

Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)

2012-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) Taslağı, 8 Şubat 2012 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik tarafından gündeme getirilmiştir.

Temel olarak “işsizlikle mücadele etme” amacını taşıdığı iddia edilen UİS Taslağı'nın ilk bölümünde, Türkiye'de işgücü piyasasının ve istihdamın mevcut durumu ile ilgili “tartışmalı” tespitler yapılmakta ve istihdam stratejisinin dayandığı politika çerçevesi ortaya konmaktadır.

İkinci bölümde ise “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi”, “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması”, “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması” ve “İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi” başlıkları altında UİS Taslağı'nın inşa edildiği dört temel politika eksenini ayrı ayrı ele alınmaktadır. Temel politika eksenleri, başlıklardaki bazı düzeltmeler dışında UİS Taslağı'nın 2010'da yayınlanan ilk hali ile hemen hemen aynıdır.

Üçüncü ve son bölümde ise 2023 yılı perspektifiyle hazırlandığı belirtilen UİS'in nasıl hayata geçirileceği ve ilgili çalışmaların nasıl izleneceğine açıklık getirilmektedir. Buna göre UİS, her iki yılda bir oluşturulacak ve her yıl sonunda güncellenecek Eylem Planları aracılığıyla hayata geçirilecek ve çalışmalar Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu¹ tarafından izlenerek değerlendirilecektir.

UİS Taslağı'nın ekinde ise dört temel politika eksenine göre tasniflenmiş 2012-2014 yılları arasında hayata geçirilmesi öngörülen “Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı” yer almaktadır.² Söz konusu Eylem Planı, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi hedefiyle emeğe saldırı politikalarının hangi başlıklarda ve hangi sürelerde gerçekleştirileceğini ortaya koymaktadır.

2010 yılından bu yana gündemde

Hatırlanacağı gibi AKP hükümeti, 8 Haziran 2010 tarihinde gerçekleştirdiği Ekonomik Koordinasyon Kurulu'nda (EKK) hazırlanmış olduğu “Ulusal İstihdam Strateji Belgesi”nin (UİS) taslağını işçi ve işveren konfederasyonları temsilcilerine yaptığı bir sunuş ile aktarmıştı.

Toplantı sonrasında, işçileri doğrudan ilgilendiren Taslak metnini sendika temsilcilerine vermeyen hükümet, hem işçi hem işveren kesiminden stratejiye ilişkin genel değerlendirmenin dışında, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, güvenceli esneklik, kıdem tazminatı, İşsizlik Sigortası Fonu, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, özel istihdam büroları-geçici iş ilişkisi ve bölgesel asgari ücret konularında görüş bildirmelerini istemişti.

Konfederasyonumuz Türk-İş dahil olmak üzere işçi konfederasyonları yukarıdaki başlıklarla ilgili

- 1 Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu'nun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, işçi ve işveren konfederasyonları, kamu kurumu niteliğinde meslek örgütleri ile uygun görülen sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinden oluşacağı belirtilmektedir.
- 2 “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” başlıklı Eylem Planı ekte sunulmuştur. (Bkz. Ek 2)

değerlendirmelerini hükümete sunmuştu.³

UİS'in içerdiği düzenlemelerin bir kısmı ilk kez, Torba Yasa'ya dahil edilerek uygulamaya sokulmaya çalışılmıştı. Ancak, sermayeye yeni kaynakların aktarılması, kamu emekçilerinin güvencesizleştirilmesi, esnek ve atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması, İşsizlik Sigorta Fonu'nun sermayenin yağmasına açılması, genç işçilerin daha fazla sömürülmesi için bir dizi değişikliği içeren Torba Yasa'da, son gece değişiklikleri ile bazı saldırı başlıkları geri çekilmişti.⁴

Buna karşılık, finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan (İSF) karşılanan kısa çalışma ödeneği uygulamasının kapsamı genişletilerek ödenek patronlar için bir "kurtarma fonu"na dönüştürülmüş, işverenlere tanınan yeni sigorta prim teşvikleri İSF'den karşılanmaya başlanmış, stajyerlerin maaşı aşağıya çekilmiş, kamu kuruluşlarında ve belediyelerde güvencesizleşme ve sürgünlerin önünü açacak düzenlemeler yapılmıştı.

Hükümet şimdi, UİS Taslağı'nı güncellemiş, kıdem tazminatı düzenlemesini de içeren işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile ilgili saldırılarını 2012-2014 yılları arasında vadelendirerek yeniden gündeme getirmiştir.

8 Şubat 2012 tarihinde yapılan ve yeni UİS Taslağı'nın sunulduğu Üçlü Danışma Kurulu toplantısına katılan Türk-İş, "Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)" ile "Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2012-2014)" hakkında görüş bildirmeyeceğini açıklamıştır. Türk-İş buna gerekçe olarak ise konuya ilişkin daha önce 2010 yılında kıdem tazminatı, bölgesel asgari ücret, özel istihdam büroları, esnek çalışma biçimleri ile işgücü piyasasının esnekleştirilmesi konusunda sundukları görüşlerin yeni UİS Taslağı'nda dikkate alınmamış olmasını göstermiştir.

Taslak sermayenin, işverenlerin diliyle yazılmış

UİS Taslağı'nın makroekonomik çerçeveyi ortaya koyan ve işgücü piyasasının yapısına ilişkin tespitleri içeren ilk bölümünde, taslağın ekinde sunulan Eylem Planı'na zemin oluşturacak ve istihdam dinamiklerine sermayenin gözlüğünden bakan bir dizi "tartışmalı" saptamaya yer verilmektedir.

UİS Taslağı'nın istihdam, işsizlik ve çalışma koşullarına yaklaşımı, sermaye yanlısı hükümetlerin işverenlere üretim ve yatırım konusunda teşvikleri içeren, sermayeye kaynak aktarmaya dayalı politika paketlerinden farklı olmadığı görülmektedir.

