



1882

KONYA TİCARET ODASI
KONYA CHAMBER OF COMMERCE

ÇALIŞMA HAYATINDA KONYA

“İstatistikler – Sorunlar, Talepler ve Çözüm Önerileri”



Araştırma Raporu

Ekonomik Araştırmalar ve Proje Müdürlüğü

Feyzullah Altay

KONYA
Ocak - 2017
www.kto.org.tr



1882
KONYA TİCARET ODASI
KONYA CHAMBER OF COMMERCE

ÇALIŞMA HAYATINDA KONYA

“İstatistikler – Sorunlar, Talepler ve Çözüm Önerileri”

İÇİNDEKİLER:

<u>Başlık</u>	<u>Sayfa</u>
0. GİRİŞ	1
1. ÇALIŞMA HAYATINDA KONYA’NIN İSTATİSTİKLERİ	2
2. ÇALIŞMA HAYATINDA KONYA’NIN ÖNE ÇIKAN SORUNLARI, TALEPLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	7



0. GİRİŞ

Konya, güçlü tarihsel birikiminden aldığı kültürel mirasını bugünlere taşıyan; dünyaya barış, kardeşlik ve insan sevgisi mesajlarının verildiği tevazuun, nezaketin yüzyıllarca hüküm sürdüğü müstesna bir şehirdir.

Birlik ve beraberliği yüzyıllarca yaşam felsefesi haline getirmiş Konya’da bugün, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, odalar ve borsası ile oluşturulan birlik ruhu şehrimizin ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda gelişmesini sağlamak adına büyük bir sinerji oluşturmuştur.

Türkiye’nin yakın ekonomik tarihine bakacak olursak; 1982 sonrası dışa açık bir ekonomi modeli benimsediğini görürüz. Türkiye, bu stratejiyle son otuz yılda ihracatını 3 milyar dolardan 152 milyar dolara çıkarmış, ihracatta sanayi ürünlerinin payını da yüzde 95’e yükseltmiştir. 2001 krizinden sonra kırılan noktalarını iyileştirerek büyümesini artıran Türkiye, 2008 krizinden devlet-özel sektör işbirliğiyle hızlı ve en az zararlı çıkmış, o tarihten sonra da hızlı bir büyüme yakalamıştır. Kriz döneminde iç piyasayı canlı tutan ekonomi yönetimimiz, Türkiye’nin krizden hızlı çıkması için üretimi ve uluslararası pazarlara açılımı desteklemiştir. 2011 yılında Türkiye dünyanın en fazla büyüyen ikinci ekonomisi olarak tüm dikkatleri üzerine çekmeyi başarmıştır. Son yıllarda ekonomi ile birlikte sosyal ve siyasi alanda gerçekleştirilen reformlar da Türkiye’nin büyümesine oldukça önemli katkılar sağlamıştır.

Son otuz yılda kazandığımız en büyük avantajlardan biri de Anadolu’da yeni üretim merkezlerinin oluşturulmaya başlanmasıdır. Bu noktadan hareketle Anadolu’nun üretim yükünü çekecek merkez şehirlerden bir tanesi de ekonomik gelişimi ve potansiyeli ile Konya’dır.

Bugün Konya, güçlü ekonomisi ve sektörel çeşitliliği ile yüksek oranda istihdam oluşturmaktadır. Ayrıca Türkiye’de işsizliğin en az olduğu bölgedir. Araştırmamızda, çalışma hayatında Konya’nın istatistiklerini ve yaşanan sorunlar ile çözüm önerilerini ele alacağız.



