

Gurbetçileri hatırlamak

Erdem Özgür 12.02.2010

Çalışma Bakanlığı verilere göre yurtdışındaki gurbetçilerimizin sayısı 3 milyon 800 bin. Bu sayı gittikleri ülke vatandaşlığını alan 1 milyon 500 bin kişi de katıldığında, 5 milyona kadar çıkıyor.

Şöyle bir dünya devletleri nüfusuna bakıldığında, yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın sayısı, dünyadaki 110 devletin nüfusundan fazla görünüyor. Diğer taraftan da 55 ülkeyi toplayınca, ancak yurtdışındaki vatandaşlarımız kadar bir sayıya ulaşıyor. Başka ülke vatandaşlığını kazanan gurbetçilerde düşünüldüğünde, bu karşılaştırma daha fazla ülke anlamını taşıyor.

1960'larda başta Almanya olmak üzere, Fransa, Hollanda, Belçika ve İngiltere gibi Batı Avrupa ülkelerine giden işçilerimiz buraların kalkınmalarına önemli katkı sağladı. 1970'li yıllarla birlikte, Arap-İsrail Savaşını izleyen dönemde, Batı Avrupa ülkelerine işgücü göçü azalırken, petrol krizinin zenginleştirdiği Ortadoğu ve Kuzey Afrika'ya yeni bir işgücü göçü başladı. Ancak petrol fiyatlarının düşmesi, döviz gelirin azalması, işlerin bitmesi gibi nedenlerle zamanla bu göçler de yavaşlamıştır. İşgücü göçü 1980'lerle birlikte Türkî Cumhuriyetlerine, Rusya ve diğer Asya ülkelerine doğru kaymıştır.

Yabancı ülkelere işgücü göçü, işsizliğe karşı geçici bir çözüm, döviz kaynağı, teknik bilgi ihtiyacının karşılanması gibi gerekçelerle devlet tarafından desteklendi. Nitekim göç öngörüldüğü üzere, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal gelişmesine yararları oldu.

Bugün yurtdışı işgücü göçü, başlangıçtaki işçi statüsünün oldukça dışına taşmış, serbest girişimcilik, ticaret ve uluslararası ilişkilerde önemli bir boyut kazanmıştır. Bütün bu olumlu gelişmelere rağmen, yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın yıllardır çözülmemeyen çeşitli sorunlarının bulunduğunu bilinmektedir.

AB ülkelerinde ikamet ve çalışma izni ayrı ayrı verilmektedir. Göçmenler çalışma izninin alınmasında çıkarılan zorluklar nedeniyle kayıt dışı çalışmaya itilmekteler. Çalışma izni alanlar ise niteliksiz işlerde, geçici veya kısmi çalıştırılmaktalar. Bu nedenle sosyal yardım ve haklardan mahrum kalabilmekteler. Göçmenler kötü yaşam koşullarında, göçmen gettolarında barınmaktalar. Sağlık ve bakım sigortası bulunmayan göçmenler, sağlık hizmetlerini elde etmede sıkıntılarla karşılaşmakta, ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Dil sorunu nedeniyle eğitim haklarından yeterli ölçüde yararlanılamamakta, bazen göçmenlere özel yasal engeller çıkartılabilmektedir. Seçme ve seçilme hakkındaki sınırlamalar nedeniyle kamu hizmetlerine ulaşmada sorunlar yaşanmaktadır.

Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanan bültenlerden, AB bu sorunlara karşı şu çözüm yolları üzerinde çalıştığı anlaşılmakta:

"1. Göçmenlerin haklarını güçlendiren uluslararası ve ulusal yasalar ve hukuki belgelerin onaylanmasının ve uygulanmasının sağlanması.

2. Yasal iş göçü için kanalların açılması.

3. Yoksulluğun azaltılması için güçlü bir araç olan eğitim politikalarının güçlendirilmesi.

4. 2007-2013 mali döneminde göçmenlerin durumunun geliştirilmesi için AB Yapısal Fonlarının arttırılması.
5. Göçmenlerin kamu hayatına katılımının teşvik edilmesi ve desteklenmesi.
6. İstihdamda, konutta, sağlık hizmetlerinde ve kamu yaşamına katılımı göçmenlere karşı ayrımcılık konusunda Avrupa çapında araştırmaları arttırmak.”

Yurtdışındaki vatandaşlarımızın çalışma haklarında meydana gelebilecek kayıpları korumak amacıyla ikili ve çok taraflı uluslar arası sözleşmeler imzalanmaktadır. En son Sırbistan Cumhuriyeti ile Sosyal Güvenlik Anlaşmasına dair İdari Anlaşma 26 Ekim 2009 tarihinde Belgrad’da imzalandı. Sözleşmelerden kaynaklanan hakların anlatılması, ortaya çıkan sorunların çözümü için ülkeler arasında düzenlenen “Danışma Günleri” önemli bir ağız doldurmaktadır.

AB 2050 yılına kadar 79 milyon göçmene ihtiyaç duymaktadır. Türkiye ise 2050 yılına kadar 16 milyonluk nüfus artışı ile 12 milyonluk AB işgücü açığını karşılayabilecek potansiyele sahip. Artık AB’ye Orta ve Doğu Avrupa’dan göçmenlerin sayısı azalmakta. Hatta göç veren ülkeler Polonya gibi, işgücüne ihtiyaç duymakta, bu ülkelerde göç alan ülke olmaları sözkonusu. Bu manada Meslekî Yeterlilik Kurumu’nca oluşturulan meslek standartları acele edilerek tamamlanmalıdır ki, mesleki yeterlilik belgeleri verilebilsin.

İhraca yönelik ekonomik modeli destekleyecek, dünyanın her tarafına, Ülke ekonomisinin ihtiyaç duymadığı eğitilmiş işgücünü göçe yönlendirerek istihdam politikası geliştirilebilir. Böylece, işgücüne Ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlarına yönelik eğitim maliyetinden kurtulmuş olunacağı gibi, Türk firmaları için bu ülkelerde talep oluşturulabilir.

Yurtdışındaki vatandaşlarımıza yönelik, Dış Türkler Başkanlığı umut ederiz ki biran önce kurulur ve etkin bir idari yapıya kavuşturulur. Düzenlenen sempozyumların ve biraraya gelmelerin, gurbetçilerin çalışma yaşamına ilişkin yıllarca biriken sorunlarına çözüm olur mu bilinmez. Ancak Türkiye’nin ilgisini göstermesi bakımından kayda değer bir göstergedir. Belki de açılımın açılımı takip ettiği bu dönemde, yurtdışında yaşayan vatandaşlarımız içinde bir açılım yapma fırsatı yakalanabilir.

Yurtdışındaki sivil toplum kuruluşlarına tavsiyemiz, artık sadece sorunu dile getiren değil, aynı zamanda çözüm üreten, çözümün bir parçası olan teklifler sunmak durumundalar. Uluslararası krizin etkileri bence üzerinde durulması gereken en önemli konudur.

Türkiye yurtdışındaki vatandaşlar aracılığı ile lobi faaliyetlerini sürdürme isteği uzun süredir dile getirilmektedir. Bu türlü faaliyetlerin başarılı olması, işgücü ve iş dünyası sorunlarını çözmüş kişilerden oluşan güçlü sivil toplum kuruluşlarını gerektirmektedir. Kendisi, işsizlik ve eğitim sorunu yaşayan vatandaşlarımızdan, bu türlü desteğin gelmesi zordur. Bu nedenle öncelikle, vatandaşların çalışma yaşamlarına ilişkin sorunlarına eğilmekte yarar vardır.

Batı Avrupa’dan Türkiye gelen vatandaşlarımızın Bulgaristan’da yaşadıkları sıkıntılara yönelik, tatil döneminden önce ele alınır ve gerekli girişimlerde bulunulursa, gurbetçilerin yol sorunları aşılabılır.

Yeri gelmişken burada ifade edilmesi gereken önemli bir konu, yurtdışındaki vatandaşlarımıza gösterdiğimiz ilgiyi, Türkiye’de çalışan yabancılara göstermemiz gerekliliğidir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Tekel işçileri için çözüm arama

Erdem Özgür 15.02.2010

Mülkiyede öğrenciyim. Prof. Dr. Rusen Keles belediyelerde gerçekleştirilmeye çalışılan özelleştirmeleri derste anlatıyor. Sıddetli eleştiriler...

Öğrenci kafasıyla, nasıl yani diyorum! O zaman belediye işçilerinin grevi nedeniyle, sokaklarda biriken çöpler dizboyu, kokusu burnumuzun direğini sızlatıyor. Öbür taraftan "SATARIM-SATTIRMAM" tartışmaları.

Liberal politikalar, neoliberal politikalar, uluslararası ekonomi, sosyal politikalar ve bilmem hangi üniversitenin hangi kürsüsünde türetilmiş politika varsa alayını içine katin bizdeki özelleştirme politikasını anlayan varsa gelsin beriye...

Özelleştirme bizde bir satış olarak görüldü. Kasası tam takir bosalan devlet kasasına, gelir olarak düşünüldü. Özelleştirmenin hukuki ve sosyal tarafı görmezlikten gelindi.

1930-1980 yılları arası kamu iktisadi teşebbüsleri, bölgesel kalkınma ve gelir dağılımında adaletin sağlanması için kalkınma modeli olarak benimsendi. Kim ne derse desin, bu dönemde Ülkeye büyük katkı sağladı. 1970'lerin ortalarına gelindiğinde, dünyada egemen olan özelleştirme furysı, çokuluslu şirketler aracılığıyla, Türkiye'ye de empoze edildi. Ve sonucunda, önü alınmayacak biçimde, bu şirketler birer birer Devlet tekellerini satın aldı. Türkiye'nin bu genel değişime direnebilecek ne ekonomik, ne de siyasal bir gücü yoktu.

Türkiye, hazırlıksız yakalandığı bu dönemde tercih ettiği ekonomik modelin bedelini ağır biçimde ödedi ve ödemeye devam ediyor. **Kültürel yozlaşma, hukuksal toslamalar, sosyal deformasyonlar, işsizlik...**

Açıkkası, 1980 sonrası dünya ekonomik konjonktürü karşısında, Türkiye'nin özelleştirme tercihinin eleştirilmesi haksızlıktır. Ancak özelleştirmelerin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla yeterli çalışma yürütülmediği de bilinen bir gerçek. Aynı şekilde özelleştirme gelirlerinin verimli kullanılmaması da diğer bir konu.

Özelleştirme sürecinde, en son örnek TEKEL.

Tütünde devlet tekeli kaldırılan neredeyse son ülke, Türkiye. İtalya, Fransa, Avusturya'dan sonra Türkiye devlet tekeli kaldırılmak zorunda kaldı. Önlenemeyen sigara kaçakçılığı, reklam kampanyaları, sponsorluklar, tütün tekeli kaldırılmak için uygulanan yöntemlerdi. Diğer taraftan özelleştirmelerin düşünsel altyapısı ise vergi gelirlerinin artması, teknoloji transferi, istihdam artışı, serbest piyasa gibi kulaga hoş gelen kavramlarla oluşturuldu.

TEKEL'in özelleştirme süreci, 1979'da dönemin Başbakanı Süleyman Demirel ile başlıyor. Aradan geçen 30 yıldan sonra, alkollü içkiler ve tütün bölümlerinin satılarak TEKEL'in özelleştirilmesi tamamlanmak üzere.

TEKEL'in özelleştirilmesiyle birlikte iki temel sorun ile karşı karşıyayız. Bunlar tütün üreticilerin mağduriyeti, diğeri ise tütün imalatında çalışan işçilerin akıbeti. Özelleştirmelerde işletmeleri devralan şirket, öncelikle kendi ihtiyacı kadar işçiyi belirlemektedir. Bu işçilere hangi şartlarla çalıştıracağını bildirdikten sonra, mevcut işçilerden dileyen buralarda çalışmaya devam edebilmekteler. Kalan işçiler ise 4/C olarak bilinen geçici statüde

çalışmak üzere, kamu kurumlarına dağıtılmaktalar. 4/C statüsüne geçen işçiler yılda ancak 11 ay süreyle çalışabileceklerinden gelir ve sosyal haklar bakımından kayba uğramaktalar.

Halbuki başarılı bir özelleştirmede, işçilerin mağduriyetini giderecek önlemlerin alınması gerekmektedir. İşgücü eğitimi, isteye bağlı diğer kamu kurumlarına geçirme, emeklilik primleri, özelleştirme kararına konulacak işçi teminatları bunlardan bazıları. Ne yazık ki, bunlar yapılmadı. Veya yapılmasında gecikildi. Özellesmenin ortaya çıkardığı sosyal zararları azaltmak amacıyla yürütülen sosyal destek projeleri istenen sonuçları vermedi.

Türk-İs öncülüğünde işçiler bu sorunlarını dile getirmek amacıyla bir dizi eylem gerçekleştiriyor. En son sendikalar, çalışmama hakkını kullanma kararı aldı. Ancak burada düşüncede birlik olan sendikalar, eylemde temel bir ayrılığa düşerek parçalandılar. Bu yüzden arzuladıkları etkiyi kamuoyunda oluşturmada yeterli etki oluşturmaları bile eylemler sayesinde 4/C'li statüde çalışanların izin, ücret, kıdem tazminatında iyileşme sağlanması bakımından başarılı olduğu söylenmelidir.

TEKEL'de hükümet ile sendikalar arasında temelde iki algı sorunu var.

Sendikalar, sorunu hukuksal statü sorunu olarak algılamaktalar. İşçiler, kamuda iş güvencesini kazanmak istemekteler, 4/C statüsü yerine aynı ücret, hatta daha azı karşılığında 4/B statüsünde çalışmaya razılar. Hükümet tarafına baktığımızda sorun ekonomik ve sorunun çözümü Hükümet için o kadar da kolay değil. TEKEL işçilerine verilecek 4/B statüsü, geçmişte özelleşen kuruluşların 4/C statüsüne geçen işçileri ile ileride özelleşecek kurumların işçileri için, 4/B statüsüne geçmelerinin önünün açılması ki, Hükümet böyle bir ekonomik yükün altına girmek istemiyor.

Diğer bir farklılık, bakış açılarında görünmektedir. Hükümet TEKEL işçilerine iş ve ücret bakımından teminat verirken, TEKEL işçileri işe yasal güvence istemektedir.

Bu arada, 4/C'lilerin sendikal haklarında bir gelişme yaşandı. Ankara 14. İdare Mahkemesi kararıyla, 4/C'li personelin memur sendikalarına üye olabilmelerinin önü açıldı. İşçi sendikalarının kan kaybetmesi, memur sendikalarının işe üye sayısının artmasına neden olacak bu gelişme, pek tabiidir ki işçi sendikalarını rahatsız etmektedir. Kararla iyice kafası karışan 4/C'liler, kıdem tazminatında işçi, sendikalılıkta memur sayılacaklar. Kamuda geçici süreli işlerde çalıştırılmak üzere düzenlenen 4/C'lilerin, zamanla buralarda çalışanların baskısıyla sürekli çalışma niteliğinde 4/B'ye yaklaştırılması aslında sorunun asıl kaynağıdır.

Hükümete düşen, taraflar arasında zarar gören sosyal diyalog kanalını açmaktır. Çözüm yolunu dayatmak yerine, uzlaşma zeminine tarafları çekmektir. Geç kalmış olsa bile halen önümüzde zaman bulunmaktadır. Öngörülen teklifler günü kurtarma değil, gerçekten işçilerin mağduriyetine yol açmadan, kamunun çalışma huzuru içinde daha verimli çalışmasıdır.

Hükümet ve sendikalar kulaklarını kapatıp, restlesmeye varan seslerin yükseldiği bir ortamda, tarafların üzerinde anlaşabileceği, alanında uzman saygın bilim adamlarından kurulacak bir komisyon kararıyla uzlaşılabilirliği umudunu tasımlayım. Unutmamalıyız ki, seslerin yükseldiği bir ortamda, gerçek mahzun bir sessizliğe bürünür. Bu sorunu kendi aramızda halledersek, demokratik çalışma yaşamımızda bir adım daha ilerlemiş olacağız.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

2010 yılında çalışma yasamının gündemi yoğun

Erdem Özgür 20.02.2010

2010 yılı çalışma yasami gündemi yoğun geçeceğinin sinyallerini simdiden vermekte. Elbette ki gündemin ilk sirasında, küresel krizin istihdama yansımaları olacaktır. Özellikle işsizliğin toplum üzerinde yarattığı sosyal ve ekonomik sorunlar, siyasal söylemlerin en çok kullanacağı argümanlar arasında bulunacaktır.

İşsizlik, ekonomik krize bağlı tüm dünyada olduğu gibi bizde de artis gösterdi. Ancak üzerinde düşünülmesi gereken asıl sorun, işsizliğin ekonomik krizden çok yapısal nedenlere dayanmasıdır. Ekonomik kriz ile işsizlik arasında kurulan ilişki, konjonktürel bakımdan önemli sonuçlara götürmektedir. Ancak, uzun dönemde işsizlik-egitim, işsizlik-istihdam odaklı sürdürülebilir büyüme gündemde kalacak konulardır. Bu nedenle işsizliği besleyen genç ve kadınlara yönelik kamu politikaları, özellikle bu kesimler tarafından merakla izlenecektir. İSKUR'un yürüttüğü projeler, aktif ve pasif işgücü programları, işsizlik sigortasından yararlananların sayısındaki değişiklikler, kamu istihdamına yönelik politikaların başarı göstergesi olacaktır.

Geçen iki yılın işsizlik verilerine bakıldığında, öngörümüz subat ayında zirveyi yakalayan işsizlik oranı, mevsimsel olarak temmuz ayına kadar düşmeye başlayacak, buradan da tekrar tırmanacaktır. İşsizliğin mevsimsel etkilerden arındırılarak, dalga eğimlerinin azalması hizmet sektörünün göstereceği performansa bağlıdır. İhracat göstergeleri ve ihracatın iç talebe etkileri, işletmelerin kapasite kullanım oranlarını belirleyecektir. Kapasite kullanım oranlarının yükselmesi, işsizlik oranını düşürecektir. İşsizlik oranlarını kontrol ederken, yan gözlerle hizmet sektörü ile ihracatı takip edeceğiz.

İstihdama yönelik sigorta primi isveren teşvikleri, istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasına yönelik eleştirileri azalttı. Açıklanan verilerden, teşvik uygulanan 20 ilde istihdam göstergeleri olumlu etkilenmemiş, dolayısıyla istenen sonuç yakalanamamış. Bu nedenle, teşvik politikalarının başarılı olup olmadığının değerlendirilmesi de gündemi meşgul edecek diğer bir konudur. Teşviklerin kamu maliyesi üzerindeki artan yükü, bu değerlendirmeyi zorunlu hale getirmektedir.

Hükümet, istihdam teşviklerinde kararlı görünüyor. Nitekim en son 28.01.2010 tarih ve 5951 sayılı Kanun'da, 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yapılan değişikliklerle, isveren prim desteklerini sürdürdü. Bu değişiklik, teşvik kapsamındaki illerdeki yatırımları olumlu etkileyecektir. Yatırımcılara ve bankaların kararlarında, çıkacak teşvik düzenlemeleri dikkatle izlenecektir.

2010 yılında gündemde kalacak diğer bir konu, kayıtdışı istihdam. Uzun yıllar gayriresmî kalkınma modeli olarak sürdürülen kayıtdışı istihdam, sosyal güvenlik açıklarının finansmanı için neredeyse tek çıkış yolu. Erken emeklilik, ölçsüz hizmet borçlanmaları vd. nedenlerle, daha 1980'lerde sosyal güvenlik fonları kurutulmuştu. Şimdi, mevcut çalışanların sayısını arttırarak, alınan primlerin arttırılması öngörülmektedir.

2010 yılında aktif sigortalı sayısındaki azalma, kayıtdışı istihdamla mücadeleyle ilgili önlemlerin daha sıkı uygulanmasını beraberinde getirecektir. Sigortalı sayısındaki düşme ve krize bağlı prim tahsilâtında azalma nedeniyle, prim gelirlerini arttırmak için uygulamaya konulan önlemler iş dünyasını etkileyecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumu ile eczaneler ve hastaneler arasında, ilaç fiyatlarının düşürülmesi, iskonto oranları, muayene katılım bedelleri, global bütçe uygulamaları bakımından sorunlar, yine gündemde kalacaktır.

Hatirlanacagi üzere Sosyal Güvenlik Kurumu’nun, 2009 eylülünde ilaç fiyatlarında indirim gitmesi üzerine Türk Eczacıları Birliği eczanelerin kepenklerini indirmisti. Bunun üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu da aralık ayında eczacılar ile tüm sözleşmeleri feshetmisti. Sosyal Güvenlik Kurumu, Türk Eczacıları Birliği’ni aradan çıkartarak eczanelerle sözleşme yapmak istemisti. Türk Eczacılar Birliği’nin başvurusu üzerine, Danistay 10. Dairesi’nin 2010 ocakta aldığı kararla, fesih işleminin yürütmesi durdurulmustu. Böylece ilaç alim protokolü yürürlüğe tekrar girdi. Dolayısıyla Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye Eczacılar Birliği arasında ilaç görüşmeleri bu yılda da gündemde kalacaktır.

Saglik Bakanligi, 2010 yilinda aile hekimligini Ülke geneline yayginlastirmak için çalışiyor. Aile hekimligine geçen illerde özel saglik polikliniklerinin büyük çoğunluğu etkilenecektir. Yesil kartlıların da genel saglik sigortasi kapsamına alınmaları üzerinde durulacak baska bir konudur.

Ekonomik krizin emeklilerin üzerindeki olumsuz etkileri gözönünde bulundurularak, 5510 sayili Kanun’un 4/1-a (işçi) ve 4/1-b (bagimsiz çalışan) sigortali aylık ve gelir tutarlari 2010 ocak ayindan baslayarak 60 TL arttirildi. Her ne kadar iyilesme yapilsa bile, yeniden artis beklentileri, emekliler tarafından dile getirilmeye devam edilecektir.

Anayasa Mahkemesi büyük bir olasilikla, 2010 yili içinde CHP’nin 5510 sayili Kanun hakkındaki basvurusunu karara baglayacaktır. Verilecek karar, 5510 sayili Sosyal Sigortalar ve Genel Saglik Sigortasi’nda esasli bir degisiklik gerektirirse 2010 yili sosyal güvenlik revize yili olacaktır.

Yeni kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun meslek standartlari Resmî Gazete’de sıkça yayimlanmaya devam edecek. Meslek standartlari belirlendikçe, isgücü eğitimi veren kurumların sınav ve belgeleme sistemlerini yeniden gözden geçirmeleri gerekecektir. Meslek standartlari olusturulup belgeler alindikça, is başvurularında bu belgeler aranmaya baslayacaktır.

2010 yilinda Sendikalar Kanunu ile Toplu Is Sözlesmesi Grev ve Lokavt Kanunu üzerindeki çalışmaların, sosyal tarafların uzlasmasi halinde Meclis’ten geçmesi beklenmektedir. Yine Is Kanunu ile Deniz Is Kanunu, Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu’nda ILO ve AB normlari dogrultusunda degisiklikler öngörülmektedir. Benim beklentim, memurlara toplu sözleşme yolunun bu yıl içinde açılmasıdır. Çok önemli diger bir gündem maddesi var ki, Is Sagligi ve Güvenligi Kanunu çalışmalarının bir an önce sonuçlandırılarak, bu alandaki büyük bir eksikligin giderilmesidir.

Tekel işçilerinin gün yüzüne çıkardigi sendikalar arasındaki ayrışmanın derinlesip derinlemeyecegi, Tekel’de çözüme ulasılıp ulasamayacagina baglidir. Diger taraftan, yetkili sendikanın belirlenmesinde, 2010 agustos ayi basından itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacak olması, beraberinde bazı tartismalari getirecektir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Isgücü arastirmasini düşünürken

Erdem Özgür 27.02.2010

Istihdam politikasini, ekonomik gelişmeler, kişilerin yas, kentsel ve bölgesel nüfus yapisi, mevsim kosullari, cinsiyet, kültür, çalışanların meslekleri, mezun sayilari, bütçe gibi çok degiskenli sayisal veriler üzerinde

kurmadiginiz zaman, emek, zaman ve para kaybindan baska bir sonuca ulasilamayacaktır. Elbette ki verilerin tek basina bir anlam ifade etmesi mümkün degildir. Sayisal verilerden bilgilere, bilgilerden ise politika tercihlerine ulasmak gerekmektedir. Masa basi çikarilan çözümler, en güzel çeviriler, baska ülke örnekleri kulaga hos gelse bile, entelektüel çaba olarak kalmaya mahkûmdur. Uygulanan politikanin sistem haline gelebilmesi de, yine sayisal verilerin saglamligina baglidir.

Istihdam verilerine ilgi duyanlarin yakindan izledikleri üzere, Türkiye Istatistik Kurumu tarafınca yapilan hane halki isgücü arastirmalarına yönelik, çikan sonuçlarin saglamligi konusunda elestiriler yapılmaktadır. En son, bu arastirmanin 2009 Kasim dönemi sonuçlari açıklandı. TÜİK'in arastirma sonuçlariyla, güncel nüfus projeksiyonlarini kullanmasi, isgücünün yas ve cinsiyet yapisi ile nüfusun yerlesim yerine göre dagilimi arasinda sistematik bir iliskinin kurulmasi olumlu gelismedir.

Hane halki isgücü istatistiklerinin zayıf yanlari bulunmaktadır. İlk üzerinde durulmasi gereken, çalisabilir (15 ve yukari yas) 52 milyon kisiden ancak 25 milyon kisinin isgücüne katilmasidir. Ikisi arasinda 27 milyon kisilik bir nüfus grubu isgücü disinda kaliyor ki, aklimize bir kisim sorulari getiriyor. Eger, sayilar gerçekleri yansitıyor ise, iste o zaman düşünmemiz gereken çok sorun var. Iyimser yaklasimla, 14 milyon kisinin egitimleri nedeniyle isgücü disinda kaldigini kabul etsek dahi, geriye 13 milyon kisi kaliyor. Ayni zamanda bu 13 milyon kisi önceden çalisip da isgücü disinda kalanlar. Yani 13 milyon kisi isgücü, istihdam ve issizlik verilerinde saglikli sonuç almamizi engelliyor. Bu verileri speküle ediyor.

Iyimser bakisimizi sürdürerek, 13 milyon kisinin yarisinin emeklilik, mevsim, saglik, evlilik vb. nedenlerle isgücü disinda sayildigini varsaysak, geriye kalan 6,5 milyon kisiyi isgücü sayisina dahil etmemiz gerekmektedir. Böylece isgücü sayisi 31,5 milyona, issiz sayisi da 9,7 milyona çikmaktadır. Issizlik oranı ise yüzde 13'lerden, rakamlar yer degistirerek yüzde 31'lere yükselmektedir.

Açiklanan rakamlarda kadin istihdaminin durumu dikkatimizi çekmektedir. Istihdam edilenler arasinda nüfusun yarısına sahip olan kadinlar, toplam istihdamin yüzde 28'lik dilimini olusturabilmektedir. Istihdam oranı düşük olan kadinlar, haliyle issizlik oranlarinda da düşük çikmaktadır. Toplam issizler içinde yüzde 28'lik dilimde kalmaktadır.

Isgücü kalite ve verimligimizin belirlenmesi bakımindan su veriler üzerinde durmalyiz;

"Lise alti egitlimlilerde isgücüne katilma oranı yüzde 46 iken, yükseköğretim mezunlarinda bu oran yüzde 78,4'tür.

Lise alti egitlimlilerde erkeklerin isgücüne katilma oranı yüzde 69 iken, kadinlarda yüzde 22,2'dir.

Lise ve dengi okul mezunlarinda erkeklerde isgücüne katilma oranı yüzde 74,8 iken, kadinlarda yüzde 33,1'dir.

Yükseköğretim mezunlarinda erkeklerde isgücüne katilma oranı yüzde 83,3 iken, kadinlarda yüzde 71,4'tür."

Sanayici ve isvereninin sürekli isgücü verimliliği üzerinde durmasini, herhalde bu verilerden daha iyi açıklayabilecek baska bir veri yoktur. Kadinlarin is sahibi olabilmesi için yükseköğrenimden baska yol kalmamaktadır.

Arastirmada, kent ve kir arasinda meydana gelen nüfus artisinda tutarsizlik da dikkati çekiyor. 2008 yilinda 21,5

milyonluk kir nüfusu 420 bin artarken, kirdan iki kattan fazla 48,5 milyonluk kent nüfusunun 392 bin kisi artmasinin açıklanmasi gerekmektedir. Genel kanaat, köyden kente göçün ters istikamete döndüğü seklinde ifade edilmekle birlikte, çok da inandırıcı gelmemektedir. Zira köyden kente göç hâlâ devam etmektedir. Ekonomik krizin etkisiyle göçün tersinde dönüp kentten köye kaydığını varsayabilmemiz için köydeki ekonomik kosullarin, kente göre daha iyi olması gerekmektedir. Belki mevsimsel etkilerle, geçici süreliğine göçle açıklamak anlasilir olacaktır.

Türkiye uzun süredir ekonomisinde yüksek büyüme gerçekleştirme basarisini gösterdi. Ülke nüfusu, talebe bagli yatirimlarin artmasi ile üretim yoluyla ekonomik gelismeyi besledi. Köyden kente göç ve yabancı ülkelere göç bu süreci tetikledi. Göç bazı isgücü alanlarında yüksek kazanç elde eden ücretli bir kesimin olusmasina neden olmaktadır. Bu kesimin etkiledigi yüksek ve orta düzey ücretliler istikrarla birlikte sosyal refahlarının devamina katkı sağlamaktadır. Göçün tersine dönmesi, bu bakimdan olumsuz sonuçlari olabilecek riske sahiptir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Onlar yaşasaydılar

Erdem Özgür 01.03.2010

Balıkesir'in Dursunbey ilçesindeki bir maden ocağında saat 18.00 sıralarında, 250 metre derinlikte meydana gelen grizu patlaması sonucu 14 işçi hayatını kaybetti. **İbrahim Saygılı, Muammer Karaca, Mustafa Demirel, Ali Yaran, Önder Kartefe, Celal Karakafa, Serkan Aydın, İsmail Görten, Bünyamin Tuncay, Süleyman Duman, Mehmet Özel, Engin Tanrıku** ile **Özgür Seçkin**, arkalarında gözü yaşlı sevdiklerini bırakarak, aramızdan ayrıldılar. Kazada yaralanan işçilerden bazılarının da henüz hayati tehlikesi sürmekte.

Bu acı olay, bana Bursa Mustafakemalpaşa'da ki grizu faciasını hatırlattı. 10 Aralık 2009 Perşembe saat 23.00 suları. Günün yorgunluğu üzerine gecenin ağırlığı göz kapaklarımı zorluyordu. Yatmadan önce haberleri izlemek için televizyona yöneldim. Ekranı açar açmaz acı bir haberle irkildim. Bursa Mustafakemalpaşa'da bir kömür ocağında şiddetli patlama meydana gelmiş, işçiler madende mahsur kalmış, kurtarma çalışmaları sürmekteymiş. Sonra anlaşıldı ki göçükte 19 madenci hayatını kaybetmiş.

Gecenin o saatinde çoğumuza sıradan gelen bu haber; **Şenol Kurt, Ali Kazan, İzzet Kuşoğlu, Murat Aydın, Emir Ali Turhan, Murat Hanay, Mehmet Banbal, Seyit Ali Akduman, Mehmet Kuşoğlu, Yusuf Karaca, Erol Boran, Yunis Arççek, Ramazan Baştepe, Ertuğrul Demiray, Yahya Arabozan, Erol İkiz, Muammer Aktaş, Ahmet Çetin, Mehmet Çetin**'in ailelerine ateş oldu düştü.

Ateş düştüğü yeri yakmamalı... Ancak her nedense her zaman ateşe düştüğü yeri yakmakta, yaktı da. Hikâyeleri ertesi gün su yüzüne çıkmaya başlayınca hüznüm bir kat daha arttı.

Hepsi ekmekleri için, yerin 300 metre altında, kazma sallıyorlardı. Aldıkları düşük ücretlerle, büyük hayallerini gerçekleştirme peşindeydiler. Alacakları ücretlerle, kimisi evlenecek kardeşine yardım etmek, kimisi ise yeni doğan torununa hediye almak, kimisi ise motor tutkusunu gerçekleştirmek istiyordu.

Ve arkalarında ağlayan analar, evinin direği çöken eşler, düğününde babası bulunamayacak **çocuklar**, dede göremeyecek torunlar...

İlk madene girişim Çorum'da 2003 yılı yaz aylarındaydı. Aman Allahım! Kabre girer gibi... Madencilerin hangi zorluklarla çalıştıklarını, kömürü damardan kopartmaları, vagonlara yüklemelerini görmekle mümkün olacaktır.

Madencinin değeri, çıkardığı kömürün ağırlığı ile ölçülür. Neye mal olursa olsun, madenci belirli bir miktar kömür çıkarmak zorundadır. Bu **işin** zorluğuna bir de iş baskısı eklendiğinde; madenciyi, bırakın işçilikten, insanlıktan çıkarmaktadır.

Ölenlerden kaç madencilik konusunda eğitim almıştı?

Sosyal güvenceleri, sigortalılıkları sağlanmış mıydı?

Madende gerekli iş güvenliği önlemleri alınmış mıydı?

İşçilere sağlıklarını koruyacak araç, gereç verilmiş tertibat kurulmuş muydu?

Keşke "EVET" diyebilseydik.

Suçlu maden sahibine, işleten firmaya, şirket mühendisine atmakla, bunları içeri almakla keşke sorunu çözebilseydik.

Kimlerin kusuru yok ki?

Devleti tek suçlu ilan etmek sorunun çözümümüdür?

Grizu patlamaları en modern şekilde işletilen madenlerde bile tamamen engellenememektedir. Ancak, bizde yaşanan grizu patlamaları, bile bile, kasta varan ihmaller sonucunda meydana gelmektedir. Konuşan madencilerden, içerde gaz (metan) kokusu aldıklarını ikaz etmelerine rağmen, zorla çalıştırılmaları üzerine patlama gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Aynı şeyleri tersanelerde de yaşamamış mıydık? Yaşamaya devam etmiyor muyuz?

İstanbul Davutpaşa'da meydana gelen patlamadan sonra, devlet kurumlarının ruhsatsız işyerlerine göz yumduğu iddiası, ortalığı toz dumana katmıştı. Konu hakkında Meclis Araştırma Komisyonu kurulmasına kadar götürülüyor. Marmara bölgesinde 800 Çalışma Bakanlığı müfettişi ile seferberlik ilan ediliyor. Bu patlamanın acı bilançosu, acaba bizde hangi önlemlerin alınması için örnek olabildi?

Verilip de tutulamayacak sözler...

Sıralanıp da unutilan vaatler...

İşletilemeyen bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminden bahsediyorum. Oysa Anayasa ile teminat altına alınan haklar, insan yaşamını kutsallaştırırsa bile, lafta kaldıktan sonra neye yarar. Çıkarılamayan taslaklar, tasarılar, çıkarılıp da uygulanamayan mevzuattan söz ediyorum.

Onlar yaşasaydılar belki de köylerinden hiç çıkmayacaklardı. Belki de bu kadar devlet erkânını bir arada

göremeyeceklerdi. Ama kaderin güzel cilvesine bakın ki bakanlarla toprağa uğurlanıyorlar.

Sorunun adı: İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamaları...

İlk planda bakanlıklar, işyerlerinde yaptığı denetimlerle bu sorunu çözme gayreti içine girmiş görünüyor. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini, kapatmaya varan cezalarla sağlamaya çalışıyor. Sorunun çözümünün denetim olmadığını cümle âlem biliyor. Bazı işletmelerin vergi kaydı yok ki takibini yapasın. Bugün tesbitini yap, cezanı yaz, sonraki gün adamı ara ki bulasın. Adam bir gecede tasını tezgâhını toplamış, yan sokağa taşınmış. Denetimlerde, olan yine kayıtlı işletmelere olmakta.

Bazı sektörler var ki, Belediyeler Kanunu'ndan, Çevre Kanunu'na, İş Kanunu'ndan Kıyı Kanunu'na kadar yaklaşık 20 kanun, yönetmelik, tüzük ile doğrudan denetim altında tutulmakta. Bu mevzuatı birden bu denetimlerle uygulatabilmek mümkün değil. Bu nedenle ısrarla, İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı'nın biran önce yasalaşması gerekmektedir. Heyhat gel gör ki, bu kadar elzem olan bu konuda, taraflar bir türlü anlaşamıyorlar.

Bu yüzdendir geri kalışlarımız.

Bu yüzdendir aldanışlarımız.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Sanatçıların Sosyal Güvenlik Sorunu

Erdem Özgür 06.03.2010

2009 Yılı Cumhurbaşkanlığı Kültür ve Sanat Büyük Ödülleri töreninde Sayın Cumhurbaşkanı basın mensupları ile yaptığı sohbette; "Bir ülkeyi güçlü yapan, büyük yapan şey sadece ekonomisi, gelişmesi değil.

Kültür ve sanat hayatı zengin olan ülkeler aynı zamanda güçlü de oluyor" derken sanatın toplum için ne derece önemli olduğunu hatırlatmıştı. Toplumun sorunlarının çözümünde, sanatın yol göstericiliğine ihtiyacımız var.

Rönesans sonrası yaşanan değişimin meydana getirdiği sorunların çözümü Shakspeare, Rousseau, Goethe'nin eserlerinde saklı. Tarihimizde Yunus Emre, Hacı Bayram, Pir Sultan Abdal, Karacaoğlan, Âşık Veysel'in dilden dile dolaşan şiirleri halkın dertlerine derman oldu.

Yaşar Kemal'in romanlarından öğrendik Çukurova ağalık düzenini, töre yapısını. Orhan Kemal işçi, köylü, kadın, kimsesiz çocukları, çalışanların sorunlarını adeta toplumun gözüne sokarak, kendi kendimizin farkına vardırdı. Peyami Safa ile toplumsal ve kültürel değişimi algıladık.

Ülkemizde sanatçılar, çalışma şartlarından kaynaklanan sorunları yaşamaktalar. Değerli ses ve beste sanatçımız Orhan Gencebay, Başbakan Tayyip Erdoğan'ın düzenlediği kahvaltıda, bu sorunlara birer birer değinmiş. Sayın Başbakan da çözümü konusunda destek sözü vermiş. Sanatçılar yaptıkları işin niteliği gereği, kısa süreli ve yoğun çalışmak durumundalar.

Çoğu zaman çalıştıkları ortamlarda, güvenlik ve sağlık önlemleri yeterli sağlanamamakta. En önemlisi, sanatçılar işsizlik dönemlerinde sosyal güvenceden yoksun kalmaktalar, gerekli prim ödeme gün sayısını tamamlayamamaktalar.

Sanatçıların sigortasız çalıştıkları da sıkça dile getirilen sorunlar arasında. Bu nedenle geçmişte sanatçılara genellikle kendilerine tanınan hizmet borçlanma olanakları değerlendirilerek aylık bağlanabildi. Aylık bağlanamamış sanatçılar hasta, özürlü ve yaşlılık dönemlerinde muhtaç duruma düşebilmekteler.

Sanatçılara kendi aralarında yardıma dayanan yetersiz bakım hizmetleri sunulabilmektedir. Sanatçıların, muhtaç hale düştüklerinde kendilerine bakım hizmeti sunabilecek özel sistem ve kuruluşlara ihtiyacı var.

Musiki Eseri Sahipleri Meslek Birliği ve Sahne Sanatçıları Sendikası tarafından düzenlenen, Sanatçıların Sosyal Güvenliği Paneli'nde bu sorunlar üzerinde duruldu. Sanatçılar adına önemsenmesi gereken bu arayışlar, umut ederiz ki çözümü de beraberinde getirir.

Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

İşverenler ile sanatçıların arasındaki hukuksal ilişki, hizmet sözleşmesinden daha çok istisna sözleşmesine dayanmaktadır. Bunun anlamı sanatçıların bağımsız çalışan sayılması, yani işçi sigortalısı değil esnaf sigortalısı sayılması gerektiğidir. Ancak sanatçılara istisnai bir hak verilerek 1978 yılından buyana SSK sigortalısı sayılmışlardır.

Böylece sanatçılara, bağımsız çalışanlara (Bağ-Kur) göre daha az sürede prim ödeyerek emekli olma olanağı tanınmıştır. Hangi uğraşı alanı ve sanat dallarının sigortalı sayılacağı Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenerek Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmektedir. Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sanatçıların, sigortalı sayılabilecekleri alanları gösterir liste yazının altındadır.

Hal böyle olmakla birlikte, sanatçıların yaşlılık aylığı almaları o kadar da kolay değil. Örneğin 01.01.2008 tarihinde ilk defa sigortalı olan 01.01.1989 doğumlu erkek bir sanatçı, 7.000 gün prim ödenmesi halinde 60 yaşında 01.01.2049 tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanabilmektedir.

Türkiye şartlarında 7000 gün, neredeyse 19,5 yıl çalışılması anlamına geliyor ki, sanatçının bu gün sayısına ulaşması zordur. Sanatçılar işsiz kaldıkları dönemde isteğe bağlı sigortalı olabilmekteler.

Ancak işsizlik döneminde zaten parasal sorunlar yaşayan sanatçıların, primini kendileri ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olmaları gerçekçi bir yaklaşım değildir. Sanatı ve sanatçıyı yaşatmak için hepimize görev düşüyor. Anlaşılacağı üzere karar alıcılara daha fazla görev düşüyor.

Sanatçı ve Çalışanları Gösterir Liste

I- Sinema Sanatçıları ve Çalışanları: Yapımcı, yönetmen, yönetmen yardımcısı, oyuncu, yardımcı oyuncu (figüran), görüntü yönetmeni yardımcısı, kamera teknik ekibi, ışıklandırma yönetmeni, ışıklandırma yönetmeni yardımcısı, ışıklandırma ekibi, set teknisyenleri, makyajcı, kostümcü, terzi, giydirici, sanat yönetmeni (art director), dekoratör, dekoratör yardımcısı, marangoz işçileri, seslendirme sanatçıları, laboratuvar şefi, laboratuvar işçileri, seslendirme stüdyosu teknisyenleri, müzik bestecisi, müzik yönetmeni, eser yazarı, diyalog yazarı, senaryo yazarı, montajcı (kurgu), ses yönetmeni (sesli çekimde), şakşakçı, afiş grafikeri, çevirmen, yapım yönetmeni (prodüksiyon amiri) yardımcısı, supervisor, jenerik ressamı, çizgi film yapımcısı

II- Tiyatro, Opera, Bale Sanatçıları ve Çalışanları: Rejisör, aktör, aktrist, reji asistanı, korrepetitör, sanat teknik müdürü, dekoratör, kostüm kreatörü, dramaturg, teknik müdür, ışık uzmanı, perukacı, kuaför, bale piyanisti, kondüvit, suflör, atölye şefi, sahne makyajcısı, atölye ressamı, sahne ışıkçısı, sahne makinisti, sahne marangozu, sahne terzisi, sahne kunduracısı, kaşör, sahne amiri, sahne amiri yardımcısı, sahne kostümcüsü, aksesuarcı, sahne uzmanı, ses uzmanı, ses teknisyeni, turne organizatörü, besteci, yazar, çevirmen, pantomim sanatçıları, opera solist sanatçısı, koro şefi, koro stajyeri, koreograf, bale notatörü, bale sanatçısı, bale stajyeri, genel müzik yöneticisi, orkestra şefi, orkestra stajyeri, orkestra üyeleri, orkestra müdürü, piyanist, realizatör (deri işleri, demir işleri, sahne montajı, seslendirme, aksesuar, teknik büro), lutiye

III- Müzik ve Sahne Sanatçıları: Halk müziği araştırmacısı (derleyicisi), halk müziği solistleri, halk müziği enstrüman sanatçıları, halk müziği yorumcuları, besteci, aranjör, solist, orkestra üyeleri, söz yazarı, vokalist, stajyer sanatçı, koro sanatçısı, enstrüman yapımcısı, koro şefi, koro şef yardımcısı, nota yazım - basım elemanı, sanatçı yetiştirici (öğretmen), saz sanatçısı, orkestra şefi, orkestra şef yardımcısı, orkestra üyeleri, elektronik müzik yapımcısı, uygulayıcı, akortçu, dansör, dansöz, takdimci, showman, kayıt Stüdyosu teknisyeni, ses teknisyeni, seslendirme teknisyeni, seslendirme teknisyeni yardımcısı, konser organizatörü, efekt Yapımcıları

IV- Folklor ve Halk Sanatçıları: Halk şairleri, saz şairleri, halı, kilim vb. sanatçıları, yazma, işletme, oya, nakış sanatçıları, oymacılar (ağaç, taş), mermer sanatçıları, tezeynatçılar, kakma sanatçıları, seyirlik oyun sanatçıları (kuklacı, karagöz, hokkabaz), folklor derleyicileri, folklor araştırmacıları, otantik halk oyunları sanatçıları, folklor yayıcıları, el sanatçıları uzmanları V- Edebiyat: Yazar, çevirmen, ozan, eleştirmen

VI- Görsel Sanatlar, Dekoratif Sanatlar, vb. Ressam , grafiker, fotoğraf sanatçısı, heykeltıraş , heykel dökümcüsü, tekstil, sahne tasarımcısı, tiyatro dekoratörü, sinema ve TV tasarımcısı, mimar, seramikçi, teknik ressam, karikatürist, konservatör, restoratör, ciltçi, sedefkâr, hat sanatçısı, minyatürcü, ebru sanatçısı, çömlekçi, çini - seramik, endüstriyel sanatlar tasarımcıları. SSİY Ekidir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Bugün 8 Mart Dünya Kadınlar Günü

Erdem Özgür 08.03.2010

Bugün 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, gelin kadının ülkemizdeki haline bir bakalım...

Kadının toplumdaki yeri konusunda geleneksel bir bakış açısına sahibiz. Kadini bir yandan "analik rolü" atfederek kutsallastıran, diğer yandan "dislanmanın" kaynağı olarak gören iki anlayış arasında gidip geliyor, isimize geldiği gibi değerlendiriyoruz.

Kadının toplumda yaşadığı sorunların kaynağında, 'geleneksel aile sistemi içerisinde kadına atfedilen rol ve toplumsal baskı' olduğu düşünüle geldi. Ne yazık ki, bazı bilim adamları, soruna kısır bakış açısıyla ya dine, ya kültüre, ya da etnik veya coğrafi nedenlere dayandırdılar. Cinsiyete dayanan, onu dislayan, edilgen gören bu anlayış, kadınların yaşadığı sorunu çözümsüz hale getirdi. Kadın, toplumun bireyi olarak tanımlanacağı yerde, bir olgu, süje veya sosyal rol temelinde şekillendirilmeye çalışıldı. Kadının yaşadığı sorunlar toplumun değil, kadının sorunu haline getirildi.

Toplumda kadının yerini belirlemek için istihdam, siyaset, eğitim alanlarındaki durumlarını değerlendirmek gerekiyor. Kadınların çalışma yaşamında yeterince bulunmaması Türkiye'nin büyümesini, uluslararası rekabet edebilirliğini etkilemektedir. Kadınların istihdamını arttırmadan milli geliri arttırmak, üretimde verimliliği yükseltmek mümkün olamaz...

Türkiye’de 2009 yılında kadınlarda tarım dışı işsizlik oranı 2008 yılına göre 3,8 puanlık artışla yüzde 21,9, işgücüne katılma oranı, 1,5 puanlık artışla yüzde 26 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranının kadınlarda en yüksek olduğu bölge (yüzde 48) Doğu Karadeniz bölgesidir. AB üyesi ülkeler ve OECD ülkeleri arasında, Türkiye, kadınların işgücü piyasasına katılım oranları en düşük ülkedir.

Kadınların iş piyasasında karşılaştıkları temel sorunları; düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun kayıt dışı çalışma, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği, cinsiyet ayrımcılığı, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve mesleki eğitim kalitesi, erken yaşlarda evlenme ve çocuk sahibi olma, köyden kente göç olarak sıralayabiliriz.

İşsizlik, köyden kente göçle birlikte en çok kadınları etkilemektedir. Köyde ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyet yürüten kadınlar, kente göçtüklerinde işsiz kalmaktadır. Kadınlara işgücü piyasasının istediği nitelikte eğitim verilememektedir. Diğer taraftan kadınlar kentte düşük ücretli alanlarda iş bulabildikleri için, evden uzak kalması durumunda, bakıcı hizmetleri için katlanacağı maliyete değmemektedir. Kadınlar bu manada yoğunlukla gündelik ev hizmetlerinde veya tekstil sektöründe fason imalat işyerlerinde iş bulabilmekte.

Günümüze kadar yapılan çalışmaların temel eksikliği, kadının çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunun ayagina giderek çözüm aranmamasında yatıyor. Eskişehir’de tekstilci bir arkadaşın fabrikasını ziyaret ettiğimde, bizzat köylere giderek aileler ile görüştüğünden, kızlarının çalışması konusunda ikna ettiğinden, temel mesleki eğitimden sonra onlara servis verdiğinden, ayda bir veya iki sigaranın zararları, kişilik gelişimi vb. konularda uzmanlar tarafından eğitim verdiklerinden bahsetmişti. Bakınız “Haydi Kızlar Okula”, “Baba Beni Okula Gönder” gibi kampanyalarla, vatandaşın ayagina gidildiğinde, büyük ölçüde başarı sağlanmaktadır.

Anayasa’da, 2005 yılında yapılan değişikliklerle, kadınlar ve erkekler arasında eşit haklar öngörüldü. Pekiyi bu geçen dönem süresince öngörüler gerçekleştirildi mi? Bu değişiklikten önce, pozitif ayrımcı uygulamalara sahiptik. Ne değişti de pozitif ayrımcılıktan, eşitliğe kaydık? Bu durum anlaşılmış olmalı ki, anayasa değişiklikleri arasında kadına pozitif ayrımcılık tanınacağı söylenmektedir.

Çalışan kadından özveri bekliyoruz. Evde esinin hanımı, çocuğunun annesi olmasını, varsa özürü ve yaşlıların bakımını, bunun üzerine bir de çalışmasını istiyoruz. Çalışmasını yeterli kabul etmeyerek, sorumluluk vermek, yönetici atamak istiyoruz. Bize benzer durum Japonya’da da yaşanıyor. Devlet, Japon kadınlarından geleneksel rollerinin dışında ayrıca çalışmalarını ve başarılı olmalarını istemektedir. Japon kadınları ise bu isteği kabul etmemektedirler. Çalışan kadınlar çocuk doğurduklarında, Türkiye’deki gibi, isten ayrılmaktadırlar. Kadınlar devletten çocuklara kreş ve eğitimleri süresince okulda veya evde bakım istemektedirler.

Kadın istihdamı konusunda ne yapıldı

Kadın istihdamının tesviki amacıyla uygulanan sigorta primleri indirimleri nedeniyle, 48 bin kadına istihdam sağlandı; 2009 yılında düzenlenen 10 bin 700 mesleki eğitim programına katılanların yüzde 44’ünü kadınlar oluşturdular. 2009 yılında TBMM’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kuruldu. Komisyonun amacı, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gelişmeleri izlemek, kanun tasarılarına görüş vermek, mevzuat ve uygulamaları ile uluslararası anlaşma hükümleri arasında uyum sağlamak, gelen şikâyetleri değerlendirmektir.

Kadınların özel ve kamu kuruluşlarında yönetici sayıları çok az sayıda. Kadınların siyasetteki durumu: AB ülke meclislerinde kadın milletvekilleri ve bakanların sayısı yüzde 25 düzeylerindeyken, ülkemizde bu rakam Meclis’te yüzde 8,5, Bakanlar Kurulu’nda iki kadın bakanla yüzde 7 seviyelerinde kalıyor. Günümüze kadar kurulan 65 hükümet arasında, sadece Sayın Tansu Çiller’in başbakanlığında kadınlar bu makama çıkabildiler. 2009 belediye seçimlerinde il düzeyinde iki, ilçe düzeyinde 17 kadın belediye başkanı seçilebildi.

Kadınların eğitime erişiminde, Türkiye, AB’ye üye ülkeler ve OECD ülkeleri arasında en düşük seviyede. Kadın sorunlarının çözümü için hazırlanan raporlarda, bizim de katıldığımız, okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılması,

belediyelerin bu konuda öncü rol üstlenmesi, mesleki eğitimlerde, bölgesel özellikler düşünülerek kadınlara yönelik alanların seçilmesi, geliştirici kursların açılması, kamu kurumları aracılığı ile toplumun bilinçlendirilmesi gibi öneriler sunulmaktadır.

Neyse... Bir erkek olarak, gününüzü kutluyorum kadınlar...

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

AB İlerleme Raporu'nda sosyal politika ve istihdam

Erdem Özgür 13.03.2010

Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından hazırlanan, 2008/Eylül- 2009/Eylül dönemini kapsayan, 2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu yayınlandı.

Rapor, geçen bir yıllık dönem içinde Türkiye'nin göstermiş olduğu performansın değerlendirilmesi bakımından önemli. Rapor, Türkiye'nin siyasi ve ekonomik alana ilişkin, Komisyonun politik değerlendirmesini yansıtmaktadır.

Rapor, hükümetin beklentilerinin çok altında olmasına karşılık ilgili bakanlardan beklendiği ölçüde eleştirel sesler yükselmedi. Hatırlanacağı üzere, Türkiye için 11 fasılda müzakere açıldı; bunlardan sadece biri "Bilim ve Araştırma Faslı" geçici olarak kapatıldı.

Ancak, Türkiye'nin Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'ne uyguladığı kısıtlamalar nedeniyle sekiz fasılda müzakerelerin açılmaması ve hiçbir faslın geçici olarak kapatılmamasını öngören Konsey Kararı halen yürürlüğünü korumaktadır. Gerçekte Konsey Kararı'ndan sonra, ülkemizdeki kamuoyunda AB'nin adil ve samimi olmadığına ilişkin düşünceler güç kazandı; uyuma yönelik adımların hızının azalmasına neden oldu.

AB müktesebatına uyumluluğunun teknik bazda ele alındığı 33 fasıl başlığı altında, "kaydedilen ilerleme ve ülkenin genel hazırlık düzeyi" özetlenmektedir. Fasıl başlıklarından 19'uncusu "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığını taşımaktadır.

Sosyal politika ve istihdam faslını değerlendiren Komisyon'un, çalışma yaşamına, piyasa ekonomisi üzerinde demokratik yönetim, hukukun üstünlüğü ile insan haklarının sağlanması yönünde objektif bir bakış açısı sergilediğini söylememiz lazım.

İlerleme Raporu'na göre; Sendikaların, toplu gösteri düzenleme haklarını kullanmaları sırasında, engellerle karşılaşmaya devam ettiği belirtilmektedir.

Ülkemizde, örgütlenme özgürlüğünü kısıtlayan bu türlü kısıtlamalar, hukuksal olmaktan ziyade uygulamadan kaynaklanmaktadır. 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nün resmî tatil ilan edilmesi ve İstanbul'da Taksim Meydanı'nda gösteri yapılmasına (küçük gruplar hâlinde) izin verilmesi kararı sembolik iki adım olarak görülmektedir.

Örgütlenme hakkı, grev hakkı ve toplu sözleşme yapma hakkı ile ilgili, AB standartları ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine uyumlu olması için yeterli çabanın gösterilmediği vurgulanmaktadır.

Sendikalara üyelikten ötürü işten çıkarmalar, sosyal diyalog zayıflığı, toplu iş sözleşmelerinden faydalanan işçilerin oranının düşüklüğü dile getirilen eleştiriler arasındadır.

İş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, AB müktesebatının iç hukuka aktarılması bakımından ilerleme kaydedilmediği, İş Kanunu kapsamı dışı işlerin yanı sıra, 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işletmelerine, çıraklara ve Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu kapsamında olan üç ve daha az işçi çalıştıran işletmelere uygulanamadığı hatırlatılmaktadır.

Çocuk işçiliği ile mücadele konusunda gösterilen çaba yeterli kabul edilmemektedir.

Çocuk işçiliği, Türkiye'nin kanayan bir yarasıdır. Çocukların çalışmasına getirilen yasaklamalara rağmen, bir türlü yasaklar uygulanamamaktadır. Çocuk işçiliğinin azaltılmasında, zorunlu eğitim süresinin arttırılması önemli bir etki uyandırmıştı.

Bu konuda yürütülen başarılı projeler kısmi iyileştirmeler sağladı. Ancak çocuk işçiliğinin, ekonomik (yoksulluk) nedenlerden kaynaklandığı düşünüldüğünde, sorunun kısa sürede çözülmesi beklenmemelidir.

Kazaların en fazla olduğu sektörün, metal ürünleri (makine hariç) imalat sektörü olduğu, kot taşıma işletmelerindeki kötü çalışma koşullarının neden olduğu ölümcül silikosis vakalarının devam ettiğine dikkat çekilmektedir.

Ekonomik ve mali krizin negatif etkilerini azaltmaya yönelik olarak, istihdam paketi, kısa çalışma ödeneğinin 6 aya çıkarılması gibi, bir dizi önlem alınmakla birlikte sonuçlarının görülmesi için beklenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır.

Ekonomik ve mali kriz nedeniyle işgücü piyasasında özellikle genç işsizliğinin 2009'un ikinci yarısında yüzde 24,9'a yükselmesinden endişe duyulmuş, bu doğrultuda İŞKUR hizmetlerine olan taleple orantılı olarak artmadığı, İstihdam Politikası Öncelikleri Ortak Değerlendirme Belgesi'nin (JAP) tamamlanması konusunda ilerleme kaydedilmediği belirtilmektedir.

Yoksulluk araştırmasına göre, 2007 yılında az da olsa yükselmeyle, nüfusun yüzde 18,56'sının sınırın altında yaşadığına vurgu yapılarak, kırsal kesimde yaşayanların, şehirlerde yaşayanlara oranla daha fazla yoksulluk riski altında olduğu, özellikle gündelik/mevsimlik işçilerde, ücretsiz aile işçilerinde, bağımsız çalışanlarda ve geçimlik tarımda çalışanlarda olmak üzere, çalışan kesimde yoksulluk riskinin yüksekliği açıklanmaktadır.

Sosyal transferlerin yokluğu nedeniyle, çocukların önemli ölçüde yoksulluk riski altında olduğuna dikkat çekilmektedir.

Yoksulluğu ve sosyal içermeyi izlemek için oluşturulan ulusal mekanizmaların zayıflığından söz edilmektedir. Ortak Sosyal Koruma ve İçerme Belgesi'nin (JIM) tamamlanmasına yönelik ilerleme kaydedilmediğine yönelik eleştiri getirilmektedir.

Sosyal Yardım ve Primsiz Ödemeler Kanunu Taslağı'nın yasalaşmadığı hatırlatılmakta; sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin etkin bir şekilde planlanması, koordinasyonu ve sağlanması bakımından hâlâ eksiklik bulunduğundan söz edilmektedir. Bu konuda çalışan farklı kurumların tek bir çatı altında birleştirilmesi ve ortak bir veri tabanının oluşturulması önerilmektedir.

