

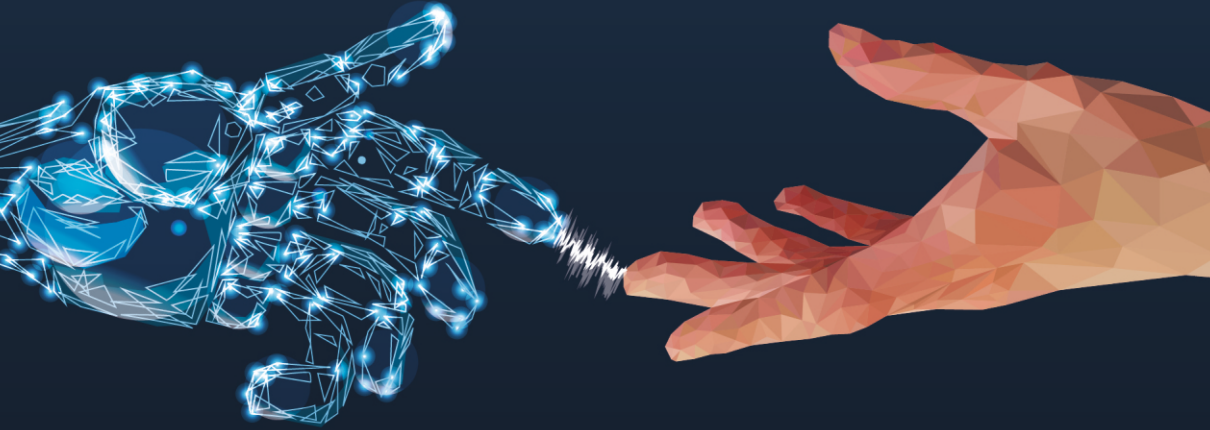


T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



12. ÇALIŞMA MECLİSİ

DAHA PARLAK BİR
GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK



ANKARA, 2019



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



12. ÇALIŞMA MECLİSİ

DAHA PARLAK BİR GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

ANKARA, 2019



**T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

YAYINA HAZIRLAYAN

Çalışma Genel Müdürlüğü

ISBN: 978-605-7888-00-6

BASKI

Global Turizm Organizasyon

Muallim Naci Cad. Katmer Sk. No:2

Ortaköy İstanbul /TÜRKİYE

T +90 212 282 92 32 **F** +90 212 268 18 41

www.globalturizm.com.tr

12. ÇALIŞMA MECLİSİ
DAHA PARLAK BİR
GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

SUNUŞ

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak; toplumsal değerler çerçevesinde bireyi ve aileyi güçlendiren sosyal hizmetler sunmaya; sosyo-ekonomik kalkınmaya katkı sağlama hedefiyle istihdamı artırmaya, çalışma hayatını düzenleyen, denetleyen tedbirler almaya ve sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini artırmaya her geçen gün güçlenen kurumsal kapasitemiz ile devam ediyoruz.

Ailenin güçlü, bireyin mutlu olduğu, çalışan ve üreten müreffeh bir Türkiye yolunda; Bakanlık olarak, çalışma hayatını, çok paydaşlı ve tüm toplumu ilgilendiren bir yapıya sahip olması nedeniyle öncelikliyoruz. Bu yönüyle, çalışma yaşamının taraflarının bir araya getirilmesi, etkileşime ve işbirliğine dayalı yapıların etkin şekilde işletilmesini uzlaşılı kültürü açısından son derece önemli görüyoruz.

İlgili bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, işveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları/konfederasyonları, akademisyenler, iş dünyası, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşan geniş katılımlı yapısı ile Çalışma Meclisi toplantılarımızı sosyal diyalog mekanizmasının hayata geçirilmesi vizyonu ile 1947 yılından bugüne gerçekleştiriyoruz. İşçi, işveren ve kamu ilişkilerinin düzenlenmesi noktasında; ortak bir işbirliği alanının oluşturulması, mevcut durum hakkında değerlendirmelerin ortaya konması, sorunların karşılıklı olarak tartışılarak ortak çözüm önerilerinin geliştirilmesi, Çalışma Meclislerinin en önemli çıktılarındandır.

Çalışma Meclisi; çalışma hayatının gündemindeki önemli konuları ele almak üzere toplanıp, gündemindeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevli bir danışma organı. Bugüne kadar; toplu iş sözleşmeleri, asgari ücret, işkolları, istihdam, işsizlik sigortası, alt işverenlik, özel istihdam büroları gibi çalışma hayatının önemli konuları, Çalışma Meclislerinin gündeminde yer almıştır. Söz konusu toplantılarda gerçekleştirilen tartışmalar, birçok kararın alt yapısını şekillendirmiş ve yapılan düzenlemelere de yön vermiştir.

Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Direktörü Guy Ryder'ın katılımıyla; 12. Çalışma Meclisi, dünya üzerinde değişen trendlerin çalışma hayatı üzerindeki olası etkilerinin tartışılması ve ülkemizin dijital dönüşüm konusunda geliştirmekte olduğu stratejinin anlaşılması açısından “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” gündemi ile 23 Mayıs 2019 tarihinde Ankara'da toplanmıştır.

Meclis, küresel düzeyde dijitalleşme ve yapay zekâ konularında yaşanan gelişmelerin çalışma hayatı üzerindeki olası etkilerinin tartışılması ve ülkemizin dijital dönüşüm konusunda geliştirmekte olduğu stratejinin anlaşılması açısından son derece faydalı olmuştur. Ülkemizde çalışma yaşamının geleceği konusunda yol haritasının belirlenmesi için yapılacak çalışmalara da öncülük etmiştir.



Bu anlamda 12. Çalışma Meclisi, dijital dönüşüm konusunda ülkemizin isteklilik ve kararlılıkla yol alacağının göstergelerindendir. Milli Teknoloji Hamlesi ve Dijital Dönüşüm açısından ortaya konan bu kararlılığın, 12. Çalışma Meclisi ve sonrasında yapılacak oluşumlarla desteklenmesini amaçlamaktayız.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşunun 100. yılında, tüm sosyal tarafların katılımı ile gerçekleştirdiğimiz 12. Çalışma Meclisi'nin çıktılarını içeren bu yayının hazırlanması ve sizlere ulaştırılmasında emeği geçenleri tebrik ediyor, siz kıymetli okuyucularımıza katkı sağlamasını temenni ediyorum.

Zehra Zümrüt SELÇUK
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

12. ÇALIŞMA MECLİSİ
DAHA PARLAK BİR
GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

TOPLANTI PROGRAMI



23 MAYIS 2019, Perşembe

14.00 – 14.30 KAYIT

14.30 – 15.30 AÇILIŞ KONUŞMALARI

Zehra Zümrüt SELÇUK, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı
Guy RYDER, ILO Genel Direktörü
Recep Tayyip ERDOĞAN, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı

15.30 – 16.00 ARA

16.00 – 16.30 KONUŞMACILAR

Prof. Dr. Atsushi SEIKE, Keio Üniversitesi
* İşin Geleceği Küresel Komisyonu Raporu Sunumu
Dr. R. Erdem ERKUL, Microsoft Türkiye Kamu Sektörü ve
Yatırımları Genel Müdür Yardımcısı
İlker AYCI, Türk Hava Yolları Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi Başkanı
İsmail DEMİR, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı
Savunma Sanayi Başkanı

17.45 – 18.00 ARA

18.00 – 20.00 PANEL: DAHA PARLAK BİR GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK:
ÇALIŞANLARIN VE İŞVERENLERİN ROLÜ VE BEKLENTİLERİ

Oturum Başkanı: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN,
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektör Yardımcısı,
Hukuk Fakültesi Dekanı

Konuşmacılar:

Pevrul KAVLAK, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri
Ali Cengiz GÜL, HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı
Faik YAVUZ, TOBB Yönetim Kurulu Üyesi
Tayfun GÖRGÜN, DİSK Başkanlar Kurulu Üyesi
Özgür Burak AKKOL, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı
Mehmet Emin ESEN, MEMUR-SEN Genel Başkan Yardımcısı
Ahmet DEMİRCİ, TÜRKİYE KAMU-SEN Genel Başkan Yardımcısı
Naci SULKALAR, TESK Genel Sekreteri

20.00 KAPANIŞ

12. ÇALIŞMA MECLİSİ
DAHA PARLAK BİR
GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

AÇILIŞ KONUŞMALARI



SUNUCU

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından "Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak" temasıyla düzenlenen 12. Çalışma Meclisi Açılış Programı'nda sizlerle bir araya gelmenin mutluluğunu yaşıyoruz, hoş geldiniz, şeref verdiniz efendim.

Saygıdeğer konuklarımız, şimdi sizleri Cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK ve kahraman şehitlerimizin aziz hatıraları önünde saygı duruşunda bulunmaya ve ardından İstiklal Marşı'mızı söylemeye davet ediyorum.

(Saygı duruşunda bulunuldu, İstiklal Marşı okundu.)

Sayın Cumhurbaşkanım,

Saygıdeğer misafirler,

Konuşmalarını yapmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK'u kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Bakanım.

Zehra Zümrüt SELÇUK
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

Sayın Cumhurbaşkanım, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sayın Genel Direktörü, işçi, memur ve işveren sendikalarımızın değerli genel başkanları ve yöneticileri, saygıdeğer akademisyenler, kıymetli misafirler, değerli basın mensupları, hepinizi sevgi, saygı ve hürmetle selamlıyorum.

Bu yıl, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşunun 100. yıl dönümünü kutluyoruz. 12. Çalışma Meclisi'mizin gündemini de bu yıl dönümü vesilesiyle ILO'nun yayınladığı raporun teması ile eş güdümlü olarak “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” şeklinde belirledik.

Geçmişte köklü dönüşümlerin yaşanması asırlar sürerken, bugün on yıllar hatta aylar nispetinde bir hızla gerçekleşen ve tüm dünyaya yayılabilen değişimlere şahit oluyoruz. Teknolojide, demografik yapıda, iklimde yaşanan değişiklikler bu hızlı dönüşümün temel unsurlarını oluşturuyor. Kendi gündelik hayatımızın yakın mazisine dahi baktığımızda, Commodore 64'lerden taşınabilir tabletlere, 1,44 MB'lık disketlerden 1 TB kapasiteli flash disklere uzanan bir değişime şahit olmaktayız.

İşin geleceğini konuşurken ele almamız gereken bir diğer husus da demografik yapımız. Demografik yapıdan söz ederken bu konuyu kadınlar, gençler, engelliler, yaşlılar bağlamında ele almak gerekiyor. 2000 yılında Türkiye nüfusu yaklaşık 67 milyon iken bugün nüfusumuz 82 milyonun üstüne çıkmış durumda. Yüzde 9'larda olan yaşlı nüfus oranımızın 10 yıl içinde yüzde 13'lere ulaşacağı öngörülmektedir. 2050 yılında ise her beş kişiden birinin 65 yaşının üzerinde olacağını tahmin ediyoruz. Son 16 yılda toplumumuzun refah seviyesindeki artış, sağlık ve sosyal hizmetlerdeki iyileşmeler neticesinde, 2000 yılında 70 olan ortalama yaşam beklentisi süresi, bugün yaklaşık 76 yıla yükseldi.

Engellilerin ve yaşlı nüfusa yönelik ihtiyaçların artması bize geleceğin işlerinde bakım ekonomisinin önemli bir rolü olacağını ve yeni iş ve istihdam alanları açacağını gösteriyor. Ayrıca, yaşam beklentisi uzadıkça 50 yaş ve üzeri bireyler için istihdam imkânları oluşturmaktadır. Yaşam boyu öğrenme, istihdam becerilerini güncel tutma ve değişen çalışma koşullarına uyum düzeylerini geliştirmek de önümüzdeki on yıl içinde konuşacağımız konular içinde yer almaktadır.

Yaşam boyu öğrenme konsepti içinde bir iş kolunda, bir meslekte 10 – 15 yıl çalıştıktan sonra başka bir alana yönelmek isteyen veya tekrar bir okul okumak isteyen yetişkinlerin kariyer çizgilerindeki farklılaşma taleplerini de dikkate alacağız. İşte bütün bunlar çalışma hayatını, toplum hayatının diğer yönleriyle beraber ve bütün bu sosyoekonomik dönüşümle birlikte düşünmeyi gerektiriyor.

Sorulması gereken sorular; bugün var olmayan işlere bugünden hazırlanmayı sağlayacak becerileri nasıl geliştirebiliriz, kabiliyetlere yatırımı nasıl yapmalıyız olmalıdır.

Hem geleceğin teminatı olan çocuklarımıza ve gençlerimize hem de mevcuttaki çalışanlarımıza yönelik başta öğrenmeyi öğrenme olmak üzere yumuşak beceriler kazandırmak ve mesleki eğitimlerinin hayat boyu devam etmesini sağlamak, bu süreci yönetebilmemizin temel anahtarı olacaktır. Bundan 10 sene önce siber güvenlik uzmanı, veri madencisi, sosyal medya uzmanı gibi meslekler çok bilinmezken bugün artık pek çok kurumun ilgi ve algıyı yönetebilmek için bu uzmanlıklara ihtiyaç duyduğuna şahit oluyoruz. Zira geleceğin işi; veri, enformasyon ve bilgi, hiyerarşik piramidinin üstüne bina ediliyor. Kültürel kodlarımız dışında bu piramidin en üst kademesinde hikmet olması gerektiğine inanarak, çalışma hayatında yaşanacak dönüşümü insan ve değer odaklı yönetmek durumundayız.

İşte aranan becerilerin bu kadar değiştiği bir dönemden geçerken biz de kendimizi, kurumlarımızı ve iş yapış modellerimizi uyumlaştırmalıyız. Bu amaçla, ülkemizde Sayın Cumhurbaşkanımızın “Gelecek bilgi temelli ekonomi üzerine kurulacaktır.” vizyonu ile “Milli Teknoloji Hamlesi” ve “Dijital Türkiye” olarak tanımladığımız bir süreci yürütmekteyiz. Bu hamlede, Bakanlığımızın gayesi de hem çalışma hayatımızı hem de çalışanlarımızı bu yeni döneme hazırlayabilmektir. Biz de, her yıl yaptığımız işgücü piyasası araştırmaları doğrultusunda işgücü piyasasının taleplerini, eğilimlerini inceleyerek aktif işgücü programlarımızı güncelliyor ve daha yenilikçi uygulamaları hayata geçiriyoruz.

Değerli konuklarımız, biliyorsunuz bu yılbaşında, Sayın Cumhurbaşkanımızın çağrısı üzerine başlanan İstihdam Seferberliğinde işverenlerimiz 2,5 milyon ilave istihdam sözü verdiler. Biz de Bakanlık olarak işverenlerimizin verdiği bu sözü desteklemek adına kapsamlı bir teşvik paketi sunduk. Şu anda 18 ayrı teşvik uygulamamız ile 1,7 milyonu aşkın işverenimize 11 milyona yakın sigortalımıza hâlihazırda katkı veriyoruz. Bütün bu uygulamaların sonucu olarak 2002'de özel sektörde sadece 24.000 kişi işe yerleştirebilmişken 2018'de bu sayının tam 40-50 kat artarak 1.240.000'e kadar çıktığını görmekteyiz. Bu sayının yaklaşık yüzde 35'ini kadınların, yüzde 35'ini gençlerin ve yüzde 17'sini ise üniversite mezunlarının oluşturması bizler için bir iftihar vesilesidir.

İŞKUR aracılığıyla, özel sektörde, 2019'un ilk dört ayında geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 26 artışla 416.000 işe yerleştirme gerçekleştirdik. Geleceğin işlerine hazırlanmak için istihdamı artırmanın yanı sıra işgücünün niteliğini artırmanın ve mesleksizliğe karşı önlem almanın da gerekliliğine inanıyoruz. Aktif işgücü piyasa programlarımız kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları düzenliyoruz. Son 10 yılda aktif işgücü programlarımızdan 3.200.000'i aşkın kişi yararlanmış durumdadır.

Çalışma hayatına dair demografik avantajımız olarak gördüğümüz gençlerimize yönelik politikalarımızı da çeşitlendirmeye devam ediyoruz. Politikalarımızın ana eksenini yine gençlerimizin çağın gerektirdiği niteliklerle donatılması oluşturuyor. Bu çabamızın belki de en çarpıcı örneği haziran ayında uygulamaya geçecek olan gençler için sosyal çalışma programımızdır. Bu programla, üniversite çağında eğitim gören gençlerimizi işgücü piyasasına hazırlamayı, ilk kayıtlı istihdam tecrübesini kazandırmayı hedefliyoruz.

Diğer yandan, çalışma hayatına nitelikli işgücü kazandırmak, eğitim ve istihdam arasındaki bağı güçlendirmek ve işgücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerini belgelendirmek amacıyla 2006 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumunu kurduk. İş ve eğitim hayatının ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan 830 ulusal meslek standardını da yürürlüğe koyduk. Şu anda, 200'ü aşkın sınav ve belgelendirme kuruluşumuz ve 81 ilimizdeki bu kuruluşlar neticesiyle de yıllık 3.000.000 kişiyi sınava alabilecek kapasitemiz var ve bu kuruluşlar tarafından yapılan sınavlarda başarılı olan 630.000 kişi mesleki yeterlilik belgelerine sahip oldu.

“Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” hususunda ikinci konumuz, çalışma hayatındaki kurumsal kapasiteyi ve etkinliği nasıl arttırabileceğimizdir. Son 17 yılda hükümetlerimiz döneminde çalışma hayatında yapılamaz denen reformları yaptık. Büyük atılımlar gerçekleştirdik. Çalışma hayatına ilişkin pek çok yenilik getiren 4857 sayılı İş Kanunu'nu 2003'te yayınladık. 2002 yılına göre bugün işyeri sayımız yüzde 158 arttı. Aktif sigortalı sayımız ise yüzde 86 artmış durumdadır. Yine güvenceli çalışmayı engelleyen kayıt dışı istihdamda ise yüzde 36,5'lik bir düşüş sağladık. Doğumdan ölüme kadar sosyal korumayı sağlamak için Sosyal Güvenlik Kurumunu reforme ederek geçmişteki üç farklı sistemi entegre ettik. Ülkemizde son 17 yılda sosyal güvenlik şemsiyesi altındaki nüfusumuzun oranını yüzde 70'ten yüzde 85'lere çıkardık, genel sağlık sigortası ile bugün ülke nüfusumuzun yüzde 99,5'ini kapsamlı bir sağlık güvencesine kavuşturmuş durumdayız.

“Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” deyince bahsetmemiz gereken üçüncü konu ise sosyal diyalogu arttırmaktır. Özellikle vurgulamak istiyorum ki, Bakanlık olarak sosyal taraflarla ortak çalışma kültürünü ve işbirliğini önemsiyoruz. Bugün, burada gerçekleştirdiğimiz Çalışma Meclisi'ni 2015'teki 11. Çalışma Meclisi'nden 4 yıl sonra tüm tarafları bir araya getiren önemli bir sosyal diyalog platformu olarak görmekteyiz. Geçtiğimiz 17 senede sendikal mevzuatı, AB normları ve ILO sözleşmelerine uygun olarak yeniden düzenledik. İnsan emeğinin onuruna değer vermenin bir izdüşümü olarak ülkemizdeki sendikal faaliyetleri çok güçlü bir şekilde destekledik ve önlerini açtık. İşçilerde 2013'te yüzde 9 olan sendikalaşma oranı, yüzde 14'e yükseldi. Elbette hükümet olarak en büyük temennimiz bu oranların çok daha yüksek seviyelere çıkmasıdır.

Kamu sendikacılığında da son derece önemli değişiklikleri hayata geçirdik. Bunlardan en önemlisi, şüphesiz, mali ve sosyal hakların toplu sözleşmeyle belirlenebilmesi imkânı sağlayan 2010 Anayasa Referandumu oldu.

Memurlarımızda 2002'de yüzde 48 olan sendikalaşma oranı, bugün yüzde 68'lere ulaştı. 2012 yılında Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu hayata geçirdik, örgütlenme hakkının kapsamını genişlettik. Dünyada da farklı şekillerde uygulanan alt işveren işçiliğini kamuda sona erdirdik. Kısacası, kamu hizmeti gören emekçilerimizin haklarını ve statülerini sağladık.

Bugün, Türkiye'de 187 işçi sendikası ve 5 konfederasyon, 187 kamu görevlisi sendikası ve 9 konfederasyon, 70 işveren sendikası ve 1 konfederasyon ile çok güçlü bir sendikal hayata sahibiz. Hâlihazırda ülkemizde aktif bir şekilde yürütülen toplu sözleşme müzakereleri, Kamu Personeli Danışma Kurulu, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu gibi yapılar da ortak akla değer verdiğimizizi göstermektedir.

Geleceğin işlerine dair vurgulanan diğer bir konu da çalışanların zaman hâkimiyetini ve seçeneklerini arttırabilmektir. Çalışma hayatında da zamanı yönetebilmek önceliklerimizdendir. Bunun için, yarı zamanlı çalışma, evden çalışma gibi esnek çalışma alternatifleri var ve bu müesseseler artık bizim iş mevzuatımızda da yer alıyor. Önümüzdeki dönemde uygulama anlamında daha da yaygınlaşabileceğini söyleyebiliriz.

Çalışma hayatındaki politikalarımızı belirlerken çalışan ve işveren sendikalarımız başta olmak üzere akademisyenler ve ilgili tüm tarafların yapacakları katkıların bütüncül ve sürdürülebilir politikalar üretmemizde fayda sağlayacağına inanıyoruz. Bu noktada, daha parlak bir çalışma hayatını sağlama sorumluluğunu hep beraber üstlenmemizin önemi ortada. Önümüzdeki 4 yılı aşkın süreci ülkemiz için bir fırsata dönüştürmek bizim elinde.

Bakanlığımızdaki tüm çalışma arkadaşlarıma emeklerinden dolayı teşekkür ediyor, Genel Direktör Sayın Guy RYDER'ın şahsında Uluslararası Çalışma Örgütünü "İnsana Yakışır İş" mottosuyla düzenledikleri faaliyetlerden dolayı tebrik ediyorum. Bu vesileyle, Uluslararası Çalışma Örgütünün 100. yılını tekrar kutluyorum. Türkiye'nin dinamik, azimli ve geleceğe umutla bakan bir nüfusu ve dolayısıyla büyük bir işgücü potansiyeli mevcut. Bu potansiyele tüm dünyaya örnek olan, emeği koruyan bir sosyal adalet anlayışıyla liderlik eden Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip ERDOĞAN'a gönülden şükranlarımı sunuyorum. 12. Çalışma Meclisi'mizde ele alınacak konuların çalışma hayatımız için hayırlara vesile olmasını diliyorum. Sağ olun, var olun.

SUNUCU

Sayın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt SELÇUK'a çok teşekkür ediyoruz. Sayın Bakanımızı saygılarımızla uğurluyoruz.

Sayın Cumhurbaşkanım, saygıdeğer misafirler, 12. Çalışma Meclisi vesilesiyle Uluslararası Çalışma Örgütünün kuruluşunun 100. yıl dönümünü de kutlamaktayız. Şimdi de konuşmalarını yapmak üzere ILO Genel Direktörü Sayın Guy RYDER'ı kürsüye davet ediyorum. Buyurunuz efendim.

Guy RYDER

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Direktörü

Sayın Cumhurbaşkanı, Sayın Bakan, Türkiye'nin işveren ve işçi örgütleri temsilcileri, hanımefendiler ve beyefendiler, 12. Çalışma Meclisi'ne hitap ediyor olmak gerçekten benim için büyük bir onur ve ILO'nun 10. Avrupa Bölge Toplantısı ve İstanbul İnisiyatifi'nin kabulünden yaklaşık iki yıl sonra tekrar Türkiye'de olmaktan memnuniyet duyuyorum. Müsaadenizle, öncelikle, Türk hükümeti temsilcilerine, işverenlerine, işçilerine, ILO'ya ve özellikle çalışma hayatının geleceği olmak üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Yüzyıl İnisiyatiflerine göstermiş olduğunuz taahhüde teşekkür etmek isterim.

Türkiye'nin Milletler Cemiyeti ve ILO'ya katıldığı 1932'den beri, işyerinde temel ilkeler ve haklar, iş sağlığı ve güvenliği ve elbette mültecilerin işgücü piyasasına entegre edilmesi gibi alanlarda ilişkimiz yoğunlaşmıştır. Şahsen, böyle olduğunu önceki ziyaretlerim sırasında gördüm, Türkiye'nin 3,6 milyon Suriyeli'nin yalnızca hayatta kalması için değil, aynı zamanda bir iş bulması ve haysiyetiyle yaşaması için yaptıklarını ve yardımcı olmaya devam ettiğini ILO'nun son derece takdir ettiğini tekrarlayabilirim.

ILO'nun 100. Yılı vesilesiyle, çalışma hayatının ve kurumumuzun geleceğine odaklanmaya karar verdik. Öte yandan, nereden geldiğimizi hatırlamak ve ümit ederiz ki ortak tarihimizden bazı dersler çıkartmak için özgün bir fırsat söz konusudur. Kesinlikle, geçmişimizden, özellikle de fevkalade ülkenizin tarihinden çok şey öğrenebiliriz. Yüz sene önce, 1919 ilkbaharında, I. Dünya Savaşı'nın küllerinden ILO kurulurken, Mustafa Kemal ATATÜRK'ün liderliğinde bir grup asker "Kurtuluş Savaşı'nı" başlatıyordu.

ILO çok basit ama aynı zamanda şu güçlü fikir üzerine kurulmuştur; sosyal adalet temel alındığında, ancak o zaman evrensel ve kalıcı barış mümkündür. Dünya çapında sosyal adalet için mücadelemizi başlatırken, Türk halkı da yabancı işgaline karşı ayaklanmasını ve bağımsız geleceği için mücadelesini başlatıyordu. Bu noktada, Kurtuluş Savaşı'nı başlatmak için Atatürk'ün Samsun'a ayak bastığı gün olan ve geçen Pazar günü 100. yılını kutladığınız 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı'nızı tebrik ediyorum. Bu tarih, aynı zamanda Türkiye'de müthiş siyasi ve sosyal değişikliklerin başlangıcı oldu; bundan Türkiye Cumhuriyeti ve yeni bir toplum ortaya çıktı. Atatürk, eğitim, medeni hukuk ve kadın hakları olmak üzere bir dizi reform, yani kısacası gerçek bir sosyal devrim başlattı. Bu da 1920'de yeni doğmuş olan ILO'yla ilk temasın yolunu açtı ve 1920'lerde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde taslağı hazırlanmakta olan ilk İş Kanunu konusunda istişarelerle devam etti.