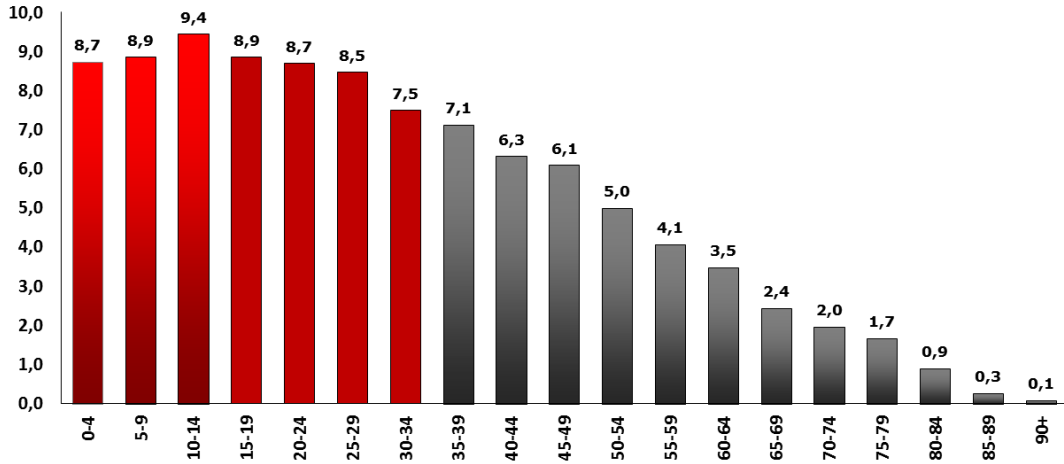
1. ÇALIŞMA HAYATINDA KONYA’NIN İSTATİSTİKLERİ

Konya, 38.873 km² toprak alanı ile Türkiye’nin en büyük şehridir.



2.130.544 nüfusu ile Türkiye’nin 7. büyük şehridir. Türkiye nüfusunun %2,7’sini Konya oluşturmaktadır.

Grafik 1: Nüfus yaş grubu



Kaynak: Turkstat

Konya’nın en büyük potansiyeli genç nüfusedir. Nüfusun %60,6’sı 35 yaş ve altıdır.



SGK Konya Verileri (Eylül 2016)

Nüfus	: 2.130.544
İşyeri Sayısı	: 43.236
Toplam Sosyal Güvenlik Kapsamı	: 2.075.662
Toplam Sosyal Güvenlik Kapsamının Nüfusa Oranı	: % 88,16

<u>Aktif Çalışan</u>	<u>Kişi Sayısı</u>	<u>İller Arasındaki Sıra</u>
SSK (4/a)	: 322.350	8.
Bağ-Kur (4/b)	: 102.423	6.
Emekli Sandığı (4/c)	: 76.999	5.
TOPLAM	: 501.772	7.

*Kaynak: www.sgk.gov.tr / Eylül 2016

İŞKUR Konya Verileri (Ocak-Aralık 2016)

Başvuru	: 71.899
Açık İş Sayısı	: 62.766
İşe Yerleştirme	: 17.388
Engelli İşe Yerleştirme	: 258
Mesleki Eğitim Kursu	: 40 program, 893 katılımcı
İşbaşı Eğitim Programı	: 1.864 program, 4.247 katılımcı
Girişimcilik Eğitimleri	: 52 program, 1.338 katılımcı

