

EMEK DENETİM POLİTİKALARI AÇISINDAN ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ BELGESİNİN İNCELENMESİ

Selma Değirmenci*

Özet

Türkiye’de sermayenin 1980’li yıllardan başlayarak yapısal uyum için başlattığı yasal düzenlemeler özellikle 1990’lı yılların sonunda küresel ekonomiye eklenme çabası ile birlikte hızlanmış, 2000’li yıllarda yeni bir boyut kazanmıştır. Uluslararasılaşan ekonomilerin gerekli hatta zorunlu kıldığı hukuksal değişim ve yasal düzenlemeleri anlamak ve kapitalizmin yapısal mantığı içerisinde gerçekleşen değişim/dönüşüm içerisinde ne anlama karşılık geldiğini değerlendirebilmek önem arz etmektedir. İlgili yasal düzenlemelerin en önemli alanlarından biri emeği denetim altına almaya çalışan politikalara ilişkindir.

Türkiye’de de özellikle son yıllarda emek denetim politikalarının yasallaşması en önemli gündem maddesi olmuştur. 2010 yılında gündeme gelen, 4 Şubat 2011 yılında kamuoyuna ilk taslak “Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi” sunulan ve 2012 Şubat ayında “Ulusal İstihdam Strateji Taslağı (2012-2023)” olarak son haline gelen UIS’nin deşifresi son dönem ana akım iktisat söylemindeki emek denetim politikalarını anlamak için önemli bir yol haritası olmaktadır. Ayrıca yakın bir geçmişte çıkarılan 6111 sayılı yasa ve sonrasında uygulama alanı bulacak olan Geçici İş Büroları gibi yeni düzenlemeler ile kıdem tazminatının kaldırılması ve bölgesel asgari ücret gibi uygulamaların getirilmesi de emek denetim mekanizmalarının nasıl işlediğini göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (UIS) kapitalizmin yapısal mantığı içerisinde incelenmesi ve emek denetim mekanizmalarının son dönemde geçtiği ve geçeceği aşamaların gösterilme çabasıdır. Bu bağlamda; UIS de belirtilen ayrıca iş kanununda da geçen kurumlardan Özel İstihdam Büroları ile Geçici İstihdam Büroları ve meslek

* Marmara Üniversitesi, Kalkınma İktisadı Doktora Öğrencisi.

endirmeye birimlerinin emeğin tahakküm altına alınması adına önemli işlevler yüklediği ve işverenler açısından önemli kazanımlar sağladığı görülmektedir.

Giriş

Kapitalist sistemde sermaye birikiminin ön koşulu emeğin tahakküm altına alınabilmesidir. Bundan ötürüdür ki emek politikaları dediğimiz kavram aslında sermaye birikiminin sağlanması için emek denetimini sağlayacak politikalar. Emeğin sermaye birikim rejimini bozmayacak bir şekilde örgütlendirilmesi gereği emeğin denetimine sağlayacak yolları bulmayı -zorunlu olarak- getirir. Bu yolların başında devletin hazırladığı metinler ve tabiki yasalar gelmektedir.

Bu çalışmanın konusu da Türkiye’de son dönem büyük bir tartışma konusu olan Ulusal İstihdam Stratejisi’ni ve bu stratejinin Türkiye özelinde emeğin denetim altına alınması biçiminde ne tür farklılaşmalar yarattığını açıklamaktır. Kuşku yok ki Ulusal İstihdam Stratejisi, kapitalist sistemin uluslar arası ölçekte yaşadığı bir dizi dönüşümün ve Türkiye sermaye birikim sürecinin bu dönüşümle beraber ulaştığı düzeyin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum ise, söz konusu stratejinin ortaya çıkışında rol oynayan ulusal ve uluslar arası gelişmelere göz atmayı gerekli kılmaktadır.

Bilindiği üzere 1970’li yıllar, kapitalist sistemin doğasına içkin olan krizin yaşandığı bir dönemi ifade eder. Söz konusu krizin Türkiye’ye yansıması, 1980’li yılların başından itibaren, asli dinamiği uluslar arası piyasalara eklenmesi olan “dışa açılma süreci” biçiminde gerçekleşir. 1960-1980 arası dönemde uygulanan içe dönük birikim stratejisinden farklı olarak bu dönemin en önemli özelliklerinden birisinin hayata geçirilen, başta döviz kuru rejiminin farklılaşması, ihracat teşvikleri gibi politikaların yanında bir maliyet unsuru olarak görülen ücret ve sosyal düzeneklerin, bir başka ifadeyle, emeğin kazanımlarının yok edilmesi yönündeki çabaları olur.¹ Kuşkusuz, sendikal hakların gaspı ile birlikte gelişen bu süreç, yukarıda da vurgulandığı üzere, kapitalist sistemin uluslararası ölçekte yaşadığı dönüşümden farklı olarak değerlendirilemez. Kapitalist sistemin uluslararası ölçekte yeniden yapılandırıldığı, dolayısıyla, kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılan 1945-1973 arası dönemde oluşturulan bir çok mekanizmanın, uluslararası düzeyde ortadan kaldırıldığı bu süreç, Türkiye sermayesi açısından da bir yeniden yapılanmayı ifade eder. Söz konusu yapılanmanın en önemli öğeleri ise, temel fiyatlarının piyasaya açılması, reel ücretlerin baskılanması, sendikal hak ve

1 Daha fazla bilgi için, Melda Yaman Öztürk, Geç Kapitalistleşme Sürecinde Kriz: Türkiye 1979 Krizi, 1. Baskı, İstanbul, SAV Yayınları, 2008.

özgürlüklerin ortan kaldırılması, tarımsal sübvansiyonların azaltılması başta olmak üzere, emeğin kazanılmış haklarının elinden alınmasıdır. Bu dönemin yeniden yapılanması, serbest döviz kuruna geçilmesi, kademeli olarak mal piyasalarının serbestleştirilmesi ve nihayetinde 1989 yılında çıkarılan 32 sayılı kararname ile sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi, 1984 yılında başlatılan özelleştirme uygulamaları gibi uygulamaları da içermektedir.²

Yukarıda izlenen politikalarla da ilintili olarak, 1990'ların sonu ve 2000'li yılların başında Türkiye'nin sermaye birikim sürecinin yeni bir evreye girdiğini söylemek mümkündür.³ Bu süreç, Türkiye sermayesinin birikim olanaklarının, üretim mallarının üretimini yapacak bir noktaya doğru evrilebilmesi olarak ya da diğer bir ifadeyle, Türkiye ekonomisinin tüketim ve ara malları üretimine dayanan bir yapıdan, sanayi malları üretimine dayalı bir yapıya doğru geçiş aşamasına girmesi olarak ifade edilebilir. Sermaye birikiminin geldiği bu aşamanın bir koşulu olarak sermayenin emek denetim politikalarında da farklılaşma yaşanır. Bu farklılaşmanın en belirgin olarak hissedildiği dönem ise Türkiye ekonomisinin ağır bir kriz ile karşı karşıya kaldığı 2001 yılıdır.

