



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

TÜSİAD

İSTİHDAM VE SOSYAL GÜVENLİK

ÇALIŞMA GRUBU BAŞKANI

GÜLDEN TÜRKTAŖIN

6. REKABET KONGRESİ

KONUŞMA NOTLARI

4 Kasım 2010

İstanbul Kongre Merkezi, İstanbul

TÜSİAD AVRUPA İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU (BUSINESSEUROPE) ÜYESİDİR

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

Tel: +90 (212) 249 19 29
Tel: +90 (312) 468 10 11
Tel: +32 (2) 736 40 47
Tel: +1(202) 776 77 70
Tel: +49 (30) 288 786 300
Tel: +33 (1) 44 43 55 35
www.tusiad.org

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

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

İşsizlikle mücadele için, istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasına devam edilmelidir.

- Ücret dışı işgücü maliyetlerinin düşürülmesine devam edilmelidir. Bu, kayıt dışılıkla mücadele politikasını da destekleyecektir. Ücret dışı işgücü maliyetleri üzerindeki yükler azaltılırken, kayıt altına alma girişimleri eş zamanlı olarak yapılmalıdır.
- Kıdem tazminatı yükümlülüğünü hafifletmeye yönelik düzenlemeler aşağıdaki hususlar dikkate alınarak gerçekleştirilmelidir.
 - Ülkemizde işsizlik sigortası ve iş güvencesi hayata geçmiştir. “Kıdem tazminatı” müessesesi; kazanılmış hakları koruyacak ve işletmeler üzerindeki yükü azaltacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
 - Yeni düzenlemenin yürürlük tarihi itibarıyla, kıdem tazminatı 30 gün yerine 15 gün esas alınarak hafifletilmelidir.
 - Tüm şirketlerin yasal olarak kıdem tazminatı karşılığı ayırma ve bu ayrılan meblağı gider olarak gösterme hakkı sağlanmalıdır. Düzenlemenin yürürlüğünden önceki, geçmiş döneme ait karşılıklar ise, belirlenecek bir takvim çerçevesinde gider olarak düşülebilmelidir.
- “İşsizlik sigortası” fonunun tasarımı yeniden ele alınmalıdır. Toplanan primler, biriken fon miktarı ve fondan faydalanma düzeyi dikkate alınarak, fon tasarımı gözden geçirilmelidir. Fonun aktüeryal açıdan sağlamlığı ve ekonomik değişimler karşısında sürdürülebilirliği gözetilmelidir. Ancak bunun yanında, %2 olan işsizlik sigortası işveren prim oranının işçi ve devlet katkısı seviyesi olan %1'e indirilmelidir.

Çalışma hayatını düzenleyen yasalar, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ele alınmalıdır.

- TBMM'deki 2821 Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt yasalarında değişiklik öngören kanun teklifi, “çalışma düzeni, esneklik-güvence dengesi ve rekabet gücü” açısından değerlendirilmelidir.
 - TÜSİAD'ın Prof. Seyfettin Gürsel'e hazırlattığı rapora¹ göre; Türkiye'de işgücü piyasasında etkin olan ücret belirleme sistemi, genelde merkezi ve koordineli bir sisteme sahip olan AB ülkelerinden ziyade, işgücü piyasasında rekabet koşullarına sadık ve “en az merkezi/koordineli” ücret belirleme sistemlerine sahip olan ABD, Kanada ve İngiltere ile benzeşmektedir. Öte yandan Türkiye'deki sistem, AB'ye yeni üye olmuş ülkelerden de çok farklı değildir.

¹ Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik, 2004

- o Ücret belirleme mekanizmaları arasında, işgücü piyasasında en fazla katılık yaratan süreç, “sektörler, hatta firmalar düzeyinde ayrı ayrı toplu sözleşme” sürecidir. Bu yöntem, “ademi merkezîyetçi” süreç ile “merkezîyetçi” sürecin arasında kalmaktadır.
- o Türkiye’de geçerli olan ve “arada kalan” bu sistem, literatürde en sakıncalı sistem olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bu durumda işgücü piyasası, ücret belirleme açısından ademi merkezîyetçi koordinasyonun (rekabetçi piyasa koordinasyonu) veya merkezîyetçi koordinasyonun sağladığı esnekliğe sahip olamamaktadır.
- o Bu tespitlerden hareketle, ülkemizde “sendikalar ve toplu pazarlık sistemi”nin, çalışma düzeni ve ücret belirleme mekanizmaları açısından bütüncül bir değerlendirmeye ihtiyaç duyduğunu söylemek mümkündür.
- o Bu yapılmadan getirilecek düzenlemelerin işgücü piyasasının katılığını artırma riski bulunmaktadır. TBMM’deki sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri ile ilgili yasa teklifine bu açıdan bakılmalıdır.

Esnek çalışma derken, hiçbir kurala ve güvenceye tabi olmayan bir çalışma biçimini kesinlikle kast edilmemektedir.

