisi, işveren kesiminin öteden beri fonu savunmasıdır. Tebliğimde de bahsettim; ne zaman kıdem tazminatıyla ilgili işçi yararına bir düzenleme getirilse işveren kanadı, özellikle Çalışma meclislerinde, bunun bir fondan karşılanması önerisini getirmiştir. Sayın Başoğlu gibi belki biraz daha eskileri hatırlayarak Üçüncü Çalışma Meclisi'nde, Gazete İşverenlerinin bu tazminatın fondan karşılanmasını ifade ettikleri gibi.

Şimdi bazı tereddütler ortaya çıkmıştır. Kendileri yönünden bazı haklı nedenleri olabilir. Ancak biz bunlara katılmıyoruz. Sorunu uzun vadede düşündüğümüz zaman, fonun işçiler lehine olduğu kadar işverenler lehine de olacağı kanaatini taşıyoruz. Yine Sayın Başoğlu, taslak olgunlaştırmaya muhtaçtır dedi; ben de o kanaatteyim. Hatta dedim ki, iki yıl önce hazırlanmış olan bir taslaktan sonra araya çok önemli gelişmeler girdi; yeni bir sigorta dalı etkin biçimde uygulanmaya başlandı, yeni bir İş Yasası devreye girdi. Dolayısıyla, elbette o taslak üzerinde, hatta taslağın eksik kalan birtakım yönlerine de tebliğimde işaret etmeye çalıştım özellikle primin oranının, miktarının belirlenmesi bakımından.

Haa, kanun yürürlüğe girdikten sonra ayrı bir kıdem tazminatı olacak, kanun yürürlüğe girmeden evvel ayrı; elbette öyle olacak, bunda kesinlikle kendisiyle aynı kanaati paylaşmıyorum.

Kıdem tazminatı sorununa çözüm getirmeye çalışıyoruz. Eğer böyle bir endişemiz olmasa, bugünkü rejim devam etsin deriz, mesele kalmaz. O zaman iki ayrı kıdem tazminatı diye bir sorun da olmaz. Elbette olacak ki soruna çözüm bulabilelim.

Devlet güvencesi konusundaki açıklamalarımı burada tekrar etmiyorum.

Sayın Yusuf Engin'le de birçok noktalarda aynı görüşü taşıdığımızı ifade edeyim. Fon konusundaki karnemizin kırık olduğu; evet, tamamıyla haklıdır. Ama bu, tekrar ediyorum, bir kader değildir. Binlerce işverenin ortadan kaybolması nedeniyle işçilerin kıdem tazminatı haklarından hiç yararlanamadıkları gerçeğı tamamen doğrudur, tamamen doğrudur. Bunların boy boy gazetelerde resimlerini görürsünüz. Dört duvar kalmıştır, içindeki makineleri de bazen işveren söküp götürmüştür, dolayısıyla gazeteciler gelir, bunlar çoluk çocuk orada resim çektirirler. İşte fon bunun için lazım. Ancak, Sayın Engin'in çözüme getirdiğı formülü benimsemek mümkün değil. Mevcut haklar hiçbir suretle geriye götürülmesin diyor. Olmaz tabiatıyla. Yani

fonu kabul etmek ihtiyacını duyduğunuz anda yepyeni bir mekanizma; haa, bu yepyeni mekanizmanın elbette sıkıntıları olacaktır. Bunu işçi de çekecektir, işveren de çekecektir. Ama uzun vadede rahatlık sağlayacaktır. Dolayısıyla, hem bugünkü kıdem tazminatımız bakımından bir tek adım geriye atmayalım, hem de sorunu çözelim; bunun bilimsel bir yöntemle çözülebileceği inancını taşımamaktayım.

Sözgelimi fonun ödemede geç kaldığı kıdem tazminatı bakımından sadece yasal faiz öngörülüyor. Ne olsun? Bugünkü 1475'teki olduğu gibi, mevduata uygulanan en yüksek faiz olsun. Tabii, bu eski rejimin alışkanlıklarıdır. Bunların yeni rejim içinde devam ettirilmesi mümkün değildir.

Sayın Nazım Tur'un vardığı sonucu tabii kesinlikle paylaşmıyorum. Yani fon, hem işçiler için aleyhtedir, hem de işverenler için aleyhtedir. Bizim kanaatimiz, tekrar ediyorum, bunun tamamen aksinedir. Bunun her iki taraf için de uzun vadede çözüm getireceği biçimindedir.

Nihayet görüşleri bakımından üzerinde daha fazla durma ihtiyacını duyduğum Sayın Kadir Arıcı'nın konuşmasında da birkaç noktaya değinmek istiyorum. Elbette aynı görüşü taşıdığım noktalar mevcut. Ekonomik kriz hâlinde kıdem tazminatının işverenler açısından çok daha yıpratıcı olduğunu, işletmelerin kapanmasına neden olduğu görüşünü belirtiyor. Yıllardan beri aynı şeyleri söylüyoruz. Elbette ki mevcut durumun bu sakıncasını ancak, riski uzun vadeye yaymakla mümkündür; bunun adı da fondur. İşverenlerin kıdem tazminatı riskini uzun vadeye yayabilmeleri, yani prim ödemek suretiyle bu yükü Kıdem Tazminatı Fonuna aktarabilmeleri elbette ki ekonomik kriz hallerinde olağanüstü bir önem taşımaktadır.

Bu bir emeklilik ikramiyesi mi? Biliyorsunuz, işçi statüsü açısından emekli ikramiyesi diye bir şey yok, bunu aynen o isimle yâd edebilir miyiz? O sistemi tamamiyle Emekli Sandığı mekanizmasına çevirmek gerekebilir. Buna gerek yok. Bunlar ayrı ayrı statüler. Birisi statü hukuku, ötekisi iş sözleşmesine dayalı bir statü. Dolayısıyla bunun emekli ikramiyesi biçimine, adının özellikle taşınmasının sonuç bakımından önemli bir etken olduğuna inanmıyorum, ki arkadaşımızın da buna inandığını zannetmiyorum.

Sonra, 10 yıl niçin sorusunu sordu. Evet, emeklilik hakkını elde etmeye karşı bu bir ara çözüm olarak getirilmiştir. Ama üzerinde durulması gereken bir noktadır; çünkü tebliğimde de söyledim, şimdi de söylüyorum. Neden? Nedeni şu: Biliyorsunuz, 506 Sayılı Yasada, 4447'yle yapılan değişikliklerden sonra emeklilik hakkını elde etmek eskiden olduğu kadar kolay değil. Dolayısıyla, yaş sınırlaması var, prim gün sayısı var, 7500 gün vesaire gibi. Bütün bunlar dikkate alınarak işçilerin kıdem tazminatına hak kazanmalarını sadece ve sadece emeklilik hakkını elde etmelerine bağladığımız zaman, prim ödemelerindeki büyük aksaklıkları da Türkiye gerçeği olarak göz önüne aldığımızda kıdem tazminatı hakkının fevkalade dar bir çerçevede kullanılan bir hak olduğu sonucuna varırız. Dolayısıyla bunun ara bir çözümle tamamlanması lazım. Bu ara çözüm de, belirli bir süre prim ödemek

suretiyle buna hak kazanmaktır. Ama bu 10 yıl mıdır? Onda tereddüdüm var. Bunun için de, tıpkı yüzde 3 prim ödemedeki tespit gibi, bu 10 yıl mı olur, 8 yıl mı olur veya 15 yıl mı olur; bilimsel çalışmalara göre, bu bilimsel çalışma da bizim gibi iş hukukçuların veya sosyal politikacıların yapacağı bir çalışma değil, aktüerlerin yapacağı bir çalışma sonunda bu mekanizmanın işlemesi için işçinin ne kadar süre ile prim ödemesi lazım ki, ben işten ayrılıyorum, kıdem tazminatımı fon ödesin dediği zaman fon bunu ödeyebilecek durumda olsun. Bu bir hesap kitap meselesidir. Bunun hesabının yapılması lazım. İşte bundan dolayı da sistemin içine böyle bir nokta eklenmiştir.

Yine Sayın Arıcı'nın ileri sürdüğü, son bir yıllık ücretin ortalaması doğru değil dedi. Peki nasıl yapalım? Her hâlde şimdiki sisteme göre, en son ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenecektir demek mümkün değil. Neden değil? Bu 1980 öncesi dönemde, 70'li yıllarda tartışılmış olan bir konudur. O zaman hazırlanmış olan taslaklarda da bu gündeme getirilmişti, bunun içinde çıkılamadı. Çıkılamamasının sebebi de, muvazaa ihtimalidir. İşveren nasıl olsa kıdem tazminatını ben ödemeyeceğim, fon ödeyecek, garibanın eline üç-beş kuruş fazla para geçsin diye işçinin son ücretini yüzde 100 artırmak suretiyle ödediği takdirde veya son aylığını yüzde 100 zamlı ödediği takdirde fon bunu nasıl ödeyecek? Dolayısıyla muvazaaya açıktır, kötüye kullanmaya açıktır bu mekanizma. Bundan dolayıdır ki, son bir yıllık ücretinin, tabii prime esas dediğimiz, işte sosyal sigortalar 77'nci maddesindeki ücretin bir yıllık ortalaması göz önüne alınarak; buna bir de asgari sınır ve azami sınır getirilmek suretiyle bir formüle bağlanmıştır. Bunun sebebi budur. Yani onun için arkadaşımızın görüşünü cevaplayabilmek için arz ediyorum.

Niçin yasa yürürlüğe girdikten sonraki hizmet sürelerini kapsıyor? Başka bir deyimle, daha önceki dönemi de kapsasın ve böylece, daha önceki dönemde işverenlerin bu yükümlülüğünü de fon üstlensin; bu da yine 80 öncesi dönemde hazırlanan taslaklarda göz nüne alınmıştır. İşverenlerden gelen bir öneri olarak bunun üzerinde uzun uzadıya düşünülmüş, tartışılmıştır. Fakat, bunun aktüeryal hesabı bakımından değerlendirilmesinin mümkün olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun adına da kısaca borçlanma mekanizması denilmiştir. İşverenler, biz Fon Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemdeki hizmet süreleri için de fona prim ödeyelim, ama artık bugünden itibaren bizim kıdem tazminatı açısından hiçbir yükümlülüğümüz kalmasın demişlerdir. Bunun hesabının kitabının yapılmasına da çalışılmıştır, ama işin içinden çıkmak mümkün olamamıştır. Bu itibarla bu formül 1980'li yılların başında doktrinde ortaya atılmıştır ve zannediyorum ki benimsenmiştir. Kıdem Tazminatı Fon Kanunu çıktıktan sonraki hizmet sürelerinden fon sorumlu olacaktır, önceki hizmet sürelerinden de işverenin sorumluluğu devam edecektir, hangi tarihte işçi kıdem tazminatına hak kazanırsa kazansın. En son brüt ücreti üzerinden, giydirilmiş ücreti üzerinden, ama Kıdem Tazminatı Kanunundan önceki hizmet sürelerini kapsamak üzere işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu devam edecektir. Dolayısıyla bu mekanizmanın nedeni de budur.

Fon yönetimiyle ilgili bir yanlış bilgi var. Fon yönetimi beş kişiden değil, dört kişiden oluşuyor. Gerçi Başkanı hükümet temsilcisi oluyor, ama azınlıkta olan bir üye hükümet temsilcisi. İki tane işverenlerden, çünkü prim ödeyen sadece onlar, bir tane de işçi. Bu formül üzerinde tartışılabilir mi? Bence tartışılabilir. Beşe çıkarılabilir mi? Bence çıkarılabilir. Ama, bugünkü mekanizma beş kişiden değil, dört kişiden oluşan bir sistemdir.

Sayın Başkan, benim not edebildiğim, noktalar bundan ibaret.

Söz alan bütün arkadaşlarıma, gerek dünkü toplantıda, gerekse bugünkü toplantıda daha ayrıntılı biçimde görüşlerini ifade eden arkadaşlara tebliğ sahibi olarak ben de huzurunuzda teşekkür ediyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ederiz Hocam.

Konuşmak isteyen bazı arkadaşlar var. Ama yemek saatini de geçtik. Bu bakımdan ara verip öğleden sonra saat 14'te tekrar toplanacağız ve söz alacak arkadaşlarımızın konuşmalarından sonra da sonuç bildirgesini yayınlayacağız.

Teşekkür ederim.

Şimdi yemeğe geçiyoruz.

(ÖĞLE YEMEĞİ ARASI VERİLDİ)

II. GÜN ÖĞLEDEN SONRAKİ OTURUM

ENİS YETER- 9. Çalışma Meclisinin II. Gün çalışmalarının öğleden sonraki oturumuna başlıyoruz.

Söz almak isteyen arkadaşımız?

Ahmet Bey buyurun.

AHMET ŞAĞAR (TOBB Temsilcisi)- Sayın Başkan, Çalışma Meclisi'nin sayın üyeleri, Değerli konuklar;

Sizleri Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yönetim Kurulu ve şahsım adına saygıyla selamlıyorum.

Çalışma hayatımızın yılların biriktirdiği sorunlarını, sosyal taraflar arasındaki diyalogun geliştirilmesi yoluyla çözmeye özen gösteren Sayın Bakanımıza bu yaklaşımı nedeniyle teşekkür ederek sözlerime başlamak istiyorum.

TOBB olarak, istihdamın artırılmasını Türkiye'nin en önemli sorunlarından birisi olarak görmekteyiz. Türkiye ekonomisi 2001 yılında yaşanan büyük krizin ardından, 2002 ve 2003 yıllarında toparlanma ve büyüme sürecine girmiştir. Büyüme sürecinin içinde bulunduğumuz 2004 yılında da devam ettiğini, ilk altı aylık dönemin büyüme rakamları teyit etmektedir. Ancak, ekonomide yaşanan büyümenin büyük ölçüde verimlilik artışından kaynaklanması nedeniyle büyüme istihdama tam olarak yansımamış, istihdam doğrultusu bir büyüme sürecine geçilememiştir. Öte yandan da, büyümeye rağmen işsizlik oranı artmaya devam etmektedir. 2004 yılının birinci üç aylık verilerine göre, açık işsizlik oranı genel olarak yüzde 12.4'e, eğitimli genç nüfusta ise yüzde 23.7'ye yükselmiştir. Mevcut işsizlerin yanında her yıl iş gücüne 850 bin civarında kişinin katılması sorunu daha da derinleştirmekte ve çözümü zorlaştırmaktadır.

Artık kamu kesimi istihdam yaratma olanağına sahip değildir. Bu yüzden sorunun çözümü, özel sektörün istihdam artırıcı yatırımlara yönlendirilmesinden geçmektedir.

2001 ekonomik krizinden sonra istihdamın teşviki amacıyla, 4747 Sayılı Kanunun çıkarılarak vergi ve sigorta primi gibi istihdam maliyetlerinin ertelendiği hatırlanacaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu verileri, bu kanunun getirdiği imkanlarla 158.623 kişilik bir istihdam artışı sağlandığını göstermektedir.

Global rekabet ortamında işletmelerimizin ayakta kalabilmeleri için daha verimli ve daha rekabetçi çalışmaları gerekmektedir. Bugün ekonomik gerekçeleri olmadan işe alınacak her işçi, yarın iki-üç işçinin işini kaybetmesine yol açacaktır. İstihdam, ancak ilave bir katma değer üretimine sebep oluyorsa kalıcı olabilir. Ekonomik gerçeklere dayanmayan istihdamın sonu krizden başka bir şey olamaz.

Mevcut iş gücü maliyetleri çerçevesinde asgari ücretle işe alınacak 1 milyon kişinin işverenlere toplam maliyeti yılda 6.5 katrilyon lira olmaktadır. Oysa, bunun sadece 3.8 katrilyonu işçilere ödenecek, 2.7 katrilyonu ise vergi ve prim alınarak devlete ödenecektir. Bu nedenle, Sayın Başbakanın, her işverenin birer işçi olarak istihdamın artırılması yolundaki çağrısına Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak biz, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi hâlinde üyelerimize bu yönde bir çağrıda bulunacağımızı bir yazıyla Sayın Başbakanımıza bildirdik. TOBB olarak bu bağlamda, (1), işverenlerce son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirilen işçi sayısına ilave olarak 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren işe alınacak her işçi için hesaplanacak gelir vergisinin iki yıl süreyle alınmamasını, (2), sigorta prim bordrolarına dayanarak hesaplanacak SSK ve işsizlik sigortası primleri işveren paylarının iki yıl süreyle Hazine tarafından karşılanmasını önermiş bulunmaktayız.

Sayın katılımcılar,

İstihdamın artırılması bakımından yatırım ortamının iyileştirilmesi kapsamındaki çalışmalar büyük önem taşımaktadır.

İki yılı aşkın bir süre geçmiş olmasına rağmen doğrudan yabancı yatırımlar ve şirket kuruluşlarını kolaylaştıran kanun dışında bu konuda bir gelişme kaydedilmemiştir. Bugün bir şirketin faaliyete geçebilmesi için onlarca kamu kuruluşundan izin veya ruhsat alınması lazımdır. Çeşitli yönetmelik ve yönergelerde değişiklik yapılarak bu sürecin rasyonel hâle getirilmesi mümkün olduğu hâlde, yapılan çalışmaları, nüfuzunu kaybetmek istemeyen bürokratik kesim engellemektedir. Bu nedenle, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak bürokrasinin yetki alanlarını koruma mücadelesinin kırılması için Yatırım Danışma Konseyinde Sayın Başbakanımızın verdiği taahhüdün yerine getirilmesini bekliyoruz.