Raporda getirilen bunca eleştiriler yanında olumlu bulunan ilerlemelerden de söz edilmektedir. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulması, Avrupa Sosyal Fonu'na katılıma ilişkin çalışmaların hızlanması olumlu değerlendiriliyor.

Sosyal Politika ve İstihdam faslına ilişkin getirilen eleştirilere bakıldığında, objektif değerlendirmeler yapılmakla birlikte, Türkiye'nin kendisine özel şartlarının gözönünde bulundurulmadığı anlaşılmaktadır.

Hedef gösterilip, kriterler belirlenirken, yol gösterici bir üslup tercih edilmemiştir. Hukuksal düzenlemeler ile uygulama arasındaki müktesebat uyumu açıkça ortaya konulamamıştır. Diğer taraftan küresel krizin Türkiye sosyal politikası ve istidamı üzerindeki etkilerine yeterince değinilmemektedir.

Sosyal politika ve istihdam, kurumsal bazda ağırlıklı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev alanına girmekle birlikte, anılan bakanlık dışında birçok bakanlığı da ilgilendiren bir yapıya sahiptir. Bu nedenle Raporlarda, özellikle kurumsal kapasite değerlendirmelerinde, bütüncül bakışa ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye elbette AB standartlarında, sosyal politika ve istihdam yapısına sahip olmalıdır.

Öngörülen kriterlerin gerçekleştirilmesi, sosyal tarafların tartışmasız yararınadır. Bu bilinçle sosyal taraflar sürece katılmalıdır.

Değişim devlet mekanizmasında gerçekleşirken, asıl değişimin sosyal taraflarda gerçekleşmesi gereği unutulmamalıdır. Değişim, sadece devletin yasa koyucu ve denetleyici yapısına indirgendiği zaman, ne sosyal politikada ne de istihdamda kendi kendini yenileyen kurumsal yapıya ulaşılacaktır. Bu nedenle kaybedilen her zaman, çalışan kesimin ekmeğinden, refahından da kaybedilmektedir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Anayasa paketinden çalışanlara çıkanlar

Erdem Özgür 20.03.2010

Siyasi partiler yeni bir anayasa üzerinde anlaşılmayınca, iktidar Anayasa'nın bazı maddelerinde değişikliği öngören bir yol benimsedi. Yaklaşık 12 maddelik değişiklik içinde nerdeyse bütün maddeler çalışma yaşamını ilgilendirmekle birlikte, paketin üç maddesi doğrudan ilgilendirmektedir.

Pozitif ayrımcılık

Çalışma yaşamına ilişkin ilk değişiklik, kadına tekrar pozitif ayrımcılık getirilmek istenmesidir. Anayasa'nın 10. maddesine göre; "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." Maddeye, "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olamaz" cümlesi eklenerek kadına pozitif ayrımcılık tanınacak. Diğer taraftan yine aynı maddeye, yaşlılar, çocuklular ve özürllülerle ilgili de pozitif ayrımcılık yapılmasına ilişkin fıkralar eklenmesi öngörülmektedir.

Son derece yerinde ve gerekli olan bu değişiklikler, toplumdan ve üretimden soyutlanmış kesimleri kazanma adına önemli bir adım olarak değerlendirilmelidir. Toplumun yarısını oluşturan kadınların, işgücü, istihdam oranları, olması gereken değerin çok altında. Böylece yapılacak değişiklikle, iş kanunları ile sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası kanunlarına "pozitif ayrımcılık" öngören düzenlemeler için anayasal dayanak kazandırılmaktadır.

Genç nüfusun 25 yıl sonrasında yaşlanma eğilimine girmesiyle, yaşlıların yeni istihdam alanlarında değerlendirilmesi gerekecektir. Yaşlıların durumlarına uygun istihdam alanlarının tesbit edilmesi, atılabilecek ilk adım olarak görülebilir. Örneğin yüz binlerce emekli öğretmenin bulunduğu bir dönemde, öğretmenlerin sokak çocuklarından, uyuşturucu bağımlılarına kadar alanlarda değerlendirilmesi söz konusu edilebilir.

Çocukların çalışmaları, yasalarla ayrıntılı düzenlenmiştir. Çocukların fiziksel ve ruhsal gelişimlerine uygun olmayan işlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Yasaklar getirilirken, çocukların staj niteliğinde çalışma sürelerinde

ve meslek tanıtımlarında teşvik unsurlarına yönelik bir düzenleme uygulanmamaktadır. Halbuki bu nitelikteki teşviklerin çocukların çalışma yaşamına hazırlanmaları bakımından olumlu sonuçları olacaktır.

Özürllüler, kendilerine tanınan kotalar ile önemli ölçüde çalışma yaşamına katılma fırsatını yakalamaktadır. Özürllülere tanınan genel nitelikli teşvik uygulamasının yanında özürllülük durumları gözönünde tutularak özel nitelikli uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece salt yasal yükümlülüğün yerine getirilmesi için verimsiz veya âtil çalıştırılma zorunda kalan özürllüler için daha uygun çalışma alanları ve şartları sağlanacaktır.

Memura grev hakkı

1971 yılında Anayasa'da yapılan bir değişiklik ile kamu personelinin sendika kurma hakları elinden alındı. Bazı teşebbüslerde bulunulsa bile 2001 yılına kadar kamu personeline örgütlenme hakkı verilmemişti. Kamu personeli bu dönemde dernekleşerek ekonomik ve sosyal haklarını aramaya çalıştılar. Derneklerin ortaya koydukları çabalar, bir bakıma kamu personelinin örgütlenme varoluş mücadelesi şeklinde yürüdü. 1992 yılında, koalisyon hükümetinin kamu personelinin sendika kurmasına sıcak bakması üzerine çok sayıda sendika kuruldu. Zira Anayasa kamu personeli sendikacılığına izin vermediği gibi yasak da getirmemişti. Diğer taraftan, aynı yıl Türkiye tarafından ILO'nun 87 ile 151 sayılı sözleşmelerinin kabul edilmesi kamu personeli sendikacılığının önünü açtı. Nihayet 2001 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile bu alanda yaşanan hukuksal tartışmalara son verildi.

4688 sayılı Kanun'un en büyük eksikliği, toplu sözleşme ve grev hakkını sendikalara tanımamasıdır. Sendikaların faaliyet alanları ekonomik ve sosyal konuları içermekte, bu doğrultudaki istekleri toplu görüşme aracılığıyla dile getirilebilmektedir. Siyasal konuların sendika faaliyet alanı dışında tutulması ve bazı kamu personel gruplarına sendika üyeliğinin yasaklanması, sendikaların örgütlenme ve faaliyet alanlarını kısıtlamaktadır. Öngörülen değişiklik gerçekleşebilirse, memura grev hakkı tanınacak.

Kamu çalışanlarına yargı yolu açılıyor

Bu kapsamda, Anayasa'nın 129. maddesi değişecek. Anayasa'nın 129. maddesinde bulunan, "Uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılmaz" ibaresi değiştirilerek, disiplin ve uyarı cezası alan kamu görevlilerine de yargı yolu açılacak.

Uyarma ve kınama cezaları disiplin hukuku bakımından, memurun çalışmalarında özenli olmalarını sağlamak bakımında dikkat çekmek için verilen hafif cezalardır. Anayasa Mahkemesi verdiği bir kararında, uyarma ve kınama cezalarına yargı yolunu kapatan yasal düzenlemeyi, cezanın niteliğini gözönünde tutarak, Anayasa'ya aykırı görmemiştir. Hal böyle olmakla birlikte, uyarma ve kınama cezaları için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvuran memurlar Türkiye'yi mahkûm ettirmiştir.

İdari işlemler karşısında haksızlığa uğradığını düşünen kişilere yargı yolunun kapatılması, hak arama ve hakların kullanılması ve sağlanması bakımından demokratik bir kısıtlılık halidir. Uyarma ve kınama cezaları da sonuçta memura uygulanan idari işlemdir. İdareye ceza yetkisi verilirken, memura böyle bir yasak konulması, idareyi hukuksal denetimin dışına çıkarmaktadır. Böylece memuriyet güvencesi zayıflatılmış olmaktadır.

Uyarma ve kınama cezaları, ayrıca hukuki niteliği ve amacı aşarak, bazı görev ve kadrolara atanmamaları için gerekçe gösterilebilmekte ve maaşlarından kesinti yapılabilmektedir. Halbuki İdare Mahkemeleri ile Danıştay kararlarında, uyarma ve kınama cezalarının atanmama için bir gerekçe olamayacağı ve maaşlardan kesinti yapılmayacağı hükmedilmektedir.

Gördüğüm kadarıyla hukuk çevreleri de yargı denetimini önleyen bu nitelikteki yasaklamalara karşılar. Zira bu yasaklama Yargı'nın da iş yükünü arttırmaktadır. Çünkü uyarma ve kınama cezaları için yargı yoluna

başvuramayan memur, bu defa atanamadığı ve ücret kesintisi nedeniyle mahkemeye gitmekte çözümü aramaktadır.

Eğer öngörülen anayasal değişiklikler yapılabilirse, çalışanların hak ve özgürlük alanı biraz daha genişleyecek, demokratik yönetimin önündeki bazı engeller kaldırılacaktır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İstihdam teşvikleri ve püf noktaları

Erdem Özgür 22.03.2010

Teşvikler ve istihdam politikaları

Literatürde teşvik, belirli ekonomik faaliyetlerin diğerlerine göre daha çok gelişmesini sağlamak amacıyla, devletçe sağlanan yardım, muafiyet, özendirme niteliğinde destek olarak tanımlanır. Türkiye’de hükümet teşvik politikalarıyla, yatırımlarla üretimde rekabet gücünü ve üretimi arttırmak, istihdamı kalıcı alanlarda yükseltmek, bölgesel gelişmişlik farklarını en aza indirmek amaçları güdülmekte. Kısaca teşvikler, işsizliğe karşı bir istihdam politikası olarak uygulanmakta.

Nitekim iktidar artan nüfus ve işsizlere istihdam oluşturma politikasının, temel öncelikleri olduğunu her fırsatta dile getiriyor. Hükümet, istihdam programını: işgücü üzerindeki yüklerin azaltılması, aktif işgücü programları ve mesleki eğitimle işgücü piyasası ilişkisinin güçlendirilmesi olmak üzere üç ana bileşen üzerinde yapılandırıyor.

Uygulanan istihdam teşvikleri

Teşvik uygulamaları çerçevesinde;

- 1- Sigorta prim yükleri indirildi.
- 2- Şirket kurma ve kapatma ile ilgili maliyetler düşürüldü.
- 3- İstihdam üzerinde idari ve yasal yükler azaltıldı.
- 4- Zorunlu istihdam uygulamalarında, işverenlerin işçi çalıştırmalarını özendirecek düzenlemelere gidildi.
- 5- İş Kanunu’na göre açılması zorunlu birimler konusunda kolaylaştırıcı düzenlemeler yapıldı.
- 6- İşsizlik fon kaynakları, işsizlere verilecek desteklerin yanı sıra, istihdamı arttırmak amacıyla geliştirilecek projelerde de kullanıldı.

Böylece 60’ı aşan uygulama işletmelere teşvik tedbiri olarak uygulandı. Sadece sigorta primi teşvikleri hâlihazırda sekiz yasa ile uygulamaktadır.

Teşviklerin zayıf tarafları

Teşvik düzenlemelerinin iki zayıf tarafı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, prim indirimlerinin bölgesel veya ekonomik kalkınma stratejisi dışında genel ülke ölçeğinde kullanılarak, ekonomide bazı verimsiz alanlar oluşturularak, dışarıya açılmada direnen sektörlerin, rekabet edebilirliklerini geciktirmek. Diğeri ise teşvikin finansman kaynağı. Hazine tarafından üstlenilecek sosyal sigorta açığı, vergilendirme veya borçlanma yoluyla karşılanacak olursa, ekonominin enflasyon baskısı ile karşılaşacak olması. Hükümet bu noktada sağlam gelir kaynaklarına ihtiyaç duymakta.

Aslında dışarıda satabileceğimiz mal ve hizmetleri hedef alan, bilgi temeline dayanan, teknolojik gelişme ve yenileme gücüne sahip, yabancı sermaye yatırımlarını çekebilecek teşvik stratejisi en akılcı yol olarak önümüzde durmakta.

Hükümet, küresel ekonomik krize kadar uygulanan para politikasının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini nötralize edebilmek için yukarıda açıkladığımız teşvik tedbirlerini yürürlüğe koydu. Özellikle mali politikalara karşı uzak durdu. Ancak küresel kriz nedeniyle artan işsizlik üzerine, karar alıcılar mali politikaları da tercih etmek durumunda kaldılar. Son dönemde altyapı yatırımları ve yerel yönetimlere aktarılan kaynaklar yoluyla yatırımların artması bunun en temel göstergesi. Aynı şekilde KDV ile ÖTV indirimleri, KOBİ'lere düşük faizli krediler birer birer uygulanmaya konuldu. Son bir yıldır para politikalarında da gevşeme yaşanmakta.

Küresel kriz, yeni teşvik sistemi

2010 yılında belirginleşen küresel krize yönelik yeni teşvik sistemini Sayın Başbakan açıkladı. Yeni teşvik sistemi, Büyük Proje Yatırımları, Bölgesel ve Sektörel Teşvik Sistemi ve Genel Teşvik Sistemi olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Yeni teşvik sisteminin önceki teşvik programlarından farkı, teşviklerin bölgesel ve sektörel mikro bazlı uygulanmasıdır.

Tüm bu tedbirlere ek olarak, aktif işgücü programlarının güçlendirilmesi çalışması ile yaklaşık 500 bin kişiye mesleki, uygulamalı ve girişimcilik eğitimi veya doğrudan istihdam imkânı oluşturuluyor. 500 bin kişi arasında:

120 bin işsize toplum yararına yapılacak işler yoluyla altı aya kadar iş bulunması; 200 bin işsize mesleki beceriler kazandıracak kurslar açılması; 10 bin işsize girişimcilik eğitimi ve danışmanlığı verilerek, kendi işini kurma yolunda destek olunması; lise ve üstü eğitim aldığı halde işsiz olan 100 bin gence altı aylık staj süresince maddi destek sağlanması; özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi öngörülmektedir.

Koordinasyon

Teşvik uygulamalarına yönelik mevzuatta dağınıklık, kurumlarda çok başlılığa bağlı koordinasyon eksikliği bulunduğu sürekli eleştiri konusu edilmekteydi. Eleştiriler dikkate alınarak, etkin bir izleme ve denetim teşvik sisteminin kurulması için Devlet Yardımlarını İzleme ve Denetleme Kurulu oluşturulmaktadır. Tasarı halinde olan bu çalışma ile Hazine Müsteşarlığı bünyesinde Devlet Yardımları Genel Müdürlüğü adı altında yeni bir ana hizmet birimi kurulmaktadır. Böylece yerel yönetimler de dahil olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşları veya kamu adına aracı kuruluşlar tarafından verilen teşviklerin, AB devlet yardımı kuralları ile uyumlu bir devlet yardımları sistemi getirilmesi amaçlanmaktadır.

Püf noktaları

Bütün bu yapılanlar, gösterilen çabalara rağmen istihdamda arzulanan sonucu bir türlü yakalayamıyoruz. İşte bu işin iki “püf noktası” var.

1- Maliye politikasından ziyade para politikalarının istihdam politikaları ile uyumlu hale getirilmesi.

2- Bürokratların nefeslerinin güçlü olması.

Aksi takdirde çabalar beyhude vesselam...

Bürokratların nefesinin güçlü olması derken, yanlış anlaşılmasın, özellikle istihdam politikasını yürüten kurumların başında bulunan bürokratların sahaya inerek, yaşanan sorunları birebir yerinde tesbit edip çözüm bulmasını kastediyorum. Yöneticinin il veya ilçelere giderek sadece kendisine bağlı müdürlükleri ziyaret edip, personele görünmesini saha çalışması olarak görmemek lazım.

Bürokrat ticaret ve sanayi bölgelerine bizzat giderek, işçinin, esnafın, vatandaşın şikâyetlerini, memnuniyetini dinleyerek; odaların, derneklerin, meslek kuruluşlarının, sendikaların çalışmaları hakkında bilgi alarak, varsa önerilerini tartışarak istihdamın önünü açmaları gerekiyor. Aksi takdirde, istihdam artsın diye çıkarılan teşvik yasaları, alt mevzuatlarla uygulanamaz hale getirilir veya en iyi olasılıkla yaratılacak istihdam performansı azaltılır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Anayasa değişikliği için çalışma ve iş yaşamına ilişkin öneriler

Erdem Özgür 27.03.2010

AKP kurmaylarının uzun süredir üzerinde çalıştığı anayasa değişiklik tasarısı elimizde. Tasarı taslağı diyebileceğimiz bu metin, açıkçası çalışma ve iş yaşamına ilişkin beklentilerimizin gerisinde. Zira daha önceki açıklamalarda, özellikle kamu personeline grev hakkının tanınması gibi, demokratik çalışma ve iş yaşamı önündeki engellerin kalktığına ilişkin bilgiler gelmekteydi. Anlaşılan iktidar, bu konularda kaygı duymuş olmalı ki, metinden öngörülen değişiklikleri çıkarmış.

Hatırlayacağınız üzere, daha önceden iktidar anayasa değişikliğine ilişkin akademik ve siyasi komisyonlara çalışmalar yaptırdı. Ancak ortaya konan taslağa, görünen o ki bu komisyonlarda çalışanlar da dâhil herkesin itirazları var. Türkiye tek ses olmuş, daha demokratik ve özgürlükçü bir anayasa istiyor. Elbise, bu bedene sığmıyor. Şeker, un, yağ, su hepsi tezgâhın üzerinde, gelin görün ki bir türlü helva yapılamıyor.

Hükümet temsilcileri, anayasa değişiklik paketini anlatmak, desteklerini almak üzere başta muhalefet olmak üzere sendika ve odaların kapısını çaldı. Muhalefet, değişik gerekçelerle kapıyı kapattı; açıkça değişikliğe karşı olduklarını dile getirdiler. Bu, yapılan değişikliğin referanduma gideceği anlamını taşımakta. O zaman AKP halkın oyu için sendika ve odalar gibi sivil toplum kuruluşlarının desteğine ihtiyaç duyacak.

Hükümet temsilcilerinin ilk çaldığı kapılar, dikkat edin çalışma ve iş dünyasının aktörleri sendikalar, birlikler ve odalar. Hal böyleyken, neden çalışma ve iş yaşamına ilişkin değişikliklere pakette yer verilmediğini açıkçası anlamak mümkün değil. Geçmiş korkularımızı bir yana bırakarak, ülkenin önünün açılması inancındayım.

Demokratik devlet için demokratik topluma ihtiyaç var. Demokratik toplumun gerçekleşebilmesi, demokratik çalışma ve iş yaşamının sağlanmasından geçiyor. Tartışmalara baktığınızda, yine demokrasi devlete ve devletin kurumlarına getirilmek isteniyormuşçasına bir hava estiriliyor. Bu tartışmalar öngörülen sistem değişikliklerini iktidar kavgasına dönüştürüyor.

Hükümet temsilcileri, her platformda bütün yapıcı tekliflere açık olduklarını ifade ettiler. Gelin biz de bu teklife icabet ederek, çalışma ve iş yaşamında pakete neler konulabileceğine bakalım:

1) Kamu personeline grev hakkı

Kamu personeline toplu sözleşme getirilip, grev hakkı tanınmadan, uzlaşma kurulu kararının bağlayıcı hale getirilmesi, kamu personeli sendikacılığını bir adım daha ileri götürse bile kamu personelinin beklediği demokratik hakkın çok gerisinde kalmakta. Bu nedenle kamu personeline "grev hakkı" anayasa paketine eklenmelidir. Grev hakkının verilmesine duyulan endişeler, dünyayı ve Türkiye'yi soğuk savaş penceresinden algılamakta ısrar edenlerin düşünce ürünü. Kamu personeli için demokratik bir çalışma yaşamından söz edilecekse, memura grev hakkının verilmesi gerekiyor.

Devletin asli ve sürekli hizmetlerini yürüten memurlar, devlet kurumları başına yönetici atanan memurlar, bu denli üzerlerine sorumluluk yüklenmişken, grev sorumluluğunu taşıyamayacakları gibi bir kaygı doğrusu yersizdir. Zaten kamu personeli, "grev" niteliğinde "çalışmama hakkını kullanma" şeklinde tepkisini göstermektedir. Zaman zaman yönetimi rahatsız eden bu tepkilerin, sonuçta demokratik sürece de katkı sağladığı bir gerçek.

Memurlara grev hakkı verip, sendikaları bu kaygıları giderecek sorumluluk ve yükümlülüklerle dengelemek bana daha akılcı geliyor. Zira kurlsız bir haktan da söz edilmemektedir; kamu düzeni, genel sağlık vd. yasaklar öngörülebilir.

2) İşsizliğe karşı mücadele

Ülkenin kronikleşen kanayan yarası işsizliğin anayasada daha güçlü ifade edilmesine ihtiyaç var. Anayasa'nın 49. maddesi ikinci fıkrasında;

"Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, *işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak* ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" cümlesiyle işsizliği düzenlemektedir. İşsizliğe anayasada sadece bu fıkrada yer verilmektedir. Bu fıkraya "işsizliğe karşı mücadele" ibaresinin eklenmesi ileride işsizliğe karşı yapılabilecek yasal düzenlemelere dayanak olacaktır. Zira mevcut madde, devletin görevini "*işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratma*"yla sınırlamaktadır. Oysa uzun yıllar sürebilecek işsizlik riskine karşı devlete daha fazla görev düşmektedir.

3) Yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına

alınması

Anayasa'nın 55. maddesiyle; "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tesbitinde, çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur" hükmüyle ücrette adalet sağlanması amaçlanmaktadır. Madde, "adaletli bir ücretin elde edilmesi" ile "asgari ücret tesbitine" yönelik gerekli önlem alınmasını devletin görevleri arasında saymaktadır. Ancak bu görev tanımlaması, "**yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınmasını**" kapsamamaktadır. Bu nedenle 55. Madde'ye, "yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması" ifadesinin eklenmesi yerinde olacaktır.

4) "Eşit işe eşit ücret" ilkesinin tanınması

Uzun süredir iktidar, gerek personel reformu çalışmalarında, gerekse toplu sözleşmelerinde, "eşit işe eşit ücret" ilkesini dile getirdi. Hatta bazı mesleklerde ücret alanlarda ilerleme sağladı. Ancak halen genel olarak, ücret adaletsizliğinin devam ettiğini söyleyebiliriz. Ücret adaletsizliğinin kaldırılması adına Anayasa'nın 55. maddesine, "**eşit işe eşit ücret**" ilkesinin eklenmesi çalışanların haklarının gerçekleşmesi bakımından yararlı olacaktır.

5) Teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi

Ekonomik sektörlerin talep ettiği nitelikte işgücüne sahip olamayışımız, eğitim sistemine yöneltilen eleştiriler arasındadır. Teknik ve mesleki eğitimin konusu ülke gündemine geldiğinde, sorun dar çerçevede kısır bir tartışma alanına mahkûm edilmektedir. Siyasal kaygılardan uzaklaşarak, işgücü temelinde, "**teknik ve mesleki eğitime**" anayasada yer verilmesi önümüzdeki dönem için istihdamın önünü açacaktır. Anayasa'nın 42. maddesine yapılacak bir eklemeye bu düzenleme yapılabilir.

Hani bizde moda oldu, Venedik Kriterleri vd., yukarıda sıraladığımız öneriler de İLO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Anayasası'ndan; zannedilmesin ki, kendi kafamızdan üretiyoruz.

Sendikalar, hükümet temsilcileri ile yaptıkları görüşme sonucunda, çalışma yaşamına ilişkin değişikliklere yer verilmemesini eksiklik olarak değerlendirdiler. Ancak bu eksikliğin giderilebilmesi için sendikaların sürece aktif katılması gerekiyor. Genel eleştiriler yerine, özel madde bazında isteklerini bildirmeli, gerekçelerini kamuoyu ile paylaşmalılar.

Referandum yolu gözüken paket için Sayın Başbakan, "Halk ne derse o olur" diyor. Doğru diyor demesine ama halk önüne gelene "o olur" diyecek; ya önüne gelmeye ne diyecek.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Hepimizin bir gün yaşlı olacağını unutmadan...

Erdem Özgür 29.03.2010

18 Mart günü geldiğinde Cahit Sıtkı'nın; "Şakaklarıma kar mı yağdı ne?" dizesi ile başlayan mısraları dilime dolanır. Orta yaşın eteklerinden yaşlılığın sarp yamaçlarına bakar dururum. Arzuların yaşamın eteklerinde kalıp, bedeninin sarp yamaçlara tırmanması...

Yaşlılığın güzel tarafları yok mu? Elbette ki var. Ama daha çok Türkiye'de yaşlılar, yoksulluk, ilgisizlik, toplumdan soyutlanma gibi sorunlarıyla karşı karşıyalar.

Yaşlılar Haftası

1982 yılından buyana Türkiye’de her yıl 18-24 Mart tarihleri arası “Yaşlılar Haftası” olarak çeşitli sosyal ve kültürel etkinliklerle kutlanmaktadır. Dünya Sağlık Teşkilatı, 60-74 yaş aralığını yaşlı, 75 ve üstünü ise ileri yaşlı kabul etmektedir. İstatistiklere göre 2008 yılında Türkiye’de **sekiz milyon üzerinde yaşlı bulunmakta**, bu sayı 2009 yılında daha yükselmiş ve yükselmeye devam edecektir.

Türkiye’de sistematik bakımdan devlet eliyle yaşlılara, Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ve Belediyeler tarafından hizmet verilmektedir.

Huzurevleri

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’na bağlı 84 huzurevinde 8.374, 152 özel huzurevi 8.526, bakanlık ve belediyelere ait 28 huzurevinde 4.613, 189 yaşlı hizmet merkezlerinde ise 1.613 kapasiteyle yaşlılara hizmet verilmektedir. Kapasite yetersizliği, hizmetlere duyulan güvenin azlığı ve paralı hizmet sunması bir yana, yaşlıların erişim zorluğu çekmeleri, huzurevlerinin yaşadıkları sorunlar arasında sayılabilir.

65 yaş aylıkları

65 yaşını doldurmuş, kanunen bakmakla mükellef kimsesi bulunmayan, herhangi bir SGK’dan gelir ve aylık hakkından faydalanmayan, nafaka bağlanmamış veya bağlanması mümkün olmayan, mahkeme kararıyla veya doğrudan doğruya kanunla bağlanmış herhangi bir devamlı gelire sahip bulunmayan ve 2022 sayılı Kanun gereği Türk vatandaşlarına, 01.01.2010 tarihi itibarı ile (ek ödeme dahil) 97,30 TL ödenmektedir. 65 yaş aylığı alanların sayısı 2001 yılında 716 binden 2010 yılı ocak ayında 864 bine yükselmiştir.

Yaşlılık aylıkları

Yaşlılardan, çalışırken sigortalı olanlar, prim gün, hizmet süresi, yaş gibi gerekli şartları yerine getirenler yaşlılık aylıkları almaya hak kazanırlar. Bu kapsamda, 4/a(SSK), 4/b(Bağ-Kur), 4/c(Emekli Sandığı) sigortalılarından her yıl yaşlılık nedeniyle aylık alanların sayısı artmaktadır. 4/a(SSK) sigortalılarında 2004 yılında 170 bin yaşlılık aylığı bağlanırken, bu sayı 2009 yılında 255 bine çıktı. 4/b sigortalılarında yıllık artış 2004 yılında 54 bin, 2009 yılında 75 bin şeklinde gerçekleşti. 4/c(Emekli Sandığı) sigortalılarında ise memur sayısına paralel 2004 yılında 84 bin olan sayının, 2009 yılında 44 bine düştüğü görülmektedir.

Toplamda yaşlılık aylığı alanların sayısı, 2001 yılında 4 milyondan, 2010 yılı ocak ayında 6 milyon 200 bine çıkmıştır. **2010 yılı ocak ayında toplam yaşlılık aylığı alanların sayısı 7 milyon 250 bine ulaşmıştır.** Bu rakamlar, 250 bin yaşlının sosyal güvence kapsamında gelir güvencesinden hiçbir şekilde yararlanmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal güvence kapsamındaki yaşlı sayısı yüksek görünmekle birlikte, 65 yaş aylığının çok düşük olması, yaşlılık aylıklarının yetersiz kalması nedeniyle yaşlılar gelir güvencesinden yoksundurlar; yoksulluk riskiyle karşı karşıyalar. Yaşlıların önemli bir kısmı aile yardımıyla geçimlerini sürdürmek zorunda kalmaktalar.

Neler yapılabilir

Birleşmiş Milletler tarafından yaşlılar için kabul edilen ilkeler doğrultusunda hareket edildiğinde, yaşlıların sorunlarına çözüm bulunması kolay, bazılarını buraya alıyorum;

“Yaşlı Bireyler;

- Beslenme, barınma, giyim gibi temel gereksinimlerini karşılamak ve sağlık bakımından yararlanmak için yeterli gelire sahip olmalıdır.
- Mümkün olduğunca uzun süre kendi evlerinde ya da aile ortamında yaşamalıdır.
- Toplumla ilişkilerini sürdürmelidir.
- Topluma hizmet etmek için çeşitli fırsatlar geliştirebilmelidir.
- Aile ve toplum tarafından desteklenmeli, ihtiyacı olanlara uygun bakım hizmetleri verilmelidir.
- Yaşamlarını kendi başlarına sürdürebilecekleri, gereksinim duyduklarında korunabilecekleri ve bakılabilecekleri çeşitli sosyal hizmetlere ve yasal düzenlemelere sahip olmalıdır.
- Bir huzurevi ya da rehabilitasyon merkezinde yaşamaları durumunda; ihtiyaçlarına, inançlarına, haysiyetlerine, özel yaşamlarına (mahremiyetlerine), bakımları ve yaşam biçimleri hakkında kendi kararlarını vermelerine tam olarak saygı görmelidir. İnsan haklarından ve temel özgürlüklerden tam olarak yararlanmalıdır.
- İtibar görmeli ve güven içerisinde yaşamalıdır.

..."

Bu arada yaşlılara bazı belediyeler tarafından, evde bakım, sosyal tesis, ücretsiz toplu taşıma, gıda yardımı, tatil olanakları vb. hizmetler verildiğini de unutmamak gerekir.

Ortak bir veri tabanında yaşlıların izlenememesi politika üretmeyi zorlaştırmaktadır. Kısır kurumsal çekişmeleri bir yana bırakıp, bu konuda yürütülen projelerin uygulamaya konulmasında yarar vardır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Türkiye'nin istihdam yapısındaki değişim

Erdem Özgür 03.04.2010

Toplumsal değişimin çalışma yaşamına ilişkin dinamiklerini ancak, ekonomik verilerle işgücü istatistikleri arasında kurulan anlamlı korelasyonlarla açıklayabiliriz. Türkiye üzerine bu kapsamda yapılan çalışmalar, kentleşme sosyolojik temeli üzerine kurgulanan ekonomik analizlere dayanmaktadır. En sık kullanılan yöntem ise istatistiksel verilerin analizi şeklindedir. 1999-2008 yılları arası istatistiklerine şöyle bir bakalım.

Nüfus-işgücü-istihdam ilişkisi

Türkiye nüfusu 1999'da 65,787 milyon kişiden, 2008'e gelindiğinde artarak 70,586 milyona erişti. Yaşam kalitesindeki artışa bağlı, yaşam beklentisi erkeklerde 1999'da 68,7'den 2008 yılında 71,4 yaşa; kadınlarda aynı yıllar baz alınarak 72,8'den 75,8 yaşına yükseldi.

İşgücünün, 1999'da yüzde 55,2'den 2008'de yüzde 50,6'ya gerilediğini görüyoruz. Nüfusa ters yönlü işgücü seyrinin oluşturduğu sorun, sayısal işgücünün işgücü piyasası talebinin gerisinde artması nedeniyle dikkat çekmemektedir. Ancak ileride işgücü sayısının azalmasıyla ülkeyi önemli ekonomik ve sosyal sorunlar beklemektedir. Örneğin, işgücü sayısının azalması, bağımlı nüfusunu arttıracaktır. Gelecekte, bir taraftan

Çalışanların gelirinin arttırılmasına, diğ er taraftan yeterli sosyal yardım ve hizmetlerin verilmesine ihtiyaç duyulacaktır.

İstihdam düzeyi, 1999'da yüzde 50,8'den 2008'de yüzde 44,9'a gerilemiştir. Nüfus-istihdam arasındaki ilişki, nüfus-işgücü arasındaki ilişkiye benzemektedir. Ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin zayıf olması, istihdam düzeyindeki azalmanın olumsuz ekonomik etkilerini gizlemekte.

Yaşlılara uygun istihdam politikaları

Yaşlı alışan istihdamın (55-64) 1999'da yüzde 39,3'ten 2008'de yüzde 27,4'e düşmesi, işgücünün genç yapısıyla açıklanabilir. Genç işsizliğın 1999'da yüzde 15'ten 2008'de yüzde 20,5'a çıkması, yaşlıların çalışmasını engellemektedir. Genç istihdam teşvikleri, yaşlı istihdamını önleyen dolaylı yükler nedeniyle yaşlı istihdamında azalma meydana gelmektedir. Büyük bir kesimi yeterli gelir güvencesinden yoksun yaşlılar, bir de istihdamlarının azalmasıyla yoksulluk riskine karşı savunmasız kalmaktalar. Halbuki istihdam politikası üretirken yaşlı kesime uygun, verimli olabilecekleri çalışma alanları türetmek mümkün. Veya yaşlılara gelir güvencesi sağlayan mekanizmaları güçlendirmek lazım.

Ekonomik verilerin etkileri

GSY H, 1999'da 233.424 milyon avrodan 2008'de 501.109 milyon avroya; kişi başına gelir 1999'da 3.684 avrodan 2008 yılında 7.050 avroya yükselmiştir. GSY H artışı ve kişi başına gelir yükselmesi ile işsizliğın artması arasında paradoksal bir ilişki ortaya çıkarmaktadır. Zira 1999 yılında yüzde 7,7 olan işsizlik oranı, 2008 yılında yüzde 11'e tırmanmıştır. Bu çelişki, eğitimli genç işsizlerde kendisini iyice göstermektedir. TÜFE bazında enflasyon geçen yıllara göre değişimi, 1999 yılında yüzde 64,9'dan 2008'de yüzde 10,4'e gerilemiştir.

Dış ticaret verilerinde: ithalat 1999'da 38,351 milyar avrodan, 2008'de 136,438 milyar avroya artarken; ihracat 1999'da 24,964 milyar avrodan 89,522 milyar avroya yükselmiştir. Hal böyle olmakla birlikte rezerv değerler 1999'da 24,253 milyar avrodan 2008 yılında 52,442 milyar avroya değerine ulaşmıştır.

Temel sektörler itibariyle gayrisafi katma değer: Tarım 1999'da yüzde 10,7'den 2008'de yüzde 8,5'e, sanayi yüzde 25,4'ten 2008 yılında yüzde 21,9'a, inşaat yüzde 5,6'dan yüzde 5,2'ye gerilerken hizmetler sektörü yüzde 58,3'ten yüzde 64,4'e çıkmıştır. İstihdamın sektörel dağılımındaki değişmeye bakıldığında: 1999'da yüzde 40,2 olan tarım sektörü 2008'de yüzde 23,7'ye, inşaat sektörü 1999'da yüzde 6,2'den 2008'de yüzde 5,9'a gerilemiş; sanayi sektörü 1999 yılında yüzde 17,2'den yüzde 21'e, hizmetler sektörü ise 1999'da yüzde 36,5'ten 2008'de yüzde 49,5'e yükselmiştir.

Tarım sektörü katma değerindeki azalmanın çok daha üzerinde istihdamda azalmanın meydana gelmesi, yürütülen kamu politikalarının doğal sonucudur. Tarımdan ayrılanlar, anlaşılacağı üzere hizmetler sektörü istihdamını beslemektedir. Bu nedenle de işgücü kalite ve verimliliği olumsuz etkilenmektedir. Geçiş sürecinde, tarımdan hizmetler sektörüne geçen çalışanların kısa süreli ama sürekli eğitimlerle donanımlarını arttırmak gerekiyor. Büyük çoğunluğu gençlerden oluşan bu kesim, verilecek eğitimleri daha önemli hale getirmektedir. Bu manada, iş bulmaktan daha ziyade meslek edindirme amaçlı düzenlenen eğitim programlarına ihtiyaç var.

 lke olarak, tarım politikasını yeniden gözden geçirmek durumundayız. Dikkatini çekmeye çalıştığım konu: GAP, DAP, KOB gibi projelerin istihdam ayağının oluşturulmasıdır. Türkiye, sanayileşmeyi tamamlamadan bir sonraki hizmetler sektörü merkezli kalkınma çabalarını sergilemekte. İstihdam politikalarındaki belirsizliklerin ve dağınıklığın kaynağında bu gerçek var. Hâlbuki küresel ve bölgesel değişimler, Türkiye'yi tarım üretiminde avantajlı hale getiriyor. Acaba diyorum, tarım üretiminde öngörülen politikalara paralel istihdamı bu seviyelerde tutabilecek alternatif politikalar geliştirilemez mi? iftiye yapılan doğrudan destek yardımları, istihdam argümanı olarak kullanılamaz mı?

Geçen hafta çarşamba günü ailecek Ankara Kitap Fuarı'ndaydık. Stantların arasında gezinmek, kitaplarla ilgilenmek insanı dinlendiriyor. Fuarın neredeyse yarısı sınavlara hazırlık kitaplarıyla doldurulmuş. Eğitim sistemimizi bu duruma getirenlere bilemiyorum ne diyeyim? Çocuklara bakıp üzüldüm.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

'Acil' ile 'trafik kazaları'nda sağlık hizmetleri...

Erdem Özgür 05.04.2010

Acil sağlık hizmetlerini alan kişilerin tedavi giderlerini karşılayamadığı için rehin tutulduğu, hastadan senet alınmaya çalışıldığı, para bulmak için yakınlarının zorlandığı günlerin –hafızamızı zorlamadan- çok gerilerde olmadığını hatırlayacağız. Hatta bu olaylar, gazete haberleri arasında kendine sıkça yer bulurdu.

Sorunun toplumsal boyutu gözönüne alınarak; "Hiçbir sağlık kuruluşu acil olarak gelen hastalara yeterli personeli veya donanımı olmadığı, ilgili birimi veya boş yatağı bulunmadığı, hastanın sağlık güvencesi olmadığı ve benzeri sebepler ile gerekli acil tıbbi müdahaleyi yapmaktan kaçınamayacağı", Başbakanlık genelgesi ile getirildi. Böylece, acil sağlık hizmetinden yararlananlardan sosyal güvencesi bulunan kişilerin hizmet bedeli Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan, herhangi bir sağlık güvencesi olmayan vatandaşlardan ödeme gücü bulunmayanların ise sağlık kuruluşunun bulunduğu ilin Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'ndan talep edilmesi öngörüldü.

Bu genelgeye rağmen aradan geçen süre içinde bir kısım sorunlar yaşansa bile Türkiye'nin "acil hizmetler" konusunda bir hayli yol aldığını söyleyebiliriz. Eksiklikleri, aksaklıkları yok mu? Elbette ki var; ancak ortada işleyen bir sistem de var.

Acil sağlık hizmetleri Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılıp yürütülen Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. "Acil hastalık ve yaralanma hallerinde, konusunda özel eğitim almış ekipler tarafından, tıbbi araç ve gereç desteği ile olay yerinde, nakil sırasında, sağlık kurum ve kuruluşlarında sunulan tüm sağlık hizmetleri", acil sağlık hizmetleri olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda, "sağlık hizmeti sunan kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk tüzel kişileri ve gerçek kişiler tarafından, yataklı tedavi kuruluşları bünyesinde yer alan acil servisler" kurulmuştur.

Acil olaydan hastaneye götürülünceye kadar hastaya "**ilkyardım**" ve "**acil yardım**" yapılır. İlkyardım: "Herhangi bir kaza ya da yaşamı tehlikeye düşüren bir durumda sağlık görevlilerinin tıbbi yardımı sağlanıncaya kadar hayatın kurtarılması ya da durumun daha kötüye gitmesini önleyebilmek amacıyla olay yerinde, tıbbi araç gereç aranmaksızın mevcut araç ve gereçlerle yapılan ilaçsız uygulamalar" şeklinde gerçekleşen müdahalelerdir. "Acil sağlık hizmetleri konusunda özel eğitim görmüş ekipler tarafından, tıbbi araç ve gereç desteği ile olay yerinde ve hastaneye nakil sırasında" yapılan müdahaleler "acil yardım" sayılır. Hastaneler ile diğer sağlık kurum ve kuruluşlarında acil tıbbi tedaviye ihtiyacı olanlara sunulan hizmetlerin bütünü "acil tedavi" şeklinde karşılanmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sağlık hizmeti sağlananlar

SGK sağlık yardımlarından yararlandırılan kişilerin, acil hallerde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile sözleşmesi olup olmadığına bakılmaksızın sağlık hizmeti sunucularından aldıkları sağlık hizmeti bedelleri karşılanmaktadır. Sözleşmesiz sağlık kurum veya kuruluşuna acil haller nedeniyle müracaatı sonucu oluşan sağlık giderleri; acil

tıbbi müdahale yapılmasını zorunlu kılan durumun müdahaleyi yapan hekim tarafından imzalanmış bir belge ile belgelendirilmesi ve SGK'ca kabul edilmesi şartıyla karşılanır. Sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucusu tarafından yapılan sevklerdeki yol gideri, gündelik ve refakatçi giderlerinin ödenebilmesi için sevk, acil hal nedeniyle yapıldığının SGK'ca kabul edilmesi gereklidir.

Sağlık kurum ve kuruluşları, SGK sağlık yardımlarından yararlandırılan kişilerin müracaatı aşamasında nüfus cüzdanı, sürücü belgesi, evlenme cüzdanı, pasaport veya verilmiş ise Kurum sağlık kartı belgelerinden biri ile kimlik tesbiti yapmaktadır. Oysa, acil hallerde, acil halin sona ermesinden sonra kimlik tesbiti yapılması gerekmektedir.

2010 yılı Sağlık Uygulama Tebliği ile acil sağlık hizmeti kapsamı genişletilerek, acil servislerde sunulan hizmet yerine kapsam acil hal olarak belirlenmiştir. Acil hal: Ani gelişen hastalık, kaza, yaralanma ve benzeri durumlarda olayın meydana gelmesini takip eden ilk 24 saat içinde tıbbi müdahale gerektiren durumlar ile ivedilikle tıbbi müdahale yapılmadığı veya başka bir sağlık kuruluşuna nakli halinde hayatın ve/veya sağlık bütünlüğünün kaybedilme riskinin doğacağı kabul edilen durumlardır. Bu nedenle sağlanan sağlık hizmetleri acil sağlık hizmeti olarak kabul edilmektedir. Acil halin varlığı durumunda sağlık hizmet sunucuları ilave ücret talep edemezler.

Sağlık hizmet sunucularının sorumluluğu

Kamu ve özel tüm sağlık tesisleri ve kuruluşları kendilerine başvuran veya ambulans ve sevkle getirilen tüm acil vakaları sağlık güvencesi ve ödeme gücü olup olmadığına bakmaksızın kabul etmek, acil ambulansları tarafından getirilecek vakalar için acil servislerini hazırlamak, ilk değerlendirme ve gerekli tıbbi müdahaleyi yapmak ve stabilizasyonu sağlamakla yükümlüdür.

Acil servislere müracaat eden ancak herhangi bir nedenle geçerli kimlik belgesi, sağlık karnesi veya hasta sevk evrakı ibraz edemeyen hastaların kimlik bilgilerinin ve adresinin belirlenmesi, hasta ve yakınlarının bilgilendirilmesi amacıyla Hasta Bilgilendirme Formu doldurulması gerekmektedir. Bu hastalardan hiçbir surette senet veya taahhütname alınamaz.

Başınızdan ani bir rahatsızlık geçti, gittiğiniz hastanenin acil servisi sizi kabul etmedi veya ambulansa bekletti, yasal haklarınız neler? Sağlık tesisleri için Sağlık Bakanlığı İl Müdürlüğü Sevk Değerlendirme ve Denetleme Komisyonu'na durumu bildirerseniz halinde konu hakkında inceleme yürütülecek sonra gerekirse idari soruşturma başlatılacaktır.

Trafik kazalarında sigortalıların sorunu devam ediyor

Karayolları Trafik Kanunu'na göre, SGK (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) sağlık yardımlarından yararlananlardan trafik kazası geçirmiş kişiler için, üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmî ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının, acil olarak kendilerine verilen hizmetlerin bedelinin tamamını yükümlü sigorta şirketlerinden tahsil etmeleri gerekiyordu. Ama 22 yıl önceki trafik kazası bedellerinin, o dönemin sosyal güvenlik kurumları tarafından ödendiği 2009 yılında anlaşılınca, yapılan bütün ödemeler sigortalılardan istendi. Sayıştay Başkanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Sağlık Bakanlığı, SGK arasında çözülmesi gereken sorun sigortalıya yansıtılarak soruna toplumsal boyut kazandırıldı.

Aslında ortada hukuksal boşluk var. Ödenmesi istenen dönem içerisinde, yapılan ödemeler, yürürlükten kaldırılmamış sosyal güvenlik yasalarına göre yapılmıştır. Aynı konuda iki yasanın çatışması halinde hangi yasanın uygulanacağı konusunun yargısal kararlarla aydınlatılmasını beklemeden, yasal bir düzenleme ile

toplumsal sorun çözülebilir. Prof. Dr. Tevfik Özlü'nün dile getirdiği, trafik kazaları sağlık giderlerinin SGK tarafından ödenmesi, vatandaşın yararına olabilecek en gerçekçi çözüm. SGK daha sonrasında ödeme işlemlerini özel sigorta şirketlerinden takip edebilir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Sosyal güvenlik ocak ayı mali istatistikleri

Erdem Özgür 10.04.2010

Sosyal güvenlik reform çalışmaları büyük ölçüde aktüeryal kaygılar üzerinde yapılandırıldı. Sürekli, "önümüzdeki 10 yıl, 20 yıl... içinde reform yapılmazsa sosyal güvenlik açıklarının ekonomik maliyeti" dile getirildi. SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı'nı, Sosyal Güvenlik Kurumu çatısında birleştirilme sürecine taşıyan gerekçeler arasında, sosyal güvenlik kurumlarının mali yapılarının yönetilmesi ve izlenilmesinde yaşanan güçlükler sayılmaktaydı.

Acaba sistemi reforma sürükleyen aktüeryal endişeler doğru mu? Reform öngörüldüğü biçimde finansman açıklarını azaltıyor mu? Tüm bu soruların cevabını, dönemsel açıklanan 2010 / ocak ayı Sosyal Güvenlik Kurumu "Mali İstatistikleri" verilerini analiz ederek, vermeye çalışacağım.

Finansman açığı

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2010 / ocak ayı geliri 6.769 milyon TL, gider 9.819 milyon TL düzeyinde finansman açığı 3.050 milyon TL ile neredeyse gelirinin yarısı olarak gerçekleşti. Prim gelirleri, emekli aylığı ile sağlık ödemelerinin yüzde 48,9'unu karşılayabildi. Diğer taraftan sosyal güvenlik finansmanına prim katkısı ile teşviklerin katılmasıyla, Devlet Bütçesi üzerine transfer etkisi 4.979 milyon TL'ye ulaştı. Bütçe transferi açılımında: doğrudan transfer 2.462 milyon TL, devletin prim katkısı 1.605 milyon TL, teşvikler 303 milyon TL olarak dikkat çekiyor. 2009'da yıllık bütçe transferi 52.599 milyon TL olduğu düşünüldüğünde, aylık bazda arttığı görülüyor.

Emekli (yaşlılık) aylıkları

4/a kapsamındaki (SSK) emekli aylığı alanlardan, asgari seviyede aylık alanlar, yılın ilk altı ayı için yüzde 9,9 artarak 668,3 TL, en yüksek aylık alanlar yüzde 5,5 artarak 1.150,1 TL alacaklar. Bu dönemde asgari ücretin geçen döneme göre yüzde 5,2 arttırılarak 729 TL belirlendiği düşünüldüğünde, asgari ücret artış seviyesi/ üzerinde emekli aylığı artışı sağlanmıştır. Bağımsız çalışan 4/b emeklilerinde 12. basamaktan aylık alanlar, yüzde 8,98 artışla 728,1 TL'ye çıkmıştır. 4/c kapsamındaki emekli aylığı alanlardan, asgari seviyede aylık alanlar, yılın ilk altı ayı için yüzde 2,62 artarak 831,6, en yüksek aylık alanlar yine yüzde 2,62 artarak 3.828,7 TL alacaklar. 1/4 25 yıl hizmeti olan milletvekili 4.609 TL, vali/emniyet genel müdürler/büyükelçi 3.072, profesör 2.874 TL, öğretmen 1.73 TL, polis memuru 931,61 TL almaktalar.

Aylıklar arasında farklılıklar ve aylıkların hesabına ilişkin yaşanan sorun yargı sürecinde devam etmektedir. Aylıklar arasındaki farklılıkların kaldırılmasına yönelik (intibak) yapılan çalışmalar kaynak sorunu nedeniyle bir türlü sonuçlanamıyor.

Aylıklara geçmişte sigortacılık ilkeleri ile bağdaşmayan müdahaleler, sistemi işin içinden çıkılmaz hale soktu. Aslında sorunun kaynağında; sistemin "sigortacılık" ilkelerine uygun kurulmuşken, sonradan kendisine özgü şekilde "sosyal sigortacılığa" dönülmek istenilmesi var. Yani primini yüksek seviyede ödeyen sigortalılar

yüksek aylık alması gerekirken, hak ettiği aylık zamana yayılarak düşürülmekte; düşük prim ödenen sigortalılara alt seviyede ödenmesi gereken aylıklar yükseltilmeye çalışılmaktadır. Toplamda aylık alanların hesap hareketlerine ise öngörülen bütçe dengeleri içinde belirlenen havuzun aşılmaması kaydı getirilmektedir. Yani sistemi aşan, ekonomik ve sosyal bir denge, bütçe ile kurulmaya çalışılıyor. Uzun yıllar prim ödemeyenlere çıkarılan af ve muafiyetlerle aylık bağlanması bunun en belirgin göstergesi. Sisteme güvenin yeniden sağlanması için, emeklilik aylıklarında **nimet-külfet ilişkisinin** yeniden kurulması gerekiyor.

Sağlık ödemeleri

Sağlık harcamalarında geçen yılın ortalama aylık ödemesi 2.401 milyon TL aşılarak 2.825 milyon TL'ye yükseldi. Sağlık harcamaları içinde geçen yıl aylık ortalamalarına göre, Devlet hastaneleri ödemeleri azalırken üniversite, özel hastaneler ile ilaç ödemeleri arttı.

Sağlık ödemeleri; tedavi, ilaç ve tıbbi malzeme-optik gibi diğer malzemelerden oluşmakta. Toplam sağlık ödemelerinde tedavi ile ilaç payı yıllar içinde değişiklik göstermekte. 2001 yılında 1.799 milyon TL olan tedavi ödemeleri, 2004 yılında 13.608 milyon TL, 2009 yılında 15.129 milyon TL'ye yükseldi. İlaç ödemeleri; 2001 yılında 2.434 milyon TL, 2004 yılında 6.399 milyon TL, 2009 yılında ise 13.161 milyon TL'ye çıktı. İlaç ödemelerinin yıllar içinde tedavi ödemelerine göre azalması, Sağlık Bakanlığı'nın ilaç fiyat belirleme politikaları ve eşdeğer ilaç uygulamaları ile açıklanabilir.

Sağlık ödemelerinde her ne kadar bazı önlemler alınsa bile 2010 yılında sağlık harcamaları kamu personelinin genel sağlık sigortasına alınması nedeniyle artacaktır. Önceden kamu kurumları tarafından yapılan ödemeler, 15.01.2010 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeye başlandı. Ancak her iki durumda da kamudan ödeme yapıldığı için bütçe üzerindeki etkilerinin sınırlı kalacağı bekleniyor.

Sosyal güvenlik transfer/GSMH riski

Sosyal güvenlik transferlerin, kamu bütçesi üzerindeki baskısı, transferlerin GSMH'ya oranı ile ölçülmektedir. Zira artık sosyal güvenlik açıkları, fiilen bütçe gideriymiş gibi hesaba katılmaktadır. 2009 yılında rekor seviyede yüzde 5,56 seviyeye ulaşan 'açık/GSMH' oranı, yılın ilk ayında yüzde 0,48 ile geçen yıl aylık ortalamasının üzerinde gerçekleşti. Bu düzeyde açığın seyretmesi durumunda yıllık oranın yüzde 6'ya çıkması olasıdır.

Oranının aşağıya çekilebilmesi; krizin ekonomik etkilerinin hafiflemesine paralel sigortalı sayısının artması, kayıtdışıların kayıt altına alınması sonucunda prim gelirinin artması, GSMH'nın büyümesiyle mümkün olacaktır. Yapılan öngörüler 2010 yılında büyümenin yüzde 3,5-6 arasında gerçekleşeceği yönündedir.

Sonuçta kısa dönemde sosyal güvenlik açıklarının mali bir risk oluşturduğu söylenemez. Ancak uzun dönem riskini halen koruduğu görülmektedir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, açıkların kırılgan ve Hazine'ye bağımlı yapısı sistem üzerinde tartışmaları beraberinde getiriyor. Yapılması gereken, sosyal güvenlik sistemi kurumsal yapısı güçlendirilirken, sosyal politika öncelikli, ekonomik ve sosyal risk değerlemeleri üzerine dinamik bir mali yapının kurulmasıdır. Kırılgan ve Hazine'ye bağımlı mali yapının geleceği (uzun dönemde), yine reform arayışları olacaktır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hizmet standartlarını belirledi

Stratejikboyut

Konu başlığına geçmeden önce, "stratejikboyut" hakkında bilgi vermek isterim. Çok değil, daha üç yıl öncesinde, bir grup düşünen adamın "ne yapabiliriz?" sancısına gayretlerini ekleyip oluşturdukları "stratejikboyut platformu" daha şimdiden pek çok şey başardı. Her şeyin, her yerde uçtuğu bir ortamda, tavrını demokrasiden, insan haklarından, hukuktan yana alan "demokratik platform" sadece ve sadece insan merkezli bir bakış açısı sergiledi. İnternet dünyasına kazandırdığı "stratejikboyut.com" adresi, sayısı onbinlere ulaşan ziyaretçilerin günlük vazgeçilmez buluşma noktası haline geldi. Basın dünyasında öne çıkan haberlere kendi özgün bakışını katan "stratejikh Haber" bölümü beğenilerek takip edildi. Site'nin asıl kuruluş amacı olan "stratejikbakış" bölümü ise zamanla uzmanların birikimlerini paylaştıkları düşünce ofisi kimliğine büründü. Stratejikboyut platformu okuyuculardan gelen yoğun istek üzerine düşünce analiz içeriğinde *Stratejikboyut Dergisi*'ni çıkardı. Dergi son sayısını, Türkiye'nin demokratikleşme serüveninin önemli kilometre taşlarından açılım konusuna ayırdı. Önemli aydınları, makale ve röportajlarla açılım konusunu tartışılar. Stratejikboyut şimdi dernekleşme sürecinde...

Çalışanların hizmet standartları

Türkiye'de çalışan kesimin en çok işinin düştüğü devlet kapısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki kurumlardır. Neredeyse çalışanlar her ay, Çalışma Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu'na değişik nedenlerle uğramak zorunda kalırlar.

İşçi, esnaf, memur fark etmez, işe başlama bildirimleri, çalışma süreleri, eş-çocuk-anne ve babalarının hastalandıklarında tedavi görebilmeleri ve ilaç alabilmeleri, işsizlik dönemlerinde işsizlik ödeneği verilebilmesi, iş kazası-meslek hastalığı-yaşlılık-ölüm-malullük nedeniyle gelir ve aylıklarının ödenebilmeleri gibi daha birçok hizmet bu kurumlar aracılığı ile sağlanır.

Her ne kadar bu kuruluşlar verdikleri hizmetlerin büyük çoğunluğunu internet üzerinden gerçekleştirmekle beraber, halen kişisel başvuru gerektiren işlemler bulunmaktadır. Kurumlar gerçekleştirdiği işlerde, kişilere bir taraftan hak, diğer taraftan da yükümlülükler getirmektedir. Hakların oluşabilmesi, haklara ilişkin bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmesiyle söz konusu edilebilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bünyesindeki kurumların sunduğu hizmetlere başvuru için istedikleri belgelerin, eksiksiz verilmesi durumunda hizmetin en geç tamamlama sürelerinin belirtildiği **Hizmet Standardı Tablosu**'nu oluşturarak, resmî internet sitesi üzerinden kamuoyu ile paylaştı.

Hizmet standardının belirlenmesinin, hizmet alıcılarına üç yararı var;

- 1) Kişiler hangi belgelerle başvuracağını önceden öğrenmekte, idarelerin başka belge istemelerinin önüne geçilmektedir.
- 2) Hizmetin hangi sürelerde tamamlanacağını öngörülmesidir. Böylece hizmeti alanlar kaç gün sonra işlemlerinin tamamlanacağını bilmektedir.
- 3) Belirlenen belgelerin dışında belge istenmesi, "eksiksiz belge ile başvuru yapılmasına rağmen hizmetin belirtilen sürede tamamlanmaması veya hizmet standardı tablosunda bazı hizmetlerin bulunmadığının tesbit edilmesi durumunda" kişilerin müracaat edebilecekleri iki müracaat makamı tesbit edilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Bakanlık, merkez birimlerinden Çalışma Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile taşra yapılanması olan Çalışma Bölge Müdürlükleri hizmet kriterlerini belirledi.

