

TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARI
VE
ÇÖZÜM YOLLARI
ULUSAL SEMPOZYUMU

3-5 ŞUBAT 1986
BALÇOVA/İZMİR

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO: 169

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

**GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARI
VE
ÇÖZÜM YOLLARI
ULUSAL SEMPOZYUMU**

3-5 ŞUBAT 1986
BALÇOVA/İZMİR

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO: 169

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:..... 887

Tasnif No:...331...38...Gen 1986

331.38

GEN

1986

0883

Bilgi sayacı işlenmiştir

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

B. SEMİNER AÇIŞ KONUŞMALARI

— Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz	3
— AAFLI Türkiye Direktörü Jeffrey D. Ballinger	4
— ILO Türkiye Direktörü John Murray	5
— İzmir Büyük Şehir Belediye Gen. Sekr. Yard. Atilla Koruyan	6

I. Seminerde Sunulan Tebliğ ve Tartışmalar

BİRİNCİ OTURUM :

— TÜRK-İŞ VE GENÇ İŞÇİLER

(Kaya Özdemir, Türk-İş Gen. Eğt. Sekr.)	8
---	---

TARTIŞMACILAR :

— Serpil Özdamar (MMP Gen. Sek. Yrd.)	11
— Doç. Dr. Fevzi Demir (9 Eylül Ün. İkt. İd. Bil. Fak.)	15

İKİNCİ OTURUM :

— İSTİHDAM POLİTİKASI VE GENÇ İŞÇİLER

(Doç. Dr. Orhan Morgil, MPM Gen. Bşk. Yrd.)	24
---	----

TARTIŞMACILAR

— Prof. Dr. Adnan Gülerman (9 Eylül Ün. İkt. İd. Bil. Fak.)	30
— Abdullah Çakırefe (Milletvekili)	32
— Doç. Dr. Faruk Andaç (Erciyes Ün. İkt. ve İd. Bil. Fak.)	34
— Turan Çağlar (Haber-İş Sen. Gen. Bşk.)	36

ÜÇÜNCÜ OTURUM :

— TÜRK İŞ HUKUKUNDA GENÇ İŞÇİLER

(Doç. Dr. Tankut Centel, (İst. Ün. Huk. Fak.)	42
---	----

TARTIŞMACILAR :

— Av. Gültekin Özdenler (Türk-İş Gen. Bşk. Danışmanı)	47
— Doç. Dr. Erol Akı (9 Eylül Ün. İkt. ve İd. Bil. Fak.)	48
— Nazım Düzenli (Gıda İşv. Sen. Gn. Bşk.)	50

DÖRDÜNCÜ OTURUM :

— SOSYAL GÜVENLİK AÇISINDAN GENÇ İŞÇİLER

Ömer Faruk İmamoğlu (SSK Temsilcisi)	54
--	----

TARTIŞMACILAR :

— Dr. İmren Aykut (Milletvekili)	59
— Selahattin Turla (Hacettepe Ün.	64

BEŞİNCİ OTURUM :

— GENÇ İŞÇİLER VE SAĞLIK SORUNLARI

Dr. Şule Ilıcak (İşçi Sağ. ve İş Gü. Müf.)	70
--	----

TARTIŞMACILAR :

— Ömer Ergün (Türk-İş Gen. Mali Sekr.)	75
— Necmi Gülerdabağ (Koop-İş İzmir Şb. Başk.)	79
— Dr. Turgut Artun (İş Güv. Müf.)	81
— Hasan Basri Babalı (Kristal-İş Send. Başk.)	83

ALTINCI OTURUM :

— GENÇ İŞÇİLERİN MESLEKİ EĞİTİMLERİ

Orhan Özdoğanlar (MEGSB Müf.)	88
-------------------------------------	----

TARTIŞMACILAR :

— Abdullah Nişancı (Eğitimci)	91
— Ahmet Kurt (Likat-İş Gen. Başk.)	95
— Kenan Gürbüz (Tez Koop-İş Gen. Bşk.)	99

YEDİNCİ OTURUM :

— GENÇ İŞÇİLERİN SOSYAL VE DEMOKRATİK HAYATTAKİ YERLERİ

Prof. Dr. Ruşen Keleş (Ank. Ün. SBF.)	102
---	-----

TARTIŞMACILAR :

— Prof. Dr. Seyfullah Ediz (9 Eylül Üni. Huk. Fak.)	110
— Mustafa Uğur Ener (Milletvekili)	112
— Feridun Şakir Ögünç (Milletvekili)	114

SEKİZİNCİ OTURUM :

— GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜNDE SÖZLÜ VE YAZILI
BASININ KATKILARI

Ülkü Kuranel (TRT Hab. Dai. Başk.)	121
--	-----

TARTIŞMACILAR :

- Refik Sönmezsoy (Tercüman Gazetesi)
- Şükran Ketenci (Cumhuriyet Gazetesi)
- Emin Kul (T. Denizciler Send. Gn. Bşk.)

ORTAK DEĞERLENDİRME :

— Ülkü Kuranel (TRT Hab. Dai. Başk.)	142
— Bahri Ersöz (MESS Gen. Başk.)	143
— Refik Sönmezsoy (Tercüman (Gazt.)	146
— Şükran Ketenci (Cumhuriyet Gazetesi)	149

KAPANIŞ :

Şevket Yılmaz (Türk-İş Gen. Başk.)	133
--	-----

BİRİNCİ GÜN

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati :

OTURUM BAŞKANI : Prof. Dr. Seyfullah EDİS

BAŞKAN — Ulusal Genç İşçilerin Sorunları Sempozyumunu açıyorum.

Açış konuşmasını yapmak üzere, Genel Başkanımı davet ediyorum.

ŞEVKET YILMAZ (Türk-İş Genel Başkanı) — Biz işsiz deyince, çalışma yeteneğine sahip bulunan, fakat iş bulamayan insanı anlıyoruz. OECD araştırmalarına göre, Batılı ülkelerde 1984 yılı içinde 31 milyon genç işsiz bulunduğuna ortaya konmuştur. Bu konuda şampiyonluk yüzde 19,5'le İspanya'nın, ikincilik yüzde 16,8 ile İrlanda'nın, üçüncülük ise yüzde 16,3 ile Türkiye'nin'dir. İşgücünün hızla arttığı ülkemizde, yatırımların giderek bütçe içindeki payının azalması emek-yoğun yatırımlara önem verilmemesi, yıllardır kamu kuruluşlarında çeşitli nedenlerle işten ayrılanların kadrolarının doldurulmaması, genç işsiz sayısını maalesef giderek artırmaktadır.

1985 yılı değerlendirmelerine göre, 12 ila 24 yaş arası genel nüfus 13 milyon 700 bin iken, bu nüfus içinde çalışma imkanı bulan genç sayısı 6 milyon 610 bin civarındadır.

Değerli dinleyenler, genç işsiz yığınlarının artmasında bir büyük etken de, askerliğini yapmamış olan gençlerimizin sürekli iş bağlantısı yapma imkânı bulamalarıdır. Bu sempozyumda sorunlar ve çözüm yolları, değerli konuşmacılar, değerli hocalarımız tarafından ortaya konulacaktır. Ben, Türk-İş Genel Başkanı olarak, konu ile ilgili çözüm yolları üzerinde satırbaşıları halinde durmakla yetineceğim.

Meslekî teknik eğitime yönelik yatırımlara öncelik ve hız verilmelidir. Gezici meslek kursları açılmalıdır. Turizm ve deniz taşımacılığına önem vererek, bu sahalarda çalışma imkânlarının genişletilmesi sağlanmalıdır. Özel kesimde meslek kursu açma zorunluluğu getirilmelidir. Okul dışında kalan gençlerin sorunları ile ilgilenecek bir devlet kuruluşu olmalıdır. Tarım kesiminde çalışan gençlerimiz için sosyal güvenlik sağlanmalıdır. Gecekondu semtleri için toplum merkezleri kurulmalı ve bu merkezlerde sağlık, sosyal hizmet, psikolojik iş eğitimi gibi alanlarda uzmanlar görevlendirilmelidir. Bir gençlik vakfı kurulmalıdır. Gençliği kahve köşelerinden kurtaracak ve Atatürk'ümüzün dediği gibi, «Sağlam kafa sağlam vücutta bulunur» görüşüne uygun spor tesisleri kurulmalıdır.

Hemen kaydetmek isterim ki, bu öneriler başlı başına sorunların çözümü için de yeterli değildir. İşsizlik sorunu, temelde ekonomiktir. Ekonominin düzelmesi ile işsizliğin azalması mümkün olacaktır. Herşeyden önemlisi de, hükümetlerin çalışma programlarında, genç işçi ve işsizlerin sorunlarının çözümünde ciddi ve kararlı hedefler belirlenmelidir. Bunlar olmadan geleceğe umutla bakmak güçleşir. Yarınımızın büyükleri ve yöneticileri olan gençlerimizin sorunlarını bir bütün içerisinde ele almak zorundayız.

Bu düşüncelerle, çalışmalarınızın Türk toplumuna ve Türk-İş topluluğuna katkıda bulunacak sonuçlar getirmesini diliyor, hepinize sevgiler ve saygılar sunuyorum. Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Sevgili arkadaşlarım, misafirlerimiz; parlamenterlerimizden çok özür diliyorum, benim ihtiyarlığımıza verin, değerli milletvekillerimizden Sayın İmren Aykut Hanımefendi, Sayın Mustafa Uğur Ener, Sayın Feridun Şakir Ögünç, yine sendikacı arkadaşım, kardeşim Abdullah Çakırefe de toplantımızda bulunuyorlar, hoşgeldiler, çok teşekkür ederim.

Şimdi AAFLI temsilcimiz Jeffrey Ballinger'i mikrofona davet ediyorum.

JEFFREY D. BALLINGER — Önce Türk-İş bölge temsilcimize ve Türk-İş Yönetim Kurulu üyelerine hoşgeldiniz demek isterim. Aynı zamanda gerek sendika genel başkanlarına, gerek yerel sendika liderlerine ve değerli konuşmacılarımıza da hoşgeldiniz demek isterim. 1985 Gençlik Yılı tüm dünyada genç insanlar için güzel bir yıl olmadı. Okulunu bitirip iş arayan birçok genç iş bulamadı ve okula gitmesi gereken birçoğu ise ebeveynlerini geçindirebilmek için gerektiği kadar para kazanamadıklarından çalışmak zorunda kaldılar. 1985 yılı, sendikalar için de kötü bir yıldır. Yıllarca süren mücadeleden sonra, alınan hakları kısıtlanmıştı. Bu iki grup arasında aynı kötü yılı beraber geçirmek açısından bir benzerlik oldu. Örneğin, benim ülkemde sendikal hakları kısıtlayan baştaki hükümetin aynı zamanda işsizlik sorununu bilmezlikten gelmesi ve eğitime ayrılan hükümet yardımının kısılması bir rastlantı değildir.

Genç insanlar, sendikalar gibi ıstırap çekiyorlar. Çünkü tutucular her zaman birçoğlarıyla zorlukla kazanılan hakları değiştirip bozarlarken, imtiyazlı azınlığın ya şamlarını değiştirmeye yönelik politikaları onaylarlar. Çünkü sendikalar, en azından sahip olanları korumak için mücadele ederler. Tutucular, çoğu kez sendikaların demokratik hayattaki rollerini kısıtlarlar. Endüstriyel kazaların ve hastalıkların bu yıl içinde benim ülkemde arttığına inanırmısınız? Bu sorunların neler olduğu her zamankinden daha fazla bilindiği halde neden bu böyle? Bunun cevabı uygulamada yatıyor. Sağlık ve emniyet kurallarını uygulamada politika tespiti sonucu denetleme için ayrılan para Vashington'daki tutucu hükümet tarafından kesilmiştir. Hükümet ilgilenmeyince, işveren bu avantajı kullanıp emniyetsiz koşulların sürme sine izin vermektedir. Burada genç insanların bulunduğunu göz önüne alarak, müsaadenizle hür toplumlarda sendikaların rolünü anlayan, bilen sizlere bir iki şey daha söylemek isterim.

Sendikalar, politik demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Üyelerini, kârlarını her şeyin üstünde gören işadamlarına karşı korumayı sağlayabilirler. Mamafih bu denge, hükümet sendikal faaliyeti yasaklamaya çalışırsa, bozulabilir.

Demokrasinin amacına, grupların serbestçe teşkilatlanma ve faaliyet gösterebilmeleriyle ulaşılabilir. İşte bu tür tutucu partilerin uluslararası demokrasi birliği şemsiyesi altında toplanması beni kızdırıyor. Örneğin, benim başkanı bu toplantılara katıldığı zaman, eminim ki, demokrasi hakkında büyük sözler söylüyor. Fakat, hiçbir zaman sendikal haklar sorunu ile ilgilenmiyor. Bu grup için demokrasi, en az eğitilenlerin yaşamlarını iyileştirmek için teşkilatlanma serbestisi değil, sermayeye özgürlük anlamını taşıyor. Bu ise, politik ikiyüzlülüktür.

Gençlik yılına baktığımızda, iktidardakilerin göz önünde tutmaları gereken son birdüşünce ise, eğer birçok genç insana istihdam veya eğitim olanakları olmadığı için toplumlarına bir şeyler kazandıramıyacakları söyleniyorsa, bu genç insanlar o topluma sevgi beslemeden yetiştirileceklerdir.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Biz de teşekkür ederiz.

ILO Türkiye temsilcimiz Jhon Murray, buyurun efendim.

JHON MURRAY (ILO Türkiye Temsilcisi) — Sayın Şevket Bey, Kaya Bey ve yönetim kurulunun diğer üyeleri, sayın AAFLI temsilcisi, sayın misafirler, değerli hocalar hepinize saygılar sunarım. Pekçok arkadaşımı da bir arada görmekteyim; fakat bugün çok üzgünüm, zira bugün sizlere son defa hitap ediyorum. Buradaki görevim Mart ayı ortasında sona eriyor. Görevimi Mart ayı başlarında yeni ILO temsilcisi devralacak.

Son yıllar içerisinde Türk-İş İcra Kurulunun bana göstermiş olduğu desteğe ve işbirliğine huzurunuzda teşekkür etmek istiyorum. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1970'li yılların ortalarında başlayan işsizlik durumunu bu ölçüye kadar önceden tahmin etmişti ve 1960'lı yılların sonlarında işsizlik ve istihdam edilenlerin yetersiz gelirlerine ilişkin sorunlar konusundaincelemelere başlamıştı. Türkiye ile bağlantılı olarak, 3 üncü dünyaya dahil ülkelerin istihdam sorununa ilişkin olarak bazı bilgiler vermek istiyorum. Dünya çapında düşünüldüğünde, gelişmekte olan ülkelere toplam nüfusunun beşte birinden fazlasının bu 15 ve 24 yaş arası yaş kategorisinde olduğu ve bunların yüzde 30'undan fazlasının gelir getirici bir biçimde istihdam edilmediği tahmin edilmektedir. Bu gibi oranların verilmesi, özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından kesin bir bilgi sağlamamaktadır. Çünkü bu ülkelerde, sık sık ülke içi göç olur ve iş imkânı bulunamadığından işsizliğin ve eksik istihdamın geçerli olduğu kırsal bölgelere geri dönüyorlar. İşsiz gençlerin bu sorunun çözümüne yardımcı olacak bazı çözümler bulunmuştur. Örneğin, İngilizce konuşulan Karahipler Bölgesinde en azından 15 - 17 yaşları arasındaki gençlerin okula devam etmelerini sağlamak için gerekli adımlar atılmıştır. Dünyaya bir bütün olarak bakıldığında, istihdam edilebilen gençliğin yüzde 80'i gelişmekte olan ülkelerde bulunmaktadır. Bu konularla ilgili uluslararası istatistikî bilgiler bu haliyle sağlıklı bir biçimde yakında elde edilecektir.

Asya'ya baktığımızda, Kore Cumhuriyeti ve Tayvan geliştirmekte olan diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, genellikle gençlerin istihdamını geliştirme konusunda iyi düzenlenmiş ve başarılı programların uygulandığı modeller olarak ele alınmaktadır. Kore ve Tayvan'da ise, her iki ülkende ekonomik yapısının kentsel ve kırsal işgücü piyasalarının görünümünü değiştiren kapsamlı toprak reformu programına bağlı olarak, temelden değiştirildiği gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Gençlerin işsizliği konusunun tartışılmasında genellikle çelişik olan birçok sorun sonradan geliştirilmiştir. Örneğin, gençlerin çalışma konusundaki gönüllülükleri, eğitilmiş gençliğin zor işten kaçması veya ellerini kirletmeleri, mavi yakalı iş gömleği yerine, beyaz yakalı iş gömleği giymek istemeleri yani temiz bir iş isteği, tarımsal istihdam yerine kentsel ya da parlak görünümlü işlerin tercih edilmesi. Bunlardan bir başkası, ehliyet ya da diploma peşinde koşma hastalığıdır. Bir ölçüde toplumsal nitelikte olan bir başka olumsuz tavır ise, iş arayan gençlerin çoğunun bir evin reisi olmadıkları ve bu nedenle de kazanacakları ya da kazanamadıkları paranın aile biriminin bağıllığını sürdürmesinde hayati bir rol oynayamayacağıdır. Gelişmekte olan ülkelerde birçok şehirde boşanmış ya da ayrı yaşayan bir kadının aile reisliğini yaptığı birimler çoğunluktadır. Türkiye'de durum genellikle böyle değildir. Ancak gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda gençlerin ve hatta çocukların çalışması aile biriminin bağıllığını sürdürebilmesini sağlamada yönlendirici bir rol oynayabilir.

Bütün bunlara karşı, ILO'nun doğruluğunu onayladığı sınırlı sayıdaki kayıtlara dayanarak söylenebilir ki; gelişmekte olan dünyada iş arayan gençlerin çoğunluğunun zor işlerden kaçacakları ve ellerini kirletmekten hoşlanmadıkları doğru de-

ğildir. Ancak, uluslararası bir temelde gençlerin işsizliği sorunlarını analiz etmeye çabalarken, ana bilime ve toplumsal tavırlara ilişkin sorunları aydınlatmaya çalıştım.

Özet olarak, ILO'nun elinde bulunan bilgilere göre şöyle söylenebilir; uluslararası genç işsizlik, genel olarak işsizlikte olduğu gibi, yoksullar arasında yaygınlaşmaktadır. Aksine bir kanıt ortaya çıkıncaya kadar, uluslararası işsizlik sorununu çözümlenemeye genellikle herhangi bir ulusal program politika konularının temeli olarak bu kavramı göz önünde bulundurmalıdır. Bu kanıtlar da en azından yoksul gençlerin arzu edilmeyen işleri kabul etmeyecekleri kavramını tekrar geçersiz kılmaktadır.

Türkiye'nin bugünkü meslekî eğitimi yüksek düzeyde hizmet öncesi teknisyen eğitime, doçentlik eğitime öncelik verdiği açıktır. Bu durum, bu tür eğitim için Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanları ve YÖK tarafından yürütülen ve Dünya Bankası tarafından kredilendirilen projelerle kanıtlanmaktadır. Ancak, uzun dönemde meslekî eğitim, çıraklık eğitimi ve yüksek düzeyde teknisyen yetiştirme programları iş konusunda toplam talebi genişletecek kapsamlı bir ekonomik politika olmaksızın gençlerin işsizlik sorunu bütünüyle çözümlenemeyecektir. Amerika Birleşik Devletlerinde 1930'larda uygulanan yeni ekonomik politika döneminin başlarında olduğu gibi, özel emek - yoğun bayındırlık programları mı yaratılmalıdır? Bu tür programların faydalı ve başarılı olabileceğini belirten 1981 yılında hazırlanmış ve Türkiye'ye konu olmuş bir ILO raporu girecektir.

İrlanda'da İş Bulma Kurumu gençliği daha önceden işe başlatmak konusunda kişisel olarak işyeri açma tavsiyelerinde bulunmakta ve kendilerini madden desteklemektedir. Malzeme olarak, mekanik olarak, alet olarak... Bu konuda Dünya Bankasının da bu programı desteklediğini söyleyebilirim. Turizm gibi alanlarda da yapılacak eğitim programları olabilir, fakat bu işsizliği gidermeyebilir. En azından azaltır.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Biz de teşekkür ederiz.

Efendim, toplantımıza Büyükşehir Belediye Başkanımızı temsilen Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Atilla Koruyan teşrif ettiler.

Her seminerimizi hiç ihmal etmeyen İzmir Merkez İlçe Belediye Başkanımız, kendisi Türk-İş kökenlidir, daha önce de beraber çalışmıştık, bu defa da toplantımıza geldiler, teşekkür ediyor ve birkaç kelime söylemesi için kürsüye rica ediyorum.

ATILLA KORUYAN — Saygıdeğer milletvekilleri, saygıdeğer Başkan, saygıdeğer konuklar, saygıdeğer öğretim üyeleri, saygıdeğer sendika temsilcileri; her zaman yanımızda ülkemizin sorunlarını çözmede destek gördüğümüz kıymetli basın ve TRT mensupları; önce sizlerden, toplantının başında bulunamamız nedeniyle özür diliyorum.

Saygıdeğer konuklar, gerçekten Türk-İş camiası benim için yabancı bir camiadeğil; hem çalıştığım, hem de çalışmalarına katkıda bulunduğum bir camiadır. Bugün burada benim de bir belediye başkanı olarak hassasiyetle üzerinde durduğum bir konuyu arz etmek istiyorum. Ben özellikle Türk-İş'in yurt genelinde yaptığı sempozyumlardan, özellikle bu gibi önemli olanları senede bir iki kere İzmir'i seçmeleri nedeniyle bölgemizin güzelliğinden ve başka nedenlerden dolayı bu seçimdeki isabetlerden dolayı, bu beldenin belediye başkanı olarak her zaman bu tip

sempozyumların İzmir'de yapılması ve Türk-İş'i daha sık burada toplantı halinde görmeyi arzu ettiğimi, misafirperverliğimizde eksiklerimiz ve kusurlarımız olursa hatırlatılmasını ve elimizden gelen her türlü misafirperverliği göstereceğimizi peşinen kendilerine takdim ediyorum.

Sayın Başkan, değerli konuklar; 1960'lı yıllarda gazeteci iken, Türkiye'de sosyal adalet kelimesi daha yeni yeni 1963'lerde konuşuluyordu. Biliyorsunuz Türkiye, emek karşılığı hakların talebini bu zamandan sonraya almaya başlamıştır. Genel görünüm, Allah rahmet eylesin devrin Başbakanı İsmet İnönü'nün Başbakanlığı sırasında gazeteci idim ve sosyal adalet kelimeleri daha Türkiye'de yeni konuşuluyordu. Kendisine «Sosyal adalet nedir» diye sorduklarında, Sayın İnönü şunu söylemişti: «İlk başlarda ülkeyi idare etmek, hükümet etmek gayet kolaydı. Bir okul yaptırırsınız, bir hastane yaptırırsınız, bir de jandarma karakolu diktiniz mi işte size devlet, işte size hükümet; ancak çevrenin değişen koşulları ve bu koşullara uymak zorunda olan ülkemizde artık bundan sonra yalnız hastane, okul ya da jandarma karakolu demek değil idare etmek. İnsanların sosyal yaşamlarındaki gereksinmelerini karşılayacak ödemeler dengesini kurmak, insanların sosyal yaşamlarındaki istek ve taleplerini karşılamaktır.» diye açıklamıştı.

O gün edilen o sözlerden bugünkü boyutlara gelen ve bütün dünyanın önemli bir sorunu olan işsizliğin ülkemizdeki çarpık yansımadaki çözüm arayışlarının özellikle istatistik nüfusumuz içindeki büyük oranlardaki, bu büyük nüfus patlamasındaki genç istihdamı sağlamasındaki bu gerçekten geç kalmamış olan çözüm arama yollarının araştırılarını yapmanın zorluğuna ve gereksinmesine ben de yürekten inanıyorum ve gerçekten bu çareyi çözüm bulmada en iyi yol olarak kullanmak zorunluluğu vardır. Aksi takdirde genç nesli «istikbalim ne olacak?» endişesinin, üzüntü ve hüsrânının ülke karamsarlığındaki ekonomik boyutta etkileyeceği de muhakkaktır.

Sayın Başkan, izin verirseniz hazır sizleri bulmuşken bir iki kelime daha söylemek istiyorum.

İkinci Cihan Savaşından Almanya mağlup çıktığı zaman, Almanya ilk olarak saygıdeğer konuklar, kültür merkezlerini onarmıştır, fabrikaları onarmamıştır. Tiyatro saraylarını, sosyal etkinliği olan binaları onarmıştır. Bu sorulduğu zaman, niçin fabrikaları onarmıyor sunuz? Dendiği zaman, bir ülkenin ekonomik gelişmesini sağlamak için önce o ülke insanının moralitesinin yüksek olmasının, morali yüksek olan bir ülkenin kuracağı fabrikalardaki üretimin kat ve kat daha fazla olacağını vurgulamışlardı ve bu da doğrudur.

Şimdi ben bir belediye başkanı olarak, yalnız kendimin değil, Türkiye'deki bütün belediye başkanlarının da kendi istihdam sorunları arasında insanlara daha fazla iş yaratacak imkânları bir kenara bırakırsak ki bu onların asli görevidir, bu bahsettiğim konu nedeniyle sosyal moraliteyi yükseltmek, dinlemek zevkine erişemediğim ama metinden okuduğum Sayın Başkan Şevket Yılmaz'ın da belirttiği gibi, onlara bu moraliteyi kazandırmak için, kahvehane köşelerinden ve diğer yerlerden hem bedensel güçlerinin hem diğer konulardaki eğitimlerini kanallı etmek için ne gibi görevler düşmektedir izin verirseniz onun hassasiyetle altını çizdiği ve vurguladığı bu konulara ben de bir iki sözle değinmek istiyorum. Sözüm, kendi yaptıklarımla yapmak istediklerimi anlatmak değil, Türkiye genelinde mahallî idare görüşünün ne olması konusundaki, bugün altını çizmek istediğim ve Türkiye için geç kalmış konudur.

Sayın Başkan, değerli konuklar; Batıda mahallî idareler artık sorunlarını bitirmişler. Yani yolu, kanalı, parkı vesair işleri yapmışlar, artık sosyal ve kültürel

hizmetlere yönelmişler ve biz şimdi Batıdaki hizmetler bizde eksik kaldı diye önce biz de altyapıyı bitirip ondan sonra mı sosyal hizmetlere dönelim bu yanlıştır. O olurken ötekini de beraber götürmek, Batının geç kalmış deneyimini bir an önce yakalamanın nedeniyle biz o yola girmek zorundayız. Bunun için ne yapabiliriz; bunun için, beldede mahallî idarelerin spor ve eğitim tesisleriyle ilgili kendi çalışmalarının yanı sıra önemli olan insanları hizmete katkıda psikolojik olarak eğitmektir. Yoksa siz insanları sportize edememişsiniz, hiçbir işe yaramaz. Bu, partileri olmayan bir ülkede, politize edilmemiş vatandaşı olmayan bir ülkede demokrasi taslamağa benzer. Şu halde, çocuklarımızı da sportize etmek, onların yarışını arasında sağlamak gerekir.

Aynı şey meslekî eğitimler için de söz konusudur. Bizde yoğun - emeğin yatırım alanını artırdığınız takdirde istihdamı da artırmanın mümkün olduğuna inanıyoruz. Bir evin yapılabilmesi için, arsa üretmek gereklidir, arsası üretilmeyen, imar iskan planı yapılmayan oraya imar ve galeri verilmeyen bir beldede yoğun - emeğin en fazla olduğu inşaat sektöründen söz etmek bence abes olur. Bunun için, bütün mahallî idarelerin beldelerinde eğer imar ıslah planları geçmemişse veyahut da hazır imar durumları var ise, bu imar durumlarını elden geçirip yeni yerleşim merkezlerini yapmalarının ben bugünkü Türkiye geneli içinde hem konut sorununu çözmede, hem de yoğun - istihdam - emek nedeniyle istihdam yaratıcı bir alan olduğuna yüzde 100 inanıyorum ve ilk önce ele alınması gerekir konudur bu diyorum.

Spor tesisleri, sağlık tesisleri, sağlık taramaları bunlar bizim aslî görevlerimizdendir. Burada neler yaptığımızı anlatacak değilim, övünmek olur. Bu nedenle sizlere sadece bir tek şey söyleyeceğim.

Milattan önce 2000 yılında Firavun Ramses'e demişler ki: «Sen akşam saat 6 olduğu zaman dostlarını topluyorsun, onlarla beraber yemeğe gidiyorsun, bu nasıl memleket idaresidir» o da şu cevabı vermiş: Hizmet veya emek okla yaya benzer. Eğer yayı devamlı gergin tutarsanız biri geldiğinde o yay devamlı gergin kaldığı için oku gerektiği kadar uzağa isabetli ve güçlü atamaz. Onun için yayı ara-sıra gevşetmek lazımdır. Ben belki fazla yoğun-emek yaratmada ve de istihdam yaratmada kendi bütçem içinde kısır kalabiliyorum; ama genç işçilerimizin yaylarını gevşetmede elimden geldiğince sosyal hizmet verdiğim ve vereceğimin teminatını sizlere burada açıkça ifade eder, sizleri tekrar aramızda görmekten dolayı en derin şükranlarımı arz ederim efendim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederiz.

Sayın Başkanım, sayın misafirler; açılış programımızı tamamlamış bulunuyoruz.

İlk tebliği Sayın Kaya Özdemir Bey sunacaklar, buyurun efendim.

KAYA ÖZDEMİR — Çalışma hayatımızı ilgilendiren mevzuatımıza baktığımızda, 12 yaşından küçüklerin fabrika, imalathane gibi her türlü sanayide çalışmaları yasaklanmakta iken, çevremizde zorunlu okul çağında bulunan çocuklarımızın ya okul olmadığından, ya da ailenin insan gücüne ihtiyacı bulunması gibi nedenlerden okuma yazma dahi öğrenmeden çalışmaya başladıklarını görmekteyiz. 7-12 yaş grubunu teşkil eden, bedensel ve zihinsel olarak gelişmeye ve korunmaya muhtaç olan çocuklarımızın çeşitli sektörlerde, özellikle geçici ve mevsimlik işlerde ayakkabı boyacılığından gazete satıcılığına, garsonluktan tamirciliğe kadar birçok işte uzun çalışma saatleri içerisinde ve hiç dinlenmeksizin yaşlarına ve güçlerine göre ağır ve sıhhat bakımından tehlikeli ve kötü şartlar altında çalışmaları, Anayasamızın 50 nci maddesinde yer alan, «Kimse, yaşına, cinsiyetine

ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz» hükmünü geçersiz kılmakta; dolayısıyla devletimizin sosyal bir hukuk devleti olma vasıflarını kökten zedelemektedir. Bu kötü şartlar altında, her türlü güvenceden mahrum olarak çalışan çocuklarımız, topluma karşı kırgın ve kızgın olarak yetişmekte. Toplumun ve düzenin kendilerinin lehine değil, aleyhinde olduğu inancıyla büyümektedirler. Bu inanç içinde büyüyen çocuklarımız, ileride birçok problemin doğmasına neden olacaklardır. İleride böyle bir acı tablo ile karşılaşmamak için, şimdiden hiç vakit kaybedilmeden gerekli tedbirlerin alınması, toplumumuzun geleceği açısından zorunlu görülmektedir.

Ülkemizde esasen yasal mevzuata göre, genç işçinin yaş grubunun ne olduğu, kim olabileceği ve nasıl bir hüviyet içerisinde çalışacağı konusunda kesin bir açıklıkta bulunmamaktadır. 18 yaş, çalışma hayatına giriş için alt sınır olarak İş Kanunumuzun 5 inci maddesinde yer almakla birlikte, genç işçi tabiri ile neyi kastettiğimiz belli değildir. Yani bir üst sınır bulunmamaktadır. Bu bakımdan «Genç işçi» tabirinin tanımı, mutlaka yasal çerçeve içinde yapılmalıdır.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) gençlerle ilgili olarak, 15 yaşından küçük tüm gençlerin istihdamının yasaklanmasını, 16 yaşına kadar eğitimin zorunlu kılınmasını ve işçiliğin esas olarak 18 yaşında başlatılmasını, genç işçi yaşının üst sınırının da 26 olması üzerinde durmaktadır. Ancak, gerek yaş grubunun, gerekse bu yaş grubuna sağlanacak himayenin nasıl ve ne şekilde olacağının ülkemiz şartlarına göre belirlenmesi ve yasalarımızda açık ve kesin olarak yer alması kaçınılmazdır. Hızla artan nüfusa karşılık, belli bir nüfus planlaması olmadığı, artan nüfusa yeterli iş imkânlarının sağlanamadığı, giderek işsizliğin daha da arttığı ve bu işsizlik içerisinde genç nüfusun büyük bir yer tuttuğu, tam istihdama yönelik tedbirlerin yeterince alınmadığı gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere nazaran sorun çok daha vahim ve acildir.

Genç işçilerimizi ilgilendiren, ancak genç işçilerimize ulaşmak şöyle dursun, onları işverene ucuz işgücü olarak sunan, sendikalarla ilişkilerini adeta önleyen ve pratikte çalışma hayatında işlemeyen yetersiz bir Çırak Kalfa ve Ustalık Kanunu bulunmaktadır. Esas itibarıyla gençlerimizi hayata ve iş alanlarına hazırlayacak ciddi eğitim reformları da henüz gerçekleştirilememiştir. Geleneksel akademik eğitim ile meslekî ve teknik eğitim arasında bir denge, ülke kalkınması tercihleri doğrultusunda kurulamamış; örgün veya yaygın eğitimdeki eğitim müfredatında ve sistemin genel yapısında gençlerin bilgi ve yetenekleri doğrultusunda istihdam edilebilirliği bilgi beceri ve davranış kazandırılması hususunda gerekli akılcı adımlar henüz atılamamış; iş ve okul arasında uyumlu ve ahenekli bir ilişki sağlanamamış, bununla ilgili yasal çalışmalar ise henüz sonuçlandırılmamıştır.

Bu arada, hemen arz edeyim, ben tebliğimi hazırladığım sırada Millî Eğitim Bakanlığının meslekî ve teknik eğitime ağırlık veren bir davranışı henüz ortalarda yoktu. Memnuniyetle kaydediyorum ki, genç ve değerli Millî Eğitim Bakanımız Sayın Metin Emiroğlu'nun beceri ve nitelik kazandırma yolunda son derece müspet çalışmaları görülmekte, temenni ediyoruz ki hayata uygulanabilirliği ölçüsünde gençlerimiz için gerçekten geçilebilir bir duruma gelsin,

Bir başka yanlışlığa da işaret etmek istiyorum; yine bu dönemde yeni bir Çıraklık Ustalık ve kalfalık kanununun hazırlandığını öğreniyoruz basından. Her ne hikmetse, Çıraklık Kalfalık ve Ustalık Kanunu sadece esnaflara yönelik bir biçimde ele alma prensibi güdülmekte ve Türk-İş'in, işçi sendikalarının mümkün olduğu kadar dışlanması ve dışarıda tutulması amaçlanmaktadır. Bu son derece yanlıştır ve hatalıdır. İlk ve ortaöğretimden çeşitli nedenlerle ayrılmak zorunda

kalanlar ile geleneksel akademik öğretime bugüne kadar verilen dengesiz ağırlıkla üniversite kapılarında yığılan, çalışma hayatı için yetiştirilmemiş, yükseköğretime girerek iş bulma imkânlarını biraz daha kolay sağlamayı amaçlayan yüzbinlerce çocuğumuz, endüstrinin bugün ihtiyaç duyduğu insan gücüne cevap veremediğinden, gerek okul eğitimi bırakanlar ile gerekse okullarını bitirerek çalışma hayatına girenler büyük bir hayal kırıklığına uğramakta ve işsizler ordusuna katılmaktadırlar.

Şurası muhakkak ki, istiklâl ve Cumhuriyetimizi kendilerine emanet ettiğimiz gençlerimizi, fikri hür, vicdanî hür, irfanî hür nesiller olarak müspet ilmin ışığında, Ulu Önder Atatürk'ün ilke ve inkılapları doğrultusunda eğitemiyor, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü ortadan kaldırmayı amaç edinen fikir akımlarına karşı yeterince yetiştiremiyor, eğitim, beslenme, sağlık, sosyal güvenlik ve çalışma şartları bakımından özel olarak yeterince koruyup kollayamıyor ve kendilerine yeterince istihdam imkânları yaratamıyorsa, gençlerimizin umutsuzluk içerisinde anarşiye, uyuşturucu madde, kumar ve benzeri kötü alışkanlıklar ile cehalete kurban gitmelerine seyirci kalıyorsak, buna karşılık gerekli tedbirleri bugünden süratle ve acilen hep birlikte almıyorsak, yarınlardan ümitle bahsetmemiz mümkün değildir.

Genç nüfusumuzun okuma imkânı bulamayan büyük bir bölümü, işsizlik tehlikesi ile karşılaşmaktadır. İş imkânı bulabilenlerin pekçoğu, askerlik görevlerini yapmadıkları için çoğunlukla kapıdan geri çevrilmektedir. Bütün bunlara rağmen çalışma imkânı bulabilenler ise büyük ölçüde devletin ve sendikaların himayesinden mahrum bulunmaktadır. Bu himayeden yoksun bulunan genç işçilerimiz, çalışma hayatında kendilerinden beklenileni verememekte, bu nedenle de başarılı ve verimli olamamaktadırlar. Kalbi ve gönlü vatan sevgisiyle dolu, imanı tam, yorulmak nedir bilmeyen enerji dolu genç işçilerimizin, dinamik işgücünden toplumumuz yeterince istifade edememekte böylelikle de bu işgücü heba olup gitmektedir.

Tebliğimizin başında belirttiğimiz üzere, 1985 Dünya Gençlik Yılı münasebetiyle pekçok uluslararası ve ulusal kuruluşların çeşitli faaliyetlerde bulunduğundan bahsetmiştik. Balkanların, Ortadoğu'nun ve ülkemizin en büyük işçi kuruluşu olan Türk-İş, 1985 Gençlik Yılında üzerine düşen görevleri yerine getirmiştir.

1980 yılında yaptığımız teklifler maalesef bugün de geçerliliğini koruyor. Ülkemiz mevzuatında genç işçilerle çıraklar hakkında yer alan bütün kararlar sistemli bir şekilde gözden geçirilmeli, görülen noksanlıklar ve aksaklıklar üzerinde gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin çalışmalara sürat kazandırılmalıdır. Genç işçilere kâfi derecede yasal korunmanın temini cihetine gidilmeli, çalışma şartları ve sürelerinin lehlerinde özel olarak düzenlenmesi gerekliliği dikkate alınmalıdır. Gençlerimizi, ülkemizin içinde bulunduğu eğitim darboğazından kurtarabilmek için, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile yakın ve sıkı bir işbirliği ile 8 inci Millî Eğitim Şurası kararlarının konulması, meslekî ve teknik öğretime gereken önemin verilerek, gençlerin bir meslek sahibi olarak çalışma hayatına atılmaları için yapılması lazım gelenler yapılmalıdır. Özel öğretim metotları geliştirilerek, çalışma imkânı bulabilen gençlerimiz de bunlara dahil edilmeli, gece iş okulları açılarak teorileri ve pratikleri artırılmalı, öğretim izinleri ücretli olarak temin edilmeli, okul bitirenlere ücretlerinde farklılık getirecek hükümler toplu sözleşmelerde yer almalıdır.

Sendika genel merkezlerinde genç işçi büroları kurulmalı, sendika temsilcileri onları sık sık dinleyerek gereken tedbirleri zamanında almalıdırlar. Özel istihdam

programları millî planlarımızda yer almalı ve gençler için askerlik şartlarına bakılmaksızın iş temini yoluna gidilmelidir. Gençlerin boş zamanlarını iyi bir şekilde değerlendirebilmeleri açısından onların özel durumları dikkate alınarak, eğlenme, dinlenme ve sportif tesisler kurulmalı, onlara kitap sevgisi ve tutkusu aşılmalı, bu yönde teşvik edilmeli ve kütüphaneler vasıtasıyla okuma alışkanlığı kazandırılmalıdır.

Devletin, sendikaların, ailelerin ve bütün kuruluşların aralarında yapacakları işbirliği ile gençler yıkıcı ve bölücü akımlara karşı korunmalı, millî ve Atatürkçü bir ruhla devlete olan bağlılıklarının arttırılması sağlanmalı, TRT ve basın gibi etkin kitle haberleşme araçları bu yolda gençlik için özel programlar ve yayınlar yapmaya yönlendirilmelidir. Genç işçileri zor şartlarda çalıştıran işverenlere karşı cezai müeyyideler uygulanması yoluna gidilmeli, gerekli yasal tedbirler alınarak işverenlerin yaptıkları emek sömürsünün önüne geçilmelidir. Gençlere ve genç işçilere yaklaşımlarımız daima onları anlayacak tarzda olmalı ve onlara son derece duyarlı davranılmalıdır.

Sonuç olarak söylemek gerekirse; cezaevi ve ıslahevlerinde bulunan çocuklardan, kimsesiz ve korunmaya muhtaç çocuklara kadar bütün gençlerin sorununu bütünüyle ele alarak, çok yönlü ve derinliğine bir araştırma ile ele alınacak tedbirleri tespit etmek gerekmektedir. Bu da, bütün toplumumuzun aslî görevleri arasında yer almalıdır. Bu genç vatan evlatlarının sorunlarına, ancak bütün toplum eğildiği takdirde bizi bir neticeye götüreceği kanaatini daima taşımaktayız.

Beni sabırla dinleyen değerli dinleyicilere ve sayın konuklarımıza teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Sayın Kaya Özdemir'in, genç işçiler konusunda Türk-İş'in sorunlara nasıl çözüm getirileceği, sorunların neler olduğu konusundaki tebliğini dinledik.

Şimdi, tartışmacı olarak 3 arkadaşımız öngörülmüştü. Bunlardan bir arkadaşımız mazereti nedeniyle katılamadı. Bu nedenle iki tartışmacı arkadaşımız konuyu kendi açılarından ele alacaklardır.

Buyurun Sayın Serpil Özdamar.

SERPİL ÖZDAMAR (Millî Prodüktivite Genel Sekreter Yardımcısı) — Sayın Başkan, Türk-İş'in değerli yöneticileri ve sayın konuklar; hepinizi merkezime adına saygıyla selamlıyorum.

Sayın Kaya Özdemir gibi, konuyu çok iyi bilen, içinde yaşayan, hergün sorunlarla karşılaşan ve fevkalade iyi bir hatip olan bir kişiden sonra, konuşmak, yorum yapmak oldukça zor.

Ben, genç işçiler konusunda, merkezimizin son olarak yaptığı bir araştırmadan kesitler vererek sözlerime başlamak istiyorum. Bu sonuca da şöyle bir mantık yürüterek ulaştım; gerek Türk-İş, gerekse konuyla ilgili bütün kuruluşlar, genç işçilerin sorunlarına eğilirken, çareler ararken, her şeyden önce bu sorunları sağlıklı araştırmalarını tespit etmek durumundadırlar. Nitekim Türk-İş, bu konuda geçmişte araştırmalar, seminerler yapmıştır. İşte Millî Prodüktivite Merkezinin çalışması da, bu yöndedir.