İşsizlik sorununun aşılabilmesi için toplumun çeşitli kesimlerince çözüm yolları aranmakta ve öneriler geliştirilmektedir. Ancak, çalışmaları yapanlar arasındaki iletişimsizlik ve koordinasyon eksikliği çözüme giden yolda karşımıza engel olarak çıkmaktadır. 9. Çalışma Meclisi'nin bu koordinasyonu sağlamasına ve çözüm yollarının geliştirilmesine katkıda bulunmasını diliyoruz.

İstihdamın artırılması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla hazırlanan iki raporda öneriler toplam 87 madde hâlinde sıralanmış bulunmaktadır.

İstihdamın artırılmasına ilişkin raporda, istihdamın teşvikine yönelik olarak öngörülen vergi indirimleri, vergi tatili ve istihdam dostu vergileme gibi işçilik

maliyetlerinin düşürülmesine yönelik öneriler olumlu karşılanmaktadır. Yabancı yatırımların Türkiye'ye çekilmesi ve yerli yatırımcıların komşu ülkelere kaçışının önlenmesi amacıyla birçok ülkede uygulanmakta olan vergi tatilinin ülkemizde de uygulanması bir zorunluluk hâline gelmiştir. Bu konularda Vergi Konseyi ve Maliye Bakanlığınca ortaklaşa yapılmakta olan çalışmaların sonuçlandırılarak bir an önce yürürlüğe konulmasını bekliyoruz.

Raporlarda yer alan önerilerden bir kısmı, başta Hazine Müsteşarlığı ve Maliye Bakanlığı olmak üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarının görüşlerinin alınmasını gerektirmekte, bir kısmı ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarının bünyelerinde yapacakları çalışmalarla ilgilidir. Bu nedenle, ilgili kuruluşların görüşlerin alınması, Bakanlıkça yapılması önerilerin çalışmalara başlanması ve elde edilecek sonuçlar hakkında sosyal taraflara bilgi sunulması uygun olacaktır.

Raporlar hazırlanırken, gelişmiş Batı ülkeleri uygulamalarından geniş bir şekilde faydalandığı görülmektedir. Böyle bir yaklaşım, Avrupa Birliği uyum çalışmalarına da katkı yapacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gerekli husus, Batı ülkelerinden esinlenen önerilerin ülkemizin gerçekleriyle uyumluluğu ve uygulanabilirliğidir. Örneğin, haftalık çalışma saatlerinin 35 saate indirilmesi gibi bir önlemin ülkemiz gerçekleriyle bağdaşır ve uygulanabilir olduğunu söylemek zordur.

Sayın katılımcılar,

Ülkemizde işsizliğin en önemli sebeplerinden biri yüksek istihdam maliyetleridir. Yüksek istihdam maliyetleri hem ilave istihdamı olumsuz yönde etkilemekte, hem de kayıt dışı istihdama yol açarak rekabet koşullarını bozmaktadır.

Hükümetimiz, istihdam maliyetlerinin azaltılması yönünde son derece yerinde bir uygulamayı 1 Temmuz 2004 tarihi itibarıyla uygulamaya koymuştur. Sanal asgari ücret olarak tanımlanan ve istihdam üzerinde olumsuz baskı yaratan çarpık düzenleme dört yıllık uygulamadan sonra giderilmiştir.

Kısa dönemli istihdamın artırılması amacıyla talep ettiğimiz yasal düzenlemelerin yanında, istihdam maliyetlerinin uygulanmakta olan ekonomik programa da uygun olacak şekilde yıllar itibarıyla bir kademelendirme yapılarak azaltılması gerekmektedir. Bu bağlamda yüzde 19 oranındaki SSK primi işveren hissesinin kademeli bir şekilde işçi hissesi oranı olan yüzde 14'e eşitlenmesi gerekir. Primlerde yüzde 1 oranında yapılacak bir kesintinin istihdam artışına etkisinin fazla olmayacağı açıktır. Ancak, bu gerekçe gösterilerek yüksek prim oranlarının da muhafaza edilmemesi lazımdır. Yıllara yayılmış kademeli bir indirimle gidilmeli, bunun yaratacağı gelir ihtiyacı kayıt dışı istihdamla mücadeleden sağlanmalıdır. Aynı şekilde gerek ücretlerden kesilen gelir vergisinde, gerekse kurumlar vergisinde istihdamın artırılması amacıyla kademeli azaltmalara gidilmelidir.

İstihdam maliyetleri açısından yapılan bir diğer düzenleme de, zamanında ödenmeyen SSK primleriyle ilgilidir.

4958 Sayılı Kanun ile Ekim 2003'ten itibaren zamanında ödenmeyen SSK primleri için Hazinesin borçlanma faiziyle bağlantılı yeni bir gecikme zamu uygulamasına geçilmiştir. 5 katrilyon liraya yaklaşan SSK prim alacaklarının yarısından fazlası gecikme zamlarından oluşmaktadır. Son beş yıllık döneme baktığımızda, prim borçlarına uygulanan gecikme zam oranlarının yüzde 48 ile yüzde 180 arasında değiştiği görülmektedir. Gecikme zamlarının gider yazılamaması nedeniyle, zamanında ödenmeyen primlerin işverene maliyeti bu oranların 33 puan daha üzerinde olmaktadır. Zamanında ödenmeyen primlerin devlete maliyeti ise, Hazinesin borçlanma maliyetidir. 1999-2003 yılları arasında SSK prim borçlarına uygulanan gecikme zamu oranları ile Hazinesin borçlanma faiz oranının karşılaştırılması yapıldığında, gecikme faiz oranlarının Hazine borçlanma faizine göre 1999 yılında yüzde 159.6, 2000 yılında yüzde 300.8, 2001 yılında yüzde 177.3, 2002 yılında yüzde 191.6, 2003 yılında ise yüzde 378.4 oranlarında daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Geçen Ekim ayına kadar devam eden bu uygulama, devletin gecikme nedeniyle uğrayacağı faiz kaybının telafi edilmesi amacından uzaklaşarak mantiki temelden yoksun, borcun tahsili amacından uzak bir cezaya dönüşmüş durumdadır. Bunu telafi etmek amacıyla geçen yıl getirilen SSK prim borçlarının yapılandırılması uygulaması yetersiz kalmış olup 2001 yılı krizinin etkileri hâlâ silinememiştir. Bu bağlamda istihdam maliyetlerinin iki ana unsurunu oluşturan gelir vergisi ile SSK primine ilişkin borçların yeniden yapılandırma uygulamaları arasındaki farklılık büyük adaletsizliğe yol açmıştır.

2003 yılı Ekim ayına kadar olan SSK prim borçlarının Vergi Barışı Yasasındaki sistem çerçevesinde yeniden yapılandırılması suretiyle borçların ödenebilir hâle getirilerek tasfiye edilmesini mutlak bir zorunluluk olarak görmekteyiz.

Diğer taraftan, 4958 Sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle, SSK primlerine uygulanacak gecikme zamlarının Hazinesin borçlanma faizlerine paralelliği bir anlamda sağlanmış olmakla beraber vergi etkisi dikkate alındığında, yani yüzde 10 artı yüzde 33, ki yüzde 43'ün üzerine çıkan bu yeni durumunda gözden geçirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Sayın katılımcılar,

Kayıt dışı istihdama gelince, yasalarımızda yasaklanmış ve ağır para cezaları öngörülmüş olmasına rağmen ülkemizde kayıt dışı istihdam çok büyük boyutlara ulaşmış bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 2003 yılı verilerine dayanarak yapılan çalışma, ülkemizde yaklaşık 11 milyon kişinin kayıt

dışı çalıştığını ortaya koymaktadır. Sayıları 4 milyona ulaşan ücretsiz aile işçileri dışarıda tutulduğu takdirde yaklaşık 7 milyon kişinin kendi adına veya ücretli olarak kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. SSK'ya kayıtlı sigortalı sayısının 5.5 milyon kişi civarında olduğu göz önüne alındığında, alınması gereken en acil önlemin, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması olduğu görülecektir.

Kayıt dışı istihdamı doğuran ve bir kısmı da sosyal güvenlik kuruluşlarıyla ilgili olmayan çok sayıda etken bulunmaktadır. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdamı doğuran etkenlerden en önemlisinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bölge çalışma müdürlükleri, İş Kur, SSK ve BAĞ-KUR gibi istihdamla ilgili kamu kurumlarının kayıt sistemlerinin klasik dosya sistemine dayalı olması nedeniyle ortaya çıkan yetersizlik olduğu söylenebilir. Oysa MERNİS projesi 2002 yılından bu yana online hizmetlerine başlaması nedeniyle artık ülkemizde istihdamın bilgisayar ortamında kişi bazında izlenmesi mümkün hâle gelmiştir. Bu nedenle, İş Kur'un bir an önce ülkemizdeki istihdamı tüm kamu kuruluşları bilgisayar sistemindeki bilgileri değerlendirmek suretiyle kişisel bazda izleyecek bir istihdam veri tabanı oluşturması öncelikle sağlanmalıdır.

Gündemde yer alan üçüncü konu Kıdem Tazminatı Fonu kurulmasıdır. Ülkemizde işsizlik sigortası ve iş güvencesi bulunmaması nedeniyle geliştirilen bu müessesenin, son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler dikkate alınarak ele alınması gerekmektedir. Yaklaşık 30 yıldır çalışma yaşamının gündeminde bulunan bu konuda bugüne kadar bir sonuç alınması mümkün olmamıştır.

Bilindiği gibi, Kıdem Tazminatı Fonu ücretlerden yüzde 3 oranında yapılacak kesintilerden oluşacaktır. İstihdam yüklerinin azaltılması gerektiği ve bunun da beklendiği bir ortamda fon kurulmasının bu yükün daha da artmasına, dolayısıyla istihdamın kısa dönemde daha da daralmasına yol açacağı açıktır.

İkinci olarak, kıdem tazminatının 10 yıl sonunda fondan ödenmesi hâlinde fonun kaynakları her 10 yılda bir sıfırlanacaktır.

Üçüncü olarak, yüzde 3 oranında yapılacak bir kesintinin, fonun aktüeryal dengesini sağlayacağı konusunda tereddütlerimiz bulunmaktadır. Bu konuda yapılan hesaplar, 10 yıllık bir dönemde enflasyon ve ücretlerin artmadığı varsayımı altında fon kaynaklarının en az yüzde 18.1 oranında nemalandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Hazinesin borçlanma faiz oranı yüzde 20'lerin altına düştüğü ve önümüzdeki yıl enflasyon hedefinin yüzde 8 olduğu dikkate alındığında, böyle bir nemalandırmanın sağlanmasının zor olacağı düşünülmektedir. Aktüeryal dengenin sağlıklı tesis edilmediği durumda ise yük tekrar işverenlere, fakat daha da artarak geri dönecektir.

İşsizliğin ülkenin en önemli sorunu olduğu, istihdamı artırmanın birincil görev olduğu günümüzde Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili olarak yapılacak düzenlemede bu gerçeklerin göz ardı edilmemesi gerektiğini düşünüyoruz.

Konu ile ilgili çalışmaların sürdürülmesi, sosyal taraflarla mutabakat içinde sonuçlandırılmasının büyük bir önem taşıdığı görüşündeyiz.

Sayın katılımcılar,

Türk özel sektörü bütün toplumsal sorunların aşılmasında olduğu gibi işsizlik sorununun aşılması ve istihdamın artırılması için elinden geleni yapacak ve yapmaya da devam edecektir. Ancak, Hükümetimiz de özel sektörü bu süreçte cesaretlendirmeli ve desteklemeli, reel sektörü yatırıma sevk edecek koşulları oluşturmali ve bu çerçevede istihdam üzerindeki olumsuz baskıları kaldırmalıdır.

Ülkemiz, ekonomideki yapısal reformların tamamlanması, kurumların ve kuralların hâkim kılınması, eşit şartlarda rekabet ortamı tesis edilmesi hâlinde işsizlik de dahil bütün sorunlarını daha kolay aşabilecektir.

Toplantının beklediğimiz sonuçları vermesi dileklerimle saygılar sunuyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ederiz.

Refik Bey buyurun.

REFİK BAYDUR- Sayın Başkan, değerli arkadaşlarımı ben ikinci defa karşınıza çıkıyorum bu toplantıda. Onun için peşinen özür dilerim. Ama, bazı müphem kalan noktaları aydınlatmak istiyorum.

Evvla işçi kanadıyla Kıdem Tazminatı Fonunun henüz tam olgunlaşmadığı, aramızdaki görüşmelerin devam etmesi gerektiği şeklinde mutabık olduğumuzu anlıyorum hem arkadaşlarımın görüşmelerinden, hem dışarıdaki görüşmelerden. Buna da aynen katılıyoruz.

Metin Bey yok galiba, Sayın Hocam, hatta Sayın Başoğlu da söyledi, işverenler Kıdem Tazminatı Fonu istiyorlardı. Şurada bir dosya var. Dosya 1984 yılında İşveren Konfederasyonunun Kıdem Tazminatı Fonu hakkındaki görüşlerini ihtiva ediyor. İsteyen görebilir. Onun 3'üncü maddesinde diyoruz ki, ciddî ve tutarlı bir aktüeryal hesap yapılması kaydıyla düşünüyoruz. Keşke burada olsaydı iki hocam da, evvela bize fona gitme ağırlık kazanıyor dedikleri zaman, biz aramızda bunu nasıl olsa görüşeceğiz diye hiç kimse fazla karşı olmadı. Bu görüşmeler Dokuzlu Bilim Kurulu içinde aşağı yukarı iki-üç ay görüşüldü. Sonra biz bir sürprizle karşılaştık. Efendim, hocalarımız 10 yılda işçi isterse kıdem tazminatını alabilir. Beni affetsinler değerli hocalarım. Bu ufak bir oportünizmdir. Bugüne kadar söylemedim bu cümleyi, ama bugün söylüyorum. Çünkü Metin Bey ikide bir konuşmasında bu elbette olmalı... Neyi olmalı? Evvela dünya yüzünde Kıdem Tazminatı Fonu diye bir fon yok. Arasınlar, bulurlarsa boynum kıldan ince. Sen bir şey icat etmişsin. Bunu öyle icat etmelisin ki, evvela işyerini kapatmamalısın, sonra işyerinin yan yollara sapmasını önlemelisin, sonra istihdamı artırmalısın. Gerçekten bu Kurula, ben Sayın Bakana da, Sayın Müsteşara da, Sayın Çalışma Genel Müdürümüze de ve çok değerli iki

arkadaşımıza ve onların ekiplerine teşekkür ediyorum. Çok ciddî iki konu geldi detaylarıyla. Bunun üzerinde tartışabiliriz, falan noktası, filan noktası şöyle olsun diyebiliriz. Bu ekiple çalışacak işçi kanadı ve işveren kanadının pratik tecrübeye sahip insanları katkıda bulunabilirler. Ama fevkalade bir başlangıçtır, fevkalade bir hazırlıktır. Gönül isterdi ki hocaların hazırlığa da bu sağlam donelere dayanabilmeli.

10 yıl olayı, dokuz hoca arasında bir-ikisinin teklifi ve mutlaka buradan gidecek olayları ittifakla çıkarma arzusundan doğmuştur. Bekara karı boşamak kolaydır der Anadolu lular. Hocanın eli taşın altında değil. Benim elim taşın altında, senin elin taşın altında. Benim kepengim kapandığı zaman işçinin emek maksimumu ne olursa olsun sıfıra düşer. Yok çünkü, iş yok ortada.

Beyefendiler, bu memleket 950 ile 1 milyon insanın her yıl iş hayatına girmesini sağlıyor. Yanlış doğru, bunu yapmışız ve ne yazık ki bütün söylemlerimize rağmen hiçbir hükümet nüfus kontrolü yapamamıştır, bu cesareti gösterememiştir, bugünkü Hükümet de aynı yerededir. Peki, 950 bin işçi çalışma hayatına girerken istihdam nerededir? 450-500 bin arasında. Ne zaman? Yatırımların hızlı olduğu dönemde. Şu anda o hızı da kaybetmiş durumdayız. Nereye gidiyoruz işletmelere yük yüklemekle? Zannediyorum ki, işçi de, işveren de oturduğu dalı kesiyor ve düşecegiz, mutlaka düşecegiz.

Bazı arkadaşlarımla, dün ve bugün, özellikle bugün, efendim, işçi haklarından geri dönülmez, varsa yenilerini ekleyelim. Yasa çıktığı andan itibaren geçerlidir. Ondan evvelki haklar ondan evvelki duruma geçerlidir. Daha ölmedim, sağım, benle konuşan işçi kanadının liderleri de sağlar şükür. Bu olay SSK'nın bir yemeğinde konuşuldu. Karşımda Salim Bey, yanımda Bayram Bey, DİSK'in o günkü Başkanı, onun yanında da o günkü Çalışma Bakanı oturuyor. 15 günden yukarıyı ben kabul etmem dedim. Salim Bey, yanımdaki DİSK Başkanı bir formül düşünüyor, dinle, ondan sonra konuşalım. Peki, buyur. O kanunun çıktığı tarihe kadar bir aylık kıdem tazminatını ödemesi şartıyla konuşabiliriz. Şimdi, İşveren Konfederasyonu bütün sıkıntılara rağmen bu ödemeyi Genel Kurulda bile görüşmemiş, ama yaklaşım müspet, yönetiminde görüşmüş müspet. Bunun dışına çıkıp, 10 yıl sonra istediği gibi ayrılacak, parasını da alacak yeni bir müessese yok, olamaz da. Onun için diyorum, böyle birtakım baskıların olduğu çok geniş yerlerden ziyade birbirimizi ikna edeceğimiz yerlerde görüşmemiz lazım.