ILO Anayasası'nın ruhunu yansıtan Atatürk'ün sözlerini hatırlayalım: "Eğer kalıcı barış aranıyorsa, kitlelerin durumunu iyileştirecek uluslararası tedbirlerin alınması esastır. İnsanoğlunun iyi olma hali, açlığın ve baskının yerini almalıdır... Dünya vatandaşları öyle eğitilmeli ki imrenme, para hırsı ve intikam hissetmemeliler."

Gerçekten, ILO'da bunun için oluşturulmuştur. Yüzyıl sonra, dünyada kalıcı barışın şekillendirilmesi görevi, 1919'a göre daha az zorlayıcı değildir. Bu zorluklarla yüzleşmeyi sürdürmeliyiz ve her türlü ölümcül tavrı terk etmeliyiz. Yüzyıl boyunca, geleceğin önceden belirlenmediğini istikrarlı bir şekilde söyledik. Geleceğimizi, çalışma hayatının ve toplumlarımızın geleceğini şekillendirmek bizim işimiz. Birlikte, herkese ekonomik güvence ve sosyal adalet sunacak bir gelecek şekillendirme sorumluluğumuzu paylaşıyoruz.

Kurum olarak; Birinci Sanayi Devrimi sonrası doğan ILO, Dördüncü Sanayi Devrimi sonrasında hala anlamlı mı, kendini temsil etme sorunu yaşayan hükümet, işveren ve işçi örgütlerinin üçlü etkileşimi kanalıyla temel sosyal ve iş meselelerini ele almak için ILO hala güvenilir ve etkili mi gibi bir dizi soruyla karşı karşıyayız. Bu nedenle, son birkaç yıldır uzun analizler yaptık. Geleceği net bir şekilde anlamak için, şu anki zorlukları daha iyi anlamalıyız. Bu sene, 22 Ocak'ta, Çalışma Hayatının Geleceği Küresel Komisyonu ve “Daha Aydınlık Bir Gelecek İçin Çalışmak” raporunun ortaya çıkma sebebi budur.

Kıymetli Komisyon üyesi Japonya'dan Profesör SEİKE'nin konuşmasını birazdan dinleyeceksiniz. Müsaadenizle, Komisyon Raporu'ndaki temel tavsiyeleri ve bizi bundan sonra nereye taşıyabileceği konusunu sizinle paylaşmak isterim. Bu rapor, öncelikle insanlara odaklanmaktadır, algoritma veya robotlara değil, insanlara. Esasen, geleceğe yönelik olarak üç tür “yatırım”dan yahut faaliyet alanından bahsetmekte ve büyüme, kalkınma ve iş için insan odaklı bir gündem çağrısında bulunmaktadır.

İlk yatırım alanı, çalışma hayatının geleceğinin sunduğu gerçek fırsatlardan tam olarak yararlanabilsinler diye insanların becerileridir.

Rapor doğumdan ölüme, evrensel sosyal koruma çağrısında bulunmaktadır. Dünya nüfusunun sadece yüzde 45'inin en az bir sosyal koruma yardımıyla faydalanabildiğini unutmayalım. Bu sene Uluslararası Çalışma Konferansı'nda evrensel sosyal koruma araştırması tartışılacaktır. Türkiye, engelli ve çocuklarda ayrımcılık yapılmaması ve güvence kapsamına alınmaları dâhil olmak üzere çeşitli konularda, takdirle ilerleme kaydetmiş ülkelerden birisidir.

- Komisyon, aynı zamanda, yaşam boyu öğrenmeye devam etme hakkını önermektedir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında da dönüştürücü bir gündem ihtiyacı bulunmaktadır. Hepimiz, ILO'nun eşit değerdeki işe eşit ücret prensibini duyurduktan yüzyıl sonra, kabul edilmez bir cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin devam ettiğini biliyoruz.

İkinci olarak, rapor için kurumlarına daha fazla yatırım yapılması çağrısında bulunmaktadır. ILO Anayasası'nın yaptığı gibi, “emeğin meta olmadığını” ve emeğe bir meta gibi muamele edilmesini önleyecek olanların işin kurumları olduğu hatırlatılmaktadır. Bunlar, adil toplumların yapı taşlarıdır ve bu konularda harekete geçilmelidir.

Örneğin, istihdam statüsü veya sözleşme şartlarına bakılmaksızın, işyerinde temel haklar, “yeterli yaşam ücreti”, azami çalışma saati garantisi, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı gibi tüm işçilere temel bazı hakları veren Evrensel İş Garantisinin tesis edilmesi önerilmektedir. Bu garantiler, 1919 yılı ILO Anayasası'nın da parçasıydı ancak uygulanması, günümüze kadar, dünyada birçok insan açısından uzak bir seçenek olarak kalmıştır.

Komisyon'un şu konudaki tavsiyesinin altını çizmek isterim: İşyerinde sağlık ve güvenlik, 1998 ILO Deklarasyonu'nda sıralananlara ek olarak, temel bir hak olmaya devam etmelidir. Dünyada her sene neredeyse 3 milyon kişi işle ilgili yaralanma veya hastalıktan hayatını kaybetmektedir; Türkiye de 2015'te Soma'da trajik bir kaza yaşamıştır. Bu nedenle, bu konudaki tavsiyenin, ivedilikle uygulaması zorunludur.

Rapor, aynı zamanda teknolojik gelişmelerden de istifade etmemizi öngörüyor. Böylece, Sayın Bakan'ın da belirttiği gibi, işçiler kendi çalışma saatleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olabilecek, mesleki ve özel hayatları arasında daha iyi denge kurabilecektir. Bu konu, yeni istihdam biçimleriyle doğrudan alakalıdır. Platformlarda veya yarı zamanlı işlerde çalışanlar için, bu esnek çalışma saatlerinin empoze edilen bir zorunluluk değil bir tercih olduğu anlamına gelmektedir.

Rapor, aynı zamanda, kamunun ortak yararı için toplu müzakereleri ve sosyal diyalogu teşvik edecek politikaların canlandırılması çağrısında bulunmaktadır. Dünyada sosyal diyalog konusunda birçok ülkede ciddi açıklar görülüyor ve toplu sözleşme ile örgütlenme özgürlüğü gibi birçok konunun beraber ele alınması gerekiyor. Bu nedenle, 12. Çalışma Meclisi'ni bu başlıkta toplamanıza önem vermekteyiz.

Üçüncü yatırım, geleceğin işlerine yapılmalıdır. Komisyon'a göre, geleceğin işlerine yatırım, yüksek kalitede fiziki, dijital ve sosyal alt yapıya ek olarak kırsal ekonomi, bakım ekonomisi ve yeşil ekonomi gibi dönüştürücü, iş açısından zengin ekonomi alanlarına yatırım yaparak sağlanabilir. Örneğin, ILO'nun araştırmasına göre, çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomiler ve toplumlara geçiş 2030 yılına kadar 18 milyon iş yaratabilir.

Küresel Komisyon, son olarak, her ülkenin sosyal diyalog aracılığıyla işin geleceği hakkında ulusal stratejiler oluşturmasını tavsiye etmektedir ve bu insan odaklı gündemin uygulanması için uluslararası bir sistemde ILO'nun odak noktası olması hususunda çağrıda bulunmaktadır. İş konusuna bakan ILO, ticarete bakan DTÖ, finansal konulara bakan IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar arasında daha fazla uyum ve kurumsal düzenleme ihtiyacını Küresel Komisyon ortaya koymaktadır.

Sayın Cumhurbaşkanı'nın geçen sene Birleşmiş Milletler'in 73. yıldönümünde net bir şekilde ifade ettiği üzere, “insanoğlunun ortak geleceğini tehdit eden ve küresel barış arayışını sekteye uğratan bu zorluklarla hiçbir ülkenin tek başına mücadele etmesi mümkün değildir”. Bu bağlamda, Sayın Cumhurbaşkanı'nı, önümüzdeki ay Cenevre'de düzenlenecek ve açılışında konuşma yapacağı Uluslararası Çalışma Konferansı'na davet etmekten mutluluk duyacağımı belirtmek isterim. Önümüzdeki ay Cenevre'de tüm bu fikirler tartışılacaktır. Amacımız, çalışma hayatının geleceği yolunu birlikte belirlememize ve devletlerin, işverenlerin ve işçilerin sosyal adaleti gerçek kılmak için bir araya geldiği 1919 Toplumsal Sözleşmesi'ni yeniden canlandırmamıza yardımcı olacak Çalışma Hayatının Geleceği Konulu 100. Yıl Deklarasyonu'nu kabul etmektir. Hepimiz, bu Deklarasyonu'nun da, geçmiş ILO Deklarasyonları gibi (özellikle, 1944 Philadelphia Deklarasyonu), aynı çizgiyi takip edeceğine güveniyoruz. Bu durum, herkes için insana yakışır iş ve sosyal adalet mücadelesini ileriye taşıyacaktır.

21. yüzyılda geleceğe giden yolun nasıl görüneceği konusunda çalışmalar yürüten ILO Üyesi Devletlerin ve üçlü yapı üyelerinin konuşmalarını sabırsızlıkla bekliyorum.

Dikkatiniz için teşekkür ederim.

SUNUCU

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Direktörü Sayın Guy RYDER'a konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Saygıdeğer misafirlerimiz, şimdi de sizlere hitap etmek üzere katılımlarıyla 12. Çalışma Meclisi'mizi onurlandıran Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın kürsüye teşekkürlerini arz ediyorum.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Direktörü Sayın Guy RYDER, çalışma hayatımızın değerli tarafları, kıymetli misafirler, hanımefendiler, beyefendiler, sizleri en kalbi duygularımla, muhabbetle selamlıyorum. Yurt dışından gelen misafirlerimize hoş geldiniz diyorum. Çalışma Meclisi'nin 12. toplantısının ülkemiz, milletimiz ve özellikle de çalışanlarımız için hayırlara vesile olmasını diliyorum. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız ile ekibini “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” gündemi ile gerçekleştirdikleri bu toplantı için tebrik ediyorum.

Bu toplantıların 1947 yılından beri devam ediyor olmasını doğrusu önemli görüyorum. Aynı şekilde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de bu yıl 100. kuruluş yılına ulaşması takdire şayandır. Bağlı olduğu Birleşmiş Milletler'den daha eski bir kuruluş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, dünyanın her yerinde istihdamla ve istihdam şartlarıyla ilgili farkındalık oluşturma, standartlar belirleme ve bunların uygulanması konusunda dikkate değer faaliyetler yürütmektedir. Ülkemizde de özellikle çocuk işçiliği, kadın istihdamı, genç istihdamı, kayıt dışı istihdamla mücadele, iş sağlığı ve güvenliği gibi konulara eğilen Uluslararası Çalışma Örgütü'ne çalışma hayatımıza yaptıkları katkıları için teşekkür ediyorum.

Toplantı gündemimiz olan “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” başlığı esasen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün vizyonunu yansıtıyor. Bugün, dünya Endüstri 4.0, Toplum 5.0, Yaşam 3.0, 4. Devrim, Birey 4.0 gibi konuları tartışıyor, bu başlıkların hepsi de üretim biçimlerinde ve dolayısıyla çalışma hayatında çok köklü değişikliklerin bizi beklediğini gösteriyor.

İnsan gücünün yerini makine ve yazılım gibi unsurların aldığı bir dünyada istihdam konusunu yeniden tasarlamak gerekiyor. Dünya nüfusunun hızla arttığı, eğitimin yaygınlaştığı, hayat standartlarının yükseldiği bir süreçte, istihdam meselesi giderek daha karmaşık bir hal alıyor. Adaletsizlik her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da en büyük sorundur. Biz “Dünya beşten büyüktür.” derken güvenlik kaygıları yanında yerküredeki insanların hayatının her alanını kuşatan bir adaletsizliğe işaret ediyoruz.

Bir büyük şairimiz “Bir kişiye tam dokuz, dokuz kişiye bir pul, bu taksimi kurt yapmaz, kuzulara şah olsa.” der. İnsanlığın durumu da tam olarak böyledir. Bir yanda tüketimin akıl almaz boyutlara ulaştığı öte yanda açlıktan, susuzluktan, ilaçsızlıktan ölen çocukların bulunduğu Afrika ve Asya kıtaları. Buralarda yaşayan insanların da kendi içlerinde çok büyük uçurumlar var. Sadece eşitsizlik denilerek geçilemeyecek kadar vahim bir tabloyla karşı karşıyayız. Dünya böyle bir çarpıklığı uzun süre taşıyamaz. İstihdam konusu bu çarpıklığın en göze çarpan ve çözüm için ilk başlanması gereken noktasıdır.

Birilerine “Gel bakalım sen devasa bir fabrikatörsün, yanına 50 tane daha işçi aliver, yani 5.000-10.000 işçi çalıştırmanın yanında nedir ki 50 tane daha fazla eleman al.” dediğimiz zaman rahatsız olanlar var. Bu bir gerçeği işaret ediyor. Demek ki, eşitsizliği farklı alanlara taşıırken işe buradan başlamak lazım. Onun için de teknoloji bir yandan geleneksel üretim biçimlerini tehdit ederken, diğer yandan yeni faaliyet alanları oluşturarak istihdama katkıda bulunabilecek bir potansiyele de sahiptir.

Devletlerin ve işletmelerin zenginliğinin topluma yansımalarının yollarını ne kadar genişletebilir ve çeşitlendirebilirsek, geleceğimize o derece güvenle bakabiliriz. İşveren olmazsa iş olmaz, iş olmazsa çalışan olmaz. Bireyler çalışamayınca aşı, ekmeğe, temel ihtiyaçlara ulaşabilmeleri mümkün olmaz. Bu gerçek, işverenlerin ve çalışanların birlikte hareket etmelerini kaçınılmaz hale getiriyor. Çalışma Meclisi toplantımızın da bu konularda daha verimli ve etkin işbirliği zeminlerinin oluşmasına vesile teşkil etmesini diliyorum.

Değerli arkadaşlar, biz “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın” anlayışını tüm çalışmalarında kendine rehber edinmiş bir siyasi hareketin mensuplarıyız. İnsanı merkeze almayan, “önce insan” demeyen hiçbir yaklaşımın başarı şansı olmadığına inanıyoruz. Bu hareket tarzı en çok da çalışma hayatı için önemlidir. Büyümek önemlidir ama insana faydası varsa anlamlıdır. Gelişmek, kalkınmak önemlidir ama insan hayatına katkıda bulunduğu oranda kıymetlidir. Zenginlik önemlidir ama tüm insanlara yansırırsa değerlidir. Bizim medeniyetimiz istifçiliği, yani sadece biriktirmek için kazanmayı yasaklıyor. Medeniyetimizin bize tavsiyesi, kazancı sürekli üretime, istihdama, faydaya dönüştürmektir.

Bugün, dünyada, finans sektörünün üretimin önüne geçmesi düşündürücüdür, kaygı vericidir. Paranın değeri izafidir, yani ona atfettiğimiz önem kadardır. Hâlbuki üretim ve onunla birlikte gelen istihdam hem gerçektir hem de çok yönlü faydaya sahiptir. Türkiye olarak üretim merkezli bir büyüme stratejisi belirlememizin sebebi işte budur. Elbette üretimin asıl katma değerinin fiziki imalattan zihni tasarıma doğru kaydığını görüyoruz, biliyoruz. Buna rağmen, reel üretimin gücünün asla azalmayacağı bir gerçektir. Fiziki ve zihni üretimin birlikte yürümesi halinde çok daha büyük bir güce dönüşeceğine inanıyoruz. Bunun için ne klasik sanayi üretimini, ne yüksek teknolojiyi, ne tarımı, ne inşaatı, ne de hizmetler sektörünü ihmal etmiyoruz. Her alanda en ön sıralarda yer almak için çaba gösteriyoruz. İhracatımızı 36 milyar dolar seviyesinden 170 milyar dolar sınırına getirmiş olmamız üretim gücümüzün ne derece arttığını gösteriyor. Milli Teknoloji Hamlesi ile ülkemize savunma sanayinden yazılıma kadar her alanda çağ atlatıyoruz. En büyüklere baktığımızda dünyada önemli her beş inşaat firmasından birinin ülkemizden çıktığını görüyoruz. Tarımsal üretimde Avrupa'da ilk sırada, dünyada yedinci sıradayız. Devam eden sulama yatırımlarımızı devreye aldıkça tarımdaki yerimiz daha da güçlenecek.

Bütün bunlar aynı zamanda iş demek, istihdam demek, gelirin paylaşılması demek, zenginliğin artması demektir. Türkiye, son 17 yılda istihdamda yaklaşık 9 milyon artış sağladiysa işte bu sayededir.

Kadınların, gençlerin ve engellilerin işgücüne katılımında son 17 yılda daha önce hiç olmadığı kadar büyük oranda gelişme sağlandı. Küresel ekonomide en sert fırtınaların estiği dönemlerde dahi biz dimdik ayakta durmayı başardık. Bugün de maruz kaldığımız tüm ekonomik saldırılara rağmen hedeflerimize doğru yürümeye devam ediyoruz.

Üretim, büyüme ve istihdam odaklı bir ekonomi programıyla, ülkemizi dünyanın en büyük on devletinden biri haline getirmekte kararlıyız. Bunu çalışma hayatımızın tüm taraflarıyla birlikte başaracağız. Adil ve hakkaniyetli bir çalışma hayatının inşasını da yine birlikte yapacağız. İşverenlerimizi ihmal etmeyeceğiz, girişimcilerimizi desteklemeyi sürdüreceğiz. Emegin, alın terinin, bereketin, gayretin, huzurun yerini hiçbir şeyin tutmayacağı bilinciyle çalışanlarımızın yanında yer almaya devam edeceğiz.

Değerli arkadaşlar, her vesile ile tekrarladığım gibi Türkiye 82 milyon vatandaşı ile bir bütündür. İster işveren olalım, ister çalışan, ister kendi hesabına çalışan olalım, ister evinde oturan, hepimiz bu büyük çatının altında yaşamaya devam edeceğiz. Ülkemizin gücü her birimizin gücüdür. Ülkemizin zenginliği her birimizin zenginliğidir. Ülkemizin itibarı her birimizin itibarıdır. Fert fert verdiğimiz emeklerin toplamı, ülkemizin büyüklüğünün ifadesidir. Aynı şekilde, fert fert yaptığımız yanlışların toplamı da ülkemizin işini zorlaştırır. Her kim şu veya bu sebeple ülkesinin aleyhine sonuçlar doğuracak bir işe kalkışrsa, bilmelidir ki, 82 milyonun her birine zarar vermiştir. Her kim bilgisiyle, kabiliyetiyle, sermayesiyle, çabasıyla ülkeye bir katkıda bulunursa, bilmelidir ki, 82 milyonun her birine fayda sağlamıştır. Siyaset de yapsak, ticaret de yapsak, çalışan da olsun, meseleye böyle bakmak zorundayız, bunun için aramızdaki farklılıkları asla husumete dönüştürmemeliyiz.

Rekabet daha iyiye ve güzele ulaşmak için yapılırsa iyidir ama iş karşı tarafı yok etmeye dönerse felakettir. Şahsım olarak İETT'de işçilikten işletmeciliğe ve ticarete, sivil toplum faaliyetinden siyasete kadar hayatın çok farklı alanlarında dayanışmayı da rekabeti de tecrübe etme imkânı buldum. Bir başka işte yeri geldi işçi oldum, yeri geldi işveren oldum. Masanın neresinde olursam olayım adaleti, vicdanı, hakkı, hakkaniyeti gözetmeden başarılı olunamayacağını gördüm. Buna ekonomi literatüründe sürdürülebilirlik deniyor.

Başarılı olmak, yaptığınız işi sürdürülebilir kılmak istiyorsanız bu değerlerden asla şaşmayacaksınız. Çalışma hayatımızın taraflarına da bu tavsiyelerde bulunuyorum. Toplumu yaptığı işlere göre sınıflara bölmek, bunların çatışmalarından sonuçlar çıkarmak, oradan ideolojik kuramlara sızramak gibi hususların bizim dünyamızda, bizim medeniyetimizde, bizim kültürümüzde yeri yoktur. Eğer bir fabrikada patron ve işçiler aynı iftar sofrasında buluşuyor, camide aynı safta namaza duruyor ve mezarlıkta aynı sırada yatıyorlarsa ahlaken orada sınıf ayrımı olmaz, olamaz.

Paranın çokluğu, azlığı başka bir meseledir. Bunun içinde kabiliyet vardır, gayret vardır, tevafuk vardır, hepsinden önemlisi nasip vardır. Asıl mesele, hayatı paraya göre tasnif etmemektir.

Asıl mesele, her ne iş yapıyorsan onun en iyisini yapabilme iradesine sahip olmaktır. Asıl mesele, helalinden kazanarak kendinin ve ailenin geçimini sağlamaktır. Bu duygularla bir kez daha 12. Çalışma Meclisi toplantımızın hayırlara vesile olmasını diliyorum.

Sizlere sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum. Kalın sağlıklıkla.

SUNUCU

Sayın Cumhurbaşkanımıza konuşmalarından dolayı teşekkürlerimizi arz ediyoruz. Zat-ı Devletlilerini yüksek müsaadeleri ile bir süre daha hediye takdim töreni için sahnede misafir edeceğiz. Sayın Cumhurbaşkanımıza hediyesini takdim etmek üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK'u sahneye davet ediyorum. Buyurunuz efendim.

Tarihte bilinen ilk toplu iş sözleşmesi Kütahya-Fincancılar esnafıyla yapıldı. 13 Temmuz 1766 tarihli üretimde kaliteye öncelik veren Fincancılar Esnafı Anlaşması'nın yer aldığı tabloyu, Sayın Bakanımız Sayın Cumhurbaşkanımıza takdim ediyor sizlerin de kıymetli alkışlarıyla. Teşekkür ediyoruz.

(Hediye takdimi yapıldı.)

Katılımlarıyla 12. Çalışma Meclisi'mizi onurlandıran Sayın Recep Tayyip Erdoğan'a sonsuz şükranlarımızı sunuyoruz. Toplantımıza bir ara vereceğiz, aranın ardından kaldığımız yerden devam edeceğiz. Sayın Cumhurbaşkanımızı saygılarımızla uğurluyoruz.

Kıymetli misafirlerimiz, şimdi de İşin Geleceği Küresel Komisyonu tarafından ILO'nun 100. yıl dönümü için hazırlanan raporun sunumunu yapmak üzere Keio Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sayın Atsushi SEIKE'yi sahneye davet ediyorum. Buyurunuz efendim.

12. ÇALIŞMA MECLİSİ
DAHA PARLAK BİR
GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

KONUŞMACILAR

Prof. Dr. Atsushi SEIKE
İşin Geleceği Küresel Komisyonu Üyesi

Kıymetli konuklar, hanımefendiler ve beyefendiler, bu önemli etkinliğe katılabilmek benim için büyük bir onur ve memnuniyet.

Her zaman faaliyetlerine büyük saygı duyduğum üç taraflı yapı yani işçiler, işverenler ve devlet yetkilileri için düzenlenen bu etkinliğe katılma fırsatını tanıdığınız için teşekkür ediyorum. Aynı zamanda, Ankara'da bulunduğum için de memnuniyet duyuyorum. Japon ve Türk halkı çok yakın ve sıcak bir dostluk geliştirmiştir ve bu dostluk onlarca yıllık değil, yüzyıldan fazla zamandır devam etmektedir.

Ben çalışma ekonomisti kökenliyim. Aslında, yaşlanan toplumlar, yani istihdamda ve iş piyasasındaki oranları konusunda araştırmalar yapıyorum. Bir çalışma ekonomisti olarak, iş şartları anlamında istihdamın öneminin farkındayım ancak öte yandan, şunu da biliyorum ki istihdam ve iş şartları esasen demografi, teknoloji, iş rekabeti dâhil sosyoekonomik şartlara veya ortama bağlıdır.

Bildiğiniz üzere, bu şartlar altında, söz konusu durum, şu anda kökten ve yapısal olarak değişiyor. Bu bağlamda, işin geleceği raporu oluşturmak için İşin Geleceği Küresel Komisyonu'nun toplanması son derece anlamlıdır. Aslında, bu proje ILO Genel Direktörlüğü'nün güçlü liderliği ile mümkün olmuştur. ILO, Küresel Komisyon üyesi olmam için davette bulundu. Son birkaç yıldır, dünyanın her yerinden son derece saygın meslektaşlarımla çalışma fırsatım oldu.

Bu yıl Ocak ayında yayımlanan raporumuzun başlığı “Daha Aydınlik Bir Gelecek İçin Çalışmak”. Bence bu başlık, raporun içerik yapısını gerçekten çok iyi yansıtıyor ve bu amaca çok iyi hizmet ediyor.

Göz önünde bulundurmamız gereken birçok yapısal değişiklik olmasına rağmen, özellikle şu dört değişikliğe odaklandık. Bunlar gerçekten müthiş. Bunlardan birisi demografidir. Örneğin, şu an dünya nüfusu 7,4 milyar ve 2060'ta 10,2 milyar olacak. Bu nüfusun oluşumuna bakarsanız, 65 yaş ve üstü kişilerin oranı artıyor. Bu oran, Dünya nüfusunun yüzde 8,3'üne denk gelmekte olup, 2060'ta yüzde 18 olacaktır.

Japonya gibi bir ülkede, yaşlı insanların oranı yüzde 30'a yakın ve 2060'ta yüzde 40 olması bekleniyor. Bir taraftan, nüfusun hızla arttığı ülkelerde gençlere yeterli istihdam olanağı sağlanmalı, öte yandan, Japonya gibi nüfusun hızla yaşlandığı ülkelerde yaşlıların istihdamı teşvik edilmelidir. Özetle, demografideki köklü değişiklikler istihdamın doğasını tamamen değiştirecektir.