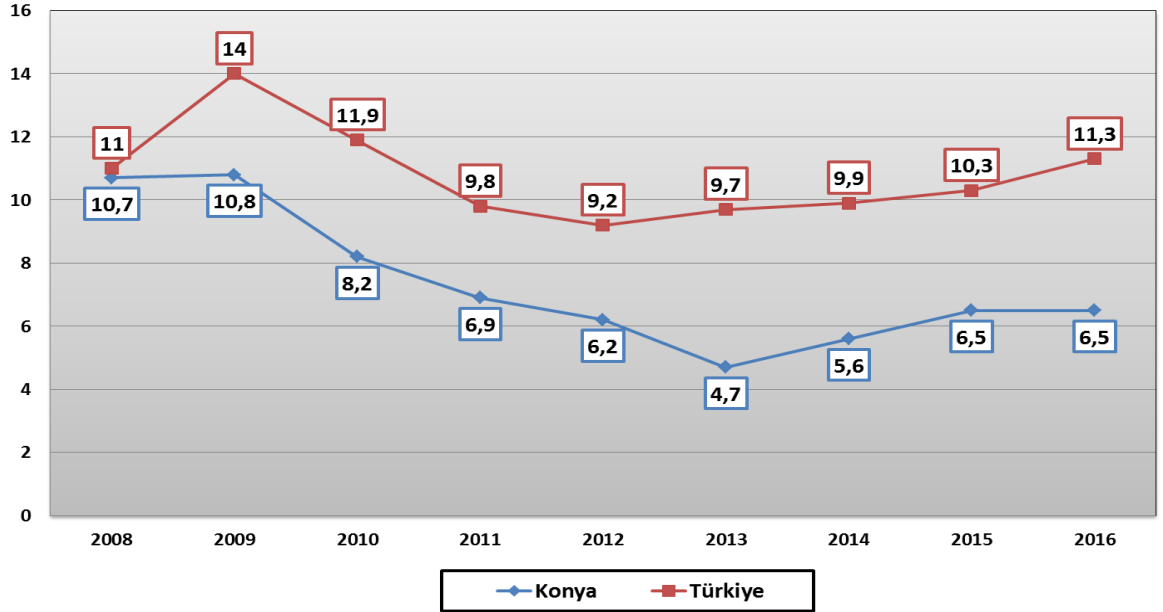
2016 Yılında Konya'daki İzinli Yabancı Çalışanlar (31.10.2016)

Suriyeli Çalışanlar	: 254
Toplam Çalışanlar	: 455

*Kaynak: İŞKUR İl Müd. / Ocak – Aralık 2016



Grafik 1: İşsizlik Oranı / Konya – Türkiye (%)



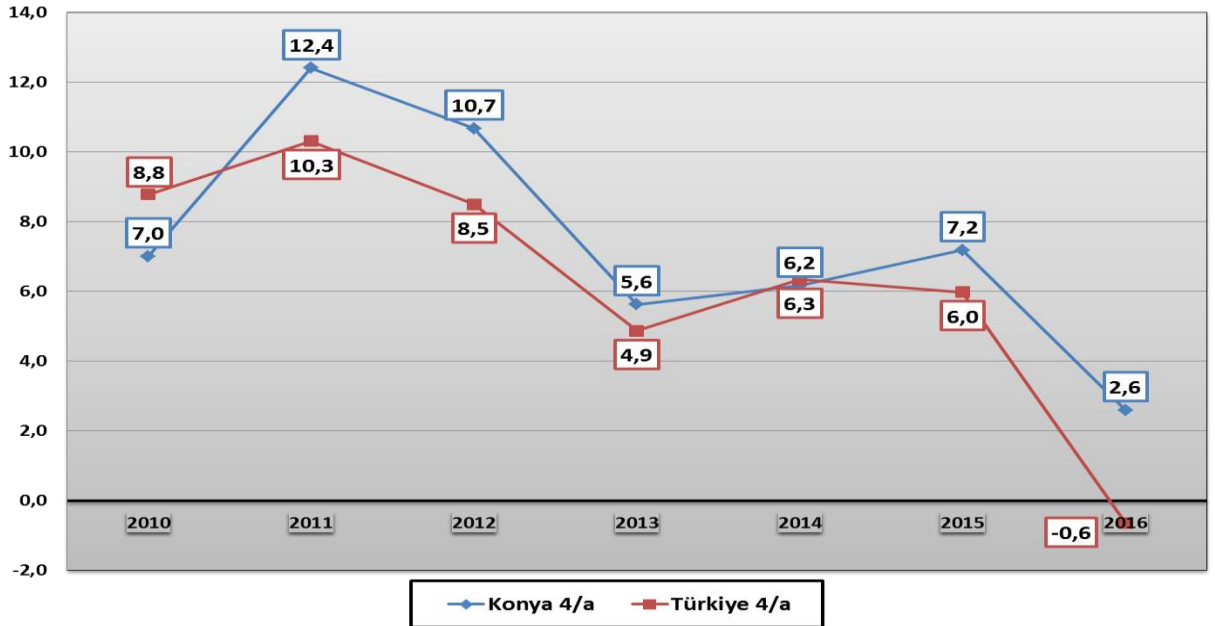
Kaynak: TÜİK

*2014-2015 işsizlik oranları TR-52 bölgesi olarak verilmiştir.

