

Sayın Başkan,Sayın Bakanım,Ankara Sanayi Odasının değerli Meclis üyeleri,Basınımızın seçkin temsilcileri, Yönetim Kurulu ve şahım adına hepinizi saygıyla selamlıyor, Ankara Sanayi Odasının Ekim ayı Oda Meclisi toplantısına hoş geldiniz diyorum. Sayın Bakanım, sözlerime yoğun programınıza rağmen davetimizi kabul ederek Meclis toplantımıza katıldığınız için teşekkür ederek başlamak istiyorum.

Değerli Meclis üyeleri,

ÖTV-KDV indirimlerinin piyasalara getirdiği canlılık bizleri umutlandırmıştı. Ancak, sanayi üretimindeki son gelişmeler bizleri endişelendirmektedir. Sanayi üretimi, Ağustos ayında geçen yılın aynı ayına göre % 6,3 , bir önceki aya göre ise % 5,7 azaldı. Düşüş hızındaki yavaşlama olumlu olmakla birlikte Ağustos ayında üretimin bir ay önceye göre yüzde 5,7 azalması iyiye işaret etmiyor. Hatırlayacağınız gibi Temmuz ayında da üretim Haziran ayına göre düşüş göstermişti.İmalat sanayiinde kapasite kullanım oranı, geçen yılın aynı ayına göre 9,7 puan azalırken, bir önceki aya göre 0,4 puan artarak 70,1 seviyesinde gerçekleşti. Ancak, bir ay öncesine göre kapasite kullanım oranındaki bu artış daha çok mevsimsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. 2008 yılını saymazsak, önceki yıllarda bu artış oranının çok daha yüksek olduğunu görüyoruz.

Değerli Meclis üyeleri,

Dış ticaretimizdeki daralma da devam etmektedir.Ağustos ayında, geçen yılın aynı ayına göre ihracat %29,1 azalarak 7,8 milyar dolar,ithalat %34 azalarak 12,7 milyar dolara, dış ticaret açığı da %41 azalarak 8,2 milyar dolardan, 4,9 milyar dolara geriledi. Geçen yılın Ağustos ayında %57,4 olan ihracatın ithalatı karşılama oranı da bu yılın Ağustos ayında %61,6'ya yükseldi. 12 aylık ihracat Ağustos'ta geçen yıla göre yüzde 21, ithalat yüzde 31, dış ticaret açığı ise yüzde 48 azaldı.

Enflasyondaki düşüş de devam ediyor.Eylül ayında;TÜFE'deki artış binde 39,ÜFE'deki artış ise binde 0,62 oldu. Eylül ayında yıllık enflasyon TÜFE'de yüzde 5,27,ÜFE'de ise binde 47 oldu.

Değerli Meclis üyeleri,

Ekonomik krizden çıkışta alınacak doğru ekonomik kararların yanı sıra beklentilerin olumluya dönmesi de büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle reel kesim güven endeksi beklentilerin yönü hakkında bize önemli bilgiler vermektedir.Ancak, Temmuz ayında 100'ü geçen reel kesim güven endeksi Ağustos ayında 98,5'e Eylül ayında da 97,8'e gerilemiştir.Bu olumsuz bir gelişmedir ve reel sektörde güven artırıcı tedbirlerin bir an önce alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.Ağustos ayında 81,3 olan Tüketici Güven Endeksi, Eylül ayında Ağustos ayına göre binde 77 oranında artarak 81,92 değerine yükseldi.Hatırlanacağı gibi Tüketici güveni Haziran ayında düşmeye başlamıştı.Çok küçük de olsa tüketici güvenindeki bu artış olumludur.

İşsizlik'teki görünüm de olumlu değildir. Temmuz döneminde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 842 bin kişi artarak 3 milyon 267 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı Temmuz döneminde 2,9 puanlık artış ile % 12,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Genç nüfusta işsizlik ise yüzde 23,2'dir.Bu oran geçen yıl yüzde 18,9'du.