İkinci olarak, Dördüncü Sanayi Devrimi denen hızlı değişen teknoloji de işyerlerini büyük oranda değiştirecektir. Oxford Üniversitesi'ndeki araştırmacıların ampirik analizine göre, ABD'de 2010'larda 702 işin yüzde 47'sinin yerini önümüzdeki on yıllarda bilgisayarlı makinelerin alması gibi yüksek bir risk söz konusudur.

Amazon gibi siteler birçok ürün ve hizmeti internet üzerinden satıyor ve birçok ülkedeki insan Uber üzerinden taksi kullanıyor. Bu yeni teknolojiler işin doğasını ve işi değiştirecektir. Bu durum, devrim demeyi hak eden bir değişim olacaktır.

Üçüncü olarak, küresel rekabet istihdamı şekillendiren bir diğer önemli itici güçtür. Birçok ülkede, özellikle Japonya ve ABD gibi kalkınmış ülkelerde küresel pazarda artık rekabet edebilir olmayan, sözde düşüşte olan endüstriler neredeyse yok olmak üzere veya küresel rekabet nedeniyle birçok işçi iş fırsatlarını muhafaza edebilmek için iş şartlarının maddi karşılığının düşürülmesini kabul etmek zorundadır.

Son olarak, iklim değişikliğinin istihdam üzerindeki etkisini ciddi olarak göz önünde bulundurmamız zorundayız. Küresel ısınma bazı ülkelerde ve alanlarda çölleşmeye veya su altında kalmaya neden olacaktır. Böylece, bugün insanların çalıştığı bazı işyerleri, ileride çöl olacak veya su altında kalacaktır. Başka bir deyişle, iklim değişikliği iş fırsatlarının coğrafi temelini de değiştirecektir. Küresel ısınma ile mücadele etmek için, aşırı karbon üreten işler eninde sonunda yok olacaktır. Gördüğünüz üzere, bu yapısal değişiklikler istihdamın istikrarını bozabilir, iş imkânlarını azaltabilir veya gelir farkını arttırabilir. İşin Geleceği Küresel Komisyonu olarak, bu olumsuzlukların bir kader veya yazgı olarak görülmemesini, daha ziyade, yapısal değişikliklerle başa çıkma ve değişen şartlar altında bile işin geleceği için çalışma bilgelliğini göstermemiz gerektiğini düşünüyoruz.

Kararlı bir şekilde hareket edersek, geleceği daha iyi ve daha parlak yapabiliriz. Aslında, modern tarihimize bakarsak, ciddi sorunlara neden olabilecek bazı sosyo-ekonomik yapısal değişikliklerle sürekli karşılaşıldığını ama bu sorunlardan sakınmak veya üstesinden gelmek için bazı çözümler bulabildiğimizi görüyoruz. Örneğin, yeni teknolojiler işçilerin işini elinden alabilir ama iş de yaratabilir. Keza, yaşlanan bir toplumda sağlık ve bakım endüstrileri daha fazla iş çeşidi yaratır; küresel ısınma bile ısınma sorunlarının önlenmesi veya hafifletilmesi için endüstrilerin geliştirilmesinde itici bir güç olacaktır. Böylelikle, bu endüstriyel alanlarda istihdam artacaktır. Yeni teknolojilerin insanları destekleyeceği yönünde büyük bir ümit de vardır. Yani, yeni teknolojiler insanların yaşadıkları yerden, şehir veya kırsaldan çalışabilmesini sağladığından, fiziki becerileri azalan tüm çalışanların biriken tecrübe ve becerileri kullanılmaya devam edecektir.

İşin geleceği elbette bizim şekillendirebileceğimiz bir şeydir. Bunu sağlamak için, elimizden gelen en iyi çabayı göstermeliyiz. İşin Geleceği Küresel Komisyonu olarak Daha Aydınlık Bir Gelecek İçin Çalışmak Raporu'nda, yapmamız gereken üç tavsiyede bulunduk. Bu prensipler elbette ki ILO prensipleridir ve bunları “insan odaklı gündem” olarak özetledik. Başka bir deyişle, hedefimiz, çalışanların insan olarak iyi olma halini arttırmaktır.

Bu kapsamda, üç yatırım alanı önerdik. Öncelikle, insanların becerilerine yani beşeri sermayeye yatırımın artırılmasıdır. Hiç şüphesiz beşeri sermaye yatırımı arttırmadan daha parlak iş geleceğini şekillendiremeyiz. İkinci konu ise iş kurumlarına yatırımı arttırmaktır. Bu kurumlar, Çalışma Standartları ve İstihdamın Korunması Sözleşmesi, Adil İş ilişkileri dâhil işveren ve sendika ilişkilerini düzenlemelidir. Aynı şekilde, yeterli iş mevzuatı düzenlemeleri olmadan daha parlak bir iş geleceğini şekillendiremeyiz. İşçiler ve işverenler arasında adil iş ilişkilerinin çalışma şartlarını ve iş güvencesini iyileştireceğini ve garanti edeceğini söylemeye gerek yoktur. Üçüncü olarak, insana yakışır ve sürdürülebilir işe yatırımı arttırmak gereklidir. İnsana yakışır iş, ILO'nun vurguladığı en önemli prensiplerden biridir. İş fırsatlarını değerlendirirken, birçok anlamda işin sürdürülebilirliği yine en önemli kriter olmaktadır.

Raporumuzu okuyarak bu üç tavsiyenin detaylarını görebileceksiniz. Sayın RYDER az önce biraz da olsa bunlardan bahsetti. Ben de, Japon bir çalışma ekonomisti olarak kendi açımdan bazı hususları vurgulamak isterim. İnsanların becerilerine yatırım konusunda yaşam boyu öğrenmenin önemini vurgulamak isterim, çünkü bu sayede insanlar hayatlarının istediği bir anında beşeri sermayelerini kullanabilme ve iyileştirebilme fırsatına erişebilir. Hızla değişen teknolojilerle, işyerinizde gereken beceri ve bilgiler de hızla değişir. Bu değişen beceri ve bilgileri yakalayabilmek için, yaşam boyu öğrenme vazgeçilmezdir.

İş kurumlarına yatırım konusunda, iş ilişkilerini güçlendirme veya yeniden canlandırmanın önemini vurgulamak isterim. Aslında, dile getirdiğimiz herhangi iyi bir tavsiye, işçiler ve işverenler arasında sağlam bir anlaşma olmadan uygulanamaz. İşin gelecekteki şartlarını iyileştirmek için bazı düzenlemeler ve kurallar önerdik; ancak işçiler ve işverenler arasında sağlam bir mutabakat olmadan bu düzenleme ve kurallar etkili olamayacaktır. Bu açıdan, özellikle kalkınmış ülkelerde, sürekli sendikal üyeliğin düşmesi dâhil, zayıflayan iş ilişkilerinden endişe duymaktayım. İşçiler ve işverenler arasında adil iş ilişkilerinin güçlendirilmesi gerektiğine inanıyorum. İnsana yakışır ve sürdürülebilir işe yatırım konusunda, kısa süreli yatırımdan ziyade uzun süreli yatırım kavramının önemini vurgulamak gereklidir.

Bugün karşılaştığımız birçok sorun kısa vadeli düşünmekten kaynaklanıyor. Bildiğiniz gibi, paydaşlar kısa süreli kâra odaklanıyor, bunun sonucunda çevre ve iş şartları pahasına iş operasyonları kısa süreli yatırımın geri dönüşüne veya kısa süreli kâra odaklanıyor. Bu trendler, düzgün ve sürdürülebilir iş kavramıyla tutarlı değildir.

Şimdi, işin geleceğini şekillendirecek yapısal değişikliklerle başa çıkabilmek için bu önerileri nasıl uygulamamız gerektiğinden bahsetmek istiyorum. Başka bir deyişle, yapısal değişikliklerle başa çıkabilmek için, tavsiyelerimiz ile gerçek iş politikaları ve istihdam uygulamaları arasındaki ilişki nedir konusuna odaklanacağım.

Yaşlanan toplumlarda demografik değişikliklerle mücadele etmek için politikalar ve uygulamalar arasındaki ilişki ve tavsiyelerimiz ve Dördüncü Sanayi Devrimi ile mücadele etmek için politikalar ve uygulamalar arasındaki ilişki ve tavsiyelerimiz nelerdir sorusuna odaklanacağım.

Yaşlanan toplumla mücadele politika ve uygulamalarından bahsederken, Japonya örneğini aktarmak faydalı olacaktır. Japonya, dünyanın diğer ülkeleriyle karşılaştırıldığında yaşlanan toplum sorunu daha fazladır. Benim sorunum değil diye düşünebilirsiniz ve Küresel Komisyon'daki tartışmalar sırasında bu tarz tepkiler duyuyorum. Ancak, eninde sonunda şu anda nüfusu hala genç olan kalkınmakta olanlar dâhil her ülke yaşlanan toplumla karşılaşacaktır. Bildiğiniz gibi, modern tarihe bakarsanız, ekonomik büyüme veya ekonomik kalkınma sürecinde, günümüzün kalkınmış ülkelerinin hepsi yaşlanan nüfus olgusunu tecrübe etmişlerdir. Daha önce de değindiğim gibi, küresel açıdan 65 yaş üstü yaşlı oranı bugün yüzde 8 iken 2060'ta yüzde 18'e çıkacaktır. Yaşlanan nüfusla mücadele edebilmek için, bizlerin yaşlı kişilerin istihdamını teşvik etmemiz son derece önemlidir. Şu anki emeklilik yaşının ötesinde daha fazla kişi çalışırsa, yaşlanan toplumda kişi başı sosyal güvence yükü büyük oranda azalacaktır.

Aktif işçilerin ve daha ileri yaştaki tüketicilerin sayısının artması makroekonominin hem arz hem talep tarafında ekonomik büyüme açısından önemli bir itici güç olacaktır. Elbette, yaşı daha ileri olan kişileri çalışmaya zorlayamazsınız ancak istedikleri zaman emekli olmalarına müsaade etmelisiniz. Bu açıdan, 1919'da ILO prensibi olan yeterli ücret konseptine yeterli emekli maaşı veya emeklilik yevmiyesi kavramı dâhil edilmelidir.

Japonya örneğinde, şimdi birçok işçi emekli olduğunda oldukça iyi emekli maaşı almaya hak kazanmaktadır. Ancak emekliliği hak etme yaşını geçtikten sonra bile, çok sayıda yaşlı, farklı nedenlerden çalışmaya devam etmek istiyor. Çalışmak hem gelir getirir, hem de haysiyet kazandırır, başkalarıyla bağlantınız olur, sağlığınız iyi olur vs.

Önemli olan konu yaşlı insanlara emekli olma seçenekleri sunmak ve tercihlerine göre çalışmaya devam etme imkânı sağlamaktır. Bunu sağlamak için gerekli birkaç husus bulunmaktadır. Öncelikle, beşeri sermayeye yatırım yapmak çok önemlidir. Eğer ileri yaşıınızda çalışmaya gerçekten devam etmek isterseniz, işvereninizin sizden istediği becerilere sahip olmalı veya kendisini geliştirmelisiniz. Bu açıdan, ileri yaştaki kişilerin istihdamının teşvik edilmesi için insanların becerilerine yatırımı arttırmayı öneriyoruz. Öyleyse, ileri yaştaki kişilerin günümüzde çalışmaya devam etmesine mani kamu kurumları ve özel kurumları reforme etmeye ihtiyacımız var. Bu reformlardan bir tanesi, emekli maaşı sistemini, çalışma ve emekli olmayı tercih etme konusunda daha nötr kılmaktır. Elbette, emekli maaşı kesintisi emekliliği teşvik ediyor veya kişinin çalışmaya devam etmemesine neden oluyor, çünkü bu kesinti emekliliği mümkün kılmak için tasarlanmıştır.

Japon kamu emekli maaş sistemi, emekliliği hak edenleri çalışmadan caydırma konusunda çok güçlüdür. Bu da negatif bir unsurdur. Buna gelir testi denir. Yani, gelir testine göre, kişinin emekliliği hak ettiği yaştan sonraki çalışma hayatından elde ettiği gelire göre emekli maaşından kesinti yapılır. Haliyle, emekliliğe hak kazananlar, mümkün olduğu kadar maaşlarından kesinti yapılmaması için çalışma saatlerini kısıtlama eğilimindedir. Bazen tamamen emekli olmayı tercih ederler. Böylece, tam emekli maaşı alırlar. O nedenle, ileri yaştaki kişilerin daha fazla çalışmaya devam etmesini caydırmamak için, kamu emekli maaşı sistemimizi revize etmeliyiz.

Japonya'da, işyerlerinde, zorunlu emeklilik yaşı uygulaması hala yaygındır; zorunlu emeklilik, çalışanın yaşından dolayı kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir. Yaygın olarak bilindiği gibi, öncelikle işverenden kaynaklı zorunlu emekliliğin verilmesi demek kişinin tamamen işgücünden emekli olacağı anlamına gelmez. Birçok yaşlı işçi, ikinci iş fırsatları denen olanakları denemektedir. Ancak, ampirik çalışmaların tekrar tekrar doğruladığı üzere, zorunlu emeklilik iş piyasasından tamamen emekli olmayı belirleyen önemli bir unsurdur. Bu nedenle, zorunlu emeklilik uygulamalarını revize etmeliyiz. Hukuki açıdan kabul edilebilir zorunlu emeklilik yaşını yükselterek veya istihdamda yaş ayrımcılığını yasaklayan Yaş Ayrımcılığı Karşıtı bir Kanun'un yürürlüğe konmasıyla, zorunlu emeklilik yaşı uygulaması tamamen kaldırmalıdır. Elbette, böylesi yaş odaklı istihdam uygulamalarını revize edebilmek için, kıdem temelli ücret ve terfi sistemini revize etmek de gereklidir. Bir şirket, kıdem temelli ücretleri değiştirmeden zorunlu emeklilik yaşını arttırsa, yaşlı işçileri çalıştırmak çok maliyetli olacaktır.

İşveren ve işçilerin zorunlu emeklilik uygulamaları ve kıdem temelli ücret sistemini yakında görüşmeye başlayacaklarını umarım. Bundan kastettiğim şey, kamu emekli maaşı sistemi reformu ve emeklilik uygulamaları reformu, yaşlıların istihdamının teşvik edilmesinde vazgeçilmezdir. İşçiler ve işverenler arasında bu reformlar hususunda temel bir mutabakat olmazsa, bu reformlar etkili olmayacaktır. İkinci tavsiyemiz ise emekli maaşı ödeme kurumları dâhil iş kurumlarına yatırımın arttırılmasıdır. Emeklilik kuralları ve iş ilişkileri önemlidir. En önemlisi, sıradan kişilerin yetenek ve becerileriyle fark edilmesini sağlayan bir toplumda, insana yakışır ve sürdürülebilir işe yatırımın arttırılması üçüncü tavsiyemiz olacaktır. Genelde emek tasarrufu sağlayan yeni teknolojiler, üretimin sabit olması durumunda işin azalmasına neden olabilir. Öte yandan, teknolojik ilerleme sayesinde üretimde ve ücretlerde artış ve çalışma saatlerinde azalma söz konusu olabilir. Teknolojik ilerleme sayesinde üretim iyileşirse, işverenler çalışanlarına daha yüksek ücret ödeyecektir ve üretim daha fazla olacağından işgücü talebi de artacaktır.

Aslında tarihe baktığımızda, 19. yüzyılın başlarında İngiltere'deki sanayi devriminde, toplu imalat teknolojilerinin getirilmesiyle tıpkı ABD'de 20. yüzyıl başında otomotiv endüstrisinde hareketli üretim hattı ve Japonya'nın savaş sonrası ekonomik büyümesinde görüldüğü üzere, aynı kısır döngü mevcuttur. İyileştirilmiş üretimin kazanımlarının işçilerle paylaşılmasıyla ücretleri artmış, mal ve hizmet talebi tetiklenmiş, böylece yatırım ve istihdam artmıştır. Teknolojik değişimin istihdam üzerindeki etkisi, teknolojinin yapısından değil teknolojik ilerleme ile artan verimliliğin kazanımlarından kaynaklanmaktadır. Elbette, Dördüncü Sanayi Devrimi'nde de durum aynıdır. Bunun üç nedeni vardır:

Birincisi, yeni teknolojilerin kabul görmesi, devrim dinamikleri dağıtım sürecine bağlıdır. Kişiler, yeni teknolojilerin kendilerine daha iyi iş güvencesi ve çalışma şartları getireceğine inandığında, o zaman bu teknolojileri olumlu karşılar. İkinci olarak, yeni teknolojilerin kapsamlı şekilde çalışanlara ve diğer kişilere dağıtılması kişilerin ortalama gelirini arttırır. Böylece, mal ve hizmet talebi de artacaktır.

Üçüncü olarak, günümüzde karşılaştığımız artan gelir eşitsizliği nedeniyle, yeni teknolojilerden elde edilen kazanımların, hisse senedi sahiplerine çok fazla dağıtılmayarak, işçilere düzgün şekilde dağıtılması ile sosyal gerilimin azaltılması mümkündür.

Gelir eşitsizliği bazı sosyal gerilimler yaratmaktadır. Hem ekonomik sürdürülebilirlik, hem de toplumun bir bütün olarak sürdürülebilirliği için yeni teknolojilerden elde edilen kazanımların düzgün dağılımı çok önemlidir. Bunu sağlamak için her türlü çabayı göstermeliyiz ve üçlü yapının rolüne de önem vermeliyiz.

Gördüğünüz gibi, yeni teknolojilerin getirdiği gelirin adil dağıtımı için, çalışanların becerileri daha iyi olmalıdır ve böylece kurumsal kapasiteye katkı sağlanabilir. Burada, birinci tavsiyemiz olan, insanların becerilerine yatırımın artırılması esastır. Bununla beraber, işçilere adil gelir dağılımı, işçiler ve işverenler veya sendikalar ve işverenler arasında eşit pazarlık pozisyonunda müzakere edilerek sağlanabilir. Asgari ücret ve çalışma standartları dâhil çeşitli düzenlemelerle onlara asgari garanti sunulabilir.

İş kurumlarına yatırımın artırılması, ikinci tavsiyemizdir. Yeni teknolojilerden elde edilen kazanımların işçilere düzgün dağılımı daha düzgün ve sürdürülebilir istihdam sağlar. Bundan zaten üçüncü tavsiyemizde bahsedilmektedir. Böylece, yeni teknolojilerin esiri değil efendisi olacağız.

Son olarak, kendinizi geliştirmenizi sağlayan bir işte çalışmak önemli bir konudur. Şu anda, daha öncede de ifade ettiğim gibi, büyük demografik ve teknolojik değişikliklerin yaşandığı zamanlardan geçiyoruz. Bu yapısal değişikliklerle, daha uzun yaşıyoruz ve çalışabiliyoruz. Bu nedenle, sürekli bu teknolojilerle başa çıkabilmek için becerilerimizi ve analizlerimizi geliştirmeliyiz. Bunu mümkün kılmak için, kendimizi geliştirmemizi sağlayacak fırsatlar sunan işlerde çalışmamız son derece önemlidir. Ekonomik faydalara ve gerekliliklere ek olarak, bunun getirdiği ek değer de vardır. İş hayatınızla kendinizi geliştirme hissini yakalarsanız, işinizden alacağınız en güzel ödülü almış olursunuz. Daha parlak bir iş geleceğine doğru toplumun ilerlemesi için bu tür işler sağlamanızı ümit ediyorum, bugün gerçekleştirilen bu toplantı etkili bir platform sunmaktadır.

Dikkatiniz için teşekkür ederim.

SUNUCU

Prof. SEİKE'ye çok teşekkür ediyoruz ve kendisine günün anısına hediyesini takdim etmek üzere çalışan tüm işçileri sendikalı olan Kütahya'nın en büyük porselen fabrikasının sahibi Sayın İsmet GÜRAL'ı sahneye davet ediyoruz. Buyurunuz efendim.

(Hediye takdimi yapıldı.)

Değerli konuklarımız, konuşmalarını yapmak üzere Microsoft Türkiye Kamu Sektörü ve Yatırımları Genel Müdür Yardımcısı Sayın Dr. Erdem ERKUL'u kürsüye davet ediyoruz.

Erdem ERKUL**Microsoft Türkiye Kamu Sektörü ve Yatırımları Genel Müdür Yardımcısı**

Öncelikle değerli bakanlığımızın çalışanlarına, ILO'nun değerli yetkililerine, sizlere misafirlerimize hoş geldin diyorum. Cumhurbaşkanlığımıza, Sayın Cumhurbaşkanımıza ve Bakanımıza bu etkinliği gerçekleştirmedeki katkılarından dolayı da teşekkür ediyorum.

Baktığımız zaman dünya çok hızlı bir değişim içerisinde. İlk zamanlardan gelen dönüşümler, icatlar bizi bugünlere getirdi aslında. İnsanları diğer canlılardan ayıran en önemli özelliği aklı ve yeteneğidir. Ve bu aklı ve yeteneği ile ilk önce insan vücudu ile yapamadığımız icatlar hayatımıza girdi çekiç gibi. Daha sonra yazı, pusula hayatımıza girdi. Ve bugün hepimizin kullandığı internet ile beraber farklı teknolojiler hayatımıza girmeye başladı. Bu teknolojiler, aslında çalışma hayatımızı da dönüştürdü. Tabi bugünkü teknolojiye bizim ulaşmamız, bu icatları yapabilmemiz, eğitimle oldu.

İnanılmaz bir dönüşümle karşı karşıyayız. İnsanı diğer canlılardan ayıran en önemli özellik aklı ve yeteneklerini kullanabilmesidir. 1957 yılında, bir bilgisayar, ancak 13 kişi bir kargo aracından bir ofise taşıyabiliyordu. Günümüzde ise bir insan üzerinde 13 teknoloji taşıyabilir hale geldi artık. 1957 yılında bir bilgisayar 13 kişi taşıırken, bugün bir insanın üzerinde 13 tane teknolojik alet olabiliyor. Ortalama geliri olan insanların, okuma ışığı için kaç saat çalışması gerektiğini hesaplayalım. 1800'lü yıllarda, 6 saat çalışmamız gerekiyordu ki bir saatlik okuma yapmak için bir mum alabilelim. 1880 yılında gaz lambasına gaz doldurabilmek için 15 dakika çalışmamız gerekiyordu. 1950 yılında ise 8 saniye çalışmamız gerekiyorken, 1997 yılında ise 0,5 saniye yeterliydi. Artık dünya çok hızlı dönüyor. Ve biz çalışanların da, işçilerin, işe gidenlerin, bu hızlı dönen dünyaya ayak uydurması gerekiyor. Tabi tarihimize de bakmamız lazım. Bugün, burada, Savunma Sanayi Başkanımız da bizlerle. Ülkemiz savunma sanayide çok güzel işler yapıyor ve bizleri gururlandırıyor. Dünyada özellikle teknolojinin atılım yaptığı alanlar savunma sanayi alanlarıdır. Bugün bütün dünyadaki teknoloji şirketleri de savunma sanayide yaptıkları projelerle bu noktalara geldiler. Bugün baktığımızda, benim içinde bulunduğum şirket de şu anda dünyada piyasa değeri 1 trilyon dolar olan ve birinci sırada olan bir şirket. Fakat baktığımız zaman Fortune 500 şirketlerinde son 20 yılda 250'den fazla şirket artık yok. Fortune 500'de daha önce en iyi denilen 250 şirket artık yok. Ama teknoloji şirketleri hep ilk onda yer alıyorlar. Bunu nasıl başardıklarına bakmamız lazım. Bizim de çalışmalarımızı buna göre şekillendirmemiz lazım.

Geçmişimize, bir 800 yıl öncesine baktığımızda, El Cezeri gibi bit mucit olduğunu görüyoruz. Bugün burada da robotlar ve yapay zekâyı konuşacağız. Çünkü artık bu alanda ilerlememiz lazım, bu işin şakası yok. Biz bunu yeni yeni konuşmaya başladık ama Batı bunu daha önce konuşuyordu. El Cezeri, 800 yıl önce bir robot yapabiliyordu, o robot müzik yapabiliyordu ve bunu su gücüyle yapabiliyordu. 1575 yılında, Takiyüddin tarafından rasathane kurulmuştu, yani bugünkü NASA'yı biz 1575 yılında kurmuştuk. Bu rasathane, o dönemde, beş yıl süreyle çalıştı, İstanbullular ilk kuyruklu yıldızı görebildiler.

Bunlar, kendimizi bilmemiz ve gelecekte yapay zekâ dediğimizin çalışma hayatımızı, mesleklerimizi nasıl şekillendireceğini görmemiz açısından bilmemiz gereken gerçeklerdir.

10 megabayt'lık bir hard disk, 3398 dolara satılıyordu. 1 GB'lık saklama maliyeti 1980'li yıllarda 438 bin dolar iken 2000'li yıllara geldiğimizde 11 dolar seviyesine geliyor ve 2017'den itibaren artık ücretsiz. Bugün veri merkezlerini konuşuyoruz ancak daha fazla konuşulması gereken konu dijital ekonomidir. Hem ülkemizin geleceği açısından, hem de önümüzdeki 10 yıl içerisinde dünya genelinde daha rekabetçi, daha oyun kuran bir ülke olabilmemiz açısından dijital ekonomiye nasıl katkı yapacağımızı görebiliyoruz. Çalışma hayatında başarılı olan şirketler, birbirinden farklı X, Y ve Z kuşaklarını bir arada çalıştırabilen organizasyonlardır diyebiliriz. Bugün hepimizin ekibinde çok farklı kuşaktan insanlar bulunuyor, kendimizden büyük insanlarla da çalışıyoruz, Z kuşağı ile de çalışıyoruz. Hepsi, farklı konulara farklı tepkiler veren insanlardır. Biz de aynı şekildeyiz. Eğer bu kuşaklar birbirleri ile uyumlu şekilde çalışabilirlerse, dijital ekonomide çok daha öncü olabileceğiz. Özellikle, Z kuşağı ve sonrasında gelen kuşak çok farklı bir kuşak, hiyerarşiye bakmıyorlar, daha esnek bir dünyada yaşadıkları için internet sayesinde daha esnek çalışma koşulları içerisinde ve geri bildirim almak konusunda da çok daha isteklidir.