*2016 Konya işsizlik oranı tahminidir.

Konya, Türkiye’de işsizlik oranının en az bölgedir. Konya’daki işsizlik oranı Türkiye’deki işsizlik oranının yaklaşık olarak yarısı kadardır.

Grafik 2: 4/a (SSK) Aktif Çalışan Sayısı Artış Oranı (%) / Konya - Türkiye



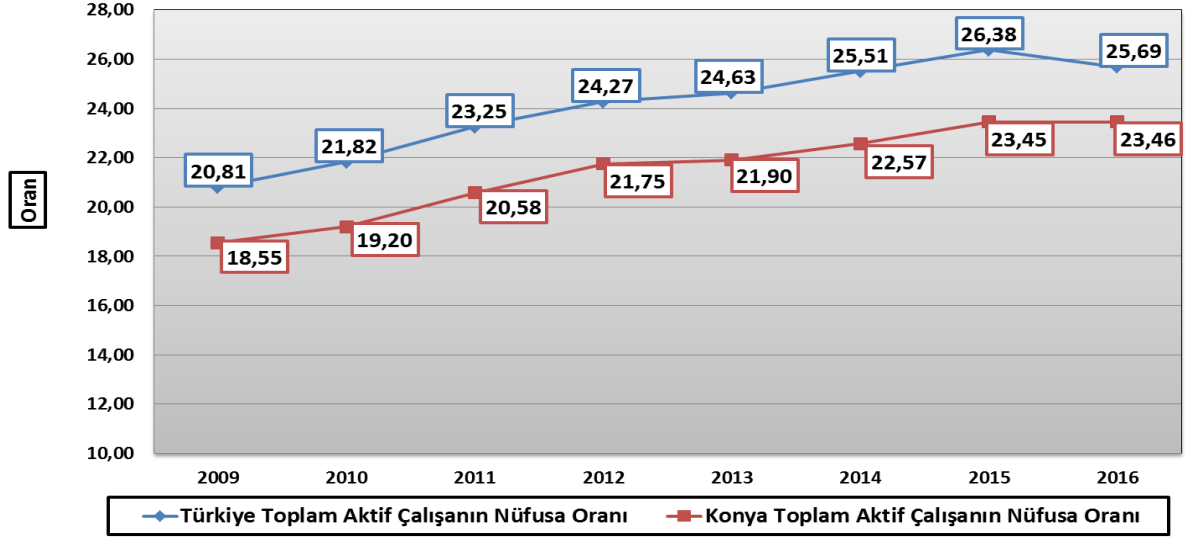
Kaynak: www.sgk.gov.tr

*2016 verileri Ekim ayına aittir



2016 yılında 4/a (SSK) aktif çalışan sayısı artış oranında Türkiye bir önceki yıla göre %0,6 düşüş gösterirken Konya %2,6 artış göstermiştir.