Bu masada oturanlara yağı çekmeyeceğimi iyi biliyorsunuz. Ama, işçi ve işveren de bugünkü Bakan, bugünkü Bakanlık teşkilatı ve bugünkü Hükümet kadar ortayı bulmayan, inandığını da yapan bir Bakanı ve Hükümeti zor bulacaktır. Ben böyle hesap ediyorum. O bakımdan, gelin varın kadrini bilelim ve bu işi önyargılardan arınıp, seçim olayı dolayısıyla hesap vermekten arınıp, liderin birinci görevi de yüreğiyle inandığını yapmaktır, o yüreklilikle bir masaya oturalım.

Beyefendiler, işletmeler vakıf değildir. Bunu siz benden iyi biliyorsunuz. Bir işletme eğer kâr etmiyorsa, eğer ortağına kâr dağıtamıyorsa, orada çalışan işçi kardeşim ağzıyla kuş tutsa o kepenk inecektir, o kişi işsiz kalacaktır. O bakımdan, gelin daha çok işçi çalıştırabilmenin çarelerini düşünelim, gelin, bir kişiyi, beş kişiyi ihya etmek yerine 100 kişiye imkân verecek çareleri düşünelim. Bunun çaresini düşünecek tek merci bakanlık da değil, Meclis de değil, hocalar da değil. Biziz evvela, sosyal taraflardır evvela. Çünkü bizim elimiz taşın altındadır. Her gün TÜRK-İŞ'e binlerce insan gidiyor iş bulmak için, bana yüzlerce insan geliyor iş bulmak için, HAK-İŞ'e yüzlerce insan gidiyor iş bulmak için. Gelin bunların çaresini düşünelim.

Raporlar fevkalade güzel. Tamam mı? Değil. Bunlar, demin bir arkadaşımın da konuştuğumuz gibi yol haritasıdır. Ama net, sağlam donelere dayanan sağlam yol haritaları getirdiler önümüze. Gelin biz bunlar üzerinde sağduyuyla gitmemiz gereken yolu bulalım. Makul yolları arayalım. Ne işçi kendine yontmalı, ne işveren kendine yontmalı. Bunu biz 92'den beri iyi bir yol haritasıyla devam ettiriyoruz, bugünden sonra da etmeli.

Sayın Hocam Metin Kutsal, efendim bu şart 10 sene, 8 de olur, 12 de olur. Hayır hocam, hiçbirisi olamaz. Çalışan insanın keyfi olarak bu fondan para alması yanlıştır. Siz büyük bir hata yaptınız. Bakın, İş Kanununda hatalar var, sevaplar var. İş güvencesinde hatalar var, sevaplar var. Geçip giderken oraya ne işçi kanadı, ne biz fazla ters çıkmadık. Çünkü dedik ki, imzamız var altında. Ama Refik etmiş Ahmet gelmiş, Mehmet etmiş Ali gelmiş, değişmez. Kurumların devamlılığı vardır. O bakımdan, ihtilaf getirmiyoruz. Ama, bu bir ölüm fermanıdır fon için. Niye? Dün çok basit bir hesap verdim size. Bugün, dün arkadaşlarıma talimat verdim. 1 milyar brüt ücret kabul edin. Onu da söyleyeyim. Bugün uygulanan asgari ücretin, dürüst çalışan işyerlerinde 950 milyon olduğunu siz benden iyi biliyorsunuz. Onun için, 1 milyar fahiş bir para değil. Buna her sene, çalışan arkadaşımıza yüzde 5 zam yapın. Faizi de her sene yüzde 5 olarak kabul edin. Ve bir cetvel yaptılar. İsteyene bunu verebiliriz. 10 sene sonunda öyle bir arkadaşımız adına işverenin yatırdığı para, fonda biriken para 5 milyar 864 milyon. O anda emekli olan arkadaşımızın fondan alacağı para 15 milyar 513 milyon. Peki, 10 milyarı kim ödeyecek? Fon bitti. O bakımdan ben, doğru söylüyor, işveren ödeyecek; çünkü işverenin hazinesi bol. Şu anda Ahmet Bey ifade ettiler, onun için girmiyorum o konuya. Şu anda Türkiye güllük gülistanlık da değildir, bunu da bilelim. Dolar bastırıyoruz, ihracat tıkanmaya başlar bugün yarın. Bakmayın, yükselmesi, o yüzde yükselmesidir. İthalat fevkalade hızla yükseliyor ve cari açıklar her gün artıyor. Değerli arkadaşlarım, 59'uncu Hükümetin bir akıllı yöntemi vardır. Biz sanayicinin yanındayız demiştir. Çünkü biz Derviş'e bunu dedirtiremedik, Salih Bey iyi hatırlar, hayır, illa finans sektörüdür dedi, ondan evvelkiler de öyle dedi. Aldı götürdü. Sen, ben ödeyeceğiz şimdi. Bu

Hükümet, ben sanayicinin, üreticinin yanındayım dedi, bir. İki, eski hükümetlerin IMF'yle yapıp uyguladığı sistemi değiştirmeden uyguladı. Ama bir yanlışlık yapıyor. Doları enflasyonu düşürmek için bastırarak devam ediyor. Arkadan altı sıfır siliyoruz. Hiç şüpheniz olmasın, 2005'in riskleri vardır. Bu risklerin başında kırıma gelecektir, böyle giderlerse kırıma gelecektir. Daha kötüsü olabilir. Yeni Türk Lirasına döndüğünüz zaman sildiğiniz altı sıfır, korkarım, her ay önüne bir tane, iki tane sıfır getirir ve yaptığımıza da pişman olabiliriz. O bakımdan, tedbirlerimizi şimdiden almak zorundayız. Bu görev de tabii Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, işçi konfederasyonunun, işveren konfederasyonunun net görevi değil. O bakımdan da Hükümetle bir işbirliğine girmeliyiz. Ve hepsi bizim malımız, bizim memleketimiz olarak görerek, ki öyledir, bu netliklerle hepsini masaya yatırıp konuşmak zorundayız.

Peki efendim, işçinin elinden kıdem tazminatını alalım mı? Hayır, öyle bir niyetimiz yok. Peki efendim, kıdem tazminatını geçen yıllarda yapıldığı gibi buradan kaldıralım, uzatalım, ilanihaye uyutalım mı? Neyi uyutuyorsun? Uyutuyorsan zarar bende. Hâlâ bir aydan ödüyorum. Taahhüdüm de var. Kanun meriyete girdiği güne kadar bir ayı ödeyeceğim. Bir tek adım da geri atmadık. İşçi kanadını bunu takdir edeceğini ümit ediyorum. Binaenaleyh, bunun bir an evvel çıkmasını biz de sağlayacağız. Efendim, bunun yanında Sendikalar Kanunu da çıkacak, Toplusözleşme Kanunu da çıkacak. Bu dayatma uzlaşma zeminini tahrip eden bir dayatmadır. Sen ister toplantıya gel, ister gelme. Zaten Türkiye'nin en büyük noksanı, belki en büyük sıkıntısı, birkaç tane konfederasyonun mevcut oluşudur. Bunu her zaman söylüyorum, yine söylüyorum. Çünkü, birbirini tahrik ederek, birbirinin kusurunu arayarak konfederasyonlar kendi içlerinde tahribat yaratıyorlar. Enteresandır, memur sendikacılığı ne zaman başladı bizde? Zannedirim iki sene mi oldu yahut üç sene mi oldu? Beş tane konfederasyon var. Kardeşim, senin bütün nüfusun 1.5 milyon, beş konfederasyon. Hiç işçi arkadaşlarım gücenmesinler, darılmasınlar. İşveren konfederasyonunun 9000 küsur üyesi var küçükü büyüğü. Küçük de çok. 960 bin işçi çalışıyor. Türkiye'deki üç konfederasyonun bağlı olan sendikalarının çalıştırdığı işçi sayısı 450 bin. Güzel değil bu, manzara da güzel değil. Efendim, işveren buna mâni oluyor, işte kanunlar mâni oluyor. Beyefendiler, şu anda çıkan kanunlar aşağı yukarı Avrupa'nın en sosyal eğilimli uyguladığı kanunlar. Sizler istediniz, bizler de peki dedik. Hatta dahasını söyleyeyim. Meclise kanun girdi, hepiniz biliyorsunuz. Gitti, gitti, 14'üncü mü, 15'inci maddeye geldi, AK Parti mebusları taktir verdi. Tekriri müzakere talebinde bulundular. Geri döndük. 2, 7, 11'inci maddeleri değiştirdi. Şimdi size tavsiye ediyorum, okumadıysanız açın okuyun. Yeni kanunun, hocaların yaptığı şekliyle 2, 7, 11'inci maddelerin, hocaların koyduğu gerekçeler ayrı, kanun maddesi tamamen ayrı. Biz ona da ses çıkarmadık. Endişeleri varsa, zararı yok, bir geçiş dönemidir. Şimdi, buralardan hareket ederek dayatmacı bir zihniyete

tahammülümüzün olmadığını çok dostane bir şekilde size ifade etmek istiyorum. Uzlaşma zemininde fedakarlık gerekiyorsa yapacağız. Ama bu fedakarlık işçinin kıdem tazminatından bir adım gidemezsin. Fedakarlık ancak ilave haklar vermekle olur. Yok öyle bir şey, öyle bir şey mümkün değil. O zaman bu işi oturup hep beraber akıllıca bir zemin içinde görüşmemiz lazım.

Efendim, sigorta açık veriyor, devlet orayı dolduruyor, binaenaleyh, devletin vereceği bir şey de kalmamış. Doğrudur. Ama ben devletten şunu istiyorum: Sayın Müsteşarım, isterseniz bunu Sayın Bakanımıza ve Meclise kadar götürün, dünyanın sosyal devletiyim diyen devletlerin, yani anayasalarında bir kaide var, sosyal devlet sosyal hizmetlere el uzatan devlettir, laftan ibaret devlet değil. Şimdi, benim devletim gelsin işveren sigorta primini ne kadar ödüyorsa o kadar sigorta primi ödesin. Sosyal devlet o zaman olur ve o zaman sigortanın da açığı yoktur. Hatta belki yavaş yavaş işçiden, işverenden iniş de yapılabilir. Yoksa, yahu, utanmıyor musunuz? Sizin emekli maaşı aldığınız sigortaya her yıl şu kadar para ödüyünüz. Hayır, ödemiyorsunuz. Siz görevinizin bir kısmını yapıyorsunuz. Sosyal devlet o faktörün içinde bulunan, külfetini sırtlayan devlettir. Bu karakteriyle işçiyi, işvereni zedelemekten, sıkıntıya sokmadan bir şeyler yapabileceksek bunu oturup yapmak zorundayız ve Meclisten geçirmek zorundayız. Aksi takdirde Hükümet ve Meclisimiz İş Kanununda akılcı davranıp bir yerlere kadar uzandığı ve demin söylediğim üç maddeyi de işçi lehine değiştirdi, ama biz şunlarda anlaştık diye Meclisimize gitseydik daha isabetli bir iş yapardık. Ben diliyorum ki, hiç olmazsa kıdem konusunda, tazminat fonu demiyorum, tazminat fonunun ne kadar geçerli olduğunu da yüzde 100 hiçbirimiz söyleyemeyiz, kıdem konusunu oturup konuşmalıyız, makul şartlara bağlamalıyız ve demeliyiz ki Hükümetimize ve Meclisimize, biz böyle anlaştık arkadaşlar. Artı, Sendikalar Kanunu ve Toplusözleşme Kanunlarını da söz verdik karşılıklı, hocalara görev verdik, onlar bitirdiler zannederim, onu da oturup kendi aramızda en iyi şekline bağlamalıyız, hatta dünya normlarına bile yaklaşan unsurları nazaritibara almalıyız. Yoksa, Süleyman Çelebi'nin söylediği gibi, efendim, siz uyutacaksınız, Sendikalar Kanunu gelmeyecek. Yok, öyle bir niyetimiz yok. Bakanlığımızın değerli temsilcileri iyi bilirler, biz bu konuda, bu kanunların da elden geçmesi konusunda Salih Bey, ben, Süleyman Bey mutabık kaldık, Bakanımız da, bizim seçtiğimiz üç tane profesöre bu görevi verdi. Buradan niye dönelim? Sebep yok. Ama yine açıkça ifade ediyorum. Ben sadece ağızdan duydum, doğrusunu yanışını bilmiyorum, DİSK de bir kanun taslağı göndermiş hocalara. Bana göre komik. Yani, tahayyül ettiği sendikacılık ne Avrupa sendikacılığında var, ne dünyada var. O bakımdan, öyle bir şeyin kabul edilebilirliği de mümkün değil.

Ve tekrar edeyim. Türkiye'de Türk sendikacılığının en büyük zaafı, en büyük noksanlığı parça parça oluşu. Ben size tavsiye ediyorum, siz birleştikçe benim işim

zorlaşabilir. Ama lütfen birleşin ve bir çatı altında güçlü olmaya çalışın. Biz nispeten öyleyiz. Ama Odalar Birliği de benim toplantılarımın baş misafiridir, Esnaf Konfederasyonu da baş misafiridir. Bunu tek konfederasyon da olsanız yapacaksınız.

Bir ikinci sıkıntımı daha söyleyeyim.

TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ bunu yapmamıştı. Ama, memur sendikaları için de, depresyonist sendikaları yanınıza alarak bir yere çıkamazsınız. Verheugen toplantısında Memur Sendikaları Konfederasyonu Başkanı kendi dertlerini anlatmıştı. Bir yabancıya, Türkiye'yi çekiştiren herkes benim için o görevin sahibi ve liyakatli insanı değildir.

Bu toplantıyı yapan değerli yöneticilerimize çok teşekkür ediyorum. Gerçekten bu iki genç arkadaşlarımızdan ve bakanlığın hazırladığı dokümanlardan bazı düzeltmeler yapma ihtiyacını duysak bile fevkalade faydalandık. Bu arada da beraberce uzun aylardır konuşmadığımız kıdem tazminatı konusunu açık açık konuştuk. Sendikacı arkadaşlarım da geniş bilgileriyle, tecrübeleriyle bu işe katıldılar. Bundan sonraki toplantılarda genişleşme ihtiyacı dahi bulabiliriz. Ama, bu çalışmadan biz İşveren Konfederasyonu olarak kaçmayacağız, kaçmıyoruz. Zamana yedirmek niyetinde değiliz.

Türkiye'de işçiye de, işverene de en büyük verimlilikle imalatı yürütmelerini canı gönülden istiyoruz; bu yönde de bu toplantının başarılı olmasını diliyor, hepinize saygılar sunuyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ederiz.

Buyurun Sayın Bayram ZENGİN.

BAYRAM ZENGİN (BASK Temsilcisi)- Sayın Müsteşarım, saygıdeğer hanımefendiler ve beyefendiler; hepinizi şahsım ve kısa adı BASK olan Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu adına saygıyla selamlıyorum.

Değerli konuklar, öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bir teşekkür borcumuz var; bizi, en azından beni şaşırtmaya devam ediyor. Gerçekten son iki yıldır alışıktığımız, sosyal diyalogu önceleyen, tarafların eksiksiz katılımına ve onların görüşlerini deklare etmelerine imkân veren çok güzel çalışmalar içerisinde. Dün ve bugün, özellikle dün iki mükemmel sunuşta da bu örnekleri gördük. Çalışma Meclisi'nde de benzer şekilde bu katılımın sağlanmış olmasından dolayı başta Sayın Bakan ve Sayın Müsteşar olmak üzere emeği geçen bütün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı personeline teşekkür ediyorum.

Keşke Hükümetin diğer kanatlarında, diğer bakanlıklarda da ve Hükümetin diğer çalışmalarında da benzer katılım mekanizmaları işletilebilse. Örneğin Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısında keşke işletilebilmiş olsaydı ve gerginlikler

yaşanmasaydı. Keşke kamu personelini ilgilendiren kamu personel reformu çalışmalarında, taslak çalışmalarında Hükümet ya da ilgili bakanlık benzer yöntemleri izleyebilseydi. Ama maalesef, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki bu örnek çalışmanın diğer bakanlıklarda izlerini daha görmek mümkün olmuyor.

Katılımcı demokraside herkesin önünü açmak zorundasınız. Dünya katılımcı demokrasiye doğru gidiyor. Bir şey söylemek isteyen varsa çıkıp söyleyecek, ona imkân vereceksiniz. Ama Türk toplumunun özelliğidir, biz **söyleyen** değil, kendi kendine **söylenen** bir toplumuz. Bundan kurtulmamız lazım. Kime söylenmesi gerekiyorsa ona söyleyeceğiz. Söylenmekten vazgeçeceğiz. Burayı terk eden arkadaşlarımız da dahil olmak üzere söyleyecek sözü olanlar mutlaka bütün meşru platformları kullanmak zorundadırlar.

