



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

11.

ÇALIŞMA MECLİSİ

23 Aralık 2015, Ankara



YAYINA HAZIRLAYAN

Çalışma Genel Müdürlüğü

BASKI

Firuze Reklam Ajansı

Ayten Sokak No: 4/1 Tandoğan - ANKARA

Tel: 0312 222 7 333

info@fruzereklam.com - www.fruzereklam.com

ISBN: 978-975-455-241-6

SUNUŞ

Çalışma yaşamı, içerisinde barındırdığı toplumsal dinamikler nedeniyle farklı bir alandır. Ekonomik ve toplumsal yaşamın tarafları arasında dengenin sağlanmasında sosyal diyalog mekanizmasının etkin şekilde işletilmesine önem vermekteyiz.

Ülkemizde uygulanmakta olan sosyal diyalog mekanizmalarının başında Çalışma Meclisi gelmektedir. Çalışma Meclisi, Bakanlığımızın 1946 tarihli Teşkilat Kanununa dayanılarak toplanan, çalışma hayatını ilgilendiren konulara ilişkin sorunların gündeme getirilerek bunlara yönelik politikaların belirlenmesinde tüm tarafları bir araya getiren bir sosyal diyalog platformudur.

Çalışma hayatındaki politikalarımızı belirlerken, işçi ve işveren kuruluşlarımız başta olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşları, akademisyenler ve ilgili tüm tarafların yapacakları katkıların, sürdürülebilir politikalar üretmemize fayda sağlayacağına inanmaktayız. İki yıl aradan sonra Çalışma Meclisini toplantıya çağırmış olmamızın temelinde bu anlayış yatmaktadır.

İşgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin temel ilkelerinin başında da sosyal diyalog gelmektedir. Strateji, ilgili tüm tarafların katkılarıyla hazırlanmış ve 2014-2016 yıllarını kapsayan eylem planları ile birlikte 6 Mayıs 2014 tarihinde Yüksek Planlama Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Yeni eylem planlarının hazırlanması sürecine katkı sağlayacağı düşüncesi ile "istihdam politikaları" konusu, Çalışma Meclisi platformunda değerlendirilebilmesi amacıyla gündeme alınmıştır.

11. Çalışma Meclisi Toplantısı, Başbakanımız Sayın Ahmet DAVUTOĞLU'nun teşrifleriyle, 23 Aralık 2015 tarihinde yaklaşık 600 kişinin katıldığı bir açılıştan sonra, "istihdam politikaları" konulu panel şeklinde gerçekleştirilmiştir. 23 Aralık 2015 tarihinde 11. Çalışma Meclisi Toplantısı, yaklaşık 600 kişinin katıldığı bir açılıştan sonra, "istihdam politikaları" konulu panel şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Toplantıyı; üniversitelerden, kamu kurum ve kuruluşlarından, sendika ve konfederasyonlardan, meslek örgütlerinden, derneklerden ve ilgili diğer kurumlardan yaklaşık 300 kişi takip etmiştir. Panellerde, sosyal taraflar görüşlerini ve çözüm önerilerini ifade etmişlerdir.

11. Çalışma Meclisinin bir çıktısı olan bu kitabın, çalışma hayatının tüm tarafları için faydalı olmasını dilerim.

Süleyman SOYLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

11.

ÇALIŞMA MECLİSİ

Toplantı Programı

23 Aralık 2015

12:00 - 13:30 - Kayıt ve Öğle Yemeği
13:30 - 15:30 - Açılış Konuşmaları

Nurcan ÖNDER
Çalışma Genel Müdürü

Süleyman SOYLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Prof. Dr. Ahmet DAVUTOĞLU
Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı

Kani BEKO
DİSK Genel Başkanı

Bendevi PALANDÖKEN
TESK Genel Başkanı

Mahmut ARSLAN
HAK-İŞ Genel Başkanı

Yağız EYÜBOĞLU
TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU
TOBB Başkanı

Prof. Dr. Ahmet DAVUTOĞLU
Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı

15:30 - 16:00 - Ara

16:00 - 18:00 - PANEL (İSTİHDAM POLİTİKALARI)

Panel Başkanı:
Prof. Dr. Faruk BİLİR (Selçuk Üniversitesi)

Panelistler:
Prof. Dr. Fatih UŞAN (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Namık TAN (TÜRK-İŞ Temsilcisi)
Şahin SERİM (HAK-İŞ Temsilcisi)
Onur BAKIR (DİSK Temsilcisi)
Ahmet ŞAĞAR (TOBB Temsilcisi)
Esra BELEN (TİSK Temsilcisi)
Çolpan Erdem YAZICI (TESK Temsilcisi)

18:00 - 19:00 - Ara (Akşam Yemeği)
19:00 - 20:00 - Soru-Cevap
Kapanış



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

11.

ÇALIŞMA MECLİSİ

Açılış Konuşmaları

SUNUCU: Değerli konuklar Başbakanımız Sayın Ahmet DAVUTOĞLU, toplantı salonumuza teşrif etmiştir, kendilerine hoş geldiniz diyoruz.

Sayın Başbakanım, saygıdeğer konuklar, çalışma hayatına ilişkin politikaların belirlenmesi ve kamu, işçi, işveren kesimi arasındaki sosyal diyalogun artırılması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen 11. Çalışma Meclisi Toplantısına hoş geldiniz, şeref verdiniz efendim.

Değerli konuklarımız, sizleri cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve kahraman şehitlerimizin aziz hatıraları önünde saygı duruşunda bulunmaya, ardından İstiklal Marşımızı söylemeye davet ediyorum.

(Saygı duruşunda bulunuldu, İstiklal Marşı okundu.)

Sayın Başbakanım ve saygıdeğer konuklarımız; ilki 1947 yılında yapılan ve cumhuriyet tarihi boyunca toplamda dokuz kez bir araya gelebilen Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çağrısıyla 2013 yılında düzenlenen onuncu toplantısında çalışma hayatının bütün taraflarını buluşturan önemli bir platform olmuştu. Bu sene, on birincisini düzenlediğimiz Çalışma Meclisinin gündemini istihdam politikaları oluşturuyor. Toplantımızın açılış konuşmalarını yapmak üzere Çalışma Genel Müdürü Sayın Nurcan ÖNDER'i kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Genel Müdürüm.

Nurcan ÖNDER

Çalışma Genel Müdürü

Sayın Başbakanım, Sayın Bakanım, Sayın Başbakan Yardımcım, değerli milletvekilleri, yüksek yargı mensupları, kamu kurum ve kuruluşlarının değerli temsilcileri, işçi, işveren, memur ve esnaf konfederasyonlarımız ile odalarımızın çok değerli genel başkanları, yöneticileri, bilim adamları, değerli katılımcılar, değerli basın mensupları; hepiniz 11. Çalışma Meclisi toplantımıza hoş geldiniz. Çalışma Meclisi, Bakanlığımızın 1946 tarihli teşkilat kanununa dayanılarak yapılan çalışma hayatının tüm taraflarının bir araya gelerek sorunlarını müzakere ettiği, Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından organize edilen bir sosyal diyalog mekanizmasıdır. Kamu kurum ve kuruluşları, sendikalar, konfederasyonlar ile diğer sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin yanı sıra, çalışma hayatı alanında emek veren akademisyenleri de bir araya getiren Çalışma Meclisi, 1947 yılından beri toplanmakta ve çalışma hayatının en önemli konularının tartışıldığı bir platform olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışanları olarak bizler, Çalışma Meclisini önümüzdeki dönemlerde her yıl toplamayı ve çalışma hayatındaki sorunlarımızı bu mecliste tartışmayı hedeflemekteyiz. Çünkü bizler biliyoruz ki, sosyal ortaklarımız olmadan, onların tecrübeleri göz ardı edilerek, çalışma hayatının düzenlenmesine tek başına katkı veremeyiz.

Ulusal İstihdam Stratejimizin hazırlanma sürecinde de stratejinin ilkelerinden biri olan sosyal diyalog mekanizması aktif bir şekilde işletilmiştir. Bakanlığımız tarafından işgücü piyasasında eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işsizliğin azaltılarak kayıt dışı istihdamın arttırılması, kadın, genç, engelli gibi özel politika gerektiren grupların istihdamının önündeki engellerin kaldırılması, sosyal yardım-istihdam dengesinin kurulması eksenleri üzerinde konumlandırılan ve ülkemizin 2023 perspektifine de uygun olarak hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi, 30 Mayıs 2014 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Stratejimizi hazırlarken üç temel hedef gözettik; bunlardan ilki işverenlere ek yük getirmemek, ikincisi tüm kesimlerin fırsat eşitliğini sağlamak, üçüncüsü de işi değil insanı korumaktır. Değerli katılımcılar, istihdam politikaları gündemiyle toplanan 11. Çalışma Meclisinin çıktıları, bizler için yol gösterici olacaktır. Hepimizin ortak amacı, işgücü piyasasında bulunan tüm çalışanlara insana yakışır iş imkânı sağlamaktır. 11. Çalışma Meclisinin daha önceki çalışma meclisleri gibi çalışma hayatına büyük katkılar sağlayacağına inancımızı belirterek sözlerime son veriyor, Çalışma Meclisimizin milletimiz adına hayırlı olmasını diliyorum, teşekkürler.

SUNUCU: Sayın Genel Müdürümüze teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Değerli konuklarımız, konuşmalarını yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Süleyman SOYLU'yu kürsüye davet ediyorum, buyurun Sayın Bakanım.

Süleyman SOYLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Saygıdeğer Başbakanım, çok kıymetli Başbakan Yardımcım, saygıdeğer milletvekillerimiz, sendikalarımızın ve konfederasyonlarımızın çok değerli temsilcileri, kamuyu temsilen aramızda bulunan çok kıymetli mesai arkadaşlarımız, Çalışma Meclisimizin çok saygıdeğer üyeleri, hanımefendiler, beyefendiler, çok kıymetli konuklar; çalışma hayatını düzenlemek, çalışma barışını tesis etmek, sorunları tartışmak ve çözüm yollarını aramak amacıyla gerçekleştirdiğimiz bu toplantımıza her biriniz hoş geldiniz, şeref verdiniz.

Bu toplantı, aslında, Bakanlığımızın teşkilat ve görevlerini tanımlayan kanunun getirdiği yasal bir yükümlülüktür. Ancak bunun da ötesinde, bir fikir ve diyalog düzeyi olarak isimlendirebileceğimiz, 21. yüzyılın çalışma hayatı anlayışının da bir gereği olan bu toplantının düzenlenmesini çok önemli olarak gördüğümü ifade etmek istiyorum. Bugün, on birincisini gerçekleştireceğimiz bu toplantının sonuncusu, 2013 yılında yapılmıştır. İş akdinin feshi, toplu iş sözleşmeleri, asgari ücret, işkolları, Tarım İş Kanunu, iş süreleri, istihdam, kıdem tazminatı fonu, işsizlik sigortası fonu, alt işverenlik, özel istihdam büroları gibi konular görüşülerek bu konularda bir dizi karar alınmıştır.

Konu başlığında belirtildiği gibi istihdam politikaları çerçevesinde gerçekleştirilecek bugünkü toplantımızın, şimdiden hayırlı sonuçlara vesile olmasını temenni ediyorum. Buradan, bir önceki toplantıda bulunan ve toplantıyı tertip eden, değerli eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Faruk Çelik Bey'e, o toplantıda bulunan Başbakanımız ve şimdiki Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN Bey'e hürmetlerimizi ve saygılarımızı ifade ediyoruz.

İstişare ve reform kelimeleri kurulduğu günden bugüne kadar Ak Partinin ve onun hükümetlerinin genel karakteristiği haline gelmiştir. Ak Parti, reformcu karakterini hiçbir zaman terk etmemiştir ve bu reformları da mutlaka istişare ederek konunun taraflarıyla tartışarak gerçekleştirmiştir. Geçtiğimiz süreçte ortaya konan İş Kanunu, sosyal güvenlik reformu, bütün vatandaşlarımızı kapsamına alan genel sağlık sigortası, İntibak Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu gibi çalışmalar da işte bu anlayışın neticeleridir ve hep birlikte ürettiğimiz eserler olarak karşımızda durmaktadır. Bütün bu adımlar, çıkarılan kanunlar ve yapılan değişiklikler, aslında takip ettiğimiz bir çizginin bölümleridir. Bütün bu reformlar bir araya geldiğinde, Ulusal İstihdam Stratejimizi oluşturmaktadır.

Ülkemizi yarınlara, 2023, 2053 ve 2071 hedeflerine taşıyacak olan üretim, istihdam ve büyüme üçlü sacayağının en önemli ayaklarından birisi olan istihdam politikamızı ve vizyonumuzu, bu Strateji belirlemektedir. Çok temel başlıklar halinde özetlemek gerekirse, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek, bu Strateji'nin yapısal

amaçlarını oluşturmaktadır. Rakamla ifade ederek hedeflerimizi ortaya koyarsak; 2023'te işsizlik oranının yüzde 5 düzeyine indirilmesi, istihdam oranının yüzde 55 düzeyine yükseltilmesi ve tarım dışı sektörler için kayıt dışı istihdam oranının ise yüzde 15'in altına indirilmesi, temel hedeflerimiz olarak benimsenmiştir.

İşsizlik, özellikle 2008-2009'daki global kriz sonrasında bugün, küresel bazda ciddi bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Dış ticaret rakamlarında iyileşmeler olmasına rağmen, istihdam rakamları, bütün dünya ülkeleri için söylüyorum, maalesef aynı hızla ilerlememektedir; yani işsizlik artarken hızlı, azalırken yavaş davranan bir rakamsal büyüklük olarak ortada durmaktadır. Ülkemizde Eylül 2015 itibarıyla işsizlik oranı yüzde 10,3'tür, bir önceki yıl bu rakam 10,5'ti. Kademe kademe aşağı çekilmesine karşın, hala kat etmemiz gereken ciddi bir mesafe olduğunu elbette ki biliyoruz.

Ciddi tedbirler aldığımız bir diğer konu ise kayıt dışı istihdamdır. Geçtiğimiz yıl yüzde 35,7 olan kayıt dışı istihdam oranı, bu yıl için yüzde 34,8 olmuştur. 2002'de ise bu rakam çok yüksek bir boyuttaydı; yüzde 52,1. İşte bu salonun içerisinde bulunanlar ve bu salonun paydaşlarını temsil eden kitlelerle birlikte, ortak bir çaba ve reformlar dizini sonucunda, bugün, bu rakam, dünyanın da takdirle izlediği bir şekilde yüzde 52'lerden yüzde 35'lere kadar inmiştir. 2008 yılından 2015 Ekim ayına kadar yaptığımız denetimlerde, toplam 1 milyon 272 bin 156 kişinin kayıt dışı çalışmış olduğu tespit edilmiş olup, bu kişiler sigortalanmış ve sosyal güvence altına alınmıştır.

İstihdam piyasasındaki yükleri hafifletmek adına uygulamış olduğumuz bir diğer politika aracı da sigorta prim teşvikleri olmuştur. 2004 yılından bugüne kadar 11 farklı alanda toplam 56 milyar 656 milyon TL prim teşviki verilmiş ve 1 milyon 152 bin işyeri bu teşviklerden faydalanmıştır.

Şunu ifade etmem gerekir ki, 2002 yılından beri uygulanan politikalarda, özellikle engelli, kadın ve genç istihdamı ve kayıt dışılık konusunda çok önemli bir strateji uygulanmış ve bu politikalar başarılı bir grafikte sürekli kendisini yenileyerek bugüne taşınmıştır. Özellikle bu hedeflerin gerçekleştirilmesini bir programa bağlamak maksadıyla 2014 yılında Ulusal İstihdam Stratejisi oluşturulmuştur. Strateji, orta vadeli program, kalkınma planları, yıllık programlar ile istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması temel konuları üzerine inşa edilmiştir. İlgili tüm kamu kurum ve kuruluşlarıyla sosyal tarafların katılımıyla 2023 yılı vizyonunda hazırlanan Strateji, dört temel politika eksenine ve büyüme veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan yedi sektöre yönelik 40 somut hedef, 57 politika, 201 tedbirden oluşmaktadır ve üçer yıllık eylem planlarıyla hayata geçirilmesi kararlaştırılmıştır. Strateji'nin yaşayan bir doküman olarak uygulanması ve ilgili kurumlar arasında işbirliği ve koordinasyon içinde eylemlerle gerekli değişikliklerin yapılması amacıyla İzleme ve Değerlendirme Kurulu oluşturulmuştur.

Aslında, istihdam politikaları, bizler için sadece maddi hedefler bütünü değildir. Bir işsizlik rakamı, belirli bir gruptaki insan sayısı demek de değildir. İstihdam politikaları, aynı zamanda Anadolu coğrafyasından gelen o eşsiz kültürün ve köklü, zengin, tarihi mirasın şekillendirdiği sosyal ve manevi hedefleri de barındırır. Hatta, daha keskin bir ifadeyle, o anlam ve mana bütünlüğü taşıyan değerlere göre şekillenir. Ahi Evran'ın iş ahlakı ve onun meslek etiği neyse, bizim istihdam politikalarımızın iş ahlakı ve meslek etiği de odur. "İşçinin emeğini alın teri kurumadan veriniz." diyen bir peygambere sahip dinin mensupları olarak, istihdam politikalarımızı da bu anlayışla değerlendirmemiz bizim en önemli yol güzergâhımızdır. Keza, sosyal güvenlik politikalarımız, muhakkak ki rakamsal büyüklükleri barındıracak ana temel felsefesini, darülacezeyi kuran, güvercinler için vakıflar tesis eden, sebil haneler inşa eden anlayıştan alacak ve hiçbir vatandaşımızı sosyal güvenlik şemsiyesi dışında bırakmayacak bir neticeye ulaşacaktır. Bu yönüyle istihdam politikalarımız, eğitim politikamızın, Ar-Ge politikamızın, sağlık politikamızın ve milli savunma politikamızın tam ortasında yer almaktadır. Çünkü çalışma hayatının sağlıklı bir şekilde düzenlendiği toplum, ekonomik anlamda sosyal barışı temin noktasında ilerleme kaydedebilecek ve sosyal yaşamın diğer sahalarında arzu edilen seviyelere taşınabilecektir. İşte, bu yüzden, bu salonda bütün sosyal tarafların temsilcileriyle bir arada bulunuyoruz ve bu durumu önemsiyoruz.

İnsan hayatından mutluluğa giden yolu, bir çalışma kavramı estetiği altında oluşturmak durumundayız. Bu topraklarda, bizim medeniyetimizin çalışma estetiğinin oturduğu temel, hak, güven ve istikrar temelidir; kültürümüzdeki karşılığı da budur. Bu üç öge, işveren, çalışan ve devlet arasındaki toplumsal barışın üzerine kurulduğu ve toplumsal mutluluk ile bireysel mutluluğun etkileyen en önemli sütunlardır. Çalışan, işveren ve devlet arasında oluşacak güven ve kurulan fizik ve fizik ötesi tüm ilişkiler, bu üç ana temel üzerine bina edilmiş olan çalışma estetiği kavramıyla güçlendirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliğinden iş hayatının estetiğine kadar, bireyin kendi özünü hayatın her anına yansıtabileceği; kuralların hak, güven, istikrar sütununa oturacağı; bir taraftan medeniyetimizin değerleriyle örtüşen, diğer taraftan da evrensel normlarla uyumlu, iddialı olduğu kadar da tevazu içeren bir anlayışa sahip olmak durumundayız.

Çalışma estetiği, en kısa ifadesiyle, insanın madde ve anlam dünyasındaki uzlaşmasının toplamıdır. Geçmiş dönemlerde ülkemizin büyüklüğü ve gücü tanımlanırken doğal zenginliklerine sıklıkla vurgu yapılır; bunlar yer altı ve yer üstü zenginlikleri, çevresindeki denizler, tarım ürünleri ve iklimi olarak sınırlandırılır ve böyle sıralanırdı. Günümüzde, özellikle istihdam politikaları noktasında, Türkiye'nin insan kaynağı da bir doğal zenginliği olarak görülmek durumundadır. Genç nüfusu ve insan potansiyeli, Türkiye'nin önemli bir ekonomik gücüdür; dünya ile rekabet edebilmesinin ana argümanlarından bir tanesi ve belki de en önemlisidir. İşgücümüzün sadece sayısal büyüklüğü ve yaş grubu dağılımı, bu zenginliğin anlamlı olabilmesi için maalesef tek başına yeterli değildir. Mevcut işgücü potansiyelimizin eğitimi ve niteliği meselesi, dünya ile rekabet etme noktasında halletmemiz gereken en önemli meselemizdir. Bu bağlamda, 81 ilimizde üniversitelerin

açılması ve hayat boyu eğitimin Türkiye'nin eğitim politikasındaki en önemli süreç olarak kabul edilmesi, elbette ki son 13 yılda yaptığımız reformların en önemlisi olarak ayakta durmaktadır. Bu kapsamda, işsizlik değil mesleksizlik anlayışıyla, 2002'den buyana 1 milyon 650 bin kişiye mesleki eğitim verilmiştir. Çok sevindirici bir gelişme olarak belirteyim, bunların yarısı kadınlardan oluşturmaktadır. Halen birçok vatandaşımız bu eğitimler sayesinde iş sahibi olmuşlar ve yanlarında işçi çalıştırıyor durumdadırlar. Hükümetimizin bu noktadaki eğitim ve sermaye desteği artarak devam etmektedir. İnsan potansiyelimizi, özellikle nitelikli insan potansiyelimizi, daha da üst seviyeye taşımak için 64. hükümetin eylem planında nitelikli insan gücü için çekim merkezi programı ortaya konulmuştur.

Geçmişte hep beyin göçüyle ilgili, yani bizden giden beyin göçüyle ilgili bir tartışmanın içerisinde olduk. Bu konudaki en son örnek, Prof. Aziz SANCAR'dır. Mardin'in Savur'unda yetişmiş birinin, nasıl insanımızı, değerlerimizi, medeniyetimizi, kadim kültürümüzü dünyanın önüne çıkardığı apaçık ortadadır. Buradan da anlaşılıyor ki, nitelikli insan ihracından korkmamalıyız. Bunu bir zenginlik kaynağı haline çeviren ve öyle gören bir anlayış hep birlikte ortaya koymalıyız. Bütün bu değerlendirmelerin ışığında; bugüne kadar yapılanları ve önümüzde yapılması gerekenleri, belki bugün ortaya çıkmamış ama gelecekte çıkabilecek problemleri, şimdiden öngörerek ve değerlendirerek geleceğe ilişkin tedbirler almayı, bizden sonraki nesilleri daha mutlu ve refah seviyesi yüksek bir hayat standardına taşımayı hedefliyoruz. Bu toplantı da bu yolda önemli bir merhaledir. Sizleri de bu sürecin inşa edicileri olarak görüyoruz. Elbette ki farklı fikirleriniz olacaktır, elbette ki farklı beklentileriniz olacaktır; ama bunları büyük bir olgunlukla bir masa etrafında oluşturabileceğimize yürekten inanıyorum.

Kıymetli Başbakanım, Türkiye'deki çalışma hayatının bütün tarafları buradadır. Hükümetlerimiz, yaklaşık 13 yıldır reformlar ortaya koymuş ve bu konuda bütün dünyanın takdirini kazanmıştır. 64. Hükümetimizin de amacı, 2015 ve 2019 yılları arasında, çalışma hayatımız ile ilgili bir masanın etrafında uzlaşarak, birbirimizi dinleyerek, istişare kültürünü en üst noktaya taşıyarak ortaya koyduğumuz hedefleri gerçekleştirmek ve Türkiye'de çalışma hayatının üzerinden toplumsal barışı temin edecek bir anlayış gerçekleştirmektir. Bununla birlikte, sadece 780 bin kilometre karelik bu coğrafyaya değil, etrafımızdaki coğrafyaya da barış ihraç edebilecek; burada oluşturacak modellerle birlikte, bizi izleyen ve takip eden ülkelere de çok önemli bir süreç yönetimi ortaya koyabilecek sorumluluğu biliyoruz. Ortaya koyduğunuz hedefleri yürütecek ve bunları gerçekleştirecek; ama bunları demokrasinin, ortak aklın, istişarenin ve bu toplumda kadim medeniyetimizin tüm değerlerinin temsili içerisinde barındığı bir anlayışla gerçekleştirmeye çalışacağız.

Bu toplantı, önümüzde gerçekleştireceğimiz birçok kararının tahkimatını, hem alt yapısını hem de sürecini gerçekleştirecek ve ortaya koyacaktır. Çalışma Meclisimize teşekkürlerinizden dolayı, bütün buradaki Çalışma Meclisi üyelerimiz adına tekrar şükranlarımızı ve minnetlerimizi ifade ediyoruz. Çalışma Meclisimizin bütün üyelerine tekrar teşekkürlerimizi sunuyor, bu toplantının, başta ülkemize olmak üzere

çalışma hayatımıza, insanımıza, toplumumuzun huzuruna ve çalışma barışına hayırlar getirmesini temenni ediyor, hepinizi saygıyla ve hürmetle selamlıyorum.

SUNUCU: Sayın Bakanımıza teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Değerli konuklarımız, elimize ulaşan bir telgrafı sizlerle paylaşmak istiyorum. “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 11. Çalışma Meclisi toplantısına davetiniz için teşekkür ediyorum. Çalışma hayatındaki barışı, huzuru ve istikrarı, ülkemizin geleceği için hayati bir unsur olarak görüyorum. Son yıllarda çalışma hayatında yapılan reformlarla birlikte kendisini daha çok güvende hisseden sanayicilerimiz, işverenlerimiz, işçilerimiz, esnafımız ve çiftçilerimizle birlikte 2023 hedeflerini hep birlikte inşa ediyoruz. Ülkemizin ve çalışma hayatımızın her meselesini çözecek, hep birlikte daha büyük hedeflere doğru yürüyeceğiz. Bu duygu ve düşüncelerle, 11. Çalışma Meclisinin ülkemiz, milletimiz ve tüm vatandaşlarımız için hayırlara vesile olmasını diliyor, tüm katılımcıları en kalbi duygularıyla selamlıyorum.” Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN.

Saygıdeğer konuklarımız, konuşmalarını yapmak üzere Başbakanımız Sayın Ahmet DAVUTOĞLU’nun kürsüye teşriflerini arz ediyorum, buyurun Sayın Başbakanım.

Prof. Dr. Ahmet DAVUTOĞLU

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı

Çalışma Meclisimizin çok değerli tarafları, işçi, işveren, kamu çalışanlarının değerli temsilcileri, saygıdeğer öğretim üyeleri, değerli katılımcılar, hanımefendiler, beyefendiler; Türkiye için emek ve değer üreten sizleri, sevgi ve saygıyla selamlıyorum. İstihdam politikaları gündemiyle toplanan 11. Çalışma Meclisinin ülkemiz için hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum. Çalışma hayatının tüm taraflarına ve katılımcılara, çalışma hayatımıza yapacakları katkılar için şimdiden teşekkürü bir borç biliyorum.

Çalışma hayatımızın en büyük ihtiyacı diyalogdur. Çalışma barışının esası da sağlıklı diyalogdur. Biraz sonra daha detaylı olarak istişare ettiğimizde bir kez daha vurgulayacağım ama; buradaki çalışma hayatımızın değerli temsilcileriyle son bir yılı aşkın sürede, Başbakan olarak, defalarca görüştüm. Hükümetimizin programı ve seçim beyannamemiz öncesinde ve sonrasında, ayrıca 1 Kasım'dan hemen sonra hükümetimizin programı yazılırken oturduk ve birlikte istişare ettik. Çünkü bu ülkenin kaderini, geleceğini, hep beraber, bütün taraflar birlikte ve omuz omuza belirlemek durumundayız. Birbirimize karşı saygı ve sevgi içinde istişareler yaparak gelecek nesillere çok daha müreffeh bir ülke sunmak hepimizin en asli görevidir. Nasıl ki bir işletmenin iç düzeninin başarısında sağlıklı diyalog önemliyse ve vazgeçilmezse, bir ülkenin topyekûn çalışma hayatı düzeninin istikrarı için de sağlıklı diyalog her şeyin temelidir. Bizler, toplumla kavgalı değil, topluma hizmeti esas alan bir siyaseti temsil ediyoruz. İşçinin alınının terine duyduğumuz saygıyı, işverenden esirgemiyoruz. Bu ülke için, bu toplum için, kendisi için, evladı için, yâri için, ailesi için, insanlık için; emek ve değer üreten herkes, başımızın tacıdır. Helal lokma için emek ve gayret sarf eden, kol gücüyle ve kafa gücüyle çalışan her kardeşimiz, başımızın tacıdır. Biliyorsunuz ki, bizim inanç sistemimizde "İnsan için sadece emeğinin, gayretinin, alın terinin karşılığı vardır." ilkesi söz konusudur. Bu anlamda, emek ve alın teri, zaten barışı, hoşgörüyü, diyalogu beraberinde getirmektedir.

Değerli davetliler, bildiğiniz üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın görev tanımı, temelde sosyal diyalogu tesis etmektir. Sosyal politikalarımızın her kaleminde, her alanında görüleceği gibi, bizim birinci önceliğimiz her zaman insandır, insana hizmettir. Bizim bütün politikalarımız toplumun talepleriyle şekillenir, toplumla birlikte kuvvetten file geçer. Bu yüzden, Ak Parti, iddialı bir şekilde ifade ediyorum ki, Türkiye'nin en büyük sivil toplum örgütüdür; her kesimden temsilcilerin barındığı, istişareyle gelecek siyasi kararların alındığı, büyük bir sivil toplum örgütüdür. En büyük sivil toplum örgütü olarak da, bütün sivil toplum örgütleriyle daima irtibat halindeyiz. 1 Kasım seçimlerine giderken bütün toplumsal talepleri karşılamak üzere programımızı, seçim beyannamemizi, kaleme aldık ve seçime gittik. Seçimden yüzümüzün aklıyla çıktık ve derhal kollarımızı hizmet için sıvadık. Bütün toplumsal talepleri gözeterek 2016 eylem planımızı ve reform paketimizi kamuoyumuza sunduk. İşte şimdi sizlerle birlikteyiz, şimdi uygulama vaktidir.

Geçtiğimiz hafta sonu DEİK, MÜSİAD ve ASKON ile birlikteydik. Daha önceki haftalarda da iş dünyamızın bütün temsilcileriyle bir araya geldik. Bugün ise 68 senede sadece 11 defa toplanabilen Çalışma Meclisindeyiz. Şunu hemen ifade ediyorum ki, bundan sonra Çalışma Meclisi, çalışma hayatımızın en temel kurumlarından biri olarak işleyecektir. Ayrıca, bundan sonra, çok büyük aralıklarla değil sık sık, mümkünse her sene Çalışma Meclisinde bir araya geleceğiz. Keza, Ekonomik ve Sosyal Konsey de çalışma hayatına, üretime ve istihdama öncülük edecektir.