Taslakta, 2002-2007 yılları arasında yüksek oranlı ve sürekli bir büyüme yaşanmasına karşın, bu gelişmelere paralel olarak istihdamın beklenen ölçüde arttırılmadığı tespit edilmektedir. Ancak bu durumun nedeni olarak, işgücü piyasasındaki yapısal sorunları derinleştiren ve istihdamsız büyümeyi yaratan neo-liberal politikalar değil, işgücü piyasasındaki yapısal sorunların kendisi gösterilmektedir.

3 Sendikamızın bu başlıklara ilişkin değerlendirmelerine, Petrol-İş Dergisi ve çeşitli raporlarımızda yer verilmiştir. (Bkz. Ek 1)

4 Çağrı üzerine çalışma ilişkisini daha ayrıntılı hale getirilmesi ve buna ek olarak uzaktan ve evden çalışma uygulamalarının İş Kanunu'na eklenmesi; deneme çalışma süresinin ilk defa işe giren işçiler için 2 aydan 4 aya çıkarılmasına imkan tanınması; denkleştirme süresinin ise turizm sektöründe 4 aya çıkartılması hükümleri yasadan çıkarıldı.

2008 Krizi'nin hükümetin istihdamın artırılması için attığı adımların sonuç vermesine engel olduğu belirtilen Taslak'ta, acilen yapısal reformların hayata geçirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Her biri emeğe saldırı politikalarının bir parçası olan bu yapısal reformların aciliyetine yapılan vurguya karşılık, istihdam artışının orta ve uzun vadede gerçekleşeceğine yapılan vurgu dikkat çekmektedir. Bu vurgu, hükümetin iddia edildiği gibi atılacak adımların kısa vadede istihdama olumlu yansımaları olmayacağına farkında olduğunu ortaya koymaktadır.

Keza, Türkiye'nin yaşadığı istihdamsız büyüme sürecinin asıl nedeni benimsenen neo-liberal politikalar. Bu politikalardan vazgeçilmediği sürece, istihdamda kalıcı bir artışın sağlanamayacağı, istihdamın kalitesinin artmayacağı, kayıtdışılığın ve işsizliğin azalmayacağı açıktır.

Bilindiği gibi ülkemizde, 1980 sonrası izlenen neoliberal politikalarla devletin ekonomideki rolü azaltılarak, istihdam yaratacak yatırımlardan vazgeçilmiştir. Özelleştirmelerle, daha önce kamuda istihdam yaratan işletmeler, ya tamamen tasfiye edilmiş ya da istihdamda daralmaya gitmişlerdir. Büyümenin özel sektör öncülüğünde gerçekleştirilmesine karar veren piyasacı yaklaşım, istihdamın kaderini de böylece özel kesimin insafına terk etmiştir. Sonuç ise, likidite bolluğunun yaşandığı 2002-2007 döneminde, ortalama %7'ye yaklaşan büyüme koşullarında bile istihdamın büyümeye paralel artmaması olmuştur.

İSTİHDAMSIZ BÜYÜME: 2002-2009

	İstihdam (Bin Kişi)	İstihdam (Değişme,%)	Büyüme (%)
2002	21.354	-0,8	6,2
2003	21.147	-1	5,3
2004	19.631	-7,2	9,4
2005	20.066	2,2	8,4
2006	20.423	1,8	6,9
2007	20.738	1,5	4,7
2008	21.194	2,2	0,7
2009	21.277	0,4	-4,7

Kaynak: Mustafa Sönmez, "Teğet'in Yıkımı: Dünyada ve Türkiye'de Küresel Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek", 2010

UİS Taslağı'nda iddia edildiği gibi yüksek işsizlik seviyesi ve istihdamda beklenen artışların sağlanamaması, işgücü piyasasının katılığından ve yapısal reform ihtiyacından değil, Türkiye'nin tercih ettiği ekonomik politikalar ve modelden kaynaklanmaktadır. Türkiye, dış ticarete ucuz emek üzerinden rekabet etmeye çalışmaktadır. Türkiye sermayesi, en az ve en ucuz istihdam ile faaliyet göstermeyi kalıcı bir strateji haline getirmiştir. Kayıtdışı, güvencesiz ve esnek işgücü koşullarından yararlanan sermaye bugün, hükümetten bu koşulların derinleştirilmesini ve yaygınlaşmasını sağlayacak politikalar talep etmektedir.

Bu yapı ve stratejiyi değiştirmeyi gözetmeyen UİS Taslağı'ndaki tespitlerin ve politika önerilerinin, sermaye örgütlerinin işgücü piyasalarına yaklaşımı ve talepleri ile örtüşmesinin nedeni de budur.

Esnekleşmeye “güvence” maskesi

UİS Taslağı, “Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi”, “İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması”, “Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması” ve “İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi” olmak üzere dört politika eksenini üzerine kurmuştur.

Taslak metinde politika eksenlerinin belirlenmesinde, makroekonomik politikaların istihdamı teşvik edecek biçimde sürdürülmesi, işgücünün verimliliğinin artırılması, işgücü piyasalarının katılıktan arındırılması gibi konuların önemsendiği belirtilerek, işgücü piyasalarına ve istihdamda yaşanan sorunlara neo-liberal bir bakış açısı ortaya konmaktadır.

İşgücü piyasalarında gerçekleştirilecek tüm reformların sosyal koruma şemsiyesinin genişletilerek yapılmasının benimsendiği vurgulanmaktadır. Sosyal güvenlik reformunun tamamlanması ve bu hizmetin bir hak olmaktan çıkarılmasının ardından, UİS Taslağı'nda temelinde devlet yardımlarının yer aldığı sosyal koruma söyleminin bulunması şaşırtıcı değildir.