Esnek çalışma derken, hiçbir kurala ve güvenceye tabi olmayan bir çalışma biçimini kesinlikle kast edilmemektedir. TÜSİAD’ın böyle çağdışı bir yaklaşımı benimsemesi söz konusu değildir.

Bir yandan işletmelerin işgücü esnekliği ihtiyacını karşılarken, diğer yandan çalışma şartları açısından işçilerin haklarını koruyan bir model oluşturmak gereklidir. AB’de hem Avrupa Komisyonu hem de sosyal taraflar, uzun süredir, esneklik ve güvence boyutunu dikkate alan, dengeli çözümlere ilişkin politikalar arayışındadırlar².

Güvenceli esneklikle, bir yandan firmaların ve çalışanların değişime ayak uydurabilmeleri için sözleşmelerde yeterli esnekliğin olması desteklenir. Diğer yandan, istihdamda kalmayı ya da istihdam edilebilirliği mümkün kılarak ve iş arama süresince kişinin yeterli bir gelire sahip olmasını güvence altına alarak, iş güvencesi sağlanır.

Bu esnekliğin, hayat boyu öğrenme stratejileri, aktif işgücü politikaları, esnek ve güvenilir iş sözleşmeleri, modern sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal koruma ile birlikte hayata geçirilmesi gerekir.

² Eurostat verilerine göre (2008), AB-27 ülkelerinde “part-time” çalışmanın istihdamdaki payı ortalama % 18, Türkiye’nin oranı % 9. Belirli süreli kontratla çalışanların AB-27 ortalaması % 14, bizde % 12.

- Çalışma yaşamının dinamizmiyle uyumlu yasal düzenlemeler, ‘güvenceli esneklik’ uygulamaları ve aktif işgücü politikaları ile birlikte ele alınmalıdır.
- Bu düzenlemeler, istihdam kapasitesini ve rekabet gücümüzü artıracak ve toplumsal refaha katkı sağlayacaktır.
- 2003 tarihli İş Kanunu ile getirilen esnek çalışma yöntemlerinin yaygın bir uygulama alanı bulabildiğini söylemek güçtür. Oysa “güvenceli esneklik” yaklaşımı,
 - istihdamın korunmasına ve geliştirilmesine,
 - kayıtdışı çalışmanın azaltılmasına ve
 - dezavantajlı kesimlerin (genç, kadın, özürlü vb.) istihdamının sağlanmasına destek olacaktır.
- Birçok AB ülkesinde özel istihdam büroları geçici istihdam sağlayabilmektedir. Konuyla ilgili AB direktifi de dikkate alınarak, “güvenceli esneklik” anlayışıyla, özel istihdam bürolarının “geçici istihdam” sağlaması ile ilgili düzenlemenin, tarafların endişeleri giderilerek, öncelikle yasalaştırılması gerekmektedir.

Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, ‘güvenceli esneklik’ anlayışıyla hayata geçirildiği takdirde,

- işgücü piyasasında esnek çalışma olanaklarının gelişmesine,
 - işgücü piyasasına girmekte zorlanan kesimleri içeri çekerek “sosyal içermenin” sağlanmasına,
 - yeni istihdam yaratılmasına,
 - kayıt dışılık ve işsizlikle mücadeleye destek olacaktır.
- İş Kanunu'nda, esneklikle ilgili bazı sınırlamalar bulunmaktadır;
 - “Alt işverenlik” ile ilgili mevzuattaki sınırlamalar gözden geçirilmelidir³.
 - Belirli süreli sözleşmelerin ilk yapılarında “objektif neden aranması” koşulu ve “esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz” kuralı esnetilmelidir.
 - Kısa çalışma yapılabilecek haller, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle sınırlıdır. Sektörel kriz hallerinde de kısa çalışma yapılabilmesi mümkün olmalıdır.
 - İş Kanunu’ndaki “telafi çalışması”nın uygulanabilirliğini artırmak için, ekonomik nedenlerle de telafi çalışması yapılması sağlanmalıdır⁴.

³ Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesine getirilen sınırlamalar, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmaması ve daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması gibi düzenlemeler, esneklik bağlamında gözden geçirilmelidir.

⁴ İş Kanunu’na göre, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında

İşgücüne, piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazandırmaya yönelik çalışmalar hızlandırılmalıdır.