Hiçbir zaman tek taraflı dayatmalar içinde olmadık, olmayacağız. Toplumun bütün kesimleriyle en üst düzeyde hukukumuzu geliştireceğiz. İşçinin alın teri, işçinin emeği ve hakkı, her şeyden önce bizim meselemizdir. İşverenin alın teri ve hakkı, bizim meselemizdir. Yeter ki birlikte çalışalım, birlikte üretelim; yeter ki kavgayı değil barışı ve adaleti esas alalım; yeter ki bütün ülke meselelerinde bir olalım, beraber olalım; yeter ki bütün milli meselelerde el ele olalım.

Her türlü mevzuat çalışmasını sosyal taraflarla müzakere ettikten sonra yasalaştırıyor, hayata geçiriyoruz. Karşılaşılan her sorunu, her kesimin görüşünü aldığımız bir süreç sonunda çözüme kavuşturuyoruz, kavuşturmaya da kararlıyız. Hükümet olarak biz, yaptığımız her düzenlemeyi, her reformu bir ortak duyarlılık içinde ve uzlaşma zemini içinde gerçekleştirmeyi arzu ediyoruz. Seçimlerden önce de ifade ettiğim gibi şartlar sürekli değişiyor ve Türkiye'nin birçok alanda daha reforma ihtiyacı bulunuyor. Bu reformları, Türkiye'nin menfaatleri icabı yapmayı düşündüğümüz her düzenlemeyi, siyasi partilerimizle, sivil toplum kuruluşlarımızla ve kamuoyumuzla şeffaf biçimde paylaşmak, yapıcı bir uzlaşma zemininde gerçekleştirmek istiyoruz.

Bugün, burada, çalışma dünyamızla bir aradayız. Sizlerin beklentilerini ve önerilerini dinleyeceğiz, olması gereken de budur. Türkiye için hepimiz ortak bir akıl zemininde buluşmak, geleceğe dönük adımları atarken uyumlu hareket etmek durumundayız; milletimizin siyasetten beklentisi budur. Bu doğrultuda, bildiğiniz gibi, dün, siyasi partilerimizden randevu talep ettik. Bu görüşmede, muhataplarımızla, sadece yeni dönemde gerçekleştirmeyi hedeflediğimiz reformları değil, aynı zamanda nasıl daha uyumlu bir siyasi ortam oluşturabileceğimizi de konuşmak amacındayım. Her seçim sonrasında yeni göreve başlayan Başbakanın hizmete başlamadan önce muhalefet liderleriyle görüşmesi gibi güzel bir geleneği de bu vesileyle başlatacağımızı ümit ediyorum. Şu ana kadar böyle bir gelenek yoktu; ancak ümit ediyorum ki bundan sonra, dün yaptığımız davetle birlikte böyle bir gelenek başlayacaktır. Randevu taleplerimizle olumlu geri dönüşler olmaktadır, önümüzdeki hafta bu görüşmeleri gerçekleştireceğiz.

Türkiye'de siyaset, artık suni gerilimleri ve kısır çekişmeleri aşarak yapıcı eleştiri dönemlerini başlatmalıdır. Biz eleştiriye karşı değiliz, her yapıcı eleştirinin yapacaklarımıza zenginlik katacağını düşünüyoruz. Bunlar, Türkiye'nin meseleleri ve bu meselelerin çözümünde her parti yapıcı gayretini ortaya koymak durumundadır. Yeni dönemde

karşılıklı hassasiyetle bir uzlaş zeminini tesis edersek Türkiye mutlaka kazançlı çıkacaktır. Görüş ayrılıklarımız olabilir, farklı kanaatlerimiz olabilir ama bütün bunların üstünde gözetmemiz gereken tek şey, milletimizin çıkarı, ülkemizin ali menfaatleridir. Ülkemiz söz konusu olduğunda, bütün siyasi partilerin görüş ayrılıklarını bir kenara koyarak özellikle son dönemde etrafımızdaki ateş çemberi içinde Türkiye’de demokrasiyi, Türkiye’nin birliğini, beraberliğini, teröre karşı verilen mücadeleyi ve dışarıda Türkiye’ye dönük olarak yürütülen faaliyetlere karşı ortak tutumu benimsemek durumundayız.

Bugün bu toplantıyla aslında fikirlerin, birikimlerin ve yapıcı önerilerin sergilendiği bir ortamın, Türkiye için ne kadar değerli olduğunu bir kez daha gösteriyoruz. Çalışma hayatında en başından itibaren büyük bir hassasiyetle sürdürdüğümüz bu diyalog ortamı, bundan sonra da aynı yoğunlukla, aynı hassasiyetle devam edecektir. Çalışma hayatındaki barışı ve huzuru, Türkiye’nin hem bugünü hem yarını için hayati bir unsur olarak gördük ve 13 yıl boyunca çalışma hayatına hep çok büyük bir duyarlılık içinde eğildik. 13 yıllık iktidarımız boyunca partimizin programındaki, hükümet programlarımızdaki çalışma hayatı vaatlerine harfiyen uymaya gayret ettik.

Çalışma hayatında düzenlemeler yaparken son derece hassas bir denge üzerinde ilerlememiz gerektiğinin farkındayız. Bunun son derece zor olduğunu biliyoruz ve zorluğuna rağmen bu hassasiyeti hep korumaya özen gösteriyoruz. Bizim öz kültürümüz, kendi geleneklerimiz, kendi tarihi tecrübelerimiz barış ve huzur içinde bir çalışma hayatı inşa etmek için çok zengin bir birikimi ihtiva etmektedir. Güzel Ahi Geleneğinin izlerinin Anadolu’daki ve Trakya’daki birçok şehrimizde, hatta sınır ötesinde hala yaşadığını görmekten büyük bir mutluluk duyuyoruz. Bu köklü gelenek içinde, her insanın, her zaman tek başına eşrefi mahlûkat olarak bir değer olduğunun bilincindeyiz. Çalışma hayatının belirlenmesinde bütün tarafları aynı yöne bakar, aynı yöne gider şekilde görmek istiyoruz. Dolayısıyla iş hukuku ve iş ahlakı esastır. Herkes birbirinin hukukuna riayet etmeli, birbirinin elinden tutmalıdır. İnsandan daha muhterem, daha değerli, daha saygıdeğer bir varlık yoktur. Öyleyse, ticari hayatımızda ve çalışma hayatımızda sözün senet olduğu günlere geri dönmeliyiz. Herkes emeğinin ve alın terinin korunacağından emin olmalıdır. Ak Parti Hükümeti olarak toplumun tüm kesimleri arasında olduğu gibi, çalışma hayatının kesimleri arasında da diyalog ve uzlaşmayı tesis ettik, bundan sonra da edeceğiz. Hiçbir ayrımcılığa, hiçbir ötekileştirmeye, hiçbir dışlanmaya kesinlikle izin vermeyeceğiz.

Değerli davetliler, çalışma hayatımız demokratik istikrarın en çok hissedildiği alandır. Siyasi istikrar ve güven ortamı riske girdiğinde en çok yara alan, alan da budur. Ara rejimlerde demokrasinin kesintiye uğradığı dönemlerde, çalışma barışı ilk gözden çıkarılan alandır. Türkiye, güven zeminini demokratik istikrar gibi sağlam temeller üzerinde yeniden inşa etmiştir. Demokrasi krizleri artık tarihe karışmıştır. Toplum olarak hedefler üzerinde demokrasimizin gücü pekişmiştir. Çalışma Meclisinin bu toplantısı da demokratik güven ve istikrarın ürünüdür.

Bu Meclis'e vereceğiniz katkı bütün vatandaşlarımız içindir. Hepinizi şimdiden tebrik ediyorum ve teşekkür ediyorum. Güçlü hükümetimiz, milletimizin hizmetindedir. Gücümüzü kırmak, çalışma azmimizi gölgelemek isteyenler beyhude bir çaba içindedirler, umduklarına asla nail olamayacaklardır. Türkiye'yi durdurmak isteyenler asla başaramayacaklardır. Sosyal barışımızın önüne hendek kazanlar, barikat kuranlar, kazdıkları hendeklere kendileri düşecektir. Siyaseti ve demokratik düzeni zehirlemek isteyenler, bu karanlık emellerine kesinlikle ulaşamayacaklardır. 78 milyon olarak kucaklaşacağız; provokatörler değil, bütün vatandaşlara aynı gözle bakan bizler kazanacağız. Ayrım yapan hiçbir odakla, hiçbir hain mihrakla birlikte yol yürümeyeceğiz. Biliyoruz ki, bazen kötüler etkin görünür ama ruhlar üzerinde hiçbir zaman müessir olamazlar. Biliyoruz ki, bu tür teröristler, bu tür maceraperestler gürültü çıkarır ama kitleleri zehirleyemez.

Herkes emin olsun ki, çalışma dünyamızın değerli temsilcileri olarak sizler de emin olun ki, bu arızı sorunlar mutlaka geride kalacak ve bu puslu hava dağılacaktır. Umut, tekrar bütün ülkede olduğu gibi Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da da parlayan bir güneş gibi yükselecektir. Emek ve üretim, alın teri geri gelecektir. Vicdan ve akıl hâkim olacaktır. Diyarbakır'a, Mardin'e, Şırnak'a, Hakkâri'ye, İstanbul'a, Ankara'ya aynı ölçüde huzur gelecektir. Aramıza hendek kazanlar kucaklaşmamıza asla engel olamayacaklardır. Teröristlerin baskıları dolayısıyla kepenkleri kapatmak ve işlerini durdurmak zorunda kalan esnaflarımızın bütün zararları, mağduriyetleri giderilecektir. Öğrencilerimizin bütün eğitim ihtiyaçları eksiksiz şekilde yerine getirilecektir. Hiçbir vatandaşımız kimsesiz ya da sahipsiz olduğu hissine kapılmayacaktır. Bütün cinayet şebekelerine, bütün harici düşmanların pusu ve tuzaklarına rağmen biz daima bir olacağız, diri olacağız, beraber olacağız. Ölümü değil hayatı, savaşı değil barışı ve adaleti konuşacağız. Başkaları karamsar senaryolarla Türkiye'nin motivasyonunu kırma çabası içinde olabilirler; ama biz hiçbir zaman emekten, üretimden, ihracattan, yatırımdan, çalışma barışından gözümüzü ayırmayacağız. Başkaları felaket senaryoları yazsa da, biz insanlarımızın mutluluğunu, huzurunu, saadetini esas alacağız. Hedef, bir bütün olarak Türkiye'yi kalkındırma hedefidir. Bugün, burada, Çalışma Meclisinde bir arada iken, ülkemizin huzuru, güvenliği ve en çok da halkımızın saadeti ve mutluluğu için ülke sathında görev yapan ve bu görev esnasında şahadet şerbetini içenlere bir kez daha Allhtan rahmet diliyorum. Onların gösterdikleri bu fedakârlığın üzerinde ülkemizin birliğini ve beraberliğini koruyacağımızdan, geleceğe çok daha emin adımlarla yürüyeceğimizden hiçbir şüphemiz yoktur.

Terör, bütün Türkiye'yi, istikrarımızı, birliğimizi, dirliğimizi hedef almaktadır. Terörün en büyük kurbanı da, son günlerde acı örneklerle müşahade ettiğimiz gibi bölge halkıdır. Terör örgütleri, uyguladıkları kanlı eylemlerle, baskıyla, zulümle haklarını savunduklarını iddia ettikleri insanları göçe zorlamakta, insanları evlerinden barklarından etmekte, kalanları da öldürmekte ve tehdit etmektedir. Çünkü vefakâr bölge halkı, teröre asla destek vermemekte, kargaşaya teslim olmamaktadır. Yerinden, yurdundan edilen bu insanlarımızın her ihtiyacını karşılamak bizim görevimizdir ve daima yanlarında olacağız.

Devletimiz 78 milyon insanımızın hizmetindedir, yanındadır, yanı başındadır. Meclis grubunda vergi borçlarından kredi imkânlarına ve eğitime kadar alacağımız bir dizi tedbiri açıkladık. Bunlar harfiyen uygulanacak ve vatandaşlarımızın mağduriyetleri giderilecektir. Ancak, hemen ifade edeyim ki, Türkiye pek çok problemle aynı anda mücadele etmektedir. Tek başına devlet imkânlarının yeterli gelmediği, toplumsal dayanışmanın da güçlü biçimde devreye girmesi gereken durumlar bulunmaktadır.

İş adamlarımızla bir araya geldiğimizde onlara da söylediğimiz gibi çalışma dünyamızın bu konuda duyarlı olmasını bekliyoruz. Bunlar, Türkiye'nin meseleleridir ve bu ülke hepimizindir. Bu nedenle hepimizin elbirliğiyle ve işbirliğiyle hayalini kurduğumuz yarınlara büyük ve yükselen bir ülke olarak yürüyeceğiz. Güneydoğudaki yaraları kapatabilmek için teröre karşı birlik ve kardeşlik içinde topyekûn savunmak, bir ortak kader bilinci içerisinde hareket etmek gerekmektedir. Dara düşen kardeşlerimizin elinden tutmayı bir insani görev addedecek çok insanımız bulunmaktadır.

Kıymetli konuklar, Türkiye'nin ekonomik kalkınmasının tek yolu demokrasidir, hukuktur, adalettir. Demokrasiden, hukuktan geriye doğru atılacak her adım, ekonomi, üretim ve emek için felakettir. Dolayısıyla hiçbir surette demokrasiden, hukuktan, adaletten geriye doğru tek bir adım atılmayacaktır, bundan hepinizin emin olmasını isterim. Teröre karşı mücadelede en kararlı tutum sergilerken özgürlüklerin, demokrasinin, hakkın ve hukukun korunması konusunda da aynı ilkesel tavrı göstermekte hiç tereddüt etmeyeceğiz. Bu konuda bize yapacağınız her eleştiri başımızın üstündedir. Milli meselelerde güç birliği içinde olduğumuzu bize daha çok hissettirin. Motivasyon konusunda Türkiye'nin gücüne güç katın ve özgüvenimizi pekiştirin. Türkiye'nin önümüzdeki günlerde en çok ihtiyaç hissettiği temel güç kaynağı, özgüvenidir. 7 Haziran ile 1 Kasım arasındaki geçiş döneminde özgüvenimizin sarsılmasını bekleyenleri hep beraber yanılttık, bir kez daha milletimize şükranlarımı ifade ediyorum. 1 Kasım seçimlerinde yüzde 85 katılım, yüzde 97,5 temsil ve yüzde 49,5'lik oy desteği ile aslında sadece Ak Parti'nin değil, Türkiye'deki demokrasinin zaferini de bütün dünyaya gösterdik. Önümüzde bir istikrar dönemi bulunmaktadır, önümüzdeki dört yılı karşılıklı anlayış ve diyalog içinde birlikte inşa edeceğiz.

Çalışma hayatının sorunlarını çözüme kavuşturmak gayesiyle 13 yıldır çalışmaktayız, bundan sonra da çalışacağız. Küresel krizin başladığı 2007 yılından buyana birçok ülke istihdam kayıplarını telafi edemezken, biz yaklaşık 7 milyon kişiye ilave istihdam imkânı sağladık. Sadece son bir yılda yaklaşık 250 bin kişisi 15-24 yaşlarındaki gençlerden oluşan 1 milyon kişiye istihdam sağladık. Yalnızca istihdam edilen kişi sayısı değil, işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları da belirgin bir şekilde artmıştır. 2007 yılında yüzde 44 civarında olan işgücüne katılım oranı, 2015 yılı Eylül ayı itibarıyla yüzde 52 seviyesine yükselmiştir, bu rekor bir artıştır. 2007 yılında yüzde 40,4 civarında olan istihdam oranı ise 2014 yılında yüzde 45,5 seviyelerine yükselmiştir. Sevinerek ve guru duyarak söylüyorum ki, kadınların çalışmasını teşvik eden düzenlemelerimiz sonucunda kadınlarımızın

işgücüne katılma oranları da belirgin bir şekilde artmıştır. 2007 yılında yüzde 23 civarında olan kadınların işgücüne katılım oranı, 2015 yılı Eylül ayı itibarıyla yüzde 32'ye yükselmiştir. 2007 yılında yüzde 48 civarında olan kayıt dışı istihdam oranı ise 2015 yılı Eylül ayında yüzde 34 seviyesine düşmüştür. Bütün bunları, dünya küresel bir ekonomik krizden geçerken gerçekleştirmiş bulunuyoruz.

Değerli dostlar, geçtiğimiz süreçte İş Kanunu, sosyal güvenlik reformu, bütün vatandaşlarımızı kapsama altına alan genel sağlık sigortası, İntibak Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi çalışmaları taraflarla müzakere ederek hep beraber hayata geçirdik. Hükümet olarak bir yandan istihdam alanları oluştururken, diğer yandan da işgücü piyasasındaki muhtemel verimsizlikleri ve iş kazalarını bertaraf etmeye çalıştık. İŞKUR aracılığıyla 4 bin iş ve meslek danışmanını göreve başlattık. İş arayanla işçi arayan arasında bir köprü kurduk ve onların buluşmalarını temin ettik. Dikkatinizi çekerim 852 bini kadın olmak üzere 3 milyon 638 bin kişiyi doğrudan işe yerleştirdik. 1 milyon 100 bin kişiye mesleki eğitim verdik, 273 bin kişiye de işbaşı eğitimi sağladık, 140 bin kişiyi girişimcilik eğitiminden yararlandırdık.

Değerli davetliler, geçtiğimiz hafta toplumumuzun tümüne, bütün kamuoyumuza 2016 eylem planını sunduk. Bir hafta, üç ay, altı ay ve bir yıllık hedeflerimizi takvimlendirilmiş bir şekilde kamuoyumuzla paylaştık. Verdiğimiz bütün sözlerin gereğini yapacağız, vaatlerimizi tek tek hayata geçireceğiz.

Hükümet programımızı ve eylem planımızı, istihdamı, üretimi, çalışma barışını, gelir dağılımındaki adaleti esas alarak hazırladık. Asgari ücret vaadimizi gerçekleştirmekteyiz. KOBİ'lerimize ve iş dünyamıza rekabet gücünü olumsuz yönde etkileyecek herhangi bir etki olmaması ve asgari ücret artışının etkisinin olmaması için de gerekli her türlü tedbiri planlıyoruz. Emeklilerimize vaat ettiğimiz iyileştirmeleri bir bir gerçekleştiriyoruz. İlk bir hafta içinde yaptıklarımızı, Facebook üzerinden kamuoyumuzla paylaştık. Eğitimde iş dünyasının nitelikli insan ihtiyacını karşılayacak şekilde yeni düzenlemeler yapacağız.

Değerli dostlar, 11. Çalışma Meclisinin temalarından biri de genç işsizlik konusudur. Bu konu, G-20 zirvesinde de ana gündem maddesiydi. Bütün dünyada da istihdam politikaları çerçevesinde en çok üzerinde durulan husus olması nedeniyle Çalışma Meclisimizin de ana gündem maddesinin genç istihdamı olması gerekmektedir. Genç istihdamının olmadığı ülkelerin sosyal huzuru sağlamaları, siyasi istikrarı temin etmeleri mümkün değildir. Aksine genç işsizlerin olduğu her yerde kaos, ümitsizlik, karamsarlık hâkim olmaktadır. Bu nedenle gençlere dönük yeni istihdam imkânlarını da kamuoyumuzla paylaşacağız. Her bir gencin proje karşılığında 50 bin lira karşılıksız destek alması, bunun temel bir örneğidir. Aynı şekilde, 100 bin lira faizsiz kredi desteği, yüzde 85 kefalet garantisi, üç yıl boyunca genç girişimcilerden vergi alınmaması uygulamaları genç istihdamı konusunda attığımız adımların bir bütün içinde ortaya konmuş şeklidir. Bundan önceki hükümetlerimizde olduğu gibi, 64. hükümet programında da gençlerin

çalışma hayatına geçişlerini ve istihdamlarını kolaylaştıran çok önemli düzenlemeler planlamaktayız. İlk üç ayın içinde yapacağımız düzenleme ile, ilk iş bulan her gencimizin ilk bir yıllık maaşını devlet olarak ödeyeceğiz. Gençlerin genel sağlık sigortası prim borçlarını sıfırlayacağız. Meslek lisesi ve üniversite öğrencilerinin staj yapmalarını özendirici tedbirler alacağız. Lise veya üniversite mezunu gençlerimizin genel sağlık sigortası giderlerine destek olacağız. Buna göre, primler iki yıl süre ile gelir testi yapılmaksızın ve prim alınmaksızın devlet tarafından karşılanacaktır. Orman ve Su İşleri Bakanlığımız ile birlikte 2,9 milyar TL yatırım bedelli 775 dev eseri Türkiye'ye kazandırdık. Bu yatırımlarla birlikte oluşturulacak istihdamın da milletimize hayırlı olmasını diliyorum. Bu ve benzeri yatırımlarımızın inşasında çalışanlar bir yandan Türkiye'miz için çok kıymetli eserleri meydana getirirken, bir yandan da ekmeklerini kazanıyorlar.

Çalışma Meclisinin bu çerçevede yeni ufuklara zemin olmasını diliyorum ve hayırlı olmasını diliyorum. Çalışma hayatımızın bütün taraflarını bu vesile ile bir kez daha sevgi ve muhabbetle selamlıyorum. Teşekkür ediyorum.

SUNUCU: Sayın Başbakanımıza konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi arz ediyoruz.

Saygıdeğer konuklarımız toplantımızın bu bölümü basına kapalı olarak gerçekleştirilecektir. Bu nedenle, basın mensubu arkadaşlarımıza teşekkür ediyoruz ve kendilerini dışarıya davet ediyoruz.

Sayın Başbakanım ve çok değerli katılımcılar; istihdam politikaları ana başlığı altında toplanan Çalışma Meclisimizin bu bölümünde, şu anda kürsüde bulunan çok değerli katılımcılar, sizlere kendi sunuşlarını gerçekleştireceklerdir. Bu çerçevede, ilk konuşmalarını yapmak üzere DİSK Genel Başkanımız Sayın Kani BEKO'ya mikrofonu ve sözü veriyorum, buyurun efendim.

Kani BEKO

DİSK Genel Başkanı

Sayın Başbakanım, Sayın Bakanım, sendikalarımızın çok değerli genel başkanları, demokratik kitle örgütlerimiz ve meslek odalarımız; bugün 11. Çalışma Meclisi toplantısına gelen tüm katılımcılara DİSK adına sevgi ve saygılarımı sunuyorum. Basın emekçileri de burada olsaydı daha rahat, daha samimi, daha dost bir şekilde, tüm konuları, hep beraber paylaşabilirdik. Aslında biz bir aileyiz, bu ülkenin çocuklarıyız, bu toprakların insanlarıyız. Ondan dolayı bugüne kadar basından gizlenecek, saklanacak hiçbir şeyimiz olmadı, bundan sonra da olmamalı diye düşünüyorum.

Sevgili arkadaşlarım, değerli kardeşlerim; öncelikle, burada konuşulan şey, Ulusal İstihdam Stratejisi'dir. İki yıl önce de Ulusal İstihdam Stratejisi gündeme geldiğinde inceledik, taslakta kıdem tazminatının kaldırılması veya fona devredilmesi, özel istihdam bürolarının kurulması ve esnek çalışma sistemi taslaklar içerisinde vardı. DİSK olarak kıdem tazminatının kaldırılmasının kırmızı çizgimiz olduğunu ifade etmiştik, gerekçelerini de sıralamıştık.

Sizler de hatırlarsanız Türkiye'de işçiler ve kamu çalışanları fonlardan çok çekti. Fakir Fukara Fonu kurulduğu dönemlerde, fakire fukaraya yardımcı olacağız denmişti; ama Fakir Fukara Fonunun ne olduğunu şimdi bilen var mı? Daha sonra ise Tasarruf Teşvik Fonlarını kuracağız dediler. Sonuç itibarıyla DİSK olarak Kocaeli'nde bir miting yapmıştık. Tasarruf Teşvik Fonlarında işçilerin 6 milyar parası vardı, paramızı geri verin demiştik. O dönemde 54 ncü Hükümet Sözcüsü "Kusura bakmayın, kasada beş kuruş para yok" demişti.

Şimdi İŞKUR gibi güzel bir kuruluşumuz vardır. İŞKUR, gücünün yettiği oranda bir takım çalışmalar yapmaktadır. Sonuç itibarıyla İŞKUR varken özel istihdam bürolarını neden kurmak istediklerini anlamış değilim. Özel istihdam büroları, belki şimdi iyi niyetle düşünülen bir konu olmasına rağmen, önümüzdeki dönemde Orta Çağ'da köle satar gibi istihdam bürolarında işçileri satacaklarından adım gibi eminim. Bu nedenle, İŞKUR varken özel istihdam bürolarına izin vermeyelim.

Kıdem tazminatlarının kaldırılmasına kesinlikle karşıyız. Taşeronda veya şirkette çalışan ve kıdem tazminatı alamayan birçok arkadaşımız için, 1475 sayılı İş Yasasının 14 ncü maddesine çok küçük bir ilave yaparak düzenleme yapabiliriz. Önerim de şöyledir; 1475 sayılı Kanunun yürürlükteki 14 ncü maddesine "Hak kazandığı halde kıdem tazminatı ödenmeyen işçilere kıdem tazminatı daha sonra işverenden mahsup edilmek üzere ücret garanti fonunda toplanır." ifadesi ilave edilirse, kıdem tazminatı alamayan arkadaşlarımızın kıdem tazminatı almasını sağlarız diye düşünüyorum.

Hatırlarsanız Kamu Yönetimi Temel Kanunu çıkarıldığı dönemlerde de yapmayın, yanlış yapıyorsunuz demiştik. Kamu Yönetimi Temel Kanunu çıkarıldığı günden buyana KİT’lerde milyonlarca deneyimli, tecrübeli ve birikimli arkadaşımız işsizlik ordusuna atıldılar ve şimdi buralarda taşeronlar bulunmaktadır. Belediyelerde binlerce, on binlerce işçi arkadaşlarımız maalesef işsizler ordusuna atıldılar ve şimdi belediyelerde de taşeron işçileri vardır. Peki, Kamu Yönetimi Temel Kanunu çıkarıldığı günden buyana ne oldu? Maalesef 17 bine yakın işçi arkadaşımız iş cinayetlerinde öldü, 20 bine yakın arkadaşımız sakat kaldı ve ailelerde facialar yaşandı.

Soma katliamı ile ilgili Akhisar’daki duruşmaya katıldım. Duruşmada Soma Maden İşletmelerindeki Genel Müdür, “Uluslararası Çalışma Örgütünün kriterlerine uygun bir şekilde madenleri çalıştırmış olsaydık 301 arkadaşımız ölmezdi, yanımızda olurlardı.” dedi. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ILO kriterlerinde olmazsa bu ölümlerin devam edeceği konusunda yıllardır uyarıyoruz. Pamucak’ı unutmayın, Ermenek’i unutmayın, Soma’yı unutmayın, Torunlar İnşaat’ı unutmayın! İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bunları aklımıza getirerek çıkartacağımız karar, daha sağlıklı, daha sağlam, gelecek açısından daha iyi olacaktır.

Sevgili arkadaşlarım ve değerli kardeşlerim; biliyorsunuz bir de İşsizlik Fonumuz vardır. Bildiğim kadarıyla, İşsizlik Fonunda 92 milyar paramız olması gerekmektedir. Bize verilen raporlara göre ise 14 yılda İşsizlik Fonundan işsiz kardeşlerimize sadece 9 milyar para verilmiştir. Ancak, 2008 yılından günümüze kadar, 42 milyar para Fondan karayollarına ve işverenlere aktarılmıştır. Sanki işverenler açlık sınırı altında yaşıyorlarmış gibi en son 25 milyar parayı da sigorta teşvik primi adı altında aktarmışlardır. Bun yerine, bu işsizlik fonlarının işsiz kalan, ancak ev kirası, çocukları için eğitim ve mutfak masrafları gibi insan olmaktan kaynaklanan temel ihtiyaçlarını giderme çabasında olan işsiz kardeşlerime gönderilmesinin doğru olacağını düşünüyorum. Eğer karayolları, havayolları veya denizyollarının para ihtiyacı varsa da tabii ki devlet bütçesinden oralara da para aktarılmalı, yollar yapılmalıdır.

Arkadaşlar; geçen hafta Cuma günü İzmir’de taşeronda çalışan işçi arkadaşlarımıza seslendik. Kadro isteyenlerin Basmane Meydanı’na gelmesi konusunda çağrı yaptık. 10 Ekim’de yapılan Emek Barış Demokrasi Mitinginde 101 arkadaşımızı kaybettiğimiz günden buyana çok dikkatli davranıyoruz. Basından bazı arkadaşlarımız ise bu sayının 20 bin hatta 30 bin olduğunu açıklamışlardı. Taşeron işçi kardeşlerimize kadro talebiyle yapmış olduğumuz mitingde, 30 bine yakın işçiyle birleştik ve birlikte yürüyüş yaptık. Buradan belirtmek isterim ki, kamu iktisadi teşekküllerinde, belediyelerde ve şirketlerde çalışan taşeron işçi kardeşlerimin tamamına kadro verilmesinden yanayız. Ayrım yapmanın doğru olmadığını düşünüyoruz.

Sayın Başbakanım ve Sayın Cumhurbaşkanım zaman zaman gençlerin evlenmesi ile ilgili teşviklerde bulundular; ancak ne kadar teşvik verilirse verilsin, ne kadar evlenin üç çocuk yapın denirse densin, taşeron işçisine kadro verilmedikten sonra bu gençlerin ne nişan, ne düğün, ne de çocuk yapacaktır.

Sevgili arkadaşlar, değerli kardeşlerim; kayıt dışı gerçekten çok önemli bir konudur. Bizler de bu toprakların insanlarıyız, kayıt dışını kayıt altına alabilmek için askerde bizim kınalı kuzularımız vardır. Bu kişilerin askerden geldikten sonra işverenlerle çalışmak istedikleri, emeklilik yaşı 65 olduğu için kendilerinin zaten emekli olamayacaklarını düşündükleri, bu nedenle devlete vergi ve sigorta vermeyerek kendilerine örneğin 1.500 lira vermeleri konusunda bir pazarlık içinde olduklarını gördük. Bu kişilerin, vergi ve sigorta teminatı almaları ve sendikaların baraj, işkolu barajı ve grev yasakları ortadan kalkarsa bu gençlerimizi örgütleyip sendikalı yapmaları durumunda, kayıt dışının yüzde 35'lerden yüzde 5'lere kadar ineceğine inanmaktayım.

Sevgili arkadaşlarım, tabii ki çalışma hayatında konuşulacak çok konu bulunmaktadır ve Ulusal İstihdam Stratejisi işçi arkadaşlarımızın son kalesidir. Buradan işçilere bu son kaleyi teslim etmeme konusunda seslenmekteyim. Eğer kıdem tazminatları kalkarsa hiçbir işçinin iş güvencesi olmayacaktır, bu nedenle bu konuda kararlı olmaya devam edeceğiz.