Çalışma Meclisi'nin gündemi konusunda şu eksikliği ifade etmek istiyorum: Avrupa Birliği Uyum Yasaları çerçevesinde bir sürü, numaralarını unuttuk, paketler kabul edildi. Türkiye Büyük Millet Meclisinde. Ama eksik olan bir şey var. Avrupa Birliği, uyum sürecinde bir sosyal paket henüz gündeme gelmedi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından özellikle istirham ediyoruz; ne olur, şu Avrupa Birliği'nin sosyal müktesebatı neyse, bir gün de bunu konuşalım, bir paket de bunun için yapalım, bu eksikliği de bu şekilde giderelim.

Değerli konuklar, bir Batılı düşünür diyor ki, "geri kalmış ülke yok", "meselelerini önem sırasına koyamayan ülkeler vardır" diyor. Artık Türkiye'nin meselelerini önem sırasına koymasının zamanı gelmiştir diye düşünüyorum. Bunu da yine bu katılımcı ruh içerisinde yapmamız gerektiğine inanıyorum.

Gündemimiz genellikle memur sendikaları ile ilgili gözüküyor; ama ben kendi Konfederasyonum adına bazı konulara değinmek istiyorum.

Kıdem tazminatı konusunda, taraflar burada, alacakları kararlara saygı duyacağımızı ifade etmek istiyorum.

İstihdamın artırılması konusunda gerek buradaki konuşmacıların konuşmaları ve gerekse raporda yer alanlar büyük ölçüde önemli. Ama, devlete düşen görevler olduğuna da inanıyoruz.

Her ne kadar bizim sadece sorunları gazete kupürlerinden öğrenmeye meraklı bazı yeni bürokrat arkadaşlarımız ya da bürokratlarımız memur sayımızın ya da kamu hizmetinde çalışanların sayısının çok olduğunu düşünüyorsa da gerçek böyle değil. OECD ülkelerinin ortalamasının yüzde 60'larında, yüzde 55-60'larında. Yani şöyle düşünün: Toplam nüfus içerisinde Türkiye'de kamu hizmetinde çalışanların oranı yüzde 3.34, Fransa'da bu oran yüzde 8.18, Almanya'da 5.27; bunlar OECD'nin tespitleridir, benim tespitlerim değil. Demek ki, bu rakamlara göre, Türkiye, kamu hizmetinde çalışanların sayısını en az yüzde 50 artırmak zorundadır, OECD rakamlarını yakalayabilmesi için.

Öğretmenlere bakıyorsunuz, sayı yetmiyor. Avrupa Birliği'nde sınıflar 20 kişi. Bizdekiler 37 kişi. Demek ki, 20'li rakamlara inebilmemiz için, şu anda 600 bin civarında olan öğretmen sayımızı bir o kadar artırmamız lazım. Sağlık rakamlarımız yine aynı. Güvenlik personeli sayılarımız yine aynı. Hiç uzağa gitmeyelim, dün burada konuştuk, İş Kur eleman sıkıntısı çekiyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birçok biriminde personel sıkıntısı çekildiğini biliyorum. Peki,

Sayın Başbakan, TOBB Başkanı Sayın Hisarcıklioğlu'na, "1 milyon üyeniz birer kişiyi işe alsın" diyor? Ben Hisarcıklioğlu'nun yerinde olsam "1 milyon siz alın, 1 milyon biz alalım". "1 milyon kişiyi, ihtiyacı da var, devlet istihdam etsin, 1 milyon kişiyi de işverenler istihdam etsin" derim.

Gidin kamu kurum ve kuruluşlarına, her taraf dökülüyor. Daha çocukları okula yeni yazdırdık. Okulun müdürü gözümün içine bakıyor. "Okul badanasını yeni yaptım" diyor. "Para almak yasak ama ne yapacağız?" diyor, "okulun hizmetlisi de yok" diyor. 1000 küsur öğrenci var. Nereden bulacaklar bu hizmetliyi, kim toplayacak okulun çöpünü, kim yapacak temizliğini, bakımını kim yapacak?

Değerli konuklar, kayıt dışı istihdam konusu, aslında körün tarif etmeye çalıştığı filin ayaklarından bir tanesi. Bunun aslı kayıt dışı ekonomi. Ama, kayıt dışı ekonomi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının boyutunu aştığı için, onun bir kısmı olan kayıt dışı istihdamı almış. Bunun çözümü için kayıt dışı ekonominin konuşulacağı bir platform lazım. Ama, ben şunu anlayamıyorum: Türkiye'de 1 milyon yabancı işçi var. Doğru, var. Bu adamların renkleri bile farklı. Sokağa çıkınca bunları görürsünüz. Nasıl oluyor da bu renkleri bile hemen tanımlayabilecek olan bu 1 milyon kişiyi, -ki bunlar belli başlı şehirlerde, bir türlü devlet tespit edemiyor? Bunun mantığı yok arkadaşlar. Yani Ukraynalıyı tanıyorsunuz, Rus'u tanıyorsunuz, Afrikalıyı tanıyorsunuz, Bangladeşliyi, Sudanlıyı, Iraklıyı tanıyorsunuz, ama devlet bunları bulamıyor. Beni buluyor, sizi buluyor, bunları bulamıyor. Geçen gün 10 milyon lira için beni araya araya bulmuşlar. Üç defa adres değiştirmişim, iki senedir beni arıyorlarmış, yargı harcı borcum varmış. Devlet beni nasıl bulduysa, bunları da bulmalıdır. Yok efendim, 100 bin kişiyi kayda alırsa imişiz, şu kadar gelir gelirmiş. Bırakalım bu masalları. Yapmak istiyorsak bunu yaparız. Bu adamlar aramızda. Çıkın şu otelin kapısından, yabancıyı hemen tanıyorsunuz. Rengi ile, giyimi ile, konuşması ortada, her şeyiyle "ben yabancıyım" diyor, ama biz bu adamları bir türlü bulamıyoruz.

İkincisi, kayıt dışı ekonomi konusunda niye bir şey yapmak zorundayız; onu anlamaya çalışıyorum. Yani ben, devlet memuru olarak kayıt dışı ekonomiden kurtulunması konusunda devlete yardım etmeli miyim; bir de bunu sorgulayalım. En düşük devlet memuru maaşı 480 milyon lira civarında. Ortalama tespit, dört kişilik bir ailenin sadece mutfak masrafları da 500 milyon lira civarında. Geçinin diyorsunuz.

Ben size şimdi birkaç itirafta bulunayım. İki çocuğum var. Okul masrafları 350-360 milyon lira tuttu giyimleriyle beraber. Fiş almadım, 300 milyona indi. Geçen hafta yeni eve taşındım. Boya badana yaptım. Boyalar 121 milyon lira tuttu. Fiş almayacağım dedim, 100 milyon liraya indi. Fiş alsaydım, bu fişi ne yapacaktım? Devlet, benim boya, badanaya verdiğim, inşaata verdiğim fişi kabul etmiyor. Aygaz fişini, annem emekli maaşı alıyor, o kullanabiliyor, benimki kabul edilmiyor. Beyaz eşyayı kabul etmiyorsunuz, temizlik malzemesi, her yerde mutlaka bulunması gerekiyor, kabul etmiyorsunuz. Bana geriye dönen miktar, yüzde 5. Ben pazarlık edince kaç lira kazanıyorum? Yüzde 20 arkadaşlar. Kimse kusura bakmasın. Ben kimi ihbar edeyim şimdi? Ben kendime zarar mı vereyim yani? Mantıklı olanı, doğruyu konuşalım.

Karadenizliler alınmasın, ben Karadenizliyim, anlatmak bana düşer. O eski, yolların dar olduğu, virajların çok olduğu, hele hele Sayın Başoğlu'nun memleketinde kamyonlar bir defada virajı dönemez. Bir tane de muavini olur. İşte geri gel, ortalara, sağ-sol yap filan. Bir gün gel, gel, gel derken muavin, hoop diyor, kırdın oni. Kafasını uzatıyor pencereden, "neyi kırdım?" diyor şoför. "Şişeyi kırdın." diyor. "Neredeydi?" diyor. "Adamın cebindeydi" diyor muavin. Şimdi, kamyon devlet, şoför hükümet, muavin Maliye Bakanlığı, şişesi cebinde olan, tekerin altında kalan adam memur, işçi ve kayıtlı ekonomiye tabi olan esnaf, işveren vesaire. Hükümet değişiyor, şoför değişiyor, muavin de değişiyor, ama bir türlü o tekerleğin altında yatanlar değişmiyor arkadaşlar. Bunu değiştirmemiz lazım artık. Şimdi, kayıtlı ekonomiye geçsek bizim anamızı ağlatıyorlar. Bakın, sadece bu Hükümet döneminde yapılan birkaç uygulamadan bahsedeyim. Hükümet kümesteki kazı yoluyor. Yani, nasıl olsa veriyorsun. İşte telefon faturalarınız. Kaçacak yeriniz yok; ha bire ÖTV geliyor. Sigara içiyorsunuz, kaçarınız yok; ha bire ÖTV geliyor. Benzin; ha bire zam geliyor. Niye? Bunlar tespitli arkadaşlar. Son iki senede memur maaşlarına bir bakın. 2000-2001 ve 2002 yıllarında Önce enflasyon artı iki puanlık refah payımız vardı, Sayın Şağar bilirler, yok oldu. Ardından, eczanelerle anlaşıyorduk, yüzde 20'leri ödemiorduk; onu da bordrolardan kesmeye başladılar. Emekli kesenekleri yüzde 15'ten 16'ya çıktı. Asgari geçim indirimimiz vardı; o da aylık 7-8 milyon, yıllık 90 milyon liralık bir gelir sağlıyordu; onu da yok ettiler. Şuraya gelmek istiyorum: Bu sorunlar çözülür, kayıt dışı ekonomi çözülür, kayıt dışı istihdam çözülür; ama önce devletin ciddî olması lazım, önce devlete benim güvenmem lazım, önce devletin adil olması lazım. Bunu sağlamaz iseniz, bunu sağlayamaz iseniz, adaleti sağlayamaz iseniz, ciddiyeti sağlayamaz iseniz güveni sağlama şansınız hiç olmaz.

Bu duygular içerisinde hepinizi saygıyla selamlıyorum, Meclis çalışmalarının hayırlı olmasını diliyorum efendim.

ENİS YETER- Başka söz almak isteyen?

Buyurun.

ERAY AKDAĞ (TÜSİAD Temsilcisi)- Saygıdeğer Çalışma Meclisi üyeleri, değerli katılımcılar; öncelikle hepinizi saygıyla selamlarım.

TÜSİAD Yönetim Kurulu adına söz almış bulunmaktayım ve TÜSİAD Yönetim Kurulu ile ilgili ihtisas komisyonlarının görüşlerini kısaca size aktarmak istiyorum ve konuşmamı son derece kısa tutmayı hedefliyorum.

Çalışma Meclisi'nin 12 yılın ardından tekrar toplanması iş gücü piyasası açısından son derece kritik bu üç konuyu görüşmek üzere, bu üç konu gündemiyle tekrar toplanması son derece önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işsizlik ve kayıt dışı istihdam konularında hazırlanan ve cari durumu ana hatlarıyla ortaya koyan iki rapor için kurumum adına teşekkür etmek isterim.

Son derece kritik önemi haiz bu iki konuda sosyal diyalogun geliştirilerek devam ettirilmesi, sürdürülebilir bir çözüm için tek olasılık olarak görülmektedir ve her şekilde bu iki problemin kalıcı bir çözüme kavuşturulmasına uzanan yol pek çok zorluk ve belirsizlikle doludur. Öte yandan, bu alanda önemli çalışmalar gerçekleştirilmektedir ve bütün dünya ekonomilerini tehdit eden bu konularda artan sosyal diyalog ve sosyal ortaklar arası işbirliği içerisinde Türkiye'ye önemli ölçüde iyileştirme sağlanacağına inanmaktayız. Buna karşın son derece sınırlı bir süre olan iki gün içerisinde bu kadar önemli üç gündem maddesinin etraflıca tartışılması maalesef mümkün değildir.

9. Çalışma Meclisi gündemine ilişkin son derece önemli bir diğer husus ise, yıllardır tartışılan kıdem tazminatı konusudur. Kıdem tazminatının geleceğe yönelik perspektifinin açıklığa kavuşturulması son derece önemlidir.

Hepimizin malûmu olduğu üzere bu alanı düzenleyen bir kanun tasarısı Bilim Kurulu tarafından hazırlanarak 22 Haziran 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunulmuştur.

İstihdam piyasası dengelerini önemli ölçüde değiştirecek nitelikte ve Türkiye'nin içinde bulunduğu makroekonomik çerçeve göz önüne alındığında önemi daha belirgin bir biçimde ortaya çıkan uluslararası düzeyde rekabet edebilirliği dikkate değer düzeyde belirleyecek nitelikte bir düzenlemeye gitmeden önce acele edilmemesi gerektiği görüşündeyiz. Kıdem Tazminatı Fonu sadece, az önce aktardığım iki argüman kapsamında değerlendirilse dahi kapsamlı analizler ve geniş bir sosyal uzlaşısı içerisinde karara bağlanmalıdır.

Öte yandan, oluşturulacak bir fon çerçevesinde istihdama ek bir yük getirilmesi, kayıt dışı ekonomiye yönelişi artırmak ve işsizliği yükseltmek riskine sahiptir.

Dün gerçekleştirilen toplantıda Sayın Kutsal'ın belirttiği ve bugün tekrarladığı üzere fonun aktüeryal dengesinin sağlanabilmesine yönelik gerekli analiz ve

hesaplar özenle hazırlanmalıdır. Bunlar yapılmamıştır. Yapılan bazı basit hesaplar, mezkûr taslakta öngörülen sistemin devlete ve/veya işverene önemi bir yük getirebileceğini işaret etmektedir, ki bugünkü konuşmalar arasında da bu konu gündeme tekrardan gelmiştir. Bu noktada yine Sayın Kutsal'ın bir ifadesinin altını çizmek istiyorum. 10. yıl sonunda talep üzerine kıdem tazminatı alınabileceğine dair hüküm herhangi bir hesaplama dayanamamaktadır ve değiştirilebilecek hususlar arasında olarak telakki edilmiştir.

Fonun aktüeryal dengesine ilişkin en basit hesaplar dahi, fonun finansman dengesinin sürdürülemez olduğunu gösteriyor.

Dünkü konuşmasında Sayın Bakanın da belirttiği üzere fonun sürdürülemez bir yapı ile ihdas edilerek devlet açısından büyük bir kara deliğe dönüşmesi kesinlikle arzu edilmeyen bir sonuçtur hepimiz tarafından.

Yine Sayın Kutsal'ın belirttiği üzere bu araştırmanın özenle, hassasiyetle ve sosyal ortakların katılımıyla yapılması önem arz etmektedir. Aksi takdirde, bu kadar kritik bir konuda deneme-yanılma metodunu takiben bir uygulamaya gidilmesi son derece tehlikelidir.

Son olarak, şu ana kadar yapılan açıklamalardan, ki Sayın Baydur da bunu az önce sözleri arasında belirtti, sosyal taraflar arasında kısa dönemde sağlanacak uzlaşının ancak kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin daha uzun vadede, ayrıntı çalışmaları takiben gerçekleştirilmesi noktasında mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

Dün gerçekleştirilen toplantıda da, Sayın Baydur tarafından verilen örneğe atıfta bulunmak istiyorum, ki kendisi bu örneği tekrardan geliştirdi, bu örnek, fona ilişkin olarak taslak metinde öngörülen sisteminin sürdürülemezliğini açıkça ortaya koymaktadır, Sayın Baydur tarafından verilen bu önemli örnek de, 100 milyon liralık ücretin 10. yıl sonunda 1 milyar lira kıdem tazminatına karşılık sadece 360 milyon liralık fon birikimi sağlayacağı belirtilmekteydi. Reel ücret artışlarının arttığı durumda çok daha da iyi sonuçlar ortaya çıkacaktır. Çalışma döngüsü değerlendirildiği takdirde, bir kişi işe başladıktan sonra kıdemi, deneyimi ve işinde ilerlemesiyle ücret düzeyi çok daha yüksek düzeylere ulaşacaktır.

Durumun vahametini anlatmak için bir küçük örnek de ben vermek istiyorum. Sayın Baydur'un örneğinde, dokuz yıl boyunca 100 milyon lira alan çalışanın ücretini son yıl içerisinde yapılacak bir zam ile son yıl ücret düzeyinin 300 milyon liraya çıkartıldığını düşünelim. Bu durumda fon birikimi 420 milyon lira, kıdem tazminatı tutarı ise 3 milyar lira olacaktır. Böylece fonun açığı, daha önceki örnekte 350 milyar liradan 2.5 milyar lira gibi bir düzeye ulaşmış olacaktır. Fonun sürdürülebilirliğine dair bu çarpıcı rakamlara hassasiyetle yaklaşmak gerekir. Biliyorum ki, verdiğim örnek biraz marjinal. Ama unutulmamalıdır ki, bu tür uygulamalarla karşılaşılabılır.

Sayın Kutsal da bugünkü konuşması sırasında, muvazaalı işlemlerin çeşitli açılardan sorun olabileceğini başka bir bağlamda da olsa gündeme getirdi.

Ayrıca, uç noktalarda örnekler vermek durumu daha açık, daha çarpıcı biçimde ortaya koymak için büyük bir kolaylık sağlamaktadır.