Grafik 3: Toplam Aktif Çalışanın Nüfusa Oranı (%) / Konya - Türkiye

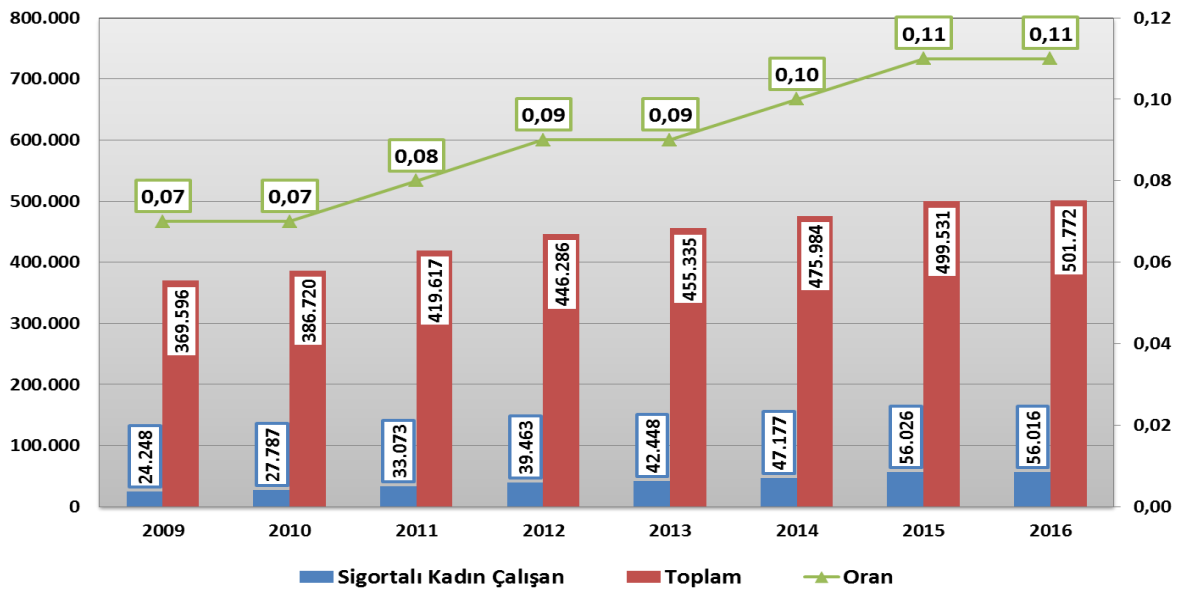


Kaynak: www.sgk.gov.tr

* 2016 yılı nüfus tahminleri, son 5 yıllık ortalama nüfus artış oranına göre hesaplanmıştır. Ortalama Nüfus Artış Oranı: Türkiye (%1,3) - Konya (%1,2)

Türkiye nüfusunun %25,69'unu, Konya nüfusunun %23,46'sını aktif çalışanlar (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığına tabi çalışanlar) oluşturmaktadır.

Grafik 4: Konya'da Toplam Aktif Çalışan İçerisinde Kadın Çalışan Sayısı / Oranı (%)