- Gençler arasında işsizlik oranının yüksekliği dikkat çekicidir. Gençler ilk işlerini bulmakta zorlanmaktadır. Bunun sebeplerinden biri, işgücü piyasasında işletmelerin aradıkları niteliklerle, iş arayanların niteliklerinin uyuşmamasıdır.
- Okullar ile işletmeler arasında işbirliği sağlanmalı ve programlar geliştirilirken “meslek standartları-eğitim ve istihdam olanakları” arasındaki denge iyi kurulmalıdır.
- Sektörlerin ihtiyacı olan alanlarda ortaöğretim, meslek yüksek okulu ve üniversite seviyesinde mesleki eğitim konuları birbirini tamamlar şekilde oluşturulmalıdır.
- İşgücüne yeni katılım oranının her yıl çok yüksek olduğu Türkiye’de eğitim-istihdam ilişkisi kurulurken uluslararası alanda sektörel rekabet gücümüz de göz önünde bulundurulmalı, rekabet gücümüzü ve verimliliği artıracak şekilde mesleki eğitim programları geliştirilmelidir.
- Bu çalışmalarla, insan gücümüzün değişen ve gelişen sektörel ve teknolojik koşullara ve yeni iş alanlarına adapte olabilme becerisi geliştirilmelidir.
- Türkiye’de yabancı dil eğitime gereken önem verilmemektedir. Mesleki eğitim dahil olmak üzere eğitimin tüm aşamalarında yabancı dil eğitime gereken önemin verilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca ileri teknolojiye dayalı sistemleri kullanabilecek nitelikli elemanların yetiştirilmesi için bilgi ve iletişim teknolojileri eğitime eğitim programlarında ağırlıklı yer verilmelidir.
- Aktif işgücü programları etkinleştirilmeli, işgücüne piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazandırmaya yönelik programlar yaygınlaşmalıdır.
- Çalışma Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olan “Mesleki Yeterlilik Kurumu”nun çalışmaları kritik önemdedir.
 - Meslek standartlarını oluşturup güncelleyecek olan mesleki yeterlilik sistemi, Türk çalışma hayatında önemli bir rol oynayacaktır.
 - Ayrıca AB’ye üyelik sürecinde mevzuat uyumu bakımından ve serbest dolaşım sürecinde yurt dışına gidecek yurttaşlarımızın AB ülkelerinde çalışma olanağı bulabilmesi açısından son derece önemlidir.
 - Meslek standartlarının sektör temsilcileriyle devam eden çalışmalarının süratle hayata geçirilmesi faydalı olacaktır.

Kadınların işgücüne ve istihdama katılımı artırılmalıdır.

çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir”. Bu koşullara ekonomik nedenler de eklenmelidir.

Kadının ekonomik hayata katılmasının, ülkenin refah seviyesine yaptığı katkı kadar kişiye bireysel olarak da güç kazandırdığı artık tartışmaya açık olmayan bir konu. Ekonomik açıdan güçlenen kadının hem ailede hem de toplumsal yaşamda konumu değişiyor. Kadının yönetim kademelerine ve siyasi mekanizmalara doğru giden yolda önünün açık olması da istihdamda güçlü bir şekilde var olmasıyla yakından ilişkili.

Türkiye’de kadınlar arasında işgücüne katılım oranı %26, kadın istihdam oranı ise %23 civarlarında. Bu rakamlar üyesi olduğumuz OECD ve üyesi olmayı arzu ettiğimiz AB ülkeleri ile kıyaslandığında oldukça karamsar bir tablo ortaya çıkıyor.

- 2008 ve 2009’daki “istihdam paketleri” ile kadın istihdamının prim teşvikiyle desteklenmesi olumludur. Ancak, 5838 sayılı kanunla **kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin teşvik**in süresi 30 Haziran 2010’da bitmiştir. Söz konusu teşvikin, başlatıldığı tarihin küresel kriz dönemine denk gelmesi dikkate alınarak uzatılması kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlayacaktır.
- Beş puanlık sigorta indiriminden faydalanan işverenler kadın istihdamı ile ilgili teşvikten yararlanamamaktadır. İşverenlerin **her iki teşvikten aynı anda yararlanmasına** imkan verecek bir düzenleme kadın istihdamının teşviki açısından çok önemlidir.
- Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücü piyasasına daha çok katıldıkları bilinmektedir. Eğitimle ilgili çalışmaların sürdürülmesinin yanında, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları da devreye girmelidir.
 - Bakım hizmetlerinin kurumsallaşamaması ve okul öncesi eğitimin henüz zorunlu olmaması, aile içindeki geleneksel rol dağılımıyla birleştiğinde, kadınların işgücü piyasasına ya girememelerine ya da piyasadan çekilmelerine yol açmaktadır.
 - İş ve aile yaşamını dengeleyici politikalar kadınların işgücü piyasasında yer almasını destekleyecektir. Bu konuda çeşitli ülke örneklerinden istifade edilmelidir.
- Kadın istihdam politikasının unsurlarından bir diğeri de kadın girişimciliğinin geliştirilmesi olmalıdır. Bu kapsamda,
 - Kadın girişimcileri ve girişimci adaylarını danışmanlık ve eğitim vererek daha donanımlı hale getirmek,
 - kadın girişimciler için ağ grupları oluşturarak deneyimlerini ve sorunlarını paylaşabilecekleri platformlar yaratmak ve
 - finansal kaynaklara erişim konusunda destekler sunmak son derece önemlidir.
- Kadın istihdamını artırmakta etkin rol oynayabilecek kurumlar olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, İŞKUR il müdürlükleri, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim

Kurulları'nın toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını politikalarına ve yönetimine yerleştirmeleri sağlanmalıdır.