Türkiye'deki bu değişim emek yani çalışma formunun değişimini de zorunlu kılar. Sermaye birikiminin bu dönüşümü ile 2001'den bu yana mutlak artı-değer üretiminden görece artı-değer üretimine geçebilecek bir hale getirildi. Bu gelişmenin en önemli göstergelerinden biri ithal edilen malların verilerinden görülebilir. Bu çalışmanın asıl konusu olmadığından ayrıntılı bir açıklamaya girilmeyecektir. Ancak öncelikle son on yılda en çok büyümenin görüldüğü alan olan taşıt araçlarına özellikle dikkat çekmek gerekmektedir. Sektörlerin büyüme hızlarına bakıldığında, sanayi, imalat ve taşıt araçları sektörlerinin büyüme hızlarının yaklaşık iki kat arttığı; son on yılda küçülmüş olan tekstil sektöründe son beş yılda oldukça küçük bir büyüme hızı yakalandığı görülmektedir. Son beş yıla ait sektörel büyüme rakamları bir yandan Türkiye sermayesinin son on yılda yüksek katma değer yaratan alanlara yönelme gücüne ulaştığını, diğer yandan da bu eğilimin günden güne daha da belirginleştiğini ortaya koyar niteliktedir.⁴

2 Daha fazla bilgi için, Korkut Boratav, Türkiye İktisat Tarihi 1908-2005, 11. Baskı, Ankara: İmge Kitap Evi, 2007.

3 Daha fazla bilgi için, Özgür Öztürk, Türkiye'de Büyük Sermaye Grupları, 1. Baskı, SAV yayınları 2011.

4 Fuat Ercan, Türkiye'yi Anlamak: Bir çerçeve denemesi, 2009 <http://fuatercan.wordpress.com/2009/08/04/turkiyeyi-anlamak-bir-cerceve-denemesi/>

Fuat Ercan, Kriz: Tekrar ve Fark ,2009 <http://fuatercan.wordpress.com/2009/08/04/kriz-tekrar-ve-fark/>

Yeni üretim teknolojileri ve tekniklerinin geliştirilmesinin tesadüfi olmadığı, sermaye birikiminin böyle bir durumu ortaya çıkardığı ve amaçlananın da –nitelikli emek gibi- yine sermaye birikimi sürecinin geldiği aşamasından kaynaklandığını görebiliriz. Emek verimliliğinin artması da bu sürecin ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Buna paralel olarak da özellikle 1990'ların sonu ve 2000'li yıllarda çalışma şekillerinin çeşitlenmesi gündeme gelir. Sermayenin bu talepleri hem devlet düzeyinde hem de sermayenin kurumlarınca açıklanır.⁵

Sermayenin bir maliyet unsuru olarak gördüğü bu talepleri üç ana başlıkta görmemiz mümkündür: emeğin disipline edilerek çalışma formunu esnekleştirmek, eğitim politikaları ile bu esnek çalışma formlarına uyum sağlayacak ve sermayenin taleplerine uygun olarak yetiştirecek nitelikli emek gücünü oluşturmak ve son olarak sosyal güvenlik sisteminin yeniden düzenlenip piyasa mekanizmasına devri olacaktır.

Bu gelişmeler ve sermayenin talepleri doğrultusunda yasal düzenlemeler gecikmemiştir. Öncelikle 12 Eylül döneminde düzenlenen iş kanunu, 22 Mayıs 2003'de yenilenir. Kısaca işverenler pratikte kazanımlarını yasallaştırma sürecine girmiştir. 4857 Sayılı yeni İş Kanunu, esnekleşme adına önemli sayılacak adımlar atmış olsa da emeğin serbestleşmesi için sermaye için yeterli olmamıştır. Bu bağlamda ilkin, İş ve İşçi Bulma Kurumu yeniden yapılandırılır. Özel istihdam büroları ile bu faaliyet alanı da piyasa koşullarına devredilecektir. Günümüzde İş-Kur'un konumu geniş bir kapsamda değişmiştir. Öncelikle iş ve işçi bulma faaliyetleri kar amaçlı olarak özel girişime açılmıştır.

2006 yılında yasallaşan Özel İstihdam Büroları (ÖİSB) ile iş bulma faaliyetleri de neoliberal kurumsal düzenlemeler ile şekillenmeye başlar. Diğer sosyal haklar gibi sistemin kendi ürettiği işsizlik de bir piyasa konusu olarak görülür. Bu görüşü desteklemek için, nitelikli ve niteliksiz işgücü üzerinden tartışılan eğitim, değişen çalışma koşulları, daha esnek çalışma gibi kavramlar yaratılarak, ÖİSB'ye ihtiyaç duyulduğunun genel kabul görmesi istenmektedir.

Bu gelişmelere rağmen, sermayenin istediği emek denetim mekanizmaları istenilen seviyeye ulaşmamıştır. İşverenlerin talepleri doğrultusunda ne tam olarak esnek çalışma şekilleri yasallaşmış ne de sosyal hakların devri ya da emek nitelik

5 Türkiye'deki sermaye gruplarının bu talepleri uluslararası kurumlarca da desteklenmektedir. 1980'li yıllarda IMF ve DB ile yapılan anlaşmalardan sonra 1994 yılında Uruguay Round Müzakerelerinde imzalanan Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) Türkiye'nin 2000'li yıllarda uygulanacak politikalarını belirlemektedir. 2000'li yıllarda uygulamaya konulan IMF destekli istikrar programı da emek piyasalarında esnekleşmeyi ve emek üzerinde yeni denetim biçimlerin oluşturulma sürecini hızlandırmıştır.

talepleri yerine gelmiştir. Yüksek işsizlik ve emeğin sermaye üretimindeki dönüşüme ayak uyduracak niteliksel dönüşümü de sağlayamaması emek denetim politikalarının bir an önce gündeme alınmasını sağlar. Ulusal İstihdam Stratejisi ile emek denetim politikaları için talep edilen tüm koşullar ve genel çerçeve açıkça dile getirilir.