Gündem dahilinde yer alan konulara ilişkin aktarılabilecek daha pek çok husus bulunmaktadır. Buna karşın elimizde bulunan sınırlı zamanda ancak küçük bir noktaya temas etmek mümkündür.

Konuşmamı bu noktada sonlandırırken, beni sabırla dinlemek inceliğini gösterdiğiniz için teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.

ENİS YETER- Teşekkür ederim.

Söz sırası sizde, buyurun.

DOÇ. DR. AZİZ KONUKMAN (Gazi Üniversitesi)- Aynı zamanda TÜRK-İŞ danışmanıyım, ama konuşmalarım TÜRK-İŞ'i bağlayan bir konuşma olmayacak, Üniversite temsilcisi olarak, Üniversiteden gelen bir kişi olarak görüşlerimi ileteceğim.

Şimdi, birkaç konuşmacı istihdam politikalarına değinirken tabii biraz iktisadî konulara da değinmek durumunda kaldılar. Bunlardan bir tanesi şu: 57'nci Hükümetin iktisat politikalarıyla ondan sonra gelen 58 ve 59'un iktisat politikaları arasında çok temelde bir farklılık olduğu ifade edildi. O da şu: Daha çok sanayici dostu olan politikalarla karşı karşıyayız denildi. Yani 58 ve 59, sanayiciyi önemseyen, bu şu demektir, üretim ekonomisini önemseyen iktisat politikaları hâkim olmaya başladı ve bu politikanın temsilcileri de burada kutlandı. Emin olun, 5-6 yıldır bu politikalar üzerine kafa yoruyorum, uluslararası literatürü izliyorum, şöyle bir övgüye rastlamadım: Dünyanın neresine giderseniz gidin, ister bunu 57'nci Hükümet uygulasın, ister 58, ister adına ne dersiniz deyin, bu tür politikaların sanayiciler tarafından dahi savunulduğu görülmemiştir. Nedeni şu: Bakın, yakın rakam vereyim size, hemen içinde bulunduğumuz yıl içinden vereyim, 12 ay geriye gidin, IMKB'ye 100 dolar yatırırsaydınız, kaç kazanıyor biliyor musunuz? 77, 100 dolara 77 dolar. Peki, canınız sıkıldı, DİBS alayım dediniz, devlet iç borçlanma senedi, ama Hazine bonolarını kastediyorum, şeyi değil, çünkü tahvil olursa bir yıldan fazla, kaç kazanıyoruz? 52. Londra'ya gidelim. Libor nedir? Yüzde 5, yüzde 3, konjonktüre göre değişiyor. Hadi buna ülke riski primi verelim. Çünkü adam, elin gâvurunun memleketine gidecek, yabancıya gidecek, 3 puan da öyle ekleyelim. Yüzde 8, el insaf beyler. 100 dolara 8 dolar kazanabilirsiniz. Başka şansınız yok ve benim ülkemde 100 dolara 77 dolar veren bir İstanbul Menkul Kıymetler Borsası var ve 52 dolar kazandıran bir devlet iç borçlanma senetleri var ve benim sanayicimin temsilcisi burada diyor ki, "vallahı çok sanayici dostu bir Hükümetle karşı karşıyayız." Emin olun titriyorum şu an. Şov mov falan yaptığım da yok. Niye

biliyor musunuz? Bu politikaları biz belirlemiyoruz da ondan; sorunumuz burada. Bakın, eğer Çalışma Komisyonu bugünkü toplantısını iktisat politikalarında aynı şekilde meclisler oluşturarak yapsaydı biz bugün IMF'yle tartışır noktasında olmayacaktık emin olun. Şuradaki insanlara güvenseydik, birileri şuradaki insanlara güvenseydi, emin olun bizim dışarıdan iktisatçıya, Dünya Bankasından Dervişlere Mervişlere ihtiyacımız olmazdı. Biz kendi insanına inanmayan bir kültürün son 20 yıldır hegemonyası altında ezilip duruyoruz. Bakın, bir rapor hazırlanıyor; adamının ilk sorduğu soru şu: Hocam, bunu uluslararası literatürde hangi gâvur söylüyor. Bana onun ismini soruyorlar. O söylerse doğru, ama Aziz Konukman'ın tespitleri olursa ciddî değil. Bu kadar kendini aşağılayan, bu kadar aşağılık kompleksi içinde olan bir aydın olabilir mi? (Alkışlar)

Ve sevgili sanayimin temsilcisi burada bu kesimlere, bu politikalara inanamıyorum, övgü diyor. Olacak şey değil, emin olun, olacak şey değil; bu bir.

İkincisi, bakın, şöyle bir şey söyleniyor: Bütçe çağrısına bakanınız oldu mu bilmiyorum? Başbakanın 2005 bütçe çağrısı. Birinci sınıf bir çağrıdır. Bir tane daha söyleyeyim. Makro çerçeve kararı-2005; birinci sınıf bir makro çerçeve karardır. Bugüne kadar ben hepsini indirdim web sayfasından. Cümle şöyle başlıyor: Bir utangaçlık var, yani Hükümet bir şeyin farkında, diyor ki, "sosyal boyut kazandırılacak" diyor "büyümeye, kalkınmaya." Farkında yahu, bunu hissetmemesi mümkün mü? Yani bunu hissetmeyecek olan içimizden, bizden birileri bunu yok sayabilir mi? "Sosyal boyut kazandıracamız", devam ediyoruz, ikinci sayfayı açıyoruz, sosyal boyutun "s"si yok. Hatta daha vahim, "kreş yatırımları durdurulacak" diyor. Yahu arkadaşlar, kreş yatırımların durdurulması demek ne demek? Belki de Sayın Baydur'un çocuk yapma sayısını da azalttır belki, olabilir, nüfusun kontrolüne belki bir mekanizma olabilir. Ama yürekler acısı bir şey.

Bakınız, Brezilya'nın Başkanı Lula ve Arjantin'in Başkanı, ikisi birlikte Mart 2004'te bir deklarasyon yayınladılar. İsmi söyleyemeyeceğim. Çok abuk sabuk bir ismi var İspanyolca. "Kabakona" bilmem ne deklarasyonu. Ne diyor biliyor musunuz? "Bizler bundan sonra" diyor, "IMF'nin karşısına, sosyal harcamalar hariç", bakın bu çok önemli, "sosyal harcamalar hariç faiz dışı fazla tanımı yapacağız ve buna göre hareket edeceğiz" diyor. Yani şunu demek istiyorlar: Mevcut hesaplamada biliyorsunuz gider kaleminden faizi düşürüyoruz, gelir-gider farkından giderek faiz dışı fazlayı buluyoruz, "hayır" diyorlar, "matematiğin hesabını öyle yapmayacağız, nasıl yapacağız? Gider kaleminden sosyal harcamaları düşeceğiz mutlaka, faizi de düşeceğiz, bunun dışında fazla yaratacağız." Buna IMF'nin ses çıkartmaması lazım; çünkü IMF için önemli olan 6.5. 6.5'i ben nasıl bulursam bulurum, sana ne? Sen benden 6.5 istemedin mi kardeşim? Bunun matematiğini yapalım şimdi hep beraber. Ben 6.5'i bulacağım şimdi size. Nasıl bulacağım? Gider kaleminde sosyal harcamalarda 1 lira kesmiyorum, mümkün

değil, yaptırmam, yani eğitim, sağlık yatırımlarından 1 liralık kesinti geleceğimden kesinti demektir, olmaz öyle şey. Çünkü, beşeri sermayenin mutlaka geliştirilmesi gerekiyor ki büyüme olacak. Başka türlü istihdam odaklı büyüme nasıl olacak? İşte bakın bildirimize de girecek o cümle, girdi de nitekim. İkinci olay, peki, bunu nasıl yapacaksınız? Tamam da, yani gökten vahiy mi gelecek de sen bunları yapacaksın? Gelir vergisinde oynuyor ama. Öyle birileri iki yıl tatil istiyor. Hayrete düştüm ben. TOBB temsilcisi diyor ki, iki yıl gelir vergisi tatili, yani yeni istihdam edilecekler için. Ne yapıyorsunuz yahu? Ben Vergi Konseyi üyesiyim, TÜRK-İŞ adına katılıyorum. Yani Gelirler Genel Müdürü bunu bir duysa, her hâlde hop, yani kalpten gider. İki yıl gelir vergisinin tatil edilmesi. Mümkün değil. SSK primleri, işveren payı ödenmeyecek, Hazine tarafından karşılanacak. Ay ay, olacak şey değil. Yani, devlet baba böyle durumlarda baba olarak hatırlanıyor; onun dışında devletin küçültülmesi savunuluyor. Ne kadar tatlı bir şey. Yani, sigortanın işveren payı ödenince devletimiz hazır, ama şey payı ödenince, işçi payında öyle bir teklif yok. Başka?... İşsizlik Sigortası Fonunun işveren payı da ödenecek diyor. Kim tarafından? Hazine tarafından. Hiç hesap kitap, rakam yok. Onu bizim zavallı Hazine yetkilileri yapıyor, işte onu zavallı Gelirler İdaresi yapıyor. Rakamı söyleyeyim mi? 3 katrilyona yakın para. El insaf. 3 katrilyonluk bir rakam Hazinesin cebinden gidiyor. Peki, bunun karşılığında istihdam edilecekler ne kadar? 1 milyon 200 bin. Hesap bu. Peki biz burada niye toplandık o zaman, buranın görevi ne? Bu hesapları burası yapacak, planlama yapacak. Bu işin strateji oralarda çizilecek. Yoksa, ayaküstü biz, yahu üstat, sen bana 1 milyon 200 bini al, ben de sana şunu vereyim. Böyle pazarlık olabilir mi çağdaş bir devlette? Çağdaş bir devlette, meclis vardır, Çalışma Meclisi vardır, planlama örgütü vardır, Gelirler İdaresi vardır. Bunlar ayaküstü halledilecek olan sorunlar değildir. Sendika başkanları arasında zaman zaman böyle muhabbetler olabilir; ama bu basına taşıp ciddî bir öneriye dönüşmez. Ben Odalar Birliğinin web sayfasına bakıyorum, yok. Basın Danışmanını aradım. İnşallah buradadır. Üstadım, ondan bizim haberimiz yok, böyle bir çalışmamız yok dedi. Peki, nedir yahu bu basında yer alan? O bir mektup, yani mektup işte. Başbakanın canı sıkılmış, her hâlde TOBB Başkanı, mektup yazmış. Böyle bir şey olabilir mi, ciddî devlet böyle olur mu? Karşılıklı tartışma bu şekilde... Bunun adı diyalog mudur sizce? Diyalog değil.

Peki, nasıl yapacağız? Basit. Gelir vergisinde oynayamayacağımız anlaşıldı. Yani, zaten orada kaybımız çok. Kurumlar vergisinde oynayabilir miyiz? Mümkün değil. Adam ölür. Kurumlar vergisini 1 puan artıralım desek Refik Baydur beni buradan çıkarken tutuklattırır dalga mı geçiyor bu adam diye. Çünkü hakikaten kurumlar vergisinde bir şey yapamayız. Ne olacak? Çok basit. Servet vergisi, çok kötü kaçıyor, hoşunuza gitmeyecek isim olarak. Ama, otokontrol sistemlerini getirerek fıstık gibi gelirleri izlersiniz, harcamaları izlersiniz, tıkr tıkr paranızı alırsınız. Örnek, Tobin dergisi. Tobin bu öneriyi getirdiği zaman, Keynesçi bir

öneriydi, fakat dünyada bile komünist öneri olarak algılandı; vay, işte komüniste bak, bizim dergiyi işte koyuyor, sıcak paraya. Halbuki komünistler servete el koyarlar; servete vergi koymaz. Yani, bazı arkadaşlara hatırlatma yapalım, yani iki şeyi birbirine çok karıştırırlar. Dolayısıyla, bir işlem vergisi, bir Tobin vergisi ve bunu dünya sosyal forumu tartışıyor. Hem ülkeler kalkınıyor, hem de fakirlik, fukaralık ortadan kalkıyor. Çünkü, 1000'de 1 bile alsanız, hadi vazgeçtim, 10 binde 1 bile alsanız fakirliği yok ediyor. Rapor var bu konuda. Beş-altı tane Dünya Sosyal Forum Zirvesine sunulmuş raporlar var, özellikle Hintli iktisatçılar tarafından. Yani, merak edenler olursa o raporları verebilirim e-mail ortamında. Demek ki çözüm var. Peki kim yapacak onu? O zor bir iş. Şimdi açıkçası, o vergileri alabilecek bir siyasî irade ortalıkta gözükmüyor. Böyle bir siyasî iradeyi, daha doğrusu, öyle bir siyasî iradeyi oluşturabilecek daha zemin dahi yok. O zaman... Açıkçası o zaman şöyle oluyor: Bizim genellikle sendikaların yaptığı, 6.5'i aşağıya indirelim. Onu indirelim dediğin zaman ve Başbakan da onu seslendirdiği zaman İzmir İktisat Kongresinde "Kuruger" şöyle bir sert bakıyor, manşetler oluyor; "Kuruger rahatsız oldu." Çünkü 6.5'i indirmezler aşağıya. O zaman ne yapmamız lazım? 6.5'e evet diyelim, ama gelin onu biz bulalım, 6.5'i biz yaratalım, 6.5'in yöntemi nasıl yaratılabilir, nasıl bulunabilir; onu biz yapalım, o bizim iktisatçılarımızın işi olsun. Ona kafa yoralım, sendikalar; işte TİSK, TÜRK-İŞ, hepsi gelsin kafa yorup birlikte üretelim bunu Ekonomik ve Sosyal Konseye sunalım, buraya sunalım.

Son bir şey; maalesef şöyle bir kültürden geliyoruz: Ortak iş yapma, uzlaşma kültürü çok fazla gelişmiş değil; onu da zaten deklarasyonda altı belki çizilerek, ona ihtiyacımız dile getirildi. Hemen gerginleştiren, hemen ortamda, birlikte iş yapmayı engelleyen tavırlarımız da var. Ben, Kamu Emekçileri Sendikasının üyesiyim. Yani, benim Genel Başkanımın, Sayın TİSK Başkanıyla yaptığı kavgaya ben şahit oldum basın yoluyla. Çok, son derece üzüldüm. Bunun hiç savunulacak bir tarafı yok. Ama, şunu kabul etmem mümkün değil, çünkü ben o Sendikanın bir üyesiyim kayıtlı, yasal bir üyesiyim, şunu kabul etmem mümkün değil: Oradaki sendika başkanının eleştirilerini, Türkiye'yi dışarıya jurnallamak olarak algılanmasını şiddetle reddediyorum. Nasıl AB Komiseri bir muhtarla konuşup, muhtar ona, "Kürt sorunu çözülmedi, biz burada perişanız" diyorsa ve o jurnallamak olmuyorsa, oradaki sendika başkanının tespitlerini de lütfen dışarıya jurnallamak olarak görmeyelim. Belki üslubu kaba olabilir, belki oradaki Başkanın üslubu çok aşırı kaba olabilir, ama koskoca bir örgütü var, ciddî anlamda bir örgütü var. O örgütün üyelerinden biri de benim.

Dolayısıyla ben herkese, her örgütten kesime şu seslendirmeyi yapıyorum, şu çağırımı yapıyorum: Ne olur, şu dönem toplumsal uzlaşmaya en fazla ihtiyacımızın olduğu dönem ve en fazla birbirimizin emeğine değer vermemiz gerektiği bir dönemden geçiyoruz. Nitekim bildirgede, bu güzel bildirgede bu sonucu da aldık.

Ben büyük keyif aldım. İlk kez katılıyorum. İlk kez bir TİSK temsilcisini karşımda gördüm hayatımda. Yani, üniversitede kalsaydım TİSK temsilcisi her hâlde bana çok böyle soğuk, çok uzak bir insan olarak; kafamın bir yerinde öyleydi. Ben onunla tartışılabileceğini gördüm, onun medeni üslup içinde bir şeyler üretebileceğimizi gördüm. Kendimize güvenelim, beşeri sermayeyi güçlendirelim, Türkiye'nin çözemeyeceği sorun yoktur.

Teşekkür ederim.

Saygılar.

ENİS YETER- Değerli arkadaşlar, 10 dakika ara verip ardından Sonuç Bildirgesini açıklamayı düşünüyoruz. Ancak söz almak isteyenlerin olduğu görülüyor. Bu nedenle bir 15 dakika daha devam edeceğiz. Önce size Sayın ATILGAN, sonra Bülent PİRLER'e, Divanda yer alan ve sunum yapan arkadaşımıza söz vereceğim, daha sonra da bildirgeyi okuyacağız. Böylece de programa uymuş olacağız.

Evet, buyurun.

DR. AHMET ATILGIN (HAK-İŞ Konfederasyonu Danışmanı)- Sayın Meclis üyeleri ve sayın katılımcılar; sözlerime başlarken hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Hiç canınızı sıkmayacağım; endişelenmeyin. İki konuya değinip ineceğim izninizle.

Birisi şu: Bu çalışma hemen hemen Kıdem Tazminatı Fonunun gölgesi altında kaldı; diğer çok önemli iki konu benim kanaatime göre yeterince ağırlıklı olarak çalışılmadı. Bu yönüyle de sanki, davranışını hiç tasvip etmediğimiz hâlde Sayın DİSK Genel Başkanının bu noktadaki tutumu âdeta haklıymış gibi oldu. Çünkü, diğer iki önemli konu gölgede kaldı.

