



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı
Ömer Sabancı'nın
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Tarafından Düzenlenen
"AB Sürecinde Türkiye'de Sermaye-Emek İlişkileri"
Toplantısı Konuşması

27 Nisan 2005
İstanbul

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

İstanbul : Meşrutiyet Cad. No: 74 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, Washington D.C. 20037 - USA
Berlin : Mörkisches Ufer, 28 10179 Berlin-Mitte - Germany
Paris : 12, Rue Godot de Mauroy 75009 Paris - France

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

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

e-mail: tusiad@tusiad.org
e-mail: ankoffice@tusiad.org
e-mail: bxloffice@tusiad.org
e-mail: usoffice@tusiad-us.org
e-mail: info@tusiad-de.org
e-mail: satan@tusiad.org

web: www.tusiad.org

Sayın Dekan, Sayın Konuklar, Sevgili Öğrenciler, Değerli Basın Mensupları,

Öncelikle, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin değerli yöneticilerine, "AB Sürecinde Türkiye'de Sermaye-Emek İlişkileri" konusunu ele alan bir panel düzenledikleri ve beni bir konuşma yapmak üzere davet ettikleri için TÜSİAD adına teşekkür ederim.

Bildiğiniz gibi, 6 Ekim'de açıklanan Avrupa Komisyonu'nun "İlerleme, Tavsiye ve Etki Raporları"nda Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini yeterli düzeyde karşıladığı vurgulandı. AB Konseyi'nin 17 Aralık 2004 zirvesinde de müzakerelerin başlangıcı için 3 Ekim 2005 tarihi önerildi. Bu zirve ile, Türkiye'nin önünde tarihi önemi haiz, iyi değerlendirilmesi gereken bir dönem açıldı.

Geçtiğimiz yıla kadar yoğunlukla gündemde olan Kopenhag siyasi kriterlerine uyumda kritik eşğin aşılmış olmasıyla beraber, AB'ye uyumun ekonomik ve sosyal boyutları daha çok öne çıkıyor. Bu çerçevede, "sosyal politika ve istihdam" konusu da, AB'ye uyum için müzakere edilecek başlıklar içinde en önemlilerden birisini oluşturuyor. Bu nedenle önce sizlere AB'nin sosyal gündemi ile ilgili bir genel çerçeve sunmak istiyorum. Çünkü bu genel çerçevenin, sermaye-emek ilişkilerine bakışımızın nasıl dönüşmesi gerektiğine de ışık tutacağımı düşünüyorum.

Bilindiği gibi, günümüzde küresel rekabet, esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirdi ve çalışma hayatını yakından etkiledi. Yeni teknolojilerin etkisiyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaştı, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıktı. Ekonomik ve sosyal açıdan gelişmiş ülkelerde bile, çalışma hayatındaki yeniliklerin önünü açmak, istihdamı geliştirmek ve rekabet gücünü artırmak üzere yeni tedbirler getirilmeye başlandı.

Avrupa Birliği de, bilgiye dayalı ekonominin parçası olarak istihdamı, ekonomik reformları ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmek üzere, 23-24 Mart 2000 tarihlerinde Lizbon'da bir strateji belgesi benimsedi.

Avrupa'yı on yıl içinde dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgi toplumu yapmayı öngören Lizbon Stratejisi'nde, sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi ve "daha çok ve daha iyi iş" yaratılmasının altı çiziliyor.

AB'nin rakamsal hedefleri oldukça iddialı: 2000'de % 61 olan ortalama istihdam oranının 2010'a kadar % 70'e yükseltilmesi hedefleniyor. Özel önem verilen ve % 51 olan kadın istihdam oranının ise % 60'a çıkarılması amaçlanıyor.

Ancak bu hedeflerin saptanmasından 5 yıl sonra, Avrupa Komisyonu tarafından Şubat 2005 tarihinde açıklanan "Lizbon Stratejisi Ara Dönem Raporu", Avrupa'nın 2010'da dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgi toplumu olma hedefine ulaşmasının çok zor olduğunu ortaya koydu. Bunun üzerine, Lizbon Stratejisi'ne ilişkin yol haritasının yeniden şekillendirilmesi ve hedeflerden sadece ikisi üzerine odaklanılması öngörüldü: Bunlar, "kalıcı, güçlü ekonomik büyümeyi sağlamak" ve "daha fazla, daha kaliteli istihdam olanakları yaratmak" olarak belirlendi.

