

**Prof. Dr. Tankut CENTEL**

**İ.Ü. İktisat Fakültesi**

Teşekkür ederim. Sayın Hocam, değerli konuklarımız, sizlere iş güvencesi ile işletme güvencesinin 2000'li yıllara doğru ne olması gerektiği, nasıl bir gelişim göstermesi gerektiği konusunda genel bir bakışı vermeye çalışacağım. Herşeyden önce tabii böyle bir bakışın kazanılabilmesi için gerek ülkemiz, gerekse dünya ekonomisinin sergilenmesinde yarar var. Hepinizin bildiği gibi, gerek dünyada ve gerekse ülkemizde istihdamın daraldığı, işsizliğin arttığı bir gerçek olarak karşımıza çıkıyor. Bu bağlamda Türkiye'de istihdam, geçtiğimiz yılda da azalmasını sürdürmüş ve işe alınma oranı, bazı işkollarında % 4'e

kadar düşmüştür. İşçi sendikalarının grev tehdidi altında kabul ettirdikleri ücret artışları ve bir de sosyal amaçlı fon türlerinin işgücü maliyeti üzerinde yarattığı baskılar, istihdamı daraltan başlıca faktörler olarak karşımıza çıkmıştır. Nitekim, geçtiğimiz yılda işe alınma oranı % 18,4 iken, işten ayrılma oranı % 22,7'dir. Bunun yanısıra, kıdem tazminatı yükündeki artış,



işçi ile işverenin ücret üzerinden devlete yaptığı ödemeler ve bunlarda azalma sağlanamayışı da, bu istihdamdaki daralmayı hızlandırmıştır.

Buna karşılık, 2000'li yılların eşiğindeki Türkiye ekonomisi, büyük işletmelerin küçüldüğü ve küçük işletme sayısının arttığı, yani 1 ile 10 arasındaki işçi çalıştıran işyeri sayısının çoğaldığı bir tabloyu sergilemektedir. Sosyal politikanın yükü, günümüzde büyük işletmeler tarafından paylaşılmaktadır. Bunların yaklaşık sayısı, 500 civarındadır. Büyük işletmelerdeki küçülme, işsizliğe doğru yolalmakta ve bugün yaklaşık 5 milyonun üzerinde işsiz olduğundan sözedilmektedir. Yeni işlerin yaratılmayışı ve bütün bunlar, sonuçta büyük işletmelerdeki işçi sayısının küçük işletmeler tarafından emilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Diğer yandan, yine yeni yatırım olanaklarının olmadığı bir ortamda, yerli sermayenin dışarıya aktığı görülüyor ve nitekim, yaklaşık 5 milyar Doların Romanya'ya, Türkî Cumhuriyetler'e aktarıldığından sözediliyor. Türkiye sanayiine baktığımızda, dışa açılma ve dış piyasalarla rekabet içerisinde ulusal kalkınmayı sağlama modeli olduğunu görüyoruz. Türkiye'nin bir zamanların korumacı politikaları, artık bugün terkedilmiş ve dış piyasalarla rekabet, bunlarla yarışma, dışa açılma Türkiye'nin kalkınma modelini oluşturmaktadır. Bir model seçilmiştir, doğru veya yanlış.

Ekonomide üretimin artırılması, serbest piyasa ekonomisinin yaygınlaşıp dünya piyasalarında yer alması ve ekonomide doğacak darboğazların aşılması ise, sadece ve sadece, rekabet gücü yüksek olacak işletmelerle mümkündür. Rekabetin ortadan kalktığı iç piyasalarla Türkiye ekonomisi, darboğazlarla karşılaşacak, sorunlardan kurtulamayacaktır. Uluslararası piyasalarla rekabet etmek için, yeni teknolojinin kullanılması gerekir. Ancak, yeni teknolojinin kurulması ise, beraberinde yine istihdam sorunlarını getirmektedir. Günümüzde, artık korunma sırasının işletmelere geldiğini görüyoruz. Makro düzeyde baktığımızda; çünkü, sadece işçinin korunduğu, sadece istihdam güvencesine yerveren ve işletme güvencesini gözardı eden katı istihdam düzenlemeleri, işletmenin rekabet gücünü sınırlandırarak uluslararası piyasalarda bunların varlığını tehdit etmektedir.