Öte yandan, önceki UİS Taslağı'nda “İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi” olarak yer alan temel politika ekseninin başlığının yeni taslakta, “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” olarak değiştirilmiş olması dikkat çekicidir. Böylece, esnekleşme saldırısına “güvence” makyajı yapılmakta ve “güvenceli esneklik” kavramı öne çıkarılmaktadır.

Avrupa Birliği'nin işgücü piyasasının esnekliği ile işgücü piyasasının risklerine karşı çalışanların korunması arasında optimal dengeyi tanımlamak için kullandığı “flexicurity” kavramından hareketle UİS Taslağı'nda yer verildiği anlaşılan “güvenceli esneklik”in, iş güvencesinin ortadan kaldırılarak yerine istihdamda işverenlerin çıkarına sirkülasyonu varsayan bir yaklaşımın ürünü olduğu bilinmektedir. Bu yaklaşımla, “iş güvencesi” kavramı yerini “istihdam güvencesi” kavramına bırakmakta, işe alım ve işten çıkarma süreçleri kolaylaştırılarak çalışanın işinin korunması yerine bir başka işte istihdamının koşullarının yaratılmasına odaklanılmaktadır.

“Genç nüfus avantajı” masalı ve kadınlar

UİS Taslağı'nda dikkat çeken bölümlerden biri ise genç ve kadın nüfusun istihdam sorunlarına ilişkin yapılan tespitlerdir. Taslakta, genç işsizliğinin yüksek olduğu belirtilirken, ülkemizde yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranının düşük olması, yani genç bir nüfusa sahip olmamız bir avantaj olarak sunulmaktadır. Demografik fırsat penceresi olarak dillendirilen bu durumun, gençlerine iş yaratamayan ülkemizde hükümet tarafından UİS Taslağı ile bir kez daha vurgulanması trajikomik bir durumdur.

Aynı metinde, her geçen gün daha fazla kişinin işgücü piyasasına girmesi, yani işgücüne katılım oranlarının artması işsizliğin düşmemesine bir neden olarak gösterilmekte iken; genç nüfusumuz ile övünülmesi ciddi bir çelişki oluşturmaktadır.

İşgücüne katılım ve istihdam oranlarının değerlendirildiği bölümde ise kadınların işgücüne katılım oranının AB ülkelerine göre ülkemizde oldukça düşük olduğu belirtilmektedir. 2010 yılında AB'de %64,5 olan kadınların işgücüne katılım oranının, Türkiye'de yalnızca %29,6 olduğu belirtilen UİS

Taslağı'nda, kriz dönemlerinde kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdam oranlarının arttığına da işaret edilmektedir.

İşsizlik oranının düşmemesini aritmetik bir değerlendirmeye işgücüne katılım oranının yükselmesine bağlayabilen metni gündeme getiren hükümet yetkililerinin, kriz döneminde işsizlik oranlarının artışından “kadınları” sorumlu tutmasına da şaşmamak gerekir.

Ayrıca taslakta, uzaktan çalışma, esnek zaman modeli gibi bazı esnek çalışma biçimlerinin “iş-aile yaşamının uyumlulaştırılması” açısından önemsendiğinin belirtilmesi dikkat çekmektedir. Ancak günlük yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamadığı koşullarda “iş-aile yaşamının uyumlulaştırılması” çabası sadece, kadınlara toplum tarafından atfedilen evdeki görevlerini yerine getirebilmesinin nesnel şartlarını oluşturmaya yarayacaktır.

Kayıt dışı istihdamı kim azaltacak?

UİS Taslağı'nda yer alan “*Kayıt dışı istihdamın azaltılması konusunda, toplumun tüm kesimlerinin irade göstermesi gerektiği*” tespiti anlaşılabilir bir durumdur. İşçi kesiminin kayıt dışı çalışmaya dolaylı da olsa razı olduğu vurgusu taşıyan bu tespit, işçilerin işsizlik ve kayıt dışı çalışma ikilemi karşısında çoğu zaman zorunlu olarak bu şartlarda çalışmayı kabul etmek zorunda kaldıkları gerçeğini görmezden gelmektedir.

Kayıt dışı istihdamın azaltılması konusunda irade göstermesi gereken asıl kesim, işgücü maliyetlerini düşürmek için kayıt dışına yönelen işverenlerdir. Devlet ise etkin denetim mekanizmalarını oluşturup, harekete geçirmede ve kayıt dışı istihdama göz yumduğu için, bu problemde aynı oranda sorumludur.

Öte yandan, sendikal örgütlülüğün önündeki engeller kaldırıldığı ve sendikalaşma oranları arttığı takdirde kayıt dışı çalışmaya karşı önemli bir kontrol mekanizmasının kendiliğinden kurulacağı bilinmelidir.

Dolayısıyla, kayıt dışı istihdama ilişkin asıl sorumluluk işverenler ve devlettedir.

UİS Taslağı'nın Temel Hedefleri ve İlkeleri

2023 perspektifiyle hazırlanmış olan UİS Taslağı'nda stratejinin temel hedefleri de yine 2023'e atıfla hazırlanmıştır. Buna göre, işsizlik oranının 2023'te % 5'e düşürülmesi hedeflenmektedir. İstihdam oranının ise % 50'ye çıkarılması öngörülmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisinin Temel Hedefleri

	2010	2023
İşsizlik oranı (%)	11,9	5
İstihdam oranı (%)	43	50
Tarım dışı istihdamın büyüme esnekliği	0,52	0,62
Tarım dışı kayıt dışı istihdam oranı (%)	29,1	15

Kaynak: UİS (2012-2023)

Tarım dışı sektörlerdeki büyümenin istihdama nasıl yansıdığına ilişkin bir gösterge olan tarım dışı istihdamın büyüme esnekliğinin ise 0,62'ye yükselmesi hedeflenmektedir. Yani büyümenin istihdam yaratma potansiyelinin artırılması öngörülmektedir. Tarım dışındaki sektörlerde, kayıt dışı istihdamın ise %29,1 düzeyinden 2023'te %15'e geriletilmesi amaçlanmaktadır.