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izin belgesi almaları gerekiyor. Kimi zaman, izin belgelerindeki gecikmelerden dolayı işverenler sorunlar yaşamaktadır. Getirilen bu uygulama ile gecikmelerin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Böylece yabancılara çalışma izinleri, ilk başvuru tarihinden başlayarak sektörlere göre (eğlence, sağlık, ev hizmetleri, turizm, eğlence, havacılık, doğrudan yabancı yatırımlar, diğer) en geç 15-30 gün arası sürede tamamlanması, uzatma işleminin de 10-30 gün arası tamamlanması gerekmektedir. Örneğin “turizm sektöründe” yabancı izin belgelerinde hizmetin tamamlanma süresi, yurtdışı başvuru 30 gün, yurtiçi başvuru 30 gün, uzatmalarda 27 gün olarak belirlenmiştir. Başvuru esnasından belirlenen belgelerin dışında belge istenmesi, eksiksiz belge ile başvuru yapılmasına rağmen hizmetin belirtilen sürede tamamlanmaması durumunda Genel Müdürlüğe ya da Müsteşar Yardımcılığı’na müracaat edilebilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bölge müdürlükleri arasında, örnek olması bakımından Samsun Bölge Müdürlüğü, işletme belgesini bir günde, yetki tesbitine itiraz olup olmadığının bildirilmesini altı iş gün içinde vermeyi taahhüt etmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu

Sosyal Güvenlik Kurumu, bakanlığın diğer hizmet kuruluşlarına göre kişilerin daha sıklıkla müracaat ettiği kurumdur. Çünkü, sigortalama, aylık-gelir, sağlık ve primsiz ödeme işlemleri bu kurumca yürütülmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürlüklerinin yürüttüğü işlemlerinden;

4/c sigortalılarının (memurların) maluliyet tesbiti kararlarına, dul ve yetim aylıkları, ilişkin işlemlerin tamamlanma süresi en geç bir ay,

4/a sigortalılarının (SSK) yaşlılık aylığı bağlanması 60 gün, yurtdışı yaşlılık aylığı bağlanması üç ay, malullük aylığı bağlanması 90 gün, iş kazası ve meslek hastalığı geliri bağlanması 120 gün, ölüm aylığı 30 ve 60 gün arası, evlenme ödeneği verilmesi 30 gün, taksitlendirme işlemleri 20 gün, geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi 15 gün, yurtdışı hizmet borçlandırması bir ay, evlendirme ödeneği verilmesi 30 gün, sağlık aktivasyon işlemleri iki saat, askerlik borçlanması 20 gün, muhtaç yaşlı aylığı 45 gün, muhtaç özürlü aylıkları 45 gün,

içerisinde tamamlanacağı bildirilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri verdikleri hizmetler için süreleri duyurmuştur. Bunlar arasında Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, 4/a ve b sigortalısı için yaşlılık ve malullük aylığı bağlanma süresini 30 gün, ölüm aylığı bağlanma süresi 15 gün, iş kazası ve meslek hastalığı gelir bağlanma süresini 15 gün olarak tesbit etmiştir.

Türkiye İş Kurumu

Türkiye İş Kurumu işlemleri arasında en çok, işsizlik ödeneği yer almaktadır. Kurumun belirlediği hizmet standardına göre, işsizlik ödeneği talep dilekçesinin verildiği tarihi izleyen ayın sonuna kadar ödeme yapılması gerekmektedir. Meslek bilgi merkezi hizmetlerinden grup halinde yararlanma talebinin 10 gün, işletmelerde eğitim seminerlerine ilişkin işlemlerin başvuru yazısından itibaren en geç 30 gün içinde yerine getirileceği bildirilmektedir.

Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüklerinde, başvuru sahiplerinin öngörülen sürede hizmeti alamamaları, başka belge istenmesi halinde, il müdürlüğüne ve ilin bu konu ile görevlendirilmiş vali yardımcısına durumu bildirebileceklerdir.

Kişinin hangi sürelerde hizmeti alacağını bilmesi, hizmet kalitesinin artırılması ve mağduriyetlerin önüne geçilmesi bakımından önemlidir. Yapılan çalışma bu yönüyle takdire şayandır. Ancak hizmetlerin uygulamada "tıkır tıkır" ÖNGÖRÜLEN SÜREDE VERİLEBİLMESİ daha önemli sonuçları doğuracaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda önceki dönemlerde yürütülen toplam kalite çalışmalarında binlerce sayfalık çalışmalar, yüzlerce personelin aylar süren emekleri sonucunu hatırlayınca, "hizmet standartları" için şimdiden bir kanaate ulaşmak erken olacaktır. Ama ben bu çalışmadan çok umutluyum. Bakanlığın hizmet standardı sonuçlarını dönem sonunda sabırsızlıkla bekleyeceğim.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Memurların Genel Sağlık Sigortası'na devrinden sonra...

Erdem Özgür 17.04.2010

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile memurlar, kanundan "öncesi" ve "sonrası" ayrımına tâbi tutuldular. Her ne kadar Anayasa Mahkemesi kararıyla böyle bir ayrıma gidilmiş olsa bile, "öncesi"nin, memurlar bakımından kazanılmış hakların korunması açısından yerinde bir düzenleme olduğunu söyleyebiliriz. Ancak "sonrası" memurların "öncesi" memurlarla farklı haklara sahip olması, ilerleyen yıllarda hukuksal sorun olma potansiyeli taşımaktadır.

Sağlık uygulamaları bakımından, 2008 ekim ayı başından itibaren (maaş alma tarihlerine göre 1 veya 15/10/2008) işe başlayan "sonraki" memurlar, işe başladıkları tarihten itibaren Genel Sağlık Sigortalısı sayılarak, sağlık hizmetleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) tarafından sağlandı. "Önceki" memurların sağlık hizmetleri, kendi kurumlarınca sağlanmaya devam edildi. "Önceki" memurların SGK'ya devri, hazırlık çalışmaları nedeniyle, ileriki bir tarihe ertelendi.

Nasıl bir devir

"Önceki" memurlar Maliye Bakanlığı Bütçe Uygulama Talimatı, "sonraki" memurlar ise SGK Sağlık Uygulama Tebliği'ne göre sağlık hizmetlerini aldılar. 2006 yılından buyana Talimat ile Tebliğ arasında norm ve standart birlikteliği oluşturulmaya çalışılsa bile yine aralarında değişik uygulamalar söz konusuydu. Yeni getirilen düzenlemeyle, sağlık hizmetlerinde bu farklılığa son verildi.

"Önceki" memurların devrine ilişkin yasal düzenlemeye, 2010 Yılı Merkezî Yönetim Bütçe Kanunu'nun (E) işaretli cetvelinin 56. sırasında yer verildi. Uygulama, "Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğ" SGK'ca 18/12/2009 tarihli ve 27436 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak belirlendi. Devir işleminin diğer tarafı olan Maliye Bakanlığı, işlemleri 31.12.2009 tarih ve 27449 sayılı Resmî Gazetede

yayımlanan "Kamu Personelinin Sağlık Hizmetlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Devrine İlişkin Tebliğ" ile açıklandı.

15.1.2010 tarihi itibarıyla, 5510 sayılı Kanun gereğince, 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre kesenek ve karşılık ödenmesi gerekenler ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetleri SGK'ya devredildi. "Önceki" kamu personelinin 15.1.2010 tarihinden itibaren sağlık hizmet bedelleri SGK tarafınca Sağlık Uygulama Tebliği esas ve usullerine göre uygulanmaya başlandı.

Aktivasyon işlemleri

Eski memurların devri, kurumlarınca SGK'ya elektronik ortamda topluca aktarıldı. Devir tarihinden sonra sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin durum değişikliği halleri sonucu Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanma haklarında meydana gelecek değişikliklerden dolayı yapılacak tescil, aktivasyon oluşturma ve sonlandırma işlemlerine esas olacak bilgiler ise ilgili memurun çalıştığı kurumlar tarafından bildirilecek. Kurumlarınca tescilleri yapılamayanların, SGK Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı'na başvurmaları gerekmektedir.

Kamu personeli ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin Genel Sağlık Sigortalı olup olmadığı, **SGK internet portalındaki (www.sgk.gov.tr) E-SGK> Hak sahipliği, "Müstahaklık Sorgulama"** bölümüne T.C. kimlik numarası yazılmak suretiyle görülebilmektedir.

Olumlu yönleri

"Önceki" memurların Genel Sağlık Sigortası'na devredilmesinin, memurlar için olumlu yönleri var:

Memurlar SGK üzerinden yaygın bir sağlık hizmet sunucusu ağına başvurma olanağına kavuşmakta, sevk belgesi ve sağlık karnesi kaldırılmakta, sağlık hizmet sunucularına nüfus cüzdanı, pasaport vb. resmî belgelerle başvurması yeterli kabul edilmektedir.

Önceden sadece il içindeki eczanelerden temin edilebilen ilaçlar, şimdi ülke genelinde SGK ile sözleşmeli bütün eczanelerden alınabilmektedir. Bu kolaylıklardan sadece memurun kendisi değil, aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu yakınları da yararlanabilmektedir.

Görevden ayrılanlar, zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren on gün süreyle Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanacak, on gün sonrası, sigortalılık niteliğini yitirdikleri tarihten geriye doğru bir yıl içinde 90 günlük zorunlu sigortalılıklarının olması durumunda, ilave 90 gün daha sağlık hizmetlerinden yararlandırılacaktır.

Kamu personelinin ölümü halinde, cenazenin başka yere nakil işlemleri de dahil cenaze giderleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 210. maddesi hükümleri çerçevesinde, kamu personelinin kurumu tarafından ödenmeye devam edilmektedir.

Kamu kurumlarında artık sevk belgesi ile faturalama işlemlerinde oluşan iş yükü sona erdi. Ödenek sıkıntısı yaşayan bazı kamu kurumları, sağlık ödemelerini geciktirmek zorunda kalabilmekteydiler. Böylece önceki memurların sağlık ödemeleri SGK tarafından ödenerek, kamu kurumları rahatlatılmaktadır.

Devlet açısından; sağlık hizmetlerinin tek elden verilerek, hizmetlerin koordinasyon, denetleme, kontrol ve planlama kolaylığı sağlanmaktadır. Sistemde sıkça şikâyet konusu edilen suiistimaller ile haksız, yersiz ödemelerin önlenmesi öngörülmektedir.

Sağlık hizmet sunucularında ise birçok kamu kurumu ile tahsil yazışma işlemleri yerine sadece SGK faturalama sistemi olan medula üzerinden aylık tahsil işlemi yürütülecektir.

Devir işleminde hak kayıpları yok mu

Elbette ki var: yol masrafı ve refakatçi giderlerinde olduğu üzere... Devir tarihinden itibaren, memurların sağlık giderleri SGK tarafından karşılandığından, kamu personeli hakkında 6245 sayılı Harcırh Kanunu ve Tedavi Tebliği'nin gündelik, yol masrafı ve refakatçi giderlerine ilişkin hükümleri uygulanmamaktadır. Bu nedenle kamu personeli kayba uğramaktadır. Konu sendikalar tarafından Danıştay'a taşınarak, yürütmenin durdurulması ve iptali istendi.

Memurların sağlık hak kayıpları, ilerleyen dönemde uygulama ile daha belirginleşecektir. Özellikle katılım payları hastaneler ve eczanelerde ödendikçe eski memurlarda eleştiri sesleri yükselecektir.

Mevzuat çakışmaları

Devir işlemi, çok taraflı olmasından kaynaklanan (Maliye Bakanlığı, SGK, Sağlık Bakanlığı, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı) mevzuatta ve uygulamada karmaşa sürmektedir.

Örneğin sevk belgesi memurlar için bir bakıma izin belgesi niteliğinde de kullanılmaktaydı. Sevk belgesinin kaldırılmasıyla, izin almadan sağlık hizmet sunucusuna giden memur nasıl izinli sayılacaktır? Sadece sağlık hizmet sunucusuna gittiğini belgelemesi yeterli mi kabul edilecek, yoksa acil olduğunu da belgelemesi mi istenecektir?

Kurum hekimleri önceki uygulamalara paralel istirahat raporlarını tek raporla 20 günlük süre ile verebilecekler mi? SGK uygulaması tek hekimle 10 güne kadar, kontrol sonrası 10 gün daha uzatılma şeklinde gerçekleşmekte, şimdi kurum hekimleri tarafından 10 günü aşan istirahat raporlarının nasıl işlem göreceği açıklanmaya muhtaçtır.

Kısaca, devir işlemi sonrası 5510 sayılı Kanun uygulaması ile 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu uygulamaları arasında çıkan mevzuat çakışmalarının nasıl çözüleceğinin aydınlatılması gerekmekte.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Mevsimlik gezici tarım işçileri ve sorunları

Erdem Özgür 19.04.2010

300 bin mevsimlik tarım işçisi, –yanlarında göturdükleri aileleri ile bu sayı 1 milyona çıkabiliyor-, Mardin, Diyarbakır, Şanlıurfa ve Adıyaman'dan, –çalışmak üzere- aileleriyle birlikte yola çıkarak batıdaki 19 ile göç etmekte. İşçilerin, ulaşımdan eğitim ve sağlığa kadar birçok sorun yaşadıkları malum. Ancak sorunun kaynağında çalışma şartları bulunmakta.

Uzun süredir üzerinde çalışılan mevsimlik gezici işçilerinin sorunlarının çözümüne ilişkin "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mevsimlik Gezici Tarım Eylem Planı" hazırladı. İl ve ilçe düzeyinde vali ve kaymakamlarca uygulanacak eylem planında, Türkiye İş Kurumu (TİK) ile Sosyal Güvenlik Kurumu müdürlükleri etkin görev alacaklar.

Mevsimlik işçilerin çalışma ve sosyal güvenlik sorunlarını; iş ve sosyal sigorta kapsamı dışında sayılmaları, ücretlerin düşüklüğü ve alacakları ücretlerde anlaşmazlıklar, iş kazaları ile ilaç zehirlenmelerine karşı güvencesizlik, sağlık hizmetlerine ulaşımında yetersizlikler, çocuk ve kadın çalışma yasalarına uymama şeklinde sıralayabiliriz.

İş Kanunu kapsamı dışındalar

Mevsimlik gezici tarım işçileri 4857 sayılı İş Kanunu dışında tutulmuşlardır. İş Kanunu hükümleri, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde çalışanlara uygulanmamaktadır. Çünkü pamuk toplam işleri dışında fındık ve diğer işlerde 51 ve üzeri çalışılabilecek toprak büyüklüğü yoktur.

İş Kanunu kapsamı dışında tutulan işçiler, ücret, sözleşme fesihleri, haftalık izin, iş sağlığı ve güvenliği vb. diğer haklardan yararlanamamaktadır. Özellikle, işlerde ailece çocuk ve kadınların birlikte çalışmaları nedeniyle, çocuk ve genç işçiler de İş Kanunu'nun yasakları dışında kalmaktalar.

Sosyal güvenlik kapsamı dışındalar

Sosyal güvence bakımından gezici tarım işçileri, yılın üç-dört ayı çalıştıklarından, yeşil kartla sağlık yardımlarını elde etmektedirler. Çalışmaya geldikleri illerde süresi dolan yeşil kartlarının vize edilmesinde son derece güçlük yaşamaktalar.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'na göre; tarımsal faaliyetlerde hizmet akdi ve sürekli çalışanlar 4/a kapsamında sigortalı sayılmakta, süresiz çalışanlar ise sigortalı kapsamında değerlendirilmediğinden sigortalı sayılmamaktalar. Süresiz çalışanlardan 506 sayılı Kanun dönemine dayananların süresiz çalışma sigortalılıkları devam edebilmektedir. Böylece mevsimlik gezici tarım işçileri sigortalılık kapsamı dışında kalmaktalar. Kendileri istemeleri halinde isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri mümkün olmakla birlikte, isteğe bağlı primlerinin işçilere getirecekleri ekonomik yük nedeniyle bu haklarını kullananlar çok sınırlı kalmaktadır. Hatta yok denecek kadar az olduğunu söylesek abartı olmayacaktır.

İşçilerin 4/a zorunlu sigortalı olması halinde, tarım işverenleri bakımından ekonomik ve bildirim yükümlülükleri ağır geleceğinden gezici tarım işçileri tercih edilmeyecektir. İşçiler, yeşil kart sağlık güvencesinden ayrılmamak için sigortalı olmak istememekteler.

İşçiler yaptıkları işin niteliği gereği, değişik işverenlerin işinde, üç-yedi gün arasında değişen sürelerde çalışmaktadır. İşçilere bu çalışma sürelerinde, ayda üç-dört işveren tarafından sigortalılık bildirimi yapılması gerekecektir.

Çalışma koşullarının düzenlenmesi

Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı için gerçek veya tüzel kişilere izin verilmesi, bu kişilerin çalışma ve denetimi ile ilgili usul ve esasları Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmeliği ile belirlenmektedir. Aracı, tarımda iş ve işçi bulma aracılığı görevini yapmak üzere TİK'ce izin verilen gerçek veya tüzel kişilerdir. Aracıların işçilerden ücret almaları yasaktır. Ücret yalnızca işverenden alınır. İzin, Yönetmelik'te belirlenen niteliğe sahip olan aracılara belirli bir masraf karşılığında bir yıl geçerli olma kaydıyla aracı belgesi verilerek gerçekleştirilmektedir.

Aracılar tarım işverenleri ile düzenleyecekleri iş sözleşmelerini TİK'de düzenleyebileceği gibi TİK dışında düzenleyecekleri sözleşmelerin bir örneğini düzenleme tarihinden itibaren iki hafta içinde TİK'e teslim edebilirler.

Aracının işverenden alacağı ücret ve çalışma koşulları, aracının ve işverenin karşılıklı yükümlülükleri, TİK’ce düzenlenen bir sözleşmede belirtilir. Aracılar yaptıkları çalışmalara ilişkin olarak yılda bir kez TİK’e rapor vermek zorundadır.

TİK’den izin belgesi almadan veya geçerlilik süresi sona eren aracı belgesini yeniletmeden tarımda iş ve işçi bulma aracılığı yaptığı tesbit edilenlere, eylem başka bir suçu oluştursa dahi idari para cezası uygulanır. Başka suçu oluşturan eylemler için idari para cezası dışında yasal işlem yapılır.

Yönetmelik ile getirilen prosedür, aracı ve işveren arasında sözleşme imzalamayı fiilen uygulanamaz hale getirmektedir.

Başbakanlık Genelgesi

Başbakanlık yayınladığı 2010/6 sayılı Genelge ile mevsimlik gezici tarım işçilerinin yaşadıkları soruna eğildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonun sağlanması için Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri İzleme Kurulu oluşturuldu. Yapılan açıklamalardan;

“- Tarımda iş aracılarının belgelendirilmesi zorunlu hale getirilecek. Belgesi olmayan iş aracılarının işçi temin etmeleri önlenmesine,

- İşçiler ve ailelerine ilişkin bilgilerin Türkiye İş Kurumu’nca alınmasına ve bunlar hakkında veri tabanı oluşturulmasına,

- İşçilerin sosyal güvenlikleri açısından mevcut durumları Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yürütülecek çalışmalarla iyileştirilmesine,

- Çocuk işçiliği ve çocuk emeğinin istismarı ile etkin mücadele edilmesine,” yönelik çalışmalar yürütüleceği anlaşılmaktadır.

Neler yapılmalı

Başbakanlık Genelgesi’yle gezici tarımsal işgücü göçü sorunlarına kurumsal çözüm aranmaktadır. Bu işçilerin çalışma yaşamına ilişkin sorunların çözümü için yasal düzenlemelere ihtiyaç bulunmakta. Göceden işçi ve ailelerinin TİK’ce kayda alınması, veri tabanı oluşturulması ve aynı kararlılıkla sürdürülmesi, alternatif çözümlerin geliştirilmesi bakımından gereklidir. İş Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kanunları kapsamına, zaman içerisinde devlet teşviki sağlanarak alınması, yeşil kart mobilizesinin sağlanması şimdiden sunulabilecek öneriler arasındadır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İstihdamın kurumsal yapısı -1

Erdem Özgür 24.04.2010

Pazartesi de sürecekte yazımızla, son dönemde Sayın Başbakan’ın konuşmasıyla alevlenen işsizlik tartışmalarına farklı bir açıdan kapı aralayacağız. İstihdam alanında uygulanan politikaları belirleyen kurumsal yapıyı açıklamaya çalışacağız.

Sayın Başbakan, Türkiye’deki işsizliğin yapısal değil sanal olduğunu, TOBB’un 1 milyon 300 bin üyesi birer kişiyi istihdam ederse, işsizlik oranının üç puan azalacağını söyledi. Basit ve anlaşılır bir çözüm önerisine iş

dünyasından tepkiler gecikmedi, böyle bir çözüme yanaşmayacaklarını açıkladılar.

Başbakan bu konuda hükümet olarak üzerlerine düşenleri yerine getirdiklerini, teşviklerle destekledikleri işverenlerin taahhüt ettikleri şekilde istihdam yaratmadıklarından yakınırken; işverenler ise ticaretin kuralını hatırlatarak, “kâr ve verimliliğe” dayanmayan işçi alımı yapamayacakları gerekçesine sığındılar.

Bütün bu gelişmelere yol açan tartışmaların arka planına bakıldığında, istihdam sorunlarını çözme görevi verilen kurumsal yapının politika üretememesi ve/veya öngörülen politikaların uygulama eksikliklerini görmekteyiz.

Aklımıza gelen istihdam kurumları arasında, Hükümet’ten başlayarak Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, İşçi/İşveren Sendikaları ile Meslek Odalar/Birlikleri’ni sayabiliriz. Kurumlar ortaya koydukları politikalarla, istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesini sağlamaya çalıştılar.

Hükümet

En üst seviyede istihdam politikalarından sorumlu kurum, Bakanlar Kurulu’dur. 60. Hükümet Programı’nda istihdama geniş bir yer verilmiştir. Programa ilişkin yürütülecek faaliyetler arasında; çalışma hayatına ilişkin bürokratik formalitelerin basitleştirilmesinden, istihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılmasına, özel istihdam bürolarının açılmasının özendirilmesinden Türkiye İş Kurumu’nun aktif işgücü programlarını etkin ve yaygın hizmet sunabilecek kapasiteye ulaştırılmasına kadar birçok tedbir sayılmıştır.

Öngörülen politikalar, geçen süre içinde neredeyse hepsi uygulamaya konuldu. Ancak ekonomik krizin de etkisiyle işgücü verilerinde, özellikle işsizlik sayılarında olumlu gelişme sağlanamadı. Hükümet, işsizliğin asıl nedenini genç nüfusun işgücüne katılmasına dayandırmakta. Ancak işsizliği besleyen; piyasasının talep ettiği meslek ve kalitede işgücünün kazandırılmaması, ekonomik büyümenin yeterli ölçülere çıkarılamaması, büyüyen sektörlerin istihdam odaklı olmaması gibi nedenler gözönünde bulundurulduğunda, hükümetin politika üretmesi gereken alanlar ortaya çıkmaktadır. Bu arada, işsizliğin önlenmesine karşı alınan tedbirlerin öngörülen hedeflerin gerisinde kalmasında, zamanlamasında yapılan gecikmeler, uygulanan dozdaki yetersizlikler etkili olmuştur.

Ekonomik ve Sosyal Konsey

Başbakanlık Genelgesi’yle 1995 yılında kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2001 yılında yasal statü kazandı. Ekonomik Sosyal Konsey, toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak; hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapılması görevlerini üstlenmiştir. Konsey, gerçekleştirdiği toplantıların çoğunda gündemine istihdamdaki gelişmeleri aldı. Konsey’in özellikle kriz döneminde toplanmasının sorun olması, aldıkları kararları etkisizleştirdi.

İstihdam bakımından Konsey, ekonomik ve sosyal politikalarda beklenen katkıyı sağlayamadı. Konseyi oluşturan sosyal taraflardan TÜSİAD, TESK, TZOB, MÜSİAD, Türk-İş, Hak-İş, Kamu-Sen, Memur-Sen, TOBB, TUSKON gibi kuruluşlar, münferit istihdam çalışmalarını ortak potada buluşturarak, politika önerisi haline getiremedi. Konsey toplantıları, kamu kesimini temsil eden bakanlıkların ve kuruluşların yaptıkları çalışmaların duyurulma ve onay mercii olarak işlev gördü.

Aslında bunun altında yatan biraz da Sayın Erdoğan'ın serzenişi var. Ülkede yaşanan ve uzun süre yaşanacağı anlaşılan işsizliği önleyecek yükümlülükler altına sosyal tarafların girmek istememeleri var.

Konsey geçen yıl İstihdamın Arttırılması Daimi Özel İhtisas Komisyonu kurulmasını kararlaştırmış, daha öncesinde 2003 yılında yine istihdamın arttırılması konusunu ele almıştı. Kısacası, Komisyon'un artık toplanmanın ötesine geçerek, işlevsel fonksiyon sergilemesi beklenmektedir.

Anayasa değişikliği gerçekleştiğinde, Konsey anayasal bir kurum haline getirilecek. Böylece istişari mahiyette kurulan Konsey'in yapısı güçlendirilerek kararlarına hukuki ve bağlayıcı bir nitelik kazandırılacak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Türkiye'nin istihdamla görevli bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Bakanlığın tüm görevleri istihdamla ilgili olmakla beraber, doğrudan istihdamın işsizlik boyutunu ilgilendiren görevleri şunlar;

- "Ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak,
- İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak,
- Çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayıcı tedbirler almak,
- Çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak,
- Mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması ve işletilmesi için gerekli tedbirleri almak."

Bakanlık 2003 yılında oluşturduğu komisyonlarla, "Türkiye'de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması" adıyla bir rapor yayımlandı. Nitekim bu rapora paralel, 2004 yılı "İşsizlikle ve Kayıtdışılıkla Mücadele Yılı" olarak kabul edildi. Yapılan bu çalışmalarda, Türkiye'de işgücü piyasası ile istihdamın durumu ve istihdamın önündeki engeller, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın arttırılması için stratejiler ve önerilere yer verildi. Bakanlık ve hükümet geçen süre içinde büyük ölçüde bu çalışmayı esas aldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Basın Müşavirliği'nden açıklama geldi

Geçen pazartesi yayımlanan "Mevsimlik gezici tarım işçileri" başlıklı yazımıza Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Basın Müşavirliği'nden bir açıklama geldi, aynen alıyorum;

"Mevsimlik tarım işçileri ülkemizde önemli bir konu. Erdem Özgür Bey, konuya dikkat çekmiş. Özellikle Sayın Bakanımız bu konuya ayrı bir önem vermektedir. Bu çerçevede geçtiğimiz 15 gün içinde ilgili valileri ve belediye başkanlarını bakanlığa toplayarak bir basın açıklaması yaptık. Ve bu toplantıda Başbakanlık Genelgesi'ni kamuoyuna duyurduk. İlginize teşekkür ederim."

Bakanlığın ilgisi doğrusu sevindirici...

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İstihdamın kurumsal yapısı -2

Erdem Özgür 26.04.2010

Cumartesi günü başladığımız, Türkiye’de istihdam politikalarını geliştiren kurumlar üzerinde durmaya bugün de devam ediyorum.

Çalışma Meclisi

Çalışma Meclisi; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın veya Bakanlık Müsteşarı’nın başkanlığında, Bakanlığa bağlı birimlerin üst yöneticileri, bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı’ndan, üniversite öğretim üyelerinden, TİSK, işçi ve kamu görevlileri sendikaları, TESK, TOBB ve diğer sosyal tarafların katılımıyla toplanmaktadır. Çalışma Meclisi, bakanlıkça tesbit edilen gün ve gündeme göre toplanıp, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir.

Üçlü Danışma Kurulu

Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi, hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin bir danışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla Üçlü Danışma Kurulu oluşturuldu.

Üçlü Danışma Kurulu; gündem konularına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı ve ilgili kurumların birim amirlerinden, işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları üyelerinden oluşur. Kurulun görevleri arasında, çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak gibi görevler üstlenmektedir.

En son Üçlü Danışma Kurulu 2010’un mart ayında toplandı, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda değişiklik öngören teklif ve tasarı taslakları değerlendirildi.

Çalışma Genel Müdürlüğü

Genel Müdürlüğe, çalışma mevzuatı ve istihdam politikası ile ilgili tasarıları ve kalkınma planları ile yıllık programlarda yer alan genel politika içinde mahalli ve sektörel bazda istihdam programlarını hazırlama, istihdamdaki gelişmeleri izleme ve istihdam sağlayıcı tedbirleri alma, üretimde emek verimliliğini yükselten politikalar geliştirme görevleri verilmiştir.

İstihdam Danışma Kurulu

Yeni oluşturulan İstihdam Danışma Kurulu’nun, ulusal istihdam politikasının belirlenmesine yönelik çalışması öngörülmektedir. Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı’nın başkanlığında toplanmaktadır.

Türkiye İş Kurumu

ÇSGB bu görevlerini Türkiye İş Kurumu (TİK) üzerinden yerine getirmektedir. Kurumun görevlerine baktığımızda;

- “Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.
- İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu’nu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.
- İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek,
- Gerekğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurtiçinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.”

TİK, en son V. Genel Kurul’da alınan “İstihdam Politikaları Önerileri” belirlemiş; istihdamda yaşanan sorunlar ve alınması gereken önlemlere yönelik politikalar birer birer sayılmıştır. Bunlardan bazıları şöyle;

- “Ulusal İstihdam Stratejisi” bir an önce tamamlanarak yürürlüğe konulmalıdır.
- İstihdam Şûrası’yla, istihdam politikasına uzun vadeli bir rota çizilmelidir.
- Ulusal ekonomik politikalar, istihdam politikalarıyla bütünlük içerisinde ele alınmalıdır.
- İşverenleri işçi istihdam etmeye özendirmek, bireylerin girişimciliğini ve istihdam edilebilirliğini geliştirmek olmalıdır.
- Hükümet, işveren ve işçi kesimleri arasında ekonominin rekabet gücünü ve büyümeyi arttırmayı, işsizlikle mücadele etmeyi hedefleyen Ulusal Çerçeve Anlaşmaları yapılmalıdır.
- İşsizlik ve yoksullukla mücadelede, uygun yerel ekonomik potansiyelin harekete geçirilmesi ve geliştirilmesi önemlidir. İstihdam planlaması, bölgesel ve sektörel ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde yapılmalıdır.
- Üretim sektörlerine yönelik teşvik ve kredi politikalarında “istihdam temelli” yaklaşım izlenmelidir.
- 2008 yılından itibaren çalışanın kendisi için asgari ücretin yarısı ölçüsünde uygulanan “asgari geçim indirimi” oranı asgari ücret düzeyine yükseltilmelidir.

İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu

İşgücü piyasası ile ilgili bilgi ihtiyaçlarının tesbit edilmesi, derlenmesi ve dağıtılması faaliyetlerinin izlenmesi ve geliştirilmesi, işgücü piyasasına ilişkin ortak veri tabanının oluşturulması, çeşitli kurum ve kuruluşlarca oluşturulmuş ve oluşturulacak veri tabanlarının uyumlaştırılması ve geliştirilmesi, veri üretiminde norm ve standart birliğinin sağlanması, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında sürekli diyalog ve işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturulmuştur.

Danışma Kurulu'na; Bakanlık ve Kamu Kurumları ile Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve TOBB, TESK, TİSK, Türk-İş, DİSK, Hak-İş, Memur-Sen, Kamu-Sen, TKÇS ve TZOB temsilci göndermektedir.

Sonuçta;

Ülkemizde istihdam politikasına yön veren kurumların parçalı bir yapı sergilemesi, kurumlar arası koordinasyonu zorunlu hale getirmektedir. İstihdam kurumlarınca alınan kararlar ve önerilen politikaların, uygulamada getirdikleri değişiklikleri izleyebilecek bir mekanizma geliştirilememesi, sürekli aynı konular üzerinde pedal çevirmeye neden olmaktadır. İstihdam kurumlarına katılan sosyal tarafların aynı kuruluş temsilcilerinden oluşması politika esnekliği ve eleştirilerini önlemektedir.

Üzerinde sayfalarca yazılabilecek böylesi bir konuya, ileride başka açılardan yeniden dönme sözüyle son veriyorum.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Çalışanlar 33 yıl aradan sonra Taksim'de

Erdem Özgür 01.05.2010

Hatırlayacaksınız 2008 yılında, sendikaların 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlama ısrarıyla Başbakan'ın "ayaklar başı yönetmeye kalkarsa kıyamet kopar" ifadesiyle gelişen süreç "yaparım-yapamazsın" boyutuna kadar gelmişti. İstanbul Valisi Muammer Güler'in emniyet gerekçesi ve Hükümet Sözcüsü Cemil Çiçek'in itidal çağrısı sendikalar tarafından yerinde bulunmamış, sendikalar 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamışlardı.

Böylesi bir gerilimden sonra, sendikalar ile hükümet arasında yürütülen çalışmalar meyvesini vererek 2009 yılında 1 Mayıs, "Emek ve Dayanışma Günü" adıyla tatil günü kabul edildi. Yasal değişiklik gerçekleşirken, Meclis'te ender rastlanır biçimde, bütün partiler bu konuda ittifak ederek güzel temenniler dile getirmişlerdi.

Sendikalar 2008'de 1 Mayıs'ın "Emek ve Dayanışma Bayramı" olarak kabul edilmesini isterken, hükümet bir günlük tatilin 2 milyar TL kaybettireceğini söyleyerek isteksizdi. Sendikalar ise batık bankalara aktarılan 70 milyarı aşan parayı açıklamaya davet ediyordu. Sonuçta 1 Mayıs tatil edildi ve ekonomide beklenen zarar oluşmadı.

1 Mayıs Taksim İşçi Bayramı

Yıl 2010, Türk-İş, KESK, DİSK, Hak-İş, Kamu-Sen ve Memur-Sen'in birlikte oluşturduğu Tertip Komitesi, kutlamaların sorumluluğunu alarak, 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlayacaklar. Kutlamalar güvenle, günün ruhuna uygun geçerse, bütün çalışanlar için 1977 yılından buyana süren demokratik bir eşik geçilmiş olacak. 1 Mayıs neden önemli Sanayi devriminin ortaya çıkardığı işçiler, fabrikalarda son derece sağlıklı ve güvensiz şartlarda

15-18 saate varan çalışma süresini sekiz saate indirme ve ücretlerinde yapılan düşmeyi engelleme amacıyla örgütlendiler. Örgütlenen işçiler, Avrupa'da 1886'da arkasından ABD'de genel greve gittiklerinde direnişi göze almışlardı. Ancak, işçiler direnişin, öldürülmeye ve asılmaya varan sertlikte bastırılacağını kestirememişlerdi. Sonuçta işçiler ağır bir bedel ödediler.

Tüm bu gelişmeler üzerine, 1889'da Paris'te kurulan II. Enternasyonal, 1 Mayıs'ı işçilerin birlik ve dayanışma günü olarak kabul etti; Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında günlük çalışma süresini sekiz saat olarak kabul etti.

Bizde ilk 1 Mayıs, 1909'da Üsküp'te II. Meşrutiyet atmosferinde kutlandı. Selanik'te 1912 yılında çıkan olaylar nedeniyle 1913 ve 1914 yılında 1 Mayıs yasaklandı. Sovyetler Birliği ile dostane ilişkiler çerçevesinde Cumhuriyet'in ilanına kadar kutlanan 1 Mayıs, Cumhuriyet'in ilanından sonra yasaklandı. 1935 yılında 1 Mayıs Bahar Bayramı olarak kabul edildi ve ilk kutlama 1975 yılında İstanbul Tepebaşı'nda gerçekleştirildi.

1977 kutlamaları "Kanlı 1 Mayıs" olarak tarihe geçti, 34 kişi hayatını yitirdi. 1980 darbesi 1 Mayıs'ı yasaklayarak tatil olmaktan çıkardı. 1996 olaylarında üç kişi hayatını yitirdi.

Sendikaların Taksim ısrarı

Taksim, İstiklal Caddesi sokak protestoları ve eylemleriyle meşhurdur. Galatasaray Lisesi veya Taksim Meydanı'ndan hareket eden gruplar, cadde boyunca eylemlerini gerçekleştirdikten sonra dağılırlar. İstiklal Caddesi'nin kalabalığı, Taksim Meydanı'nı eylemlerin gözde mekânı haline getirmekte. Bunun dışında, buralarda eylem yapabilme gruplar için bir prestijdir.

Taksim'de kutlamalara valilik provokasyon endişesiyle mesafeli dururken, sendikalar bu gerekçeyle Taksim'in yasaklanmasını inandırıcı bulmamakta, gönül rahatlığıyla bütün işçileri Taksim'e beklediklerini ifade etmekte. Sendikalar, 1 Mayıs 2010 tarihini Türkiye'nin bir ayıbından kurtuluş tarihi olarak ilan edecekler, sosyal adalet, eşitlik, bağımsızlık, demokrasi ve çalışma barışı için önemli bir ilerleme olarak görecektir.

Önyargı duvarlarına karşı sosyal demokrasi

Bütün bu gelişmelerin arka planında, devletin sosyal niteliğinin kan kaybetmesi yatmakta. Sosyal demokrasinin beşiği ülkelerde bile, uluslararası rekabet gerekçesiyle sosyal demokrasi zayıflama sürecini yaşamakta. Almanya dâhil taşeronlaşma ve esnek çalışma modelleri çalışan kesimin haklarını kısıtlamakta.

Sosyal devlet vatandaşlarına asgari geçim standardı sağlayan devlettir. Devlet, kişilerin sosyal statüleri, ekonomik durumlarını dikkate almadan minimum gelir düzeyi vaat eder. İşsizlik, iş kazası veya hastalık gibi geçimini sağlamayı engelleyen riskler karşısında güvence sağlar.

Neredeyse bir asır önce ortaya çıkan sosyal devlet, 1970'lerden itibaren güncelliğini yitirmeden sürekli eleştiriliyor, tartışılıyor. 19. yüzyılda hâkim olan jandarma devlet, ekonomik ve sosyal alana müdahaleyi reddetmesi nedeniyle sanayileşmenin ortaya çıkardığı gelir ve servet eşitsizliklerine çözüm üretememişti. Sosyal devlet, jandarma devletin neden olduğu sosyal sorunlara, sosyal ve ekonomik hayata bizzat devlet eliyle çözüm arayan düşünür ve politikacıların ürünü olarak ortaya çıktı.

1982 Anayasası sosyal devleti, devletin temel nitelikleri arasında saymıştır. Sosyal devleti gerçekleştirmek için vatandaşlarına çalışma, âdil ücret, sosyal güvenlik, konut, sağlık, eğitim gibi sosyal hakları tanımıştır. Diğer taraftan gelir ve servet farklılıklarının azaltılmasına yönelik vergi adaleti, kamulaştırma, toprak reformu, devletleştirme yöntemleri düzenlenmiştir.

Anayasa hükümleri sosyal devletin amaçlarını hukuki olmaktan daha çok iktisat politikaları ile gerçekleştirebileceği anlayışındadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi, hükümetlerin liberal politikalar izlemesi önünde anayasanın engel olmadığını müteaddit kararlarında belirtmiştir. Ancak özelleştirmelerde mahkemelerin bu anlayışı ortadan kaldıran kararlar da verdiği görülmektedir.

Sendikal özgürlükler

Türkiye’de 1980 kırımını örgütlü kesim yaklaşık on yıllık bir sürede algıladı. Kaybedilen birçok hak, 1990’lar ve sonrasında yeniden elde edildi. Siyasal iradelerin sendikalardan gelen taleplere, geçmişte yaşanan kötü olayların endişesi içinde hep mesafeli yaklaştılar. Hâlbuki siyasal irade sendikaları dinleyip anladıktan sonra demokratik süreç içerisinde uzlaşarak örgütlenmenin önünü açmış olsaydı, inanıyorum ki, birçok sorun şimdiye kadar çözülecekti. Karşılıklı kulaktan duyma sözlerle gündemi meşgul etme, germe, ülkeye çok şey kaybettirmekte, tırnaklarla kazanılan demokratik haklar bir anda tartışılır hale getirilmekte.

1 Mayıs’ta çıkabilecek istenmeyen bir olay karşısında toplantı ve gösteri yapma özgürlüğü tekrar tartışmaya açılmamalıdır. Sendikal örgütlenme legalitesi tartışılır hale getirilmemelidir.

Sendikalarında sosyal adalet, eşitlik, bağımsızlık, demokrasi ve barış için atılan sloganlar yerine somut projelere imza atmaları, toplumsal sorunlarda sorumluluk üstlenmeleri gerekiyor.

Buradan bütün çalışanların 1 Mayıs’ını kutluyorum.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Krizden çıkış için erken işgücü göstergeleri

Erdem Özgür 03.05.2010

TÜİK işgücü 2010/Ocak dönemi istatistiğine göre, ülke nüfusu 70 milyon 975 bin, çalışma çağındaki nüfus 52 milyon 150 bin kişi. Böylece geçen yıl aynı döneme göre nüfus 809 bin, çalışma çağındaki nüfus 827 bin kişi artmış oldu. Nüfusa katılan kişi sayısı ile işgücüne katılanların sayılarının birbirlerine yakın olması, gelecekte genç istihdamın sürekliliğinin sağlanması bakımından olumlu bir gelişmedir.

İşteki durum

İstihdam edilenlerin ekonomik faaliyetlerine bakıldığında, 104 bin işveren sayısı azalırken, ücretli ve yevmiyeli sayısı tersi yönde 747 bin kişi artmıştır. Bunun sebebi, ücretli istihdam sayısının büyük işverenlere ait işyerlerine alınmalarıdır.

Kendi hesabına çalışan sayısının 215 bin artması, ekonomik krizden çıkmada bir gösterge kabul edilebilir. Ancak artışın geçici işlerde çalışanlarca gerçekleştirildiği gözönünde bulundurulduğunda, erken bir gösterge

sayılmalıdır.

Ücretsiz aile işçilerinin 431 bin artışla 2 milyon 670 bin olarak gerçekleşmesi, tarımda kadın istihdam artışından kaynaklanmaktadır. Tarımda 706 bin kişilik artışın, 427 bin kişisi kadınlarca sağlanmıştır.

Ekonomik faaliyetler

Dönemde istihdam artışı, tarım liderliğinde, hizmetler sektöründe 256 bin, sanayide 202 bin ve inşaat sektöründe ise 126 bin kişilik artış yaşanmıştır. Bu perspektiften, gerçekleşen işgücü hareketinin istihdam odaklı büyüme kaynaklı olduğunu söylemek zordur. Zira artış yüzdelerine bakıldığında, istihdamın lokomotifleri hizmetler ile sanayi sektöründe kaydadeğer bir artış görülmemektedir. Çıkan sonuç sadece umut vermektedir.

Tarım dışındaki sektörlerde istihdam artışının kadınların oranının erkeklere göre düşmesi, kadın istihdamını arttırmak için uygulanan teşviklerin başarılı olamadığını göstermektedir. Zira kadınlar, sanayide 2009 yılında yüzde 16,4'lük dilimi kaplarken 2010 yılında yüzde 16'ya, aynı yıllar arasında hizmetler sektöründe ise yüzde 47,3'ten yüzde 44,6'ya gerilemiştir.

İşgücüne dâhil olmayan nüfus

Ev işleriyle meşgul olanlar 79 bin artışla 12 milyon 337 bine yükselerek işgücüne dâhil olmayanlar içinde yüzde 45 orana ulaşmıştır. Çalışma çağındaki nüfusun yüzde 24'ünü ev kadınları oluşturmaktadır. Nüfus içinde ev kadınlarını yok sayan sosyal ve ekonomik politikaların neden etkisiz kaldıklarını göstermesi bakımından önemlidir.

Emekli ve çalışamaz sayısının bir önceki döneme göre azalması anketin doğrulanması gereken bilgileri arasındadır. Emekli sayıları sosyal güvenlik verilerine göre sürekli artmaktadır. Emekli sayısının 2009'a göre 103 bin kişi azalışla 3 milyon 521 kişiye düştüğü görülmektedir. Çalışamaz sayısı 98 bin azalışla 3 milyon 333 bin kişiye gerilemiştir. Çalışamaz sayısı çalışabilir nüfusun yüzde 6'sını oluşturmaktadır.

Eğitim durumuna göre işsizler

Eğitime göre işgücü durumunda dramatik bir tablo var. Okur-yazar olmayanlarda, lise altı eğitimliler, lise ve meslek liselilerde işsizlik oranı bir önceki yıla göre azalış gerçekleşti. Eğitim grupları içerisinde oransal işsizlik okuryazar olmayanlar da yüzde 10,2'den yüzde 8,9'a geriledi. Mesleki veya teknik liselilerde işsizlik yüzde 16,1'den yüzde 15,6'e düşerek zayıf bir eğilim gösterdi. Yükseköğretimde ise 2009'da işsizlik oranı yüzde 11,4'ten yüzde 11,5'e çıkarak dramatik bir artış yaşandı.

2010/Ocak ayı işgücü istatistiklerinde, eğitim durumuna göre işsizlik oranlarındaki gelişme istihdam kurumlarının en fazla üzerinde durması gereken konudur. Zira eğitilmiş işgücü, işsizlikten en çok etkilenen kesim olarak görünmektedir. Göstergeler eğitilmiş işgücü piyasasında arz ve talep buluşmasında sorun olduğunun en bariz göstergesi. Üstelik yükseköğretimde işsizlik artışı kadın işsizlerden kaynaklanmıştır. 2009'da yüzde 14,2 olan kadın işsizlik oranı, 2010'da yüzde 15,2'ye yükselmiştir. Erkeklerde ise İKO atışı kadınlara göre oransal fazlalığa sahip olmakla beraber, işsizlik 2009'a göre 2010'da yüzde 9,6'dan yüzde 9,2'ye gerilemiştir. Eğitilmiş işsizlerin ağırlıklı gençlerden oluşması, sorunu bir kat daha arttırmaktadır.

Bu konuda kaydadeğer bir gelişme uzun süredir akademik ortamlarda tartışılan genç eğitimli işsizlik sorununa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Ömer Dinçer'in başkanlığında ilgili bakan ve kurum uzmanlarının katılımıyla "Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi İşbirliği Stratejisi Toplantısı" yapılarak işbirliği içinde çözüm aranması oldu. Bu toplantıyla kamusal istihdam politikalarının bir strateji içinde eyleme geçirilmesi beklenmekte.

Daha önce çalıştığı ekonomik faaliyete göre işsizler

İşsizlerin, hangi sektöre ait işten ayrılmalarının bilinmesi o sektöre ait istihdam hareketliliğini göstermesi bakımından önemlidir. İşten ayrılan insanların aynı sektörde tekrar iş aramaları ve işe başlamaları beklenen bir gelişmedir. Sektör içinde işsiz kalanların sayısının artması, o ekonomik faaliyette istihdam sorununu gösterir. Sanayi sektöründe, işsizlerin sayısının 870 binden 641 bine azalması, sektördeki istihdam artışının sektör içinde işsiz kalanlar arasından sağlandığını göstermektedir.

Tarım ve hizmetler sektöründe işsiz sayısının artması, inşaat sektöründe işsiz sayısının yerinde sayması, ekonomide bahar havası eserken, istihdamda yaşanan krizin bittiğini söylemek için erken gösterge sayılmalıdır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Çocuk işçiliği, yasal boyutu, sorunlar, vs...

Erdem Özgür 08.05.2010

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı nedeniyle çalışan çocukların sorunlarına değinmek istemiştım. Ancak gecikmiş bir yazı bile olsa, konu çok önemli olduğu için atlamak istemem.

Çorum'da yıllar önce okul masraflarını karşılamak için tuğla fabrikalarında zor şartlarda anneleri ile birlikte çalışan çocukları gördüğümde, ne derece büyük bir sorunla karşı karşıya olduğumuzu anlamıştım. Yüzleri toprağın kızılına boyanmış, kirpikleri arasında yorgun bir yıldız gibi gözleri parlayan çocuklar. Sonra, tarlada mevsimlik çalışan gezici işçi baba ve annelerinin yanında yarım yevmiyeli çocukları gördüğümde, daha yolun başında olduğumuzu düşünmüştüm.

Toplumda mesleği olduğu halde kahvede işsizliği kılıf olarak uyduran, çocuklarını "ağaç yaşken eğilir" deyip çalıştıran sorumsuz babalara rastladım. Şehrin sokaklarında üzerlerine yaşlarının küçüklüğüne aldırış edilmeden sırtına konulan yükleri taşıyamadan evlerinden kaçan, tiner bağımlısı çocuklarla tanıştım.

Çözümünü ertelediğimiz, görmezden geldiğimiz, çocuklar, çocuk işçiler...

Uluslararası boyut

Çocuk işçiliği sadece Türkiye'ye özel bir sorun değil, uluslararası bir niteliğe sahip. ILO'nun verilerine göre tahminen dünyada 5-14 yaşları arasında 250 milyon, 12-17 yaşları arasında 283 milyon çocuk çalışmakta.

Çocuk işçiliğinin engellenmesi için ILO, UNICEF, UNDP, UNFPA, WHO ve FAO kendi faaliyet alanlarında, çocuk işçiliğinin önlenmesi için dünya çapında projeleri desteklemekteler. Aynı kuruluşlar, Türkiye'de yürütölen projelere kaynak sağlamakta. Diğer taraftan yabancı ölkeler sivil toplum kuruluşlarının da, Türkiye'ye destek vermekteler.

Gelişmiş bazı ülkelerin tüketici örgütleri, ithal edilen malın üretiminde çocukların çalıştırılmadığı kontrolü üzerinde durarak, çocuk işçiliğini önleyen standartlar geliştirmekteler. Bütün bu çabaların Çin, Hindistan gibi üretim üssü haline getirilen ülkeler bakımından ne anlam taşıdığı ayrıca değerlendirilmesi gereken bir konudur.

İstatistiklerde çocuk işçiler

2006 yılı Çocuk İşgücü Araştırması'nda, Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki 16 milyon 264 bin çocuktan 958 bini ekonomik bir işte çalışmakta. Çalışan çocukların yüzde 47,7'si kentsel, yüzde 52,4'ü kırsal yerlerde yaşamakta. İstihdam edilen çocukların yüzde 66'sını erkek, yüzde 34'ünü kız çocukları oluşturmaktadır. Çalışan çocukların yüzde 31,5'i bir okula devam ederken, yüzde 68,5'i öğrenimine devam etmemekte.

Çalışan çocukların 392 bin kişisi tarım, 566 bin kişi tarım dışı sektörde faaliyet gösterirken, yüzde 53'ü ücretli veya yevmiyeli, yüzde 2,7'si kendi hesabına veya işveren, yüzde 43,8'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Çalışan çocukların sayısı oransal olarak düşük görülmemeli, diğer taraftan hesaplanamayan, ekonomik işte çalışmayan çocuklar da dikkate alındığında önemli bir çalışan çocuk sayısı karşımıza çıkmaktadır.

Yasal düzenlemeler

Anayasa, uluslararası sözleşmeler, yasalar çocukları korumasına, gelişimini engelleyen çalışmaları yasaklamasına rağmen bir türlü çocuk işçiliği engellenemiyor.

Devlet tarafında, çocuk işçiliğinin önlemek için 2005–2015 döneminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından "Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi" hazırlandığını biliyoruz.

Anayasa'nın 50. maddesine göre çocukların yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaması, çalışmaları durumunda ise iş şartları bakımından özel olarak korunmaları gerekmekte.

Türkiye, çalışan çocukların haklarının korunması amacıyla Çocuk Hakları Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı, ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına imza attı.

Bebek sigortalılar

Hatırlayacaksınız 2008 yılında bebek sigortalılar konusu üzerinde bir hayli tartışma yaşandı. Artan bebek ve çocuk sigortalı sayısı karşısında Sosyal Güvenlik Kurumu, konunun suiistimal edildiği düşüncesiyle birçok sigortalılığı iptal etti ve etmekte. Zira maddenin yürürlüğünden önceki dönemde sigortalılığı başlayanlar bakımından erken emeklilik söz konusuydu.

İş Kanunu'nda 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasak. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Çalışabilecekleri işler "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te teker teker sayılmış. Genç işçi 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi; çocuk işçi ise 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir.

Bebek işçi tanımlaması bulunmamakla birlikte gerçek ve fiili çalışmalarda bebek ve çocukların sigortalılığını engelleyen bir durum da yok. Ancak, herhangi bir çalışması olmamakla birlikte, sırf sigortalı olmak için sigortalı bildirim yapılanlar Sosyal Güvenlik Kurumu'yla aralarında sorunlar yaşamaktalar. Büyük ölçüde ileride dava konusu edilecek sigortalılık iptal kararları için daha işin başında oldukları bilinen bir gerçek.

Çocuk sigortalılar

İş Kanunu'nda 14 yaşından itibaren çalışanlar için belirli yasaklar öngörülmektedir. Bunların çalışırken sağlık raporu alma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu yükümlülükleri yerine getirmeyenlere idari para cezası uygulanmaktadır. Bahsedilen yükümlülüğün kurtulmak amacıyla 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun, üç kişinin çalıştığı işyerlerinden sigortalılık bildirimleri yapılmıştır.

Mesleki Eğitim Kanunu'na göre ise çocukların çırak olabilmek için 14 yaşını doldurmaları, 19 yaşından gün almamış olmak, en az ilköğretim okulu mezunu olmak ve bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması şartları aranmaktadır.

İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda da; "İlköğrenim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmî ve özel işyerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgeleyenler ise, çocukların çalıştırılmasını düzenleyen kanun hükümleri uygulanmak şartıyla ancak ders zamanları dışında bu gibi yerlerde çalıştırılabilirler." Çalıştıranlara kaymakam veya valilikçe idari para cezası verilmektedir.

Çocuk işçiliği sorununun kaynağında, diğer toplumsal sorunlar gibi işsizlik ve yoksulluk var.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü

Erdem Özgür 10.05.2010

Uluslararası Çalışma Teşkilatı'na (ILO) üye ülkelerce 28 Nisan, 2001 yılından buyana Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü olarak kutlanmakta. Amaç iş kazalarına ve meslek hastalığına karşı işyerlerinde koruyucu önlemler alınmasını sağlamak, çalışanlarda, işverenlerde, hükümetlerde, sendikalarda bu konuda kültür oluşturmak.

Önce tarih

Hipokrat, kurşun zehirlenmesi, Platon, sanatkarların çalışırken karşılaştıkları sorunlar, Galen, çevresel faktörlerin hastalığa yol açmaları konularına değinen ilk düşünürlerdi. Altın, gümüş vb. değerli madenlerin çıkarılması sırasında çalışanların sıklıkla ölmeleri, sakat kalmaları iş sağlığı ve güvenliğine önlem alınmasına dikkat çekmiştir. Bernardino Ramazzini iş sağlığının babası olarak, hastalıkların iş şartlarından kaynaklandığını ortaya koydu.

Bugünkü anlamda iş sağlığı ve güvenliği sanayi devrimine dayanmakta. Sanayi devrimiyle işçilerin, beslenme, barınma, 18 saate varan çalışma, iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplumsal bir sorun büyüklüğüne ulaşması üzerine İngiltere'nin 1802 yılında haftalık çalışma süresini 58 saate indirdiğini, 1833 yılında da en küçük çalışma yaşının 10 yaş olarak belirlendiğini görüyoruz. Voltaire, Rousseau, Robert Owen, Charles Turner Thackeray gibi

düşünürler eserlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yer verdiler. Emile Zola'yı, Cronin'i romanlarına meslek hastalığını konu alan yazarlar arasında sayabiliriz.

Türkiye'de Ereğli'de ilk kömür madeni bulunduktan sonra 1876 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi, iki yıl sonra Maadin Nizamnamesi işçilerin çalışma şartlarını, sürelerini düzenleyen ilk kuralları içermekteydi.

Sağlıklı bir çalışma ve güvenliği sağlayabilmek için öncelikle çalışanın yaş, cinsiyet, eğitim, fiziksel ve ruhsal özelliklerine göre uygun işe yerleştirilmeleri gerekiyor. 1800'lü yıllarda 10 yaşında çocukların çalışabildiği düzenlemelere rastlanırken, çocukları koruyan önlemlerle ILO tarafından 15 yaşına çıkarıldı. ILO ve diğer uluslararası kuruluşların etkisiyle eğitimin 8 veya 11 yıla çıkarılması öngörüldü.

İş sağlığında diğer önemli konu, işyerinde hastalık ve kazalara neden olabilecek risklerin tesbit edilerek, değerlendirilmesi, özel önleyici iş organizasyon yapısının oluşturulması, teknolojik yeniliklerin izlenmesi gerekiyor. Önlemlerin alınması tek başına yeterli sayılmamakta, sonrasında kontrol edilmesi de bir o kadar önemli sayılmaktadır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği

Türkiye, iş sağlığı ve güvenliğinde belirli ilerleme kaydetmekle birlikte önemli sorunlar yaşayan bir ülke. Çalışanlar içinde büyük kısmı oluşturan memurlar ile bağımsız çalışanlar, halen iş sağlığı ve güvenlik düzenlemelerinden yoksunlar. İşçiler bakımından, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun yayınlanmasını müteakip çıkarılan yönetmeliklerle ILO ve AB standardında iş sağlığı ve güvenlik normları getirilmeye çalışıldı. Ancak hatırlayacaksınız, İş Kanunu görüşmeleri sırasında, neden "işçi sağlığı" değil de "iş sağlığı" şeklinde tartışma yaşanmıştı. İşçi sendikaları, sağlığın ve güvenliğin işçi için olduğunu, getirilen ifadenin işçiye karşı bir anlayışın sonucu gerçekleştirildiğini ifade etmişlerdi. Sonuçta yasal metne "iş sağlığı" olarak işlendi ve sonrasında çoğunluğu çeviri düzenlemeler, yönetmelikler şeklinde uygulamaya konuldu.

Önceki yazılarımızı takip edenler hatırlayacaktır; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı" bazı sosyal tarafların itirazları nedeniyle yasalaşamıyor. İşçi sayısı 50'den daha az işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin isteğe bırakılması, sistematik önleyici tedbirlerin alınmasını zorlaştırmaktadır.

Türkiye önümüzdeki yıl önemli bir etkinliğe ev sahipliği yapacak. ILO ve ISSA ile ortaklaşa düzenlenen 19. Dünya İSG Kongresi 2011 yılında İstanbul'da gerçekleştirilecek. Böylece ülke uygulamaları ile dünya standartları arasında karşılaştırma ve eksiklikleri daha iyi değerlendirme fırsatı yakalanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik İş Kanunu ve bağlı yönetmelikler dışında Borçlar Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda ve diğer sayılabilecek başka kanunlarda hükümler bulunmakta. Dağınık ve parçalı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, hem uygulamayı, hem de denetlemeyi zorlaştırmakta.

Tuzla tersanelerinde, Zeytinburnu ve Davutpaşa'da olduğu gibi ruhsatsız işletilen fabrikalarda, kömür madenlerinde, inşaatlarda meydana gelen iş kazaları sonucu ölen işçiler, kot taşıma işçilerinin maruz kaldıkları meslek hastalıkları, telafisi imkânsız zarar ve acılar bırakmakta.

Yasal düzenlemeler

Türkiye'de Anayasa'ya göre, çalışma, herkesin hakkı ve ödevi. Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirme sorumluluğunda olduğu, kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde

çalıştırılmayacağı, küçüklerin ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı hükme bağlanmıştır.