Nitekim, yasal istihdam güvencesine en gelişmiş biçimde yerveren Batı Avrupa ülkeleri, bugün artık yavaş yavaş bunu terk etme; daha doğrusu, istihdam güvencesini esnekleştirme, katılıktan kurtarma gayreti içerisinde ve bunun peşinde dolaşmaktadır. İstihdamdaki esneklik nasıl sağlanacak?

İstihdamdaki esneklik, işe alma ve işten çıkarma şartlarındaki yumuşamayı içerir. Bu anlamda iki yolun izleneceği görülür. Bunlardan ilki, yasal istihdam güvencesini daha önce tanımış olan ülkeler için izlenecek yoldur. Feshe karşı korumaya ilişkin buradaki düzenlemelerin, katılıktan arındırılmasına çalışılacaktır. Bunlar, mevzuatı katılıktan arındırmaya yöneleceklerdir.

İkinci yol ise, Türkiye gibi henüz yasal istihdam güvencesini tam olarak tanımamış olan ülkelerin esnekleşme yoluna giderek milli mevzuatlarını feshe karşı korumayı düzenlemeden uzak tutabilmeleridir. Tabii, mevzuattan arındırma yolunun seçilmesi, hiçbir zaman ülke hukuk sistemlerinin istihdam güvencesinden uzak kalacağını ya da ona yabancı olacaklarını göstermeyecektir. Ne olacaktır? Bunlar, kendi kendine yardım sistemlerini, ABD'de olduğu üzere, istihdam güvencesini toplu pazarlık ağıyla gerçekleştireceklerdir. Son dönemde kamu kesimindeki toplu iş sözleşmelerinde kurulan ağırlaştırılmış işten çıkarma tazminatına ilişkin ülkemiz uygulaması da, işte bunlara tipik bir örnek oluşturmaktadır. Yine, bunların doğru veya yanlış olduğunu tartışabiliriz. 2000'li yılların eşiğindeki Türkiye'de, istihdam güvencesinin işletme güvencesinden geçtiğini gözden uzak tutmamak zorundayız.

### **Yoğun işsizlik ortamında katı iş güvencesi sistemi istihdamda gerilemeye yolaçar**

Gerçekten, işletmelerin güvencesiz bir ortamda küçülüp kaybolmaları, istihdamın da daralmasını beraberinde getirecektir. Bundan kaçış yoktur. Bunun gibi, yoğun bir işsizlik ortamında katı bir iş güvencesi sistemi de, istihdamda gerilemeye yolaçar. Nitekim, günümüzde rekabet halindeki Batı Avrupa ülkeleri, yasal istihdam güvencesini esnekleştirme telaşı içindedirler. Özellikle Almanya'nın bu yoldaki çabaları, Avrupa Topluluğu içerisinde Fransa'yla rekabete dayanmaktadır. Bu bağlamda, hayat boyu istihdam güvencesi de Japonya'da birkaç firmayla sınırlı kalmış durumdadır. Çünkü, böylesine geniş bir istihdam güvencesine dayanacak Japon modelinin, ileri derecede sanayileşmiş Batı Avrupa ülkeleriyle rekabeti mümkün olamaz. İstihdam güvencesinin sağlanması, yine esas olarak iki yoldan gerçekleştirilebilir.

Bunlardan birisi, kamu müdahalesi olarak nitelendirdiğimiz devletin doğrudan doğruya yasama yoluyla, yasa çıkarma yoluyla ekonomik yaşama müdahale etmesidir. Bu, birinci yol. Bu usûlde istihdam güvencesi, yasakoyucu tarafından sağlanır. İstihdam güvencesini sağlayacak ikinci yol ise, kendi

kendine yardım mekanizmalarının işletilmesi ve bu yolla, yani özgür toplu pazarlık ağıyla yaratılan korumadır. Bu usûlde istihdam güvencesi ise, sosyal yanların oluşturduğu toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen hükümlerle sağlanacaktır. Yasal istihdam güvencesi, siyasal etkilerle aşırı istihdam tehlikesi altındaki kamu kesimini, personel politikalarına çeki-düzen vermeye itecektir. Hepimizin bildiği üzere, kamu kesimi; siyasal baskılarla, siyasal düşüncelerle, etkilerle bugün aşırı bir istihdama gitmiş ve istihdam tehlikesi içerisine girmiştir. İktidar partilerinin yandaşları olan kişiler, istihdamda kayırılmıştır. Falanca partiden olan falanca kişi istihdam edilmiştir. Aynı şekilde, istediği an iş ilişkisini sona erdiremeyeceğini bilecek olan özel kesim işvereni de, kendi istihdam ettiği işçilerin seçimine de özen gösterecektir. Çok sayıda kişi yerine, nitelikli kişiyi tercih edecektir. İstihdam güvencesi karşısında verimliliği üstün tutacak olan işveren, işletme güvencesi açısından, aşırı istihdamı önleyecek rasyonel personel politikalarına üstünlük tanıyacaktır.