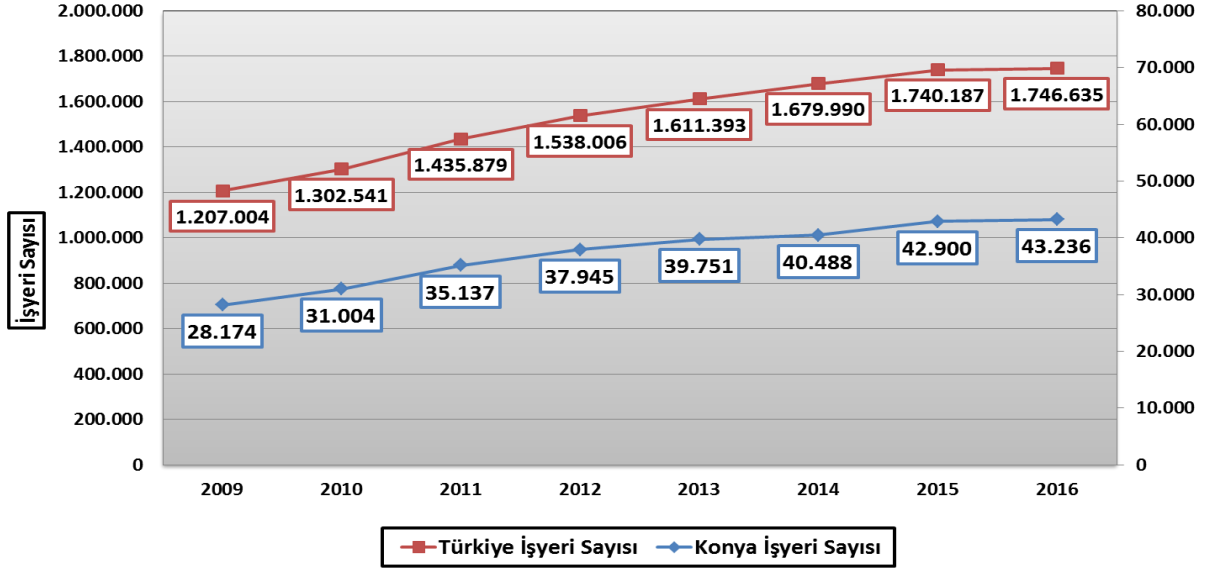
Kaynak: www.sgk.gov.tr

*2016 verileri Ekim ayına aittir



2009 yılından 2016 yılına kadar Konya’da kadın çalışanların sayısı iki katından daha fazla artış göstermiştir.

Grafik 5: İşyeri Sayısı (4/a) (SSK) / Konya - Türkiye

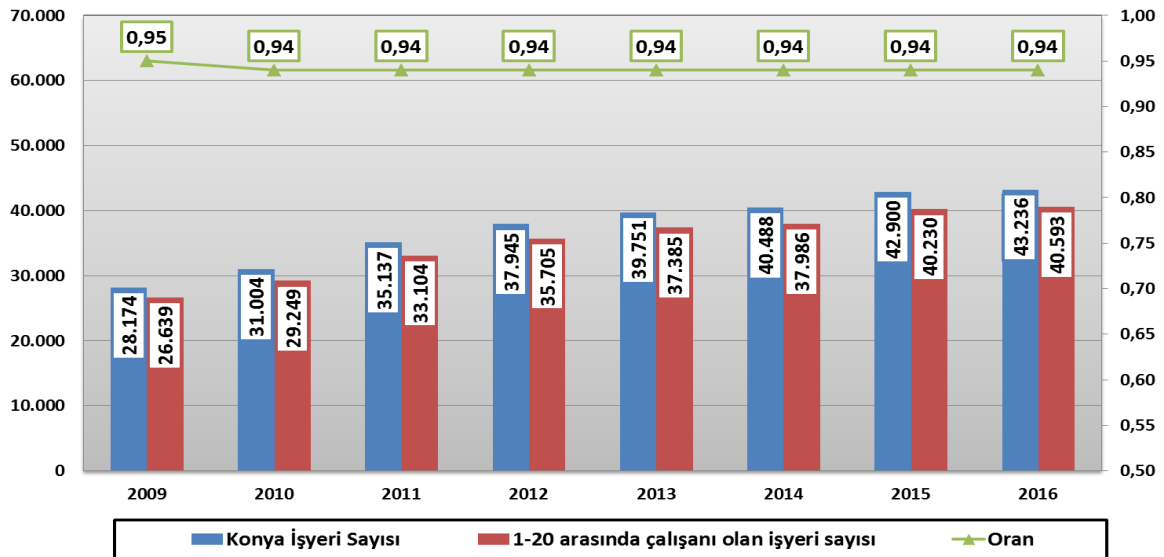


Kaynak: www.sgk.gov.tr

*2016 verileri Ekim ayına aittir

2009 yılından 2016 yılına kadar Konya’da SSK’lı (4/a) işyeri sayısı %53,6 artış göstererek 43.236’ya ulaşmıştır. Aynı tarihler arasında Türkiye %44,7 artış göstermiştir. Konya işyeri sayısında da Türkiye’den daha fazla artış göstermiştir.

Grafik 6: Çalışan Sayısına Göre Konya'daki İşyeri Dağılımı (4/a - SSK) (%)



Kaynak: www.sgk.gov.tr

*2016 verileri Ekim ayına aittir



2016 yılı itibariyle Konya'daki SSK'lı (4/a) toplam işyerinin %94'ü (40.593 adet) 1 ila 20 arasında çalışana sahiptir.