İş Kanunu'na göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak yükümlülüğündedir. İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat, çıraklara ve stajyerlere de uygulanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenlik önlemleriyle, çalışanların kullandığı araç, gereç, makine ve hammadde yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken çocuk, kadın ve özürlü kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

İş Kanunu ile iş kaynaklı hastalık ve kazalar sonucu maddi ve manevi zararları önlemek bakımından, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyeri hekimleri, çocuk, genç ve kadınların çalışabileceklerine ait sağlık raporları, geliştirilen sistematik önlemler arasında sayılmaktadır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Çalışma yaşamından etkinlikler

Erdem Özgür 15.05.2010

Bugünkü yazımı, çalışma yaşamında gerçekleşen işgücü için önemseydiğim bir proje ile etkinliklere ayırmak istedim. Etkinliklerden önce Büyük emek ve zahmet verilerek hazırlanan programlar, çalışma yaşamına çok önemli katkı sağlamakta, buralarda yeşeren düşüncelerden bazıları zamanla uygulama olanağı bulmakta.

Merkezî İşgücü Kayıt Sistemi (MERİKAS)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Derneği AR-GE ve Proje Sorumlusu Mikail Giyik'in koordinatörlüğünde hazırlanan bir proje ile ülkemizin genç ve dinamik nüfusunu değerlendirilerek ekonomik kalkınmayı hızla tamamlaması için Merkezî İşgücü Kayıt Sistemi (MERİKAS) adı verilen bir ulusal işgücü kayıt sistemi geliştirildi.

MERİKAS, kişinin sahip olduğu meslek ile vatandaşlık numarasının eşleştirilmesi ile oluşturulan bir kodlama şeklinde işlemektedir. İşgücü piyasasındaki bütün iş, meslek ve unvanların tesbit edilerek kayıtlara geçirilmesini, bu kayıtların o mesleği yürütenlerin vatandaşlık numarası ile eşleştirilmesini sağlamaktadır.

MERİKAS, Ulusal Meslek Sınıflandırma Sistemi'nden yararlanılarak Türkiye'nin meslek envanterinin ortaya çıkarılması ve bunun Merkezî İşgücü Kayıt Sistemi'nin oluşturulmasında kullanılmasına yönelik bir yol haritası niteliğindedir.

Bu çerçevede MERİKAS'ın yararları arasında;

- Kişilerin, mesleği, eğitimi, meslekî yeterliliği, çalıştığı işyerleri, işsiz kalma süresi vb. bilgilerine tek tuşla ulaşılabilir.

- Eğitim planlamasına yardımcı önemli bir donanım oluşturulacaktır.
- İnsan ve işgücü planlaması yapılabilir, eğitim planlamasına olanak sağlayacaktır.
- Kişinin eğitim aldığı alana yönelik seçtiği meslek ile çalıştıkları alan farklılığı ortadan kalkacak, yanlış veya gelecekte geçerliliği olmayan meslek seçiminin doğurduğu olumsuz sonuçlar ortadan minimize edilecektir.

İşçi Filmleri Festivali

Festival, işçilerin sınıfsal iletişimi kurmayı, yönetmenlere veya sinemaya gönül vermiş gençlere sinema diliyle anlatabilecekleri "gerçek bir hayat"ın varlığını göstermeyi, aynı zamanda "yapmayı" da önemseyen başarılı çalışmaları özendiren anlayışla yürütülüyor. Festivalin temel amacı, Türkiye ve dünyadan emekçilerin yaşamlarını ve mücadele deneyimlerini izleyicilerle buluşturmak ve ülkemizde işçi filmi üretimini özendirmek.

Uluslararası İşçi Filmleri Festivali'nin beşincisi Yeni Rüya Sineması'nda yoğun bir katılımı başladı. Festivalin ilki 2006 yılında gerçekleştirilmişti. Festival, 1-9 Mayıs tarihleri arasında İstanbul, Ankara ve İzmir'de eşzamanlı olarak yürütüldü. Festivalin Anadolu yolculuğunun ilk durakları 8 Mayıs'ta Bolu, 19 Mayıs'ta Diyarbakır olacak.

Festivalde bu yıl Türkiye'den ve dünyanın dört bir yanından, hem yeni hem de klasikleşmiş eserlerin bulunduğu 74 film gösterilecek. 24 uluslararası filmin altısı kurmaca uzun metraj, 18 tanesi belgesel türünde. Türkiye'den katılan 50 filmin de altı tanesi uzun metraj kurmaca, sekiz tanesi kısa metraj kurmaca, 36'sı ise belgesel.

III. Çalışma Yaşamı Kongresi

İş Müfettişleri Derneği'nin düzenlediği, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası desteği ile Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi ev sahipliğinde 3-4 Nisan 2010 tarihlerinde III. Çalışma Yaşamı Kongresi gerçekleştirildi.

Bireysel ve toplu iş mevzuatı irdelenerek, çalışma yaşamının güncel sorunları, ulusal mevzuat ile uluslararası normlar (ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararları, AB Sözleşme ve Direktifleri) çerçevesinde tartışıldı.

AÜ SBF Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Prof. Dr. Ahmet Makal açılış konuşmasında, çalışma ilişkilerinde adalete vurgu yaparak, TEKEİ işçileri gibi son gelişmelere değinerek, çalışan kesimin haklarında gerilemeler yaşandığını belirtti. İş Müfettişleri Derneği Başkanı İlhan Tuncer katılımın istenen boyutlarda olmadığı konusunda serzenişte bulundu. Ancak salonda dolu sayılabilecek bir katılım olduğunu da söylemeliyim.

Ekonomik krizin çalışma yaşamına etkileri ve çalışma mevzuatının değerlendirildiği ilk oturuma Prof. Dr. Gülay Toksöz başkanlık etti. ILO temsilcisinin yedi sekiz yılda istihdamın kriz öncesine döneceği saptamasının önemle değerlendirilmesi gerekiyor. Ekonomik krizin istihdam üzerine etkilerini azaltmak için alınan önlemler ve bunların etkinliği konusunu Doç. Dr. Oğuz Karadeniz enine boyuna, uygulanan politikaların etki/etkisizliğini de güncel verilerle ortaya koydu. Özellikle teşvik tedbirleri ile İş-Kur'un istenen başarıyı yakalayamama nedenleri dikkate değer saptamaları.

Panelistlerden SGK Başmüfettişi İsa Karakaş, kayıtdışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine yansımalarını ve SGK'nın kayıtdışı istihdamla mücadele yöntemlerini geniş bir perspektiften sundu.

Kongrede birbirinden değerli akademisyen ve bürokratin yetkin sunuşlarıyla, uygulama ve politiklardaki eksiklikleri, sisteme getirilen eleştirileri ilk ağızdan duyma fırsatı bulduk.

1. Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu

Bu hafta içinde Ankara köprü, üst geçit ve belediye otobüsleri Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bez afişleriyle donatıldı. Sebebini merak edenlere söyleyeyim, 10-16 Mayıs 2010 tarihleri arası Sosyal Güvenlik Haftası olarak kutlanmakta. Hafta nedeniyle, Sosyal Güvenlik Kurumu müdürlükleri, bulundukları illerde değişik etkinlikler düzenlemekteler. Kutlamalarla, vatandaşlarda sosyal güvenlik bilincinin oluşturulması amaçlanmaktadır.

Sosyal Güvenlik Haftası kapsamında 14-15 Mayıs 2010 tarihleri arası, Ankara Rixos Grand Hotel'de iki gün sürecek Sosyal Güvenlik Reformunun Dünü, Bugünü ve Geleceği konu başlığı ile sempozyum yapılacak. İlgili duyanlar katılabilir.

Önümüzdeki yıllarda kutlamalarda, sadece devlet büyükleri ve öğrencilerle sınırlı kalmayıp, vatandaşlara, çalışanlara, sigortalılara açacak etkinliklerin düzenlenmesi dileğimizi de bu arada ifade etmek isterim.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Çalışma yaşamında 'analık hakkı'

Erdem Özgür 17.05.2010

Hayatın fırtınalı dalgaları arasında, sığınak limanı olan annelerimizin gününü geçen haftasonu kutladık. Nerdeyse bir aydan beri, çocuklarla "ne hediye alsak" sorusu çerçevesinde gelişen gündemi kazasız ve belasız atlattıktan sonra kendi annemizi telefonla arayarak onların gönlünü aldık.

Kadını erkeklere göre ayrıcalıklı yapan, varlığından yeni bir varlık, canından yeni bir can katarak, insan için inanılmaz mutluluk ve yaşam kaynağı çocuk doğurmasıdır. Kadın aynı zamanda iş yaşamında çalışan, kariyer yapan, görev ve sorumluluk üstlenen işgücü kaynağıdır.

Annelik, özellikle çocuğun ilk üç yaş bitine kadar, belki de dünyanın en ağır ve zor şartlarında bakım ve ilgi isteyen çalışma alanı. Onu diğer çalışmalardan ayıran tarafı ise karşılığının sevgi olması. Bir de anne çalışıyorsa, karşılaştığı sorunlar daha artmaktadır.

Anayasa, yasalar ve alt düzenlemelerde kadına, gebelik ve analık halinde çalışırken karşılaşılabileceği risklere karşı kendisini korumak ve çocuğun sağlıklı doğmasını ve yetiştirilmesini sağlamak amacıyla bazı haklar verilmiştir.

Yapılan düzenlemelerde, kadının gebelik ve analık hali dikkate alınarak;

- İşyerlerindeki gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin işteki güvenlik ve sağlığının sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemler uygulamak,
- Bu işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağı,
- Emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının (kreş) nasıl kurulacağı ve hangi şartları taşıyacağı belirlenmektedir.

Analık izni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir. Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın, işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Süt izni

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Çalışma riskleri ve güvenliği

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak özel önlemler, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

Bazılarına burada değinmek isterim;

- Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.
- İş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiyi, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerinden koruyucu önlemler alınır. Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş işçiyi stresten korumak için özel itina gösterilir.

- Fiziksel etkenlerden, iyonize radyasyon ile ilgili olarak; gebe işçi iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu yerlerde çalıştırılmaz, bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir. Emziren işçi radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz. İyonizasyona neden olmayan radyasyon ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.
- Çalışma koşulları ile ilgili olarak, gebe ve yeni doğum yapmış işçinin kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu tür işlerde risk değerlendirmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır. Gebelik süresi boyunca hiçbir surette elle taşıma işi yaptırılmaz.
- İşveren, değerlendirme sonuçları, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştirir.

Çalışma süreleri ve şartları

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, altı aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır. Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim raporuyla tesbitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Emziren işçilerin, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz.

Oda ve yurt açma

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Çalışan annenin çalışma yaşamında karşılaştığı en büyük sorunlar, gebelik ve analık döneminde işte sürekli çalışmaması ve veriminde meydana gelebilecek düşmeler nedeniyle işten çıkarılma, düşük ücret ve iş bulmada yaşadıkları güçlüklerdir. Kadınların istihdam oranlarının düşmesinde bu sorunlar etkili olmaktadır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Karekod hediye Eczacılık Günü

Erdem Özgür 22.05.2010

İlaç maliyeti

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sağlık istatistiklerine göre, 2009 yılı sonu itibariyle SGK kapsamında genel sağlık sigortalılarına 267,400 milyon reçete karşılığı ilaç verildi, yeşil kartlı ve devlet memurlarını da bu sayıya eklediğimizde toplam kamunun karşıladığı reçete 327,001 milyon sayısına ulaştı. Böylece 2008 yılına göre reçete sayısında SGK kapsamında yüzde 11,21, toplam kamuda ise yüzde 8,13 artma meydana geldi.

Reçete fatura tutarları ise, SGK kapsamında 2009 yılında 13,583 milyar TL, toplam kamu ilaç harcamaları ise 16,005 milyar TL'ye ulaşmıştır. Kamu dışında, ilaç alanları da eklediğimizde, Türkiye yaklaşık 20 milyar TL'lik ilaç pazarına sahip. Reçete tutarında 2008 yılına göre SGK kapsamında yüzde 23,78, kamuda yüzde 22,69 artış yaşanmıştır. Diğer sağlık harcamalarında başka bir ölçüt olan reçete başına ortalama maliyete göz attığımızda, yine artma gerçekleşmiştir. SGK, genel sağlık sigortalısına 2008 yılında reçete başına 45,64 TL, 2009 yılında 50,80 TL; kamuda ise 2008 yılında 48,95 TL olan reçete başına ödeme 2009 yılında 48,95 TL'ye yükselmiştir.

Kamunun önlenmeyen artan ilaç ödemeleri karşısında, bütçe dengeleri içinde, bazı önlemler alınması, kesintiye gidilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Elbette ki ilk planda akla gelen, ilaç suiistimalleri ve yolsuzlukların önüne geçilmesidir. Şimdiye kadar sürekli dile getirilen, ancak bir türlü somut adım atılamayan bu konuda, ilk defa önemli bir adım atılarak ilaç takip sistemine geçilmeye çalışılmaktadır.

Karekod

Sağlık Bakanlığı uzun bir süredir, ilaç güvenliğini sağlamak ve ilaç sahteciliğini önlemek amacıyla karekod sistemi üzerinde çalışıyor. Sistem, ilaçların üretildikleri firmalardan ecza depolarına, buradan eczanelere ve vatandaşa kadar uzanan dağıtımının zaman, sayı ve fiyat bakımından kontrolünü sağlamaya yönelik tasarlandı.

Önceki uygulamalarda ilaçlar, eczanelerce hastalara sağlandıktan sonra, ilaç kutuları üzerindeki kupürler kesilerek reçeteye eklenip fatura edilen kurumlara teslim edilmekteydi. Özellikle yüksek bedelli bazı ilaçlarda artan sahte kupürlerin tesbit edilmesi üzerine karekod yaşama geçirildi. Sistem aynı zamanda, reçetelerde yazılan ürünlerin kontrolünü sağlıyor.

Hatırlayacaksınız, eczanelerden gelen yoğun alt yapı eksikliği eleştirileri üzerine daha önce sistem altı defa ertelenmişti. Ancak Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu, eczacıların eleştirileri sürmesine rağmen, şimdi 01.06.2010'da uygulamakta kararlıklarını ifade etmişlerdi. Sistemin işletilmesine 16.06.2010'da başlandı, ancak vatandaş ve eczanelerin etkilenmemeleri için 01.06.2010 tarihine kadar karekodsuz ilaçların eskisi gibi

kupürlerle alınmasına izin verildi. Uygulama bu şekilde sorunlu devam ederken Danıştay, İstanbul Eczacı Odası'nın açtığı dava üzerine Sağlık Bakanlığı'nın "Karekod Genelgesi"nin yürütmesini durdurdu. Büyük bir olasılıkla sistem eczacıların isteği doğrultusunda 2011 yılına ertelenecek gibi görünüyor.

Sistem şu şekilde işliyor: ilaç fabrikaları ilacın kutusunu karekodlu üreterek, ilgili karekod sayısal bilgilerini sisteme bildiriyor, ilaç hasta tarafından alınırken, karekodu eczacı tarafından okunan ilaç vatandaşa veriliyor. İlacın hastaya verilmesi için sadece karekod kontrolü yeterli değil, ilacı alacak kişinin sigorta hak sahibi ve ilaç süre miktar kontrolünde müstahak olması gerekiyor.

Sosyal Güvenlik Kurumu, 01.06.2010 tarihinden sonra, sistemine tanımlanmayan karekodsuz ilaçları ödemeyeceği bildiriminde bulundu. "Bu sebeple üretici/ ithalatçı firmalarımızın ilaç takip sistemi tarafından kendilerine gönderilen geribildirimleri kontrol ederek eksik olan ürünlerini bir an evvel sisteme bildirmeleri gerekmektedir." Diğer taraftan Sağlık Bakanlığı, bu konuda gerekli önlemleri almayan firmalar için ilaç ruhsatlarının iptal edilebileceği restini çekti. Diğer taraftan eczanelerin satış sorunu bulunan ürünleri firmalara iade etmeleri istenmektedir.

Eczacıların dile getirdikleri sorun nedir

Eczacılar;

- İlaç ecza depolarında karekodsuz ilaç sayılarının hızla düşmesine rağmen, halen yüzde 20 oranında bulunduğunu, bu oranın eczanelere gelindiğinde yüzde 60-70'lere kadar çıktığını,
- 01.06.2010 tarihine kadar raflarındaki ilaçları satamamaları, depo ve ilaç firmalarına iade edememeleri durumunda zarara uğrayacaklarını, ilaç takip sistemine geçişten kaynaklanan sorunların, uygulamaya 2011 yılbaşında başlanmasıyla, çözümün mümkün olacağını ifade etmekte. Kısaca eczacılar karekod sistemi alt yapısının hazır olmadığını, vatandaşların hizmet almakta zorlanacaklarını, mağdur edileceklerini, kendilerinin de zarar göreceğini anlatmak istiyorlar.

Sorun, kaynağında, ilaç üreten firmalar ile Sağlık Bakanlığı arasında çözülmesi gerekirken bu konuda eczacıların vatandaşla SGK, Maliye Bakanlığı arasında kalarak çözmeye çalışılmasından ileri gelmektedir.

Karekod tek başına çözüm mü

İlaç suiistimal ve yolsuzlukları çok değişik sebeplere dayanan şekillerde gerçekleşmektedir. Karekodlu ilaç takip sistemi sahte ilaçların kullanımını engelleyecektir. Sistem, nereden geldiği belirli olmayan ilaçların kullanımını önleyerek kişilerin güvenliğini sağlamanın yanında vergi gelirlerinin artması, sosyal güvenlik sağlık harcamalarının azalmasına hizmet edecektir. Ancak ilaç suiistimal ve yolsuzlukları sadece sahte ilaçlardan ibaret değil; yersiz ve bilinçsiz ilaç kullanımı, sağlık hak sahiplerinin bilgisi dışında veya içinde başkaları adına ilaçların kullanılması gibi sayabileceğimiz daha birçok suiistimal ve yolsuzluklar da var. Bu yüzden, karekod tek başına bütün sorunları çözebilecek, sihirli bir değnek değil.

Kamu dışında özellikle prim borçları nedeniyle genel sağlık sigortası yardımlarını elde edemeyen bağımsız (esnaf) çalışan grup ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler ilaçları paralarıyla satın almaktalar. Bunların dışında yabancılar da, ikamet tezkeresi alana kadar bir yıl süreyle genel sağlık sigortası kapsamı dışındalar. Kısaca genel sağlık kapsamına dâhil olmayan kesimler için Sağlık Bakanlığı ilaç takip sistemi, Sosyal Güvenlik Kurumu

medula (eczane provizyon) sistemi işletilememektedir. Bakınız bu durum nasıl bir sistem açığı oluşturuyor. Genel Sağlık Sigortası dışında kalanların aldıkları ilaçların karekodlarını, Genel Sağlık Sigortalısı'nın aldığı ilaçlara okutması halinde sistemin yakalama olanağı yoktur. Alın size sahte kupür yerine geçen yeni bir usulsüzlük şekli. İş dönüp dolaşıyor insan kalitesine...

Eczaneler ve eczacılar

Eczacılık Günü niçin 14 Mayıs diye merak edenlere söyleyeyim. Ülkemizde eczacılık bölümü ilk defa Mekteb-i Tıbbiye-i Şahane'de 14.05.1839 tarihinde açıldığı için, 14 Mayıs günü Eczacılık Günü olarak kabul edilmiştir. İlk 1968 yılında İstanbul'da gerçekleştirilen kutlamanın bu yıl 42.'si düzenlendi. Kutlamalar karekod tartışmalarının gölgesinde kaldı.

AKP İstanbul Milletvekili Mehmet Domaç, düzenlediği basın toplantısında Türkiye'de 33 bin eczacıdan 24 bininin serbest eczacı, 2 bin 500'ünün Sağlık Bakanlığı'nda, 900'ünün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda, 800'ünün üniversiteler ve eczacılık fakültelerinde, 650'sinin sanayide, 500'ünün ecza depolarında, 200'ünün serbest eczanelerde, 150'sinin askerî eczacı ve 100'ünün ise AR-GE merkezlerinde çalıştığını ifade etti. Öngördükleri yasal düzenlemelerin yaşama geçmesi halinde 2 bin 500 kişiye bir eczane düşecek şekilde eczane sayısının sınırlandırılması, ikinci eczacı çalıştırılması ve mesleki eğitime devam zorunluluğu getiriliyor.

Eczacıların mesleki ve ticari bazı sorunlarla başa çıkmaya çalıştığını biliyoruz. 2004 yılından bu yana ilaç fiyatlarındaki düşüş, eczane toplam gelirini azaltmakta. İlaç fiyatlarının düşmesi aynı zamanda eczane stoklarında bulunan ilaçlarda zarara yol açmakta. Eczanelerin toplam gelire bağlı kârlılıklarının azalması beraberinde ekonomik sıkıntıları getirmekte. Hâlbuki ekonomik yükün, Türkiye'de 150 civarında olan ilaç firması üzerinde kalması gerekmektedir.

Eczacı oda ve birliklerinin mesleki etik ve kültür oluşturma konusunda gösterdiği yoğun çalışmalara rağmen, diploma kiralamanın önüne geçilemeyişi, son dönemde ilaç sektörünü yıpratmakta. Eczacıların ekonomik ve güvenlik nedeniyle bazı yerlere gitmek istememeleri Türkiye'deki eczanelerin yüzde 50'sinin, nüfusun yüzde 25'ine sahip olan üç büyük kentte toplanmasına yol açmaktadır. Eczacıların gitmek istemedikleri yerlerde, meslekle ilgisi olmayanlarca diploma kiralarak açılan eczaneler usulsüz ve suiistimale açık işyerleri haline dönüşmekteler. Bu gibi sebeplerle 2009 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü istatistiklerinde sağlık sektöründeki yolsuzlukların ikinci sıraya yerleştiği anlaşıyor.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Otomotiv sanayinde gelişmeler

Erdem Özgür 24.05.2010

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Raporu

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, "2009 Yılı Otomotiv Sanayii'nde Ülkemiz ve Dünyadaki Gelişmeler" başlıklı özet bir çalışmayı kamuoyu ile paylaştı. Çalışmada gözüme ilk çarpan, 2009 yılında otomotiv sektörünün, krizden en çok etkilendiği sektör oluşudur; 2009 yılında bir önceki yıla göre toplam üretimde yüzde 24,2, ihracatta yüzde 30,9 oranında azalmış.

Otomotiv üretiminin yüzde 72 gibi büyük bölümü ihraç edilmektedir. İç pazardaki talep azalmasına ek olarak, ihracattaki keskin daralma 2009 yılında devam etmiş. Bu durum, toplam araç üretiminin yüzde 24,2, otomobil üretiminin ise yüzde 17,8 oranında azalmasına neden olmuş. 2009 yılında toplam üretim 870 bin adede gerilemiş, otomobil üretimi ise 511 bin adette kalabilmiş.

Uluslararası Motorlu Taşıt Üreticileri Derneği verileri

Uluslararası Motorlu Taşıt Üreticileri Derneği'nin 2009 yılı ilk dokuz aylık döneme ait dünya motorlu araç üretim verilerine göre toplam motorlu araç üretimi, 2008 yılı aynı döneme göre yüzde 22,9 oranında azalarak 42 milyon adet düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu döneme ait üretim verilerinin, araç tipleri bazında incelendiğinde, otomobil üretiminin 2008 yılı aynı döneme göre yüzde 19,5 oranında azalarak 32,5 milyon adet düzeyinde gerçekleşmiş olduğu görülmektedir.

Otomotiv sanayii ve Türkiye

Otomotiv sanayii, yarattığı katma değer, doğrudan ve dolaylı olarak istihdama katkısı ve teknolojik gelişmeye öncülük etmesi dolayısıyla ülkelerin kalkınmasında önemli bir rol oynamakta olup; demir ve çelik, lastik ve plastik, dokuma, cam, boya, elektrik ve elektronik gibi birçok sektörden girdi alması ve pazarlamada, tamir, bakım ve yedek parça satışları, finansman ve sigortacılık hizmetlerinde yarattığı geniş iş hacmi nedeniyle de ekonomilerde sürükleyici bir özelliğe sahiptir.

Türkiye'de otomotiv üretimi ilk olarak Nejat ve A. Ferruh Verdi kardeşler tarafından Amerikan Williys-Owerland ile yapılan işbirliği ile Tuzla'da 1954 yılında kurulan fabrikada 1955'de jeeplerin üretimi ile başlamıştır. Şimdi otomotiv üretiminde dünya 16'ncısı olan Türkiye, otomotiv sektöründe yarattığı istihdamda ise ilk 10 ülke arasına giriyor. Dünyanın en büyük 20 otomotiv üreticisinden biri olan Türkiye, üretilen her 1000 aracın 14'üne 'Made in Turkey' damgası vuruyor. Türkiye doğrudan iş olanağı sağlayarak dünyanın bu alandaki en büyük 11. ülkesi durumunda.

Otomotiv yan sanayiinde, 1000'in üzerinde firma faaliyet göstermesine rağmen, uluslararası pazarlarda rekabet ederek ihracat yapan firma sayısı 250-300 civarındadır. Diğer firmalar ise KOBİ düzeyinde ve küçük ölçekli tesisleri oluşturmakta ve büyük çoğunluğu da genellikle yenileme pazarına yönelik üretim yapmaktadır.

Temel sorunlar

Türkiye'de kurulmuş bulunan motorlu taşıt araçları sanayiinde temel sorun, rekabet gücünün sağlanamaması ve bunun sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulamamasıdır. Motorlu taşıt araçlarında, enflasyon, kaynak yetersizlikleri, bütçe açıkları, ödemeler dengesindeki bozukluklar ile yüksek reel faiz gibi nedenler iç talebi olumsuz etkilemekte ve bunların üzerine krizlerin ağır yükleri bindirilince talepte yüzde 50 dolayına ulaşan yüksek oranda iniş-çıkışlar yaşanabilmektedir.

Ekonomik kriz dönemlerinde araçlara olan talepte öncelikle ertelenme söz konusudur. Yıllar içerisinde artan talep sonucu sürdürülen kapasite yatırımları yanında sektöre yeni firmaların girişi, aşırı kapasite yaratılmasına neden olmuştur. Öte yandan bu kapasitenin teşvik edilmesine rağmen iç pazarda halen uygulanmaya devam eden yüksek satış vergileri potansiyel talebin gerçek talebe dönüşmesini engellemektedir. Bunun sonucu otomotiv sanayiinde düşük kapasiteler ile çalışılmaktadır. Daralan pazarda ithalatın yüzde 45'ler gibi yüksek

sınıra dayanması yanında rekabet için yeni ürünlerin üretilmesi sonucu, ürün başına üretim adetleri ekonomik ölçeklerin çok altına inmiştir.

Otomotiv ana sanayiinde kriz dönemindeki daralma, yan sanayide önemli sorunların doğmasına neden olmaktadır. Büyük emeklerle kurulmuş birçok yan sanayi firması, bu dönemde kapanma tehlikesiyle karşı karşıya gelmektedir. Otomobilde yaşanan bu sorunların yan sanayi üzerindeki olumsuz etkisi sonucu, yan sanayiden daha küçük adetlerde parça talep eden ticari araçların da üretimi zarar görmektedir.

İstihdam

Ekonomimizin kriz öncesi işgücü verileri olumlu sinyaller vermedi. Fabrikaların üretime ara vermeleriyle, ekonomik olmayan bantların kapatılması, fazla mesailer ile vardiyaların azaltılması, ücret artışlarının durdurulması ve hatta azaltılması şeklinde işgücüne yansıyan önemli sonuçlar gerçekleşti.

TÜİK 2010/Mart ayı sanayi istatistiklerinde ekonomik krizle 2008 ikinci altı aylık dilimde hızla düşen üretim, 2009 ilk yarım yıl döneminde de sürmüştü, ikinci yarım yılın beş ayında toparlanmaya başlayan üretim 2009/Aralık ayında yükselmeye başlayan bir seyre girmiştir. 2010 yılı otomotiv üretimi 2009 yılına göre yükselmekle birlikte, 2008 yılını halen yakalayamamıştır. Üretime bağlı olarak istihdam sayıları paralel bir seyir izlemektedir.

Krizin otomotiv yan sanayii üretimi için avantaja dönüştürebilmesi, ucuz parça üretimiyle uluslararası rekabet şansının arttırılmasıyla mümkün. Bunun için ise üretim maliyetlerinin düşürülmesi gerekiyor.

Kriz otomotiv sektöründe talebe bağlı yetersizliklerden kaynaklanmaktadır. Talebin özellikle iç talebin arttırılması için finansal bir kısım önlemlerin alınması gerekiyor. Ancak iç talep artarken işsizliğe etkisinin olumlu olabilmesi için satışların yerli üretime kaydırılması yönünde çalışma yapılmalıdır. Vergi indirimlerinin, yerinde ancak gecikerek uygulanması istihdam sorununu ağırlaştırmaktadır. Her şeyden önce, üzerinde çalışması gereken önemli konu ise dış talebi arttırmaya yönelik politikaların hızla yürürlüğe konulması. İhracatın büyük kısmını gerçekleştirdiğimiz Avrupa Birliği ülkelerinin krize tepkileri gözönünde tutularak bu ülkelere ek başka pazar arayışlarına destek sağlanmalıdır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Kamu istihdamı ve kalkınma sorunu -1

Erdem Özgür 29.05.2010

Bu yazının büyük bir bölümü *stratejikboyut.com*'da yayınlanmıştı. Aradan sekiz ay geçmeden, açıklanan 2010/Şubat işgücü istatistiklerinde kamu istihdam verilerine bakınca, yazıyı *Taraf* okurlarıyla paylaşmak zorunda hissettim. Yayınlandığında özellikle bürokratlar tarafından olumlu olsuz eleştiriler karşısında, doğrusu bu konuda düşünen başkalarının varlığı beni sevindirdi.

Stratejik Boyut Dergisi'nin 4. sayısında, "Türkiye neden kalkınmıyor" sorusuna cevap aranmıştı. Hepsi birbirinden değerli yazarlar tarafından, konu farklı açılardan değerlendirilmişti. Ben de o zaman, kalkınmanın önündeki önemli engellerden birinin, ülkenin en zengin olduğu insan kaynağını, katma değeri düşük kamu sektöründe değerlendirmesi olduğunu ileri sürmüştüm.

Sayın Başbakan'ın konuşmalarında önüne çıkan statükodan sıkça yakındığını görürüz. Şikâyet ettiği konu aslında, statükonun kaynağı bürokratlardır, bürokrasidir. 2010/Şubat ayı işgücü istatistiklerine göre, Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 21 milyon 267 bin kişi. İstihdam edilenlerden 14 milyon 107 bini kentlerde yaşıyor. Kamu sektöründe ise toplam 2 milyon 938 bin personel çalışıyor. Böylece Türkiye'de neredeyse çalışan her yedi kişiden birinin, kentlerde çalışan her beş kişiden birinin kamu personeli olduğu anlaşılmakta. Kamu kurumlarında 2 milyon 100 bin kadrolu, 294 bin sözleşmeli, 392 bin sürekli işçi, 30 bin de geçici işçi çalışıyor. Kısaca kamu personel sayısı, toplam istihdamının önemli bir bölümünü oluşturmakta.

Kamuda istihdam şekilleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde sayılmıştır. Bu maddeye göre, "Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür". Bürokratlar memurlar arasından çıkarak devletin asli ve sürekli işlere ait görevlerini yerine getirirler; uzun yıllar içinde oluşmuş teamüllerle mevzuatı uygulamakla kendilerini sorumlu sayarlar. Sözleşmeliler, işçiler ve geçici personel ise bürokrat ve bürokrasiyi ayakta tutar, ondan beslenirler ve ondan güç alırlar.

Hükümet işsizlikte kaydadeğer bir azalma sağlanamaması üzerine, yeni bir paket üzerinde çalışmaya başlamış. Artık saymakta zorlandığım paketlerden kaçınıcı?

Üzerinde çalışılan konulardan birisi de, kamu personel sayısının arttırılması. Yüz binin üzerinde kamu personeli alınacağı telaffuz edilmekte. Planlama, ekonomik ve verimlilikten uzak, böylesi kamuya personel alımları her dönemde sorunlar yaşanmasına neden olmuştur. Bu yüzden çok iyi düşünülmesi gerekiyor.

Bürokratik cumhuriyetten bürokratik demokrasiye

Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde devlet adamları, İzmir İktisat Kongresi'nin de etkisiyle kalkınmayı özel sektör eliyle gerçekleştirmeye çalıştılar; bu modelin o günkü konjonktür içinde yetersiz kaldığını anladıklarında 1930'larla birlikte devlet eliyle kalkınmayı sağlamaya çalıştılar.

Bir sonraki dönem, 1950'lerle başlayan süreçte ise devletçilikten vazgeçilerek yeniden özel sektör eliyle kalkınma arayışına girildi. 1980'lere kadar bu arayış sürmekle birlikte bir türlü devletçi kalkınma modelinden vazgeçilemedi/vazgeçilmek istenmedi. Tercih edilen kalkınma modellerinde, bürokrasi, devlet veya devletin merkezinde güçlü biçimde yer aldı. Bürokrasi, demokratik kırılmalar, darbelerden en az etkilenen kesim olarak gücünü pekiştirdi.

1980 sonrası ekonomik alanda uluslararası rekabeti ileri sürerek gücünü arttıran özel sektör, siyasal alanda kendi meşruiyetini oluşturdu ve etkinliğini arttırarak kalkınma politikalarına yön veren bürokrasi üzerinde etkili oldu.

Tüm bu yaşananlara bakıldığında, değişimin/değişmeyenin merkezinde bürokrasi olduğu görülmekte. Devlet uluslararası konjonktüre bağlı olarak, **'bürokratik cumhuriyetten' 'bürokratik demokrasiye'** geçmeye çalışmakta. Bu dönüşümle bürokrasi, uluslararası konjonktürün etkisiyle kalkınmanın engeli olmaktan çıkarılarak yine motoru haline getirilmeye/gelmeye çalışılıyor.

(Pazartesi konuya devam edeceğim.)

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Kamu istihdamı ve kalkınma sorunu -2

Bürokrat ve Bürokrasi

Bürokrasinin kaynağında asker ve sivil memurlar var. Ülkenin eğitim sisteminde en başarılı olan öğrenciler askerî okullara alınarak askerî bürokrat, lise ve üniversitelerin en zeki öğrencileri de sivil bürokrat adayları olarak kamu kurumlarında göreve başlamakta.

Ancak bu kalitedeki bürokratlar, nasıl bir sistem içerisine girmekteler ki, kalkınmayı engelleyen bir yapıya dönüşürler?

Bakınız üniversite sınavlarında yüzde 1-5 arasına girerek siyasi bilgiler, iktisadi bilimler, tıp veya eğitim fakültesini kazanan bir öğrenci, mezun olduktan sonra KPSS’de yine yüzde 1-5’e girerek hâkim, kaymakam, müfettiş, doktor, öğretmen olmakta. Sınavlara giren öğrencinin mesleğe girebilmesi için, bu sınavları kazanması, tek başına yeterli sayılmamakta, mülakatlarda eş, dost, akraba ve siyasi referansa ihtiyacı bulunmakta.

Daha mesleğe girerken, bütün eğitim hayatı içinde öğrendiği değerlerin, gerçek hayatta işe yaramadığını gören bürokrat adaylarının karşısına, mesleğin ilerleyen yıllarında, **“dur bakalım gerekliyse biz yaparız, sana ne oluyor”** tavrı çıkar. Üretkenlik için vazgeçilmez olan sorgulama yeteneğini bir tarafa bırakan bürokrat, **“Efendim siz en iyisini bilir ve yaparsınız”, “Azizim şu kurumda sizin gibi kaç bürokrat var”** sorusuna **“Ya bir kişi ya da iki kişi çıkar”** cevabını alan politikasını geleceği için misyon edinir.

Sonuçta... bürokrat bir makama geldikten sonra, **“görmedim, duymadım, bilmiyorum”** dönemi başlar ki, işte bürokrasi o zaman doruğa tırmanır. Çünkü bürokrat, kalkınmada engellerin kaldırılması için verilecek kararlarda, sorumluluk altına girmek istemez. Neden? Bürokratin önünde görevden alınmadan tutun da, soruşturma geçirmekten, mahkemeye gitmeye kadar kötü örnekler bulunur. Bu duruma düşen bürokrat da yalnız kalacağını bilir. O zaman, bürokrat bürokrasiden kurtulmak için, dört eliyle yine bürokrasiye sarılır.

Bürokratların genel ve yerel siyasetin Bizans oyunlarından, satranç turnuvalarından hiç söz etmeyeceğim...

İyi örnekler

Elbette ki bütün bürokratları aynı kefeye koymak mümkün değil. Aralarında son derece üretken, rutin çarkın dışına çıkabilme başarısını gösterip, büyük işler başarmış bürokratlarımız var. Bakın Adalet Bakanlığı’nın geliştirdiği ÜYAP projesi, kalkınmada vazgeçilmez hızlı adalet için engelleri kaldırıyor. Adalet camiasına zaman, emek ve para kazandırıyor. Sadece kâğıt israfının önüne geçilmesi, ülkeye kazandırılan ormanlar bile projede katkısı olan bürokratlara takdiri hak etmeleri için yeterli. Milli Eğitim Bakanlığı’nın, ilköğretime başlayan öğrencileri doğrudan okullara yerleştirmesi de gerçekleştirilen başarılı çalışmalar arasında sayılabilir.

Kızımın okul kaydını yaptırmak için istenen bir belgeyi almaya nüfus müdürlüğüne gitmiştim. Puantör konulmuş, ancak ortalık ana baba günü. Aldığım kâğıtta sıranın bana gelmesi için 434 kişinin olduğu yazıyordu. Tabii ki bırakıp oradan ayrıldım. Sonra okulla görüştüğümde; başımdan geçenleri anlattıktan sonra, bu konuda bir yasanın çıktığını, bu yasanın kendilerini bağlayıp bağlamadığını sorunca, ilgili görevli belgenin sistemden alınabileceğini, belgeye gerek bulunmadığını söyledi de kurtuldum. Ama benim yaklaşık yarım günüm gitti. MERNİS projesi de bu projeler arasında sayılmalıdır.

Halktan kopukluk

Bürokrasinin halktan kopukluğu, entelektüel sohbetlerin vazgeçilmez uğrak noktalarındandır. Lojman hayatı, halka kapalı misafirhaneler, orduvleri, öğretmenevleri, gazinolar, kamu tatil kampları, bürokratları vatandaşlardan ayıran duvarları örüyordu. İşyerine makam araçları veya servis araçlarıyla gidip gelen bürokrat, vatandaş sadece işyerinde yaptığı işle sınırlı olarak tanıma fırsatı buluyordu. Vatandaş bilmem kaç kapıdan geçtikten sonra bürokrati karşısında buluyordu. Geçilen her kapı vatandaş üzerinde bürokrata karşı çekinme ve korku uyandırıyor. Vatandaşta bu psikoloji, bürokratta **“Ben devletim”** anlayışını pekiştiriyordu.

Demokratik yollarla hak arama

Artık halktan kendisini soyutlayan, seçkinci bu bakış açısının yerini, kendisini vatandaşın hizmetinde gören, kapısı açık yeni bürokrasi anlayışının almaya başladığını görmeye başladık. Vatandaş eskisine göre daha kolay bilgi edinme, şikâyet ve müracaat, dilekçe, dava hakkını kullanarak kendisini ifade etmeye çalışıyor. Toplantı ve gösterilerle siyasetin dışında sosyal olaylara da tepkisini gösteriyor. Sivil toplum kuruluşlarına üye olarak, buralara destek oluyor. Artık bürokrat, **“Ben yaptım oldu”** anlayışı yerine, kararlarının sonucunda oluşacak **“toplumsal refleksi”** de düşünüyor. Halk böylece sunulan kamu hizmetinin **subjesi** yerine **objesi** haline geliyor.

Liyakat

Bürokrat, meslek hayatında aldığı eğitimi kullanma fırsatını bulamamakta. Çünkü bürokratin yükselmesi, liyakat yerine adamcılık, hemşerilik, siyasal kayırma ile gerçekleşmekte. Ancak bu durum değişmektedir ve değişmek zorundadır. Çünkü uluslararası konjonktür ve özel sektör, kamuyu bu yönüyle zorlamaktadır. Bir noktada liyakat sahibi olmayanlar işleri tıkayınca, işleri çevirebilecek personel arayışı içine gidilmektedir. Ancak bu sorun ülkemizde bir türlü aşılamamakta. Halen uzmanlık gerektiren makamlara, bu alanla deneyimi olmayan bürokratlar atanmakta. Bu bürokratlara stratejik kurumlar emanet edilmekte. Sonra da sistem SOS verince yine aynı hatalar tekrarlanmakta.

Ücret

Bürokraside meşhur bir laf vardır: **“Çalışanın işi artar, çalışmayanın maaşı.”** Performansa dayalı ücretlendirmeye bir türlü geçilemiyor. Bankamatik işçi ve memurlarına bütçeden yığınla ücret ödenmekte. Merkeze alınanlar, müşavirler, bazı yönetim kurulları üyelikleri, iş yapmasa da maaş alan bürokratları oluşturmakta. Küstürülmüş bu bürokratlar, mesleklerinin belki de en deneyimli zamanlarında ataletle mahkûm edilmekte.

Denk kadrolarla kendisini kıyas eden bürokrat, ücret adaletsizliğini gerekçe göstererek, haksızlığa uğradığını düşünür ve tepkisini **“ne kadar ekmek, o kadar köfte”** anlayışı içinde yansıtır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Sosyal güvenlikle aile sigortası ve yardımları

Erdem Özgür 05.06.2010

Sosyal güvenlik bir sistem olarak sosyal yardım, sosyal hizmet ve sosyal sigortayı kapsamakta. Sosyal yardım, sosyal hizmetler ile sosyal sigortayı birbirinden ayıran temel farklılık, sunulan hizmetlerin finansmanından

kaynaklanmasıdır. Sosyal yardım ve sosyal hizmetler kamu kaynakları kullanarak karşılıksız sağlanırken, sosyal sigorta hakları ise kişiler-işveren-devlet primleriyle finanse edilmektedir. Finansman bakımından farklılık bulunmakla birlikte, sosyal yardım, sosyal hizmetler ve sosyal sigorta kişiler için bir lütuf değil bir haktır. Bu hakkın sağlanması, devlete anayasal bir görev olarak verilmiştir.

Aile sigortası

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi kurulurken, sosyal güvenlik ilkelerine uyan bir rasyonel yapılanmayla hareket edilmiştir. Sisteme yapılan yanlış müdahaleler, siyasi saiklar sosyal güvenliği krize sürüklemiştir. Elbette ki, değişimi sadece aktüeryal sebeplere dayandırmak, eksik bir yaklaşımdır. Ülkenin ekonomik ve nüfus yapısının zorladığı etkenleri de unutmamak gerekiyor.

Mevcut sosyal sigorta sistemimizde, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm ve işsizlik sigorta kollarına bağlı haklar tanınmaktadır. Saydığımız sigorta kolları, toplumun sosyal gelişmesine paralel kademeli şekilde uygulanmaya konuldu. Malumunuz, son sosyal güvenlik reformuyla parçalı sosyal sigorta sistemi ve kurumsal yapısı, tek çatı altında birleştirildi. Ancak, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerdeki dağınıklık hâlâ sürmektedir. Bu çerçevede, günümüze kadar aile sigortası ile bakım sigortası Sosyal Güvenlik Sistemi’nde uygulama olanağı bulamamıştır.

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi’nden sağlanan yardımların ne ölçüde yeterli olduğu tartışılırken, kapsama yeni sigorta kolları alınması konusu gündeme taşındı. CHP’nin çiçeği burnunda başkanı Sayın Kemal Kılıçdaroğlu, iktidara gelmeleri halinde yoksulluğa karşı aile sigortasını uygulayacakları vaadinde bulundu.

Sayın Kılıçdaroğlu’nun aile sigortasıyla, yoksullara uzattığı el, seçim döneminde ne kadar etkili olur bilinmez? Ancak basın üzerinde etkili olduğu bir gerçek. Böylece, CHP Başkanı bir dönem genel müdürlüklerini yaptığı Bağ-Kur ve SSK’dan gelen tecrübesiyle, bir bakıma topu kendi sahasına çekiyor, mesleki kariyerini siyasi referansı yapıyor.

İki seçimdir partiler programlarında, aile sigortasını değişik şekillerde kullandılar. Halk, gerek siyasal propagandalar, gerekse sosyal güvenlik bilincinin artmasıyla aile sigortasının uygulamaya konulması konusunda beklenti içine girmiş durumda. Zaten, vatandaşın aile sigortası konusunda yurtdışında çalışan işçilerden dolayı bilgisi vardı. Hatta bu konuda, izleyenler hatırlayacaktır, Rahmetli Kemal Sunal’ın başrolünü oynadığı bir film bile çekilmişti.

Aile yardımları

Aile (çocuk) yardımları, diğer sosyal risklerden farklı olarak ücretlere ek olarak ödenmektedir. Özünü çocuk kavramından almaktadır. Ücret çalışan için verilmekte; ücret, evlendikten sonra artan aile yüklerini içermemektedir.

“Sigortalının aile kurması, çocuk sahibi olması giderlerini arttırmakta, böylece ücreti yetersiz hale gelmektedir. Uygulamada aile yardımlarının; ‘çalışmaya bağlı’ ile ‘kamu hizmeti’ olarak iki türü bulunmaktadır. Çalışmaya bağlı aile yardımları, işçinin ailesinin büyüklüğüne göre her çocuk için sabit oranda ödenen, sigorta prensibine dayanan bir yapıya sahiptir. Kamu hizmeti aile yardımları ise, finansmanı kamu bütçesinden sağlanan, aile gelirinden bağımsız, birinci çocuktan sonra artan miktarlarda, anneye yapılan yardımlardır.

Aile yardımlarından yararlanabilmek için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Öncelikli koşul çocuğun anne ve babasının yanında yaşaması ve bakımının anne ve babası tarafından sağlanmasıdır. Çocuğun

bakımı anne ve babası dışında başkası tarafından yapılmaktaysa, çocuk yardımları çocuğa bakana verilmektedir. Yardımlarda, 14 veya 16 yaş gibi çocuk için üst bir yaş sınırı belirlenmekte, çocuğun eğitime devam etmesi, özürlü olmasına göre yardım süresi uzatılmaktadır. Nüfus politikalarına göre çocuk yardımı, ilk çocuktan sonra, artan veya azalan miktarlara verilebilmekle birlikte, sabit olarak da ödenebilmektedir.”

Çalışmaya bağlı aile yardımları

Türkiye’de bazı teşvik, yardım ve muafiyetlerle aile yaşamı desteklenmektedir. İşçiler, bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde (öngörülmesi halinde) çocuk yardımı işveren tarafından ücrete eklenerek verilmektedir. Özellikle kamu toplu sözleşmelerinde çocuk yardımları, sözleşmenin önemli unsurları arasındadır. Doğrudan çocuk yardımlarına ek, emzirme odası ve çocuk bakım yurtları olmayan işverenlerce sosyal ödeme, kreş parası, emzirme, öğrenim parası adı altında yardımda bulunmaktadır. Kamu toplu sözleşmelerinde genellikle, devlet memurlarına yapılan esas ve usule göre ve aynı miktarda aile ve çocuk yardımı yapılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre; evli bulunan devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilmektedir. Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi ve çocuklarından her biri için ödenmektedir. 2010 yılı başından buyana ikiden fazla çocuk için de aile yardımı ödeneği verilmektedir. Eş için 86,0745 TL, çocuklar 28,6915 (0-6 yaş arasındaki çocuk için iki katı) ödenmektedir. Aile yardımı ödeneği, devlet memurlarına her ay aylıklarıyla birlikte ödenmektedir. Kanunda aile yardımı ödeneğine hak kazanma, hakkını kaybetme, çocuk için aile yardımı ödeneği verilmeyecek haller düzenlenmiştir. Kamu personeli bakımından, uzun süredir aile ve çocuk yardımı deneyimine sahibiz.

Çalışmaya bağlı aile yardımlarında; iş sözleşmeleri ile kamu personeline doğrudan verilen çocuk ve aile zamları prime esas kazanca tâbi tutulmayarak başka bir teşvikte sağlanmaktadır.

Kamu personeli ve işçilerde ücretle birlikte verilen çocuk yardımlarının, yardımın amacını gerçekleştirecek, çalışanın çocuk sahibi olduktan sonra artan masraflarını karşılayacak seviyede olduğu söylenemez. Diğer taraftan işçiler arasında ise çocuk yardımını çok az bir kesimin alabilmeleri, ülkede çocuk yardımını etkisizleştirmektedir. Asgari ücretin, sadece çalışanın ihtiyaçları gözönünde bulundurularak tesbit edilmesi, çalışanların önemli bölümünün asgari ücret alması bu sorunun açık bir göstergesidir.

Sigorta kolu olarak aile yardımları, belirli bir oranda alınan prim karşılığı sağlanan bir sisteme sahip değiliz.

Kamu hizmeti aile yardımı

Kamu hizmeti aile yardımları, kişilerin çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, prim karşılığına dayandırılmadan, eş ve çocukların asgari standartlarda insanca yaşamalarını garanti edecek seviyede, finansmanı devletçe karşılanma esasına dayanmaktadır.

Sistematik bir aile yardımına sahip değiliz. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, SHÇEK, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve belediyelerce aile ve çocuk yardımı niteliğinde yardımlar sağlanmaktadır. Aile yardımlarına ilişkin doğrudan sorumlu kamu kurumu da bulunmamaktadır.

Aile yardımları, hükümetlerin bazı dönemler uygulamak için üzerinde çalıştığı konular arasındadır. Ancak, yapılan hesaplamalarda çıkan maliyetin büyüklüğü, finansman sorunu nedeniyle bu yardımlardan vazgeçilegelmektedir.

Aile yardımı zamanı geldi mi

Geldiğimiz noktada, Türkiye’de gerek çalışmaya bağlı, gerekse kamu hizmeti olarak sağlanan aile yardımları miktarı yetersizdir, aile yardımına ilişkin sorumlu bir kamu kurumu bulunmamaktadır. Aile yardımlarına gerek sigorta, gerekse kamu kaynaklı şekilde geçilemeyişi, çıkacak finansman ihtiyacının nereden karşılanacağı sorunuyla dayanmaktadır.

Aile yardımları için çalışan veya işveren üzerine yeni prim yükünün konulması çok da akılcı görünmemektedir. Zira, yüksek olduğu dile getirilen ücret yüklerine yenisinin eklenmesi, işi daha baştan zorlaştıracaktır. Bu yüzden, finansmanın kamu tarafından karşılanması en gerçekçi yol görünüyor. Zaten anayasal olarak, bu görev devlete verilmiş durumda. Dağınık yapıdaki sosyal yardım ve hizmetlere ayrılan pay, oluşturulacak kurumsal yapı aracılığı ile aile yardımlarına yönlendirilebilir. Böylece öngörülenin çok altında bir finansmana ihtiyaç duyulacaktır. Diğer taraftan, ekonomik büyümeden söz ediliyor, ekonomik gelişmenin meydana getirdiği refah artışının bir bölümü aile yardımlarına aktarılabilir.

Sizlere bir öngöründe bulunayım. Aile yardımını sağlıklı biçimde yaşama geçiren siyasal parti, iki dönem iktidarı garanti eder.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Açlık, yoksulluk rakamları algı farklılığı yaratıyor

Erdem Özgür 07.06.2010

Türk-İş, 2010/Mayıs açlık ve yoksulluk rakamlarını açıkladı. Dört kişilik ailenin açlık sınırı 826 TL, yoksulluk sınırı 2.691 TL. Türk-İş, 1987/Aralık ayından itibaren düzenli olarak, her ay açlık ve yoksulluk sınırını açıklamakta.

Bir araştırma da Kamu-Sen tarafından, 2010/Nisan asgari geçim endeksiyle açıklandı. Bu araştırmaya göre, çalışan tek kişinin yoksulluk sınırı 1.475,46 TL, dört kişilik bir ailenin asgari geçim haddi ise 2.962,44 TL, dört kişilik bir ailenin ortalama gıda ve barınma harcamaları 1.180,94 TL olarak tahmin edildi.

Türkiye yoksulluğu üzerine, Dünya Bankası ve Türkiye İstatistik Kurumu’nun çalışmaları var. En son TÜİK “2008 Yoksulluk Çalışması Sonuçları” kamuoyuna duyuruldu.

2008 yılına ilişkin verilerden: Nüfusun yüzde 0,54’ü olan 374 bin kişinin açlık sınırının, yüzde 17,11’i olan 12 milyona yakın kişinin de yoksulluk sınırının altında yaşadığı anlaşılmaktadır. “Kişi başı günlük harcaması, satın alma gücü paritesine göre 1 doların altında kalan fert bulunmamaktadır. Buna karşın satın alma gücü paritesine göre kişi başı günlük 2,15 dolar olarak tanımlanan yoksulluk sınırı altında bulunan fert oranı yüzde 0,47, yoksulluk sınırı 4,3 dolar olduğunda yoksul fert oranı ise yüzde 6,83 olarak tahmin edilmiştir. 2007 yılında yüzde 0,48 olarak tahmin edilen açlık sınırının altında yaşayan fert oranı 2008 yılında yüzde 0,54’e yükselmiş, yoksul fert oranı ise yüzde 17,79’dan yüzde 17,11’e düşmüştür. 2008 yılında, dört kişilik hanenin aylık açlık sınırı 275 YTL, aylık yoksulluk sınırı ise 767 YTL olarak tahmin edilmiştir.”

Açlık ve yoksulluk sınırları bakımından, Türk-İş, Kamu-Sen ve TÜİK arasında büyükçe algı farklılığı görülmektedir.

2010 yılı ilk yarısında asgari ücret neti 577,01 TL olarak belirlenmiştir. 2008 yılı son döneminde asgari ücret neti 503,26 TL olarak belirlenmişti. Bu rakamlarla Türk-İş ve Kamu-Sen’e göre asgari ücret gelirin sahip dört kişilik ailelerin tamamı açlık sınırının altında kalmaktalar.

Yoksulluk tanımlamaları

İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumu yoksulluk olarak tanımlanıyor. Yoksulluk dar ve geniş olarak ikiye ayrılmakta. Açlıktan ölme ve barınacak yeri olmama durumu dar anlamda; gıda, kültür, eğitim, giyim ve barınma gibi olanakları yaşamlarını devam ettirmeye yettiği halde toplumun genel düzeyinin gerisinde kalma geniş anlamda yoksulluk kabul ediliyor. Uluslararası karşılaştırmalarda kullanılan, günlük kişi başına 1 dolar, 2.15 dolar ve 4.30 dolar değerleriyle ifade edilen çeşitli yoksulluk sınırları kullanılmakta.

Türkiye’de yoksulluk

Yoksulluğu sadece ekonomik nedenlere dayandırmak yanlış sonuçlara yöneltmektedir. Türkiye’deki yoksulluğun ekonomik nedenlerin dışında, kültürel, psikolojik, kent-köy, çocuk, kadın, yaşlı ve sosyal, sosyal güvenlik ve aileye bakan yönleri var.

Daha önce yazmıştım, devlet eliyle düzenlenmiş tek merkezli yoksulluk veri tabanı hâlâ yok ve hâlâ bölgesel ölçekli yoksulluk haritası çıkarılamamış durumda. Zaten, yoksulluk haritası ve veri tabanının oluşturulabilmesi, ancak resmî kabul edilebilir bir yoksulluk tanımlamasıyla olanaklı. Bu nitelikte bir yoksulluk tanımlaması yapılamıyor. Devletin değişik kurumları aracılığı ile sosyal yardımların nasıl, kime verildiği konusunda, kontrol ve denetim sistemi kurulamadı. Sistem ve kontrol yokluğu, beraberinde suiistimallere yol açtığı şüphesi uyandırmakta.

Yoksulluk için bir yönetim yapısı ile sisteminin oluşması, vatandaş nezdinde yapılan yardımlar için bir lütuf değil, bir hak anlayışının yerleşmesine neden olacaktır. Böylece, bazen rastladığımız onur kırıcı sosyal yardım dağıtımlarının önüne geçilecektir.

Yoksulluğa karşı kullanılan kaynaklar sanılanın aksine yetersiz değildir. Yaşanan sorun kaynakların dağıtımından kaynaklanmaktadır.

Özel sektörün yoksulluğa karşı şirket, vakıf ve derneklerle yaptığı yardım hiç de azımsanmayacak ölçülerde... Ancak, tek merkezli koordinasyonunun bulunmayışı, kamu içerisinde etkisiz dağıtımın özel sektör içinde yaşanmasına yol açmaktadır.

Yoksulluk programlarının gerçek amacı kişileri çalışarak gelir getirici faaliyetlerle yoksulluktan kurtarmaktır. Yoksulluk sürekli değil, geçici bir olgudur. Ne üzücüdür ki, bu anlayıştan çok uzağız...

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

e-Devlet kapısı, kamu hizmeti ve istihdam

Erdem Özgür 12.06.2010

Bilgi toplumu ve kamu hizmetleri

Dünya baş döndürücü biçimde, bilgi teknolojisinde ilerliyor. Elektronik ortamda üretilen bilgi, inanılmaz bir hızda, çok sayıda üretim merkezine ulaştırılmakta, bu merkezlerde işlenen bilgi yeniden dağıtılmakta.

Sanayi toplumunu belirleyen toprak, sermaye ve işgücü üretim yapısına bilgi temel girdi olarak eklenmekte, hatta bilgi toprak, sermaye ve işgücü yerine geçerek mikro ekonomik modeller ortaya çıkarmakta. Bu değişim, bazı düşünürlere göre dönüşüm, sadece ekonomi ile sınırlı değil, sosyal ilişkiler, devlet yapısı ve uluslararası ilişkileri de etkilemekte.

Bilginin yol açtığı sosyal ve ekonomik değişim, beraberinde kamu hizmetlerinde de değişiklik meydana getirdi. Türkiye, bu kulvarda –biraz geç başlasa bile-, zaman içinde aradaki farkı kapatacak ataklarla önemli ilerleme sağladı. Bu gelişim içinde, uygulamaya konulan projelerden birisi de hiç şüphesiz, <https://www.turkiye.gov.tr/> internet adresi üzerinden verilen “e-Devlet kapısı” hizmetlerdir.

Kamu kurumlarında ilk bilgisayarların kullanılması, resmî işlemlerin elektronik ortama aktarılması ve oluşturulan verilerin saklanması olanak tanımıştı. İnternetin yaygınlaşması ise vatandaşın bulunduğu yerden bu işlemleri yapabilmeye kolaylığı getirdi. Bankaların kullandığı teknolojinin başarılı olması, kamu hizmetine yol gösterici oldu, kamuda atılan adımlarda cesaretlendirici rol üstlendi. Böylece bürokratik klasik devlet hizmetlerinin yerini, “vatandaşa en kolay ve en etkin yoldan, kaliteli, hızlı, kesintisiz ve güvenli bir şekilde hizmet ulaştırmayı hedefleyen, e-devlet anlayışı” almaya başladı. e-Devlet, vatandaşa kamu hizmetlerine ulaşım kolaylığı sağlarken diğer taraftan demokratik toplumun vazgeçilmezi olan, kamu hizmetlerini kontrol edebilme ve denetleme olanağı sağladı.

e-Devlet’te istihdam

e-Devlet kapısından girince; “**Vatandaş**”, “**İş**” ve “**Devlet**” kısımlarından, bilgilendirme, ödeme, kısa yollar, duyurulara erişilmekte. e-Devlet kapısının getirdiği kolaylıklar arasında hiç şüphesiz istihdam önemli bir yere sahip. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu internet adreslerinden ulaşılmakta olan bilgilere e-Devlet kapısı üzerinden tek yerden ulaşılabilir.