Sayın Bakanım,

İstihdamı artırmak için işe almanın ve işten çıkarmanın maliyetlerini düşürmek gerekmektedir.Bu maliyetlerin önemli bir bölümünü kıdem tazminatı oluşturmaktadır.Reel sektör üzerinde altından kalkılamayacak bir kıdem tazminatı yükü birikmiştir. Biz yıllardır kıdem tazminatı sisteminde bir reform

yapılmasını ve kıdeme hak kazanmak için çalışılması gereken sürenin uzatılarak ve kazanılan kıdemün düşürülmesi ve bir Kıdem Tazminatı Fonu kurulması gerektiğini düşünüyor ve bu düşüncelerimizi kamuoyu ile paylaşıyoruz. Bu önerimize sendikaların karşı çıktığını da biliyoruz. Ancak, mevcut kıdem tazminatı uygulamasının çalışanlara yeterli güvenceyi sağlamadığı gibi iş barışını da olumsuz etkilediği açıktır. Kıdem tazminatı işveren için gizli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. Kıdem tazminatı uygulaması hem işgücü maliyetlerini yükselterek rekabet gücümüzü olumsuz etkilemekte hem de yeni işe almaları güçleştirerek işsizlikle mücadeleye engel olmaktadır. Bilindiği gibi ülkeler arasında kıdem tazminatı uygulamaları arasında büyük farklılıklar vardır. Örneğin ABD, Danimarka, Almanya, Hollanda ve İsviçre’de kıdem tazminatı uygulaması yoktur. Belçika’da ise kıdem tazminatı uygulaması sadece toplu işten çıkarmalarda uygulanmaktadır. Hindistan’da bir yıllık hizmete karşı 15 gün, Malezya’da bir yıllık hizmete karşı işçinin niteliklerine bağlı olarak 10-20 günlük ücret karşılığı kıdeme hak kazanılmaktadır. Finlandiya’da kıdem tazminatına hak kazanmak için 5 yıl çalışmak gerekmekte, kıdem tazminatı ancak 45 yaşını geçmişlerse ödenmektedir. Fransa’da çalışılan her yıl için bir aylık ücretin yüzde 10’u kadar kıdem tazminatı, çalışma süresi 10 yılı geçenlere ise aylık ücretin yüzde 16,7’si kadar kıdem tazminatı ödenmektedir. İrlanda’da 41 yaşın altındakilere bir haftalık ücret kıdem tazminatı olarak verilmekte ve buna çalışılan her yıl için yarım haftalık ücret eklenmektedir. 41 yaşın üzerinelere ise bir haftalık kıdem tazminatına çalışılan her yıl için bir haftalık ücret eklenmektedir. İrlanda’da kıdeme hak kazanmak için en az 2 yıl çalışmak gerekmektedir. Avusturya’da ise kıdem tazminatı sistemi farklı bir yapıdadır bizim açımızdan ilgi çekicidir. Çünkü Avusturya, önceleri bizimkine benzer bir kıdem tazminatı sistemine sahipken, esas olarak işçi sendikalarından gelen talepler doğrultusunda sisteminde 2003 yılında bir reform yapmıştır. Avusturya’da eski sisteme göre 3- 5 yıl çalışanlara 2 aylık, 5-10 yıl çalışanlara 3 aylık, 10-15 yıl çalışanlara 4 aylık, 15-20 yıl çalışanlara 6 aylık, 20-25 yıl çalışanlara 9 aylık, ve 25 yıldan fazla çalışanlara ise 12 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödeniyordu. Yapılan reformla kıdem tazminatı sistemi tamamen değiştirilmiş ve kıdem tazminatlarının bir fon tarafından yönetilmesi kararlaştırılmıştır. Avusturya’da çalışanların kıdem tazminatları bir havuzda değil, kendileri adına açılan bir hesapta birikmekte ve değerlendirilmektedir. Böylelikle işçinin hesabında biriken fona ne devlet ne de işverenler dokunamamaktadır. İşçi fonda biriken parasını eğer işgücü piyasasından çıkarsa ya da emekli olunca alabiliyor. Prim oranı ise aylık brüt ücretin yüzde 1,57’si. Bu slaytta eski ve yeni sistem karşılaştırmasını görüyorsunuz. Yeni uygulama, kıdem tazminatından yararların sayısında yaklaşık yüzde 50 artış sağlamıştır. Avusturya benzeri bir uygulamanın ülkemizde kayıtdışı istihdamla mücadelede de olumlu sonuçlar doğuracağı anlaşılıyor. Ayrıca, Kıdem Tazminatı Fonu, tasarruf ihtiyacı olan ülkemiz için ek bir tasarruf imkanı oluşturuyor.