UİS Taslağı'nda yer verilen bu hedeflere ulaşıp ulaşılamayacağı konusunda, stratejinin temel hedef ve ilkeleri fikir vermektedir.

UİS Taslağı'nın temel ilkeler bölümünde, “**İşi Değil İnsanı Korumak**” başlığında; İşin değil, kişilerin istihdam edilebilirliklerinin garanti altına alındığı bir işgücü piyasasının hedeflenmesi, stratejinin merkezinde esnekleşmenin olduğunu ortaya koymaktadır.

Ayrıca, “**İşverenler Üzerine Ek Yük Getirilmemesi**” ilkesi, UİS Taslağı'nın kırmızı çizgisine işaret etmektedir.

Stratejinin uygulanması sırasında benimseneceği belirtilen “**Sosyal Diyalogun Esas Alınması**” ilkesine ise, stratejinin hazırlık aşamasında dahi oluşturulamayan diyalog süreci düşünüldüğünde, nasıl uyulacağı merak konusudur.

Türk-İş'in itirazını açık bir şekilde ifade ettiği, Hak-İş'in çekinceleri olduğunu belirttiği ve DİSK'in ise diyalog mekanizmalarında bulunmayı reddettiği bir konuda, “sosyal diyalogun” esas alınması mümkün olamayacaktır.

UİS Taslağı'nda işaret edilen esnek çalışma biçimleri

UİS Taslağı'nda esnekleşme saldırısı gerekçelendirilirken, Türkiye'de çalışma yaşamı ve mevzuattaki katılıklardan kaynaklı olarak esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmadığı tespiti yapılmaktadır. Ayrıca istihdam yaratan bir büyüme için gerekli olduğu belirtilen esneklik-güvence dengesine ilişkin şunlar söylenmektedir:

İstihdam yaratan bir büyüme için işverenlerin ve çalışanların rollerinin esneklik-güvence dengesi temelinde yeniden tanımlanmasına ve esnek çalışma modellerinin aktif olarak hayata geçirilmesine zemin oluşturacak yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

UİS Taslağı ile iş güvencesi önceliği, istihdam güvencesine dönüştürülmektedir. İşverenler için işe alma ve işten çıkarma uygulamasını kolaylaştıracak, işçilerin ise iş güvencesini ortadan kaldıracak bir yasal mevzuat oluşturma hazırlığı yapılmaktadır. Taslakta bu konuya ilişkin şu saptamaya yer verilmektedir:

İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden “iş güvencesi” yerini, istihdamın korunması ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülebilmesi güvencesini ifade eden “istihdam güvencesi” önem kazanmaya başlamıştır.

UİS Taslağı'nda işaret edilen ve ülkemizde yaygınlaştırılması gerektiği belirtilen esnek çalışma biçimleri şunlardır:

Kısmi süreli çalışma: Normal çalışma süresinden daha az sürede yapılan çalışmadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenmiştir. UİS Taslağı'nda bu tür çalışma biçiminin ülkemizde yaygınlaştırılması gerektiği belirtilmektedir.

Belirli süreli çalışma: Belirli bir işin tamamlanması, belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi durumlarda uygulanan çalışma biçimidir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde düzenlenmiştir. UİS Taslağı'nda Türkiye'de bu çalışma biçiminde iş sözleşmelerinin tekrarlanmasının önündeki engellere işaret edilmekte ve bu kısıtların kaldırılması istenmektedir.

Geçici çalışma: Özel İstihdam Büroları aracılığıyla iş sözleşmesi imzalayan çalışanların diğer işletmelere geçici işçi olarak devredilmesiyle ortaya çıkan çalışma biçimidir. İşçi, Özel İstihdam Bürosu ve iş emrini veren işletme olmak üzere üçlü bir iş ilişkisi öngörmektedir. Özel İstihdam Büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir.⁵

Çağrı üzerine çalışma: Özellikle talebin yükseldiği dönemlerde işçiye ihtiyaç duyulması halinde çalıştırılmasına dayanan bir çalışma biçimidir. Kısmi süreli çalışma biçimlerinden sayılmakta, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmektedir. Ancak UİS Taslağı'nda bu tür çalışma biçiminin ülkemizde yaygın olmadığı tespit edilmektedir.

Uzaktan çalışma: Bilişim teknolojilerini kullanarak işyerinin dışında uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olan bu çalışma biçimine, UİS Taslağı'nda “iş-aile yaşamının uyumlulaştırılmasında önem taşıdığı” şeklinde bir atıf bulunmaktadır.

Evden çalışma: İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini yerine getirdiği yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir. İş Kanunu'nda bu çalışma modeline ilişkin bir düzenleme yoktur.

5 4857 Sayılı İş Kanunu'nun “Geçici İş İlişkisi” başlıklı 7. maddesinde işçi ile işveren arasında kapsamı dar tutulmuş bir geçici iş ilişkisi tanımlanmıştır.

İş paylaşımı: Özellikle kriz dönemlerinde işten çıkarmaları azaltmak için çalışma sürelerinin kısaltılarak işin iki veya daha fazla işçi arasında paylaşılması ile üretimin sürdürülmesini amaçlayan bir esnek çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde, ücret ve diğer sosyal haklar da, işi paylaşan işçiler arasında paylaştırılmaktadır. Yani bu uygulama ile geçici süre işçiler, ciddi ücret ve hak kaybına uğramaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda bu çalışma biçimi düzenlenmiş değildir.

Esnek zaman modeli: İşçilerin işe başlama ve bitirme saatlerinin işletme yönetiminin belirlediği sınırlar çerçevesinde değiştirilmesini ve böylece çalışma sürelerinde esnekliği sağlayan bir modeldir. UİS Taslağı'nda bu model için de, “iş-aile yaşamının uyumlulaştırılması açısından önem taşıdığı” tespiti yapılmaktadır.