İş ve kariyer

Vatandaş bölümünün “İş ve Kariyer” kategorisinde; çalışma hayatı ve meslekler hakkında bilgilere ulaşılıyor. İş arama, mesleki beceri kazanma eğitimleri, istihdam hizmetleri ve işsizlik sigortası gibi konulara ait bilgilere buradan erişilebiliyor. Bu bilgilere ilişkin alt detaylar şöyle:

İş Arama

- İş Arama Teknikleri
- Özel İstihdam Büroları
- İş ve Meslek Danışmanlığı
- İş ve Kariyer Sınavları

Mesleki Beceri Kazanma Eğitimleri

- İstihdam Garantili İş Gücü Yetiştirme
- Kendi İşini Kuracaklara Yönelik İş Gücü Yetiştirme
- İşsizlik Sigortası Kapsamındaki İş Gücü Yetiştirme
- Özürlü ve Eski Hükümlü İçin Mesleki Eğitim
- Gemi Adamları
- Gemi Adamları Yönetmeliği ve Eğitim Sınav Yönergesi

İstihdam Hizmetleri

- Yurt İçi İstihdam
- Yurt Dışı İstihdam
- Özürlü ve Eski Hükümlü Alımları

Personel Mevzuatı Uygulaması ile İlgili Görüşler

- Kamu Hizmetlerine Alınmaya İlişkin Görüşler
- Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma Sonucu İstihdam Fazlası Personel Nakliyle İlgili Görüşler
- Devlet Teşkilatlanmasına İlişkin Görüşler
- Kadro ve Pozisyon Rejimine İlişkin Görüşler
- Kamu Personelinin Eğitim, Görevde Yükselme, Unvan Değişikliğiyle İlgili Görüşler
- Devlet Personel Başkanlığı Görüşleri
- Kamu Görevlileri Sendikaları Mevzuatı ile İlgili Görüşler

İşsizlik Sigortası

- İşsizlik Sigortası Fonu
- İşsizlik Sigortası Ödemeleri
- Ücret Garanti Ödemeleri
- İş Kaybı Tazminatı
- Kısa Çalışma Ödeneği

Konu başlıkları içerisinde kısa bilgiler açılmakta, bu konularda daha geniş bilgi için Türkiye İş Kurumu internet sitesine bağlanılmaktadır.

Sosyal güvenlik

Sosyal Güvenlik başlığı altında, "Bilgi Bankası" ile "Form ve Dilekçeler" bölümü açılmaktadır. Bilgi bankası sosyal güvenlik ile ilgili soruların cevapları bulunmaktadır. Cevabına ulaşılabilen sorulardan bazıları şöyle:

"Hasta 18 yaş altında ve sosyal güvencesi yok. Provizyon alamıyorum, ne yapmalıyım?"

Eşimden SSK'dan dul aylığı alıyorum. Babamdan Emekli Sandığı yetim aylığı alabilir miyim?

Sağlık hak sahipliği işlemleri için nereye müracaat etmem gerekir?

Almanya ile ülkemiz arasında yapılan sosyal güvenlik anlaşması hangi sigorta kollarını kapsamaktadır?"

Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüklerine gidilmeden buradan indirilerek doldurabileceğiniz belgeler şunlar:

- Sigortalı Bildirim Belgesi
- Sigortalı İşe Giriş Bildirgeleri

- Tecil ve Taksitlendirmeye İlişkin Talep Formlar
- İsteğe Bağlı Sigorta Giriş Bildirgesi

Özürlüler

“Özürlü Vatandaşlar” kategorisinde, bedensel veya zihinsel engelleri bulunan vatandaşlara yönelik istihdam, sosyal haklar ve hizmet bilgilerine buradan erişilebilmektedir.

Özürlülerin istihdamı konusunda aşağıdaki konu başlıklarına ilişkin bilgiler var:

- Mesleki Rehabilitasyon
- Meslek Edindirme Hizmetleri
- Özürlüler için Açılan Sınavlar
- İşe Yerleştirme
- Sosyal Yardımlar
- Özürlü Vatandaşların Sosyal Güvenlik Hakları
- Vergi İstisnaları ve İndirimleri

Ülke genelinde büyük ölçüde iş ve işlemlerde T.C. kimlik numarasının zorunlu hale getirilmesi, istihdama ilişkin çok önemli fırsatlar sunmakta. e-Devlet kapısının, İş-Kur, SGK gibi istihdam kurumlarının halihazırda kendi internet adreslerinden sundukları hizmetlere kısayol oluşturarak başladığı hizmetleri bütüncül bir bakışla birleştirerek sunmasının daha yerinde olacağını buradan yetkililere ifade etmek isterim.

Böylece <https://www.turkiye.gov.tr/> adresinden daha özgün ve vatandaşın ihtiyacını karşılayan bir siteye sahip olabiliriz.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Devlet Memurları Kanunu’na ilişkin değişiklik tasarısı..

Erdem Özgür 14.06.2010

Geciken tasarı

Hükümet Sözcüsü Cemil Çiçek, 2009’un kasım ayı başında, Bakanlar Kurulu toplantısında memurlara yönelik alınan kararları basın toplantısıyla açıklamıştı. Yapılan açıklamada, bakanlık ve kamu kurumlarında uzman kadrolarındaki ücret farklılıkları nedeniyle yaşanan sorunlardan, sicil notlarının düşük verilmesi üzerine açılan davaların yargı üzerindeki iş yükünden, kamu üst yönetimlerine özel sektör transferlerinden bahsedildikten sonra, en geç kasım ayı sonuna kadar Meclis’e bu konularda hazırlanacak tasarıların geleceği “müjdesi” veriliyordu. Konuların zorluğu sebebiyle olsa gerek, yedi ay geçtikten sonra 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na ilişkin tasarı kamuoyuna sunulabildi.

Değişiklikler

Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı’yla;

- » Kamu üst düzey yönetimine özel sektörden yönetici atanması,
- » Kamudaki uzmanların kadro ve özlük hakları derlenip toplanarak sözleşmeli çalıştırılmaları,
- » Disiplin cezalarına yol açan nedenlere yenilerinin eklenmesi, disiplin cezalarına itirazın yeniden düzenlenmesi,
- » İl dışına çıkış yasağının kaldırılması,
- » Hamile ve özürlü memurların çalışma şartlarında iyileşmeler,
- » Babalık, özür, refakat, evlilik ve ölüm izinlerinin arttırılması,
- » Sicil notu uygulamasının kaldırılması,
- » Sendika üyelerine, ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında toplu görüşme ödeneği verilmesi...

gibi değişiklikler öngörülmektedir.

Ücret değişikliği

Sayın Bakan yedi ay önce, ücret farklılıkları nedeniyle uzmanların daha yüksek ücretli kurumlara geçmek istediklerini, kurumlar arasında yaşanan ücret farklılıklarını düzeltmek için düğmeye bastıklarını kamuoyuna iletmektedir. Ben de, "Son derece yerinde yapılan bu tesbitler sonucunda, ücretler acaba nerde eşitlenecek," diye sormuştum.

Üst kurul uzmanlıklarında yapılan ücret eşitlemesine uzmanların karşı çıkmayacağını, ancak birçok kurum uzmanının bu defa yöneticilerinden daha fazla maaş alır pozisyona geleceklerini, o zaman amirler için yeni bir maaş arttırımının gerekli hale geleceğinden söz etmiştim. Açıkçası, getirilecek düzenlemeyi merakla beklediğimi, yazmıştım. Tasarı, bazı uzmanların maaşlarında ek gösterge ve makam tazminatı bakımından iyileşmeler getirmekte. Ancak, tahmin edilenin çok gerisinde bir düzenleme.

Sicil notu

Sicil notu ile ilgili idare mahkemelerinde açılan binlerce dava var. Mahkeme kararlarına göre neredeyse açılan bütün dava sonuçları idarelerin aleyhine sonuçlanmakta, sicil amirlerinin sübjektif sicil notu verdiklerine hükmetmekte, hatta bazen manevi tazminat davalarına kadar gitmekte. Sendikalar da bu konuda bizar, gerçekten sicil amirinin elinde puanlamayı sağlayacak objektif bir performans kriteri yok.

Sicil notu uygulaması, somut bir nedene dayanmayan tamamen kanaate dayalı bir sistem. Kurumlarda çok sık değişen yöneticiler ve kayırmalar gözönünde bulundurulduğunda, sicil notu uygulaması memurların çalışma düzenini bozan bir yapıya dönüşmekte.

Sicil notları, memurların yükselmeleri ve yurtdışına gitmelerine etki etmesi bakımından önemli. Ancak buna da bakan yok. Gel gör ki, sicil notunun düşük verildiğini öğrenen memur için bu konu onursal bir soruna dönüşüyor. Amir için ise cezalandırıcı bir yöntem olarak kullanılıyor.

AKP neredeyse iktidara geldiği günden beri, kamu çalışanlarında performansa dayalı bir sistem getireceğini vaat etmekte, şu ana kadar ortalıklarda tasarılar uçuşsa bile yasalasın bir uygulama yok. İşin açıkçası sicil uygulaması, memuru, başarıya dayalı çalışma yerine "yalakalığa" itmekte. Bu nedenle, acilen kamuda performansa dayalı bir ücret sistemi getirilmelidir. Diğer taraftan sicil notu uygulamasının yürürlükten kaldırılması, kötü örneklerle bakıldığında memurlar bakımından, son derece yerindedir.

Özel sektörden üst yönetici atanması

Tasarıyla, özel sektör tecrübesini kamuda kullanacak üst düzey yöneticilerin önü açılmak isteniyor. Bürokrasi bu durumdan son derece rahatsız olacaktır. Demek ki, hükümet yıllardan beri yurtdışına eğitim için gönderilen, en seçkin üniversitelerde eğitim alan, kamuda yıllarca çalışmış kişiler arasında bakanlık ve kurumları yönetebilecek idareci bulmakta zorlanmakta.

Problem kamunun müsteşar, başkan, genel müdür yetiştirememesi değil; sorun, sistemin başarılı memurlarının önünün tıkanmasıdır. Haksız atamalar nedeniyle, kurumlarından ayrılmak zorunda kalan, alanında kendisini yetiştirmiş onlarca bürokrat gördüm. Bunlar başarılarını daha yüksek ücretle özel sektörde devam ettirdiler.

Özel sektör yöneticilerinin kamu üst düzey yönetimine getirilmesine en ufak bir itirazım yok. Ancak yapılan atamalar acaba hizmet gereği olarak mı gerçekleşecek? İşin açıkçası kuşkuyla bakıyorum. Ancak diğer taraftan son dönemde parlayan öyle alanlar var ki, enerji, dış politika, iletişim, teknoloji, turizm alanlarında – bulunabilirse- güncel bilgi ve tecrübeyle donanmış özel sektör yöneticilerine kamunun ihtiyacı var. Bu derece donanıma sahip üst yöneticilerin de kamunun verebileceği maaşla çalışıp çalışmayacağı da ayrı bir sorun.

Şehir dışı yasağı kaldırılıyor

Memurların şehir dışına çıkmasını yasaklayan düzenleme, insan haklarından kaynaklanan seyahat özgürlüklerini kısıtlamaktadır. Çalışma sürelerini aşan, hafta sonu tatilleri, yıllık izinler, resmî ve dinî bayram sürelerinde memurun her il değişikliğini, adreslerini, çalıştıkları kuruma bildirme yükümlülükleri ve izin almaları, açıkçası hem idare hem de memurlar için birtakım zorluklar yaşanmasına neden olmaktadır. Tasarı yasalaştığında, bu yasak kaldırılıyor.

Eksiklikler

Ülkemizde genel itibarıyla üç tür çalışma bulunmakta, bunlar; memurlar, işçiler ve esnaf dediğimiz bağımsız çalışanlar. Bu gruplar arasında AKP döneminde memurların birçok ayrıcalığı, özellikle sosyal güvenliğe ilişkin olanlar elinden alındı. Ancak işçiler ve bağımsız çalışanlara tanınan haklar memurlara verilmedi.

Memurlar, işçiler ve bağımsız çalışanlara göre çalışma ve ücret güvencesi daha kuvvetli görülmesi nedeniyle, özellikle işsizlik dönemlerinde tercih nedeni olmakta. Ancak bu güvence olmakla birlikte ücret hususunda üç çalışma grubunda eşitlik sağlanmak durumunda. İşçiler ay içerisinde birden farklı işyerinde çalışarak ücret alabileceği gibi, esnaf da olabilmekte, elde ettiği gelirden vergi alınmakta. Yine bağımsız çalışanlar birden farklı şirkette ortak olabileceği gibi, işçi olarak ta çalışabilmektedir. Ancak memura gelindiğinde, memurun önüne ticaret yapma yasağı konulmaktadır. Kaldı ki birçok memur, örneğin öğretmenler mesai saatleri dışında özel ders verebilmekte, üzümlere ifade edilmelidir ki taksitli şoförlüğü yapmakta. Bir taraftan memurun elde ettiği gelirin yetersiz olması, diğer taraftan bu şekilde bir yasaklama bu çalışma grubunu zor duruma sokmaktadır. Aynı şekilde memurluktan ayrılanlar için iki yıl süreli çalışma yasağının da son derece demokratik olmayan düzenlemeler arasında sayılması gerekmektedir.

Disiplin cezalarında ise doğrusu dağ fare doğurdu. Mahkemelerde disiplin cezaları çoğunlukla usulden iptal edilmekte. En büyük eksiklik, disiplin cezalarında usul olmasına rağmen bir değişiklik getirilmemekte.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Sanayi istihdam endeksleri

Sanayi İstihdam Endeksi, 2005 yılı baz alınarak sanayi istihdamı, çalışma saatleri ile ücretlerdeki değişimleri izleyen istatistiksel verilerdir. Sanayi sektörü, istihdamı besleyen çok önemli bir kaynaktır. Türkiye, sanayileşme sürecinde izlediği politikalarda, sanayi istihdamını arttırma önceliğini korudu. İşgücü eğitim sistemini, sanayide meydana gelen gelişmelere göre, belirlemeye çalıştı.

Sanayi istihdamı, diğer tarım-hizmetler-inşaat istihdamına göre katma değeri yüksek ve ekonomik gelişmenin motoru olması bakımından ayrıcalıklı yere sahiptir. Diğer taraftan, sanayi istihdamıyla kentleşen nüfusun eğitilmiş işgücü massedilmekte, kayıt dışılık önlenmekte, sürekli çalışma gerektirmektedir. Sanayileşmenin, demokratik ve refah toplumu gelişiminde yaşamsal yeri bulunmaktadır.

Tarihte 1915'lerde yüzlerle ifade edilen sanayi işletme sayımız, 1930'larda 30 binin üzerine 1950'lerde ise 80 binin üzerine çıkmıştır. 1923 İzmir İktisat Kongresi'nde sanayileşmeyi özel sektör üzerinden gerçekleştirmeyi amaçlayan devlet, yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle 1930'larla Etibank gibi kurumları kurarak kendisi sağlamaya çalıştı. 1950'lerle birlikte Türkiye, nüfus, kentleşme ve sermaye değişimi sebebiyle, sanayileşmesini yeniden özel sektör eliyle gerçekleştirme politikasını benimsedi. Özel sektörün atılımlarıyla, 1960'larda sanayi işletme sayısı 160 binin üzerine çıktı. 24 Ocak Kararları ve özelleştirmelerle, 1980 sonrası sanayi işletme sayısı 180 bine yükseldi.

Sanayide çalışan sayısı 1950'lerde 600 bin, 1990'larda 2,5 milyonu geçmiş, günümüzde ise 4 milyonu aştığı görülmektedir. Böylece toplam istihdamın sanayi içindeki payı 1950'lerde yüzde 5, 1990'da yüzde 14, 2010'da ise yüzde 20'yi geçiyor. Sanayi sektörünün ihracattaki payının yüksekliği, istihdamın yanında, dış ticaret dengelerinde önemli yeri tutmakta.

İstihdam Endeksi

2010/I. döneminde (ocak-şubat-mart) İstihdam Endeksi'nin, **bir önceki yılın** aynı dönemine göre yüzde 0,7, **bir önceki döneme** göre yüzde 0,4 arttığı gözleniyor. Bu dönemde 96,6 olan istihdam endeksi, 2008 yılı aynı döneminde gerçekleşen 107,1'in gerisindedir. Endeks, krizin etkisiyle 2009 yılı 2010/I. döneminde 96,0'a düştü ve yıllık ortalama da 95,9 olarak gerçekleşti. Son verilerle krizin istihdamın olumsuz etkilerinden yavaş da olsa kurtulduğu anlaşılmaktadır.

İstihdam Endeksi alt bölüm içerisinde yer alan ara mal imalatı, dayanıklı ve dayanıksız tüketim malları imalatı, enerji ve sermaye malı diğer alt başlıklara göre istihdam seyrinde daha açıklayıcı sonuçlar verir.

İstihdam seyri TÜİK verilerinde; bir önceki yılın aynı dönemine göre, ara malı imalat istihdamında yüzde 4,0, dayanıklı tüketim malı imalatında yüzde 3,2 artış; dayanıksız tüketim malı imalatında yüzde 0,7, enerjide yüzde 1,0 ve sermaye malı imalatında yüzde 4,1 azalış göstermiştir. Bir önceki döneme göre, ara malı imalatında yüzde 0,6, dayanıklı tüketim malı imalatında yüzde 1,2 artış, dayanıksız tüketim malı imalatında yüzde 0,2, enerjide yüzde 0,2 azalış ve sermaye malı imalatında % 1,3 artış göstermiştir. İstihdamdaki artış dayanıklı tüketim malzemeleri ve bu sektörü besleyen ara malı üretiminden kaynaklanmaktadır. Krizde iç talep ve ihracatı azalan dayanıklı tüketim malları, yeniden harekete geçmektedir.

Açıklanan endeks işsizlik verilerine pozitif yönde etki etmiş, 2010/Mart işgücü istatistiklerinde işsizlik oranları yüzde 15,8'den 13,7'ye düşmüştür.

Çalışılan Saat Endeksi

Çalışılan Saat Endeksi, istihdamın seyri bakımından, İstihdam Endeksi'ne göre daha gerçekçi değişkendir ve doğru sonuçları verir. 2010/I. döneminde Çalışılan Saat Endeksi **bir önceki yılın** aynı dönemine göre yüzde 2,6 artmış, **bir önceki döneme** göre yüzde 0,7 azalmıştır. Bu dönemde endeks 95,1 olarak gerçekleşmiştir. Çalışılan saatin bir önceki yılın aynı dönemine göre önemli oranda artması, işletmelerin kapasite kullanım oranlarını arttırdığının göstergesidir. Endeks, 2009/I. döneminde krizden 92,7'ye düşerek tepki verdikten sonra, süren dönemlerde toparlanmaya başladı, bu dönemde toparlanmayı sürdürse bile 2008 yılı 108,1 endeksini yakalamak için bir hayli çaba harcanması gerekiyor.

Yıllık değişikliğin alt başlıklarına baktığımızda, bir önceki yılın aynı dönemine göre, ara malı imalatında yüzde 5,5, dayanıklı tüketim malı imalatında yüzde 9,1 artış; dayanıksız tüketim malı imalatı aynı, enerjide yüzde 0,3 ve sermaye malı imalatında yüzde 0,9 artış göstermiştir. Bir önceki döneme göre, ara malı imalatında yüzde 0,6, dayanıklı tüketim malı imalatında yüzde 0,2, dayanıksız tüketim malı imalatında yüzde 1,7, enerjide yüzde 0,1 azalış ve sermaye malı imalatında yüzde 1,3 artış vardır. İstihdam artışında olduğu gibi, ara mal ve dayanıklı tüketim malları etkili. Ancak bir önceki döneme göre bu alt sektörlerin hızının kesilmesi, gelecek varsayımlarını zorlaştırmakta.

Brüt Ücret-Maaş Endeksi

Sanayide brüt ücret-maaş endeksi, I. dönemde 2008 yılında 139,1, 2009 yılında 133,6, 2010 yılında 149,5 olarak gerçekleşmiştir. 2010/I. döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 11,9, bir önceki döneme göre yüzde 0,5 artmıştır. 2005 yılında asgari ücretin 488,70 TL olduğu gözönünde bulundurulduğunda, 2010 yılı asgari ücret = 729 TL'ye göre Sanayi Ücret Endeksi'nin ancak asgari ücret kadar arttığı anlaşılmaktadır. Ancak, 2008 ve 2009 yıllarında sanayi ücret artışları, asgari ücretlere göre baz yıl artışlarının gerisinde kalması sebebiyle 2010 artışı diğer yıllara göre yüksek görülmektedir.

Ücretin alt sektör açılımında, **bir önceki yılın aynı dönemine göre**, ara malı imalatında yüzde 14,4, dayanıklı tüketim malı imalatında yüzde 17,4, dayanıksız tüketim malı imalatında yüzde 12,1, enerjide yüzde 2,2 ve sermaye malı imalatında yüzde 12,9 artış göstermiştir. **Bir önceki döneme göre**, ara malı imalatında yüzde 1,0 artış, dayanıklı tüketim malı imalatında yüzde 3,5 azalış, dayanıksız tüketim malı imalatında yüzde 3,0 artış, enerjide yüzde 5,8 azalış ve sermaye malı imalatında yüzde 1,6 artış göstermiştir.

Genel 2010/I. dönem endeksi istihdam seyri krizin etkilerini üzerinden atmaya başladığını göstermekle birlikte, istihdam artışının kalıcı olup olmadığı konusunda kesin bilgi vermemektedir. Çünkü Çalışılan Saat Endeksi, istihdam artışlarını aynı ölçüde desteklememektedir. Sanayi kesiminde 2008'e göre ücret-maaşların reel değerini koruyamadığı, 2009 ve 2010 yılları birlikte değerlendirildiğinde asgari ücret artışının gerisinde kaldığı görülmektedir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İşyeri hekimleri

Erdem Özgür 21.06.2010

İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen hekimlerdir. Doktorlar bu konuda özel eğitim aldıktan ve sınavda başarılı olduktan sonra görev alabilmekteler.

İş Kanunu'na göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırmak zorundadır. Bu yükümlülüklerin tamamını veya bir kısmını işverenler işletme dışında kurulu ortak sağlık birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir.

Çalışma yaşamında modern anlamda ilk düzenlemeye madenlerde "Maadin Nizamnamesi" ile geçildi. Zorunlu işyeri hekimi çalıştırılmaya ilk kez 1869'da başlandı. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 1930 yılında 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirildi. İş mevzuatında 1974 yılında yayınlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile de, 50'den çok işçi çalıştıran işyerlerinde işverenin hekim çalıştırma zorunluluğuna açıklık getirildi.

Bakanlık ile Türk Tabipler Birliği arasında kalan "işyeri hekimliği"

İşyeri hekimliği eğitimi ve sertifikasyonu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türk Tabipler Birliği arasında hukuksal sorun olagelmektedir. 16.12.2003 tarihli, "İşyeri Sağlık Birim ve İşyeri Hekimleri'nin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile işyeri hekimlerinin sertifikasının Bakanlık'ça verilmesi yetkisi iptal edilmişti. 09.12.2009 tarihli "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik"te işyeri hekimlerinin eğitimi, "kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nce yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından" düzenlenmesi öngörülmüştü. Ancak açılan davalarda Danıştay'ın verdiği yürütmeyi durdurma kararları sonucu, Yönetmeliğin "eğitimin düzenlenmesi" maddesi işletilememektedir. Diğer taraftan işyeri hekimliği sertifikalarının geçerliliği ve yenileme eğitimleri ayrı bir hukuksal sorundur.

İşyeri hekimlerinin görev ve yetkileri

İşyeri hekimlerinin göreve başlamaları, çalışma usul ve esasları ile görevden ayrılmaları konusunda işverenler ile Türk Tabipler Birliği (TTB) arasında zaman zaman sorun yaşanmaktadır. İşverenler işyeri hekimlerini sözleşme serbestliği içinde hekimlerle karşılıklı belirlemek isterken TTB kendisi atamak istemektedir. İşverenler bir yılı aşan sözleşmelerle işyeri hekimini çalıştırmak isterken, TTB'nin yıllık sözleşmelerde ısrar etmesi başka bir sorun. TTB'nin işyeri hekim asgari ücretini belirlemesine, işverenler itiraz etmekte. İşveren ile işyeri hekimi arasında imzalanan sözleşmesinde, yıllık izinde olduğu üzere, bazı hükümlere karşı çıkmakta.

İş sağlığı hizmetleri, işçiler ve sundukları hizmetler bakımından işyeri hekimleri önemlidir. İşyeri hekimleri, işçilerin sağlık gözetimini yapma, sağlığa zararlı riskleri tanımlama ve değerlendirme, işçilerin işe girişlerinde ağır ve tehlikeli işler dâhil sağlık raporunu hazırlama, periyodik sağlık muayenelerini yapma, kaza, hastalık veya periyodik muayene sonrasında işçinin sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırılmasını işverene tavsiye etme gibi görevleri yerine getirmektedir. İşyeri hekimi, işyerinin iş sağlığına uygun işçilerin çalışabileceği ortamın sağlanmasında, gözetiminde ve eğitiminde öncü bir görev üstlenmektedir. Yaptığı işlerin kayıtlarının tutulmasını sağlamaktadır.

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri, görev yaptıkları işyerlerinin az tehlikeli-tehlikeli-çok tehlikeli olmalarına göre değişmektedir. İşyeri hekiminin, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, sağlık gözetimi için ayda en az 12 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 30 dakika; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, sağlık gözetimi için ayda en az 36 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için on işçi başına yılda en az 90 dakika görev yapması gerekmektedir.

Bu derece önemli görev verilen işyeri hekimlerine, görevlerini yapabilmeleri için bazı yetkiler verilmiştir. İşyeri hekimleri, görevlerini gerçekleştirirken, işveren tarafından hiçbir şekilde engellenmemesi, görevini yapmaktan

alıkonulmaması, işyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir konu tesbit ettiğinde, işin geçici olarak durdurulması için derhal üst yönetimi uyarması gibi yetkilerle donatılmıştır.

İşyeri hekimlerine görevleriyle orantılı, bağımsız hareket etme yetkisi verilirken; işin normal akışını aksatmama, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmak yükümlülüğünün de unutulmaması gerekiyor.

Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarında işyeri hekimleri

İşyeri hekimlerinin yazdıkları reçetelerle işçilerin ilaç alabilmeleri ile istirahat sürelerinin geçerliliği, işyeri hekimliğinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kabul edilmesine bağlıdır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde işyeri hekimliği için ilgili idarenin, istek yazısı, TTB'den izin belgesi alması gerekiyor. Kamuda çalışan veya bu kuruluşlardan emekli olan hekimler, işyeri-hekim tarafından doldurulan beyan taahhüt belgesine de ihtiyaç duymaktadır.

Özel bir işyerinde tam gün çalışan hekimler ile özel kurum ve kuruluşlarda çalışan hekimler ile serbest olarak çalışan hekimlerin işyeri hekimliği için, aynı şekilde işyeri-hekim tarafından doldurulan beyan taahhüt belgesi, TTB tarafından verilen izin belgesi gerekiyor. Özel kurum ve kuruluşlarda çalışan hekimler ile serbest olarak çalışan hekimler en fazla iki işyeri için işyeri hekimliğinde çalışabilmekteler.

Tam Gün Yasası

Kamu sağlık hizmetlerinde görev yapan hekimler mesai saatleri dışında serbest olarak çalışabilirlerken Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Tam Gün Yasası) ile bu durum değişmektedir. Yasayla doktorlar, kamu kurum ve kuruluşları, özel sağlık kurum ve kuruluşları, vakıf üniversitelerinden yalnızca birindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında mesleklerini yürütebilecekleri konusunda sınırlamalar getirmektedir. Sözleşmeli statüde olanlar da dâhil olmak üzere mahalli idareler ile kurum doktoru olarak çalışan ve döner sermaye ek ödemesi almayan tabipler işyeri hekimliği yapabilir. Döner sermayeli sağlık kuruluşları ise kurumsal olarak işyeri hekimliği hizmeti verebileceklerdir.

Tam Gün Yasası uygulamasında, işyeri hekimleri için nelerin değişeceği büyük ölçüde, Sağlık Bakanlığı'na çıkarılacak yönetmelikle belirlenecektir. Özel sağlık kuruluşlarında çalışırken işyeri hekimliğini yürüten doktorların, yeni durumda görevlerini sürdürüp sürdüremeyeceği, Tam Gün Yasası nedeniyle işyeri hekimliğinden ayrılmak zorunda kalanların kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konuları hukuksal sorunlar yaşanmasına sebep olabilecek niteliktedir.

Özetle çalışma dünyasında işçiler için yaşamsal öneme sahip işyeri hekimliğinin, kurumlar arası hukuksal çekişmelerle etkinliği azaltılmakta, işlemez hale getirilmektedir. Çözüm sözde kolay ancak uygulamada zor bir yöntemle mümkün görünüyor: Hukuka saygı temelinde, sosyal yarar zemininde kurumsal ve sivil tarafların uzlaşısı.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Sosyal Güvenlik'te yeni reform dalgası

Sayın Başbakan Sosyal Güvenlik reformu öncesi ne demişti

Sayın Başbakan'ın Sosyal Güvenlik reformuna ilişkin 11 Mart 2008 tarihli AKP grup konuşmasından bazı bölümleri hatırlayalım:

"Türkiye bu yükü daha fazla taşıyamaz. Yani acil müdahale iktisaden, aklen, mantıken zorunludur.

Bakınız getirdiğimiz yeni düzenlemeyle, geliri asgari ücretin üçte birinden az olanların Genel Sağlık Primleri Hazine tarafından karşılanacaktır. 18 yaş altındaki herkes; istisnasız prim borcu, sigortalılık vb. hiçbir şart aranmaksızın sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

Çalışanların, emeklilerin haklarında gerileme olacakmış. Açık söylüyorum, değerli arkadaşlarım asla böyle bir şey söz konusu değildir... Tam aksine iyileşme olacaktır.

Sosyal Güvenlik Sistemi'yle ilgili kararlar en az 40-50 yıllık perspektiflerle hazırlanmak zorundadır.

Koruyucu sağlık hizmetleri ilk defa finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri kapsamına alınıyor.

Prim ödeme gücü olmayan vatandaşlarımızın primleri devlet tarafından karşılanıyor.

Aile içindeki kişi başına düşen aylık gelir tutarı brüt asgari ücretin üçte birinden az ise primi devlet tarafından karşılanarak Genel Sağlık Sigortası haklarından yararlanması sağlanıyor.

Vatandaşlarımız sözleşmeli sağlık tesislerinden istediklerine müracaat edebileceklerdir.

İkamet yeri dışına sevk halinde –lütfen buna da dikkat edelim- yol parası, zaruri masraf ve refakatçi giderleri de devletimiz tarafından ödenecektir. (Biliyorsunuz, Bağ-Kur ve Yeşil Kart'lılara şimdiye kadar ödenmiyordu)

Yatarak tedavi gören vatandaşlarımızdan katkı payını tamamen kaldırıyoruz.

Türkiye'de tedavisinin yapılamadığı tesbit edilen kişilerin ayırım yapılmaksızın yurtdışına tedaviye gönderilmesine de imkân sağlıyoruz."

Yeni bir reform dalgası mı

Yetkililerin Sosyal Güvenlik Sistemi'ne yönelik basına yansıyan son açıklamalarından, yeni bir reform dalgasına hazırlıklı olmamız gerektiği anlaşılmaktadır. Özetle, yapılan açıklamalar, mevcut reform yasasında bazı noktalarda kantarın topuzunun kaçtığını, cömert bir sistem kurulduğunu, kapsamlı değişiklik hazırlıklarının olduğunu ifade ediyor. Üzerinde çalışılan düzenleme, sistemin işleyişini rahatlatacağını, uygulamada sorun veya yorumlama farklılıklarına sebep olan hususların açıklığa kavuşturulacağını belirtiyor. Sağlıkta alınan önlemlerle, katlanarak artan harcamaların hız kestiği bilgisi veriliyor.

Akla takılan sorular

Önümüzde, öngörülen değişikliklere ilişkin bir çalışma bulunmadığı için, ne söylesek boş. Ancak reform olarak adlandırılan Sosyal Güvenlik Sistemi'ndeki gelişmeleri yakından takip edenler ile vatandaşların merakla öğrenmek istediği bazı sorular var:

1. Genel olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden daha 1,5 yıl gibi kısa bir süre geçmişken, bu yasaı hazırlayan bürokrat ve siyasi kadrolar işbaşındayken, nerede ve kimler hata yaptı ki sistem hukuksal ve uygulama sorunları yaşıyor?

2. Yasanın yürürlüğe girmesinden önce ve sonrasında yapılan açıklamalarda, kaldırılan sistemin sürdürülemezliği, ülkeyi finansman krizine kadar götürebileceği ifade edilirken aktüeryal dengenin reformla sağlanacağı ileri sürülmüştü, şimdi nerede hesap hatası yapıldı ki sistem öngörülenin üzerinde açık verdi?

3. 28.08.2008 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan, reformun iki temel yönetmeliğinden biri olan, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, sil baştan düzenlenerek 12.05.2010 tarihinde Resmî Gazete'de yeniden yayımlandı. Sonrasında bütün aylık ve gelir alan kişileri ilgilendiren Tahsis İşlemleri Tebliği yeniden duyuruldu. Yönetmelik ve tebliğe dayanak teşkil eden yasa aynen dururken hangi gerekçelerle tüm yönetmelik ve tebliğ değişikliğine gidildi?

4. Meclis'e sunulacağı ve hacimli olduğu belirtilen yasa tasarısı akabinde acaba yeniden yönetmelik ve tebliğlere de sil baştan mı başlanacak?

5. Üzerinde bu denli oynanan sistemin haklar bağlamında inandırıcılığı nasıl sigortalı ve hak sahiplerince beklenebilir?

6. Sosyal Güvenlik Kurumu ile sigortalı ve hak sahipleri arasında önü alınamayacak yeni dava süreçleri yaşanmaz mı?

7. Olası Anayasa Mahkemesi iptal kararı, sistemi nasıl etkileyecek?

Reform yasalarında bu derece kapsamlı yapılan değişiklikler elbette kaçınılmazdır. Ancak bu değişikliklerin sırf aktüeryal kaygılarla yapılması halinde, siyasal, sosyal ve hukuksal sorunları beraberinde getireceği de gözden uzak tutulmamalıdır.

5997 sayılı Yasa'yla gelenler

Daha açıklamalar üzerinden çok geçmeden ve aklımızda sorular uçuşurken Meclis'ten çıkan 16.06.2010 tarih ve 5997 sayılı Kanun'la Sosyal Güvenlik Sistemi'nde bazı değişiklikler yapıldı.

Bu düzenlemelerle;

- Yurtdışı aylığı alanlara artık aylıkları kesilmeden Sosyal Güvenlik Destek Primi'ne bağlı çalışabilme hakkı verilmektedir.
- Yeşil Kart'lıların Genel Sağlık Sigortalısı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na devri 01.01.2012 tarihine ertelenmektedir.
- 18 yaş altında çocukların sağlık güvencesi, hastanelere müracaatla başlamasına son verilerek SGK'ya tescil edildikten sonra başlatılmaktadır.
- Genel Sağlık Sigortası'nda bağımsız çalışanlar ile çalışma dışında kalan vatandaşların 60 gün borçlarını, 6183 sayılı Kanun'un 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirenlere sağlık hizmetlerinden yararlanma fırsatı verilmekte, 60 gün üzeri borcu olup da tecil ve taksitlendirme yapmayanlar, yapmakla birlikte belirli koşullarla borcunu ödemeyenler yine sağlık hizmeti alamayacaklardır.

- Polis Akademisi'nde öğrenim görmekte olan öğrencilerin yetim aylıkları, bu öğrenimleri süresince kesilmeksizin ödenmeye devam edilecektir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Eksen kayması (dışticaret göstergeleri) - 1

Erdem Özgür 05.07.2010

Türkiye, dış politikada eksen kayması yaşıyor mu? İsrail kriziyle ortaya atılan bu soru, beraberinde bazı endişeleri de akla getirmektedir. Eksen kaymasını, politik ve ekonomik olmak üzere iki yönden değerlendirmek gerekmektedir. Genellikle gündemde eksen kayması tartışmaları, politik değerlendirmelere dayanmaktadır. Hâlbuki uluslararası ilişkilerde, politikaların mı ilişkileri belirlediği, ilişkilerin mi politikaları belirlediği sorusu müphemdir.

AKP iktidarı ilk döneminde, Avrupa Birliği ve ABD yönetimleriyle başarılı sayılabilecek ilişkiler yürüttü. Ancak sonrasında reformların hız kesmesi, ABD'nin Irak, AB'nin Kıbrıs dayatmaları nedeniyle ilişkiler soğuma sürecine girdi. Türkiye, bir bakıma ABD ve AB'nin yalnızlaştırma politikalarıyla, Doğu'ya yönlendirilmek zorunda bırakıldı. Politik değişimi 15-17 Aralık 2004 Brüksel Zirvesi'ne dayandırmak mümkün. Sayın Başbakan Tayyip Erdoğan'ın Hollanda Dışişleri Bakanı Bot'a, AB tam üyeliği için ön koşul sürmesi üzerine, "Bye bye ben gidiyorum." resti, AKP dış politikasında dönemeç olmuştur. Sayın Başbakan, muhatapları tarafından ikna edilip imzalar atılsa, diplomatik ilişkiler sürdürülse bile, Türkiye-AB süreci ciddi manada zarar gördü. Bundan sonra, yapılan işlerde samimiyet krizleri yaşandı.

İsrail krizi sebeplerden çok sonuçlara dayanmaktadır. Dış politikada AB ve ABD, Ankara'yı büyüklük sendromuna bağlı yalnızlaştırma sürecini işletmiştir. AB ve ABD yönetimleri Ankara'yı özellikle son dönemde, Irak, Suriye, İran, Ermenistan, Kıbrıs beşgeninde ulusal çıkarlarla uluslararası dengeler arasında tosatarak, yol bulmaya zorlamaktalar.

Yaşanan politik süreci bir tarafa bırakalım. Acaba, uluslararası ilişkilerin kaynağını, aynı zamanda sonucunu oluşturan dışticarete neler yaşandığına bir bakalım.

Türkiye, Batı ticaret kapasitesindeki daralmayı görerek, diğer ülkelere açılmak istiyor. Dinamik nüfusu ve gelişen ekonomisi, Türkiye'yi dünyanın doğusunda ve güneyinde pazar bulmaya zorluyor. Açıldığı her piyasa, dışticaret açıklarını kapatan bir kaynak, sattığı her mal ve hizmet içerde işsize iş olanağı sağlıyor. Ekonomik ilişkilerin yol açtığı ilişkiler güvenlik, eğitim gibi alanlarda ülkelerarası işbirliğini geliştirmesine sebep oluyor. İlişkilerin ekonomiyi aşan boyuta taşınması da bazı devletlerin huzursuzluğunu arttırıyor.

Süreç bu minvalde işlemekle birlikte eksen kaydığını iddia edenler için ellerinde somut bir gösterge bulunmamakta. TÜİK verilerinde, 2010 nisan ayında en fazla ihracat yapılan ülke Almanya, bu ülkeye yapılan ihracat 2009 nisan ayına göre yüzde 27,8 artarak 924 milyon dolar olurken, Almanya'yı sırasıyla Fransa (534 milyon dolar), İngiltere (531 milyon dolar) ve İtalya (516 milyon dolar) takip etmiş. İthalatta ise, Rusya Federasyonu ilk sırada yer almış. Bu ülkeden yapılan ithalat yüzde 67,2 artarak 2.034 milyon dolar olarak gerçekleşmiş. Rusya'yı sırasıyla Almanya (1.355 milyon dolar), Çin (1.251 milyon dolar) ve ABD (978 milyon dolar) izlemiştir. Ocak-nisan döneminde 2009 yılında 32 milyar 040 milyon dolar ihracatının 13 milyar 374 milyon doları 27 AB ülkesine, kalan 18 milyar 666 milyon doları diğer ülkelere gerçekleşmiş. 39 milyar 3 milyon dolar ithalatın 15 milyar 168 milyon doları AB ülkelerinden, 23 milyar 834 milyon doları ise kalan ülkelere yapılmıştır.

Türkiye 2009 yılı ocak-nisan döneminde, Yakın ve Ortadoğu ülkelerine ihracatını 5 milyar 996 milyon dolardan 2010 yılı aynı döneminde 6 milyar 848 milyon dolara çıkarmıştır. İslam Konferansı ülkelerine ihracat, 2009 yılı ocak-nisan döneminde 9 milyar 46 milyon dolardan 2010 yılı döneminde 10 milyar 59 milyon dolara yükselmiştir. İslam Konferansı ülkelerine ihracatta yüzde 11,2'lik, AB ülkelerine ise yüzde 26,3'lük artış görülmektedir.

İthalatta da aynı tablo var. İslam Konferansı Teşkilatı ülkelerinden 2009 yılı ocak-nisan döneminde 4 milyar 945 milyon dolar olan ithalat 2010 yılı aynı döneminde, yüzde 57,6'lık artışla 7 milyar 794 milyon dolara çıkmıştır. Bu dönemde, AB ülkelerinden Türkiye'ye ithalatta ise yüzde 36'lık artış yaşanmıştır.

Toplam ticaret hacminde AB ülkeleri 37 milyar 605 milyon dolar, İslam Konferansı ülkeleri ise 17 milyar 853 milyon dolardır. Kaldı ki, 2009 yılında krizin etkisiyle AB piyasalarının ihracatta yaşadığı daralma 2010 yılında aşılmaya başlanmaktadır.

Yurtdışı müteahhitlik projeleri, istihdam ve dışticaret dengeleri bakımından son derece ekonomik öneme sahiptir. Yabancı ülkelerde üstlenilen proje sayısı 1972-2010 yılları arasında 5000'i aşmıştır. Projeler 81 ülkede 161 milyar dolar değerine ulaşmıştır. 2003 yılında toplam proje bedeli olarak 4 milyar doları yakalayabilen sektör, 2006 yılında 18 milyar dolara, 2008 yılında tavan yaparak 23 milyar 685 milyon dolara çıkmış, 2009 yılında krizin etkisiyle 20 milyar dolara gerilemiştir. 2003-2009 yılları arası dönemde ülkelere göre dağılımda, Rusya yüzde 18,2'lik payla birinci sırada 19 milyar 652 milyon dolar, Libya ikinci sırada yüzde 13,4'lük payla 14 milyar 376 milyon dolar, Türkmenistan 10 milyar 713 milyon dolarla yüzde 10'luk paya sahiptir.

İnşaat şirketleri, 1970 sonrası petrolle zenginleşen Libya, Cezayir, S.Arabistan gibi ülkelerin alt yapı işlerinde iş üstlenmektedir. 1980 sonrası ise Türkmenistan, Kazakistan gibi Türk Cumhuriyetlerinde büyük ihalelere imza atmaktalar. Süregelen yurtdışı inşaat işlerinde yine eksen kaymasını gerektirir bir gelişme söz konusu değildir. Diğer taraftan Türkiye'den inşaat şirketlerinin Batı pazarında iş almaları hukuksal ve yapısal nedenlere mümkün görünmüyor.

Bu ekonomik veriler çerçevesinde, Türkiye'nin Batı'dan kopma, eksenini başka tarafa çevirmesi ileri sürülemez. Eksen kaydığı savını doğrulayabilmek için, dışticaret hacminde alternatif pazarların AB ile ABD pazarları yerini alacak büyüklüğe ulaşması gerekmektedir. Asıl önemli konuyu son söz olarak belirtmeliyim: ekonomi ile politika Türkiye için o kadar iç içe geçmiş ki, her iki alanda da başarılı olması gerekiyor. Bir alanda başarılı olup, diğer alanda zayıf kalması gibi bir şans yok.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Eksen kayması (yurtdışı işgücü göstergeleri) -2

Erdem Özgür 10.07.2010

İşgücü hareketliliği

Uluslararası ilişkilerde (varsa) eksen kayması göstergelerinden birisi de yurtdışı işgücü hareketliliğidir.

Yurtdışı işgücü hareketliliği, sadece iş bulma, çalışma ve gelir elde etme gibi ekonomik amacı aşan yapıya sahiptir. İşgücü geçişleri için, ülkeler arasında resmî ilişkilerin belirli düzeyde ve iyi ilişkiler temelinde gelişmesi gerekmektedir. İşçi gönderen ve alan ülkeler arasında soğuk ve kötü ilişkilerin olduğu siyasi dönemlerde,

çalışma izinlerinde ve istihdamlarında sorunlar yaşanmaktadır. Bu nedenle ülkelerarası yaptırımlarda ilk akla gelen yaptırım aracı işgücü göçünün engellenmesidir.

Türkiye’den 1960’larda Batı Avrupa ülkelerine başlayan işgücü göçleri, 1970 sonrası küresel ekonomik kriz nedeniyle yönünü petrol üreticisi Kuzey Afrika, Ortadoğu ve Körfez ülkelerine çevirmiş, Sovyetler Birliği’nin dağılmasının ardından ise Rusya Federasyonu ve Bağımsız Devletler Topluluğu’na doğru ilerlemiştir. Bu ülkelerin işgücü açıklarını Türkiye’den temin etmeleri “ihtiyaç” gereklerine göre işlere başlanmış, sürdürülmesi ise ülkeler arasındaki ilişkilere göre gerçekleşmektedir.

1980 sonrası Irak, Suudi Arabistan ve Libya’ya gönderilen işçi sayısı, 1990 sonrasında hızını kesmekte, 2000 yılına kadar asgari düzeye düşmektedir. 2000 sonrası yurtdışına gönderilen işçi sayısında artma yaşanmakla birlikte 1980’lerin çok gerisinde kalınmaktadır.

Yurtdışındaki işgücümüz

Dışişleri Bakanlığı bilgilerine göre, yaklaşık dört milyonu AB ülkelerinde, 300 bini Kuzey Amerika’da, 200 bini Ortadoğu’da, 150 bini de Avustralya’da olmak üzere, beş milyon civarında vatandaşımız yabancı ülkelerde yaşamaktadır. Avrupa’daki işletmecilerimizin sayısı 140 bin (Almanya’da 70 bin) civarındadır. Bu işletmeler, yaklaşık 640 bin (Almanya’da 330 bin) kişiye istihdam sağlamaktadır. Bu işletmelerin yıllık toplam cirosu 50 milyar avroyu aşmıştır. (Almanya’da 32,7 milyar avro) Son istatistiklere göre, Batı Avrupa’daki Türklerin tüketim harcamaları 22,7 milyar avrodur.

Türkiye İş Kurumu’na göre geçici sürelerle çalışmak üzere yurtdışına giden işçi sayısında artış yaşanmaktadır. 2010 yılı ocak-mayıs döneminde 21.868 kişiye yurtdışında çalışma olanağı bulmuştur. İşçilerin gittiği ülkeler arasında Libya birinci sırada yer almakta, bu ülkede 2009 yılında 2.066 olan işçi sayısı 2010 yılında 8.245’e çıkmıştır. İkinci sırada Rusya var, 2009 yılındaki 1.543 sayısı 2010 yılında 3.756’ya ulaşıyor. Irak’ta çalışan işçilerimizin sayısı 2009 yılında 797’den 2010 yılında 1.870’e yükseliyor. Irak’ı ise Türkmenistan izliyor, bu ülkede 2009 yılında 908 olan işçi sayımız 2010 yılında 1.856’ya çıkmış görünüyor.

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleri

İkili sosyal güvenlik sözleşmeleriyle çalışanların sigorta hakları teminat altına alınmaktadır. Böylece iki ülke arasında işgücü mobilitesini kolaylaştıran, destekleyen bir mekanizma oluşturulmaktadır. Sözleşmelere bağlı olarak yaz tatillerini Türkiye’de geçiren gurbetçiler sağlık yardımlarından yararlanmakta, emekli olma hakkı elde etmekte.

Almanya, Fransa, Hollanda, Belçika, Danimarka, Avusturya, İsviçre, İsveç, İngiltere, Libya, KKTC, Azerbaycan, Arnavutluk, Bosna-Hersek, Çek Cumhuriyeti, Lüksemburg, Makedonya, Norveç, Romanya, Kanada, Gürcistan, Québec’ten oluşan 22 ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri uygulanıyor. Son dönemde işgücü arzında bulunduğumuz Rusya, Irak ve Türkmenistan gibi ülkelerde çalışan işçilerin sosyal güvenlik hakları isteğe bağlı sigorta ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak isteğe bağlı sigorta hizmetlerinin bağımsız çalışma kabul edilmesi beraberinde işçiler aleyhine sonuç doğurmaktadır. Diğer taraftan isteğe bağlı sigortanın zorunluluk ilişkisine dayanmaması nedeniyle işçilerimiz sosyal güvence dışında da kalabilmekte.

İşgücü anlaşmaları

Türkiye iç piyasa işgücü fazlasını ihtiyacı olan ülkelerde işe yerleştirme amacıyla 12 ülke ile işgücü anlaşması imzalamıştır. İşgücü anlaşmaları, Federal Almanya, Avustralya Belçika , Fransa, Hollanda, İsveç, KKTC, Katar, Libya, Ürdün ile yapılmıştır. Anlaşmalara baktığımızda, büyük bölümünün Batılı devletler tarafından uygulandığı görülmektedir.

Vergi anlaşmaları

Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşmalarında 71 ülke ile imza atılmış, bunların içinde hemen hemen bütün ticaret yapılan devletler var. Avusturya (Revize), Norveç, Güney Kore, Ürdün, S.Arabistan (Hava Taşıma), Tunus, Romanya, Hollanda, Pakistan, İngiltere, Finlandiya, KKTC, Fransa, Almanya, İsveç, Belçika, Danimarka, İtalya, Japonya, BAE, Macaristan, Kazakistan, Makedonya, Arnavutluk, Cezayir, Moğolistan, Hindistan, Malezya, Mısır, ÇHC, Polonya, Türkmenistan, Azerbaycan, Bulgaristan, Özbekistan, ABD, Belarus, Ukrayna, İsrail, Slovakya, Kuveyt, Rusya, Endonezya, Litvanya, Hırvatistan, Moldova, Singapur, Kırgızistan, Tacikistan, Sudan, Çek Cum., İspanya, Bangladeş, Letonya, Slovenya, Yunanistan, Suriye, Tayland, Lüksemburg, Estonya, İran, Fas, Lübnan, Güney Afrika Cum., Portekiz, Sırbistan-Karadağ, Etiyopya, Bahreyn, Katar, Bosna-Hersek, S.Arabistan.

Vizesiz gidilen ülkeler

Vizesiz gidilebilen ülke sayısı 61'e ulaştı. "Antigua-Barbuda, Arjantin, Arnavutluk, Bahamalar, Barbados, Belize, Bolivya, Bosna-Hersek, Brezilya, Ekvador, El Salvador, Fas, Fiji, Filipinler, Guatemala, Güney Afrika Cum., Gürcistan, Haiti, Hırvatistan, Honduras, Hong Kong, İran, Jamaika, Japonya, Karadağ, Kazakistan, Kırgızistan, KKTC, Kolombiya, Kore Cum. (Güney Kore), Kosova, Katar, Kosta Rika, Libya, Lübnan, Makau Özel İdare Bölgesi, Makedonya, Maldivler, Malezya, Mauritius, Nikaragua, Pakistan, Palau Cum., Paraguay, Rusya, St. Vincent-Grenadines, Singapur, Solomon Adaları, Sri Lanka, Suriye, Svaziland, Şili, Tayland, Trinidad-Tobago, Tunus, Tuvalu, Tacikistan, Tanzanya, Uruguay, Ürdün, Venezuela."

Tüm bu bilgiler ışığında Türkiye eksen arayışında bir ülke görünümünü vermemektedir. Kendi ticaret ve ekonomik kapasitesini uluslararası ilişkilerde optimize etmeye çalışmaktadır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

2009 yılı il düzeyinde temel işgücü göstergeleri ve büyükşehirler

Erdem Özgür 12.07.2010

2009 yılı il düzeyinde temel işgücü göstergeleri açıklandı. Çalışmada orijinal verilerin yanı sıra, idari kayıtlara dayalı dışsal değişkenler (il nüfusu ve diğer demografik göstergeler, Sosyal Güvenlik Kurumu verileri, İŞKUR kayıtlı işsiz sayısı vb.) birarada kullanılmış. Göstergelerde il düzeyindeki işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları verilmektedir. İl düzeyli temel işgücü göstergeleri, ilk defa 2008 yılı için yayınlanmıştı.

İl düzeyindeki işgücü göstergelerinden anlamlı sonuçlar çıkarılabilmesi için, bu çalışmanın çok ilerisinde bilgilere ihtiyacımız var. Genel kanı, Türkiye'nin doğu ve batısı arasında ekonomik ve işgücü verileri arasında uçurumun bulunduğu yönündedir. Oysa çıkan sonuçlarda, Türkiye'nin kuzey ve güneyi arasında uçurum olduğu anlaşılmaktadır.

1984 yılından buyana, nüfus artışı ve göçün kentlerde yol açtığı belediyeler arasındaki görev, yetki ve hizmet sorunlarını gidermek ve etkin bir yönetimi yapılandırmak amacıyla büyükşehir belediyeleri kurulmaktadır. Sayıları 16'ya ulaşan büyükşehirlerin önemli kentleşme hizmetleri sunduğu bilinen bir gerçektir. Ancak büyükşehirlerin, Türkiye'nin kronik işgücü-istihdam-işsizlik sorunu karşısında başarılı olup olmadığı değerlendirilmesi gereklidir. Kısaca istihdam sorunu önümüzdeki dönemde belediye yönetimlerinin gözönünde bulundurmaları gereken konuların başındadır.

İşgücüne katılma oranı

İstihdam edilenler ile işsizlerin toplam nüfusa oranını gösterir işgücüne katılma oranı, işgücü göstergeleri için önemli sonuçlar vermektedir. Türkiye genelinde 2009, yıllık işgücüne katılma oranı yüzde 47,9 olarak tahmin edilmektedir. Düşük seviyede gerçekleşen bu oran, ekonomik gelişme bakımından olumsuz etki oluşturmakta, sosyal sorunların kaynağı konusunda bize bilgi sunmaktadır.

İşgücüne katılma oranının en yüksek olduğu iller sırasıyla, Rize (yüzde 65,8), Artvin (yüzde 64) ve Gümüşhane (yüzde 62,4) olarak belirlenmiştir.

İşgücüne katılımın en yüksek olduğu illerin Türkiye'nin kuzeyinde, en düşük illerin ise güneyinde yer aldığı görülmektedir. İşgücüne katılım oranı yüksek olan iller, nüfusları düşük ve ekonomileri tarıma dayanmaktadır. Bu illerde azalan hayvancılığın işgücü üzerindeki negatif etkisini, Orta Asya-Rusya-Gürcistan transit ticaretin pozitif etkisiyle ortadan kaldırmaktadır.

İşgücüne katılım oranının en düşük olduğu iller ise sırasıyla Mardin (yüzde 32,3), Şırnak (yüzde 30,7) ve Siirt (yüzde 30,4)'tir. En düşük illerde ise ekonomik değeri azalan (biten) tarım ve hayvancılığı ikame edecek ekonomik faaliyet alanı oluşturulamamıştır.

Büyükşehirler arasında işgücüne katılma oranı bakımından ilk üç sırada Antalya (yüzde 56,4), Samsun (yüzde 55,6), Mersin (yüzde 54,4) yer alırken; son üç sırada ise Gaziantep (yüzde 42,8), Kayseri (yüzde 40,8), Diyarbakır (yüzde 32,7) yer almaktadır.

Türkiye işgücüne katılma oranı ortalaması olan yüzde 47,9'un altında kalan sekiz büyükşehir (Kocaeli, İstanbul, İzmir, Ankara, Eskişehir, Gaziantep, Kayseri, Diyarbakır) var.

Uzun yıllar göç alan ve halen göç almaya devam eden büyükşehirlerin, işgücüne katılma oranlarının düşüklüğü büyük ölçüde kadınlardan kaynaklanmaktadır. Kırsal bölgelerde tarım işgücüne katılan kadınlar, kentlerde işgücü dışına itilmektedir.

İstihdam oranı

2009 yılında Türkiye genelinde istihdam oranı yüzde 41,2'dir. İstihdam oranının en yüksek olduğu iller, Rize (yüzde 62,8), Artvin (yüzde 60,4) ve Gümüşhane (yüzde 59,6) olarak hesaplanmıştır. İstihdam oranının en düşük olduğu iller ise sırasıyla, Diyarbakır (yüzde 26), Siirt (yüzde 25,9) ve Şırnak (yüzde 25,5)'tir.

Büyükşehirler arasında istihdam oranı Türkiye ortalamasının altında, Kocaeli, İzmir, İstanbul, Ankara, Eskişehir, Adana, Gaziantep, Kayseri, Diyarbakır'dan oluşan dokuz il bulunmaktadır. Sayılan büyükşehirlerin istihdam oranlarının Türkiye ortalamasının altında kalmasının nedeni artan nüfusun ve göçle gelen işgücüne aynı oranda iş yaratılamamasıdır.

Türkiye ortalaması üzerinde kalan büyükşehirler, Samsun, Antalya, Erzurum, Sakarya, Konya, Mersin, Bursa olarak sıralanmaktadır. Bu illerin ortalamasının üzerinde kalması nedenini tarım işgücü yoğunluğunda aranmalıdır.

İşsizlik oranı

2009 yılı Türkiye geneli işsizlik oranı yüzde 14 olarak kabul edilmektedir. İşsizlik oranının en yüksek olduğu iller sırasıyla, Adana (yüzde 26,5), Diyarbakır (yüzde 20,6) ve Hakkâri (yüzde 19,7) olarak tahmin edilmiştir. İşsizlik oranının en düşük olduğu iller ise sırasıyla, Bayburt (yüzde 4,5), Gümüşhane (yüzde 4,4) ve Ardahan (yüzde 4,2) olarak tahmin edilmiştir.

Büyükşehirler arasında işsizlik oranı en düşük il Samsun (yüzde 7,3), bu ili takip eden Erzurum, Konya, Sakarya, Antalya, Ankara Türkiye ortalaması altında işsizlik oranına sahip. İşsizlik oranı en kötü il yüzde 26,5 ile Adana. Aşağıdan yukarıya sırasıyla Diyarbakır, Mersin, Gaziantep, Kocaeli, İstanbul, İzmir, Eskişehir, Bursa, Kayseri Türkiye işsizlik ortalaması üstünde yer almaktadır.