Bu çalışma, Ulusal İstihdam Strateji Belgesi 2011 ve Ulusal İstihdam Strateji Taslağı 2012’de temel politika eksenleri başlığında belirtilen maddelerin öncelikli olarak neleri dile getirdiğini sunacak ve daha sonra bu talep ve önerilerin eleştirileri yapılacaktır.

ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ TASLAĞI (2012-2023)

İlk olarak 2010 Haziran ayında istihdam strateji belgesini kamuoyuna duyuran hükümet, bu belgenin taslağını Şubat 2011’de Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi⁶ olarak sunar ve daha sonra 8 Şubat’ta yani tam bir yıl sonra Ulusal İstihdam Strateji Taslağı⁷ olarak son şeklini alır. Her iki belgede de ana çizgi aynıdır. Bu belgenin hazırlanmasında, istihdamdaki daralma ve yüksek işsizlik oranlarının yaşanmasının yanı sıra AB ilerleme raporunda yer alan bir istihdam stratejisi belirlenmemesine yönelik uyarıların olması da neden olarak gösterilir. Belgeye göre, 2002-2007 döneminde Türkiye’de yaşanan büyümeye karşın istihdamda yeterli bir iyileşme sağlanamamıştır. Bu olumsuzluğun nedenleri olarak, “işgücü” piyasasının yapısal sorunu ve 2008-2009 döneminde yaşanan küresel kriz gösterilmiştir. İşgücü piyasasının temel yapısal sorunları olarak; kayıt dışı çalışma, genç işsizlik sayısındaki artış ve sektörel eğilimler sıralanmıştır. Bu gelişmelerin merkezinde ise işgücü niteliğinin düşüklüğü ve işgücü piyasalarının katılımı ve maliyeti olarak belirtilmiştir. Tamda bu söylemde öne çıkan öneriler, bölgesel politika izlenmesi ve esnek çalışma biçimlerinin arttırılması olmuştur.

Yukarıda yapılan durum tespitinden sonra politika çerçevesi olarak sunulan; “istikrarlı büyüme” ve “kayıt dışılığın azaltılması”dır. Belgede açıkça belirtilen doğal işsizlik seviyesine ulaşma isteği tam da neo-liberal söylemin enflasyonu yükseltmeyen işsizlik olarak tanımladığı kabul edilebilir işsizlik oranıdır. İstihdamın arttırılmasına yönelik temel politika eksenini dört ana maddeyle sunulmuştur. Bu dört madde tamda sermayenin yapısal dönüşümü için ihtiyaç duyduğu özelliklerdir. Her maddeyi raporda belirtilen ve talep edilen durumları ile sıralamaya, ayrıca

6 Bu belgenin hazırlık çalışmaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulan İstihdam Danışma Kurulu tarafından yürütülmüştür.

7 Bu belgede 2011’de sunulan belgenin düzenlenmiş hali olarak aynı Kurul tarafından hazırlandı.

bu taleplerde amaçlananın neler olduğuna eleştirel bir bakışla ortaya koymaya çalışacağız.

1- Eğitim-İstihdam İlişkisi:

Son dönemde işsizliğe, işgücünün niteliksizliğinin sebep olduğu söylenmektedir. Metin bu söylemin dışına çıkmayarak, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi gerekliliğini belirtir.

Talepler

Metne göre, küreselleşmenin en önemli belirleyicisi bilim ve teknolojik gelişmeler ile birlikte kurumların ve işçilerin bu yeniliklere ayak uydurmalarıdır. Bu noktada Ulusal İstihdam Strateji Belgesi (UISB) özellikle işverenlerin ihtiyacı olan nitelikli işgücünü oluşturmayı hedefler.⁸ İşgücü arzının ekonominin ihtiyaçlarına uygun emek gücünü sunmamasının nedeni olarak eğitim sistemi gösterilmektedir. Bu ihtiyacın giderilmesi için ise öğrenci ve iş dünyası ile temasın sağlanması adına stajların etkin bir şekilde uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Burada devreye girecek danışmanlık kurumları (mesleki eğitim rehberlik kurumları gibi) ya da şirketlerin kendi insan kaynakları ile üniversite, meslek liseleri ya da İş Kur'un açtığı mesleki kurslar ile işbirliğinde çalışmaları talep edilmektedir.

Yine eğitimle istihdam arasındaki dengenin sağlanması için mesleki ve teknik eğitim programları düzenlenmesi ve bunun Ulusal Yeterlilik Sistemi üzerinden düzenlenmesi öngörülmüştür. Bu ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur.⁹ Buna paralel olarak, eğitim ve işgücü piyasasının etkinliği için Ulusal Meslek Standartları¹⁰ geliştirilmesi öngörülmüştür. Mesleki eğitim programlarının bu standartlara uygun olarak hazırlanması ve eğitim çıktılarının kalitesi için sınav ve belgelendirme sistemi kurulacağı belirtilmiştir. Bu sınav ve belgelendirme sistemi kamu kurumları tarafından yapılacak ve daha sonra kamu kesimi kademeli olarak çekilecek ve bu inisiyatifi özel sektöre devredilecektir. Yani bu alanda, işgücünün eğitilmesi de özel sektöre bırakılarak piyasa koşulları ile sağlanacaktır. "Kamu kesimi, mesleki eğitimden kademe-

8 2012'de sunulan UIS belgesinde bazı konular özellikle belirtilmiştir. Bunlar yabancı dil sorunu, mesleki bilgi ve rehberlik ve danışmanlık eksikliği gibi konulardır.

9 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi, 2011, s. 15.

10 Ulusal yeterlilik çerçevesi ve ulusal meslek standartları 2012'ye kadar tamamlanması bekleniyordu ancak halen devam etmektedir. Yine il bazında işgücü piyasası ihtiyaç analizleri 2011 sonuna kadar tamamlanacaktır.

li olarak çekilerek bu konudaki inisiyatifi yerel aktörlere ve/veya özel sektöre bırakacaktır.”¹¹

Mesleki eğitim kanunda değişiklik yapılarak, yirmiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde yapılan staj uygulamasının kapsamı genişletilerek beşten fazla işçi çalıştıran işyeri olarak düzenleneceği ve brüt asgari ücretin yüzde 30’u olarak ödenen staj ücreti net asgari ücretin yüzde 30’u olarak değiştirilecektir. Ayrıca İŞ-KUR tarafından yürütülen staj programlarının kapsamı on ve yukarı işçi çalıştıran işyerlerinden, beş ve yukarı işçi çalıştıran işyerlerini kapsayacak şekilde genişletilecektir.