DİSK'in Genel Başkanı olarak, Diyarbakır'da da söylediğim gibi; polislerin, askerlerin ölmesini istememekteyiz; bu topraklarda gençlerin, sivillerin, doğu ve güneydoğudaki Kürtlerin ölmesini istememekteyiz. Her zamankinden fazla barışa, kardeşliğe ihtiyacımız bulunmaktadır. Mustafa Kemal'in güzel sözü ile "Yurtta sulh, cihanda sulh olsun." diyerek saygılar ve sevgiler sunuyorum. Bugünkü çalışmada için de başarılar diliyorum.

SUNUCU: Kani Bey'e teşekkür ediyoruz. İkinci konuşmayı yapmak üzere sözü Sayın TESK Genel Başkanımız Bendeve PALANDÖKEN'e veriyorum, buyurun başkanım.

Bende vi PALANDÖKEN

TESK Genel Başkanı

Sayın Başbakanım, Sayın Başbakan Yardımcım, Sayın Bakanım, işçi sendikaları konfederasyonu, işveren sendikaları konfederasyonu ve meslek kuruluşlarının değerli başkanları, saygıdeğer hanımefendiler ve beyefendiler; hepinizi saygı ve sevgilerimle selamlıyorum.

11. Çalışma Meclisinin konusu istihdam olarak belirlenmiş bulunuyor. Birazdan yapılacak oturumda hepsi birbirinden değerli konuşmacılar sizlerle bu konuya dair teknik hususları tartışacak, görüş ve önerilerini sunacaktır. Burada temsilcisi olarak bulunduğum yaklaşık 2 milyon esnaf ve zanaatkârın, ülkemizdeki istihdama önemli katkı verdiğini söyleyerek sözlerime başlamak istiyorum. Sayın Başbakanım; 491 meslek dalında hizmet veren esnaf ve zanaatkârımızın işletmelerinin, yanlarında çalışanları ve aileleriyle de birlikte, küçük de olsa ekonomiye sağladıkları katma değer inkâr edilemez durumdadır. Tüm işletmelerin neredeyse yüzde 96'sını, istihdam payının yüzde 81'ini, katma değer payının yüzde 59'unu, yatırımın yüzde 62'sini ve ihracatın yüzde 26'sını, 1 ila 9 işçi çalıştıran mikro işletmeler sağlamaktadır. Dolayısıyla, bu konuda hiç kuşkusuz ki, esnafımızın çözümlenmeyi bekleyen pek çok sorunu bulunmaktadır. Bu sorunları ve çözüm önerilerini her platformda dile getirmektediriz.

Hükümetimiz de bizlerin sesini duymuş ve emekli olan esnaf ve zanaatkârımızın mesleki faaliyetlerinin ve dolayısıyla ekonomiye, istihdama olan katkılarının devamı için daha önce yüzde 15 olan sosyal güvenlik destek primini yüzde 10'a indirmişti. Sayın Başbakanımız ise hükümet eylem planında bu primin tamamen kaldırılacağı müjdesini vermişti. Bağ-Kur'lu emeklilerimizin aylıklarına 100 TL seyyanen zam yapılması, basit usulde vergilendirilen esnaf ve zanaatkârımızın yıllık 80 bin TL'na kadar vergi muafiyetinin sağlanması, yeni iş kuran yeni nesil esnafın gelişmesi için 3 yıl boyunca gelir vergisi muafiyetleri sağlanması gibi pek çok tedbirlerin öngörüldüğü eylem planıyla önemli sorunlarımızın çözümü için attıkları bu adımlardan dolayı Sayın Başbakanımızın huzurunda bir kez daha kendilerine ve ilgili bakanlıklara teşekkür ediyorum.

Değerli konuklar, biliyorsunuz 250 milyon kadın üyemiz bulunmaktadır. Geçtiğimiz yıl Mayıs ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın öncülüğünde hazırlanan 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi yayınladı. Böylece ilgili tüm kurum ve kuruluşlarımızın yanı sıra biz sosyal taraflar için de bir yol haritası belirlenmiş oldu. Bilindiği üzere, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasına güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gereken grupların istihdamının artırılması öncelikli politikalar olarak belirlendi.

Mesleki eğitim ile istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hiç kuşkusuz meslek kuruluşlarına da önemli görevler yüklemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ile 3308 sayılı Kanun kapsamında

yapılan mesleki eğitim konusundaki yakın işbirliğimize devam ettiğimiz gibi, yönetim kurulu üyesi olduğum Mesleki Yeterlilik Kurumu ile de ortak çalışmalarımız giderek yoğunlaşmaktadır.

Öte yandan başta kadınlarımız ve gençlerimiz olmak üzere KOSGEB desteğiyle verdiğimiz eğitimlerle girişimci adayların işlerini kurmaları için imkânlar sağlamakta ve yeni kapılar aralamaktayız. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımızın koordinasyonunda yürütmekte olduğumuz Esnaf Ve Zanaatkarların Uyum Kapasitesinin Artırılması Projesiyle 23 bin 250 esnaf ve zanaatkarımıza ulaşarak ülkemizin insan kaynaklarında önemli bir yatırım hedeflemekteyiz. Yaklaşık 7 milyon Avroluk bütçesi olan bu projemiz, bugüne kadar kesimimize yönelik en büyük bütçeli projelerden biri olacaktır.

Sayın Başbakanım, kıymetli konuklar; ülkemizin istihdamının geliştirilmesinde istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanmasının, büyümenin istihdama etkisinin artırılmasının ve kayıt dışılığın azaltılmasının önemli olduğuna dikkati çekmek istemekteyim. Bu süreç içerisinde, mikro işletmelerin sosyal güvenlik destek priminin dışında yanımda çalışan işçilerimiz ile ilgili de hükümet desteğinin olması, ayrıca bu desteklerin mikro işletmelere makro işletmelere binaen biraz daha az olması, esnaf ve zanaatkarın ayakta kalması için önemli olacaktır.

Sayın Başbakanıma, Sayın Başbakan Yardımcıma, Sayın Bakanıma buradan teşekkür ediyorum. Cuma günü Ankara'ya davet ettiğimiz güneydoğu ve doğu bölgesindeki federasyon başkanlarımız ve başta Sayın Başbakan Yardımcımız Mehmet ŞİMŞEK olmak üzere ilgili Bakanlarımızla, Gümrük ve Ticaret Bakanımız Bülent TÜFEKÇİ Bey ve yatırımdan sorumlu bakanımız Cevdet Bey ile birlikte olacağız. Sosyal Güvenlik Bakanımızla da bu konuda birlikte olursak sevineceğiz. Bakanımızın konfederasyonumuza ziyareti olmasını da tamenni etmekteyiz.

2016 yılının kansız, şiddetsiz; ülkenin müreffeh ve herkesin kardeş olduğu; 2015 yılındaki olumsuzlukların unutulurak 2016 yılının beklentilerimize cevap vereceği; yeni, temiz bir yıl olmasını diliyor, 2016 yılının getireceği müjdeli haberlerle sizleri saygıyla selamlıyorum, teşekkür ediyorum.

SUNUCU: TESK Genel Başkanımız Bendeve PALANDÖKEN Bey'e değerlendirmeleri için teşekkür ediyoruz. Hak-İş Genel Başkanımız Sayın Mahmut ARSLAN, buyurun lütfen.

Mahmut ARSLAN

HAK-İŞ Genel Başkanı

Sayın Başbakanımız, Sayın Başbakan Yardımcımız, Sayın Bakanımız, işçi ve işveren konfederasyonlarının sayın başkanları, meslek kuruluşlarımızın değerli başkanları, saygıdeğer konuklarımız, Çalışma Meclisinin çok değerli katılımcıları, saygıdeğer hanımefendiler, beyefendiler; ben de sizleri Hak-İş adına saygıyla, hürmetle, muhabbetle selamlıyorum ve iyi akşamlar diliyorum.

Sayın Genel Müdürümüzün işaret ettiği gibi, Çalışma Meclisimizi bundan sonra her yıl en az bir defa toplayarak bu toplantıların uzun zaman aralıklarından kurtarılmasını temenni ediyoruz ve Hak-İş olarak her yıl toplanmasını desteklediğimizi ifade etmek istiyorum. Çalışma Meclisi, sosyal diyalog mekanizmalarımızın en önemlilerinden bir tanesidir. Malumunuz 2009 yılından bu tarafa Ekonomik ve Sosyal Konseyimiz de toplanamamaktadır. 2010 yılında referandumunda bir Anayasal kuruluş olmasına rağmen ne yazık ki yasasını çıkaramadığımız için bu döneme kadar toplanamamıştır. Hükümetimizin eylem planında, Ekonomik ve Sosyal Konsey Yasasının bir yıllık dönem içerisinde çıkarılacağını ifade edilmesini, önemli bir adım olarak görüyorum. Pek çok sorunumuza birlikte çözüm arayışı bulabileceğimiz Ekonomik ve Sosyal Konsey mekanizmasını desteklemekteyiz.

Sayın Başbakanımız sosyal diyalogdan bahsetti. Sosyal diyalog kavramı sihirli bir sözcüktür ve biz bu sihirli sözcüğün sadece kelimelere sıkıştırılmasını değil işlevsel olarak da hayata geçirilmesini desteklemekteyiz. Özellikle 2003'ten itibaren 4857 sayılı İş Kanunu, sosyal güvenlik reformu, sosyal güvenlik sisteminin birleştirilmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununun çıkartılması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, 6552 sayılı taşeron mevzuatı gibi konular aslında sosyal diyalog mekanizmalarını kısmen de olsa işletebildiğimiz ve önemli mesafeler aldığımız hususlardır. Sosyal diyalog mekanizmalarını ne kadar yaygınlaştıırır ve birlikte çalışır isek, alacağımız mesafe o kadar ileriye gidecektir. Bakınız biz burada üç tane işçi sendikaları konfederasyonu, aslında birbirimizle rekabet içerisinde olmamıza karşın pek çok temel konuda da birlikte hareket edebilmekteyiz. İşveren örgütlerimiz ile menfaatlerimiz, pek çok konuda çatışmaktadır ancak pek çok konuda da ülkenin genel menfaatlerinde uzlaşmayı başarabilmekteyiz. Elbette, bütün sorunlarda uzlaşmıyoruz, hükümet tarafından taleplerimiz karşılanmıyor, itirazlarımız ve eleştirilerimiz oluyor ancak bu mekanizmayı güçlü bir şekilde hayata geçirmeye önem veriyoruz. Sosyal diyalog, hükümetin yasaları çıkarırken görüş alması, tarafların dinlenmesi değildir. Sosyal diyalog, birlikte çalışmaktır, önerileri, talepleri, eleştirileri, teklifleri masaya koyup uzlaşma yolları aramaktır. Bu nedenle sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesini ve daha geniş kitlelere yayılmasını temenni ediyoruz.

İki ay önce Sayın Başbakanımız şeref vererek Hak-İş Konfederasyonunun Genel Kuruluna katılmıştı. O genel kurulda Sayın Başbakanımıza 2014 yılında büyük bir çabayla

çıkardığımız 6552 sayılı Yasadaki taşeron işçilerle ilgili düzenlemede bir hususu ifade etmiştik ve Sayın Başbakanımız bu konuda gereken talimatı ilgililere vermişti. Ne yazık ki, o tarihten bugüne kadar Bakanlar Kurulumuz, asıl iş ve yardımcı iş konusunda yapılması gereken çalışmaları yapıp önümüze getirememiştir.

Bizim için önemli bir diğer konu ise toplu iş sözleşmesi sürecidir. Bu süreçler müzakereler aşamasını geçmiştir; bir bölümü uyuşmazlıklarda, bir bölümü ise Yüksek Hakem Kurulunun masasındadır. Bizim tespit edebildiğimiz, sadece bizim konfederasyonumuza ait 2500 toplu sözleşmeden ve yaklaşık 150 bin taşeron işçinin toplu sözleşmesinden bahsetmekteyim. Sayın Başbakanımızın talimatına rağmen, Maliye Bakanlığımız Kamu İşverenleri Sendikası ile bir uzlaşma yakalayamadığı için toplu sözleşmelerimiz yenilenememektedir. Maalesef Sayın Maliye Bakanlığımızla bu sorunu aşamamaktayız. Esas yapmamız gereken, hükümetimizin kısa dönem eylem planında yer aldığı gibi kamuda çalışan asıl işlerdeki işçilere kadro verilmesi çalışmalarıdır. 2014'te yaptığımız bir yasanın gereklerini yerine getirememekteyiz. Maalesef yalnızca konfederasyonumuza ait 150 bin taşeron işçi toplu sözleşme beklemektedir. 1 milyon 200 bine yakın taşeron işçi ise kadro beklemektedir. Bu nedenle, toplu sözleşmelerin imzalanmadığı, bir çözüm bulanamadığı hususunu burada tekrar arz etmek isterim.

Tabii ki sorunlarımız taşeron işçilerle sınırlı değildir; kıdem tazminatı çok temel bir sorunuzdur. Bugün yaklaşık 12 milyon sigortalı işçinin yarısı, bir yıl içerisinde iş değişikliği yaptığından kıdem tazminatı alamamaktadır. Tespitlerimize göre, özel sektörde 100 yüz işçiden 95'i kıdem tazminatını düzenli alamamaktadır. Dolayısıyla bu sorunun çözülmesi gerekmektedir. Bu sorunu çözecek yeni bir düzenlemeye ihtiyacımız bulunmaktadır, hep beraber sosyal diyalog mekanizmalarını işleterek ortak bir yolda buluşmamız gerekmektedir. Ne yazık ki, önceden olmazsa olmaz kararlar alarak sorunlar çözülememektedir.

Özellikle 2008'den itibaren meydana gelen krizin olumsuz sonuçlarına rağmen, Türkiye'deki olumlu gelişmelerin farkındayız ve bunu destekliyoruz. Yüzde 48'lerden 34'lere inmiş bir kayıt dışı istihdam oranı vardır ve daha da aşağılara indirmemiz gerekmektedir. Yüzde 15 olan OECD ortalamasını yakalamak zorundayız. Hükümetin 2023 hedeflerinde yüzde 5 işsizlik oranı hedefini gerçekleştirecek düzenlemeler için adımların atılması gerekmektedir. Bu konuda elimizden gelen katkıyı yapmaya hazır bulunmaktayız.

Ne yazık ki, 5 ay 29 gün çalışan kamudaki geçici işçilerin sosyal güvenlik sisteminden kaynaklı problemlerinden dolayı emekli olma ihtimalleri söz konusu değildir. Bunların emekli olabilecekleri bir düzenlemeye ihtiyacımız vardır. Üniversite mezunu işçilerin beklentilerini karşılayacak düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Emeklilikte yaşa bekleyen sosyal güvenlik sistemi mağdurlarının sorunları vardır. İşsizlik sigortasında

biriken, işçiler ve işverenlerin ödediklerinden oluşan fonun, yararlanma şartlarını biraz daha esnekleştirilerek işsiz kalan işçilerin daha fazla yararlanmalarını sağlayacak düzenlemelere ihtiyacımız bulunmaktadır.

Başta Suriye olmak üzere ülkemize gelen misafirlerimizin kötü şartlarda, insana yakışmayan işlerde çalıştırıldığını biliyoruz. Bununla ilgili hükümetimizin yaptığı çalışmaları, önemli ve anlamlı buluyoruz. Bu konuda, daha önemli adımların atılmasını bekliyoruz.

Son olarak, asgari ücret konusunda Sayın Başbakanın ve Sayın Bakanın seçimden sonra defalarca yaptığı açıklamaları takdirle karşılıyoruz. Aslında asgari ücret meselesinin 1.300TL olacağı hususu, Asgari Ücret Tespit Komisyonu toplanmadan belliydi. Bu konuda, 1967 yılından itibaren devam eden bir sistem vardır. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun işçi, işveren ve hükümetten oluşan üçlü bir yapısı bulunmaktadır. Komisyon, aslında doğru kullanıldığı zaman, bir sosyal diyalog mekanizmasıdır. Ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonunda sadece bir işçi örgütünün temsil edilmesi, bunun dışındaki örgütlerin gözlemci dahi olarak komisyonlara katılamaması ve bu konunun gerçekte katılımcılığa ve çoğulcu yapı dinamiklerine uymadığı anlamına gelmektedir. Komisyonun, her konfederasyonun üye sayısı ile temsil edildiği bir yapıda demokratik bir şekle dönüştürülmesi gerekmektedir. Temsil krizi aşılamadıkça bu tartışmalar devam edecektir. Nasıl ki parlamentoda grubu bulunan siyasi partiler, üyeleri oranında temsil ediliyor ise, bu Komisyonda da Hak-İş dışında DİSK'in ve Türk-İş'in temsilinin önünün açılması gerekmektedir. Bunun dışında, Komisyon henüz kararını vermeden, İŞKUR'a toplu işten çıkarma ihbar yazılarının geldiğini duymaktayız ve bu bizi son derece tedirgin etmektedir. Bu nedenle, 1.300TL olan asgari ücretin işçi ve işveren üzerindeki maliyetlerini mümkün olduğunca aşağıya çekecek bir düzenleme de yapmamız gerekmektedir. Bu konuda, OECD ülkeleri içerisinde işçilerin en çok maliyet ödediği sekizinci ülkeyiz. Bu maliyetleri aşağıya çekerek, işsizliği, işten çıkarmaları, kayıt dışını önleme imkânımız olacaktır.

Konuşmamı burada tamamlıyor, herkese saygılar sunuyorum, iyi akşamlar.

SUNUCU: Hak-İş Genel Başkanımıza teşekkür ediyoruz.

Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Yağız EYÜBOĞLU, buyurun lütfen.

Yağız EYÜBOĞLU

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın Başbakanım, Sayın Başbakan Yardımcım, Sayın Bakanım, değerli genel başkanlar, kıymetli akademisyenler, sayın medya mensupları, değerli katılımcılar; hepinizi şahsım ve Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu adına saygıyla selamlıyorum.

Hiç şüphesiz Çalışma Meclisi sosyal diyalogun gerçekleştirildiği en önemli platformdur. Sayın Bakanımız da göreve başlar başlamaz Meclisi toplayarak sosyal diyaloga verdiği önemi ortaya koymuştur, kendisine teşekkür ediyoruz. Sayın Başbakanımızın Meclise gösterdiği ilgi de bizim açımızdan son derece değerlidir.

İşveren kesimi olarak, istihdam politikalarının Çalışma Meclisinde görüşülmesini çok isabetli bulmaktayız. Zira, ülkemizdeki işsizlik ve işgücü piyasasının sorunları, önümüzdeki yıllarda da izlenecek ekonomik ve sosyal politikalar bakımından belirleyici olacaktır. Sayın Başbakanım ve Sayın Bakanım; istihdam alanındaki sorunlar aslında bellidir ve bunların hepsi yapısal sorunlardır.

İlk sorunumuz kayıt dışı istihdamdır. Bu konuda önemli gelişmeler sağlanmış, çok yüksek oranlarda bir kayıt dışı istihdam söz konusuyken, oran yüzde 34,8'lere gerilemiştir. Muhakkak ki buraya gelmesi de büyük başarıdır, ancak hala arzu ettiğimiz seviyenin çok altında bulunmaktayız. Bunun üzerine bir de Suriyeliler olgusu gelmiştir, bunlar çaresiz insanlardır, doğal olarak kucak açmak insani bir görevdir. Durumu kabullenip, buna göre istihdam politikalarımızı da düzenlememiz, gereken değişiklikleri yapmamız gerekmektedir.

Diğer bir sorunumuz genç işsizliğidir. Avrupa'daki birçok ülke ile kıyasladığımızda gayet iyi bir durumda olmamıza karşın, bu oran hala yüzde 18 seviyesinde yüksek ve sürdürülmemesi gereken bir orandır.

Kadınların istihdama katılma oranları düşüktür. İyi niyetle bir takım düzenlemeler yapılmaya çalışılsa da açıkçası bunların kadın istihdamını daha da güçleştirmesi konusunda endişe yaşamaktayız.

Diğer önemli bir konu da istihdamın üzerindeki vergi primi ve sosyal yüklerdir. OECD ortalaması yüzde 26,9 iken, ülkemizdeki rakam yüzde 36,8'dir; arada yüzde 9,9'luk ciddi bir fark bulunmaktadır. Eğer biz bu ülkelerle rekabet edeceksek, üzerimizdeki yüklerin de bu ülkelerle orantılı olması gerekmektedir.

İşgücünün eğitim düzeyinin yetersizliği, mesleki yeterlilik kavramının henüz yerleşmemiş olması bizleri zorlamaktadır. Beceri ile ihtiyaç örtüşmemektedir. Bazen işverenlerin üniversite mezunu geldiği zaman alacak yeri yokken, kaynakçı aradığı halde bulamadığını görmekteyiz.

İşgücü piyasasını düzenleyen kuralların katılığı, güvenceli esnekliğin olmayışı rekabetçilik açısından bizi zorlamaktadır. Kıdem tazminatı konusunda, işçi kesiminden arkadaşlarımız görüşlerini ifade ettiler. Söyledikleri içerisinde haklı oldukları noktalar da vardır, ancak şunu temin ederim ki bizim temsil ettiğimiz kurum yüzde 5'lik örgütlü kısımdır, tamamen yasalara uyan ve işçinin hakkını veren kesimdir. Bugün bizim maruz kaldığımız kıdem tazminatı, dünyadaki en ağır yüküdür. Dünyada kıdem tazminatının Türkiye'den daha ağır olduğu başka bir ülke bulunmamaktadır. Tabii ki, başka yollar aramamız, hak ettiği halde hakkını alamayanlar için bir çözüm getirmemiz gerekmektedir. Ancak yasalara uyan ve yükümlülüklerini yerine getiren işverenleri de korumamız gerekmektedir. Bütün bu veriler ışığında büyüme, sanayi, istihdam ve mesleki eğitim politikaları, hükümetimiz tarafından sosyal taraflarla birlikte ele alınarak yapılacak yeni düzenlemelerle canlandırılmalıdır.

Bu çerçevede, 64 ncü Hükümet Programında ve 2016 yılı eylem planında çeşitli reformlara yer verilmiş olmasını memnuniyetle karşılamaktayız. Günümüzde ülkelerin ekonomik gücü, işletmelerin performansları ve rekabet güçleriyle ölçülmektedir, bu konuda ülkemiz son birkaç yılda altı basamak gerileyerek 51 inci sıraya gelmiştir. Bu çerçevede, izlenecek kamu politikaları oluşturulurken mevzuattan bürokrasiye, vergi sisteminden finansmana kadar geniş bir yelpazede istihdam dostu düzenlemelerin ve uygulamaların gözetilmesi öncelikte olmalıdır. Ülkemizde sanayi sektörünün toplam istihdamdaki payı, yıllar içinde azalış göstermektedir. Uygulanan istihdam teşviklerinin çok olumlu etkisini görmemize rağmen sanayimizin uluslararası rekabet gücü gerilemekte ve kâr oranları düşmektedir. 2011 yılı sonrasına baktığımızda, özel sektör makine-teçhizat yatırımlarındaki azalış da ayrıca dikkat çekmektedir. Doğal olarak, yeteri kadar kâr edemeyen, yatırım yapamayan ve küçülen işletmelerden, ilave istihdam yaratmalarının beklenemeyeceğini düşünmekteyiz.

2015 yılı kendi içinde bir takım zorluklar barındırmıştır; avro/dolar paritesindeki değişimin ihracata olumsuz etkisi, siyasi belirsizlik, yaşanan seçimler, terör, jeopolitik sorunlar sanayinin istihdam kapasitesini etkileyen önemli faktörler olarak karşımıza çıkmıştır. Sanayi sektörünün tarım ve hizmetlere göre daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduğu, ancak eğitim sisteminin bireylere bu yetenekleri kazandırmakta yetersiz kaldığını, sektörün istihdam açısından zorlandığı görülmüştür.

Tarımsal istihdamdaki çözülme süreci devam etmektedir. Tarım sektöründen ayrılanların sanayi becerileri olmadığından doğal olarak hizmetlere yönelmektedirler. Ancak bu durumun önüne geçerek bu kişileri sanayiye kazandırmak, sanayiye güçlendirmek için mesleki eğitimin rolü ve yaygınlığını hızla artırmak gerekmektedir. Uluslararası örneklerle bakıldığında, mesleki eğitim programları düzenlenirken işverenlerin de görüşünün alındığını, hatta ortak tespit edildiğini görmekteyiz. Ülkemizde ise bu konudaki ağırlık tamamen kamunun inisiyatifindedir. Hâlbuki hangi becerilere ihtiyaç duyulduğu işverenler tarafından daha yakından bilinmektedir. Mesleki eğitim programlarını, aynı buradaki anlayış gibi ortak bir sosyal diyalog yöntemiyle belirlememiz gerektiğini düşünmekteyim.

Türkiye büyüme modelini yenilemelidir. Büyüme, sanayi yatırımlarına ve sanayi ihracatına dayandırılmalıdır. Bu aşamada, unutmamız gereken bir nokta, gayri safi yurt içi hâsıla içinde imalat sanayinin payının hızlı şekilde düşmesidir; 1988 yılında yüzde 23,6 olan bu oran, bugün yüzde 15,6 seviyesindedir. En gelişmiş ülkeler dahi sanayileşme programlarını yeniden uygularken, bizim de bu noktada daha fazla çaba göstermemiz gerekmektedir. Dünyanın gelişmiş toplumlarıyla gelişmekte olan toplumları arasındaki bilim, teknoloji ve mesleki beceri farkı hızla açılmaktadır. Hep dile getirdiğimiz orta gelir tuzağından kurtulmanın tek yolunun sanayi olduğunu düşünmekteyiz. Sanayi, ekonominin lokomotifidir; lokomotif çektikçe tarımı ve hizmetleri de arkasından ilerletecektir diye düşünmekteyiz.

Sayın konuklar, işveren kesimi olarak işsizlikle ve işgücü piyasamızın yapısal sorunlarıyla mücadelenin, öncelikle hükümet, işveren ve işçi kesimlerinin işbirliği ve ortak hareketiyle başarılabileceğine inanmaktayız. Bu çerçevede, üçlü diyalog yöntemiyle hazırlanarak yürürlüğe konulan ve 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin, Türkiye'nin işsizlik ve istihdam ile ilgili sorunlarını giderme doğrultusunda bütüncül bir yaklaşıma sahip olduğunu düşündüğümüzü belirtmek istiyorum. Strateji'de, işverenler üzerine ek yük getirilmemesi ilkesinin, sosyal diyalog anlayışının ve güvenceli esnekliğin benimsenmiş olması, beklenen faydaların gerçekleşmesi açısından büyük önem taşıyacaktır.

Konuşmamın başında da belirttiğim gibi, OECD ortalaması olarak vergi ve prim yükünün işgücüne maliyetinde 9,9 puanlık aleyhimizde bir fark bulunmaktadır, yani yarıya 10 puan geriden başlamaktayız. Hükümetimiz tarafından açıklanan ek yük getirilmemesi ilkesinin, asgari ücret yükünün paylaşımı açısından da korunmasını ve benimsenmesini beklemekteyiz. Bu toplantı, çok daha makro bir toplantıdır; ancak asgari ücret konusunda da konuşmak gerekirse, işveren tarafı olarak asıl endişemiz, oluşan yüklerin bizim rekabetçiliğimizde yaratacağı ilave olumsuz etkilerdir. Ülkemizdeki asgari ücret tutarı, Avrupa'daki 13 ülkenin üzerinde bir tutardır. Bu ülkelerin arasındaki, hiç şüphesiz ki Türkiye ile kıyaslanamayacak çok daha küçük ölçekli ülkeler olduğu gibi, birebir Türkiye'nin rakibi konumunda olan Macaristan, Polonya, Çek Cumhuriyeti gibi bireysel geliri daha yüksek olan ülkeler de bulunmaktadır. Bu konunun, rekabetçilik açısından bizleri zorladığını ifade etmek isterim. Sayın Başbakanımız ve Sayın Bakanımız, üzerimize gelecek yüklerin azaltılması yönünde çalışma yapıldığını daha önce de belirtmişlerdir, bu konuda kendilerine teşekkür ediyoruz. Hak-İş Başkanımıza da bu konudaki sağduyulu yaklaşımı açısından teşekkür etmek isterim.

Yaşanan küreselleşme süreci çalışma hayatını belirleyen faktörlerin çoğunda büyük bir değişime neden olmakla kalmamış, aynı zamanda rekabet gücünün geliştirilmesi ve istihdam imkânları bakımından işgücü piyasalarının kritik rolünü de ön plana çıkartmıştır. Nitekim, son yaşanan küresel krize baktığımızda, ülkelerin başvurdıkları en önemli

politika tedbirlerinden birinin işgücü piyasalarındaki yapısal zayıflıkların giderilmesine yönelik reformlar olduğunu görmekteyiz. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmeleri, işgücü niteliğinin üretim teknolojilerine göre geliştirilmesi, üretimde kalite ve verimliliğin artırılması, üretim maliyetlerinin düşürülmesi, devletin müdahaleci rolünün zayıflaması gibi olgu ve süreçler, 21. yüzyılın çalışma hayatında belirleyici olmaktadır. Türkiye zamanında alınan ve kararlılıkla uygulanan politikalar sonucunda küresel krizin olumsuz etkilerinden kısa sürede sıyrılmıştır.

Belirli bir düzeyde korunabilen büyümenin yanı sıra, istihdamın artırılmasına yönelik teşvik tedbirlerinin de etkisiyle işgücü piyasası açısından olumlu gelişmeler yaşanmıştır. İstihdam paketiyle getirilen teşvikler, mevcut istihdamın korunması ve yeni istihdam yaratılması, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesi ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi açısından atılan adımlar olumlu olmuştur. İşveren kesimi olarak istihdamı desteklemeye yönelik teşviklerin mutlaka geliştirilerek devam ettirilmesi gerektiği görüşündeyiz.

Öte yandan, işgücü piyasasına ilişkin mevzuat alt yapısının ILO ve AB normlarına uyum sağlaması ve ülke ihtiyaçlarını karşılaması amacıyla Yeni Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi önemli yasal düzenlemeler sosyal diyalog mekanizması işletilerek gerçekleştirilmiştir. Bu kanunlar, getirdikleri değişikliklerle birlikte aslında birer reform niteliği taşımaktadır. Ancak İş Kanununun esneklik hükümlerine ilişkin uygulama sorunlarının giderilmesi ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam sistemi gibi yeni esnek çalışma biçimlerinin çalışma hayatımıza biran önce kazandırılması gerekmektedir. Rekabet edeceksek, rakiplerimizde bulunan bu düzenlemelerin bizim mevzuatımıza da uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda, kıdem tazminatı müessesesinin yeniden düzenlenmesi, alt işveren uygulamasındaki ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki aksaklıkların giderilmesi, öncelikli gündem maddelerimiz arasındadır.