Asıl üzerinde düşünmemiz gereken husus, her üç işgücü verileri bakımından Kocaeli, İzmir, İstanbul, Eskişehir, Gaziantep, Kayseri, Diyarbakır'ın Türkiye ortalaması altında kalmasıdır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Turizm sektörü, ekonomisi ve çalışanların durumu

Erdem Özgür 17.07.2010

Türkiye, dünyada ender ülkeler arasında; kış, yayla, mağara, inanç ve dağcılık gibi 17 alanda turizm yapmaya elverişli olanak sunmaktadır. Ülkemiz coğrafi özelliği gereği, dünyanın endemik birkaç bölgesi arasında gösterilmekte. Kutsal dinlere ait ibadet merkezleri, Türkiye'yi cazibe merkezi haline getiren diğer bir turizm özelliği arasındadır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı turizm hizmetlerini daha iyi sunabilmek için Türkiye'yi 40'ın üzerinde destinasyon bölgesine ayırmıştır. En fazla turist çeken merkezler İstanbul, Antalya, Kapadokya ve Ege destinasyonlarıdır. Nevşehir, Niğde, Aksaray, Kayseri, Kırşehir, Ürgüp, Avanos ve Göreme'yi içine alan Kapadokya; Peribacaları, kayalara oyulmuş kilise ve evlerle Roma'dan Osmanlı İmparatorluğu'na kadar büyük medeniyetlerin canlı şahitliğini yapmaktadır.

Turizm ekonomisi

Kültür ve Turizm Bakanlığı istatistiklerine göre Türkiye'de 3.615 turizm işletme belgeli tesis bulunmaktadır. Bunların büyük çoğunluğu otel statüsünde çalışmaktadır. Diğer taraftan belediye belgeli sayıları yedi bini aşan turizm tesisini de unutmamak gerekiyor. Tesis bakımından en zengin il 803 tesisle İstanbul, arkasından 701 tesisle Antalya ve sonrasında 390 tesisle Muğla gelmektedir.

2010 yılı ocak-mayıs döneminde ülkemizi ziyaret eden yabancı sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 10,14 artış gösterdi. 2010 yılı ocak-mayıs döneminde ülkemizi ziyaret eden yabancı sayısı geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 10,14 artarak 8.070.558'e ulaşmıştır. Bu dönemde, yabancı ziyaretçilerin en çok giriş yaptıkları sınır kapıları İstanbul yüzde 29,77 (2. 402. 479), Antalya yüzde 27,78 (2.242.166), Edirne yüzde 9,84 (794.272)'tür.

Mayıs 2010'da ülkemize en çok ziyaretçi gönderenler, Almanya yüzde 15,24 (479.574) ile birinci, Rusya Federasyonu yüzde 14,42 (453.763) ile ikinci, İngiltere yüzde 11,86 (373.355) ile üçüncü sıradadır. İngiltere'yi Hollanda, İran, Bulgaristan, Fransa, Gürcistan, Ukrayna ve Amerika Birleşik Devletleri izlemektedir

Turizm gelirinde Türkiye, 2008 yılında 21.950, 2009 yılında 21.249 milyar dolar gelir elde etti. 2010 yılı ilk üç ayı geliri ise 2.413 milyar dolar gerçekleşti. Turizm geliri toplam ihracat içinde 2009 yılında yüzde 20'lik dilime kadar ulaştı. Turizmin beslediği alt ekonomik alanları da hesaba kattığımızda yüzdelik dilim artacaktır.

Turizm aynı zamanda ülke için önemli stratejik bir istihdam alanıdır. Görünenin yanında görünmeyene iş olanağı tanıyan sektörel bir alandır. Geçenlerde Antalya seyahatimde, bizleri havaalanından alan şoförden, yaz döneminde okul servislerinden bölgeye gelenlerin sayısını duyunca turizmin bu yönünü yeniden anladım. Böylece tatil döneminde âtıl kalan araçlar bir taraftan ekonomik katma değerlerini sürdürmekte, diğer taraftan ise işsizliği önlemektedir.

Ekonomik anlamda turizmin başarısı, sektörde çalışanların sorunlarının çözümüne bağlıdır. Tatil yapmaya gelen yabancı ve yerli turistlerin beklediği hizmet kalitesinin artması ve memnuniyetleri iş ve sosyal güvenlik haklarının sağlanmasıyla mümkündür.

Sektör çalışanları

Türkiye'de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/a kapsamında (SSK) 9.361.665 sigortalının, 109.491 kişisi konaklama faaliyet kolunda çalışmaktadır. Bu sayı, turizmin diğer alanlarında çalışanları da eklediğimizde daha da artmaktadır. Konaklama tesislerinde sigortalıların yarısından fazlası 100 ve üzerinde çalışan işyerinden oluşmaktadır. Elbette ki resmî kayıtlarda geçen bu sayı sektörde çalışanların gerçek büyüklüğünü yansıtmamaktadır.

Kayıtdışılık

Sektörün işgücü bakımından çözmesi gereken ikinci sorun kayıtdışı çalışmadır. Kayıtdışılık sigorta primi ve vergi kayıpları bakımından kamu bütçesini olumsuz etkilemektedir. Kayıtdışılık, niteliksiz ve eğitimsiz çalışanlar arasında sıklıkla rastlandığından hizmet kalitesini de düşürmektedir.

Turizm sektöründe kayıtdışı çalışanlara farklı şekillerde rastlanmaktadır. En ağır kayıtdışılık, çalışanların sosyal sigorta ve maliye birimlerine herhangi bir bildirimin yapılmaması şeklinde görülenlerdir. Özellikle ilk defa işgücü piyasasına giren, genç çalışanlar işsizlik nedeniyle sigortasız çalışmaya razı olmaktadır. Sigortalı gösterilenlerden gerçek ücret ve gün sayısına göre daha az bildirimde bulunma kayıtdışılığın ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Aşçıbaşı, genel müdür, departman sorumluluğunu taşıyanların bildirimleri asgari ücret

seviyelerinde yapılabilmektedir. Diğer bir kayıtdışılık, stajyerlere eğitim amacını aşan çalışma yüklenmesidir. Böylece otel bünyesinde açık işler stajyer tarafından doldurulmakta, çalışması gerekli istihdam engellenmektedir.

Alt işveren

Bazı otellerde İş Kanunu hükümlerine aykırı şekilde, asıl iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında bölünerek, alt işverene verilebilmektedir. İşverenin İş Kanunu'ndan doğan yükümlülüklerden kurtulmak için tercih edilen böyle bir yöntem, tesbit edilmesi halinde ağır sonuçlar doğurmaktadır. Asıl işverene göre ekonomik anlamda daha zayıf olan alt işverenin bu durumu gözönünde tutularak yükümlülüklerinde müşterek sorumlulukları öngörülmektedir.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

Turizm işletmelerinin kimi zaman devredilmesi işçileri mağdur edebilmektedir. Devralan işverenlerin önceki işçileri almadaki isteksizlikleri, ihbar, kıdem tazminatlarının alınmasında işçilerin zorluk yaşamasına neden olabilmektedir. İş Kanunu işçilerin hakkını bu durumlarda korumaktadır. İş Kanunu'na göre; "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir, işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır."

İşçilerin haftalık sürelerini aşan 12 saate varan sürekli çalışmalar, iş kazalarına yol açan en önemli nedenler arasındadır. Yılın belirli aylarında otellerde çalışan sayısının artması, sezonun kapanması veya konaklayan sayısına paralel işçi sayısı azalması nedeniyle işsiz bir kesim oluşmaktadır. Kronikleşen sektörel işsizlik sorununu, ancak turizm faaliyetlerinin yılın bütün aylarına yayılmasıyla çözmek mümkündür. Sektörde sendikalaşmanın zayıflığını da çözümü zorlaştıran başka bir etken olarak ifade etmeliyiz. İşverenler açısından ise, giderek sertifikalı ve eğitilmiş çalışanların sayıları artsa bile, yaşanan işgücü devri nedeniyle nitelikli işgücü bulma zorluğu devam etmektedir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Evde sağlık bakım hizmetleri

Erdem Özgür 19.07.2010

Ülkemizde, kaç kişinin evde bakım hizmetine ihtiyaç duyduğunu gösteren, elimizde bir veri bulunmuyor. En son yapılan araştırmalarda, nüfusun yüzde 12-13 arasındaki bölümünün özürlü olduğu anlaşıyor. Bunlardan yaklaşık yüzde 9-10'unun süreğen hastalığı, yüzde 3-4'ünün ise zihinsel, bedensel ve ruhsal özürleri var. Evde başkalarının bakımına muhtaç kişiler, normal bakımla birlikte kimi zaman sağlık tedavisine ihtiyaç duyabilirler.

İnsanlar doğuştan gelen hastalık ve özürlülükleri sebebiyle evde bakım hizmetine gereksinim duyabilecekleri gibi, yaşamın belirli bir yaşında geçirdikleri bir rahatsızlık sonucunda veya yaşlılıklarında bu hizmete ihtiyaç duyabilmekteler.

Nüfusun önemli bir kısmını oluşturan özürllülerin çoğunluğu evlerinde ailelerinin bakımıyla yaşamlarını sürdürmekte, çok az kısmının özel ve kamu kuruluşlarında bakımları sağlanmaktadır. Özürlü bireye sahip olan aileler bakımın zor koşulları dışında sosyal yaşamdan kopmaya yol açan büyük sorunlarla karşı karşıyadır.

Geleneksel olarak, evde bakım hizmetleri aileler tarafından sağlanmıştır. Kentleşme ve ekonomik gelişmeler sebebiyle evde bakımın ağırlaşan koşulları aileye devletin desteğini zorunlu hale getirmiştir. Böylece profesyonel bakıcı hizmetleri gelişmiştir. Sağlık hizmetlerinin evde verilmesiyle daha düşük maliyetlere katlanılmakta ve sağlık kurumlarında hasta yoğunluğu azalmaktadır.

Türkiye'de özel kuruluşların yanında kamu adına Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) tarafından evde bakım hizmetleri sunulmaktadır. Evde bakım sağlık hizmetlerine sosyal güvenlik genel sağlık geri ödeme kapsamında yer verilmemesi, özel sigortaların bu konuda isteksizlikleri bu alanda yaşanan sorunların kaynağı olarak görülmektedir. Çünkü finansman gücünü çeken merkezler büyük kentlerde ve ruhsatsız çalışma gibi bir yöntem benimsemekteler.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

SHÇEK, sosyal ve ekonomik sebeplerle muhtaç durumda olan korunmaya ve bakıma muhtaç özürllülerin bakımlarını öncelikle aile ortamında yürütme anlayışıyla hareket ederken ailesi yanında bakımı sağlanamayanlara ise merkezlerinde hizmet vermektedir. SHÇEK yaklaşık 239 bin özürllünün bakımını üstlenmiştir. Bunlardan 2.862 kişi özel bakım merkezlerinde, kalanlar aileleri yanında hizmet almaktalar. Özürllü evde bakım hizmetlerinden, bu yılsonuna kadar 300 bine yaklaşan vatandaşın yararlanacağı öngörülmektedir.

SHÇEK uygulamalarında, günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede düşkün olduğu, özürllülük sınıflandırmasına göre ağır özürllü olduğu belgelendirilenler bakıma muhtaç özürllü kabul edilmektedir.

SHÇEK, yoksulluk nedeniyle bakım zorluğu çeken ailelere parasal destek sağlamaktadır. Aile içi kişi başı geliri net asgari ücret tutarının 2/3'ünden daha az olan bakıma muhtaç özürllünün ailesine bir aylık net asgari ücret, özel bakım merkezince hizmet veriliyor ise merkeze iki aylık net asgari ücret ödenmektedir. Hâlihazırda 57 ilde izin verilen özel bakım merkezlerinden yaklaşık 1.500-2.000 özürllü yararlanmaktadır.

Evde sağlık hizmetleri

Sağlık Bakanı Sayın Prof. Dr. Recep Akdağ, Denizli'yi ziyareti sırasında 2011'in başına kadar "evde bakım hizmetleri" ile ilgili pilot çalışmalardan sonuç alacaklarını, 140-150 bin hastaya evde bakım hizmeti sunacaklarını açıkladı.

Evde sunulan sağlık hizmetiyle muayene, tetkik, tahlil, tedavi, tıbbi bakım ve rehabilitasyonların hastanın evinde ve aile ortamında sağlanmasıyla, bu kişilere ve aile bireylerine sosyal ve psikolojik desteğin bir bütün olarak birlikte verilmesi amaçlanmaktadır.

Evde sağlık bakım hizmetleri özel ve resmî sağlık kurum ve kuruluşlarınca sağlanılmaktadır. Hastane, tıp merkezi, dal merkezi, poliklinik gibi özel sağlık kuruluşları bünyesinde bulunan evde bakım merkezleri kurulmaktadır. Kamuda ise görevli kurum ve kuruluşlar ile kamu hastanelerinden evde bakım birimi oluşturulanlar bu hizmeti vermektedirler.

Evde bakım sağlık hizmetlerinden, hastanın talebi ve hizmetin gereklerine göre gece-gündüz, hafta sonu ve tatil günleri dâhil, gerektiğinde 24 saat yararlanılmaktadır. Sağlık personeline sağlık hizmeti verilecek hastaya evde bakım planı ve tedavi planı hazırlanmaktadır. Bu kapsamda laboratuvar hizmetleri, sağlık kurumu bünyesindeki merkezî laboratuvar veya hizmet alımı yoluyla temin edilen laboratuvarlar vasıtasıyla verilmektedir. Gerekli tıbbi cihazlar sağlanmaktadır. Evde bakım hizmeti sunulan kişilerin acil durumlarında ambulans ile en uygun bir sağlık kuruluşuna naklini yapmak/yaptırmak bu birimlerin görevidir.

Evde sağlık hizmetleri ekibinde yer alan fizyoterapist, diyetisyen, psikolog ve sosyal çalışmacı, evde sağlık bakım hizmeti verilen kişi ve aile bireylerine müdavi tabip ve sorumlu tabibin belirlediği tedavi planı doğrultusunda, mesleklerinin gerektirdiği beslenme, rehabilitasyon hizmetleri ile sosyal ve psikolojik destek hizmetleri verirler.

İl düzeyinde evde bakım sağlık hizmetlerinin organizasyon ve koordinasyonunu sağlamak amacıyla "evde sağlık hizmetleri iletişim ve koordinasyon merkezleri" oluşturulmuştur. Merkez, kendisine telefon veya doğrudan yapılan başvuruları, evde sağlık hizmet birimleri, toplum sağlığı merkezi, aile sağlığı merkezi ve aile hekimliklerine yönlendirmektedir.

Evde sağlık hizmetleri, Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri ile genel veya dal hastaneleri bünyesinde kurulan evde sağlık hizmeti birimleri, toplum sağlığı merkezi, aile sağlığı merkezi ve aile hekimleriyle sunulmaktadır.

Yataklı sağlık kurumu bulunmayan veya bünyesinde evde sağlık birimi kurulmamış sağlık kurumu bulunan yerleşim yerleri ile yataklı sağlık kurumunun bağlı bulunduğu belediyenin mücavir alanı dışında kalan yerleşim yerlerinde, evde sağlık hizmeti vermek üzere sağlık müdürlükleri tarafından oluşturulan gezici MOBİL birimler oluşturulmaktadır.

Evde sağlık hizmetleri biriminin görevi hastalığın teşhisini koymak olmayıp daha önce ilgili dal uzman tabiplerince konulmuş olan tanı ve planlanan tedavi çerçevesinde ve kişinin bulunduğu ev ortamında;

- Muayene, tetkik, tahlil, tedavi, tıbbi bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi,
- İlacın reçete edilmesindeki özel düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla uzun süreli kullanımı sağlık raporu ile belgelendirilen ilaçların reçete edilmesi,
- Tıbbi cihaz ve malzeme kullanımına ilişkin raporların çıkarılmasına yardımcı olunması,
- Hastanın ve ailesinin evde bakım sürecinde üstlenebilecekleri görevler ve hastalık ve bakım süreçleri ile ilgili bilgilendirilmesi ve hastalığı ile alakalı evde kullanımı gerektiren tıbbi cihaz ve ekipmanların doğru ve uygun

koşullarda kullanılması konusunda eğitim ve danışmanlık...

gibi hizmetlerin verilmesini kapsamaktadır.

Sayın Bakan'ın açıklamalarına göre; Evde bakım kararı alınmış ve onaylanmış bir kişi, aile hekimi tarafından takip edilecek. Bütün ihtiyaçları evde görülecek. Hemşireyle ilgili kısmını hemşire, aile hekimiyle ilgili kısmını aile hekimi, uzmanla ilgili kısmını uzman görecek. Rapor için vatandaşlar hastanelere taşınmayacak. Bu kişileri hastaneye götürme ihtiyacı sadece MR çekimi, tomografi çekimi gibi o aletlerin, eve gelemediği durumlara mahsus kalacak. Onun dışında ne varsa evde yapılacak, ilaçları eve getirilecek.

Yeni uygulamaya konulması öngörülen sistemle, Sosyal Güvelik Kurumu'nca sağlanan sağlık hizmetlerine, sigortalıların Kurum'a gitmeden doğrudan evde bakım sağlık birimlerince ulaşabilme kolaylığı öngörülmektedir. Belki bakarsınız bu hizmet, genel sağlık sigortası kapsamına alınır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İstihdam ve meslekî eğitim ilişkisi planı

Erdem Özgür 24.07.2010

Türkiye'de bir tarafta işsizler, diğer tarafta ise işçi arayanlar var. İşsizlerin eğitilmiş gençlerden oluşması, istihdam-meslek eğitim zayıflığını göstermektedir. Hâl böyleyken, kamu kurumları kendi görev alanlarında konu üzerinde birtakım çözümler ürettirler. Koordinasyondan uzak bu gayretler, ne yazık ki istenen ölçülerde başarı sağlamadı.

Uygulanan mesleki ve teknik eğitimlerde okullar ve üniversiteler hızla değişen işgücü taleplerine uygun öğrenci yetiştirmede yeterli olamamaktadırlar.

Sorunun daha vahim bir tarafı, iş sahibi olanların önemli bölümünün kendi meslekleri dışındaki alanlarda çalışmasıdır. Yıllarca verilen eğitimler boşa gitmekte, harcanan paralar sokağa atılmaktadır.

İstihdamın bu temel sorununa hükümet el attı. Bakanlar Kurulu, "İstihdam ve Meslekî Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı"nı kabul ederek 15.07.2010 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı.

Eylem Planı'nın amacı; "mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununu giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesidir."

Eylem Planı'yla aralarında Ulusal Yeterlilik Çerçevesi'nin oluşturulması, ulusal meslek standartlarına göre eğitim programlarının güncellenmesi ve uyumlu hale getirilmesi, mesleki eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının akreditasyonu, Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde İşbirliği ve Mutabakat Belgesi kapsamında işbirliği ortamının geliştirilmesi başlığının bulunduğu dokuz konuda çalışmalar yürütülecektir.

Eylem Planı'nda en somut teşvik tedbirleri sosyal sigorta payları devlet katkısı olarak sayılmaktadır;

- Meslek yüksekokulu öğrencilerinin, işletmelerde beceri eğitimi alanlar veya işletme sağlanamaması halinde, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının atölye ve laboratuvarlarında staj ve uygulamalı mesleki eğitimi gören öğrencilere iş kazası, meslek hastalığı ile hastalık sigortasına tâbi tutularak primleri kamu kaynaklarından karşılanması,

- Meslek yüksekokulları ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarının mezunları ve meslek edindirme kursunu bitirenlerin eğitim aldıkları alanda istihdam edilmeleri kaydıyla sigortalılık başlangıcından itibaren bir yıllık sosyal güvenlik primlerinin işveren payı kamu kaynaklarından karşılanması,
- Mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin belgeledikleri alanda istihdam edilmeleri kaydıyla sigortalılık başlangıcından itibaren 18 ay süreyle sosyal güvenlik primlerinin işveren payının kamu kaynaklarından karşılanması...

için gerekli çalışmaların en kısa sürede tamamlanarak uygulamaya konulması öngörülmektedir. Son derece yararlı olacak bu teşviklerin, eğitimi istihdam önündeki önemli bir engeli ortadan kaldırması öngörülmektedir.

Eylem Planı'nın en büyük eksikliği, eğitimden istihdama geçişte sigorta primi teşviki dışında sorunu ortadan kaldıracak mekanizmaların oluşturulamamasıdır. İşyerinde eğitimin dünyada en iyisi sayılan Alman modeli Türkiye için örnek alınabilecek bir sisteme sahiptir.

Eylem Planı'nın başarılı olabilmesi Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun kapasitesinin artırılmasına bağlıdır. Her ne kadar planın izleme ve değerlendirilmesi için oluşturulan İzleme ve Değerlendirme Kurulu'na Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlık etse bile işlerin asıl yürütüleceği yerin Mesleki Yeterlilik Kurumu olacağı anlaşılmaktadır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Mali kuralda sosyal güvenlik ve işsizlik

Erdem Özgür 26.07.2010

Mali Kural Kanun Tasarı Meclis'in gündeminde. Dünyada mali kuralı uygulamayan 90'ın üzerinde devlet var, gelişmiş G-20 ülkelerinin tamamının mali kuralı sistemlerine aldığı görülmektedir. Mali kuralla kamu maliyesi, Maastricht kriterlerinde öngörülen bütçe açığı ve borç stoku için getirilen üst sınırlar ile hesapların kaydında Avrupa Hesaplar Sistemi ile uyumlu hale getirilmektedir.

Aslında mali kural gizli biçimde, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetimi'nin Düzenlenmesi Hakkında Kanun, faiz dışı fazla hedefiyle uygulanmaktaydı. Bu tasarı kanunlaşmasıyla kamu mali yönetiminde sürdürülen reformları tamamlayıcı bir etki yaratacaktır. Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve Hazine Müsteşarlığı sorumluluğunda yürütülecek mali kural, bir anlamda üç kuruma kamu maliyesi ile ekonomik denge arasındaki ilişkide son karar verici fonksiyon yüklemektedir.

Mali kural kapsamına işsizlik sigortası fonu dâhil sosyal güvenlik kurumları alınmaktadır.

Sosyal güvenlik açıklarının finansmanı kamu borçlarını arttırıcı etkiye sahip olması sebebiyle bütçeyi baskılamaktadır. Sosyal güvenlik bütçe transferler artışında temel açıklarla birlikte, 2007 yılında ve sonrasında ek ödeme, 2008 ve sonrasında devlet katkısının da transferlere dâhil edilmesi etkili olmuştur.

Sosyal Güvenlik Kurumu koordinatörlüğünde, Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve Hazine Müsteşarlığı temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından emeklilik ve genel sağlık sigortalarının uzun dönemli aktüeryal dengesine ilişkin hesaplamaları içeren bir raporun hazırlanarak kamuoyuna duyurulması öngörülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu'nda temsil edilen bu kurumların ayrıca

komisyona iştirak etmeleri Sosyal Güvenlik Kurumu özerklik ve güvenilirliğine bakış açısını göstermesi bakımından manidardır.

Raporlamaya emeklilik ve genel sağlık sigortasının alınması, sosyal güvenlik bütçe transferlerinin kontrol edilmesi amacını taşımaktadır. Sosyal güvenlik emeklilik giderlerinin mali yapısı yasal düzenlemelerle açıkça belirlenmektedir. Gerçekte emeklilik aylıklarının düşürülmesi söz konusu edilemez. Ancak, emekliler enflasyon ve milli gelir refah artışlarından payına düşeni alamamaktadır. Rapor sonuçları, hükümetlere emeklilik aylıklarına yapılacak ek nitelikli artışlarda yardımcı olacaktır. Raporlamada sosyal güvenlik gelir tarafının bulunmaması temel bir eksikliktir. Zira bütçe transferlerine konu olan açıklar, sosyal güvenliğin toplam gelir ve giderleri arasındaki farkla doğrudan ilişkilidir.

Genel sağlık sigortası giderleri 2009 yılına kadar hızla artan niteliğe sahiptir. 2009 yılında alınan önlemler, 2010 yılında uygulamaya konulan kesintiler nedeniyle artış hızı yavaşlamakla beraber, sağlık harcamaları artışı sürmektedir/sürecektir. Harcamaları kontrol altında tutmak için, sosyal ve siyasal nedenlerle sağlık yardımları kapsamı genişlerken, sigortalıların sisteme yapacakları katkıların artacağı öngörülmektedir.

Mali kural uygulamalarıyla artan ekonomik büyümenin tetiklediği istihdam artışı meydana getireceği düşüncesine dayanan bir işsizlik-mali kural ilişkisi kurulmaktadır. Ekonomik pek çok alanı ilgilendiren hesaplar ve raporların Ulusal İstihdam Strateji Belgesi hazırlıklarına önemli katkı sağlayacaktır.

Mali kural uygulamalarıyla Türkiye'nin uluslararası kredi notunun yükselmesi, piyasalar üzerinde olumlu katkısı, yabancı sermaye artışı ekonomik büyümenin dinamosu, özel sektör yatırım ve tüketim harcamalarını arttırarak işsizliği azaltacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla, önümüzdeki dönemde de işsizliğe karşı doğrudan maliye politikası uygulanmayacağı anlamına gelmektedir.

Platon'un bir kuralıyla sizleri selamlıyorum: **“Başarılması gereken iş ne kadar büyük olursa olsun, bu durumda her zaman ve herkesçe kabul olunan kural şudur; pek büyük konulara geçmeden önce, ilkin küçük ve daha kolay örnekler üzerinde denemelerde bulunulmalı.”**

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Tam gün yasası nereye

Erdem Özgür 31.07.2010

Özellikle sağlık personeli tarafından merakla beklenen, Tam Gün Yasası'na ilişkin Anayasa Mahkemesi karara vardı. Hatırlanacağı üzere CHP, Yasanın bazı maddelerinin yürütmesinin durdurulması ve iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştu.

Tam gün yasası ne getirmişti

Tam Gün Yasası, doktorlar, diş doktorları ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlara, sağlık hizmet sunucularını kategorize etmekte;

- Kamu kurum ve kuruluşları,
- Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan vakıf üniversiteleri,

· Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan vakıf üniversiteleri, serbest meslek icrası,

Bakımından yalnızca birinde çalışabilmekteydi.

Diğer taraftan yukarıda belirlenen her bir alanda kalmak koşuluyla, birden fazla sağlık kurum ve kuruluşunda çalışabilecek biçimde Yasa sınırlandırmayı genişletmişti. Bu şu anlama gelmekteydi: kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan doktorların özel sağlık kurum ve kuruluşları ile vakıf üniversitelerinde çalışmaları ile serbest muayenehanelerinde hasta bakmaları yasaklanmış olmaktaydı. Gürültüde buradan kopmaktaydı.

Sağlık Bakanlığı'nın Anayasa Mahkemesi kararına açıklaması

Anayasa Mahkemesi, kamuda çalışan sağlık personele Tam Gün Yasasıyla getirilen çalışma kısıtlamasına ilişkin ibarelerin yürürlüğünün durdurulmasına ve iptaline karar vermiştir. Sağlık Bakanlığı, Anayasa Mahkemesi kararının gerekçesi yayınlanmadığı için, kararın uygulamasını bir "Duyuru" ile sağlık personeline bildirdi. Duyuruda, sağlık personeli; üniversite öğretim üyeleri ile kamuda çalışan diğer hekimler şeklinde ikiye ayrılarak tam gün uygulamasına geçilmesine ilişkin uygulama tarihleri belirlenmektedir.

Bakanlık, üniversite öğretim üyelerinin yükseköğretim kurumları dışında çalışma yasağına ilişkin cümle iptal edildiğini, ancak diğer taraftan üniversite personelinin tam gün esasıyla çalışma prensibinin korunduğu, tam gün çalışma uygulamasına üniversite öğretim üyeleri için 30.01.2011 tarihinden itibaren başlanacağını ifade etti. Bu genel çerçevede tam gün esasıyla ilgili çalışma şeklinin nasıl olacağına ilişkin uygulamayı Yükseköğretim Kurulu düzenleyecektir. Üniversite öğretim görevlileri, 2011 yılı Ocak ayı sonuna kadar, özel sağlık hizmet sunucularında çalışmaya devam edebilecekler.

Kamuda çalışan diğer hekimler bakımından ise, yine tam gün çalışma esası getirilmesine ilişkin uygulama Mahkemece kabul gördüğünden bu hekimlerin 30 Temmuz 2010 tarihinden itibaren muayenehane açabilmesi veya özel sağlık kuruluşlarında çalışabilmesi mümkün bulunmadığı, bu uygulamaya 30.07.2010 tarihinde başlanacağı değerlendirildi.

Türk Tabipleri Birliği direniyor

TTB Anayasa Mahkemesi kararıyla, "kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm doktorların mesai saatleri dışında doktorluk mesleğini serbestçe yürütmelerinin kapatılan yolu", açıldığını savunmaktadır.

Birlik, Sağlık Bakanlığı "Duyuru"sü için yasal yola başvurdu. Davayı kabul eden Danıştay 5'inci Dairesi "Duyuru"nun yürütmesini durdurdu.

Bu defa, Sağlık Bakanlığı İl Sağlık Müdürlükleri'ne gönderdiği genelgeyle; kamuda çalışan doktorların yalnızca kamuda meslek icrasında bulunabileceği, Kanun'un üniversite hastaneleri hariç diğer kamu kurumlarındaki uygulama tarihinin 30.7.2010 tarihi olduğu, doktorların muayenehane bilgilerinin gönderilmesi istenilmiştir.

Sorunun kaynağı ve çözüm

Sorun kamu personel hukuku ve yönetiminden kaynaklanmaktadır. Kamu personeline ilgili mevzuatları gereği, özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunuyla başka bir işte veya ikinci bir işte çalışma yasağı getirilmektedir. Ancak bazı meslek gruplarına, doktorlar gibi ayrıcalık tanınarak, bu yasak işletilmemiştir. Zira uzun bir dönem doktor sayısının azlığı sebebiyle, bu alandaki açık bu şekilde kapatılmak istenmiştir.

Sağlık Bakanlığı yıllar içinde oturmuş böyle bir uygulamayı, yine aynı gerekçeyle kaldırmak istemektedir. Çünkü yaygınlaşan kamu hastanelerinde vatandaşa daha iyi ve düşük maliyette hizmet sunmak için doktorların tam gün çalışmasına ihtiyaç duymakta. Diğer taraftan kamu hastanelerinde çalışan doktorun, aynı zamanda çalıştığı özel hastaneye hasta göndermenin önü kesilmek hedefleniyor. Başka bir gerekçe de, üniversite öğretim görevlilerinin öğrenciler yeterli zaman ayıramaması ki, tam zamanla bu sorunu çözmek isteniyor.

Mevcut sağlık yapılanması teşvik sistemi öngörmekte, performansa göre doktorlara ücret verilmektedir. Hastaya doktor seçme özgürlüğü tanınarak, işini iyi yapan, hasta memnuniyetini sağlayan doktorları desteklemektedir. Teşvik sisteminin yapamadığını, yasaklarla hayata geçirmek istenmesi idari eksikliklerin bulunduğu göstermektedir. Kaldı ki, doktorları çalıştıran Sağlık Bakanlığı, "yasalar çerçevesinde hizmetin koşullarını saptamakta takdir yetkisine sahiptir. Nitekim Bakanlık, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve kendi Kanunları çerçevesinde yürürlüğe koyduğu ve koyacağı yönetmeliklerle tam gün çalışma şartını getirebilir", önünde hiçbir engel yok. Bu konuda yargısal kararlar mevcut. Getirilen eleştiri ve gerekçeler sağlık personelinin çalışmamasına ilişkinse, işte orda hukuktan ziyade yönetim becerisi devreye girer.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Referandum sürecine sendikal bakış

Erdem Özgür 07.08.2010

Referandum süreci ilerledikçe sosyal kesimler konumlarını belirlemekteler. Demokratik bir yönetimde, düşünceler serbest tartışılır, karar sürecine insanlar özgürce katılır.

Referandumda, daha kadim Roma'dan bu yana, demokrasinin vazgeçilmez araçları arasında. Egemenliğin gerçek kaynağı yurttasha, referandum ile tıkanan sistemi açma hakkı verilmektedir. Mutlak manada mümkün olamayacak böyle bir duruma karşı, genel sosyal tarafların katılımıyla "uzlaşma", "konsensus" "çoğunluk" gibi kavramlarla düzenlemelere geçerlilik kazandırılmaktadır.

Topluma bakıldığında, neredeyse bütün kesimler Anayasanın değişmesi konusunda hemfikir görünmekteler. İş ciddiye binince ise, herkes kendi anayasasını istediği anlaşılmaktadır.

Anayasa değişikliği öncesi TİSK, TÜSİAD, TOBB yeni Anayasa hazırlamaya varan, memnuniyetsizliklerini sürekli dile getirdiler. Eleştirilerini, Anayasayı neredeyse önlerine çıkan bütün engellerin kaynağını görece kadar ileri götürdüler. Ancak, 2002 yılından beri sürdürülen yeni anayasa çalışmalarına destek vermede kararsız kaldılar.

Anayasa paketinde sendikal yaşamı ve onun can damarı toplu sözleşmeleri etkileyen önemli değişiklikler öngörülmektedir. Öngörülen değişikliklerle 1982 Anayasasının;

"Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.

Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.”

Hükümleri yürürlükten kaldırılmaktadır.

TİSK’in başını çektiği işveren örgütlü tarafların tamamı, “değişikliklerin sosyal diyalog zemininde gerçekleşmediği, bu zemini zedelediği, kanunun yürürlüğe girmesiyle “endüstri ilişkilerin yanlış yola sapabileceği endişesi” ifade edilmektedir.

İşin doğrusu, sendikaların demokratikleşmesine katkı sağlayacak bu değişikliklerden, işverenin “Ülke gerçekleri” gibi genel gerekçeyi gösterilmesini anlamak mümkün değildir. Öngörülen değişiklikler, sendikal yaşamı sınırlayan yasakların kaldırılmasıdır. Daha çerçevesi çizilen sendika ve toplu sözleşme ile ilgili yasal düzenlemeler gerçekleştirilmeden, böyle bir endişeyi şimdiden dile getirmek erken görüş serdetmenin ötesine geçmemektedir. Elbette ki işverenlerin haklı istekleri, Anayasa ve yasal değişikliklerde dikkate alınmalıdır.

İdeal olan, Anayasa değişikliklerinde üretime katılan işçi-işveren ve diğer aktörlerin sosyal diyalog zemininde anlaşmaları, uzlaşmalarıdır. Ancak, Anayasa için üretim ilişkilerini aşan bir bakış açısıyla soruna yaklaşmak gerekmektedir. İşçi üretimin emek fonksiyonu dışında, toplumun bireyi, eş, baba, siyasal parti üyesi vb. farklı sosyal alanlarda rol almaktadır. Bu renklilik içinde işçiyi tek sendikaya mahkûm etmenin hiçbir maruz görülebilecek gerekçesi yoktur. Kendisinin ait hissettiği sendika yanında, çalışmalarıyla takdir ettiği, çıkarları için destek vermek istediği sendikaya üye olabilmemesinin ne gibi zararı olabilir? Aslında, bu yasağın kaldırılmasıyla sendikaların gerçek büyüklüğünü ve güçlerini görmek olanaklı olacaktır. Belki de, işçi konfederasyonları arasındaki örgütlenme ve üye kaydetme rekabeti bir nebze yumuşar.

Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamama ve uygulanamama yasağının kaldırılması, ekonomik yapıdaki ve işyerindeki değişikliklere uyum sağlama bakımından yararlı sonuçlar doğuracaktır. Hızla değişen üretim ilişkiler göz önünde bulundurulduğunda aynı işyerinde, aynı dönem içinde birden fazla toplu sözleşme yapma ve uygulama imkânı sağlanmış olunacaktır.

Grevde işyeri maddi zararından sendika sorumluluğu ile grev ve lokavtın niteliğine ilişkin yasaklamaların kaldırılması işçi sendikaların sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. Kamu düzeni, genel sağlığı etkileyen hallerde sendikaların sorumluluğu genel hükümler çerçevesinde her zaman için söz konusudur. Cezaların sorumluluğu kişiseldir, sendikaların ilgisi dışında meydana gelen maddi zarar sendikalara yüklenilmemelidir.

Toplumun hak arama bilincinin gelişmesi, özgürlük talepleri, sorumluluk üstlenme çabaları demokratik sendikal yaşamı ileriye götürecek adımların atılmasını zorunlu kılmaktadır. 1980 öncesi örgütlü işyerlerinde yaşanan olumsuzlukların sorumluluğunu sadece sendikaların gösterilmesi, haksız/eksik bir değerlendirmedir. Korkularımız, özgürlüklerimizi bağlamamalıdır. İşvereni, 1980 sonrası değiştiren rekabet olgusu, işçi sendikalarını da etkilemiştir. Gerçek demokrasi ve ekonomik gelişme, üretim paydasında sendikal haklar kullanılarak adil gelir bölüşümünden geçmektedir. Bunu gerçekleştiremeyen, tek taraflı bir üretim ilişkisinin ve yönetimin uzun süreli devam edemeyeceği tarihsel vakıadır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Gelir dağılımı yatay seyirde

Erdem Özgür 09.08.2010

Gelir dağılımı dendiğinde, yaratılan gelirin kişiler ve aileler arasında bölünmesi aklımıza gelir. Aslında toplumda koparılan fırtınaların, sokakta yükselen seslerin arkasında temelde bu sorun yatar.

Ortada bir pasta var, demokrasilerde pastanın ne kadarının kim tarafından nasıl dağıtılacağı siyasal alanda belirlenir. Vatandaş siyasal partileri desteklerken, gerçekte pasta tercihini ortaya koyar. Sağlıklı bir demokrasi bu çerçevede gelişir. Halkın memnuniyetini sağlamış ve güveni oluşturmuş yönetimler, dağıtım sorununu çözmüştür.

Ekonomik ilerleme, kalkınma, gelişme de yine kuramsal ve kurumsal adil bir gelir dağılım sistemine dayanmak zorundadır. "Adalet" son derece subjektif anlamlar yüklenebilen bir kavramdır. "Adalet" in tanımlaması kişilere bırakıldığında, "kurt" ve "kuzu" anlayışıyla güçlünün egemen ve belirleyici olduğu bir kaos düzeni oluşturulur. İnsanlık tarihi bunun çok kötü tecrübelerini yaşamıştır. Bu yüzden kendisine en zararsız yönetim yapısını, demokratik sistemi oluşturmuştur. Demokratik sistem derken, meşruiyetini aşkın ve müphem kaynaklar yerine insandan alan bütün yönetim modellerinden söz ediyorum.

Adalet tek başına üretilebilen bir olgu/kavram değildir. O toplumda sanattan ticarete, aile içi şiddetten boşanmaya, ücretten sosyal yardımlara kadar bütün parçaları kapsayan birlikte yaşama kültüründe "adalet" belirlenir. Adaletin belirlenmesi, pasta bölüşümü için yeterli değildir; adaletle ulaşabilme özgürlüğüne kişilerin sahip olması gerekmektedir. İnsan ancak özgürse adalet isteyebilir.

Bizde yaşananlar nereye konulmalı

Türkiye İstatistik Kurumu'nca 2008 yılı "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" açıklandı. Bu araştırmaya göre; en düşük gelire sahip yüzde 20'lik grup toplam gelirden yüzde 5,8 pay alırken, en yüksek gelire sahip ilk gruptakilerin toplam gelirden 8,1 kat fazlası yüzde 46,7'lik pay almaktadır. Çalışma sonuçlarında en dikkati çeken taraf, orta gelir gruplarının zayıf yapısıdır. Özellikle üçüncü (orta) yüzde 20'lik grubun toplam gelirinin yüzde 20'nin altında (yüzde 15,3), dördüncü yüzde 20'lik kesimin de toplam gelirden yüzde 20'yi çok az aşan (yüzde 21,9) oranda kalması, ekonomik istikrar ve güveni zayıflatan bir etkiye sahiptir.

Yüzde 20'lik dilemler arasında geçişkenliklerde, birinci dilimden dördüncü dilime kadar beşer puanlık artışın, en yüksek gelire sahip kesime geldiğimizde (dördüncü ve beşinci yüzde arasında) 25 puan birden artması, doğrusu üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Sosyo ekonomik yapı zengin üretebilirken, aynı başarıyı orta ve orta üstü gelirli kişileri oluşturmada gösteremediği anlaşılmaktadır.

2007 yılına göre 2008 yılında gelir dağılımı oranlarının değişmemesi, sadece ekonomik krize dayandırılmamalıdır. Gelir dağılımındaki mevcut adaletsizliğin kurumsallaşması, yoksulluğa karşı uygulanan politikaların beklenen sonuçları verememesi de gerekçe olarak görülmelidir.

En düşük yüzde 40'lık grubun toplam gelirin yüzde 16'lık bölümü ile sınırlı kalması, toplumsal şiddeti besleyen en önemli nedenlerden birisidir. Bu kesimlerin gelirlerini arttıracak özgürlüklere sahip olamaması, yoksulluğu kısır döngü haline getirmektedir. Gelecek adına umudunu yitiren kitlelerde şiddet, düzene/düzensizliğe karşı tepkinin göstergesidir.

Hanehalkı kullanılabilir ortalama gelir 2007 yılına göre 501 TL artarak 19.328 TL'ye yükselmiştir. Türkiye'de –bu ortalama gelir esas alındığında–, halkın yüzde 60'lık bölümü düşük gelire sahip bulunmaktadır. Ortalama gelirden şehir ve köy arasında dağılım sorunu yaşanmaktadır. Şehirde 21.470 TL olan ortalama gelir, köyde 14.406 TL'ye düşmektedir.

İstanbul ve Ankara, Konya, Karaman'ın içinde bulunduğu Batı Anadolu Bölgesi hanehalkı ortalama gelir dağılımı diğer bölgelere göre daha iyi sonuçlar içermektedir. İstanbul'da en alt yüzde 20'lik grubun geliri 10.040 TL, en üst grup ise 56.860 TL; Batı Anadolu'da en alt yüzde 20'lik grubun geliri 7.445 TL, en üst grup ise 52.101 TL'dir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi ise hanehalkı ortalama gelir bakımından en kötü bölgedir. En alt gelir yüzdesinde 4.245 TL alabilirken, en üst yüzdede ise hanehalkı ortalama 29.281 TL gelire sahiptir.

Bizde gelir dağılımı etniklikten dine, hemşericilikten bölgeciliğe kadar sosyal faktörler etkili olmaktadır. Oysa gelir dağılımını düzeltilmesi isteniyorsa, gelirin üretim faktörleri arasında nasıl paylaşılacağı üzerinde durulması gerekiyor. Gelire ulaşabilme özgürlük alanlarında yaşanan sorunlar, gelir dağılımı sorununun düzelmesini engellemektedir. Ülke olarak bu sorunları çözemediğimiz sürece gelir dağılımının iyileşmesini beklemek beyhude beklentidir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Kursları Projesi

Erdem Özgür 14.08.2010

İşsizlik konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yapacağı projeler yaşamsal öneme sahip. En son bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın öncülüğünde Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Kursları Projesi uygulamaya giriyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in tanıtımını yaptığı projeye göre, meslek odaları kendi bölgelerdeki şirketlerin ihtiyaçlarını belirleyecekler, böylece ihtiyaç duyulan alanlarda gelecek 5 yılda 1 milyonu aşkın işsiz gence iş sahibi yapılacak. Mesleki eğitim kursları, 81 ilde 111 Endüstri Meslek Lisesi'nde verilecek. Kurslara katılacaklara günlük 15 TL ödenerek, staj ve istihdam edilmeleri sağlanacak.

İşsizlik Karnesi

Sayın Bakan, Türkiye'de işsizliğin temel sebebini; çalışma çağında artan 550-600 binlik nüfusa yıllık yüzde 5'lik büyümenin yarattığı 400 bin istihdamın karşılayamaması sonucuna dayandırmaktadır.

Sayın Dinçer proje tanıtım konuşmasında, **sigorta teşvik uygulamalarıyla 2009 yılında;**

- İşveren sigorta priminde 5 puanlık prim indirimden 5.127 bin kişi,
- 18-29 yaş arası gençler ile kadınları istihdam teşvikinden 27.322'si kadın olmak üzere toplam 53.296 kişi,
- Engelli istihdamı teşvikinden 28.324 engelli vatandaş,
- 5921 sayılı düzenleme ile ortalama sigortalı sayısına ilave işe alınanların işveren sigorta prim payının 6 ay süreyle işsizlik sigortası fonundan karşılanması teşvikinden 55.093 kişinin,

yararlandığını ifade etti.

Türkiye İş Kurumu tarafından yine 2009 yılında;

Türkiye genelinde 7.897 adet mesleki eğitim kursu açıldığı, farklı sektörlerde açılan bu mesleki eğitim kurslarına 85.756 erkek, 80.957 kadın olmak üzere toplam 166.713 kişi katıldığı,

işsizlerin iş başında eğitilmesini ve işe daha kolay yerleştirilmesini amaçlayan staj programlarından 1.285 kişi faydalandığı,
kısa çalışma programlarından 192.244 işçi yararlandığı, yaklaşık 200 bin kişinin işsiz kalması önlendiği,
toplum yararına çalışma programlarından 33.229 erkek, 12.238 kadın olmak üzere toplam 45.467 işsiz yararlandığı anlaşılmaktadır.

2009 Yılı Bakanlığın Faaliyet Raporu

Faaliyet Raporu'nda çarpıcı bilgilere yer verilmekte. Bakanlık iş ve sosyal güvenlik alanında düzenleyici, denetleyici ve uygulayıcı yetki, görev ve sorumluluğa sahiptir. Bu derece kapsam ve öneme sahip Bakanlığın, 81 ilin sadece 23'ünde bölge şeklinde yapılanmakta ve buralarda sadece 766 personelle üstlendiği görevi yerine getirmektedir. Bakanlığın ana hizmet birimlerinde 1.554 personel çalışmakta, bunun 647'si müfettişlerden oluşmaktadır.

2009 yılı sonu itibariyle Bakanlığa tahsis edilmiş olan 3.924 kadrodan 2.459'u dolu, 1.465'i ise boş olup dolu kadro oranı %62,7'dir.

Şikâyet başvuruları

İşçi uyuşmazlıklarında ilk başvuru yeri olarak bilinen Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlükleri tarafından 2.724 şikâyet başvurusu sonuçlandırılmıştır. En çok şikâyet yapılan il 840'la İstanbul, ikinci sırada 405'le İzmir geliyor. En düşük şikâyet sonuçlanan 5 başvuru Sivas, 11 başvuru ile Diyarbakır'dır. Başvuru konuları ise, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ücret ve yıllık izin ücretten oluşmaktadır. Bu konuya önümüzdeki yazılarda, önemi nedeniyle, daha ayrıntılı şekilde döneceğim.

Yurtdışında çalışan vatandaşlarımız

Ülke dışında çalışan 1.440.963 vatandaşımızın, 1.041.835'i Batı Avrupa ülkelerinde, 48.140'ı Türk Cumhuriyetleri'nde, 143.991'i Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde, 30.090'ı Avustralya'da, 143.000'i ABD ve Kanada'da, 33.582'si Rusya Federasyonu ve diğer ülkelerde çalışmaktadır.

Yurtdışındaki vatandaşların çalışma sorunlarına, 10 ateşe ve ateşe yardımcısı tarafından çözüm üretilmeye çalışılmaktadır.

Yabancı çalışma izin belgesi

2009 yılında 14.023 yabancıya çalışma izin belgesi verilmiştir. Bunlar arasında 8.782 süreli, 4.693 uzatma izninden oluşmaktadır. Ülkeler içinde en çok Çin Halk Cumhuriyeti, sonra Rusya Federasyonu vatandaşlarına çalışma izni verilmiştir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Para politikasının istihdama etkisi

Erdem Özgür 16.08.2010

Türkiye’de işsizliğe yol açan politikaların gerçek sebebini aktif ve pasif işgücü politikalarından ziyade para ve maliye politikalarına dayandırmak daha gerçekçi bir yaklaşım. Son dönemde açıklanan bazı veriler, bunun en belirgin göstergesi.

İSO İlk 500 Firma Bilgileri

İstanbul Sanayi Odası’nın 2009 Yılı İlk 500 Firma Bilgileri, kriz döneminde büyük firmaların izledikleri istihdam politikaları bakımından önemli ipuçları veriyor. Genel olarak bu firmalar bu dönemde işçi çıkarma yolunu tercih etmişler. Böylece ilk 500 firmanın çalıştırdığı toplam işçinin yüzde 10’u kadar (54 bine ulaşan) kişi, işlerini kaybetmek zorunda kalmışlar. Sektörel anlamda, en çok otomotiv sektöründe işten çıkarılmalar görülüyor.

İşçi sayılarının azalması, çalışanların verimliliklerini arttırmış, toplam ödenen ücret dilimi net katma değer içinde azalmakta, böylece firmaların kârı artmaktadır. Büyük firmaların işçi azaltması, firmaların küçülmesinden, üretim ve yönetim organizasyonlarında yatırımlarla yeniden yapılanma sürecine girmesinden veya çalışanlar üzerinde iş baskısının artırılmasından kaynaklanmış olabilir.

Büyük sanayi şirketlerinin, üretimlerini arttırırken, işçi sayılarını azaltacak arayışlar sergilemesi günümüz işletme yönetim modeli anlayışıdır. Kârlılık ve rekabet, işletmeleri böyle bir yönetime zorlamaktadır. Zira, büyük sermaye kuruluşlarının zamanla geleneksel üretimden enerji ve bilişim sektörüne kayması, bu sürecin doğal sonucudur.

İşçi çıkarılmasında yukarıda saydığımız üç olasılıktan ilk ikisine dayanılmış ise söylenebilecek bir söz yoktur; ancak, kriz bahane edilerek iş baskısıyla böyle bir verimlilik artışı sağlanmış ise, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, tatil gibi iş hukukuna bağlı haklar bakımından işçi aleyhine sonuçlar doğurması söz konusudur. Böyle bir verimlilik artışının sürdürülebilir tarafı bulunmamaktadır. Bu durumlarda büyük işletmelerden beklenen odur ki, verimlilik ile işçi sağlık ve güvenlikleri arasında bir denge kurmalarıdır.

Para politikası aşırı değerlenmiş TL

Aşırı değerlenmiş TL’ye ihracatçılardan uzun süredir, bakanlar dahil, eleştiri geldiği malum. Merkez Bankası Başkanı Durmuş Yılmaz şimdiye kadar istikrarlı biçimde gelen eleştirileri göğüsledi. Kurun düşüklüğü, ithalatı arttıran, ihracatı zorlayan bir etki yaratmaktadır. Merkez Bankası’nın para politikasındaki ısrarı enflasyon ve faiz hesaplarına dayanmaktadır. Mali piyasalarda öngörülen denge sağlanıyor sağlanmasına, ne var ki istihdamı arttıracak reel piyasalarda istenen gelişme sağlanamıyor.

İhracat verileri

Türkiye İstatistik Kurumu, 2010 yılı haziran ayı dış ticaret verilerine göre, yılın ilk altı ayında, ihracat geçen seneye göre yüzde 14,9 artarak 54,822 milyar dolara, ithalat da yüzde 33,6 artarak 83,324 milyar dolara yükseldi. Dış ticaret açığı da yine geçen sene aynı döneme göre yüzde 94,6 artarak 28,501 milyar dolara çıkmıştır.

Önümüze gelen bu tablo bir taraftan ekonomik canlanmayı gösterirken, diğer taraftan cari açığın artması canlanmanın özel sektör yabancı borçlarıyla finanse edilmesi nedeniyle, uzun dönemde özel sektörü baskılayacağı anlamına gelmektedir.

Bizim için önemli olan dış ticarete yaşanan bu gelişmenin istihdam üzerindeki etkileridir. 2010 yılı ocak-haziran döneminde toplam ithalatın geçen yıla göre yüzde 37,1 artarak 60,307 milyar dolar üretime hammadde olarak ara mal, 11,912 milyar dolar sermaye malı şeklinde gerçekleşmesi istihdamı arttırıcı etki sağlamaktadır. Yurtiçi istihdamı azaltan tüketim mallarının toplam içinde 10,853 milyar dolarla sınırlı kalması, sevindirici bir sonuçtur. Ancak, ithal ara ve sermaye mal artışının aynı ölçülerde ihracata yansımaması, önemli sayılabilecek bölümünün iç talebi karşılamaya yönelmesi, istihdam ilişkisini zayıflatmaktadır. Her ne kadar bu durum istihdamı arttırırsa bile, bu ara ve sermaye malın yurtiçinden karşılandığı düşünüldüğünde, sınırlı bir artış gerçekleşmektedir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İşçilerin hak aramada şikâyet hakkı

Erdem Özgür 21.08.2010

Çalışma yaşamında işçiler ücret, yıllık ücretli izin, ihbar, kıdem, fazla mesai gibi sayabilecek konularda haklarını, kamu kurumlarına şikâyet ederek veya dava açmak suretiyle alma yoluna gitmektedirler.

İşçilerin en çok başvurduğu kamu kurumu, hiç şüphesiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu görevi kuruluş kanununda sayılan; "çalışma hayatını düzenleyici, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alma", "çalışma hayatını denetlemek", "çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri alma" hükümlerinden almaktadır.

İşçiler, Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'a göre; "kendi şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler." Şikâyet dilekçelerinde, belli bir konuyu ihtiva etmeyenler, yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar incelenmemektedir.

İşçilere, yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilmesi gerekiyor. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonucun da ayrıca bildirilmesi şarttır. Bu şekilde ve sürede kendilerine dönülmeyen işçiler ayrıca uygulamayı isteme hakkına sahiptir; ayrıca cevap verilmesini talep edebilirler.

Kayıtdışı istihdam neredeyse toplam istihdamın yarsında görünüyor. Böyle bir işgücü piyasasında işçilerin yasal haklarını ispat etmeleri son derece güçtür. Genellikle işten çıktıktan/çıkarıldıktan sonra hak arama çabasına giren işçilerin ellerinde çalıştıklarına ilişkin yasal kayıt ve belgeler bulunmamaktadır. Hâlbuki bu kayıt ve belgelerin düzenlenmesi işveren için bir yükümlülük, işçi için ise belgelerin düzenlenmesini istemesi sorumluluktur/görevdir. Ancak iş piyasasında gizli bir anlaşmayla, işçi, belgeleri istemesi durumunda işinden

olacağını bildiği için talep edememektedir. Ayrıca, işçi çalışırken yapacağı şikâyetin sonucunun, işverence işine son verilme olacağını bilir.

İşçi şikâyetleri 2009 yılına kadar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince yürütülen inceleme ve soruşturmalarla sonuçlandırıldı. Gerek işçi sayılarının artması, gerekse müfettiş sayısının yetersizliği nedeniyle şikâyetlerin sonuçlandırılmasında gecikmeler yaşandı. Bu sebeple işçi şikâyetlerinin hızlı, zamanında ve etkin bir şekilde sonuçlandırılması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 11.11.2009 tarihli ve 2009/10 sayılı Genelge yayınlandı. Böylece işçi şikâyetlerine yönelik inceleme ve sonuca bağlama işlemlerinde değişikliğe gidildi. Bu düzenlemeye göre;

1- İşçi şikâyetleri iş ve işlemlerin bölge müdürlükleri tarafından yürütülmesi esası benimsenmektedir. Ancak iş sözleşmesinin feshi ile işçinin bireysel alacaklarına ilişkin olanlar dışında kalan işçi şikâyetlerinden işyerinde inceleme yapılmasını zorunlu kılanlar, toplu işten çıkarma ve çalışanların işyerinden kaynaklanan taleplerini içerenler ile müfettiş incelemesini gerektirenlerin çözüm amacıyla ilgili İş Teftiş Grup Başkanlığı'na intikal ettirilmesi öngörülmektedir.

2- Bakanlığa, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na, İş Teftiş Grup Başkanlıklarına ve Çağrı Merkezlerine doğrudan intikal eden işçi şikâyetleri öncelikle şikâyetin yapıldığı yerin bağlı olduğu Bölge Müdürlüklerine gönderilmektedir.

3- Bölge Müdürlüklerinin, işçi şikâyetini başvuru bürosunda başvuru tarih ve sırasına göre 15 gün içerisinde incelenip sonuçlandırması zorunluluğu bulunmaktadır.

4- Bölge Müdürlükleri tarafından yapılan inceleme sonucu neticelenen müracaatlar bir tutanağa bağlanmaktadır. İşverenin davetini gerektirmeyen işçi şikâyetlerine ilişkin müracaatlar yazışma ile sonuçlandırılmaktadır. İnceleme ve yazışma ile sonuçlandırılmayan şikâyetlerden İş Mahkemelerinin görev alanına giren başvurular ile ilgili olarak şikâyetçiye istediği takdirde mahkemeye müracaat edebileceği bildirilmektedir.

Uygulama ile, öngörüldüğü şekilde işçi şikâyetlerine hızlı ve zamanında cevap verilmesi sağlanmaktadır. Ancak etkinlik konusunda üzerinde durulması gerekenler var: İş Müfettişlerince denetimin şöyle bir faydası vardı, işyerlerine giden müfettişler işverenlere rehberlik etmekte, şikâyetçi işçileri de hakları konusunda aydınlatmaktaydı. Büyük ölçüde işçi ve işveren arasında uzlaştırma fonksiyonu icra edilmekteydi. Uzmanlık isteyen bu konularda yeni oluşturulan komisyonların aynı ölçüde başarılı olması kısa süre içinde beklenmemelidir. Ancak zaman içerisinde elbette bu komisyonların da uzmanlaşacağı muhakkaktır. Bu uygulamanın başka bir olumsuz tarafı, mahkemelerin iş yükünün arttırmasıdır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

KOSGEB'de yeni dönem destekleri –1

Erdem Özgür 23.08.2010

Son dönemde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi (KOSGEB) tarafından yeni bir anlayış ve yapıda çalışma yürütüldüğü izlenmekte. KOSGEB, 1990 yılında küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) payını ve etkinliğini arttırmak, rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek amacıyla kuruldu. Ülke işgücünün çok büyük bir bölümüne istihdam yaratan KOBİ'lere hizmet sunan KOSGEB'e, bu manada büyük görev düşüyor.

Ülkemizdeki işletmelerin yüzde 99'u KOBİ'lerden oluşuyor. KOBİ derken 250'den az çalışanı olan, bilanço veya net satış hasılatı 25 milyon TL'yi geçmeyen işletmeler anlaşılmakta. KOBİ'ler "mikro", "küçük" ve "orta" olmak üzere üç sınıflandırmaya tâbi tutulmakta. Bu sınıflandırmada bilanço veya net satış hasılatı 1 milyon TL'yi geçmeyen mikro işletmeler tüm işletmelerin yüzde 96,52'sini oluşturmaktadır.

Bu tablo karşısında, ekonomide son derece yaşamsal görev üstlenen KOSGEB, işletmelere yeni bir anlayışla altı genel başlıkta destek vermektedir.