Lizbon Stratejisi'nin ara dönem değerlendirmesinden hareketle, Avrupa Komisyonu, 2006-2010 dönemi için yeni bir "Sosyal Ajanda" açıkladı. Sosyal Ajanda'nın iki temel önceliği var: Biri "istihdam", diğeri "yoksullukla mücadele ve eşit fırsatlar yaratma".

İstihdam başlığında şu konular öne çıkıyor:

- Tam istihdam hedefiyle, özellikle gençlerin ve kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılarak daha çok insanın, iyi işlere sahip olmasının sağlanması,
- Endüstriyel ilişkilere yeni bir dinamik katılarak, iş kanunlarının, yeni çalışma biçimlerinin doğurduğu ihtiyaçlara cevap verecek şekilde güncellenmesi, işyerinde sağlık ve güvenlik standartlarının daha iyi uygulanması.
- AB işgücü piyasası açısından, çalışanların değişik AB ülkelerinde emeklilik ve sosyal güvenlik haklarının düzenlenmesi, ihtiyari olarak uygulanmak üzere uluslararası bir toplu sözleşme çerçevesinin hazırlanması.
- İşgücü piyasalarında yeniden yapılanmada sosyal tarafların katkısının ve sosyal diyalogun teşvik edilmesi.

Yoksullukla mücadele ve eşit fırsatlar yaratma başlığı altında ise,

- Demografik gelişmelerin etkisinin analiz edilmesi,
- Emeklilik ve sağlık sistemlerinin reforme edilmesi,
- Her türlü ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele edilmesi,
- Kadın ve erkek arasında eşit fırsatlar yaratılması, Avrupa Cinsiyet Enstitüsü'nün hayata geçirilmesi,
- Kamu yararına yönelik sosyal hizmetlerin modernize edilerek kalitesinin yükseltilmesi

konuları ele alınıyor.

Avrupa Sosyal Ajandası'nda ayrıca, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde, kamu, işveren, işçi kesimleri ve sivil toplum örgütlerinin işbirliği içinde olmaları için çağrıda bulunuluyor.

Avrupa Sosyal Ajandası'nın hazırlanmasının ardından, mart ayında yapılan Avrupa Konseyi Bahar Zirvesi'nde alınan karar üzerine, üye ülkelere yol gösterici olması amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından 2005-2008 dönemi için "Büyüme ve İstihdam Kılavuzu" hazırlandı. İki bölümden oluşan kılavuzun ilk bölümünde ekonomi politikasına, ikinci bölümünde istihdam politikasına yer verildi.

Ekonomi politikası bölümünde, ekonomik istikrarın sürdürülebilirliği, kaynakların etkin dağılımı, ücret gelişmelerinin istikrar ve büyümeye katkı sağlaması öngörülmüyor. Ayrıca iç pazarın genişlemesi ve derinleşmesi, rekabetçi piyasa ekonomisi, cazip iş ve yatırım ortamı ve girişimcilik kültürünün gerekliliğine işaret ediliyor. Ar-Ge, inovasyon ve bilgi teknolojilerine önem verilmesi, çevre koruma ve büyüme arasındaki sinerjinin kuvvetlendirilmesi, sağlam bir endüstriyel taban oluşturulması da diğer öncelikler olarak sıralanıyor.

Kılavuzun istihdam politikası bölümü; Lizbon Stratejisi'nde olduğu gibi, tam istihdamı, işte kalite ve verimliliği hedefliyor. Bu bölümde ayrıca, çalışmaya "yaşam döngüsü yaklaşımı"nın getirilmesi öneriliyor. Bu doğrultuda, kadın istihdamının artırılması, işgücü piyasasının iş arayanları ve dezavantajlı grupları da içine alması, çalışma ve iş yaşamını dengeleyecek imkanların sağlanması, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilir ve kişilerin daha uzun süre iş piyasasında kalmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi gibi önlemler öngörülmüyor.

Esneklik ve iş güvencesinin dengelenmesi; ücret ve diğer işgücü maliyetlerinin istihdam-dostu bakış açısıyla ele alınması da, Kılavuzda istihdamı destekleyecek unsurlar olarak görülüyor.