Akif iş gücü programlarının ortak bir veri tabanı olmadığı için uygun olarak işlemediğini bunun için İşkur’a kaynak aktarılacak daha sistematik bir veri tabanı oluşturulacağı belirtilmektedir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumları (İİMEK) hangi nitelikte işgücünün nerelerde ihtiyaç duyulduğunu tespit etmek için bir çalışma yapıldığı belirtilmiştir. Böylece piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü sağlanacağı öngörülmüştür.

Eğitim ve İstihdam bölümünde bahsedilen diğer bir nokta hayat boyu öğrenmeye katılımın sağlanmasıdır. Ülke genelinde hayat boyu öğrenme merkezleri kurulacağı öngörülmüştür. Belgede işgücünün teknolojik yenilikler karşısında sadece okullardan alınan eğitimin yeterli olamayacağını ayrıca bireysel olarak da eğitim ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğinden söz edilmektedir. Bu ihtiyaçları karşılamak üzerine inşa edilen Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) programları, özellikle Avrupa ve erken kapitalistleşmiş ülkelerde sürekli talep edilen bir olgu haline gelmiştir. Böylece sermaye değişen yapı ve teknolojik gelişmelere uygun olarak eğitimlerin bireysel yapılması sağlanmakta ve değişim hızına çalışanların da uyum sağlaması amaçlanmaktadır.

Tablo 1: Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranı %

	Erkek					Kadın				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
AB-15	7,2	7,2	8,5	9,4	10,1	8,4	8,5	10,0	11,1	11,9
AB-25	7,7	7,8	9,1	10,3	11,1	8,9	9,1	10,8	12,0	13,0
Türkiye	0,7	0,6	0,7	9,0	1,4	1,3	1,2	1,6	1,6	2,6

Kaynak: Avrupa komisyonu 2007 istatistik verilerinden aktaran UİSB 2011

11 Ulusal İstihdam Stratejisi, 2012, s. 17.

Değerlendirme

İstihdam artışını nitelik yani eğitim düzeyine indirgeyen bir bakış açısında, nitelik sağlamak adına belirli yöntemler öngörülmektedir. İŞKUR'un ise bunu yapmakta yetersiz kaldığı belirtilmekte ve kurumun bazı işlerinin de – yapılamadığından dolayı- devredilebileceğinin önü açılmaktadır. Özellikle özel istihdam büroları ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun açacağı bürolar gibi özel sektöre devredilmiş ya da devredilme yolunda olan bazı yöntemler ile İŞKUR faaliyetleri revize olmuştur ve olacaktır.

Mesleki Yeterlilik Kurumları ya da Ulusal Yeterlilik Sistemi, işsizliğin bir piyasa mekanizması olarak işletilmeye çalışıldığının açık bir ifadesidir. Bu amaçla, işsiz kalan yedek işgücü ordusu, iş bulabilmek adına bu kurslara yazılmak ve yeterlilik sisteminden geçmek zorunda kalacaktır. Bu şekilde, bu sisteme dâhil olmayan ya da bu eğitimleri almayan kişiler işsiz kalma hali kabul edilir duruma gelecektir. İşsizlik hali yeni bir piyasa oluşturacak ve bu piyasada yeni bir sermaye birikim mekanizması olarak işleyeceğini öngörmek yanlış olmayacaktır.

Yine bu başlıkta ele alınan stajyerlik uygulaması ile ucuz işgücü sağlanması kolaylaştırılacaktır. Hem stajyerlik süresi fazlaşmakta hem de genç çalışanların çalışma koşulları zorlaşmaktadır. Bahsi geçen bu stajyerlik uygulaması Torba yasa ile düzenlendi. Buna göre, 20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler için var olan staj yaptırma yükümlülüğü, 20'den az işçi çalıştıran -10'dan fazla işçi çalıştıran işyerleri - ve Türkiye'deki toplam işletmelerin yüzde 93'ünü oluşturan işyerlerini de kapsayacak şekilde genişletildi. Ayrıca, staj ücreti bakımından önceden brüt asgari ücretin üçte ikisi ödeniyorken, yapılan değişiklik stajyerlerin asgari ücretin net tutarının üçte biri kadar ücret almaları kabul edildi.

Erken kapitalistleşmiş ülkelerin hemen hepsinde vasıflı emek gücü için sürekli olarak üzerinde durulan konu hayat boyu eğitim politikalarıdır. Burada talep edilen değişen teknolojik ve yeni gelişmelere uygun ve bu gelişmelerin hızında yetişen bir emek gücü oluşturmaktır. Ancak emeğin üretim sürecine katılmasıyla nitelik kazanan emek değişen koşullar ile birlikte zamanla niteliksiz hale gelebilmektedir. Dolayısı ile işsiz kalınmaması için yapılması gereken emeğin hayat boyu eğitim sürecine sürekli dâhil olmasıdır. Hayat boyu eğitimi gerçekleştirmek için işçinin hem zaman hem de kendi kazancından para harcaması talep edilmektedir. Öğrenme ve kendini geliştirme durumunun kaybolması ise işçinin sorunu olarak gösterilmekte ve iş piyasasından çıkacağı, iş bulamayacağı korkusu ile bu süreç çalışanlara dayatılmaktadır.

UIS belgesi açık olarak kabul edilebilir işsizlikten bahseder ve bu düzeyde

kalacak işsizliğin piyasa odaklı eğitim, ihtiyaç duyulan meslek ve standartlara uygun olarak davranmaları sağlanacaktır. Amaçlarını bu şekilde açıkça ifade eden bu strateji belgesi, piyasa ihtiyaç analizlerine göre hareket edeceğini belirtmekten çekinmemiştir.¹²

2- Esneklik:

Metinde işsizlik sorununun çözümü için öncelikli politikanın esnekleşme olduğuna sürekli vurgu yapmaktadır. Esnek çalışma koşullarının oluşturma gerekeceği olarak aşağıdaki maddeler sıralanmıştır.