Bunlar;

- KOBİ Proje Destek Programı,
- İşbirliği-Güç Birliği Destek Programı,
- Ar-Ge, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı,
- Girişimcilik Destek Programı,
- Tematik Proje Destek Programı,
- Genel Destek Programı.

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) Nisan İnteraktif Bülteni'nde 2010/Nisan ayı itibarıyla KOBİ'lere kullanılan toplam nakit kredi 92 milyar 614 milyon TL.; geçen yıl aynı dönemde bu rakam 79 milyar 991 milyon TL olarak gerçekleşmişti. Müşteri sayısı ise geçen yılın aynı ayına göre yüzde 2 azalarak 1 milyon 262 bin 857'den 1 milyon 237 bin 849'a indi. Kredi miktarı artarken müşteri sayısının azalması, işletmeye göre kullanılan kredi tutarlarının artmasından kaynaklanmaktadır.

Programları KOSGEB'den aldığım bilgiler çerçevesinde kısaca açıklayalım:

KOBİ Proje Destek Programı

Sorunlarını bir proje kapsamında çözmek isteyen işletmelerin projelendirme maliyetlerinin önemli bölümü KOSGEB tarafından üstlenilmektedir. Üretim, yönetim-organizasyon, pazarlama, dış ticaret, insan kaynakları, mali işler ve finans, bilgi yönetimi ve bunlarla ilişkili alanlarda sunacakları proje konularında KOSGEB desteğine ihtiyaç duyan işletmeler, kurumsallaşma, kapasite geliştirme, marka oluşturma, pazarlama geliştirme ve ihracata başlama, e-dönüşüm, üretim otomasyon, ürün/hizmet tasarım, yurtiçi bayi ağı oluşturma projesi ve benzeri bir çok alanda proje üretebilirler.

Projelendirilen personel ücretleri ve seyahat giderleri, makine-ekipman, hammadde ve malzeme giderleri (azami yüzde 10), proje kapsamında alınacak yazılım giderleri, sarf malzemesi giderleri, hizmet alım giderleri, genel idari giderlerine üç yıl süreyle 150.000 TL'ye kadar 1. ve 2. Bölge yüzde 50, 3. ve 4. bölge yüzde 60'a kadar destek verilmektedir.

İşbirliği - Güç birliği Destek Programı

KOBİ'lerin işbirliği-güç birliği anlayışında biraraya gelerek "Ortak Sorunlara Ortak Çözümler" üretilmesi amaçlanmaktadır. KOBİ'lerin tedarik, pazarlama, düşük kapasite kullanımı, rekabet gücü zayıflığı, finansman başta olmak üzere tek başlarına çözümünde zorlandıkları birçok soruna çözüm bulunması, KOBİ'lerin biraraya

gelerek kapasite ve rekabet gücü yüksek işletmelere dönüşmesi, ölçek ekonomisinden yararlanılarak kaynak tasarrufu sağlanması program kapsamında ulaşılması gereken hedefler arasındadır. Böylece işletmeler "ortak tedarik", "ortak tasarım", "ortak pazarlama", "ortak laboratuvar", "ortak imalat ve hizmet" konularında işbirliğine ve güçbirliğine gitmekteler.

Programa başvurabilmek için işletici kuruluşun limited veya anonim şirket statüsünde olması gerekiyor. Ortakların en az üçü aynı sektörde olmalı ve proje başvuru sırasında ve destekleme süresince en az beş ortak şartı korunması isteniyor.

Program ortaklık modelleri için de; proje ortağı işletmelerin mevcudiyetlerini koruyarak kurulacak olan işletici kuruluşa ortak olmaları, proje ortağı işletmelerin bir kısmının ya da tamamının kendilerini feshederek kurulacak işletici kuruluşa ortak olmaları, proje ortağı işletmelerin bir kısmının kendilerini feshederek ortaklardan birinin bünyesinde birleşmesi, her bir ortaklık modelinde en az beş işletmenin biraraya gelmesi şartı aranıyor.

Program uygulama sürmesi üç yıl olarak öngörülmekte. Hazırlanan projeler 6-24 ay (+12 ay) süreyle 250.000 TL geri ödemesiz, 500.000 TL geri ödemeli, 1. ve 2. Bölgelerde yüzde 50, 3. ve 4. Bölgelerde yüzde 60 oranında desteklenmektedir.

Proje başlama tarihinden önce İşletici Kuruluş ortaklarının bu programda tanımlanan ortaklık ve birleşme amacı ile aldıkları teknik, hukuki ve mali danışmanlık giderleri ile proje etüt, fizibilite çalışması giderlerinden Kurul tarafından uygun bulunanlar da desteklenebilmektedir. Ancak, bu maliyet kalemlerine ilişkin KOSGEB desteği, Kurul tarafından karar verilen toplam KOSGEB destek tutarının yüzde 5'ini aşmıyor.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

KOSGEB'de yeni dönem destekleri –2

Erdem Özgür 28.08.2010

KOSGEB tarafından sağlanan KOBİ'ler için destek programlarının tanıtımına devam ediyorum.

Araştırma ve Geliştirme

Araştırma ve geliştirme destek programıyla, bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip KOBİ ve girişimcilerin desteklenmesi, Ar-Ge bilincinin yaygınlaştırılması ve kapasitesinin arttırılması, inovatif faaliyetlerin desteklenmesi, Ar-Ge ve inovasyon proje sonuçlarının ticarileştirilmesi amaçlanmaktadır.

Programdan yararlanmak isteyen girişimci/işletme ile KOSGEB Merkezi arasında proje fikri hakkında ön görüşme yapılarak "Proje Görüşme Formu" düzenlenmektedir. Proje başvuru formunun uzman tarafından ön incelemesi yapıldıktan sonra Kurul tarafından projenin desteklenip desteklenmeyeceği kararlaştırılmaktadır.

Girişimcilik Destek Programı

Ekonomik kalkınma ve istihdam sorunlarının çözümünün temel faktörü olan girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulması, girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, iş geliştirme merkezlerinin kurulması ile girişimciliğin geliştirilmesi, istihdamın arttırılması, yerel dinamiklere dayalı girişimciliğin desteklenmesi Girişimcilik Destek Programı'nın amaçları arasındadır.

Girişimcilik Destek Programı, uygulamalı girişimcilik eğitimi yeni girişimci desteği ile iş geliştirme merkezi (İşGEM) desteği olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Uygulamalı girişimcilik eğitimi, yeni girişimci desteği ile minimum 60 saatlik eğitim ve atölye çalışmasından oluşan eğitim programını kapsamaktadır. Uygulamalı girişimcilik eğitimleri KOSGEB veya diğer kurum ve kuruluşlar (üniversite, İşKUR, meslek kuruluşu, belediye vb.) tarafından düzenlenebilmektedir. Eğitimler, genel ve özel hedef grupları (gençler, kadınlar, dezavantajlı gruplar) için düzenlenir. Eğitimlere katılanlardan ücret alınmamaktadır.

Yeni girişimcilik desteğinden; uygulamalı girişimcilik eğitimini tamamlayarak işini kuran girişimciler ve İşGEM girişimcileri faydalanabilir. Girişimciler KOSGEB'in belirlediği içerikte iş planlarını hazırlayarak destek başvurusu yaparlar. İş planları Kurul tarafından incelenip uygun bulunanlar desteklenmektedir.

Tematik Proje Destek Programı

Makro strateji dokümanlarında işaret edilen öncelikler dikkate alınarak belirlenen tematik alanlarda bölgesel ve sektörel ihtiyaçların karşılanması amaçlanmaktadır. Tematik Proje Teklif Çağırısı'na, Tematik Program'ın özelliğine göre işletmeler ve/veya meslek kuruluşları başvurabilir. Başvuruda bulunabileceklere ilişkin özel hususlar başvuru rehberinde belirlenir.

Genel Destek Programı

Bu program ile, proje hazırlama kapasitesi düşük KOBİ'ler ile KOSGEB hedef kitlesine yeni dahil olmuş sektörlerdeki KOBİ'lerin de mevcut KOSGEB desteklerinden faydalanması, KOBİ'lerin kaliteli ve verimli mal/hizmet üretmelerinin sağlanması, KOBİ'lerin yurtiçi ve yurtdışı pazar paylarını arttırmak amacıyla tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinin geliştirilmesi gibi amaçlar güdülmektedir.

Desteklerde üzerinde durulması gerekenler...

2010 nisan ayında, 2009 yılına göre önemli oranlarda artarak 205 bin KOBİ, 6 milyar 532 milyon TL'lik batık kredi nedeniyle banka takibine uğradı. Bu büyüklükte batık krediler, kullanılan desteklerin başarısı konusunda bir gösterge sunmaktadır. Destek sisteminin sürekliliği bakımından kullanılan kredilerin geri dönüşlerinin sağlanması gerekiyor. Zaten yüzde 50-70 oranında sağlanan desteğe bakıldığında, KOBİ'ler uyguladıkları projelerde sınırlı olarak kendi sermayelerini kullanmaktadır.

Asıl üzerinde durulması gereken konu, destekler ile istihdam arasında doğrudan bir bağın kurulamamış olmasıdır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Gayri resmî kalkınma modeli: Kayıtdışı istihdam

Ülke olarak kayıtdışı istihdama sebep olan iki sorunu çözmek zorundayız. Bunlardan birincisi, kronikleşen ve görmezden gelinen, çözümde muhatabı bulunamayan tarım kayıtdışı istihdamı; diğeri ise ekonomik politikaların yol açtığı kayıtdışı istihdamın istihdam politikaları ile izaleye çalışılmasıdır.

Türkiye’de kayıtdışı istihdam gayri resmî kalkınma modeli olarak uygulanagelmektedir. Resmî olarak bu mahiyette bir açıklama veya belge bulunmasa da, yaşanan süreçte bu düşüncüyü doğrulayabilecek birçok veri ortaya konulabilir.

Bakınız son açıklanan 2010 Yılı Mayıs Ayı İşgücü Anketi’nde;

Ülkemizde toplam 23 milyon istihdamın 10 milyonu kayıtdışı çalışıyor. TÜİK kayıtdışı istihdamı, “yaptığı işten dolayı, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanlar” olarak tanımlamakta. Hâlbuki sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olup da kayıtdışında kalanların büyüklüğü hiç de azımsanmayacak boyutlarda.

Kayıtdışı istihdamda, 2009 yılı aynı dönemine göre oransal küçük bir düşme görülmekle birlikte, toplam istihdamın artması sebebiyle toplam kayıtdışı çalışanların sayısı 2010 yılında artmıştır. 2009 yılında yüzde 44,6 olan kayıtdışı istihdam oranı, 2010 yılında yüzde 43’e gerilemiştir, ancak 2009 yılında 9 milyon 565 bin olan kayıtdışında çalışanların sayısı 2010 yılında 10 milyon 55 bine yükselmiştir.

Toplam kayıtdışı istihdam alt detayında, en yüksek seviyede ücretsiz aile işçileri yer almakta, 3 milyon 228 bin çalışan ücretsiz aile işçisinin 2 milyon 981 kişisi kayıtdışı. En iyi durumda olanlar ise işverenler; 1 milyon 225 bin işveren istihdamının 311 bininin herhangi bir sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Toplam istihdamın en büyük bölümü olan 13 milyon 998 bin ücretli ve yevmiyeli çalışanların 3 milyon 652 bin kişisi kayıtdışındadır. Diğer büyük bölümü oluşturan kendi hesabına çalışan 4 milyon 604 bin kişinin 3 milyon 111 bin kişisi sosyal güvenceden yoksun.

Kayıtdışı istihdamı tetikleyen yüzde 85,8’lik oranla tarım sektörüdür. Tarımda 5 milyon 831 bin toplam istihdamın 5 milyonu kayıtdışındadır. Dramatik şekilde 2 milyon 773 bin çalışan ücretsiz aile işçilerinden 2 milyon 640 bin kişisi kayıtdışındadır. Kendi hesabına çalışan 2 milyon 298 bin kişinin 1 milyon 824 bini sosyal güvenceden yoksun. Tarımda ücretli ve yevmiyeli çalışan sayısı yok denecek kadar azdır.

Tarım dışı sektör ise 17 milyon 224 bin çalışanın 5 milyon 51 bini kayıtdışında istihdam edilmektedir. Ücretli ve yevmiyeli 13 milyon 450 bin kişinin 3 milyon 180 bini kayıtdışındadır. Geçen sene yüzde 24,4 olan kayıtdışılık oranı, 2010 yılında aynı döneme göre oransal düşerek yüzde 23,6’ya gerilemiştir. Kendi hesabına çalışan 2 milyon 206 bin çalışanın yüzde 58,3’lük oranla 1 milyon 287 bini kayıtdışındadır.

Cinsiyet bakımından kayıtdışılık, kadınlar aleyhine işlemektedir. Toplamda 16 milyon 373 bin erkeğin 6 milyon 121 bini kayıtdışındayken, kadınlarda ise 6 milyon 682 bin istihdamın 3 milyon 934 bini kayıtdışında çalışmaktadır. Bu rakamlar çerçevesinde, erkeklerde yüzde 37,4 olan kayıtdışılık oranı kadınlarda yüzde 58,9’a çıkmaktadır.

Kayıtdışı istihdama sebep olan etkenleri tarihsel bazda 1980 öncesi ve sonrası olarak ikiye ayırmak mümkündür. Cumhuriyet’in ilk dönemlerinden başlayarak kaynağı tarımdan elde edilen gelirlerin sanayinin kuruluşu için harcandığını biliyoruz. Sonrasında aynı politika hizmetler sektörünün oluşturulmasında da uygulanmıştır. Tarımdan elde edilen değerın sanayi ve hizmet sektörünün kurulması için harcanması ve sonrasında bu sektörlerle desteğin aynı şekilde sürdürülmesi tarımda kalıcı bir kayıtdışı istihdamın oluşmasına neden olmuştur. Doğrusu halen de bu alışkanlık, devlet bazlı olmasa da vatandaş ölçeğinde devam etmektedir. 1980 sonrasında ise uluslararası rekabet, ihracata yönelik üretim, kalkınma modelleri, ithalat tercihleri kayıtdışı istihdamı arttıran etkiye sahiptir.

Ekonomik krizin üç hali

Erdem Özgür 04.09.2010

Ekonomik krizin ikinci dip görüp göremeyeceği konusu tartışılmakta. Genel hava iyimser, krizin ikinci dip yapmayacağı yönünde. Ancak tam tersini düşünen ve temkinli yaklaşan saygın ekonomistler de bulunduğunu ifade etmek lazım.

Amerika merkezli finansal kriz 2008 yılında başladı. Sebebine gelince, Amerika ekonomisinde 1999 yılından bu yana spekülâtif hareketlere göz yumulması sonucu bütün dünyada tahvil ve hisse senetleri aşırı değerlendirilmesidir. Küresel kriz, aşırı değerlendirilen menkul ve gayrimenkul değerlerin düşmesine yol açarak varlık değerlerini sarstı. Ancak kazanan ve kaybeden taraflara baktığımızda, petrol kazançlarını kâğıda bağlayan Kuveyt gibi ülkeler önemli kayba uğrarken, değerlerini parada tutan ülkeler ise kazanç sağladılar. Amerika en büyük nakit sahibi olması sebebiyle, krizi tetiklemesine rağmen, gerçek değerlerde maliyete katlanmadı.

Krizden çıkışın veya seyrinin üç şekilde gerçekleşeceği yönünde öngörülerde bulunmaktadır. Birinci tahmin iyimserlerin; kriz çözülmedeki sert hareketini izleyerek tek dip yaptıktan sonra dikey istikamette eski haline döneceği ve ekonomik iyileşmenin kalıcı olacağı tahminidir. İkincisi ise temkinli açıklama yapanların; krizle ekonominin çöküşü dikey aşağıya kadar geriledikten sonra belirli bir dönem dipte kalınacağı ve sonrasında iyileşmenin geleceği şeklindedir. Üçüncüsü ise çift dipli açıklamalar; krizin birinci döneminin iyimserlerin ifade ettiği yönde gerçekleşerek ekonomik düzenleme görüleceğini, ancak ikinci dönemde yeniden ikinci dip hamlesinin takip edeceğini söylenmektedir.

Türkiye’de krizin seyri hangi yönde olacaktır?

Türkiye 2007 sonunda hissetmeye başladığı krizin türbölansına 2008 yılı başlarında yakalandı, 2009 yılı ortalarında da en kötü dönemini yaşadı, yani dibe indi. Sonrasında hızlı bir toparlanmayla iyileşmeye başladı ve bu iyileşmesini 2010 yılında da sürdürmektedir. Halen kriz öncesi ekonomik verilere ulaşılmasa bile hızla yaklaşılmaktadır.

İyileşmenin sürdürülebilirliği ekonomik güvenilirlik ile siyasal istikrarın devamına, uluslararası bakımdan ise krizin yeniden dönüp dönmemesine bağlıdır. Bu manada Mali Kural’ın dillerde pelesenk edilmesinin sebebi ekonomik istikrar için gerekli bir adım olmasıdır. Siyasal istikrarı etkileyebilecek önümüzde referandum ve sonrasındaki gelişmeleri beklenilmelidir. Teknik açıdan ise cari açığı büyüme yine krizin seyrini etkileyecek faktörlerin başındadır. Dışarıda ise Amerikan Merkez Bankası’ndan gelen haberlere göre kriz baskısı belirlenecektir. Amerika nezle olsa nerdeyse dünya piyasaları nezle olacak gibi...

Türkiye’nin şu âna kadar sergilediği performans, iç ve dış dinamikler, ekonomiyi krizden çıkış yönünde itmektedir. Önümüzdeki dönem iç ve dış olumlu havanın sürmesi halinde, krizden iyimserlerin beklentisi yönünde 2012 yılında çıkılması büyük bir olasılıktır. Ama işler kötü giderse, o zaman 2010 yılı son aylarından itibaren kötümserlerin senaryosu işlerlik kazanacaktır. Ekonomi 2012 yılı ortalarında, 2009 yılı şiddetinde olmayan ikinci dip görecektir.

Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de finansal kriz reel sektörü vurdu, taleplerin azalmasına bağlı sanayi ve hizmetler sektöründe üretimi düşürdü. Haliyle bu gelişme hızlı biçimde işsizlerin sayısının artmasına neden oldu. 2002 yılından 2008 yılına kadar işsizliğin mevsimsel seyrinde, hemen hemen her yıl nisan-eylül arasında yüzde 9 oranına düşen işsizlik, ekim-mart döneminde yüzde 11 seviyesine yükselmekteydi. Krizle birlikte

işsizlik oranı 2008 temmuz ayından başlayarak normal seyrinden sapıp, yüzde 10, yıl sonunda da yüzde 12 seviyesine yükselmiştir. Kriz, işsizlik üzerinde asıl etkisini 2009 yılı ocak-mart döneminde yüzde 16 işsizlik oranıyla göstermiştir. 2009 yılı sonraki aylarında da yüzde 13 bandında azalan seyre girmiştir. Böylece kriz mevsimsel bazda işsizlik oranlarında yüzde 3-5 oranında arttırmıştır.

İşler yolunda giderse, işsizlik cephesinde her şeyin normale dönmesi dört yıl alacaktır. İşsizliğin azaltılmasına yönelik, dozu tartışılır, rutin tedbirler alınmaktadır. Ancak buradan iki konuya değinmek isterim. Şimdiye kadar istihdam politikalarında görmezlikten gelinen, bir bakıma kilim altına itilen işgücüne dâhil olmayan nüfusun fırsat olarak değerlendirilmesine yönelik çalışmaların eksikliği, diğeri ise her zaman kötü durumlar için bir planın hazır bulunmasıdır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Memurların toplu sözleşme pazarlığı

Erdem Özgür 06.09.2010

Hükümet ile sendikalar arasındaki toplu görüşme pazarlıkları MEMUR-SEN ile hükümet arasında varılan uzlaşmayla sona erdi. KESK tavrını toplu görüşmelere katılmayarak, KAMU-SEN ise Uzlaştırma Kurulu'na giderek gösterdi. Kamuoyuna toplu görüşmelerin ücret artışları yansımakla birlikte, varılan uzlaşmada diğer haklar bakımından kararlar alınmıştır.

Referandum sonucunda hükümet ve MEMUR-SEN şimdiden "evet" çıkacağını öngörmekteler ki, Kamu Görevlileri Sendikaları mevzuatının toplu sözleşme sürecine uyumunun sağlanması amacıyla Devlet Personel Başkanlığı koordinatörlüğünde uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümü için gerekli değerlendirme ve çalışmaların yapılması kararını aldılar. Özellikle Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda bir hayli çalışılması gerekiyor. Sendikaların kendi aralarında ortaya çıkarılan tasarılar konusunda anlaşma süreci önümüzdeki dönemin gündemini oluşturacaktır. Diğer taraftan sendikaların, grevli toplu sözleşme hakkı isteklerini hükümete ısrarla dile getireceği bir döneme giriyoruz.

Kamuda engelli personelin hizmete alınmasına ilişkin sınavların her kurumun kendi bünyesinde gerçekleştirilmesi, bazı eleştirileri beraberinde getirmektedir. Sendikalar engelli personel alımında yaşanan adaletsizlikleri asgari ölçülere indirmek için sınavların diğer kamu personeli alımlarındaki gibi merkezî olarak yapılmasını istemekteler. Sendikaların çözüm için uğraş verdiği diğer kangrenleşmiş bir konu da bazı belediye personelinin aylıklarını zamanında alamamalarıdır. Varılan mutabakatta engelli personelin merkezî sınavla alınması ile belediye çalışanlarının aylıklarının zamanında ödenmesi için başbakanlık genelgesi yayımlanacaktır.

Sağlık Bakanlığı personeline, ek ödeme ile döner sermaye ödemeleri arasında yıllık bazda gerçekleştirilen mahsuplaşma uygulaması personelin özlük kaybına sebep olabilmektedir. Bu kaybın ortadan kalkması için mahsuplaşmanın aylık bazda yapılması Sağlık Bakanlığı tarafından değerlendirildikten sonra bir sonuca bağlanacaktır. Büyük bir olasılıkla Sağlık Bakanlığı'nda, gerekli altyapı çalışmaları tamamlandıktan sonra önümüzdeki dönemde aylık mahsuplaşmaya geçilecektir.

Özelleştirilen kuruluşların istihdam fazlası veya nakle tabi personele belli süreyle özelleşen kuruluştaki kalmalarının önü açılmaktadır. Bunun şartları yapılan çalışmadan sonra belirlenecektir. Özelleşen kuruluştaki kalan personele, sözleşmesinin feshedilmesi halinde diğer kamu kurumlarına atanma hakkı verilecektir.

Sözleşmeli personel, statüleri gereği bazı sorunlar yaşamakta. Sözleşmeli personelin eş durumu dolayısıyla atanması, yönetici pozisyonlarda görevlendirilmesi, pozisyonlarının iptal edilmesi durumunda yeni

pozisyonlara yerleştirilmeleri, ilk defa sözleşmeli personel alımının söz konusu olması durumunda kurum içinden doldurulabilecekken dışarıdan alınması gibi konularda şikâyetler ifade edilmektedir. Buna benzer konular için ilgili kamu kurumlarının da katılacağı bir genel değerlendirme çalışması yapılacak, çalışma sonuçları Kamu Personeli Danışma Kurulu'nda değerlendirilecektir.

Sözleşmeli personele aynı zamanda sürekli görev yolluğu ödenmesi, 4-b statüsünde istihdam edilen sözleşmeli personel ile 5393 sayılı Kanun hükümlerine göre istihdam edilen sözleşmeli personelden emsali devlet memuru ile kıyaslandığında aylık olarak daha düşük ücret alan sözleşmeli personelin ücretlerinin emsali devlet memuru seviyesine çıkarılması, sözleşmelerinden alınan damga vergisinin kaldırılması ya da kurum tarafından karşılanması ilerde düzenlenecek konular arasındadır.

KİT'lerde 1 sayılı cetvele tabi olan personele ödenen ek tazminat oranının yüzde 200'e çıkarılması ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yapılan ek ödemenin uygulanmasından doğan aksaklıkların giderilmesi üzerinde çalışmalar yürütüldükten sonra hükümet tarafından bir karara varılacaktır.

Sendikalar kamu personelini ilgilendiren lojman, kreş gibi sosyal hakların belirlenmesinde, kurum içi yapılan çalışma ve komisyonlarda temsilcilerinin bulunmasını istemekteler. Bazı kurumlarda adrese teslim düzenleme ve uygulamaların önlenmesi, üst yönetime ve bazı meslek gruplarına tanınan ayrıcalıkların kaldırılması bakımından olumlu bir gelişme olarak görülmelidir.

TBMM'ye sevk edilen ve 657 sayılı Kanun'da değişiklik öngören kanun tasarısında bazı değişiklikler yapabilmek için Kamu Personeli Danışma Kurulu'nda konfederasyonların görüş ve önerilerinin değerlendirilmesi öngörülmektedir. Tasarıda eksik kalan tarafların düzeltilmesi için önemli bir fırsat yakalanmaktadır. Konfederasyonların kısır çekişmeleri bir tarafa bırakarak, bu durumu demokratik hakların geliştirilmesi bakımından değerlendirmeleri gerekmektedir.

Varılan mutabakatta memur kadrolarında derece sınırlamasının kaldırılarak tüm kamu çalışanlarına eğitim durumlarına uygun olarak yükselebilecekleri derece ve kademelere kadar ilerleme olanağı sağlanması öngörülmektedir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

KPSS'zedeler

Erdem Özgür 11.09.2010

Kamu Personeli Seçme Sınavı'nda (KPSS) yaşananlar, özellikle sınava girenlerce kızgınlıkla karşılanırken, benim ise hüznün ve hayal kırıklıklarıyla dolu yıllar öncesine giden anılarımı tazeledi. Neden bürokrasiden, eğitim sisteminden istenilen başarının elde edilemediğinin önemli sebeplerinden birisini tekrar görme fırsatı yakaladım.

Mülkiye'den mezun olurken idealist bir öğrenciydim. Yani "Önce Türkiye" diyenlerdendim. Niçin "Önce Mülkiye" dendiğinin bilincinde, ancak o dönemin gerilerde kaldığına inanıyordum.

Meslek sınavları için hazırlanmaya başladığımda, kazanan arkadaşlardan en nazik ifadesiyle "referans" bulmam gerektiği tavsiye edilmekteydi. Daha doğrusu "torpil" aramam isteniyordu. Kimlerdi bunlar, rical-i devlet ve ehl-i siyaset, itibarlı esnaf... Şöyle etrafıma baktığımda da o evsafda kimse yok, olanlar da o ebadın altında kalıyordu. Çaresiz yine de çalışmaya devam ettim. Bir iki sınav, yazılılar tamam, mülakata gelince asılan listelerde adımız yok...

O dönemde her kurum kendi yazılı-test sınavını yaptıktan sonra, kazananlar ayrıca mülakata alınıyordu.

Dönem Sayın Necmettin Erbakan dönemi... Öğretmen açığı için bizim de içinde bulunduğumuz üniversite mezunlarına öğretmenlik hakkı tanınıyor. Çevreden gizli baskılar; "önce ekmeğini eline al, sonra çalışır kazanırsın" telkinleri. Serde Mülkiyelilik var ya, öğretmenlik kutsal bir meslek ama bana göre değil diyerek kabul etmedim. Niye "Önce Türkiye", bürokrat olup işi baştan çözecektim.

Bir iki sınav sonrasında resmen "nakavt" oldum. Artık sınavlara hazırlanmaktan çok zamanımı "referans" aramakla geçirmeye başlamıştım. Artık "Önce Mülkiye"lilik dönemi başlamıştı. Elimizdeki diplomadan başka bir özelliğimiz yoktu. Hemşericilik, bölgecilik, adamcılık, mezhepçilik, meşrepçilik...

O yıllar çok gerilerde kaldı...

Zamanla devlet de bu işten yorulmuş olmalı ki, daha objektif olması bakımından merkezî bir sınavla kamuya personel alınması uygulamasına geçildi. Yine mülakatlarda "referans" sistemi geçerli, ama en azından mülakata katılabilmek için herkesin katıldığı sınavda başarılı olunması gerekmekte. Referans eşitler arasında kendini gösterebilmekte.

KPSS sorularının çalınması, tuzun koktuğu yerdir. Bu sınavı kazanan binlerce insana yapılan büyük bir haksızlıktır. Kazananların önemli kısmı, üniversiteyi bitirmeyi yeterli görmediklerinden kurslara giderek hazırlık yaptılar. Türlü imkânsızlıklar içinde, belki de son paralarını bu kurslara harcadılar. Her şeyden önce ailelerin gösterdikleri fedakârlık, her şeyin üstünde.

Böyle bir sınavı yaşayan geleceğin bürokratları, öğretmenleri, ilim adamları için sisteme karşı duyulan "güven" zedelenmiştir? Bu aşamadan sonra kamu görevlerine başlayan kişilere, mesleki ilkeler anlatılırken ne kadar da zorlanılacaktır. Çalışma, liyakat, gayrete bağlı yönetsel ilerleme düşüncesi yerine daha kolay edinilebilecek başka arayışlar içine girilecektir.

KPSS'den kötü kokular gelmeye başladığında, haliyle benim gibi birçok insan daha önce yapılan sınavların da şaibeli hale geldiği yönünde kuşkuyla içlerinden geçirdiler. Eğer böyle bir olasılık gerçekleşmiş ise yüzbinlerce katılımcının hakkı yenildiği anlamına gelmektedir. Ortada telafisi imkânsız bir durum vardır.

Bu vesileyle KPSS sistemi de sorgulanmalıdır. KPSS'nin avantajı kişisel kayırmaları önleyen objektif kurallarla sınava girenleri sıralamaya koyabilmesi, katılanlardan en başarılılarının kamu personeli olarak işe alınmasıdır. Hâl böyle olmakla birlikte, sistem yüksek öğrenimli işsizlerin sayısını sürekli arttırmaktadır. Özellikle öğretmenlerde bazı branşlarda yılda on binlerce üniversiteli diploma sahibi olurken, sınavda onlarla yüzlerle ifade edilecek kadar kadrolar doldurulmaktadır. Böylece: **mezun-göreve başlayan= işsizlerin** hanesine artı rakam eklenmektedir. Arkada kalan yıkılan umutlar, boşa giden onca yıl eğitim, türlü imkânsızlıklarla karşılanan para... Bir sınavın bedeli bu kadar ağır olmamalıdır.

Sorunun üzerine Cumhurbaşkanlığı'ndan YÖK'e, savcılıktan Emniyet'e kadar bütün kurumların gitmesi ve aydınlatılmaya çalışılmak istenmesi son derece önemsenmesi gereken bir konudur. ÖSYM Sınav Sorularını Hazırlama Merkezi'nde yapılan arama, bir bakıma ÖSYM'nin de dokunulmazlığını ortadan kaldırmıştır. Artık bundan sonra sınava dâhil olan bütün taraflar daha dikkatli olmak zorunda kalacaklardır.

Bayramınızı en içten duygularla kutluyorum.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

[Yeni eğitim ve öğretim yılı başlarken] Sözleşmeli öğretmenlerin sorunları

Erdem Özgür 20.09.2010

Öğretmen sıkıntısı çekilen yerlerin karşılanmasında, sözleşmeli öğretmenler Millî Eğitim Bakanlığı'na daha kolay ve hızlı hareket olanağı sağlamaktadır. Uygulama, okullarda norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmenlerle kapatılamaması hallerinde sözleşmeli öğretmenler çalıştırılmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (B) bendine dayanarak sözleşmeli öğretmen çalıştırmaktadır. Sözleşmeli öğretmenler de kadrolu öğretmenler gibi aynı okullardan mezun olup aynı sınava girmekte ve aynı işi yapmaktalar. Ancak mesleğe başladıktan sonra sözleşmeli ve kadrolu ayrımına sebep olan uygulamalarla karşılaşmaktalar.

Aynı işi yapan öğretmenlerin kadrolu-sözleşmeli ayrımına gidilmesini başlangıçta anlamak mümkün değil. Ancak bakanlığı haklı çıkaracak geçmişteki tecrübeleri de görmek gerekiyor. Geçmişte, hatta günümüzde, mahrumiyet bölgelerindeki okullar için kadrolulardan öğretmen bulmak zorlaştığı dönemler olmuştur. Bakanlık bu sorunu çözmek için, il içi ve dışı atamaları ağır koşullara bağlı sözleşmeli öğretmen istihdam ederek çözmeye çalışmaktadır. Bugün eş durumu gibi özür durumu hariç, sözleşmeli öğretmenlerin il içinde veya dışında yer değiştirebilme olanakları bulunmamaktadır.

Kadrolu öğretmenlere il dışı yer değiştirmelerde yolluk parası verilmekteyken, bu haktan sözleşmeli öğretmenler yararlanamamaktadır. Hâlbuki sözleşmeli öğretmen de evini taşıırken bir kısım yol ve ulaşım harcamalarına katlanmak zorunda kalmaktadır. Zaten ekonomik sıkıntı çeken öğretmenin ayrıca bu nitelikte maliyete katlanmak zorunda bırakılması, eğitim hizmetini veren öğretmen için sorunlar oluşturacaktır.

Sözleşmeli öğretmenlerin aldıkları ücret bakımından kadrolulara göre dezavantajlı tarafları bulunmaktadır. Kadrolu öğretmenlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda öngörüldüğü şekilde kıdem ve derece ilerlemelerine bağlı maaşları artarken sözleşmeli personel sözleşmede belirtilen sabit miktarla ücretini alabilmektedir. Sözleşmeli öğretmen için bir yıl çalışmış olması ile 25 yıl çalışmış olması arasında bir ücret farklılığı söz konusu değildir.

Sözleşmeli öğretmenlere ek ders ücretleri üzerinden sigorta primi kesintisi yapılması kadrolu öğretmenlere göre daha az gelir elde etmeleri sonucunu doğurmaktadır. Zira, kadrolu öğretmenlerin ek dersler ücretlerinden sigorta primi kesintisi yapılmamaktadır.

Ek derse bağlı ücret ayrılığı, aslında sözleşmeli ve kadrolu öğretmen arasında sosyal güvencelerinin farklılığını su yüzüne çıkartmaktadır. Sözleşmeli personel, 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesine göre sigortalı sayılırken, kadrolu öğretmen aynı kanunun 4/c maddesine tabi sigortalı kabul edilmektedir. Anlaşılır ifadeyle sözleşmeli öğretmenler SSK'lı, kadrolu öğretmenler Emekli Sandığı'na bağlı sosyal güvenceler elde etmekte. Her ne kadar sosyal güvenlik reformuyla büyük ölçüde sigortalılar arasında norm ve standart birlikteliğine gidilmiş olsa bile, bu nitelikte farklılıklar sürmektedir.

Mali haklara yönelik başka bir farklılık eş, çocuk, doğum yardımlarında göze çarpmaktadır. Sayılan bu yardımlar kadrolulara 657 sayılı Kanun'a göre verilmekteyken, sözleşmeliler bu haklardan yararlanamamaktadır.

Sözleşmeli öğretmenlere kariyer ilerlemelerine konulan kısıtlamalar söz konusudur. Örneğin çalışma statüleri gereği sözleşmeli çalışan öğretmenlerin müfettiş veya yönetici olarak görevlendirilmeleri mümkün değildir.

İş garantisine duyulan güvensizlik nedeniyle evlenme, ileriye dönük kredili ev sahibi olma gibi konularda sorunlar yaşamakta, kimi zaman ise bu durumlar yöneticiler tarafından ikaz ve ihtar olarak hatırlatılabilmektedir.

Diğer bir değinilmesi gereken konu ise sözleşmeli öğretmenlerin emeklilik ve iş sonu tazminat alma haklarında yaşadıkları sorunlardır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İnternet Medya ve Bilişim Federasyonu

Erdem Özgür 02.10.2010

Günümüzde stratejik kaynaklar arasında kabul edilen internet medyası ve bilişim, bilgi teknolojilerinin sağladığı imkânlarla üretilmekte, sınıflandırılmakta, erişilebilir kılınmakta ve toplumsal ve kurumsal sorunlarımızın çözümünde kullanılmaktadır. İnternet medyasının ülke sınırlarını ortadan kaldırmasıyla bölgesel ve küresel gruplaşmalara dayalı bütünleşme eğilimleri görülmektedir. Diğer taraftan internet medyası, insan hakları, sivil ve siyasi özgürlük gibi konularda siyasal yönetimler üzerinde doğrudan etki uyandırarak yönetimlerin demokratikleşmesine ivme kazandırmaktadır.

Dünyadaki tüm bu gelişmelere paralel olarak Ülkemizde de internet medyası ve bilişimin temel özellikleri gelişmektedir. Ekonomide klasik sektörler yanında bilgi sektörüne bağlı internet medyası ve bilişim alt alanı oluşmuştur. İktisadi duvarların önemli ölçüde ortadan kalktığı, dinamik, yeni ve değişken küresel bir çevre ortaya çıkmıştır. Bilgilenmiş birey vazgeçilmez nitelik kazanmakta ve organizasyon yapıları bilgi-tabanlı, yönetim sistemleri insan-merkezli biçimde yeniden tasarlanmaktadır. Toplumda değerler ve amaçlar ile ortak mekân ve çıkarlara sahip kişilerin oluşturduğu sosyal gruplar, örgütlenmiş gruplar olarak sivil yaşamda ağırlıklarını ve etkinliklerini göstermektedirler. İnternet medyası ve bilişim teknolojileri beraberinde yeni meslek ve vasıflar getirmektedir. Bu değişim temelde işgücünde sürekli bir öğrenme alışkanlığı istemektedir.

Yeni dönem bazı sosyal problemleri beraberinde getirmiştir: güç, güvenlik, eşitlik, kalite, iş hayatı kalitesi ve demokratik sürecin geleceği gibi bir takım sorunları beraberinde getiren yeni bir politik ekonominin başladığı da görülmektedir.

Çalışma yaşamı ve medya dünyasına yeni bir kuruluş daha katıldı. İnternet Medya ve Bilişim Federasyonu (**İMEF**), Türkiye ve dünyada hızla değişen internet medyası ve bilişim alanını geliştirmek, ortak platformda yaşanan sorunlara çözüm üretmek amacıyla, Ankara'da kuruldu.

Nizamettin Bilici başkanlığında kurulan federasyon bünyesinde, Ankara Basın İnternet ve Medya Derneği, Aksaray Kapadokya Gazeteciler Cemiyeti, Uluslararası İnternet Medya ve Basın Birliği Derneği, Gaziantep Gazeteciler Cemiyeti ve Tokat İletişim Derneği bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu üyeliklerinde ise Prof. Dr. Sencer İmer, Mahmut Eskil, Sabri Yakar, Hilmi Daşdemir, Abdullah Sabri Kocaman, Hüseyin Kömür, Ali Güneş, Asude Öztürk Camadan, Ahmet Gümüş, Hasan Karataş, Yaşar Yıldız, Yavuz Selim, Gülay Kankalp, Dursun Tanrikulu, Abdullah Türker, Mehmet Peker, Hakan Pala, Mehmet Yusuf Akbuğa, İrfan Karabulut yer aldı. Kuruluş toplantısı Houston Otel'de gerçekleştirildi.

Federasyonun amaçları arasında, internet kullanımı ve bilişimin araçlarını toplum hayatında yaygınlaştırmak, zararlarını önlemek; internet medyasına özgür bir ortamda çalışmak için basın haklarını sağlamak, çalışanları eğitmek ve sertifikalandırmak; internet üzerinden işlenen insan hakları ihlallerini, fikrî ve sınai hak ihlallerini engellemek; internet hukuku, internet ekonomisi ve internet sosyolojisi konularında yapılacak yasal ve idari çalışmalara katkı sağlamak; bilişim suçları ile mücadele etme gibi önemli konular var.

Bilişim ve internet medyasında çalışanların sayısı her geçen gün artmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından yayımlanan 54 sayılı Bülten’de Özlem Hangün tarafından hazırlanan “Tele Çalışma, Evde Çalışma ve İş Paylaşımı” başlıklı yazıda AB üye devletlerindeki bu çalışma modellerine ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Bu çalışmada göze çarpan önemli detaylar; 27 AB üye devletinde (AB27) tele çalışmayla istigal eden çalışanların ortalama oranının 2000 yılında yüzde 5’ten 2005 yılında yüzde 7’ye çıkması, tele çalışmaya yönelik olarak 2002 yılında Avrupa Çerçeve Anlaşması imzalandığı ve Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Portekiz, Slovakya ve Slovenya’nın tele çalışma uygulamaları için yasal bağlayıcı düzenlemeler getirmesidir.

Türkiye, 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma sürelerine esneklik kazandırırken, geçici iş ilişkisi, telafi, kısmi süreli çalışma gibi bazı esnek modelleri sisteme entegre etmeye çalışmıştır. Geçen dönem içinde mevzuat yayınlanmış, uygulamada çıkan aksaklıklar yargı kararlarıyla içtihatlaşmaya başlamıştır.

Önümüzdeki yıllarda bizde de yaygınlaşan tele çalışma, evde çalışma ve iş paylaşımı modellerine yönelik iş ve sosyal güvenlik düzenlemeleri ihtiyacı belirginleşecektir. Bu sebeple şimdiden gereken hazırlıkların yapılması yerinde olacaktır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Esnaf prim borçlarının yapılandırılması

Erdem Özgür 04.10.2010

Referandum öncesinde Sayın Başbakan R. Tayyip Erdoğan ve ilgili bakanlar üzerinde esnafın vergi ve prim borçlarına ilişkin yeniden yapılandırma istekleri sonuç verdi. Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu (TESK) Olağan Genel Kurulu’nda, Sayın Başbakan yürütülen çalışmaların sona erdiğini ve en kısa süre içinde gerekli düzenlemelerin yapılacağı müjdesini verdi.

Türkiye nüfusunun önemli bir bölümünü esnaf ve sanatkârlar oluşturuyor. Genel bir hesaplama; Türkiye’de 1 milyon 900 bin esnaf yaşıyor, aileleri ve çalışanları birlikte hesaplandığında bu kapsamdaki sayı 10 milyonu aşmaktadır. Bu manada neredeyse her yedi kişiden biri esnaf ve sanatkâr kapsamında değerlendiriliyor.

Ekonomik krizden en çok etkilenenler arasında hiç şüphesiz küçük esnaf ve sanatkârlar bulunmaktadır. Aslında bunu TESK Genel Kurulu’nda Sayın CHP Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu sarmal örneği ile çok güzel açıkladı. Krizin vurduğu esnaf ve sanatkârlar, biraz da alışkanlığın verdiği huyla, sosyal güvenlik primlerini ödemediler/ödeyemediler. Ekonomik nedenlere dayanan prim ödeyememe durumu, sonuçları bakımından başta sağlık olmak üzere yaşlılık, malullük ve ölüm gibi güvenceleri elde edememe gibi sosyal olumsuzluklar doğurmaktadır.

Sosyal güvenceleri 1971’den buyana bağımsız çalışma statüsünde Bağ-Kur kapsamında sağlanan esnaf ve sanatkârlar, 2008 yılından buyana 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu’na tabi 4/b kapsamında yer almaktadır.

Daha kuruluşundan başlayarak esnaf ve sanatkârların prim borçları sorun olagelmıştır. Sorunun temelinde düzenli gelire sahip olmayan esnaf ve sanatkârlardan düzenli prim ödenmesi istenmesi yatmaktadır. 2009 yılında esnaf ve sanatkârların da içinde bulunduğu bağımsız çalışanların prim gelirleri 7,197 milyar TL, giderleri ise 11,841 milyar TL olarak gerçekleşti; böylece 4,644 milyar TL açık ortaya çıktı. Yapılan hesaba tahmini 4-6 milyar TL arası sağlık harcamalarını da eklediğimizde açık miktarı ikiye katlanmaktadır. 2010 bütçesinde, sağlık harcamaları hariç, gelir-emekli aylığı açığı 6,681 milyar TL olarak öngörülmektedir.

Esnaf ve sanatkârlara yasayla getirilen sınırlamalar

Prim gelirlerini arttırmak amacıyla çıkarılan 5510 sayılı Kanun'la esnaf ve sanatkârlara sosyal güvenlik haklarını engelleyen kısıtlamalar getirilmiştir. Kanuna şöyle bir baktığımızda;

- Ölüm sigortasından hak sahiplerine sağlanan ölüm aylığı bağlanması, cenaze ödeneği verilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dâhil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması veya ödenmesi şartı bulunmaktadır.
- Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekiyor.
- Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılması yanında genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçları ödenmiş olmalıdır.
- İş kazası veya meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla ödeniyor.
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.
- İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekiyor.
- Malûllük aylığı bağlanabilmesi için kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.
- Yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için yazılı talepte bulunduğu tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dâhil kendi sigortalılığı nedeniyle prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması zorunludur.

Ekonomik kriz, esnaf ve sanatkârlara öngörülen kısıtlamalar kantarın topuzunun kaçtığını gösterdi. Borca göre hak kazandırma sistemi, zamanla nüfusun önemli bir bölümünü sosyal güvenlik kapsamı dışında bırakınca borçların taksitlendirilmesi gibi ara formül bulundu. Ancak geçici rahatlama sağlayan böyle bir uygulamanın da sürdürülebilirliği bulunmamaktadır. Bu yüzden yeniden yapılandırmaları konuşuyoruz.

Sosyal tarafları belirli bir dönem susturacak yeniden yapılanma düzenlemesi, geçmişte olduğu üzere sisteme ait sorunları ortadan kaldırmayacaktır. Sadece aradan geçen iki yıl içerisinde borcu nedeniyle yaşlılık aylığı alamayan sigortalılar için yeni bir fırsat oluşturacaktır. Hatta sigortalıların almadığı sağlık hizmetleri dolayısıyla genel sağlık sigortası primi ödemeleri gibi olumsuzlukları dahi olacaktır.

TBMM 23. Dönem Beşinci Yasama Yılı açılırken

Erdem Özgür 09.10.2010

Meclisin yeni dönem açılışını yakından izledim. Doğrusu AKP'de geçmiş dönemlere göre daha coşkulu bir yasama dönemi başlangıcı gözleniyordu. Elbette ki referandum sonuçlarının, özellikle AKP milletvekillerini ziyadesiyle memnun ettiği her hallerinden anlaşılmaktaydı.

Esas vurgulanması gereken değişim CHP'lilerde... Sayın Kemal Kılıçdaroğlu'ya basının gösterdiği yoğun ilgi bunun en bariz göstergesi. CHP iktidara aday bir parti izlenimini vermek istiyor. Ancak, Kılıçdaroğlu-Baykal-Sav üçgeninde gelişen gölge hareketler, CHP politikalarının berraklaştırmasını engelliyor.

Meclis gündeminde 200 tasarı, teklif ve bütçe görüşmeleri yasalaşmayı bekliyor. Diğer taraftan, yeni bir anayasa konusunda kamuoyu baskısı Meclis çalışmalarını etkileyecek konuların başında yer alıyor.

2010 yılında seçimlerin yapılacak olması, mevcut yasalar ile yeni anayasa çalışmalarını daha da önemli hale getiriyor. Özellikle muhalefetin referandum mitinglerinde dile getirdiği "Anayasa değişikliklerinin halkın yoksulluk ve işsizliğine çözüm olamayacağı" tezinin takipçisi olacağı düşünüldüğünde, bu önem daha iyi anlaşılmaktadır. Bu genel politikanın yanında, önümüzdeki yıl gerçekleşecek seçimlerde milletvekillerinin parti listelerine girip giremeyeceği, yeniden seçilip seçilemeyeceklerinin de Meclis'e hareketli anlar yaşatması bekleniyor.

Tüm bu gelişmelere rağmen çalışanların gözü Meclis'te olacak. Gerek anayasal değişikliklerin yasal yansımaları, gerekse memurlara ilişkin paket değişiklik tasarısı çalışan kesim tarafından yakından izlenecek konular arasında. Hükümet ile MEMUR-SEN arasında varılan uzlaşma gereği TBMM'ye sevk edilen ve 657 sayılı Kanun'da değişiklik öngören kanun tasarısının bazı değişiklikler yapılabilmesi için Kamu Personeli Danışma Kurulu'na çekilmesi kararlaştırılmıştı. Konfederasyonlar, tasarıyı geliştirme fırsatını yakalamış durumdalar. Özellikle amacını aşan uygulamalara sebep olabilecek disiplin cezalarının özgürlükçü ve çalışma barışını sağlayıcı bakışla yeniden kaleme alınması gerekiyor.

Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül'ün Meclis açılış konuşmasında dikkatimi demokrasi ve güvenlikten sonra güçlü bir ekonomi vizyonunu ortaya koyması çekti. Sayın Gül, "Sağlıklı bir ekonomi, sağlıklı bir sosyal sistem, işleyen demokratik kurumlar ve çağdaş bir hukuk sistemi ile el ele gidebilir" ifadesiyle, ekonomik gelişmeyi sağlayacak demokratik, sosyal ve hukuk yapısına vurgu yaptı.

Dinamik bir ülke, zengin bir toplumda yaşıyoruz. Siyasal alanda beklentisi yüksek vatandaşlar artık yönetimde de etkin rol almak istiyor. 1982 Anayasası'nın oluşturduğu yapıda devlet karşısında edilgen bireyler, bir taraftan egemenliğin kaynağı olduklarını ifade ederken, diğer taraftan ise sistemin meşruiyetini temsil ettiklerini belirtiyorlar. Son derece birbiri içine geçmiş girift ilişkiler, ekonomik- sosyal- hukuksal yapıda dönüşümü kontrol altına almak isteyen sosyal mühendislik çalışmalarını âkim bırakmaktadır.

Türkiye'nin nerdeyse yüzde 42'si internet üzerinden bilgi edinebilmekte; bu oranın önümüzdeki yıl yüzde 50'yi geçmesi beklenmektedir. Özellikle eğitim durumlarına göre artan internet kullanımı, gençleri demokratik aktörler haline getirmektedir. Çalışma yaşamında ise, "işverenlerde bilgisayar ve internet kullanım oranları sırasıyla yüzde 69,2 ve yüzde 67,8 iken, ücretli ve maaşlı çalışanlarda yüzde 62,6 ve yüzde 60,5'dir. Aynı oranlar işsizlerde sırasıyla yüzde 50 ve yüzde 48,2'dir."

2008-2009 okullaşma oranında ilköğretimde yüzde 96,50, ortaöğretimde yüzde 58,50, yükseköğretimde ise yüzde 27,70 oranına ulaşmıştır. Birakın 1980'i on yıl öncesinde yükseköğretimde okullaşma yüzde 10,76

oranındaydı.

Bu derece yaygın iletişim ve her geçen gün artan eğitimli toplumun siyasetten ve Meclis'ten beklentisi de aynı ölçüde artmaktadır. Biran önce anayasa değişikliğine ilişkin kanunlar ile bekleyen kanun ve tasarıların Meclis'ten çıkarılması gerekiyor. Kısaca önümüzdeki dönem milletvekillerini yoğun günler bekliyor

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

HSYK'da hiçbir zaman eskisi gibi olmayacak

Erdem Özgür 11.10.2010

Gelecek pazar Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu için 10 asil, altı yedek üye seçilecek. Adli yargı hâkim ve savcıları kendi aralarından yedi asil ve dört yedek üyeyi, idarî yargı hâkim ve savcıları üç asil ve iki yedek üyeyi Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'na taşıyacaklar. Seçim yöntemi gayet basit: adaylar arasında en çok oy alanlar sırasıyla asil ve yedek üye olarak seçilmiş olacak. Yeni yapıda Kurul 22 asil ve 12 yedek üyeden oluşacak, önceki yapıda yedi asil ve beş yedek üye bulunuyordu. Böylece, Kurul'da Yargıtay ve Danıştay üyelerinin yanında, yargı camiasının diğer tarafları avukat, akademisyen, adli ve idari hâkim ile savcılara da yer veriliyor.

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu üzerinde yaratılan tartışmaların kaynağında; varlık nedeni adaleti dağıtmak olan hâkim ve savcıların kendileri için, meslekleri için, adalet aramaları var. Bu nedenle Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu yapısı ve kararları üzerinde bağımsızlık ve tarafsızlık krizleri yaşandı ve yaşanmaya devam ediyor.

Yüksek Kurul verdiği kararlarla hâkim ve savcıların mesleki bütün dönemlerini etkiliyor. Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nda yaklaşık 53 yerde Kurul'un adı geçiyor. Kurul'un görevlerine bakıldığında; hâkim ve savcıların mesleğe kabul edilmesinden atama ve nakillerine, her türlü yükselme ve birinci sınıfa ayırmadan, meslekten çıkarılmaya kadar çok önemli idari işlemleri yaptığı görülmektedir.

Bugüne kadar bu derece önemli idari yetkiler Kurul'a üye gönderen Yargıtay ve Danıştay üyeleri tarafından belirlenmekteydi. Kurul zaten hâkim ve savcılar üzerinde yargısal kararlarda yüksek mahkeme görevi görürken bir de mesleki, idari işlemlerinde söz sahibi olunca, hâkim ve savcıları yegâne belirleme yetkisi elde etmekteydi. Ancak şimdiden söylemeliyiz ki, yeni yapı bu durumu değiştirecek.

Kurul kararlarına itiraz dışında dava açılabilmesi, hâkim ve savcıların adaletten mahrum bırakılması sonucunu doğurmaktaydı. Anayasa değişikliğiyle, meslekten çıkarma cezasına ilişkin olanlar dışındaki Kurul'un kararlarına karşı yine yargı mercilerine başvurulamıyor. Kurul'un mahkemelerin bağımsızlığı ve hâkimlik teminatına sahip olması, alınan kararlarda üyelerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Ancak üyelerin dört yıl sonra yeniden seçime gidecek olması, üyelere demokratik sorumluluk yükleyecektir. Yani hâkim ve savcılar için artık hiçbir zaman eskisi gibi tek başlılık olmayacak.

Biliyoruz hâkim ve savcıların bağımsızlığı anayasal teminat altında. Kendisinden adalet bekleyen toplum, hâkimlerden **"anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanı kanaatlerine göre hüküm"** vermesini istemektedir. Bu görevi yerine getirmesi için de; **"Hiçbir organ, makam, merci veya kişinin, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hâkimlere emir ve talimat verememesi; genelge gönderememesi; tavsiye ve telkinde bulunmaması"** gibi güvenceler sağlanmaktadır. Yasal olarak tanınan bu güvencelerin fiilen gerçekleşmesi Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun bağımsız ve tarafsız oluşmasına bağlı.

Üzerinde ciddiyle durulması gereken konu, hâkimler ve savcılar üzerindeki iş yükü. Almanya'da –82 milyon nüfusuyla- 20 bin hâkim, beş bin savcı, Fransa'da –63 milyon nüfusuyla- yedi bin hâkim, iki bine yaklaşan savcı görev yaparken Türkiye'de altı bin hâkim, dört bine yaklaşan savcı bulunmaktadır. Hâkim ve savcı sayısı bakımından Almanya ve Fransa dışında Türkiye, Belçika, Hollanda, İngiltere, Polonya, Rusya ve Ukrayna gibi ülkelerin gerisinde yer almaktadır. Yargı kadrolarının arttırılması bir çözüm olabilir, ama gerçek çözüm toplumda adalet duygusu güçlendirilerek davaya giden yolların kapatılmasıdır. Örneğin kayıtdışı çalışmayı önleyecek tedbirlerin alınması, sigortalı hizmet tesbitleri ile işçi ihbar-kıdem-ücret alacakları için açılacak dava sayısını azaltacaktır.

Yüksek Seçim Kurulu kesin aday listelerini açıkladı. Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu üyeliği için 167 adli, 34 idari yargı hâkim ve savcı aday gösterildi. Bu muazzam bir sayı ve hâkim ve savcıların demokratik bir yönetimin oluşması için gösterdikleri çabanın en güzel göstergesi. Mesleki idealistliğin bir yansıması. İnaniyorum ki aday olma cesaretini gösterenler mesleklerinde daha bağımsız ve daha tarafsız yargı için kafalarındaki projeleri gerçekleştirmek istemekteler.

Seçimde Adalet Bakanlığı'nın, YARSAV'ın ve Demokrat Yargı Derneği'nin desteklediği söylenen isimler ile bağımsız adaylar arasında kıyasıya bir yarış devam ediyor.

Adalet Bakanlığı'nın desteklediği söylenen isimler arasında **İbrahim Okur, Dr. Teoman Gökçe, Birol Erdem ve Nesibe Özer**; YARSAV'ın desteklediği söylenen isimler arasında **Osman Kaçmaz, Funda Tuner, Abbas Özden**; Demokrat Yargı Derneği'nin desteklediği söylenen isimler arasında **Mustafa Kurtaran, Kemal Şahin ve İsmail Yalçın** ... bulunuyor.

Bağımsız adaylar arasında ise **Alp Arslan, Hülya Poyraz Giyik, Aydın Başar, Mehmet Gülçek**'in adının ön plana çıktığı gözlemleniyor.

Hiç şüphesiz kararı, HSYK'ya gidecek isimleri, meslektaşları belirleyecektir. Bu dönemle seçilen üyeler gerek yargının gerekse yargı mensuplarının sorunlarına çözüm üretmede, ehliyet ve liyakati ön plana çıkarmada, uzmanlaşmayı hedefleyerek daha sağlıklı çalışma ortam ve koşulları sağlamada yargı camiasına karşı daha sorumlu olacaklardır.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Çalışanların ruh sağlığı

Erdem Özgür 16.10.2010

Çağımızın hastalığıdır: stres. Günlük haberlerde sıkça rastladığımız işkence, intihar, cinayet, tecavüz, şantaj kişilerin ruhsal bozulmasının en belirgin göstergeleri.

Bizde daha çocuk yaşta başlayan ruhsal bozukluklar, ileriki yaşlarda iyice gün yüzüne çıkmakta; aile içinde yaşanan sorunlar zamanla sosyal soruna dönüşmektedir. Çocukluk dönemlerinde göçün, eğitimsizliğin ve yoksulluğun yol açtığı ruhsal sorunlar, gençlik dönemlerinde işsizlik/iş baskısının da eklenmesiyle artarak gün yüzüne çıkmaktadır. Yaşlılarda ise ruhsal sorunları tetikleyen etken, sosyal dışlanma çerçevesinde gelişmektedir.

İşgücü verimliliği, fizyolojik sağlık yanında ruhsal sağlığında yerinde olmasıyla mümkündür. Bu yüzden profesyonel firmalar insan kaynakları yönetiminde, çalışanlarının işten kaynaklanan stresleriyle başa çıkma, ve

güven ve motivasyon sağlamada başarılı stratejiler uygulamaktalar. Böylece işgücü kaybını en aza indirirlerken, aynı zamanda kurumsal kimlik oluşturabilmekteler.