Tüm bunların yanında, hemen her konuda olduğu gibi, insan kaynaklarının eğitimine özel bir önem veriliyor. İnsan kaynaklarına yatırımın artırılması ve eğitim sisteminin işgücü

piyasasının ihtiyaç duyduğu yeterliliklere cevap verecek şekilde adapte edilmesinin altı çiziliyor.

Kısaca, İstihdam Kılavuzu, AB'nin ve üye ülkelerin istihdam politikası amaçlarını ve önceliklerini çerçevelemesi bakımından son derece önemli bir belge niteliği taşıyor.

Avrupa Birliği, üye aday ülkelerdeki gelişmeleri ise yıllık olarak hazırladığı ilerleme raporlarıyla takip ediyor. Bu kapsamda, sosyal alandaki müktesebata uyum süreci; iş hukuku, istihdam ve sosyal güvende kadın-erkek arasında eşit muamele, iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlardaki minimum standartlar bakımından yakından izleniyor.

Avrupa Komisyonu'nun 2004 Yılı Türkiye İlerleme Raporu'nda Türkiye'nin özellikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının iç hukuka aktarılmasına ilişkin olarak ilerleme kaydettiği belirtiliyor. Ancak iş hukuku alanında müktesebatın iç hukuka aktarılması, ekonomik ve sosyal yaşamda cinsiyet eşitliğinin, sosyal korumanın iyileştirilmesi, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu bir ulusal istihdam stratejisinin geliştirilmesi alanlarında ise eksiklere işaret ediliyor.

Sayın Konuklar,

Özetle Avrupa Birliği, "rekabetçi ve dinamik bir ekonomi" yolunda istihdam stratejisini belirler ve bu amaçla çeşitli önlemleri hayata geçirirken, AB üyeliği yolundaki ülkemizin de kendi konumunu gözden geçirmesi ve gerekli tedbirleri alması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkıyor.

TÜSİAD olarak, 1 Mayıs 2003 tarihinde, "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik" raporumuzu kamuoyuna sunmuştuk. Bu raporumuzda, kadın ve erkek işgücü arzının temel dinamikleri ile işgücü talebinin büyüme ve işgücü maliyetiyle ilişkisi incelenmiş; işsizliğin son yıllardaki evrimi açıklanarak, 2010'a kadar büyümeye bağlı olarak nasıl bir seyir izleyeceği tahmin edilmeye çalışılmıştı. Ayrıca işsizliği azaltabilmek için izlenmesi gereken makro nitelikli politikaların üzerinde durulmuştu.

Bu çalışmanın devamı ve tamamlayıcısı olarak, 21 Aralık 2004'te "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik" adlı bir araştırma yayımladık. Bu çalışmada, işgücü piyasamızın kurumsal yapısının özellikleri, bu özelliklerin ne ölçüde esnek ya da katı bir işgücü piyasası oluşturdukları ve söz konusu özelliklerin "yapısal işsizlik" olarak tanımlanan olguya ne ölçüde neden olduğu incelendi.

Bu raporlarda ortaya konan önerilere geçmeden önce, ülkemizde işgücü ile ilgili eğilimleri hatırlatmak istiyorum. Nüfus artışı, tarımdan kopuş ve kadınların giderek daha büyük bölümünün işgücüne katılması gibi etkenlerin sonucunda, işgücünde artış eğilimi hakim. Tarım dışı işgücü 17 milyon kadar olduğuna göre her yıl, 500-550 yeni iş yaratmak gerekiyor. Aksi takdirde, işsizliğin daha da artması ve/veya da istihdam oranının düşmesi kaçınılmaz.

Demografik geçiş dönemini yaşayan, aynı zamanda da kalkınma sürecini tamamlamamış Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, büyük miktarlarda iş yaratmanın tek yolu, yeni üretim kapasiteleri geliştirmekten, kısacası hızlı büyümeden geçiyor. Bu büyüme oranını uzun dönemde gerçekleştirmek için makroekonomik istikrar gerekir. Türkiye'de ekonomik istikrar hızla iyileşiyor. Ekonomi 2004'te rekor seviyede yüzde 9.9 büyüdü. Böyle bir büyüme ortamında yüksek istihdam artışları beklenirdi. Oysa istihdam artışları umulanın altında kaldı. Yeteri kadar istihdam yaratmayan bir büyüme yaşıyoruz.