Sayın konuklar, bugüne kadar istihdama ve çalışma hayatına ilişkin önemli gelişmeler kaydettiğimiz inancındayım. Bundan sonrası için de Onuncu Kalkınma Planı ve Öncelikli Dönüşüm Programları, Ulusal İstihdam Stratejisi, Hükümetin 2016 Yılı Eylem Planı gibi elimizde önemli yol haritaları mevcuttur. Yapmamız gereken, bütün bunları kararlılıkla ve sosyal diyalog anlayışıyla hayata geçirmektir. Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

SUNUCU: TİSK Başkanımız Sayın Yağız EYÜBOĞLU'na çok teşekkür ediyoruz.

Türk-İş Genel Başkanımız Sayın Ergün ATALAY, buyurun lütfen.

Ergün ATALAY*TÜRK-İŞ Genel Başkanı*

Sayın Başbakanım, Başbakan Yardımcım, Sayın Bakanım, kitle örgütlerinin değerli başkanları, değerli katılımcılar, değerli meslektaşlarım; hepinizi Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve şahsım adına saygı, sevgi, muhabbetle selamlıyorum.

Değerli katılımcılar, Sayın Başbakanım; asgari ücretle ilgili değerli konuşmacılar fikirlerini ifade ettiler. TÜİK'in dün açıkladığı rakama göre ağır işlerde 1.600 TL, biz bugün bu salonda 1.300 TL'nin getireceği olumsuzluğu konuşmaktayız. İşverenlerimize yük getirdiği doğrudur, İŞKUR da bazı işverenlerimizin işçileri çıkarttıklarını ifade etmişlerdir. Ancak 5 milyona yakın asgari ücretli bulunmaktadır ve bu ücretle geçinmektedir. Zaman zaman ifade ettiğim gibi, bu ücreti bir ay bize verdiklerinde geçinip geçinemeyeceğimizi görebiliriz.

Sayın Başbakanım; asıl işle ilgili çalışmayı hızlandırır ve kapsamı genişletirsek, faydalı olacaktır. Özellikle de taşeronla ilgili aradan aracıları çıkartıp devlete maliyetini bize verirsiniz, o maliyeti bize verirsiniz ben Türk İş Başkanı olarak bunun altına zevkle imzama atarım. Sanıyorum Disk'in, Hak İş'in Başkanı da bunun altına imza atar, Sayın Çalışma Bakanım bununla ilgili bir çalışma yaparsa mutlu oluruz.

Kıdem tazminatı konusu, tüm dünyada bulunmaktadır. İşçilerin tek güvencesi kıdem tazminatıdır. Rakam da ortadır; 30 yılda 100 milyon TL para alınmıştır. Kıdem tazminatının yapısını muhafaza ederek, alamayanlarla ilgili bir çalışma yapılması bizi memnun edecektir.

Sayın Çalışma Bakanım, Başbakanım; konuşmadığımız ve göz ardı ettiğimiz taşeron gibi oldukça sıkıntılı bir konu bulunmaktadır. Kamuda 5 yıl ile 20 yıl arasında, 5 ay 29 günlük çalışan işçilerimiz bulunmaktadır. Bunlar, ormanda, karayollarında, demiryollarında, şekerde asıl işi yapmaktadırlar. Bu arkadaşlarımız asıl işi yaptıklarına göre bir kadro çalışması yapılması gerekmektedir.

Sayın Çalışma Bakanım, İŞKUR'un işverenlerimize verdiği iş garantili çalışmanın süresi altı ay iken 12 aya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Özellikle yaz mevsimlerinde işverenlerimizin tamamı bu 6 ayı kullanmaktadır. İşverenlerimiz işçileri 6 ay çalıştırıp sonrasında bir başkasını işe almaktadırlar. Bu nedenle, bu düzenleme yapılırken işverenlerimizden iş garantisinin de istenmesi gerekmektedir.

Değerli katılımcılar, değerli konuklar, değerli misafirler; kıdem tazminatı bizim sorununuz, işsizlik bizim sorununuz, taşeron bizim sorununuz, 5 ay 29 gün bizim sorununuzdur. Türk-İş olarak en önemli sorunlarımızdan biri de güneydoğudaki kabul edilmeyecek tablodur. Orada masum insanlar mağdurdur, mazlum yaşlılar, çocuklar, bebekler

bedel ödemektedir. Birinci önceliğimiz terördür; yani bu ülkenin birliği, bütünlüğüdür. Bende Bey 10 bine yakın esnafın kepenk kapattığını belirtmiştir. Paralarımızın bir bölümünü, oradaki mazlum olan, mağdur olan vatandaşlara aktarmamızda hiçbir mahsur yoktur. Terörle ilgili devletin, askerin yaptığı mücadelenin sonuna kadar arkasında bulunmaktayız, bunu yaparken de masum vatandaşları mağdur etmemeliyiz. Sayın Başbakanım, 2013 yılında 6-7 Ekim’de Kobani olayları olmuştur. Türkiye uyandığında 300’e yakın insan ölmüştür. Kitle örgütleri, gazeteciler, kamuoyu; Kobani’ye gösterdiğimiz ilgiyi Bayır Bucak’a da göstermeliyiz. Konu ile ilgili hükümetimize katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Değerli katılımcılar; söylenecek çok şey bulunmaktadır. Bugün güneydoğudaki problem sonlanmazsa, 3 sene sonra bu sıcak salonlarda kravatla oturamayacağız. İşçinin problemleri bizim problemlerimizdir ancak önceliğimiz güvenlikle ilgili problemlerdir. Hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

SUNUCU: Türk-İş Başkanımıza teşekkür ediyorum.

Şimdi sözü Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanımız Sayın Rifat HİSARCIKLIOĞLU’na veriyorum, buyurun.

M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU

TOBB Başkanı

Sayın Başbakanım, Değerli Başbakan Yardımcım, Sayın Bakanım, çok değerli başkanlar, sevgili katılımcılar; sizleri şahsım ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği adına saygıyla selamlıyorum. Öncelikle derin bir geçmişe sahip olan Çalışma Meclisimizin 11. toplantısının hayırlara vesile olmasını diliyorum.

Değerli işçi, işveren, esnaf konfederasyonlarımızın başkanlarını dinledik, hepsi de aslında çok önemli şeyler söylediler. Çalışma Meclisimizin güzelliği de buradadır. Bundan önceki Çalışma Meclislerinde olduğu gibi, bu Meclisin de çalışma hayatımıza büyük katkılar sağlayacağına inanıyorum. Özellikle hükümetimize sosyal taraflarla bir araya geldiği ve bu diyalog ortamını ortaya çıkarttığı için teşekkür ediyorum.

Sayın Başbakanımızın şahsında hükümetimizin tamamı, kurulmadan ve kurulduktan sonra devamlı bizlerle istişare içindeler; işveren, işçi ve diğer sosyal kesimler olarak en büyük mutluluğumuz budur. Yapılan çalışmalara her zaman katkı vermek isteriz. Karma İstişare Komisyonu çalışmaları kapsamında birlikte çalışmaya başladık. Türkiye'nin sorunları için elimizi taşın altına koyarken, bu süreçte gördük ki çalışma hayatının düzenlenmesinde anahtar kelimeler işbirliği ve istişaredir. İşbirliği ve istişare olmadan sonuca varabilmemiz mümkün değildir. Faruk ÇELİK Bakanımız döneminde de işbirliği ve istişare ile çalışma hayatımızın birçok konusunu beraber çözdük. Eminim önümüzdeki dönemde Süleyman SOYLU Bakanımızın dinamizmi ile, yakın zamanda çalışma hayatımıza işbirliği ve istişare içinde yeni yön vereceğiz.

Sayın Başbakanımız gibi istişare ehli bir yol gösterenimiz oldukça 2016 Eylem Planında yer alan çalışma hayatı reformları başta olmak üzere tüm sorunlarımızı çözeceğimize inanmaktayım. Hepimiz biliyoruz ki ekonominin çarkları işveren ve işçi ikilisi sayesinde birlikte dönmektedir. Bazı başkanlar bu işin iki taraflı olduğunu unutmamalılar. Tek başına tek kanatlı kuşun uçmayacağını, kuşun uçmasını istiyorsak çift kanatlı ve kanatlarının aynı güçte olması gerektiğini unutmamalıyız.

Bunun güzel bir örneğini G-20 Liderler Zirvesinde dünya ülkelerine gösterdik. G-20'nin tarihinde ilk defa, L-20 Başkanı olarak Ergun ATALAY, B-20 Başkanı olarak da ben, ortak bir deklarasyona imza atarak G-20 ülkesi liderlerinden dünya işverenleri ve dünya işçileri adına ortak bir talepte bulunduk. Talebimiz; gençlere iş bulmak, eğitim sistemimizi gelişen teknolojik ve dijital çağa uydurmak, çıraklık benzeri işbaşında öğrenme programlarını küresel ölçekte ele almak ve dünyanın en önemli iki sorunu işsizliği ve yoksulluğu alt yapı yatırımlarına yatırım yaparak çözmekti. KOBİ'lerin istihdam deposu olduğunu girişimcilerin önlerini açmamız gerektiğini; kadınları daha çok iş hayatına katacak uygun imkânlar olmasını; kayıt dışı istihdamla mücadele etmemiz gerektiğini; çalışan ücretleri üzerindeki vergi ve benzeri yüklerin azaltılması gerektiğini; ekonomi politikalarını

yaparken işçi ve işverenin dinlenmesinin önemini; son olarak ve belki de en önemlisi mülteci sorununun çözülmesi gerektiğini belirttik. İstisare kültürümüzün içinde olan on tane meseleyi götürdük.

Sayın Başbakanım, Türkiye'nin fert başına düşen geliri, 10-15 yıllık dönemde 3 bin dolardan 10 bin dolar seviyesine geldi. Ancak, 78 milyon zengin olmak istediğimiz için fert başına gelirin 75 bin dolara çıkması hedefini koyduk. Bunun için de artık ezberleri bozup yeni reformlar ortaya çıkartmamız gerekmektedir.

İşçi ve işveren ilişkileri noktasında söyleyeceğim birçok konu bulunmaktadır. Ülkenin içindeki huzur, birlik, istikrar olmazsa olmazımızdır. 1 Kasım seçimleri sonrasında siyasi istikrar sağlanmıştır, ancak bu ülkedeki 78 milyonun birliği ve beraberliği noktasında aynı hedefe yürümeden bir şey başarabilmemiz mümkün değildir. Türk-İş Başkanımızın da söylediği gibi, önce bu ülkenin birliği ve bütünlüğü için, bu kapsamda devletimizin yapmış olduğu çalışmaların bütün işverenler, işçiler, esnaflar, ziraatçılar ve diğer sosyal kesimler olarak arkasında durmaktayız. Bunu Ankara'da "teröre hayır, kardeşliğe evet" yürüyüşünde de gösterdik.

Sayın Başbakanım, işçi-işveren ilişkilerinde mesleki eğitim, kıdem tazminatı bir sürü mesele vardır. Ancak Sayın Başkan gençlerimizin pazarlıkla 1.500 TL'ye çalıştığından bahsetti. Bütün dünyanın iktisat kitaplarında vergi dersinin başında, hocalar, vergi oranlarını artırdığımız zaman kayıt dışının arttığını anlatır. Mahmut Başkanın bahsettiği gibi, OECD verilerine göre, 100 TL bir işçimiz net alırken işveren üzerindeki yük 71,5 TL'dir. Bu rakam, dünyadaki en yüksek işverene maliyettir. Biz, işçilerimiz az alsın demiyoruz, 1.500 TL'yi işçilerimiz almalıdır, ancak bizim üzerimize de devlet yük getirmemelidir.

Sayın Başbakanım, sizin adaletinize güveniyoruz. Gençlerin kayıt dışı çalışmaması için, adaletli bir yük dağılımı ile işin orta yolunun bulunması gerekmektedir, yoksa pazarlıklar artacaktır. Sayın Bakanımızın konuşmasının başında söylediği gibi, dünyanın en büyük sorunu işsizliktir, Türkiye'nin de en büyük sorunu işsizliktir. Her yıl 1 milyon kişi istihdama katılmaktadır. 2011'deki makine yatırımları, 2015'te yakalanamamıştır. Mevcutları değil, gelecekleri de düşünmemiz gerekmektedir. Bu kapsamda hepinizi sevgi ile selamlıyor, beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

SUNUCU: TOBB Başkanımıza çok teşekkür ediyorum.

Sayın Başbakanım ve Çalışma Meclisimizin saygıdeğer üyeleri; istihdam politikaları ana başlığı altında toplanan Çalışma Meclisimizin bu bölümüne kadar çok kıymetli başkanlarımız genel değerlendirmelerini ortaya koydular, kendilerine çok teşekkür ediyoruz. Bütün bu değerlendirmeleri tekrar bir araya getirebilmek ve bu konuda Çalışma Meclisimizin istihdam politikaları başlığı altındaki bölümünün son konuşmalarını ve değerlendirme konuşmalarını yapmak üzere Sayın Başbakanımız Prof. Dr. Ahmet DAVUTOĞLU Bey'i kürsüye arz ediyorum.

Prof. Dr. Ahmet DAVUTOĞLU*Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı*

Çok değerli başkanlar, değerli katılımcılar; her şeyden önce Çalışma Meclisimizdeki istişareden çok istifade ettiğimi vurgulamak isterim. Hem işveren camiamızın hem işçi sendikalarımızın görüşlerini dinledik. Hepimizin ortak olduğu hususlar olduğu gibi, temsil ettiğimiz kitleler itibarıyla farklılaşan noktalar da bulunmaktadır. Gördüğüm kadarıyla hepimizin ortak hissiyatı, Türkiye’de istihdamın olması için bütün bu sorunların çözülebilmesi için, her şeyden önce özgürlükleri ve demokrasiyi teminat altına alacak bir kamu düzeninin varlığıdır. Bu konularda farklı bir kanaate sahip olduğumuzu düşünmüyorum. Kani Bey çok güzel bir vurguyla başladı; ne gençlerimizin asker, polis olarak şehit olmasını, ne de bölge gençlerinin dağa kaçırılıp teröre teşvik edilip tüneller, barikatlar, hendekler kazdırılıp oralarda heba olmasını istemeyiz. Öyle olaylar yaşıyoruz ki, bazen aynı aileden bir asker, dağa kaçırılan ve sonra terörist haline getirilen ailesinden bir gençle karşı karşıya gelebiliyor.

13 yıllık Ak Parti iktidarı döneminde yapmak istediğimiz temel siyasi düzenlemelere, reformlara baktığımızda, önce demokrasiyi kökleştirmek istediğimizi göreceksiniz. Birisi Türkiye’ye 13 yıl önce 2001 yılında gelmiş olsaydı, Diyarbakır’a, Mardin’e, Şırnak’a, Hakkâri’ye ya da İstanbul’a gittiğinde aynı özgürlük ortamını hissetmezdi. O dönemde Ahmet Kaya’nın kasetlerinin dinlenemediği, adının anıldığı yerlerde büyük kıyametlerin koptuğu, bir Kürt anne babanın Türkçe bilmemesi halinde hapishaneye gittiğinde tercümanla oğluyla konuşmak zorunda kaldığı bir Türkiye vardı. 13 yıl içinde bütün bu ayrımları ortadan kaldırdığımızı ve büyük reformlar yaptığımızı kimse reddedemez. Bugün Kürtçe bir haber dinlemek isteyen TRT Kürdi’yi açmakta, Arapça bir haber dinlemek isteyen TRT Arabi’yi açmaktadır. Çünkü bizim için halkımızın kullandığı bütün diller kutsaldır, hangi etnik kökenden olursa olsun her vatandaşımız eşit hakka sahiptir. 175 Dev Eseri açarken Tekirdağ’da arıtma tesisine, Mardin-Şanlıurfa arasında 221 km’lik su kanalı tesisine, Yüksekova’daki havaalanına bağlandık. Duyduğum heyecanı anlatamam, ancak maalesef aynı havaalanı terör tehdidi dolayısıyla birçok kereler kapatılmak zorunda kaldı.

Barış demek, güzel bir şeydir; Yurtta sulh, cihanda sulh” hepimizin katıldığı bir ilkedir. Ancak barışın gereğini yapmak lazımdır. Türkiye Büyük Millet Meclisinde HDP’lilerin konuşmalarını dinlerseniz her türlü aykırı fikri dile getirebildiklerini göreceksiniz. O zaman hendek kurmanın mantığı nedir? Hendek kazan iş makinelerinin bir kısmı da belediyeler tarafından verilmiştir. Benim bütün sivil toplum kuruluşlarımızdan ricam, hangi ideolojiyi benimserlerse benimsesinler, hepimizin o gençlerin kaderine aynı ölçüde sahip çıkmamız ve şiddete kim başvurursa karşı çıkmamızdır. Devlet, şiddet kullanmaz; yasa dışı kullanan bir şiddet varsa da hesabını hukuk devleti önünde verir. Şırnak’ta bir cenazeyi sürükledikleri için herkesi açığa aldık, doksanlı yıllarda olduğu gibi devlet hiçbir şekilde yasa dışı bir güç kullanamaz. Ancak, devlet, yasa içinde güç

kullanacak yegâne yapıdır. Geçen sene Başbakanlık görevimi yeni aldığımdan beri en zor üç geceyi 5-6-7 Ekim geceleri yaşadım, her bir şehrimizin nasıl terörize edildiğini gördük. Nasıl sendikalarımız, işveren örgütlerimiz yetki aldıkları kişilerin haklarını korumakla yükümlü ise, biz de ülke halkını korumak, onlara yönelik her türlü şiddeti, terörü ortadan kaldırmakla yükümlüyüz. Bundan feragat ettiğimiz anda makamımız bize haram olacaktır.

Kurban Bayramında, o bölgedeki bütün illerimizi ateşe verdiler. O zaman ben de İçişleri Bakanlığı'na gittim, bütün ilgili güvenlik birimlerini topladım ve çok net olarak bir daha böyle bir tablo görmek istemediğimi söyledim. Önümüzdeki 7-8 ay içinde çözüm sürecinin başarıya ulaşp ulaşmadığını göreceğiz. 7 Haziran'dan itibaren sanki Ak Parti tek parti olarak iktidar olmadığından ülke kaostaymış gibi harekete geçtiler. Sadece PKK değil, DAESH ve DHKP-C için de 20-23 Temmuz arası aynı görüntüler çıkmaya başladı. Ancak aynı örgütlerin iki kelimesinden birinin barış olduğunu görüyorsunuz. 23 Temmuz gecesi Ceylanpınar'da iki polisimiz gece uyurken öldürüldü. Bakın 23 Temmuz'dan beri mücadele veriyoruz. Kandilde hava operasyonları yaptık, kırsal alanda mücadele verdik, şehitler verdik ama 6-7 Ekim olayları gibi bölgenin büyük şehirlerinde herhangi bir olaya izin vermedik.

Şimdi Çalışma Meclisinden bahsediyoruz, diyelim ki Bitlis'in yakınında bir mevzide mezarlığın yanına bir bina yapıyorlar ve iş adamlarını tek tek oraya götürerek yargılıyorlar, haraç alıyorlar. Ama sonra o mezarlığa operasyon yapmaya kalksak, devlet mezarlığa saygı göstermiyor diyorlar. Bu şekilde tespit ettiğimiz 20 yer vardı, böyle bir yerde çalışma barışı olur mu? Böyle baskı altında işveren çalışabilir mi, yatırım yapabilir mi? Hepimizin demokratik usullerle seçilen ve halka hesap veren bir hükümet ve bir meclis varsa, o hükümetin ve o meclisin emrindeki güvenlik birimlerinin kamu düzenini sağlamakla yükümlü olduğunda müttefik olmamız gerekir. Onlar dışında da hiçbir silahlı yapı, bu ülkede barınamaz. Aksi takdirde kamu düzeni, mahkeme, adalet, ücret kalmaz.

Kani Bey'e teşekkür ediyorum. Yüreğimde oradaki gençlerin her birinin acısını hissediyorum, çünkü bu gençler bu yola girmemiş olsalar her biri başka biri olacaktı. 2013 yılının Mart ayında Dicle Üniversitesi'nde çözüm sürecinin en kritik aşamalarında ile ilgili bir konuşma yaptım. Sonra Diyarbakır'da surların üzerindeki 12-13 çocuklarla beraber top oynadık. Bir hafta sonra da Manisa'daki gençlerle birlikteydik. Bir an bu gençlerin yanlış şeyler yaparlarsa birkaç sene sonra karşı karşıya gelebileceğini, ancak doğru şeyler olursa el ele, omuz omuza yeni Türkiye'yi kuracaklarını düşündüm. Bizim için Diyarbakır'daki her genç, kendi evladımız gibi azizdir.

Gençlerin bu şekilde heba edilmesinin sorumlusu devlet midir? Biz, okul yapıyoruz, öğretmen gönderiyoruz, ancak okulları silah deposuna döndürmeye çalışıyorlar, öğretmenleri tehdit ediyorlar. Ambulans gönderiyoruz, gümrük memuru gönderiyoruz ancak ambulansın şoförünü, gümrük memurunu kaçırıyorlar. Devlet bunlardan fedakârlık edemez, ederseniz Rifat Bey'in söylediği gibi buralarda rahat oturamaz hale gelirsiniz, ülkede kamu düzeni kalmaz. Bu nedenle, kim ne derse desin Cizre'yi, Silopi'yi, Nusaybin'i,

Dargeçit'i, Sur'u mutlaka temizleyeceğiz. Çünkü oralarda bir kamu düzensizliğine izin verirsek, başka illere geleceklerdir. Hiç kimsenin Türkiye'yi, Suriye veya Irak gibi görüntülere mahkûm etmesine izin veremeyiz. Sizden ricam özgürlüğü, demokrasiyi korumak için, aynı özgürlüklerin Diyarbakır'da, Cizre'de, Silopi'de de yaşanabilmesi için, bu mücadeleye destek vermenizdir. Bu konuyu noktalarken belirtmek isterim ki, çalışma düzeninin ve hayatın demokratik standartlarda yürümesinin asgari şartı kamu düzenidir. Kamu düzeni demek, DİSK'in, Türk-İş'in, TESK'in, TİSK'in, TOBB'un, Hak-İş'in yani hepimizin ortak düzeni demektir. Devlet, kamu düzeninin demokratik kurallar içinde tanzimini yapar, ama kamu düzeni hepimize aittir. Hepimizin kamu düzeninin ve özgürlüklerin korunması noktasında geldiğimiz husustan çok memnun olduğumu belirtmek isterim.

Türkiye petrol zengini bir ülke değildir, doğal gaz kaynaklarımız da zengin değildir. Sömürgeci birilerini sömürmüş olmamızdan dolayı yüzyıllardır biriken sermayemiz de yoktur. Bir keresinde Londra'da bir toplantıda bir ekonomist, son dönemde çok yüksek performansla kalkınmamızın arkasındaki kaynağı sorduğunda, tek kaynağımızın insan olduğunu, eğitilmiş insandan daha büyük bir kaynak olmadığını belirttim. İyi yetişmiş insan kaynağınız varsa, onun değerini hiçbir borsa ölçemez. O insan kaynağı, harekete geçer ve ülkeyi ayağa kaldırır. 90'lı yılların bunalımlı Türkiye'sinden bugünkü Türkiye'ye insan kaynağıyla ayağa kalktık. Bugün birçok talebi dile getirebilmenizden nedeni bu taleplere cevap verebilecek bir Başbakan olmasından kaynaklanmaktadır.

Tasarruf Teşvik Fonu için 17 katrilyonu ve Konut Edindirme Yardımı için 3,5 katrilyonu hükümetimiz ödemiştir. Bu kaynağı, heba edilen kaynakların hortumlarını keserek bulduk. Bu nedenle, eğer biz bir gün hepinizin onayıyla yeni bir fon kurulacaksa, bunun bir kuruluşunun heba olmayacağından emin olun. Burada, önemli olan insan kaynağının iyi değerlendirilmesidir.

Bazen toplu sözleşmelerde karşılıklı oturuyoruz, bazen de sendikalar karşı karşıya olabiliyorlar, aranızdaki alkışların temposundan da hangi sendikamıza yakın olduğunuz ortaya çıkıyor. Ben de herkesin kendi desteklediği fikri alkışlayarak ifade ediyor olmasından memnun oluyorum, bundan daha güzel bir ortam yoktur. Mademki bizim için kolay harcayacağımız kaynaklar yok, kaynaklarımızı son kuruşuna kadar iyi kullanmamız gerekmektedir. İşverenler açısından bakıldığında, iyi yetiştirilmiş bir emekçi sınıfı olmadan sanayi üretimi yapılamamaktadır. Eğer emek hakkıyla yerine getirilmiyorsa işverenin kazanması mümkün değildir. Buna karşılık işverenin sermayesi, fabrikası yoksa işletmesi yürümez kapanırsa, işverenle asgari ücret müzakeresi yapamazsınız, demek ki kaderimiz ortaktır. İşverenler üretemezse de devlet olarak vergi toplayıp düzeni istihdam edemeyiz. İşçi katkıda bulunmazsa, devlet bir şey üretemez, dolayısıyla aynı geminin içindeyiz. Bu nedenle, birbirimizden bir şeyler isterken empati yapmalıyız, işin sırrı budur.

Asgari ücreti 1.300 TL'ye çıkarmak kolay olmamıştır, Maliye Bakanımızın tereddütleri olmuş, uzun müzakereler gerekmiştir. Bunu açıklarken iki ay sonra iktidar olacağımızı

bildiğimizden ince bir hesap yaptık. İşçi, asgari ücretin yukarı çekilmesini isterken, işveren de mümkün olduğu kadar maliyetin düşük olmasını istemektedir. İkinin anlaştığı tek şey, bu fedakârlığı devletin yapmasıdır.

Devletin büyüklüğü, birlikte daha çok üretmektedir. Bu nedenle, birbirimizin yerine de düşünmeliyiz ve daha büyük bir pasta oluşturmaliyiz. Böylece büyük pastayı daha büyük paylarla paylaşıcağız. Ancak pasta aynı kalsın ama ben daha fazla pay alayım dersiniz bir müddet sonra ortada pasta kalmayacaktır. Pasta büyüyünce işçi de, işveren de, devlet de fazla pay alabilecektir. Ancak, Yunanistan, Avrupa Birliği üyesi olmasına güvenmiş ve 5-6 sene önce har vurup harman savurarak ellerindeki imkânı yok etmiş ve bugün bankadaki parasını çekemeyen bir hale düşmüştür.

2001 yılında bir Çalışma Meclisi toplanmamıştı, çünkü hükümetin Çalışma Meclisini toplayacak gücü yoktu, talepler dile getirilemezdi. O zaman hep beraber daha çok sermaye, kaliteli emek ve sağlam bir demokratik ortam sağlamamız gerekmektedir. Bizim görevimiz hukuk düzenini korumaktır, demokrasiyi sağlamaktır, özgürlük alanlarını genişletmektir; işverenin görevi sermayelerini üretken bir şekilde kullanmaktır; emekçilerin görevi ise en iyi şekilde emeğini ortaya koymaktır.

Burada asgari ücret tartışılmaktadır, daha çok asgari ücret de alabilirsiniz, ancak aldığınız andan itibaren öylesine bir enflasyon ve işsizlik yaşanabilir ki bir müddet sonra anlamını kaybedebilir. Hangi ölçüyü alırsanız alın önemli olan reel olarak aldığınız değer artışıdır. Asgari ücretten öğrenci burslarına kadar her birinde reel olarak son 13 yıl içinde bazılarında 3, bazılarında 4, bazılarında 5, hatta bazılarında 10 misli artışlar yaptık. Tarım emeklilerinin aylıkları yaklaşık 60 TL iken, şimdi 1.000 TL'ye çıktı. Bundan sonra da mekanizmaları kurumsal olarak çalıştırarak daha çok iletişim kuracağız. Önümüzde beraber olacağımız 4 yıl bulunmaktadır. Bu süre içinde her meseleyi sizlerle konuşacağız.

Bizim dönemden önce uzun yıllar toplanmamış ve 2 yıldır da toplanmamış olan Çalışma Meclisini bir kez daha topladık, Ekonomik ve Sosyal Konseyi de toplayacağız. Bu şekilde, her birinizle görüşeceğiz, her aldığımız kararı sizinle istişare edeceğiz. Davet eden olursa hiçbir ayırım yapmadan her kuruluşumuzu ziyaret edeceğim. Bendevi Bey davet ettiği için TESK'e gideceğim, Türk-İş Başkanımız Ergün Bey davet ettiği için bir madene gideceğim. İşçilerimizin alın terini hep beraber hissedeceğiz.

Hepimiz emekçi çocuklarıyız, bu hayatın zorluklarını tanıyarak geldik, hep beraber diyalog mekanizmalarını işleteceğiz. Yapısal olarak ele alacağımız hususlar, noktasal olarak tartışacağımız konular bulunmaktadır. Yapısal olarak kayıt dışılığa son vereceğiz. Bu durum, herkesin menfaatinedir; sendikalar da, işveren de, devlet de kayıt dışılık istemez. Kayıt dışılığı sona erdirecek her türlü tedbiri destekleriz, ama vergileri indirmek dersiniz devlet bu işi yürütemez, kamu düzenini sağlayamaz. Ancak, daha büyük bir milli gelir olursa tedbirlerden biri vergi yükünü azaltmak olabilir.

Bütün sendika temsilcilerimiz iş güvencesi talep etti, iş güvencesi herkesin hakkıdır. İş güvencesi yanında ekonominin talep ettiği şey ise iş güvencesiyle aynı ölçüde iş üretkenliğidir. İş garantisi aldıktan sonra ise günde sekiz saat değil günde üç saat çalışmak istenir. Bu nedenle, iş üretkenliği ile iş güvencesini birlikte düşünme konusunda mutabık kalmalıyız. Başbakanlıkta 1990'lı yıllardan beri çalışan ve Başbakan Müşavirleri olarak kâğıtta gözüken, birçok insan bulunmaktadır. Bu kişiler Başbakanlığa dahi gelmemektedirler. 657'ye göre birisini bir görevden aldığında tamamen işten çıkaramazsın, yeni bir iş verdiğinde de ne kadar çalışacağını bilemiyorsunuz. İş güvencesinin hukuk teminatı altında olduğundan hiç şüphemiz olmasın. Ancak daha esnek çalışma şartlarına da çok olumsuz bakmamalıyız. Sana iş güvencesi veremeyeceğiz ama iş imkânı vereceğiz desek çalışmaya başlayacak çok insan bulunmaktadır. Sendikal haklardan hiçbir taviz verilemez, fakat kısmi çalışmayı kadınlarımız ya da öğrencilerimiz için gündeme getirdiğimizde de tehdit gibi görmemeliyiz. Dünyanın her yerinde de bu tür yöntemlerle istihdam oranları mümkün olduğu kadar artırılmaya ve insanlar meslek sahibi kılınıp daha sonra iş güvencesiyle birlikte çalışacak ortamlara hazırlanmaya çalışılmaktadır.