Genç nüfusa, genç işgücüne sahip Türkiye’de çalışanların ruh sağlığı nasıldır? Doğrusu bu konuda elimizde sağlıklı bir çalışma yok. Hâlbuki çalışanların ruh sağlığı konusu bu konuda çalışanlara çok önemli bilgi ve tecrübe kazandıracaktır. Şu anda yapılan açıklamalar, genel kabul gören saptamalardan ibaret.

Belki dikkatinizden kaçmıştır, 10 ekim gününü dünya “Ruh Sağlığı Günü” olarak kutladı. Günü’nün amacı; ruh sağlığına dikkati çekmek, ruhsal sorunlar yaşayanların tekrar topluma kazandırılması için sağlık ve sosyal alanda önlemler alınmasını temin etmek, bu konuda özel ve sivil otoritelerin desteğini almak.

Dünya Sağlık Örgütü eğitim düzeyi ile gelir düzeyi arasındaki ilişkiyi belirleyerek, geliri düşüklerde gözlenen ruhsal bozuklukların, gelir düzeyi iyi olanlara göre 2,5 kat arttırdığını ortaya koymaktadır. Yoksul ailelerde yeterli beslenememe, doğum öncesi hastalıklar, doğumda karşılaşılan zorluklar bebeklerde ruhsal sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Yine bu aileler gerekli tedaviye ulaşmada yetersizlikler nedeniyle iyileşme zorluğu yaşamaktalar. Böylece bebek yaşta başlayan ruhsal sorunlar nedeniyle çocuklar ileriki yaşta toplumdan tecrit edilen bireylere dönüşmektedir. Bu nedenle bebek ve çocukların tedavileri ve ileriki yaşlarda topluma kazandırılmaları için önleyici teşhis ve tedavi hizmetlerinin geliştirilmesi gerekiyor.

Gençlerde rastlanan yeme bozuklukları, uyuşturucu kullanımı gibi ruhsal bozulmalar, intihara kadar varabilmektedir. Ruhsal sağlığı risk altında olan diğer dezavatajlı gruplar, kadınlar ve yaşlılardır. Kadınlarda en sık rastlanan rahatsızlık türü depresyondur. **Her beş kadından biri her yedi-sekiz erkekten biri yaşam boyu en az bir defa depresyon geçirmektedir.**

Hâl böyleyken, işin uzmanları Türkiye’de ruhsal sorun yaşayan her yüz kişiden 75’inin hiçbir tedavi görmediğini söylemekteler.

İş yaşamı bir taraftan ruhsal bozulmalara neden olan etki yaratabilirken aynı zamanda varolan rahatsızlıkları da arttırabilmektedir. Ruhsal bozukluk yaşayanlara gerekli anlayış gösterilmeyişi sosyal bir yaradır. Bu kişilere çalışabilecekleri çok sınırlı alanlar gösterilmekte, gösterilen işler de çoğu zaman sağlıkları için gerekli ortamı barındırmamaktadır. Bu kesimdekiler kısa süreli ve düşük ücretle çalışmaya mahkûm edilmeleri nedeniyle yoksulluk döngüsü içine çekilmektedir. Toplumda çalışma yaşamında ruhsal rahatsızlık yaşayanlara karşı önyargıların kırılması gerekiyor.

Yine Dünya Sağlık Örgütü’ne göre, dünyadaki her dört kişiden biri yaşamının bir döneminde ruhsal bir hastalığa yakalanıyor. Bu insanların kendileri olmasa bile yakın çevresinde, ailesinde, çalışma yaşamında ruhsal sorun yaşayan insanlarla sürekli birarada yaşadığı anlamına gelmektedir.

Sonuç olarak, ruhsal sorun riskini taşıyan çocuk, kadın ve yaşlıları izleyebilecek bir yapıya ülkemizin acil ihtiyacı var.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Önümüzdeki üç yıllık dönem

Erdem Özgür 18.10.2010

Yüksek Planlama Kurulu’nca Orta Vadeli Mali Plan kabul edilerek Resmî Gazete’de yayımlandı. Plan 2011-2013 dönemini kapsıyor. Orta Vadeli Mali Plan kamu idarelerinin 2011, 2012 ve 2013 yılları için hazırlayacakları

bütçe teklifleri bakımından önemli. Zira kamu idareleri bütçelemelerindeki politika öncelikleri, ödenek tavanlarını bu plan esas alınmak suretiyle hazırlayacaklar.

Kamu hesaplarında, yılsonu TÜFE artış 2011 yılı için yüzde 5,3, 2012 yılı için yüzde 5,0 ve 2013 yılı için yüzde 4,9 olarak öngörülmektedir. Diğer taraftan, GSYH büyüme oranı 2011 yılı için yüzde 4,5, 2012 yılı için yüzde 5,0 ve 2013 yılı için yüzde 5,5 olarak dikkate alınmaktadır. Üç yıl boyunca TÜFE azalırken büyüme oranının yükselme hesaplaması, sosyal etkileri bakımından olumlu sonuçları olacak, para faiz ve kur politikaları tercihlerinde Maliye Bakanlığı ve Merkez Bankası'nın izleyeceği yolda ipuçları vermektedir.

Orta Vadeli Mali Plan'da, devlet bütçesi etkin bir mali araç olarak kullanılarak ekonomide fiyat istikrarının sağlanması, gelir dağılımının düzeltilmesi, yatırımların teşvik edilmesi planlanmaktadır. Böylece izlenecek maliye politikası; istikrarlı büyüme, istihdam artışı ve kamu dengelerini iyileştirme hedeflenmektedir. Diğer bir hedef, bu dönemde de bütçe açığı ile borç stokunun milli gelire oranının azalmasıdır.

Öngörülen bu hedeflerin gerçekleşebilmesi için kurumsal bütçeleme, ekonomik analiz ve işlevsel hesaplamalarda başarılı bütçe hesaplamalarına dayanmasıyla mümkündür. Bu yönüyle hesapların tutmasını engelleyen, içerde önümüzdeki yıl yapılacak seçim ve dışarıda krizin dönmesi gibi riskler bulunsada, büyük ölçüde hesapların tutacağı yönünde umutlu olduğumu ifade etmeliyim. Çünkü yapılan siyasi açıklamalarda, seçim ekonomisi yürütülmeyeceği, dışarıdan ise desteğin süreceği yönünde mesajlar gelmektedir.

Mali Plan döneminde, büyümeyi ve istihdamı destekleyen harcamalar ile bölgesel gelişmişlik farklarını azaltan harcamalara daha fazla önem verilecektir. Sağlık, eğitim ve sosyal nitelikli harcamalara öncelik verilmesi suretiyle toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve beşeri sermayenin niteliğinin artırılmasına yönelik politikalar uygulanmaya devam edilecektir.

Orta ve uzun vadede ekonominin verimliliğini ve üretken yapısını destekleyen altyapı yatırımlarına ağırlık verilecektir. Eğitim, sağlık, teknolojik araştırma, ulaştırma, içme suyu ile bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesine yönelik altyapı yatırımlarına öncelik verilecektir.

Kamu yatırımları; Güneydoğu Anadolu Projesi, Doğu Anadolu Projesi, Konya Ovası Projesi başta olmak üzere ekonomik ve sosyal altyapı projelerine yoğunlaştırılacaktır. GAP Eylem Planı ve diğer bölgesel programlar kapsamında yer alan projelerin, sağlanan ilave kaynaklar da dikkate alınarak, hızla tamamlanmasına yönelik tedbirler zamanında alınacaktır. AB'ye üyelik yönünde ortaya konulan politika ve önceliklerin hayata geçirilmesi için gereken yatırımlar hızlandırılacaktır.

Mali Plan döneminde, gıda güvenliği ve güvenilirliğinin sağlanması ile doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı gözetilerek, gelir ve fiyat istikrarı sağlanacak şekilde tarımsal destekler, alan ve ürün temelinde farklılaştırılarak üretimde etkinlik, verimlilik ve kaliteyi arttırmaya yönelik olarak düzenlenecektir.

Mali Plan döneminde uygulanacak gelir politikalarının temel amacı; büyüme, yatırım ve istihdamı desteklemek ve ekonomide kayıtdışılığı azaltmaktır. Bu amaç doğrultusunda vergi politikalarının uygulanmasında istikrar ve vergilendirmede öngörülebilirlik esas olacaktır. Öteden beri şikâyet konusu edilen vergi kanunlarında yer alan istisna, muafiyet ve vergi indirimi hükümleri, ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde yeniden değerlendirilerek vergi mevzuatı sadeleştirilecektir.

Kayıtdışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi, Eylem Planı uygulama tecrübesi ışığında güncellenecektir. Söz konusu Plan kapsamında kayıtdışılıkla mücadeleye tüm kurumların ve toplum kesimlerinin katılımı sağlanacaktır. Kayıtçı faaliyetler özendirilecek, denetim kapasitesi arttırılacak, vergi ve diğer mali yükümlülüklerin tahsilâtında etkinlik sağlanacak ve yaptırımların caydırıcılığı arttırılacaktır. Kayıtdışılıkla mücadele amacıyla öncelikle iş ve çalışma hayatına ilişkin mevzuatın basitleştirilmesi, kamu kurumları arasında

bilgi paylaşımı ve koordinasyon sağlanarak kurumların teknolojik altyapısının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler sürdürülecektir.

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Güvenilir verilere ihtiyacımız var

Erdem Özgür 23.10.2010

Ülke olarak bir türlü sağlam işgücü piyasası veri tabanı oluşturamıyoruz. Bu alanda çok başlı bir yapının olması, hâlihazırdaki verileri de tartışılır hale getirmektedir. Herkes filin bir tarafından tutuyor. Sonra tutulan taraflar biraraya geldiğinde fil oluşmuyor/oluşamıyor. Çünkü, filin bazı yerleri tutulmuyor/tutulmak istenmiyor. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile Türkiye İş Kurumu'nun (TİK) açıkladığı işgücü verileri de bunun bir göstergesi niteliğinde.

Bakınız, işgücü verileri üzerinde genel olarak Türkiye İstatistik Kurumu dönemler itibarıyla sürekli veri yayınlıyor. Verilerde; nüfus, işgücü, istihdam, işsizlik sayılarına, eğitim, cinsiyet, kır-kent vd. göstergeleri yer alıyor.

Anketler her ne kadar objektif sonuçlar oluştursa bile, her anket aynı zamanda kendi içinde subjektif öğeler barındırır. TÜİK, anket çalışmaları ve istatistiklerinde uluslararası kriterlere göre hareket ediyor/ettiğini bildiriyor. Ancak verilerin güvenilirliği bakımından sürekli eleştirilere maruz kalıyor. Bu konuda sorulan sorulara en kısa cevap: "Bütün dünyada bu iş böyle yapılıyor" oluyor.

İşgücü alanında gerçek bilgilere sahip olması gereken TİK ise sadece kendisine başvuran kişilerin verilerine göre hareket ediyor. Kurum 1946 yılından buyana ülkemizde işgücü piyasasının düzenlenmesi ile ilgili faaliyetleri yürütüyor. Hatırlayacaksınız, iş ve işgücü piyasasında değişen koşullar nedeniyle 2003 yılında kurum yeniden yapılandı.

"TİK, ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın geliştirilmesine katkıda bulunmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek, işgücü piyasası ile ilgili istatistikî verileri toplamak ve analiz etmek, iş ve meslek analizleri yapmak, işgücü yetiştirmeye yönelik programlar uygulamak, işgücünün yurtiçindeki ve yurtdışındaki işlere yerleştirilmesine aracılık etmek, işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturmak, kurum faaliyetleri ile ilgili alanlarda uluslararası kuruluşların istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili kararlarını izlemek görevlerini yerine getirmektir. TİK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumudur."

TÜİK ile TİK arasında işgücü verileri bakımından fark; TÜİK'in verilerini anketlere, TİK'in ise kendisine başvuran kişilere dayandırmasıdır. TİK kişi bazında izlenebilen bir sisteme sahip olması nedeniyle daha güvenilir sayılara ulaşılabilecek yapıya sahiptir. Ancak, yine burada önümüze başka çözülmesi gereken sorunlar çıkmakta.

Somut örneklerle açıklayalım:

TÜİK 2010 Temmuz İşgücü İstatistikleri'ne göre; 2010 temmuz ayında Türkiye nüfusu 71 milyon 372 bin kişi, işgücü 26 milyon 260 bin kişi, istihdam edilenlerin sayısı 23 milyon 478 bin kişi, işsiz sayısı ise 2 milyon 782 bin kişi olarak açıklanmıştır.

TİK'e baktığımızda, kayıtlı işgücü 1 milyon 842 bin kişi, işsiz sayısı ise 1 milyon 660 bin kişi olarak kayıtlara geçmiş.

Bu rakamlarla, TİK 26 milyon 260 bin kişilik ülke işgücünün 1 milyon 842 bin kişisini kapsamında tutabilmektedir. İşsizlik rakamlarında durum biraz daha iyi, 2 milyon 782 bin işsizin 1 milyon 660 binine TİK verilerinden ulaşılabilir.

Görülen o ki, TİK, işgücünün yüzde 7'si, işsizlerin ise yüzde 59'u hakkında bilgi sahibi. Bu sınırlı bilgi temelinde TİK'in, ulusal istihdam politikasının oluşturulması ve istihdamın geliştirilmesi, işgücü piyasası ile ilgili istatistikî verilerin analiz edilmesi, işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikalarının oluşturulması görevlerini yerine getirmekte oldukça zorlandığı anlaşılmaktadır.

Bu büyüklükteki bir işe, TİK'in kurumsal kapasitesinin yeterli gelmesi mümkün değildir. Zira dört bin personelle TİK'in verilen bu devasa görevleri yerine getirmesini beklemek, kuruma karşı haksızlık olacaktır.

"TİK'in kurumsal kapasitesi yeterli değil" denerek, ülke için son derece önemli böyle bir veri oluşumundan vazgeçilmemelidir. Kalıcı bir işgücü iyileşmesi için, sağlam bir veri tabanına sahip olmamız gerekiyor. Strateji planlamalarında sıklıkla yer verilen uygulamaya, bir an önce geçilmesinde fayda bulunmaktadır. Gidilemeyen yer neyse, ulaşamayan işgücü verileri odur...

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

İşçilik maliyetleri üzerinden rekabet bitmiştir

Erdem Özgür 25.10.2010

Türkiye, 1980'lerde gerçek manada tanıştığı uluslararası rekabette, gelişmeler sağlamakla birlikte, istediği ilerlemeyi sağlayamadı. Elbette ki bu sorumluluğu hükümet politikalarına yüklemek doğru yaklaşım olamaz. Basit fabrika üretim ilişkisine dayandırmak ise sorunu kavramamak anlamına geliyor.

1990'larla birlikte yabancı sermaye yatırımlarını çekmeye yönelik faiz-kur politikaları, ekonomiyi dirençsiz, krizler karşısında savunmasız bırakan etkiler oluşturdu. Önceden ifade edilip dillendirilmeyen ancak, son beş yıldır artık saklanılmayan işçilik maliyetleri üzerinden rekabet anlayışının da sonuna gelmiş bulunmaktayız. Avrupa Birliği'nin Çin'in yerine geçmesi olarak adlandırılan imalat politikaları artık dış ticareti taşıyamıyor. Otomotiv üretim üssü haline gelmesinde, işçilik maliyetlerinin düşüklüğü bunun en bariz göstergesidir.

Rekabeti tek başına üretim, ticaret veya ekonomik ilişkiler içinde değerlendirmek bizleri yanlış sonuçlara götürecektir. Dünyada rekabetçilikte başı çeken ülkelere bakıldığında sosyal ve kültürel demokrasiyi geliştirmiş, hukuk sistemlerini evrensel ilkelere dayandırmış olduklarını görmekteyiz. Rekabet demokratik yapının işleyen bir mekanizması haline getirilmiştir. Pazar büyüklüğü, işgücü niteliği, inovasyon, sağlık, eğitim, kullanılan teknoloji, hukuk, altyapı, kurumsal şeffaflıklar, yolsuzluklar vergi oranları, ve verimlilikler sayabileceğimiz birçok alan, rekabetçiliğin dinamikleri arasında.

Dünya Ekonomik Forumu 2010-2011 "Küresel Rekabetçilik Raporu"nu geçen ay yayınladı. Raporda çarpıcı tesbitler var. ABD'nin bu yıl ikincilikten dördüncülüğe gerilemesi sürpriz sayılmadı. İsveç, İsviçre ve Singapur'un ilk üç sırada yer alması ise beklenen bir gelişmeydi. Çin'in 30. sıradan 27'ye yükselmesi ayrıca izlenen konular

arasında. Diğer ülkelerden Hindistan 51, Brezilya 58, Rusya 63, İran ise 69. sırada rekabetçiliklerini gösterdiler. Türkiye ise 139 ülke arasında geçen yılki yerini koruyarak 61. sırada kaldı.

İsveç'i birinciliğe çıkaran önemli özelliği; kamu kurumlarında sağladığı şeffaf yönetim anlayışı ve üretilen hizmetlerin yüksek verimliliğe bağlanmasıdır.

ABD Ar-Ge harcamalarında dünyada birinci olmasına rağmen acaba neden rekabetçilikte ikinci sıradan dördüncü sıraya geriledi? ABD yönetiminin kriz sürecinde izlediği harcama politikalarının halkın güvensizliğine yol açması, böylece kamu ve özel kurumların zayıflamasına neden olması, ekonomik istikrar bakımından iyi bir performans sergileyememesi sayılabilecek nedenler arasında...

Hâlbuki Almanya gerçekleştirdiği makroekonomik istikrarla bu yıl iki sıra yükselerek ABD'den sonra beşinci sıraya yükselmiştir.

Türkiye, uluslararası ekonomiler arasında daha üst sıralara çıkmak istiyorsa, kamu ve özel kurumlarını öncelikle son derece şeffaf bir yapıya sahip kılması gerekiyor.

Kamuda son dönemde stratejik planlamalar, performans bütçelemeler, bilgi edinme talepleri, hizmet standartları bu yönde atılan önemli adımlar. Ancak mevzuata konulması uygulama için yeterli değildir. Denetimlerinin de sivil topluma açılması gerekiyor. Hesap verilebilirliğin anlaşılabilir olması ve vatandaşa uzanan mekanizmaların oluşturulması şarttır. Sadece bütçe görüşmelerinde kısa süren Meclis denetimi şeffaflık bakımından yeterli sayılmamalıdır.

Özel kurumlarda ise, kayıtdışı ekonomi büyüklüğü nazariyete alınıldığında, şeffaflığın ne derece etkisizleştiği anlaşılabilir. Zaten özel kurumların yüzde 98 oranında KOBİ'lerden oluşması, aile şirketlerine dayanması şeffaflığı sağlamada sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Yine de son dönemde TÜBİTAK, KOSGEB, Sanayi Bakanlığı gibi kurumların Ar-Ge, inovasyon destekleri, üzerinde durulması gereken gelişmeler arasında sayılmalıdır.

Genç işgücü, işgücü maliyetlerinin düşüklüğü avantajı, rekabet anlayışıyla sömürüye dönüştürülmemelidir. İşgücü verimliliğini ücretlerde düşüklük yerine işgücü niteliği/vasfını arttırarak gerçekleştirmek gerekiyor. Taraflar bu bilinçte olmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in, daha düşük maliyetlerle Çinli işçi çalıştırmak isteyenlere karşı "Çinli işçi benim işçimden daha mı vasıflı?" çıkışı bu anlamda değerlendirilmelidir. Bu arada işi yabancı işçi düşmanlığına çekmek, her şeyden önce dışarıda çalışan 1,4 milyon işçimize zarar verecektir.

Son derece üretken ve verimli işçilere sahibiz

Milli Prodüktivite Merkezi 1988 yılından beri verimli işçi ve işverenleri belirliyor. 1988 yılından bugüne kadar 132 işçi, 113 işveren, 116 işkadını ve işadamı olmak üzere toplam 361 kişi bu ödülü almaya hak kazandı. 2009 yılında üç işçi bu ödüle hak kazandı.

Garp Linyitleri İşletmesi Müessesesi Müdürlüğü'nde makine teknikeri olarak 22 yıldır görev yapan Lütfü Özer, geliştirdiği projeye tesisin satılabilir temiz kömür miktarını en az 175 bin ton arttırarak her yıl 10,3 milyon TL gelir kazandırdı.

Kayseri 2. Hava İkmal Bakım Merkezi Komutanlığı Yer Sistemleri Müdürlüğü'nde araç montaj postabaşısı olarak 27 yıldır çalışan Mehmet Öz ise, özgün tasarımı ve yüzde 100 yerli ilk uçak çeker aracı imalatını gerçekleştirerek, önümüzdeki beş yıllık süreç için toplam 13 milyon 182 bin dolar kazanç sağladı.

Lütfü Özer ile Mehmet Öz, kendilerine olanak sağlandığında işçimizin ne derece üretken ve yeniliklere açık olduğunun iki örneğidir. Yönetime ve sisteme ait eksiklikleri, sadece işçiler ve yükleri üzerine atan bir anlayışla rekabet yapılamaz

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Devlet destekleri AB standardında izlenecek

Erdem Özgür 29.10.2010

Ekonomik ve ticari bakımdan Türkiye'nin AB süreci 1963 tarihli Ankara Antlaşması'na dayanmakta. Ancak aday ülke statüsüne kavuşması, aradan 30 yılı aşan bir süre sonrasında 1995 tarihli 1/95 Ortaklık Konseyi Kararı ve 1999 tarihli Helsinki Zirvesi'yle sağlanabildi.

Aday ülke olmamız demek, bazı ödevleri yapmamızın ötesinde, zorlu bir süreç anlamına geliyor. Standartlardan çok, sistemin dönüştürülmesi isteniyor. Önümüzde, 2008 tarihli Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Program'la atılması gereken adımları gösterir bir yol haritası bulunmakta. İşin teknik detayında, belirlenen hedefler doğrultusunda, Türkiye'nin AB müktesebatını iç hukukuna aktarması gerekiyor. Bunların arasında; devlet yardımları sisteminin AB hukuku ile uyumlulaştırılması yer almakta.

Ülkemizde devlet yardımları o kadar dağınık yapı sergiliyor ki, Bakanlıklar arasında bile koordinasyon sağlamak çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Örneğin 21.7.2004 tarihli ve 25529 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu ile getirilen sigorta primi teşvikinin ancak, aradan geçen altı yıl sonrasında, 2010 yılında uygulama olanağı bulunabilmektedir. Bunun sebebi teşvik sisteminin Kültür ve Turizm Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında sıkışmış olmasıdır.

Geldiğimiz noktada, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'ndan Sosyal Güvenlik Kurumu'na kadar nerdeyse bütün kurumları ilgilendiren bir teşvik yapısı kuruldu. Bu yapı, birçok kurum tarafından sayıları onlarla ifade edilebilecek, belirsiz mevzuat tarafından düzenlenen ayrı bir uzmanlık alanlarını oluşturdu. Bütünsellikten uzak teşvik sistemi, bazı sektörlerde hesaplanamayan, kontrol edilemeyen, bir tarafı yaparken, bazen başka tarafı yıkan etki oluşturabildi.

Bu haliyle Türkiye'deki devlet yardımlarının AB ile bir bütünlük içinde uyumlulaştırılması uzun sürebilecek bir çalışma gerektirmektedir. Bu süreçte en son olarak, **6015 sayılı Devlet Desteklerinin İzlenmesi ve Denetlenmesi Hakkında Kanun**, 23.10.2010 tarih ve 27738 sayılı Resmî Gazete'de yayımlandı. Kanun, devlet desteklerinin AB ile yapılan anlaşmalara uygun olarak yürütülmesini sağlayacak bir sistem ve kontrol mekanizmasının kurulmasını amaçlamaktadır.

Elbette, AB babasının hayrına bu düzenlemeyi istemedi. Türkiye ile arasındaki ticareti etkileyen, doğrudan kamu tarafından veya kamu kaynakları aracılığıyla herhangi bir şekilde sağlanan, belirli teşebbüslere veya belirli ürünlerin üretimine ayrıcalık tanıyan, rekabeti bozan veya bozma tehdidi oluşturan ve yararlanana mali fayda sağlayan her türlü tedbire standart getirmek istiyor. Bu ise, devlet yardımlarının hangi hallerde ve hangi şartlarda verilebileceği, hangi durumlarda istisnalar tanınabileceği yetkisinin AB müktesebatına bağlanması anlamına gelmektedir.

Tarım, balıkçılık ve hizmet sektörlerinin 6015 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulması, ülke ekonomisi için son derece önemli. Zira bu sektörlerin rekabete açılması, beraberinde ekonomik ve sosyal sorunlar getirecekti. Temmuz 2010 dönemi işgücü TÜİK verilerinde, istihdam edilenlerin yüzde 26,6'sının tarım, yüzde 19,5'inin

sanayi, yüzde 7'sinin inşaat ve yüzde 46,8'inin ise hizmetler sektöründen ekmek yediğini düşününce, ne demek istenildiği daha iyi anlaşılacaktır.

Ayrıca ülke ekonomisini bu anlamda rahatlatacak istisnalar;

- AB seviyesine göre yaşam standardının aşırı ölçüde düşük veya işsizlik oranının çok yüksek olduğu bölgelerde ekonomik gelişmeyi sağlamak amacıyla verilen destekler;
- Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki ticaret koşullarını ortak çıkarlara ters düşecek ölçüde olumsuz etkilememek kaydıyla, belirli ekonomik faaliyetlerin veya belirli bölgelerin gelişimini sağlamaya yönelik destekler;
- Ayrım yapılmaksızın tüm teşebbüslere uygulanan genel nitelikli ekonomik ve mali tedbirler, devlet desteği sayılmayacaktır.

Devlet Yardımlarını İzleme ve Denetleme Kurulu oluşturulmakta, Hazine Müsteşarlığı bünyesinde Devlet Yardımları Genel Müdürlüğü adı altında yeni bir ana hizmet birimi kurulmaktadır. Kurul ve Genel Müdürlük AB'de yürürlükte bulunan devlet yardımları ilke ve prensipleri ile uyumlu olarak devlet yardımları ikincil mevzuatı hazırlanacak.

Genel Müdürlük ve Kurul, devlet destekleri uygulama sonuçlarını izleyecek ve raporlayacaktır. Bu çerçevede devlet yardımları uygulamalarını yürütmekle görevli kurum ve kuruluşların veri hazırlama, işleme ve saklama sistemlerini bu faaliyetleri yürütmeye uygun bir şekilde ve önceden belirlenecek bir standartta yeniden yapılandırmaları gerekecektir. Böylelikle, farklı kurum ve kuruluşlarca uygulanmakta olan yardım niteliğindeki tedbirlerin ölçülebilirliği temin edilebilecek ve kamuya maliyetinin tesbit edilmesi yolu ile kamu kaynaklarının tahsisindeki etkinlik arttırılabilecek, şeffaflık ve hesap verilebilirlik sağlanacak ve mükerrer uygulamalar önlenilebilecektir.

Umut ediyorum ki, kanun ve yeni oluşturulan idari mekanizma, sadece AB kapısından olayları izlemez, aynı zamanda kamu kaynaklarının doğru kullanılması için iyi örnekler oluşturur, bizlere kötü uygulamaları unutturur.

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Devlet destekleri AB standardında izlenecek

Erdem Özgür 30.10.2010

Ekonomik ve ticari bakımdan Türkiye'nin AB süreci 1963 tarihli Ankara Antlaşması'na dayanmakta. Ancak aday ülke statüsüne kavuşması, aradan 30 yılı aşan bir süre sonrasında 1995 tarihli 1/95 Ortaklık Konseyi Kararı ve 1999 tarihli Helsinki Zirvesi'yle sağlanabildi.

Aday ülke olmamız demek, bazı ödevleri yapmamızın ötesinde, zorlu bir süreç anlamına geliyor. Standartlardan çok, sistemin dönüştürülmesi isteniyor. Önümüzde, 2008 tarihli Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Program'la atılması gereken adımları gösterir bir yol haritası bulunmakta. İşin teknik detayında, belirlenen hedefler doğrultusunda, Türkiye'nin AB müktesebatını iç hukukuna aktarması gerekiyor. Bunların

arasında; devlet yardımları sisteminin AB hukuku ile uyumlulaştırılması yer almakta.

Ülkemizde devlet yardımları o kadar dağınık yapı sergiliyor ki, Bakanlıklar arasında bile koordinasyon sağlamak çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Örneğin 21.7.2004 tarihli ve 25529 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu ile getirilen sigorta primi teşvikinin ancak, aradan geçen altı yıl sonrasında, 2010 yılında uygulama olanağı bulunabilmektedir. Bunun sebebi teşvik sisteminin Kültür ve Turizm Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında sıkışmış olmasıdır.

Geldiğimiz noktada, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’ndan Sosyal Güvenlik Kurumu’na kadar nerdeyse bütün kurumları ilgilendiren bir teşvik yapısı kuruldu. Bu yapı, birçok kurum tarafından sayıları onlarla ifade edilebilecek, belirsiz mevzuat tarafından düzenlenen ayrı bir uzmanlık alanlarını oluşturdu. Bütünsellikten uzak teşvik sistemi, bazı sektörlerde hesaplanamayan, kontrol edilemeyen, bir tarafı yaparken, bazen başka tarafı yıkan etki oluşturabildi.

Bu haliyle Türkiye’deki devlet yardımlarının AB ile bir bütünlük içinde uyumlulaştırılması uzun sürebilecek bir çalışma gerektirmektedir. Bu süreçte en son olarak, **6015 sayılı Devlet Desteklerinin İzlenmesi ve Denetlenmesi Hakkında Kanun**, 23.10.2010 tarih ve 27738 sayılı Resmî Gazete’de yayımlandı. Kanun, devlet desteklerinin AB ile yapılan anlaşmalara uygun olarak yürütülmesini sağlayacak bir sistem ve kontrol mekanizmasının kurulmasını amaçlamaktadır.

Elbette, AB babasının hayrına bu düzenlemeyi istemedi. Türkiye ile arasındaki ticareti etkileyen, doğrudan kamu tarafından veya kamu kaynakları aracılığıyla herhangi bir şekilde sağlanan, belirli teşebbüslere veya belirli ürünlerin üretimine ayrıcalık tanıyan, rekabeti bozan veya bozma tehdidi oluşturan ve yararlanana mali fayda sağlayan her türlü tedbire standart getirmek istiyor. Bu ise,devlet yardımlarının hangi hallerde ve hangi şartlarda verilebileceği, hangi durumlarda istisnalar tanınabileceği yetkisinin AB müktesebatına bağlanması anlamına gelmektedir.

Tarım, balıkçılık ve hizmet sektörlerinin 6015 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulması, ülke ekonomisi için son derece önemli. Zira bu sektörlerin rekabete açılması, beraberinde ekonomik ve sosyal sorunlar getirecekti. Temmuz 2010 dönemi işgücü TÜİK verilerinde, istihdam edilenlerin yüzde 26,6’sının tarım, yüzde 19,5’inin sanayi, yüzde 7’sinin inşaat ve yüzde 46,8’inin ise hizmetler sektöründen ekmek yediğini düşününce, ne demek istenildiği daha iyi anlaşılacaktır.

Ayrıca ülke ekonomisini bu anlamda rahatlatacak istisnalar;

- AB seviyesine göre yaşam standardının aşırı ölçüde düşük veya işsizlik oranının çok yüksek olduğu bölgelerde ekonomik gelişmeyi sağlamak amacıyla verilen destekler;
- Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki ticaret koşullarını ortak çıkarlara ters düşecek ölçüde olumsuz etkilememek kaydıyla, belirli ekonomik faaliyetlerin veya belirli bölgelerin gelişimini sağlamaya yönelik destekler;
- Ayrım yapılmaksızın tüm teşebbüslere uygulanan genel nitelikli ekonomik ve mali tedbirler, devlet desteği sayılmayacaktır.

Devlet Yardımlarını İzleme ve Denetleme Kurulu oluşturulmakta, Hazine Müsteşarlığı bünyesinde Devlet

Yardımları Genel Müdürlüğü adı altında yeni bir ana hizmet birimi kurulmaktadır. Kurul ve Genel Müdürlük AB’de yürürlükte bulunan devlet yardımları ilke ve prensipleri ile uyumlu olarak devlet yardımları ikincil mevzuatı hazırlanacak.

Genel Müdürlük ve Kurul, devlet destekleri uygulama sonuçlarını izleyecek ve raporlayacaktır. Bu çerçevede devlet yardımları uygulamalarını yürütmekle görevli kurum ve kuruluşların veri hazırlama, işleme ve saklama sistemlerini bu faaliyetleri yürütmeye uygun bir şekilde ve önceden belirlenecek bir standartta yeniden yapılandırmaları gerekecektir. Böylelikle, farklı kurum ve kuruluşlarca uygulanmakta olan yardım niteliğindeki tedbirlerin ölçülebilirliği temin edilebilecek ve kamuya maliyetinin tesbit edilmesi yolu ile kamu kaynaklarının tahsisindeki etkinlik arttırılabilecek, şeffaflık ve hesap verilebilirlik sağlanacak ve mükerrer uygulamalar önlenebilecektir.

Umut ediyorum ki, kanun ve yeni oluşturulan idari mekanizma, sadece AB kapısından olayları izlemez, aynı zamanda kamu kaynaklarının doğru kullanılması için iyi örnekler oluşturur, bizlere kötü uygulamaları unutturur.

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Hukuk devleti ve devletin valisi

Erdem Özgür 01.11.2010

Bir masal gibidir bazen yaşam.

“Bir varmış, bir yokmuş” dedirtir insana.

Hani denir ya, inişleri var, yokuşları var.

Bir gecede değişir, havanın rengi.

Melteme benzer, gündüz esen rüzgâr, ne de çabuk değiştirir yönünü akşam olunca.

1980 darbe dönemine dair dramatik hayat hikâyeleri filmlere konu oldu. Devletin vatandaşa yabancılaşması üzerine yaşanmışlıklar. Ama onlarınki başkaydı...

Onlar devletin bir dönem valilik yapan, sonra değişik nedenlerle bakanlığa çekilen merkez valileriydiler. Bürokrasinin en tepe noktalarına yükselmişler, bir bakıma devleti temsil etmişlerdi. Kızak bir göreve çekilmişler, yeniden kendilerine ihtiyaç duyulmasını beklemekteydiler.

Bundan tam 18 yıl önce kendilerini en kudretli gördükleri bir dönemde yakalanmışlardı 1980 darbesine.

Bakanlar Kurulu kararı ile 33 merkez valisi, herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin 1982 senesinde resen emekli edilmişti. Her nedense daha sonra, yine Bakanlar Kurulu kararı ile resen emekli edilenlerin bir kısmı, 1990 yılında yeniden merkez valisi kadrolarına atanmışlardı. Bu dönemde maaş ve özlük hak kayıplarına uğramışlar, davalar açmışlardı.

Vatandaşa hukukun tesisinde önemli görevler ifa eden valiler, şimdi kendileri için, adaletin ve hukukun gerçekleşmesi için çabalıyorlardı.

Meğer darbenin mağdurları sadece vatandaşlar değilmiş, valiler, hâkimler, askerler...

Sürecin teknik detayına girmek istemiyorum. Süren davaların son aşamasında Danıştay, merkez valileri resen emekliye sevk eden 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun ilgili maddesini Anayasa'ya aykırılığı savıyla Anayasa Mahkemesi'ne götürmüştü. Anayasa Mahkemesi yaptığı inceleme sonucunda, oybirliği ile aldığı kararla ilgili maddenin Anayasa'ya aykırılığına hükmetti.

Kararda enfes bir "**hukuk devleti**" tanımlaması var. **Hukuk devleti**; "Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayıp yargı denetimine açık olan, yasaların üstünde yasa koyucunun da bozamayacağı temel hukuk ilkeleri ve Anayasa'nın bulunduğu bilincinde olan devlettir."

Şimdi kendi şapkamızı önümüze koyup soralım. Bu tanımlamaya göre, hukuk devletinin neresindeyiz?

Valisine 18 yıl geçtikten sonra ulaşan hukuk ve adalet...

Hukuka aykırı eylem ve işlemler için mahkemelere götürme yasakları...

Devletin güvenliği gerekçesiyle, temel insan hakları konusunda soyut/somut sınırlamalar...

Kabul etmeliyiz ki, hukuk devleti için bu manada, Anayasa değişikliği ile önemli adımlar atıldı. Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru hakkının tanınması, bu adımlar arasında bekli de en önemlisi.

Malum, Anayasa'ya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'nde iptal davası açabilme hakkı, Cumhurbaşkanı'na, iktidar ve anamuhalefet partisi Meclis grupları ile Türkiye Büyük Millet Meclisi üye tamsayısının en az beşte biri tutarındaki üyeler ile itiraz yöntemiyle mahkemelere tanınmaktaydı. Son Anayasa değişikliği ile artık, vatandaşın doğrudan Anayasa Mahkemesi'ne müracaat etme hakkı tanındı.

Anayasa Mahkemesi 2001 yılından buyana dosya yükü altında zorlanıyor. Her yıl 300'ün üzerinde dosyayı bir sonraki yıla devrederek çalışabiliyor. Hakkın tanınması önemli bir gelişme olmakla birlikte, hakkın kullanılabilir olması için iyi işleyen bir mekanizmanın kurulması gerekiyor. Şimdi, bu sistemin nasıl işleyeceği konusunda yapılacak düzenlemeleri bekliyoruz.

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Sağlık personeli, sorunlarına çözüm arıyor

Erdem Özgür 06.11.2010

Türk Medikal Radyoteknoloji Derneği tarafından düzenlenen, **Sağlık Çalışanları Meslek Tanımları ve Özlük Hakları Sempozyumu** 23.10.2010 tarihinde yapıldı. Katıldığım oturumlarda, gelenlerin yoğun ilgisi doğrusu beni şaşırttı. Hararetli tartışmaların yaşanması, aslında sağlık çalışanlarının mesleki sorunlarına ilgilerinin en güzel göstergesi. Önümüzdeki dönemde, sağlanabilecek muhtemel çözümler için de en büyük dinamik güç olarak algıladım.

Sağlık çalışanları sempozyumla, yeniden mesleki sorunlarını masaya yatırdılar ve çözüm önerileri geliştirmeye çalıştılar. Hepsi birbirinden değerli konuşmacılar, son derece önemli bilgileri paylaştılar.

Konuşmacılar arasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Derneği adına katılan Dr. Çağlar Özdemir'in "Türkiye İş Piyasasında Sağlık Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri" konulu sunumu, gün boyunca anlatılanların özeti niteliğindeydi. Dr. Çağlar Özdemir'in sağlık çalışanlarına yaklaşımının ve önerdiği çözümlerin, özellikle Sağlık Bakanlığı'nca değerlendirilmesi gerektiği inancındayım.

Yaklaşık 10 yılı aşan süreyle sağlık sektörünü izlerim. **Sağlıktaki gelişmeler ile devlet yönetimi, kalkınma, demokrasi ve ekonomi arasında çok yakın ilişki bulunduğuna inanırım. Gelişmişlik ve ilerleme elbette ki sağlık hizmet standartlarının gelişmişliği ve ilerlemesiyle mümkündür.** Sağlık hizmetlerinin yeterli ve iyi sunulması ise ancak, sağlık personelinin yeterli ve nitelikli olmasından geçiyor. Ameliyathanelere en son teknoloji cihazlar getirin, en modern hastaneler kurun, bunları kullanacak sağlık personeli yoksa, cihazlar paslanır, hastaneler ise otel hizmeti sunar.

Sağlık personeli, çalışma ortamından, ekonomik ve özlük haklarından, görev tanımı ve kapsamının belirsizliğinden ve mesleki saygınlıktan kaynaklanan sorunlarla mücadele ediyor. Sağlık personelinin en çok yakındığı konu; aynı işleri yapanlar arasında özlük ve diğer çalışma haklarında farklı uygulamalara tabi tutulmalarıdır. Bunun sebebinde ise sağlık personelinin farklı statülerde çalıştırılması var. Sağlık Bakanlığı'nda beş farklı statüde personel hizmet vermektedir. Bunlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun;

- 4/A: Memur,
- 4/B: Sözleşmeli Personel,
- 4/C: Geçici Personel,
- 4/D: İşçiler

ile bir de 4924 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar şeklinde sayılmaktadır. **Nerdeyse kamunun istihdam statülerinin tamamı Sağlık Bakanlığı içinde yer almakta.**

2010 haziran ayı itibarıyla Sağlık Bakanlığı memur sayısı 267.019, sözleşmeli personel 63.293, işçiler 1.894, geçici personel 1.432, diğer personel 30 olmak üzere toplam 333.668 kişi çalışmaktadır. Bu tablo, sağlık personelinde kadrolu-sözleşmeli ayrımını beraberinde getirmekte, çalışanlar arasında kutuplaşma oluşturmaktadır.

Sağlık Bakanı Recep Akdağ geçenlerde yaptığı açıklamada, sözleşmeli personelin kadrolu personel statüsüne alınmasına yönelik bir çalışmanın bulunmadığını, farklı statülerde çalışan sözleşmeli personelin tek bir sözleşmeli statüde birleştirilmesi hususunda yetkili sendika tarafından yapılan önerinin Bakanlıkça değerlendirildiğini söyledi. Umarız bu konuda ilerleme sağlanır, sözleşmeli personelin yüzü güler.

Genel mesleki eğitimdeki yaşanan eğitim-istihdam arasındaki zayıflık, sağlık personeli için de geçerli.

Türkiye'nin doktor ve yardımcı sağlık personeli sayısı oranı bakımından, gelişmiş ülkelerin gerisinde kaldığını biliyoruz. Bu konuda Dr. Çağlar Özdemir; fizyoterapi ünitelerinde beden eğitimi mezunlarının çalışması, Türkiye'nin 2009 yılında 6000 doktora ihtiyaç duymasına karşılık 4500 kişinin tıp fakültelerinden mezun olması, dünyada 1000 kişi başına düşen genel cerrah sayısı 1,5 iken, Türkiye'de 2,5 olması gibi çarpıcı örnekler verdi. Ülkemizde bir tarafta doktor açığı yaşanırken, diğer tarafta cerrah fazlalığı... Bu nedenle, temel eğitimden başlanarak, eğitim-istihdam ilişkisi kurulması gerekiyor. Sağlıkta artık, sözde kalmayan uygulamalara biran önce geçilmelidir.

Sempozyumda bazı konuşmacılar, özellikle yardımcı sağlık hizmet personeli açığının kısa süreli sertifika programlarıyla kapatılmasının gündemde olduğunu söylediler. Bunun uygulamaya geçmesinin, son derece riskli sonuçlar doğurabileceğini düşünüyorum.

Sağlık çalışanı kültürü oluşturulması ve desteklenmesi, döner sermaye sisteminin adil dağılıma neden olacak biçimde yeniden düzenlenmesi, eşit işe eşit ücret prensibi dâhilinde aynı işi yapanlar arasındaki ücret farklılıklarının giderilmesi, insan kaynakları planlaması yapılması, meslek tanımlarının net yapılması getirilebilecek çözüm önerileri arasında sayılabilir.

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

18. Milli Eğitim Şûrası

Erdem Özgür 08.11.2010

Eğitim camiasının gözü kulağı geçen hafta 18'incisi düzenlenen Milli Eğitim Şûrası'ndaydı. Şûra'nın geçmişi, Sakarya Savaşı öncesinde toplanan Birinci Maarif Kongresi'ne dayanmakta ve ilki 1939 yılında düzenlenen 1. Maarif Kongresi için yol göstermiştir. Şûra'ya Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu, YÖK Başkanı Prof. Dr. Yusuf Ziya Özcan ve eğitimcilerden oluşan yaklaşık 800 davetli katıldı.

Her alanda nitelikli ve donanımlı kişilerin yetiştirilmesi, tüm bileşenleriyle sürekli gelişen bir milli eğitim sistemiyle mümkündür. Bu yönüyle Şûra, Cumhuriyet'in 100. yılı için önemli hedeflerle toplandı ve gündemi "Eğitimde 2023 Vizyonu" olarak belirlendi. Ele alınan konular son derece yerinde ve itinayla tesbit edilmiş.

Konu başlıkları şöyle:

1. Öğretmenin Yetiştirilmesi, İstihdamı ve Mesleki Gelişimi
2. Eğitim Ortamları, Kurum Kültürü ve Okul Liderliği
3. İlköğretim ve Ortaöğretimin Güçlendirilmesi, Ortaöğretime Erişimin Sağlanması
4. Spor, Sanat, Beceri ve Değerler Eğitimi
5. Psikolojik Danışma, Rehberlik ve Yönlendirme.

Milli eğitimi emanet ettiğimiz öğretmenlerden beklentimiz, çocuklarımıza gelişen ve değişen dünya koşullarına uygun beceriler kazandırırken; ekonomik gelişmeleri algılayabilen, demokratik bilince sahip ve insan haklarına duyarlı, kendilerine yeten bireyler yetiştirmeleridir. Ancak bunun gerçekleştirilmesi, öğretmen kalitemizin yüksek olmasından geçiyor. Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı öğretmenlerin yüzde 73'ünün 40 yaşın altında olması, öğretmen kalitesinin artırılması bakımından önemli avantajlar sunmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin mesleki gelişim başarı kriterlerine yönelik “Öğretmen Mesleği Genel Yeterlikleri” ile “Öğretmen Özel Alan Yeterlikleri” olarak iki alanda yaptığı çalışmalarla bazı adımlar attı. Ayrıca, hizmet içi eğitim ve uzaktan eğitimlerle öğretmenleri desteklemekte. Gelecek adına umut veren bu çalışmaların, kısa dönemde istenen sonuçları vermediği de bir gerçek; Bakanlık kapısında işsiz bekleyen ihtiyaç fazlası öğretmenler dururken ihtiyaç fazlası bölümlere halen öğrenci almaya devam edilmesi, ihtiyaç duyulan bölümlere kontenjan verilmemesi, Bakanlık içerisinde öğretmenlerin kadrolu-sözleşmeli atanmaları ilk planda akla gelenler. Sayın Milli Eğitim Bakanı’nın da belirttiği üzere, Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda yaklaşık 15 bin rehber öğretmen görev yaparken, mevcut normun 39 bin olması, buna karşılık devlet ve vakıf üniversitelerinin bu bölümlerine her yıl yaklaşık 2.700 kontenjan ayırmaları, öğretmen planlamasında yapılacak çok şey olduğunu gösteriyor.

Şûra’da Milli Eğitim Bakanı’nın konuşmasında beni etkileyen, **“Okulların bir derslikten ziyade yaşamın bir parçası olarak algılanması ve okul binaları tasarlanırken bunların göz önünde bulundurulması”** bakışı oldu. Bu manada, okulların “fiziki altyapısının sağlık, estetik, ergonomik ve pedagojik esasları dikkate alınarak... öğrenme-öğretme” ortamları oluşturulması bakımından kat edilecek bir hayli mesafe var.

Binlerce öğrencisi bulunan okulların kaçında, yeterli büyüklüklerde konferans salonu, spor salonları, kantin bulunmakta? Büyük kentlerde bile çok az okulda bırakın yeterli büyüklüğü, küçük de olsa saydıklarımızın tamamına rastladığımız okul sayısı onlarla ifade edilebilir. Bırakın motivasyon, bilinçlendirme eğitimlerini, milli günlerin kutlanması havanın müsaadesine bağlı olarak gerçekleştirebilmekte. Yetersiz personel nedeniyle, velilerin kendi olanaklarıyla ve elbirliği ile boyama ve temizlik sağlanabiliyor. Sınıf malzemeleri ve yakıt velilerden toplanan paralarla alınabiliyor. Hâl böyle olunca, iş paraya dökülünce fırsat eşitliği tartışılır oluyor. Milli eğitime ayrılan payın yetersizliği, bu anlatılanların birinci nedenidir. Niye böyle oluyor denince de, önümüze “bütçe imkânları” gibi sihirli bir cevap çıkıyor. Sendikaların maaş artışının yanında, biraz da soruna bu açıdan bakmasında yarar olduğu kanaatindeyim. Umarım, Şûra düzenleniş amacına uygun biçimde Türkiye’nin 2023 vizyonuna katkı sağlar.

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Ordu’da Beş Minare

Erdem Özgür 13.11.2010

“Çalış çalış nereye kadar, biraz gezmek lazım” diyerek düştüm Ordu’nun yollarına. Bayram öncesi keyifli bir yazı kaleme alayım diyorum.

Ordu küçük ve şirin bir ilimiz. Nüfusu 700 binin biraz üzerinde. Karadeniz transit yolu, şehir merkezinden geçiyor. Bir tarafınız dağların yeşilliğine yaslanırken, öbür tarafınız denizin türlü renklerine çalan maviliğine dalıyor.

Şansım rast gidiyor, hava açık ve sıcak...

Arkadaşların söylediğine göre, daha bir hafta öncesine kadar gün boyu yağan yağmurlar varmış. Hoş hava yağışlı ve soğuk da olsa, kararlıyım bugün hiçbir şey tadımı bozmayacak.

Nedense Ordu'ya karşı hep içimde bir sıcaklık beslemişimdir. Bu sıcaklığın sebebi, varlıklarıyla hayatıma güzel şeyler katan üç dostumun Ordulu olmasıdır. Azmi ve Abdullah has Ordulu, Mikail ise sonradan medeni hali değiştikten sonra Ordulu olanlardan. Mikail, Ordululukta sonradan kulvara girse bile Azmi ve Abdullah'a fark atmış durumda. Sevgili dostum Mikail'in durumu, **"Hani adama sormuşlar; memleket neresi? O'da cevap vermiş daha evlenmedim"** diyenlerden anlayacağınız.

Gece süren yolculuk sırasında, otele varsam da kafayı yastığa bir koysam diye sızlanıp durdum. Zaten, son dönemde artan yolculuklar artık beni iyice sıktı. Gidilecek yer Ordu olmasa, çekilecek gibi değil. Sabanın erken saatlerinde Ordu'ya iniyorum. Atlıhan Otel'in yolunu tutuyorum. Yollarda kimsecikler yok. Yorgun bir beden için, temiz ve sıcak bir yataktan başka ne istenebilir ki?

Sabırımın kalan kısmını da kullanarak geceliği giyip, öylece yatağın içinde sızıyorum. Kalktığımda yolculuğun yorgunluğunun, üzerimden gittiğini hissediyorum. Güzel bir düşün üzerine güzel bir kahvaltı gider, diyorum. Kahvaltı salonunda, Aysun Hanım'ın güler yüzlü günaydınıyla karşılanıyorum. Ordu Limanı'na bakan pencerenin yanında, tereyağlı sahanda yumurtayı lokmalarken, cam kenarına gelen martıyla hoş bir sohbeta başlıyoruz. Ekmek atacak gibi oluyorum, servis elemanından öğreniyorum ki, bizim martı ekmek sevmezmiş, salama karşı ilgisi varmış.

Sırada **Ordu sahillerini** turlamak var. **Limandan şehrin öbür tarafına kadar, çok güzel yürüyüş alanları yapılmış.** Hemen yanımdan geçen yolun trafiğine aldırmadan, aheste adımlarla bir uçtan diğerine kadar turluyorum. Yürüyüş beni iyice açıyor, sabah mahmurluğunu üzerimden atıyorum.

Kafaya koydum, bugün ülke meseleleri, siyaset yok. Birader mümkün mü, sanki arkadaşlar bir yıllık biriktirdikleri, Dünya'da ve Türkiye'de yolunda gitmeyen ne varsa hepsine bir nizam bir intizam getiriyorlar. Beni de içine çekmeye çalışsalar da yok yok, nafiye, kararlıyım, bugün kafamı bu tür tartışmalardan uzak tutacağım. Bendeki umarsızlığa bakınca, öyleyse hadi sinemaya gidelim diyorlar. İçimden yahu onca yolu, sinemaya gitmek için mi geldim, diyorum. Ama onların ısrarına da dayanamıyorum.

Neyse ki, sinemaya gittiğimize değdi. **Yine Mahsun Kırmızıgül yapmış yapacağını.** Ordu'da salon tıka basa dolu. *Güneşi Gördüm* ve *Beyaz Melek*'ten sonra **Mahsun Kırmızıgül perdenin çitasını yükseltmiş New York'ta Beş Minare ile.** Hikâye o kadar başarılı ki, olaylar senaryoda su kıvamında akıp gidiyor. Devlet, polis, cemaat, ABD, terör, aşk ve hoşgörü fay hatlarından Türkiye'nin geçirdiği döneme mesajlar sunuyor. Mesaj baskısı nedeniyle filme eleştiri getirildiğini okumuştum. **Evet, mesaj içeriği yoğun bir şekilde filme hâkim, ama hangi unutulmaz filmde mesaj yok ki...**

Çekim yapılan mekânlar, filmin ruhu ile bütünleşmiş. New York-İstanbul-Bitlis üçgeninde İstanbul merkezli bakış sosyal içermeleri bakımından anlamlı sonuçlar sunuyor. Deccal ile Hacı Gümüş arasındaki din algı ve yaşayış tarzı, karakter zıtlıkları bir cerrah becerisiyle izleyiciye aktarılıyor.

Filmin beni en çok etkileyen tarafı, aksiyon sahnelerinin Amerikan filmlerine taş çıkartır tarzda oluşu. Film arasında, "Biz bu filmi Amerikalılara satarız arkadaşlar" dedim. Ağır çekimde, polislerin kara çarşaf altından silahlarını çıkartarak başlayan sahneler izleyenleri uzun süreli aksiyon bombardımanına tabi tutuyor.

Gina Gershon ile Danny Glover için söylenebilecek bir şey bulamıyorum. Karakterler "cuk" diye oturmuş.

O gün balığa doydum. Karadeniz'de bu sene hamsi bereketi yaşıyor. **Ordu caddelerinde hamsi 1 TL'ye satılıyor.** Otobüsler, köpüklü kutularla, eş, dost, akrabalara kilolarca hamsiyi taşıyor. **Hamsileri su bidonlarına dolduran Karadenizli zekâsı, beni gülümsetti.**

Dahası kısa süreye çok şey sığdırarak Ordu'dan ayrılıyorum. Belki bir gün, **Mıdı'da mezzit kızartma, Gölköy Tonbiş'in yerinde mısır ekmeğiyle tereyağında alabalık**, akşam **Boztepe'de** inci gibi parlayan Ordu manzarasına bakarken Mesut'un ellerinden **mermerde hamsi** keyfi hakkında yazarım.

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)

Kamu harcamalarını izleme platformu

Erdem Özgür 20.11.2010

Kamu harcamaları halkın izleyebileceği, sivil toplum kuruluşlarının denetleyebileceği şeffaflıkta olmalıdır. Yönetimin politika önceliklerini, ekonomik ve sosyal tercihlerini değerlendirebilmek için toplanan vergilerin nerelere nasıl dağıtıldığını bilmek gerekiyor.

Kişiler, gruplar, kurumlar, bölgeler arasındaki gelir dağılımı ile kamu harcamaları arasındaki ilişki, izlenen politikaların reel göstergesi sayılmaktadır. Aksi halde, "benim işçim, benim köylüm" muhabbeti, havanda su dövmekten ileri gitmez, gidemez. Bu bakımdan, kamu gelir ve harcamaları sayılarla ifade edildiğinde, siyaset ete kemiğe bürünür.

Geçen hafta, gazete haberleri arasında rastladığım, **Kamu Harcamalarını İzleme Platformu**'nun, milletvekillerine gönderdikleri bir mektup ilgimi çekti. 45 sivil toplum kuruluşunun imzaladığı, 30 sivil toplum kuruluşunun kaleme aldığı çalışma son derece yararlı bir projenin ürünü.

Mektup kamu kaynaklarında sosyal korumaya, çocuğa, gençliğe, eğitime ve askerî harcamalara ne kadar pay ayrıldığına yönelik yapılan izleme sonuçlarını içermektedir. Daha baştan, "birçok idare üzerinden kaynak aktarılan, sosyal korumaya, çocuğa, gençliğe, engelliye yönelik birarada izleyebilecek verilerin olmadığına" ilişkin tesbit, aynı zamanda yapılması gerekenleri de göstermesi bakımından önemli.

Sosyal güvenlik, sağlık, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlardan oluşan sosyal korumaya 2009 yılında GSMH'nin yüzde 13'ü oranında pay ayrılırken, AB (27) ülkelerinde bu oranın yüzde 26 civarında bulunması, sosyal devlet yolunda kat edilmesi gereken mesafeyi göstermektedir.

Biliyorsunuz, sosyal korumu primli ve primsiz diye iki sisteme ayrılmaktadır. Primsiz sistem, herhangi bir karşılığa dayanmayan sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden oluşmaktadır. Yoksulluğa karşı alınması gereken önlemler, daha ziyade sosyal yardım ve sosyal hizmetler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Türkiye 2009 yılı verilerinde sosyal yardım ve hizmetlere GSMH'nin yüzde 1,3'ünü ayırması, yapılan harcamaların yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle ülkemizde yapılan bu nitelikteki transferler sonrası görece yoksulluk yüzde 28'den yüzde 25'e inerken, AB (25) için ise yüzde 26'dan yüzde 16'ya düşmektedir.

Türkiye'de yoksulluğa karşı yürütülen politikaların etkisizliği, yoksullara verilen gelir desteğinin yetersizliği yanında, primsiz ödemelerle sosyal sigorta ve kayıtdışılık arasında bir bağ kurulamamasından da kaynaklanmaktadır.

Sağlık harcamalarında ise gözüme çarpan; 2009 yılında sağlık harcamalarına GSMH'nin yüzde 5'i ayrılırken, bunun sadece yüzde 0,5'inin koruyucu hizmetlere, yüzde 4,5'inin ise ilaç ve tedavi hizmetlerine gitmesidir. Doğal olarak, koruyucu sağlık hizmetlerindeki eksiklik, ilaç ve tedavi hizmetlerini arttırmaktadır.

Çocuk ve gençlere yönelik kamu harcamalarının azlığı yanında, nüfus içerisindeki ağırlıkları ile kamu harcamalarından ayrılan pay arasında kaygılandıran bir orantısızlıklar mevcut. Nüfusun yüzde 38'i çocuk, yüzde 20'si genç olduğu halde, kamu harcamalarından ayrılan pay çocuklarda yüzde 3, gençlerde yüzde 2'de kalmaktadır. Gençlerin yüzde 30'unu teşkil eden eğitim alanlar kamu harcamasının yüzde 75' ini aktarılırken, diğer kalan çalışan veya ne çalışıp nede eğitim almayan yüzde 70'lik kesime ise harcamaların yüzde 25'lik bölümünün verilmesi, bu kesime daha fazla kaynak aktarılmasını gerektirmektedir.

Raporun başka dikkat çekilmesi gereken önerileri arasında, engellileri yoksulluktan kurtarılması amacıyla, 2022 özrlü aylığının asgari ücret düzeyine çıkarılması önerilmektedir.

İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Çalışmaları Merkezi Direktörü Prof. Dr. Nurhan Yentürk ile Laden Yurttagüler öncülüğünde gerçekleşen bu çalışma için teşekkürler...

erdemozgur97@gmail.com

Kaynak: taraf.com.tr, web.archive.org (arşiv bağlantısı)