Genç işçiler konusu, özellikle son 10 yılda belki de büyük bir ilgi gördü. Bu konuyla ilgili DPT'de birçok çalışmalar yapıldı. Millî Prodüktivite Merkezi de buna paralel olarak şimdi sonuçlarına kısaca değineceğim çalışmayı gerçekleştirdi. Ancak bütün bu çalışmalar yapılırken, üzerinde önemli durulması gereken bir noktayı burada belirtmek istiyorum. Genç işçilerin sorunlarının ne kadarı onların genç olmasından kaynaklanmaktadır. Bildiğiniz gibi, genç ve yetişkin işçiler, aynı çalışma

şartlarına bağlı olarak çalışmaktadırlar. Ancak, gençliğin, genç olmaktan ileri gelen sorunları olduğu gibi, genel sorunlarda da davranışları, yetişkinlerden çok farklı olmaktadır. Tabii hem genç hem de işçi olmadan bu sorunlara ne derece sağlıklı yaklaşabilirim biliniyor. Onun için müsaade ederseniz, kendi düşüncelerimden çok, araştırmalarımızın rakamlarını vermek istiyorum.

Gençlerin sorunlarını başlıca şu noktalarda topladık :

- 1 — İşe girişte karşılaştıkları sorunlar.
- 2 — İşyerinde karşılaştıkları sorunlar.
- 3 — Meslek hastalıkları ve iş kazaları.
- 4 — Genç işçinin işe karşı tavırları.

Bu sorunlardan bazıları, seminerin diğer tebliğlerinde geniş olarak incelenecektir. Ben burada sadece başlıklar vererek ve çarpıcı olmasına özen göstereceğim. Konuşmamı, bazı rakamlara değinerek tamamlayacağım.

15 - 24 yaş arası işçilerden oluşan genç nüfusumuz, 1980 nüfus sayımı sonuçlarına göre, genel nüfus içinde yüzde 20,2, çalışan nüfus içinde ise yüzde 39,5'luk bir pay almaktadır. Bu önemli rakamlara değindikten sonra, işe girişte işçilerin karşılaştıkları sorunlara değinmek istiyorum.

İlk sorun, gençlerin okuldan çalışma hayatına geçiş döneminde karşılaştıkları sorun, istihdam imkânları ile eğitimlerinin ilgisizliğidir. Önemli bir istihdam sorunu ile yüzyüze bulunan ülkemizde eğitim istihdam şartlarıyla bağdaştırılamaması, gençlerin iş yaşamına geçmelerini büyük ölçüde güçleştirmektedir. Araştırmamıza örnek olarak aldığımız genç işçi grubunun yüzde 53'lik bölümü ilkökul, yüzde 17'si ortaokul % 8,75'i ise lise, % 15'i ise meslek okulu mezunu idi. Görüşmeler sonrasında şu ortaya çıktı: Eğitim durumu, gençlerin iş bulmasına ne kadar yardımcı oluyordu. Gençlerin yüzde 85'i eğitimin iş bulmalarına yardımcı olmadığını söylediler. Buna karşılık, eğitimin iş bulmalarına yardımcı olduğunu ifade eden yüzde 15'lik grubun tamamı meslek okulu mezunu idi. Eğitiminiz işinizde yararlı oluyor mu? Diye sorulan soruya, yüzde 86'lık bölüm, «Hayır olmuyor» diye cevap verdiler. Kısmen veya tamamen yararlı oluyor diyenlerin tamamı yine meslek okulu mezunu idi. Buna rağmen, meslek lisesi veya meslek okulu mezunu gençliğimizin tabi tutuldukları eğitiminde tam anlamıyla uygulamaya dönük olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim, genç bir işçi, okulda öğrendiklerinin ancak yüzde 50'sini işinde kullanabildiğini ifade etti, geriye kalan yüzde 50'sini ise hiç kullanamıyorum demiştir. Oysa piyasaya dönük, pratik yönü ağır basan bir eğitim uygulansaydı bizlere, bizleri çok daha fazla verimli kılardı demişlerdir.

Gençlerin iyi yetiştirilmeleri, tüm beceri ve bilgilerini kullanabilecekleri işlerde çalışmalarının sağlanması çok sorunu ortadan kaldıracaktır. Bunun için de, eğitim kuruluşları ile sanayinin işbirliği yapması şarttır. Bu işbirliğinin yararı ise, eğitim kurallarının sanayinin niteliklerine, ihtiyaçlarına uygun ve istihdam politikasını destekleyici işgücü yetiştirmesi ve eğitim programlarının gelecekteki teknolojik yeniliklere uyabilecek esneklikte olmasına bağlıdır.

İşe girişte karşılaşılan bir diğer sorun, işsizlik. Bu konuda daha sonra bir sunuş var. Ben sadece birkaç noktaya değineceğim. Genç işsizlerin toplam işsizlere oranı yüzde 58, genç işsizlerin, genç işgücüne oranının yüzde 25 olduğu ülkemizde, araştırmamız gençlerin uzun süre işsiz kalmadığını göstermiştir. Araştırma kapsamındaki işçilerin yüzde 53'ü, yani yarıdan fazlası hiç işsiz kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak, bu yüzde 53 içinde araştırma kapsamındaki bütün sanat okulu mezunları yer almaktaydı. Hiç işsiz kalmayanların yüzde 52'si, sanat okulu mezunu idi ve hiç işsiz kalmayanlar arasında bir tek düz lise mezunu yoktu. Bu işsiz kalma süresini de 1 ay olarak düşündük. Yani mezuniyetten sonra, yahut iş aramaya baş-

ladıktan sonra 1 ay içinde iş bulabilen kişiye, gence hiç işsiz kalmıyor dedik, bu süre daha uzadığı takdirde işsiz kalıyor kavramını getirdik.

Bir diğer nokta, işverenlerin tavırları; gençlerin çalışma hayatına geçişlerinde işverenlerin personel politikaları ve gençlere yönelik yargı ve tutumları çok önemli rol oynamaktadır. İşveren, işletmesi için maksimum düzeyde yararlanacağı, nitelikli ve tecrübeli işçiler istemekte, işbaşı eğitimine ihtiyacı olan, askerliğini yapmamış, zaman zaman isyankâr olabilecek genç işçiyi pek o kadar istekle istihdam etmemektedir. Gençler, ancak sigortasız çalıştırıldıkları yerde tercih edilmektedirler. Gençlerimizin çalışma hayatına geçişlerini kolaylaştırmakta, işverenlerimize çok önemli görevler düşmektedir. Gençler, buanlayışı gösteren işverenlere karşı büyük bir bağlılık göstermektedirler.

Bir diğer sorun, işe yerleşme, işe yerleştirme konusunda; bu hususta da problemler var. Açık iş konusundaki bilgilerin yeterli olmadığı ülkemizde iş piyasasına çıkan gençler, kendilerine uygun iş konusunda daha başka kaynaklara başvurmaktadır. Araştırma kapsamındaki her 100 işçiden 30'u eş dost aracılığı ile işe girdiğini, yüzde 6'sı o işle ilgilendikleri için iş bulabildiklerini, yüzde 14'ü ise iş ve işçi Bulma kanalı ile işe yerleştirildiklerini ifade etmişlerdir.

Bir diğer sorun grubu da, işyerinde karşılaşılan sorunlar; bunu fiziksel ve sosyal çevre olarak ikiye ayırdık. Tabii bir iş edindikten sonra gencin sorunları bitmemekte, sorunlar gençlerin yakasını bırakmamakta. İşin, çalışanın bilgi ve becerisine, fizyolojik ve ruhsal yapısına uygunluğu oldukça önemli bir konudur. Büyük bir ihtimalle bulabildiği, ancak kendisine uygun olmayan bir işte çalışan kişi, pekçok sorunla karşı karşıyadır. Yetenek ve bilgisi, yaptığı işin çok altında yahut çok üstünde olan insan moral bozukluğu içinde bulunmakta, bu da çalışma verimini büyük ölçüde düşürmektedir. Kişiye uygun olmayan iş, düşük verim, yorgunluk ve iş kazası demektir. Fiziksel çevre ile ilgili diğer bir konu ise, işyeri şartlarıdır. Olumsuz işyeri şartları, gelişme çağındaki bu kişilerde fiziksel ve ruhsal bozukluklara neden olmaktadır.

Bu konuda gençlerin ortaya attıkları bir sorun, vardiya sorunudur. Gençler, vardiyanın üretim için gerekli olduğuna inanmakta, ancak bu düzenin arazlarının onları rahatsız eden noktalarının minimuma indirilmesini istemektedirler. Özellikle uykusuzluk ve yorgunluktan şikayet etmişlerdir yüzde 83'lük bölümü. Ve istekleri de, vardiyanın çok sık sık değişmemesi ve evlilerin aynı vardiyada görev almaları şeklinde olmuştur. Ücret konusunda genç işçileri en çok rahatsız eden şey, aynısını, belki daha ağırını yaptıkları işlerde yetişkinlerle aynı ücreti almaktır. İş değerlendirmeye gençler tam anlamıyla inanmakta ve adil bir ücret düzeninin iş değerlendirmesi kanalıyla gelebileceğine inandıklarını söylemektedirler.

15 - 24 yaş arasındaki gençlerin gelişme döneminde bulunduklarını, zihinsel ve duygusal, bedensel gelişmelerini bu dönemde sürdürdüklerini düşünürsek, boş zamanı değerlendirme faktörünün de onlar için son derece önemli olduğunu vurgulamamız şart.

Gençlerin yüzde 64'ü hiç boş zamanları olmadığını söylemişlerdir. Geri kalan yüzde 36'lık grup ise boş zamanları olduğunu ve bu boş zamanları televizyon seyrederek değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Görülüyor ki, genç işçiler için hem boş zaman yaratmak zorundayız, boş zamanı olmayanlar için, hem de bu boş zamanı onlar için, aileleri için ve toplumumuz için en iyi şekilde değerlendirmek zorundayız. Spor yapan, okuyan bir gençlik yerine, kahvehane köşelerinde televizyon seyrederek, uygun olmayan birtakım müzikleri dinleyerek vakit geçiren bir gençlik toplumu için hiç de iç açıcı bir tablo değildir.

Diğer bir konu da, sosyal çevre ile ilgili sorunlar. Fiziksel çevre yanında, gençlerin sosyal çevre ile de uyumsuzlukları olabilmektedir. Bu genç işçilerin kendi aralarında değil de, daha ziyade kıdemli işçilerle onlar arasındadır. Genç işçilerin yüzde 52'si — yine yarıdan fazlası — kıdemli işçilerle kendi aralarında büyük bir ayırım gözetildiğini ifade etmişlerdir. Mesela yüzde 36'sı verilen iş açısından çok fark gözetildiğini, yüzde 20'si ücret açısından büyük fark olduğunu, yüzde 19'u üstlerin tavırları açısından büyük farklar olduğunu, izin konusunda yüzde 17'si farklar olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Araştırma sırasında, gerek yapılan gözlemler, gerekse genç işçilerin konuyla ilgileri, şikayetleri iş alanlarında, meslek hastalıklarından ve iş kazalarından korunmaya yönelik yeterli önlemlerin alınmadığını göstermiştir. Henüz fiziksel gelişimini sürdürmekte olan genç bir işçinin olumsuz şartlar altında çalışmaya başlamasıyla gelişiminin olumsuz biçimde etkileneceği, vücut direncinin düşerek her türlü hastalığa açık bir hale geleceği rahatça söylenebilir. Gençlerin yüzde 39'u iş kazalarının dikkatsizlik sonucu olduğunu, yüzde 18'i bilgi ve tecrübe noksanlığından olduğunu, yüzde 22'si makinelerin arızalı oluşu nu kazalara neden olarak göstermişlerdir.

Nihayet genç işçilerin işe karşı tavırları konusundaki bulgularımıza değinmek istiyorum. Gençlerle ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalar, gençlerin çalışmaya karşı tavırlarında bir genelleme yapmanın pek kolay olmadığını göstermiştir. Çünkü bu tavır, onların eğitimi ile kişisel özellikleriyle ve çalıştıkları işin nitelikleriyle yakından ilgilidir. Ancak, bugün eski nesillerden daha iyi bir eğitim almış olan gençler, mevcut çalışma koşullarına daha erişirici yaklaşmakta, örneğin işyerinde otoriter tavırlara, hiyerarşik düzene, ağır işyüküne, iş risklerine karşı çıkmaktadırlar. İşyerinde işin gidişatı hakkında bilgi sahibi olmak, aynı zamanda işletme ile ilgili konularda kendilerinden fikir alınmasını istemektedirler. İşçilerin yüzde 66'sı, işletmede hiçbir konuda fikrimiz sorulmuyor demişlerdir. Yüzde 33'ü ise, evet fikrimiz soruluyor ama, ya Pazar günü çalışma konusunda, yahut fazla mesai konusunda. Bu kadar sınırlı diye ifade etmişlerdir. Böyle bir yaklaşım, herşeyden önce gençlerin kendilerini yalnız ve önemsiz hissetmelerine neden olmaktadır. İşlerin gidişatı hakkında bilgi verilmesini, kendilerini işyerine daha yakın hissetmelerine sebep olacağını ifade eden gençlerin, kişiliklerini kanıtlamak için yaptıkları iş bir vasıttır. Gençlerin yüzde 55'i, yaptıkları işi sevmediklerini belirtmişlerdir. Bu, genel olarak çalışmayı sevmediklerini göstermez. Bir kısmı, masa başı işini tercih ettiğini ifade ederken, diğer bir kısmı da, fiziksel şartların daha iyi olduğu bir işi tercih edeceğini söylemiştir. Görülüyor ki, işçilerin tavrı işe karşı değil, iş şartlarına ve işin niteliğine bağlıdır.

İş hayatına giriş, insanda yaşamının önemli bir noktasıdır, başlangıç noktasıdır. Gençlerle yapılan görüşmelerde, gençlerin iş hayatının şartlarına ilişkin hiçbir şey bilmediklerini, yada bildiklerinin gerçeğe uymadığını göstermiştir. Açık ki, bir kişinin hiç tanımadığı, hakkında hiçbir şey bilmediği çevreye uyum sağlaması çok zordur. Yani işçinin sosyal çevrede benimsenmesi ve kendisinin de sosyal çevrede benimsenerek yeteneklerinin tümüyle kendini çalışmaya vermesi çok önemlidir ve böyle bir çalışmanın işçiye ve işyerine kazandıracak çok şey vardır. Gençlerin yüzde 30'u, iş hayatına başlarken pek güçlük olmadığını ifade ederken, yüzde 70'lik grup büyük güçlüklerle karşılaştıklarını söylemişlerdir. Bunlar temelde iki noktada toplanabiliyordu. 1 — İş disiplinine uyma güçlüğü. 2 — Psikososyal uyum güçlüğü. Birincisi, gençler için yeni bir düzene uyma, dışarıdaki yaşamla bağlantının azalması ve yorgunlukla birlikte ele alındığında çok zor olmaktadır. Bu güçlük, birçok genç işçi tarafından, «Çalışalım ama hayatımızı da yaşayalım» şeklinde ifade edilmiştir. Özellikle çok küçük yaşta iş hayatına atılan gençlerimizde dışarıdaki yaşama karşı büyük bir özlem vardır. İnsanın tüm unsurlarıyla yepyeni bir çevreyle

kaynaşması kolay değildir ve kendisine gerekli ilgi gösterilmezse, genç, yalnızlık ve yabancılaşma duygularına itilmektedir. İş yaşamını tanımayan tecrübesiz gençler için bu konunun özel bir önemi vardır. İlk iş deneyimlerinin başarısızlıkla yahut hayal kırıklığı ile sonuçlanması, onların güvenlerini yitirmelerine ve iş yaşamı hakkında hiç de iyi olmayan yargılara varmalarına sebep olmaktadır. Araştırmamızdaki gençlerin yüzde 70'i arkadaşlarına ve amirlerine alışma güçlüğü çektiklerini ifade etmişlerdir. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, okullarda verilen eğitim daha çok genel ve teorik olduğundan bunu özele ve pratiğe indirmek bakımından ve işçinin iş hayatına alışması bakımından işyerinde işbaşı eğitim çok önemlidir bu aşamada.

Bir diğer nokta, işe devamsızlık konusundaydı. İşe devamsızlık, gençler ve yaşlılar için ayrı ayrı incelenemeyecek bir konudur. Bu araştırmada göstermiştir ki, başta yöneticiler olmak üzere, gençlerin daha fazla devamsızlık yaptıkları kesinlikle söylenemez. Yani gençler daha devamsızdır, yahut yetişkinler daha devamsızdır gibi bir genellemeye gitmek bu araştırmada da mümkün olmadı. Daha önce yapılan araştırmalarda da pek mümkün olmamıştır.

Genç işçilerle ortaya atılan bir diğer konu da, genç işçiler arasında işçi devir hızının çok yüksek olduğu şeklindedir. Bu iddia, yapılan pekçok araştırma ile de doğrulanmıştır. İşten ayrılma ve yaş ilişkisini inceleyen bir araştırma da, bizim araştırmamız değil, yaş grupları içinde işten ayrılma oranının en yüksek olduğu grup, 18 ile 26 yaş arası olarak tespit edilmiştir. Bizim araştırmamızın kapsamındaki işçilerimizin yüzde 37'sinin ilk işiydi. Diğerlerinin 2, 3, 6'ya kadar uzanan iş süreleri vardı. İş değiştirme nedenlerinin başında ücret yetersizliği geliyordu. Bunu, sigortasız çalıştırılma ve işverenle anlaşmazlık izliyordu.

Şüphesiz eğitim düzeyi ile iş değiştirme arasında çok yakın bir ilişki var. Öğrenim düzeyi yükseldikçe, iş değiştirme eğilimi de azalmaktadır. Bu elbette çok mantıklı bir sonuç; çünkü eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte gençler, ne istediklerini daha iyi belirleyebilmekte, dolayısıyla buldukları işler de az çok beklentilerine uygun olmakta ve onların daha uzun süre o işte çalışmalarını sağlamaktadır.

Değerli konuklarımız, bizim araştırmalarımızın sonuçları bu kadar. Ben, burada konuşmama bir nokta koyuyorum; ancak daha sonra sorularınız olursa memnuniyetle cevaplandırmak istiyorum. Gençlik yılı bitti, ancak gençlerin sorunları bitmedi. Bu sorunlara en kısa zamanda en güzel çarelerin gelmesini, getirilmesini dileyerek hepinizi saygıyla selamlıyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Bu konunun uzmanı sıfatıyla verdiği ayrıntılı bilgilerden ve konuya getirdiği katkılardan dolayı Sayın Özdamar'a teşekkür ederek, sözü diğer tartışmacı 9 Eylül Üniversitesi İktisadî İdarî Bilimler Fakültesi Öğretim üyelerinden Doçent Doktor Fevzi Demir'e bırakıyorum, buyurun efendim.

Doç. Dr. FEVZİ DEMİR (9 Eylül Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi) — Sayın Başkan, sayın milletvekilleri, sayın hocalarım, pek sayın sendikacı arkadaşlarım ve az da olsa burada rastladığım sevgili öğrencilerim; aslında Sayın Özdemir gibi bir tebliğciden sonra gerçekten neler söylemek gerekir diye düşündüm ve kendilerinin 1980'li yıllarda yayımlanmış bulunan daha önceki bir tebliği elime geçti. Tabi 1980 li yıllarda söylediklerine burada bazı ilavelerle ve aynı tebliği geliştirerek burada şundular. Dolayısıyla Sayın Özdemir'in yapmış olduğu konuşmaya özellikle Türk-İş'in bu konudaki faaliyetlerini çok yakından bilen bir kişi olarak fazla bir şey söylememiz, eklememiz pek mümkün değil. Ben düşündüm, ne yapabiliriz, nasıl bir katkıda bulunabiliriz diye ve şöyle — serde hukukçuluk da var — acaba mukayeseli hukukta, özellikle Avrupa ülkelerinde bu konuda ne gibi hükümler getirilmiş? Bir başka deyişle, mukayeseli hukukta sendikalara, gençlerin mesle-

kî eğitimi ve istihdamı konusunda ne gibi hükümler getirilmiş bunları incelemeye, bizdeki sistemle bir karşılaştırma yapmaya ve buna göre mümkün olduğu ölçüde nazizane bazı eksiklikleri de burada dile getirmeye bu suretle Sayın Özdemir'in tebliğine birkaç katkıda bulunmaya agyret sarfedeceğim.

Efendim, öncelikle şunu belirtiyim, kendi hukukumuzda dahi bu konunun ayrıntılı bir şekilde ele alınıp incelenmesi oldukça yenidir. Yapmış olduğum tespitlere göre, yanılmıyorsam Sayın Hocam beni daha sonra tamamlasınlar, ilk bu konudaki çalışmanın İstanbul Üniversitesi öğretim üyelerinden Orhan tarafından 1973'lü yıllarda gerçekleştirildiğini görüyoruz. İş hukukuna bir parça dahi olsa katkıda bulunması itibariyle. Fakat özellikle Çıraklık Kanununun titiz bir şekilde ele alınıp incelenmesinin Sayın Hocamız Metin Kutal tarafından, yine iş hukuku açısından yapıldığını görüyoruz. Nihayet bu konudaki bir hukukî incelemenin arka-dışımız Tankut tarafından, özellikle genç işçilerin iş güvenliği açısından meseleye bir yaklaşım sağlamak suretiyle inceleme konusu yapıldığını görüyoruz. Henüz aslında meslek eğitimine ilişkin yasal hükümlerin hukukî kuralların — bir başka deyişle — iş hukukumuzun bir parçasını teşkil edemediğini görüyoruz ülkemizde. Halbuki Kara Avrupasında örneğin bir iş hukuku kitabı açtığınız takdirde, işçilerin meslekî eğitimleriyle ilgili hukukî birtakım kurallara da rastlamanız, bir iş hukuku kitapları çerçevesinde öğretide kullanmanız mümkündür. Fakat bizim maalesef iş hukukumuz içine henüz bu konu yavaş yavaş — sayın hocalarımızın ve arkadaşlarımızın katkılarıyla — girmeye başladığını görüyoruz.

Bu küçük açıklamalardan sonra, mukayeseli hukukta, Fransız hukukunda bakıyoruz, gerçekten İş Kanununun 116 ncı maddesinin birinci bendinde, kamu v e özel kuruluşlara bağlı olarak bir çırak eğitim merkezlerinin kurulacağını görüyoruz. Aslında meslekî eğitimi biz sadece genç işçiler açısından ele alıyorum ben. Bu konuda yabancı hukukta meslekî eğitimle ilgili olarak çok daha değişik hükümlerde rastlamak mümkün. Ama sadece genç işçilerle, çıraklarla ilgili hükümlere değinmek istiyorum.

Bu çırak eğitim merkezlerinde gerçekten çırakların teknolojik eğitimden geçirmek suretiyle kendilerine teorik, pratik birtakım bilgiler verildiğini görüyoruz ve bu haliyle devlet tarafından, devletin denetiminde gerçekleştirilen bir eğitim biçimi oluyor. Finansman konusu da, yine devletin vergiler ve Sosyal Sigortalar primleri üzerinde yapmış olduğu birtakım ayarlamalarla söz konusu ediliyor, sağlanabiliyor. Bir başka deyişle, örneğin işverenlerin Sosyal Sigorta ödemelerinden muaf tutulmak suretiyle ve özellikle bu konuda daha önce imzalanmış olan bir Pakt'a da dayanarak, hemen hemen işçilere ödenen ücret gelirlerinde yüzde 35'lere varan bir indirimin işverenlerin payına düşen bir indirimin bu suretle sağlandığını görüyoruz.

1979 - 1980 yılları içinde 16 - 26 yaş grubuna giren 450 bin gence, 6 ay ile 1 yıl arasında bu suretle öğrenim gördürüldüğünü de hemen ifade edelim. Fakat bu destekler, zaman zaman hükümetlerin politikasına paralel bir şekilde yürütüldüğünden, bir başka deyişle zaman zaman bazı hükümetler bu malî destekleri geriye çekebildiklerinden işte bu dönemlerde işverenlerin kitle halinde, yine bu genç işçileri işten çıkarmaya yöneldiklerini ve onların yerine yetişmiş, daha kalifiye elemanları tercih ettiklerini görüyoruz.

Alman Hukukunda bu konuda bir Federal İşe Yerleştirme Servisinin görevi içine sokulcn işçilerin, bir başka deyişle genç işçilerin, çırakların eğitimi ve meslekî yönlendirilmesi, özellikle işsizliğin önlenmesine katkıda bulunması amacını güdüyor. Ayrıca gençlerin, entellektüel, ahlakî ve meslekî gelişmelerini sağlaması bakımından üzerinde önemle durulan bir faaliyet haline geliyor. Bazı eyaletlerde

genellikle bu eğitim genel meslekî eğitimin bir parçasını oluşturmakla birlikte, bazı eyaletlerde bu öğrenimin meslekî hazırlık yılı adları altında bir program dahilinde genel eğitimden çok, meslekî eğitime ağırlık veren bir uygulamaya yöneldiğini görüyoruz. Böylece bu programlar, okuldan geçişi kolaylaştırırken, ayrıca genel eğitim düzeyinin yükselmesine de yol açıyor.

Nihayet, işletmeler, sendikalar, federal ve bölgesel daireler, meslekî eğitimin teşekkülünde birlikte görev alıyorlar. Bu işbirliği, en alt kademedeki işletmelerden başlayarak yukarıya doğru özellikle seçilmiş bulunan işçi temsilcilerinin de katkılarıyla gerçekleştiriliyor, yerine getiriliyor. Gerçekten örneği, bu işçi temsilcileri, Federal Almanya'dan işletmede uygulanmakta olan meslekî eğitime müdahale hakkına sahiptirler kanunen ve bu anlamda örneğin, şayet bu meslekî eğitimde görev alan eğitimcilerin, personelin, yeterli ve yetenekli olmadığını, görevlerini gereği gibi yerine getirmedikleri kanaatine sahip olurlarsa bu işçi temsilcileri, bunların görevden aflarını isteme yetkilerine de sahip oluyorlar. Ayrıca eyaletler ve federal düzeyde işveren dernekleriyle sendikaların meslek okulları ve eyalet resmî daireleriyle birlikte çalıştıkları komisyonların da mevcut olduğunu görüyoruz. Fakat genellikle çırak eğitimi ile ilgili olarak nizamnamelerin federal bakanlık tarafından hazırlandığını da burada ilave etmekte yarar var.

Herşeyden önce, Federal Almanya'daki bu sistemin, işletmelerin ihtiyarına bırakıldığı, yani işletmeler isterse belli bir faaliyette bulunmakta olduğunu belirtmekte yarar var. Bunda, esasen Federal Almanya'da faaliyette bulunan sendikaların sistemin en büyük eksikliği olarak nitelendirdiklerini söylemek, söylediklerini de burada hemen ifade edelim. Bu nedenle de yine sendikalar, toplu iş sözleşmelerinde işverenlere maddî yükümlülükler getirmek suretiyle çırak eğitimi ile ilgili olarak, bazı maddî yükümlülükler getirmek suretiyle onlar üzerinde bir baskı kurmaya çalıştıklarını da ifade edelim.

Bu anlamda, bazı işletmelerin gerçekten genç işçilerin eğitiminde görev aldıklarını, hatta kendi ihtiyaçlarının üzerinde çırak eğitime önem verdiklerini, dolayısıyla bu konuda bir görev üstlenmek istemeyen diğer işletmelerin de bu anlamdaki görevlerini yerine getirdiklerini söylemek yanlış olmaz. Ayrıca, son zamanlarda çırak eğitimi ile ilgili taleplerin bir parça da olsa azaldığını görüyoruz. Bu da tabii mekanizasyon ve yeni üretim teknolojilerinin değişmesi nedeniyle ve bu azalmanın söz konusu olduğunu ifade etmek yerinde olur. Ayrıca yine, 1996 tarihli meslekî öğretim yasasında bu tür eğitimden geçecek çıraklarda belirli bir bilgi düzeyi ile meslekî, teknik bilgilerin de aranması. Yani ön bilgiden, ön hazırlık kurslarından geçtikten sonra bazı kişilerin bu tür eğitimlere kabul edilmesi yolundaki kanun hükümlerinde, bu tür taleplerin azalmasına yol açtığını ifade etmek yerinde olur. Buna rağmen, hemen hemen işletmelerin açmış olduğu kurslara bugün yüzde 60'a kadar varan çıraklık öğreni taleplerinin gerçekleştirildiğini de söylemek yerinde olur. Yani bir başka deyişle normal olarak teknolojiye gelişmelere rağmen işyerlerindeki eğitim, öğrenim faaliyetlerine mevcut gençlerin yüzde 60'ının katılmak istediğini burada belirtmekte yarar var.

Belçika hukukuna gelince; burada da yine işe yerleştirme ve işsizlik servisi bünyesinde bu meselenin halledilmeye çalışıldığını görüyoruz. Gerçekten bu servis, merkezî bir yerel örgütlenme yoluna gitmek suretiyle genç işçilerin meslekî ve eğitim ve isithdamında önemli görevler yüklendiğini görüyoruz. Bu servisin enteresan bir yönü, Belçika hukukunda, sadece gençlerle değil, aynı zamanda onların eğitimi ile ilgililenen işverenler ve aynı zamanda genç işçinin anası ve babası ile de irtibat kurmak suretiyle eğitiminde bir rol oynaması. Böylece, işbirliği halinde bu meslekî eğitimin gerçekleştirilmesine çalışıldığını görüyoruz. Fakat benim en çok dikkatimi

çeken, Belçika hukukundaki bir hüküm; genç işçilerin istihdam güvenceleriyle ilgili konuda oldu. Aslında belki dünyadaki gelişmeye, hatta sendikaların toplu iş sözleşmelerine koymuş olduğu bazı hükümlere de aykırı bir hüküm olarak karşımıza çıkıyor. Fakat gençleri koruyucu olması itibariyle Belçika'daki bu hüküm oldukça enteresan. Gerçekten 1976 tarihli Ekonomik Kalkınma Yasasına göre, Belçika'da işverenler, 62 yaşını doldurup da erken emeklilik isteyen herhanbi bir işçinin yerine, yaşı 30'un altında olan bir genç diyebiliriz zannediyorum, çünkü 30'un altında diyor yasa hükmü, bir genç işsizi istihdam etmek zorundalar. Şimdi bunu niye gelişmelere aykırı dedim; bildiğiniz gibi, aslında sendikalarımızın toplu iş sözleşmelerine koymuş olduğu bazı hükümler var, bunlar işten çıkarmalar sırasında öncelikle deneme süresinde olanlar, emekliliği gelenler, verimsiz olanlar, ondan sonra da, ilk giren son çıkar ilkesi. Yani kıdemlilik nazarı dikkate alınıyor. Buradaki bütün tabii diğer ülkelerde de böyle bir hüküm var, fakat Belçika'daki genç işçileri koruyucu bu hüküm, dikkat çekmesi bakımından kanaatimce önemlidir diyorum.

Nihayet 1978 yılında bu yasadaki son çıkarılan bir başka ekonomik politikayı ilgilendiren yasa ile ilgili olarak, özel teşebbüslerin bünyesi içinde kurulan öğretimle ilgili geçici düzenlemelerin çerçevesi genişletilmek suretiyle 50'den daha yukarı işçi çalıştıran işletmelerde bütün kuruluşlar, sahip oldukları işgücünün yüzde 2'si oranında bir stajyer çalıştırma, genç stajyer çalıştırma zorunluluğu ile karşı karşıya bırakılmışlardır. Bu çalıştırılan kişiler de başlangıçta normal ücretlerinin yüzde 90'ına tekabül eden bir ücreti de almaktalar; ancak 50 işçi çalıştırmadığı halde, işyerlerinde bu şekilde stajyer işçi çalıştıran kuruluşlara da devlet malî birtakım destekler sağlamaktadır. Kanaatimce bu genç işçilerle ilgili olarak, Belçika hukuku enteresan hükümleri taşıması itibariyle dikkat çekici olmaktadır.

İsveç'te bu anlamda iş piyasası kurulu ile Millî Talim ve Terbiye Dairesi kendi aralarında yapmış oldukları bir anlaşma ile belediyelerin ve eğitim kurumlarının denetiminde ve yerel düzeyde, mahallî düzeyde yeni meslek kursları açılması konusuna ağırlık vermişlerdir. Bu arada, okullarla iş piyasası arasındaki temasların, daha iyi bir düzeye çıkarılabilmesi için de, yine bütün belediyelerde birtakım kurullar oluşturulmuş, bu kurullara öğretmenler ile okul yetkilileri, iş bulma kurumu, işverenler ve işçi sendikaları temsilcileriyle hazır bulundurulmuştur. Böylece, gençlerin istihdamına, özellikle yerel düzeyde birtakım öneriler getirmek ve bunları uygulamaya koymak bu kurulların görevi dahilinde olmaktadır.

Esasen bu alanda İsveç'te uygulanan bu politikanın başlıca amacı, işsiz kişiler veya işsizlik tehdidi altında bulunanlar için bir iş piyasası öğreniminin gerçekleştirilmesi ve yaptırılmasıdır. Bu öğrenim, özellikle Millî İş Piyasası Kurulu tarafından belirli bir sanat dalında veya belirli bir meslekte özel olarak bir öğrenimi öngörmektedir. Bu anlamda iş piyasası, meslekî öğretim projesinin yaş sınırını 20'nin altına indirdiğini, böylece 20'nin altında yaş sahibi olanların kuruluşlarda çalıştırılmaları suretiyle kendilerini de her bir gün için 65Kron tutarında bir ücret kazancı sağladığını görüyoruz. Bu anlamda, özellikle buna 10 Kron... Bir başka proje gerçekleştirilmiş İsveç'te, 10 Kron Projesi adı altında, yine bu alanda 20 yaşından küçük gençlere iş veren firma ve kuruluşlara yaptıkları her ödeme için saat başına 10 Kron ödeme yapılmış, bunları sürekli tutmaları için de 6 ay ile sınırlı tutulmuş. Nitekim bu uygulama sonucunda, örneğin böyle çalışmaya başlamış olan cıvık işçilerin yüzde 80'inin yeni bir iş bulabildikleri, bunların da yüzde 70'inin daha önce çalıştıkları kuruluşta çalışmaya devam ettiklerini de saptıyoruz.

Bu alanda yine İngiltere'de de gençlere fırsat yaratma programı ve bir başka yine iş oluşturma programları çerçevesinde geçici olarak ve fakat mahallî yerel düzeyde yine yaratılan birtakım işlevler, çevre düzenlemesi ile çevreye yararlı olma duygularıyla yaratılan birtakım işlerle gençlere yeni bir takım istihdam olanak-

larının yaratılması ,ayrıca işletmelerde bu şekilde işbaşında eğitimi teşvik edecek ve bunları 12 ay süre ile devam ettirecek kuruluşlara da bazı imkânlar sağlanması yoluna gidildiğini görüyoruz.

Hollanda'da da bu anlamda link kursları veya iş deneyimi programları adı altında birtakım faaliyetlerde bulunulduğunun ve bütün bu faaliyetlerin yine hükümet tarafından finansmanının da millî insangücü hizmetleri teşkilatı tarafından karşılandığının, çalışma müdürlüklerinin de işverenlere, gençlere yaptıkları vergisiz birtakım ödemeleri iade ettiklerini görüyoruz.

Norveç'te yine 18 yaşından küçük gençleri işe alan özel firmalara bazı malî destekler sağlandığını, Finlandiya'da bu bu desteğin 12 ay süre ile devam ettiğini ve bunun daha sonra 1 yıl kadar daha uzatılabileceğini, nihayet İrlanda'da da 24 hafta süre ile işverenler, istihdam edecekleri her genç için vergisiz bir prime hak kazandıklarını görüyoruz.

Böylece, mukayeseli hukukta yaptığımız kısa ve küçük bir gezintiden sonra, kanaatimce bizim hukukumuzda — tabii ayrıntılara girmeden, çünkü bu konulara arkadaşlarımız çok daha ayrıntılarıyla değinecekleri için — sendikalarla bağlantı kurmak suretiyle bizim hukukumuzda bu konuya biraz değinmek istiyorum.

Bizim bu konuda, özellikle gençlerin çalıştırılmasıyla ilgili olarak, mevzuatta beliren geniş ölçüdeki boşluğun, 1977 yılında çıkarılan 2089 sayılı Çıraklık Kanununda sendikalara pek fazla bir görevin verilmediğini burada belirtmek yerinde olur. Şöyle ki: Kanuna göre bir çıraklık kurulu, bir de mahallî çıraklık eğitim komiteleri teşekkül ettirilecektir. Çıraklık kurulu, merkezde teşekkül ettirilen ve Millî Eğitim Bakanlığı Meslekî ve Teknik Eğitim Müsteşarı ve yardımcıları başkanlığında, Millî Eğitim, Sanayi ve Teknoloji, Çalışma ve Ticaret Bakanlıkları temsilcileriyle Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Odalar Birliği ve en çok işçiye temsil eden İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcilerinden oluşacaktır. Yalnız bu merkezdeki kuruluş, fakat bakıyoruz, yine kanunun öngördüğü mahallî çıraklık eğitim komitelerinde, yani mahallî olarak kurulan, ki çıraklık kurulunun aldığı kararlarla kurulmakta, buralarda teşekkül eden kurullarda, sendikalara veya sendika temsilcilerine yer verilmediğini görüyoruz. Bunun kanaatimce bir eksiklik olarak teşhis edilmesinde yarar var.

Bundan başka, Çıraklık Yasası ile ilgili olarak, işverenler için belirli nitelikte kurslar açma zorunluluğunun getirilmesini de görüyoruz. Tabii bu bazı Batı Avrupa ülkelerinde de bu zorunluluk tam olarak gerçekleştirilmiş değil. Biraz önce yapmış olduğumuz incelemelerde. Ancak, özellikle bizde sendikaların da desteğini almak suretiyle büyük işletmelerden ve kamu işletmelerinden başlayarak böyle bir zorunluluk getirmek mümkün ki biraz sonra bazı kanunlar var aslında böyle zorunluluklar getiriyor. Fakat uygulamada maalesef başarıya ulaşmadığını da görüyoruz.

Ayrıca, oldukça önemli bir konu da,yine çıraklara bu alanda verilen meslekî eğitimin, yani meslekle ilgili eğitimni meslek dışı birtakım eğitimlerle desteklenmesi ve bu arada kendisini ihtiyaç olarak gösteriyor. Bunun da tabiatıyla yine sendikalarla müştereken çözümlenmesi gerekir.

Nitekim, Sümerbank'ın bu alanda 1948 tarihli çıkarılan bir yönetmelikle yapmış olduğu faaliyetler oldukça sınırlı kalmış ve bu kursların, genellikle okuma - yazma kursları, acemi işçi kursları, bilgili işçi hazırlama kursları, usta maliye kursları, ustabaşı kursları, özel kurslar, Sümerbank şeklinde tecelli ettiği görülmüştür. Yalnız Sümerbank'ın bugüne kadar yapmış olduğu bütün bu eğitim faaliyetlerinin yalnızca kendi işletmelerine bağlı bir şekilde yerine getirildiğini söylemek yanlış olmaz.

1938'de çıkarılan bir başka yasa ile yani 3457 sayılı Yasa ile sınıî müesseselerde ve maden ocaklarında meslekî kurslar açılması öngörülmüş; ancak bu alanda açılan kursların da pek fazla uygulamada başarılı sonuçlar doğurmadığı görülmüş. Bu alanda gayet iyi müeyyideler de getirilmiş; mesela açılacak kurslarda eğitim çalışma saatleri dışında ve haftada en çok 6 saat olarak öngörülmüş. Kursu devam edenler, kurs sonunda sınava tabi tutulacak, sınavda başarı gösteremeyenlerin tekrar kurslara devamı mecburi hale getirilecektir. Eğitim masrafları, kursların açıldığı müesseseler tarafından karşılanacak, kurslara devam mecburiyetine riayet etmeyenler için, yani her gelmedikleri gün için, ücretlerinin yarısını geçmeyecek kadar bir kısmı kesilebilecek. Bir ay içinde 5 defa kursu devam etmeyenlerin işlerine son verilecek. Kurs açmakla sorumlu olduğu halde, kurs açmayan müesseseler para cezasına çarptırılacaklar. Herşeyden önce bu konuda bir uygulamanın ülke çapında genişletildiğini ve buna dayanarak da şartların eğitimin geniş ölçüde, başarılı bir şekilde ülkemizde yürütüldüğünü söylemek güçtür kanaatindeyim.

Nihayet İş ve İşçi Bulma Kurumunun bu konuda 1946 yılında çıkarılan yasa ile mesleğe yöneltme, işçilerin meslekî eğitimlerinin yükseltilmesi ve usta, kalifiye işçi yetiştirilmesi için gerekli tedbirler alınması yolunda bazı yasal yükümlülükler altında olduğunu görüyoruz. Ancak kurumun raporlarını incelediğimiz zaman da, kendi raporlarında dahi bizzat bu kurslarda yetişenlerin sayısının günümüz ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğu belirtilmiş.

Böylece, eğitim ve sanayi alanında özel sektörle sendikalar arasında bazı protokoller imzalandığı da görülmüş. Kamu sektörüyle özellikle bu alanda gerçekleştirilen protokoller sonucunda meslekî eğitimden geçecek işçileri seçme hakkını işletme elde etmiş, buna karşılık, eğitim malzemeleriyle öğrenci sayısına göre ayarlamayı üstlenmeyi de Bakanlık kendi üzerine almış.

Böylece ülkemizde gençlerin meslekî eğitim ve istihdamı ile ilgili olarak ortaya konan yasal düzenlemelerin de gerçekten eksik olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu alanda, sendikalarla çok yakından ilgili birkaç konuya değinerek sözlerime son vermek isityorum.

Herşeyden önce, bildiğiniz gibi, sendikaların eğitim faaliyetlerinin en azından gelirlerinin yüzde 5'inden az olmamak suretiyle birtakım harcamalarda bulunmaları öngörülmüş. Buna dayanarak, aslında bu faaliyetlere, yani çırağın meslekî eğitimine katkıda bulunmak da sendikalara ve kanunun 33 üncü maddesinin üçüncü bendinde belirtildiği gibi, işçilerin meslekî bilgilerini artırmak hükmü çerçevesinde bir uygulamaya geçmek niyetinde. Fakat, biraz önce mukayeseli kursta da gördük, bunun finansmanını doğrudan doğruya sendikalara yüklediği hiçbir ülke hemen hemen mevcut değil. Ayrıca, hasbelkader zaman zaman sendikacı arkadaşlarımızın teveccühüne de mazhar olarak bazı seminerlere gidiyoruz, bu seminerlerde sendika temsilcilerinin hazır olduğunu görüyoruz; fakat bazı sendika temsilcilerine izin almanın dahi, yani işverenler tarafından izin verilmesinin dahi güç olduğunu — kaldık çok cüzi sayıda olmalarına rağmen — görüyoruz. Şimdi bunun yanında, normal işçilere işini bırakarak, meslekî eğitim için izin alınmasının başlıbaşına bir problem yaratacağı muhakkak. Bunun yanında, genellikle sendikaların bu konuda karşılaştıkları güçlükler; kadro, yer, araç - gereç ve kaynakların da sınırlı olması zaman zaman söz konusu olabiliyor.

Yine çağımızda işkolları seviyesinde bir sendikal hareketin geçerli olması. Yani bütün dünyada olduğu gibi, bizim ülkemizdeki gelişmelerden işkolları seviyesinde bir örgütlenmenin söz konusu olması. İşkollarında çok değişik, muhtelif mesleklerden kişilerin çalışmakta olması, onların her biri için ayrı meslekî formasyonunu geliştirici kurslar açılmasında da birtakım güçlüklerle karşılaşılmasına yol açıyor.