2. ÇALIŞMA HAYATINDA KONYA'NIN ÖNE ÇIKAN SORUNLARI, TALEPLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1. Kıdem tazminatı: Kıdem tazminatı konusu çalışma barışını bozacak bir hal almış olup tartışmaya açılan kıdem tazminatı fonunun bir an önce yürürlüğe konulması ve tartışmanın bitirilmesi gerekir. Çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde çalışan ve işvereni karşı karşıya getirecek düzenlemelerden ve uygulamalardan kaçınılmalıdır. 3600 gün ve 15 yıl meselesinde işveren oldukça zor durumda kalmaktadır.
2. Son yıllarda işveren üzerindeki üretim dışı maliyetler giderek artmıştır. Özellikle istihdam üzerindeki vergi ve yükler tüm özel sektörün rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir. Bazı düzenlemeler ise işverenler açısından fayda yerine zarar getirmekte ve maliyet yaratıcı bir yük haline gelmektedir. Örneğin işverenlere almadıkları hizmet için bordrolu avukat, doktor, psikolog, mühendis vesaire istihdam zorunluluğu getirilmektedir. Zaten yaşam mücadelesi veren işletmeler için bu ağır ve taşınmaz yük oluşturmaktadır, bu konu gözden geçirilmelidir. 10 işçi altı çalıştıran işletmelerin bu uygulamalardan muaf tutulmasını talep ediyoruz. Ayrıca işveren üzerindeki gereksiz yüklerin tespiti konusunda bir Komisyon oluşturulmasını ve bunların ayrıntılı olarak tespit edilerek hafifletilmesi yönünde çalışmalar yapılmasını talep ediyoruz.
3. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesi gerekir. Fazla çalışma ile ilgili olarak mevzuatta günlük azami çalışma süresi 11 saat olarak düzenlenmişken yıllık fazla çalışma süresinin ayrıca 270 saat ile sınırlanması işyerlerinde çalışanın ve işverenin menfaatine aykırı sonuçlara neden olmaktadır. Gece çalışmasındaki 7,5 saatlik sınırlama sağlık, güvenlik ve turizm sektöründe kaldırılmış olmakla birlikte diğer sektörlerde devam etmektedir. Çalışanın sağlığı da dikkate alınarak sektörel olarak ayrıntılı bir çalışma yapılarak çalışanın sağlığı ile ilgili tehdit oluşturmayan sektörlerde gece çalışmasına 7,5 saatlik sınırlandırmanın kaldırılması gerekir.
4. Yıllık ücretli izine ilişkin olarak izin kullanımında iznin bir bölümünün en az 10 gün olarak belirlenmesi düzenlemesinin, işveren ve çalışanın rızası ile izin süresinin istenilen şekilde kullanılmasına imkân tanınmalıdır.
5. Kayıt dışı ücret ödenmesinin önüne geçilmesi için işçi ücretleri üzerinde sosyal sigorta primi ve stopaj uygulamasındaki oranların düşürülmesi gerekir. 2000 TL ücret alan bir çalışanın işverene maliyeti 3000 TL'nin üzerindedir. Mevcut sistem kayıt dışılığı özendirilmektedir.