İşverenlerimize ve sendikalarımıza çağrım ise mesleki eğitim konusunda beraber çalışmaktır. Mesleki eğitimi ne kadar geliştirsek iş güvencesi o kadar teminat altına alınacaktır. Kayseri'ye gittiğimizde işçi arayan bir sürü firmanın işçi bulunmadığını gördük. Görünüşte işsizlik olmasına karşın, işçi bulunamamaktadır. Bunun nedenlerinden birisi sosyal desteklerdir. Sosyal destekler çok yüksek olduğu için sosyal destekle evde oturup o desteği almayı tercih eden kişiler bulunmaktadır. Ancak sosyal destekler ile amaçlanan insanları tembelleğe alıştırmak değildir. Hakkı olmayanın sosyal destek alamayacağı, hakkı olanın ise en iyisini alacağı bir düzen getireceğiz. Mesleki eğitimi bütünüyle yeniden yapılandırıp işverenlerimizle birlikte organize sanayi bölgelerinde nitelikli insan gücü çıkaracak şekilde düzenleyeceğiz, bu zaten programımızda bulunmaktadır.

İstihdam konusunda, Ulusal İstihdam Stratejimiz bulunmaktadır. İstihdam paketi açıkladık ve başka ülkelerde pek görülmeyen özgün istihdam modelleri geliştiriyoruz. Örneğin, önümüzdeki hafta KOSGEB toplantımızda ilk uygulamanın neticelerini sunacağız. Gençlere 50 bin TL proje karşılığı karşılıksız hibe verilecektir. Eğer gençlerimiz bu yolla bir girişim başlatırlarsa, birkaç sene sonra kendileri işçi çalıştıran bir yapıya dönüşebileceklerdir. Bütün bu politikalar genç istihdamını tahkim etmek içindir. Genç istihdamı bizim için hayati derecede önemlidir; birinci ulusal güvenlik sorunudur.

Çünkü çalışan kişi terörist olmaz, işi olan kişi, bir yerde o işine bağlı olarak çalışan kişi, teröristlerin tuzağına düşmez. O bakımdan istihdamla ilgili her çalışmayı destekleyeceğiz. Sizlerin bu konuda yapacağınız tekliflere de her zaman katkıda bulunuruz.

Bugün akşam ilgili Bakanlarımızla bütçenin nihai çalışmalarını yapacağız orada asgari ücret konusunu da ele alacağız. Asgari ücrette yükün azaltılabilmesi için ne gerekiyorsa

yapacağız, yani bütün bir yükü işverenler üzerine yüklemeyeceğiz. Ancak işverenlerimizin de bütün yükü devletten alacağını beklememeleri gerekir. Biraz önce Türkiye'nin asgari ücret konusunda Avrupa Birliği'nin neresinde olduğundan bahsedildi. 2015 yılı Temmuz ayı rakamlarına bakıldığında, asgari ücret, Arnavutluk'ta 157 Avro, Romanya'da 235 Avro, Macaristan'da 333 Avro, Çek Cumhuriyeti'nde 338 Avro, Polonya'da 418 Avro, Türkiye'de 425 Avro, Yunanistan'da 684 Avro, Malta'da 720 Avro, İspanya'da 757 Avro, Slovenya'da 797 ve giderek artmaktadır. Dikkatinizi çekeceğim husus, asgari ücret İspanya'da 757 Avro iken Yunanistan'da 684 Avro olmasına karşın kıymeti yoktur. Özellikle Yunanistan krizi esnasında, Yunanistanlılar için asgari ücretin Türkiye'den yüksek olmasının kıymeti yoktu çünkü o asgari ücret ödenemiyordu, iş yoktu. Asgari ücretin ne kadar olduğu kadar, ona dayalı bütün ekonomik dengelerin gerekli maliyeti ödeyebileceği bir ekonomik canlılık da önemlidir. Asgari ücreti öyle bir yerde tutmalıyız ki hem belli bir refah paylaşım imkânı olmalı hem de işverenlerimiz işçileri çıkarmak zorunda kalmamalı. 1.300 TL'nin işverenlerin yükü itibarıyla yukarda olduğunu fark etmemize rağmen, aradaki farkı kamu olarak vergi ve primlerden belli oranda düşürmeyi planlayarak 1.300 TL olmasını istedik, bunun yöntemini ise en kısa zamanda paylaşacağız. Ancak, asgari ücret 1.300 TL olacak diye yılbaşına girerken işçi çıkaracaklarını belirten işverenlere karşı da seferberlik ilan etmek gerekmektedir. Bunu yapmak emeği sömürmek olacaktır, işçiyi çıkaracak sonra tekrar aldığı anda başka şartlarda alacaktır, buna izin vermemek gerekmektedir. Bir devletin ne kadar yük getireceği görülmeden, bunun bir fırsat kapısı olarak görülmesini kabul edemeyiz.

Kıdem tazminatı konusunun ise problem olduğunun herkes farkındadır, kimse bugünkü kıdem tazminatı sisteminin iyi yürüdüğü kanaatinde değildir. Bir reform yapmak gerektiği konusunda herhalde hiç kimsenin şüphesi yoktur, ama herkes reforma kendi perspektifinden ele alarak bakmaktadır. Var olan sistemi sürdürerek kıdem tazminatı alamayanların da almalarını sağlamak işçilerimizin beklentisidir. İşverenlerimizin de kıdem tazminatı yükünün azalmasını beklemesi normaldir. Çünkü sistem kendini üreten bir hale dönüşmediğinden işverene maliyeti dünya standartlarının üzerindedir.

Aslında bu tür araçlar, normalde insanların geleceğini planlayacak şekilde bir tasarruf aracı olarak görülmesine karşın, bizde böyle görülmediği için istenen ölçüde sistem yaygınlaşmamıştır. Bu şekilde işçilere de işverene de katkı sağlamamaktadır. Eğer bir reform şartsa, ki şart olduğu konusunda hepiniz mutabıksınız, oturup en doğru yöntemi birlikte konuşacağız. Ancak bunu yaparken kırmızı çizgi koymadan konuşmalıyız.

Geçmişte yaşananlar nedeniyle duyulan kaygıyı anlamaktayım. Daha önce toplanan paralar, devletin halktan toplayıp başka yerlere aktardığı kaynaklar haline dönüşmüş olmasına karşın, böyle bir şeyin tekrar yapılmasına izin vermeyeceğiz. Bu konu, geçmişte devletin işçiyi sömürmesi haline dönüşmüştü, ancak şimdi 90'lı yılların koalisyon hükümetleri yoktur, fonda herhangi küçük bir azalma olsa dahi hesabını soracağız. Çünkü bir Çalışma Bakanı altı ay sonra görevini devredecek olsa, o arada halkı tatmin edeceği

düşüncesi ile birçok kaynağı tüketir, 90'lı yılların mantığı buydu. Ancak, bir hükümet 4 yıl görev yapacaksa, hatta 13 yıldır da görevdeyse, elindeki rezervi azaltmaz. İşsizlik fonu da dahil olmak üzere eldeki bir fonun azalması bizi tedirgin eder. Çünkü onlar ekonomimiz için emniyet süboplarıdır. Tasarrufun bu kadar düşük olduğu bir yerde, yatırımların tasarrufa bağlı olarak yaşadığı bir yerde, tasarrufların yerli yersiz harcanmasına izin vermeyeceğiz. Dolayısıyla kamu, işveren, işçi kesimi hep beraber çağdaş demokrasilerde uygulanan en doğru yöntemi geliştirmeliyiz. Var olan statükoyu devam ettirirsek, reformcu bir zihniyeti hayata geçiremeyiz.

Başbakan olduktan sonra ilk yaptığım toplantı, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda bu heyetle birlikte taşeronlar meselesiydi. Bugünkü taşeronlar sistemi, gerçekten istismara dönüşmüş bir sistemdir. Şahsen benden, bu kadar Bakanlarımızı ve sistemi dinledikten sonra, taşeronluğun doğru bir sistem olduğu sözünü duymayacaksınız. Böyle bir şeyin olmaması veya ciddi şekilde reforme edilmesi lazımdır. Bu, bir yapısal bozukluktur. Taşeron sistemi içinde alt işverene verilen işlerde maliyet, temel yükümlü itibarıyla azalmakta iken; diğer tarafta da iş için bekleyen geniş kitleler, bir iş bulabilmek için bir şekilde sisteme katılmaktadırlar. Bu sistemi hep beraber düzeltereğiz. Bu sistem, Ak Parti'nin icat ettiği, Ak Parti döneminde çıkmış bir uygulama değildir; yasal düzenlemesi 1930'lara kadar dayanan, daha önceden gelen bir yöntemdir. Hizmet alma çağdaş bir sistemdir ama uygulanan taşeron sistemi çağdaş bir uygulama değildir. Eğer iş sağlıksa Sağlık Bakanlığı'ndaki doktorlar, hemşireler uğraşmalıdır, ancak iş temizlik ise hizmet alınması yöntemi tamamen çağdaştır. Ancak bunun istismarıyla ortaya çıkan, bugünkü taşeronluk yapısı çağ dışıdır; reforme edilmelidir. Bu ayrımı yaparsak hepimiz rahat ederiz. Ancak hizmet alım sistemi tümüyle yanlıştır dersek, bu sefer de devletin her bir detay işi bizzat kendisinin yapması ve bilmediği alanlara girip orada ayrı bir istismar alanı doğurmasına sebebiyet veririz.

Bir bakanın, Bakanlığa aldığı herkesin o bakanın milletvekili olduğu ilden olduğunu gördük. Ancak, bakan, Türkiye Cumhuriyeti'nin bakanı olmalıdır. Ben, Konya Milletvekiliyim ama Türkiye Cumhuriyeti Başbakanıyım. Seçimlere kadar Konya milletvekiliyimdir, daha sonrasında Konya ile Hakkâri arasında bir fark gözetmem, Konyalılar da benim bu özelliğimle gurur duymalıdır. Yanımda çalışan insana ehliyetiyle, liyakatiyle bakarım. Eğer hizmet alımı veya ihtisas alanlarına girmeden devlet işe almaya başlarsa, birçok Bakan, siyasi sebeplerle temizlikçi, güvenlikçi almaya başlayarak bütün bakanlığa kendi seçmenini doldurabilir. İlk defa 2014 yılında taşeronlarla ilgili bir düzenleme çıkardık. Bu düzenlemeyi, nasıl en iyi şekilde işleteceğimizi konuşmalıyız.

Bakanlar Kurulu'nda asli iş-tali iş ayrımını yapacağız. Bunu yaptığımız zaman da, taşeronların dışarıda kaldığına dair bir suçlamayla muhatap olmak istemeyiz. Asli işte çalışan kim varsa hepsini, alacağız. Olanların toplu sözleşme gibi hakları zaten tanınmıştır. Taşeron işçiler ile ilgili söz verdim ve sözümde sabitim. Niye yapılmadığını tetkik ettiğimde, oldukça dağınık bir tabloyla karşı karşıya olmamızdan kaynaklandığını

görüyorum. Şu anda 11 bin 350 toplu sözleşme yapılması gerekmektedir. Bunlar işçi sayısı değil, tek tek toplu sözleşme sayılarıdır. Bunlar anlaşılmadığı zaman da Yüksek Hakem Heyetine gitmektedir, Yüksek Hakem Heyetinin önünde toplu sözleşme dosyaları birikmektedir.

Bu nedenle, bu konuya Çalışma Bakanımız, Maliye Bakanımız birlikte çalışacağız. Kamu adına, asli işlerde çalışanların kadroya alınacağını söylüyorum. Asli olmayan işlerde çalışıp da asli hale dönüştürülmesi halinde ise o Bakanlığın iş alanının dışında olan yerlerde, toplu sözleşme hakkı da dâhil olmak üzere onların hakkını koruyacak her türlü tedbir alınacaktır. Yaklaşımımız bu şekildedir.

Belediyelerle ilgili ayrı bir sıkıntımız bulunmaktadır, bu konuya da hep beraber bakacağız, bir işçimizin dahi emeğini zayi etmeyeceğiz. Sağlık Bakanımız ilk sunduğunda hemşirelerin bazılarının taşeron üzerinden geldiğini, asli memur olarak gelen bir hemşire 1.300 TL alırken diğerinin 750 TL aldığını ifade etmişlerdi. Sistemdeki bunun gibi çarpıklıkları düzelteceğiz.

Bu ülkenin kaynaklarının çok zengin olmadığında, tek kaynağının insan kaynağı olduğunda anlaşmalıyız. Bunu heba eden teröre, niteliksiz eğitime karşı mücadele edeceğiz; çünkü hepimiz aynı gemideyiz. İşveren ne kadar çok kazanırsa işçiye o kadar fazla verecektir, devlete o kadar fazla vergi ödeyecektir. Devlet ne kadar etkin, üretken çalışırsa da, israf o kadar az olacaktır, kamuya o kadar fazla yatırım imkânı doğacaktır. İşçi ne kadar iyi çalışırsa, Türkiye'nin pastasından daha büyük pay alacaktır. Bütün bu mantıkla bakmalı ve birbirimizin iyi niyetine inanmalıyız. Devlet, bu birlikteliğin kurumsallaşmış halidir. Bu birlikteliği taçlandırarak kamu düzeni içinde yaşatan temel kurumdur. Nihayetinde, hepimiz hesap vereceğiz; kitle örgütleri kitleye, siyasetçi halka hesap verecektir. Bu çerçevede çözemeyeceğimiz sorun yoktur. Çalışma Meclisimizin bu sorunların çözümlerine vesile olmasını temenni ediyorum. Karşı karşıya olduğumuz değil, omuz omuza olduğumuz günlerin ümidi, duası, temennisiyle herkesi selamlıyorum.

SUNUCU: Sayın Başbakanımıza teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Sayın Başbakanımızı, Sayın Başbakan Yardımcımızı, Sayın Bakanımızı, Sayın TOBB Başkanımızı, sendikalarımızın genel başkanlarını ve Çalışma Genel Müdürümüzü; 11. Çalışma Meclisi toplantısının aile fotoğrafında yer almaya davet ediyorum.

Sayın Başbakanımıza ve saygıdeğer protokolümüze teşekkürlerimizi sunuyoruz. Sayın Başbakanımız yoğun programlarından ötürü aramızdan ayrılıyor, kendilerini saygıyla uğurluyoruz.

Değerli konuklar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen 11. Çalışma Meclisi 15 dakikalık aranın ardından istihdam politikalarını konu alan paneller devam edecektir. Katılımınız için teşekkür ediyor, saygılar sunuyoruz, sağ olunuz.





ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

11.

ÇALIŞMA MECLİSİ

İstihdam Politikaları

SUNUCU: Çalışma Meclisimizin değerli katılımcıları, hepinizi saygıyla selamlıyorum, toplantımızın bu bölümünde İstihdam Politikaları başlıklı panelimizi başlatıyorum. İlk konuşmacı olarak Prof. Dr. Fatih UŞAN’a söz vermek istiyorum.

Prof. Dr. Fatih UŞAN

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Sayın Başkan, Sayın Müsteşarım, kıymetli konuklar; Türkiye Cumhuriyeti’nde planlı ekonomi ile beraber istihdam politikaları gündeme geldi. Anayasal düzenlemesi olan kalkınma planlarıyla istihdam alanında bir takım ileriye dönük düzenlemeler yapıldı. Nihayet 2014 yılındaki Ulusal İstihdam Stratejisi ile beraber de Türkiye Cumhuriyeti’nin 2023 vizyonunun ortaya konduğu ve 2023 vizyonuna ulaşma açısından istihdam alanında neler yapılması gerektiği bu strateji belgesiyle gündeme getirilmiş oldu.

Kayıt dışı istihdamın sevindirici bir biçimde azalmış olduğunu gördük. Ben Ağustos itibarıyla 35,1 olarak tespit etmiştim ama bu oranın da altına indiğini bu ay itibarıyla görmüş olduk.

Aynı zamanda kadın çalışanlara yönelik bir takım tedbirlerin alındığını, genç işsizliğin de normal işsizliğe göre fazla olduğunu ama bu oranın da azalacağını söylemek mümkündür. Bir takım düzenlemeler yaparken, iş hukukçusu olarak birkaç aksayan yönü de ifade edeceğim. Aksayan yönlerden biri, biraz önce Sayın Başbakanın da vurguladığı gibi, İş Kanunun 2 nci Maddesindeki alt işverenlik müessesesidir. Burada aslında sorun bellidir, çözüm de bellidir. Bir takım başka çözümler de üretilebilir. Ancak, maalesef hayata bir türlü geçirilememektedir.

Aynı zamanda Yüksek Hakem Kurulu üyesi olarak görev ifa etmekteyim. Yüksek Hakem Kurulu’nun görevi, vazifesi çok artmıştır. Özellikle taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmesinden istifade etmelerine ilişkin düzenlemeden sonra, gerek Maliye Bakanlığı’nın, gerekse kamu işveren sendikalarının tutumları ve ilgili yönetmelik hükümleri çerçevesinde aksayan bir yön ortaya çıkmıştır. Bunun alelacele, behemehal düzeltilmesi gerektiği kanaatini taşımakta olduğumu bir kere daha vurgulamak istiyorum.

Kamuda kıdem tazminatı müessesesine ilişkin Başbakanımızın da ifade ettiği gibi, sorun bellidir, belki çözümde de ortak bir nokta bulunabilir. Özellikle özel sektör işverenleri açısından ya da özel sektörde çalışan işçiler açısından kıdem tazminatına ilişkin bir düzenlemenin yapılması gerektiği kanaatini taşımaktayız.

Son dönemde, esneklik konusundaki yaklaşımların, güvenceli bir şekilde sağlanması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçi kıdem tazminatını alamamaktadır. Ancak bazen örneğin özel okul öğretmenleri gibi yasal zorunluluk olarak çalışan kimseler bulunmaktadır, bu kişilerin kıdem tazminatına erişmesine ilişkin kanundan kaynaklanan bir durum vardır. Ancak bu konuda ek bir düzenleme yapılabilir.

Velhasıl istihdam verilerinin geçmişle kıyaslandığında iyi duruma doğru gittiği konusunda bir görünüş kaydettiğini ama bunun yine bir takım politikalarla desteklenmesi gerektiğini ifade etmekle sözlerime son verir, hepinize saygılar sunarım.

SUNUCU: Sayın Hocama teşekkür ederim, şimdi de Türk-İş temsilcisi Namık TAN Bey'e söz vermek istiyorum, buyurun Namık Bey.

Namık TAN

TÜRK-İŞ Temsilcisi

Sayın Başkan, teşekkür ederim. İstihdam politikaları bir ülkenin bana göre gelecek güvencesidir; çünkü istihdam olmadan, üretim olmadan, ihracat olmadan bu üçgen üçlü sacayağı gibidir- elbette ki işsizlik en büyük sorun olarak gündemde duracaktır.

Mevcut İş Kanunumuzun katı olduğuna yönelik yorumlar yapılıyor, ben bu görüşe hiç katılmıyorum. Bizim İş Kanunumuz esneklik üzerine inşa edilmiştir; çünkü iş, belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme yani alt işveren olarak ayrılmaktadır. Bunları topladığınız zaman, zaten istihdamın olabildiğince esnek olduğunu görüyorsunuz. Kaldı ki, Sayın Başbakan 11 bin 500 yüz taşeron alt iş sözleşmesinden söz ettiğine göre, alt işverenin ne kadar esnek bir çalışmaya zemin hazırladığını zaten hepimiz biliyoruz. Dolayısıyla, bunlar varken bir de özel istihdam bürolarını gündeme getirmenin çok tehlikeli olacağını düşünüyorum. Özel istihdam bürolarının çalışması konusunda zaten iş kanunumuzda İŞKUR'a görev verilmiştir, iş ve iş bulmada aracılık yapılmaktadır. Bu kurumlar bir işveren değil, bir aracı kurumdur; ama özel istihdam büroları oluşturulduğu zaman bunlar kendiliğinden bir işveren olacaktır ve İş Kanununun birçok işçiyi koruyan hükümleri devre dışı kalacaktır.

Kıdem tazminatıyla ilgili düşüncem, bir yıllık koşulun kaldırıldığı zaman herkesin yararlanmasının önünün açılacağıdır.

Diğer taraftan, alt işverenlerin gerçekten şu anda toplu sözleşme başta olmak üzere bir takım sorunları bulunmaktadır, örneğin kadro sorunları vardır. Kadro sorunu çözüldükten, 6552 sayılı Kanunun 10 ncu Maddesindeki dizayn yapıldıktan sonra, Bakanlar Kurulu, bu konudaki süreyi kısa tutarsa bu kanayan yara hem çözümlenmiş olacak hem de toplu sözleşmelerin Yüksek Hakem Kurulu'na gitme süreci sona ermiş olacaktır. Çünkü en iyi toplu sözleşme taraflar arasında yapılan toplu sözleşmedir. Onun için sosyal diyalog dediğimiz zaman da masada yapılan toplu sözleşmeyi daha çok tercih etmemiz gerekmektedir.

İş sağlığı güvenliği yönünden istihdam politikalarının, kısa dönemde bir maliyet hesabı vardır. Ama uzun döneme baktığımız zaman, işverenlerin bu işten daha kârlı çıkacağını, ileride ucuz işgücü maliyetleriyle karşılaşacağını, eğitime daha çok zaman ayıracağını ve güvenli bir iş ortamını sağlayacaklarını düşünmekteyiz. İş sağlığı ve güvenliği konusunu artık maliyet hesaplarıyla değil, güvenli istihdam politikalarıyla desteklememiz ve bu yönde teşvik etmemiz gerekmektedir.

İstihdam teşvikleri, gerçekten çok önemli bir başka konudur. Şu anda 6 tane önemli istihdam teşviki uygulanmaktadır, özellikle kadın ve gençler için uygulanan teşviklerin gerçekten uzatılması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin varlığını çok iyi bilmemiz gerekmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin varlığı, güvenceli ve gelecek garantisi olan işlerde çalışma isteği ve arzusu ile belki de en büyük tasarrufu bu alanda yapabiliriz. Çünkü sosyal güvenlik aynı zamanda bir tasarruf aracıdır, onun için sosyal güvenlik sistemimizin, özellikle aylıkların hesaplanmasıyla ilgili parametrelerin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Şuna dikkat çekmek istiyorum ki, belli bir ücretin altında, asgari ücret ve iki katı ücretle çalışan bir sigortalımız, dosya bazında aylığının düştüğünü şu anda ya biliyor ya bilmiyor; ama sistem düşürüyor. Dolayısıyla sigortalı çalışmayı özendirecek, aylığın düşmesini engelleyecek, yeni bir aylık hesaplama yöntemi getirilmelidir.

İşsizlik sigortasıyla ilgili şunu söyleyebiliriz; gerçekten işsizlik sigortasının özellikle yararlanma koşulları çok katıdır. Çünkü hem esnek çalışma deneyecek, hem 3 yılda 600 gün prim ödeme koşulunu aranacaktır. Ödenekler çok düşük, ödeme süresi kısadır; bunların da yeniden ele alınması gerekmektedir.

Kanunun 50 nci Maddesi, sigortalı işsizlerin yeniden işe dönmesini teşvik etmektedir, ancak bu sistem hiç çalışmamıştır; aldığım bilgiye göre 7-8 kişi işe dönmüştür. Buna da bir düzenleme getirmek gerekiyor.

İşgücü sayımıza baktığımız zaman, 27 milyon 156 bin çalışmamız vardır, işgücüne katılma oranı yüzde 52'dir. İşgücüne dâhil olamayan, en az 27-28 milyon, çok büyük bir nüfus kitlemiz bulunduğunda yanılmayalım. Tabi bunların bir bölümü eğitimde, öğretimde, ev işlerinde uğraşan kadınlarımız, yaşlılarımız ve emeklilerimizdir. Gençlere ve kadınlara yönelik istihdam politikalarını teşvik edecek düzenlemeleri, devamlılık şekline dönüştürmemiz gerekmektedir. Çünkü, gerçekten, kadın istihdam oranının işgücüne oranı yüzde 32'lerdedir. Çalışan sayısını artırdığımız zaman, anlamı olacaktır. Dolayısıyla işsizlik oranı yüzde 5'e düşse bile işgücü çok daralırsa, o zaman işsizlik oranını düşürdüğümüz zaman bu sorunu çözmemiş olacağız.

Son olarak da sendikalı işçilerin işten atılma baskısının istihdamı çok olumsuz etkilediğini belirtmek isterim. Sendika özgürlüğü, güvencesi var ama uygulamada ne yazık ki bunun özgürce kullanıldığını göremiyoruz.

Umarım gelecekte istihdam politikaları, çalışanların taleplerini, sosyal diyalogu pekiştirecek şekilde gelişir ve uzlaşma kültürünün de yerleşeceği bir süreç başlar.

SUNUCU: Namık Bey'e sunumlarından dolayı teşekkür ediyoruz.

Şimdi de Hak-İş temsilcisi Şahin SERİM'e sözü veriyorum, buyurun.

Şahin SERİM

HAK-İŞ Temsilcisi

Herkese iyi akşamlar, her hafta birçok gün birlikte olduğumuz çalışma arkadaşlarımızdan oluşan teknik bir heyet salonda kaldı. Sayın Başbakanın dediği gibi omuz omuza çalıştığımız bütün arkadaşlar kaldı. Sayın Başkan, söz verdiğiniz için teşekkür ediyorum. Ben, burada, kadın ve genç istihdamı konusunda yaptığım hazırlığı sizlerle paylaşmak istiyorum.

Günümüz çalışma hayatında toplumsal ve siyasal yaşamda sahip oldukları hakları en iyi biçimde kullanan kadınlar ve gençler, ülkelerinin kalkınmasına, gelişmesine ve çağdaşlaşmasına büyük katkı sağlamaktadırlar. Bu bağlamda, özellikle kadın ve genç istihdamını arttırmaya yönelik teşvikleri, düzenlemeleri, esnek çalışma modellerini, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini içeren “kadın odaklı” ve “genç odaklı” yeni politika ve stratejilere ihtiyacımız bulunmaktadır.

Uluslararası referanslar ve iç hukuk düzenlemeleri kadınlara ne kadar ileri haklar tanırsa tanısın, sorun daha çok kültürel gelenekler, alışkanlıklar ve ezberlerle ilgilidir.

Avrupa Birliği sosyal politikasının temel amaçlarından biri, cinsiyet eşitliği ilkesidir. Üye ve aday ülkeler, bu ilkenin “bir insan hakkı, sosyal adalet ve demokratik temsil sorunu” olduğunu algılamış, bunu toplumsal sisteme yansıtmak için çalışmalar sürdürmüş ve halen sürdürmektedirler.

Birleşmiş Milletler’in Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) 11 nci Maddesi gereğince üye ülkeler, kadınların çalışma haklarını güvence altına almak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Söz konusu sözleşmeyi, Türkiye 1985 yılında imzalamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, kadın istihdamını destekleyen, kadınların çalışma koşullarını iyileştiren, kadınları ayrımcılığa karşı koruyan temel sözleşmelerdir. Türkiye, bu sözleşmeleri imzalamış, ayrıca kadın ve erkekler için eşit fırsatların sağlanmasını hedefleyen Avrupa Sosyal Şartı’nı kabul etmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 27 ile halen yeterli ve istenen düzeyde değildir. 2023 yılına kadar yüzde 35 oranı hedeflenmiştir. Kadınların işgücüne katılımına bakıldığında dünya ortalamasının yüzde 52, üyesi olduğumuz OECD ortalamasının ise yüzde 62 olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda, Türkiye’de çalışma hayatında kadınların istihdamını korumak ve desteklemek için çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar daha çok yasa ve düzenlemeler şeklinde görülmektedir. Bunlardan en önemlisi doğum yapan kadınların yarı zamanlı çalışmasının desteklenmesidir. Getirilen düzenleme ile doğum yaptığı süreçte kadın istihdamda kalarak belirli sürelerde esnek çalışabilmesinin önü açılacaktır.

Ayrıca, İş Kanunu’nda, Türk Ceza Kanunu’nda ve Medeni Kanun’da çok önemli düzenlemeler yapılmıştır. Yaş sınırı aranmaksızın tüm kadınlarımızın istihdamını teşvik etmek amacıyla bazı düzenlemeler hayata geçirilmiştir. TBMM’de Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun kurulması ise önemli bir milattır. Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesi de Türkiye açısından son derece önemlidir.

Gelenen durum itibarıyla her türlü yasal düzenlemeye rağmen hala kadınların işgücüne katılımı, hedeflerin çok altındadır. Bunu aşabilmenin yolu da yasalardan çok, algıları değiştirmekle mümkündür. Bunun için toplumsal zihniyet devrimine ihtiyaç vardır.

Tarih boyunca dünya nüfusunun yarısını kadınlar oluşturmuşlardır. Bununla birlikte tarih boyunca kadına atfedilen roller çağımıza kadar süregelmiştir. Kadınlar, sosyal ve ekonomik yaşamın önemli bir parçası olmasına rağmen iş hayatında bunun karşılığını alamamıştır.

Atılan adımlara rağmen ülkemizde kadınlar işgücü piyasasında “düzgün olmayan işler” olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Kadınlar sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri ve ağır iş şartları gibi olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasına girememektedirler. İşgücü piyasasına katılamamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, kadınların yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır.

Türkiye’de kreşlerin ve gündüz bakımevlerinin halen yeterli sayıya ulaşamaması nedeniyle, çalışan annelerin en büyük sorunu çocuk bakımıdır. Eğitimi ve dolayısıyla maaşı düşük olan kadınlarda, çalışmanın getirisi çocuk bakımının maliyetine oranla daha düşüktür. Bu nedenle kadınların işgücüne katılım kararı çalışma ya da çocuk bakma şeklinde bir tereddüt doğurmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, kadınların işgücüne katılımı, çocuk bakımına erişimiyle artmaktadır.

Kadınlar, özellikle kırsal kesimde, eğitim ve istihdam fırsatlarına erişememektedirler. Halen okuma-yazma bilmeyen, örgün ve yaygın eğitim imkânlarından yararlanamayan büyük bir kitle vardır. Dolayısıyla, kadınlar, işgücü piyasasının ihtiyacı olan herhangi bilgi, beceri ve niteliğe sahip değildirler.

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2013 yılı sonuçlarına göre 6 ve üzeri yaş grubunda 2.654.643 kişi okuma-yazma bilmemekte olup, bunların 2.205.315'ini kadınlar oluşturmaktadır. 6-24 yaş grubunda okuma-yazma bilmeyen 81.454 kadın bulunmaktadır. Ayrıca, ülkemizde okuma-yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen 7,5 milyondan fazla kadın bulunmaktadır.

Tablo-1: Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+Yaş) 2013 Türkiye

Bitirilen eğitim düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	2.654.643	449.328	2.205.315
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	14.053.831	6.459.316	7.594.515
İlkokul mezunu	14.994.232	6.454.722	8.539.510
İlköğretim mezunu	13.018.720	7.317.838	5.700.882
Ortaokul veya dengi okul mezunu	2.828.299	1.720.425	1.107.874
Lise veya dengi okul mezunu	12.085.335	6.976.694	5.108.641
Yüksekokul veya fakülte mezunu	6.706.780	3.762.530	2.944.250
Yüksek lisans mezunu	532.757	313.397	219.360
Doktora mezunu	154.180	93.407	60.773
Bilinmeyen	1.706.368	873.453	832.915
Toplam	68.735.145	34.421.110	34.314.035

Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Eğitim, Kültür ve Spor Veri Tabanı 2013 Sonuçları

Eğitim düzeyinin düşüklüğü ve kayıtlı sektördeki istihdam imkânlarının sınırlı olması, kadın işgücünün kayıt dışı sektörde düşük ücretle, sosyal güvenceden yoksun şekilde istihdam edilmesine yol açmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır.

