

Sayın Hocam sizden istirham edeyim. Çok özür diliyorum hepinizden, hakikaten çok geciktirdik.

PROF. DR. TANKUT CENTEL (İ.Ü. Hukuk Fakültesi Dekanı) - Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Değerli konuklar, bir an için bu iş güvencesi konularından uzaklaşıp çağa uyum konusunda ne yapmak gerekir; bunlara bir kısaca bakalım.

Geleceğini düşünmeyecek ve tartışmayacak bir toplumun, geleceği de olmayacaktır. Buradaki gelecek, tek bir alanla sınırlı olmayıp; toplumun yeni bir vizyon kazanması, değişik alanlarda "çağı yakalamaya" bağlı bulunmaktadır. Ancak, bunlar içinde bizi doğrudan ilgilendiren alan, çalışma yaşamına ait olan alandır.

Çağa uyum sağlayamayan toplumları, hiç de parlak olmayan bir gelecek beklemektedir. Gerçekten, küreselleşme rüzgarlarına kapılmış olan global dünya, çağa ayak uyduramayacak toplumları taşımaz görünmektedir. Bunun sonucunda, çağa uyum gösteremeyecek toplumlar, çağdaş toplumların ardısıra gelecek ve belki de, belli bir sürecin sonunda yok olma gibi bir sonuçla karşılaşabileceklerdir.

Aynı gelişmeleri, işletmeler açısından kaydetmek mümkündür. Nitekim, küreselleşme içinde beliren değişime uyum gösterecek işletmeler, önekinde oranla çok daha güçlü bir biçimde varlıklarını sürdüreceklere; buna karşılık, değişime uyamayacak işyerleri ise, zaman içinde kapanıp ortadan kalkacaklardır.

Çağı yakalama, çağa ayak uydurma ya da çağa uyum adı altında çağrıştırılan gelişmeler, öncelikle çağdaş toplumun ne olduğu, yani özelliklerinin nelerden ibaret olduğunun bilinmesine bağlıdır. Ancak, bundan sonra Türkiye'nin, bu vizyona girip giremeyeceği sorusu ortaya atılabilecektir. Bu nedenle, aşağıda ilkin, çağın özellikleri üzerinde durulacak ve sonra da, ülkemize yeni vizyonun kazandırılmasında akla gelebilecek çözüm önerileri irdelenecektir.

I. ÇAĞIN ÖZELLİKLERİ

1. Kıyasıya rekabet

Dünya ülkelerinin birbirleriyle olan ilişkileri, günümüzde bağımlılığa dönüşmüştür. Nitekim, artık ekonomik faaliyetler, ülkesel boyutlarını yitirmiş ve uluslararası etkileşim sürecine girmiştir. Bu anlamda, 90'lı yıllardan itibaren ivme kazanan küreselleşme süreci, uluslararası piyasalara açılacak ekonomiler için, rekabet sorununu beraberinde getirmektedir. Buna göre, ancak tüketici (müşteri) isteklerine uygun, kaliteli ve ucuz mal üretenler, uluslararası rekabette başarı şansını yakalayabilmektedir.

Ayrıca, artık ne işletme mal ve hizmetlerinin tek bir ülkede üretimi ve ne de işletme sermayesi ile işgücünün tek bir ülkede barınması söz konusudur. Günümüzde herhangi bir ülkenin tek başına gelişmesini sürdürmesi ise, tatlı bir düştür ibarettir. Özellikle, Berlin Duvarı'nın 1989 yılında yıkılması, soğuk savaş dönemini sona erdirmiş ve yeni bir dünya düzeninin oluşmasını hızlandırmıştır. Bu bağlamda, talep ve konjonktür dalgalanmaları, günümüz piyasa ekonomilerinde işletmelerin, değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Nitekim, ihraç ekonomilerin yaygınlık kazanması ve hizmet sek-

törünün büyümesi, kıyasıya rekabet ortamında, giderek işletme içi istihdamda yeni biçimlerin denenmesini gerektirmektedir.