Dünyada dağılımına baktığımız zaman nüfusun yüzde 33'ünü Z kuşağının, yüzde 21'ini X kuşağının, yüzde 16'sını Y kuşağının oluşturduğunu görüyoruz. Ülkemizde ise bu dağılıma baktığımız zaman, nüfusun yüzde 23'ünü X kuşağının, yüzde 16'sını benim de içinde bulunduğum Y kuşağının, yüzde 24'ünü Z kuşağının, yüzde 33'ünü diğer kuşakların oluşturduğunu görüyoruz. Bu ülkede, 30 milyonun üzerinde Y ve Z kuşağı var, yani 20 kadar Avrupa ülkesinin nüfusundan daha fazla insan var ve gelecekte bu arkadaşlar söz sahibi olacaklar. Bu durumu, mutlaka göz önünde bulundurmamız gerekiyor; çünkü bu insanların alışkanlıkları çok farklı. Örneğin ben akademisyendim, 2009 yılından sonra ayrıldım, ama hala aileme sorsanız üniversiteye dönmemi bekliyorlar; çünkü herkesin öncelikleri, bakış açıları farklı. Bizim de farklı kuşaklara neden böyle yaptığımızı anlatmamız, paylaşmamız gerekiyor. Bir de alfa kuşağı çıktı. Şirketimiz, bu kuşağın 20-30 yıllık beklentilerinin, ihtiyaçlarının neler olduğunu tartışıyor şu anda. 2010 yılından sonra doğan bu kuşağı çok iyi anlamamız gerekiyor.

Alfa kuşağı, daha 2-3 yaşlarındayken yapay zekâ uygulamaları ile büyüyorlar. 31-32 aylık oğlum, Kerem, yatağı, dükkândan değil, internette alalım' dedi, bu kuşak çok iyi gözlem yapabiliyor. Bu sadece Kerem'in yeteneği değil, zaten onun kuşağı böyle bir dünyada yaşıyor. Bu kuşak, 10 yaşına geldiğinde sanal gerçeklik konuşacaklar. İşte biz de ülke olarak bu konularda öncü olabilirsek, yani bu kuşağı yakalayabilirsek, çok farklı bir noktaya daha hızlı geleceğimizi düşünüyorum. 1 milyar yeni kullanıcı, tamamen başka bir dünyada yaşayacaklar. Onların alışkanlıkları internette olacak, onlar alışverişlerini internette yapacaklar. Bugün baktığımızda, dünyanın en büyük medya kuruluşları diyebileceğimiz Facebook, Instagram, Twitter içerik üretmiyorlar, dünyanın en büyük perakende şirketlerinin envanteri yok, dünyanın en büyük turizm şirketlerinin paylaşım ekonomisinde gayrimenkulleri yok. Bir şeyler değişiyor.

Eğer bu değişime, özellikle X ve Y kuşağı ayak uyduramazsa gerçekten çok farklı bir dünyada yaşıyor olacağız. Bizim ülke olarak geçmişimizden de dersler alarak, büyük oyuncu olmaya doğru hızlı bir şekilde devam etmemizin yolu, bu yeni kuşağı anlamamızdan geçiyor.

Yapılan anketlerde yüzde 70 oranında dijital dünyada yaşayacaklarını ve dijital dünyayla ilgili katkı vermek istediklerini söylüyorlar. 2000 sonrası doğan kuşak ise tamamen internet çağına doğdukları için, teknolojiye çok daha hızlı adapte oluyorlar, eğitim seviyesi de yüksek olduğu için kolay bir kuşak olmayacağını görebiliyoruz.

Dijital ekonomi, 3 trilyon dolar oldu ve 2020 yılında çok daha hızlı kat ederek 30 trilyon dolarlar seviyesine gelmesi bekleniyor. Dijital ekonomi, hepimizin bildiği gibi makinelerin, insanların, sistemlerin birbirine bağlanarak yarattığı bir değer, bir ekosistemdir. Bugünkü değeri 3-13 trilyon dolar arasında seyrediyor ama özellikle 2025 yılında 23 trilyon dolarlık bir ekonomi değerine ulaşacak. Bugün ülkemizin merkezi olan Ankara'yı bir pergelle işaretlersek 4-4,5 saatlik mesafede yaklaşık 2-2,5 milyar insan yaşadığını göreceğiz. Bizim bu kişilere ulaşmamız için en kolay yol internet ve internette yapacağımız tanıtımlardır. Tabi bu bağlantıların yapılabilmesi için altyapı sisteminin iyi olması gereklidir. Bunları anlayabilen ve uygulamaya geçirebilen ülkeler, zaten bir adım önde gitmeye başladılar, şirketler de aynı şekilde.

2014 yılında şirketimizin piyasa değeri, 250 milyar dolarken 4 yıl sonra 1 trilyon dolar olmuş yani dörde katlanmış durumdadır. Alışlagelmiş, standart yazılım ürünleriyle değil, yapay zekâ ürünleriyle, veriyi işlemesiyle bu duruma gelmiştir. Bu tarz şirketlerin bulut bilişime verdiği önemle birlikte rakamlar çok büyüyor. Bunun için de siber güvenliğe önem vererek güçlendirmemiz gerekiyor. 2025 yılına gelindiğinde dünya gayri safi yurt içi hasılasının yüzde 24'ünü dijital ekonominin oluşturacağını unutmayalım.

Vizyonumuzu tüm bunları dikkate alarak belirleyebilirsek, 2025 yılına geldiğimizde dünyanın en büyük 10-12 ekonomisinde yer alabilecek altyapıya ve insan kaynağına sahibiz.

Yeni dijital dünyanın teknolojileri; nesnelerin interneti, bulut, büyük veri, yapay zekâ, robotik, 5G, karma gerçeklik ve kuantum bilgisayarlardır. Bu alanların bir ya da ikisinde hızlı bir şekilde ilerleyebilirsek, o zaman bu teknolojilerde çok daha fazla söz sahibi olabileceğiz.

Biz de özellikle çalışma hayatımızı, yeteneklerimizi bu alanlarda yoğunlaştırmalıyız. 2020 yılına geldiğinde 50 milyar nesne birbiriyle bağlantılı olacak. Televizyonla bulaşık makinesi, bulaşık makinesi ile arabamız, arabamızla cep telefonumuz, cep telefonumuzla nanometrelerin hepsi birbiriyle bağlantılı şekilde çalışacak. İşte biz de, ülkemizde, bu üretim geliştirmeden ne kadar çok bir şeyler çıkartabilirsek, o zaman hep beraber çok daha farklı bir noktada olabileceğiz.

Verilerin yüzde 99'u deniz altındaki kablolardan geçiyor, buna açık veri diyoruz, dijital ekonomiye inanılmaz bir katkısı var ve ekonomik değeri 3 trilyon dolar.

Bugün baktığımız zaman, örneğin, Amerika'da doğru hava tahminleri sayesinde yıllık tasarruf 30 milyar dolarlık bir rakama ulaşmış durumdadır. AB'de kamu sektöründe elde edilen doğrudan ve dolaylı kazanımların toplamı ise 150-160 milyar dolara erişmiş. Bu rakamlar hepimiz için önemli göstergelerdir.

İnteraktif bir anket yaparsak; otomasyon ve makineleşmenin istihdam sorununa yol açacağı sorusuna cevap orta seviyelerde, yani bu salon buna çok fazla inanmıyor diyebiliriz. Ama yapay zekânın 10 yıl içinde iş yapış biçimimizi kayda değer bir şekilde değiştireceğine salonun çoğu inanıyor. Yapay zekâ destekli teknolojilerin kurumların daha verimli çalışmasını sağlayacağı konusunda da benzer düşünülüyor. Yapay zekânın, önümüzdeki 10 yıl içerisinde, bir şekilde iş yapış biçimimizi değiştireceği konusunda hepimiz aynı fikirdeyiz. Bunun nasıl yapılacağına bakıldığında, öncelikle insanlar sistemlerin denetçisi olmaya devam edeceklerdir, yani bot izleme uzmanları, veri bilimcileri, otomasyon gibi yeni meslekler çıkacaklar ve hayatımıza girecekler. Bunlar, çok önemli meslekler olacaklar. 2025 yılı itibarıyla, sadece Amerika'da 9 milyon yeni işin dolaşımında olacağı konusunda veri bulunmaktadır. Bunu, iş faaliyetlerinin yüzde 45'i de otomatikleştirilecek olarak görüyoruz ama bu işleri kesinlikle yapay zekâ öldürmeyecektir. Verilere bakıldığında, 75 milyonluk iş kaybı olacağı tahmin edilmektedir, buna karşın 125 milyon yeni iş hayatımızda olacaktır. İleride bu sorulara bizler cevap vereceğiz, ne kadar insan çalışmamız, ne kadar robot çalışmamız olduğuna bakacağız. Gerek özel sektörde, gerekse kamu sektöründe olsun tekrarlanan işleri yapan akıllı yazılımların ne kadar kullanılacağına bakacağız. Bu sorulara çok iyi cevaplar vermemiz gerekiyor.

Yapay zekâ, makinelerin sistemleri öğrenebildiği, düşünebildiği ve karar verebileceği bir sistemdir. Bunun için de makine öğrenimi ve derin öğrenme çok önemlidir. Makine öğrenimini bugün hayatımızda yaşıyoruz, örnek olarak navigasyonları verebiliriz, bize bir şekilde öneriler sunuyorlar artık. İnternette dinlediğimiz müziklerden öneriler sunuluyor. Alışverişe gidiyoruz eve dönüyoruz, yarım saat sonra cep telefonumuza mesaj geliyor. Makine öğrenimi, zaten hayatımızda var, bizim bunu, özellikle kamu sektöründe nasıl aktif olarak kullanabileceğimizi hesap etmemiz gerekiyor. Derin öğrenmeye bakarsak, 1996 yılında ilk defa bir makine, satrançta, Kasparov'u yendi, artık makineler zaten birçok işi bizimle beraber yapıyorlar.

Peki, tüm bunlar istihdam kaybına yol açacak mı? Dünya Ekonomi Forumu verilerine göre, 2022 yılına kadar 75 milyon istihdam kaybı olacaktır. Ancak bunun karşılığında yeni mesleklerle ve paradigma değişikliğiyle 2022 yılına kadar 133 milyon yeni iş imkanı doğacaktır. Artık şuna bakıyoruz, 500 çalışan var ama çıktı ne kadar? Siz 500 çalışanınızla 5000 kişilik bir çıktı sağlayabiliyorsanız, işte orada başarılı oluyorsunuz. Yapay zekânın özellikle katacağı katkılardan bir tanesi bu olacaktır.

Makinelerin çalışma sürelerinin insanların çalışma sürelerine oranına bakıldığında, işlerin bir kısmını 2022 yılında zaten makinelerin almış olacağını görüyoruz. Yönetim faaliyetlerini bile yüzde 44 oranında makineler yapıyor olacak.

Bu veriler, hepimiz için son derece kıymetli. Organizasyonlarımızda vereceğimiz hizmet içi eğitimlerimizi bir şekilde tekrar gözden geçirmemiz gerekiyor. Dünyada eğitim sisteminde de değişiklikler yapılmaya çalışılıyor ama önemli olan artık bazı bilgilerden ziyade yabancı dil, klavye hızı, makine operasyonu, bilgisayar programlama gibi becerilerdir. İletişim becerisi, esneklik, liderlik, takım çalışması, zaman yönetimi de beşeri olarak bilmemiz gereken becerilerdir; çünkü artık önümüzdeki dönemde robotlarla daha fazla yarışıyor olacağız. Onlarla mücadele edebilmemiz için, onların işimizi elimizden almaması için, beşerî becerilerimizi çok daha fazla geliştirmemiz gerekmektedir. Unutmayalım ki, hiçbir zaman onlarda bu yetenekler bizlerdeki gibi olamayacaktır. Bu sorunun çözümünün tek yolunun inovasyon olduğunu görüyoruz. Tabi bu inovasyonu yaparken geleceğin meslekleri endüstri veri uzmanı, robot koordinatörü, IOT (Internet of Things/Nesnelerin İnterneti) çözüm mimarı, sanayi bilgisayarı mühendisliği ve programcılığı, vs. olacaktır.

Bill Gates'in de bahsettiği gibi, sağlık alanında büyük harcamalar var, ama bu harcamalarda yeni meslekler hayatımıza girecek; üç boyutlu organ uzmanlığı, genetik sağlık danışmanlığı, sanal sağlık danışmanlığı, içerik üreticiliği, kişiselleştirilmiş ilaç uzmanlığı, vs. Fortune 500 listesinin ilk yayınlandığı 1955 yılında, ilk 30'da yer alan şirketlerin çoğunluğunu petrol, madencilik ve otomotiv firmaları oluşturuyordu. 1955 yılında yayınlanan ilk listede bulunan firmaların yalnızca %10,4'ü, 2019 listesinde yer bulabilmiş durumda. Bugün, geçmişin bu dev şirketlerinin yerini teknoloji firmalarının aldığını görüyoruz. Bu durum dijital ekonominin son yıllarda küresel ekonomiye sağladığı katkıyı gösterirken, verinin çağımızın yeni madeni olduğunu ve bu yeni madeni işleyebilme becerisinin nasıl bir rekabet avantajı sağladığını da gözler önüne seriyor. Küresel pazarda yaşanan hızlı değişime ayak uydurabilmek için inovasyona izin veren esneklikte bir şirket kültürüne sahip olmak, çağımızın beklentileriyle değişen pazar koşullarına ayak uydurmanın ön koşulu olarak karşımıza çıkıyor. Türkiye'nin küresel ekonomideki payının artırılması ve ülkemizden daha çok şirketinin Global 500 listesine girebilmesi için sınırını hala çizemediğimiz dijital ekonominin yarattığı fırsatları iyi öngörebilmemiz, bu öngörülerini değerlendirecek girişimleri desteklememiz ve en önemlisi girişimleri hayata geçirecek teknik becerileri gençlerimize kazandırmamız gerekiyor. Biz de önümüzdeki beş yılda, teknoloji alanında beş tane Fortune500 şirketi çıkarabilirsek, teknoloji ve inovasyonla beraber bugün zaten konuştuğumuz konulardan hiçbirini konuşmuyor ve daha başka konuları konuşuyor olacağız.

Harvard Üniversitesi'nde öğrenciler, ilk üniversiteye girdikleri zaman bir soruyla karşılaşıyorlar. Bir öğretim üyesi şu soruları sormuş; birinci soru “Sen bu üniversiteyi tercih ederken annenin babanın ya da başka birinin yönlendirmesi ile mi bu üniversiteyi tercih ettin?”, ikinci soru “Kendin düşünerek mi tercih ettin?”, üçüncü soru ise “Birileriyle ortak karar vererek mi tercih ettin?”. Anketin sonuçlarına göre; öğrencilerin yüzde 70'i annesinin babasının ya da akrabalarının Harvard'da okumasını istediği için tercihte bulunmuş, sadece yüzde 20 kendi karar vererek tercih etmiş. Yüzde 10 da öğretmenleri ve arkadaşlarıyla konuşarak tercih etmiş. Asıl ilginç istatistik ise şudur; mezun olduklarında tekrar aynı anket yapılıyor ve “Ne iş yapmak istersin?” diye sorulduğunda akademiye devam etmek isteyenler, yine yüzde 70 oranında aynı cevabı veriyorlar.

Önümüzdeki 5-10 yıllık süreçte birlikte çalışabilenler başarılı olacak. Bir işi yapabilmeniz için, örneğin, bir inovasyon yapacaksanız sadece Ar-Ge departmanının başarısı kesinlikle bir başarı değildir, yanında mutlaka marka yaratma, pazarlama, finans, sosyal projeler, insan kaynakları, hukuk, vs. departmanlarla birlikte karar vermek gerekmektedir. Bu da özellikle bu yüzyılda bizim hayatımızda çok etkili olacak diye düşünüyorum. Birlikten güç doğuyor; tek kişi 6 saniyede bir lastiği değiştirebilirken, 3 kişi 2,6 saniye gibi bir sürede lastiği değiştirebiliyorlar. Biz de birlikte hareket etmeyi seven bir toplumuz zaten. Yardımlaşmayı çok seviyoruz. Birbirimize her zaman olumlu düşüncelerle yaklaşan bir toplumuz. Bu birlikteliği yakaladığımız zaman da önümüzde kimse duramamıştır.

Özel sektör, kamu sektörü, sivil toplum kuruluşları, Ar-Ge çalışanları, inovasyon konusuna kafa yoranlar, bilim insanlarımız, gençlerimiz, Alfa kuşağı dediğimiz çocuklarımız, hep beraber bu ülkeyi geleceğe taşıyacağız. 2023 hedeflerine hep beraber ulaşacağız.

Sabrınızdan dolayı çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

SUNUCU

Efendim biz çok teşekkür ediyoruz, sizi bir süre daha sahnede misafir etmek isteriz. Size günün anısına hediyenizi takdim etmek üzere Uluslararası İşveren Örgütü Başkanı Sayın Erol KİRESEPİ'yi sahneye davet ediyorum. Buyurunuz efendim. Hoş geldiniz efendim.

(Hediye takdimi yapıldı.)

Microsoft Türkiye Kamu Sektörü ve Yatırımları Genel Müdür Yardımcısı Dr. Erdem ERKUL'a 12. Çalışma Meclisi'mize değerli katkıları için sonsuz şükranlarımızı sunuyoruz.

Türk Hava Yolları Yönetim Kurulu ve İcra Heyeti Başkanı Sayın İlker AYCI'yı konuşmalarını yapmak üzere kürsüye teşriflerini arz ediyorum.

İlker AYCI

Türk Hava Yolları Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi Başkanı

Sayın Bakan Yardımcım, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın çok değerli bürokratları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nden buraya teşrif eden çok değerli katılımcılar, çok değerli milli katılımcılar, sözlerimin başında hepinizi selamlıyorum.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'mızın düzenlemiş olduğu 12. Çalışma Meclisi toplantısında, sizlere hitap etmek benim için büyük bir mutluluktur. “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” temasıyla toplanan Çalışma Meclisi'nin ülkemizde ve dünyada çalışma hayatını toplumun her kesiminde çalışanlar için daha verimli ve mutlu hale getirmek adına önemli bir adım olacağına yürekten inanıyorum. Bu toplantıyı tertip edenlere, huzurlarınızda Türk Hava Yolları adına, tüm çalışanlarımız adına, hissedarlarımız adına saygılarımı sunuyorum.

Günümüzde dünya nüfusunun yalnızca yüzde 1'lik kısmının dünyada üretilen gelirin yarısından fazlasına sahip olduğu bir dönemdeyiz. Dijital dönüşümle birlikte var olan özellikle fiziksel boyuta sahip işlerin bir kısmının otomasyonla ve robotlarla küçülmesinden söz edilen bir dönemdeyiz. Bu bakışla hareket edenler, şüphesiz geleceğe biraz karamsar bakıyorlar ancak dijital ekonomilerin gelişme sürecine baktığımızda bunun tam tersi bir fotoğrafı da görmek mümkün. Özellikle dijital teknolojilerin getirdiği hızlı değişim sürecinde bir taraftan ekonomiler büyürken, diğer taraftan da gelirleri arttıracak olan bazı konulardaki mesleklerin ortadan kaybolmaya başladığını görüyoruz.

Ama bunun yanı sıra yepyeni iş alanları büyük bir fırsat olarak önümüzde açılıyor. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma hayatının geleceğine dair raporunda da belirttiği gibi daha iyi bir gelecek için önümüzde birçok fırsat var; çalışma hayatının iyileştirilmesi, seçeneklerin artırılması veya işyerindeki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gibi konular son derece büyük önem arz etmekte.

Bugünkü bilgi ve yeteneklerimizle, teknolojinin bize getireceği yeniliklerle, eşitsizliklerin nasıl ortadan kaldırılacağı, yeni fırsatların önümüze nasıl çıkacağı da bir tartışma konusudur. Gelecekte ekonomilerin daha çevre dostu olması hem sürdürülebilir pratiklerin hem de temiz teknolojilerin üretilmesi, yaşlı nüfusun bir tarafta artarken dünyanın başka bir yerinde nüfusun giderek gençleşmesi gibi konuları aynı anda yaşıyoruz. Dolayısıyla, bir taraftan yaşlı bakım hizmetleri gelişirken, diğer taraftan da sağlıkta ve diğer alanlarda yeni hizmet alanları önümüzde açılmaktadır.

Geleceğe bu anlamıyla kötümser bakmak yerine, önümüzdeki fırsatları görerek bunları değerlendirmek, bunlara yönelik çalışmalarımızı daha girişimci, daha inovatif yaklaşımlarla süslemek bizim için çok önemli bir konu. Günümüzde doğal kaynakları kullanmayı temel düstur edinmiş ekonomilerden, insanı merkeze alan, insan kaynağını geliştirmeyi, daha iyi yönlendirmeyi ve yönetmeyi amaçlayan ekonomik dönüşümler yerlerini almış durumdadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) çalışma hayatının geleceği için önerdiği insan merkezli ajandasının merkezinde üç ana unsur vardır. Bunlardan birincisi, insanların becerilerine yönelik yatırımların artırılmasıdır. Hem ömür boyu öğrenme ve gelişme, hem de temiz ve çevre dostu bir hayat geliştirme pratiklerini içeren bir bakış açısı bu. İkinci olarak da çalışma kurumlarının yeniden yapılandırılması son derece büyük önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra denetleme mekanizmalarının artırılması da iş hayatında son derece önemli bir boyut teşkil etmektedir. Son olarak ise üçüncü boyutta yeterli ve sürdürülebilir çalışma alanlarının oluşturulması konusu, bizim için uzun dönemli yatırım ve stratejilerin geliştirilmesi konusuyla birlikte son derece büyük önem arz etmektedir.

İşte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün da altını çizdiği en önemli konuların başında bunlar gelmektedir. Konuya bu açılardan baktığımızda ve incelediğimizde, teknolojik ve dijital dönüşme, artan çeşitlilik, farklılıklara daha hızlı çözümler üretebilmek, bugünde ve gelecekte önümüzdeki en önemli meseleler olarak duruyor.

Malcolm X'in dediği gibi “Eğitim geleceğe ulaşmamız için gerekli olan bir pasaporttur”. Gelecek, yarını bugünlerden hazırlayanlara ait olacağına göre, bu pasaportu almak için eğitimi bu işin merkezine yerleştirmeye mecburuz.

Yeni havalimanımızla birlikte Türk Hava Yolları yepyeni bir ivme yakalıyor. Rekor bir sürede bitirilen inşaata ilave olarak, rekor bir sürede tamamlanan taşınma sürecimizle birlikte yeni evimize ulaştık. Dünyanın en büyük havalimanlarından bir tanesinin İstanbul'da açılması ve ülkemizin buna ev sahipliği yapması, Türkiye'nin bir transfer merkezi olarak yepyeni iş imkânları ve fırsatlarını, havacılık sektörü ve bunu ilgilendiren tüm yan sektörlerle beraber bütün dünyanın emrine bu zenginlikleri paylaşmak üzere sunması, bir tesadüf değildir.

Şüphesiz, Sayın Cumhurbaşkanımızın vizyonu ve Türkiye'ye kattığı diğer mega projelerin yanı sıra bunların tam merkezine yerleştirdiği İstanbul Havalimanı Projesi'yle birlikte, bizim kültürleri, ülkeleri, insanları birbirine bağlama, birleştirme, onlarla bağ kurma, köprüler kurma misyonumuzla, ülkemizin hayata ve dünyaya bakış açısıyla örtüşen bir vizyondur. Bu vizyonla birlikte ortaya konan şey, sadece bir büyüklükten ibaret bir çalışma ya da proje değildir.

Bunun daha da ötesinde, çalışma hayatımıza da yepyeni bir boyut katacak günde 100.000 insanın çalıştığı bir iş merkezinden söz ediyoruz ve günde ortalama kapasite olarak baktığınızda 200.000 insanın gidiş-gelişte aynı anda kullanabildiği ve yeni kapasiteler de eklendiğinde yıllık 90 milyon kapasitelerden önümüzdeki fazlar devreye girdikten sonra yıllık 200 milyon kapasiteye kadar çıkabilecek olan bir buluşma ve transfer merkezinden söz ediyoruz.

Bu ufku geliştirirken, aynı zamanda insan kaynağını bunun merkezine koymaya mecburduk. Bir yandan sektörümüz, son derece karmaşık teknoloji odaklı, teknoloji merkezli değişimleri yaşarken ve yolcularımıza sunarken, bir yandan da insan kaynağına yatırım yaparak yolcuya temas eden ön yüzümüz olan kabin memurlarımız, pilotlarımız,

yer hizmetleri çalışanlarımız gibi yolcuya temas eden tüm alanlardaki insan kaynağının eğitimlerle ve yeni yetkinliklerle donanması konusunda Türk Hava Yolları önemli bir misyon içerisinde çalışmaktadır.

Bu sayede, Türkiye'nin dillere destan tarihsel misyonundan gelen kültürel özelliklerinden birisi olarak misafirperverlik özelliğini, çağımızın gereği olan modern yönetim ve yolcularımıza vermemiz gereken modern hizmet kalitesi anlayışıyla birleştirerek, gelenekselle modern aynı potada eriterek Türk Hava Yolları'nın bugün yakaladığı ivmeyi ve başarı çitasını yakalamış bulunuyoruz.

Önümüzdeki dönemde, özellikle son 7 yılda tam 6 defa “Avrupa'nın En İyi Havayolu” seçilmemiz şüphesiz bir tesadüf değildir. Bütün bu anlayışların ve vizyonun birleştiği ve ortaya konduğu çalışmaların bir sonucu olmuştur. Daha parlak bir gelecek için çalışan şirketlerden birisi olan Türk Hava Yolları ve Türk Hava Yolları ailesi adına, hissedarları adına, başarılı bir toplantı diliyorum.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'mıza, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne ve buraya katılan tüm paydaşlara, tüm basın mensuplarına, tüm katılımcılara saygılarımı sunuyorum.

Teşekkür ediyorum.

SUNUCU

THY Genel Müdürü Sayın İlker AYCI'ya çok teşekkür ediyoruz, kendisine günün anısına hediyesini takdim etmek üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet KOCA'yı davet etmek istiyorum. Buyurunuz Sayın Bakan Yardımcım. Tarihteki ilk toplu sözleşmenin yer aldığı anlaşmanın da içinde bulunduğu fincan takımını günün anısına değerli konuşmacılara hediye ediyoruz.