Bunun yanında, aslında küçük çapta bazı yasal değişikliklerle, ki bu Belçika'da gördüğümüz örnekte de var, biliyorsunuz yasalarımız çerçevesinde sakat ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu var, şimdi bu gibi hallerde, yani düz işçilerin de en azından belirli oranlarda stajyer işçilerin de çalıştırılmalarına yönelik yasal düzenlemelere gidilmesin. Yani en az eski hükümlüler iş kanunlarına girmesi ben- ce bir fikr olarak ortaya atılabilir kanaatindeyim.

Bunun yanında, benim dikkatimi çeken bir konu da, bilindiği gibi sendikalara üye olma yaşı 16'dır. Yani genç işçiler sendikalara üye olabilirler. Fakat öğrenciler, bu konu olan kişiler öğrenci ise, üye olamazlar. Kanunen yeni düzenlemelerle öğrencilerin sendikalara üye olmaları yasaklanmıştır. O halde, bir yandan işyerinde çalışmak, belki de bir yandan meslekî formasyonunu geliştirmek üzere Bakanlığa bağlı bir okula devam ediyorsa işçi, bu gibi hallerde sendikanın koruması dışında kalacak demektir. Bu da, bizde biraz kendi içinde kanunumuzun çelişki taşıdığını gösteriyor. Kaldiki toplumumuzun anlayışı, toplumumuzun gelenekleri bu tür kişileri takdire yöneliktir. Bilirsiniz, toplumda «Bravo, hem okuyor, hem çalışıyor» derler. Bu kişileri Sendikalar Kanununun koruması dışında bırakmak ne derece doğru olmuştur bilemiyorum. Bu alanda yapılacak bir değişiklik de genç işçilere yönelik olacak ve onların meslekî formasyon almalarını daha kolaylaştıracak demektir.

Beni dinlediğiniz için sabırlarınıza teşekkür eder, saygılar sunarım efendim.

(Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Sayın Fevzi Demir'e ben de teşekkür ediyorum. Bu güzel tebliği yalnız tartışma olarak değil, tebliğ olarak da değerlendirilebilecek bir konuşma idi.

Şimdi, son olarak sözü Sayın Kaya Özdemir'e vereceğim. Fakat ondan önce söz almak isteyen konuklarımızdan bir talep varsa ona söz vermek isterim. Yok galiba.

O halde, Başkanlık sıfatının bana verdiği yetkiye dayanarak kendim bir iki kelimeli söylemek istiyorum.

Efendim, genç işçilerin sorunlarının çözülmesi gerektiğinde bir ittifak var. Fakat uygulamada bir senkronizasyonun olmadığını görüyoruz. Bir defa, işe girme bakımından beceri ve nitelik kazandırmak için, gerek siyasal kitidarlar düzeyinde, gerek diğer alanlarda bir çaba gözleniyor; ancak, genç işçiye belirli alanda beceri kazandırmak, nitelik kazandırmak yeterli değil. Ona, bu niteliği, bu beceriyi kazandığı andan itibaren iş bulma, işe yerleşme imkânını da sağlamak lazım. Bu bakımdan, planlama açısından birtakım tedbirler almadan, beceri ve nitelik kazandırmak bu yolda sarfedilen çabaların boşa gitmesi anlamına belki gelecektir. Tamamını değilse bile büyük ölçüde boşa gitmesi anlamına gelecektir.

İkincisi, bizim öğretimimizin bir eksikliği var. Bir parça vida çevirici veya bir parça somun sıkıcı kişiler yetiştirir gibi olduk. Özellikle bu yükseköğretimdeki gençlerimizin sorunudur. Çok konuda teknik alanı isteyen konularda öğrenciler diploma alıyor, sonra işe girmek istediği zaman bu öğrencilerimiz, bu yetiştirdiğimiz arkadaşlarımız iş bulamıyor, kendilerine uygun bir yere giremiyorlar. O halde, belki eğitim sistemimizde birtakım düzeltmeler yapmak suretiyle daha geniş alanda hizmet bulabilecek şekilde öğrencilerin yetiştirilmesine çalışmak daha doğru olur sanyiorum.

Bu şekilde birkaç noktadaki düşüncemi söyledikten sonra, sözü Sayın Kaya Özdemir'e bırakıyorum. Buyurun efendim.

KAYA ÖZDEMİR — Sayın Başkan, aslında eğitim sistemimizde yasal ihtiyaçlar konusunda son derece önemli mesajlar verildi. Gençlerde Ankara'da Batıkent'te

çok çarpıcı bir örneği gördük. İnşaat sektöründe ihtiyaç duyulan elemanlar ilanla aranıldığı halde, yeterince eleman bulunamadığı için Millî Eğitim Bakanlığı ile Batıkent yöneticileri işbirliği yaparak meslekî ve teknik eğitim verebilmek üzere belli bir eğitim çalışmasına girdiler. Burada, sizin biraz evvel çok büyük bir mutlulukla belirttiğiniz gibi, planlamanın önemi ortaya çıkıyor. Türkiye'nin her dalda yetişkin veya genç insan gücüne ihtiyacı vardır. Bunlar yeterince belirlenmedikçe, birtakım boşa gidecek emekler harcanması söz konusu olabilir. O halde, konuyu sadece sendikalar düzeyinde değil, işverenler, hatta hükümet düzeyinde ortaklaşa ele almak ihtiyacı vardır. İşverenlerimizin konuyu sadece kendi ihtiyaçları açısından değerlendiren, mümkün mertebe ucuz emek kullanma yönüne gittiklerini görüyoruz. Emegün ucuza mal edilmesini bir iftihar vesilesi olarak telakki eden yöneticilerimizin mevcudiyetine şahit oluyoruz. İşin üzüntü verici tarafı budur. Aslında, genç insan gücümüzü, dinamik insan gücümüzü ülkenin kalkınmasında devreye sokabilirsek zannediyorum ki Batı toplumları ile ileri gitmiş, gelişmiş ülkelerle aramızdaki gide-rek artan uçurumu kapatmak şansını elde ederiz. Türk-İş'in bu konuda yapılacak her türlü çalışmaya içtenlikle katkıda bulunabileceğini, hangi düzeyde olursa olsun, meseleyi ulusal bir mesele olarak ele almakta olduğunu bir defa daha belirtmek istiyorum. Bu konuda yapılacak çalışmalar, ister Millî Eğitim Bakanlığı düzeyinde olsun, ister işverenler düzeyinde olsun, ister diğer kurum ve kuruluşlar düzeyinde olsun, Türk-İş kendi birikimlerini, kendi düşüncelerini, kendi gayretlerini bu gayretlerle bütünleştirerek sonuca gitmeyi arzulamaktadır. Tek taraflı olarak ele alınan çözüm yolları veya ileri sürülen iddiaların, bazen boşlukta kalabileceğini biliyoruz. Ama kamuoyuna yansıttığımız, anlatmaya çalıştığımız ve bir ölçüde benim tebliğimde dile getirilen hususların zannediyorum yankıları oldukça müspet olarak dönüştürülecektir. Bir şansımızı daha belrileyim bu seminerde çok değerli bilim adamlarımızın yanı sıra, değerli milletvekillerimiz var, onlar ricalarını kırmadılar ve bu toplantıya katıldılar. Sanıyorum sonuna kadar da bu toplantıyı izleyecekler. Yani, yasa yetkisini elinde bulunduran Türkiye Büyük Millet Meclisinin sayın üyeleriyle akademisyen değerli hocalarımızın, bilim adamlarımızın bir arada bulunmalarını sendikacılar olarak bir şans telakki ediyoruz. Mevzuatımızda düzenlemeler yapılması ihtiyacı açıktır, aşîkârdır. Hiç vakit geçirilmesi söz konusu olmamalıdır.

Bir noktayı daha belirterek maruzatımı tamamlamak istiyorum Sayın Başkan.

Biz, yıllardır Türk-İş topluluğu olarak, sanat enstitülerinden veya sanat okullarından, endüstri meslek okullarından mezun olanların askerlik dönemine kadar işe alınmamlarını ülke ekonomisi bakımından büyük bir kayıp olarak telakki ettik. Bunu anlatmaya çalıştık. Eskiden olduğu gibi, harp sanayileri olarak işyerlerinde bu çocukların çalıştırılabileceklerini anlatma gayreti içinde bulunduk. Yakın zamana kadar bu konudaki iddialarımızın pek iltifat görmediğini üzülmeye sebep ediyorduk; ama bir gerçeği daha vurgulamak istiyorum, ne hikmetse tabii, büyük bir anlayışla değerli Millî Eğitim Bakanı bu konuya da yaklaştı. Yani askerliklerini işyerlerinde gençlerimizin yapabilmelerine imkân tanıyacak bir anlayışın gelişmekte olduğunu büyük bir memnuniyetle görüyoruz. Eleştirilerimizi acımasızca yapacağız; ama müspet gördüklerimizi müspet olarak telakki ettiklerimizi de objektif olarak ortaya koyacağız. Sadece eleştiri, sendikacı için bir hünere değildir, doğru bildiklerimizi, doğru gördüklerimizi, eğer yapılmı istidadı olanlar müspet bir gelişme varsa onları söylemekte sendikacının vazifesidir.

Zannediyorum ki öğleden önceki oturumda Türk-İş Genel Başkanı Sayın Şevket Yılmaz'ın, son derece vukufî seçilmiş cümleleri teşkil eden bir konuşmasını dinledik. Diğer yabancı dostlarımızı dinledik ve ben biraz da fazla rakamlara boğmadığım, boğmak istemediğim tebliğimi sundum. Çok değerli tartışmacı arkadaşlarımı-

za, Sayın Serpil Özdamar'a ve Sayın Doçent Doktor Fevzi Demir'e çok teşekkür ediyorum. Bu tebliğin eksik taraflarını onlar tamamladılar.

Sayın Başkan, siz de büyük dirayetinizle çok müspet bir katkıda bulundunuz; size ve değerli dinleyenlere çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Biz de değerli katkılarınız için çok teşekkür ederiz efendim.

Böylece, öğleden önceki oturumumuzu tamamlamış oluyoruz.

BİRİNCİ GÜN

İKİNCİ OTURUM

OTURUM BAŞKANI : Mustafa BAŞOĞLU

BAŞKAN — Sayın milletvekilleri, değerli hocalarımız, Türk-İş'in saygıdeğer başkanları, sevgili genç işçi arkadaşlarım; birinci gün öğleden sonraki oturumu açıyorum.

Tebliğini sunmak üzere, Sayın Hocamız Orhan Beye sözü bırakıyorum, buyurun hocam.

DR. ORHAN MORGİL — Sayın Başkan, değerli konuklar; ben, «Türkiye'de İstihdam Politikaları» konulu tebliğimi özetleyerek sizlere sunmak istiyorum.

Bilindiği gibi, bütün ülkelerde uygulanan ekonomik politikaların temel hedeflerinden biri o ülkede tam istihdamı temin etmektir. Tam istihdamı şu şekilde tanımlayabiliriz: Tam istihdam, bir ülkede cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin yeteneklerini değerlendirebilecekleri bir iş bulmaları ve böylece üretim sürecinde yer almalarına denir. Çeşitli nedenlerle tam istihdamın sağlanamaması, işsizlik dediğimiz hem sosyal, hem de ekonomik boyutu olan sorunu ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik yönden işsizlik, kaynak israfını ve millî gelir kaybını ifade eder. Sosyal yönden işsizlik, gelir dağılımında adaletsizliği, ahlâkî değerlerin sarsılmasını ve toplumda istikrarsızlığı ifade eder.

Ekonomik ve sosyal sorunlar yaratan işsizliğin önlenmesi için birçok ülkede istihdam politikalarına ağırlık verilmiştir. Konuya, Türkiye açısından bakıldığında, ilk olarak, Türkiye'de karşılaşılan işsizlik sorununun niteliğine kısaca göz atmamız gerekmektedir. Bilindiği gibi çeşitli ülkelerde karşılaşılan işsizlik iki ana kategoriye ayrılır. Birinci tip işsizliğe, konjunktürel veya devreli işsizlik diyoruz. Bu tip işsizlik, genel olarak talep yetersizliğinden kaynaklanan bir işsizliktir. Bu durumda, nitelikli bir işgücü ve yeterli sermaye biriki olduğu halde, ekonominin bunalım ve durgunluğa düşmesi sonucunda işsizlik ortaya çıkmaktadır. Dünya ekonomisinde görülen en şiddetli konjunktürel işsizlik 1929 bunalımında ortaya çıkmıştır. Bu bunalımda, A.B. Devletlerinde işsizlik yüzde 25 - 30'lara kadar ulaşmıştır. Günümüzde, İngiliz iktisatçısı Keynes'in ortaya koyduğu makro iktisat politikaları ile bütçe politikaları, vergi ve para politikaları ile konjunktürel işsizlikle mücadele edilebilmektedir. Dolayısıyla istihdam politikasının özünü çeşitli makro iktisat politikaları ile konjunktürel işsizliğin önlenmesi şeklinde özetleyebiliriz. Özellikle bu tip bir işsizlikte, iç ve dış talebin canlandırılması önem kazanmaktadır.

İkinci tip işsizlik ise, yapısal işsizlik dediğimiz işsizliktir. Bu tip işsizlik, genellikle sermaye birikiminin ve teknik bilgi düzeyinin yetersizliğinden kaynaklanmakta-

dır. Yapısal işsizliğin önlenmesinde uygulanacak istihdam politikaları büyüme, eğitim ve nüfus politikaları ile yakından ilgilidir.

Türkiye'de nüfus, işgücü arzı ve işgücü talebi istatistiklerine baktığımızda, Türk ekonomisinde önemli bir işsizlik ve istihdam sorunu olduğunu görmekteyiz. Devlet Planlama Teşkilatının yaptığı son hesaplamalara göre, Türkiye'de toplam işgücü fazlası, 1984 yılı sonunca, 3 milyona ve işsizlik oranı da yüzde 16,6'ya ulaşmıştır.

Son yıllarda işsizliğin giderek artması, uygulanan istihdam politikalarının pek başarılı olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye'de ne tip bir istihdam politikasının uygulanması gerektiğini tespit edebilmemiz için, herşeyden önce Türkiye'nin karşı karşıya bulunduğu işsizlik sorununun niteliğini tespit etmemiz gerekmektedir. Türkiye, zaman zaman konjunktürel işsizlikle karşılaşmaktadır. Ancak bu, Türkiye açısından pek önemli bir işsizlik şekli değildir. Türkiye'nin temelde karşı karşıya olduğu işsizlik, yapısal işsizliktir. Bu nedenle uygulanacak istihdam politikası, büyüme, eğitim ve nüfus politikaları ile koordineli olarak uygulanmak zorundadır.

Diğer bir husus da, Türkiye nüfus yapısının çok genç bir nüfus yapısı olması. Türkiye nüfusunun yüzde 50'si 0 - 19 yaş grubunu teşkil etmektedir. Dolayısıyla önümüzdeki yıllarda bu genç nüfusun emek piyasasına gireceğini düşünürsek, Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda çok hızlı bir şekilde istihdam hacmini genişletmek zorunda olduğunu görüyoruz.

Ben tebliğimde ilk olarak, 1963 yılında başlayan kalkınma döneminde uygulanan istihdam politikalarına kısaca bakacağım, daha sonra 1980 yılında uygulamaya konulan yeni politikalar ve bunların istihdam yönünden etkileri ve son olarak da işsizliğin önlenmesi ve özellikle genç işçilerin sorunlarının çözülmesi yönünden hangi politikalara ağırlık verilir bunun üzerinde durmak istiyorum.

Türkiye, 1963 yılında bilindiği gibi, Birinci Beş Yıllık Planı uygulamaya koymuştur ve daha çok yönlendirici ve yol gösterici bir planlama dönemine girmiştir. Bu dönemde biliyorsunuz, sanayileşme politikamızın temelini ithal ikamesine dayalı bir sanayileşme teşkil etmiştir. Bu nedenle de iç sanayimiz, yüksek gümrük vergileri, ithalat kısıtlamaları ve kotalarla korunmuştur. Zamanla katı bir himayeciliği ortaya çıkaran bu uygulamalar sonucunda, iç piyasaya yönelik, daha ziyade küçük ve orta ölçekli, nispi olarak yüksek maliyetlerle çalışan bir sanayi yapısı ve bir sanayileşme Türkiye'de gelişmiştir. Yine bu dönemde, düşük döviz kur ve düşük faiz oranları ile sanayi sektörüne büyük ölçüde kaynak aktarılarak, sermaye birikiminin hızlandırılmasına çalışılmıştır.

Diğer taraftan, üretilen mallara olan iç talebi genişletici maliye ve para politikaları ile iç piyasanın genişletilmesine çalışılmış ve böylece bir talep sorunu ortaya çıkmamıştır. Bu dönemde istihdam politikasının özünü, hızlı bir büyüme ve sanayileşme ve kişi başına düşen gelirin artırılması teşkil etmiştir. Yani kalkınma politikası dışında bir istihdam politikası uygulanmamış, büyüme hızında ortaya çıkacak hızlanma ile istihdam sorununun çözüleceği düşünülmüştür. Kişi başına gelirin yükselmesiyle de, eğitimin yaygınlaşacağı ve eğitimde kalma süresinin uzaması sonucunda da, işgücüne katılma oranının düşeceği hesaplanmıştır.

3 plan döneminde, çok hızlı bir büyüme hızının sağlandığını görüyoruz. Yani bu 1963 - 1977 döneminde ortalama yıllık büyüme hızı yüzde 6,8, sanayideki büyüme hızı ise yıllık ortalama yüzde 9,8 olmuştur. Gayri safi milli hasılanın payı, sanayi yönünden giderek yükselmiştir. Kişi başına düşen gelire baktığımızda, 1962 yılında 200 dolar olan bu gelir, 1977 yılında 1200 dolara yükselerek 6 kat artmıştır.

Bütün bu politikalar, Türkiye'de istihdam açısından iki sonuç vermiştir. Birincisi, işgücüne katılma oranı azalmıştır. Bundan şunu kastediyoruz: Toplam çalışma-

bilir nüfus içinde çalışanların oranı olarak düşünüyoruz, tabii öğrencileri vesaireyi çıkartıyoruz, gerçekten kişi başına düşen gelirin artması, Türkiye’de okullaşmayı ve ailelerin eğitime ağırlık vermesi sonucunu yaartmıştır. Nitekim, 1962 yılında iş-gücüne katılma oranı yüzde 77 iken, bu 1977 yılında yüzde 63’e düşmüştür. Demekki kişi başına hızla gelirin artması, bir eğitim yaygınlaşmasını sağlamıştır.

Bu büyüme hızına rağmen, işsizlik bu dönemde yavaş da olsa artmıştır. Nitekim, 1962 yılında 1 milyon 377 bin olan işsiz sayısı, ki bu yüzde 10,5’luk bir işsizlik oranını ifade ediyor, yüzde 12,1’e çık-mıştır bu dönemde. Dolayısıyla bu dönemde istihdam politikasının çok başarılı olmadığını görüyoruz. Acaba hızlı kalkınmaya, büyümeye rağmen niye istihdam politikası başarılı olmamıştır? Buna kısaca bakacak olursak, önümüzdeki yıllar için istihdam politikası açısından bazı sonuçlara varabiliriz.

Burada tabii birinci husus, bu dönemde çok hızlı bir nüfus artışının olduğunu görüyoruz. Ortalama nüfus artış hızı yüzde 2,5 olmuştur. Dolayısıyla işgücüne katılma oranı yüzde 1,8 civarında gerçekleşmiştir. Tabii işgücüne katılma oranı düş-tüğü için, nüfus artışından daha düşük bir emek arzı artışı olmuştur. Son yıllarda yine Türkiye’de nüfus artış hızının hızlandığını görüyoruz. Bunun da istihdam politikaları yönünden önemii etkileri olacağını söyleyebilirim.

İstihdam sorununun tam olarak çözölememesinin nedenlerinden ikinci nokta; istihdam katma değer esnekliğinin düşük olması. Bundan şunu kastediyoruz: İstihdam katma değer esnekliği denilince, gayri safi yurt içi hasılda yüzde 1 artışın, istihdam hacminde ortaya çıkartacağı genişlemeye, artışa istihdam katma değer esnekliği diyoruz. Bu dönemde bunun yüzde 0,22 olduğunu görüyoruz. Yani gayri safi millî hâsıla yüzde 1 arttığı zaman, istihdam ancak yüzde 0,22 artıyor, buna paralel artmıyor. Tabii bu durumda, iktisaden faal nüfus, bu dönemde yüzde 1,8 artarken her yıl, istihdam hacmi ancak yüzde 1,5 artmış ve dolayısıyla işsizlik giderek yaygınlaşmıştır.

Acaba istihdam katma değer esnekliği niye düşük olmuştur. Bunun sebebi şu : O dönemde, sanayileşmeyi hızlandırmak için düşük kur ve düşük faiz politikaları uygulanmıştır. Dolayısıyla sermaye ucuz bir faktör haline getirilmiştir. Buna bağlı olarak, daha çok sermaye - yoğun teknolojilere ağırlık verildiği için hızlı kalkınma sürecine rağmen, istihdam hacminde yeterli bir genişleme sağlanamamıştır.

Diğer bir neden; nüfus yapısı ve eğitim konusunda ortaya çıkıyor. Planlı dönemde işsizlik sorununun çözölememesinin temel nedenlerinden biri de, teknik ve meslekî eğitimin yeterli bir şekilde yaygın hale getirilmemesidir. Türkiye genç bir nüfus yapısına sahip olmasına rağmen, gençlerin beceri kazanmasını sağlayacak bir eğitim sistemi kurulup işletilememiştir.

Son olarak da şunu söyleyebiliriz; sadece ağırlığın büyüme politikasına verilmesi ve bununla entegre olacak, bütünleştirilecek bir istihdam politikasının uygulanmaması da, bu dönemde istihdam sorununun çözölememesi sonucunu vermiştir.

Biliyorsunuz, 1977 yılına kadar devam eden ithal ikamesine dayalı sanayileşme politikası, petrol fiyatları etkisi ve diğer bazı nedenlerle 1977’den itibaren, özellikle 1978’den itibaren, tıkanmaya başlamıştır. Bu konulara pek fazla girmiyorum ama, bunun en büyük tezahürü, 1978’de yüzde 53 bir enflasyon ortaya çıktı, 1979’da yüzde 79’a ve nihayet 1980 yılında yüzde 107’ye ulaşan bir enflasyon çıkmıştır ve yine 1979 ve 1980 yıllarında gayri safi millî hasıla gerilemiştir. Sanayi üretiminde ise her iki yılda da yüzde 5,4 gibi düşmeler görölmüştür. Yani bir ekonomik bunalıma girilmiştir, tabii bu yatırımları da etkilemiştir döviz darboğazı nedeniyle ve bu 1978 ve 1980 döneminde işsizlik oranında da hızlı bir artış gözölüyoruz. Nitekim, 1977 yılında 1 milyon 920 bin olan işsiz sayısı, 1980 yılında 2 milyon 520 bine yük-

selmiş ve işsizlik oranı da yüzde 12,4'den yüzde 15,4'e yükselmiştir. Tabii bu bunalımdan çıkış için, hepimiz biliyoruz, 24 Ocak Kararları uygulamaya konulmuştur. Belki bu kararların temel nitelikleri hakkında biraz fikir verirse, uygulanan istihdam politikalarını da daha iyi anlama imkânı sağlanabilir.

Bu uygulanan programın niteliklerini şöyle belirtebilirim; uygulanan ekonomik programın temel felsefesi ve uzun dönemli amacı, Türkiye'de devletin ekonomiye olan doğrudan müdahalelerini asgariye indirerek piyasa ekonomisine ağırlık vermek şeklinde gözüküyor. Tabii serbest piyasa ekonomisinde makro yönden genel den- gelerin belirlenmesi ve mikro yönden öncelikli sektörlerin tespiti ve teşviki şeklinde bir yol gösterici planlama söz konusu olmakla beraber, temelde ekonomik kaynak- ların dağılımı biliyorsunuz, fiyat mekanizmasına bırakılmaktadır.

İkinci özellik, hepimiz biliyoruz, sanayileşme stratejisi değiştirilmiştir. İthal ika- mesine dayalı ve iç talep genişlemesiyle desteklenen bir sanayileşme modelinden dış talebe ve ihracata dönük bir sanayileşme stratejisine geçilmiştir. Tabii bu açı- dan da piyasa mekanizması yoluyla birtakım yapısal değişiklikler sağlanmaya çalışılmaktadır.

Yine, ekonomik istikrarın sağlanması için, enflasyonun bütçe para ve faiz poli- tikalarıyla kontrol altına alınması amaçlanmıştır ve son olarak da, en önemli ağırlık verilen bir husus da, dış dengenin sağlanması konusunda gerçekçi kur ve ihracatı teşvik politikaları şeklinde belirtebiliriz. Tabii bu uygulanan politika, bir noktada bunalımın aşılması, özellikle döviz darboğazından kurtulma imkânını vermiştir ama ekonomik istikrar sağlanamamıştır. Yani enflasyon istenen biçimde kontrol altına alınamamıştır.

Şimdi, 1981 - 1984 döneminde uygulanan istihdam politikasının özünü, atıl kapa- sitenin harekete geçirilerek üretimin artırılması ve yatırımların emek - yoğun ve dışa açık sanayilere yönlendirilmesi teşkil etmiştir. Gerçekçi kur ve reel faiz politi- kaları ile sermayenin pahalı bir faktör haline getirilmesi ve ücret artışlarının sınırlandırılması, yatırımların daha ziyade emek - yoğun alanlara kaymasına imkân verece- ği düşünülmüştür. Ancak, istikrar politikalarına ağırlık verildiği için, gerek kamu, gerek özel sektör yatırımlarındaki artışlar sınırlı kalmıştır. Nitekim, Üçüncü Plan dö- neminde, yani 1973 - 1977 yıllarında ortalama yıllık sabit sermaye yatırımları gayri safi millî hâsılanın yüzde 20'sini teşkil ederken, 1981 - 1984 döneminde bu yüzde 18'lere düşmüştür ve ortalama büyüme hızı da bu dönemde, yüzde 4,4 gibi geçmiş yıllara göre düşük seviyelerde gerçekleşmiştir.

Bu nedenle, bu dönemde de amaçlanan şekilde istihdam hacmi genişletileme- miştir. Nitekim, 1984 yılında işsizlik 3 milyona ve oranı da yüzde 16,6'ya ulaşmıştır.

Bütün bu geçmişteki uygulamalar ve sonuçlarını gördükten sonra, acaba Tür- kiye'de nasıl bir istihdam politikası uygulamalıyız ki işsizliği bir ölçüde çözelim. Herşeyden önce, Türkiye'de hızlı bir nüfus artışı olduğunu biliyoruz. Nüfusun çok genç bir yapıya sahip olduğunu biliyoruz. O halde, Türkiye'de birinci öncelik verile- cek konu istihdam politikası oluyor. Ve büyüme, nüfus ve eğitim politikalarının is- tihdam politikası ile koordineli bir biçimde uygulanması gerekmektedir.

Şimdi, bunun için neler yapılabilir; herşeyden önce, sadece büyümeyi esas a- larak işsizliği çözme yaklaşımından vazgeçerek, istihdam politikasını kalkınma plan- larında ayrı bir öncelik şeklinde düşünmek lazım ve bunun için de özellikle sektör ve alt sektör analizleri yapılarak, yatırımların yönlendirilmesinde emek - yoğun sa- halara ağırlık verilerek, istihdam katma değer esnekliği katsayısının yükseltilmesi ge- rekmemektedir. Tabii emek - yoğun yatırım programının uygulanması için, bugün uy- gulanmakta olan program içinde, kaynakların dağılımı, fiyat mekanizmasına bira-

kıldığını düşünürsek, mutlaka gerçekçi kur ve gerçekçi faiz politikası uygulanması lazım. Aksi halde, sermaye - yoğun teknolojilere ağırlık verilebilir.

Bu açıdan, önümüzdeki yıllarda da istikrarlı bir gerçekçi kambiyo kuru ve gerçekçi faiz politikalarının uygulanmasının gerekli olduğu kanaatindeyim.

Emek yoğunluğu ağır olan, altyapı, konut ve turizm yatırımlarıyla tarıma dayalı ve hammaddesi Türkiye'de bulunan sanayi yatırımlarına plan ve programlarda öncelik verilmesi gerekmektedir. Türkiye'nin çok büyük altyapı ihtiyaçları var ve bu sahada büyük bir istihdam ve kalkınma yönünden büyük bir avantajımız söz konusu.

Diğer bir husus, acaba büyüme hızı ne olmalıdır ki, istihdam sorununu çözelim? Bu, iki - üç hususa bağlı. Önümüzdeki yıllarda ortalama nüfus artışını ben yüzde 2,4 civarında olacağını düşünüyorum, buna bağlı olarak da faal nüfus artışının yüzde 2 civarında olacağını tahmin ediyorum, eğer uygun politikalar takip edilirse, istihdam katma değer esnekliğini yükseltebiliriz ki, bunun da zannediyorum uygun politikalar uygulamaya konursa, yüzde 32 civarında olacağını düşünüyorum.

Bu durumda Türkiye'de hem işsizliğin artmasını önlemek, hem de mevcut işsiz sayısını giderek azaltmak için büyüme hızının yüzde 7 civarında olması lazım. Her yıl bu kadarlık bir büyüme sağlamamız lazım. Bu da bize şunu ifade ediyor: Gayri safi millî hasılamızın en az yüzde 22'sini tasarruf edip yatırımlara tahsis etmemiz gerekiyor. Ancak şu anda bu hedefin oldukça altındayız. Biliyorsunuz son planda hedef alınan ortalama büyüme hızı yüzde 6,3 civarındadır ki, bu istihdam sorununu çözmeye yeterli değildir. Ancak burada şunu belirtmek isterim; son planda istihdam politikalarına ayrı bir ağırlık verildiği de belirtilmiştir. Yukarıda söylediğim nokta ya bir ölçüde yaklaşım yapılmıştır.

Şimdi bu durumda, Türkiye'nin temel sorunu kaynaktır. Yani yüzde 7 büyüme-yi sağlayacak yatırımları gerçekleştirecek bir tasarruf oranı. Bu kaynakları nereden bulacağız meselesine gelip dayanıyor iş, istihdam politikasının temellerinden biri.. Tabii sağlıklı finansman kaynakları birkaç noktada belirtilebilir: Birincisi, devlet bütçesine bakmamız lazım. Burada iki konu var; devlet bütçesinde giderek yatırım harcamaları düşüyor. 1970 li yıllarda devlet bütçesinin yüzde 30'u yatırımlara tahsis edilirken, bu yüzde 18'lere kadar düşmüş gözüküyor. Bu bize bütçenin harcamalar yönünden çok ciddi bir biçimde program bütçe uygulamasına geçilmesini ve bütçe tasarruflarına ağırlık verilmesi gerektiğini gösteriyor. Bunun yanında, vergi politikasının sermaye birikimini hızlandıracak şekilde yeniden düzenlenmesi ve vergi idarelerinin çok büyük bir önem arz etmesi. Bunlar istihdam politikası içinde düşünülecek tedbirler olarak da söz konusu. Biliyoruz son yıllarda bir fon uygulaması var, altyapı yatırımlarına bir esneklik getirilmiş durumda, ama bu fonların etkin kullanılıp kullanılmadığı meselesi bir sorun olarak ortaya çıkıyor. Ama benim kanımcı, Türk ekonomisinde bundan sonra orta dönemde sağlıklı kaynak yaramanın en temel ve etkin yolu, ekonomimizde verimliliği artırmaya bağlıdır. Türkiye'nin gerek kamu sektöründe ve gerek özel sektöründe biz mutlaka verimliliği artırmak zorundayız. Bir rakam vermek istiyorum; 1960 - 1982 yılları arasında Fransa'da verimlilik yüzde 80 artmış, Almanya'da yüzde 120, Türkiye'de bu yüzde 5 dolaylarında kalmış, yani Türkiye bu sahada, maalesef diğer sahalarda nispi olarak gösterdiği başarıyı da gösterememiş bulunuyor. Dolayısıyla önemli bir potansiyele sahip. Bu açıdan kaynak yaratma bakımından, gerek özel sektörde, gerek kamu sektöründe üst düzey yöneticilerin modern yönetim tekniklerini uygulamalarını, hizmet içi eğitim programlarına ağırlık vermeleri ve nihayet teşvik edici bir ücret politikasının uygulanması ve diğer tabii teknolojik yapılacak birtakım atılımlarla önemli ölçüde bir kaynak yaratılabileceği verimlilik artışı yoluyla düşünmektir.

Bunun yanında, zannediyorum artık Türkiye teşvik sistemini giderek ihracat ve yatırımlara uygulanan teşvik sistemini verimliliği esas alan bir teşvik sistemine dönüştürmek zorundadır. Amerika'da dahi bu yönde birtakım uygulamaların olduğunu biliyoruz.

Diğer bir husus da, tabii Türkiye'de verimlilik ve tasarrufların artışı geniş ölçüde enflasyonun önlenmesine bağlıdır. Biliyoruz ki, enflasyon hem kaynak dağılımını bozarak, rasyonel hesaplama yapma imkânı vermediği için verimliliği azaltıyor, hem de kişilerin tasarrut eğilimlerini azaltıyor. Tabii son yıllarda yine enflasyonun hızlanması Türk ekonomisi açısından, istihdam politikaları açısından menfi bir gelişme olarak gözüküyor.

Diğer bir husus da yine, ücret politikasıdır. Ekonomik yönden ücretler bir yandan maliyet unsurudur, diğer yandan iç piyasada toplam talebi belirleyen önemli bir faktördür. Dolayısıyla ücretlere daimaiki yönlü bakmamız lazım. Sadece maliyet yönünden bakarsak, ekonomideki talebi o şekilde kısırsız ki birtakım konjunktürel işsizlik yaratırız. Sadece talep yönünden bakarsak, başka - dış rekabet yönünden - sıkıntılar ortaya çıkabilir. Bu açıdan iş etütleri, verimlilik vesaireyi göz önüne alarak teşvik edici bir ücret sisteminin uygulanması burada tabii sendika adamlarına önemli görevler düşüyor, bu dengeyi sağlamak açısından, kaçınılmaz olarak gözüküyor istihdam politikaları yönünden.

Yine bir başka husus, tabii meseleye biraz da arz yönünden bakmamız lazım. Türkiye'nin çok hızlı olan nüfus artışı ve arz artışı istihdam sorununun çözümünü çok güçleştiriyor. Belki şu noktayı belirteyim, teorik olarak bir ülkenin büyüklüğü ve sahip olduğu doğal kaynaklara göre ekonomik yönden optimum bir nüfus büyüklüğü var. Dolayısıyla geçmişte Türkiye'de nüfus artışını teşvik edici politikalar doğru politikalar olarak nitelendirilebilir. Ancak, Türkiye bugün 52 milyona ulaşmış ve önemli bir işsizlik sorunu var. Zannediyorum ciddi bir aile planlaması ile nüfus artış hızımızın yüzde 2'lerin altına düşürülmesi istihdam politikası açısından da gerekli gözüküyor.

Bazı sektörel şeyleri de söyleyebiliriz; bunların en önemlisi, biliyorsunuz bir işçi şirketleri var. Bunlar, Anadolu'ya yayılmış ve emek - yoğun teknolojiler kullanan tesislerdir; ama şu veya bu nedenle bunlar çalışmamaktadır. Zannediyorum bu çok ortaklı işçi şirketlerinin rehabilitasyonu veya çalıştırılması önemli bir istihdam imkânı yaratacaktır ve burada DESİYAB'ın gereğini yapması halinde bu tip yatırımların daha da teşvik edilebileceği söz konusu olabilir.

Yine bir başka husus; tabii dış müteahhitlik konusu. Gelecek yıllarda, önümüzdeki 5 yılda Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde planlanan yatırım miktarı 500 milyar dolar civarında. Gerçi bu petrol gelirlerinin düşmesi nedeniyle biraz azalabilir, ama bunun yüzde 10'unda pay almamız, Türkiye açısından büyük ölçüde Ortadoğu'da bir istihdam imkânı ve döviz imkânı yaratacaktır. Bu konu üzerinde de özellikle durmak gerekiyor.

Son olarak — bu konuya sabahleyin çok değinildi — teknik ve meslekî eğitim meselesi. Bu, daha sonra da zannediyorum tartışılacak; ama mutlaka Türkiye'de eğitim sistemini değiştirerek, giderek orta eğitimde teknik ve meslekî eğitime ağırlık vermemiz lazım. Ama bir şanssız gelişme var, bütçe harcamaları içinde eğitim harcamalarının giderek azaldığını görüyoruz. Bu trendin tabiatıyla geri çevrilmesi gerekiyor. Çünkü işsizlik yapısına baktığımızda çarpıcı bir rakam vermek istiyorum, ortaokul mezunlarında işsizlik oranı yüzde 11,5 iken, ortasanat mezunlarında bu yüzde 1'lere düşüyor. Yani, demekki meslekî eğitime sahip olan kişilerin iş imkânı Türk ekonomisinde — şu anda bile — geniş ölçüde sağlanabiliyor. Sanayi odaları, sendika bütçelerinin yüzde 5'i eğitim harcamalarına tahsis edilmesi gerekiyor, yani bu ku-

rumların kanunlarında böyle bir zorunluluk var, maalesef burada koordineli bir çalışma gerçekleştirilemedi. Bu tip fonlardan büyük ölçüde faydalanılarak hizmet içi eğitim veya meslekî eğitim konusu çözülebilir. Bu konuda henüz gerekli adımların atılmadığını görüyoruz.

Diğer bir husus, sabahleyin de biraz bahsedildi, henüz Türkiye'de bu konu üzerinde durulmuyor. Teşvikler çeşitli sahalara veriliyor ama, zannediyorum genç işçileri istihdam etme açısından bir teşvik sisteminin Türkiye'ye mutlaka getirilmesi lazım. Bunun maliyeti çok fazla olmayacaktır, yaratacağı istihdamı ve vergi nedeni ile zaten kendi kendisi — makro açıdan baktığımızda — finanse edecektir. Bu konuda herhangi bir çalışma görmüyorum, zannediyorum teşvik sisteminin verimliliğe oturtulması ve istihdam yönünden bir teşvik sisteminin getirilmesi ekonomik gündemimizin baş meselesi olması gerekir.

Son bir noktayı belirtmek istiyorum; Avrupa Sosyal Fonu ve Avrupa Tarım Fonu gibi geniş fonlar teşekkül ettirilmiş. Zannediyorum Türkiye'de bu tip bir yaklaşım da yapılabilir. Hizmet sektörü sahasında genç işçilere belli bir etnik ve meslekî eğitimden geçtikten sonra bu tip işyerleri kurularak, emeği ile yine kendi gelini kazanma imkânları söz konusu.

Ben, sonuç olarak şunu söylemek istiyorum: Türkiye, yapısal bir işsizlikle karşı karşıyadır. Yapısal işsizliğin çözülmesi, büyüme, nüfus, eğitim ve istihdam politikalarının birlikte koordineli olarak uygulanmasına büyük ölçüde bağlıdır ve Türkiye bu koordineli politikaları artık uygulamak zorundadır. Bu açıdan, bir yandan kalkınma hızını geliştirecek en az yüzde 7 düzeylerine çıkartacak emek-yoğun yatırımlara ağırlık verecek politikalar uygulanırken, diğer yandan eğitim düzeyimizi buna cevap verecek biçimde geliştirmemiz ve nihayet sektörel bazda bir istihdam politikası — yukarıda belirttiğim gibi, — uygulanması kaçınılmazdır.

Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Sayın Oknuklar, değerli hocamıza iki yönlü teşekkür etmek lazım. Bir tanesi, istihdam politikası hakkında gerçekten bizlere aydınlatıcı bir tebliğ sundular. İkincisi de, kendilerine ayrılan tam 30 dakikalık süreyi de aşmamış oldular. Planlamacı olduklarını bir kez daha bizlere gösterdiler.

Şimdi, müsaade ederseniz sözü uzatmadan tartışmacılara söz vermek istiyorum.

Buyurun Sayın Profesör Doktor Adnan Gülerman.

Prof. Dr. ADNAN GÜLERMAN (9 Eylül Üniversitesi Öğretim Üyesi) — Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Efendim, sabahki görüşmelerde de dinledik, Millî Eğitim Bakanlığında da bu doğrultuda bir çalışma var. Meslekî teknik eğitime yönelindiği takdirde bu mesele nin üstesinden gelinir gibi bir hava var. Evet, meslekî teknik eğitime yönelindiği takdirde, iş arayan kimsenin «Ben şu nitelikte bir iş arıyorum» diyerek, isteyerek bir kapıyı çalma yerine, «Ben şu işi yaparım» diye bir kapıyı çalmasını sağlamış bulunuyoruz. Ama, benim elimdeki resmî istatistik rakamların meslekî teknik öğretimle bu meseleyi kökünden çözebileceğimizi de göstermiyor. Mesela 1982 - 1983 ders yılında, 6 milyon küsur ilkökul öğrencisi ortadereceli okullarda, klasik okullarda 1 milyon 852 bin öğrenci ve yüksek teknik okullarda da 540 bin öğrenci olmak üzere toplam 2 milyon 300 bin, henüz 6 milyon küsur ilkökul öğrencisinden 2 milyon 300 binini bir üst dereceli okullara gitmiştir, gerisi ya evlerinde oturuyorlar yahut da üst basamaktaki genç işçi dediğimiz 12 yaşındaki vasıfsız işçileri üst aday işçileri imiş gibi...

Baktığımız zaman, 540 bin tane meslekî eğitim görmüş insanın iş bulması da fazla zor değil gibi geliyor. Rakam küçük olunca, pek tabii ki iş bulma da o kadar kolay oluyor. Yine rakamlar eğer beni yanıltmıyorlarsa, bu 1982 - 1983 ders yılının 540 bin meslekî teknik öğrencisi içinde 219 bini imam hatip okullarındaki öğrenciler. Yani, aşağı yukarı yarıya yakın kısmı, yüzde 40'ı teşkil ediyor. Dolayısıyla az mezun verdiğimiz zaman bunların tamamını yahut da tamamına yakın bir kısmının iş bulması gayet kolay. Liselerden mezun olanların, klasik ortaokullardan mezun olanların işsiz dolaşmasının bir sebebi de, meslekî teknik okullara göre, piyasaya sürdükleri mezun sayısının çok daha fazla olması. Pek tabii bunun sebebi de, sadece iyi okur - yazar olmuş olmalarından ibaret. O bakımdan sadece meseleyi bir yatırım yapmak, iş alanları açma yerine, aynı zamanda eğitim politikalarıyla birlikte yürütülecek yatırım politikalarıyla ancak çözmesi imkânı vardır.

Biraz önce Sayın Morgil dediler ki : Eğer emek - yoğun yatırımlar yapılırsa, istihdam imkânı sağlanmış olur. Teorik olarak doğru; zaten ismi üzerinde emek - yoğun yatırımlar, yani insangücünü daha fazla kullanan yatırımlar. Ama yatırımı yapacak olan kimselere sorduğumuz zaman «Ne tür yatırımlar yapmak istersiniz?» özellikle işverenler ve işverenlerin pekçoğu toplu sözleşme görüşmelerinden sendikalarla muhatap olmaktan kaçınabilmek için makina ile başbaşa kalmak için de emek - yoğun yatırımlar yerine sermaye - yoğun yatırımları daha çok tercih ediyor. Bu da kendi içinde birbirine ters düşen politikalardan meydana geliyor. Yani tıptaki hastalıklar gibi, diyelim şeker hastasına bir ilaç verirsiniz, kalbine dokunur, kalp için ilaç verirsiniz şekerine dokunur örneğindeki gibi, emek - yoğun politika dediğimiz zaman yatırımı yapacak kimseye sorunca, «Ne tür yatırım yapmak istersin?» «Efendim sendikalarla muhatap olmak yerine, senede bir, iki senede bir üç senede bir toplu sözleşme masasından oturmak yerine, makinalarla toplu sözleşme yapılmayacağı için makinalarla başbaşa kalmayı tercih ederim» diyor. Böylece etrs bir politika karşımıza çıkıyor.