Sayın Bakanım,

Elbetteki Avusturya modelinin aynen bizim ülkemizde de uygulanması gibi bir talebimiz yok. Bizim amacımız, sosyal taraflar arasında tartışmak için masaya bir öneri getirmek. Sanıyorum, Avusturya modeli sosyal tarafların üzerinde tartışıp ülkemiz koşullarına göre bir uzlaşmayı sağlayacak bir öneridir.

Sayın Bakanım,

İş Kanununda yapılan değişiklikle çalışma hayatında 15 yılını dolduran bir işçi, işinden kendi rızası ile ayrılrsa bile kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bu durum işyerlerinde işçi devrini hızlandırmaktadır. Bu maddedinin değiştirilmesinde büyük yarar bulunmaktadır. Vergi mevzuatımız mükellefle olan ihtilaflarda uzlaşmaya imkan sağlamaktadır. Bu imkanın SGK ile olan ihtilaflara da uygulanması doğru olacaktır. Bu uzlaşma imkanı vatandaşın devletle mahkemelik olmasını önleyecek ve mahkemelerin yükünü de azaltacaktır. Asgari işçilik oranı uygulaması büyük sıkıntılara neden olmaktadır. Kullanılan teknolojiye bağlı olarak yapılan aynı işlerde bile işçilik oranları farklılaşmaktadır. Gelişen teknoloji ve inşaat sistemleri göz önüne alınmalı ve daha esnek çözümler üretilmelidir. 5510 sayılı Sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası kanunu çok karışık, uzmanların bile anlamakta güçlük çektikleri bir kanundur. 4857 sayılı kanun ise belirlenen hükümler dışındaki durumlarda uygulamanın düzenlenmesini mahkeme kararlarına bırakmıştır. Bu durum, mevzuatın izlenmesini ve anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca iş mahkemelerinden kararlar da hep işçi lehine çıkmaktadır. Bu nedenle kanımızca sosyal güvenlik sisteminde ve iş yasasında eksikliklerin ve sorun yaratan uygulamaların düzeltilmesi gerekmektedir. Hem daha basit hem de küresel ekonomideki gelişmelere bağlı olarak çalışma hayatına hem esneklik hem de çalışanlara güvence getiren, dengeli bir sistem oluşturmak zorundayız.

Sayın Bakanım,

ASO olarak sık sık dile getirdiğimiz bazı görüş ve önerilerimizi size de sunmak istiyoruz. İçinde bulunduğumuz olağanüstü dönem olağanüstü tedbirler alınmasını gerektirmektedir. Kamuya olan vergi ve SSK borçlarının uygun vade ve faizlerle yeniden yapılandırılması, ve özellikle Hastanelerin, Belediyelerin ve Üniversitelerin özel sektöre olan borçlarının ya hemen ödenmesi ya da diğer kamu alacaklarına mahsup edilmesi reel sektöre nefes alma imkanı verecektir. Küresel kriz iç pazarımızın önemini daha da artırmıştır. İç pazarımızı kiskançlıkla korumak zorundayız. Bunun için Piyasa Gözetim ve Denetimi etkinleştirilmeli, DMO alımlarında sadece yerli mallar seçilmeli, İller Bankası da sadece yerli mal alımlarını kredilendirmeli, kamu alımlarında eşik değer altındaki ihalelere yabancıların katılmasına izin verilmemelidir. Ayrıca KOBİ birleşme teşvikleri süresi en azından 2010 yılının sonuna kadar uzatılmalı ve yeni teşvik sisteminde OSB'lere de yer verilmelidir.

Sayın Bakanım,

Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet kalitesini son yıllarda çok geliştirmiş bir kurumdur.

Sizin de bakanlığınıza insan odaklı bir hizmet vizyonunu getirdiğinizi, çalışanlarınızın niteliğini yükseltmek için yoğun bir çaba harcadığınızı ve teftişleri alt birimlere yayarak etkinliğini artırdığınızı ve teftişlerde “önce bilgilendirme ve özendirme sonra cezalandırma” felsefesinin hakim olması için çalışanlarınızı yönlendirdiğinizi biliyor ve bu hizmetlerinizden dolayı sizlere teşekkür ediyoruz. Bu duygu ve düşüncelerle sözlerime son verirken hepinizi saygıyla selamlıyor ve Cumhuriyet bayramınızı şimdiden kutluyorum.