UİS Taslağı'na göre esnekleşmenin önündeki engeller!

UİS Taslağı'nda ülkemizde esnekleşmenin önündeki engeller sıralanırken, yakın dönemde başlatılacak saldırıların ipuçları da verilmektedir.

UİS metninde, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nda esnek çalışma biçimlerine ilişkin bazı düzenlemeler yapılmış olmasına karşın, esnek çalışmanın yaygınlaşmadığı iddia edilmektedir.

Oysa 4857 sayılı İş Kanunu, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi açısından önemli düzenlemeler içermektedir. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, bir patronun diğer patrona işçisini “kiralaması” anlamına gelen geçici iş ilişkisi (ödünç işçilik), taşeron usulü çalışma (alt işverenlik ilişkisi), telafi çalışması, kısa çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süreleri, fazla çalışma ve fazla süreli çalışma konusunda çeşitli düzenlemeler getirerek esnekleşme uygulamalarını yasallaştırmıştır.

UİS Taslağı'nda esnek çalışmanın yaygınlaşmamasının nedenlerin birisi olarak kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı gösterilmektedir. Taslakta kayıt dışılık ve esnekleşme arasındaki denklem tersten kurulmakta, kayıt dışı çalışma koşullarının aynı zamanda esnek çalışmaya uygun bir zemin yarattığı gerçeği es geçilmektedir. Bu nedenle, kayıt dışı istihdam oranı %40'ın üzerinde bulunan ülkemizde esnek çalışma biçimlerinin fiilen uygulanmakta olduğu gerçeği gözden kaçırılmaktadır. Ayrıca, ülkemizde 4857 Sayılı İş Kanunu ile hızlanan taşeronlaştırma uygulamalarının, çalışma hayatında esnekleşmenin önemli bir parçası olduğu unutulmamalıdır.

Taslak metinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste yapılamaması, geçici istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin mevzuatta düzenlenmemiş olması gibi nedenlerin de esnekleşmenin önündeki engellerden olduğu belirtilmektedir.

UİS Taslağı'nda esnekleşmeyi sınırlayan nedenlerden bir diğeri ise kıdem tazminatı sistemi olarak gösterilmektedir. Ülkemizde kıdem tazminatının yüksek olduğu tespit edilmekte, işletmelerin bu yükten kurtulmak için kayıt dışı istihdama yönelebildikleri söylenmektedir. Bu saptamalarla metinde, işverenlerin işçilerin temel hakkı olan kıdem tazminatını ödemekten kaçınması adeta meşrulaştırılmaktadır. Kıdem tazminatının işyerleri arasında transfer edilememesi eleştirilmekte ve bu şekilde “kıdem tazminatı fonu” sistemi ısıtılmaktadır.

Esnekleşme saldırısında yeni eylem planı

UİS'in “İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” başlığında 2012-2014 yıllarını kapsayan Eylem Planı'nda, esnekleşme saldırısının önümüzdeki dönemde nasıl şekilleneceği ortaya çıkmaktadır. Yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmadığı iddia edilen esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğinin artırılacağı belirtilen Eylem Planı'nda, 2012 yılında gerçekleştirilmesi hedeflenen adımlar şunlardır:

- Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkânı sağlanacak,
- Alt işveren uygulamasına ilişkin kısıtlamalar hafifletilecek,
- Kısmi süreli çalışanların çalıştığı süre ile orantılı olarak fazla çalışma yapabilmesine imkan tanınacak,
- İş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler hayata geçirilecek,
- Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmelerine yönelik yasal düzenleme yapılacak,
- Kıdem tazminatı fonu kurulacak.

Görüldüğü üzere AKP hükümeti, 2012 yılını emeğin hak ve kazanımlarının tümüyle tasfiye edileceği bir yıl olarak belirlemiştir. Bu kapsamlı saldırıların hemen öncesinde Toplu İş İlişkileri Kanunu Taslağı'nın ve sendikaların yetkilerinin belirlenmesinde SGK istatistiklerinin esas alınması gibi uygulamaların gündeme getirilmesinin amacı, sendikaların hükümetle pazarlığa zorlanmaya çalışılmasıdır.

Öte yandan Eylem Planı'nda, esnekleşmenin önünü açan düzenlemelerin 2012 yılında tamamlanması öngörülmektedir; esnek çalışanlara çeşitli hak ve güvenceler sağlanmasına dönük bazı uygulamaların 2013 yılına ertelendiği görülmektedir.

Sonuç

İşgücü piyasalarının ve istihdamda yaşanan sorunların neo-liberal bir yaklaşımla ele alındığı UİS Taslağı'nda, gerek ortaya konulan sorunlar gerek de çözüm önerileri ve hedefler, sermayenin çıkarları ve ihtiyaçları gözetilerek oluşturulmuştur. Bu açıdan “sosyal taraflar” olarak tanımlanan işçi ve işveren kesimlerine eşit mesafede bulunmayan hükümet, UİS Taslağı'nı işveren örgütlerinin on yıllardır dile getirdiği talepleri hayata geçirme iradesi ile hazırlamıştır.

UİS Taslağı'nda kullanılan kavram setleri ve hedefler, işçi/işgücü ve istihdam merkezli değil, işletme merkezlidir ve sermayenin çıkarlarını koruma eksenine göre düzenlenmiştir. Bu açıdan UİS Taslağı, üretim sürecinde emek maliyetlerinin asgariye indirilmesi üst çerçevesi ile belirlenmektedir. Çalışma biçimleri, çalışma süreleri, işe alım ve işten çıkarma süreçleri, işletmenin dolayısıyla işverenin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmek istenmektedir.

UİS Taslağı'nda “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi” başlığı altında, eğitimin ekonominin ve sanayinin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi ve eşitlendirileceği belirtilmektedir. Ancak bu bölümde, eğitimin sanayinin ihtiyaçlarından çok sermayenin çıkarlarına göre şekillendirilmek istendiği açıkça görülmektedir. Bu doğrultuda mesleki eğitimin özelleştirilmesi ve bu alanın sermayeye devredilmesi de hedeflenmektedir.