Size verdiğim eğitim politikasına ait rakamlardan da görüleceği üzere memlekette özellikle istihdamın sağlanması tam istihdama ulaşılması yönünden eğitim politikalarının bir düzene sokulmadığı da bugüne kadar elde ettiğimiz verilerden ortaya çıkmakta. Eğitim politikalarını bizim ülkemizde sadece Millî Eğitim Bakanlığı ve bir üst eğitim kuruluşunun düzenleyicisi olan, son senelerde, 1980'den bu yana gördüğümüz üniversiteler, yüksekokullar için YÖK var. Ama sabahleyin meslektaşım Fevzi Birler arkadaşımın da belirttikleri gibi mukayeseli hukuk açısından bakıp da hissi değil, Batıda nasıl çözdüklerine eğildiğimiz zaman şunları görmekteyiz : Mesela Almanya'da Eğitim ve İstihdam Komisyonu adı verilen yahut da o şekilde isimlendirebileceğimiz bir komisyon bir taraftan hükümet temsilcileri, bir taraftan işveren temsilcileri, bir taraftan da işçi sendikası temsilcilerinden oluşmakta ve nasıl bir istihdam politikasının izlenmesi ve bu istihdam politikasının başarıya ulaşabilmesi için nasıl bir eğitim politikasında izlenmesi, hatta hangi okulların açılması ve hatta hatta bu okullarda hangi derslerin okutulması konusunda da karar verecek mertebede bulunması.

Meseleyi bizim açımızdan ele aldığımız zaman, sadece sokakta okul görmemiş çocuk kalmasını diye okulların açılması ve biraz evvel de Sayın Morgil'in ifade ettiği gibi, azalan Millî eğitim bütçeleri ile genel bütçeden daha az pay alan millî eğitim bütçeleriyle tahtardan, tebeşirden ibaret eğitim politikasıyla pek tabii ki tam istihdamın üstesinden gelmek mümkün değildir. Üstelik tam istihdama ulaşacak politikayı açmaza sokan noktalardan bir tanesi de, Sayın Morgil'in biraz önce ifade ettiği gibi, hızlı nüfus artışı. Yani gençler gittikçe artmaktalar. 1985 nüfus sayımına ait resmî sonuçlar elinde olmadığı için o hususta herhangi bir şey söyleyemeyeceğim, ama 1975 ve 1980 nüfus sayımlarında genç işçilerle ilgili

rakamları karşılaştırdığımız zaman şunu görmekteyiz: 15 - 19 yaş arasındaki nüfus artışı 1975 - 1980 arasında yüzde 13 20 ile 24 yaş grubu arasındaki artış ise yüzde 9 dolaylarında. Şimdi, hem genç nüfus bu kadar artıyor, hem bir taraftan — biraz evvel arz ettiğim — okullaşma oranlarında ilk kademelere çıktıkça büyük düşmeler var. Mesela orta dereceli okullardan üniversitelere giderken, üniversite çağına gelmiş olan nüfusun ancak yüzde 11'i üniversitelere girmiş durumda. Ters yönden söylersek, yüzde 87, 89'u da iş arayan durumda. O halde, Türkiye'deki tam istihdama ulaşamamanın, yahut da tam istihdamı bozan kaynakların başında birincisi işini henüz temin etmemiş olan kimseler gelir. Yani açıkta iki nokta var; bunlardan bir tanesi, daha evvel bulunduğu bir işi sonunda şu veya bu sebepten kaybetmiş iş aramakta olanlar, ikincisi de, diplomasını cebine koyduktan sonra piyasaya çıkıp kendisine bir ekmek kapısı arayanlar.

O halde gördüğümüz gibi, burada Türkiye'deki büyük sorun daha çok diplomasını cebine koyduktan sonra ilk işini bulamamış olanlarda toplanıyor. Durumun gittikçe kötüye gittiği de belli. İş ve İşçi Bulma Kurumu istatistiklerini incelediğimiz zaman, seneden seneye bugünlere yaklaştıkça İş ve İşçi Bulma Kurumundan iş talep edenlerin sayısının gittikçe azaldığını göreceksiniz. Eğer sadece istatistik rakamlarına bakarsak, Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Kurumundan iş talep edenlerin sayısının azalması, bir anlamda işsizlerin sayısının iş aramak isteyenlerin sayısının azalması gibi gözükürse, işin esasına indiğimiz zaman, iş aramaktan ümidini kesmiş insanların sayısının çoğaldığının ifadesi olmakta.

12 Eylül'den bu yana, yine hepinizin bildiği gibi, işten çıkartmalar kısıtlanmış, son zamanda bir parça serbest bırakılmasına rağmen, ama sıkı para politikası ve yatırımlardaki hareketsizlik sebebiyle de işletmelerde aylık kapasiteler artmış durumda. Bugün üretim kapasitesini artırdığınız zaman işçisini çıkartamamış, üretim kapasitesini yükselten ve mevcut işçilerinin günlük çalışma saatlerini yahut da faal saatlerini artıran işletmelerle karşı karşıyayız. O bakımdan derim ki; bu kadar konuşmamdan sonra sorulabilir, çözümünüz ne. Açıkçası çok bilinmeyenli bir denklemle Türkiye şu günlerde karşı karşıyadır. Bir taraftan yavaş bir yatırım politikası, bir taraftan hızlı bir nüfus artışı ve bu hızlı nüfus artışı içinde genç işçilerin sayısının fazlalıkla artması ve bunların üstelik vasıfsız kimseler olarak klasik okullardan diplomalarını cebine koyarak piyasaya çıkması demektir. O yönden de, sadece bir istihdam politikası, sadece bir eğitim politikası, sadece bir yatırım politikası şeklinde bakmak yerine, bütünüyle bakmak ve çok yönlü çareler bulmak gerekir derim.

Saygılar sunarım. (Alkışlar)

BASKAN — Hocamıza teşekkür ediyoruz.

Ben sözü, yaşamının uzun ama çok uzun bir süresini işçi yanında, işçi problemleriyle haşır neşir olan ve parlamentoda işçi haklarının savunucuları arasında yer alan, belki de başta gelen saygıdeğer milletvekili ağabeyimiz Abdullah Beyefendiye kürsüye davet ediyorum. Buyurun efendim.

ABDULLAH ÇAKİREFE (Manisa Milletvekili) — Sayın Başkan, sayın parlamenter arkadaşlarım, değerli sendikacı meslektaşlarım; bugün, üzerinde durulan konu çok önemli bir konudur, Türkiye'nin başta gelen konularından birisidir. Saygıdeğer hocalarımız ve bu işler içerisinde yoğrulmuş ve bu işin içerisinden gelen teknisyenler ve bu işin araştırmacıları burada bizden evvel konuşmalarını yapmış oldular.

Bugün Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında, elbette istihdam ve işsizlik gelmektedir. Başlıca önemli konu, Türkiye'nin konusu, sorunu burada yatmaktadır. Avrupa ile mukayese etmeye gitmeyeceğim, çünkü Avrupa'yı önümüze aldığımızda aramızda büyük farklar var. Ki öyleyerler alıyoruz ki, Hollanda gibi, İsviçre

gibi, Norveç gibi, Danimarka gibi, Almanya gibi, Fransa gibi. Şimdi, buraları bizle mukayese etmek, buralarda böyle olmuş, bizde de böyle yapılması lazımdır demek yerine, memleketimizin durumunu nazarı dikkate almamız lazım. Elbette Batıya dönük, oranın gelişmesini ön planda tutmak suretiyle Büyük Atatürk'ün gösterdiği yola bakacağız; ancak, Türkiye, dünya milletleri arasında en genç nesle sahiptir. Çünkü Türkiye, İkinci Dünya Harbine girmedigi için genç kuşaklar çoğunluktadır. Bu genç kuşak, elbette genç nesil meydana getirmiştir ve nüfus patlaması da yapmıştır. İşte bu nüfus çoğalması ile istihdam sorunu da başlıbaşına bir hadise, bir olay ve bugünün tartışma konusunun başında gelen durumu yaratmıştır.

Nüfus artışı ile meydana gelen genç kuşak, eğitimle birlikte istihdamın yeterince olmaması, işsizliği —hepimizin bildiği gibi—büyük boyutlara ve tırmanmaya doğru götürmüştür. Son yıllarda tatbik edilen liberal sistem ve bunun yanında rekabet olan bir ekonomi sistemi, iş sahalarının meydana gelmesine vesile olarak göstermemiştir kendisini. Bilhassa özel sektörcülüğe aktarılan ekonominin, Türkiye'de bir şeyler yapmasını arzu etmenin doğru olmadığı açıkça meydana çıkmıştır. Çünkü, özel sektörün yatırımlar üzerinde fazla durmadığı, bilhassa kazançları üzerinde yaptığı yatırımlarla yetindiğini görüyoruz.

Bunun yanında, bir de bakıyoruz ki ithalat ve ihracata yönelik bir durum yaratmaya çalışmışlardır. İthalat ve ihracat çok güzel bir şey, elbette bir memleketin ekonomik kalkınmasında yaratılan bir iş durumu da bu şekilde memleketi geliştirmeye vesile olur; ancak gördüğümüz kadarıyla daha çok özel sektörün kazanç bakımından, mesela patatesin ithaline kadar gidilmiştir. Halbuki memleketimizde patatesin ithaline kadar gidilmiştir. Halbuki memleketimizde patatesi yok? Yumurta mı yok? Et mi yok? Ne yok yani. Şimdi, bu yapılar içerisinde, ihracata dönük olarak gitmemizin de faydaları olmakla beraber, bu faydaları meydana getirecek, ihracatı çoğaltacak durumu meydana getirmek lazım. İhracat ne ile olur? İşgücünün, çalışanların daha çok emek sarfıyla meydana getirecekleri maddelerin ihrac edilmesine bağlı olur. Yoksa kendiliğinden olmaz. Öyleyse, elimizde bir genç kuşak var, bu genç kuşak tam enerjisinin bu memleket için, hatta dünya insanlığı için vermesini hazır şekilde tutan, işsiz dolaşan, avare dolaşan bir işsizlik nesli, bir genç kuşak elimizde durmaktadır memleketimizde dolaşmaktadır. Ne yapmak lazım; şimdi, zaman zaman bunların üzerinde durduk. Ben, sendikacılık hayatımda biraz da olsa bilhassa bu genç kuşaklar üzerinde durdum, çünkü işçi arkadaşlarımızın bazı çocukları okuyamama durumunda olması, ilkokulu bitirdikten sonra orta ikiden, orta üçten terk, liseden terk, yüksekokullara ekonomik bakımdan gidememeleri nedeniyle dışarıda avare dolaşmaya başladılar. O günün koşulları içerisinde yapılan toplu sözleşmelerle serbest pazarlık içerisinde yapılan o günün yasaları dahilinde, yani 1980'den evvel yaptığımız toplu sözleşmelerle şöyle bir şeyler meydana getirdik, vardır, halen yürürlüktedir; fakat 1980'den sonra kaldırdılar.

Şimdi, bu genç kuşakları, 15 yaşını doldurmuş, 18'den gün almamış çocukları çırak olarak biz işbaşı yaptırırız. İmtihana tabi tutardık, mesela Soma'yı ele alalım ben Soma'da maden işçisiydim orada bulundum, 3 bin kişi istihdam ediliyor, orayı ele aldığımızda en azından 250 kişiye burada istihdam olanağı sağladık. Zaten bunları evvela orada eğitimden geçirirdik, 6 ay kadar ve bu eğitimi de yeraltında çalışacaklar, yerüstünde çalışacaklar, atelyede çalışacaklar, iş makinelerinde çalışacakları, sosyal alanda çalışacakları ayrı ayrı branşlarına göre ayarlardık. Bu çocuklar emin olun bugün tamamen köşe başlarını tutmuş kişiler olarak, o işi yürüten çocuklar olarak çalışmaktadırlar.

Şimdi, zaman zaman imkân arıyoruz, serbest toplu sözleşmelerle —tabii bu yasalarla olmaz, bunları değiştirmek suretiyle— bu imkânları yeniden tüm işyer-

lerine sağlamak lazım. Bunun yanında, kim ne derse desin, hani doktorlar reçete verir ama, esasında teşhisi bulmak lazım, bu çok önemli, teşhise göre reçete vermek lazım. İşte sayın konuşmacılar, sayın bu işin uzmanları, sayın Türk-İş dahil tümüyle beraber memleketteki esas teşhisi ortaya koymak suretiyle yasanın tüm olarak mı, yoksa mevcut yasalara monte etmek suretiyle boşluklarına monte etmek suretiyle bu genç kuşakları iş sahalarına yönleltmek gerekmektedir. Ben şunu da önerebilirim; bu yolda bir çalışmamız da var, inşallah bu çalışmamızı arkadaşlarımızla beraber meydana getirecek biraber konuşuyoruz, nasıl bir hükümlü işçi, nasıl bir sakat işçi yüzde oranında işyerlerine veriliyorsa, yüzde oranında bu genç kuşakları bazı işyerlerine yasa ile vermek lazım. Yani hiç olmazsa asgari hadde düşürülmüş olur, işsizlik problemi var ya Türkiye’de, bilhassa genç nesli bu yerlere. Yani 15’ini doldurmuş, 18’inden gün almamış, bazen bize 22, 24 diyorlar. Yasa bugün 18 yaşını doldurmuş bir arkadaşımızın işe girme olanağını sağlıyor ve işçi olarak kabul ediyor. Bu durumda 18’ini doldurmamış olanları bilhassa nazarı itibare almak lazım.

Bir de askere gitmiş arkadaşlarımızın, askerlik dönüşünde mutlaka eski işyerlerinde istihdam edilmeleri gerekmektedir. Bu, daha evvel maden ocaklarında vardı, kaldırıldı. Genç kuşak 6 ay askerliğini yapar, ondan sonra madenlerde çalışma imkânını bulurlardı ve tezkeresini oradan alırdı. Aynen arkadaşları gibi de yevmiyesini alırdı, evini de geçindirebilirdi. Bunları da yasalastırmak lazım.

Şimdi, gördüğümüz kadarıyla esas devletin sahip çıkması lazım geldiği nokta burasıdır. Bizim halkımız devletine çok güvenir. Biraz sıkıntıya düştüğünde «Evvel Allah, sonra devlet baba var» der. Onun için, devlet babayı aradan çıkarmak doğru değil. Bilhassa geri kalmış ülke olmamız nedeniyle bu doğru değil. Ama tamamen özel sektöre bu memleketi devretmek iyi bir şey değil kanımca. Özel sektörün yapmadığını ve yapamadığını, hemen devreye devletin girmesi suretiyle yapması gerekir. Ki devletin aslı görevi de işsizlere iş bulmaktır. O bakımdan ben sizlerin fazla vaktinizi almayacağım. Bu durumları mutlaka parlamentoya götürmek suretiyle parlamentoyu yönlendirmek suretiyle yasa şekline dönüştürülerek, memleketin bu genç kuşaklara iş imkânı sağlamasını meydana getirmektedir.

Ben, hepinize teşekkür ederim, sağolun. (Alkışlar)

BAŞKAN — İnşallah parlamentonun bu yapısı içerisinde bu tür yasaları çıkara bilirsiniz Sayın Çakırefe.

Sözü, Doçent Doktor Faruk Andaç Beye veriyorum, buyurun Faruk Bey.

Doç. Dr. FARUK ANDAÇ (Erciyes Üniversitesi Öğretim Üyesi) — Sayın Başkan, değerli konuklar; bana sıra gelinceye kadar istihdam konusu epeyce işlendi. Aslında anlatılacak çok şey var ama, zamanın da kısa olması nedeniyle ben birkaç konu üzerinde kısaca durmak istiyorum.

Genç işçiler sorunu, aslında genel istihdam sorunundan ayrı bir sorun değildir. İkisi bir bütündür. Yani ergin kişinin sorunu ile genç işçinin ya da işsiz sorunu aslında bir bütün teşkil ediyor. Bu da ülkenin genel bir istihdam politikası ile ilgilidir.

Benim burada üzerinde durmak istediğim konu; Türkiye’de istihdam sağlayabilmek için tam istihdamı sağlayabilmek için, büyüme hızının yüzde 7 olduğunu Sayın Morgil’in konuşmasından alıyorum, gayri safi millî hâsılanın da yüzde 22’sinin istihdam yaratabilmek için yatırımlara hasredilmesi gerekir. Burada, ele alınacak bu rakama dayanarak yapılacak bir gözlem şudur: Ekonomik modelin kesilmesi gerek, bu rakama erişebilmek için, bunları yapabilmek için ekonomik bir model mutlaka tespit edilmesi lazım. Ben o kanattayım; yani bugünkü uygulanan e-

ekonomik modeller bu rakama ulaşmak mümkün değil. Bugün uygulanan bir model, Freidman teorisine dayanan bir model, ki gelişmiş bir ülkenin ticaret sektörüne önem veren bir ekonomi gelişmesiyle ilgili model hiçbir zaman istihdamı ortadan kaldıracığına kanaatim yok.

İstihdamı ortadan kaldırmak için mutlaka istihdam sorunu çözebilmek için mutlaka yaptırımı gerektiren bir ekonomi modeli gerekir. Bu da sanayileşmektir. Ticaret sektörünü gelivtirerek gelişmenin hızını ticarete bağlaamk, aslında gelişmiş, kendine gelmiş, ilerlemiş, ilerlemiş ülkelere mahsustur. Ben bu görüşteyim. Bu nedenle bu rakama ulaşılacağına ben kesinlikle kani değilim.

Diğer bir konu üzerinde durmak istiyorum; bugün Türkiye’de işsiz var diyoruz. Aslına bakarsak, vasıflı vasıfsız ayrımını yaptıktan sonra işsiz var mı, yok mu konusunu tartışmak lazım. Bana kalırsa Türkiye’de vasıflı ve yetenekli bir kişi için işsizlik sorunu yok. Asıl sorun, vasıfsız işsizler için. Vasıflı işsizler için de sorun tamamen çözülmüş değil. Fakat asıl önemli, üzerinde duran büyük bir yekun tutan, ki işsizlik oranı çalışacak nüfusun yüzde 16,6’ Orhan Beyin verdiği rakam, 3 milyon kişi genellikle vasıfsız işçiler üzerinedir. Bunun temelinde, eğitim yetersizliği yatmaktadır. Her ne kadar, işsizlik meselesi yani eğitim meselesi yarınki, öbürgünkü görüşmelerde ele alınacaksa da, ben bugün de üzerinde yine kısaca durmak istiyorum.

Eğitim sorunu, aslına bakarsak sadece Millî Eğitim Bakanlığının sorunu değil. Eğitim sorunu tüm olarak bütün meselelerin sorunudur. En başta, Devlet Planlama Teşkilatının bir sorunudur. Neden? Belirli bir eğitim politikası henüz tespit edilmemiştir Türkiye’de. Kaç tane kimyagere ihtiyaç vardır? Türkiye’de yetişmiş kaç tane elektrik mühendisi vardır Kaç tane hekîme ihtiyaç vardır veya yetişmiş vardır bunun rakamlarını vermek mümkün değildir, yok. Bunun için üniversitelerimize derslane büyükse eğer 100 tane iktisat öğrencisi alıyoruz, 200 tane tıp öğrencisi alıyoruz, derslane müsaitse, hoca müsaitse demiyorum, ben bugün kendi şahsıma 350 tane öğrenci okutuyorum. Bu, planlamanın yaratmış olduğu bir sorundur. Burada Devlet Planlama Teşkilatının günahı çöktür.

Diğer bir konu, yine vasıflı vasıfsız işçiler üzerinde duruyorum. Müesseselerin bizzat kendi Sayın Çakırefe’nin söylediklerine ben tamamen katılıyorum — elemanlarını kendisi yetiştirmelidir ki daha iyi, daha vasıflı bir şekilde yapması ancak uygulama ile mümkün. Bir maden ocağında çalışan bir kimseyi derslanede eğiterseniz, birbirini tutmaz. Bu kişiyi ancak yerinde eğitmek lazım. Onun için benim de bir önerim var, her bin işçiye çalıştıran işyerleri çırak okulları açsın. Çırak okullarını sabahleyin Sayın Kaya Bey de konuşurken bu konu geçti, Çıraklık Kanunu konuyu sadece küçük esnaf ve sanatkârlar üzerine yıkmıştır. Tabii sanatkârlar çok hürmet ettiğimiz kişiler ama, çırakları eğitbilecek eğitime acaba sahipler mi? Bunu da ayrıca tartışmak lazım. Bunun için ben üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir eğitim sistemimize katkısı olacak hususta işyerinde çıraklık okulu açılmasını öneririm.

Diğer bir müessese daha vardır ki, şimdiye kadar birkaç konuşmamda daha bunu dile getirmişimdir. Bugün fonksiyonunu hemen hemen yerine getiremeyen bir müessese, artık dış ülkelere işçi yollamaktan başka bir iş yapmayan İş ve İşçi Bulma Kurumudur. İş ve İşçi Bulma Kurumunun asıl fonksiyonu, ülke istihdamında hareketi, mobilitayı sağlayabilmek, daha açık bir ifadeyle, nerede açık bir işsiz var, nerede işçi var, orası arasında dengeyi sağlayabilmektir. Bugün yaz tatillerinde fındık toplamak için Giresun’da işçi bulunmazken, Hakkari’de adamcağız aç susuz oturmakta. Böyle bir durumda, demekki İş ve İşçi Bulma Kurumunun bölgeler arası mobilitasını sağlama fonksiyonunu bir an evvel yerine getirmesi lazım. Diğer bir

fonksiyonu da, yine Fransa'da gördüğümüz bir örnekte olduğu gibi, işsizlik sigortası ile beraber çalışan bir müessese bir iş ve işçi Bulma Kurumu, işsiz kişilere formasyon kazandırabilmek için eğitmektedirler. Bizde bunu da daha henüz görmedik. Birkaç kişiyi iş ve işçi Bulma Kurumu numunelik olarak eğitmektedirler, onunla yetinmektedirler.

Bu şekilde büyük bir eksiklik duyduğumuz eğitim müessesesine yardımcı olmak zorundadırlar. Üniversiteler bugünkü şartlar altında sadece ve sadece bir diploma makinasından öteye gidememiştir. Diplomayı vermekle konuyu halletmeye çalışmak mümkün değildir. Diplomayı eline alan bir üniversite mezunu da gidip herhangi bir iş için başvuramıyor. Ne yapıyor; birleşik kademedede bir Genel Müdürlük mevkiine göz diyor. Bunun için, bunları da israf etmiş oluyoruz. Geçen sene Kayseri Belediyesi gazeteyle bir ilan verdi, 400 kişi kadar işçi ve çöpçü alınacaktı. Lise mezunları başvurdu ve kazananlar lise mezunları idi, sonunda imtihan iptal edildi. O nedenledir ki eğitim sistemimizde Devlet Planlamanın da en çok rol oynadığı bir müessese olduğunu görüyoruz. Belirli bir eğitim politikasını uygulamak zorundadır.

Bir de sendikalara serzenişim olacak Biz, her zaman için yatırımları iş adamlarından, yani işverenlerden, sermayeye sahip olan kişilerden beklemekteyiz. Halbuki elde birikmiş bazı fonlar vardır. Bunların değerlendirilmesi de gerekir. 33 üncü madde gereğince sendikaların da bazı yatırımlara girmesinde fayda görüyorum, bunu yapmalıdır veya yasada bir ufak değişiklikle — sendikalar bugün Almanya'daki bir sendika birliğinin yapmış olduğu gibi — yatırımlara girişebilmeli veya hiç olmazsa yatırımları teşvik edici fonları kurup yardımcı olabilmeli.

Konuyu fazla uzatmak istemiyorum. Bugün, hakikaten genç işçiler sorunu var diyorsak, bu genç işçiler sorunu genel bir sorundur yalnız genç işçilerin değil, yaşlı işçilerin de sorunudur. Fakat öncelikle tabii genç işçilere bu imkânı vermekte büyük yarar vardır. Ancak emeklilik durumunda yaşlı kişilere tanınan bir emeklilik yardımının büyütülmesiyle genç işçilere böyle imkânı vermek biraz zor olacaktır. Bu durum da herhalde genç işçiler biraz daha işsiz kalmaya mahkum olacaklardır.

Ben kısa bir zaman içinde bu kadar detaylı bir konuyu bitirmek zorunda kaldım. Aslında notlarım çok daha fazla idi. Hepinize sabrınız için teşekkürler ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Sayın Hocam teşekkür ediyoruz.

Buyurun Turan Bey.

TURAN ÇAĞLAR ((Haber-İş Sendikası Genel Başkanı) — Çok teşekkür ederim Sayın Başkan.

Değerli konuklar, sevgili meslektaşlar; Sayın Başkanın da dediği gibi, hocalarımız ve ağabeylerimizden sonra söz almak zor olsa gerek. Ancak, dinlediğimiz kadarıyla biz de birtakım hazırlıklar içinde bulunduk. Fakat temelde sorunlar çok ayrı. Kendi teşkilatımızca hazırladığımız bazı meseleleri dile getirmeye çalışacağım. Sorunların 10 ana maddede halledileceği görüşüyle değerlendirmelerimizi sizlere anlatmaya çalışacağım.

1961 Anayasamızın 129 uncu maddesi, iktisadi kalkınmamızı değil, sosyal kalkınmamızı da plana bağlamıştır. 1961 Anayasasının 41 inci maddesi, istihdamın bir amaç olarak ele alınmasını da ilke saymıştır. Bu itibarla Türkiye, istihdam sorununu 5 yıllık planlarla çözmek zorunda olan bir ülkedir. 5 yıllık planlarla istihdam sorunu için öngörülen hedeflerin uygulama sonuçlarını ele alarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu nedenle Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı istihdam konusunun Ana-

yasaya da uygun olarak kalkınma hızından önemli bir amaç olarak yer vermiştir. Bağımsız bir amaç olarak ele alınan istihdam konusu, plan dönemi için tespit edilen kalkınma hızına bağlı olarak çözebileceği bazı özel tedbirlerle öngörülmüştür. Bunlar, toplum kalkınması, istihdam yaratıcı projelerin ve sektörlerin öncelikle ele alınması.

Bilindiği gibi, Birinci Beş Yıllık Planda, istihdam konusu amaç olarak ele alınmakla birlikte, bu amacı gerçekleştirecek unsurlara rasyonel bir şekilde yaklaşmamıştır. Varsayımlara dayanılmış, hatta planın diğer hedefleriyle istihdam sağlamak için öngörülen özel tedbirlerde çelişki meydana gelmiştir. Bu plan dönemi içinde amaçlanan istihdam yüzde 42 hata ile sonuçlanmıştır. Bu sonuç, tam anlamıyla bir başarısızlıktır. Ayrıca öngörülen tedbirler, kısmen gizli işsizliğe fayda sağlarken, açık işsizlik sorununa bir çözüm getirmemiştir. Çünkü açık işsizlik fazlasının yurt dışına ihracı elimizde olan bir konu değildir. Kalkınma hızının artırılması ise başlı başına bir hayaldir. Tedbirler paketi içerisinde en gerçekçisi olan istihdam yaratıcı sektörlerle öncelik vermek hususu ise, planın düzenini tamamen bozacak mahiyette olduğu için planın ana hedefi ile çelişmiş ve uygulama alanı bulamamıştır.

İkinci, Üçüncü, Dördüncü ve Beşinci Beş Yıllık planlar incelendiğinde, istihdam konusu bağımsız bir hedef olarak ele alınmaktan vazgeçildiği görülmektedir. Böylece, planlı kalkınma döneminde, istihdam sorunu, Birinci Plan döneminden sonra rafa kaldırılmıştır. Planlarımız, işsize iş bulmak zararlı bir devlet faaliyetidir anlamına gelen bir fikre saplanmıştır. Özellikle bu plan dönemlerinde, kalkınma planında insan gücü ihtiyacı kalkınma hızına bağlı olarak hesaplanmış ve istihdam sorununu kısa zamanda çözmeye çalışmanın saniyeleşerek kalkınma amacına ters düşeceği tezi savunulmuştur.

Bütün plan dönemlerinde, yatırımların emek - yoğun sektörlerle kanallara kanalize edilmesinden dolayı sermaye ürün oranının büyümesine, kalkınma hızının daha çok tasarruflarla gerçekleştirilmesine, istihdam sorunu ve gelir dağılımındaki dengesizliğin artmasına yol açmış, bir bakıma adaletsiz gelir dağılımı plan stratejilerinin vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Keza, kalkınmayı ölçmek için kıstas olarak gayri safi millî hasıla artışının esas alınmasında planlamayı tamamen iktisadî kalkınma doğrultusuna itmiş, sosyal ve politik unsurlar devamlı ihmal edilmiştir. İktisadî kalkınmanın sanayileşmekten ibaret olduğu varsayımı ise, emek - yoğun yatırımların ihmaline yolaçmıştır. Sermaye - yoğun yatırımlar işletme düzeyinde düşünüldüğü zaman, emek - yoğun yatırımlardan daha verimli olduğunu söylemek mümkündür. Ancak, işgücü fazlasının istihdam edilmesiyle genel anlamda üretimin daha fazla olmasını sağlayabileceği gibi, sosyal gelişmeye de iktisadî gelişme paralelinde yardımcı olabilirdi.

İşte ihmalin bugün karşımıza çıkardığı sosyal problemlerin ve ekonomik çarpıklıkların kaynağı kanaatimizce buradadır. Kısaca, bu tutarsız plan stratejilerinin işsizliğin bugünkü boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. İşgücü fazlalığı büyüdükçe, genç işsizler problemi de artmıştır. Eğitim politikalarımız, standart vatandaş modeli yaratmaya yönelik olması, kalifiye işgücünün kaynağını teşkil eden gençlerin üretim alanına intikalini engelleyen diğer bir unsur olarak ortaya çıkmıştır.

Böylece, bugün genç işsizliğin can alıcı iki sorununun adını, «İşsizlik» ve «Eğitimsiz» olarak koymak mümkündür. Bugün Türkiye'de gençler arasındaki işsizliğin uzun vadede kendilerine getireceği işsizliğin ekonomik ve sosyal güçlüklerin, aynı zamanda tüm toplum için tehlikeli bazı sonuçlara yol açabileceği gerçeğini özellikle belirtmek isterim.

12 - 24 yaş arası genç nüfusun yapısına bakıldığında, üzerinde dikkatle durulması gereken önemli noktalar olduğu gözlenmektedir. 1985 yılında genç nüfusun yüzde 48'i çalışmaktaydı. Yapılan araştırmalar, bu oranın büyük bir bölümünün mesleği dışında, zorunlu olarak özellikle marjinal işletme alanlarında maddî ve manevî tatminsizlik içerisinde çalıştığını ortaya koymaktadır. Genç nüfusun çalışan yüzde 57'lik kesiminin dışında, yüzde 19,7'si öğrenci, yüzde 32'si de boşta gezen işsizdir. Özellikle bu oranların önemine dikkatlerinizi çekmek isterim.

İşsizlik, sosyal ve ekonomik bir felakettir. Bunun en hızlı etkileyip, tahrip ettiği unsurlar da gençlerdir. Bu yüzden genç işsizlerin sorunlarına eğilmek, sosya devlet anlayışının bir gereği olduğu kadar, rejimin selameti bakımından da bir mecburiyettir. İşsizliğin yanı sıra, spor, kültür, eğitim ve sosyal imkânlardan çok az yararlanan genç nüfus, boş zamanlarını, enerjisini faydasız, hatta zararlı meşguliyetlerle harcamakta, kötü alışkanlıklar edinmektedirler. Gençlerin iş bulma sorununa ülke şartlarına uygun, tutarlı iş ve istihdam politikasının uygulamaya konularak ve eğitim politikasını realist bir görüşle geliştirerek yaklaşmak zorundayız. Bu konudaki önerilerimiz şudur :

Meslekî teknik eğitim teşvik edilmelidir. Gezici meslek kursları açılmalıdır. Turizm alanında gençlerin değerlendirilmesi ve eğitilmesi yoluna gidilmelidir. Özel ve kamu kuruluşlara meslek kursları açma mecburiyeti getirilmelidir. Okul dışında kalan gençlerin sorunlarıyla ilgilenecek kamu kurumları açılmalıdır. Tarım alanında çalışan gençlere sosyal güvenlik uygulaması getirilmelidir. Gecekondu semtlerinde gençlere yönelik değerlendirme merkezleri kurulmalıdır. Spor alanlarına, gençleri teşvik ve tatmin edici uygulamalar getirilmelidir. Genç işsizlere ödeme yapılmasını gerektiren tedbirlere başvurulmalıdır. Genç işçilere kalıcı istihdam güvencesi sağlanmalıdır.

Efendim, yaptığımız araştırmalar daha geniş; ancak vaktimiz de sınırlı olduğu için ana başlıklar altında vermeye çalıştım. Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Bu çok önemli çözümlerinizi için biz de teşekkür ediyoruz.

Saygıdeğer izleyiciler, gerek tebliğ sahibi Sayın Morgil hocamıza, gerekse tartışmacı arkadaşlarımıza, sendikacılara, sayın milletvekillerine, TRT ve basınımızın mümtaz temsilcilerine ve diğer değerli konuklara katkılarından dolayı ayrı ayrı teşekkür ederiz. Sağ olun, varolun.

Doç. Dr. Orhan Morgil — Teşekkür ederim.

Ben, sayın tartışmacıların değindiği birkaç noktaya kısaca temas etmek istiyorum.

Sayın Gülerman, konunun sadece eğitimle çözülemeyeceğini, esas temel sorunun iş yaratma sorunu olduğunu, ancak eğitim yoluyla bu yaratılan işlere ilgi, eleman yetiştirme imkânı olacağını söyledi. Tabii bu çok doğru bir husus, biz eğer iş yaratmıyorsak, ne kadar teknik eğitim verirsek verelim onların iş bulması mümkün değil; yani bazı konuları belki karıştırmamak lâzım, temel unsur, yatırım yaparak iş sahası açmaktır. Bunu yapmadığımız zaman, sadece eğitim yoluyla meseleyi çözemeyiz. Ancak, eğitim bu iş sahalarına uygun elemanların yetiştirilmesine imkân yaratır. Bu tabii konunun yine önemli bir unsurudur ama, esas noktayı gözden kaçırmamak gerekiyor. Dolayısıyla Türkiye'de istihdam politikasına yaklaşırken, birinci unsur olarak tasarruf; yani millî kaynaklarımızı nasıl artırırız, nasıl yatırımlara yönlendiririz, burada tasarruf yanında, birtakım yatırım malları ithal edileceği için, bu konular üzerinde de durmak lâzım. Meselenin bu yönden de gözönünde bulundurulması gerekiyor.

İkinci nokta; Türkiye’de tartışılan çok önemli bir nokta emek - yoğun yatırım, sermaye - yoğun meselesi, son tartışmacı Sayın Çağlar da, belli plân dönemlerinde emek - yoğun yatırımlar yapılamadığını söylemişti. Burada doğru makro ekonomik politikalar uygulanması çok önemli, bu noktayı gözden kaçırmamak lazım, gerek kamu kesiminde, gerek özel kesimde firmalar normal olarak kâr amacıyla çalışırlar, kârlarını maksimum yapmaya çalışırlar. Burada da faktör fiyatlarına bakarlar; yani emek, sermaye gibi faktör fiyatlarına. Eğer siz sermayeyi çok ucuz yapan politikalar uygularsanız, tabiiyle sermaye - yoğun teknoloji en kârlı olacağı için, gerek kamu kesiminde, gerek özel kesimde yatırımlar bu yöne doğru akar. Nitekim uzun süre birçok ucuz döviz politikası uyguladık. Bu ne demektir? Yatırım mallarının maliyetini çok düşürdük, sermaye - yoğun teknolojiyi teşvik etti demek. Çok düşük faiz politikası ama aynı şeyi yapmıştır. Dolayısıyla eğer siz o yönde makro politikalar uygularsanız, kamu kesimi de, özel kesim de aynı teknolojileri seçer. Nitekim, KİT’lere baktığımız zaman, o dönemdeki KİT yatırımlarını da yine sermaye - yoğun olduğunu görmekteyiz. Mesele sendikalarla karşı karşıya gelmekten ziyade — kanaatimce — uygulanan makro politikalarının teknoloji seçimini nasıl etkilediği konusudur. Burayı herhalde gözden kaçırmamak lâzım; yani bu noktada reel faiz politikası ve gerçekçi kur politikası aslında işçilerin lehinedir. Çünkü, emek - yoğun teknolojilere, gerek kamu firmalarının, gerek özel firmaları bu politikalar yönlendirir. Bu açıdan meseleye bakmak lâzım. Ancak, tabii burada istikrar ve denge çok önemli, yatırımlara mani olacak düzeyde bir reel faiz veya reel kur politikalarının uygulanması da yanlış. Bu dengelerin çok iyi tutulması gerekir kanaatindeyim.

Yatırımların ne şekilde, hangi sektörler tarafından yapılması meselesi biraz ortaya çıktı. Sayın Çakırefe buna değindi. Bu hususta da birkaç kelime söylemek istiyorum.

Zannediyorum, burada bir açıklığa kavuşmak lâzım, Türkiye’de — tebliğimde de belirttiğim gibi — çok önemli altyapı yetersizlikleri ve büyük altyapı yatırım ihtiyaçları var. Sanayileşmenin başarılabilmesi açısından da bu altyapı tesislerinin kurulması gerekiyor. Yine bazı temel sanayi yatırımlarının yapılması gerekiyor. Zannediyorum, Devletin sınırlı olan kaynaklarını bu noktalara doğru yönlendirmek gerekmektedir. Ama sanayi dalında daha çok özel sektör yatırımlarına ağırlık vermek lâzım. Çünkü, dünyada yapılan çeşitli araştırmalar özel sektörün bu sahalarda çok daha verimli olabildiğini, daha hızlı sermaye birikimi yaratabildiği, dolayısıyla daha hızlı iş sahası açabildiğini gösteriyor. Ancak, burada yine önemli olan doğru makro politikalar ve uyguladığımız plânlarla özel sektörde sermaye birikimini teşvik etmek ve doğru alt sektör veya sektörlerle yatırımları yönlendirebilmektir. Bu noktada da zannediyorum tek taraflı, yani herşeyi özel sektör yapsın, (yani her şeyi devlet yapsın görüşleri yanlıştır. Zaten her iki sektörün kaynakları sınırlı olduğuna göre, hangisi, hangi noktada en verimli veya etkin olabiliyorsa, o noktaya yönlendirmekte ve istihdamı bu yoldan artırmakta büyük fayda görüyorum.

Sayın Andaç, İş ve İşçi Bulma Kurumunun iş - emek piyasasında yeterli mobileteyi sağlayamadığını söyledi. Gerçekten, Türkiye’de bu yönde birtakım dengesizlik var. Aslında bu nokta daha kolaylıkla çözümlenebilir. İş ve İşçi Bulma Kurumu daha etkin hale getirilebilir. Bunlar marjinal fayda sağlayacaktır belki ama, yine de mevsimlik işsizlikleri önleme açısından çok önemli etkileri olabilir.

Tabii yatırım, «Sendikalar yatırım yapsın» tezine çok fazla iştirak etmiyorum. Sendikalar, üyelerinin haklarını korumak, ücret düzeyini, sosyal güvenliği, bunların sağlık şartlarını ve kaynaklarını daha çok buraya tasnif etmesi lâzım. Zannediyorum yatırım yapmak ve iş sahası açmak kamu ve özel kesimin daha çok görevi, sendikalar diğer fonksiyonlarını iyi yerine getirirse, aslında bu noktada yatırımların yönlenmesinde yardımcı olmuş olurlar.

Son olarak tekrar bir noktayı ağırlıkla belirtmek istiyorum. Türkiye’de bugün temel sorun kaynak yetersizliğinden gelmektedir. Yani bunu gözardı etmemiz lâzım, gerek kamu kesimindeki finansman sıkıntısı var, gerek özel kesimde büyük finansman sıkıntıları var. Türkiye ancak, kaynaklarını hızla artırabildiği takdirde yatırım düzeyini ve istihdam hacmini genişletebilir. Diğer noktalar önemli olmakla beraber, bu ana noktayı gözden kaçırmamamız lâzım. Kaynağı özel sektörün yanında devlet yaratıyor ve devletin burada vergi politikası ve sairesi çok önemli; ama genelde bütün dünyada kaynak yaratmanın yolu verimliliği artırmaktır. Yani Japonya’da son yıllarda ortaya çıkan hızlı teknolojik gelişme, bunlarda yatırımların çok hızlı artırılmasına ve dolayısıyla büyüme hızının ve istihdam hacminin genişlemesine sebep olmuştur. Avrupa’nın bu yönde giderek geri kalması, Amerika ve Japonya’ya göre, orada son yıllarda giderek işsizliğin artması, yatırımların gerilemesi sonucunu vermiştir. Dolayısıyla doğru teknoloji politikaları, kaynakların etkin dağılımı neticesi ve verimlilik konuları ve bununla ilişkili ücret politikaları konularını ihmal etmemek lâzım. Esas noktalar — ısrarla belirtiyorum — bu noktalardır. Bu noktalar üzerinde, bu reel noktalar üzerine gitmek gerekir. Yoksa Türkiye’de artık para politikaları, kambiyo politikaları, faiz politikaları yapılacak, yapılmıştır, maliye politikasında yetersizlikler vardır, onlar da belki gideriliyor ama, esas nokta gelip, reel faktörlere, teknoloji, verimlilik konularına gelip dayanmaktadır. Bu konular üzerinde herkesin daha fazla düşünmesi gerekir.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederiz Sayın Hocam.

Affınıza sığınarak, bir hanım arkadaşımız söz istemişler, görmedim. Buyurun hanımefendi.

NALAN KORAY (Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışanı) — Şu ana kadar olan konuşmaları ilgiyle izledim. Türkiye’nin sorunları tartışıldı, başta gelen sorun tabii istihdam sorunu. Burada iki temel olay ortaya çıktı; bir istihdam yaratılması, diğeri de eğitimin iyileştirilmesi, genç işçiler için olsun, yaşlı işçiler için olsun aslında aynı sorundur.

Gençlere ilişkin istihdam yaratılmasının önlemleri ise, farklı olabilir. Çeşitli öneriler de getirildi. Bunlar şimdiki sempozyumda da tartışılabilir, genelde Türkiye’nin ekonomik durumunda da tartışılabilir, istihdam politikasında da tartışılabilir. Bütün bunlara katılmıyor değilim, katılıyorum. Ancak, burada tartışılması gereken bir şey daha var gibi geliyor, ya da eksik olan bir husus; sendikaların, özellikle sendikaların bu konudaki düşünceleri ve toplumsal politikaaya olan bakışları, bu konudaki politikaları, artık bu politikaları etkin hale getirecek kaynakları, yetkileri, etkinlikleri nelerdir? Örneğin; yasal düzenlemeler. Yasal düzenlemelerde nasıl acaba bu politikaları gerçekleştirmeyi düşünmüyorlar, ya da bu önerilerle gidip, programlar veya etkinlikler arayışı içindedirler.