6. Herhangi bir nedenle iş kazasının meydana gelmesi durumunda işveren ceza davası, çalışanın açacağı maddi-manevi tazminat davaları ile karşılaşmaktadır. Söz konusu davaların yanında Sosyal Güvenlik Kurumu da yaptığı ödemeleri işverene rücu ederek işverenden tahsil etmektedir. Mevcut sistemde kayıtlı sistem içerisinde yer alan ve tüm çalışanları için SGK’ya iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeyen işverene rücu davası açılması durumunda, Türkiye’de SGK ile iş kazası ve meslek hastalık sigortasının varlık nedenini açıklamak çok zordur. Sosyal Güvenlik Sisteminde yapılacak değişiklik ile işverene rücu edilmesine ilişkin düzenlemelerde değişiklik yapılarak kayıt dışılıktan uzaklaştıran ve kayıt altındaki işverenleri ödüllendiren bir sistem getirilmelidir.
7. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın tamamen AB yönergelerinin çevirisi şeklinde olduğu dikkate alındığında konu uygulamadaki sıkıntılar dikkate alınarak yeniden ele alınmalı ve köklü mevzuat değişikliğine gidilmelidir. (Örn. Yangın söndürmede kullanılan bir malzeme olan kum ile ilgili kum çıkarma ve işleme işi yapan taş ocaklarına yangın tertibatı nedeniyle gereksiz bir şekilde yatırım yaptırılmakta ve ceza uygulanmaktadır, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde sık sık işyeri değiştiren çalışanlar açısından uygulamada çok fazla sıkıntı bulunmaktadır, eğitimler işyerini değil çalışanı takip etmelidir). Mevzuat değişikliklerinde oluşturulan çalışma komisyonlarında mutlaka uygulama tecrübesi olan kişilerde görüş alınmalı, Ticaret ve Sanayi Odalarının görüşleri mevzuat metinlerine yansıtılmalıdır.
8. Çalışma hayatına ilişkin yapılan denetimlerde işverenlerden talep edilenler ayrıntılı ve kişiye göre değişmeyecek şekilde ilan edilmelidir. Mevcut durumda her bir denetim elemanının konuyu yorumlamasına göre farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Denetimler sırasındaki kötü uygulama örnekleri işverenlerin mevzuata ve kamu yönetimine bakışını olumsuz etkilemekte, mevzuata uygun hareket etme motivasyonuna zarar vermektedir.
9. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teşkilat yapısı içerisindeki illerde bulunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bünyelerindeki şikâyet servisinde çalışanların mevzuat bilgisinin yetersizliği, uygulamaya ilişkin bilgi birikiminin eksikliği işverenler açısından büyük bir sıkıntı oluşturmaktadır. Söz konusu birim çalışanlarının işverenleri potansiyel suçlu ve her zaman işverenin çalışanın hakkın vermediği yönündeki olumsuz ön yargısının değiştirilmesi için etkin eğitimlerin düzenlenmesi ve ilgili birimler ile işveren temsilcilerinin daha sık bir araya getirildiği platformların oluşturulması gerekir.
10. İşçi ve işveren arasındaki davalarda karar çoğunlukla işveren aleyhine çıkmaktadır. her ihtilafta işvereni sorumlu tutma anlayışı işverenleri zora sokmaktadır. Belirgin işçi hatası nedeniyle meydana gelen iş kazalarında bile işverene ağır cezalar getirilmesinin önüne geçilmelidir. İşveren ile işçi arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için arabuluculuk sistemi getirilmelidir.



11. Mesleki eğitim ile ilgili yayınlanan yönetmeliğe göre işveren 1 Ocak 2017 tarihinden sonra mesleki eğitime ilişkin yayınlanan tebliğde belirtilen 40 meslekte çalışanlarına mesleki yeterlilik belgesi aldırmalıdır. Bununla beraber yayınlanan ikinci tebliğde 8 meslek daha listeye eklenmiş olup bu meslekler için 24.03.2017 uygulama tarihi öngörülmüştür. Ancak sektörler bu geçişe hala hazır değildir. Ayrıca MYK'dan yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının kapasitesi dahi yeterli değildir. En fazla açığın bulunduğu inşaat sektöründe çalışanlarda ciddi oranda dil sorunu vardır. Bu nedenle Mesleki Yeterlilik Belgesi alma zorunluluğu firmaların elemanlarına aldıkları eğitimleri tamamlayabilmeleri açısından bir süre daha ertelenmelidir.

Çalışma hayatına ilişkin mevzuat ve uygulama sorunları sanayicileri istihdam sağlayacak alanlara yatırım yapmak yerine gayrimenkul alımı ve satımı gibi alanlara yönelmelerine neden olmaktadır.

Yukarıda özet ile belirtilen hususlarda çalışma barışını da sağlayacak şekilde düzenlemelerin yapılması ve uygulama sorunlarının giderilmesi durumunda işverenlerin rekabet edebilirliği ve yeni yatırımların yapılmasına ilişkin karar alma süreçleri olumlu etkilenecektir.