TİSK Sayın Genel Başkanı, TÜRK-İŞ Sayın Genel Başkanı ve tabii ki HAK-İŞ Konfederasyonumuz adına Sayın Genel Başkan Yardımcımız ve Genel Başkanımıza vekalet eden beyefendi çok sağduyulu konuşmalar yaptılar. Bu diğer konuşmaların sağduyulu olmadığı anlamına katiyen gelmiyor. Bunu desteklemek üzere dünyada hâlen yaşanan iki örneği vermek istiyorum, birisi şu: Şu an Almanya'da Metal İşçileri Sendikasıyla, Almanya'nın en büyük işçi sendikası, Wolkswagen Fabrikasındaki işverenler müzakere halindeler. Fabrikanın yöneticileri diyorlar ki, 2011 yılına kadar ücret maliyetinin yüzde 30 indirilmesi lazım ya bunu kabul edersiniz, işçi sendikasına öyle dersiniz, yahut da 30 bin işçi çıkarırız. Toplam işçi 117 bin, 30 bin işçiyi çıkarırız; şu anda bunun pazarlığı yapılıyor Almanya'da. Bir yandan da Avrupa Birliği ülkelerinden altı tanesinde bir araştırma yapıldı. Onun da sonuçları daha dün yayınlandı. O araştırmaya göre, işçiler işletme amaçlarına

gittikçe daha şiddetli biçimde yabancılaşıyorlar. İşçilerin yüzde 20'sinin, çalıştıkları işletmenin amaçlarıyla hiç ilgilenmedikleri, yüzde 60'ının, eh, işte buradan ekmek yiyorum, ilgilenmem gerekiyor tavrı içerisinde oldukları, ancak yüzde 15'inin işletmenin amaçlarıyla ilgilendiği ortaya çıkıyor. Bu da, işletme sahiplerini kaygılandırıyor. Dünya, işçi-işveren ilişkilerinde kısaca yeni bir krize doğru gidiyor. İşte o Bosh'ta olan hadiseyi hepimiz izlemiştinizdir, Siemens'te, şunda, bunda olan hadiseleri.

Temenni ediyorum, çok diliyorum ve gerçekten işçi ve işveren sendikaları yöneticilerinde bu sağduyuyu görüyorum ki, Türkiyemiz, milletimiz bu işçi-işveren ilişkilerinde, dünyada gelişen, gelişmekte olan yeni kriz, yeni çatışma biçimine düşmezler; bunu çok temenni ediyorum. Teşekkür ediyorum. Sağ olun.

ENİS YETER-Teşekkür ederiz.

Bülent Bey, buyurun.

BÜLENT PİRLER - Sayın Müsteşarım, değerli başkanlarım, değerli konuklar; efendim, çok fazla şey söylendi Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin, fazla bir şey söylemek istemiyorum o konu üzerinde. Yeterli veriler de, yeterli görüşler de aktarıldı diye düşünüyorum. Ancak özellikle kayıt dışı istihdam ve Türkiye'de işsizliğin önlenmesi konusundaki raporlarda birkaç unsura değinmeden geçemeyeceğim. Fevkaladede önemsiyoruz biz bunları.

Öncelikle, raporun bazı kısımlarında gerçekten rapor bütünü itibarıyla bakıldığında konulara bakış tarzı ve yaklaşımı bakımından fevkalade olumlu ve dengeli raporlar. Ancak, tedbirler kısmına baktığımızda bazı unsurlarda farklı düşündüğümüzden ve bunların da dile getirilmesi gerektiği düşüncesiyle söz almış bulunuyorum.

Öncelikle istihdamla ilgili malî yükümlülüklerde sektörlere ve yapılan işlere göre farklılaştırmanın yapılması gibi bir hedef konmuş raporun tavsiye ve sonuç bölümü içerisinde. Şimdi efendim, tabii bu tartışılan, çok uzun süreden beri tartışılan unsurlar. Fakat, özellikle şu yönüyle vurgulamak istiyorum konuyu: Türkiye'de önümüzdeki dönemde hangi sektörlerde hangi yıllarda kendisini hazırlayacağı ve kendi rakipleri karşısında, uluslararası arenadaki rakipleri karşısında hangi sektörlerde üstünlük yaratacağı hesaplanmadan böyle bir girişimin yapılmasını fevkalade yanlış buluyoruz biz. Öncelikle böyle bir çalışmaya ihtiyaç var. Fakat, ne yazık ki Türkiye'de 2000 küsur yıllarına ilişkin Türkiye'ye dönük, hatta kısa vadeyi bırakın, orta vadeli bir projeksiyonun, uzun vadeli bir projeksiyonun olmaması nedeniyle böyle bir ilkenin yanlış sonuçlar vereceği düşüncesini taşıyoruz. Özellikle son dönemde Hükümet tarafından çıkartılan, bazı illere verilen teşvikleri dikkate aldığımızda, burada bir ayırım vardı, bu ayırımda da bazı illerin hak etmediğini, bazı illerin ise bu kapsama girememesi suretiyle âdeta cezalandırıldığını görüyoruz. Bu

anlamda da bu doğrultuda hareket ederek bu şekildeki bir ifadenin belki önümüzdeki döneme yönelik olarak düzeltilmesi gerektiğini vurgulamak istiyorum.

İkinci vurgulayacağım unsur, Türkiye'nin içinde bulunduğu mevcut ekonomik konjonktürde kısa vadede işverenin istihdamla ilgili malî yükümlülüklerinin azaltılamayacağı vurgulanıyor, özellikle SSK primlerinde 505 milyarlık yıllık açığından bahsedilerek, trilyonluk açıktan bahsedilerek olamayacağı söyleniyor. Şimdi basit matematik hesaplarına girdiğimizde bu çıkıyor ortaya. Ancak şunu görmek gerekiyor: Gerçekten özellikle Avrupa Birliği'nin istihdama dönük tedbirlerine baktığımızda, artı, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki istihdama dönük tedbirlerin 1'inci maddesi bu. Bunun dışındaki bir tedbir paketinin işlemeyeceğın söylüyorlar. Bu olmadan diğer faktörlerin de işlemeyeceğini çok açık biçimde vurguluyorlar. Onun için, bunun da önyargılı olarak baştan, böyle bir açık doğuracaktır, onun için bu konuda önu kapatıcı, adım atmanın önünü kapatıcı bir tedbir paketi hâline getirilmesini çok doğru bulmadığımızı vurgulamak istiyorum.

Üçüncü bir konu, biraz teknik bir konu, biraz endişeler taşıdığımızdan dolayı buraya taşıdık bunu, özellikle mesela deniliyor ki, müfettiş yerine yoklama memuru sayısının çoğaltılması. Hiç katılmıyoruz. Çünkü, mesela SSK'ya dönük olarak yoklama memuru sayısı ifadesi geçiyor, SSK yönetmeliğini incelediğimizde, taslağını, yoklama memurlarına âdeta müfettiş yetkisi veriliyor. Böyle bir kaosa Türkiye'nin ihtiyacı yok ve böyle bir yaklaşımı da fevkalade yanlış buluyoruz ve bu anlamda da bu ifadenin de çok doğru olmadığı kanaatini taşıyoruz.

Bir dördüncü unsur olarak, işyerlerinin çalıştırdıkları işçilere karşı hak ve yükümlülüklerini yerine getirdiklerine dair sosyal sorumluluk standardı belgesi SSS almaları. Çok fazla yorum yapmayacağım. Uluslararası literatürde, şu anda birkaç tane çok spesifik sektör haricinde uygulaması olmayan bir örnek. Uygulaması olan örnekler de, bu işte çokulusu yahu da Multinational olarak dediğimiz firmaların yaptığı uygulamalar, ki Türkiye gibi herhangi bir uluslar üstü firması olmayan bir ülkede bunların uygulamasının fevkalade güç olduğunu söyleyeceğim. Teknik detaylarına girmeyeceğim bu konunun. Ancak şunu söylemek istiyorum: En güçlü ekonomiye sahip Almanya'da dahi Alman işverenleri, artı Almanya'nın en güçlü sendikalarının bu sosyal sorumluluk belgesine müştereken karşı çıktıklarını söyleyeceğim, tamamen rekabet faktörü nedeniyle. Amerika Birleşik Devletleri karşısında rekabetlerini kaybetmeleri nedeniyle bunu uygulamıyorlar.

Beşinci olarak söylemek istediğim unsur, "çalışma saatlerinin azaltılması yoluyla istihdamın artırılması", tabii bu bir zamanlar mucizevi bir tedbir olarak Batıda, özellikle Fransa'da işte 35 saat inecek, mucize olarak, işte istihdam artacak; tam tersi oldu. Yasa değişikliği hazırlığı var Fransa'da, fakat Fransa'daki yasa değişikliği hazırlığı bizdeki kadar kolay olmadığından, senatodan vesaireden çok uzun bir şey aldığından dolayı 40 saate tekrar, 38 ya da 40 saate tekrar çıkartmak için

çalışmalar var. Ancak tabii bununla kalmıyor. İhtiyaç, yani piyasa kendi ihtiyacını karşılıyor. Mesela örnek vereyim size, şu anda 40 saat olarak çalışan Fransa'daki firmalardan başlayayım; "Siemens, Dimder Chrysler, Continental, Man, Linde, Bosh, Opel", Bosh'ta Fransa'daki büyük bir fabrikasını kapatıp, Çek Cumhuriyeti'ne gideceğini açık açık beyan ettikten sonra 40 saat çalışma kararı alındı. Şimdi, ihtiyaçlar endüstri ilişkilerinde de böyle, ekonomide de böyle. İhtiyaçlar sonuçları otomatik olarak doğuruyor.

Az önce çünkü bir ilginç konuşma dinledim, birazcık da hayretle dinledim. Çünkü, herkesin bir ekonomiye bakış açısı vardır. Bunu saygıyla karşılamak gerekiyor. Fakat, Türkiye'deki zaten temel sorun bu. Mesela sosyal harcamalardan bahsedildi. Acaba şunu hiç hesapladı mı Türkiye diye düşünüyorum: Ekonominin içerisinde sosyal harcamaların yarattığı büyüklük ve ekonomiye sosyal harcamaların nasıl bir etki yaptığını Türkiye hesaplamadı. Ve hesaplamadan da sosyal politikaların Türkiye'de de geçmiş dönemler içerisinde, ekonominin içerisinde özellikle söylüyorum bunu, ne şekilde ve ne kadar kötü kullanıldığını ve popülizme ne kadar dönük olarak kullanıldığı hepimizin malûmları. İsterseniz örnekleri vereyim. Sosyal güvenlikle yaş indiriminden tutun, çeşitli kurum ve kesimlere verilen özel sosyal haklar, sosyal güvenlik sistemi içinde, hemen hemen hiç prim ödemedi verilen emeklilik hakları gibi birçok hakkı unutmamamız gerekiyor. Sosyal politika bu değil.

İkincisi, ekonomik açıdan baktığımızda, bazı gelirleri elde edebilirsiniz. Hocamın söylediği gibi, servet beyanları da getirebilirsiniz, servet vergisi de getirirsiniz. Önemli olan bu değildir; önemli olan harcamasını bilmektir. Eğer harca reformunu iyi yapmazsanız ekonomi içerisinde ve sosyal dengeleri ekonomiyi bozacak derecede yükseltirseniz, o ekonomiden ne kadar gelir ya da vergi alırsanız alın sonuna gidemezsiniz. O bakımdan, bu varsayımlar içerisinde bakıldığında, alınan tedbirlerin Hükümet tarafından yahut da diğer kesimler tarafından, geline nokta alınmış tedbirler olarak bakılması gerektiğini, bunların doğru ya da eğriliğini her zaman tartışabiliriz, ancak kesimlerin görüşlerine de saygı duyulması gerektiği kanaatini taşıyorum.

Bir de şunu da eklemek istiyorum: TİSK ve TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, işçi konfederasyonları, işveren konfederasyonları, diğer kuruluşlarımız yaklaşık 1960 yılından beri buradaydı; ama ben Hocamı ilk defa burada gördüm. Biz buradaydık Hocam.

Teşekkür ediyorum.

ENİS YETER- Şimdi sözü Mehmet Tekinarslan Beye vereceğim. Dünden beri devam eden bu toplantılarda hazırladığı rapora ilişkin tenkitleri cevaplama imkânı olacak ve ayrıca ilave edeceği hususları belirtebilir.

MEHMET TEKİNARSLAN (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Danışmanı, Divan Üyesi)- Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Ben öncelikle, hazırladığımız raporlara gelen son derece yapıcı, olumlu tepkilerden dolayı Meclisimizin bütün söz alan ve bütün katılımcılarına teşekkür ediyorum. Ayrıca, dünkü sunumumda teşekkür etmeyi, katılımlarından çalışmalarımızda bize verdiği destekten dolayı teşekkür etmeyi unuttuğum TİSK'e Sayın Başkanları huzurunda teşekkür ediyorum.

Sayın Salih Kılıç'ın, TÜRK-İŞ Başkanımızın, Çalışma Meclisi'nin çalışma usul ve esaslarına ilişkin önerisine ben de katılıyorum. Bakanlık olarak belki bu işin, Çalışma Meclisi'nin nasıl çalışılacağına dair bir düzenleme yapmamız da gerekiyor, olabilir. Ki, çalışmaların başlangıcında da, Meclisin başlangıcında da kafalarımızda bazı sorular oldu. Bunu da inşallah önümüzdeki dönemde gideririz ve Çalışma Meclisi'nin çalışma kültürünü bu kadar uzun aralıklar vermeksizin toplanmasını sağlayacak bir zemine kavuştururuz.

Şimdi efendim, ben bu tür toplantılarda spesifik sorulara böyle içinden seçerek cevap vermeyi pek sevmiyorum. Fakat, bazı konuların kafalarımızda yanlış yer etmesini engellemek adına birkaç şey söylemek istiyorum.

Öncelikle, Türkiye'deki yabancı kaçak işçi sayısı hiçbirimizin kesin olarak üzerinde şu miktarda diyeceği bir şey değildik. Biz saymadık. Sayan başka kamu kurumu var mı bilmiyorum. Ama olmadığını tahmin ediyorum. Yine konfederasyonlarımızın veya diğer sivil toplum kuruluşlarımızın da net bir alan çalışması yapmadığını biliyorum. 1 milyon yabancı işçi demek, sokaktaki her 70 vatandaşın birinin yabancı kaçak işçi olması anlamına gelir. Bu pek doğru bir yaklaşım değil gibi geliyor. Ama biz sayılarını, 100 binlerle ifade edilebilecek bir boyuta ulaştığını ve artık yerli emeğe rekabet yaratacak ve birtakım başka sorunlar doğuracak hâle geldiğini kabul ediyoruz, ki projemizde de öngördüğümüz, yabancı kaçak işçilikle mücadelenin tamamı değildir, sadece o proje kapsamında ulaşmayı hedeflediğimiz bir 100'lik sayı vardır. Kaldı ki, sokaktaki her yabancıyı da yabancı kaçak işçi sayamayız. Yani, ırkı, rengi bizden farklı olan herkesi yabancı kaçak işçi telakki edip sorguya suale tâbi tutamayız; bunu söylemek istedim.

Raporu evet biz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak kendi öz kaynaklarımızla, kendi uzmanlarımızla hazırladık. Yani, belki bu konuda şöyle bir gelişim var: İşte uluslararası kuruluşların hazırladığı raporlara daha fazla iltifat gösterilmesi veya öncelik verilmesi gibi. Ama, Sayın Bakanımız Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kapasitesini biliyor. Bizlere bu konuda destek verdi, talimat verdi ve bu kapasiteyi harekete geçirdiler ve böyle geniş katılımlı, çok düzeyli tartışmaların cereyan ettiği bir ortamda böylesine iki eserin tartışılmasını ve sizlerin katkısının alınmasını sağladılar.

Aslında bizim meselelerimizi çözebilecek, hatta dünyanın başka ülkelerindeki meselelerini de çözebilecek kadar uzmana sahip olduğumuz gerçeğini de bu platform bir kez daha göstermiş oldu.

Diğer taraftan, emek ve sermayeyi temsil eden kesimler olarak belki sanayi devrimiyle birlikte hep çatışan çıkarların temsilcileri gibi algılanmakla birlikte bu Meclis gösterdi ki, çatışan çıkarların değil, üzerinde uzlaşılan toplumsal yararların da temsilcisi, emek ve sermayeyi temsil eden tüm işçi ve işveren kesimlerimiz ve kayıt dışı ekonominin önlenmesi, kayıt dışı istihdamın artık, Metin Kutal Hocamın da Kıdem Tazminatı Fonu için söylediği gibi, 20 yıl sonra da yeniden konuşulur olmaktan çıkması için bir toplumsal mutabakatın burada oluştuğunu ben memnuniyetle gördüğümü söylemek istiyorum.

Bizler geleceğini bu ülkede arayan insanlar olarak ülkemizi bütün dünya ekonomileri içerisinde en üst sıralarda görmek istiyoruz. Ve artık gelişen dünya içerisinde sadece fiyat rekabetinin yapılmadığını, kalite ve standart rekabetinin yapıldığını gözden kaçırmamamız gerektiğini, üretimimizi bu temellere oturtmamız gerektiğini biliyoruz. Bu çerçevede sosyal sorumluluk standardının gönüllü bir uygulama olarak, kayıtlılığı teşvik edici olarak ön plana çıkarılmasını düşünüyoruz.