Yasalarda, kadınların çalışma yaşamına girmesi ya da girdiklerinden sonra işe devamları konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak, belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşilmektedir.

Kadın işgücü, ucuz emek olarak emek-yoğun işkolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Tarım sektöründeki kadınlar, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları, düzenli gelirden yoksun kalmaları ve gelir azlığı nedenleriyle, yasal bir engel bulunmamasına rağmen, sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler.

Çalışma yaşamına girebilen kadınların kısa sürede işten ayrılmaları veya kariyerlerinde yükselmemelerinin temel nedeni, kadın çalışanların ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda yaşadıkları sorunlardır.

Aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi görevler, yalnızca kadınlara biçilen yükümlülüklerdir. Kadına biçilen bu rol, kadının istihdama katılımında büyük engeldir. Bakım hizmetlerine erişim, kadınların işgücü piyasasıyla ve hatta yaygın eğitim imkanlarıyla bütünleşmesinde temel sorundur.

Bu nedenle; kadın istihdamı ile doğrudan ilgili olan, ancak Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olan 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 177 sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi, 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi ve 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi onaylanarak iç hukukumuzda ilgili düzenlemeler yapılmalıdır.

Kadınların kayıt dışı istihdamı azaltılarak, insana yakışır işlerin çoğaltılmasına hizmet edecek mekanizmalar geliştirilmelidir. Bu kapsamda, kadın odaklı hedef ve stratejilerin yer alacağı ulusal bir strateji çerçevesinde bir Kadın İstihdamı Eylem Planı hazırlanmalıdır. Ülkemizde 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinin çocuk bakım hizmetleri sunması zorunludur. Bu zorunluluğun çalışan kadın sayısına bağlanmış olması işverenleri erkek çalışan istihdam etmeye teşvik etmektedir. İşyerlerini zorunlu tutmak yerine, çocuk bakım hizmeti sağlayan işyerlerine teşvik verilmeli veya çocuğu olan genç kadın işçilere çocuk bakım yardımı yapılmalıdır.

Bakım hizmetlerinin toplumsal bir sorumluluk olduğunun bilinciyle, başta yerel yönetimler olmak üzere, yerel ve merkezi kamu idaresinin bu alanda hizmet sunması önemli bir adım olacaktır. Bu konuda, sığınma evi örneğinde olduğu gibi, 50 bin üzeri nüfusa sahip belediyelere kreş açma zorunluluğu getirilmesi düşünülmelidir.

Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ile kadının iş hayatındaki yeri ve konumu güçlenecektir. Üreten kadının örgütlenme ve siyaset yapma kabiliyeti gelişecektir. Bu nedenle, kadınların eğitim imkanlarının geliştirilmesi için daha çok çaba sarf edilmelidir. Kadınlara işgücü piyasasının talep ettiği beceriler ve yetkinlikler kazandırılmalıdır.

Kadınların mesleki eğitime yönlendirilmesi için mesleki eğitimin kalitesi yükseltilerek, mesleki eğitim mezunlarının tercih edilebilirliği artırılmalı, ayrıca genel lise eğitimi yerine meslek eğitimine ağırlık verilmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan mesleki eğitim modüllerinde toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu yapılmalıdır.

Çalışan kadınlara yönelik yaygın eğitim imkanları arttırılmalıdır. Bu amaçla, özellikle çalışan annelerin eğitimlerinde çocuk bakımını da içeren ortamlar sağlanmalıdır.

Kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulamaya konan teşvik mekanizmalarının etkinliği düzenli olarak ölçülmeli, aksayan yönleri tespit edilerek değerlendirilmelidir. Kadınlar açısından beklenen ölçüde etki yaratmayan uygulamaların izleme-değerlendirme-revizyon döngüsüyle geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Ebeveyn izni sürelerinin, Avrupa Birliği düzeyinde olduğu gibi tüm sosyal tarafların katılımıyla ele alınması gerekmektedir. Çalışanlar için ebeveyn izninin getirilmesi durumunda, söz konusu izin, halen mevzuatımızda yer alan 16 haftalık ücretli ve 6 ay ücretsiz doğum izni sürelerine babaları da dahil edecek şekilde arttırılmalıdır. Ebeveyn izninin ücretli olması ve ücretin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmasını sağlayacak düzenleme yapılmalıdır.

Bağımsız, idari ve mali özerk yapıya sahip katılımcı bir “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu” kurulmalıdır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın, tüm insanlara eşit muameleyi sağlayacak, analiz edecek, izleyecek ve destekleyecek olan bu kurumun kurulması, Avrupa Birliği Direktiflerinde de (2002/73) önemle tavsiye edilmektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan fırsat eşitsizliği ve ayrımcılıkla ilgili konularda, kişilere danışma ve yönlendirme hizmetleri verebilecek, sorunların yargı aşamasından önce sulh yoluyla çözülmesini sağlayacak bir mekanizma, özellikle mağdur genç kadın işçiler için son derece önemlidir.

Kadın girişimciler, eğitim, vergi, kredi, finansman, teknoloji, işletme ve pazarlama konularında desteklenmeli ve gelişmeleri sağlanmalıdır. Avrupa Birliği ülkelerinde mikro işletmelere uygulanan, istihdam başına bir yıl faizsiz kredi ve sigorta primi desteği, iş değiştirme teşviki, araştırma-geliştirme yardımı vb. çağdaş destekleme modelleri benimsenmelidir. Ayrıca, kadın girişimcilere yönelik danışmanlık hizmetleri geliştirilmelidir.

Okuma-yazma bilmeyen tüm kadınlara okuma-yazma becerisi kazandırılarak istihdama girebilmeleri sağlanmalıdır.

Kız çocuklarının okullaşma oranları artırılmalıdır. Zorunlu eğitimini tamamlamaları için düzenli gelirden yoksun ailelere doğrudan maddi destek verilmelidir. Özellikle kız çocuklarının okul terklerinin önlenmesi için projeler geliştirilmelidir.

Mevcut Sosyal Güvenlik Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunumuzun 4 üncü Maddesi, 50’den az işçi çalıştıran tarım işyerleri gibi bazı sektör ya da grupları Kanunun kapsamı dışında bırakmaktadır. Avrupa Birliği Müktesebatı ise belirli bir ölçek veya özellikteki işletmelere yönelik istisnaların tanınmasına izin vermemektedir. Bu nedenle, İş Kanununun

kapsamının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Genç kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları tarım sektörüne yönelik “Tarım İş Kanunu” çıkarılmalıdır.

Tarım sektöründeki düşük verimlilik, ücretsiz aile işçiliği, kendine zor yeten ve ihtisaslaşmamış çiftçilik, sosyal ve ekonomik açıdan dışlanmışlık ve kayıt dışı ekonomi sorunlarına çözüm bulunmalıdır. Bu yaklaşım, kırsal kesimden kent merkezlerine yapılan genç kadın göçünün önlenmesine de yardımcı olacaktır. Kırsal alanlarda mesleki eğitimin niteliğinin ve niceliğinin artırılması, öğrencilerin eğitim masraflarının desteklenmesi, gelir getirici faaliyetlerin çeşitlendirilmesi, rekabet gücünün geliştirilmesi, organik tarım, kırsal turizm, modern hayvancılık, su ürünleri yetiştiriciliği, meyve, sebze ve kesme çiçek üretimi, ürün pazarlama ve işleme gibi yüksek katma değer oluşturan faaliyetler ile kırsal kesim genç kadınlarına yeni düzgün iş fırsatları yaratılması sağlanmalıdır.

Kooperatifleşme, kadınların sosyal güvenlik ve istihdam ile ilişkili sorunlarının çözümü için önemli bir araçtır. Sendikal örgütlenme yanında diğer örgütlenmelere de özel önem verilmelidir. Bu nedenle, kooperatifçilik başta olmak üzere, çeşitli örgütlenmelerin mali ve idari/bürokratik yükleri azaltılmalıdır. Kadınların kooperatif kurmalarına yardımcı olacak mekanizmaların devreye sokulması, bilgiye erişim imkanlarının artırılması gerekmektedir. Kırsal kesimdeki kadınların kooperatifleşme yolu ile örgütlenmesinin önünün açılması, kırsal kalkınmanın gelişmesi açısından önemlidir. Ayrıca, tarım kooperatiflerine kadın kotası konmalıdır.

Kadınların iş arama süreçlerine ilişkin danışmanlık ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılmalı ve kadınların bu hizmete erişimini kolaylaştıracak mekanizmalar geliştirilmelidir.

Ev hizmetleri ve bakım sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğu kadındır. Söz konusu işlerin çalışma statüleri ve koşulları düzenlenmeli, sosyal güvence kapsamında yer almalarını sağlayacak yasal çerçeve geliştirilmelidir.

Aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri, sadece kadınların sorumluluğunda gören anlayış yerine, bu sorumlulukların paylaşıldığı bir yaklaşım benimsenmelidir.

Göç eden veya etmiş kişilere yönelik olarak temel yaşam becerileri, kent yaşamına adaptasyon konulu pilot uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

Staj imkanları geliştirilerek, genç kadınların çalışma hayatı ile tanışması sağlanmalıdır. Staj imkanları süre, nitelik ve nicelik olarak artırılmalı, staj sözleşmesi ve şartları geliştirilmelidir. Engelli kadınlar dikkate alınarak, sektörel düzeyde istihdam edilebilirlik şartlarının belirlenmesine yönelik işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmalı, engelli veya genç kadınlara ilişkin eğitim programları buna göre geliştirilmelidir.

Kamu ve meslek örgütleri ile sendikalar, kadınları işgücü piyasası ve istihdama ilişkin mevzuat ve uygulamalar konusunda bilgilendirecek destek programlarını ve uygulamaları artırmalıdır.

Sunumumun ikinci bölümünde ise istihdam politikaları ile genç istihdamı arasındaki ilişki vurgulayacak ve genç istihdamı için politika önerileri sıralayacağım.

Türkiye’de genel anlamda işsizlik ve özelde genç işsizliği, kriz döneminde tetiklenmiş olmakla birlikte, yapısal bir sorundur. İstihdamsız büyüme, Türkiye ekonomisinin temel özelliklerinden olmuştur. Somut bir örnek verecek olursak, Türkiye ekonomisi, 2012 yılında yüzde 2,1, 2013 yılında yüzde 4,1, 2014 yılında yüzde 3 olmak üzere son 3 yılda yüzde 9,47 oranında büyümüştür. Aynı dönemlerde istihdam ancak yüzde 2,46 oranında artmıştır. Ekonominin istihdam yaratma performansı düşük kalmıştır. Son 10 yılda ekonomik büyümenin yüzde 7'lere ulaştığı dönemlerde bile işsizlik oranı yüzde 10'un altına gerileyememiştir. Mevcut yapısal sorunlara küresel krizin eklenmesiyle birlikte işsizlik oranı rekor düzeylerde artmış, gençlerin işgücü piyasasındaki kırılganlığı daha da belirginleşmiştir.

Ülkemizde kayıt dışı istihdam, insana yakışır iş ilkesinden uzaklaşılmasına neden olmaktadır. Özellikle kriz nedeniyle hanedeki gelir azalışını telafi etmek üzere, normalde işgücünde olmayan kadınların ve diğer aile bireylerinin kayıt dışı işlerde çalışmaya başlamaları, kayıt dışılığı artırmaktadır. 2014 yılı sonunda herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı yüzde 33,2 olarak tespit edilmiştir.

2004-2014 yılları arasında geçen 10 yılda Türkiye’de istihdam 21,8 milyondan 25,7 milyona çıkmıştır. İstihdama katılanlar 4 milyon artmıştır. Ancak 2004 Aralık ayında yüzde 19,9 olan genç işsizlik oranı, 2014 Aralık ayında yüzde 20,2’ye yükselmiştir. Dolayısıyla, geçen 10 yılda istihdamda göreceli bir artış yaşanırken gençlerin işsizlik oranı gerilememiştir. Gençler, istihdama girememeye devam etmektedirler. Genel işsizlik oranı, 2014 yılı sonunda yüzde 10,9 seviyesinde iken; genç işsizlik oranı, aynı dönemde erkeklerde yüzde 18,9, kadınlarda yüzde 22,6 olmak üzere toplamda yüzde 20,2 olarak tespit edilmiştir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de gençlerin karşılaştıkları temel problemlerden biri, eğitim dönemini tamamlayıp işgücü piyasasına ilk girişlerinde ortaya çıkmaktadır. İş arama konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmama, mesleklerin tanıtılmaması, rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yetersizliği ve deneyim eksikliği gibi nedenlerle gençler iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

İşsizlikle erken yaşta ve kimi zaman uzun süreli olarak karşılaşılması, özgüven kaybına ve bazı yeterliliklerin yitirilmesine yol açmaktadır. Uzunca bir dönem işsiz kalan gençler, ya kayıt dışı sektörde sosyal haklardan yoksun biçimde düşük gelirle çalışmakta ya da iş aramaktan vazgeçerek kendilerini ilerleyen yıllarda ciddi sorunlarla karşı karşıya bulmaktadırlar. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü, “Gençlerin İstihdamında Küresel

Eğilimler 2010" başlıklı raporunda, özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde işgücü piyasasına girişte yaşanan zorlukların gençler üzerinde kalıcı olumsuz etkiler bıraktığı vurgulanarak, bu durumun "kendisini işgücü piyasasından tamamen dışlamış bir kayıp nesil" yaratmasından endişe duyulduğu belirtilmiştir.

Nitekim, genç işsizliği nedeniyle toplumların ödediği en ağır bedel, gençlerin kendisini gerçekleştirmelerine ve üretime katkıda bulunmalarına olanak tanımayan bir topluma duydukları tepkidir. Topluma ve demokratik süreçlere yabancılaşan gençler, suça yönelmektedirler.

Bilgi çağı olarak nitelendirdiğimiz bu yeni dönemde, bilgi ve beceri seviyesi yüksek, değişikliklere hızla adapte olabilen, yaratıcı, öngörü ve inisiyatif sahibi gençler, hiç kuşkusuz ülkemizin geleceğinin yaratılmasında giderek daha önemli bir güç haline gelmektedirler.

Ülkemiz işgücü piyasasındaki gençlerin profili, bazı temel özellikler çerçevesinde çizilebilmektedir. Bunlar; işgücüne katılma ve istihdam oranları düşük, işsizlik oranları yüksektir. Tarım dışı işsizlik oranı ve kentsel işsizlik oranı yüksektir. Eğitim düzeyi, bilgi ve beceri seviyesi, her geçen sene yükselmekle beraber, yetersiz boyutlardadır. Gençlerin sahip oldukları vasıflar ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk, gençlerin işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır. Gençler işgücü piyasasına girişte nitelik sorunları nedeniyle genellikle kayıt dışı istihdamla karşı karşıya kalmaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim, gençlerin, işgücü piyasasının taleplerine uygun nitelik ve vasıfta yetişmelerini sağlayarak istihdama geçişlerinin kolaylaşması açısından önem taşımaktadır. Mesleki ve teknik eğitim sisteminde eğitimin kalitesi, arz-talep uyumsuzlukları ile talep yetersizliği, gençlerin istihdamı açısından başlıca sorunları oluşturmaktadır. Mesleki eğitime yönelik toplumsal ilgi halen zayıftır ve bunu artırmaya yönelik tanıtım çalışmaları yeterince yapılamamakta; mezunlar açısından ara elaman olarak işgücü piyasasına girmek yerine yükseköğrenime geçiş beklentisi devam etmektedir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki arz kapasitesinin, alanlara ve bölgelere göre dağılımı sağlıklı bir şekilde yapılandırılamamıştır. Diğer yandan, eğitim kurumlarının teknik donanımları, modüler yaklaşımla hazırlanan öğretim programlarının beklentilerine göre yapılandırılamamıştır. Öte yandan, örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarından verilen diploma veya belgelerle, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin tanınırlığı ve geçerliği sağlanamamış; enformel yollardan edinilen becerilerin belgelendirilmesine ilişkin süreçler henüz tamamlanamamıştır. Eğitimde kalite ve güvence sisteminin kurulup işletilmesi için okullar arasında asgari anlayış birliği ve standartlar henüz oluşturulamamıştır. Okullaşma oranları, OECD ve AB ülkeleri ortalamalarının altındadır.

Diğer yandan, işsiz kesime yönelik istihdam olanaklarını artırmada önemli bir araç olarak görebileğimiz girişimcilik faaliyetleri oldukça sınırlı kalmaktadır.

Etkin aktif işgücü politikaları yoluyla bireylerin mesleki beceri ve nitelik düzeyinin artırılması, iş arama ve iş danışmanlığı hizmetleri ile bireylerin kendi niteliklerine uygun işlere yönlendirilmesi ve girişimciliğin geliştirilmesi, gençlerin istihdamını artırmadaki başlıca politikalarlardır.

Kırda tarım dışı istihdam olanaklarını artırmak amacıyla, özellikle gençlerin ve kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesinin yanı sıra, katma değeri yüksek tarım ve tarım dışı faaliyetlerde istihdam imkanlarını harekete geçirebilecek kırsal kalkınma çalışmaları önem kazanmaktadır.

Gençlik için iyi hedeflenmiş, bütünlüklü politikalara ihtiyaç vardır. Genç işsizliği ile mücadelede hangi politikaların uygulanacağı konusunda, genç işsizliğinin nedenleri belirleyici olmalıdır. Gençlerin sosyal dışlanma ve ayrımcılığa karşı korunması, insana yakışır çalışma koşullarına sahip olmaları, ayrımcılığa maruz kalmamalarını garantileyecek nitelikteki işler temel öncelik olmalıdır. Gençlere kendilerini etkileyen politikaları geliştirebilmeleri için söz hakkı verilmelidir. Kendi geleceklerinin şekillenmesinde gençlerin katılımı son derece önemlidir.

Öte yandan, genç işsizliğini önlemeye ve genç istihdamını artırmaya yönelik politikalar belirlenirken Türkiye'nin demografik yapısı, işgücü piyasasının kendine özgü sorunları, güçlü ve zayıf yönleri ile engel ve fırsatları göz önüne alınmalıdır. Uzun vadede kadınların eğitime ve işgücüne katılmalarını engelleyen eşitsizlikleri ortadan kaldıracak, kırdan kente göçün gençler üzerindeki olumsuz sonuçlarını azaltacak, ortalama eğitim süresini yükseltecek bütüncül politikalar uygulanmalıdır. Sorunların çok büyük oranda yapısal olduğu akıllarda tutulmalı, yapısal sorunları hedefleyen politikalara ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır.

Genç işgücü ülkeler açısından önemli bir kaynaktır. Ancak, bu kaynak işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak, nitelikli, bilgi ve beceri düzeyi yüksek bir yapıya kavuşturulabildiği takdirde ülkeler açısından avantaj yaratacak bir değer haline gelecektir. Aksi halde ekonomik ve sosyal problemlerin kaynağı haline dönüşmektedir.

Bu nedenlerle, bir Ulusal Gençlik İstihdam Stratejisi geliştirilmelidir. Bu Strateji, Avrupa Birliği katılım sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum bakımından ve Gençlik İstihdam Ağı'nın belirlediği çerçeve doğrultusunda atılması gereken önemli bir adım olacaktır. Ekonomik büyüme hedefleri ile birlikte gençlerin işgücü piyasasına girmelerini hedefleyen özel politikalar bir arada uygulanmalıdır.

Gençlerimizin istihdam edilebilirliğinin artırılabilmesi için her şeyden önce işgücü piyasasının gerekliliklerine uygun niteliklere kavuşmaları sağlanmalıdır.

Gençlerin mesleki eğitime yönlendirilmesi için mevcut fırsatların ve güçlü yönlerin tanıtımı yapılmalı, mesleki eğitimin kalitesi yükseltilerek mesleki eğitim mezunlarının tercih edilebilirliği artırılmalı, genel lise eğitimi yerine meslek eğitimine ağırlık verilmelidir. Eğitim-istihdam ilişkisi, ekonominin işgücü talebi göz önüne alınarak yeniden biçimlendirilmelidir. Eğitim sistemi, bilgi ekonomisinin ihtiyaçlarına odaklanmalı, gençlerin üretken istihdam için gerekli yüksek becerilerle donatılmaları sağlanmalıdır. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan niteliklerin kazandırılmasına özen gösterilmelidir.

Küresel rekabette sektörlerin gücünü artırmak ve daha nitelikli insan gücünü yetiştirmek amacıyla sektörle işbirliği gelişmiş, esnek ve modüler program çeşitliliğine sahip, teknolojik altyapısı güçlü, talep artırıcı tedbirler uygulamaya konulmalıdır. Mesleki eğitimde, sanayi ve hizmet sektörleri dikkate alınarak program türünü esas alan ve programlar arasında kolaylıkla geçişlerin yapılabildiği bir yapı güçlendirilmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yatay ve dikey geçişlere imkan veren bir rehberlik ve yönlendirme hizmeti geliştirilmeli ve bireyin okula, alana-programa, mesleğe ve işe yöneltilmesini etkin kılacak bir sistem oluşturulmalıdır.

Gençlerin işgücü piyasasına daha nitelikli olarak katılmalarını sağlamak amacıyla ortaöğretimde cinsiyet ve bölgesel farklılıkları giderici bir biçimde okullaşma oranı artırılmalıdır. Bunun yanı sıra okulu terk oranlarını azaltıcı tedbirler alınmalıdır.

Ulusal mesleki eğitim sistemini oluşturan ulusal meslek standartları, ulusal mesleki yeterlikler, ölçme ve değerlendirme, sertifikalandırma, kredilendirme ile mesleki tanıtım ve yönlendirme ile ilgili çalışmalar tamamlanarak uygulamaya konulmalıdır.

Mesleki eğitim ve öğretim sistemlerinin modernizasyonu ile bilgi tabanlı topluma entegrasyonu için kurumlar arası eşgüdümün etkin olduğu bir sistem kurulmalıdır. Meslek yüksekokullarının, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının uyguladığı programların entegrasyonu güçlendirilmelidir.

Genç girişimciler, eğitim, vergi, kredi, finansman, teknoloji, işletme ve pazarlama konularında desteklenmeli ve gelişmeleri sağlanmalıdır. Avrupa Birliği ülkelerinde mikro işletmelere uygulanan, istihdam başına 1 yıl faizsiz kredi ve sigorta primi desteği, iş değiştirme teşviki, araştırma-geliştirme yardımı vb. çağdaş destekleme modelleri ülkemizde de benimsenmelidir. Ayrıca, genç girişimcilere yönelik danışmanlık hizmetleri geliştirilmelidir.

Genç çiftçilerin girişimciliğinin desteklenmesi için projeler değerlendirilirken, genç odaklı projelere öncelik verilmelidir.

Odalar, meslek kuruluşları ile işçi ve işveren kuruluşlarının mesleki teknik eğitime daha fazla öncelik vermeleri sağlanarak eğitimlerin işçi ve işveren kuruluşları ile eğitim kurumları işbirliğinde verilmesi sağlanmalıdır. Hayat boyu öğrenme çerçevesinde, öğrenimini tamamlamak isteyenler ile bireysel gelişimlerini sağlamak ve/veya yeni mesleki yeterlikler kazanmak isteyenlerin eğitime erişimi kolaylaştırılmalıdır.

Gençlik kuruluşlarının ulusal ve yerel düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarına katılımı ve temsili sağlanmalıdır.

Staj imkanları geliştirilerek gençlerin çalışma hayatı ile tanışması sağlanmalıdır. Staj imkanları süre, nitelik ve nicelik olarak artırılmalı, staj sözleşmesi ve şartları geliştirilmelidir. Staj olgusunun "çalışan" statüsü ile karıştırılmaması yönünde önlemler alınmalıdır. Sektör-üniversite işbirliği geliştirilmeli, staj ve burs olanakları ve firma/sektör tanıma programları artırılmalıdır.

Engelli gençler dikkate alınarak sektörel düzeyde istihdam edilebilirlik şartlarının belirlenmesine yönelik işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmalı ve engelli gençlere ilişkin eğitim programları buna göre geliştirilmelidir.

İşgücü piyasasına başarılı bir geçiş sağlayamayan bazı gençlere (okulu terk edenler, üniversiteye giremeyen orta öğretim mezunu gençler gibi) yönelik beceri eğitimlerinin güçlendirilmesi ve aktif işgücü piyasası programlarının işgücü piyasasına girişte en büyük sorunları yaşayan dezavantajlı gençlere (daha az eğitilmiş olanlar, düşük gelirli ailelerden gelen gençler, kadınlar) odaklandırılması yoluyla, yeni bir başlangıç yapabilmeleri için ikinci şans verilmelidir.

Genç bilim insanlarına ve uzmanlara yurt dışında sağlanan elverişli ortam ülkelerinde temin edilmeli, istihdam olanakları cazip hale getirilerek beyin göçü tersine çevrilmelidir. Kamu ve meslek örgütleri ile sendikalar, gençleri işgücü piyasası ve istihdama ilişkin mevzuat ve uygulamalar konusunda bilgilendirecek destek programlarını ve uygulamalarını artırmalıdır.

Gençlerimizin istihdama kazandırılması ve çalışma isteğinin gelire dönüştürülmesi için yerel olanaklar kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşlarının işbirliğiyle projelendirilerek değerlendirilmelidir.

Fiili çalışma süreleri yasal sınırlara çekilerek yeni istihdam alanları yaratılmalıdır.

Kamuda ve özel sektörde gençlerin istihdamına yönelik pozitif ayrımcılık gözetilmeli ve bu anlayış sürdürülebilir olmalıdır.

Bu konuların bazıları, hükümetin 3 aylık, 6 aylık ve 1 yıllık hedeflerinde bulunmaktadır. Bu hedefleri destekliyoruz ve takipçisi olacağız. Ancak bu panelden sonra iş bitmemektedir. Biz örgütler olarak, altına imza atacağımız bir sonuç bildirgesi hazırlamak durumundayız. Ben sonuç bildirgesi için iki konunun altını ısrarla çizmek isterim; bunlardan ilki Çalışma Meclisi'nde tüm konunun iç güvenlik ve dış güvenlik, yani istikrar ve güvenlik üzerine düğümlendiğidir. Esnek çalışmayı, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi verme yetkisini, taşeronları, kıdem tazminatını hallederiz ancak önce halletmemiz gereken konu iç güvenlik ve dış güveniktir denmiştir. Dolayısıyla bu kadar üzerinde durulan bir konunun bildirgeye geçmesinde büyük fayda vardır.

Sonuç bildirgesi için altını çezeceğim ikinci konu ise 2016 yılının birinci gündemi olan geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacılardır. Bu kişilerin, özellikle Doğu ve Güneydoğu'da istihdam piyasalarına olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Buradaki bütün kamplar, geçici koruma statüsüyle ilgili mülkiye amirlerden bir düzenleme beklemektedir. Bu düzenlemeyle ilgili en azından bir temenninin, bir hedefin 11. Çalışma Meclisinin sonuç bildirgesinde yer almasını rica ediyorum. Bu cümleyi, Harran Kampı'ndaki, Nizip Kampı'ndaki, Kilis Kampı'ndaki, İŞKUR'daki, Çalışma Bölge Müdürlüğü'ndeki, işverenler ve işçi sendikalarındaki arkadaşlarımız beklemektedirler. Bu kişilerin, ne mesleki eğitime, ne de sosyal güvenlik sistemine kayıt edebilecek bir özellikleri yoktur. Bu nedenle, bu sorunun nasıl çözüleceği konusunda bir hedefin sonuç bildirgesinde yer almasını isteriz. Çok teşekkür ediyorum.

SUNUCU: Şahin Bey'e teşekkür ediyoruz.

Konuşma sırası DİSK Temsilcisi Onur BAKIR Bey'dedir, buyurun Onur Bey.

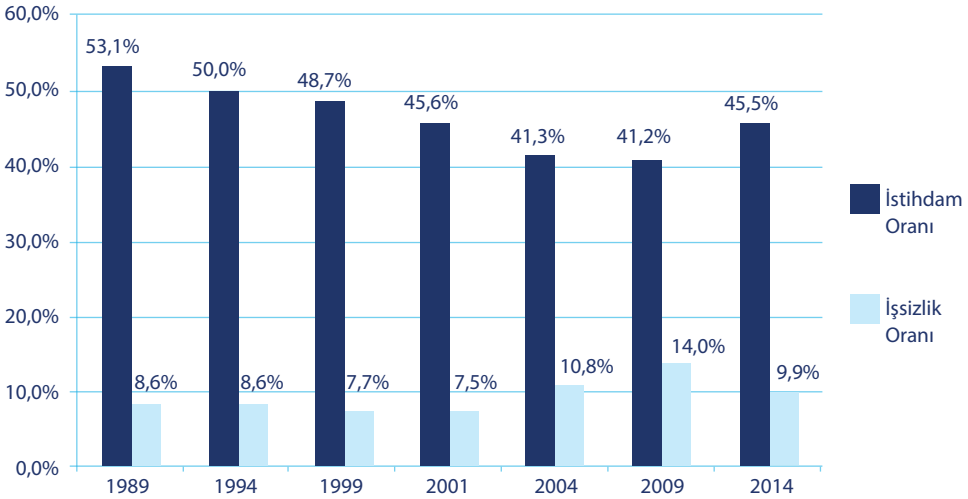
Onur BAKIR

DİSK Temsilcisi

Türkiye’de istihdam politikalarının değerlendirilmesine geçmeden önce 26-27 Eylül 2013 tarihlerinde toplanan 10. Çalışma Meclisi ile ilgili bir hususu açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. 10. Çalışma Meclisi’nin sonunda bir sonuç bildirgesi, tüm itirazlarımıza rağmen, Çalışma Meclisi’nin mutabakat metni olarak açıklanmıştır. Sonuç bildirgesinin bu biçimde sunulmasına karşı, bildirme hemen okunmadan önce salonda ifade ettiğimiz sözlerimiz kayıtlara geçmemiştir. DİSK temsilcisi olarak şahsım tarafından yapılan uyarı, “Kayıtlara geçmesini istiyorum. Bizim onayımız yoktur” şeklindedir. DİSK, esnek ve güvencesiz istihdama, işçilerin kazanılmış haklarının yok edilmesine yönelik politikalara karşıdır ve bu politikaların benimsendiği hiçbir metne mutabakat etmemiştir, etmeyecektir. Yine benzer biçimde, 11. Çalışma Meclisi’nin sonunda da esnek ve güvencesiz istihdama dayanan bir metnin sonuç bildirgesinin açıklanması halinde, şimdiden DİSK’in onayının ve mutabakatının olmadığını vurgulamak isterim.