Talepler

Metne göre esnekleşmenin temel nedeni küresel ekonomideki yapısal dönüşümdür. Buna göre üretim tarzındaki değişim, çeşitli malların küçük ölçekte üretildiği, işletme ve fabrika ölçeğinin küçültüldüğü, istihdamın daha esnek ve güvencesiz hale getirildiği ve bunlara istinaden çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, yerel ya da bireysel ücret pazarlığının ağırlık kazandığı bir dönemin yaşandığı süreçtir. Yine metne göre küresel rekabetin artmasıyla birlikte esnek çalışma koşullarına uyum sağlamak şarttır ve küresel ekonomide sermaye birikiminin sağlanmasının temel koşulu rekabet edebilirliği sürekli kılmaktır. Rapor ayrıca esneklik tanımını aşağıdaki şekilde vermiştir.

“ İşgücü piyasasının esnekliği; işletmelerin ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlayabilme, çalışanların ise hayat sürecinde değişen ihtiyaçlarına uygun olarak iş ve yaşamları arasında denge kurabilme hız ve ölçüsünü ifade eder.”¹³

Tamda yukarıda verilen esneklik tanımlamasına uygun olarak, sürekli gelişen bilim ve teknolojik yeniliklerle birlikte çalışanların da talep edilen zamanlarda ve istenilen nitelikte olması sağlanmalıdır denmektedir. Böylece teknolojik yeniliklerin sağladığı en önemli gelişmelerden biri de emeğin daha esnek çalışma şekline uyabilmesi olmuştur.

Metinde diğer önemli bir kavram ise güvenceli esnekliktir. Bilindiği gibi esnek çalışma koşulları güvencesiz koşulları da beraberinde getirmektedir. Ancak belgeye göre bu durum Avrupa’da yasal düzenlemeler ile sağlanabilmiş ve Türkiye için de bu düzenlemeler yapılarak esnek güvenceli çalışma koşulları oluşturulabileceği belirtilmiştir. Bunun ise iş güvencesi yerine istihdam ve gelir güvencesi ile sağlanabileceği belirtilmiştir.

12 Ulusal İstihdam Stratejisi, 2012, s. 17.

13 Ulusal İstihdam Stratejisi, 2012, s. 19.

“İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden ‘iş güvencesi’ yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesi güvencesini ifade eden ve aktif işgücü piyasası politikaları ile desteklenen ‘istihdam güvencesi’ önem kazanmaya başlamıştır.”¹⁴

Güvenceli esnekliğin sağlanabilmesi için öncelikli koşul sosyal diyalog mekanizmalarının işlemesi olduğu belirtilmiş ayrıca sosyal güvenlik politikalarının genişletilmesi ve bu kapsamda kayıt dışılığı azaltarak esnek çalışmayı genişletilmesi amaçlanmaktadır. Özellikle isteğe bağlı sigortalılık alternatif olarak görüşmekte ve esnek çalışma koşullarına uygun olduğu belirtilmektedir.

Esnek çalışma biçimleri olarak sayılan kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, geçici istihdam büroları aracılığıyla çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma sıralanmıştır. Bu esnek çalışma şekilleri kısa bir şekilde tanımlanarak Türkiye’deki durum belirtilmiştir. Esnek çalışma şekillerine çeşitlerini ayrı ayrı belirten 2011 metninde geçici istihdam büroları da dikkat çekicidir.

“Geçici istihdam büroları, iş sözleşmesi imzaladığı çalışanların diğer (kullanıcı) işletmelere geçici olarak çalışmak üzere devreden tüzel kişilerdir. Geçici istihdam bürosu, işveren sıfatına sahip olmasına rağmen, fiili olarak bu kişiyi çalıştırmaktadır.”¹⁵

Ancak 2012’de düzenlenen metinde geçici istihdam büroları yerine, geçici çalışma ilişkisi içinde özel istihdam bürolarına vurgu yapılmıştır. Geçici çalışma ilişkisi için “üçlü iş ilişkisi” olarak bahsedilmiş ve çalışanların geçici olarak diğer işletmelere devredilmesi olarak tarif edilmiştir.

Türkiye’nin çalışma ilişkilerindeki katılık en fazla işten çıkartmalar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle sermayenin talebi işten çıkarmalarda yaşanan engellerin ve maliyetlerinin en aşağıya çekilmesi için esnek çalışma koşullarının sağlanarak bireysel iş sözleşmeleri yapılması ve uygulamada da toplu işten çıkarmadan, ihbar ve kıdem tazminatının prosedürünün değiştirilmesidir. Bu değişikliği isteme gerekçesi olarak, işten çıkarmalarının maliyeti yüzünden kayıt dışı istihdama kayıldığıнын altı çizilmektedir. Bu nedenlerden ötürü kıdem tazminatı fonu oluşturulacak ve bu fona işverenlerin ödeyeceği prim geçici olarak İşsizlik sigorta fonundan katkı yapılacaktır. Böylece bu maliyet de işsizlik fonundan karşılanabilecektir.

Türkiye’de esnek çalışmanın yaygınlaşmamasına neden olarak, kayıt dışı çalışma, mevzuat eksikliği (yasal düzenlemeler), belirli süreli iş sözleşmesinin ard

14 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi, 2011, s. 21. , Ulusal İstihdam Stratejisi, 2012, s. 19.

15 Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi, 2011, s. 22.

arda yapılamaması, geçici istihdam bürolarının aktif olamaması ve bu yüzden özel politika gerektiren grupların erişebilirliğinin düşük olması, son olarak esnek çalışma uygulamalarına ilişkin yeterli veri olmaması metinde sıralanmıştır.