Yine diğer taraftan, bugün kayıt dışılıklı mücadele konusunda koordinasyonsuzluğun da farkındayız. Bu toplantı, bu Çalışma Meclisi kayıt dışı istihdamla mücadele ve yabancı kaçak işçi istihdamıyla mücadele konusunda sıfır noktası olacaktır. Bundan sonraki çalışmalar bunun üzerine bina edilecektir diye düşünüyorum.

Ben huzurlarınızda öncelikle Sayın Bakanımıza yardımlarından dolayı ve bu çalışmalarda gece gündüz bizlerle birlikte hareket eden ve bu çalışmayı ortaya koyan bütün Bakanlığımız çalışanlarına ve bize destek olan diğer sosyal taraflara, sivil toplum kuruluşlarına teşekkür ediyorum. İnşallah 12 yıl gecikmeksizin yeni Çalışma meclislerinde birlikte oluruz diyorum.

ENİS YETER- Şimdi de sözü istihdam raporunu hazırlayıp sunan Cem Toker Beye veriyorum.

DR. M. CEM TOKER (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Danışmanı, Divan Üyesi)- Teşekkür ediyorum Sayın Müsteşarım.

Ben de öncelikle, raporumuza getirilen olumlu eleştiriler nedeniyle tüm katılımcılara teşekkür etmek istiyorum.

Öncelikle bizim raporumuzda ortaya koymuş olduğumuz bazı önerilerin Çalışma Meclisi'nde tartışılarak daha netleşmesi ve billurlaşması anlamında koyulduğunu belirtmek istiyorum. Mesela bunlardan bir tanesi, çalışma saatlerinin azaltılmasıyla ilgili. Bir öneri olmakla birlikte bir uygulama alternatifiydi Bu aynı zamanda OECD'nin en son yayınlamış olduğu rakamlara baktığımızda, 25 ülke

içerisinde az sayıda ülkede çalışma saatlerinin sabit kaldığı ya da çok az artışların görüldüğü, diğer ülkelerde ise çalışma saatlerinin azaldığı yönündeki bir tespitten hareketle buraya konulmuş bir alternatifti. Zaten Çalışma Meclisi'nin genel amacına baktığımızda da, burada tartışılarak uygulama açılımlarına giden yola ışık tutulmasıydı istenen. Bu anlamda bazı önerilerin bu şekilde olduğunu ve kesin bir kanı ya da değer yargısı taşımadığını belirtmek istiyorum.

Yine belirtmek istediğim bir diğer nokta da, raporumuza bizim koymuş olduğumuz 22 ülkeyi orada çeşitli şekillerde uygulamalarıyla tartışmadan önce raporun o bölümüne bizim daha giriş bölümünde koyduğumuz üç başlık vardı: Bunlardan birincisi; en iyi tek yol olmadığı, ikincisi; anlamlı benzerlikler kurmanın zor olabileceği, üçüncüsü de; buralardan alınması düşünülen her önerinin mutlaka etki değerlendirmesinin yapılması gerekliliğiydi. Bu üç noktadan hareketle bu 22 ülkeye bakmak gerekliliğini bir kere daha belki belirtmekte fayda var. Çünkü buralardan alınabilecek veya alınması düşünülen ya da önerilen şeylerin bu çerçevede değerlendirilmesi bizim genel bakış perspektifimizdi. Bunu da belirtmekte fayda görüyorum.

Son olarak belirtmek istediğim konu da, Çalışma Meclisimizin işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması konusunda toplumsal mutabakat ve toplumsal mücadele yönünde bir milat ve uygulamanın ateşleyicisi olmasını temenni ediyorum.

Bize bu çalışmayı ortaya koyma fırsatını veren, çalışmamız sırasında, raporun hazırlanmasında bizden her türlü desteği esirgemeyen ve bizi yönlendiren Bakanımız Sayın Murat BAŞESGİOĞLU, Müsteşarımız Sayın Enis YETER'e teşekkür ediyorum ve saygılar sunuyorum.

9. ÇALIŞMA MECLİSİ

SONUÇ BİLDİRGESİ

ENİS YETER - Değerli arkadaşlar, böylece 9. Çalışma Meclisi'nin sonuna gelmiş bulunuyoruz.

Ben de gerek bu Meclis çalışmalarına katkı sağlayan, gerek katılan tüm arkadaşlara teşekkür ediyorum ve bu Meclisin ülkemize, insanlarımıza, sosyal taraflarımıza iyilikler, hayırlar, güzel sonuçlar getirmesini diliyorum ve 9. Çalışma Meclisi sonuç bildirdesini okuyorum;

"15-16 Eylül 2004 tarihinde İstihdamın Artırılması, Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi ve Kıdem Tazminatı Fonu gündem maddeleriyle Ankara'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Murat Başesgioğlu Başkanlığında toplanan 9. Çalışma Meclisi aşağıdaki tespit ve önerilerin kamuoyuna duyurulmasına karar vermiştir:

1- On iki yıl aradan sonra toplanan 9. Çalışma Meclisi'nin "sosyal taraflar" anlayışından "sosyal ortaklar" anlayışına geçilmesine katkı sağladığı değerlendirilmiştir.

2- Çalışma Meclisi'nin gündem maddelerini oluşturan konularda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından önceden hazırlanıp sunulan raporlar, Meclis çalışmalarına çok olumlu katkı sağlamıştır.

3- İşsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması; sadece bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının bir misyonu olmayıp, sosyal ortakların, meslek kuruluşlarının, üniversitelerin, sivil toplum örgütlerinin ve kısacası tüm toplumun topyekün mücadelesini gerektiren bir işbirliği ve koordinasyon alanıdır. Bu nedenle, hem sorunların tespitinde, hem de çözüm yolları ve politikaların geliştirilmesinde bu alanda tüm aktörlerin güç birliği ile hareket etmesi gerektiği düşünülmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejiyle uyumlu bir Ulusal İstihdam Stratejisi, hükümet-işçi-işveren kesimlerinin ortak çalışmasıyla belirlenip uygulanmalıdır.

İstihdam odaklı sürdürülebilir büyüme sağlayan ekonomik ve sosyal politikaların bütünsellik içinde yürütülmesi gerekliliği kabul edilmektedir.

İstihdamın artırılmasında sürekli, verimli ve "düzgün iş"lerin oluşturulması esas alınmalıdır.

Sosyal ortakların mutabakata vardıkları istihdamın artırılmasında engel olarak kabul edilen unsurların bir an önce kaldırılmasına yönelik düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

4- Ülkemizin kalkınmasını ve ekonomimizin kurumsallaşmasını engelleyen boyutlara ulaşan kayıt dışı ekonomi ve istihdamın önlenmesi ve sosyal güvenlik sisteminde atılacak adımların hedefine ulaşması için; kurallara dayalı ekonomik yapının egemen kılınması ve geliştirilmiş olan kurallara özenle uyulması, vergi ve sigorta prim tabanının genişletilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede; katılımcıların paylaşımcılık, esneklik, tartışılabilirlik ve denetlenebilirlik ilkelerini esas alan, ekonomik gelişme ve dengeleri gözeten politikaların uygulanması gerektirmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesine özel önem verilmelidir.

Kayıt dışı istihdamın kayıt içine çekilebilmesi için "karma politika yaklaşımı" esas alınmalıdır. Bu yönde üretim ve istihdam üzerindeki yüklerin kayıt dışılığı teşvik etmeyecek seviyelere indirilmesi, bürokratik formalitelerin azaltılması, kayıtlılığın vergi ve kredi kolaylıklarıyla teşvik edilmesi, kamuoyunun bilinçlendirilmesi, denetim ve yaptırımların etkin olarak uygulanması gereklidir.

Kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları ve gerçekleştirilecek projelerin hedeflenen sonuçlara ulaşabilmesinin temel koşulunun; kamu yönetiminin, sosyal ortakların ve sivil toplum örgütlerinin birlikte hareket etmeleri ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal mutabakatın sağlanması olduğu, yapılan analiz ve değerlendirmelerin ortak sonucudur. Özellikle meslek oda ve kurumlarının mücadelede öncü rol oynamasının önemi açıktır. Bu yönde, ilgili tüm kesimlerin katkılarıyla bir platform oluşturulması önerilmektedir.

5- Kıdem Tazminatı Fonunun; işçilerimizin müktesep haklarını ve işletmelerimizin rekabet gücünü koruyacak şekilde, sürdürülebilir bir aktüeryal denge içerisinde oluşturulabilmesi için sosyal ortaklarca kapsamlı bir şekilde tartışılıp değerlendirilerek kamuoyunun gündemine getirilmesinin uygun olacağı yönünde görüş birliğine varılmıştır.

Kamuoyuna saygıyla sunulur."

Evet, 9. Çalışma Meclisi'ni burada kapatıyor, tekrar hepinize teşekkür ediyorum.

9. ÇALIŞMA MECLİSİ

ÜYE VE KATILIMCI LİSTESİ

3146 SAYILI ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUNUN 26. MADDESİNE GÖRE ÇALIŞMA MECLİSİNE KATILAN BAKANLIĞIMIZ ÜYELERİNİN LİSTESİ		
S.NO	ADI SOYADI	UNVANI
1	MURAT BAŞESGİOĞLU	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI
2	ENİS YETER	VALİ - MÜSTEŞAR
3	FAİK ARSEVEN	İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANI
4	CENGİZ DELİBAŞ	ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ
5	ERHAN BATUR	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRÜ
6	TUNCAY TEKSÖZ	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKAN V.
7	NAZMİ GÜLEYÜPOĞLU	SOSYAL SİGORTALAR KURUMU BAŞKAN V.
8	SANER GÜNGÖR	BAĞ-KUR GENEL MÜDÜRÜ
9	NAMIK ATA	TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜR V.

**3146 SAYILI ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ
TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUNUN 26 MADDESİNE GÖRE
ÇALIŞMA MECLİSİNE KATILAN ÜYE LİSTESİ**

S.NO	ADI SOYADI	UNVANI	KURUMU
1	HÜSEYİN ÇELİKTEN	DAİRE BAŞKANI	DEV.BAKANLIĞI (M. ALİ ŞAHİN)
2	YILMAZ ARSLAN	MÜL. BAŞ MÜF. (BAK. DANIŞ.)	DEV.BAKANLIĞI (GÜLDAL AKŞİT)
3	MEVLÜT BİLİCİ	SYDTF GEN. SEKRETERİ	DEV. BAKANLIĞI (BEŞİR ATALAY)
4	NERMİN AKYIL	SYDTF PROJE GRUP BAŞKANI	DEV. BAKANLIĞI (BEŞİR ATALAY)
5	MEHMET MURAT	DAİRE BAŞKANI	DEV. BAKANLIĞI (ALİ BABACAN)
6	BURHAN AKDEMİR	DAİRE BAŞKANI	DEV. BAKANLIĞI (KÜRŞAD TÜZMEN)
7	İHSAN ÇAKMAK	HAKİM	ADALET BAKANLIĞI
8	ALBAY MÜMTAZ UZUN	İŞ VE İŞÇİ MÜNASEBETLERİ ŞB	MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI
9	TOP. ALB. CEMİL MERİÇ	ASKERİ İŞ MÜFETTİŞİ	MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI
10	AMİR ÇİÇEK	APK KURUL BŞK.	İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
11	BELMA ÇAMOĞLU	DEVLET BÜTÇE UZMANI	MALİYE BAKANLIĞI
12	RECEP IŞIK	İŞL.DAİ.BŞK.	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
13	ALİ ÖZTÜRK	APK KUR. BŞK.	BAYINDIRLIK VE İSKAN BAKANLIĞI
14	HASAN AVCI	TIP MES.DAİRE BAŞKANI	SAGLIK BAKANLIĞI
15	ZEKİ ŞİMŞEK	PER. DAİRE BAŞKANI	ULAŞTIRMA BAKANLIĞI
16	ÖKKAŞ AKSU	PER. GN.MD.YRD.	TARIM BAKANLIĞI
17	NİHAT LOĞOĞLU	PERSONEL DAİRE BAŞKANI	SANAYİ VE TİCARET BAKANLIĞI
18	SALİH PAŞAOĞLU	MÜSTEŞAR YRD.	ENERJİ VE TABİİ KAY. BAK.
19	ZEYNEL KOÇ	MÜSTEŞAR YRD.	KÜLTÜR TURİZM BAKANLIĞI

**3146 SAYILI ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ
TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUNUN 26 MADDESİNE GÖRE
ÇALIŞMA MECLİSİNE KATILAN ÜYE LİSTESİ**

S.NO	ADI SOYADI	UNVANI	KURUMU
20	DR.NURİ USLU	MÜSTEŞAR YRD.	CEVRE BAKANLIĞI
21	İLYAS ÇELİKOĞLU	SOS. POLİ. D. BAŞ.	DPT
22	ŞERİFE TÜRCAN ÖZŞUCA	PROF. DR.	YÖK
23	BERRİN CEYLAN ATAMAN	DOÇ. DR.	YÖK
24	NURHAN SURAL	PROF. DR.	YÖK
25	İNCİ KUZGUN	DOÇ. DR.	YÖK
26	BURHAN ÖZDEMİR	DOÇ. DR.	YÖK
27	REFİK BAYDUR	YÖNETİM KURULU BAŞKANI	TİSK
28	BEDİRHAN ÇELİK	YÖN. KRL. VE İCRA KRL ÜYESİ	TİSK
29	BÜLENT PİRLER	GENEL SEKRETER	TİSK
30	SALİH KILIÇ	GENEL BAŞKAN	TÜRK-İŞ
31	MUSTAFA KUMLU	GENEL SEKRETER	TÜRK-İŞ
32	YUSUF ENGİN	GENEL BAŞKAN YARDIMCISI	HAK-İŞ
33	SÜLEYMAN ÇELEBİ	GENEL BŞK.	DİSK
34	AHMET ŞAĞAR	BAŞKANLIK DANIŞMANI	TOBB
35	MURAT OKÇU	BAŞK.ÖZEL DANIŞ.	TOBB
36	MURAT AYDIN	EKONOMİK ARŞ VE İST.ARAŞ.MD.	TOBB
37	İSMAİL YILDIZ	HİZMET MESLEK KOM. BAŞ.	MÜSİAD
38	İHSAN AVCI	GENEL MALİ SEKTER	KESK

**3146 SAYILI ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ
TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUNUN 26 MADDESİNE GÖRE
ÇALIŞMA MECLİSİNE KATILAN ÜYE LİSTESİ**

S.NO	ADI SOYADI	UNVANI	KURUMU
39	BAYRAM ZENGİN	GEN.TEŞ.SEK.	BASK
40	AHMET ÇETİN	GENEL BAŞKAN YARDIMCISI	MEMUR-SEN
41	AHMET KILAVUZ	ODA MECLİSİ ÜYESİ	ATO
42	İBRAHİM BİRKAN	YÖNETİM KURULU ÜYESİ	TÜRKİYE TUR. YAT. DER. (T.Y.D)
43	ZAFER ALİ YAVAN	ANKARA TEMSİLCİSİ	TÜSİAD
44	CEMİL HAKAN KILIÇ	ETÜT VE ARAŞ ŞB UZMANI	İTO
45	DEMİRHAN ELÇİN	GENEL BAŞKAN VEKİLİ	TESK
46	ALİ PAŞA AKSU	GENEL BAŞKAN DANIŞMANI	TESK
47	AYHAN ÖZER	GENEL SEKRETER	ASO
48	HAKTAN AKIN	GENEL SEKRETER YARDIMCISI	İSO
49	BİROL SEZER	YÖNETİM KURULU ÜYESİ	TÜRKİYE İHRA. MECLİSİ (TİM)

NOT: "İsimler alfabetik sıraya göre yazılmıştır."