2. Klasik istihdam biçimlerinden uzaklaşma

Klasik istihdam biçimlerinden uzaklaşarak yeni (alternatif) çalışma biçimlerine yönelmesi, global dünyada büyük bir hızla gerçekleşmektedir. Bu yoldaki en büyük engel, katı çalışma mevzuatı hükümleridir. Bunun gibi, alternatif çalışma biçimleri konusunda, sosyal tarafların ve özellikle de işçi sendikalarının görüş ve tutumunun kesin bir netliğe taşınması da, yeni istihdam biçimlerinin hızla kabulünü güçleştirmektedir.

Ancak, uygulamada alternatif istihdam biçimlerine, çok büyük bir gereksinim duyulmaktadır. Buna karşın, alternatif istihdam biçimlerinin ortaya çıkışını, tek bir nedene bağlamak mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda, yeni istihdam biçimleri, mikro düzeyde kişisel gereksinimlere uygun düşerken, makro açıdan işletmelerin ve giderek ülkesel ekonomilerin rekabet gücünün artırılmasına yaramaktadır.

Yeni istihdam biçimlerini doğuran nedenlerin başında, çalışma yaşamında esnekliğe duyulan gereksinim gelmektedir. Gerçekten, klasik katı istihdam biçimleri içinde, alternatif çalışma biçimlerine yaşam hakkı tanınmazken; çalışma yaşamında esnekliği zorunlu kılan nedenler, alternatif istihdam biçimlerinin de kaynağını oluşturmaktadır.

Alternatif istihdam biçimlerini doğuran diğer bir önemli etken, ekonomideki ve teknolojiadaki gelişmelerdir. Nitekim, global dünyadaki ekonomik gelişmeler ve özellikle bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmaya başlaması, çalışanları değişik iş ilişkileri kurmaya sürüklemiştir. Bu anlamda, bilgi teknolojisinin gelişmesi sonucunda, hizmet sektöründe bilgisayara (otomasyona) geçiş süreci tamamlanmaya başlamıştır. Gerçekten, artık bankacılık alanında, ekranlı ünitelerle çalışma ve sanal bankacılık yaygınlaşmış olup, 24 saat bankacılık hizmeti verilebilir duruma gelmiştir. Buna göre, artık öğlenleri banka şubelerinin kapalı tutulması, büyük şehirlerdeki banka şubelerinin tanımadığı bir uygulama haline gelmiştir. İşçi sağlığının korunması bakımından ise, bu tür yeni istihdam biçimleri, genellikle geleneksel (klasik) hizmet sözleşmesi kalıplarıyla çözülemez duruma gelmiştir.

Diğer yandan, çalışan kadın sayısının artması, toplumsal yapıların değişime uğramasına yol açmıştır. Buna karşılık, kadın istihdamı; aile içindeki kadının çifte rolü yüzünden, esas olarak tam gün istihdama yönelememiş, kısmi çalışma ve eve iş verme gibi esnek çalışma modelleriyle sınırlı kalmıştır. Bunun gibi, çalışan öğrenci sayısındaki artış da, gözden uzak tutulamayacak bir olgudur. Çalışan öğrenciler ise, daha kısmi çalışma içine girerek, klasik istihdam biçimlerinden uzak durmaktadır. Yine, gerek işçi ücretlerinin ve gerekse emekli aylıklarının düşük ve buna karşılık hayat pahalılığının yüksek oluşu da, çalışanları çoğu kez ikinci (ek) bir iş yapmaya ve emekliyse, yeniden çalışmaya sürüklemektedir. Bunlar ise, klasik istihdam biçimlerinden uzaklaşarak, kısmi çalışmaya yönelmektedir. Böylece, artık yeni istihdam biçimleri, çağımızda klasik istihdam biçimlerinin önüne geçmeye başlamıştır.

3. Asgari standartlar

Günümüzde globalleşmenin içerdiği esneklik, kuralsızlaştırma anlamını taşımaz. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü, asgari nitelikteki çalışma standartlarını oluşturmak suretiyle, uluslararası ticarete dayalı çalışma yaşamında kuralsızlaştırmanın önüne geçmektedir. Bu anlamda, çalışma standartlarının oluşturulması, beryandan çalışma yaşamında yer alan kişilerin haklarının korunmasına yaramakta ve diğer yandan ise, uluslararası ticarete kıyasla rekabetin yol açabileceği haksız rekabet ortamlarını ortadan kaldırmaktadır.