Emek rgterinin kırmızı çizgisi olan kıdem tazminatı düzenlemesi UİS Taslağı'nın en önemli politika bileşeni durumundadır. Ayrıca bu düzenleme, özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmelerinin nnn açılması, belirli süreli sözleşmelerin tekrarlanabilmesinin sağlanması gibi düzenlemelerle desteklenmektedir. İş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri de gündeme getirilmektedir. Asgari ücretin farklılaşmasında uygulanan 16 yaş sınırının yukarı çekilmesi ve böylece daha fazla sayıda gencin daha düşük asgari ücretle çalışması hedeflenmektedir. Bu tür bir uygulama, asgari ücretin dolaylı olarak düşürülmesi anlamına gelecektir.

UİS Taslağı'nda, tasfiye edilen sosyal güvenlik sisteminin yerine konan, merkezinde “sosyal koruma” söyleminin yer aldığı ve sosyal yardım uygulamalarının yaygınlaştırıldığı yeni sistemi tamamlayıcı düzenlemelere yer verilmektedir. “Güvenceli esneklik” adı verilen ve esnek çalışmaya güvence sağlayacağı iddia edilen bu düzenlemeler ise asıl olarak güvencelerin de esnetilmesi anlamına gelmektedir. “Kayıtlı çalışıp muhtaç durumda olanlar” kategorisi yaratılarak, sosyal yardımların bu kesimlere yaygınlaştırılması da UİS Taslak metninde yer almaktadır. Kayıtlı istihdam edildiği halde muhtaç durumda olma ve çalışan yoksulluğu meşrulaştırılmaktadır.

EK 1:**Petrol-İş 26. Genel Kurul Çalışma Raporu'nda Ulusal İstihdam Stratejisi⁶****Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)**

AKP hükümetinin geçtiğimiz dönemde işgücünün ve istihdamın esnekleştirilmesi ile ilgili gündemine aldığı düzenlemeleri, emeğe ve emek süreçlerine ilişkin genel bir stratejinin içerisine yerleştirmiştir. Aynı stratejinin önümüzdeki günlerde emeğe saldırı politikalarının temelini oluşturacağı anlaşılmaktadır.

Bu stratejinin varlığını ilk olarak 2010 yılı Haziran ayında duyuran hükümet, söz konusu stratejinin ayrıntılarını gizlemiş ve gizlediği niyetlerini emekçi kesimin temsilcisi olan sendikalara karşı bir pazarlık kozu olarak kullanmayı tercih etmiştir.

Nitekim, 12 Haziran 2011 Genel Seçimi'nin hemen arkasından oluşturulan yeni AKP hükümetinin programında stratejinin en önemli unsurlarından birisi olan Kıdem Tazminatı düzenlemesine yer verilmiştir.

Seçimden hemen sonra kamuoyunun gündemine gelen bu strateji ise bir süredir, Petrol-İş dahil, bütün sendikaların gündemindedir.

AKP hükümeti, 8 Haziran 2010 tarihinde gerçekleştirdiği Ekonomik Koordinasyon Kurulu'nda (EKK) hazırlanmış olduğu “Ulusal İstihdam Strateji Belgesi”nin (UİS) son taslağını işçi ve işveren konfederasyonları temsilcilerine yaptığı bir sunuş ile aktarmıştır. Toplantı sonrasında, işçileri doğrudan ilgilendiren Taslak metnini sendika temsilcilerine vermeyen hükümet, hem işçi hem işveren kesiminden stratejiye ilişkin genel değerlendirmenin dışında, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, güvenceli esneklik, kıdem tazminatı, İşsizlik Sigortası Fonu, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, özel istihdam büroları-geçici iş ilişkisi ve bölgesel asgari ücret konularında görüş bildirmelerini istemiştir.

AKP hükümeti tarafından gündeme getirilen UİS'in dört ana ekseninde şekilleneceği belirtilmiştir:

Eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.

Ancak, UİS'in temel hedefinin emek piyasasının esnekleştirilmesi olduğu ve bu doğrultuda kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesinin, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin önünün açılması amaçlanmaktadır. Ayrıca, kriz sırasında amacı dışında kullanılmaya başlanan İşsizlik Sigortası Fonu'nun sermayenin kullanımına tümüyle ve sürekli olarak açılması da düşünülmektedir.

UİS ile gündeme getirilen temel uygulamalar ve Petrol-İş Sendikası'nın bu başlıklara ilişkin görüşü şu yöndedir:

6 26. Genel Kurul Raporu, Ağustos 2011 tarihinde basılmıştır.