Sayın arkadaşımız, «Fonksiyonlarını yerine getirirlerse sendikalar, örneğin; yatırım yapmaya gerek kalmaz» dediler. İşte bu komisyonların yerine getirilip getirilmemesi sorunu ortada. Bir.

İkincisi; toplu pazarlık olayıdır, ikinci etkinliği getirecek olan, sendikaların bazı öneriler getirmesi pazarlık masasına. Bir eğitim sorununu getirmeleri, bir işyerinde bile meslekî eğitim uygulanmıyor Türkiye’de, Halbuki, başka ülkelerde — bildiriden öğrendiğimize göre — birtakım uygulamalar var. Bunların yasal bile bugün gündeme gelmesinin başlangıcını toplu pazarlık masalarında buluyoruz. Önce pazarlık, konut edinme, yıllarca belki pazarlık konusu gündeme gelmiş, uygulamaya geçmiş, daha sonra yasal bir düzenleme getirilmek gereği doğmuştur. İşte bu iki yolda yasal düzenlemelerin ilki toplu pazarlıklar yoluyla olsun, bugün tartışılan is-

tihtam sorunu olsun, ya da genç işçilerin istihdamına ilişkin öneriler, çözümler ne-
lerdir, nasıl gerçekleştirilir? Ben, bunun tartışılmasını daha çok beklerdim. Sayın tar-
tışmacılardan sendikacı arkadaşımız belki bu konuda birtakım hususları açıklaya-
bilir.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, teşekkür ederiz Sayın Koray.

Sendikacı arkadaşımıza bir top altıldı. Sendikacı arkadaşımıza söz vermeden
evvel, ben de bir sendikacı olarak bu aldığımız topa bir - iki yanıt vereyim.

Değerli öğretim üyelerimizin görüşlerine ve problemleri dinleyip, o problemlere
nasıl çözümler bulabileceğimizi inşallah 22 Şubatta ilk defa İzmir'de yapacağımız
mitingle dile getireceğiz.

Sorunlarımızı Parlamente'ye Türk-İş olarak üç seneye yakındır anlata anlata
dilimizde tüy bitti ama, anlatamadık. Şimdi sorunlarımızı sizlere anlatıyoruz, ka-
muoyuna anlatıyoruz, bilahare daha genişletilmiş tabanlara anlatılacak. Sorunları
öğretim üyelerimiz katkılarıyla, değerli milletvekillerinin katkılarıyla ve çok saygı-
değer basınımızın katkılarıyla hep birlikte, emekçiden yana çözebilecek olduğumu-
za kimsenin şüphesi olmasın. Tarih boyu işçiler her zaman davalarında haklı çık-
mışlardır, bu davalarında da eninde sonunda işçi kesimi, işçi sınıfı davasında hak-
lı çıkacaktır.

Turan arkadaşım, söyleceğiniz bir husus var mı?...

Buyurun.

TURAN ÇAĞLAR — Mutlaka, Sayın hanımefendi güzel konulara değindi. An-
cak, daha önce hanımefendinin birkaç sorusuna cevap vermiş idim. Diğer konu-
larda sendikaların eğitime daha çok ağırlık verdiği gerçeğini de unutmamak gere-
kir. Ancak, o konuda da — Sayın Başkanımın söylediği gibi — 22 Şubatta cevap
vereceğiz; müfettişler, denetçiler iki seneye yakın sendikalarımızdan çıkmıyorlar.
Bunu da gözönünde bulundurun lütfen.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Sayın dinleyiciler; ben, şöyle toparlamak istiyorum :

Sendikalar sağlam ekonomik yapılarda kanunların elverdiği ölçüde yatırım
yapmak, hele hele istihdam politikasına, istihdama yardımcı olabilmek için elinden
geldiği kadar gayret sarfetmek çabası içindedirler. Ancak, uygulanan ekonomik po-
litikalar, bugünkü politika gibi değil, hileli iflasların, hayalî ihracatların başını alıp
gitmiş olduğu bir ortamda değil, daha sağlıklı bir ekonomik ortamda işçilerin alın-
terlerinden kesilen aidatlarla yatırımlar mutlaka yapacaklardır.

Kaynak sorununun halledildiği, istihdam sorunlarının halledildiği, genç, yaşlı,
orta işçisiyle bu işçileri sorunlarının halledildiği, mutlu geleceği, mutlu Türkiye'yi
yakında geleceği umuduyla, bizleri dinlediğiniz için hepinize saygılar sunuyorum.

(Alkışlar)

Üçüncü tebliği İstanbul Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Doç. Dr. Tankut Cen-
tel Bey verecekler. Oturum Başkanlığını Sayın Hocamız İstanbul Üniversitesi Öğre-
tim Üyesi Prof. Dr. Metin Kutal Bey ve tartışmacılar; Sayın Av. Gültekin Özdenler
Türk-İş Genel Başkanlık Danışmanı, Sayın Doç. Dr. Erol Akı Bey Dokuz Eylül Üni-
versitesi Öğretim Üyesi ve Sayın Nazım Düzenli Bey Gıda İşverenleri Sendikası Ge-
nel Başkanı.

Efendim, mevsim dolayısıyla birtakım aksaklıklar oluyor, gelemeyenler oluyor,
dün akşamki uçağın gelemeyişi nedeniyle Sayın Yener Kaya Bey gelemediler, Doç.
Dr. Atilla Özer Bey de mazeret beyan ettiler.

Teşekkür ederim.

Buyurun Sayın Başkan.

OTURUM BAŞKANI : Prof. Dr. Metin KUTAL

BAŞKAN — Teşekkür ederim.

Değerli iştirakçiler, bugünün üçüncü tebliğinin müzakeresi için toplantıyı açıyorum.

Seminer programında önce Türk-İş'in Genç İşçi Sorununa nasıl baktığını gördük. Daha sonra, öğleden sonraki ilk tebliğde kanımca, çok yerinde bir düzenleme ile «İstihdam Politikası ve Genç İşçiler» konusuna girdik ve pek istifadeli konuşmalar, açıklamalar, yorumlar dinledik.

Şimdi, bu makro konuya nazaran nispeten daha mikro düzeyde, işletmeler düzeyinde karşılaşabileceğiniz bir konu ile bu tebliğdeki pek değerli arkadaşlarımızı dinleyeceğiz.

«Türk Hukukunda Genç İşçiler» yani soruna Türk hukuku açısından başlayacağız.

Zamanımızın biraz ilerlemesi, bir güne üç tebliğin sığdırılması elbette ki bu üçüncü tebliğdeki görüşmeleri ve dolayısıyla dinleyici olan sizleri biraz yorgun bir saatte bulacaktır. Ama, sözü hiç uzatmadan ve bu konuya da gerekli ilgiyi göstereceğinizden hiç şüphe etmeden, hemen İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim üyelerinden Tankut Centel'e sözü bırakıyorum. Daha sonra diğer arkadaşlarımızın bu tebliğ etafındaki yorumlarını dinleyeceğiz.

Buyurun Tankut Bey.

TANKUT CENTEL (İstanbul nÜiversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi) — Sayın Başkan, değerli milletvekilleri, Türk-İş'in değerli yöneticileri, değerli hocalarım

Bugün öğleden sonraki bölümde ben daha çok genç işçilerin hukukî durumunu sizlere aktarmaya çalışacağım. Biliyorsunuz, daha önceki dönemde, daha çok genç işçilerin iktisadi ve sosyal durumları açısından yaklaşıldı.

Gençlerin biyolojik işsizliği, bunların çocukluk dönemini çalışma yaşamının dışında geçirmelerini ve gençlik döneminde de sınırlı olarak çalıştırılmalarını zorunlu kılmaktadır. Gerçekten, gençlerin emeği iktisadi değildir. Nitekim, iş güvenliğinden yoksun bir biçimde erken yaşta çalışma yaşamına atılacak gençler, beden ve ruh yapılarının gelişme olanağını bulamaması karşısında, yetişkin dönemlerinde daha az verimli olacaklardır. Gerek iktisadi bakımdan, gerekse kültürel bakımdan. Bunların daha uzun süre ile ülke ekonomisine katkıda bulunabilmeleri söz konusu olmayacaktır.

Öte yandan, erken yaşta çalışma yaşamına atılan genç işçiler, gençler bir sanat veya mesleği öğrenme imkânından da yoksun kalacak ve sonuçta nitelsiz birer işçi olarak çalışma yaşamında yer alacaklardır.

Genç işçi kavramına bakacak olursak hukukî açıdan, Türk-İş mevzuatı açısından genç işçiyi tanımlayan yasal bir metne Türk-İş mevzuatı içinde rastlanılmamaktadır. Genç işçi kavramı, öğretide yazarlarca da açıklığa kavuşturulmuş bir konu değildir. Mevzuata baktığımızda genellikle ilgililerin, ilgilinin yaşı gözönünde bulundurularak birtakım koruyucu hükümlere yer verildiğini görüyoruz ve bunları üç kümede toplayabiliriz :

Birincisi; 12 - 16 yaş arasında

İkincisi; 16 - 18 yaş arasında

Üçüncüsü; 12 yaşından küçük çocuklar için getirilmiş bulunan koruyucu hükümlerdir.

Mevzuatta böylesine bir ayırım yapılmakta, ancak genç işçinin kim olduğu konusunda bir tanıma gidilmemektedir.

Genç işçinin belirlenmesi konusunda Türk hukukunda benim görebildiğim kadarıyla bir konunun ayırt edilmesi lâzım. «Genç işçi» denildiğinde çoğunlukla günlük yaşam içerisinde bizlerin aklına çıracılar da geliyor. Oysa, çıracılar konusunda özel bir yasa mevcuttur ve bunların hizmet sözleşmesiyle değil de, bir çıracılık sözleşmesine dayanarak çalıştıkları mevzuat tarafından kabul edilmektedir. Ancak, öğretide bunların işçi benzeri olduğu; yani çıracıların işçi benzeri olduğu ve giderek hizmet sözleşmesinin özel bir türüne göre çalıştıkları esas kabul edilmekte ve bunlara da genel nitelikteki işçiyi koruyucu hükümlerin uygulanması önerilmektedir.

«Genç» deyimi tıbbî açıdan oldukça farklıdır. Buna göre yeni yetişkinlik çağındaki insanı kapsamaktadır. Genel olarak, olgunlaşma çağındaki yeni yetişenleri tıp bilimi, ilmi «genç» deyimi içerisinde toplamaktadır. Ancak, iş hukuku açısından önemli olan, asgari çalışma yaşı, en az çalışma yaşıdır; yani gençlerin hangi yaştan itibaren çalışma yaşamına atılabilecekleri, hangi yaştan itibaren çalıştırılabilecekleridir; yani çalışma yaşamını düzenleyen hukuk kuralları açısından önemli olan, çocukların çalıştırılmasının yasaklanması; yani çocuk çalıştırma yasağı üzerine kurulu bulunmaktadır.

En az çalışma yaşı; işçilerin hangi yaşa kadar çalıştırılmayacaklarını ve çocuk sayılacaklarını, hangi yaştan itibaren de sınırlı olarak çalıştırılabileceklerini, yani genç sayılabileceklerini belirlemektedir. Buna göre, «Genç işçi» kavramının belirlenmesi bakımından önemli olan, en az çalışma yaşı olarak 15 yaşı saptayan İş Kanununun değişik 67 nci maddesi hükmüdür.

Bu itibarla, hukukî açıdan tıp, bir başka şey önerebilir, kanun başka bir şey önerebilir. Ancak, biz hukukçular olarak, Türk İş Hukuku açısından özellikle en az çalışma yaşının; yani 15 yaşın altındakileri çocuk ve bu yaşın üstünde bulunan kişileri de genç işçi olarak adlandırmayı düşünmekteyiz.

Bu itibarla, genç işçi kavramı, yaşı 15 ile 18 yaşları arasında olan ve bir hizmet sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte bir karşılık uğruna çalışan kişidir biçiminde bir tanım getirilebilmektedir.

Sabahki oturumda,, buradaki konuşmacı arkadaşlarım, bunun 24, hatta 26 yaşına kadar çıkabileceğini söylediler. Ancak, bugün koruyucu mevzuat açısından bizleri sınırlayan 18 yaşa ilişkin hükmüdür.

Şimdi gelelim arkadaşlar; genç işçileri koruyucu iş mevzuatı hükümleri nelerden ibarettir? Bunlara topluca bir göz atalım ve sonuçta da bunların genel bir değerlendirilmesine girelim.

Öncelikle gençleri koruyucu mevzuat içinde belli yaştan küçük işçi çalıştırma yasağı göze çarpmaktadır. Ancak, bu belli yaştan küçük işçi çalıştırma yasağı değişik sektörlerle göre farklı saptanmıştır. Bunlardan sanayi ve maden işçilerini ele alacak olursak; İş Kanununun 67 nci maddesine göre, 15 yaşından aşağı kişilerin, çocukların çalıştırılması yasaktır. Bu hüküm yeni getirilmiş, İş Kanunu içerisinde yeni getirilmiştir bir hükmüdür. Daha önce Umûmi Hıfzısıhha Kanununun 173 üncü maddesi gözönünde bulundurularak, bu yaşın 12 yaş olduğu ileri sürülmektedir idi.

Ancak, İş Kanunu, genel kural olarak 15 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağını öngörmekle birlikte, çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya meslekî eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimde yararlanma yeteneklerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde çalıştırılabileceklerine imkân vermiştir. Bunun için de ilgilinin 13 yaşını doldurmuş olması yeterlidir. De-

mek oluyor ki, kural 15, istisna olarak hafif işlerde 13 yaşındaki kişilerin çalıştırılabilmesi TÜRK-İŞ mevzuatı açısından mümkündür.

Biraz önce sözünü ettiğim Umûmi Hıfzısıhha Kanununun 12 yaştan küçük kişileri çalıştırma yasağını düzenleyen 173 üncü madde hükmünün yerini bugün için artık İş Kanununun 67 nci maddesi almıştır.

Sanayi ve maden işler dışındaki işler bakımından belki Umûmi Hıfzısıhha Kanununun bu hükmü düşünülebilir. Ancak, bu konuda da öğretide bir birlik yoktur.

İş Kanununun 68 inci maddesi, maden ocaklarıyla kablo döşeme ve kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında ve su altında yapılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılmayacaklarını hükme bağlamıştır. Böylece, yeraltı maden işlerinde 18 yaşından küçük kişilerin çalıştırılması hukuken mümkün değildir.

Gelelim deniz işçilerine :

Deniz işlerinde Türkiye 1959 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün 58 Sayılı Sözleşmesini bir yasayla onaylamıştır ve bunu kendi iş hukukuna aktarmıştır. 58 sayılı Sözleşmeyi onaylamakla Türkiye, bugün için gemilerdeki işlerde 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmayacağını kendi iş hukukuna aktarmış bulunmaktadır.

Demek oluyor ki, gemilerde yapılacak işlerde kural olarak 15 yaşından aşağı işçi çalıştırmak mümkün değil, deniz işçileri açısından.

Öte yandan, yine Türkiye 1959 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün oluşturduğu 15 Sayılı Sözleşmeyi de onaylamıştır. Bu 15 sayılı Sözleşme; «fırıncı ve ateşçi» sıfatıyla gemilerde çalıştırılacak kişilerin yaşını tespit etmektedir. Buna göre de, 18 yaşından küçük kişilerin fırıncı ve ateşçi sıfatıyla gemilerde çalıştırılmayacaktır, gemilerde çalıştırılmaları hukuken mümkün değildir.

Arkadaşlar;

Eğlence işlerine gelince : Umûmi Hıfzısıhha Kanununun 176 nci maddesi; mahalli belediyelerin bar, kafe, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından aşağı çocukların işe alınmalarını yasaklamayı öngörmüştür. Ama bunu tabii, bunu belediyelerin kendi ihtiyarına bırakmıştır. Ancak, bu konuda belediyeler uygulamakta, bu yasağı almaktadır.

İkinci olarak koruyucu mevzuat içerisinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağını görüyoruz. İş Kanununun 78 inci maddesine göre, 16 yaşını doldurmamış gençlerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması hukuken mümkün değildir; yani yasaktır. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli olduğu ve 16 ile 18 yaşları arasındaki kişilerin hangi koşullar altında, hangi şartlar altında ve hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği ise, Kanuna dayanılarak çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde saptanmıştır. Buna göre, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne ekli bir cetvel vardır, bu cetvel içerisinde işlerin karşısında bazan boştur, bazan ise (ç) veya (k) harfi vardır. Bunlardan (k) harfi bizi ilgilendirmiyor, (ç) harfine bakacak olursak, bu ekli cetvelde karşısında (ç) harfi bulunmayan işlerde meslekî öğrenim görmemiş 16 ile 18 yaşları arasındaki gençlerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

Demek ki, 16 ile 18 yaşları arasında ve meslekî öğrenim görmemiş bir kişinin çalıştırılabilmesi için Tüzüğe ekli cetvelde (ç) harfinin mutlaka bulunması gerekiyor.

Meslekî öğrenim görmüş olan genç işçilere bakacak olursak : Bunlar önce bu (ç) harfi gösterilen işlerde çalıştırılabilirler. İkinci olarak da cetvelin 35 ile 62 nci sıraları arasında belirtilen işlerde, belirtilen ağır ve tehlikeli işlerde ancak çalıştırılabilirler.

Üçüncü olarak; koruyucu mevzuat içerisinde yer altındaki işlerde çalıştırma yasağını görüyoruz. Biraz önce bahsettiğim gibi, İş Kanununun 68 inci maddesi uya-

rinca maden ocaklarıyla kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi işlerde, yeraltındaki işlerde 18 yaşından küçük kişilerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

Öte yandan, özel bir yasa olarak 151 sayılı Yasa; 18 yaşından küçük gençlerin maden ocakları içinde işe alınmalarını yasaklamıştır, alınmamalarını öngörmüştür. Bu yasa özel niteliktedir; yani Ereğli Kömür Havzası bölgesinde uygulanan bir yasadır. Ancak, tabii eski bir Yasa olmakla birlikte ileri bir hüküm getirmiştir.

Koruyucu mevzuat içinde dördüncü olarak; gece döneminde çalıştırma yasağını görüyoruz. Sanayi işçilerine bakacak olursak, sanayi işlerinde 18 yaşından küçük gençlerin gece döneminde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. İş Kanununun 69 uncu maddesi uyarınca.

Bu sanayi işçilerinin dışındaki işlerde gece çalıştırmaya gelince :

Bu kez de Umûmi Hıfzısıhha Kanununun 174 üncü maddesi, 12 ile 16 yaşları arasındaki çocukların akşam saat 20.00'den sonra çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.

Beşinci koruyucu hüküm olarak, koruyucu hüküm kümesi olarak; 18 yaşından, 18 günden az yıllık ücretli izin verme yasağını görüyoruz. Gerçekten İş Kanununun 49 uncu maddesi, genç işçilere verilecek yıllık ücretli iznin 18 günden az olmayacağını öngörmüştür.

Demek oluyor ki, genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi asgari 18 gün olacaktır. Tabii bunun toplu sözleşmelerle aşılması her zaman için mümkündür.

Öte yandan, bu genç işçilerin yıllık izin sürelerinin öğretimin tatil edildiği aylarda verilmesi bunlar açısından yararlı olacaktır. Çünkü, böylece bunlar da eğitim olanağını bulabileceklerdir.

Altıncı koruyucu hüküm kümesi olarak; sağlık muayenesinden geçirmeden çalıştırma yasağını görüyoruz. Bugün için İş Kanunumuz 13 ile 18 yaşları arasındaki gençlerin işe alınmalarından önce sağlık muayenesinden geçirilmelerini zorunlu kılmaktadır. Yani işe almadan önce her işveren bunları sağlık muayenesinden geçirecek ve ona göre, bu raporlarda belirtilen sonuçlara göre, ya işe alacak veya hutta almayacaktır.

Bu konuda işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri ve bunların bulunmadığı yerlerde de en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye tabibleri, işe alınacak genç işçiyi muayene edecek ve onun işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapısının dayanıklı olup olmadığını raporunda belirtecektir.

İşte bu muayeneler; genç işçi işe alındıktan sonra 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir olmak üzere sürdürülecek ve genç işçinin işe devamında bir sakınca olup olmadığı kontrol edilmiş olacaktır.

Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütünün normları içerisinde muayenenin 24 yaşa kadar sürdürülmesi öngörülmektedir.

Arkadaşlar;

Böylece iş mevzuatı, Türk iş mevzuatı içerisindeki genç işçileri koruyucu hükümleri topluca gözden geçirdikten sonra, genel bir değerlendirmeye geçecek olursak; Türkiye'de genç işçileri koruyucu mevzuatın genel olarak yeterli bir düzeyde olduğu söylenebilir genel olarak. Nitekim, genç işçilere ilişkin iş mevzuatı konusunda uluslararası normlara yaklaşıldığı ve hatta bunların bazen yer yer aşıldığı bile görülmektedir. Özellikle son olarak 1983 yılında İş Kanunu değiştirildiğinde, 2869 sayılı Yasayla değiştirildiğinde, 67 nci madde yeniden düzenlenerek, asgari çalışma yaşının 15 yaşa yükseltilmesi çok önemli bir adım olmuş ve Türkiye Cumhuriyeti mevzuat açısından bugün için çok az sayıda devletin onaylamaya cesaret edebileceği 138 sayılı Sözleşmeyi onaylayabilecek duruma gelmiştir.

Gerçekten, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, genç işçilerin asgari çalışma yaşına ilişkin son oluşturduğu sözleşme 138 sayılı Sözleşmedir. Bu 138 sayılı Sözleşmeye genel olarak bakacak olursak;

138 sayılı Sözleşme, asgari çalışma yaşının 15 ve hafif işlerde 13 yaşına kadar indirilmesini öngörmüştür. Ancak, ekonomisi yeterince gelişmemiş olan; yani iktisaden az gelişmiş bulunan ülkeler için Uluslararası Çalışma Örgütü ilk etapta 14, hafif işler için 12 ve daha sonraki etapda normal işlerle 15 ve hafif işlerde 12 yaş sınırlamasını öngörmüştür.

138 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmesini — bildiğim kadarıyla — 12 veya 13 devlet onaylayabilmiştir. Türkiye bugün için bu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır. Ancak, kendi mevzuatını, bunu onaylayabilecek duruma getirebilmiştir.

Bu bakımdan, söz konusu adım son yıllarda çalışma yasaları değiştirilirken, atılan çoğunlukla geri adımların aksine, genç işçiler bakımından ileri bir adım olmuştur. Ancak, mevzuatta atılan bu ileri adıma karşılık, uygulamada mevzuat hükümlerinin çoğu kez uyulmadığı da hepimizce bilinen bir gerçektir; yani birtakım hükümler kâğıt üzerinde kalmış durumdadır.

İşte, bu ileri hükümlerin genç işçiler açısından, genç işçilerin iş güvenliği açısından ileri nitelikte görülen bu hükümlerin uygulamada gerçekleştirilebilmesi açısından ne gibi tedbirler alınabilir? Biraz da bunlara kısaca değinelim.

Mevzuat hükümlerine uyulmasını sağlamak için, öncelikle aile hayat şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir; yani genç işçi ailelerinin yoksulluktan kurtarılması zorunludur. Bunun için de tabii ki, aile başkanlarının gelirlerini artıracaksınız, bunlara doyurucu ücretler vereceksiniz. Böyle bir ücret politikası güdeceksiniz.

İşte, yeterli gelire sahip olacak aileler çocuklarını genç yaşta çalıştırma zorunda kalmayacak ve bunları okula gönderebilecektir.

İkinci bir şart olarak; ülkemizde temel öğrenim görme yükümünün eksiksiz bir biçimde uygulanması zorunlu görülmektedir. Gerçekten ülkemizde ilkokul çağında olup da, okuma olanağı bulanların sayısal oranı genelde yüzde 85 olup, bu oran kırsal kesimde çok daha yüksek olmaktadır.

Üçüncü bir ön şart olarak; etkin bir iş güvenliği denetimi oluşturulmalıdır; yani uygulamada iş mevzuatının koruyucu hükümlerini, özellikle iş güvenliği hükümlerini denetleyecek bir iş güvenliği denetim örgütü'nün etkinliği sağlanmalıdır. Nitekim, etkin bir iş güvenliği denetim örgütü'nün oluşturulmadığı sürece, en mükemmel hukukî düzenlemelerin dahi uygulamada yarar sağlamadığı tarih içerisinde görülmüş bir gerçektir.

Bu amaçla, mevcut denetim örgütü'nün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı denetim örgütü'nün eleman azlığı ve dağınıklık gibi yasa laksaklıklarından arındırılması zorunludur.

Genç işçilerin iş güvenliğine ilişkin önlemleri gerçekleştirmekle yükümlü olan ilk sırada Devlettir. 1982 Anayasası bu görevi en başta Devlete yüklemiştir.

İkinci olarak; işçi ve işveren kesimlerine, özellikle bu kesimlerin örgütleri olan işçi ve işveren sendikalarına önemli görevler düşmektedir. Nitekim, işçi sendikaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları içinde, bu kurulların olmadığı yerlerde de işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla genç işçilere, genç işçileri koruyucu hükümlere uyulması yolunda etkili olabilirler. Bu anlamda, genç işçileri koruyucu hükümlere uyulup uyulmadığını saptadıklarında, idarî şikâyet mekanizmalarını çalıştırabilirler.

Sonra, toplu iş sözleşmelerinde genç işçileri koruyucu hükümleri işveren tarafına kabul ettirebilirler; yani toplu sözleşme uygulamasında genç işçilerin iş güvenliğine ilişkin hükümler kabul ettirilebilir. Ancak, bizdeki uygulama — ne yazık ki — daha çok ücret artışı sağlanması, sosyal yardımların artırılması yolunda gelişmiştir.

İşveren kesimiyle bunların örgütleri olarak işveren sendikalarına gelince :

Bunlar da sorunun her şeyden önce bir insanlık meselesi olduğunu idrak etmelidirler, yani bu konu genç işçilerin iş güvenliği konusu, bir sendikal konu olmaktan öte, her şeyden önce bir insanlık meselesidir. Gerçekten gençlerin emeği — başta da belirttiğim gibi — temelde iktisadi değildir. Bunlar ne kadar sağlıklı yetişir ve iyi eğitilirse, bunların yaratacakları değer de o derecede çok ve nitelikli olacaktır.

Son söz olarak; acaba TÜRK-İŞ bu konuda neler yapabilir?

Ben, kendi kişisel görüşüm olarak, TÜRK-İŞ'in 1979 yılında 11 inci Genel Kurulunda aldığı kararı uygulamaya koymasını; yani artık Genç İşçiler Bürosunu kurmasını, bu anlamda bir teknik büro oluşturmasını ve bunu harekete geçirmesini, bunun için de gerekli hazırlık fonksiyonlarını oluşturmasını önererek, sözlerime son vermek istiyorum.

Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Sayın Centel'e, hem süreyi çok iyi kullandığından ötürü, hem de gayet açık bir şekilde Türk mevzuatının durumunu bize özetlediği için teşekkür ediyorum.

Şimdi, tartışmacılar bölümüne geçiyoruz. Dilerseniz, programdaki sıraya uyarak, önce Gültekin Özdenir Beye sözü bırakıyorum.

Şimdi ,tartışmacılar bölümüne geçiyoruz. Dilerseniz, programdaki sıraya uyarak, önce Gültekin Özdenir Beye sözü bırakıyorum.

Kendileri — bildiğiniz gibi — Türk-İş'in Genel Başkanlık Danışmanıdır. Konuyla ilgili görüşlerini rica edelim.

GÜLTEKİN ÖZDENER (Türk-İş Genel Başkanlık Danışmanı) — Teşekkür ederim Sayın Hocam.

Sayın Hocam, sayın konuklar, çok değerli genç işçi kardeşlerim;

Türk iş hukukunda «Genç İşçiler» konusundaki yasal düzenlemeleri, Anayasamızdan başlayarak incelemek incelemek ve yorumunu yapmak doğru olacaktır sanıyorum.

12 Eylül 1980 tarihine kadar yürürlükte olan 1961 Anayasasının 43 üncü maddesinde, «Çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar» hükmü mevcuttur. 18.10.1982 tarih ve 2709 sayılı Anayasamızın 50 nci maddesinde ise, önceki Anayasada mevcut hükme paralel olarak «Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar» denilmektedir.

Görüldüğü gibi, 1982 Anayasasında «gençler» kelimesi madde metninden çıkarılmıştır. Bu belki de «genç» mevhumunun yasalarımızda mevcut olmayışından ve özellikle bu olgunun iş yasalarında, Millî Eğitim ile ilgili yasalarda, sağlık ile ilgili yasalarda değişik yaş gruplarını kapsayacak şekilde düzenlemesinden kaynaklanmaktadır.

Konu gerçekten, bana ayrılan zaman içinde ele alınıp, incelenmesi mümkün olmayan bir konudur. Kaldı ki, seminerin düzenlenmesinde alınan tertipe göre bir tartışma saati açılmıştı, ama bu tartışma saatinde de maalesef konuyu enine boyuna tartışmak için yeterli zaman ayrılmamıştır. Gördüğümüz üzere konuşmacılar ancak katkıda bulunuyorlar, ben de fazla bir şey yapamayacağım, ben de katkıda bulunmaya gayret edeceğim.

Efendim, sözüme 1982 Anayasasıyla başlamak istiyorum. 1982 Anayasası, çalışma mevzuatıyla ilgili olarak birçok alanlarda bizim olumlu sahamızı daraltmıştır, bize toplu iş sözleşmesi ve iş mücadelesi alanında çok dar bir saha bırakmıştır. «Bu saha içerisinde gelin, sorunlarınızı çözün» demiştir. Burası bir gerçektir, fakat 1982 Anayasasının bazı öğülecek noktaları da vardır, özellikle sosyal güvenlik alanında genç işçilerle ilgili alanlarda çok değerli hükümler taşımaktadır. Meselâ, 58 inci maddeyi huzura getirmek yerinde olacaktır, şöyle diyor 1982 Anayasası «Devlet, İstiklâl ve Cumhuriyetimizin emanet edildiği gençlerin müspet ilim ışığında, Atatürk ilke ve inkılâpları doğrultusunda Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü ortadan kaldırmayı amaç edinen görüşlere karşı gelişmelerini sağlayıcı tedbirler alır. Devlet, gençleri alkol düşkünlüğünden, uyuşturucu maddelerden, suçluluk, kumar ve benzeri kötü alışkanlıklardan ve cehaletten korumak için gerekli tedbirleri alır» dedikten sonra, yine Anayasamızın 50 nci maddesinde konumuzla ilgili hususlara yer verilmiştir. «Kimse yaşına, cinsine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların hakkıdır, ücret athakkuku bayram tatiliyle ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir» Bu maddeler belki doğrudan doğruya konuyla ilgili görünmüyor ama, aslında konunun tam içinde, ama zamanın yetersizliği yüzünden bunlara tabî ki ayrıntısıyla değinmek mümkün değil. Meselâ, bir dinlenme hakkı, çocukların hafta ve genel tatillerinden yararlanma hakkı ülkemizde — maalesef — söz konusu değildir, ama Anayasa bunları güvence altına almıştır.

Sayın Centel, mevzuatımızın genç işçilerle, çocuk işçilerle ilgili hükümlerine değindiler. Sayın Özdenler de, eksik kalan konuları gerçekten son derece isabetli şekilde tamamladılar.

Burada Sayın Centel'in değinmiş olduğu bir noktadan işe devam etmek istiyorum. O da, mevzuatımızın esas itibarıyla çocukların çalıştırılmasının yasaklanması hakkındaki hükümlerinin yeterli sayılabileceğini, hatta bunların içinde bazıları'nın birçok dünya devletinin henüz daha kabul etmediği bazı aşamaların Türkiye'miz bakımından söz konusu olduğunu, özellikle 67 nci madde, İş Kanunumuzun 67 nci maddesinde, 15 yaşından küçük olanların çalıştırılmayacağına ilişkin hükmün, birçok dünya devletinin cesaretle edemediği, çok ileri düzeyde bir anlayışın ürünü olduğunu da vurguladılar. Ancak, burada değinilmesi gereken bir başka nokta var, o da şu :

Mevzuat daima çocukların çalıştırılmasının hangi işlerde çalıştırılmayacağını ve çalışma yaşının düzenlenmesiyle ilgili jirtakım yasaklar getirmiştir. Bu yasaklar çerçevesinde işçilerin çalıştırılması elbetteki işverenlerin isteğine bırakılmıştır. Ama ülkemizin bir başka gerçeği vardır, o da, ülkemizde gelir düzeyinin düşük oluşu, ailelerin geçinmek için çocuklarını çalıştırmak mecburiyetinde bırakılışı, bu nedenle ne kadar tedbir alırsak alalım, kanunun koruyucu tedbirlere bilakis, çocuklarını çalıştıran, çalıştırmak isteyen ailelerin aykırı davranışları bir gerçek olduğuna göre, sadece yasaklama koymak, bu yasaklar içinde işçi çalıştırılmasını işverenin isteğine bırakmak bir çözüm olmakta elbette uzak kalmaktadır.

O halde, bu isteğe kalmamalı, işverenlerin bu çalıştırma yasaklarına katlanabilmeleri için çareler aranmalıdır. Ama Sayın Düzenli diyecek ki, «Bu çareyi sadece bizde mi arayacaksınız?» Biz, Devletin üstlenmiş olduğu, Anayasanın Devlete vermiş olduğu görevleri bir işveren olarak yerine getireceğiz, başkaları bu konuda herhangi bir konu sarfetmeyecekler, elbette bu itiraz da yerinde görülebilir. Fakat bu itirazları da yumuşatacak birtakım yöntemler getirilebilir.

Eğer 67 nci maddeyi şöyle bir tekrar hatırlayacak olursak, «15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır» denildikten sonra, «Ancak, çocukların sağlık ve gelişmelerine okul ve meslekî eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanmalarına, faydalanma kabiliyetlerine zarar veremeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür» ve devam ediyor madde «Okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri yedibuçuk saatlik çalışma süresinin içinde sayılır».

İşte, bu koşullar altında bir işverenin çocuk işçi çalıştırması, genç işçi çalıştırması son derece masraflı olmaktadır. Onun için, ekonomik olmamaktadır.

O halde, nasıl bir formül bulunur? Bence formül şöyle bulunur :

Eğer bu sanayi işyerlerinde işveren, bu çocukların — Sayın Andaç'ı nda çok ilginç teklifi var, ona yürekten katılıyorum — bin işçiye ve ondan daha fazla çalıştırılan sanayi işçilerinde, işyerlerinde birer cıraklık okulu açıldığı takdirde, pekâlâ çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması işveren bakımından bir problem olmaktan çıkacaktır. Kanunun işlemesi imkânları da böylece yaratılmış olacaktır.

Zamanındarlığı sebebiyle, sık sık zamanın darlığından söz ediyorum, özür dilerim, ama söyleyeceklerimi maalesef tamamlamak mümkün olmuyor bu koşullar içinde, Sayın Düzenli'nin de zamanını almak istemiyorum.

Sözlerimi şöyle tamamlamak istiyorum :

Bu konuda ne yapılabilir? O halde, ne yapılabilir? Bana göre, önce bu konuda kamuoyu oluşturulması gerekir. Kamuoyu oluşturulması konusunda Türk-İş'in düzenlemiş olduğu değerli sempozyumu burada gerçekten yürekten kutluyorum. Bu tür çalışmaların burada kalmamasına, İşveren kesiminin de izleyerek, bu alandaki sıkıntıların bütün kamuoyuna maledilmesi, her şeyden önce kamuoyunun oluşturulması gerektiğine inanıyorum. Ancak, kamuoyu oluşturulursa, tedbirlerin üzerine gitmek daha da kolaylaşacaktır. Meselâ, deniyor ki, «Yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır» Yasal düzenlemelere gerçekten ihtiyaç vardır, sadece bu yasakların konulması yeterli değil, bu yasaklar çerçevesinde soruna nasıl çare bulunacak, işveren bu yasaklara uymak suretiyle nasıl genç ve çocuk işçileri çalıştıracak, eğitim sorunu nasıl hallolacak, işsizlik nasıl hallolacak? Bunlar için de yine yasal düzenlemelere gerek vardır.

Asıl çok önemli olan bir noktaya Sayın Özdenler değindi, o konuda kendisini haklı buluyorum. Ancak, benim de ilâve edecek sözlerim var. Özdenler dedi ki, «Toplu iş sözleşmeleriyle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna eğiliyorlar, eğiliyoruz ama, gelin görün ki 2822 sayılı Kanun bizim elimizi, sendikaların elini kolunu bağladı, bu bakımdan daha fazla bir şey yapmak mümkün değildir» Gerçek payı var, kendisine katılıyorum. Ancak, bu konu bu yakınmayla ortada kalmaması gerekir. Çünkü, toplu iş sözleşmesi özerk değil, gerçekten son derece değerli bir haktır. Anayasa, işçi sendikası ve işveren sendikasına öyle bir yetki vermiştir ki, böyle bir yetkiyi bir başka kuruluşa verilmiş değildir. Bu yetki de, Parlamentonun yetkilerinin bir kısmının bu kuruluşlara verilmesidir. Şunu ifade etmek istiyorum :

İşçi ve işveren sendikaları Parlamento gibi, ancak kendi sınırları içinde kalmak koşuluyla emredici hukuk kuralları koyabiliyorlar. İşte bu emredici hukuk kuralları toplu iş sözleşmesiyle mümkün olabiliyor. Şu halde, biz toplu iş sözleşmesiyle yasaların getirmemiş olduğu, yada yetersiz olduğu alanda pekâlâ düzenleme getirebiliriz.

O halde, kamuoyunun oluşturulması önemli, yasalarla eksikliklerin giderilmesi, o fevkalâde gerekli, ama hiç olmazsa şimdi toplu iş sözleşmesi yoluyla, toplu iş sözleşmelerinden yararlanarak bu konudaki eksikliklerin giderilmesi için elimizden gelen her türlü gayreti sarfetmemiz gerekiyor.

Ben, sözlerimi burada bitirirken, hepinizi saygıyla selâmlarım. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Sayın Akı'ya ben de teşekkürlerimi sunuyorum ve tartışmacılar grubunda yer alan Sayın Nazım Düzenli'ye son olarak söz veriyorum.

Buyurun Nazım Bey.

NAZIM DÜZENLİ — Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Böyle nezih bir toplantıda işverene de tertipçilerin söz hakkı vermesinden dolayı, gerek TİSK, gerek Türkiye Gıda Sanayicileri İşverenleri Sendikası adına teşekkürlerimi sunar, hepinizi hürmetle selâmlarım.

Hukukçular ve öğretim üyeleri hadiseye teorik açıdan tam anlamıyla yaklaştılar ve bütün boşlukları doldurma cihetine gittiler. Bendeniz müsaadenizle, daha ziyade hadisenin pratik tarafına bakmayı tercihan şayan görüyorum.

Sayın Hocam bir söz sarfettiler «Düzenli, bunun cevabını verecek» Cevap vermiyorum ama, bir noktaya açıklık getirmekte büyük fayda mütalâa ediyorum. Bahsedilen, çalıştırılmaması gereken yaşatki işçileri çalıştıran işverenler toplu sözleşme düzeni içinde olan işverenler midir ki, toplu sözleşmelere koymakla bir neticeye gitmek mümkün olsun, hangi büyük işyerini, hangi orta büyüklükteki işyerini düşünebiliyorsunuz ki, ufak yaşatki işçiyi çalıştırmak suretiyle daha fazla kârlılık cihetine gitmeye bakıyor. Gelin, piyasa etütü yapalım, şu noktayı göreceksiniz : Toplu sözleşmelerle, işçi - işveren sendikalarıyla en ufak ilgisi olmayan köşedeki lâstikçi, akücü, bakkal bunlar bu yaşatki işçileri çalıştırıyor. Binaenaleyh, hangi toplu sözleşme maddesiyle bu meseleyi halletmek mümkün olabilir. Bu noktaya çok dikkat etmek lâzım.

Yine önemli bir unsur: Sayın hocalar da değindiler, küçük yaşatki insanların korunmasıyla ilgili olarak yeterli tedbirler kanunlarımızda ve mevzuatımızda zaten yer almış vaziyette. Mühim olan nokta, bu genç nesli iyi yetiştirebilmek, iş hayatına adapte edebilmek ve onların sosyal refahını ileride temin edebilecek bir hale sokabilmektir. Bunu yapmak için ne gerekli?

Yine burada karşımıza şu sorun çıkıyor: Türk sanayiinin yapısına bakıyoruz, ancak işletmelerin yüzde 3 kadar bir miktarı büyük işletmelerden teşekkül etmiş vaziyette, geri kalan yüzde 97 nispet ise orta boy ve küçük işletmeler seviyesindedir. Binaenaleyh, bu işletmelerde de bir eğitim merkezi kurmanın kolay olacağı düşünce-sine kapılmamak lâzım. 50 işçi, 70 işçi ve 100 işçi çalıştıran bir müessesenin bir eğitim merkezinin kendi bünyesi içinde kurulabilmesi mümkün değil. O takdirde mesele, o yüzde 3'ü teşekkül ettiren büyük işletmelerle sınırlanmış oluyor. Büyük işletmelerde de bir eğitim merkezleri kurma cihetine gittiğimiz takdirde, karşımıza şu sorun çıkıyor:

İşverenin iki meselesi vardır. Birincisi, sermayesinin mutlaka bir geliri olmasını arzular. İkinci unsur, rekabet sahasında kendisine rakip olan müessesenin kendi bil-

gilerini öğrenmesini istemez. Aksi halde, teşekkülü devam ettirebilme şansı ortadan kaybolur. Binaenaleyh, bu çaptaki işletmelerde kuracağınız eğitim merkezleri şu anda hazırlanmakta olan istihdamı geliştirme ilgili taslaktan — misal verme bakımından söylüyorum — dıştan da bir işçi buralarda eğitimden geçirilsin şeklinde ki bir mütalâanın geçerli olabileceğini kabul etmek mümkün değil. Hiçbir müessese kendine rakip yaratmak veya kendi elindeki sırların rakiplerinin eline geçmesini istemez. Dolayısıyla dışarıdaki işçiyi kendi bünyesinde, kendi sırlarına vakıf olacak şekilde yetiştirebilmesi mümkün değildir. O zaman bu meselede Devletin katkısının daha ağırlıklı olma mecburiyeti ortaya çıkıyor. Zaten bir gerçeği de gözden uzak tutmayalım. Sayın işçi kesimi her zaman işvereni çok güçlü görmektedir. Gerçek zannettikleri gibi değil, insanlar ancak, kendi sorunlarını, kendi teşekküllerinin sorunlarını daha iyi bilirler, ama başkaları'nın durumuna tam hâkim değildirler. İşveren kesimi de bugün Türkiyemizin işveren kesimi de zannedildiği kadar refah içinde zannedildiği kadar iyi şartlar içinde değildir. Hele bugünkü yüksek faizlerle işletme sermayesi bunalımı içinde olan Türk sanayiinin zannedildiği kadar köşeye koyduğu bir para yoktur. Dolayısıyla bu gibi harcamaları sebinden yapabilme olanağını da zannettiğiniz kadar basit olacağı düşüncesinde değiliz.

Toplu sözleşmelere böyle maddeler koymak ısrarının dahi işveren kesimince rahatlıkla kabul edilebileceğini zannetmek biraz hayalci görüş olur.