İşveren kesiminin, yasal istihdam güvencesinin, verimliliği olumsuz yönde etkileyeceği şeklindeki görüşünü, ihtiyatla karşılamak gerekir. Çünkü, yasal istihdam güvencesinin varlığı, işçinin hiçbir şekilde işten çıkartılamayacağı anlamını taşıyamaz ve hiçbir işveren, verimsiz işgören işçiyi çalıştırmak zorunda değildir. Grev tehdidi altında yüksek ücret zammını içeren bir toplu iş sözleşmesi imzalayan işveren, genelleme yapmıyorum hiçbir zaman ama bu gördüğümüz uygulamadaki sonuçlar bizi buna götürüyor, sözleşmenin getireceği yükü, işyerinin mevcut işçilerinin bir bölümünü özellikle toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ön ayak olmuş sendikalı işçileri işten çıkarmak suretiyle, bu yükü atabilmektedir. İşte, bunların yerine ise yoğun işsizlik yüzünden asgari ücretle çalışmaya hazır olan işçileri istihdam etmektedir. Böylece, işçilik maliyetlerini alta, aşağıya çekmek istemektedir.

Bazı işverenlerin bu tür hareketleri ise, işyerlerinde ve toplumda giderek huzursuzluklar yaratıyor. Sosyal huzursuzluklar yaratıyor. İşte, yasal istihdam güvencesi, bu tür kesimlerin karşısında yeralacaktır. İstihdam güvencesi, samimi olmaktan uzak olan, keyfi demiyorum, samimi olmaktan uzak olan fesihleri önleyici bir önlem olarak sosyal huzursuzlukları azaltmaya yöneliktir. Diğer yandan, yasal istihdam güvencesinin Türkiye'de başlarda işsizliği artıracığı, istihdamı daraltacağı bir gerçektir. Personel kadrosunu dar tutacak olan kesim, sonuçta Türkiye'de işsizliğe yolaçabilecektir.

## Yasal iş güvencesi, kaçak işçi çalıştırmayı yaygınlaştıracak

Diğer yandan, kaçak işçi çalıştırma uygulamasının yine yaygınlaşacağını görebiliyoruz. Yasal iş güvencesinin işverene getireceği yükler, bu kesimi kaçak işçi çalıştırma uygulamasına itebilir. Yasal iş güvencesinden ve bu güvencenin işçiye sağlayacağı güvencelerden ürkecek olan kesim, etkili bir devlet denetim örgütünün bulunmadığı bir ortamda, kaçak işçi çalıştırma uygulamasına yönelebilir. Bugün resmi ağızlardan, en üst düzeydeki bakanın dahi Devletin Türkiye’de iş denetimini yapamadığı belirtilmiştir. İş denetimi, yıldan yıla % 9 ila % 11 arasında değişen oranlarda gerçekleştirebilmiştir. 600 bine yakın işyerini, sayıları 300 ile 500 arasında değişen iş müfettişleriyle denetleyemezsiniz. Bu mümkün değildir. Sonra, ikinci bir etki olarak, ayrıcalıklı bir kitlenin yaratılması ihtimali mevcuttur.

Bu da, bir olasılıktır. Yasal istihdam güvencesini içeren yasa taslağı metni, İş Kanunu’nun feshe ilişkin hükümlerini değiştirmek isteyen bir metindir. İş Kanunu ise, sadece 5. maddede belirtilen işyerlerinin ve işlerin dışındaki yerlere uygulanacak olan bir düzenlemedir, bir yasadır. Dolayısıyla, bu yasanın kapsamı dışında kalan işyerlerinde, istihdam güvencesinden yoksun kalınacağı ve bugün hâlâ iş yasalarının koruyucu şemsiyesi altına girememiş kesimlerin, bu güvenceden yararlanamayacakları bir gerçektir. Halbuki, bugün başta da belirttiğimiz gibi, Türkiye’de beş milyondan fazla işsiz vardır. Çalışma hakkı, halen bir işi olanlar kadar, olmayanlar, yani işsiz olanlar için de gerçekleştirilmesi gereken zorunlu bir haktır. Bunu gerçekleştirecek olan, katı bir istihdam güvencesi değil, istihdamdaki esnekliktir.