- *Krizde sermayeye kaynak aktarmak için gerçekleştirilen düzenlemeler, stratejinin kısa vadeli hedefleri arasında yeniden gündeme getirilmektedir. Buna göre, işsizlik sigorta primi indirimleri, istihdam üzerinde vergilerin işverenler lehine düşürülmesi, genç ve kadın istihdamına ek prim desteği uygulamaları tartışılmaktadır. Strateji kapsamında hükümet gündemine, “kısa çalışma ödeneğinin sürekli bir koruma mekanizması”na dönüştürülmesini de almıştır. Bu uygulamalarla, sermaye üzerindeki istihdama ilişkin yükümlülüklerden kurtarılacak, bu yükümlülükler kamu bütçesinden ya da işçilere ait İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak, yani toplumsallaştırılacak ve işçilere yeni yükler bindirilecektir. Sermayeye kaynak aktaracak, buna karşılık işçilere yeni yükler getirecek uygulamaların istihdamı artırma gereğiyle gündeme getirilmesi kabul edilemez.*
- *Hükümet işgücü piyasasının esnekleştirilmesi doğrultusunda, belirli süreli ve kısmi süreli istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranlarını AB ülkeleri seviyesine çıkarmayı hedeflemektedir. Yani hükümet “istihdam stratejisi” adı altında, standart dışı ve atipik istihdam biçimlerini, üstelik iş güvencesinde herhangi bir iyileştirmeye gitmeden yaygınlaştırmak istemektedir. Türkiye’de işgücü ve istihdamda yaşanan sorunların, AB ülkelerindeki uygulamaların adapte edilmesi ile çözülmesi mümkün değildir. Atılması gereken öncelikli adım, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ve iş güvencesini sağlayan yasal düzenlemelerin geliştirilmesi olmalıdır.*
- *Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması, yıllardır gerek hükümetler gerek de işveren örgütleri tarafından emek piyasasının esnekleşmesinin önündeki temel engel olarak gösterilmiştir. AKP hükümeti de, bu talep doğrultusunda UİS hazırlık çalışmalarında kıdem tazminatı sisteminin değiştirilmesini gündemine almıştır. Kıdem tazminatı, işveren kesiminin savunduğu gibi işçilere verilen ek bir ödeme olarak görülmemeli, “ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçası” olarak değerlendirilmelidir. Bu açıdan işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığıdır ve ücret hakkından ayrı değerlendirilmemelidir. Dolayısıyla, kıdem tazminatı işverenler için yük değil temel ücret gibi ödenmesi zorunlu bir hak ve yine işçilerin ücret hakkının içerisindeki en temel kazanımlarından birisidir.*
- *İşsiz kaldıklarında işçilerin uğrayacağı gelir kaybını geçici bir süre telafi etmeyi amaçlayan İşsizlik Sigortası Fonu'nun 49 milyar TL'ye ulaşan büyüklüğü, hükümet ve işverenlerin kendi çıkarları için değerlendirebilecekleri bir kaynak olarak görmelerine neden olmaktadır. Nitekim, kriz sürecinde sermaye sözcüleri sık sık, fon kaynaklarının zor durumdaki girişimciler için kullandırılması önerisinde bulunmuşlardır. Hükümet de, aynı dönemde iki ayrı düzenleme ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun nema gelirlerinin GAP kapsamında değerlendirmek üzere Hazine'ye devredilmesi için yasal düzenleme yapmıştır. Böylece, işçilere ait olan bu fonun amacı dışında kullanılmasının yolu açılmıştır. UİS içerisinde, İşsizlik Sigortası Fonu'nun farklı amaçlar için kullanılmasının yeniden gündeme geleceği anlaşılmaktadır. Fon, bu tür kullanımlara tümüyle kapalı olmalı, işsizlerin fondan yararlanma koşullarının kolaylaştırılması ve yararlanma süresinin de uzatılması gerekmektedir.*
- *Hükümetin UİS çalışmalarında gündeme getirdiği bir diğer konu, Özel İstihdam Büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi yönünde düzenleme yapılmasıdır. Özel İstihdam*

Bürolarına işçi “kiralama” yetkisinin verilmesi, insan onuruna aykırı ve emek piyasasında başka sorunlara yol açacak bir uygulama olacaktır. Uygulama, yüksek işsiz nüfusa sahip ülkemizde, işçilerin daha ağır koşullarda istihdam edilmesini, grev hakkının kullanılmasını sekteye uğratacağı ve toplu iş sözleşmesi kapsamını kısıtlayacağı için sendikal örgütlenmenin daha da zayıflamasını getirecektir. Üstelik AB'ye uyum ile gerekçelendirilen bu düzenleme, AB'nin konuyla ilgili direktifine birçok üye ülke henüz uyum sağlamamışken dayatılmaktadır.

- *Bölgesel asgari ücret, hükümetin UİS taslağını son haline getirmeden işçi ve işveren örgütlerinin görüşlerine sunduğu bir diğer konudur. Zaman zaman gündeme gelen bölgesel asgari ücret talebi, ülkenin farklı bölgelerinde emekçilerin farklı ücret düzeylerinde çalışmaya istekli olacakları varsayımına dayanmaktadır. Yani, sermaye temsilcileri, Türkiye'de özellikle Doğu ve Güneydoğu'da yaşayan emekçi halkın mağduriyetlerinden ve bölgesel eşitsizliklerden yararlanmak istemektedirler. Oysa, işsizliğin azaltılması kılıfıyla sunulan, işçilerin daha fazla sömürülmesine yol açacak bu tür uygulamalar, eşitsizliğin sadece derinleşmesine hizmet edecektir. Öte yandan bölgesel asgari ücret, asgari ücretin asıl amacı olan, işçilerin asgari geçimlerini sağlayabilecek düzeyden daha düşük ücretlerle çalışmasının engellenmesi ilkesine aykırıdır. Türkiye'nin de imza attığı, Avrupa Sosyal Şartı'nda “Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı”nın olduğu belirtilmiş ve haklar açısından ayrımcılık yasağı getirilmiştir.*

Ek 2:**ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ EYLEM PLANI (2012-2014)****İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI****1. Yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliği artırılacaktır.**

TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkânı sağlanacaktır.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2012	İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla İş Kanununda gerekli düzenleme yapılacaktır.
1.2 Alt işveren uygulamasına ilişkin kısıtlamalar hafifletilecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Sağlık Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK Kamu İhale Kurumu Sosyal Taraflar	2012	Uygulamada karşılaşılan sıkıntıları ortadan kaldırmaya yönelik olarak iş mevzuatında değişiklik yapılacaktır.
1.3 Kısmi süreli çalışanların, çalıştığı süre ile orantılı olarak fazla çalışma yapabilmesine imkan tanınacaktır.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2012	Kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yapmasını yasaklayan İş Kanunu hükmü uygulamada ciddi sıkıntılara yol açtığından kısmi süreli çalışanların fazla/fazla sürelerle çalışma yapabilmesine yönelik yasal düzenleme yapılacaktır.