Değerlendirme

Anlaşılabacağı gibi esnek çalışma koşullarının sağlanmasının temel nedeni olarak rekabet edilebilirlik ve üretimin yapısal değişimi belirtilmiştir. Öncelikli olarak ise güvenceli esneklik kavramı dile getirilmiştir. Güvenceli esneklik kavramının üzerinde henüz tam bir uzlaşma sağlanamamış olmasına rağmen Wiltthagen, eş zamanlı olarak ve bilinçli bir şekilde, işgücü piyasalarında iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği arttırırken, diğer yandan özellikle işgücü piyasası içindeki ve dışındaki zayıf gruplar için istihdam güvencesini ve gelir güvencesini arttırmayı hedefleyen stratejilerdir demektedir.¹⁶ Esneklik güvence dengesinde işçi ve işveren taraflarının kazanım ve kayıpları için ülkelerin işgücü politikalarına göre şekilleneceği açıktır. Bu nedenle güvenceli esneklik durumu iş yasaları, sosyal haklar ve iş koşulları gibi dengelerin nasıl bir işlerlik kazanacağı Türkiye için halen belirsizdir. Türkiye'deki güvenceli esneklikten beklentileri ise kayıtlı çalışan olarak isteğe bağlı sigorta ödemesini yapacak çalışanları oluşturmak ve bu çalışanları işverenler geçici istihdam bürolarından kiralarak istediği süre kadar çalıştırmak olacaktır. Burada bahsedilen güvence işverenlerin güvencesi olacağı açıktır. Bu şekilde hem sigorta ödemesinden hemde işten çıkarma yükümlülüklerinden kurtulmuş olacaklardır.

Güvenceli esneklik kavramında asıl konu işin korunması ve tek bir işveren gözetmek gibi bir durumdan çıkıp, istihdam güvencesi kavramı getirilmektedir. Bu durumun da gerçekleşmesi için özel istihdam büroları ve geçici istihdam büroları oluşturacağı açıktır. Belgede özellikle geçici istihdam bu bürolar da özel istihdam büroları gibi çalışmakta ancak geçici işler olarak tanımlanabilecek işler için istihdam sağlayacaklardır. Özel istihdam büroları gibi aynı özelliği taşıyan bu büroların da birlikte çalışması öngörülmüştür. Geçici istihdam büroları özellikle işverenler için üretim taleplerindeki dalgalanmaları karşılayabilmek için önem taşımaktadır. Çalışanlar açısından ise bu bürolar sayesinde iş tecrübesi olmayan gençler ve dezavantajlı grupların iş piyasasına dâhil olabileceği ileri sürülmektedir.

Geçici ya da özel istihdam bürolarının varlığı kriz dönemlerinde işverenleri koruma amaçlı olduğu açıktır. Bu dönemlerde işten çıkarmalar ve ücret kesintile-

16 Wiltthagen'den aktaran Özlem Çakır, "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", Sosyo Ekonomi, Temmuz Aralık 2009-2, s. 81.

ri gündeme gelmekte ve kriz çalışanların üzerinden atlatılmaya çalışılmaktadır. Bu duruma ancak örgütlü bir işçi sınıfı karşı koyabilir. Fakat bürolar aracılığı ile bu artık ortadan kalkacaktır ve işverenler istedikleri gibi işçi çıkartıp alabileceklerdir. Aynı şekilde esnek iş sözleşmeleri de bireysel akitler olduğu gibi kısa süreli geçerlilikleri vardı ve bu şekilde iş alınan işçilerin örgütlenme hakkı yoktur.

Esnek çalışma şekillerinin mevzuatta yeri olup olmamasına da değinilmiştir. Bu ayrıca hangi şekiller için düzenleme gerektirdiğini de belirlemektedir.

Tablo 2: Esnek Çalışma ve Mevzuattaki Yeri

Esnek iş sözleşmeleri	Mevzuattaki yeri
Belirli süreli iş sözleşmesi	İş Kanunu 11 ve 12. madde
Kısmi sürekli çalışma	İş Kanunu 13. madde
Çağrı üzerine çalışma	İş Kanunu 14. madde
Geçici istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi	Düzenleme bulunmamaktadır
İş paylaşımı	Düzenleme bulunmamaktadır
Uzaktan çalışma	Düzenleme bulunmamaktadır
Geçici iş ilişkisi	İş Kanunu 7. madde
Çalışma Süresinde esneklik	Mevzuattaki yeri
Denkleştirme süresi	İş Kanunu 63. madde
Telafi çalışması	İş Kanunu 64. madde
Kısa çalışma	4447 sayılı işsizlik sigortası kanunu ek2. madde
Esnek zaman modeli	Düzenleme bulunmamaktadır

Kaynak: Ulusal İstihdam Strateji Belgesi 2011

Tablodan anlaşılacağı gibi, özellikle çalışma sürelerindeki esneklik çarpıcıdır. Ayrıca uygulamaya henüz girmeyen esnek çalışma şekilleri de belirtilmiş ve bunların da düzenleme yolu açılmıştır.

Torba yasa ile iş aktarımı uygulaması getirilmektedir. Bu uygulama sayesinde aşırı olduğu ileri sürülen kamu kuruluşlarında çalışanlar başka kurumlara aktarılabilir. Kısmi süreli çalışanlar ise 01.01.2012 tarihinden itibaren 30 günden az çalışan sigortalılara eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlama yükümlülüğü getirildi. Çalışanlar kendi primlerini ödeyerek sosyal güvenlik maliyetlerini kendi kazançlarından ödeyecektir. Düşük ücretlerle çalışan birçok kayıtlı çalışan ücretlerinin üzerinden kendi sağlık sigortasını ödemek zorunda kalacaklardır.

Türkiye’de kayıt dışı çalışan geniş bir esnek çalışan emek kesimine oranla kayıtlı çalışanların esnekliğinin tartışılması başka bir noktadır. Yapılmak istenen kayıt dışı çalışma koşullarını sabit tutarak kayıtlı hale getirmektir. Bunun en iyi deşifre edecek madde ise kıdem tazminatı ile birlikte yeniden düzenlenmesi istenilen bölgesel asgari ücrettir. Böylece kayıtlı olabilmeleri için gerekli ön koşullardan kurtularak, hali hazırda çalışma şekli ve geçerli ücret ile -ki bu ücret asgari ücretin altı ve çalışma saatlerinin üstü olarak da belirlenebilir- kayıt altına alınabilecektir. Bölgesel asgari ücret sayesinde işverenler, mevcut çalışma ilişkileri ve geçerli ücret düzeyinden kayıt altına alınabilecektir.

Türkiye’de kayıtlı istihdam olarak dile getirilen söylemin amacı tüm çalışanların bir sistem altında toplanmasıdır. Bu amaçla son dönemde uygulanan isteğe bağlı sigorta ödemesi önemli bir örnektir. Bu şekilde hem kayıtlı istihdamda artış olduğu varsayılabilir ve aynı zamanda sigorta sorumluluğu çalışanlara aktarılabilir. Part time çalışanlar sigortalarını kendileri tamamlayacak. Herhangi bir şekilde sisteme kaydı olmayanlar zorunlu bir durum olarak kayıt yaptıracaktır. Bu durumun asıl gerçeği sosyal hakların kesilmesi ve bu sorumluluğu çalışanlara devridir.