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
1	A.İHSAN GÜLTEKİN	YÖN.KUR.ÜYESİ	BAĞ-KUR
2	A.R.LEVENT GENÇ	GN.MD.YRD.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
3	ABDULHADİ KARASOĞAN	ŞB.MD.	BAYINDIRLIK VE İS.BAK.
4	ABDULKADİR ÇELEBİOĞLU	SENDİKACI	ÖZ GIDA-İŞ
5	ABDULLAH CANKURTARAN	ÇALIŞMA GN. MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
6	ABDULLAH YAYIN	GEN MÜD YAR	BAĞ-KUR
7	ADNAN ATEŞ	UZMAN	TEKSİF
8	ADNAN SERDAROĞLU	SENDİKACI	BİRLEŞİK METAL-İŞ
9	AHMET ALDEMİR	YÖNETİM KURULU ÜYESİ	SSK
10	AHMET ERHAN ÇELİK	GAZETECİ	MİLLİYET
11	AHMET SAĞCI	DANIŞMAN	TOBB
12	AKBER AKTÜN	SAVUNMA SEKRETERİ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
13	ALAADDİN SAR	BAŞKAN	ÇELİK-İŞ
14	ALİ ÇELTEK	ŞUBE BAŞKANI	DİSK
15	ALİ HASETCİ	GN.BŞK.YRD.	HARB-İŞ
16	ALİ ÖZDEMİR	UZMAN	DPT
17	ALİ RIZA KÜÇÜKOSMANOĞLU	GENEL BAŞKAN	NAKLİYAT-İŞ
18	ALİ ŞAFAK	PROF. DR.	YÜK. HAK. KURULU

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
19	ARİF ŞİMŞEK	BAŞ İŞ MÜF.ANK.GRP BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
20	AYHAN ÇİVİ	GN.MALİ SEK.	BASK
21	AYHAN DEMİRBOZAN	GN.BAŞ.YRD.	DOK GEMİ-İŞ SEND.
22	AYHAN ŞENGÜL	DANIŞMAN	TBMM
23	AYNUR ALPAR	GENEL SEKRETER	YÜK. HAK. KURULU
24	AYNUR GÜNEŞ	ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YRD.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
25	AYSEL KANBER	GAZETECİ	GÖZLEMCİ
26	AYSEL ÜNALAN	BAŞKAN	ÇASGEM
27	AYŞEGÜL YEŞİLDAĞLAR	DAİRE BŞK.	AB KOOR.DAİRESİ (Ç.S.G.B.)
28	AZİZ GÜRPINAR	İŞYERİ T ŞUBE AMR	KKTC ÇSGB
29	AZİZ KONUKMAN	DANIŞMAN	TÜRK-İŞ
30	BAHA BAŞLAMIŞLI	BAĞ-KUR YÖNETİM KURULU	BAĞ-KUR
31	BANU AKTAŞ	MUHABİR	SABAH
32	BARIŞ KILIÇ	MUHABİR	A.A.
33	BEHZAT ERKOÇ	TGS GN.BŞK.	TGS
34	BERRİN ATAMAN	DOÇ. DR.	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
35	BÜLENT ALPAR	UZMAN	KAMU-İŞ SENDİKASI
36	CELAL OVAT	GIDA-İŞ GEN. BAŞ.	DİSK
37	CELAL POLAT	MÜFETTİŞ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
38	CELAL TOZAN	TÜRKİŞ SGD	TÜRK-İŞ

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
39	CEM DİNÇ	LİMTER İŞ GN. BAŞ.	DİSK
40	CENGİZ PAZARBAŞ	ÇALIŞMA GENEL MÜD. ŞEF	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
41	CEREN TANGLAY	PROJE PERSONELİ	SYDTF
42	ÇETİN UYGUR	DMS BAŞKANI	DİSK
43	DENİZ ÇİÇEK	GAZETECİ	AKŞAM GAZETESİ
44	DİLEK GÜNGÖR	GAZETECİ	RADİKAL
45	DİLEK OKKALI	UZM.YRD.	DPT
46	DOÇ. A. ATILGAN	DANIŞMAN	HAK-İŞ
47	DR.KEMAL ÇİFTÇİ	P.UZMANI	DPT
48	DR.MUZAFFER KURTULMUŞOĞLU	ANKARA CHP MİLLETVEKİLİ	TBMM
49	DURALİ ELAL	MÜDÜR	KKTC ÇSGB
50	DURSUN AÇIKBAŞ	GN.BAŞ.	DİSK
51	E.KAYNAR OLGUNER	SENDİKACI	OLEYİS
52	E.TUNCAY KAPLAN	PROF. DR.	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
53	EKREM NİZAMOĞLU	TEMSİLCİ	KKTC ÇSGB
54	EKREM YILDIZ	ÇALIŞMA GENEL MÜD. ŞB MD. V.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
55	EMRE ÖZTÜRK	UZMAN	KÜL. VE TURİZM BAK.
56	ENGİN ERSAN	GN.TEŞ.SEK.	ÇELİK-İŞ SEND.
57	ENİS BAĞDADİDOĞLU	ARŞ. MÜDÜR YARDIMCISI	TÜRK-İŞ
58	ENİS SÖNMEZ	BŞK.YRD	TÜRK HARB-İŞ

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
59	ERAY AKDAĞ	TBMM İLE İLİŞ. SOR.	TÜSİAD
60	ERCÜMENT IŞIK	SİGORTA MÜF.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
61	ERDOĞAN ÖZER	SENDİKACI	B.METAL-İŞ
62	ESRA BELEN	UZMAN	TİSK
63	ETEM ÇATAY	İ.HUKUK MÜŞ.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
64	FARUK ŞAHİN	DAİRE BŞK.	İŞKUR
65	FERHAN TUNCEL	AVUKAT	TÜRK-İŞ
66	FERHAT İLTER	GEN. SEK. YARDIMCISI	TİSK
67	FİKRET BARIN	GENEL BAŞKAN	T.YOL-İŞ
68	FİKRET ŞÖHRET	ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YRD.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
69	G.ZAFER YAVUZARSLAN	BAŞ.YARD.	İŞ TEFT.KURL.(ÇSGB)
70	GÜLAY ASLANTEPE	DİREKTÖR	ILO
71	GÜLAY SEMİNE	GN.KOORDİNATÖR	DEVLET BAKANLIĞI
72	GÜLÇİM ÇAKAR	GAZETECİ	DÜNYA GAZETESİ
73	GÜLTEKİN ACAR	YÖN.KUR.BŞK.	SEİS
74	GÜRKAN AVCI	SENDİKACI	BASK
75	HACER BOYACIOĞLU	GAZETECİ	CUMHURİYET
76	HAKAN ERCAN	ÖĞRETİM ÜYESİ	ODTÜ İKTİSAT
77	HAKKI GÜNAY	ÇALIŞMA GN. MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
78	HAKKI KIZOĞLU	AVUKAT	TİSK

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
79	HALİM HACIOĞLU	DAİRE BŞK.	SGK BAŞKANLIĞI
80	HALİT KAYALI	GENEL BAŞKAN YRD.	SAĞLIK-İŞ SENDİKASI
81	HAMİT SEÇİL	MUHABİR	MİLLİYET
82	HANDE PALANCIOĞLU	UZM.YRD.	DPT
83	HANİFE EKİNCİ	GN.BAŞ.	BAĞIMSIZ ENERJİ SEN
84	HARUN ÖZTÜRK	GENEL SAYMAN	DSP
85	HASAN AVCI	DAİRE BŞK.	SAĞLIK BAKANLIĞI
86	HASAN BENLİ	DANIŞMAN	TÜRK-İŞ
87	HASAN DİNÇ	MÜFETTİŞ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
88	HAYRETTİN GÜMÜŞKAYA	DEN.KUR.ÜYESİ	İTKİB
89	HAYRETTİN SEÇMEN	DAİRE BAŞKANI	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
90	HAYRİ ÖZSOY	DAİRE BŞK.	ETKB APK
91	HÜLYA ÖMÜR	MUHABİR	STAR GAZETESİ
92	HÜSEYİN DEMİR	GEN.SEK.	DEMİRYOL-İŞ SEND.
93	HÜSEYİN EKMEKÇİOĞLU	AVUKAT	TÜRK-İŞ
94	HÜSEYİN ÖZ	HUK.MÜŞ	HİZMET İŞ HAK-İŞ
95	HÜSEYİN TANRIVERDİ	MİLLETVEKİLİ	TBMM
96	İBRAHİM DEMİRCAN	ÇALIŞMA GENEL MÜD. V.H.K.İ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
97	İBRAHİM DOĞAN	DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS.GÜV.BAK.
98	İDİL GÜNGÖR	MUHABİR	MTY

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
99	İHSAN İNAL ZERGEROĞLU	KURUM PERSONELİ	T.İŞ KURUMU
100	İLEÇ PARZ	HİFAD	İŞ-KUR
101	İLHAMİ SİPAHİOĞLU	BİM BŞK.	ÇAL.VE SOS.GÜV.BAK.
102	İLYAS YILMAZ	ÇALIŞMA GN. MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
103	İRFAN ÖZDEMİR	İŞ MÜFETTİŞİ	ÇSGB
104	İRFAN YÖNEL	ÇALIŞMA GN. MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
105	İSA KARAKAŞ	MÜFETTİŞ	SSK
106	İSMAİL BAYER	EMEKLİ GENEL MÜDÜR	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
107	İSMAİL BAYHANLI	KD ÇALIŞMA MÜDÜRÜ	KKTC ÇSGB
108	KADİR ARICI	PROF. DR.	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
109	KADİR BAYRAKTAR	BÖLGE AMİRİ	KKTC ÇSGB
110	KAMER AKTAŞ	SENDİKACI	DİSK
111	KAMİL CANBAZ	DANIŞMAN	TBMM
112	KAMİL KARTAL	GENEL BAŞKAN	DİSK BASIN-İŞ
113	KANİ BEKO	GENEL SEKRETER	GENEL-İŞ
114	KASIM AFŞİN	ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YRD.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
115	KEMAL ESİN	GENEL SEKRETER	AĞAÇ-İŞ SEND.
116	KERİM ADIGÜZEL	SENDİKACI	TÜHİS
117	KUTLUHAN EROĞLU	UZMAN	KAMU-İŞ
118	L. ŞİMŞEK ÖZDEMİR	HİFAD ÇEVİRMEN	İŞ-KUR

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
119	M. ŞÜKRÜ KOÇOĞLU	BAŞKAN	İNTES
120	M.ALİ TANRIVERDİ	YÖNETİM KURULU ÜYESİ	SAĞLIK-İŞ SENDİKASI
121	M.MURAT AKBAŞ	GN.EĞT.SEK.	TGS
122	MAHMUT SEREN	SENDİKACI	GENEL-İŞ
123	MECİT ZEREN	AVUKAT	HAK-İŞ
124	MEHMET ALİ ÖZKAN	GENEL MÜDÜR YARD.	İŞ-KUR
125	MEHMET CENGİZ	İŞ TEF.KUR.BAŞ.	ÇAL.VE SOS.GÜV.BAK.
126	MEHMET KILIÇ	SENDİKACI	BİRLEŞİK METAL-İŞ
127	MEHMET KURT	1.HUK.MÜŞ.	T.İŞ KURUMU
128	MEHMET SONGUR	BAKAN DANIŞMANI	ÇAL.VE SOS.GÜV.BAK.
129	METİN DEMİR	SAİS BŞK.	SAĞLIK İŞVERENLERİ SEND.
130	METİN KUBAY	PROF. DR.	KADİR HAS ÜNİV.
131	MUAMMER MERT	İNŞAAT MÜHENDİSİ	T. MÜH. BİRLİĞİ
132	MUHARREM KILIÇ	SENDİKACI	TEKSTİL SEND.
133	MURAT AYDIN	ARŞ. MD.	TOBB
134	MURAT AYHAN BAŞARAN	ÇALIŞMA GN. ÇAL. ÇO. BÖL. BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
135	MUSA ÇAM	GENEL SEKRETER	DİSK
136	MUSTAFA AK	ANKARA ŞUBE BAŞKANI	SAĞLIK-İŞ SENDİKASI
137	MUSTAFA ATLI	GN.BŞK.DANIŞMANI	T.HARB-İŞ
138	MUSTAFA BAŞOĞLU	BAŞKAN	SAĞLIK İŞ SEN.

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
139	MUSTAFA KÖSE	Y.KURULU	TİM
140	MUSTAFA ÖZGEN	ŞUBE BAŞKANI	TÜRK-İŞ
141	MUSTAFA ÖZTAŞKIN	GENEL BAŞKAN	TÜRK-İŞ
142	MUTLU SOYUÇOK	GAZETECİ	İHA
143	MÜRSEL ÇUKUR	İŞ MÜFETTİŞİ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
144	NAFİZ BAYSAL	UZM.YRD.	DPT
145	NAFİZ KARAKÜLAH	ÇALIŞMA GN. MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
146	NAMIK TAN	UZMAN	TÜRK-İŞ
147	NAZIM TUR	GENEL BAŞKAN	T. DÖK GEMİ-İŞ
148	NEBİYE GENÇ	AVUKAT	YOL-İŞ SENDİKASI
149	NECATİ ERSOY	GENEL SEKRETER	İNTES
150	NECDET TUNAÇ	GAZETECİ	TERCÜMAN
151	NEDRET EROĞLU	ŞUBE MÜDÜRÜ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
152	NEJAT KAR	GENEL SEKRETER	DİSK (TÜMKA)
153	NEŞE KARANFİL	GAZETECİ	REFERANS
154	NEVİN DAĞ	TEŞKİLAT MÜD.	TESK
155	NURAN SENAR	EĞT.GN.MD.	TESK
156	NURİ SERİN	SENDİKACI	DİSK
157	NURTEN GÖZEN	ŞEF	İŞKUR
158	OĞUZ TOPAK	GENEL BAŞ. DANI.	LİMAN- İŞ

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
159	OKAN SOYLU	BASIN DAŞ.	ASO
160	OKTAY UZUNOĞLU	BAŞ.YARD.	ÇAL.VE SOS.GÜV.BAK.
161	OKTAY VURAL	ESKİ BAKAN	MHP GEN.BAŞ.YRD.
162	ONUR BAKIR	GAZETECİ	EVRENSEL
163	OSMAN ÇİMEN	GN.BŞK.	T.HARB-İŞ
164	OSMAN YILDIZ	GN.BŞK.DANIŞMANI	HAK-İŞ
165	Ö.HAKAN ÇAVUŞ	MÜFETTİŞ	SSK
166	ÖMER ÇELİK	SEKRETER	GENEL-İŞ
167	ÖMER GÜMÜŞ	ÇALIŞMA GN. MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
168	RAİF KILIÇ	GENEL DANIŞMAN	LİMAN- İŞ
169	RANA GÜVEN	GENEL MD.V.	İSGGM-ÇSGB
170	RECEP ATAR	UZMAN	HAK-İŞ
171	REŞAT YILDIZ	MEMUR	T.İ.K.
172	RIFAT KALKAN	ANK.BÖL.MÜD.	ÇAL.VE SOS.GÜV.BAK.
173	S.AYDIN ARIK	UZMAN	KAMU-İŞ
174	SAADET GÜLTEPE	UZMAN	SGK
175	SABİT YAMAN	İŞ SAĞ. VE GÜV. GN.MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
176	SADETTİN AKYIL	ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YRD.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
177	SAFURE AVCI	ŞUBE MÜDÜRÜ	SAN. VE TİC. BAK.
178	SAİT ERSOY	GENEL MÜDÜR	SSK

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
179	SALİH ENİS	SİGORTA MÜF.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
180	SALİM GÜNGÖR	PERS.DAİ.BŞK.	ÇAL.VE SOS.GÜV.BAK.
181	SANCAR BAYAZIT	SENDİKACI	TİSK
182	SANER GÜNGÖR	GENEL MÜDÜR	BAĞ-KUR
183	SELAHATTİN BEDİR	GEN SEKRETER	KAMU-İŞ
184	SELÇUK GÖKTAŞ	SENDİKACI	DİSK
185	SELEN ORHAN	MUHABİR	BİRGÜN
186	SELMİN KAÇKA	YRD.DOÇ.DR.	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
187	SERTAN ARSLAN	GEN SEKRETER	HAK-İŞ
188	SEYFETTİN GÜLENGÜL	SENDİKACI	BİRLEŞİK METAL-İŞ
189	SEYİT ASLAN	GENEL SEKRETER	DİSK GIDA-İŞ
190	SİNAN BİNBİR	İŞ MÜFETİŞİ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
191	SİNAN ÇETİN	EKONOMİ MUHABİRİ	TÜRKİYE GAZETESİ
192	SİNEM ÇAPAR	UZM.YRD.	DPT
193	SULTAN ATILGAN	PART-TİME ÖĞR.GÖREV.	İTB
194	SÜLEYMAN BAŞTEZAR	ÖĞRETİM ÜYESİ	ANK.ÜN.HUK.FAK.
195	SÜLEYMAN BÜYÜKŞAHİN	İŞ MÜFETİŞİ	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
196	SÜLEYMAN DEMİRKAN	MUHABİR	HÜRRİYET
197	ŞAHİN SERİM	UZMAN	HAK-İŞ
198	ŞEYMA İPEK KÖSTEKLİ	UZMAN	İSO

ÇALIŞMA MECLİSİ KATILIMCILAR LİSTESİ (15-16/09/2004)			
S.NO	ADI SOYADI	ÜNVANI	KURUMU
199	TAHSİN GÜÇLÜ	DAİRE BŞK.	SGKB
200	TALİP TOPÇU	LOSTRE İŞ GEN BAŞ	DİSK
201	TEVFİK BİLGİN	BAŞKAN	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
202	TOKER DERELİ	PROF. DR.	İSTANBUL ÜNVRST
203	TUNA ÇAKIR	ÇALIŞMA GN. MD. DAİRE BŞK.	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
204	UFUK YENER	HALKLA İLİŞKİLER	TİSK
205	UĞUR TOZLU	DİSK	BİRLEŞİK METAL-İŞ
206	VEDAT CENGER	ŞUBE MÜDÜRÜ	SGK
207	VERDA BAŞKUR	PSİKOLOG	ÇAL.VE SOS. GÜV.BAKANLIĞI
208	Y.ZİYA ERASLAN	GAZETECİ	İHA
209	YAKUP SÜNGÜ	SİGORTA MÜFETTİŞİ	SSK
210	YAŞAR ÖZGÜR SOY	SENDİKACI	TÜHİS
211	YUSUF ALTINTAŞ	UZM.YRD.	HAZİNE MÜS.
212	YUSUF AYDIN	BANK SEN GEN. BAŞ.	DİSK
213	YUSUF EKİNCİ	GENEL BAŞKAN YRD.	TÜRK-İŞ
214	YUSUF ENGİN	GN. BAŞKAN YRD.	HAK-İŞ
215	YÜKSEL KAÇAK	APK UZMANI	İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
216	ZEKİ POLAT	GENEL BŞK.	TEKSİF SEND.
217	ZERİN ELÇİ	MUHABİR	REUTERS