Sayın İlker AYCI'ya 12. Çalışma Meclisi'mize değerli katkılarından dolayı çok teşekkür ediyoruz. Saygılarımızla uğurluyoruz.

Sayın Bakanım, kıymetli misafirler, şimdi de konuşmalarını yapmak üzere Savunma Sanayii Başkanı Sayın İsmail DEMİR'i kürsüye davet ediyorum. Buyurunuz efendim.

İsmail DEMİR**Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayii Başkanı**

Sayın Bakanım, bu yıl gerçekleştirilen ve çalışma hayatında politikaların belirlendiği gelecek senaryoların konuşulduğu Çalışma Meclisi'ni düzenleyen Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın daveti için çok teşekkür ediyorum. Sizleri saygıyla selamlıyorum.

Benden önceki konuşmacılar birçok konuya değindiler. Geleceğin çalışma ortamı, insan faktörü, dijitalleşen çağımızda insanın değeri gibi konular önemli, taşıdığım unvanın Savunma Sanayii Başkanı olması sebebiyle savunma sektörüne biraz dokunabilirim ama çok fazla girmemin gerekmediğini düşünüyorum. Ama aslında belki bundan sonraki gündemimiz, otonom sistemler olacak diyebiliriz. İnsanlığı bekleyen en önemli ve çalışma hayatı açısından en etkili konu bence otonom teknolojiler, bunların hızla yayılması ve dijital çağda bunların birbiriyle etkileşimi.

Bugün, savunma sanayiinde de insansız sistemler konusu aslında en öncelikli konulardan bir tanesi. Kara, deniz, hava, denizaltı, hatta uzay sistemlerinin otonom ve insansız çalışmaları, birbirleri ile etkileşimli olmaları, bu etkileşim neticesinde oluşacak harekât ortamı ve olaylar zincirinin neye yola açacağı ile ilgili yapılacak simülasyonlarda insanın rolü, önemli avantajlar ve dezavantajlar oluşturacak noktalara götürebilir. Özellikle çalışma hayatında politikaların belirlenmesinde de bu tür yaklaşımlar önemli rol oynayacaktır.

Bu dijitalleşen, otonom sistemlerin ve yapay zekânın yaygın olacağı çağda, insanların işlerini kaybedeceğinden çok yeni iş alanlarının ortaya çıkacağı tekrar vurgulandı. Ama bu ortamda da ortaya çıkacak çeşitli kavramlara kafa yormak gerekiyor. Örneğin, böyle bir durumda robotlarımızın hakları olacak mıdır? Bu ortamda hukuki sorumluluk ne olacaktır? Yani bir insansız taksi bir robotu ezdiğinde bunun tazminatını kim, nasıl ödeyecektir? İnsansız bir sistem bir insana zarar verdiğinde hangi hukuki sorumluluklar gündeme gelecektir? Kuşaklar arası farkları ve kuşakların beraber çalışma kültürünü bir önceki konuşmacılar vurguladılar. Şunu özellikle belirtmem gerekiyor, aslında insanlar bilgiyi biriktirerek ilerliyor ve bilgi miktarı giderek artıyor. Bir insanın öğrenme ömrü içinde oluşan bilgileri hakkıyla kavraması konusunda da aslında yepyeni yaklaşımların olması gerektiği aşikâr.

Üretilen bilginin toparlanıp, değerlendirilip, bir hap şeklinde ihtiyaç duyanlara verilmesi ve bu bilgi birikimiyle inovasyon dediğimiz buluşların hayata geçirilmesi ancak mümkün olabiliyor. Bugün, biz, dijital dünyadan konuşurken bir taraftan malzeme teknolojilerinden, bir taraftan uzay ortamındaki teknolojilerden, bir taraftan kuantum konusundaki bilimsel çalışmalardan, diğer taraftan bilimin temelini oluşturan bazı faktörlerin, teorilerin gelişmesinden bahsediyoruz. Dijital olarak bağlanmış dünyada temel teknolojilerin bir adım sonrasının nereye gittiğinin anlaşılması ve bununla bir önceki bilgilerin bilinmesinin, üst üste konarak gitmesi gerekiyor. Eğer burada treni kaçıran ülkeler olursa, teknolojinin bir sonraki adımına atlamaları ve inovatif bir dünyaya girmeleri kolay olmayacaktır.

Bilgi transferinin sağlanması aslında önümüzdeki en önemli olaylardan birisidir. Bilgilerin büyük veride toplanması, yapay zekâyla bu büyük verinin analiz edilip verilerin süzülmesi, verilerin akıllı bir şekilde tasnif ve analiz edilip ihtiyacı olanlara sunulması ve ihtiyaçların da alanlarda çok net ve nokta atışı şeklinde belirlenerek ihtiyaç noktalarının bilgi birikim noktalarıyla buluşması önemli bir faktördür. Ayrıca, hızla değişen dünyada, bu öğrenme unsurlarının nasıl hızlı hayata geçirileceğinin iyi bilinmesi gerekiyor. Bu durum, gençlerin ve yetişen insan gücünün hızla yetişmesi, öğrenmesi anlamına gelirken, mevcut çalışanlarımızın hızla değişen çağa ayak uydurmaları da hizmet içi eğitimin önemini artırıyor.

Bugün, gençlerin buluşma noktası -mademki geleceğin teknolojilerini onlarla yakalayacağız- yine dijital ortamlar olacaktır. Savunma Sanayi Başkanlığı olarak, savunma sanayiinin hard-core teknolojiler, imalat teknolojileri, malzeme teknolojileri (lazer, elektromanyetik silahlar, çeşitli patlayıcılar, balistikler, adını sayamayacağınız bir dizi teknoloji) ile ilgili eğitimini sağlarken, aynı zamanda buluşma ortamı yaratarak bilgiyi dağıtma, birbiriyle entegre olma, projelerini paylaşma, iş bulma, iş paylaşma ortamı da sağlayan “Vizyoner Genç Projesi”ni başlattık. Gençlerimizi, artık fiziki ortamlarda buluşmanın zor olduğu bir dünyada, dijital ortamda buluşturup, projelerini paylaşımlarına, bize sunmalarına, kendi aralarında oluşturacakları ekiplerle yeni buluşlar ortaya koymalarına, iş arıyorlarsa iş bulmalarına, eğitim arıyorlarsa eğitim bulmalarına yardım edecek bir dinamik ortam sağlamaya çalışıyoruz. Bu, bir anlamda kariyer portalı olarak da hizmet verecektir.

Şu anda dijital dönüşüm devam ederken bazı soruları da sormamız gerekiyor. Geleceğe dair sorularımız neler olabilir? İşimizi robotlara mı kaptrıyoruz? Alın terinin yerini beyin teri alırken, beyin teri akıtacak robotlar da geliyor mu? Yapay zekâ bunun bir örneği dedik. Vurguladığım gibi, insanlığın hızla gelişen bilgi, birikim ve tecrübe yığını hazmetmesi ve hayata geçirmesi bir problem olarak ortaya çıkacak mı? Bu problemi çözdüğümüz anda bilginin hayata geçmesi ile ilgili çok hızlı bir yol da alabileceğiz. Çözemezsek de dünyada bir anlamda bedava olarak üretilmiş yığınlarla bilginin aslında peşinden koşup onları değerlendirememiş olacağız. Peki, insanlar daha zeki mi olacaklar? Daha hızlı öğrenmeleri gerekecek mi? Bence burada da bir eşik atlanacak. Çocuklarda görüyorsunuz, onların bazı şeyleri kavramaları, bir şeylere adapte olmalarındaki hız, aslında değişik bir şeylerin geldiğinin göstergesi olabilir.

İş dünyasından bahsediyoruz. Acaba iş, kazanç, işveren, mutluluk, bugünkü tanımlarıyla aynı olacak mı? İşveren, bugünkü anladığımız işveren olacak mı? Yoksa aslında çalışan dediğimiz kişi kendisine çalışan, küçük gruplar oluşturduğumuz bir yerlere alıp bir şeyler götüren insanlar daha mı çok olacak? Bu ortamda mutluluk denen şey ne olacak? Bugün kendi odasına kapanmış, bıraksanız on iki saat kendi tabletiyle veya telefonuyla mutlu şekilde vakit geçiren 12 yaşında birisi mutlu mudur, gerçek mutluluk bu mudur, ileride ne olacak? Bu durum, sosyal ilişkilerimizi nasıl etkileyecek?

Sosyal anlamda savunma ve güvenlik konusuna değinirsek, kitleler nasıl yönlendirilecek? Bugünün dünyasında her şey “enterkonnekt” olurken, dijitalleşirken bilginin güvenliği, insanın güvenliği nasıl sağlanacak?

Daha da ötesi farkına varmadığımız/varamadığımız şekilde, toplumumuz, insanımız, ailemiz nerelere, nasıl yönlendirilecek? Bu sorular aslında kafa yormamız gereken sorulardır. Sosyal dokuya baktığımızda nasıl bir ulus sınırlarından girecek bir düşman tarafından saldırıya maruz kaldığında onu savunması gerekiyor ise, bu şekilde hem kendi demografik verilerinin tutulması, korunması, hem de sosyal olarak toplumun yönlendirilmesi ve nasıl yönlendirildiğine hâkim olunması ile ilgili tedbirler alması açısından bu kavramların tartışılması gerektiğine inanıyorum.

İnsanın temel ihtiyaçları değişmese de bunların önem sıralaması önemli ölçüde değişebilir. Uzayan ömürden Sayın SEİSE bahsettiler. Demografi değişiyor. Gerek bedeni sağlık, gerek akli sağlık yönünden ömür uzadığında, bu sağlık korunabilecek mi? Onların toplum üzerinden nasıl bir etki oluşturacağını, oldukça yaşlanan bir kişiyi aslında ona bakan bir kişiyle beraber düşündüğümüzde iki kişiyi, nasıl değerlendireceğiz? Bunların düşünülmesi gerekiyor.

Bugün, savunma sanayii teknolojileri, teknolojinin lokomotifi durumundadır. Bu durum devam edecek mi yoksa enerji, sağlık, tıp alanındaki bazı faaliyetler daha öncelikli mi olacak? İnsan beyninin daha yüksek kapasiteyle çalışmasını sağlayacak tedbirler olacak mı? Bu soruların üzerinde düşünülmesi gerektiğine inanıyorum.

Bugün, sosyal olaylardan bahsederken, ailemizi etkileyen hadiselerin nasıl yayıldığını, insanların artık arkadaş, ilişki vesaire konularında hiç aklımızın ucundan geçmeyen ortamlarda çeşitli etkilere maruz kaldığını ve kalabileceğini düşünmemiz gerekiyor. Bunların hepsine birden baktığımızda da, artık güvenlik konusunun da değişmiş durumda olduğunu görüyoruz. Emniyet güçlerimizin, silahlı kuvvetlerimizin sahip olduğu teknolojilerin ötesinde iletişim, siber güvenlik, hatta sosyal iletişim kavramlarının da bir ülkenin savunmasında etkili olacağını ve bu sınırları korumadığımızda tehlikelere maruz kalabileceğimizi söylemek mümkün. Bu konuda alınacak tedbirler ile ilgili geç kalmamamız gerekiyor. Dijitalleşen dünyada bir dizi yabancı ürünün bağımlısı olan bir ülke olunduğunda, ileri vadede yazılım, donanım ve benzer çeşitli ortamlara bağımlı olmuş bir toplum olduğumuzda geri dönülemeyecek bir noktaya gelmiş olabiliriz. Bu yüzden, bugünden hem içerik, hem yazılım ve donanım olarak yerli ürünlere -savunma sanayiindeki “yerli ve milli” vurgumuzu burada da yapıyoruz- yönelmek ileride telafi edilemeyecek başkalarının etkisinde kalmamızın önüne geçecek tedbirler olarak düşünülebilir. Bu anlamda, milli teknoloji dediğimiz hamlenin hayata geçmesini hedefliyoruz.

Hepinize iyi akşamlar diliyorum, beni dinlediğiniz için teşekkürler.

SUNUCU

Efendim, biz teşekkür ediyoruz. Müsaadelerinizle sizi sahnede bir süre daha misafir etmek isteriz. Günün anısına, bizleri unutmayın diye bir hediye takdimimiz olacak. Sizlere hediyenizi takdim etmek üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet ERDEM'i davet ediyorum. Buyurun, Sayın Bakan Yardımcım.

(Hediye takdimi yapıldı.)

Savunma Sanayii Başkanı Sayın İsmail DEMİR'e ve Sayın Bakan Yardımcımıza çok teşekkür ediyoruz, saygılarımızla uğurluyoruz efendim. Sağ olunuz.

Sayın Bakanım, kıymetli misafirler, birazdan tüm sosyal tarafların bir araya geleceği çok önemli bir panelle huzurlarınızda olacağız. Kısa bir müsaade istiyoruz. Daha parlak bir gelecek için çalışmak, çalışanların ve işverenlerin rolü ve beklentilerini tüm sosyal taraflarla az sonra düzenleyeceğimiz panelde konuşacağız ve değerlendireceğiz.

Bugün ILO'nun 100. yılında “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” konulu 12. Çalışma Meclisi'mize elimize ulaşan bir telgrafi paylaşacağım. “Nazik davetiniz için teşekkür ederim. Daha önceden planlanmış programlarım nedeniyle aranızda olamıyorum. Çalışma Meclisi'nin başarılı geçmesini temenni eder, emeği geçenlere teşekkürlerimi sunarım. Bu vesileyle tüm misafirlere de selam ve sevgilerimi sunarım.” diyor Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanımız Sayın Prof. Dr. Mustafa ŞENTOP, kendisine teşekkürlerimizi sunuyoruz.

12. ÇALIŞMA MECLİSİ

DAHA PARLAK BİR
GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

PANEL

SUNUCU

Saygıdeğer konuklarımız, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından düzenlenen 12. Çalışma Meclisi toplantımızın son bölümünde daha parlak bir gelecek için çalışmak, çalışan ve işverenlerin rolü ve beklentilerini tüm sosyal tarafların katılımıyla düzenleyeceğimiz panelde ele alacağız. Çok değerli konuklarımız var. Kendilerini takdim ederek sahneye davet etmek istiyorum. Öncelikle oturum başkanımız Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektör Yardımcısı ve Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Sayın Fatih UŞAN'ı sahneye davet ediyorum. Buyurun, hocam.

Değerli konuşmacılarımız TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK'ı, TOBB Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Faik YAVUZ'u, HAK-İŞ Başkan Yardımcısı Sayın Ali Cengiz GÜL'ü, DİSK Başkanlar Kurulu Üyesi Sayın Tayfun GÖRGÜN'ü, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Özgür Burak AKKOL'u, MEMUR-SEN Genel Başkan Yardımcısı Sayın Mehmet Emin ESEN'i, Türkiye KAMU-SEN Genel Başkan Yardımcısı Sayın Ahmet DEMİRCİ'yi, ve son olarak TESK Genel Sekreteri Sayın Naci SULKALAR'ı davet ediyorum. Oturum başkanımız ve konuşmacılarımıza bir kez daha hoş geldiniz diyor ve sözü oturum başkanımız Prof. Dr. Sayın Fatih UŞAN'a bırakıyoruz.

Prof. Dr. Fatih UŞAN**Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektör Yardımcısı**

Kıymetli konuklar, hepinizi saygıyla selamlıyorum, hoş geldiniz. Problemlerin çözülmesinde en etkili yol tarafların bir araya gelmeleridir. Sosyal diyalog bu anlamda gerçekten önemlidir. Gerek insanlar arası ilişkilerde, gerekse çalışma hayatında ve çalışma ilişkilerinde sosyal diyalog taraflar arasındaki problemlerin, ihtilaflarının giderilmesi anlamında son derece önem kazanıyor. İş ilişkilerinde de şüphesiz tarafların birbirlerini dinlemeleri, ortak hareket edebilmeleri, ortak kazanç, menfaat, çıkar çatışmaları arasında bir dengeye ulaşabilmeleri sosyal diyalogla mümkündür. Şüphesiz, devletin de bu alanda yer alması gerekiyor. Malum çalışma ilişkileri üçlü sacayağı olarak değerlendirebilir. Bir tarafta çalışanlar, işçiler varken; diğer tarafta işveren vardır. Aslında kendisi işveren ama bir tarafta da dengeyi sağlayan üçüncü unsur olarak devlet bulunmaktadır. Devlet, bu dengeyi sağlamak anlamında önemli bir fonksiyon da icra etmek durumundadır. Malum, çalışma olmadan üretim olmuyor. Üretim olmadan da kazanç sağlanamıyor, kalkınma olmuyor. Daha çok çalışmak lazım, daha çok paylaşmak lazım ama şüphesiz hepsinden öte adil bir bölüşüm de söz konusu olmalıdır. İşte bugün 12. sini icra etmekte olduğumuz Çalışma Meclisi bu anlamda, yani sosyal diyalogu ortaya koyması anlamında gerçekten önemlidir. Bizler, burada, çalışma hayatında daha çok çalışarak, üreterek, geleceğimizi de parlak bir hale getirmek çabasıyla bulunuyoruz. Dolayısıyla bu vesileyle sözü ilk önce Pevrul KAVLUK Bey'e vereceğim. Kendileri TÜRK-İŞ Genel Sekreteri. Buyurun Pevrul Bey.

Pevrul KAVLAK
TÜRK-İŞ Konfederasyonu Genel Sekreteri

Sayın bakan yardımcım, değerli başkan, değerli panelistler, işveren sendikamızın değerli temsilcileri, işçi ve memur sendikamızın değerli yöneticileri ve değerli temsilcileri, değerli katılımcılar, bakanlığımızın değerli bürokratları, öncelikle hepinizi saygıyla, sevgiyle ve muhabbetle selamlıyorum.

Aslında büyük bir rastlantıya tanıklık ediyoruz. İki önemli yıldönümü bir arada kutluyoruz. Bu yıl Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 100. yıldönümü. ILO, bu yüzyılda emek mücadelesinin her anına damga vurmuştur. Gerçekten de sözleşmeleriyle işçi hak ve özgürlüklerini adeta koruma altına almıştır. ILO, ILO'da çalışan, emek veren ve emekten ve insandan yana duruş sergileyen herkese huzurlarınızda ayrı ayrı teşekkür ediyorum. ILO'nun kurulduğu yılda yani bundan tam 100 yıl önce bu topraklarda da yeni bir cumhuriyet kuruluyordu. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması için ilk adımlar atlıyordu. Bu adımları atanları, başta Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere isimli-isimsiz bütün kahramanları, rahmet, minnet ve şükranla anıyorum. Onlar, Türkiye Cumhuriyeti'nin siyasi ve iktisadi bağımsızlığı için yola çıktılar ve zaferlere ulaştılar. Onların yolu bizim yolumuzdur. O yol, yani siyasi ve iktisadi bağımsızlık, bugün birbirine bağımlı dünyada anlamsız gelebilir ama değil. Anlamı belki değişmiş olabilir, belki ilk günkü kadar önemli değildir ama cumhuriyetin kurulduğu ilk günlerde öncelikli mücadele iktisat alanında verilen mücadeleydi. Onun için sanayi hamlesi yapıldı. Çünkü o zamanlarda sanayi demek iş demekti, aş, kalkınma, gelişme, huzur, refah ve mutluluk demekti. Sanayileşme memleketin ve insanlığın kurtuluşuydu. Oysa şimdi sanayiden korkar olduk. Sanayi 4.0'dan bahseden herkes, yeni imkanlardan bahsediyor ama sonrasında korkuyor. Mesela işsizliğin getireceği toplumsal sorunlardan, bunun yaratacağı sosyal ve siyasal huzursuzluktan endişe ediyor. Yani geleceğimizden endişeliyiz. İşte sorun buradadır. Bizim için üzerinde durulması gereken nokta budur.

Peki ne yapacağız? Bilime karşı mı çıkacağız? 200 yıl önce yaptığımız gibi makineleri mi kıracağız? Teknolojiye savaş mı açacağız? Hayır, tabi ki hayır. Aksine, teknolojiyi sonuna kadar kullanacağız. Ama bir grubun çıkarı için değil, biraz daha fazla kar için değil, biraz daha fazla üretim için değil, bütün insanlığın çıkarı için kullanacağız. Böyle kullanmalıyız, aksi halde çok parlak bir gelecekte bahsetmemiz mümkün değildir. Bakın, dünyada yaşamak için yeni bir dünya arıyoruz. Bu durum, bazıları için bilim-kurgu gibi gelebilir ama gerçekleri bilenler için aslında kaçınılmaz bir sorun. İklimi değiştirdik, suları kirllettik, kaynakları tükettik, toprakları ekilmez hale getirdik. Şimdi başka bir dünya arıyoruz. Umarım çok geç olmadan insanlığın aklı başına gelir ve üzerinde konuşulacak bir dünya kalır.

Aslında sadece dünyanın bugünkü hali bile bize birçok şey söylüyor. Diyor ki: “Hiçbir şeyi rastlantıya, kendi akışına bırakma. Her zaman sosyal faydayı, ortak çıkarı gözet. Önceliği her zaman insana ve insanlığın ortak geleceğine ver.” Dünya, bize böyle söylüyor.

Biz, ILO'nun hazırladığı son raporu bu bakışta inceledik. Raporu hazırlayan Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu'na huzurlarınızda teşekkür ediyorum.

Rapor üzerinde çalışmalarımızı henüz tamamlayamadık. Ancak ilk izlenimimizin olumlu olduğunu söyleyebilirim. Öncelikle şunu söyleyeyim, bundan birkaç yıl önce yine ILO'nun Sanayi 4.0 ile ilgili bir toplantısına konuşmacı olarak katılmıştım. Konuşma sırasını beklerken aslında kimsenin insandan bahsetmediğini fark ettim. Herkes büyük bir heyecanla robotlardan, veri kümelerinden, nesnelerin dünyasından konuşuyordu. Sadece biz insana vurgu yapıyorduk; emek, alın teri diyorduk. Şimdi görüyorum ki, insan, nihayet rapora girmiş. Küresel Komisyon'un raporunda sık sık insan vurgusu yapılıyor. Bu, mutluluk verici bir gelişme. Atılacak başka adım var mı? Elbette var, hem de çok var.

Rapora genel olarak iyimser bir hava hâkim. Atılması gereken adımlardan bahsederken teknolojinin yarattığı sorunlara, hayatın bir çözüm bulacağına inanılıyor. Ama ben bu kadar iyimser değilim. Ne demek istediğimi bir örnekle açıklamama izin verin. Hatırlarsınız, sesli filmlere geçiş sinemada bir devrim niteliğindedi. O devrimin tek kurbanı sinema salonlarında sessiz filmlere eşlik eden piyanistler olmuştu, onlar işsiz kalmışlardı. Ama onların işsizlikleri uzun sürmedi. Bir süre sonra sosyal yaşamda piyanolu, canlı müzikli eğlence yerlerinin sayısında patlama yaşandı. Doğru, hayat kendi yarattığı soruna kendi çözüm bulmuştu. Hem de bu hepimizi güldüren, mutlu eden, eğlendiren bir çözüm olmuştu. Ama hayat her zaman bu kadar cömert değil. Çünkü o zaman işsiz kalan birkaç yüz piyanistten bahsediyorduk. Oysa şimdi teknolojiyi kendi haline bırakırsak daha doğrusu birkaç kişinin çıkarına teslim edersek kitlelerin, milyonların hatta milyarların işsizliğinden söz ederiz. Sonu kestirilmeyecek bir gidişten söz ediyoruz. Kısacası gelişmeden değil, aslında tam anlamıyla bir kaostan bahsediyoruz.

Bakınız, sadece biz değil, ülkemizde önde gelen ekonomistler, akademisyenler, iş adamları bile mevcut düzenin sürdürülemez olduğunu söylüyor. Mevcut düzeni aratacak başka bir düzen ise bırakın sürdürülebilir olmayı, yaşanabilir bile olamaz. Onun için bu işi rastlantıya bırakamayız. Milyonlarca insanın, işçinin kaderini teknolojik gelişmenin ya da bir grubun insafına bırakamayız. Bu sürece mutlaka ama mutlaka müdahale etmek zorundayız.

Böylece yeniden en başta sorduğumuz kritik soruya geri dönüş yapıyoruz. Ne yapmalıyız ve nasıl yapmalıyız?

Küresel Komisyon'un raporuna baktığımızda sorumluluğun daha çok işçiye yüklendiğini görüyoruz. İşçiden kendi yeteneklerini geliştirmesi, daha kalifiye hale gelmesi bekleniyor. Bu talep fabrikaya girip akşam çıkan, yıllardır İstanbul'da yaşayıp denizi bile göremeyen işçiler için haksızlıktır. İşçilerden önce iyi niyet göstermesi gerekenler vardır. Mesela, artan verimlilik kadar işçilerin çalışma saatleri azaltılabilir. O zaman, işçiler hem denizi görecek hem de kendini geliştirmeye zaman bulacaktır. Benim bilimin ve teknolojinin, insanlık için kullanılmasından anladığım budur. Eğer insan odaklı çözüm diyorsak, o zaman çözümü sadece işçiye yüklemek haksızlık olur. Sorunların çözümünde öncelik işçide değil, onun vergisini toplayan devletler de, onu çalıştıran işverenlerdedir.

Önce onlar taşın altına elini koymalıdır. Kaynaklarını bunun için seferber etmelidirler. Bunun için bir yöntem aranıyorsa dünyanın yakın geçmişine bakılabilir, yani refah devleti yeniden inşa edilebilir. Sosyal devlet uygulamaları yeniden hayata geçirilebilir. Evet, rapor cesur bir adımdır. Ancak insan onuruna yakışır bir iş ve bir yaşam diyorsak, o zaman ikinci adımı da cesurca atmamız. O ikinci adım, emeğin yarattığı zenginlikten daha çok pay alınmasını sağlamaktır. Ben bu dünyanın, insanlığın, hepimizin geleceği için ikinci adımı cesurca atacağımızı ümit ediyorum. İnsanlığın uzun yürüyüşü için bu ikinci adım çok ama çok önemlidir diyor, bu inançla hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturum Başkanı

Evet Pevrul Bey'e çok teşekkür ediyoruz. Şimdi ikinci konuşmayı Sayın Ali Cengiz GÜL Beyefendi'ye vereceğim. HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı. Buyurun Sayın GÜL.