Devlet şu sözü söylemektedir, doğrudur ama meseleyi halletmemektedir. «Eğitim masraflarının gider olarak yazılması kabul edilmektedir» Bu bir gerçektir. Dolayısıyla eğitim masraflarıyla ilgili olarak herhangi bir vergi verme mevzuu ortadan kaldırılmaktadır. Ama bunu yeterli görmek mümkün değil, o finans imkânı nereden gelecek? Bu yaptığı masraaf karşılık eline ne geçecek Onu da düşünmek mecburiyetindeyiz.

Eğer, bir alternatif olarak ileriye sürüyorum, denirse ki «Kurumlar Vergisinden, eğitim yapan yerler şu kadar nispette bir indirim yapma hakkını haiz olur» O takdirde belki bu eğitim mevzuunun özel sektörde ancak, — tekrar vurgulayayım — büyük işyerlerinde sağlanabilmesi mümkün olur. Aksi halde, yalnız bu masrafların masraf olarak mütalâa edilmesini ve vergiden o yönden düşürülmesini sağlamakla istenilen neticeyi elde etmek mümkün değildir.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederim Sayın Düzenli.

Böylece, tartışmacıların açıklamalarını da tamamlamış bulunuyoruz.

Şimdi son sözü, yine tebliğ sahibi arkadaşım Sayın Tankut Centel'e vermeden önce, dilerseniz birkaç dakikamızın da arttığını düşünerek, kişisel, kısa bir yorum konuya getirmek istiyorum ve bu yapacağım yorum da dahil, bütün bu ortaya çıkan tartışmacılardan, tartışmacıların ortaya koyduğu görüşlere bir bakıma cevap verebilmesi, kendi görüşlerini bir kere daha burada, bu konuda belirtebilmesi için Sayın Centel'e sözü bırakacağım.

Efendim, Türk iş hukukunda «Genç işçiler Sorunu» diye ele aldığımız bugünkü üçüncü tebliğ konusunda sanıyorum ki şu gerçekler ortaya çıkmış bulunuyor.

Bir kere, Türk iş hukukunda genç işçitanımlanmamıştır. Tanımlanmadığı gibi, genç işçilerle ilgili koruyucu özel bir mevzuata da yer verilmemiştir. Bunu Sayın Centel gayet açık biçimde vurguladılar. Çocuk işçilerin korunması elbette ki çok büyük bir önem taşıyor toplumun geleceği açısından, sosyal adalet bakımından, ancak, bu koruma gençlik döneminin sonuna kadar mutlaka uzatılmalıdır gerçeği Türk mevzuatında vurgulanmış değil.

Öte yandan ikinci önemli bir nokta :

Genç işçilerin sorunu, koruyucu mevzuat yanında, belki bundan da önemli olarak istihdam sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. İstihdam sorununa da salt bir hukuk sorunu olarak bakmak doğru değildir. İstihdam sorunu, genel istihdam sorununun bir parçasıdır ve elbette ki gençlerin istihdam sorununu çözmek için özel birtakım tedbirlere ihtiyaç vardır, bunlar arasında özel bazı tedbirlere de ihtiyaç vardır. Sabahleyin bu konuya değinen genç meslektaşımın belirttiği gibi,

Genç işçilerle ilgili Türk mevzuatındaki bu boşluk, Türk mevzuatında belki genç işçilerle ilgili olarak olumsuz bir tutum içinde karşımıza çıkmaktadır. Bu da bir başka gerçek, buna da değerli konuşmacılar, sabahki ve bugün öğleden sonraki tebliğde değinildi. 2821 sayılı Sendikalar Yasasında, öğrencilerin sendikalara üye olmayacaklarına dair hüküm, tamamen genç işçilerle ilgili bir hükümdür. Tabii bunun içinde işveren gençler de dahildir, işçi gençler de dahildir.

Bir başka önemli nokta :

Doğrudan doğruya çocuk işçilerle ilgili olmakla beraber, tabii gençleri çok yarıktan ilgilendirmektedir. Bu konuda da üç nokta herhalde gözden uzak tutulmamalıdır. Türk iş hukukunun konuya yaklaşması bakımından.

Bir kere Sayın Centel'in haklı olarak vurguladıkları gibi, Türk mevzuatında çocuk işçiler uluslararası normlar düzeyinde korunmuştur. Bu nokta belirtilirken bu husus gözden uzakta kesinlikle tutulmamalıdır. O da şu :

İş Kanununa tabi olan çocuk işçiler bakımından koruyucu hükümler getirilmiştir. Acaba Türk iş mevzuatı Türkiye'de çalışan bütün grup ve zümreleri kapsayacak kadar geniş kapsamlı mıdır? Hayır. Demekki, iş mevzuatının kapsamı dışında kalanların sorunları, aynı zamanda çocuk ve genç işçiler açısından da geçerlidir. Örneğin, tarım kesimini düşününüz, tarım kesiminde bir İş Kanununun bulunmaması, ister istemez tarımda çalışan onbinlerce çocuk ve genç işçiyi de mutazarrır etmektedir. Hiçbir yasal korumaya tabi tutulmamaları sonucunu doğurmaktadır. Durum böyle iken, acaba Türk mevzuatında «Çocuklar ve gençler korunmuştur» diye bir genelleme yapabilir miyiz? Bunda büyük etreddütler içindeyim.

İkinci nokta :

Sanıyorum ki, bunun da üzerinde durmakta yarar var, çıraklık müessesesi maalesef çok sahipsiz kalmış bir konudur. Uzun yıllar, en az otuz yıllık yasal bir hazırlıktan sonra 1977 yılında bir yasa çıkarılmıştır, fakat bu yasanın bir işe yarayacağı daha o günlerde doktrinde ifade edilmiştir ve neticede durum anlaşılmıştır. Şimdi, yasanın değiştirilmesi için çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların bir an önce sonuçlandırılmasını, aramızda bulunan pek değerli iparlamentelerden rica ediyorum.

Çıraklık müessesesi adil, uygun ve etkili bir çözüme kavuşturulmadıkça çocuk işçi sorunu Türkiye'de çözümlenemeyecektir. Çünkü, Türkiye'de hâlâ birçok çocuk işçi «çırak» adı altında çalıştırılmaktadır. Gerçi Sayın Centel'in de haklı olarak belirttikleri gibi, doktrinde ve Yargıtayın çok önemli bir kararında, «O kişiye verilen çıraklık sıfatı önemli değildir, o kişinin işyerindeki statüsü önemlidir. Şayet işçi olarak emeğinden yararlanmak üzere çalıştırılıyorsa, o kişi çırak değil, işçidir» diye Yargıtayın fevkalâde güzeli bir kararı vardır. Buna rağmen, Türkiye'de çocuk işçiler «çırak» maalesef onbinlercesi kötü şartlar altında çalıştırılmaktadır. Bu gerçek ancak, çıraklık statüsüne bir ciddiyet kazandırılmakla çözümlenebilecektir.

Başkanlık sıfatımı asla kötüye kullanmak istemiyorum. Son olarak bir noktayı arkadaşlarım vurguladı, ben de sadece belirtmekle yetineceğim, ister yasalarımız uluslararası normlara uygun olsun, isterse bazı kesimler açısından henüz bunlar Türk mevzuatında gerçekleştirilememiş olsun uygulanmasına ihtiyaç vardır.

Yasalar uygulanmadığı sürece, bunların Türk gençlerine ve Türk çocuk işçilerine götüreceği hiçbir şey yoktur. Bu açıdan uygulamanın hayati önemine sadece ve sadece değiniyorum ve sözü uzatmadan hemen Sayın Centel'e veriyorum.

Saygılarımı sunuyorum. (Alkışlar)

TANKUT CENTEL — Değerli konuşmacı arkadaşlarımın söylediklerinde, daha doğrusu, tartışmacı arkadaşlarımın belirttikleri noktalarda birtakım gerçekler yatmakta. Sayın Özdener'in belirttiği gibi, genç işçilerin korunmasıyla ilgili Türk iş mevzuatı hükümleri oldukça dağınıktır. Yani birtakım hükümler çeşitli yasalar içerisinde yer almaktadır ve bunlar belirli tarihlerde çıkarılan yasalarla düzenlenmeye çalışılmaktadır. Bu konuda Batı devletleri içerisinde, Batı devletlerinin uygulaması içerisinde — bildiğim kadarıyla — özellikle Almanya'daki uygulamasını söyleyebilirim. İşçileri, çalışan gençleri korumaya ilişkin özel bir yasa mevcuttur. Bizde de çeşitli genç işçileri koruyucu hükümlerin, özel nitelikteki tek bir yasa içerisinde toplanması hukuk tekniği açısından önerilebilir. Ancak, şunu gözden geçirmemiz gerekiyor :

Batıdaki yasalar içerisinde, bizdeki İş Kanunu istisna hükümleri söz konusu değil, kural olarak tabii söylüyorum. Bu bakımdan, onlardaki özel nitelikteki bir genç işçiyi koruyucu yasanın getirilmesi istisna hükümlerinin öngörülmemiş olmasına bağlı. Böylece, bizde öncelikle — Sayın Metin Kutal Hocamın belirttiği gibi — İş Kanununun 5 inci maddesindeki anlamsız birtakım istisnaların bir yana itilerek, çeşitli bütün çalışan kesimlerin iş yasalarının koruması altına sokulması ideal bir çözüm olacaktır.

Dikkat edecek olursanız, ben, bizdeki oruyucu mevzuatın uluslararası normlara uygunluğu, hatta onu aşması konusunda bir hususu söyledim, genel olarak söylenebilirse, bu bakımdan, Sayın Kutal Hocamın, İş Kanununun 5 inci maddesindeki belirtilen işlerde çalışacak genç işçiler bakımından mevzuat hükümlerinin hiç de öyle iç açıcı olmadığı söylenebilir. Bu bir gerçektir.

Sayın Düzenli'nin belirttiği gibi, gerçekten bugün için genç işçileri sigortasız çalıştıran, kaçak çalıştıran, eğitimden geçirmeyen, çocuk işçi çalıştıran işyerlerinin çoğunluğu genel konjonktör içinde küçük işyerlerine has bir özelliktir. Bu, Türkiye ekonomisinin yapısından kaynaklanan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dördüncü bir nokta olarak: Gen işçilerin iş güvenliği sorunlarının genelde yetişkin işçilerin iş güvenliğine ilişkin sorunlardan ayrılamayacağını söyleyebilirim. Gerçekten yetişkin işçilere özgü olan iş güvenliği sorunları aynen genç işçiler bakımından da genelde geçerlidir. Nitekim, uygulamada yeterli bir iş güvenliği denetiminin oluşturulmaması, oluşturulamaması, denetim eksikliği gibi birtakım yapısal aksaklıklar yetişkin işçiler kadar genç işçilerin de iş güvenliğini ilgilendiren bir sorun olarak başımızda durmaktadır.

Son olarak belirteceğim, 2821 ve 2822 sayılı yasalara rağmen, yine de işçi sendikalarının bir insanlık meselesi olan genç işçilerin iş güvenliği konusuna eğilebilecekleri hususudur. Yani 2821 ve 2822 sayılı yasaların, kendilerini bağladıkları iddiasına rağmen, yine de ben, işçi sendikalarının yapacağı birtakım işlerin olduğuna inanıyorum. Özellikle bu konuda eğitim ve idarî şikâyet mekanizmalarının çalıştırılması konusunda, gerek Türk-İş'in, gerekse Türk-İş'e bağlı diğer işçi sendikalarının yapabileceği işlerin olduğu görüşüne sahibim.

Bunu belirterek hepinize saygılarımı sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Değerli iştirakçiler, bugün öğleden sonraki ikinci tebliğ konusu olarak ele ele aldığımız «Türk İş Hukukunda Genç İşçiler» konusunu başta tebliğ sahibi Doç. Dr. Tankut Centel olmak üzere, tartışmalara katılan pek değerli konuş-

macılar olarak Gültekin Özdenler'e, Doç. Dr. Akı'ya, Nazım Düzenli arkadaşımıza huzurunuzda teşekkür ediyorum ve toplantıyı kapatıyorum.

İyi akşamlar diliyorum. (Alkışlar)

Efendim, yarın program saat 9.00'da başlayacaktır, bilgilerinize sunuyorum. Teşekkür ederim.

BAŞKAN — Şimdi ilk sözü muhterem konuşmacımız Ömer Faruk Beye takdim ediyorum.

ÖMER FARUK İMAMOĞLU — Sayın Başkan, sayın milletvekili, muhterem dinleyiciler,

Konuşmama başlarken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanım Sayın Doç. Dr. Mustafa Kalemlî Beyin aranızda bulunamayışı nedeniyle üzüntülerini ve hepinize selâm, sevgi ve başarı dileklerini iletmekle görevlendirildiğimi belirtmek istiyorum.

Sayın Başkanımın da izah ettiği gibi, bu tebliği sunmak üzere daha önce SSK Genel Müdürü Sayın Fikret Yağmur görevlendirilmişti. Ancak, bir yurt dışı seyahati nedeniyle bu tebliği sunma görevi bana tevcih edildi.

Sosyal güvenlik açısından genç işçiler konusunun gerektiği ölçüde incelenebilmesi için, konunun izahına başlamadan önce güvenlik mefhumunun tarihinin yapılmasında fayda vardır.

Sosyal güvenlik, geniş anlamıyla bir ülkede yaşayanlar arasında hiçbir fark gözetmeksizin, toplumun bütün fertlerinin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını kapsayacak tarzda bugünlerini ve yarınlarını güven altına almayı kendine hedef tayin eden bir sistemler bütünü şeklinde tarif edilebilir.

Bilindiği üzere, vatandaş için bir hak, devlet için bir görev olan Sosyal Güvenlik müessesesi Anayasamızda «Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilat kurar» hükmüyle mevzuatımızdaki en önemli yerini almıştır.

Bu genel hükme ek olarak Anayasamızda ayrıca sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenleri ve yabancılara çalışan Türk vatandaşlarını da kapsamına alan hükümler getirmiştir.

Tebliğ genç yaştaki işçilerin genel olarak sosyal güvenlikleriyle karşılaştıkları önemli sosyal riskler ve bu arada denetim konusunda kısaca durulmaya çalışılacaktır.

Sosyal güvenlik sistemi, Sosyal Sigortalar, sosyal yardım ve sosyal hizmet programlarıyla bütünlük kazanarak, etkili bir şekilde kendisini hissettirmektedir. Sosyal yardım, toplumun kendi ellerinde olmayan sebeplerle yoksul ve muhtaç duruma düşen fertlerine, dar gelirli fertlerine, insanlık onuruna yaraşır, asgari bir hayat düzeyi sağlamak amacıyla devlet bütçesinden parasal yardım yapılması esasına dayanmaktadır.

Sosyal hizmet ise; yine toplumun kendi ellerinde olmayan sebeplerle yoksul ve muhtaç duruma düşen veya bedenen ve ruhen eksikliğe uğrayan fertlerine ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yaraşır, çevrelerine uyumlu bir hayat sürdürebilmeleri için maddi ve manevi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik devlet ve gönüllü özel kuruluşları tarafından sağlanan hizmetlere denir.

Ülkemizde sosyal yardımların ve sosyal hizmetlerin, sosyal güvenlik içerisindeki payları oldukça azdır. Sosyal güvenlik sisteminin esasını meydana getiren Sosyal Sigortalar, çalışanların iradeleri dışında, işin niteliğinden dolayı karşılaştıkları

mesleki ve bedeni riskler ile sosyo - ekonomik ve riskler karşısında geliri veya kazancı geçici veya devamlı olarak kesilmiş veya azalmış bulunanlara, geçinme ve ihtiyaçlarını karşılayan devlet güvencesine dayalı zorunlu bir sistemdir.

Bu tanımlamalardan sonra, toplantının konusunu teşkil eden «Genç işçi» kavramının ne olduğu hususu üzerinde durmak gerekir. Genç işçi kimdir, hangi yaş grubuna dahildir ve genel olarak, genç işçi kabul edilenlerin meseleleri diğer işçilerinkinden nasıl ayrılabilir? Kanaatimize göre, bu sorulara cevap verebilmek o kadar kolay değildir. Genç işçi kavramının kapsamı hakkında yasalarımızda belirlenmiş kesin bir tarif yoktur. Genç işçilerin hangi yaş grubuna gireceğine dair de bir hüküm bulunmamaktadır. Esasen dünkü konuşmalarda, dünkü tebliğlerde bu hususa yeteri kadar yer verilmişti.

Mevzuatımızda işçi olsun veya olmasın, gençlerin korunması yönünden çeşitli hükümlere yer verilmiş bulunmaktadır. 1982 Anayasasının 50 nci maddesinde «Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar» hükmü getirilmiştir.

İş mevzuatında ve Umumi Hıfzısıhha Kanununda çalışma yaşı gençlerin ve kadınların hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacakları konusunda muşahhas hükümler getirilmiş bulunmaktadır.

Konu, kalkınma plânları çerçevesinde de ele alınmış olup, bu yönde toplumun dinamik kesimini oluşturan gençliğin öğrenim, beslenme, sağlık, korunma, istihdam ve çalışma sorunları bir bütünlük içinde ele alınmalıdır ve gençlik kesimine bütün sosyal sektörler tarafından sunulacak hizmetlerde niteliğe ağırlık verilecektir şeklinde ifadesini bulan prensipler vadedilmiştir.

Ayrıca, 5 Temmuz 1977 tarihinde yürürlüğe giren 2089 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık Kanununun 5 inci maddesinde, çırak olabilmek için 12 yaşından küçük, 18 yaşından büyük olmamak şartı prensip olarak aranmakla birlikte bazı sanatlarda alınacak çıraklarda aranacak en küçük yaşlarla, en az öğrenim derecelerine ilişkin farklı hükümlerin uygulanabileceği belirtilmiştir.

Yasanın açık hükümleri gereğince çıraklığın en erken 12 yaşında başlayacağına ve şartlar hakkında çıraklık süresince 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş sınırlarıyla, meslek hastalıkları ve hastalık sigortaları hükümleri uygulanır hükmü vadedildiğine göre, ancak şartlı mukuvelesi olanlar için sigortalılık 12 yaşından itibaren başlamaktadır.

Bu durum muvacehesinde, bazı sosyal sigortalar kurumlarından yararlanabilecek olan şahıslarla, bir hizmet akdine müsteniden yaş sınırı aranmaksızın veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan genç işçilerin sosyal güvenlikleriyle ilgili olarak başlangıçtaki en önemli görevleri, kendilerinin Sosyal Sigortaya tescillerini talep ve bu taleplerinin gerçekleştirilmesi yolunda sarfedecekleri gayretlerdir.

Esasen, çalıştırılanların işe alınmalarıyla kendiliklerinden sigortalı olacakları ve sigortalılığın hak ve yükümlülüklerinden kaçınılamayacağı 506 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin amir hükmüdür. Bu konuda işverene yüklenen mükelleflerden birisi, de çalıştırdığı sigortalıyı istihdama başladığı tarihten itibaren bir ay zarfında kuruma bildirmektir.

Ana hatları itibariyle açıklanan hususlar çerçevesinde işçi ve işverenlerin kendilerine yüklenen şekle dair hukukî mükellefiyetleri yerine getirmekten kaçınmaları halinde, Sosyal Sigortalar Kanununun belli bir süreye ve prim ödeme şartına bağlı olan yardımlarından yararlanma imkânını kaybedebilirler.

Bu itibarla, özellikle yeni istihdam edilmeye başlanan genç işçilerin çalıştıkları sürelerin primlerinin gerçek ücretler ve ücret aldıkları gerçek gün sayılarının üzerinden ödenmesinin temini yolunda azami gayretlerini sarfetmeleri gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen takibatlariyle birlikte işçiler birtakım kazai müracaat haklarıyla de techiz kılınmışlardır. Özetle usul ve esasları Sosyal Sigortalar İşlemleri Tüzüğüyle tespit olunacak belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içinde mahkemeye başvurmak suretiyle alacakları ilâm ile ispat ederlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamlarıyla prim ödeme gün sayıları nazara alınmaktadır.

Sosyal Sigortalar kurumu kendi imkânlarını da kullanarak, kısa vadeli sigorta konularında sigortalıların uğradığı bazı mağduriyetleri telafi etmek yolunda faaliyetler göstermekte ve uygulamalarda bulunmaktadır. Bu cümleden olarak sigortalının çalıştırdığı bir veya birkaç işte mevzuatımızda öngörülen prim ödeme şartını yerine getirmiş olmasına rağmen, kendisinin vermesi gereken kayıt ve belgeler işveren tarafından verilmediği veya verilen kayıt ve belgelerde kazançlarının veya prim ödeme gün sayılarının eksik gösterildiği Kurumca tespit edilmesi halinde hastalık ve analık sigortalarından gerekli yardım yapılmaktadır.

Yukarıdaki uzun vadeli sigorta konuları için yukarıdaki hükümde, uzun vadeli sigorta kolları için bu tür bir imkân bulunmadığı gibi, durumun dava ile tespitinde zaman aşımı söz konusu olması ve dava açma hakkının bilhassa sigortalıya ait bulunması da önemlidir. Her ne kadar davanın sigortalıların hak sahipleri tarafından da açılabilceği içtihatlarımızda benimsemişse de, hak zayiinin önlenmesi açısından sigortalının gereken dikkati zamanında göstermesi menfaati icabıdır.

Daha önce de ifade edildiği gibi, Sosyal Sigortaların amacı, teminat altına aldığı bazı riskleri karşılamaktır. Bunlar 506 sayılı Kanunda iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm olarak sıralanmıştır. Bütün işçiler bakımından olduğu gibi, genç işçiler bakımından da önemli risklerden iş kazalarıyla meslek hastalıklarını ele almamız mümkündür. Çünkü, bu risklerin karşısında işçilerin daimi iş göremezlikle ve geçici iş göremezlikle karşı karşıya kalmak suretiyle kazanma güçlerini kısmen veya tamamen kaybedebilmektedirler. Bu itibarla, özellikle 1980 - 1984 yılları arasında iş kazalarıyla meslek hastalıklarının yaş gruplarına göre dağılımını gözönünde bulundurmakta fayda vardır. Yaş grubu olarak, 24 yaşına kadar olan genç işçi kesimini ele almış bulunuyoruz.

1980 yılında 24 yaşına kadar genç işçilerin uğramış olduğu iş kazası ve meslek hastalıkları toplamı 49.105, 1981 yılında 47.866, 1982 yılında 43.547, 1983 yılında 42.734, 1984 yılında 44.708. Yine bu yıllarda toplam vaka sayısı 1980 yılında 360.128 1981'de 165.674, 1982'de 147.669, 1983'de 145.882 ve 1984 yılında 153.249.

«Genç işçi» tabir ettiğimiz 12 - 24 yaşına kadar olan işçilerin toplam vaka içerisindeki oranı ise 1980'de yüzde 30,66 1981'de yüzde 28,89 1982'de yüzde 29,48 1983'de yüzde 29,29 ve 1984'de yüzde 29,17'dir.

Görüldüğü gibi, 24 yaşına kadar olan işçi kesimi içinde iş kazaları ve meslek hastalıkları tüm çalışan işçilere oranla yüzde 29 civarındadır 1980 - 1984 yılları arasında. Ancak, aynı yaş grubunun 1980 yılından önceki istatistiklere baktığımızda söz konusu risklere yüzde 34 civarında maruz kaldığını görmekteyiz. Dolayısıyla 1980 yılından itibaren yüzde 5 - 6 gibi bir oranda düşüş söz konusudur.

İncelemelerin sonucunda daimi iş göremezliğe uğrayanların mühim bir kısmının genç işçilerin oluşturduğu anlaşıldığından ve ayrıca sağlık yardımlarından tüm sigortalının mutlu olması ve hastalığı halinde, en kısa zamanda sağlığına kavuştu-

ularak, işinin başına dönmesi amaçlandığından, bu gayenin gerçekleştirilmesi bağında Sosyal Sigortalar Kanununun 122 nci maddesiyle sürekli iş görmezlik geliri ve malullük aylığı almakta olan sigortalılardan çalışma gücünün artırılabilceği umulanlar kurumca kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalıştırılabilmelerini sağlamak üzere işe alıştırılmaya tabi tutulabilirler hükmü konulmuştur. Bu hükmün tatbikatı cümlesinden olarak, kurumun halen ulaşmış olduğu seviyeyi aşağıdaki şekilde açıklayabilmek mümkündür.

1972 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Hastanesi bünyesinde tıbbi rehabilitasyon yapan 36 yataklı bir servisi hizmete girmiştir. Daha sonra Kartal da hizmete giren 300 yataklı SSK İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Meslekî rehabilitasyon Merkezinin 100 yatağı tıbbi ve meslekî rehabilitasyona tahsis edilmiştir.

Meslek hastalıklarıyla iş kazaları vakalarının rehabilite edilerek, kendilerine yeni bir meslek öğretilmesi için başlatılmış olan çalışmalara devam edilmektedir.

Büyük çoğunluktaki ailelerin refah seviyelerinin tatminkar olmaması gibi ekonomik ve sosyal faktörler yanında, zaman zaman ülke çapında görülen yüksek bir konjunktürde seyretme temayülünde olduğu izlenimini verebilen düşük istihdam seviyeleri, mevzuatta da tatbikatına müteallik bilgi noksanlığı, vergi ve sigorta primi ödeme alışkanlığının yeterince kazanılmamış olmasının da, sigortasız işçiliği teşvik edici etkenler arasında mütalâa edilebilmesi mümkündür.

Bilindiği gibi, 506 sayılı Kanun ile kabul edilmiş olan hükümler çerçevesinde işveren, kurduğu işyerini ve burada çalıştırdığı işçilerin en geç bir ay içinde Sosyal Sigortalar Kurumunun ilgili bölge, ya da şube müdürlüğüne bildirmekle ve belli oranlarda işçi ve işveren hisseselerinden alınan sigorta primlerini aylık olarak ödemekle yükümlü kılınmıştır.

Hizmet akdiyle çalıştırılanlar için de düşünülmüş olan bu sistemde, işyerini de kuruma bildirme ve sigorta primlerini ödeme yükümlülüğünün işverene ait olması bakımından bazı işverenlerin çeşitli nedenlerle ve çeşitli yollardan sigortasız çalıştırdığı sık sık görülen olaylar arasındadır. Ülkemizde sigortasız çalıştırma olayı genellikle üç şekilde cereyan etmektedir.

Birincisi; işyerinde çalıştırılan işçilerin bir kısmı kuruma bildirilmekte, bir kısmı ise bildirilmemektedir.

İkincisi: Tam ay çalıştırılan işçilerin çalışma gün sayıları kuruma noksan verilmektedir ve yine yüksek ücret ödendiği halde, asgari ücretle çalıştırılıyor gibi prim ödenmektedir.

Sosyal Sigorta Kurumu tahminlerine göre, Türkiye genelinde aktif sigortalı sayısının yüzde 20'si kadar sigortasız çalıştırıldığı tahmin edilmektedir. Bu işçilerin sayısının katı olarak bilinmemesi dolayısıyla bunların, ülkenin genei istihdam hacmine ve netice olarak gayrisafi millî hasılaya yapabildikleri katkının miktarının ve yüzde değerinin tespitini de güç ve muğlak bir sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Ülkemizde sigortasız işçi çalıştırılmasına daha ziyade bir - iki işçi çalıştırılabilen küçük istihdam ünitelerine raslanmaktadır. Bununla birlikte, genellikle inşaat sektöründe müsaade edildiği ve hile çok daha fazla miktarda sigortalı işçi istihdam ettiği halde, bunların arasından birkaç veya daha fazla sigortasız çalıştıran istihdam ünitelerinin de yoğunlaştığı görülmektedir..

Sigortasız çalıştırılmasının tespiti halinde, işverene uygulanacak müeyyidele-
rin men edici bir güce yeterince sahip bulunmaması da, bu şekilde işçi istihdamı-
nın gereğince önlenememesinde rol oynayan faktörler arasındadır. Gerçekten sigor-
tasız çalıştırılan, işverene yüklenen, sigortasız çalıştırdığı günler için ödemesi gere-
ken primlerinin cezalı olarak tahsilinden başka bir müeyyidesi bulunmayan böy-
le bir tatbikatın men edicilik yönünden daha etkili olamayacağı da tabiidir.

506 sayılı Kanunun 142 nci maddesi uyarınca işyerini veya çalıştırdığı işçiyi ku-
ruma bildirmek suretiyle kaçak işçi çalıştıran işverenler hakkında cumhuriyet sav-
cılığına suç duyurusu yapılmakta ve bu tür suç işleyenlere 3 bin liradan 75 bin li-
raya kadar ağır para cezası konulmaktadır. Tekerrürü halinde para cezası mikta-
rı artırılmaktadır.

Tebliğin bu kısmında denetim konusunda da yer verilmekte fayda görmek-
teyiz. Denetimin, mevzuatımızın kullanılması yönünden etkili olduğu bir gerçektir.
Özellikle önemli rakamlara ulaşan iş kazaları, meslek hastalıkları ile sigortasız ça-
lıştırılmasının denetimle sonucu azaltılabileceği hususu gözönünde bulundurulmalı-
dır. Keza, bu hususu dünkü konuşmacı, tebliğci Sayın Centel Bey çok güzel izah
etmiş bulunuyorlar.

İş kazalarıyla meslek hastalıklarının sebebi, işçi ve işveren yönünden ele alın-
dığında, işçinin genellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitilmemesi,
makine ve tezgâhlarda bulunan koruyucu tedbirlerin kullanılmaması ve genel eği-
tim noksanlığı olduğu, işverenler yönünden ise, kullanılan makine ve tezgâhlarda
gerekli koruyucu tedbirlerin alınmaması, yapılan işin niteliğine göre koruyucu malze-
menin işçilere verilmemesi, işyerinin temizlik şartlarına uygun olmaması ve eğitim
noksanlığı sebebiyle bu gibi tedbirlere önem verilmemesi hususları belirtilebilir.

Keza, yine sigortasız çalıştırılmasında da en büyük faktör, genç işçilerin sos-
yal güvenlik kavramından yeteri kadar bilgileri olmayışları, işverenlerin vergi ve si-
gorta primi ödeme alışkanlığına sahip olmamaları ve yine en önemlisi her iki ke-
simin de yeterince bilgi sahibi olmamalarıdır.

İş Kanununun 82 nci maddesinde devletin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın
uygulanmasında izleyici, denetleyici ve... altına alınmıştır.

96 ncı maddede de, Sosyal Sigortaların devlet tarafından... denetleneceği be-
lirtilmiştir. Sosyal Sigortalar Kanununun 130 uncu maddesinde Kurumun teftişe yet-
kili memurlarını kanunun uygulanması bakımından İş Kanununda belirtilen teftiş,
kontrol ve eğitim yetkisinin tanındığı ifadeyle, Kurumun teftişe yetkili memurlarının
işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili mevzuat hükümlerine veya işin yürütüm tarzında
sağlık ve iş güvenliği usul ve teamüllerine aykırı durumlarla karşılaşılırsa, durumu
usulüne uygun olarak tetkik ve tespit edecekleri ve tespit olunan hususların Ku-
rumca ilgili mercie intikal ettirileceği hüküm altına alınmıştır.

Mevzuatımızda öngörülen hususların uygulanıp uygulanmadığı, yukarıda be-
lirtilen hükümler doğrultusunda denetimler sonucu ortaya çıkmakta ve eksikliklerin
tamamlattırılmasına gayret gösterilmektedir.

İş müfettişleri tarafından yapılan bu denetimler, genel denetimler, müracaat ü-
zerine yapılan denetim ve resen denetim olmak üzere değişebilmektedir. Çünkü,
genellikle işyerlerinde meslekî risklere, özellikle müracaat üzerine yapılan dene-

timlerde etkinlik daha fazladır. Müracaat üzerine yapılan denetimlerde mesleki risklere en yakın kişilerin şikâyeti üzerine yapıldığından, iş güvenliğinin sağlanmasında etkili olmaktadır.

Müracaat üzerine yapılan denetimler öncelikle ele alınmakta ve incelemeye konulmaktadır.

Denetim konusunda üzerinde durulması gereken bir husus da, müracaatın herhangi bir şekle tabi olmadığıdır. Uygulamada, gerek yazılı ve gerekse sözlü olarak müracaat edenlerin şikâyetleri dinlenmekte ve dilekçeleri kabul edilmektedir. Hemen hemen müesseselerin tamamı bizzat kendini incelemeye tabi tutmaktadır. Keza, denetim sırasında umumiyetle müracaatçıların ve özellikle işyerinde çalışmakta olan müracaatçıların kimlikleri açıklanmamaktadır.

Bu arada, sigortasız çalıştırılan işçiler de derhal kurumun ilgili bölge, ya da şube müdürlüğüne bildirilerek, gerekli işlemlerin yapılması yoluna gidilmektedir.

Sonuç olarak â Denetimlerin işçilerin sosyal güvenliklerini koruma amacıyla oldukça önemli katkıları bulunduğunu belirtmek gerekir.

Netice itibarıyla bugün ülkemizde mevcut sosyal güvenlik sistemimizle genç işçilerimiz için en iyi ortamının teminine gayret edildiğini söyleyebiliriz. Ne var ki, ülkemizin ekonomik şartları, hızlı şehirleşme, aile ekonomisinin düzeni bakımından daha çok ferdin çalışması gibi hususlar gözönüne alındığında eğitimin, çalışma şartlarının ve iş güvenliğinin tatminkâr bir mahiyet arz etmemesi, genç işçilerin önemli sosyal güvenlik meseleleri olarak görünmektedir.

Ayrıca, bu konularda hissedilen noksanlıkların, Türkiye'nin istihdam politikasının ayrı düşünülmemeyeceği ve tam istihdama gidildikçe çalışan gençlerimizin meselelerinin kendiliğinden kapanacağı da muhakkaktır.

Keza, çalışan kişilere göre sendikalı işçilerin oranı yüzde 63 - 65'tir. Sendikalaşma oranı arttıkça, genç işçilerimizin de sosyal güvenlik yönünden daha iyi korunacağı kanaatindeyiz. Bu amacın gerçekleştirilmesi için de sendikaların faaliyetlerini, özellikle sendikalaşma oranını artırmaları gerekir. Zaman ve imkânların müsaadesi nispetinde değerli topluluğunuza sosyal güvenlik açısından genç işçiler konusunda bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Hepinizi saygıyla selâmlarım. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederiz.

Efendim, kıymetli ve genç İş Müfettişi Ömer Faruk Beyi dinledik.

Şimdi, tartışmacılara sözsirası geliyor. Yalnız şöyle bir üzücü durumumuz var. Tartışmacılar arasında bulunan Feridun Şakir Bey, rahatsızdır. İnşallah iyileşsin, ondan sonra kendilerine söz veririm.

Buyurun hanımefendi.

İMREN AYKUT — Sayın Başkan, sayın milletvekilleri, değerli konuklar ve değerli sendikacı arkadaşlarım, hepinizi en iyi dileklerle selâmlıyorum.

Türk-İş'in böylesine genç işçilerin çeşitli sorunlarını, çeşitli boyutlarıyla tartışmaya imkân veren böyle bir semineri düzenlediği için hepinizin huzurlarında bu değerli yöneticilere teşekkür etmek istiyorum.

Aslında 1980 yılında da aynı şekilde genç işçilerin sorunlarını tartışmak üzere Türk-İş yine bir seminer düzenlemişti. Benim merak ettiğim ve bu seminerde üze-

rinde durmak istediğim husus; Geçtiğimiz bu beş yıl içinde acaba genç işçilerle ilgili ne gibi sorunlar çözümlendi ve hangi noktaya gelindi? Çünkü, beş sene önceki seminerde birçok sorun ortaya konmuş, birçok çözüm önerilerinde de bulunulmuştu. Nüfusun çok genç olduğu dolayısıyla çalışan nüfusun da çok yüksek oranda genç olduğu ülkemizde genç işçilerin sorunlarına daha farklı ve özel bir şekilde yaklaşılması taraftarıyım. Nitekim, 1969 yılında İstanbul'da «Dünya Genç İşçi Liderleri Konferansı» yapılmış idi ve bendeniz büyük bir şans eseri olarak diyeceğim, genç Türk işçilerini temsilen ve Türk-İş'i temsilen bu toplantıya Türkiye'yi temsilen bendeniz katılmıştım. Dünyanın hemen hemen bütün ülkelerinden genç işçi liderleri geldiler bu toplantıya ve bu toplantıda gerçekten çok enteresan tebliğler sunulmuştu ve çok değerli sendikacı ve hatırası önünde daima saygıyla eğildiğim kıymetli dostum Sayın Seyfi Demirsoy'un yönetim ve denetiminde bu toplantı, bütün katılanların ve benim en güzel, çalışma hayatımdaki en güzel anılardan bir tanesini teşkil etmişti. Bu toplantıya katılanlardan bir tanesi — Sayın Ömer Ergin de aramızdadır — ancak, onun bu toplantıyla ilgili olan anıları zannetmiyorum pek iyi değildir. Çünkü kendisine yüklü faturalar çıkarılmıştı, bizlerin yani, o zamanki sendikacıların muziplikleriyle kendisi de şu anda o hatıraları hatırladı ki, bana bakıp gülüyor.

Bu, şu anda yetişkin ve olgun sendikacılar haline gelmiş olan o genç işçi liderleri ve sendikacıları, onaltı yıldan beri bir kısmıyla özellikle ilişkilerim ve haberleşmelerim devam etmektedir ve dolayısıyla onların ülkelerindeki işçi hareketlerinde, genç işçilerle ilgili sorunlarda ne gibi gelişmeler oldu, bunları belirli ölçüler içinde de olsa hâlâ muhafaza etmekteyim.

Genç işçi kavramı hukukumuzda, gerek dünkü, gerek biraz önceki konuşmacının da ifade ettiği gibi, açık tarifi yapılmış bir kavram değildir.

Bu itibarla da hukuk açısından genç işçi kavramı bir şey ifade etmemektedir. Ancak, gerek Anayasa, gerek İş Kanunu ve ilgili tüzükler ile Umûmi Hıfzısıhha Kanunu ve diğer bazı kanunlarda çeşitli konulara ilişkin olarak işçinin yaşına göre düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; Anayasanın 41, 50 ve 58 inci maddeleri çocuk ve gençlerin korunması ve eğitilmesine yönelik düzenlemeler emretmiştir. İş Kanununun 49 uncu maddesi, bilindiği gibi, yıllık izin 18 yaşından küçüklere 18 günden aşağı olmayacağı gibi, 69 uncu maddesi, sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların çalıştırılmayacağı, 82 nci maddesi, 12 - 18 yaşına kadar işe alınmalarda sağlık raporu ve bunun her altı ayda bir tekrarlanması zorunluluğunu getirmiştir. 67 nci madde, hangi işte olursa olsun, 16 yaşını doldurmamış olan çocukların günde sekiz saatten fazla çalıştırılmayacağını, 78 inci madde, 16 yaşını doldurmamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını veya 16 - 18 yaş arasında ise, ne şekilde çalıştırılacağını bir tüzükte belirteceğini düzenlemiştir. Aksi haller için de cezai müeyyideler koymuştur.

Umumi Hıfzısıhha Kanunu çocuk işçileri ikiye ayırmış, 12 yaştan küçüklerin fabrika ve imalathanelerde, sanayie ait işlerde çırak olarak veya işçi olarak hiçbir şekilde çalıştırılmayacağını getirmiştir.

Çırak Kalfa Kanunu da 12 - 18 yaş arasını çıraklar için sınır kabul etmiştir. Tıbbi bakımdan ise, insanların gençliğinin hücrelerdeki gelişmelerinin 21 - 22 bazı hallerde veya önemli hallerde diyeceğim, 25 yaşına kadar devam edeceğini belirtmektedir. Medeni Kanunumuz da rüşd yaşını 18 olarak kabul etmiştir.

Şimdi, bütün bu düzenlemelerden bir sonuca varıyoruz: Demek ki, genç işçi diyeceğimiz kişi 18 - 25 yaş arasında olacaktır. 18 yaştan küçük olanlara ise «Çocuk işçi» denilebilecektir.

Dikkat edilecek olursa, 25 yaşına kadar olan dönem, insanların gerek bedeni, gerekse ruhsal yönden gelişme ve kimlikbulma dönemidir ve aynı zamanda da eğitim dönemidir. Bunun 7 ve 12 yaş arası ülkemizde zorunlu öğrenim dönemini kapsar. Ancak, bu yaş grubuna dahil çocukların da çalıştıklarına sık sık rastlanmaktadır. Bunlar, ayakkabı boyacılığı, gazete satıcılığı, simitçilik, garsonluk, çobanlık, pamuk ve ot toplayıcılığı gibi bazı hafif işler, bazan da tamircilik, çöplüklerden birtakım malzemeleri toplamak gibi, sağlığa aykırı işler yapmaktadırlar. Bu işler bilgisizce ve korumasızca yapıldığı için de, çocukların, gerek bedeni, gerekse ruhsal gelişmelerine mani olmaktadır.

Bu çocuklar, toplumun kendilerini ezdiği kanaatiyle birlikte, kırılgan bir ruh yapısı kazanmakta, tanımsal yapıları ise asi ve dışa eğilimli, toplum düzeninin kendileri aleyhinde olduğu anlayışıyla şekillenmektedir.

Son yıllarda büyük şehirlerde bir de yasa dışı sigara satıcılığı yapıyorlardı bu çocuklar bu işe onları kanunsuz işler yapma alışkanlığına itmekte, kanunlara saygı bilincinin teşekkül etmesini önlemekte idi.

Diğer taraftan, yine büyük şehirlerde trafik lambalarının olduğu yol kavşaklarında ellerinde birer paçavra ile otomobil camı silerek para isteme suretiyle bir nevi dilencilik yaparak, hem çocuk karakter yapısına girmekte, hem de yoğun trafik bölgelerinde ciddi tehlikelere yol açmaktadırlar. Bu çocuklar, ya okulsuzluktan, ya da aile bütçesine katkıda bulunmak zorunluluğundan veya köy yerlerinde ailenin işgücü ihtiyacından veyahut da dağılmış aile çocukları olmaları veya çalışan anne ve baba nedeniyle bütün gün başıboş kalmalarından bir şey yapmaktadırlar. Bilindiği gibi de, bu çocukların hiçbir sosyal güvencesi söz konusu değildir.

12 yaşından büyükler için kısmen kanunî teminatlar aslında vardır. Ancak, burada sorun, bu kanunların hangi ölçüde işleyebildiği hususudur. Bu gruptaki işçi çocukların çoğu mevsimlik ve geçici işlerde çalıştıklarından, sigorta yapılmamaktadır. Kanunî asgari ücret dahi bunlara tamamiyle ödenmemektedir. Günlük çalışma süreleri konusunda, yıllık izinlerde de yasal sürelere uyulduğu söylenememektedir.

Nüfusumuzun yaklaşık yüzde 65'i iktisaden faal nüfusun ise yaklaşık yüzde 60'ı 30 yaşın altındadır. Yine iktisaden faal nüfusun yaklaşık yüzde 70'i 15 - 30 yaş grubundadır. Bu rakamlar bize nüfusun çok genç olduğunu, nüfusun çalışmak zorunda olan kesiminin oldukça fazla olduğunu göstermektedir. Öyle bir beşerî kaynak ve insan potansiyeli önemli bir ekonomik varlık ise de, kullanılmadığı takdirde sosyal ve ekonomik bir maliyet ve büyük bir beşerî israf olmaktadır. Nitekim, bugün Türkiye'nin içinde bulunduğu problemlerin kaynağı da bu noktada görünmektedir. İşsizlik 4 milyon gibi bir rakama ulaşmıştır. Dünkü konuşmacılardan, değerli uzman arkadaşım açıkladı, MPM'nin yakın bir tarihte yaptığı araştırmada, toplam işsizler içinde genç işsizlerin oranı yüzde 58 olarak belirlendiğini söyledi. Şimdi bu rakama göre bir hesap yaparsak, demek oluyor ki Türkiye'deki 4 milyon işsiz yaklaşık 2,5 milyonu çok gençtir. Bir insan çok genç, hem de işsiz ise, ne büyük bir tehlike olduğunu anlatmak kabil değildir. İşsizlik toplumda çok derin yaralar açmaktadır. Bir işsiz insan için toplumdaki tüm hürriyetlerin hiçbir anlamı yoktur.