Asgari nitelikteki çalışma standartlarının oluşturulması konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün küreselleşme içindeki misyonu, esas itibarıyla, uluslararası kirli rekabeti yoketmeye çalışmaktır. Bu amaçla Uluslararası Çalışma Örgütü, yeni denetim mekanizmalarını oluşturma arayışı içindedir. Bunlar içinde, özellikle "etiket" uygulamasına, yani üretilen mal veya hizmetin uluslararası çalışma normlarına uygun ortamlarda gerçekleştirildiğini belirten bir belgeyi taşımasına, yaygınlık kazandırılmak istenmektedir. Ancak, sanayisi yeterince gelişmemiş bulunan ülkeler, doğal olarak, etiket uygulamasına sıcak bakmamaktadır.

Bunun dışında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, son dönemde "çekirdek sözleşme" anlayışı içine girdiği görülmektedir. Gerçekten, Temel Haklar Bildirgesi'nin kabulüyle birlikte üye devletler, sekiz "çekirdek sözleşme"yi onaylamamış olup olmadıklarına bakılmaksızın, bunlarda belirtilen ilkelerle bağlı duruma gelmektedir. Bu konuda, Türkiye, "çekirdek sözleşme"lerin tümünü daha önceden onaylamış durumda olduğu için, fazlaca bir güçlük çekmemektedir.

4. Bilgi teknolojilerinden yararlanma

Sanayi Devrimi'nin yerini global ekonomi ile güçlü bilgi teknolojilerine ve durmak bilmeyen değişime terketmesi, işletmeleri artık ulusal sınırlar dışında düşünmeye zorlamaktadır. Hammadde bulunmasından rakiplerin kimler olduğuna kadar, tüm konularda işletmeler, günümüzde dünya ölçeğinde düşünme ve karar alma durumunda kalmaktadır. Giderek işletmeler, beryandan faaliyetlerinde etkinlik ölçütlerini gözden geçirmeye ve diğer yandan ise, değişime ayak uydurabilecek esnek organizasyon yapılarını oluşturmaya başlamışlardır. Stratejik birlikler oluşturma, dış kaynaklardan yararlanma, personeli güçlendirme, küçülme ve kademe azaltma gibi yeni bilgi toplumu koşulları, tüm bu gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmış bulunmaktadır. Tüm bu olanaklardan yararlanılması ise, giderek büyük ölçüde bilgi teknolojilerinden yararlanma sonucunda gerçekleşmektedir. Nitekim, bilgi teknolojilerinden yararlanma, istihdamda daha akılcı yapılanmaları beraberinde getirmektedir. Bunlar gözardı edilerek, üretimin klasik yöntemlerle gerçekleştirilmesi ise, istihdamda şişkinliğe yol açmaktadır.

II. TÜRKİYE'YE YENİ VİZYON

Türkiye, çağa uyum konusunda, bir ikilemin ortasındadır. Buna göre, ülkemiz, ya çağı yakalayacak ya da çağa yenik düşecektir. Geleceği geçmişte yaşamak istemeyen bir Türkiye'nin ise, çağımızda mevcut vizyonu ile bir yerlere varabilmesi mümkün görünmemektedir. Gerçekten, çağı yakalayacak bir Türkiye, kendisine yeni bir vizyon kazandırmak zorun-

dadır. Bu vizyonun çalışma yaşamına ilişkin olan yanı, yeni bir yapılanmaya ve bunu oluşturacak olan düzenlemelerin kabulüne bağlıdır. Buna göre, Türkiye'nin çağdaş bir çalışma mevzuatına kavuşturulması ve çalışma yaşamına ilişkin kurumlarını yeniden yapılanmaya tabi tutması gerekmektedir.

1. Çağdaş bir çalışma mevzuatı

Türkiye, temelleri 1920'li yıllarda atılmış bir İş Kanunu'yla gelişerek, o tarihten günümüze ulaşan bir çalışma mevzuatına sahiptir. Gerek 1936 tarihli ilk İş Kanunu ve gerekse onun ardından çıkarılan iş yasaları olsun, kendi çıkarıldıkları dönemlerin koşulların içinde ele alınacak olduklarında, bunların oldukça ileri adım niteliğini taşıdıkları söylenmelidir. Ancak, anılan düzenlemeler, daha çok 1930'lu yılların devletçilik anlayışı çerçevesinde, katı ve zorlayıcı özellikte şekillenmiş olup; işverenin, ekonomik gücünü işçisinin aleyhine kullanacağı varsayımına dayanmaktadır.