Türkiye’de 12 Eylül 1980 askeri darbesinden bu yana uygulanan yeni liberal politikalar, istihdamı artırmak ve işsizlik sorununu çözmek yerine, istihdam ve işsizliğe ilişkin sorunları daha da derinleştirmiştir.

Tablo-2: Yeni Liberal Politikalar, İstihdam ve İşsizlik



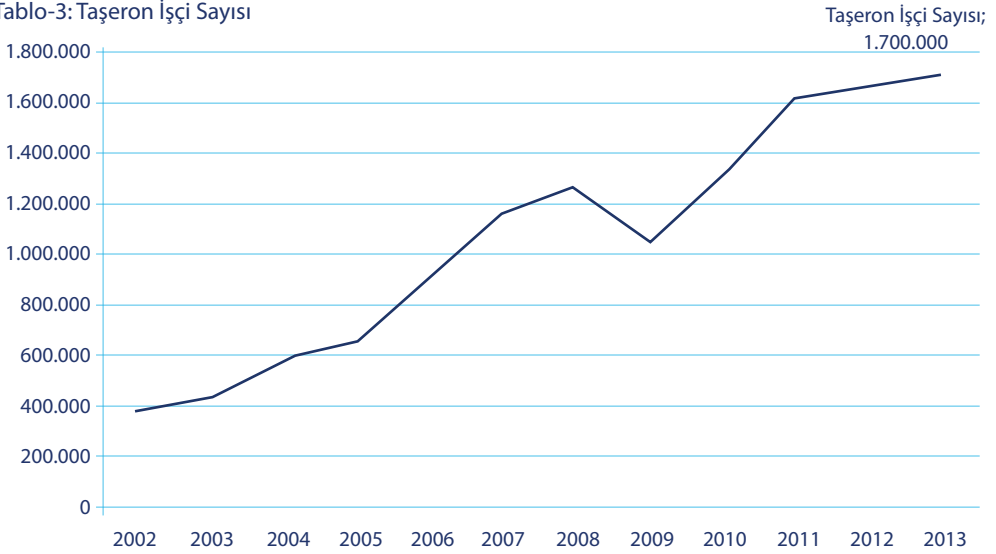
Tablodan da görüleceği üzere, 1989 yılında yüzde 53,1 olan istihdam oranı 2014 yılına gelindiğinde yüzde 45,5’e düşmüş, aynı dönemde işsizlik oranı yüzde 8,6’dan yüzde 9,9’a çıkmıştır. Bu tablo, esnek ve güvencesiz istihdamın çare olmadığını açıkça gözler önüne sermektedir. Esnek ve güvencesiz istihdama dayanan politikaların en yoğun biçimde uygulandığı dönemlerde de bu tablo değişmemiştir.

2001 yılında yüzde 45,6 olan istihdam oranı, 2014 yılına gelindiğinde yüzde 45,5 olarak gerçekleşmiş, istihdam bakımından bir arpa boyu yol gidilememiştir. Aynı dönemde, işsizlik oranı, yüzde 7,5'ten yüzde 9,9'a yükselmiştir. Bu dönem, esneklik üzerine inşa edilmiş 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlükte olduğu, özelleştirme ve taşeronlaştırmanın son derece yoğun bir biçimde yaşandığı, güvencesiz ve esnek istihdam biçimlerinin giderek yaygınlaştığı bir dönemdir. Açıkça görülmektedir ki, bu politikalar istihdama hiçbir katkı sunmamakta, aksine işsizliği artırmaktadır.

Türkiye'de istihdam ve işsizlik sorununu en derin yaşayanlar kadınlardır. Çalışma çağındaki her 100 kadından yalnızca 37'si çalışmaktadır. Bu veri ile Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2015'e göre 125 ülke arasında kadınların çalışma hayatında etkin olarak faaliyet gösterdikleri 103. ülke konumundadır. Bu durum, tesadüfi değildir. Yalnızca çalışma yaşamında değil, yaşamın her alanında hakim konumda olan erkek egemen anlayış ve politikalar, kadınların istihdama katılımını engellemektedir. Kadınların toplumsal hayattaki rolünü doğurganlıkla eşitleyen, kadınların en önemli kariyerinin annelik olduğunu iddia eden, toplumsal cinsiyet eşitliğini reddeden bir yaklaşımın kadın istihdamına ilişkin sorunları çözmesi olanaklı değildir. Bu noktada toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı istihdam politikalarının uygulanmasının yanı sıra, kadınları çalışma yaşamından dışlayan ayrımcı ve eril söylemlere de son verilmesi gerekmektedir.

Taşeronlaştırma konusuna gelindiğinde ise, özellikle son 13 yılda başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere, inanılmaz bir hızla yaygınlaştığı görülmektedir. Tabloda da görüleceği üzere, 2002 yılında 400 binlerde olan taşeron işçi sayısı, 2013 yılına gelindiğinde 1 milyon 700 bine ulaşmıştır. Bu rakamın 2 milyona dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır. İş Yasası ve Alt İşverenlik Yönetmeliğine aykırı biçimde kamu kurum ve kuruluşlarındaki tüm asıl ve yardımcı işler taşeronla verilmiş, sayısız muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurulmuştur. İşçilerin asıl işveren olan kamunun işçisi olduğunu kesinleştiren sayısız yargı kararları, Anayasa ihlal edilerek uygulanmamış, taşeronlaştırma politika ve uygulamalarındaki ısrar sürdürülmüştür. Taşeronlaştırmaya ilişkin yasa kuralları ile mahkeme kararlarının bizzat hükümet tarafından uygulanmaması, yeni esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinin benimsenmesi halinde yaşanabilecekleri gözler önüne sermektedir.

Tablo-3: Taşeron İşçi Sayısı



Taşeronlaşmaya ilişkin durum bu iken, özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, yani kiralık işçilik uygulamasının yasallaştırılması amaçlanmaktadır. Kiralık işçilik, taşeronlaştırmayı bile mumla aratabilecek, esnek ve güvencesizliğin zirve yaptığı bir istihdam biçimidir, işçi simsarlığıdır, modern köleliktir. Kiralık işçilik, istihdam sorununa çözüm üretmemekte, aksine işçilerin iş güvencesinden ve temel işçilik haklarından yoksun biçimde düşük ücretlerle, sağlıksız ve güvensiz bir biçimde, yoğun sömürü ve istismar altında çalıştırılmasına yol açmaktadır.

Bu durumun en açık delili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu'dur. Bu rapora göre (s.34-35);

a) Çalışma koşulları bakımından pek çok ülkede, 'eşit muamele' ilkesi benimsenmiş olsa da:

- Büro çalışanları, emsal çalışanlara göre daha kötü şartlarda çalışma koşullarına sahiptir.
- Büro çalışanlarının çalışma koşulları ve hakları açısından daha dezavantajlı olmaları muhtemeldir.
- Büro çalışanlarının büyük kısmı işinden memnun değildir.

b) İş güvencesi

- Söz konusu grubun, kısa süreli işlerde çalıştıkları için iş güvencelerinin olmadığı açıktır.
- Ekonomik ve finansal krizle birlikte işlerini ilk kaybedenlerin geçici olarak çalışanlar olduğu da tespit edilmiştir.
- 2008 Ekim sonrasında, 4 ile 6 ay içerisinde 100.000-150.000 büro işçisi işini kaybetmiştir.
- Gelir güvencesi sağlanmadan, bürolar aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması, ev işlerinde çalışanlar bakımından mevcut sorunların çözümü bir yana, sorunların ağırlaşmasına yol açabilecektir.

• Geçici işin yaygınlaştırılması gibi esneklik politikalarının İspanya gibi ülkelerde yarattığı olumsuz etkileri gösteren çalışmalar da mevcuttur.

c) İşçi sağlığı ve iş güvenliği

- Büro işçileri, riskler hakkında en az bilgi verilen çalışan grupları arasındadır.
- Belçika, Fransa ve Hollanda'da yapılan araştırmalar, büro işçilerinin diğer işçilere kıyasla daha fazla iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.
- Belçika'da büro işçileri için iş kazası riski diğer çalışanlar için olan riskin iki katından fazladır.

• Fransa'da oluşturulan iş kazaları endeksinde, ortalama iş kazası oranı 1,94 iken, büro işçileri için bu oran 6,10'dur.

d) Ücret bakımından pek çok ülkede 'eşit ücret' ilkesi benimsenmiş olsa da:

- Emsal çalışan ile kıyaslandığında büro çalışanlarının daha az ücret aldıklarına ilişkin bilgiler mevcuttur.
- Almanya'da büro işçilerinin ücretleri yüzde 30 daha azdır.
- Birleşik Krallık'ta, büro işçilerinin ücreti, diğer işçilerin ücretinin yüzde 68'dir.
- Kanada'da büro işçileri, yüzde 40 daha az ücret almaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan raporda yer alan bu veriler, kiralık işçi gerçeğini gözler önüne sermektedir.

Kiralık işçilik, modern köleliktir ve DİSK kiralık işçiliğe her koşul ve şart altında karşıdır!

İstihdam politikalarına ilişkin en temel tartışma konularından biri de mevcut kıdem tazminatı sisteminin değiştirilerek kıdem tazminatının fona devredilmesidir. Hükümet temsilcileri, işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yaptığı tek taraflı ve gerçeği yansıtmayan bildirimlerine dayanarak işçilerin yalnızca yüzde 10'unun kıdem tazminatına hak kazandığını iddia etmektedir. Daha önce de defalarca vurguladığımız üzere, eğer bir ülkede bir yıl içinde kayıtlı işçi sayısından daha çok işten çıkış bildirimi yapılıyorsa, sorun kıdem tazminatı sorunu değil, bir yönüyle istihdamın geçiciliği bir yönüyle işverenlerin yasalara aykırı davranması sorunudur. Bu durum karşısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın acilen yapması gereken, işverenlerin, işçilerin haklarını kısıtlamaya yönelik mevzuata aykırı bildirimlerini mercer altına almak, ilgililere caydırıcı yaptırımlar uygulamaktır. Ancak bunu yapmak yerine, hukuka aykırı bildirimlerle oluşturulan bu yanlış veri kıdem tazminatı fonunun gerekçesi yapılmaktadır. Asıl ve gerçek amaç, işçilerin kıdem tazminatına erişiminin önündeki engelleri kaldırmak değil, kıdem tazminatı hakkını iş güvencesi boyutunu ortadan kaldırarak yok etmektir.

Asıl gerekçe, 23 Temmuz 2009 tarihli, TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin) başlıklı metinde şu şekilde ifade edilmektedir: "İşçi alma ve çıkarma maliyetlerinin ve bürokratik işlemlerin fazlalığı da işverenleri zora sokmakta, esnek çalışma şekillerinin uygulanmasını engellemektedir. Bu itibarla en kısa sürede kıdem tazminatı konusunun gündeme getirilerek, işletmeler üzerindeki yükün hafifletilmesi gerekmektedir".

Amaç, kıdem tazminatının iş güvencesi boyutunu yok ederek kıdem tazminatı miktarını düşürmektir. Amaç, kıdem tazminatı hakkını kuşa çevirmek ve işverenlere çok daha kolay işçi çıkarma olanağı sağlamaktır. “İşverenlerin kabus görmesini istemeyiz” diyen bir anlayışın, kıdem tazminatı ile ilgili yapacağı yasal düzenlemenin bu amaçlara hizmet edeceği açık ve nettir.

DİSK kıdem tazminatı ile ilgili mevcut sorunların, kıdem tazminatı hakkının mevcut haliyle korunması koşuluyla, çözülmesi için yapılacak her türlü çalışmaya katkı sunmaya hazır olmakla birlikte, kıdem tazminatı hakkının gasp edilmesine yol açacak kıdem tazminatı fonu başta olmak üzere her türlü düzenlemeye karşıdır.

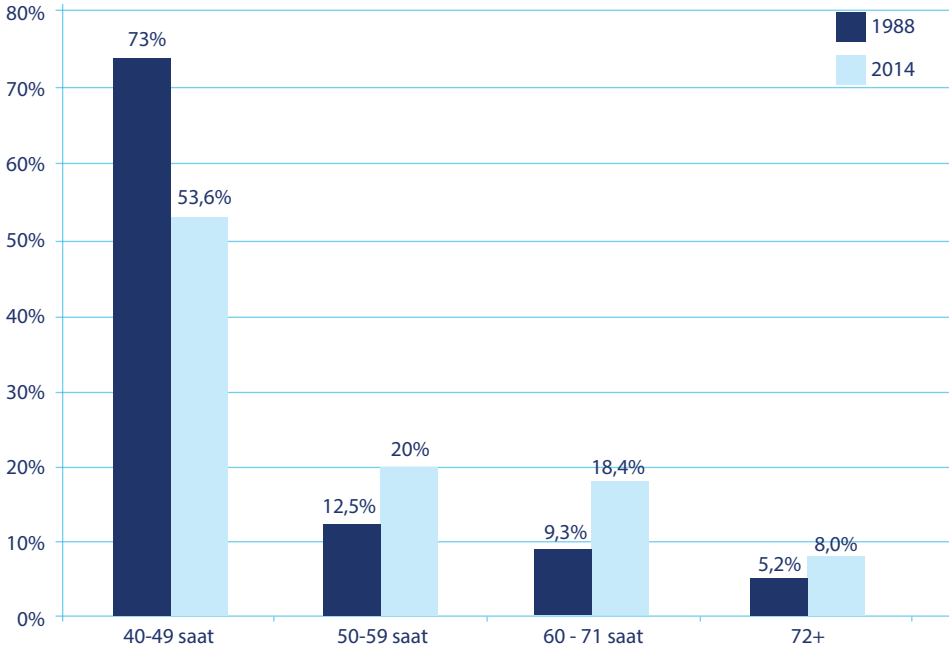
Kıralıkışçılık, kıdem tazminatının fona devri gibi düzenlemelerin asıl kaynağı Ulusal İstihdam Stratejisi’dir. Esnek ve güvencesiz istihdam temeli üzerine inşa edilen Ulusal İstihdam Stratejisi, “belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, ev eksenli çalışma, iş paylaşımı, birlikte istihdam, genç ve kadın istihdamında bazı yasal hakların uygulanmaması, denkleştirme, telafi çalışması” üzerinden mevcut esnek istihdam ve çalışma biçimlerine ilişkin yasal sınırlamaların kaldırılmasını ve yeni esnek istihdam ve çalışma biçimlerine hukuki dayanak oluşturulmasını amaçlamaktadır. Esnek ve güvencesiz istihdam ve çalışma biçimlerinin sonuçları Soma’da 301 maden işçisinin katledildiği toplu iş cinayetiyle bir kez daha görülmüştür. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde öngörülen esnek istihdam biçimlerinin özü, Soma’daki dayı başlarının “hadi, hadi, hadi” sözleriyle işçileri sağlık ve güvenlikleri pahasına insanlık dışı bir tempo ile çalıştırmasıdır. Bu istihdam ve çalışma biçimleri, işçileri mevcut haklarından dahi yoksun bırakacak, güvencesizliğe, ağır çalışma koşullarına, yoğun sömürüye ve sağlıksızlığa mahkum edecektir.

DİSK, tüm Türkiye’yi Soma madenlerine çevirecek olan Ulusal İstihdam Stratejisi’ne ve bu Strateji kapsamında öngörülen esnek ve güvencesiz istihdam ve çalışma biçimlerine karşıdır.

Esneklik ve güvencesizlik temelli politikalar yerine emek eksenli politikaların benimsenmesi halinde, istihdam ve işsizlik sorunlarına çözüm üretmek olanaklıdır. Türkiye, haftada 52 saat ile OECD ülkeleri arasında fiili çalışma sürelerinin en uzun olduğu ülke konumundadır. Tablolardan da görüleceği üzere, Türkiye’de işçiler OECD ülkelerinin ortalamasından 9,5 saat daha fazla çalışmaktadır. 1988 yılında Türkiye’de tam zamanlı istihdam edilen ücretlilerin yüzde 73’ü yasal çalışma süreleri içinde çalıştırılırken, bu oran, 2014 yılına gelindiğinde yüzde 53,6’ya düşmüştür. İş Yasası’na göre haftalık çalışma süresi 45 saat olup, yıllık fazla mesai üst sınırı 270 saattir. Yani yıllık üst sınır kadar fazla mesai yaptırılsa dahi ortalama haftalık çalışma süresinin haftada 50,2 saati geçmemesi gerekmektedir. Oysa, Türkiye’de her iki tam zamanlı ücretliden biri haftada 50 saatten fazla çalıştırılmaktadır.

Tablo-4: OECD Ülkelerinde Haftalık Fiili Çalışma Süreleri

OECD Ülkelerinde Haftalık Fiili Çalışma Süreleri					
Sıra	Ülke	Süre	Sıra	Ülke	Süre
1	Türkiye	52,0	17	Slovakya	41,6
2	Meksika	49,1	18	İspanya	41,5
3	Kore	48,7	19	Almanya	41,2
4	İsrail	44,8	20	İtalya	41,1
5	Şili	44,7	21	Fransa	41,0
6	Yunanistan	44,3	22	Belçika	40,8
7	İzlanda	44,2	23	Estonya	40,6
8	Yeni Zelanda	43,5	24	Macaristan	40,6
9	Avustralya	43,2	25	İrlanda	40,6
10	Avusturya	42,7	26	Lüksemburg	40,5
11	Birleşik Krallık	42,6	27	Finlandiya	40,2
12	Polonya	42,5	28	İsveç	39,7
13	Portekiz	42,3	29	Hollanda	39,2
14	Çek Cumhuriyeti	42,0	30	Norveç	38,5
15	İsviçre	42,0	31	Danimarka	38,3
16	Slovenya	41,6	Ort.	OECD	42,5

Tablo-5: Tam Zamanlı Ücretli Çalışanların Çalışma Süresine Göre Dağılımı (1988-2014)


Bu tablolardan hareketle söyleyecek olursak, Türkiye’de haftada 50 saatten fazla çalıştırılan 6 milyon 668 bin işçinin, 50 saati aşan çalışmalarının toplamı haftada 82 milyon 616 bin saattir.

Biran için Türkiye’de İş Yasası’nın gerçekten uygulandığını, haftalık 50 saati aşan çalışmaların yaptırılmadığını düşünelim. 82 milyon 616 bin saatlik işgücü ihtiyacını da tam zamanlı (haftada 45 saat) istihdam edilecek işsizlere dağıtalım. Bu durumda, 1 milyon 835 bin 911 kişi istihdam edilebilecektir.

Çalışma sürelerini azaltmak bir yana, çalışma sürelerine ilişkin mevcut asgari yasal kurallara uyulduğu anda, Türkiye’de 2 milyona yakın işsize istihdam olanağı yaratılabilecektir.

Mevcut esnek ve güvencesiz istihdam politikalarının yol açtığı uzun sürelerle çalışma süresi sorununu çözmek, Türkiye’de işsizlikle mücadelenin birinci adımı olmalıdır. Bunu yapmak yerine, esnek ve güvencesiz istihdamı artırmak, sorunu daha da derinleştirecektir.

Beş ana başlıkta söyleyecek olursak DİSK,

Esnek ve güvencesiz istihdama son verilmesini,

Emek ve toplumsal cinsiyet eşitliği eksenli istihdam politikaları uygulanmasını,

Taşeronlaştırmaya son verilmesini ve tüm taşeron işçilere kadro verilmesini, herkese güvenceli iş ve istihdam olanağı sağlanmasını,

Kıdem tazminatı ve tüm işçi alacaklarına devlet güvencesi getirilmesini, kıdem tazminatında 1 yıllık asgari kıdem şartı ve kıdem tazminatı tavanının kaldırılmasını, işçilere kıdem tazminatını ödemeyen işverenlere ağır ve caydırıcı yaptırımlar getirilmesini, iflas veya ödeme aczi hallerinde işçilerin kıdem tazminatının devlet tarafından ödenerek işverenlere rücu edilmesini,

Sendikal hakların önündeki başta işkolu barajı olmak üzere tüm engellerin kaldırılmasını, savunmakta ve talep etmektedir.

DİSK bu talepleri doğrultusunda işçilerin mevcut haklarına yönelik her türlü saldırıya, esnek ve güvencesiz istihdam politikalarına karşı mücadele etmeye, “diren-işçi” olmaya devam edecektir.

SUNUCU: Onur Bey’e teşekkür ediyoruz, konuşma sırası TOBB sözcüsü, temsilcisi Ahmet ŞAĞAR Bey’de buyurun Ahmet Bey söz sizin.

Ahmet ŞAĞAR

TOBB Temsilcisi

Sayın Başkan, değerli katılımcılar, TOBB ve şahsım adına saygılarımı sunuyorum, istihdam politikaları konulu Çalışma Meclisi toplantımızın çalışma hayatımıza olumlu katkılar sağlamasını temenni ediyorum.

TOBB olarak istihdam politikaları açısından hayati öneme haiz konuların başında kayıt dışılığın azaltılması hedefinin geldiğine inanıyoruz.

Hükümetimiz tarafından hazırlanıp 30 Mayıs 2014 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuş olan Ulusal İstihdam Stratejisi’nde (2014-2023) kayıt dışılığın azaltılması açısından beş temel hedef sayılmaktadır. Bunlar; kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi, kayıt dışı istihdamın engellenmesi, kayıtlı sisteme girişlerin artırılması, kayıtlı istihdam konusunda farkındalığın artırılması ve yabancı kaçak işçiliğin önlenmesidir. Konuşmamda bu hedeflerden “kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi” ve “kayıtlı sisteme girişlerin artırılması” hedefleri ile ilgili olarak çalışma hayatında sıkıntıya yol açan dört konuya ilişkin görüş ve değerlendirmelerimizi sunmak istiyorum.

Bunlardan ilki; kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi hedefi çerçevesinde, Strateji’de işletmeleri kayıt dışı istihdama yönelten bürokratik formalitelerin kaldırılması ve aşırı düzenlemelerden kaçınılması bir gereklik olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdama yol açan, hatta bazı hallerde zorunlu kılan ilk sıkıntı yaratan konu yeşil kart uygulamasıdır.

Hatırlanacağı üzere, ülkemizde 9 milyonun üzerinde yeşil kartlı mevcuttu. Sosyal Güvenlik Reformu’nun sosyal yardımlar ayağı çerçevesinde yapılan düzenlemelerle, bu kesimin gelir testine tabi tutulması öngörüldü. Gelir testi sonuçları açıklanmamakla beraber, desteklenecek olanların sayılarının yeşil kartlılardan az olmadığı anlaşılmaktadır.

Sosyal yardımlardan yararlanan yaklaşık 9 milyon kişilik bir nüfus bulunmaktadır. Bu nüfus, başta sağlık hizmetleri olmak üzere, çeşitli hizmet ve yardımlardan yararlanmakta olduklarından kayıt altında çalışmak istememektedirler. Bu nedenle, ülkemizde kayıt dışı çalışmanın temel nedeninin bu kesimin kayıt içinde çalışmak istememesi olduğunu söylemek mümkündür.

İstihdama ilişkin göstergelere baktığımızda, bu kesimin işgücü piyasası içindeki ağırlığının oldukça fazla olduğunu görmekteyiz. Şöyle ki, Türkiye’de 15-64 yaş arası çalışma yaşındaki nüfus 51 milyon dolayındadır. Ayrıca, 1 milyon 680 dolayında işyeri bulunmakta ve bunların yüzde 99’u KOBİ’lerden oluşmaktadır. Bu işyerlerinde yaklaşık 26 milyon kişi çalışmaktadır. Eylül 2014-2015 dönemine baktığımızda; çalışabilir nüfusun 28 milyon 993 bin kişiden 29 milyon 963 bin kişiye, çalışan nüfusun ise 25 milyon 917 binden 26 milyon 851 bine çıktığını görmekteyiz.

Bu istatistiğe göre, son bir yıl içinde çalışabilir nüfus 970 bin kişi, çalışan kişi sayısı ise 934 bin kişi artmış durumdadır. Bu rakamlar, her yıl 1,5 milyon kişinin 15 yaşına basarak çalışabilir yaş grubuna katıldığını, buna karşılık yaklaşık 500 bin kişinin 65 yaşını doldurup bu grubu terk ettiğini ve böylece her yıl 1 milyon kişinin işgücüne ilave olduğunu göstermektedir. Kamu ve özel sektör birlikte, her yıl işgücüne yeni katılanlar ile mevcut işsizlere iş bulmak, işgücü ihtiyaçlarını bunlar arasından karşılamak durumundadırlar.

TÜİK istatistiklerine göre, işsiz sayısı 3 milyon 103 bin kişi ve işgücüne dahil olmayanlar ise 27 milyon 795 bin kişidir. Bunların yaklaşık üçte birinin yeşil kartlılardan oluştuğunu gözönüne aldığımızda işgücü piyasasındaki yeşil karttan kaynaklanan işçi temin edememe sorununun büyüklüğü anlaşılabacaktır. Bu nedenle, önümüzdeki dönemde kayıt dışı istihdamla mücadelede yeşil kartlı kesimin kayıtlı çalışma hayatına katılmasını sağlayacak tedbirler üzerinde yoğunlaşmalıyız. Çünkü bu kesimin kayıt içinde çalışmak istememesi, işverenleri ya “istihdam etmeme” ya da “kayıt dışında istihdam etme” seçeneği ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda, özellikle kayıt dışı istihdam sorununun çözümünün büyük ölçüde yeşil kart sorununun çözümüne bağlı olduğunu söylemek mümkündür.

Kayıt dışı istihdamı artıran bir diğer konu ise sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmelerine ilişkin mevzuattan kaynaklanmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 8 nci maddesine göre, “işverenler, bir hizmet akdi ile çalıştıracakları kişileri çalıştırmaya başlamadan önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle” yükümlüdürler. Bu düzenleme yapılırken inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işlerin özelliği dikkate alınarak, bu işlerde çalıştırılacakların sigortalı işe giriş bildirelerinin en geç çalışmaya başlatıldığı gün verilmesine imkan sağlanmıştı. Bu esnek düzenleme genellikle olumlu olmakla birlikte, bazı hallerde işin özelliği nedeniyle aynı gün Kuruma bildirimde bulunulması mümkün olamamaktadır. Konaklama ve eğlence sektörü gibi bazı sektörlerde işlerinin özelliği nedeniyle, aynı gün de olsa, çalışmaya başlamadan önce bildirimde bulunmak mümkün olamamaktadır. Bu alanda yaşanan sıkıntıların “iletişim teknolojisindeki gelişmelerden yararlanılarak” giderilmesinin mümkün olduğunu düşünüyoruz.

Bu sıkıntıları gidermek için, özellik arzeden işler için sigortalı çalıştırma bildirelerinin mobil iletişim araçları (cep telefonları) üzerinden elektronik ortamda yapılmasının mümkün olduğunu düşünüyoruz. Bir işçi dahi çalıştırmış olsa dahi, tüm işverenler sigortalı giriş bildirimlerini bilgisayar ortamında yapmak zorundadırlar. Bu konuda, Sosyal Güvenlik Kurumu bir yazılım hazırlayarak özelliği olan sektörlerde sigortalı giriş bildirelerinin mobil iletişim araçları üzerinden mesaj yoluyla anlık olarak bildirilmesini sağlayabilir. İşverenler sigortalıların işe başladığını sigortalıların kimlik numaralarını kullanarak kuruma bildirirler. Kurumca belirlenecek makul bir süre içinde de öngörülen formel prosedürlere göre bildirim yükümlülüklerini tamamlayabilirler. Kurum, bugün mobil iletişim araçlarını kullanarak başta sigortalı hizmet dökümleri olmak üzere sigortalılık bilgilerini talepte bulunan sigortalıların cep telefonlarına bildirmektedir.

Yani Kurum, mobil iletişim uygulamalarını kapsamlı bir şekilde kullanmaktadırlar. Bu bildirimlerin yasal bir değişikliğe gerek olmadan, kurum tarafından yapılacak idari bir düzenleme şeklinde gerçekleştirilebilmesi sağlanabilir. Böyle bir düzenleme kayıt dışılığa yol açan mevzuat hükümlerinin ayıklanması çerçevesinde olumlu sonuçlar sağlayacaktır.

Üzerinde durmak istediğim üçüncü konu ise “kayıtlı sisteme girişlerin artırılması” hedefi ile ilgilidir. Strateji’de “ışgücünün eğitim ve istihdam edilebilirlik düzeyinin yetersiz olması nedeniyle genel ve mesleki eğitim seviyesinin artırılmasına yönelik olarak alınacak tedbirlerin kayıt dışılığı azaltacağı” belirtilmekte ve bu bağlamda “ilk işe başlamada verilecek teşviklerin” de önemi üzerinde durulmaktadır. Oysa bazı mevzuat düzenlemelerimiz ilk defa işe başlamada teşvik değil, tam tersine bir cezalandırma niteliği taşıyan hükümler içermektedir.

Bunlardan birisini dikkatlerinize sunmak istiyorum. Bu mevzuat, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan bir kısım işlerde ilk defa işe başlayacaklarla ilgilidir. 2,5 yıldan bu yana, her platformda dile getirmiş olmamıza rağmen bir ilerleme sağlanamamış olan bu konu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çalışanların eğitimi başlıklı 17 nci maddesi ile ilgilidir. Bu maddenin 3 üncü fıkrasında “Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.” hükmü getirilmiş, aynı Kanunun 30 uncu maddesiyle de “mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler”in Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür. Bu Yönetmelik, 13 Temmuz 2013 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Yönetmelik ekinde 109 kalem halinde belirlenmiş olan işlerde, 1 Ocak 2013 tarihinden önce işe başlatılmış olanların en az 32 saat olarak verilecek eğitimde başarılı olmaları halinde belge almış sayılmaları öngörülmüştür. Bu düzenleme, bugüne kadar sorunsuz bir şekilde uygulanmıştır. Ancak Yönetmeliğin yayımı tarihinden sonra ilk defa işe alınacaklar bakımından, “kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendika ve konfederasyonlara bu konuda kurs düzenleme imkanı” dışında yeni bir belgelendirme düzeni getirilmemiş, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda öngörülen mevzuat hükümlerine atıf yapılmıştır. Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendika ve konfederasyonlara getirilen bu imkanın kullanılması için Milli Eğitim Bakanlığı’nın onayının alınmasının zorunlu olması ve gerek bu onay konusunda yaşanan sıkıntılar gerekse kurslarda başarılı olanların bir kısmının istihdam zorunluluğu nedeniyle, getirilmiş olan bu yeni imkan hayata geçirilememiştir. Bu açıklamalarımız çerçevesinde geriye sadece aktif ışgücü programları çerçevesinde İŞKUR tarafından düzenlenecek eğitimlerden belge alınması seçeneği kalmaktadır. Bu seçenek ise çalışma hayatımızın gerçeklerinden tamamen uzak bir nitelik arz etmektedir. Örnek olarak diyelim ki, Tosya ilçesinde soğuk demir atölyesi bulunan bir işveren, kaynakçılarından birisinin askere gitmesi nedeniyle işten ayrılması halinde önce İŞKUR’a başvurarak belgeli bir kaynakçı arayacaktır. Bulamaması halinde, kaynakçı kursuna katılacak 12 kursiyer bularak İŞKUR’a kurs açması için başvurmak zorundadır. Müteakiben kurs giderlerini karşılaması ve 1500 saat sürecek eğitime katılanlardan birini askere giden kaynakçının yerine işe alması gerekmektedir. Ancak yükümlülükler burada bitmemektedir. İşveren, zorunlu istihdam

nedeniyle, kursa katılan 5 kaynakçıyı daha işe başlatmak zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Böyle bir düzenlemenin mantığı bulunmamaktadır. Bu nedenle, işverenler tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde ilk defa işe alacak mesleki eğitim belgeli işçi bulamamaktadır. Kaynakçılık dışında da birçok mesleklerde de çok uzun süreli eğitim aranılmaktadır. Örneğin, reçel yapım elemanı olabilmek için gerekli eğitim süresi 1360 saattir.