2. Türk Mevzuatında düzenlenmemiş olan esnek çalışma biçimleri için yasal düzenlemeler yapılacaktır.

TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 İş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler hayata geçirilecektir.	ÇSGB	Hazine Müsteşarlığı SGK İŞKUR Sosyal Taraflar	2012	İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan çalışma biçimleri iş mevzuatına eklenecektir. Söz konusu mevzuat düzenlemelerinde AB Müktesebatı ve uygulamaları dikkate alınacaktır.
2.2 Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmelerine yönelik yasal düzenleme yapılacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK İŞKUR Sosyal Taraflar	2012	İş Kanununda oldukça sınırlı düzenlenmiş olan geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla da yapılabilmesine imkan tanınacaktır. Düzenleme 2008/104/EC sayılı AB Direktifi ve uygulamaları dikkate alınarak yapılacaktır.

3. Esnek çalışma biçimlerine ilişkin işçi ve işverenlerin bilinç düzeyi artırılacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1 İşçi ve işverenlerin esnek çalışma biçimlerine ilişkin bilinç düzeylerini artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenecektir.	ÇSGB	Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2013	İş Kanununda düzenlenmiş ve düzenlenecek olan esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının artırılması amacıyla; işçi ve işverenlere yönelik, konferans, seminerler düzenlenmesi, broşür vb. Hazırlanması faaliyetleri yürütülecektir.
3.2 ÇSGB ve SGK ile işçi ve işveren örgütlerinin işbirliği kanalları geliştirilecektir.	ÇSGB	SGK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2013	İşçi ve işverenlerin, esnek çalışma biçimlerine ilişkin hangi hususlarda aydınlatılmaya ihtiyaçlarının olduğunun tespiti ve bilinç artırmaya yönelik etkinliklerin organizasyonu konusunda kurumlar arası işbirliği kanalları geliştirilecektir.
4. Ekonomik koşullara uygun olarak asgari ücretle ilgili düzenlemeler yapılacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.1 Asgari ücretin belirlenmesinde 16 yaşın doldurulmuş olup olmadığına göre mevcut durumda uygulanmakta olan yaş farklılaşması yeniden düzenlenecektir.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2012	İş mevzuatında 16 yaşın altında çalışma imkanı oldukça sınırlı olduğundan eğitim sistemindeki gelişmelerde göz önünde bulundurularak asgari ücretin farklılaşmasında esas alınan 16 yaş sınırı yeniden düzenlenecektir.
5. Esnek çalışanların ekonomik ve sosyal haklara erişebilme imkanları geliştirilecektir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
5.1 Esnek çalışanların emeklilik hakkına erişebilme imkanları geliştirilecektir.	SGK	ÇSGB Sosyal Taraflar	2013	
5.2 Esnek çalışanların işsizlik ödeneği hakkına erişebilme imkanları geliştirilecektir.	İŞKUR	ÇSGB Sosyal Taraflar	2013	
5.3 Esnek çalışanların iş mevzuatında bulunan	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2013	Tüm esnek çalışanların eşit muamele ilkesine uygun olarak yıllık ücretli izin,

haklara erişebilme imkanları geliştirilecektir.				hafta tatili, günlük dinlenme süresi, kreş, mesleki eğitim gibi haklardan faydalanmaları güvence altına alınacaktır.
6. Aktif işgücü piyasası tedbirlerinden faydalandırılmak suretiyle esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
6.1 Esnek çalışanların İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimlerden faydalanmalarına imkan verecek mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB	2012	Esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılarak istihdam güvencesi sağlanacaktır.
6.2 Esnek çalışanlar İŞKUR hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirilecektir.	İŞKUR	ÇSGB Sosyal Taraflar	2012	Esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılarak istihdam güvencesi sağlanacaktır.
7. Tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformu yapılacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
7.1 Kıdem tazminatı fonu kurulacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK İŞKUR Sosyal Taraflar	2012	İstihdam üzerindeki mali yükleri azaltacak, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliği artıracak ve işgücü hareketliliğini hızlandıracak bir kıdem tazminatı fonu kurularak, tüm işçilerin erişebileceği bireysel hesaba dayalı mali açıdan sürdürülebilir bir sistem oluşturulacaktır.
8. Çalışanların bilgilendirilme ve yönetime katılma hakları güvence altına alınacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
8.1 Esnek çalışanların işyerindeki belirsiz süreli açık işler hakkında bilgilendirilmesine yönelik düzenlemeler hayata geçirilecektir.	ÇSGB	Hazine Müsteşarlığı SGK Türkiye İş Kurumu Sosyal Taraflar	2012	Belirli ve kısmi süreli çalışanların belirsiz ve tam süreli işlere geçişinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır.
9. Aşırı çalışmanın önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA

9.1 Yasal haftalık azami çalışma sürelerinin üzerindeki aşırı çalışmaların engellenmesine dönük olarak denetim etkinliği artırılacaktır.	ÇSGB	SGK İŞKUR	2013	Denetimlerin yaygınlığının ve caydırıcılığının artırılması yoluyla esnek çalışanların haklarının korunması sağlanacaktır.
10. Aşırı çalışmanın önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
10.1 İş teftişinde rehberlik rolünün güçlendirilmesine yönelik idari önlemler alınacaktır.	ÇSGB	SGK Sosyal Taraflar	2012	ÇSGB İş Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilen denetimlerde, iş müfettişlerinin işçi ve işverenlere rehberlik etme rolünü vurgulamak üzere bir genelge yayımlanacaktır.
10.2 İş müfettişlerinin rehberlik etme yeterliliğini artırmaya yönelik bilinç ve duyarlılık artırma çalışmaları yapılacaktır.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2012	İş müfettişlerine yönelik olarak iş teftişinde rehberlik rolünün önemi, rehberlik hizmetinin kalitesinin artırılmasına yönelik önlemler, iletişim becerileri konularında seminerler, eğitim programları düzenlenecektir.