Ali Cengiz GÜL
HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkan Yardımcısı

Sayın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanım, Sayın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kıymetli temsilcileri, işçi-işveren ve kamu görevlileri sendikalarının ve konfederasyonların değerli başkan ve yöneticileri, kamu kurum ve kuruluşlarının kıymetli bürokratları, değerli akademisyenler, basın mensupları, saygıdeğer konuklar, sizleri şahsım ve Konfederasyonum adına saygıyla selamlıyorum. Bakanlığımız tarafından organize edilen 12. Çalışma Meclisi'nin hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşunun 100. yıldönümü vesilesiyle “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” gündemi ile çalışanların ve işverenlerin rolü ve beklentilerini tartışacağımız panelin çalışma hayatında rol alan her bir bireyimiz için faydalı olmasını diliyorum.

Değerli Bakanım, değerli katılımcılar, neo-liberal politikalar hayatımızın her alanına tesir ediyor, üretim tekniklerini de değiştiriyor. 1980 sonrası hızlanan liberal politikalar, üretim modeli değişiklikleri ve yeni kavramlar ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma gibi atipik istihdam modelleri de bu politikaların sonucudur. Standart dışı çalışma biçimleri giderek artıyor. Özellikle kısmi süreli çalışanların tüm istihdam edilenler içerisindeki oranı her geçen gün artış kaydetmektedir. Avrupa Birliği'nde, 2006 yılındaki kısmi süreli çalışma oranı yüzde 21,8 iken 2015 yılında bu oran yüzde 27,8'e yükselmiştir. Ülkemize bakacak olursak, 1996 yılındaki kısmi süreli çalışma oranı yüzde 5,8 iken 2015 yılında yüzde 8,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu tür çalışmalarda kayıt dışı oranı fazla, ücret ise oldukça düşüktür.

	2006	2015
AVRUPA BİRLİĞİ	21,8	27,8

	1996	2015
TÜRKİYE	5,8	8,7

Ülkemizde kayıt dışı oranı OECD ülkelerinin ortalamalarının üzerindedir. Son açıklanan Ocak 2019 istatistiklerine göre çalışanların yüzde 33,1'i kayıt dışıdır. Ülkemiz ciddi önlemler alarak kayıt dışı ekonomi ile mücadele etmektedir. Fakat istatistiklerde bu durum hala, OECD ülkelerinin altında devam etmektedir.

Tam süreli çalışan işçilerin çalışma hakları göz önünde bulundurulduğunda, kısmi süreli çalışan işçilerin daha az haklara sahip olduğu görülmektedir. Örneğin, işyerinde yükselme, kıdem, işsizlik sigortasından faydalanma gibi haklar.

Bunun yanında, kısmi süreli çalışma sisteminin dezavantajlı bireyler için olumlu etkileri mevcuttur. Örneğin yaşlı veya engelli bireye bakmakla yükümlü olanlar için istihdamı destekleyici bir durumdur. Fakat kısmi süreli çalışmanın faydalarının yanında işçi, devlet ve işveren için de bir takım zararları görülmektedir. Bununla birlikte, devletten sosyal yardım alan bireyler kayıt dışı olarak çalışmayı tercih etmektedir. Kısmi süreli çalışmanın oluşturmuş olduğu bir diğer sorun da, işçinin sosyal güvenlik hakkıdır. Her ne kadar yasal olarak işçinin sosyal güvenceden mahrum edilmesi mümkün değilse de, kısmi süreli çalışan bir kimsenin, emeklilik hakkı ve sağlık güvencesinden yararlanabilmesi mevcut koşullar altında oldukça zor görülmektedir.

Üretim yapısında meydana gelen değişiklikler, işin üretim sürecinde bulunan bireylerin rolünü ve beklentilerini değiştirme eğilimindedir. Bu durum da birçok işin kaybolmasına neden olmuştur. Bütün bu değişimlere rağmen işçinin üretimdeki yerini tamamen kaybettiğini söylemek henüz mümkün değildir. İşçi hala üretimin en önemli kilometre taşıdır.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak yeni örgütlenme alanları oluşturuyoruz.

Kısmi süreli çalışanlar gibi yeni meslek ve istihdam alanlarını örgütlenme alanları olarak görüyoruz. Memnun olmasak da bir gerçek var ki esnek çalışma tercihleri artmaktadır. Bu durumu görmezden gelerek, kaçarak ya da onaylamayarak çözüm bulmamız mümkün görülmemektedir. Bu yüzden, sendikaların yeni örgütlenme alanlarını hedef olarak seçmesi gerekiyor. Nitekim Konfederasyon olarak yeni örgütlenme çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

- Suriyeliler
- Kadınlar, gençler
- Ev işlerinde çalışan temizlik işçileri
- Özel temizlik şirketi işçileri
- Konut işçileri
- Toplum yararına çalışan işçiler
- ...

Bu alanları, sendikalar için yeni örgütlenme alanları olarak görmeliyiz.

Bugüne kadar ihmal edilmiş olan ve yeterince örgütleyemediğimiz ev işçilerini, özel temizlik şirketi işçilerini, konut işçilerini ve toplum yararına çalışan işçileri örgütlenme çalışmalarımızı tüm hızıyla sürdürüyoruz.

Dijitalleşme, emek hareketlerini tehdit ediyor.

Dünyada emek hareketi aleyhinde vahşice devam eden bir küreselleşme oluşmakta, uluslararası zincir işletmeler ve markalar bütün dünyayı esir almaktadır. Ekonomik sistem, mevcut küreselleşme modeli sermaye sahiplerine orantısız bir güç sağlıyor. Küresel ekonomi kuralları birkaç elite fayda sağlıyor, bu durum da eşitsizlikleri arttırıyor.

Küreselleşme süreci uluslararası sendikacılığı da gündeme getirmiştir. Çok uluslu şirketler her yerde, her ülkelere. Büyük uluslararası şirketler ise bir ülkeye yatırım yapmak için sendikasızlığı güvence altına alarak o ülkeye gelmek istiyorlar. Ülkeler de yabancı sermaye çekmek için sendikasızlığı güvence olarak vermek zorunda kalıyorlar. Onlarla mücadele edebilmek için sendikalar, buna karşı mücadele ediyorlar. Uluslararası kuruluşlar kurarak emek hareketini korumaya çalışıyorlar.

Küreselleşmenin getirdiği tehditleri uluslararası dayanışma güvence altına almaktadır.

Örneğin, uluslararası bir dayanışma olarak Brezilya'da Volkswagen ve Mercedes-Benz işçilerinin grevinde ulusal ve uluslararası dayanışma sayesinde iki şirket işten atılan işçileri iade etmek zorunda kalmıştır. 17 Ağustos 2015 tarihinde Brezilya'da Volkswagen'de çalışan 50 işçinin, 24 Ağustos 2015'te Mercedes'te çalışan 1500 işçinin atılması üzerine sendikalar greve gitmiş ve bütün dünyadan destekler gelmiştir. Sonuçta, 31 Ağustos'ta şirketler işten atılmaları iptal etmiş, işten ayrılan işçileri işlerine iade etme kararı almıştır. Bu da uluslararası bir dayanışmanın en güzel örneği olmuştur.

HAK-İŞ, küreselleşme karşısında yenilenmenin adı olan “Erdemli Sendikacılığı”; sendikal hareketin silkelmesi ve baştan sonra yenilenmesi, yeniden doğması, kurumsal yapılarını değiştirip dönüştürmesi, sendikal hareketin doğal görevleri olan örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grevin ötesinde, sosyal hayata ve ekonomik hayata, vizyonunu, misyonunu ve hareket alanını genişleterek sorumluluk alması olarak tanımlamıştır.

Geleceğin sendikaları nasıl olmalı?

Ücret sendikaları, hizmet sendikacılığına dönüşmüştür; üyelere hukuki yardım ve danışmanlık, sağlık takip yardımları, eğitim yardımları ve sürekli eğitim programları, sürekli danışmanlık ve rehberlik veriliyor. Sadece üyeleriyle değil, çevre sorunları, göçmen sorunları, ülke demokrasisinin geliştirilmesi gibi toplumun, ülkenin meseleleriyle ilgilenen sendikacılık öne çıkıyor. Sendikalar arası rekabet başlamış, ulusal düzeyde örgütlenme işyeri düzeyine düşmüştür.

Dünyanın her yerinde kuruluşlar, insana yakışır şekilde işlerin gerçekleşmesi için bir araya gelmelidirler. HAK-İŞ, bu konuda çok önemli bir başarıya öncülük etmiştir. Sayıları bir milyona yaklaşan alt işveren işçileri örgütlenmiştir. Bu işe başladığımızda alt işveren şirketlerinde çalışan emekçilerin sendika üyelikleri bile kabul edilmiyordu. Önce sendikal haklarının olması için mücadele ettik. Sonrasında taşeronda ülke olarak büyük bir başarı elde ettik. Bütün taşeron işçilere, daimi kamu işçisi statüsü verildi.

Yeni sendikal örgütlenme stratejileri geliştiriyoruz.

Yeni örgütlenme stratejileri geliştiriyoruz. Yeni toplu iş sözleşmesi modelleri geliştiriliyor. Sadece ücret sendikacılığı değil, bilgi sendikacılığı, hizmet sendikacılığı gibi yeni sendikal anlayışlarla toplumsal olaylara duyarlı sendikacılık yapmayı yeğliyoruz. Diğer sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyoruz. Sendika yönetiminde şeffaflık ve

hesap verilebilirlik geliyor. Uluslararası dayanışma çok önemli, ücret sendikacılığı devri bitmek üzere. Üyeler arasında sıkı aidiyet tesis edilmeli, klasik tipteki toplu iş sözleşmelerine sürekli yeni maddeler eklemeliyiz. Katılımcı bir anlayışla toplu iş sözleşmesi taslakları hazırlamalıyız.

Yeni meslekleri yeni istihdam alanları olarak görmemiz lazım.

Yeni gelişen teknolojileri meslek gruplarına entegre edebiliriz. Teknoloji insanların işyerini ortadan kaldırmamalı. İstihdamla ilgili adil ve daha insani geçiş planları yapılmalı, robot süreçlerine geçiş işçilerin yararına olacak şekilde yapılandırılmalıdır.

İşçinin gücünü yeniden hep beraber inşa edeceğimizi düşünüyorum. Bu sözün de altını çizmek isterim. Hep birlikte işçi gücünü inşa edebiliriz.

Sendikalardan ve sendikalı işçilerden korkmamalıyız.

Sendikalaşmanın olduğu yerde kayıt dışı olmaz, merdiven altı üretim olmaz. Çocuk işçiliği olmaz. Sendikalı olmak çalışma ortamının önemli sorunlarından biri olan iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumak, önlemek, bilgilendirmek ve bilinçli bir işçi, işveren oluşturmakta önemli bir rol almaktadır. Bu nedenle, örgütlenen işçileri daha fazla desteklemek ve teşvik etmek gereklidir.

Sonuç olarak şunları söyleyebiliriz ki: Küreselleşmenin vahşiliğine inat, daha adil bir dünya oluşturabiliriz. Bunları dayanışma ile örgütlenme ile yapabiliriz. Geleceği iyi analiz ederek ve iyi teşhisler koyarak yapabiliriz. İnsan bilmediği şeyden korkar, o halde bileceğiz ve öğreneceğiz. Eğitimle yapabileceğiz. Dünyanın en önemli sermayesi beşeri sermayedir. Tüm üyelerimize vereceğimiz en önemli hizmetin eğitim olması gerekir. Yeni örgütlenme modellerini ortaya koyabiliriz. Unutmamalıyız ki “Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir.” Değişime ayak uydurmamız. Bu konu da öncü olmalıyız.

Bir diğer deyişle, daha parlak bir gelecek için; kayıt dışı istihdamı önlemeliyiz, örgütlü işyerlerini desteklemeliyiz, küreselleşme ile değişen dünya ekonomisini yeni bir sendikal arayışla devam ettirmeliyiz, işçiye değer vererek, insana ve insanca yaşama değer vererek, aile yapılarımızı güçlendirerek çalışma hayatımızın yeni bireylerine güçlü, istihdam edilebilir ve sağlıklı ortamlar bırakmalıyız. Geleceğin başta çalışanlarımız olmak üzere, gençlerimize, emeklilerimize, ailelerimize ve toplumumuz için güzellikleri getirmesini dilerim.

Unutmamalıyız ki işçisine güvenen, işçinin örgütlenmesinden korkmayan her zaman kazanacaktır.

Konuşmalarına son verirken bizi dinleyen katılımcılara teşekkürlerimi iletmek isterim.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturma Başkanı

Cengiz Bey'e teşekkür ediyoruz. Şimdi Faik YAVUZ Bey'e söz vereceğim. Kendileri, TOBB Yönetim Kurulu üyesidir. Buyurun Faik Bey.

Faik YAVUZ
TOBB Yönetim Kurulu Üyesi

Sayın Bakanım, kıymetli bakan yardımcılarım, sivil toplum kuruluşlarının çok değerli üyeleri, yurt dışından gelen kıymetli konuklar ve değerli katılımcılar, sözlerime başlamadan önce sizleri TOBB Yönetim Kurulu üyeleri adına saygıyla selamlıyorum. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100. kuruluş yıldönümü çerçevesinde düzenlenen “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” temasıyla düzenlenen 12. Çalışma Meclisi'nde çalışma hayatı temsilcileri ile bir araya gelmekten de çok mutlu olduğumu ifade etmek istiyorum.

12. Çalışma Meclisi toplantısı için işçi, işveren ve çalışma hayatının paydaşlarını dört yıl aradan sonra yeniden toplayan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK'a ve Bakanlığımızın tüm ekibine huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum.

İşin geleceği konuşulurken, genelde eşitsizliklerin ve belirsizliklerin artacağına vurgu yapılır. Gerçekten de eşitsizlikler ve belirsizlikler bütün dünyada artmaktadır. Yaşanan bölgesel çatışmalar ve ticari çekişmeler küresel boyutta sıkıntılara neden olmaktadır. Bakınız, ABD ve Çin arasındaki ticari korumacılık kavgası, adeta bir Soğuk Savaş'a dönüşmüştür. Yeni dönemin Soğuk Savaş'ın anahtar kelimeleri, teknoloji ve ticarettir. Çin ve ABD arasında bunlar yaşanırken Avrupa Birliği'nin de geleceği sorgulanıyor. Bunun en somut örneği de Brexit Süreci'nin neden olduğu belirsizliklerdir.

İşin geleceğini ve iş piyasalarını en derinden sarsan konular dijitalleşme, robotiğe dayalı üretim ve en önemlisi de yapay zekâdır. İşgücü piyasasında makinelerin insanların yerine geçmesi tehdidi, ağırlığını her geçen gün çok daha fazla hissettiriyor. Dijitalleşme ve özellikle de yapay zekâ, bir yandan tehdit olsa da, diğer yandan da insanlığa önemli fırsatlar sunmaktadır. Endüstri 4.0 sürecine hazır bireyler yetiştirebilen ekonomiler, bu süreçten kazançlı çıkabileceklerdir. Kendini yeni sürece adapte edemeyenler ise yeni dönemin kaybedenleri olacaktır.

Peki, nasıl bir dönemden bahsediyoruz? Eskiden bilgiye ulaşmak çok zordu. O nedenle kişinin olabildiğince çok bilgiye sahip olması önemliydi. Artık, bilgiye ulaşmak çok kolaydır. Dolayısıyla ne kadar bildiğiniz değil, ihtiyacınız olan bilgiye ulaşmayı bilip bilmediğiniz çok daha önemli hale gelmiştir. Eskiden eğitim okulda olur ve biterdi, insanlar 7-22 yaşları arasında okulda öğrendikleriyle hayatları boyunca idare edebilirlerdi fakat şimdi bu da değişti, okulda öğretilenlerin hızla eskidiği bir dönemden geçiyoruz. Beşeriyet geliştikçe, bilgi stoğu da yenileniyor. Bu hıza ayak uydurmak için insanların sürekli eğitimi hayatlarının ayrılmaz bir parçası haline getirmeleri gerekiyor. Bakınız, internet üzerinden eğitim veren kuruluşların sayısı dünyada her geçen gün artıyor. Artık diplomalar veya meslekler değil, sahip olunan teknik ve sosyal beceriler iş piyasasında bireylerin yerini belirliyor.

ILO'nun son yayımlanan İşin Geleceği Küresel Komisyonu Raporu'nda da vurgulandığı üzere, çalışanların bugün işgücü piyasasında rekabetçi olabilmeleri için becerilerini geliştirmeleri ve çeşitlendirmeleri gerekmektedir. Bireylerin yetkinliklerini artırma noktasında temel araç, hayat boyu öğrenme ve açık inovasyon mekanizmalarının geliştirilmesidir. Ülkemiz demografik açıdan bölgedeki birçok ülkeye kıyasla genç bir nüfusa sahiptir. Her yıl işgücüne katılan yüzbinlerce genç için yeni istihdam olanaklarının oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Yüksek katma değer üreten bilgi teknolojisi, robotiğe dayalı imalat gibi alanlarda istihdam olanaklarını artırmalıyız. Bunun için de eğitim politikalarımızı yaşanan dijital dönüşüme uygun bir şekilde yeniden düzenlememiz gerekiyor.

TOBB olarak, uzun yıllardır, modern ve katma değer yaratan eğitim modellerinin geliştirilmesine katkı sağlıyoruz. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ile gençleri okuldan mezun olmadan iş hayatına hazırlıyoruz. Ülkemizde bir ilk olarak uyguladığımız ortak eğitim programımız birçok üniversiteye örnek olmuştur. Bu program kapsamında üniversitemizdeki öğrenciler her yıl üç ay staj yapıyor, yani çalışıyorlar. Üniversiteden bir yıllık iş tecrübesiyle mezun olan gençlerimiz, üniversite sonrası diğer okulların mezunlarına kıyasla çok daha kısa sürede iş bulabiliyorlar. Yine, TOBB ETÜ'de, bir ilki daha hayata geçiriyoruz. Bu yıl, ilk kez Yapay Zekâ Mühendisliği bölümümüze öğrenci alacağız.

İstihdam seferberliği konusunda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile birlikte çalışıyoruz. Bakanlığımız ve yerel teşkilatlar ile TOBB olarak, yoğun bir şekilde çalışıyoruz. Devletimizin verdiği desteklere iş dünyası kayıtsız kalmadı. Şubat ayından itibaren istihdamda pozitif ivmeyi yakaladık. İnşallah önümüzdeki aylarda da istihdam artışını hep beraber göreceğiz.

Konuşmamın bu bölümünde girişimciliğin altını özellikle çizmek istiyorum. Uluslararası Çalışma Örgütü raporunda, genç girişimcilerin desteklenmesine ilişkin öneriler yapılmıştır. Sürdürülebilir bir iktisadi ve sosyal kalkınma için yeni girişimlerin kurulmasına ihtiyacımız olduğu kesindir. İşgücüne dâhil olan yeni nesillerin tümünün kamu ve mevcut şirketler tarafından istihdam edilmesi de mümkün değildir. Ülkemizde 1,5 milyon şirket yani girişimci, 15 milyon da kayıtlı istihdam var ve bir girişimci ortalama on kişiye istihdam sağlıyor. Bu sebeple, ülkemizdeki girişimci sayısını daha çok arttırmamız gerekiyor. ILO gündeminde yer alan sürdürülebilir yatırımların desteklenmesi ve teşvik edilmesine ilişkin öneri, işin geleceğinde bizi yönlendiren ilkelerden biri olmalıdır. Bu kapsamda, özellikle, ILO'nun KOBİ'lerin desteklenmesine yönelik rehber ve politikalarının işin geleceğini tartıştığımız bu platformda önemli bir araç olacağını düşünmekteyiz.

İş dünyası olarak ILO'dan temel beklentimiz küresel ölçekte çalışma barışının gelişimine ve istihdam olanaklarının artırılmasına yönelik destekleri arttırmasıdır. Bu noktada, ILO bünyesinde iş dünyasına yönelik çalışmalar yapan Girişimcilik Birimi ile İşveren Faaliyetleri Birimi'nin kapasitelerinin arttırılmasını beklemekteyiz.



Türkiye'nin özellikle son dönemde insani yardım alanında gösterdiği özverili çalışmaların, uluslararası alanda desteklenmesine de ihtiyaç duymaktayız. Birleşmiş Milletler ailesinin önemli bir parçası olan ve yüzüncü yılını kutladığımız ILO'nun bu alandaki çalışmalarını takdirle izliyoruz. Sözlerime son verirken 12. Çalışma Meclisi çalışmalarının hayırlı, uğurlu, verimli olmasını ve çalışma hayatına olumlu katkılar sağlamasını temenni eder; hepinizi saygıyla selamlarım.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturum Başkanı

Teşekkür ederiz Faik Bey'e. Şimdi sözü Sayın Tayfun GÖRGÜN Bey'e vereceğim. DİSK Başkanlar Kurulu Üyesi, buyurun Tayfun Bey.

Tayfun GÖRGÜN
DİSK Başkanlar Kurulu Üyesi

Sayın Bakanımız, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Genel Direktörü, 12. Çalışma Meclisi'nin değerli katılımcıları, ben de hepinizi Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu DİSK adına selamlıyorum.

Bildiğimiz gibi, uluslararası çalışma hukukunun ve sosyal politikanın amiral gemisi ILO'nun 100. yılını kutluyoruz. ILO, yüzyıl boyunca çalışma hayatının neredeyse her alanında sözleşmeler ve kurallar üretti. ILO yüzyıldır çalışma saatlerinden çalışma yaşına, sendikalaşmadan toplu pazarlık hakkına, ayrımcılıktan sosyal güvenliğe kadar 190 civarında sözleşme kabul etti. ILO tarafından 1947 yılında benimsenen ve ILO Anayasası'nın bir parçası olan temel ilkeler günümüzde de önemini hala korumaktadır.

Düşünce ve örgütlenme özgürlükleri, sürekli ilerlemenin temel koşuludur. Sürekli barış, ancak sosyal adalete dayalı olarak sağlanabilir. Ve her nerede olursa olsun, yoksulluk bütün insanlar ve refah için büyük tehdit oluşturmaktadır. Ancak ILO'nun benimsediği bu ilkelere ve kabul ettiği sözleşmelere rağmen, pek çok ülke gerek üye olarak, gerekse sözleşmelerin tarafı olarak yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmaktadır. Ne yazık ki, Türkiye'de 1932 yılından bu yana ILO üyesi olmasına rağmen, başta sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı olmak üzere ILO Anayasası ve onaylanmış sözleşmeleri ile güvence altına alınan çalışma hayatı haklarının ihlalleri söz konusudur. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 92 nci maddesi hükmü çok açıktır. Usulüne göre onaylanmış temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmeler iç hukuktan üstündür ve yasama, yürütme ve yargı açısından son derece açık bir şekilde bağlayıcıdır. Onaylanmış ILO sözleşmelerinin uygulanmaması anayasa ihlali haline gelmektedir.

ILO'nun 100. yılında çalışmanın geleceği konusu önemli bir yer tutuyor. Sosyal adaletin sağlanması, yoksullukla mücadele ve istihdam önemlidir fakat insana yakışır istihdam yaşamsal bir yere sahiptir. Bu çerçevede, ILO'nun 100. yılında açıkladığı Daha Aydınlik Bir Gelecek İçin Çalışmak Raporu oldukça önemli tespitler içermektedir. Bunlardan en önemlisi, ILO'nun kuruluş ilkeleri ve Anayasası'nda da yer alan emeğin alınıp satılan bir mal veya meta olmaması gerektiği vurgusudur. Emek, diğer üretim girdileriyle bir tutulamaz. Emek, insani ve toplumsal boyutları olan bir üretim faktörüdür ve bütün zenginliklerin temel kaynağıdır.

ILO raporunda vurgulandığı gibi, teknolojiye yaşanan değişimlerin üretimde robotlaşma, yapay zekâ ve benzeri yeni gelişmelerin kullanılması, insan merkezli olarak ele alınmalıdır. İnsanlar ve emekçiler yazılımlara değil, yazılımlar insanlara tabi olmalıdır. Endüstri 4.0 tartışmalarını bu çerçevede ele almak gerekir. Teknolojist bir yanılsamaya düşmeden, teknolojik gelişmelerin çalışma ilişkilerine nasıl yansıdığına bakmak gerekir. En modern teknolojiler kullanılarak dünyanın en modern tüketim mallarını üreten fabrikalarda 19. yüzyılın vahşi kapitalizm benzeri koşulları ne yazık ki günümüzde bile söz konusu olabiliyor. Bu yüzden, büyüme insan merkezli olmalı; dışlanmış ve

güvencesizleştirilmiş emeğin yerine güvenceli ve insan onuruna yakışır iş ilkeleri ön plana alınmalıdır. Güvencesizliğin ve yoksulluğun sonlandırılması, devasa gelir eşitsizliğinin giderilmesi ana amaç olmalıdır. Ancak, hem Türkiye'nin hem küresel işgücü piyasalarının mevcut görünümü, ILO raporunda belirtilen ilkelerin yaşama geçirilmesinin çok uzağında olduğumuzu göstermektedir. Dünyada toplam 190 milyon işsiz bulunuyor ve işsizliğin geriletilmesi için, 2030 yılında, söz konusu rakama ilave olarak 344 milyon yeni iş yaratılması gerekiyor. Toplam olarak 2 milyar emekçinin yani çalışanların yarısından fazlası güvencesiz olarak istihdam edilirken, 200 milyon işçi günde 1,90 doların altında yani yoksulluk koşulları altında çalışıyor. Küresel kapitalizmin kıyasıya rekabet koşullarında, emekçilerin 1/3'ünden fazlası aşırı uzun sürelerde, haftada 48 saatten fazla olarak çalışmak zorunda kalırken, bu koşullar altında yılda 2 milyon 780 bin emekçi iş kazaları sonucu yaşamını yitiriyor. ILO'nun 100. yılında bile, ILO'nun yüzyıl önce benimsediği 8 saatlik işgünü ilkesi uygulamada henüz her yerde tam olarak gerçekleştirilebilmiş değil.