Gündeme alınan en sıcak maddelerden biri olan kıdem tazminatı öncelikli talep olarak geleceği açık olsa da daha sonrasında devam edecek ihbar tazminatında indirim ve bölgesel asgari ücret gibi maddelerinde devam eden süreçte talep edileceğini görebiliriz. Aynı dönemde de tartışma konusu olarak sunulan sendika kanun tasarısı da işçinin kıdem ve ihbar tazminatı kazanımları için direnişi etkileyeceği açıktır.

3- Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamı

Ayrı bir başlık altında incelenen kadın, gençler ve dezavantajlı grupların istihdam edilmesini sağlamak için uygulanabilecek yöntemler metinde belirtilmiştir. Metinde geçen ve aşağıda bahsedeceğimiz belirlemelerden farklı olarak 2 senelik bir eylem planı düzenlenmiştir.

Talepler

Metine göre, kadınların işgücüne katılmama nedenleri olarak; düşük eğitim düzeyi ve evlendikten sonra çocuk bakımının kendileri tarafından üstlenilmesini ileri sürmektedir. Bu sorunun giderilmesi için ise çocuk bakım yardımı ve çocuk bakım maliyetlerinin düşürülmesi, kadının çalışmamasını ödüllendiren düzenlemelerin gözden geçirilmesi ve kadınların istihdamını artıracak SGK işveren prim indirimleri yapılması öngörülmüştür.¹⁷

17 Ulusal İstihdam Stratejisi, 2012, s. 26.

Bu belirlemelerin neticesinde eylem planındaki tedbirlerin başında kadınların üzerindeki bakım emeğinin azaltılması olmuştur. Bu amaçla çocuk ve yaşlı bakım evleri kurulması öngörülmüştür. Özel ve kamu sektörlerinde kreşlerin artırılması, ev hizmetlerinin ve ev eksenli hizmetlerin kayıtlı olarak yapılmasına teşvik edilmesi sağlanması öngörülmüştür. Ayrıca mevzuatlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çalışmalar yapılacağı ve işyerinde psikolojik taciz (mobing) önlemek içinde yaptırımların etkinleştirileceği belirtilmiştir.¹⁸

Genç işsizliğin oranındaki yükseliğin ilk iş bulmadaki zorluklar ve sık iş değiştirmeden kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu konuda sorunun giderilmesi için iş arama yardım ve danışmanlık hizmetleri sunulması, genç girişimcilerin desteklenmesi, İŞKUR bünyesinde gençler için özel birimler oluşturulması ve en önemlisi de SGK işveren prim indirimlerinin düzenlenmesi öngörülmüştür.¹⁹

Değerlendirme

Dezavantajlı grup olarak kadın ve gençlerin seçilmesi tesadüfi değildir. Avrupa ve Amerika'daki istatistik veriler ve çalışanların oranına bakılınca, esnek çalışmaya en yatkın ve uyumlu grup gençler ve kadınlar olduğu ortaya çıkmaktadır. Kadınların bakım ve temizlik gibi ev içi emeğini de kullanılır kılmaları için en iyi çalışma koşulları esnek ve güvencesiz çalışma olmaktadır. Gençler ise iş olanakları değerlendirmek için esnek çalışma biçimlerini kabul etmek zorunda kalmaktadırlar.

Yine hayat boyu öğrenme değerlendirmelerinde en çok katılım sağlayan grup kadınlar olduğu bilinmektedir. Ayrıca yine gençlerin değişimlere daha hızlı uyum sağladığı bir gerçektir. Bunlarla birlikte ucuz, esnek çalışma koşulları ile emek piyasalarına dâhil oldukları ve sermayenin de asıl amacının da bu olduğu açıktır.

Burada ele alınması gereken bir nokta ise bu ayrıcalıkların genç ve kadın işsizler üzerinde durulmasıdır. Ülkemizde emeklilik prim ödeme yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65'tir. Ancak çalışanlar aslında emeklilik haklarını daha önceden almakta ve daha sonra emeklilik maaşını beklemektedirler. Bu arada ise iş bulma olanakları yaş ve iş olanaklarının sınırlılığından dolayı neredeyse imkansız duruma gelmektedir. 50-55 yaşlarında emekli olan bir çalışan 60-65 yaşına kadar ki sürede emeklilik maaşı alamamakta ve bu süre zarfında çalışmak zorundadır. Ancak iş piyasası deneyimli ve yaşlı kişileri talep etmekte, değişen nitelik ve eği-

18 Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem planı, 2012.

19 Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem planı, 2012.

tim taleplerine cevap veremedikleri için iş piyasasının dışında kalmaktadır. Bu sorunlara rağmen avantajsız gruplar olarak kadın ve gençlerin istihdamı için özelliikli taleplerde bulunulmuştur. Bunun asıl amacı ise bu gurupların düşük ücret talepleri olduğunu görmek zor değildir.

Bu durumun yasal karşılığı olarak torba yasa ile yasallaşan bir madde, 18-29 yaş arası erkekler ve 18 yaş üzeri kadınlar için işe alındıkları tarihten itibaren sigorta işveren ödemesi belirli bir kısmı, işe alındıktan itibaren işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır. Ancak istihdam teşvik olarak sunulan bu madde ile 30 yaş üzerinde olan çalışanların işten çıkartılmaları için yollar deneneceği söylenebiliriz.²⁰ Bu ise işverenler için, ucuz, işe giriş çıkışlarında mali yükümlülükleri olmayan ve esnek çalışma koşullarına uyumlu bir emek gücünü meydana getirecektir.

4- İstihdam ve sosyal koruma

Metinde son bölüm, istihdam ve sosyal koruma ilişkilerinin güçlendirilmesine ayrılmıştır.

Talepler

Metne göre, Türkiye’de çalışma çağındaki nüfusun çoğunluğu istihdam dışında kalmaktadır ve istihdam edilen nüfusun çoğunluğu yüksek ve uzun dönemli işsizlik riski ile karşı karşıya kaldığı vurgulanmaktadır. Bu sorunlara çözüm olarak ise sosyal korumanın gerekliliğinden bahsetsede nasıl bir koruma olacağı ayrıntılandırılmamıştır. Özellikle çalışan yoksullar ve kayıt dışı çalışanlar sosyal korumaya ihtiyaç duyulduğu metinde belirtilmiştir. Bu durumun çözümü için sunulan öneri ise sosyal yardımlardır.²¹

Değerlendirme

Bu durumun devletin zorunlu görevlerinden bir olan sosyal hakların bireyle-re aktarılarak karşılıklı bağımlılık ilişkisini güçlendireceği ve gönüllük ilişkisine doğru evrileceği açıktır.