Diğer yandan, yine olumsuz yönde gelişebilecek bir eğilim, uygulamada bireysel iş uyuşmazlıklarının artacağı endişesidir. Sonra, işveren tarafından sona erdirilecek olan iş ilişkisi yargı denetimine bağlandığında öncelikle bu, bireysel nitelikteki iş uyuşmazlıklarının sayısını artıracaktır. Bugün ise, halihazırdaki iş yargısı, getirilecek olan iş yükünü kaldıracak durumda değildir. Gerek büyük şehirlerdeki iş mahkemeleri ve gerekse bunların kararlarını temyiz yoluyla inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ağır bir iş yükü altında olduğunu belirtmektedir. Bu bakımdan, iş yargısının işyükü sorunlarını çözmeden işten çıkarmaların yargı denetimine bağlanması yerinde olmayacaktır. İş yargıcı, hiçbir zaman işletme gereklerini bilebilecek durumda değildir. Esasen, yargıcın bunu bilmesine de gerek yoktur.

Bu durumda iş yargıcı, bilirkişiye başvuracaktır ve başvurmak zorundadır. Türkiye'deki bilirkişi uygulaması ise, herkesçe bilindiği üzere, gerçekten uzman olan kişilerin seçiminden çok, yakın ve tanıdık kişilere iş dağıtılması eğilimlerini içinde barındırmaktadır. İşte, böyle yozlaşmış bir uygulamada işten çıkarmaların yargı denetiminden geçirilmesi, iş yargıçlarını bilirkişilerin tutsağı durumuna düşürecektir. Bu bakımdan, fesihlerde başvurulacak yargı denetiminin şansı, gerçekten uzman olan bilirkişilere başvurmaya bağlıdır.

Geçtiğimiz yıl, Bakanlık içerisinde bir yasa taslağının oluşturulduğunu ve buna bağlı olarak tartışmanın yapıldığını hepimiz biliyoruz. Nitekim, 12 Ocak 1992 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bazı üniversite öğretim üyelerine hazırlattığı ve kamuoyunda da iş güvencesi yasa taslağı olarak bilinen metni açıklamış ve sosyal yanların tartışmasına açmıştır. Biliyorsunuz, bu tür çalışmalar kamuoyuna açıklanmadan önce ne yapılır? Sosyal yanların görüşü alınır ve bunların uzlaşmasından sonra bir genel açıklamada bulunulur. Bakanlığımız, bu yolu seçmemiştir.

Taslak tartışmaya açıldıktan sonra yoğun bir tartışma uygulaması ile karşılaşılmış ve sonuçta da Bakanlık, taslağı Bakanlar Kuruluna sunmuş; Bakanlar Kurulu da, anılan taslağın gözden geçirilmesi için 6 bakandan oluşan (3'ü Doğru Yol, 3'ü SHP olmak üzere) bir alt komisyonun oluşturulmasını kararlaştırmıştır. Zaten, birşeyi komisyona havale ettiğimizde, sonuçtan fazlaca bir sonuç beklememiz çoğu kez mümkün değil. İşte, Bakanlar Kurulu içerisinde iş güvencesi yasa taslağını kabul ettiremeyeceğini gören Bakanlık, bu kez 158 sayılı sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması için çalışmalarını yürütmüştür. 158 sayılı sözleşme 25 Kasım 1992'de Türkiye tarafından onaylanması için TBMM'de görüşülmüş kabul edilmiş; ancak buna ilişkin 3846 sayılı yasa Anayasanın kendisine tanıdığı yetkiyle Cumhurbaşkanı tarafından bir kez daha görüşülmek üzere geri çevrilmiştir.

İşte, bu süreç içerisinde, 158 sayılı sözleşmenin tekrardan T.B.M.M.'ye getirilip getirilemeyeceği konularıyla uğraşmaktayız. Ülkemizde yasal iş güvencesi konusunda bilim çevrelerinin ilke olarak belirli bir görüş içinde olmalarına karşın, esas olarak sosyal yanlar bakımından bir konsensus, uzlaşma sağlanabilmiş değildir. Bu konuda, tabii, işveren kesiminin, çevrelerinin endişelerini mazur görmek gerekir. Çünkü, kimse ve hiçbir kesim kendisini bağlayacak bir kurumu ikna edilmeksizin kabul etmek istemez.