ILO raporunda dile getirilen saptamalara ve önerilere katılmamak elde değil. Bu tabloyu Türkiye'den verilerle pekiştirmek mümkündür. Son 15 yıldır uygulanan iktisadi politikalar istihdamsız büyüme yaratmıştır. Güvencesiz ve esnek istihdam politikaları işsizliğe çözüm olarak gösterildi. Yüzde 15'e yaklaşan standart işsizlik oranı ile Türkiye en yüksek işsizlik oranına sahip ülkeler arasında yer alıyor. 5 milyona yaklaşan dar tanımlı işsizi, 7,5 milyona yaklaşan geniş tanımlı işsizi olan bir ülkeyiz. Ekonominin büyüdüğü dönemlerde dahi yeterince iş yaratılamadı. Güvencesiz ve esnek istihdam politikaları, işverenlere ödül olarak sunulan teşvikler, bu alanda fazla işe yaramadı. Tüm bunlara karşılık ise Türkiye'de kriz koşullarında istihdam daralması yaşanmaktadır. Öte yandan, yıllardır kadro bekleyen, aileleriyle birlikte 4 milyonu ilgilendiren alt işveren işçilerine yeterli sayıda kadro açılmadı. İşsizlik ateşi toplumu sararken, kıdem tazminatının fona devri tartışmaları tekrar gündeme gelmekte, işçi ücretlerinden yapılacak yeni kesintilere hazırlanmaktadır. Türkiye'nin sorunu kıdem tazminatı değildir. Türkiye'nin en önemli sorunu işsizliktir. Kıdem tazminatı DİSK ve diğer sendikaların ezici çoğunluğu için bitmiş bir tartışmadır ve bu bitmiş tartışma artık rafta kalmalıdır.

Kapitalizmin ve özellikle küresel kapitalizmin ve neo-liberal iktisat politikalarının emeği bir meta haline getirdiği, güvencesizliği ve örgütsüzlüğü yoğunlaştırdığı düşünülecek olursa, emeği bir meta haline getirmeyen bir toplumsal düzen inşa etmeden ILO raporundaki önerilerin hayata geçirilebilmesi oldukça zor olacaktır.

Sizlerin huzurunuzda, burada önemli bir konuyu arz etmek istiyorum. Dün, TBMM'de 2/1908 esas numaralı bir yasa görüşüldü. Bildiğiniz gibi, daha önce işkollarının birleşmesiyle bazı işkolları çok büyüdü. Yüzde 10 barajı yüzde 1'e düşürüldü, bu çok olumlu bir düzenleme ama bazı işkollarının birleşmeden kaynaklı büyümede belki yüzde 1 barajı yüzde 10 barajından daha yüksek bir duruma geldi. Bu bakımdan, geçmişte yasadan önceki dönemde baraj aşmış sendikalara toplu sözleşmeler yapabilmeleri için birtakım muafiyetler tanındı. Bu yasada tekrar bunların uzatılması 14 üncü maddede bulunmakta, Mecliste önümüzdeki günlerde görüşülecek. Plan Bütçe Komisyonu'nun dünkü görüşmelerinde söylenen şudur: "Biz Sayın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler



Bakanımıza soracağız, onların görüşünü aldıktan sonra bu uzatmayı bir yıl değil -bizim talebimiz yani sendikaların talebi üç yıl olması şeklinde- Bakanımızın önerisi doğrultusunda üç yıla uzatma konusunda gündeme getirebiliriz.”. Bu konuda, Bakanlığın katkılarını beklediğimizi de arz etmek istiyorum.

Sözlerime ILO ilkeleri için esin kaynağı olan ve günümüzde de giderek önemi artan bir Latin özdeyişle son veriyorum. “Barış istiyorsanız adalet ekin.”.

Hepinize saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturum Başkanı

Evet, Tayfun Bey'e de teşekkür ediyoruz. Şimdi sözü TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak AKKOL Bey'e vereceğim. Buyurun, efendim.

Özgür Burak AKKOL
TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

"Daha Parlak Bir Gelecek için Çalışmak" başlığı ile düzenlenen 12. Çalışma Meclisi'nin çalışma hayatının tüm tarafları için büyük fayda yaratacağına yürekten inanıyor, bu toplantıyı hayata geçiren Bakanlığımıza teşekkür ediyorum.

Pek çok kişi ve kurumun hayatına dokunan, sosyal diyalogun gelişmesine fayda sağlayan ILO'yu 100. kuruluş yıldönümleri vesilesiyle kutluyor, başarılı çalışmalarının devamını diliyorum.

Değişimle ilgili dünya ekonomik forumundan ILO'ya, IMF'den OECD'ye kadar herkes birçok çalışma ve araştırma yapıyor. Bunları hep birlikte okuyor, dinliyor, tartışıyoruz. Bu yüzden bunlarla çok vakit harcamak istemiyorum. Sadece etkilendiğim birkaç örneği sizinle paylaşmak istiyorum.

- Dünya nüfusu yüzde 1 artarken internet nüfusu yüzde 10, mobilden sosyal medyaya ulaşan nüfus ise yüzde 15 seviyesinde artış gösteriyor.
- Dünyada her yıl Hollanda'nın nüfusu kadar kişi köyden kente göç ediyor.
- Önümüzdeki 3 yıllık dönemde makineler tarafından yapılan işler yüzde 45 oranında artacak.
- Dünya'da sadece dijital anlamda bir dönüşüm yaşanmıyor; artan tüketim, yaşlanan nüfus, yeni alt yapı ihtiyaçları, şehirleşme gibi alanlarda yaşanan dönüşümler de 2030'a kadar 900 milyona yakın yeni iş olanağı oluşturacak.
- Avrupa Birliği'nde bugün okula yeni başlayan çocukların yüzde 65'i şu an olmayan mesleklerde çalışacak.

Bugünün de gündeminde olduğu gibi gelecek her zaman önemli bir konu olmuş. Arkamda gördüğünüz resimler 1899'da, yani bundan tam 120 yıl önce Paris'te "2000'li Yılların İş Dünyası" olarak yapılan bir sergiden alıntı. Tahminlere göre berberlerin yerini robotlar alacak, balinaları evcilleştirip toplu taşımada kullanacağız, uçan arabalara, kanat çırpın taşıma araçlarına bineceğiz, görüntülü konuşacağız, mekanize tarımla besleneceğiz. Bir miktarı tutmuş gibi gözüküyor.

Uzun vadeli tahminlerde değişimi bire bir tutturmak elbette mümkün olmayabilir ama önemli olan bu konunun üzerine düşünmek ve zamanın ruhunun peşinden gitmek...

Şu anda her fütüristik konuşmanın merkezinde neler yok olacak, nasıl meslekler olmayacak, robotlar insanların yerini mi alacak... Bunları konuşuyoruz. Bu değişimden korkmamak lazım. Bu işler öyle denildiği gibi, her şey bitecek, yandık bittik değil.

Robotlar insanın yerini almadı. Ne oldu? Yeni iş alanları oluştu. Şimdi de bunu konuşuyoruz. Tahminde bulunmaya çalışıyoruz. Güzel örnekler bakalım hep birlikte:

- “ATM'ler çıktı. Bankacıların sonu mu geliyor deniliyordu” değil mi? Bakın size çok güzel bir dijital dönüşüm örneği. Amerika'da bankalar ATM'ler sonrasında şubede ihtiyaç duydukları personel sayısını yüzde 30 azalttılar. Daha az çalışanla yeni şubeler açabildiler ve yaygınlaşarak şube sayılarını yüzde 40 arttırdılar. 1985'de 60 bin ATM'ye karşın 480 bin veznedar vardı, şu anda 480 bin ATM'ye karşın yaklaşık 500 bin veznedar çalışıyor. Evet, veznedar sayısı o kadar artmadı ama sektörün büyümesiyle veznedarlar halen bankacılık sektörü istihdamının önemli bir kısmını oluşturuyor. Öte yandan, yeni meslek olarak ortaya çıkan web geliştiricilerin ciddi bir kısmı bankacılık sektöründe çalışıyor.
- Yazılımcı sayılarının giderek arttığını hepimiz biliyoruz. Dünyada şu anda 11 milyon yazılımcı var. Diğer taraftan, veri bilimi 10 sene önce hiç olmayan bir kavramdı değil mi? Ama şu anda dünyada 1 milyona yakın da veri bilimcisi var. Yıllık yüzde 15'lik artışla, en yüksek artış gösteren pozisyonlardan biri oldu veri bilimi.

Güzel örnekler elbette bunlarla sınırlı değil. Bu değişimi avantaja çeviren ülkeler de var. Gelin bu ülkelere hep birlikte bakalım:

- Bundan 30 sene önce ormancılıkla geçinen bir ülke olan Finlandiya, dünyada altıncı en büyük ağaç endüstrisi iken, 5 yıl süren ekonomik krizin ardından 1990'ların başında yüzde 10 küçüldü. İşsizlik oranı yüzde 15'in üzerine çıktı. Ama ülke bu krizi Ar-Ge dönüşümüyle birlikte fırsata çevirdi. Ormancılıktan elde ettiği gelirleri teknolojiye yatırarak, ülkenin geleceğini değiştirecek Nokia markasını yarattı. Nokia aslında hep başarısızlıklarla anılan bir şirket. Gücünü kaybetmesine rağmen yarattığı ekosistemle Finlandiya hala global inovasyon sıralamasında ABD'nin arkasından yedinci sırada geliyor ve dünyaya teknoloji ihraç etmeye devam ediyor. Ekosistemin yarattığı start-up'lar hepimizin bildiği, belki oynadığı Angry Birds (Rovio), Clash of Clans (Supercell) gibi mobil oyun sektöründe küresel liderler yarattı. 2016'da Nokia'dan ayrılan çalışanların çoğu, ya yeni iş bulmuş ya da teknoloji şirketleri kurmuşlardır. Özetle Nokia'nın rüzgârı ülkeyi halen götürüyor.
- Amerikan telekomünikasyon devi AT&T'nin, çalışanlarını özellikle bulut teknolojiler ve veri bilimi alanında geliştirerek, 40.000 pozisyonun yüzde 40'ını içeriden kapattığını, yeni işler için ise 140.000 çalışanını eğittiğini biliyoruz.

Çok parlak bir gelecek bizi bekliyor. Bu perspektiflerden bakınca böyle görünmesi oldukça doğal. Ama bir de resmin diğer tarafı var. Bu değişimi yakalayamayan ve değişimden zarar görenler de var. Dolayısıyla konunun önemini anlamak, ona gereken enerjiyi vermek gerekiyor.

İşte şu anda bulunduğumuz değişimde zarar görenler de zamanında bu aksiyonu almayan, aciliyetin farkına varamayanlar oluyor.

- Hitachi, Toshiba ve Sharp hepimizin bildiği ve birçoğumuzun kullandığı Japon markalar. Bu markaların 1990'larda gösterdiği teknolojik dönüşüm performansı, Japonya'yı dünyada teknolojinin öncü ülkelerinden biri yapmıştı. Ancak yeni teknolojiye ayak uydurulamaması, benzer ürünler üretilmesi, yazılıma yeteri kadar odaklanılamaması sebebiyle rakiplerinin çok gerisinde kaldılar. Üstelik önümüzdeki dönemde Japonya'yı dünyaya ayak uydurmakta zorlayacak temel unsur popülasyonun oldukça yaşlı olması. OECD'ye göre 2050 yılında en yaşlı nüfus Japonya'nın olacak.
- Avrupa'nın en başarılı ülkelerinden olan İtalya, 2008 krizi sonrasında eski gücünü kaybetti. Sanayisini modernleştiremeyen, Ar-Ge çalışmalarına gereken bütçeyi ayırmayan ve insana gereken yatırımı yapamayan İtalya, OECD ülkeleri arasında işgücü verimliliğinde son sırada. İtalya'da 25-34 yaş arası kişilerin sadece 1/3'ünün üniversite diploması var. PISA'da 15 yaş öğrenciler arasında en düşük Matematik ve Fen bilimleri skorlarından birisi İtalya'ya ait. İş yapılabirlik endeksinde ise 51. sırada. Sanayileşmede teknolojinin gerisinde kalmak, eğitimde ve dijitalleşmede dönüşümü yakalayamamak İtalya'yı farklı bir yola sokmuş durumda.
- 2005 yılında Yahoo online reklam pazarında ilk sıradaydı. Ancak arama motoru ve mobil dünyanın farkına varamayıp ara yüzlerini yeterince mobil uygulamalara uyumlu hale getiremedikleri için konumlarını kaybettiler. Google'ı satın alabileceklerken liderliklerini Google'a kaptırdılar. Özetle “yahoolayacakken” “googlelamaya” başladık.

Biz bu kötü örneklerle odaklanmayalım. Önümüze bakalım, potansiyelimizi kullanalım. Oldukça genç ve adaptasyonu yüksek bir milletiz.

- 15-24 yaş arası 13 milyon genç nüfusa sahibiz. Bu sayı dünyadaki 143 ülkenin nüfusundan fazla. Gençlerimizin sayısı, küresel rekabet endeksinde ABD'den sonra ikinci olan Singapur'dan 2,3 kat, Norveç'ten 2,5 kat, Hırvatistan'dan 3,1 kat daha büyük. Doğru yönlendirilirse inanılmaz bir potansiyel.
- OECD'de kadın Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) mezunu yüzdesinde, yüzde 37 ile birinci sıradayız.
- Mobil dünyaya çok hızlı uyum sağlamış durumdayız. Nüfusumuz kadar mobil hat aboneliği sayımız var. Aylık ortalamada Avrupa'da en çok cep telefonu ile konuşan ülkeyiz.
- Yüzde 68 olan mobil bankacılık penetrasyonu ile Dünya'da üçüncü sıradayız.

- Facebook, Instagram, Twitter gibi sosyal medya hesap sayısında Dünya'da ilk ondayız.
- Tahmin ettiğiniz gibi sosyal medyayı sadece eğlence için kullanmıyoruz. Sosyal medyanın iş maksadıyla kullanımında Dünya'da on üçüncü sıradayız.

Bu denli büyük bir potansiyele yakışmayan yarın aksiyon alıp çözmeye başlamanız gereken konular da var.

- Yıl olmuş Endüstri 4.0, hala endüstri devriminin ilk safhasında icat edilmiş mavi tulumları giyiyoruz.
- İşyerlerimizde hala sayfalarca kâğıda imza atıyoruz. İş sözleşmesinden, izin kâğıdına, bordrodan, eğitim yoklamasına, her şey hala ıslak imza ile dönüyor. Bordrolar hala basılarak veriliyor.
- Sendikaların neredeyse tamamında maaş pazarlığı ve temel eğitimler hala ilk ve tek gündem. Değişime yönelik bir hazırlık yok. 2 yıllık sözleşme imzalanıyor, 1 yılı zaten pazarlıkla geçiyor. Bu işlere odaklanacak zaman kalmıyor.
- Dijital dönüşüm diyoruz, çalışanların hepsinde akıllı telefon var, ama sendikalarımızın uygulaması ya da mobil uyumlu bir iletişim stratejisi yok.
- Herkes kadın işgücü diyor, dönüşüm diyor ama gerçek bir pozitif ayrımcılık yapan maalesef yok. Hala sanayideki kadın istihdam oranımız yüzde 10'lar mertebesinde.

Sözün özü. Kendimize konsantre olmalıyız. Kimseyi beklemeden potansiyelimize odaklanarak kendimiz dönüşmeliyiz. Çalışanından işverenine, kamu kurumundan STK'sına kendi kapımızın önünü süpürmeliyiz.

Tekil olarak firmaların kendilerini kurtarmaları yetmiyor. Sektörel değişim topyekûn gerçekleşmeden, her firma kendi başına en iyi teknoloji kullanıcısı olmadan, çalışanları en iyi eğitimleri almadan global konjonktürde başarıya ulaşmamız mümkün değil.

Peki biz ne yapıyoruz? Konfederasyonumuzun metal sanayisindeki temsilcisi, aynı zamanda başkanlığını da yürüttüğüm MESS'den birkaç örnek vereyim.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası olarak Türk sanayisine öncülük edecek faaliyetler gerçekleştiriyor, yenilikçi birçok projeyi hayata geçiriyoruz. Çalışma barışını koruyan bir sendikanın yanında aslında orta çaplı bir üniversite gibiyiz. Sendikalar ile iş birliği içerisinde geliştirdiğimiz ortak eğitim programları da dâhil edildiğinde, 780 binin üzerinde çalışanımıza 13 milyon saatin üzerinde eğitim verdik.

- 20 yıldır bir gelenek halinde işçi sendikalarımızla ortak eğitim programları düzenliyoruz. Bugüne kadar ortak eğitim programıyla 200 bine yakın çalışanımızın gelişiminde aktif bir şekilde rol aldık.
- Farklı uzmanlıklara sahip çalışma arkadaşlarımız için tasarım odaklı düşünmeden çevik liderliğe, finansal analizden sanata kadar geniş bir yelpazede gelişim fırsatları sunuyoruz.
- Sadece çalışanlarımıza değil, geleceğimizi emanet edeceğimiz gençlerimiz için de eğitimler organize ediyoruz. Gelecekteki 200 binleri de dijital dönüşüme hazırlamak için liselerdeki gençlerimize her sene 100 bin saat kodlama eğitimi veriyoruz.

Geleceğe ümitle bakabilmemiz ve ülkemizin metal sanayisini dünya sıralamasında daha üst sıralara taşıyabilmek amacıyla yenilikçi bir projeyi hayata geçiriyoruz.

- Biz bir teknoloji platformu oluşturuyoruz. MESS Teknoloji Merkezi ismini verdiğimiz bu platform, MESS üyelerinin dijital dönüşüm yolculuğunda önemli bir yol arkadaşı olacak. Bir zincir niteliğine sahip sektörümüzün, en zayıf halkası kadar rekabetçi olacağı bilinciyle tüm üyelerimizin teknolojik dönüşümüne yön vermeyi hedefliyoruz.
- Bu platform kapsamında, bir model fabrika ve gelişim imkânlarının üyeye sağlanacağı bir merkez, İstanbul'un göbeğinde toplam 8.000 m2 büyüklüğünde bir alana kuruluyor. Bu merkez bir teknoloji laboratuvarı olacak. Aynı zamanda içinde hem kesikli hem sürekli üretim yapan gerçek üretim hatları da bulunacak.
- World Economic Forum, Çin-Amerika-Almanya-Fransa-İsveç gibi ülkelerde yaptığı araştırmalar sonucunda 16 fabrikayı Dijital Dönüşümde Öncü Fabrika ilan etti. Biz bu 16 fabrikanın en iyi uygulamalarını buraya getiriyoruz. Yurtdışındaki öncü üniversiteleri ve bizim üniversitelerimizi de yanımıza alarak sanayinin dijitalleşmesi konusundaki en iyi uygulamaları Türkiye'deki tüm sektör paydaşlarımıza ulaştırıyor, birebir kullanma fırsatı, deneyimleme şansı veriyoruz. Firmalarımızın tek tek röntgenlerini çekerek iki senelik dijital dönüşüm reçetelerini oluşturacağız.
- Türkiye'nin de gücünü kullanarak, dünyanın en iyi dijital takip ve analiz sistemleri örneklerini bu merkezde kurduğumuz üretim hatlarına yerleştiriyoruz.
- Benzer örneklerin tümünü dünya çapında araştırdık ve şunu rahatlıkla söyleyebilirim. Bu merkez türünün Dünya çapındaki en iyi örneği olacak.
- Bu platformun en can alıcı kısmı ise yetenek dönüşüm programları olacak. Şirketlerin genel müdürlerinden operatörlerine kadar yıllık 30.000 üye çalışanımızı deneyime dayalı eğitimlerle yeni dünyaya hazırlayacağız.
- Yöneticilere kendi şirketlerini yeni dünyaya hazırlamaları için ilham vermeyi ilk adım olarak görüyoruz. Bu amaçla kendilerini Almanya'dan Çin'e kadar dünyanın teknoloji ve üretim devleriyle bir araya getireceğiz. En iyi uygulamaları, en yeni teknolojileri ve yaratıcı iş modellerini yerlerinde görme fırsatı vereceğiz.

- Mühendislerimiz de bu öğrenme yolculuğunun en önemli parçalarından biri. Dijital dönüşümün gerekliliği olan teknik (IoT, Connectivity, Data Analysis gibi) konulara ek olarak, değişimi nasıl yöneteceklerini de farklı uygulama ve simülasyonlarla aktaracağız.
- Üretimin belkemiği olan operatörlerimizin de geleceğe hazırlanmalarını önemsiyoruz. Teknolojinin iş ve özel hayatlarına olan katkılarını özümseyecekleri, dijital okur-yazarlık için gerekli yetkinlikleri kazanacakları bir seri program tasarladık.

Değişimin kesintisiz olması gibi, fırsat ve tehditlerin de sürekliliği söz konusudur. Bu nedenle, ne ülkemizin bulunduğu konumun bize sağladığı avantajlara sırtımızı dayamalıyız, ne de dijital dönüşümü bizden önce başlatan ve bunun meyvelerini toplamaya başlayan ülkelere bakıp “rekabette geri düştük” diye umutsuzluğa kapılmalıyız.

Küresel güç dengesi ve toplumların refahı, bilgi ve bilginin kullanımı ekseninde şekilleniyor. Günümüzde bilgi, sürekli ve yeniden üretildiği için dengeler de her zaman değişebiliyor. Bu nedenle, önemli olan değişimin motorunu fark etmek ve harekete geçmek. Güçlü olmanın tek yolu olan yenilikçi bilgiye erişebileceğimiz mekanizmaları oluşturmak.

Ülkemizin güç kaybetmemesi, rekabette geriye düşmemesi için tek çözüm noktamız; bilgiyi üretebilecek ve kullanabilecek insan kaynağımızı yetiştirebilmek.

Bu masanın etrafında işçi, işveren, kamu temsilcileri olarak hep birlikteyiz. En güzel örnek teşkil eden ülkeleri, şirketleri sizlerle paylaştım. Gördüğünüz gibi, geç kalmış durumda değiliz. Daha parlak bir gelecek mümkün.

En iyi örneklerin tamamında tüm paydaşlar aynı yöne bakıyor. Uzun vadeyi düşünüyor. Zamanın ruhunu yakalıyor. Felaket senaryolarına değil, fırsatlara odaklanıyor. Vazgeçmeden uzun vadeli hedefleri yakalamak için harekete geçiyor.

Bugün burada aynı başarıyı yakalayabilecek enerjiyi görüyorum. Geleceğe umutla bakıyorum.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyor, ILO'nun 100. yılının dünya çalışma barışı için hayırlı olmasını temenni ediyorum. Saygılarımla.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturma Başkanı

Sayın AKKOL'a teşekkür ediyoruz. Şimdi sözü Mehmet Emin ESEN Bey'e vereceğim. MEMUR-SEN Genel Başkan Yardımcısı. Buyurun, efendim.

Mehmet Emin ESEN
MEMUR-SEN Genel Başkan Yardımcısı

Sayın Bakanım, Sayın ILO Genel Direktörüm, çok değerli misafirler, hepinizi MEMUR-SEN Konfederasyonu adına sevgi ve saygı ile selamlıyorum. Toplantımızın hayırlara vesile olmasını diliyorum.

Dünyanın mevcut jeopolitik düzleminde, diplomatik ilişkiler sistematığında, siyasal ve ekonomik düzende, gözle görülür bir yıpranma ve bir denge yitimi olduğu gerçektir. Diğer taraftan, hemen her konuda insanlığın geçmişten bugüne ortaya koyduğu deneyim ve birikimin kayda değer bulunma süresi azalırken, bilginin değişim hızı da her an yeni bir güncelleme yapmayı gerektirecek düzeyde hızlanmaktadır.

Yarına dair farklı tema ve başlıklar üzerinde yapılacak herhangi bir projeksiyonun geçerliliğine ve güvenilirliğine dair tespitler, bir sonraki andan itibaren hükmünü ya da doğruluğunu yitiriyor. İnsan, gerek bireysel ve hayali olarak, gerekse kitlesel ve akademik olarak, geleceğe dair öngörülerini artık yüz yıl, elli yıl ya da on yıl yapma imkânını birçok alanda kullanma şansına sahip değil. Zaman akışında da, görece kavramının, artık karşılayamayacağı düzeyde bir hızlanma söz konusu. Bütün bunların içerisinde insana ve işe dair gelecek hikâyesine altlık olacak platformlar kurmak, referans noktaları oluşturmak, farklı sınıflara sahip kesimlerin ortaklığını içeren fikir ve eylem hamleleri geliştirmek, önceliklerimiz arasında bulunmak durumundadır.

Tarihe baktığımızda insana ve insanlığa zarar vermeyi amaçlayan kötü, sapkın ya da yönetilme imkânı yitirilmiş her eylemin genellikle düşüncüyü, emeği, ekmeği ve nihayet adaleti bölüşmeyi hedef aldığını görüyoruz. Bütün bu hususlar üzerinden geleceğe yönelik her fikir ve fiili tasarımı, temelde insanı, emeği, onuru ve adaleti öncelikleyerek şekillendirmesi her insanın ve her kurumun sorumluluğu olarak görülmelidir. Bu düşüncelerle, 12. Çalışma Meclisi'nin, ILO'nun kuruluşunun 100. yılı kapsamında yapılacak etkinliklerin ve 108. Konferansın konusuna atfı yapacak şekilde Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu tarafından hazırlanan Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak Raporu kapsamında toplanmasını önemsiyor ve doğru buluyoruz.

Biz, MEMUR-SEN olarak, emeği insanın var olmasıyla birlikte başlayan ilk, asli ve sürekli eylem olarak tanımlıyoruz. Emeği değerli gören fikirlere, emeğe değer katan, emeğin değerini artıran her tür eylem ve söyleme katkı vermeyi önemsiyoruz. Bu yönüyle işin geleceği odaklı her tartışmayı, çalışmayı, çaba ve araştırmayı, görevlerimiz ve hedef eylemlerimiz arasında değerlendiriyoruz. Bu anlamda, Küresel Komisyon tarafından hazırlanan, önem ve değer atfettiğimiz rapora ilişkin değerlendirmelerimizi, önerilerimizi, tepkilerimizi ve çekincelerimizi, ayrıca işin geleceği konusunda emek örgütü olmak noktasında Türkiye'nin en büyük konfederasyonu olarak üstleneceğimiz rollere ve beklentilere, hedeflere dair hükümlerden bahsedeceğim.