Bu konu Başbakanımız Sayın Ahmet Davutoğlu'nun 13 Ekim 2014 tarihinde TOBB'da yapılan ve diğer sosyal tarafların da katıldığı istişare toplantısında da gündeme getirilmiş ve sorunun çözüleceği mesajı alınmıştır. Buna rağmen, özellikle bakanlıklar arası koordinasyon sıkıntıları nedeniyle bir gelişme sağlanamamıştır. Konu 3 Eylül 2015 tarihinde yapılan YOİKK İstihdam Teknik Komitesi'nde tarafımdan tekrar gündeme getirilmiş, Teknik Komite Başkanı konunun ayrı bir toplantıda ele alınarak çözülmesinin daha uygun olacağını ifade etmiştir. Bu toplantı, 16 Eylül 2015 tarihinde ilgili Bakanlık ve sosyal taraf yetkilileri ile birlikte yapılmış ancak bugüne kadar bir gelişme sağlanamamıştır. Geldiğimiz bu aşamada, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan bir kısım işlerde mesleki eğitim almış işçi bulma imkansız hale gelmiş, işverenler "işyerini kapatma, üretimini düşürme ya da kayıt dışı çalıştırma seçeneği" ile karşı karşıya kalmışlardır.

TOBB olarak bu konudaki talebimiz, bu hususları düzenleyen 6331 sayılı Kanunun 17 nci ve 30 uncu maddelerindeki ilgili hükümlerin yürürlükten kaldırılması ve konunun 6331 sayılı Kanun içinde değil mesleki eğitim mevzuatı çerçevesinde ve sosyal taraflar ile diyalog içinde yeniden düzenlenmesi şeklindedir. Bu düzenlemenin zaman alacağı da dikkate alınarak "1 Ocak 2013 öncesi için söz konusu yönetmelikle getirilmiş olan en az 32 saat eğitim verilmesine" ilişkin düzenlemenin tekrar geçici olarak yürürlüğe konulmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Belirtmek istediğim son konu ise İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Ve Sorumluluklarına İlişkin Yönetmelik'te 30 Nisan 2015 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan değişiklikle ilgilidir. Hatırlanacağı üzere, iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri 29 Aralık 2012 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan yönetmelikle; 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika; diğer işyerlerinden, az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika, az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi, tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi, çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi şeklinde belirlenmişti. Bu şekilde belirlenmiş olan süre ve çalışan sayıları, 13 Ekim 2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan yönetmelikle değiştirilerek 10 dakikalık süre 6 dakikaya, 15 dakikalık süre 8 dakikaya ve 20 dakikalık süre ise 12 dakikaya düşürülmüş; 1000 rakamı 2000'e, 750 rakamı 1500'e ve 500 rakamı

1000'e yükseltmişti. Böylece, işveren yükümlülüğü biraz daha makul seviyelere çekilmişti. Bu kez, 30 Nisan 2015 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan ve 1 Ocak 2016 tarihinde yürürlüğe girecek şekilde yapılan düzenleme ile 6 dakika olan süre 10 dakikaya, 8 dakika olan süre 20 dakikaya ve 12 dakika olan süre 40 dakikaya çıkarılmaktadır. Ayrıca, 2000 işçi için 1 daimi süreli uzman çalıştırılması zorunluluğu her 1000 işçi için 1 daimi uzman, her 750 işçi için 1 daimi süreli uzman çalıştırılması zorunluluğu her 500 işçi için 1 daimi uzman ve her 500 işçi için 1 daimi süreli uzman çalıştırılması zorunluluğu ise her 250 işçi için 1 daimi uzman çalıştırılması şeklinde değiştirilmiştir. Bu düzenleme ile az tehlikeli işyerleri için iş güvenliği uzmanı yükü yüzde 66 oranında, tehlikeli işletmeler için yüzde 250 ve çok tehlikeli işletmeler için yüzde 333 oranında artmaktadır. Bu kadar yüksek oranlı artış öngören düzenlemelerin tekrar gündeme getirilmesinin nedeninin, Soma maden işletmesinde meydana gelen elim iş kazası ile bağlantılı olduğunu söylemek mümkündür. Şimdi iş güvenliği uzmanı sayısının ve sürelerinin artırılması suretiyle iş kazalarının, özellikle ölümle sonuçlanan iş kazalarının önlenmesinin mümkün olup olmadığı sorusunun cevabını bulmamız gerekmektedir.

Türkiye'de en fazla sayıda ölümlü iş kazası olan Soma maden kazasında işletmede 13 iş güvenliği uzmanının görev yaptığı, dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk Çelik tarafından açıklamıştı. Bu kazaya ilişkin olarak hazırlanan teknik raporda kazanın yaşandığı işletmede 3376 işçinin çalıştığı belirtilmektedir. Buna göre, kaza tarihindeki mevzuata göre 7 iş güvenliği uzmanı çalıştırılması gerekmekteydi. Oysa işletmede 13 uzman çalışmaktaydı ve bunlardan birisi de hayatını kaybedenler arasındaydı. Bu kadar iş güvenliği uzmanının çalışmış olmasına rağmen 301 işçimiz hayatını kaybetmiştir.

Şimdi yönetmelik değişerek sayı 14'e çıkarılacaktır. Bundan sonra kaza olmayacak mı? "İş güvenliğini meslek profesyoneli istihdam etmeye dayandıran" yaklaşım terkedilmediği sürece bu elim kazaların devam etmesi de kaçınılmaz olacaktır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işyeri sayısı 680 bin dolayındadır. Bunlardan ancak 300 bine yakınının iş güvenliği uzmanı ile sözleşme yaptığı anlaşılmaktadır. Çalışma hayatının ve ülkemizin gerçekleriyle bağdaşmayan zorunlu istihdam mevzuatı endüstriyel ilişkilere olumsuz etkiler yapmaktadır.

Yönetmelik ile öngörülen uzman çalışma sürelerindeki artış, zaten sayıları yetersiz olan iş güvenliği uzmanlarının teminindeki yeni güçlüklerle yol açacaktır. Bu nedenle, yönetmelik değişikliğinin yürürlüğe girişinin uygulama ihtiyaçları gözetilerek ertelenmesinde ve konunun işveren örgütleriyle etraflı bir şekilde değerlendirilmesinde zaruret görülmektedir.

Sözlerimin sonunda 11. Çalışma Meclisi'mizin iş hayatımıza olumlu katkılar sağlamasını tekrar diliyorum, saygılarımı sunuyorum.

SUNUCU: Konuşmalarından dolayı Ahmet Bey'e teşekkür ediyoruz. Konuşma sırası TİSK temsilcisi Esra BELEN'in, Esra Hanım söz sizin.

Esra BELEN*TİSK Temsilcisi*

Teşekkür ederim Sayın Hocam. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Aslında konu başlığımız olan istihdam politikaları, oldukça geniş bir alandır ve pek çok alt başlığı içeren bir konudur. 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin dayandığı dört politika eksenini çerçevesinde, işveren kesimi olarak, istihdam politikaları açısından önemli gördüğümüz hususlara değinmeye çalışacağım.

Ülkemizde istihdamın, kısa, orta ve uzun vadeli politikalarla sürekli olarak gözetilmesi ve desteklenmesi gereken bir alan olduğuna şüphe yoktur.

İşgücü piyasamızın; işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşüklüğü, kadınların işgücüne, istihdama ve eğitime katılımlarının yetersizliği, kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği, sanayi istihdamının zayıflaması, özellikle gençlerde işsizlik oranının yüksek olması, kayıtlı işletmeler üzerindeki vergi, prim ve sosyal yüklerin fazlalığı, çalışma mevzuatımızda güvenceli esneklik hükümlerinin yetersizliği, işten çıkarma maliyetlerinin ağırlığı, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, sosyal yardımların istihdamla bağlantısının zayıf olması gibi çözüm üretilmesi gereken yapısal sorunları bulunmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi'ne baktığımız zaman, bu sorun alanlarına yönelik bütüncül bir yaklaşıma sahip olduğunu, bir takım hedefler içerdiğini, çok sayıda tedbir maddesinin yer aldığını görüyoruz. Bu Strateji'nin, Türkiye'de istihdam politikalarının geliştirilmesi açısından iyi bir yol haritası olduğunu düşünüyoruz. Strateji'den azami ölçüde fayda sağlayabilmemiz için, Türkiye Sanayi Stratejisi, Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi, Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi gibi diğer temel belge ve stratejilerle de birlikte koordineli şekilde etkinlikle uygulanması önem taşımaktadır.

İstihdam politikaları, ekonomik ve sosyal politikalar ile çalışma hayatını düzenleyen mevzuatla iç içe geçmiş bir alandır. Bu nedenle, izlenecek ekonomi politikalarının ekonominin katma değer ve istihdam yaratma gücünün artırılmasını esas alması gerekmektedir. Sosyal politikalar da istihdamın geliştirilmesi perspektifine mutlaka sahip olmalı, yapılacak her türlü yasal düzenleme girişimciliğe ve istihdama muhtemel etkileri düşünülerek değerlendirilmelidir.

Günümüzde tüm ülkelerin en önemli gündem maddelerinden biri, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyümenin başarılmasıdır. Büyümenin devamlılığı sağlanmadan yeni işlerin yaratılması ve refahın toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırılması mümkün değildir. Bu da ancak, küresel rekabet gücüne sahip işletmelerle başarılabilir. Küresel kriz,

reel sektörün, özellikle sanayinin ülkeler için ne kadar önemli olduğunu bir kez daha ortaya koymuş, sanayinin yeni koşullar ve ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmesi için hükümetleri harekete geçirmiştir. ABD, Japonya, Almanya, İngiltere, Fransa gibi gelişmiş ülkelerdeki “yeniden sanayileşme” hareketleri ve gelişen ülkelerdeki sanayileşmeyi hızlandırma çabaları, Türkiye’nin izlemesi gereken yolu göstermektedir.

Türkiye’nin büyümesini daha hızlı ve istikrarlı hale getirebilmesi için sanayiye ve teknolojik gelişimi temel alan yeni bir büyüme stratejisine ihtiyacı vardır.

Dünyanın gelişmiş ekonomilerinin gündeminde de, kapsayıcı ekonomik büyüme ve istihdam yer almaktadır. Kasım ayında ülkemizde gerçekleştirilen G20 Zirvesi’nde, büyümenin güçlü ve kapsayıcı olması, büyüme-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, daha fazla ve daha kaliteli istihdam yaratılması, kapsayıcı işgücü piyasaları, insan kaynaklarına yatırım yapılması, işgücüne katılımda cinsiyet farklılıklarının azaltılması, gençler açısından istihdam olanaklarının artırılması, yatırım ortamının iyileştirilmesi hususlarına vurgu yapılmıştır.

Bilindiği gibi, Strateji’nin temel eksenlerinden biri, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe giren esneklik hükümlerinde temel olarak iki sorun bulunmaktadır. Birincisi, var olan esneklik hükümlerinin hem kanunda yer alan bazı kısıtlamalar, hem de esneklik konusunda işçi ve işveren kesimlerinde farkındalık düzeyinin az olması nedenleriyle uygulanamaması ve kağıt üzerinde kalması; ikincisi, bazı esnek çalışma biçimlerinin mevzuatımızda düzenlenmemiş olmasıdır.

Örneğin, Türkiye, OECD ülkeleri arasında belirli süreli iş sözleşmelerinin ilk kez yapılmasının objektif ya da esaslı nedenin varlığı şartına bağlandığı, yenilenme sayısının kısıtlandığı az sayıdaki ülkeden biridir. Yine, 30 OECD ülkesi içinde sadece Türkiye ve Meksika özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam biçimine imkan tanımamaktadır.

Bu kısıtlamalar, işverenin, esnek istihdam sözleşmeleri kurmasını ve üretimin talepteki dalgalanmalara uyarlanmasında esnek çalışma sürelerinin uygulanmasını güçleştirirken, çalışanlar açısından da iş ve aile yaşamını uyumlaştıran, kişisel tercihleri dikkate alan farklı istihdam fırsatlarını engellemektedir. Bu tür çalışma biçimlerinin istihdama sağlayacağı katkıdan yeterince yararlanılamamaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde bu sıkıntıların giderilmesine yönelik bir takım tedbirlere yer verilmiş, ancak bugüne kadar bunların gerçekleştirilmesi konusunda maalesef bir ilerleme kaydedilememiştir.

Son olarak, Hükümetin 2016 Yılı Eylem Planında, güvenceli esneklik düzenlemelerinin yapılması, ilk 3 ayda gerçekleştirilmesi öngörülen reformlar arasında sayılmıştır. İşveren kesimi olarak beklentimiz, bu konudaki yasal düzenlemelerin bir an önce gerçekleştirilmesidir.

Strateji'nin bir diğer politika eksen, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasıdır. Bu konuda, Konfederasyonumuzun OECD ve TÜİK verileri ile yaptığı bir analizin çarpıcı sonuçlarını paylaşmak isterim. Ülkemizde 6 milyon genç "boşta gezmekte", üstelik bunların 4,7 milyonu iş de aramamaktadır. Sorunun temel nedeni, genç kadınların yüzde 45'inin, yani 3,5 milyon genç kadının, hem eğitim hem de istihdam dışı kalmasıdır. "Boşta gezer" gençlerin çağ nüfusuna oranının yüksekliği açısından OECD birincisi olan Türkiye'de bir okula devam etmeyen veya bir işte çalışmayan gençlerin yüzde 80'i iş de aramamaktadır. Türkiye, yüzde 80'lik oranla, OECD'ye üye 33 ülke içerisinde Kore ve Meksika'dan sonra üçüncü sırada gelmektedir.

Türkiye'de genç kadınların yüzde 45,2'si hem eğitim hem de istihdam dışı kalırken, bu oran, genç erkeklerde yüzde 17,6'dır. Söz konusu oran, genç erkekler açısından yüzde 13,3 olan OECD ortalamasına yakinken, genç kadınlarda yüzde 17,7 olan OECD ortalamasının neredeyse üç katıdır. Eğitimde olmayan ve çalışmayan genç kadınlara ait bu oranla Türkiye açık ara OECD birincisidir.

Bu önemli nüfus kitlesinin ekonomiye kazandırılması için Ulusal İstihdam Stratejisi'nin bir parçası olarak kapsamlı bir Ulusal Genç İstihdamı Politikası ve Ulusal Kadın İstihdamı Politikası'nın geliştirilmesine ihtiyacımız olduğunu düşünüyoruz. 64. Hükümet Programı'nda genç işsizliğin önüne geçmek için Ulusal Genç İstihdamı Strateji Belgesi'nin hazırlanmasının öngörülmesi, olumlu bir adım olarak değerlendirdiğimizi belirtmek isterim.

Ülkemizde sosyal yardımlar ve istihdam ilişkisinin de daha güçlü biçimde kurulması gereklidir. Sosyal yardım sisteminin ayrılmaz parçalarından biri, çalışabilir durumdaki işgücünün istihdama etkin ve kararlı bir şekilde yönlendirilmesi ve istihdamda kalıcılıklarının sağlanmasıdır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi, sosyal yardım almakta iken kayıtlı olarak çalışmaya başlayanlar için özel teşvik programlarına ağırlık verilmelidir.

İşsizlik sigortasına hak kazanma koşullarının ve ödenek miktarının sınırlı tutulmuş olması da sosyal yardımlar sistemi üzerinde baskı yaratmaktadır. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işsizlere yönelik harcamaların artırılması ve hak kazanma koşullarının hafifletilmesi, bu kişilerin sosyal yardımlar sisteminden beklentilerini azaltacaktır.

Sosyal yardım ve hizmetlerin kayıt dışı istihdamı besleyen bir mekanizma haline gelmesine de izin verilmemelidir. Kayıt dışında çalıştığı tespit edilen ve aynı zamanda sosyal yardım alan kişilere yönelik müeyyideler geliştirilmeli ve etkin biçimde uygulanmalıdır.

Kadınlara yönelik sosyal yardımlar, çalışma yaşamından uzak kalmalarına meşru bir gerekçe oluşturmakta, zaten düşük olan kadın istihdamının daha da kronikleşmesine yol açmaktadır. Kadın, sosyal yardımların odağı olmaktan çıkarılmalıdır. Sosyal yardımlar sisteminde kadınların yüksek orandaki yararlanma payı, işgücü piyasasına katılımlarının desteklenmesi ile düşürülmelidir.

Türkiye'nin kalkınmada hamle yaparak üst gelir grubu ülkeler arasına katılabilmesi için beşeri sermaye birikimine daha fazla yatırım yapması ve becerili işgücü stoğunu artırması gerekmektedir.

Mesleki eğitim, ekonominin ve işletmelerin uluslararası rekabet gücü ve bireylerin istihdam edilebilirlikleri açısından hayati önem taşımaktadır. Son yıllarda kaydedilen önemli gelişmelere rağmen, halen genel ve mesleki eğitim sistemlerimiz işgücü piyasasının ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememektedir.

Sanayi üretimi ve ihracatını katma değeri yüksek, ileri teknolojilere dayalı bir yapıya dönüştürmek, Türkiye'nin rekabet gücünü artırmak, etkin bir yatırım ortamı oluşturmak, Türkiye'nin küresel pazar payını artırmak açısından mesleki eğitimin kalitesini, yaygınlığını artırmamız zorunludur.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

SUNUCU: Esra Hanım'a teşekkür ediyoruz.

Son konuşmacımız TESK temsilcisi Çolpan Erdem YAZICI'dır, Çolpan Hanım söz sizin.

Çolpan Erdem YAZICI

TESK Temsilcisi

Sayın Müsteşarım, değerli işçi ve işveren konfederasyonu başkanları ve değerli konuklar, hepinizi Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu ve şahsım adına selamlıyorum.

Bugün burada bulunma nedenimiz istihdam politikalarını tartışmaktır. Değerli konuklar, çok değerli hocalarımız istihdam konusuna akademik bir perspektiften bakarak detaylı bilgiler sundular. Akademik işçi ve işveren hakları ve çalışma hayatına sunmakta olduğu katkılar, insan onuruna yakışır bir çalışma hayatına doğru atmakta olduğumuz adımları güçlendirmektedir. Bildiğiniz üzere, istihdam kavramı, işsizlikten kayıt dışılığa, sosyal yardımlardan yoksulluğa, mesleki eğitimden sosyal dışlanmaya kadar pek çok farklı konuyu içerisinde barındıran bir kavramdır. Bu nedenle, ben bugün burada esnaf sanatkar kesminin istihdam ile olan ilişkisini, mesleki eğitim ve istihdam ilişkisi bağlamında tartışmaya çalışacağım. Fakat öncesinde, Konfederasyonumuzun temsilciliğini üstlendiği esnaf sanatkar kesmini sizlere tanımlamak istiyorum.

5362 sayılı Kanun gereğince, esnaf ve sanatkarlar, Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesiyle birlikte bedeni çalışmasına dayandıran ve kazancı, tacir ve sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlarla, vergiden muaf tutulan meslek ve sanat sahibi kimseler olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda, baktığımız esnaf ve sanatkarlarımız sanayi ilişkileri içerisinde daha çok işveren grubunda yer aldığını söylememiz mümkündür. Ancak, işletmelerinin büyüklüğünü göz önünde bulundurduğumuzda da, bunların daha çok mikro işletmelerin sahibi olduklarını söylememiz doğru olacaktır. Çünkü üyelerimizin yüzde 90'ından fazlası mikro işletme olarak tanımlanan 10 kişiden az çalışan istihdam eden ve kazancı yıllık satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 1 milyon Türk Lirasını aşmayan mikro işletme statüsündedirler. Bu anlamda baktığımızda da esnaf ve sanatkar işletmelerinde işçi ve işveren ilişkisi yanında geleneksel ilişkilerin de olduğunu görüyoruz. Çünkü esnaf ve sanatkarlarımızın bir bölümü kendi başlarına veya kalfa ve çıraklarıyla birlikte çalışmaktadırlar. Çırak sayısına da genel olarak baktığımızda, yine toplamda üç çalışanı aşmadığını görüyoruz.

Değerli katılımcılar, esnaf ve sanatkar kesiminin sayılarla Türkiye'deki görünümünden bahsetmek gerekirse; küçük ve orta ölçekli işletmeler, ülkemizdeki işletmelerin yüzde 99,9'unu oluşturmakta, istihdamdaki payları yüzde 81, katma değerdeki payları yüzde 59 olarak hesaplanmaktadır. KOBİ'ler yatırımların yüzde 62'sini, ihracatın yüzde 26'sını gerçekleştirmektedir. KOBİ tanımı içinde yer alan işletmelerin yüzde 96,5'i ise mikro ölçekli işletme olarak adlandırılan 1-9 kişinin çalıştığı işletmelerdir. Bu işletmelerin çok büyük çoğunluğu Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu çatısı altında örgütlenen esnaf ve sanatkarlardır.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, 491 meslek dalında 1.586.507 esnaf ve sanatkar üyesi olan, bu esnafın illerde ve ilçelerde bir araya gelerek oluşturdukları 3.059 esnaf ve sanatkar odası, il merkezlerinde örgütlenen 82 esnaf ve sanatkarlar odaları birliği, Ankara'da bulunan 13 mesleki federasyonu ile ülkemizin en yaygın örgütlenme ağına sahip, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ile kurulmuş, yetki ve sorumluluklarının çerçevesi kuruluş kanunuyla çizilmiş, üyeliğin zorunlu olduğu, kamu kurumu niteliğinde tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşudur.

Hepimizin malumu olduğu üzere, esnaf ve sanatkarlar örgütlenmesinin Anadolu'da başlangıcı 11. yüzyıla kadar dayanmaktadır. Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi olarak tarif edilen ve ahilik adı verilen bu örgütlenme aynı zamanda bir yaşam biçimi halini almıştır. Ahilik anlayışı, zenginle fakir, üreticiyle tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak sosyal adaleti geliştirmeyi amaçlamıştır.

Bu anlayış, sağlam bir teşkilatlanma modeli ve köklü bir eğitim sistemi aracılığıyla Anadolu'da yaşayan halkın sanat ve meslek alanında yetişmelerini sağlamış, onları ahlaki yönden geliştirmiş, çalışma yaşamını iyi insan meziyetlerini esas alarak düzenlenmesini sağlamıştır.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu ve alt teşkilatı, ahilikten gelen ilkelerini muhafaza etmeye çalışarak bugün de ülkenin orta direği ve istikrar unsuru olan esnaf ve sanatkarlarımıza ilişkin faaliyetlerine devam etmektedir. Değerli konuklar, istihdam politikaları açısından bakıldığında, günümüzde pek çok akademik çalışmaya konu olan bazı özellikler ön plana çıkmaktadır. Örneğin, Ahilik kurumunun iş ve çalışma düzenine ait düzenlemeleri ile Anayasamızın Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku'na dair düzenlemeleri arasında çok yakın benzerlikler vardır.

Bu benzerlikler, kıdem tazminatı, işverenin sorumluluğu, yeni iş arama izni, çalışma belgesi, işverenin ücret ödeme sorumluluğu, asgari ücret, fazla çalışma ücreti, sigorta primi, çocukları çalıştırma yasağı ve benzeri hükümlerdir.

İstihdam politikaları bakımından başarılı dünya örneklerine baktığımızda ise iki farklı yaklaşım gözümüze çarpmaktadır. Bu yaklaşımlardan birincisi, ABD ve İngiltere'nin önderliğini yaptığı güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımıdır. İkinci yaklaşım ise özellikle Hollanda ve Danimarka'nın önderliğini yaptığı, sosyal tarafların güçlü işbirliğine dayalı yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, Avrupa sosyal modeli olarak da adlandırılmaktadır. Güçlü piyasa ekonomisi yaklaşımında işçi sendikalarının etkinliği zayıflamakta, toplu sözleşme sürecinde ve özellikle ücret pazarlığında merkezi yapı belirleyici rolünü kaybetmekte, ücret farklılıkları artmakta, iş güvencesi yükümlülüklerinde katı düzenlemelerden kaçınılmakta ve işgücü piyasasında esnek düzenlemelere öncelik verilmektedir.

Sosyal tarafların işbirliğine dayalı yaklaşımında ise sınıflar arası dayanışma ve güvenin güçlü olduğunu, geleneksel olarak örgütlenme eğiliminin yüksek olduğunu, adaletli bir ücret yapısının geçerli olduğunu, ücret farklılıklarının düşük kaldığını, tüm toplumu kapsayan sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini ve özellikle işgücü piyasasında işsizlere karşı koruyucu önlemlerin etkin olduğunu belirtmek gerekir. Koruyucu önlemlerin temel özelliği, işsizlere, işsizlik sürecinde önemli gelir kayıplarının yaşatılmamasıdır.

Fakat her ülkenin istihdam politikasını belirlerken kendi tarihsel birikiminden ve sosyo-ekonomik yapılanmasından faydalanması gerektiğini düşünmekteyiz. Her ülke kendine özgü istihdam politikaları geliştirmeli ve politikalarını bir bütün içerisinde uygulamalıdır. Konfederasyonumuz olarak, istihdam politikaları hazırlanırken yüzyıllar boyunca tarihimizde önemli bir yer tutmuş Ahilik felsefesinin yaşatılması ve gelecek nesillere de aktarılması konusunun üzerinde durulması gerektiğini değerlendirmekteyiz.

Değerli katılımcılar, dünyada ve ülkemizde son yıllarda büyük gelişmeler ve değişimler yaşanmaktadır. Ancak, 2008 yılı ortalarından bu yana ülkeleri etkisi altına alan küresel mali kriz, esnaf ve sanatkarlarımızı ciddi anlamda olumsuz etkilemiştir. Ülkemiz ekonomik, toplumsal ve siyasal hayatında göz ardı edilemeyecek derecede yere ve öneme sahip olan esnaf ve sanatkarlarımız, söz konusu kriz nedeniyle, etkisi giderek ağırlaşan pek çok sorunla karşı karşıyadır. Küreselleşmenin olumsuz etkileri son birkaç yıldır yoğun bir şekilde yaşanıyor ve artan biçimde kan kaybediliyor, esnaf ve sanatkar camiasının büyüklüğü düşünüldüğünde, esnaf ve sanatkarların yaşadığı ve yaşayacağı olumsuzlukların sadece kendilerine değil, toplumun geneline de yansıtacağı açıktır.

Esnaf ve sanatkarın durumunun iyi olması, işçi, memur ve çiftçinin gelirinin iyi olmasına bağlıdır. Halen esnafın en temel sorunu piyasalardaki talep daralmasının yarattığı azalan iş hacmi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sorunlardır.

Bu bağlamda, ülkemizde esnaf, sanatkar ve küçük işletmelerin sorunları incelendiğinde, bu kesimin öncelikle ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar ile teknolojik gelişim, haksız rekabet, bölgesel farklılıklar gibi kendi kontrolleri dışında oluşan olumsuzluklardan etkilendikleri gözlenmektedir. Bunun yanında, esnaf ve sanatkarlarımızın istihdam politikaları bakımından en çok sorunla karşılaştığı konular arasında uygun koşullu finansman imkanlarının yetersizliği, bazı mevzuat düzenlemeleri, pazarlama bilgisi eksikliği, mesleki eğitim eksikliği, teknolojik bilgi eksikliği, planlama, vergi ve sosyal güvenlik uygulamaları, işyeri temini, ihracat yapamama, danışmanlık hizmetlerinin yetersizliği ile bürokratik işlemler sayılabilir.

Değerli katılımcılar, ülkemizde işletmelerin üzerindeki istihdam yükü gözden geçirilerek rekabet etme ve istihdam yaratma hedeflerini gerçekleştirmeye imkan tanıyacak bir

düzeye çekilmeli ve teşvik edici yönü ağır basan bir yaklaşımla ele alınmalıdır. İşletmede çalışan sayısı arttıkça, vergi ve sigorta primi gibi yüklerde azalışı sağlayacak önlemler alınmalıdır. Bunun yanında, nitelikli istihdamı sağlamak açısından, meslek lisesi veya çıraklık eğitim merkezlerine devam eden gençleri istihdam eden esnaf-sanatkar ve küçük işletmelere vergi indirimi, sigorta primi indirimi, kredi verilmesi gibi teşvik ve kolaylıklar sağlanarak mesleki eğitim yapan işyerleri özendirilmelidir. Ayrıca, kadın, genç, engelli istihdamları teşvikler yoluyla artırılmaya devam edilmelidir.

Avrupa Küçük İşletmeler Yasası ile Avrupa Birliği temel politikalarında ve yasa yapma süreçlerinde yer alan “önce küçük olanı düşün” prensibi göz önünde bulundurularak, küçük işletmelerin gelişmelerini engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması ve girişimciliğin desteklenmesi gerekmektedir.

Bugün burada detaylara inemeyeceğiz elbette ama konuşmama son verirken, güncel bir sorunun/konunun varlığından bahsetmek istiyorum. Bu konu, ülkemizde sayıları 2,5 milyonu aşan Suriyeli sığınmacılar konusudur. Ülkemizde misafir olarak ağırladığımız sığınmacıların, oldukça yüksek bir oranının ülkelerine geri dönmeyeceğini biliyoruz. Burada yaşarken de, işçi, işveren, esnaf olmaları pek tabi bir durumdur. Lakin, esnaf ve sanatkarın günümüz koşullarında yaşamakta olduğu ekonomik sorunların büyüklüğü düşünüldüğünde, esnaf sanatkar açısından riskleri ve fırsatları birlikte değerlendirilmeli ve özellikle kayıt dışılık gibi risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar geliştirilmelidir.

Değerli katılımcılar, şimdiye kadar çok genel anlamda istihdama ilişkin esnaf ve sanatkar kesminin karşı karşıya kaldığı sorunları aktarmaya çalıştım. Beni dinlediğiniz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

SUNUCU: Çolpan Hanım’a teşekkür ediyoruz.

Ben öncelikle kısa ve özlü konuşmalarından dolayı bütün panelistlerimize teşekkür ediyorum. Çalışma Meclisimiz burada sona ermiştir. Emeği geçen herkese teşekkür ederiz.





ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

11.

ÇALIŞMA MECLİSİ

Fotoğraflarla 11.Çalışma Meclisi





