Yayınladığımız iki araştırmanın bulgularına göre, Türkiye ekonomisinde büyüme, “istihdam dostu” büyümeye dönüştürülmediği takdirde, işsizliğin düşmesi şöyle dursun, daha da yükselmesi gündeme gelecek. “İstihdam dostu” bir büyüme yaratabilmek için de mutlaka işgücü piyasasının istihdam artışını sınırlayan yapısal özelliklerini belirlemek, ardından bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak ekonomi ve yatırım politikalarını tasarlamak gerekiyor.

Yapısal işsizlik yaratan başlıca unsurları biliyoruz: Çeşitli adlar altında alınan vergi ve primlerin neden olduğu yüksek işgücü maliyetleri, aksak ücret belirlenme mekanizmaları, etkin olmayan iş arama süreçleri, insan kaynaklarının eğitimi ve uyumsuz vasıflar gibi başlıca etkenler...

Çeşitli adlar altında alınan vergi ve primlerin neden olduğu işgücü maliyetleri konusunu, istihdama etkileri ve ülkemizde yatırım ortamının iyileştirilmesi ve yabancı sermayenin artması açılarından bugüne dek pek çok kez vurguladık. Raporumuzda, işgücü maliyetinin içerisindeki toplam vergilerin düşürülmesinin istihdama yapacağı olumlu katkının dikkate değer olduğu vurgulanıyor. İmalat sanayiinde istihdam vergilerinin oluşturduğu maliyette yapılacak 10 puanlık bir indirimin istihdamda uzun dönemde 2 puanlık artışa yol açacağı gösterilmekte. Şunu da belirtmeliyiz ki buna önemli miktarda istihdam sağlayan hizmetler sektörü de dahil edilirse, istihdam vergileri yükünün hafifletilmesinin istihdam üzerinde imalat sanayine kıyasla daha büyük etki yapması beklenmelidir.

İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi mutlaka kayıtdışılıkla mücadele ile birlikte ele alınmalıdır. Kayıtdışılıkla mücadele, dikkatli ve özenli bir strateji gerektiriyor. Kayıtdışılıkla mücadelenin gündeme getirdiği istihdam kayıpları riskini asgariye indirebilmek için, mutlaka işgücü maliyetleri üzerindeki vergiler azaltılmalı, kayıt altına alma girişimleri eşanlı olarak yapılmalıdır. Böylece hazinemizin vergi gelirlerinde azalma olmayacaktır.

İşgücü piyasasında, işsizler ile firmaları etkin bir şekilde buluşturacak mekanizmaların işletilmesi büyük önem taşıyor. Oysa araştırmamız, ülkemizde iş arama tekniklerinin çok yetersiz düzeyde olduğunu, iş arayanların çoğunun ya kendi başına ya da tanıdık vasıtasıyla iş bulmaya çalıştığını gösteriyor. Bu durumun iş aramanın etkinliğini düşürmesi, yani iş bulma süresini artırması kaçınılmazdır. Bu nedenle İşkur’un daha işlevsel hale getirilmesi ve işsizlerin İşkur ile özel istihdam bürolarını kullanmalarını teşvik edici düzenlemelerin düşünülmesi yararlı olacaktır.

Türkiye’de işsiz sayısını artıran önemli yapısal bir etken de, özellikle eğitimli gençler arasında işsizlik oranının yüksek olmasıdır. Yine araştırmamızda, gençlerin, eğitimli olanlar da dahil, ilk işlerini bulmakta oldukça zorlandıkları görülüyor. Bu gözlem, biraz önce bahsettiğim iş arama sisteminin etkin çalışmamasına işaret ettiği kadar, mesleki açıdan uyumsuzluğu da gösteriyor. Bu noktada, firmaların aradığı vasıflarla, eğitim sistemimizin ürettiği vasıflar arasında ne kadar uyum olduğu sorusu gündeme geliyor. Bu yöndeki önemli bir gösterge, araştırmamızda meslek lisesi mezunları arasındaki işsizliğin, ortalamanın üzerinde ve genel lise mezunlarının işsizlik oranı ile hemen hemen eşit çıkması. Mesleki eğitimle istihdam bağlantısını kuracak, sanayi ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli ara kademe insan gücünü yetiştirecek ve böylece uluslararası rekabet gücümüzü artırmaya ve ekonomik kalkınmayı hızlandırmaya katkı sağlayacak bir eğitim reformu aciliyetini koruyor.