Kısacası: İşsiz insan, aç insan demektir. Bu da toplumda siyasi ve anlamsız bunalımlara yol açar. Her gün sadece gazetelerin birinci sayfalarına bakmak, aslında bu bunalımlara doğru hızla varmakta olduğumuzu görmekteyiz. Durum böyle iken, ülkemizde hâlâ işsizlik sigortası uygulaması götürülmemiştir.

Bu nedenle kıdem tazminatı işçi nazarında mahiyet değiştirmiş, âdeta bir işsizlik sigortası kabul edilmeye başlanmış, bu nedenle de vazgeçilmez bir müessese

haline gelmiştir. Bugün kıdem tazminatının önemli bir problem alanı olmasının yine asıl sebebi de budur.

Danışma Meclisi döneminde Sayın Övünç'le beraber bir İşsizlik Sigortası Kanun teklifi hazırlayıp vermiştik, o dönemde bunun kanunlaşma şansı olamadı. Şimdi bu kanun teklifi bu dönemde de Meclis Komisyonunda beklemekte; fakat kanunlaşacağına dair en ufak bir ümit ışığı da bulunmamaktadır.

Bir diğer işsiz grup da, yetiştirme yurtlarında barınan; yani o sokakta bulunan, terkedilen veya ailesi tarafından bakılamayan çocukların barındırıldığı yetiştirme yurtları vardır, bildiğiniz gibi 82 adet ve burada 17 bin küsur çocuğa bakılmaktadır. Bunlar 18 ve 20 yaşlarına geldikleri zaman yurtlardan çıkarılarak, kapının önüne terkedilmektedir. Gerçi ben bu sözü söylediğim zaman birtakım yetkili makamlar fevkalâde kızgın ifadeler kullanıyorlar, ama doğrusu budur. Çünkü, bunların bir tane bavulları vardır, onunla ayrılırlar. Nereye gidecek, 4 milyon işsiz bulunduğu bir ülkede ailesi olan, arkasında dayanacağı güçler olan kimselerin dahi iş bulmakta güçlük çektiği bir ortamda bu çocukların iş bulma şansının ne olduğunu takdirlerinize sunarım.

Bu nedenle bir kanun teklifini hazırlarak, bu çocuklara İş Kanunu'nun 25. maddesine bir fıkra eklemek suretiyle «Zorunlu istihdam getirelim» demiştim ve «Bunlar bu yaş haddini doldurduktan sonra çıkarıldıklarında, işyerleri bunları belirli oranda istihdam etsin» demiştim. İşyerlerinde de bu görüş çok sempati görmüştü. Çünkü, bunlar genç, üretken, öğrenmeye ve eğitime son derece uygun yaşta sağlıklı çocuklar. «Ülke olarak, Devlet olarak 18-20 sene bunlara masraf etmişsiniz, bakmışsınız, sonra bunları bir felaketin içine itmek vicdani de olmamaktadır. Ekonomik olarak da, beşeri olarak da büyük kayıptır» demiştim. Bu kanun teklifi maalesef kabule şayan görülmeyerek reddedildi. Dolayısıyla böyle bir grup da korumaya muhtaç işsizler arasında halen kendisini muhafaza edecektir daha bir süre.

Ülkemizde işsizlik sigortası yoktur, amahastalık, analık, yaşlılık, ölüm, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortaları mevcuttur. Şöyle bir baktığımız zaman, genç işçilerin bu sigorta dallarının hepsinin de sorunları olduğunu görmekteyiz. Örneğin, işyerlerinde sigortasız işçi çalıştırma uygulaması küçümsenemeyecek boyutlardadır. Biraz evvel tebliğ sahibi de bazı şeyler söyledi bu konuda, ancak yine rakamlar, Sosyal Sigortaların rakamları şunu göstermektedir:

Sigortaya bildirge veren işyerlerinin sadece yüzde 34'ü Sosyal Sigortalara prim yatırmaktadır. Düşününüz ki, fevkalade büyük bir kısmını demek ki kaçak işçi çalıştırmaktadır. Yine tebliğ sahibinin ifade ettiği gibi, prim yatıranların bir kısmı sigortalı gösterilip, bir kısmı gösterilmemekte, sigortalı olarak gösterilenlerin pek çoğu asgari ücret seviyesinde gösterilmekte, bir kısmı da eksik gün sayısı ile sigortaya bildirilmektedir.

Şimdi bu niçin böyle olmaktadır? Bugüne kadar buna çeşitli nedenler gösterildi, «Cezai müeyyideler çok az» dendi. Benim kanaatim şudur ki, cezaları en yüksek düzeye de çıkarsanız bu böyle devam edecektir. Çünkü, işyerinin ekonomik sorunu meselesidir.

Türkiye'de Sosyal Sigorta prim oranları dünyanın en yüksek prim oranlarıdır. Dünyada bir Çekoslovakya bizden fazladır, o da şöyle: Çekoslovakya komünist rejime geçtiğinde, tüm sektörleri devletleştirirken bir tek kristal sektörünü bırakıyor. Çünkü bu elişi ve özelliği olan bir konu diye, ancak oraya da fevkalade yüksek sosyal sigorta primleriyle koruyor. Şimdi biz, bunu bu yıl ülkenin dışındaki dünyanın bütün ülkeleri içinde sosyal sigorta primini en yüksek bir ülkeyiz. Bunun yüz-

de 37,5 - 39'lara varan işkolları vardır. Bunun ücret içindeki maliyetini düşünecek olursak, bunun sigortadan kaçışını çok hızlandırdığını görmekteyiz.

Bu görüşten hareketle, bendeniz 1984 Temmuzunda Beşinci Beş Yıllık Plâna geçerken bir önerge vermiştim: «Türkiye'de Sosyal Sigorta primleri düşürülsün» dedim. Bu teklif şok etkisi yarattı ve «Sigorta batıyorken, siz nasıl böyle nasıl ters bir mantık yürütür de, Sigorta primleri düşsün dersiniz» diye büyük tartışmalar oldu ve benim önergem de reddedildi. Ancak, ben bu kanaatımı muhafaza ediyorum ve ısrar ediyorum. Bunun aktüel hesapları pekala yapılabilir, hedef olarak alınabilir ve ne getirip, ne götüreceği üzerinde bir kere düşünülebilirdi. Çünkü, eğer bu oran bu kadar yüksek olmasa, sigortadan neden kaçsın işveren? Çünkü, o kadar büyük bir riski neden yüklensin? Düşününüz ki, bir iş kazası oldu ve işçi sigortasız, bunun altından işverenin kurtulması çok güçtür veya çok kötü yollara başvurarak kurtulanlar da olmaktadır. Ancak, sigorta primlerinin belirli oranda düşürülmesi işçi yönünden ve işçinin ücretinde bir gelir sağlayacağı için, işverenin maliyetinde bir düşüklük sağlayacağı için, çünkü iki yönlü yararı vardır. Sigortadan kaçışı azaltacağı için de Sosyal Sigortaların gelirlerinde bir artış getirecektir. Bu üç yönlü, bu üç kesimde yararlı olacağını düşündüğüm bu sistem henüz bir sempati görmemektedir. Onun için de Sigortadan kaçış bugün için hızla devam edecek, hâlg yüzde 70'e yakın bir işyeri Sigorta dışında çalışma hayatını sürdürecektir. Bu da tabii sosyal güvenliğin şemsiyesini genişletelim, sosyal güvenliği yaygınlaştıralım amacına rağmen ters bir gelişme olmakta devam edecektir.

Genç kadın işçilerin analık sigortası çok büyük önem taşımaktadır. Ama biraz evvel ifade ettim: Sigortadan kaçış, sigortasız çalışma uygulamaları analık sigortası konusunda hamile ve doğum yapmış kadın işçilerin yararlanmalarını azaltmaktadır. Genç işçilere sosyal güvenlik çerçevesinde bugün son derece önem taşıyan, doğum kontrolünün öğretilmesi ve bu konuda programlar düzenlenmesi de bugün gündeme gelen, gelmesi gereken bir konu halindedir.

Genç işçilerin yaşlılık veya emeklilik sigortası problemine gelince:

Bilindiği gibi, kısa bir süre önce emeklilikte hizmet süresi esasına bir de yaş sınırı getirildi, yaş esası getirildi ve emeklilik yaşı yükseltildi. Sürekli olarak İskandinav ülkeleri gibi, sosyal refahın en yüksek düzeyde olan ülkeler örnek gösterilmek suretiyle, bizim çok genç yaşta işe başlamış işçilerin 48 yıl çalışmadan emekli olmayacağı da yasalaştı erkekler için, kadınlar için de 43 yaş. Bu nasıl oldu diyeceksiniz, şu şekilde oldu:

Gelişmiş Batı ülkelerinde çocuklar üzerinde okul çağı 16 yaşına kadardır, bizde ise 12 yaşına kadardır. Çocuk, 12 yaşında çalışmaya başladığı takdirde, 4 yıl süre ile — biliyorsunuz — asgari ücretten 16 yaşından küçük çocuklara uygulanan 28.500 liralık asgariücretten yararlanılacak 4 yıl süreyle.

Yaşlılık sigortası 18 yaşından itibaren başlayacak ve 60 yaşına kadar emekli maaşı alamayacaktır, yani 60 yaşından sonra emekli maaşı alabilecektir, o aradaki süre 48 yıl olmaktadır. Ama diyebilirsiniz ki, 5 bin işgününü doldurduktan sonra ayrılınsın emekliye, çalışmasın. Peki ne yapsın o zaman Emekli maaşını alamayacak, sonra bildiğiniz gibi, memur emeklileri ve Bağ-Kur emeklileri çalışabilir, fakat işçi emeklileri çalışamaz. Bu, işçi emeklileri aleyhine olan, haksız bu uygulamanın düzeltilmesi için de bir kanun teklifi vermişidik, aylardır bu da bekler, bu da bir türlü kanunlaşmaz. Sonra duyduk ki, «Biz kendimiz onu çıkaracağız» demişler. Biz onu bekliyoruz. Feridun Şakir arkadaşımın da vardı, geçenlerde geldi, çok kızgın «Neredeyse bir sene olacak, gel, biz bu kanun tekliflerimizi Genel Kurula indirelim» Ben, «Aman indirmeyelim, çünkü indirdiğimiz takdirde reddedilecek.» Reddedil-

diği takdirde de, durum şu: içtüzüğe göre, bir sene bir daha bu konuda kanun teklifi vermek yok. Yani işçi emeklilerini bir de biz yakacağız, «Onun için, sesimizi çıkar-mayalım, onlar çıkarmış gibi olsun, getirsinler» dedik, şimdi de bekliyoruz.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasına gelince :

Biraz önce Sayın tebliğ sahibi de ifade ettiler, iş kazası ve meslek hastalıkları olaylarında yüzde 30'unu genç işçilerin maruz kaldığını görüyoruz. Daimi iş göre-mezlik olaylarında yine yüzde 30'u genç işçilerin maruz kaldığını görüyoruz. İş ka-zası ve meslek hastalığında ölenlerin yüzde 18'inin genç işçiler olduğunu ve geçi-ci işgörmezliğe maruz kalanların da yüzde 19'unu yine bu 14 - 24 yaş grubu ara-sındaki genç işçiler olduğunu görüyoruz. Demek ki, bu rakamlar genç işçilerin iş kazası ve meslek hastalıkları ve diğer hastalıklar yönünden hızla korunması gere-ken grup olduğunu bize açıklamaktadır.

Şimdi, özetleyecek olursak :

Genç işçilerin sosyal güvenlik yönünden durumlarının pek parlak olmadığı or-taya çıkmaktadır. Problem, — bendenizin kişisel görüşlerine göre — dört noktada toplanmakta ve çözüm beklenmektedir. Bunlardan birincisi, genç işçilerin işe girer girmez sigortalı olmalarının sağlanması, bu konunun çok iyi bir biçimde denetlen-mesi ve gereken önlemlerin alınması.

İkinci husus, genç işsizlerin sayısı çok fazladır. Meslek edindirme, esnek çalış-ma sürelerini uygulama gibi çeşitli yollarla, kısa vadede çözümler getirmeli ve mut-laka Türkiye'de insangücü plânlaması yapılmalıdır.

Üçüncü nokta, genç işçilere doğum kontrolü programları uygulanmalı ve genç kadın işçilerin özel olarak korunmaları sağlanmalıdır.

Dördüncü nokta da, en çok iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalan genç işçiler için mutlaka surette Sosyal Sigortaların özel bir dikkat sarfetmesi ve bazı özel önlemler getirmesi gerekmektedir.

Pek parlak olmayan, biraz kötümser gibi görülen bir tablo çizdiğim için beni bağışlamanızı rica eder, sabrınız için çok teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederiz efendim.

Buyurun, Sayın Selahattin Turla;

SELAHATTİN TURLA — Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Başkan, muhterem dinleyenler;

Uygar bir devlet yurttaşlarına öncelikle cömert bir özgürlük atmosferinde, şe-refli bir hayat seviyesi sağlamakla yükümlüdür. Hürriyetlerin ve insanlık onurunun korunmasında temel unsurlardan birisi de, sosyal güvenliktir. Çünkü, sosyal güven-lik, topluma emeğiyle katılanları başkalarına boyun eğmekten kurtarmaktadır. Bu yüzdendir ki, herkesin sosyal güvenliğe kavuşturulması devletin asli görevlerinden-biri haline gelmiştir. Devlet, zayıfı güçlü karşısında koruyacaktır, bu temel espri pekçok özgürlükçü demokrasilerde ülkelerin anayasalarında yer almış bulunmaktadır.

Sempozyumumuz, genç işçilerin sempozyumudur. Oysa, dün sabahtan beri ko-nuşmakta olan değerli konuşmacılar, ne Anayasa, ne iş hukuku, ne de sosyal gü-venlik hukukumuzda genç işçiler kavramına raslamanın mümkün olmadığını belirt-tiler. Çok değerli millî varlığımız ve en önemli beşeri kaynağımız olan genç işçileri-mizin sorunlarını zaman zaman işçi sorunları içinde değerlendirsek kusurumuza bakılmasın.

«Sosyal güvenlik açısından genç işçiler» konulu tebliğin ciddi ve güzel bir çalışmanın mahsulü olduğunu nazizane takdirlerimle belirtmekle beraber, birkaç hususa da yüksek müsaadelerinizle değinmek istiyorum.

1961 ve 1982 tarihli anayasalarımız, herkes — altı çizilerek belirtilmesi gereken — «Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir» ilkesini baştaçı etmeden yıllarca önce, 15 Haziran 1936 tarihinde yayınlanan Yüce Atatürk'ümüzün imzasını taşıyan 3008 sayılı İş Kanununda «Devlet müessesesi olmak üzere bir İşçi Sigortaları İdaresinin kurulacağı» 101 inci maddesinde de «İşçilerin işyerlerine alındıkları, alınmalarıyla beraber, kendiliğinden sigortalı olunmuş olacağı» açıkca emredilmiş bulunmakta idi. Atatürk'e minnettarız.

Bugün aradan tam 50 yıl, yani yarım asır geçmiştir, biz hâlâ, Sosyal Sigortadan kaçırılan işçiler sorununu konuşmaktayız. Genç işçiler, bu ayıbın acısını en fazla çeken çalışan insanlarımızdır.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Plânımızın rakamlarına göre, 12 ile 24 yaş grubunda yer alan gençlerimiz 13,9 milyon yer kapsıyorlar. Aynı plânın «İlke ve Politikalar» bölümünde «Gençlik kesimine eğitim, sağlık, barınma, sosyal güvenlik ve çalışma konularında verilecek tüm hizmetlerde fırsat eşitliği sağlanacaktır» Yine 591 numaralı ilkede «Toplunun çeşitli gruplarına mensup okul dışındaki gençliğin sorunları üzerinde önemle durulacaktır» denilmektedir.

1986 Türkiye'sinde 50 milyonu aşmış nüfusumuzun çalışanlar, emekliler, dul, yetimler ve bunların aile efradıyla birlikte ancak yüzde 33'ü sosyal güvenlik kapsamı içine alınabilmiştir, yüzde 67'si hâlâ peygamber sabrıyla sırasını beklemektedir.

Önce genç işçilerimizi, yaşamlarının başında, en güzel çocukluk yıllarında yıllarında sosyal güvenlikten kaçırıyoruz, çember çevirecekleri, top oynayacakları, şarkıyla koşacakları dönemde, küçücük ellerine İngiliz anahtarları veriyoruz, çalıştırıyoruz. Yaşamlarının sonuna doğru da musalla taşına kadar çalıştırmayı vadediyoruz. Son yapılan yaş düzenlemesi bu sınırlamayı getirmiş bulunmaktadır.

İnsanları musalla taşına birbuçuk metre mesafeye kadar çalıştıran rejimlerden tarafa değiliz. Her insanın ebedi tatile ihtiyacı olduğu, en kesin gerçeklerden birisidir. Sırası gelmişken arz edeyim. Erken emekli olmak isteyenlere içerledik, içerliyoruz. Acaba, işçiler neden genç yaşlarında bile bu saiklerin, bu iticilerin etkisi altındadırlar işyerlerinde, paydos saatlerinde sigara kutusunun kapaklarının arkasına mütemadiyen emeklilik hesapları yapılır ve sendikal seminerlerde genç işçilerimiz bile soru sorma sırası geldiği zaman, emeklilikleriyle ilgili sualleri sormaya heveslidirler. Oysa günlük yaşamlarını düzenleyen hastalık, iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortalarıyla ilgili çok sorunla yüklü olunan bir ortamda, mütemadiyen «Ne zaman emekli olacağım» kaygusu baskındır. Kanımıza göre, ülkemizde emeklilikle ilgili yasalar sık sık değişmektedir. Bu değişme, çalışan insanlarımızı yarına karşı ürkek bir yapıya sokmuştur. Bugün emekli dilekçesi vermezsem, bir ay sonra çıkacak yasa kıdem tazminatıma şöyle bir tahdit veya emeklilikte böyle bir sınırlama getirebilir kaygusu maalesef bugün çalışan kesimde yaygındır.

Buna müktesep ve muntazar haklar açısından cevap bulunmaya çalışılmıştır, pekçok televizyon programlarında bu açıdan yapılan açıklamaları da dinledik.

Eğer, kişinin 25 yıl süreyle çalışıp, bir sosyal güvenlik kuruluşuna prim ödemek suretiyle finansmana katkıda bulunduktan sonra bir emeklilik hakkına kavuşacaksa, bu o kişinin yaşamında ayrılmaz bir parça olan husustur, yani kişinin hayat programını yaparken, bu 25 yıl sonucundaki yaşam tarzını da benimsemiş olarak yaşa-

ma devam etmesi sonucunu ortaya çıkarır. Oysa, müktesep haklar ancak, Sosyal Sigortalar Kurumuna «Ben, emekli olmak istiyorum» diye dilekçenin verildiği anda, kazanılmış hak tanımı içine gireceği kavramıyla bu dilekçeyi vermeden önce, yasalarla mevcut hakların, muhtazar haklar telakki edildiği ifade edilmektedir. Muhtazar hak, beklenen bir haktır. Ancak, 25 sene kendini adapte eden, hayallerini, aile sorunlarını bu 25 sene üzerine kuran bir işçinin ve ailesinin kıdem tazminatları hayalleri, emeklilik sonrası hayalleri kuran bir insanın «Sen, dilekçe vermedin, biz bu hakkı istediğimiz zaman, istediğimiz şartlarla değiştiririz» düşüncesinin de pek insancıl bir düşünce olmadığını kabul etmek gerekir.

Yine erken emeklilik kayguları vardır. Çalışma koşulları masa başında anlatıldığı veya düşünüldüğü gibi değildir. Öyle işkolları vardır ki, canından bezen bir ortam yaratılmıştır. Örneğin, demir-çelik, kamu işleri, yeraltındaki işler, şimdi bunları sıralamanın zaman ölçüsü içinde değildir. Ancak, bu kişilerin, bırakınız bir ebedi tatil özlemini, sağ salim o işyerinden kurtulmanın çabası içinde çalışmaktadırlar.

Bir diğer sebep, enflasyonun verdiği şaşkınlık. Yani kazanç temini için çırpışlar başlamıştır. Kişi, emekli aylığıyla geçinememenin karşısında kıdem tazminatı ile ek gelir yaratmayı düşünmüş veya emekli aylığı ile birlikte yeni çalışma olanakları aramaya başlamıştır. Gayet tabii bu çalışma şekli Sosyal Sigorta kapsamı dışı da bir pazarlık sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Çünkü, hem sigorta primi ve hem diğer vergi kesintilerinden de kurtulan emekli çalışana daha kolaylıkla gösterildiği bir gerçek. Biraz da müsaade olsa, bağımsızlığa özlem vardır, fabrika düdüğüyle girilmiş işe, fabrika düdüğüyle çıkmıştır. 25 yıl düdüğüyle çalışan insanın kendi borusunun öttüğü dönemi de özlemesi kadar insancıl bir taraf yoktur.

18 yaş öncesinde sigorta primi alıyoruz. Değerli hukukçu arkadaşlarımız dünkü konuşmalarında, yaş kısıtlamasının iş mevzuatında var olduğunu belirttiler. Ancak, sosyal güvenlik hukukunda maalesef sigortalı işe girerken, bir yaş kısıtlamadan sonra sigortalı işe girenlerin 18 sonra sigortalı işe girenlerin 18 talı işe girmişlerse, sigortalı hizmetleri, gerek emeklilik sürelerine ilave edilen, gerekse gün sayılarını yükselten unsur taşımaktadır.

18 yaşından önce çocuklarımızı çalıştırıyoruz, sigorta primi de kesiyoruz. İyi niyetlerle söylüyorum, ama emeklilikten saymıyoruz. Yani 15 yaşında bir çocuk sigortalı sayılmışsa ki, mümkündür, prim kesilebilir, tescilli yaptırılabilir, 60 yaşında emeklilik sistemi getirdiğimize göre, 45 yıl prim ödüyoruz, ama erken emeklilik konusuna ülkenin geleceği, Sosyal Sigortanın parasal durumu açısından imkân vermiyoruz.

Genç işçilerimiz, önce iş sonra sosyal güvenlik pazarlığı içinde ilk işe girişlerde pazarlık rahatlığını bulamıyorlar. Son günlerde gazetelerde, sızlanma köşelerinde genç işçiler, genellikle sosyal güvenlikle kaçırıldıklarını ve sosyal güvenlik özlemi içinde olduklarını sık sık okumaktayız.

Sosyal Sigortaya tescil konusunda denetim yetersiz. Sayın tebliğ sahibi arkadaşımız da samimiyetle bu hususu dile getirdiler. Yasalar hayata geçirilmemiştir. Tescil ile ilgili cezai müeyyideler var, ancak sondaj teftişlerle yapıldığı için, gerektiği şekilde denetim başarısı gösterilememiş. Şu da bir gerçek, her işyeri kapısına bir sigorta polisi dikmenin de mümkün olmadığı da bir gerçektir. Eğer çalıştırdığı kişinin sosyal güvenliğine saygısı olmayan kişiler hâlâ toplumumuzda varsa, bunları denetimle düzetmek de mümkün değil.

Kırtasiye işlemler, iyi niyetli işverenleri bile ürkütüyor. Bildirgeler vermek, sigorta şubelerinin kuyruklarında beklemek, içinizde pek mütevazî hizmet olarak kat

malikleri kurulu yönetiminde bulunmuş değerli arkadaşlarımız varsa, bunlar bile apartman kapıcılarının muameleleri sırasındaki sıkıntıları bilirler.

BAŞKAN — Dinleyenlerden söz almak isteyen var. Buyrun Sayın Ketenci.

ŞÜKRAN KETENCİ — İş alanı Türkiye’de çok sınırlı, sadece büyük kentlerdeki bir gözlemimizden söz edelim, yine son rakamlarla söylemeye çalışayım, sadece Kapalıçarşı yöresinde onbinlerle dokuma tezgâhı var, bunların hepsinde kaçak işçi çalıştırılıyor ve bugün tekstil sanayi Türkiye’nin en ileri sanayii, en gelişmiş sanayii, ne yazık ki tekstil sanayiinde bütün bildiğimiz ünlü büyük fabrikaların ünitelerinin çok büyük çoğunluğu kaçak dokuma tezgâhlarında yapılıyor. Çünkü, oradaki bugünkü Türkiye ekonomisindeki gerçeklerle bakalım, bugünkü tekmi fiyatlarla bir işçiye 100 bin liranın üstünde ödeme imkânı yok, yani olanağı yok, o da 12 saat çalıştırılan bir işçiye 100 bin lira ödeme olanağı yok. Brüt olarak yani, sigortasını, vergisini ödemiyor, bugünkü brüt fiyatıyla 100 bin ödüyor, maliyeti bu, rakam bu, ortada. Ayakkabı sanayii tamamen kaçak işçi çalıştırıyorlar. Yapı işkolunu biliyoruz, söylemeye gerek yok. Yani, genelde sigortasız kaçak çalıştırılan çok daha boyutlu rakamlarda bir sorun olarak karşımızdadır. Bunun çok genel bir başka nedeni var, şimdi denetime geldi, denetimden örnek vereceğim. Gerçekten kaçak çalışmayı denetlemek, işçi açısından aldığınız zaman, yani işçinin şikâyetine bağlı olarak bunu önlemek ülkede çok zordur. Çünkü, bunu söylediği anda işinden oluyor. Rüşvet vermek çok daha kolay, kaçırmak çok daha kolay, hep biliyoruz. Sigortanın içindekiler çok daha iyi biliyorlar, ama sorun o değil. Konunun çözümü aslında bir devlet politikası, bir siyasal iktidar ve bir düzen meselesidir, bir bakış açısı meselesidir.

O halde, devlet politikası olarak siyasal iktidarların — biliyorsunuz — deri örgü şeyler var, geçenlerde vergi iadesi yolsuzluklarında gündeme gelmişti, çok anormal büyük vergi iadeleriyle ödüllendirirsek kaçak çalışmayı, bir işverenimiz aslında kendi sınıfının gereğini açıkca dile getiremedi, yani kendi işveren grubunu şikâyet etmedi, ama çok haklı bir konuyu gündeme getirdi. Türkiye’de bir yasal yoldan üretim yapan ve kâr yapan işvereni karşımızda bulduğumuz için, sendika olarak, sadece onların hesaplarına bakıyoruz olaya, ne yazık ki sendikacılar olarak sadece bize oy veren yönümüz açısından bakıyoruz. Sadece bize oy veren 2,5 milyon sigortalı, bunun da gerçek sendikaliyi Bakanlık istatistikleri 1 milyon 2 milyon civarında sendikalı işçi. Yani 1.200.000 civarındaki sendikalı işçinin oyuna göre olaya bakarsak, dışardaki 5 - 10 milyon işçinin çıkarlarını savunmayız. Savunmadığımız zaman da ufuklar daralıyor tabii olaya bakamıyoruz çok dar, siyasetçiler olarak da, bir devlet politikası olarak da ne yazık ki Türkiye’de ucuz işçi ve ucuz maliyet politikasını sürdürürsek ekonomik düzeyimizde ve siyasal iktidarın himayesinde işçi çalıştırma olayı vardır. Denetim mekanizması çok çok kolay da işlemişti. En basiti işveren sendikaları açısından rekabet oluyor. Onlar için bir üretim maliyetiyle kaçak işçi çalıştırmanın üretim maliyeti arasında korkunç rakamlar var, korkunç farklar var. Siyasal bakış meselesidir, daha ucuz işçi, daha ucuz maliyet dersek, insanı işte bu hale getirirler.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, teşekkür ederiz.

Dinleyenlerden başka söz isteyen var mı efendim?...

Buyurun Orhan Erçelik.

ORHAN ERÇELİK — Hemen ifade etmeliyim ki, gerek tebliğ muhtevası itibarıyla ve gerekse onu ziyadesiyle zenginleştiren, güzelleştiren yorumlarıyla konuyu bütün incelikleriyle bir kere daha kavramak, kapsamak imkânını bulduk. Öncelikle teşekkürlerimi arz ediyorum.

İzinizle bir ters pencereden bakmak ihtiyacı duyduğumu ifade etmek istiyorum. Acaba, gerek 1961 Anayasası, ondan önce 1924 Anayasası ve bugün 1982 Anayasası çerçevesi içerisinde meri olan, geçmişte meri olan sosyal güvenlik yasalarının uygulayıcıları olarak bir zihniyet zafiyetiyle mi karşı karşıyayız? Çünkü, bütün açıklamalar günümüz insanının bugününü ve yarınını güvence içinde geçirme ihtiyacını karşılamakla mükellef olan kurumların, yani sosyal güvenlik kurumlarının maziyle bildiğimiz hüviyetleri karşısında acaba sosyal güvenlik ihtiyacı içinde olanların sosyal güvenliğini karşılamak, yanında değil, ondan önce acaba çalıştıranların daha rahat bir ortam içinde çalıştırma imkânlarını mı hazırlıyorlar diyorum? Belki biraz şiddetli bir yaklaşım. Çünkü, hatırladığım kadarıyla Sigorta genel kurullarının müdavimlerinden birisiyim, yirmi yıla yakın süredir SSK raporlarında, sigortalı olabilir işyeri sayısı bugün milyona yaklaşmış, hatırladığım kadarıyla 970 bin ve değişmez bir oran, yüzde 33 sigorta bildirgesi verilebilmiş, yüzde 67 kaçak çalışıyor.

Denetim mekanizması nasıl işliyor biliyoruz, kadro sayısı itibariyle SSK Genel Müdürlüğünün elinde iç denetim haliyle bunun dışında mütalâa edilmesi icabeder, dışa dönük denetim mekanizmasında görevlendirilen müfettiş sayısı bir avuç insandır.

Şimdi, sosyal güvenlik yasalarında sık sık değişiklikler yapıldığını hepimiz biliyoruz ve bu değişikliklere bakıldığında 1969'a kadar ileriye dönük, çalışanlar için biraz daha güven ortamı yaratan nitelikte değişiklik, 1969'dan bu yana vaki değişikliklere bakıyoruz ve özellikle son değişikliğe bakıyoruz, kazanılmış hakların geriye götürülmesi sonucunu davet eden, gerekçe olarak da, SSK'nın mali bakımdan ileriye doğru yüklendiği sorumlulukları yerine getirebilecek bir durumdan uzaklaşma görüntüsü içinde bulunduğu söyleniyor.

Sosyal Sigortalar Kurumunun yüklendiği sorumlulukları yerine getirebilmesi bakımından gerekli olan kaynak, işçi - işveren sigorta primi, dünyada Çekoslovakya'dan sonra en yüksek oranda ediniyor.

Bunun yanında, mevcut plasmanların rasyonel bir biçimde değerlendirilmesi olayı var. Keza, tahsilat tikanıklıklarının açılması olayı var. Şimdi, biraz evvel ifade ettiğim o sert yaklaşımı, bu tabloya bakınca «haksızdır» diyenler olursa tartışalım diyelim geliyor.

Şu hususu eklemek istiyorum : Adı üstünde «Sosyal güvenlik» bir güven duygusu olayıdır. Oysa ki, yazboz tahtasına dönen bir sürekli değişken tablo karşısında çalışanların kendilerini güven ve huzur içinde hissetmeleri gerçekten güçtür. Bendeniz 32 yıldır sigortalıyım, emekli değil hamdolsun, ama hangi şartlar içerisinde ben emekli olacağım sorusunu cevaplayamıyorum. Bugün böyle bir değişiklik, yarın çeşitli nedenlerle — siyasi yapı içinde bir değişiklik beklentisi içinde değilim, yanlış anlaşılmasın — yeni değişiklikler, 50 yaşını aşmış bir insan emekli olduğunda ne gibi haklara sahip olacağı hususunda net bilgi sahibi değilim noktasına getirildi. Çalışma hayatının huzurlu olabilmesi, rasyonel ve verimli bir çalışma ortamının muhafaza edilebilmesi şüphesiz ki sosyal güvenlik ihtiyaçlarının nasıl karşılandığı hususunun da sağlıklı ve sürekli bir biçimde bilinmesiyle bağlantılıdır ve bağımlıdır.

O halde, ileriye doğru hiçbir şey eklemeye gerek yoktur, zaten bizi aşan ihtisaslariyle konuyu bütün ayrıntılarıyla sergilediler. Çözüm yollarını da bir manada ifade ettiler. Genç işçiler, yaşlı işçiler, belki yaklaşımları birbirinden farklıdır, gençler için emeklilik olayı ikinci planda mütalâa edilebilir ama, bilinç düzeyi geliştikçe genç, yaşlı işçiler geleceklerini güvence altında görmek ihtiyaçlarını açık ve net bir biçimde bilmek durumundadırlar.

O halde, bu çalışmalardan elde edilecek en önemli sonuç, yönetenlerin bu ihtiyaçlara cevap verecek yaklaşımlar ve düzenlemeleri bir ihtiyaç olarak duymalarında yatmaktadır.

Kanaatımca, bu kısa eklentilerle huzurunuzu işgal ettiğim için beni bağışlamanızı diliyorum saygıdeğer hocam.

Hepinize teşekkürler ediyorum. (Alkışlar.)

BAŞKAN — Efendim, Orhan Beye teşekkür ederiz.

Böylece bize tanınan süre de tamamlanmış oluyor. 11.00'i 5 geçiyor ama oradan bir el görüyorum. Süre bitti ama ilave süreyi hocalara tanıyalım.

Buyurun efendim.

ENİŞ ÖZER (İzmir İktisat Fakültesi) — Ben, genç işçilerin durumunu sakatlık sigortası açısından kısaca değerlendirmek istiyorum.

Bildiğiniz gibi, sakatlık sigortası açısından yararlanma koşulları, 5 yıllık hizmet süreniz olacak, 1800 gün prim ödemiş olacaksınız. Hizmetlerin birleştirilmesiyle ilgili son çıkan yeni yasağa göre, 18 yaş öncesi hizmetlerin dikkate alınmadığını, ancak prim ödeme gün sayılarının dikkate alındığını biliyoruz.

Sonuçta şöyle bir değerlendirme yapabiliriz : Bir işçi İş Kanununun sınırına uygun 15 yaşında çalışmaya başlamış, 18 yaşına gelinceye kadar üç yıllık hizmet süresi sakatlık sigortası açısından dikkate alınmıyor. 5 yılı tamamlaması için 18 yaşından itibaren ne ediyor? 23 yaş. Demek ki, genç işçinin sakatlık sigortasından yararlanabilmesi için 23 yaşına varması, ancak ondan sonra işyeri dışında bir kaza geçirmesi, bir trafik kazası, bir başka tür kaza, bu halde sakatlık sigortasının yardımlarından yararlanabiliyor.

Bu düzenleme, bu haliyle bence genç işçiler açısından aleyhe bir durum ortaya koyuyor. Yeniden değerlendirilmesinde yararlar olduğu kanısındayım.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Biz de teşekkür ederiz.

Şimdi, konuşmalar bittiğine göre, son söz olarak Sayın ilk konuşmacı Ömer Faruk Beye, verilecek cevapları varsa, kendilerine bırakıyorum.

ÖMER FARUK İMAMOĞLU — Sayın Başkan, sayın dinleyiciler,

Tebliğ'in eksik kalan kısımlarını tartışmacılar ve sayın konuşmacılar tamamladılar. Kendilerine çok teşekkür ederim.

Dikkati çeken bir husus da, özellikle tartışmacıların ve gerekse konuşmacıların sözlerinden anlaşıldığına göre, denetim konusu. Gerçekten çok önemli bir konu ve malum, denetleme memurlarının sayısı bu konuda yetersiz. Dolayısıyla önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmakta. Keza, kaçak sigortalı konusunda bir konuşmacı rakamların az olduğunu söylediler.

Aslında, ülkemizde — biliyorsunuz — istatistikler ne derece doğru, ne derece gerçeğe yakın tartışmalı ve sağlam bir istatistik olduğunu söylememiz de mümkün değil.

Bu kadar söyleyeceklerim. Hepinize teşekkür ederim.

BAŞKAN — Konunun bütünüyle ilgili olan birtakım problemlerimiz var, mevzuat eksiklikleri vesaire gibi, genç işçilerle ilgili sosyal güvenlik sahasındaki problemlerde de yine mevzuat eksikliği üzerinde de bir sözbirliği edildi.

İkinci olarak, denetimin yetersizliği üzerinde duruldu ve bilhassa problem sahası olarak da tescil yetersizliği ve kaçak sigortalı işçi istihdamı meselesi su yüzüne çıktı. Bu kaçak sigortalı konusunda da, gerek denetimin, gerek mevzuatın eksikliğinin rolü olmakla birlikte, tabii bilhassa istihdam konusu olan işsizlik meselesinin de büyük önemi olduğu aşikar.

Ben, geçenlerde Pakistan'a gittiğimde Lahor'da da aynı şeyleri gördüm. Bütün sanayi çarşısında ve gazetelerdeki yazılarda da gözüküyordu, muazzam kaçak işçi istihdam edildiği belirtiliyordu milyonlarca böyle, ana problem de işsizlik. Çünkü, piyasada emeğini arza hazır milyonlarca eleman olunca, genç elemanlar da bu işe razı olunca, alan da razı, veren de razı olunca, şartlar da bunu zorlayınca, bunu denetimle, mevzuatla önlemek mümkün olmuyor. Azaltılabilir ama, problemin ana-sı, esası iktisadi olaylardadır. İktisadi hadiseler bir yokuş yukarı alınırsa, ben akınları sadece desteklerle tutmak bir nispette mümkündür, mühim olan tabii zemini düzeltmektir. Dolayısıyla burada problem bu noktaya varıyor.

Bir başka önemli konu da, prim yüksekliği üzerinde duruldu. Tabii bütün bunlar gösteriyor ki, SSK'nın yapısını bilhassa aktüel hesapları bakımından yeniden, çok daha akıllı bir şekilde yasaları düzenlemek lâzım. Esasında İş Kanunu, 506 sayılı kanunlar da güzel kanunlardır, cidden vaktiyle bir sene evvel bunlar çok iyi, uzun vadeli, uzun görüşle yapılmış mevzuattır. Ama tabii 50 yıllık bir zaman içinde değişen şartlar gayet tabii ki, bunların da yeniden gözden geçirilmesini, düzeltilmesini gerektiriyor. Her sosyal hadise böyledir. İş Kanunu bir hayli düzeltildi, eski SSK Kanunu da sosyal güvenlik bütünlüğü içinde inşallah yeniden bir istenilen vahdete ulaşmasını temenni ediyoruz.

Burada sözü bitirmeden önce bir husus dikkatimi çekti. Bu güzel genç işçiler seminerinde, yani 18 - 25 diye tanımlandı, o yaştaki zevatı göremiyorum, gerçi hepiniz gençsiniz, biraz hanımda çok gençtir de, hani bu yaştaki gençlerin biraz eksikliği dikkatimi çekti.

Efendim, bütün bunlara rağmen, bu güzel seminerlerin, ilgili faaliyetlerin çok faydalı olduğuna inanıyorum ve bu güzel konuşmaların, çalışmaların, tebliğlerin ilgililerin bilgisini, ilgililerin zaten var olan bilgilerini artırmasını ümit ve temenni ediyorum.

Saygılarımı sunuyorum efendim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, öğleden önceki son oturum olan Genç İşçiler ve Sağlık Sorunları tebliğini sunacağız. Bana, daha önce yapılan açıklamaya göre, program süre yönünden aynen uygulanacak, çorbaların aşağıda soğumayacağını gecikmeyle söylediler.

Önemli bir konu sağlık sorunları «Olmaya devlet cihanda bir nefes sıhhat gibi», sözü, çalışma alanında da geçerli. Hele bünyeleri daha körpe olan, ama hayatına yeni adapte olmaya çalışan, acemilikleri bulunan kimseler için sağlık sorunları çok daha önem taşıyor.

O yüzden, İşçi Sağlığı İş Güvenliği Müfettişi Sayın Ilıcak'ın bu konuda bize neler söyleyeceğini merakla bekliyoruz.

Buyurun Sayın Ilıcak.

Dr. ŞULE ILICAK — Sayın Başkan, değerli konuklar;

Bilindiği gibi, bugünün gençliği, toplumların ve dünyamızın geleceğidir. Gençlerin sağlık ve mutluluğunu temin etmek ise, sosyal ve ekonomik gelişmenin en önemli bir göstergesidir. Bu göstergede sağlık ve mutluluk birlikte yer alıyor. Çünkü, Dünya Sağlık Teşkilatı tarifine göre de, sağlık yalnız hasta, ya da sakat olma-

mak değil, bedensel, ruhsal ve sosyal bakımdan tam bir iyilik halidir. Bu geniş ifadenin içinde, giderek önem kazanan işçi sağlığı ve genç işçilerin sağlığı hakkında neler düşünebiliriz?

İşçi sağlığı, özellikle koruyucu sağlık hizmetleri çerçevesi içinde bütün mesleklerde çalışanların fiziksel, ruhsal, sosyal tam iyilik hallerinin desteklenmesi, bu durumlarının en yüksek düzeyde devam ettirilmesi, çalışma şartları ve kullanılan maddeler nedeniyle sağlığın bozulmasının önlenmesi, çalışanların fiziksel ve ruhsal niteliklerine uygun işlere yerleştirilmeleri, işin insana ve insanın da işe uyumunun sağlanmasını hedef olarak alan, tıbbi ve teknik bilimlerin beraber sorumlu olduğu bir bilim dalıdır. Bu tarif içinde görüldüğü üzere, işe yerleştirme, çalışma süreleri, ekonomi, eğitim, beslenme, genel hijyen tedavi rehabilitasyon, zararların tazmin edilmesi gibi hususlar da yer almaktadır.

Bilindiği gibi, el emeği ve insangücü üretimin temelini oluşturmaktadır. Ancak, teknolojilerin ilerlemesiyle insan ve üretim ilişkilerinde büyük değişimler meydana gelmiştir. Endüstri devrimi olarak isimlendirdiğimiz bu olgu da, iktisadi, ticari, ülkeler içi ve dışı nüfus hareketleri, istihdam, eğitim ve sağlık politikalarını da yönlendiren önemli değişiklikler gözlenmiştir. Bu değişiklikler ile ortaya çıkan sorunların başlıcaları : Yeni çalışma teknikleri ve işyeri ortam koşullarıyla insan sağlığı arasındaki ilişkilerdir.

Bu ilişkiler arasında önemli bir faktör de, yaş unsurudur. Yaş, iş tecrübesi, iş kazası, meslek hastalığı arasındaki bağıntılar artık bilimsel olarak değerlendirilmektedir.