### İstihdam ile işletme güvencesi mutlaka yasalarla sağlanmaz

Kaldı ki, iş güvencesine en çok sahip çıkması gereken işçi sendikaları dahi, getirilen iş güvencesi yasa taslağı konusunda siyasal iktidarı ve Bakanlığı yeterince desteklemiş değildir. İşçi sendikaları, iş güvencesinin masada çözüleceğı inancındadırlar. Ya da Bakanlığın çalışmalarını samimi bulmamaktadırlar. Bu açıdan, yasal iş güvencesine yönelik değışiklik düşüncesi, dışarıdan özellikle de Bakanlık eliyle aydın kesimdeki bazı bilim çevreleri tarafından bugün empoze edilme durumundadır. Yasal istihdam güvencesini ve işletme güvencesini sağlayacak olan 2000'li yıllara doğru bir modelde, herşeyden önce bazı belirleyici faktörlere dikkati çekmek gerekiyor. Bunlardan bir tanesi, herşeyin yasalardan beklenmemesidir.

Türk toplumunda ne yazık ki, gelişme, sürekli yasalardan beklenmiştir. Oysa ki, bir yanda yasaları uygulayacak olanın insanlar olduğı, yani insan faktörü gözden uzak tutulmamalıdır. Diğer yandan da, en mükemmel yasaların dahi toplum gerçeklerine ters düştüğünde, kâğıt üzerinde kalacak metinler olacağı unutulmamalıdır. Toplum gerçekleriyle bağdaşmayan metinler, hiçbir zaman uygulanmaz. Gazete kâğıdından kesekâğıdı yapılmayacağına ilişkin yasa örneğı, bizim derslerde verdiğimiz en basit örnektir. İstihdam güvencesi ile işletme güvencesinin sağlanması, mutlaka yasalarla gerçekleştirilecek bir olgu değildir. Bunun dışında olan alternatifler vardır. İşte, bu alternatiflerin gözden uzak tutulmaması düşüncesindeyim. İkinci olarak, öncelikler sorunu, bu taslak getirilirken yanlış tespit edilmiştir.

Hükümet programına ve koalisyon protokolüne baktığımızda, iş güvencesine yer verilmemişken, sadece SHP'nin programında yer almış bir konuyken, Bakanlık yasal iş güvencesine öncelik tanımıştır. Oysa, sosyal yanlardan en azından birinin, işveren kesiminin hazır olmadığı, işçi kesiminin de yasak ve sınırlamaları istemeyip şeffaflık istediğı, demokrasi istediğı bir dönemde, yasal istihdam güvencesine öncelik vermek ne ölçüde uygundur, bunu sormak gerekir. Diğer yandan, sosyal korumanın genişliğı konusunda yasalar, bugün için iş güvencesini ayrıcalıklı bir kitleye dağıtmak görünümünden kurtarılmalıdır. Devlet denetim örgütünün etkinliğini sağlamak lazım. Sadece işçi sağlığı ve iş güvenliğı konusuyla ilgili olarak değil, iş denetimini mevcut mevzuatın uygulanması konusunda da etkin kılmamız lazım. İş yargısındaki tıkanmaların hesaba katılması, özellikle 1950 yılından beri yürürlükte olup esaslı bir dü-

zeltme geçirmemiş olan İş Mahkemeleri Kanununun, yasal iş güvencesinin yargı denetimine bağlanmasında oldukça eski kaldığını görmekteyiz.