Bu taleplere uygun olarak, torba yasada özellikle kayıt dışılığın düşürülmesi için önemli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak düzenleme yapılmaya çalışılan asıl

20 Erkan Aydoğanoglu, “Torba Yasa; Esnek, Kuralsız ve Güvencesiz Çalışma”, (Çevrimiçi) www.kesk.org.tr, (11.03.2011).

21 Sosyal yardımlar olarak kastedilen ne olduğunu düşünmek zor değildir. Cemaat ilişkilerinin güçlendiği ve sivil toplum kuruluşları üzerinden yardım adı altında yapılan uygulamaları bu çerçevede düşünmek mümkündür.

konu kayıt dışılığı ortadan kaldırmak için SGK kayıtlı sayısını düzenlemektir. Amaçlanan ise çalışma şartlarının yasalarla uyumayan kısımlarını düzenleyerek hali hazırda devam eden koşulları yasal hale getirerek, SGK'da kayıt altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu durumda genel sağlık sigortasının kapsamı genişletilmiştir. Çıraklar, stajyer öğrenciler, üniversitelerde kısmi zamanlı ve ücretli olarak çalıştırılan öğrenciler, yabancı uyruklu öğrenciler, stajyer avukatlar, İşkur'un açtığı meslek edinme kurslarına katılanlar ve bu kursa katılanların bakmakla yükümlü oldukları kişiler genel sağlık sigortası kapsamına alındı.

Yine bu konuda önemli bir düzenleme olan son dönem Sosyal Güvenlik uygulamalarındaki düzenlemeleri de konuya ilişkindir. Genel sağlık sigortası olarak kamuoyuna duyurulan düzenleme 2012 yılı başında uygulamaya konulmuştur. Bu düzenleme çok kapsamlı olduğundan bu çalışmada uygulamadan ayrıntılı olarak bakılmayacaktır. Yeni uygulamaya göre, sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmak isteğe bağlı değildir.

"1/1/2012 tarihinden itibaren; bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret, odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli, tutuklu ve hükümlüler, er - erbaş ve yedek subaylar, milletvekilleri, Anayasa Mahkemesi Başkan ve üyeleri, bunlardan emekli olanlar ile bunlar üzerinden dul - yetim aylığı alanlar hariç genel sağlık sigortası herkes için zorunlu hale gelmiştir. Artık kişinin isteğine bağlı değildir. Özel sağlık sigortası olanlar için de aynı şekilde genel sağlık sigortası zorunludur. Dolayısıyla, daha önce genel sağlık sigortası kapsamına girmemiş olan, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi konumunda bulunmayan, yeşil kartı da olmayan bütün T. C. vatandaşları, SGK tarafından re'sen genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilecek."²²

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi yapılan düzenlemeler gelirden olsun yada olmasın herkes için zorunlu hale gelmiştir. Böyle bir uygulamanın ise sosyal koruma olarak adlandırılmasından bir borç yükü olarak adlandırılması daha doğru olacaktır. Bu durum kayıt dışı çalışmayı hem teşvik edecektir hemde sosyal koruma düzenlemelerini kişilerin sorumluluğuna bırakacaktır.

Sonuç Yerine:

Yukarıda incelendiği gibi emek üzerindeki denetim ve sömürüyü arttırmak için öngörülen taleplerin birçoğu yasallaşmıştır. 1990'lardan itibaren hem TİSK, TOBB gibi işveren kurumları, hem de IMF, OECD ve DB gibi uluslararası kuruluşların işgücünün esnekleştirilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, asgari ücretin

22 iş ve sosyal güvenlik, mevzuat, bilgi, haber platformu, 2012 <http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/gss.htm>

belirlenmeyip bunun piyasa mekanizması üzerinden belirlenmesi gibi talepleri olmuştur. Kamu-özel ayrımı yapılmaksızın iş güvencesinden, ücretlendirmeye her mekanizmanın serbest piyasa koşullarına bırakılması talep edilmiştir. Bu talepler neticesinde birçok belge sunulmuş çalışmalar yapılmıştır. ÜİSB’de bu çalışmaların biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu belge, gelecek dönemde emek hareketlerinin nereye doğru evirileceğini ve sınıf çalışmalarının hangi alanlarda oluşacağını görmemiz ve sermayenin bu taleplerine karşı nasıl bir politika oluşturmamız açısından önemlidir.

Kaynakça

Ulusal İstihdam Strateji Belgesi 2011

Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı, 2012

Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem planı, 2012

Özlem Çakır, “Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler”, Sosyo Ekonomi, Temmuz Aralık 2009-2 s81

Fuat Ercan, Türkiye’yi Anlamak: Bir çerçeve denemesi, 2009 (Çevrimiçi) <http://fuatercan.wordpress.com/2009/08/04/turkiyeyi-anlamak-bir-cerceve-denemesi/> (06.10.2012)

Fuat Ercan, Kriz: Tekrar ve Fark ,2009 (Çevrimiçi) <http://fuatercan.wordpress.com/2009/08/04/kriz-tekrar-ve-fark/> (06.10.2012)

iş ve sosyal güvenlik, mevzuat, bilgi, haber platformu, (Çevrimiçi) <http://www.isvesosyal-guvenlik.com/anasayfa/gss.htm> (01.10.2012)

Erkan Aydoğanoglu, “Torba Yasa; Esnek, Kuralsız ve Güvencesiz Çalışma”, (Çevrimiçi) www.kesk.org.tr, (11.03.2011).

Melda Yaman Öztürk, Geç Kapitalistleşme Sürecinde Kriz: Türkiye 1979 Krizi, 1. Baskı, İstanbul, SAV Yayınları, 2008

Özgür Öztürk, Türkiye’de Büyük Sermaye Grupları, 1. Baskı, SAV yayınları 2011

Korkut Boratav, Türkiye İktisat Tarihi 1908-2005, 11. Baskı, Ankara: İmge Kitap Evi, 2007