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların iş yaşamının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ele alınması da; rekabetçi bir piyasa düzeni, girişimciliğin ve istihdamın gelişmesi ve uluslararası rekabet gücümüz açısından önemli. İş yasalarının çalışma yaşamının dinamizmiyle uyumlu olması ve "işyerinin ve üretimin sürdürülebilirliği”ni esas alması, toplumsal refahın gelişmesine de katkı sağlayacaktır.

İşsizliğin yeterli ölçüde azalmaması, yabancı sermaye girişlerinin ve yatırımların gerektiği gibi artmaması, bir yanda yapısal bazı eksiklerimizin devam ettiğini, öte yanda da politikalara yön verecek bir “sanayi stratejisi”nden yoksun olduğumuzu gösteriyor. TÜSİAD olarak, bu eksikliği gidermek açısından birbirini tamamlayan dört araştırma çalışması yürütmekteyiz. Araştırma sonuçlarını haziran ayı sonunda kamuoyu ile paylaşmayı planlıyoruz.

Sayın Konuklar,

Buraya kadar sizlere AB'nin Lizbon Stratejisi'nde, Sosyal Ajandası'nda, Büyüme ve İstihdam Kılavuzu'nda ve İlerleme Raporları'nda yer verilen önemli noktaları aktarmaya ve Türkiye'de işgücü piyasası ile ilgili gelişmeleri ve yapılması gerekenleri paylaşmaya çalıştım. AB belgelerinde vurgulanan noktaları hatırladığımızda, ülkemizin de aynı sorunları değişik boyutlarda yaşadığını görüyoruz. Dolayısıyla, büyüme ve istihdam hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için oluşturulacak ve uygulanacak politikalar aşağı yukarı belli oluyor.

Fakat şu noktanın altını önemle çizmek isterim: Uygulanacak politikaların başarısının ve belirlenen hedeflere ulaşmanın olmazsa olmaz koşulu, toplumsal uzlaşmayı esas alan sosyal diyalogdur.

Sosyal diyalogu, işveren ve işçi kesimlerini temsil eden örgütlerin görüşme, danışma, müzakere etme ve birlikte hareket etmelerini içeren ve “tam istihdam ve büyüme” hedeflerine ulaşmaya destek olacak bir mekanizma olarak görmek gerekir. Avrupa düzeyinde konuya nasıl yaklaşıldığına baktığımızda, Avrupa Komisyonu'nun, özellikle üç alanda sosyal tarafların diyalog ve uzlaşmada ilerleme kaydetmelerini önemsedğini görüyoruz. Bunlar; işgücünün değişen koşullara adaptasyonunun sağlanması, insan kaynaklarına ve iş kalitesinin yükseltilmesine yatırım yapılması ve işgücü piyasasına daha çok kişinin çekilmesidir. Avrupa Komisyonu, sosyal tarafların bu alanlardaki diyalogta ilerleme kaydetmelerini beklerken, üye ülkelerden de hem oluşturulan politikalar hem de uygulanacak tedbirler hakkında sosyal taraflara danışmalarını istemektedir.

Bu pencereden bakıldığında, Türkiye'de de ekonomik ve sosyal politikalar hakkında işveren, işçi ve diğer sosyal ortaklar ile kamu kesiminin sosyal diyaloga gerçek anlamda inanmaları ve sosyal diyalogun işlemlerini iyileştirmek için gerekli tedbirleri almaları gereklidir. Ülkemizde bir süre genelgelerle, 2001 yılında çıkan kanunla da yasal düzeyde oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey, bu anlamda önemli bir ihtiyacı karşılayabilir. Ancak Konsey'in, AB İlerleme Raporu'nda da belirtildiği gibi, hem kamu ağırlıklı yapısının değiştirilmesi hem de sosyal ortaklara danışma işlevinin iyileştirilmesi şarttır. Özellikle AB'nin sosyal politika ve istihdam başlığı altında yapılması gereken düzenlemeler gündeme geldikçe, bu konularda sancısız ve toplumsal uzlaşma ile sonuca ulaşılmasında Konsey'in çok önemli bir rolü olacaktır.

Beni dinleme sabrını gösterdiğiniz için teşekkür ediyorum.