Üçüncü binyıla girmiş bir Türkiye'de, artık bu tür bir çalışma mevzuatının gerekliliği tartışma götürür. Türk çalışma mevzuatının artık günümüzde çağdaşlık niteliğini yitirmesinin nedeni ise, bu mevzuatın hem işletmelerde ve hem de uluslararası rekabet ortamında belirgin değişimin gerisinde kalmış olmasıdır. Bu bakımdan, Türkiye'de acilen, çağdaş bir çalışma mevzuatının yaratılması gerekmektedir. Ancak, hemen belirtmek gerekir ki; yürürlükteki çalışma mevzuatımızda bugün için yer almayan, ama kabul edildiklerinde esneklik sağlayacak olan düzenlemeler getirilmeden, çalışma yaşamında çağdaşlığı gerçekleştirmek mümkün görünmemektedir.

a) İşlerliğini yitirmiş kurumların kaldırılması

Türk çalışma mevzuatı içinde yeralan bazı hükümler, kabul edildikleri sırada o dönemin çalışma yaşamının gereksinmelerini karşılarken, günümüzde değişik nedenlerle işlerliklerini yitirmiş durumdadır. Gerçekten, bazı düzenlemelerin, artık günümüzde uygulama alanlarını yitirdikleri görülmektedir. Bunlara birkaç örnek vermek gerekirse; sözelimi, işyerlerinde kantin açılmasına ilişkin İş Kanunu'nun 22 nci maddesindeki düzenleme, günümüzde önemini yitirmiş bir hükümdür. Yine, "zarar karşılığı kesinti"yi düzenleyen İş Kanunu'nun 31 inci maddesi de, bugün artık hiçbir işlerliği bulunmayan bir hükmü içermektedir.

b) Katılığın giderilmesi

Türk çalışma mevzuatı, yeni çalışma düzeninde, olabildiğince katı olmayan düzenlemelere yer vermek zorundadır. Bunun için de, mevcut hukuki araçlardan toplu iş sözleşmesi kurumuna ağırlık verilmeli ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine öncelik tanınmalıdır.

Gerekli esnekliğin sağlanmasında, ilkin, istihdam zorunluğuna ilişkin yükümlerin hafifletilmesine çalışılmalıdır. Sonra, çalışma sürelerinde esnekleşme dikkate alınmalıdır. Mevcut katı çalışma süreleri anlayışı terkedilecek olduğu takdirde, hem telafi edici çalışma ve ortalama çalışma süresi gibi kavramlar benimsenebilecek ve hem de bu yolla, esnek kısmi çalışma modellerini kapsayan atipik istihdam şekilleri, Türk çalışma mevzuatına kazandırılmış olacaktır.

c) Uluslararası standartların dikkate alınması

Çağdaşlaşma; uluslararası normların ve giderek, çağdaş dünyaya açılmanın yolu olarak düşünülen Avrupa Birliği'ne katılma ideali nedeniyle de, AB-standartlarının dikkate alınmasını gerektirmektedir. Böylelikle, çağdaş dünya içinde yer alacak bir Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Avrupa Birliği'nin benimsemiş bulunduğu normlarla uyumlu kılmak suretiyle, çalışma yaşamına ait vizyonunu yenileyebilecektir .

2. Kurumlarda yeniden yapılanma

a) İş hukuku kurumlarını yenileme

Çağdaş dünyaya uyumun gerekleri içinde, iş hukuku kurumlarının yeniden yapılandırılması da yer almaktadır. Buna göre, iş hukukunun aksayan ve köhneleşen kurumlarını yeniden gözden geçirmekte yarar vardır. Ayrıca, iş hukuku kurumlarını, getirildikleri koşullar içinde değerlendirmekte yarar vardır. Bu anlamda, sözgelimi, işsizlik sigortasının bulunmadığı bir ortam için düşünülmüş bulunan kıdem tazminatı kurumu, işsizlik sigortasının kurulduğu günümüz şartlarında yeniden gözden geçirilmelidir. Bunun gibi, esnekliğin bulunmadığı çalışma ortamları için düşünülmüş olan yasal iş güvencesi ve işe iade mekanizmaları da, esneklik ortamında gereksiz katılıktan kurtarılmalıdır.