Diğer yandan yine sosyal paket açılırken, Hükümet Programı doğrultusunda hazırlanan ekonomik paket açılmış iken, yasal iş güvencesini içeren sosyal paketin tümüyle açılabilmesini göremiyoruz. Oysa ki, bu paket programın içerisinde yer alması gereken işsizlik sigortasına, kıdem tazminatı fonuna ilişkin düzenlemeler, yasal iş güvencesinden ve giderek işletme güvencesinden ayrı düşünülemeyecek konulardır. Yıllardır arzulanan işsizlik sigortasının ülkemizde bulunmaması yüzünden, bugün herkesin bildiği üzere, kıdem tazminatı bunun yerine ikame edilmiş durumdadır. Kıdem tazminatı, günümüzde işlevi dışına çıkmış; bu haliyle işletmeler üzerinde ağır bir ekonomik yükün oluşması sonucunu yaratmıştır. Batı Avrupa ülkelerinin büyük bir bölümü ise, işsizlik sigortasını yasal iş güvencesi sistemi içerisinde, hattâ bu sistemin zorunlu bir parçası olarak kabul etmektedir. Bir yandan iş ilişkisinin sürdürülmesi, devamlılığı esastır. Diğer yandan da, bu ilişkiler, sosyal ve ekonomik zorluklar nedeniyle sürdürülemezse, bundan doğacak zararların işsizlik kurumu eliyle karşılanması kabul edilmiştir. Bunu gerçekleştirecek bir siyasal iktidarı ise, bugüne kadar göremiyoruz.

### **Sosyal tarafların uzlaşmasından önce ortaya konulacak yasal metin gerçekçi olmayacak**

Sosyal tarafların uzlaşmaları gerekir; sosyal tarafların uzlaşmasından önce ortaya konulacak bir yasal metnin, gerçekçi olmayacağı düşüncesindeyim. Diğer yandan, 158 sayılı sözleşmenin getirdiği uluslararası güvenceler bakımından, Türkiye'de bu sözleşmeye fazlaca bir umut bağlanmaması gerekir. Şöyle ki, salt 158 sayılı sözleşmeyi onayladığınız takdirde, sonuçta yine Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetimiyle karşılaşacaksınız ve nisbi olarak iyileşme içerisindeki, ILO-Türkiye ilişkileri yeniden zedeleneyecektir. Bunu zedeleyici ilişkiler içinde ise, Türkiye'nin hiçbir ulusal çıkarı yoktur. Diğer yandan, işletmelerin esnekliğe kavuşturulması gerekiyor. 2000'li yıllara doğru özellikle iş güvencesi konusunda öncelikle iş sürelerinin esnekleştirilmesi, yeni çalışma şekilleri, istihdamda ücrette ya da işletme içerisinde, yani fonksiyonel esneklik dediğimiz, daha sonra bunu tartışacağız, belirli bir esnekliği içermektedir. Nitekim, katı bir iş güvencesi sistemi, işletme güvencesini dışlayacaktır. İşletme güvencesinin bulunmadığı yerlerde ise, iş güvencesinin ortadan kalkacağı bir gerçektir.



Sonuç olarak toparlamak istiyorum. 2000'li yıllara doğru mutlak işçi çıkarma yasağıyla istihdam güvencesinin sağlanamayacağı artık ortadadır. Bunu, her kesimin anlaması gerekir. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün ya da Bakanlığın izniyle işçi çıkarılabilmemesine olanak tanıyan sistem, artık demode olmuştur. Bunun gibi, Türkiye'de siyasal iktidarı ele geçiren kişilerin, toplumu tepeden inme düzenlemelerle değiştiremeyeceklerini de anlamaları gerekir. 2000'li yılların Türkiye'sinde bu, herşeyden önce siyasi yöneticiler için olduğu kadar işçi ve işveren kesiminin temsilcileri ve de üniversitelerdeki bizler için de geçerlidir. Siyasal düşüncelerimiz ne olursa olsun, belirli bilimsel ölçütlere uymadığımız takdirde toplumu biçimlendirmemiz mümkün değildir, kendi bireysel arzu ve isteklerimizle hiçbir zaman işimizi karıştırmamız gerekir.

2000'li yıllara doğru Türkiye'nin rekabet edeceği ülkeler, genelde Asya kaplanları olarak bilinen Güney Kore, Hong-Kong ve Tayland gibi ülkelerdir. Katı iş güvencesi düşünceleriyle, Türkiye'nin bunlarla rekabet edebilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan birinci gün dikkat ettiyseniz, Sayın Refik BAYDUR bir vakfın kurulması önerisinden söz etti. İşte, gelin 2000'li yıllarda, bu tür bir vakfı oluşturalım. Düşünce havuzu dediğimiz, bir bilimsel kurumu oluşturalım ve bu bilimsel kurumun içerisine siyaseti sokmayalım, kararlı kişileri seçelim ve bunların yönlendireceği düşüncelerle, 2000'li yılların Türk toplumunu kuralım. Sinop gibi olayları tekrar yaşamamış olalım. Teşekkür ederim.