Raporu hazırlayan Komisyon Eş Başkanlarının sendika geçmişi olan ve aynı zamanda hâlihazırda sosyal diyalogun devlet tarafından konumlanan Cumhurbaşkanı ve Başbakan sıfatlarına sahip olmalarını, bu yöndeki tercihi ve sonrasındaki her iki eş başkanın ortaya koyduğu çabayı, çok önemli buluyor ve değerli atfediyoruz. Komisyonun üyeleri arasında daha fazla sendikacı bulunmasını talep ediyor, hatta bunun temel bir motivasyon unsuru olması gerektiğine inanıyorum.

Raporun iki yıllık bir çalışmanın ürünü olması, içerikte yer verilen konuların gelecek okuması yönüyle uygun ve iş temasıyla uyumlu olmasını da kayda değer buluyoruz. Ancak raporun tercihlerinin ağırlıklı özel sektör ve işçi temalı olmasını, çalışma hayatının bütün kesimleri ve özlery boyutuyla kapsayıcılık sorunu içerdiğini, gelecek okumasına dair eksiklik ve projeksiyon tasarımı boşluğu oluşturduğu kanaatindeyiz.

Rapor, genel anlamda üç konu üzerinde durmaktadır. Emek, alınıp satılan bir mal, meta değildir, olmamalıdır. Emeği ile geçinenler üretimin robotlaşmasına ve yapay zekâ aracılığıyla otomasyonuna karşı rekabet içinde değil, dayanışma içerisinde olacak bir kurumsal yapıya, güvenceye kavuşturulmalıdır. Bunun ötesinde, insanlık algoritmalara değil, algoritmalar insanlara tabi olmalıdır. İşgücünün geleceği insan merkezli bir yapıda yeniden tasarlanmalıdır.

Raporda üzerinde durulan konular ve sunulan çözüm önerileri, genellikle devletler ve şirketler üzerine yoğunlaşmış, bu bağlamda sendika ve emek örgütlerinin önemi ve üzerine düşen sorumlulukları büyük ölçüde göz ardı edilmiştir. İnsan onuruna yakışır, sürdürülebilir işin hayata geçirilebilmesi için adalet ve adil paylaşım ilkelerinin bütün ülke politikalarının merkezine alınması gerekmektedir. Kamu görevlileri sendikacılığının sürekli yenilenmesi ve geliştirilmesi gerektiğini belirtmek noktasında rapor içeriğinde herhangi bir içeriğe ve atıfa yer verilmemesi büyük bir eksikliktir. Bu kapsamda, ILO'nun, kamu görevlileri alanına ve kamu görevlileri sendikacılığı alanına ilişkin doğrudan hükümler içeren ve temel sözleşmeler kapsamında değerlendirilen sözleşmeler üretmesi, hem bugün hem de gelecek açısından son derece önemlidir. Diğer taraftan, konferansın teknik gündem maddeleri arasında mutlak surette kamu hizmeti alanına ilişkin ana ve alt temel başlıkların olması gerektiğini düşünüyoruz.

İnsan kabiliyetlerine yatırımı artırmak, fırsat eşitliği sağlamak, eğitimin niteliğini artırarak küresel anlamda adaletsizliklere ve sömürü düzenine karşı gelmek, bir hedef olarak ortaya konmuş olmakla birlikte, emek örgütlerinin bu noktada gerek devletlere gerekse uluslar üstü kurum ve kuruluşlara yaptıkları bildirimlerin, beyan ve başvuruların daha dikkatli ele alınması gereklidir. Sosyal diyalog, sürdürülebilir kalkınma için çok önemli bir araçtır.

ILO'nun işin geleceği gündemi ile ilişkili işyerlerinde her türlü mücadelesi güçlü bir şekilde gösterilmelidir. Var olan adaletsiz dünya düzeni ile ilgili hiçbir şey veya çok yeterli şey söylenmiyor. “Dünyada eşitsizlik var.” demek yeterli değildir. Artık bunu değiştirmek için somut adımlar atılmalıdır. Bu adaletsizliğin nedenlerini tartışmadan, sosyal adalet ve adil paylaşımdan bahsetmek anlamsız ve verimsizdir. Çalışmalar öncelikle var olan düzenden kaynaklanan sorunlar üzerinde odaklanmalıdır. Bu adaletsiz düzenin en büyük teşvik işleri olan Bretton Woods kurumlarını eleştirmek yerine, daha iyi bir iş geleceği için destekleyici olarak görmeyi, samimi bulmadığımızı belirtmek istiyorum.

Çalışma hayatına ilişkin var olan olumsuz engelleri değiştirmek için somut stratejiler üzerinde çalışılmalıdır. Savaş, çatışma ve aşırı yoksullukla mücadele eden toplumların karşılaştıkları sorunlara hiç değinilmemiştir. Örneğin, yoksulluk sınırı altında olan bir ülkede toplu sözleşmeden veya kadın-erkek arasındaki ücret eşitliğinden konuşmak anlamsız ve verimsizdir.

Rapor, genel olarak hep “Nasıl?” sorusunu sormuştur; ama sorulan bu sorular neticesinde somut stratejiler ve çözüm önerileri sunma konusunda yetersiz kalmaktadır. Ve bugün, işin geleceğinden bahsedildiği zaman, genelde yapay zekâ veya otomasyondan bahsedilir. Yapay zekâ ve otomasyondan en çok etkilenecek veya etkilenen, riskli kesim olarak görülen çalışan veya emekçi kesim olarak hissedilmektedir. Fakat, bana göre, eğer işin geleceğini konuşuyorsak ve ortada otomasyon veya yapay zeka gibi bir risk varsa, bunun işçiler kadar işverenleri ve devletleri de ilgilendiren çok önemli bir konu olduğunu düşünüyorum.

Son olarak bir örnek ile bitireceğim. Diyelim ki, bir markette, beş yıl sonra, insan yerine robot çalıştırdığımızı düşünelim. Peki, bunun işçi açısından riski nedir? İşini kaybetmesi, gelirini kaybetmesidir. İşveren açısından, devlet açısından riskler nelerdir? İşveren açısından bakarsak; ekmeğini, işini kaybeden, yeterli geliri olmayan bir insan marketteki o malları alamadığı zaman kar edilemeyecektir. Devletlerin riski ise işsiz kitleleri yönetme konusunda olacaktır; bunların düşebileceği suçlar veya diğer riskler konusunda risk bulunmaktadır. Bu konuları tartıştığımız zaman, devletler, sendikalar, işçi, işveren, hepsinin bir araya gelerek ortak hareket etmesi gerektiğini düşünüyorum. Bana bu fırsatı verdiğiniz için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturum Başkanı

Mehmet Emin Bey'e teşekkür ediyoruz. Sayın Ahmet DEMİRCİ Bey'e sözü vereceğim. Türkiye KAMU-SEN Genel Başkan Yardımcısı. Buyurun, efendim.

Ahmet DEMİRCİ
TÜRKİYE KAMU-SEN Genel Başkan Yardımcısı

Sayın Bakanım, ILO Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Direktörümüz, Sayın Bakan Yardımcılarım, değerli katılımcılar, değerli dinleyicilerimiz, öncelikle ben de şahsım ve konfederasyonum adına sizleri en kalbi duygularımla selamlıyorum, saygılar sunuyorum.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'mızın, ILO'nun 100. yıl yeni vizyonuna uygun bir anlam taşıyan çalışma hayatımızın geleceği ile ilgili bir konuyu çalışma meclisinde ele almamızı sağladığı için teşekkür ediyorum. Sayın Bakanımızın da şerefleştirdiği, çok değerli bir toplantıyı, biz de Türkiye KAMU-SEN olarak gerçekleştirmiştik. Bu tür çalışmalarını ısrarla sürdüreceğiz.

Malumunuz, Dördüncü Sanayi Devrimi dediğimiz bir konu önümüzde şu anda. Daha doğrusu, önümüze geldiğini biz daha anlamadan belirli anlamlar yükleyerek çalışma hayatımıza devam ediyorduk. Uluslararası Çalışma Örgütü'nde bizim 2008'den bu yana çalışmış olduğumuz “decent work”ü, biz Türkçe'de “insan onuruna yakışır” iş dedik. Almanlar da bunu Dördüncü Sanayi Devrimi diyerek çalışmaya başladılar. Aslında dünya bu değişimi görüyor, takip ediyor, içinde yaşıyor ve bundan da kaçış yok. Buna doğru gitmek gibi bir mecburiyet var. Herkes bu döneme hazırlanacak, görünen o. Tabi bu işin içerisinde, baktığımızda, Almanlar ile başlamış bir durum. Yani her türlü otomasyonu ifadelendireceğiz. Birinci Sanayi Devrimi, İkinci Sanayi Devrimi, Üçüncü Sanayi Devrimi ve nihayetinde geldiğimiz Dördüncü Sanayi Devrimi'nin dünyada oluşmuş klasik resmi artık budur.

Bir sendikacı olarak çalışma hayatının bir parçası olarak yer alan, bu işte emek veren bir arkadaşınız olarak şunu söyleyebilirim ki, sanayi devrimleri oldu, oldu da biz biraz çalışanlar açısından baktığımızda o dönemlerde zamansız yakalandık. Özellikle, Türkiye olarak, biz ne gördük? Sanayi Devrimi olduğunda yani buhar makineleri icat edildikten sonra, icat edilmesinin ötesinde çalışma hayatında ne oldu? Çalışma hayatı ile ilgili sosyal ilişkilerde, endüstri ilişkilerinde ne tür gelişmeler oldu? Ben bunları biraz irdeledim.

Mesela, Endüstri 1.0 ortaya çıktığında ne olmuş? Bu süreç mümkün olduğunca çok eleman ihtiyacı doğurmuş, yani artık üretime yönelik bir yönelim var. Üretime yönelik yönelim olduğuna göre, üretimi yapacak çok fazla çalışana ihtiyaç var. Tabi, eleman bulamadığınız yerde uzun çalışma sürelerine ihtiyaç var. Uzun çalışmaya yetkin eleman bulamadığınızda cebren çalıştırma, çocuk işçiliği dâhil pek çok problemin, Endüstri 1.0 ile ortaya çıktığını görüyoruz. Bu işi yöneten, önde giden devletlerin çok daha liberal düşüncelerle yürüttüğü gözüküyor, ama doğal olarak da böyle bir olumsuz tablo gelişince, karşısında çalışanları ilgilendiren tablonun da aynı mecradan doğduğunu görüyoruz. İngiltere merkezli olarak başlayan bir sendikal faaliyetin Endüstri 1.0 ile başladığını görüyoruz.

Gelelim İkinci Sanayi Devrimi esnasında ne olmuş? Bunu elektrik gücünün yoğun olarak kullanılması, endüstriyel üretimin alana girmesi diye tarif ediyoruz. Bu dönemde fazlasıyla “birinci sendikalaşma” başladı. Çalışma saatlerinde düzensizlikler, cebri çalıştırmalar, çocuk işçiliği dediğimiz olumsuzluklar tablo olarak karşımıza çıktığında ve bunun karşısında da örgütlenmiş bir çalışma hayatı yani sendikacılık başladığına göre, bu işlerde artık mutedil bir orta yol bulunabilir mi? 1920'lerin başı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de kurulduğu, artık faal hale geldiği, endüstri ilişkilerinin merkezi noktasındaki ILO'nun bu işe bir söz söylemek adına ortaya çıktığı bir dönemdir. Bu döneme bakıldığında, daha önce sadece işinden, emeğinden, ameleliğinden faydalanan yapıdan yavaş yavaş daha nitelikli personele yönelme olmuş, çalışma sürelerine standart getirilmiş bir hayat ve insani olarak ücretlendirmenin yeni bir skala sistemi oluşturduğunu görüyoruz. Sosyal devlet anlayışı artık geliyor. Bir taraftan da Birinci Dünya Savaşı'nın sonu, insani duyguların belki biraz daha yer aldığı bir dönem. Endüstri ilişkilerinde ILO ile beraber yeni bir dönem, çalışma hayatıyla ilgili daha insani boyutlu bir planlama olduğunu söyleyebiliriz.

İkinci Sanayi Devrimi ise birden çalışma hayatını kapsayıcı, kucaklayıcı, daha liberal politikalardan uzak, insani politikaların yer aldığı bir dönem. Ama Üçüncü Sanayi Devrimi yeniden üretim süreçlerinde bir otomasyon ve yeniden vahşi çalışma hayatına karşı girilmiş bir süreçtir. Endüstri ilişkilerinde yeniden tanımlamalar, sözleşmeler ile ilgili kaidelerin yeniden ortaya konulduğu dönemler ve böyle baktığımızda tabi ki kalifiye işi olmayanların işini kaybettikleri bir dönem. Doğal olarak birebir sözleşmelerde çok spesifik özelliklerin arandığı ve bu özelliklerden kaynaklı olarak ücret dengelerinin değiştiği, bu özellikleri olmayanların çalışma hayatında geride kaldığı dönemler.

Endüstri 4.0 dönemi, insan onuruna yakışır işin, işin geleceğinin, insani boyutlu konuların yoğun olarak tartışıldığı bir dönemdir. “Bu konuda biz ne yapacağız?” sorusunu kendi kendimize sormak zorundayız. Hepimizin endişeleri var. Endişeler neler? Her şeyi akıllı sistemler üretecek, robotlar konuşuluyor vesaire, peki insanlar ne olacak? Biraz önce konuşmacılarımız insani beklentilerimiz konusundan bahsettiler. Bunun dışında endüstri ilişkilerinde yoğun bir değişim yaşanacak. Mesela bundan sonra sosyal güvenlik sistemi nasıl olacak? Bundan sonra, kamuda veya özel sektörde günlük mesai sistemlerimiz nasıl olacak? Üçlü Danışma Kurulu dediğimiz mekanizmanın üçayağının da bir araya gelerek, bu konularda en insani yolu, en reel yolu ortaya koymak gibi bir mecburiyeti olduğu gerçeğini kabul etmek lazım.

Bugün ifade edilen konuları özetlemeye gayret ettim. Endüstri 4.0 ne getirecek, ne getiriyor konusundaki endişemize baktığımızda ise hep anlatılıyor; sürücüsüz, operatörsüz makineler, araçlar kullanılacak, kendi kendine düşünen, karar veren ve uygulayan bir sürü sistem olacak, bu anlamda işsizlik azalacak, uzman eleman ihtiyacı çoğalacak gibi şeyler duyuyoruz. Çok özel ilgisi, becerisi olan insanlar oluşacak. Daha çok teknolojiyle bağdaştırılmış, bu gelinen noktada bulut sistemi, nesnelerin interneti ile özdeşleştirilmiş, artık bir pazarlama sektörü haline gelecek bir yapı olacağı iddia ediliyor.

Biz bir kamu çalışanları sendikası olarak, bize ne gelecek konusunda bir analiz yapmaya gayret ediyoruz. Bizim açımızdan, spesifik, kalifiye görevler tanımlanarak mevcut işlerde işsizlik artacak deniyor, kamu görevlileri daha cazip hale getirilecek. Ortaya çıkacak yeni meslekler, yeni yetkinlik ve beceri geliştirecek işler çoğalacak ve kamu sektöründe bunlar da yer alacak. Tüm alanlarda uzmanlaşma, kamuda daha spesifik işlerde oluşacak. Mesela, kamuda genel ve idari hizmetlerde işler neredeyse yok olacak, yardımcı hizmetler sınıfı tamamen ortadan kaldırılacak. Belki yeni iş tanımlamaları, data çözümçüsü, vs. kamuda da olacak. Eğitim ve sağlık kuruluşlarında artık robotlardan hizmet alınacak gibi bir yola doğru gidiliyor. Her nereye gidiliyorsa Türkiye'de ne olacak? Benden önce konuşma yapan Başkanım, özellikle ILO'nun yeni 100. yıl belgesi üzerinden tanımlamalar yaptı. ILO'nun bu belgesi, tabi ki, bizi de ilgilendiriyor ama biz Türkiye olarak ne yapacağız? Bunun cevabını bulmak için bugün, tüm taraflar olarak buradayız.

Biz daha önce TÜRKİYE KAMU-SEN ve TOBB, ILO Ankara Direktörlüğü başta olmak üzere, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız ile bir araya geldik ve bu konuda bir proje taslağı ortaya koyduk. Bu proje taslağının, tüm tarafların katılımıyla herkese açılarak, bir an önce bir çalışma başlatılmasını arzu ediyoruz.

Endüstri 1.0 diye bugün tanımlama yaparken, dünyadaki diğer ülkeler ne yaptı bilmiyorum ama Türkler şöyle yapmış: Birinci Sanayi Devrimi yaşandığında 150-200 sene sonra, bu devrimde ne olduğunu tartışmışız ama aradan 200 sene geçmiş. Devletimizin savaştan savaşa koşulduğu bir dönem. Üçüncü Sanayi Devrimi olunca - malum 70'li yıllardan bu yana geliyor- biz ortada bir devrim mi var demişiz ve şu anda beceremiyoruz gibi görünüyor. Hele hele Dördüncü Sanayi Devrimi'ne kalmayalım diye, bugünden tedbiri alalım demişiz. Bakanlık bürokrasimiz çok iyi, işveren sendikaları adına çok genç bir arkadaşımız işin başına gelmiş, diğer kuruluşlar hep beraber buradayız. Bu sefer, hep beraber olalım da önümüzdeki işimizi hep beraber aydınlatalım diyorum.

Tüm katılımcılara saygımızı sunuyorum, teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturma Başkanı

Ahmet Bey'e teşekkür ediyoruz. Şimdi son sözü TESK Genel Sekreteri Naci SULKALAR Bey'e vereceğim. Buyurun, efendim.

Naci SULKALAR
TESK Genel Sekreteri

Sayın Bakanım, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Direktörü, değerli katılımcılar, konfederasyonum adına hepinizi sevgiyle ve saygıyla selamlıyorum.

Bugün, burada, Çalışma Meclisi toplantısında her konu etraflıca tartışıldı, işçi-işveren ilişkilerine girildi. Talepler ve beklentiler dile getirildi. Her katılımcı kendi alanı ve konusu ile ilgili görüşlerini Siz değerli katılımcılara sundu. Sayın İlker AYCI, THY CEO'su, konuşmalarını yaparken çok önemli bir cümle söyledi: “Dünyada yaratılan servetin yüzde 50'si yaşayanların sadece yüzde 1'ine ait bulunuyor” dedi. Sayın Cumhurbaşkanımız da, çok haklı olarak şöyle bir cümleye yer verdi konuşmasında: “Avrupa ve Amerika çok tüketiyor, Afrika'da ve dünyanın başka coğrafyalarında pek çok insan aç ve sefil durumda. Bu, anlaşılabilir ve taşınabilir bir tablo değil. Bütün ülkelerin, işsizliği önlemek ve refahı yaygınlaştırmak için, istihdamı artırabilmek konusunda yoğun çaba göstermeleri gerekiyor. Bu durum 21. yüzyılın dünyasına gerçekten yakışmıyor.” dedi.

Daha önce konuşan arkadaşlarımız da ifade ettiler, dünya ve insanlık dur durak bilmiyor ve sürekli değişiyor. Algoritmalar, dijital gelişmeler, baş döndürücü hızla ilerliyor. Örneğin, 2011 yılında Amerika'da bir eczaneye reçeteleri hazırlaması amacıyla bir robot yerleştirildi, bu robot iki milyon reçeteyi hiç yanlışla düşmeden doğru olarak yerine getirebildi. Diğer taraftan, 1996 yılında insanoğlunun kesin olarak bilgisayara mağlup olamayacağı tezi çürütüldü. Sözüünü ettiğim yıl Microsoft'un “Deep Blue” Programı'yla bilgisayar, satrançta Dünya Şampiyonu olan Kasparova galip geldi.

Biraz önce konuşan Profesör ATSUSHI ise çok yerinde olarak hayat boyu öğrenmenin öneminden söz etti. “Hayat boyu öğrenme insanın sermayesidir ve bu sermaye sürdürülmelidir, geliştirilmelidir” dedi. Ancak, çalışma hayatı yönünden biz esnaf ve sanatkârlar olarak farklı bir noktadayız. Üretim ve hizmet alanında hem küçük işveren, hem de işveren yanında çalışan çırak, kalfa ve ustaları temsil ediyoruz. Ancak, bugün, bu toplantıda daha çok işçi, işveren konuları üzerinde yoğunlaşıyor ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm dünya için çalışma hayatındaki yeri ve önemine temas ederek, emek ve sermaye ile bunların örgütlerinin karşılıklı hak ve sorumluluklarını gözden geçiriyoruz.

Burada, kesimimiz ile ilgili olarak kısa bir bilgi vermek isterim. Şu anda son rakamlara göre Türkiye'de bir milyon yediyüzüç bin esnaf ve sanatkâr var ve Türkiye'de hiçbir sivil toplum ve meslek örgütünün bu sayıda üyesi mevcut bulunmuyor. Diğer taraftan, bunların sahip olduğu küçük işyerlerinin sayısı da bir milyon dokuzyüz bini aşıyor. Ama biz hala zanaatkarlığın temeli olan mesleki eğitimi, ülkemiz ekonomisine hizmet edebilecek bir sisteme oturtamadık. Bu yüzden çok büyük bir ihtiyaç olduğu halde tamir, bakım, onarım ve hizmet işletmeleri ile küçük atölyelerin çırak-kalfa-usta meselesini bugüne kadar çözemedik. Çok iyi niyetle planlanmış kimi projeler üretmemize rağmen yeterli bir noktaya varamadık. Koç Grubu'nun bir süre önce başlattığı çok güzel bir mesleki eğitim

projesi vardı. Kısa adı “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” idi. Takiben ülke olarak milli eğitim program ve politikalarında mesleki eğitim eksenli değişiklikler yapmamıza rağmen, meseleyi kökten ve esaslı bir şekilde çözüme kavuşturamadık. İşletmelerdeki zanaatkarların, çalışanların niteliklerini, Türkiye olarak geliştirmek zorundayız. Bu noktada, hayat boyu öğrenme ve mesleki eğitim konusunda esaslı bir eylem planı hazırlamamız ve etkili çalışmalar yapmamız ve çaba göstermemiz gerekiyor. Bu, gerçekten Türkiye'nin acil ve en önemli sorunlarından birini teşkil ediyor.

Yeniden çalışma hayatına dönersek; emek ve alın teri, kutsal ve yüce bir olgudur. Bu asla tartışılmaz. Ancak, girişimci ya da müteşebbis de sermaye koyarak iş yaratıyor. Bu ikisi arasındaki dengeyi bizim bulmamız zorunlu. Birini diğerine üstün kılan politikalarından ve uygulamalardan kaçınmalıyız. Elbette bunu sağlayabilmek için çalışma hayatında bir barış üslubuna ihtiyacımız var. Bu zor, ama asla imkânsız değil. Eğer bunu başarabilir isek, işçi-işveren ilişkilerimiz daha sağlam bir zemine oturacaktır, diye düşünüyorum.

Hazır Sayın Bakanımız da burada iken, esnaf ve sanatkârların çok temel bir sorunu var ki, onu izninizle paylaşmak isterim. Sosyal Güvenlik Yasası'nı, esas itibarıyla norm ve standart birliği sağlamak üzere değiştirdik. Ama, bugün hala kendi nam ve hesabına çalışanlar, emeklilik hakkı elde edebilmek için 9000 işgünü çalışmak zorunda kalırken, diğer sigortalılar için 7200 işgünü yeterli sayılıyor. Bu durum gerçek bir haksızlıktır. Mutlaka düzeltilmesi gerekiyor. Esnaf ve sanatkârların sosyal güvenlik ve çalışma hayatı açısından başka sorunları da elbette var. Ancak, zaman çok sınırlı. Bunlardan bugün söz etmeyeceğim.

Bu önemli hususu dikkatlerinize sunarken, bu sorunun çözülmesi için ilgi ve yardımlarınızı Konfederasyonumuz adına özellikle rica ediyor, hepinize saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Oturum Başkanı

Naci Bey'e gerçekten çok teşekkür ediyorum. Konuşmacıların her birine tek tek teşekkür etmekle beraber asıl teşekkürü siz dinleyicilere etmek lazım. Çünkü öğleden sonra sabırla, ilk anki gibi hiç istiflerini bozmadan bizi dinliyorlar. Böylelikle panelin sonuna geldik. Ben bu şekilde paneli kapatmak istiyorum, sağ olun, var olun efendim.

SUNUCU

Çok teşekkür ediyoruz efendim oturum başkanımıza ve konuşmacılarımıza, 12. Çalışma Meclisi'ne değerli katkıları için. Günün anısına kendilerine hediye takdimimiz olacak. Kendilerini hediyeleri vermek üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK'u sahneye davet ediyorum. Buyurun Sayın Bakanım.

(Hediye takdimi yapıldı.)

Son olarak 12. Çalışma Meclisi aile fotoğrafında yer almak üzere saygıdeğer protokolümüzü sahneye davet etmek istiyoruz. Lütfen buyurun efendim.

Sayın Genel Müdürüm, yurt dışından davetimize icabet eden çok kıymetli misafirlerimiz, oturum başkanımız, konuşmacılarımız, Bakanlığımızın değerli bürokratları, Sayın Bakanımız ile birlikte bu güzel fotoğrafta yerini alıyor.

(Fotoğraf çekimi yapıldı.)

Çok teşekkür ediyoruz. Daha parlak bir gelecek için çalışmak umuduyla.

Bugün bu dakikalarda bizlerle olan, bizleri sabırla dinleyen tüm misafirlerimizi, bu güzel karede bizlerle yer almaya davet ediyoruz.

12. Çalışma Meclisi'mize katkı veren herkesi yürekten alkışlıyoruz. Çok teşekkür ediyoruz.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız tarafından düzenlenen 12. Çalışma Meclisimizin sonuna geldik. Bir başka programda tekrar görüşmek dileğiyle. Katılımınız için tekrar teşekkür ediyor, saygılar sunuyoruz efendim. Sağ olunuz.

12. ÇALIŞMA MECLİSİ

DAHA PARLAK BİR
GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK

FOTOĞRAFLAR



12. ÇALIŞMA MECLİSİ DAHA PARLAK BİR GELECEK İÇİN ÇALIŞMAK 21 MAYIS 2019, ANKARA



















**T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