b) Sosyal güvenlik kurumlarını yenileme

Ülkemizde sosyal güvenlik kuruluşları, yeniden yapılanma gereksinimi içindedir. Bu anlamda, 616-619 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş; Anayasa Mahkemesi'nce yasa koyucuya yeni düzenleme yapması için süre tanınmış ve tanınmış olan bu sürenin dolmasına rağmen, herhangi bir düzenlemeye gidilememiştir. Bu durumda, büyük iddialarla kurulması övülen işsizlik sigortasının geleceği ve uygulanması, tehlikeye girdiği gibi; sosyal güvenlik kuruluşlarının geleceğinin ne olacağı da, belirsizliğe itilmiştir. Buna karşın, ne olduğu belirsiz 'Başkanlık' sistemi ve pozitif hukuk dayanakları ortadan kalkmış bulunan sosyal güvenlik kurumları, inatla sürdürülmeye çalışılmaktadır.

Yeniden yapılanmada tek çatı ilkesi, norm ve standart birliği, sosyal güvenlik kuruluşlarının özerkliği ve sosyal sigortalara devlet katkısı gibi evrensel nitelikteki sosyal güvenlik hukuku ilkelerinin, öncelikle gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Gerçekten, günümüzde birden çok sosyal güvenlik kuruluşu olduğu gibi; bunların sağladığı yardımlar, hem yararlanma şartları ve hem de miktarları bakımından, tekdüzen bir yapıyı içermemektedir. Bütün bu olgulara bakıldığında; Türkiye'nin kapsamlı bir sosyal güvenlik reformuna gereksinim duyduğu ve halen reform adına girişilen hareketlerin de, gerçekte reform olmadığı açıklıkla görülmektedir.

Diğer yandan, ülkemizde sosyal güvenlik yönetiminin, başarılı bir biçimde sürdürüldüğü söylenememektedir. Çok büyük ümitlerle yasalaşan bireysel emeklilik uygulaması, yanlış devlet politikaları yüzünden açmaza girmiştir. Gerçekten, bireysel emekliliğin kazanç düzeyi yüksek kişilerde isteğe bağlı oluşu, emeklilik şirketi kurmanın büyük sermayeyi gerektirmesi, sosyal sigortalarda azami günlük kazancın, yani tavanın yüksek tutulması gibi bilimsel bakımdan anlaşılması güç olan politikalar, bireysel emekliliğin önemini yitirmesi-

ne yolaçmış ve hatta, bazı köşe yazarları "böyle bireysel emeklilik olmaz olsun" noktasına gelmiştir.

Bunun gibi, Bağ-Kur'da 'yaşam belgesi' de, tam bir rezalete dönüşmüştür. Bu yanlış uygulamadan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ancak insanlar kuyruklarda ölmeye başlayınca, vazgeçme 'duyarlılığını' gösterebilmiştir. Yine, bir başka örnek, uzun emekli aylığı kuyruklarıdır. Uzun kuyrukları gördüğümüzde, hep aklımıza 1970'li yılların çoktan biten ünlü yağ, tüpgaz, kahve ve sigara kuyrukları gelmekte ve '1970'li yıllar acaba geri mi geldi' diye sormaktayız. Oysa, yıl 2002 olup, üçüncü binyılın Türkiyesindeyiz. Bir diğer beceriksizlik örneği, 'kademeli emekliliğe geçiş' uygulamasıdır. Bu konuda, Bakanlık, uzunca bir süre Anayasa Mahkemesi'nin kararını beklemiş; ardından, aktüaryal dengeyi sağlama endişeleriyle ama herhangi bir hesaba dayanılmaksızın, hazırladığı kademeli geçiş planını (taslağını) sosyal taraflara sunmuştur. Ancak, bu taslağı işçi kesiminin benimseyemeyeceği, çok geçmeden görülmüştür.

Nihayet, 1 Nisan 2002 tarihinden itibaren primler, TÜFE uyarınca yıllık % 68.5 artırlacaktır. Bunun sonucunda, prime esas kazanç tavanı, 1.769.250.000 TL'ye çıkacaktır. Bu durumda, ödenecek işçi ve işveren payları toplamı, 822.327.500 TL'ye çıkacaktır. Ödenmesi gereken vergi ile diğer kesintiler de dikkate alındığında, yakın bir zamanda hem sigortalı işçi ve hem de işveren kıpırdayamaz duruma gelecektir. "Nisan sendromu" olarak adlandırılan bu tehlikeli açmazı önlemek için ise, Bakanlığın herhangi bir çaba harcadığı görülmemektedir.

3. Güçlü bir sosyal diyalog

Çağa uyum için önerilecek çözüm yollarına, sosyal tarafların birlikte çözüm bulmaları gerekmektedir. Bir ülkede güçlü bir sosyal diyalog kurulmaksızın, çalışma yaşamına kalıcı düzenlemeleri yerleştirme olanağı yoktur. Aksi takdirde, getirilecek düzenlemeler, buz üzerine yazı yazmaktan öteye gitmeyecektir.

Sosyal diyalogun gerçekleştirileceği yer, Türk sistemi içinde Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. Konsey yapılanması içinde ele alınacak uyum önerileri, Türk çalışma yaşamının sorunlarına çözüm getirebilecektir. Çalışma yaşamının aktörlerinden özveri beklenecekse, bunun dile getirileceği yer Ekonomik ve Sosyal Konsey'den başkası değildir.

Ancak, doğal olarak bu konuda, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in de, devlet ağırlıklı temsil görünümünden kurtarılması zorunludur. Nitekim, devlet kesiminin ağırlıklı olarak temsil edilmediği bir yapıda, çok daha sağlıklı, yapıcı ve kalıcı sonuçlara ulaşılabilecektir.

III. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çağımızın rekabete ve istihdama dayalı yapısı içinde, Türkiye'nin çalışma yaşamında yeterince esnek bir yapıda olmadığını görmüş bulunuyoruz. Türkiye, çağa uyum gösterme bakımından, mevcut vizyonunu yenilemek ve değiştirmek zorundadır. Gerçekten, katı düzenlemeleri içeren 1930'lu yılların çalışma mevzuatı hükümleriyle, Türkiye'nin rekabet gücünü artırması ve çağı yakalaması mümkün görünmemektedir.

İşletmelerdeki değişimin yakalanması açısından, çalışma yaşamında esnekliği kabulden daha kalıcı bir çözüm görünmemektedir. Çalışma yaşamındaki esneklik ise, salt çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle sınırlı kalamamakta ve ücretlerden hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesine kadar uzanan geniş bir yelpazeyi ilgilendirmektedir. Özellikle, atipik iş ilişkilerinin kurulması, istihdam bakımından çok büyük önem taşımaktadır. Söz konusu yelpazede önemli olan nokta ise, getirilecek düzenlemenin uluslararası rekabet gücümüzü ne oranda artıracığıdır.

SONSÖZ

Türkiye, globalleşmeye uyum sağlamalıdır. Çünkü, bütünleşen dünya ekonomisinin ve de yaşanan teknolojik ilerlemelerin aktif bir parçası konumuna geçmek için, küreselleşme gereği bir seçenek olarak Türkiye'nin önündedir. Bu anlamda, küreselleşmenin üretimi ve büyümeye ivme kazandırıcı boyutundan, olabildiğince yararlanmalıyız. Buna göre de, global dünyadaki değişimi görmek zorundayız. Türk ekonomisine rekabet gücü kazandıracak yeniden yapılanmaları gözardı ettiğimiz takdirde ise, ülkemizde sosyal ve ekonomik gelişmeyi unutmamız gerekmektedir.

Ülkemiz için küreselleşme ekonomik ve sosyal açıdan, çağdaşlaşma anlamını taşımaktadır. Gerçekten, bireye ve ekonomiye rekabet gücü kazandırmadan, adil bir gelir dağılımını içeren ileri çalışma standartlarını oluşturmamız mümkün görünmemektedir. Bu bakımdan, üretimi ve yatırımı baskı altında tutan ve ülke ekonomisinin rekabet gücünü yokeden katı düzenlemelerden, biran önce vazgeçilmelidir.

Hepinize teşekkür ederim.