Bugün, bu alanda tüm gerekli gelişmeleri benimsemiş ve uygulamakta olan pek çok ülkede, biraz geriye doğru dönüp bakacak olursak, örneğin, Fransa'da 19 uncu yüzyıl ortalarında dokuma sanayiinde mekikçi olarak çalışan 6-8 yaşlarındaki çocuklar günde 16-17 saat ayakta durarak çalışmaktadırlar. İngiltere'de yine 18 inci yüzyıl çalışma şartlarını dile getiren Mavi Kitapta açıklandığı gibi, çocukların ve gençlerin normal çalışma müddetleri nadir olarak 11-12 saatin altına inmekte idi ve bazı yerlerde de bu süre 14 saatli buluyordu. Maden ocaklarında ise gece vardiyasında da çocuklar çalışmakta idiler. Diğer işkollarında da yine genel olarak özellikle kadınlar ve çocuklar 18 saat kadar çalıştırılmakta idiler.

Almanya'da da yine endüstri okullarında küçük çocukların, eli kırbaçlı yöneticilerle birlikte mutlak bir sükût içinde, hiç konuşmadan, devamlı dokuma dokudukları ifade edilmekte ve kaydedilmektedir.

Çocukların ve gençlerin sağlık sorunları sanayi devrimiyle dikkatleri çekmeye başlamıştır. Konuyu uluslararası düzeyde ele alacak olursak, sağlık hakkı şu şekilde ifade ediliyor : Hiçbir ekonomik zaruret çalışmayı o işi yapanın sağlığını etkileyecek ve tehlikeye sokacak biçimde zorlayamaz. Sanırız bu ifade işçi sağlığının anahtarını teşkil etmektedir.

Günümüzde, Uluslararası Çalışma Teşkilâtının tavsiye ettiği iş hukukunun benimsenip, düzenlemeye çalıştığı gibi, Anayasanın, çocuk ve kadınlar kavramının yanı sıra, genç işçi kavramı üzerinde de durması, çağdaş ve ileri düşüncüsü yansıtmakta ve mevzuata yön vermektedir.

Genel olarak yasalarımızda 12-16 yaş arasındaki işçiler, çocuk işçiler, 16-18 yaş arasındaki işçiler de genç işçiler olarak gruplandırılmaktadır.

Birinci günkü oturumda da değerli konuşmacılar, özellikle iş hukuku açısından genç işçi ve çocuk işçi konuları üzerinde durdular. Fakat işin sağlık yönünden ele alınmasında yine de bu konuya; yani mevzuatımızdaki genç işçi konularına değinmekte fayda görmekteyim.

Umumi Hıfzısıhha Kanununda, 12 yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi, her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve cırac olarak istihdamı yasaklanmıştır. 12 - 16 yaş arasındaki çocuklar, kız ve erkek çocuklar günde en fazla 8 saat çalıştırılabilirler. Yine 174 üncü maddede, 12 - 16 yaş arasında bulunan bütün çocukların saat 20.00den sonra çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Sağlık konularında bizim Anayasamız mertepesinde bulunan bu Umumi Hıfzısıhha Kanununda hâlâ geçerliliğini ve esprisini muhafaza eden bu maddeler hakikaten dikkati çekmektedir.

Yine 1475 sayılı İş Kanununun yeni değişik 67 nci maddesinde, 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaklanırken, ikinci paragrafta : Çocukların sağlık ve gelişmelerine okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkün kılınmıştır.

Diğer taraftan, okula gidenlerin iş saatleri okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenmiş ve ders saatleri 7,5 saatlik çalışma süresinin içinde mütalaa edilmiştir.

Yine 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Yalnızca mevzuatın uygulanması, yeterince uygulanması sanırım işçi sağlığı açısından bizi daha ileri bir düzeye götürebilecektir. Fakat uygulamadaki aksaklıklar ikinci bir defa genç işçilerin sorunlarını ele alarak böyle güzel ve değerli bir sempozyumun yeniden ele alınmasını sağlamıştır. Ümit ediyoruz ki, bu konular gelecekte de tekrarlanacaktır.

Yine bu ağır ve tehlikeli işlerle ilgili 78 inci maddede, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ve kadınlarla, 16 yaşını doldurmuş, fakat 18'inden gün almamış, bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri de ayrı bir tüzükte belirtilmiştir.

İş Kanununun 80 inci maddesinde, 13 yaşla 18 yaşa kadar olan çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce, bir hekim kontrolünden geçirilmesi hükmü amirdir. İşyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye tabibliklerine muayene ettirilerek, işin niteliğine ve şartlarına göre, vücut yapılarının dayanıklılık olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az 6 ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek, o işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek, yetkili memurların isteği üzerine gösterilmesi zorunlu kılınmıştır.

Burada görüldüğü üzere, genç işçilere bir ayrıcalık tanınmıştır. En az 6 ayda bir sağlık kontrolünden geçirilmeleri istenmektedir. Bu, tıbbi açıdan cidden bu genç grubun korunması için son derece saygılı bir unsur olarak görülmektedir.

Çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması konusunda ele alınan çeşitli hükümlerin belki en önemlilerinden biridir. Bunlara rağmen, uygulamada durum değişmekte, sanayide, tamirhanelerde, atelyelerde genç işçi ve çocukların çalışmalarının sakıncalı görüldüğü hemen bütün işyerlerinde 10 - 13 yaşlarında çocukların çalıştırıldıkları gözlenmektedir.

Tüm sağlık bakımı projesi çerçevesinde merkezimizce, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezince yapılan araştırmalar meyanında özellikle ülkemizdeki kurşun etkilenmesi araştırması sırasında, 1975 - 1977 yılları arasındaki çalışmalarımızda, özellikle Ankara'da kurulu akümülatör imali ve tamiri yapılan işyerlerinde çalışma sü-

releri çok kısa, meselâ, birkaçının 3 - 3,5 ay, diğerlerinin 3 yıl arasında olduğu tespit edilmiş olan ve yaşları 11 ile 17 yaş arasında bulunan genç ve çocuk işçilerin hemen hepsinde meslekî kurşun etkilenmesi tespit edilmiştir. 550 dolayında işçiyi kapsayan bu çalışmada genel etkilenme olayı da yüzde 50'yi aşmakta idi.

Aynı proje çalışmalarının devamı olarak, daha ileriki yıllarda ve daha çok sayıda işçiyi kapsayan çalışmalarda, bu etkilenme olayının biraz daha azaldığını saptadık yüzde 30 dolaylarına inmişti. Tabii bu oran dahi gelişmiş ülkeler açısından çok çok ciddi bir boyuta ulaşmaktadır.

Burada, yinede bu etkilenme oranının biraz daha aşağıya çekilmesi, daha etkili bir tıbbi muayene, işçilerin işbaşında eğitimi, yaptıkları işin kendi sağlıklarına ne denli zararlı olabileceği, bunlardan korunma yöntemleri, işyeri ortam koşullarının izlenmesi ve bu konuda yardımcı olunması bizi bu noktaya getirmiştir kanısındayız.

Yine, bu araştırmalarda çocuk işçilerin daha kısa süreler içinde etkilenmeye maruz kaldıkları ve hastalık belirtilerinin daha ağır biçimde seyredildiği, seyrettiği tespit edilmişti. Hatta belki gelişmiş ülkelerde artık hiç raslanmayan kurşun etkilenmesi nedeniyle meydana gelen «Ansa-palik» dediğimiz beyinci iltihabı olaylarına biz raslamış bulunduk. Üç vaka kaydadeğer vakalar arasında yer almakta idi.

Burada etkilenmenin daha fazla oluşunun, genç grupta daha ciddi boyutlara ulaşmasının nedenleri muhakkak ki, henüz fiziksel gelişimini sürdürmekte olan bu genç işçinin, bir yetişkine oranla işyerinin olumsuz faktörlerinden daha çok ve daha çabuk etkileneceğinin gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

Diğer taraftan, genç işçiler arasında da yine bazı farklılıklar bulunabilir. Bilindiği gibi, biyolojik yaş ile kronolojik yaş arasında da değişiklikler gözlenmektedir. İyi yetişmiş, iyi beslenmiş bir çocuğun 13 yaşında gösterdiği performansı ekonomik ve sosyal yönden kısıtlı bir ortamda yaşamış 16 yaşında bir genç gösteremez. Esasen, ekonomik şartların işsizlik, eğitim imkânsızlıkları gibi faktörlerin genç grupları çalışmaya zorladığı da gözden uzak tutulmamalıdır. Hatta ülkelerin sosyo - ekonomik durumu, uygulanan teknolojiler, sanayinin yapısı, işçi sağlığı hizmetlerinin düzeyi ve genel sağlık politikası ve benzeri faktörler dahi belirli yaş gruplarının farklı gelişme ve yetişmelerine ve bunların çalışma hayatına etkili olabilir.

Genelde genç işçiler, hem fizyolojik, hem psikolojik açıdan özel bir ihtimam ve dikkat gerektirirler. Bunlar, yetişkinlerin gücünden, tecrübelerinden yoksundurlar. Her yönden olgunlaşmaya ihtiyaçları vardır. Sağlıklı, becerikli, doğru çalışma alışkanlıklarına sahip elemanların yetiştirilmesinde eğitimin de büyük payı vardır. Uluslararası Çalışma Teşkilâtının 117 sayılı Tavsiye Kararı, sosyal politikanın temel amaçlarını ele alan bu kararda, eğitimin sağlık ve güvenlik konularını da kapsaması önerilmektedir. Genç işçiler genellikle yaptıkları işin doğurabileceği tehlikelerini görmekten uzaktır. Onlara işçi sağlığı, iş kazaları, meslek hastalıkları konularında da bilgi verilmesi ve uyarılması zorunludur. Tabii ki, bütün bu konudaki, sağlık ve güvenlik konusundaki eğitim, diğer işçi grubunun da son derece ihtiyacı olan bir eğitim türüdür.

Çalışma ortamı, fiziksel ve kimyasal etkenler, gerekli koruyucu malzeme, işyerinde iş kazası ihtimali olan tehlikeli noktaları, kişisel hijyen ve sağlık uygulamaları yeterli ve dengeli beslenme imkânlarını sağlaması gibi konularda sürekli eğitim ve uygulama yapılmalıdır.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı 112 sayılı Tavsiye Kararında bütün bu hususları özetle : İşçilerin işlerinden, ya da işin yapıldığı şartlarından, şartlardan kaynaklanabilecek her türlü zarardan korunması, özellikle işin işçiye uygun hale getirilmesi,

İşçilerin bedenlen sağık açısından uygun oldukları işlerde çalıştırılmaları, işçiler için mümkün olan en yüksek düzeyde fiziksel ve mental iyilik halinin temini şeklinde ifade edilmektedir. Konu, genç işçiler olunca, bütün bu kuralların daha ciddi, daha fazla dikkatle ele alınması kaçınılmaz olmaktadır.

Sorunlara getirilecek çözüm önerilerişu şekilde sıralanabilir :

İşçilere yönelik hizmetler,

İşyeri ortam şartlarıyla ilgili hizmetler,

İşçi sağığı eğitim hizmetleri.

şimdi, işçilere yönelik hizmetler nelerdir?

Genç işçilerin sağık konularıyla ilgili mevzuatının gözden geçirilmesi, Çocuk ve genç işçilerin sosyal güvenlik haklarından faydalandırılmaları için Sosyal Sigorta kapsamına alınmalarının temini ve bunların uygulamada takibi. Konuların daha yakından takibinin sağılanması amacıyla sendikaların bünyesinde ve özellikle Türk-İş'in bünyesinde faal, çalışabilir hale getirilen, getirilecek olan bir Genç İşçi Bürosu kurulması. Kişisel korunma önlemleri, kişisel koruyucu malzemelerin temin ettirilmesi ve bunların kullanılmasının sağılanması, maske, gözlük, yüz siperleri, kulak tıaları, kulaklıklar, eldiven, ayakkabı, iş elbisesi ve benzeri.

Genç işçilerin işe girişlerinde yeterli bir muayeneye tabi tutulmaları ve bu konuda özellikle Sosyal Sigorta sağık tesislerinin devreye girmesi. Çünkü, hemen bütün gelişmiş ülkelerde tüm Sosyal Sigorta kuruluşları ve hatta hayat sigortaları gibi sigorta kurumları, sigortalayacağı İnsanı önce bir sağık muayenesinden geçirtmektedir. Onun nasıl bir bünyesi olduğu, geçirdiğı hastalıklar, geçirdiğı ameliyatlar ve saire tüm sağık konuları ele alınmakta ve ciddi bir rapor istenmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu gibi bir kurumun da burada devreye girmesi ve hatta genç işçilerin değil, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak olan tüm işçilerin her işe girişlerinde, hem de işin devamı süresince Sosyal Sigorta sağık üniteleri tarafından muayeneye tabi tutulmaları son derece faydalı olur kanısındayım.

Zaman zaman bu konuda Sosyal Sigortalar Kurumu kendi sağık ünitelerine birtakım genelgeler yayınlayarak, bu muayenelerin kendi sağık tesisleri tarafından yapılmasını istemiştir. Ama zamanla birtakım değışiklikler, üst kademe değışiklikleri sonucunda yine genelgeler yayınlanarak, katiyyetle bu muayenelerin Sigorta tarafından yaptırılmaması, çünkü esasen poliklinik hizmetlerinin çok yoğun olduğu ve bu muayenelerin âdeta «nerede yapılırsa yapılsın» gibi bir ifadesi bulunan genelgelerle, kendi sağık ünitelerinin bu muayenelerin dışında bırakıldığı da bir gerçektir.

Özellikle genç işçilerin hastalıklarının erken teşhis edilmesi, hem tedaviyi kolaylaştırır, hem de meydana gelen yeni vakaların, meslekî etkilerin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmasını sağılar. Bütün bu hususların yeterli bir iş güvenliğı denetimiyle sağılanabileceğı de mümkün görünmektedir.

İşyerlerinde işin yürütümü sırasında ortaya çıkan fiziksel ve kimyasal etkenlerin dikkatle incelenmesi, araştırılması, teknik ve hijyenik önlemlerle çalışanların sağığının korunması, sağığın bozulmadan korunması, hastalandıktan sonra veya kazaya uğradıktan sonra tedavi edilmesinden daha ucuz ve insancıdır. SSK sağık politikası da bu çizgide olmalıdır.

Üçüncü alternatif olarak da: Genç işçilerin tamamlamak mecburiyetinde oldukları temel eğitimin yanında, işiyle ilgili konularda da yeterli bir eğitim düzeyine sahip olması. Aslında, günümüzde sürdürülen ilk ve hatta orta eğitim politikamızda, sağık ile ilgili bilgilere yeterince yer verilmemektedir. Günümüzde özellikle ilk yar-

dim, örneğin, sivil savunmada ve benzeri konularda gelişmiş ülkelerin gençleri ilkököl sıralarından itibaren yeterli ve etkin bir eğitim görmektedirler. Bu nedenle ilk yardım, kazalardan korunma, genel sağlık ve hijyen ve işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi benzeri konularda genç işçilerimizin desteklenmesi zorunlu görünmektedir.

Bu hizmetlerin yürütülmesinde daima işçi - işveren - devlet üçlüsünün birlik ve beraberlik içinde kendilerine düşen görevi yerine getirmeleri gerekmektedir.

Geleceğimizin garantisi olan, sosyo - ekonomik nedenlerle küçük yaşta çalışma hayatına atılmış olan gençlerimizin sağlıklı, güvenli, mutlu bir çalışma ortamında yaşama ve yetişmelerini, Sosyal Sigorta imkânlarından eksiksiz faydalandırılmalarını sağlamak, sosyal politikamızın olduğu gibi, genel sağlık hizmetlerinin de vazgeçilmez bir bölümüdür.

Gelecekteki yetişkin işgücü potansiyelini oluşturacak bu gençlerimize dikkat ve ihtimamla yaklaşmak hepimize düşen önemli ve zorunlu bir görev dir.

Genç işçiler için sağlıklı ve mutlu birgelecek ümidiyle sözlerimi bitirir, hepinize — beni dinlediğiniz için — teşekkürlerimi sunarım. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Sayın Dr. Ilıcak'a fevkalade titizlikle hazır'emiş değerli tebliğini sundukları ve fevka le de istifade ettiğimiz için teşekkür ederim.

Ayrıca, öğleden önceki oturumda, bir önceki oturumda taşmış olan zamanımı zı da fevkalade hassas bir şekilde tasarrufla kullandıkları için de ayrıyeten teşekkür ederim.

İzin verirseniz, tartışmacıları programdaki sırayla konuşmalarına davet edeceğim. Önce Türk-İş Mali Sekreteri Sayın Ömer Ergin'den katkılarını istirham ediyoruz efendim.

ÖMER ERGİN (Türk-İş Genel Mali Sekreteri) — Değerli Başkan, değerli tebliğ sahibi, değerli dinleyiciler;

İki günden beri genç işçi sorunlarını görüşmekteyiz, tartışmaktayız, bir hayli de mesafe aldık. Sayın Başkanın da ikazından faydalanmak suretiyle dağıtmadan, kendi kişisel görüşlerimi arz etmeye çalışacağım.

1960 - 1982 Anayasamızda, iş yasalarında ve 593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda, Borçlar ve Sosyal Sigortalar Kanununda, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde çocukları, gençleri ve kadınları koruyucu özel hükümler mevcuttu. Yeterli veya yetersiz bu konular üzerinde etraflıca görüşmeler yapıldı. Ben, ayrıntılarına girmek istemiyorum. Sayın hocalarımız hukukçu arkadaşlarımız bunları ayrıntılarıyla di rayetle ortaya sergilediler. Yetenekli konuşmalar ve tartışmalar yapıldı, son derece istifade ettiğimi belirtmek isterim ve kendilerine de teşekkür ederim.

Kanunlar güzel bir nizamı kurmak için yapıldığına göre, yalnız yapılmış olmakla değil, uygulama sahasında başarılı neticeler alınmasına da bağlıdır. Aksi takdirde, yalnız kanunları yapmak veya nizamları kurmak yeterli değildir. Uygulamacılar bunları uygularsa ancak maksat elde edilmiş olur. Kanunî Sultan Süleyman'ın hazırlamış olduğu kanunlar, nizamlar ülkeye ferahlık getirmiştir ve aynı zamanda devlet, bu nizamlar, bu kanunlar sayesinde adaleti teessüs ettirdiği için güçlenmiştir. Konular iç içe girmiş vaziyettedir. Ben, söylenenlerin dışında diyemeyeceğim ama, kendime göre bazı noktalara temas etmekle yetineceğim.

Ülkemizde işsizlik konusu her geçen gün önemini korumakta veya artırmaktadır. Ülkemizin, kalkınmakta olan ülkelere kaçınıcı sırasındadır, tespit etmek de çok zordur. Doğuya gidersin, ben birkaç gün önce, buraya gelmeden önce Diyarbakır'a

gittim, Diyarbakır'dan Ankara'ya, Ankara'dan da buraya geldim, biraz da konu üzerinde kendimi pek hazırlama fırsatı bulamadım. Ama her gün konuşulan konular olruğu için, arkadaşlarım da bana burada görev vermişler, kendime göre bunları arz etmeye çalışıyorum.

Hakikaten çok farklı bir ülkede yaşıyoruz. Doğuda problemler var, Batıda yine problemler var, çelişkili bir ülkenin içindeyiz. Ciddi şekilde bir düzenleme bugün değil, çok geçmişe dönük olarak yapılamamıştır. Hâlâ daha ülkemizin bazı yerlerinde taş yığınları arasında yaşayanlar var. Allah göstermesin, bir zelzele olsa can kaybımız fazla olmaktadır. Sayın tebliğ sahibinin söylediği gibi, tabii buradaki konumuz, daha çok genç işçiler sorunu olduğu için, biraz bu hudutların dışına da kaymak istemekle beraber, elimde olmayan nedenlerle kayarsam, beni bağışlamanızı rica edeceğim. Sayın Başkanımızdan da bu hususta müsamaha etmesini istirham ederim.

Değerli arkadaşlar, ben bazı konuları futbola benzetiyorum, seyircisi var, bağırıyor, fakat oyuncusu bu bağırma, çağırma, teşvikler karşısında iyi oyun gösteremiyor, gol atamıyor, Seyircisini tatmin edemiyor. Ülkemizde de yöneticiler var, bunları oyuncu olarak kabul edersek, hepsi hakkında bunu söylemek mümkün değil ama, irtibatsızlık, koordinasyonun olmaması nedeniyle bir beceri düzenin ülkemizde yerleşemedi. Asıl büyük üzüntümüz, büyük üzüntüm bundan doğmaktadır.

Ülkemizde, hepinizin bildiği gibi, yapılacak bir yığın iş olmasına rağmen, bir yığın da işsizimiz var, yani tezatlar birbirini kovalıyor. Silkinip bir türlü kalkınmıyoruz. İşe nereden başlanacağını tespit de etmiş değiliz. Düşünülerek hazırlanmış p'ânlarımız yok gibidir veyahut da uygulama sahasına konulmuyor. Ani kararlar veriliyor, yıktıklarımız, yaptıklarımız oluyor. Para harcamasını da bilemiyoruz.

Hepsini bir teraziye koyamayız, testiyi kıranla, kırmayarı tefrik etmek mecburiyetindeyiz. Çok laf, az iş yaparız. Cidden öyle, çok laf yaparız, az iş yaparız. Halbuki, çok çalışmaya mecburuz. Japonlar gibi, çünkü üst düzeyde bir millet olduğu için misali oradan getirmek istiyorum, yavaş başlayıp, hızlandıramıyoruz. «Türk gibi başla, İngiliz gibi bitir» derler, doğrudur bu. Bir işi ele alıyoruz, hemen heyecanımız bitiyor, tükeniyor başlıyoruz işi gevşetmeye. Halbuki, başlanan iş gitgide süratlenir, çabuklaştırılır ama, biz bunu böyle yapmıyoruz. Tembel miyiz neyiz, onu pek bilemiyorum veyahut da yöneticiler bizi bu sahaya itemiyorlar. Çünkü, bizim insanımız çalışkandır, en çok muhtaç olduğumuz şey de, Ben, Türk-İş'in kapısının içinde iki bayrak arasına bunu yazdırmışımıdır, Atatürk'ün bir sözüdür «En çok muhtaç olduğumuz şey çalışmaktır» şeklindeki sözünü oraya «Ne mutlu Türküm diyene» böyle söylenmiş, müstesna vecizeleri vardır Atatürk'ün, bu vecizeyi de, müstesna bir vecize olarak görüyorum ve arkadaşlarım da bunu benimliyorlar. Benimsedikleri için Türk-İş'in giriş kapısının karışısına koyduk.

Birbirimizden akıl alarak işe girişemiyoruz, istişareye önem vermiyoruz. Halbuki, istişare çok önemlidir, birbirimizin aklından istifade etmek durumundayız, «Hiç kimse, kimseden daha akıllı değildir» ibaresini kullanan yine Atatürk'tür, «Ama bir araya geldiğimiz zaman herkesten daha çok akıllıyız» sözünü söyleyen de yine odur.

İnsanlar fezaya gidiyor, insanımızın kıymetini bilmiyoruz, o Alaman'yaya giden, Avrupa'ya giden işçimiz, orada fevkalade çalışıyor, oranın ekonomisine katkıda bulunuyor ve iş bitiren insan oluyor, çalışkan insan oluyor, ama bu ülkede bulunduğu zaman nedense bu çalışkanlık ortadan kayboluyor. Demek ki bizim bazı eksikliklerimiz var, bazı noksanlıklarımız var ki, bu noksanlıklarımızı henüz daha yolu-

na koymuş değiliz. Koymaya mecburuz, koymazsak bu ülkeyi sevmiyoruz demektir, olmaz böyle şey. Ben, birbirimizi sevdiğimize, bu ülkeyi sevdiğimize inanıyorum. Ama bir beceriksizlik var üzerimizde, bunu silkip atmış değiliz.

Değerli arkadaşlarım,

Tabii konumuz, Genç İşçiler konusudur, onların çalışma şartları, ben de gençliğimde bir fabrikanın içinde çalıştım. Hatta diyebilirim ki, çok güç şartlardı o günler 1938'lere şöyle bir kafanızı çevirirseniz, ben, Devlet Demiryollarında çalışıyordum dökümhanede çalışanlar bilir, toz toprak içerisinde, dökümcülüğün kaderini böyle değiştirmek kolay değildir. Değiştiren ülkeler vardır. Ben, başka ülkelerde de dökümhanelerin nasıl olduğunu gördüm ama, bizim ülkemizde grefik tozu yutar-sın, ama başka ülkelerde beyaz ceketle girersin dökümhane, beyaz ceketle çıkar-sın. Tedbirleri alınıyor.

Küçük yaşta çocuklarımız çok eziliyor, yani insan büyük üzüntü duyuyor. Ben bunu görüyorum, o çocuklara ağır işler vermek, o çocukları ezmeye hiç kimsenin hakkı yoktur. Onun sırtından birkaç kuruş kazanacağım diye, onu istismar eden insanlar, o çocukları kendi çocukları yerine koymaya mecburdur, korsa iş düzelir, koymadığı takdirde, ona bir başka gözle, yabancı gözüyle bakarsan, bir insan olmayan gözüyle bakarsan, elbette o çocuklar toz toprak içerisinde ezilir. Bırak, başını yıkayacak, elini yıkayacak, su dahi yok o yerlerde. Ufak ufak barakalarda, küçük küçük işyerlerinde, — burada anlatıldı — İstanbul'da küçük işyerlerinde küçük çocukların mahrumiyet içerisinde çalıştığını, hatta kayda kuyda dayanmadan eline birkaç kuruş tutuşturulmak suretiyle o çocukların sırtından geçinmek isteyen esnaf sınıfı vardır, bütün esnaf sınıfı için bu sözüm geçerli değildir. Esnaf Dernekleri Konfederasyonu vardır, onlar da bizi eleştirirler, haklıdır, eleştire eleştire doğru yolu bulacağız. Acaba Esnaf Dernekleri Konfederasyonu bu çıraqlara davranışları nedir, ne yapıyorlar, ne yapmak istiyorlar. Yoksa bu çocukların emeğinden mi faydalanmayı düşünüyorlar? Onlara bir eğitim vermeyi düşünmüyorlar mı? Hep sayısı binlerce, onbinlerce, hatta daha fazla ülkemizde işyeri var, bu işlerde küçük küçük çocuklarımız çalışıyor. Kemikleri gelişmemiş, sağlıklı değiller, sağlıklı olanı da sağlığını gaybediyor bu yerlerde. Aldıkları para da ailelerine büyük bir katkı da getir-miyor, getirmemekle beraber, olan yine çocuklarımıza oluyor. Biz bunlara, sendika-lar olarak sahip çıkamıyoruz. Çünkü, küçük küçük işyerleri olduğu için, o gibi iş-yerlerine varmak, erişmek mümkün değil. Zaten oradaki çalışan insanlar da doğru dürüst eğitimden geçmediği için, sendikanın kendilerine hangi hizmeti vereceğini pek bilemiyorlar.

Değerli arkadaşlarım,

Düşünün, 12 yaşındaki bir çocuk, hem sevmeye, hem okşanmaya — sayın Selahattin Kuru arkadaşımızın söylediği gibi — en çok ihtiyaç duyduğu bir yaşta çocuklar kimi işe gidip geliyor. Bunların halini gözümüzün önünde bir sergileyelim, bir sahası yok, voleybol sahası yok, oturacak yeri yok, işte önünde bir çay, biraz da ekmek, zeytin, peynir veyabiraz da tahin helvası. Çünkü ben öyleydim, fabrikanın etrafı tel örgülerle çevrilmişti, dökümhanede çalışıyordum, tel örgünün dışında tükürük köftecileri vardı, — beni bağışlayın — o zamanki ifademiz böyleydi, işte birkaç köfte alıp, ekmeğin arasına kor, biraz da tahin helvası ve içeride yerdik. O zaman yemekhane vesaire gibi şeyler yoktu devletin kapısında da. Ama bugün devletin fabrikaları elbette yemekhanelere sahip olmuştur. Hiç olmazsa devlet fabrika-larında, özel sektör fabrikalarında işçiye biraz yaklaşım sağlayacak, onların sağ-lığına, onların gıdasına katkıda bulunacak bazı şeyler yapılmıştır, bunu inkâr ede-meyiz, ama yapılanları ben yeterli bulmuyorum. Daha iyilerinin yapılmasını isterim.

Sayın Başkanımın da ikazı oluyor, ben de mevzuyu dağıtıyorum galiba.

Bir başka noktaya temas etmek istiyorum. İşsizliğin önü alınabilir ülkemizde. Yapılacak bir yığın iş var. Dünya Çalışma Teşkilatının, şu iş yapılabilir mi, yapılmaz mı diye, ülkemiz çarşavlak, çıplak, köylerde dikili ağaç yok. Saatlerce böyle yürürsün, gidersin ağaç görmezsin. Bazı yerlerimiz yeşillik kalmışsa veya siz ve ben yeşillik içinde büyüdüysem, o tarafları görmemezlikten gelemeyiz. Vali makamında oturup, koltuk adamı olursa, kaymakam aynı şeyi yaparsa, köylü de ben güneşlerken gördüm, oturmuşlar duvarın kenarına, kafalarında bir bez parçası hiç bir şey yapmıyorlar, sabahdan akşama kadar oturuyorlar. Ama bir kaymakam, bir yönetici oraya gitse de «Gelin arkadaşlar, şu taşlarla bu kaldırımı yapalım» dese, o köylüler utanacaktır, kalkıp beş on taş atacaktır, ondan sonra bu iş kendi kendine gelecektir. Ama biz, iş yapmasını bilmiyoruz, yöneticiler benim gibi sıcak koltuktan ayrılmak istemiyor.

Şimdi, bir de eğitim sistemimizde bozukluk var, muhterem hocalarım bunu benden daha iyi bilirler, söz verildiği için, araya sıkıştırıldığım için söylemek durumunda kalıyorum, bundan daha iyi bir yer de bulamam. Birçok kongrelerde de söyledim ben, kafama koyduğum herhangi bir şeyi, daha iyisini öğrendiğim zaman vazgeçerim. Ama benim söylediğim doğru ise, İnönü'nün söylediği gibi, ben bazı şeyleri yıllar boyu söylerim ve kendisi demiştir. Şimdi, eğitim 5 yıl, bugün hangi ülkede mecburi eğitim beş yıldır? Benim köyümde iki tane ilkokul var, bir tane ortaokul var, orada müdür var, orada müstahdem var, orada soba yanar. Bir ortaokulda 8 yıllık mecburi eğitim olsa, bütün öğretmenler bir noktada birleşecekler, çocuklar bir okula gidecekler, 8 yıl orada birbirlerini daha iyi tanıyacaklar, daha iyi kaynaşacaklar, daha iyi arkadaşlık kuracaklar, hocalarını daha çok sevecekler. Niçin 8 yıl yapılmadı? Yıllardan beri bunu söylüyoruz, hak da veriyorlar, haksızsın diyen yok. Hak verdiklerine göre, şunu görüyoruz, birkaç yerde pilot bölge yapılmış, arkadaş, bir şey doğru ise, artık bunun pilotu falan kalmamıştır, köye kadar 8 yıllık mecburi öğrenimi koyamıyorsan sıraya koy, ama eşirlerde 8 yıllık eğitimi mecburi kıl. Arkadaşlarımız biraz şey yapmışlar, belki de bizi biraz daha eskitmek için mi bilmiyorum, yarınki toplantıda da konuşmalarımı sürdürürüm. Diğer arkadaşlarımın vakitini aldım sa kendilerinden özür dilerim.

Değerli arkadaşlarım,

Mecburi öğrenim 8 yıl olursa, o zaman bir kısım insan, kolay kolay çocuklarımız işe giremeyeceklerdir, onların yerine asıl işsiz olan, asıl çocuğuna, çocuğuna bakmakla mükellef insanlar onların yerini alacaktır. O bakımdan, işsizliği gidermek için 8 yıllık mecburi eğitimi getirmek zarureti vardır.

Ben, Sayın Başkana teşekkür ediyorum. İkaz etti tabii hudutları aşmak istemem kendisini de müşkül vaziyette bırakmak istemiyorum.

Tebliğ sahiplerine teşekkür ederim, bize yeni fikirler aşıladı. Tabii diğer arkadaşlarımızı da dinleyeceğiz.

Beni dinlemek lütfunda bulunduğunuz için hepinize saygıyla beraber teşekkür ediyorum. Eğer ki, ufak tefek falsolarım olduysa bağışlayın.

Sağolun. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Sayın Ergün'e, hem tahsis ettiğimiz zamanı taşan, hem de gayet istifadeli oldu, onu da hemen söyleyeyim, sağlık sorunlarının dışına da bir parça çıktı, kendisini zevkle dinledik. Ben de teşekkür ediyorum.

Şimdi, yine sırada mazereti sebebiyle katılamayan KÖOP-İŞ Sendikası Genel Başkanı Ahmet Balamam'ın yerine aynı sendikadan Necmi Beyi dinleyeceğiz.

Buyurun efendim.

NECMİ GÜLERDABAĞ — Sayın konuklarımız, Türk işçi hareketinin mümtaz simaları, değerli işçi kardeşlerimiz, değerli basın mensuplarımız ve Türk çalışma hayatının, Türk kültürüne ve Türk edebiyatına büyük hizmetleri geçen Oturum Başkanımız Prof. Dr. Sayın Adnan Gülerman Beyefendiyi saygı ve hürmetle selâmlarım.

Efendim, ben işçi sorunları ve işçi sağlığı meselesinin, konunun kökeninden girmek istiyorum. Yani işin, daha doğrusu işçinin işe giriş noktasından başlamak istiyorum. Türkiyemizde maalesef, işyerleri, fabrikalar, büyük işletmeler, memleketimizin ulaşımına müsait yerlerinde ve bölgelerinde kurulmuşlardır. Bunu hepimiz biliyoruz. Doğu, bundan yoksun bırakılmıştır. Bu sebeble, Doğudan Batıya yoğun bir göç başlamıştır. Bu göçün neticesinde büyük şehirlerimizde her yönüyle ihtiyaca cevap veremeyecek meselelerle karşı karşıya gelmiş bulunuyoruz.

Şimdi diyebiliriz ki, efendim, herkes kendi şehrinde olsa belki bu meseleler büyük boyutlara ulaşmaz. Değerli senarist ve yazar İlhan Engin, Amerika ile ilgili bir reportaj serisinin televizyondaki tanıtımında, «Bir tarafta İtalyanlar, bir tarafta Fransızlar, bir tarafta Portekizliler, bir tarafta şunlar, peki, Amerikalılar nerede?» bitirmişti. Şimdi biz de Sayın İlhan Engin gibi diyoruz ki, Türkiye'de işçi meseleleri nerede, işçi sağlığı meseleleri inerede ve bunlar için neler yapıyoruz?

Ben, sözlerimin başında da belirttiğim gibi, işçinin işe girmesinden başlayacağım. Çalışma hayatına başlamak isteyenler yoğun hayat şartlarının altında ezilmek için — az evvel de söylediğim gibi — fabrikalar ve sanayiye yoğun olduğu bölgelere gidiyorlar. Fabrikaya o da girebilirse, iş bulabilirse asgari ücretle başlamak mecburiyetindedir. Bunu hepimiz biliyoruz.

Türkiye'de önce asgari ücret meselesinin sağlıklı bir şekilde tespit edilmelidir. Bugün işe yeni başlayan bir genç işçi, tabiidir ki, asgari ücretle başlayacaktır. Eline geçecek olan ücret 28.000 lira dolayında, bu da biliyorsunuz ki, bekâr ve ilkökul mezunu, diyelim ki 30.000 lira olsun, 30.000 lira ile bu çalışan kesimlerin büyük şekilde toplandığı şehirlerde, sadece o şehirlerin barajlarında, o da üç, dört arkadaşın birlikte tutabileceği bir evde kalabilmeleriyle mümkündür. O da nasıl bir ev? Her türlü sağlık ihtiyaçlarından yoksun bir ev. Buna bazı zümreler «İşçilerin sığınma barakaları» diyorlar. Öyle bir ev ki, orada daha doğrusu, dışarıdan gelen genç işçi kitleleri sağlıklı bir banyo dahi yapamamak durumundadırlar.

Şimdi, memleketimizi yöneten en yetkili kişilerinden birisi yahut birileri «Çift kişi çalışın, karı koca çalışın, o zaman daha mutlu ve müreffeh bir seviyeye ulaşsınız» diyorlar. İşe girdi genç işçi arkadaşımız, çalışmaya başladı. Akşam evine gitğinde, — özellikle belirtiyorum, istismarını yapmıyorum — dört duvar arasında, belki sobası da yok, bekâr, bu parayla olmayacak, babam bana bir eş bulsa da evlensem, biraz hiç olmazsa rahat ederim diyecektir. Belki de işyerlerinde tanıdığı arkadaşıyla birisiyle, bir genç bayanla evlenecektir. Öyle ya, sözlerimizin başında da dedik ya, en yetkili kişilerimiz «Evlenin, eşlerinizle birlikte çalışın» diyorlar ya. Peki, haydi bakalım, eşlerimizle birlikte çalışmaya başlayalım. Eşimizle birlikte çalışıyoruz, — Türkiye'nin en önemli meselelerinden birisine geliyoruz — bir müddet harç, borç, senet, icra gibi badiireleri atlattıktan sonra, karınca kaderince yaşayabileceğimiz, oturabileceğimiz şekilde eşyamızı, şunumuzu, bunumuzu tedarik ettikten sonra, bir akşam oturduğumuz zaman eşimizle şöyle bir konuşma yapacağız «Hanım» yahut «Bey, bir çocuk sahibi olalım» Sıra ona da gelecek, dokuz ay son-

ra Allah nasip ederse nur topu gibi bir çocuğumuz olacak» Bundan sonra ne olacak Karı koca çalışıyorsunuz, çocuğunuzu nereye bırakacaksınız? İleride büyük bir ihtimalle bu çocuğunuz da genç işçi olmayacak mı? İşte mesele kökünden başlıyor. Hanımın annesi şehirde ise mesele yok, «çocuğu bırakırız» ama, ya hanımımızın annesi, ya da sizin anneniz o şehirde değilse, ya da iki vasıta ile ulaşabileceğiniz bir yerde ise sabahın erken saatinde o çocukcağımızı nasıl onlara götürüreceğiz?

Benim, Allah bağışlarsa, 6-7 yaşında bir çocuğum var, Tariş'te çalışıyor hanım, Tariş Genel Müdürlüğünde, sadece 700 kişi Genel Müdürlük binasında çalışıyor. Yavrumuz iki aylık olduğu zaman, tabii doğumdan sonraki 45 günlük doğum sonrası izni, her yerde istismar edilir, «Aman, hanım işçi almayın, doğum öncesi izin, doğum sonrası izin, nasıl faydalanacağız, kârlarımız nasıl artacak» zihniyet malum. Çocuğumuzu kayıinvalideye götürmek mecburiyetinde kaldık, İzmir'e 46 kilometre Turgutlu Kasabasına. Çocuğumuzu kayıinvalidemize teslim ettik, emin olun şu anda doluyum, boşalıyorum, götürdük çocuğumuzu bir pazar günü, pazartesi sabahı hanımla birlikte işe gideceğiz. Ağlıyor tabii çocuğumuz orada, akşam evimize geldik. Çocuğu Turgutlu'ya götürmezden önce, haliyle evde yanımızda kalıyor, su ihtiyacını — malum — çocuklu insanlar bilir, kaşıkla veriyoruz ağzına, o kaşığı su bardağıyla divanın üzerinde gördük, çocuğumuzu hatırladık. Karı koca, yaklaşık bir saat ağladık. Onun için, Türkiye'de kreş açmak gerçek anlamda bir devlet politikası olmalıdır. İşyerleri zaten şu oluyor, bu oluyor, imkânsızlıklar yer bulamadık, bilmem ne oldu, Çalışma Bakanlığı müfettişleri gelip incelemelerini yapıyorlar, işverene bildiriyorlar, «Açılması gerekir» diye tebliğde bulunuyorlar. Fakat kim kime, dum duma maalesef.

Burada isterdim ki, yetkili kişilerimiz daha fazla olsunlar. Bu meseleye canı gönülden parmak bassınlar. Tekrar söylüyorum, bence tüm işyerlerinde olmasa dahi, tabii malum çalışan bayan sayısı, Devlet tarafından şehirlerin merkezi yerlerinde devlet kreşleri açılmalıdır diyoruz.

Ayrıca, genel sağlık kontrolleri genç işçiler için mutlaka yapılmalıdır. Benim genç bir kardeşim, Allah rahmet eylesin, nur içinde yatsın, böbrek rahatsızlığı geçirdi, ağabeyisi de şu anda aramızda, onunda acısını tazalemiş olduğum için özür dilerim, Ege Üniversitesinde böbrek temizleme makinesi, ben teknik olarak bilemem, — pardon — SSK'da imiş, diyaliz makinası 8 adet imiş, 4'ü bozuk, eşi İstanbul'da idi, matbaacı idi, hali vakti yerinde idi, Ankara'ya götürdüler. Ankara'da 84 kişiye bir diyaliz makinası düşüyor imiş bundan iki veya üç sene evvel. Bu hastalığı bilenler, yakinen iyi bilirler ki, bu hastalık 20 ile 25 yaşları arasında daha çok raslanıyor imiş bize söylenene göre. İşte genç işçi sağlığı, bir makina — yetkili yerlerden duymadım. hata yaparsam kusuruma bakmayın — 10 milyon lira imiş. İnsan sağlığı için, insanların sağlığı için 10 milyon lira para mıdır ki.

Genç işçiler işe gireceği zaman, uygun işe uygun işçi alınmalı şıkkıyla hareket edildiği söylenir durur bugüne kadar. Biz, sağlık kontrollerinin, daha doğrusu, işe giren arkadaşlarımızın, genç işçilerin nasıl bir sağlık kontrolünden geçirildiğini çok iyi biliriz. «Şuran ağrır mı, buran ağrır mı» «Hayır efendim» «Başın ağrır mı, çok güzel, turp gibisin, geç bakalım» Nereye? Aydın'ın bilmem ne kazasında — ismini verirsem ayıp olur kazanın — çünkü, teksifçi arkadaşlarımız kusura bakmasınlar, iplik fabrikasında iplik makinalarının başında sabaha kadar üç vardiye çalış babam çalış. Bundan sonra o genç işçiden hayır bekle.

İş Kanununun 73 üncü maddesi «Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığının ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak

ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür» der. Çok büyük işletmeleri bunun dışında tutuyorum, yükümlülüğe bakıyoruz şimdi, neler bulunuyor?

Fabrikanın, işletmenin yahut küçük işyerinin bir kenarında bir cam dolap, sadece adet yerini bulsun diye bir ecza dolabı, bir adet tentirdiyot şişesi, bir pamuk, 4-5 tane flaster, genç işçi arkadaşım doktora çıkacaktır, «Aman Ahmet, iş kalmasın, sen bakkaldan bir aspirin al, ben seni sonra özel doktora çıkarırım» tabii o andaki düşüncedir. Biz, bunların hiçbir şekilde ve hiçbir surette tam olarak yapılmadığını her zaman iddia ettik, biliyoruz. Çok özür dilerim, bundan sonra da böyle devam edeceğini inşallah sanmayız.

İş güvenliği dedik, bütün bunlar yapılsa idi, uygun işe uygun işçi alınsa idi, meslek eğitimleri Millî Eğitim Bakanlığımız tarafından layıkı ile yapılsa idi, Türkiye-mizde çok daha başka şeyler olurdu diyoruz. 1978 - 1979 yıllarında yani, beş yılda grevlerde kayıp işgünü sayısı 12.465.340'dır. İş kazalarında uğranılan işgünü kaybı ise 16.788.000. Yani, grevlerdeki kayıplardan yüzde 35 daha fazladır. Sadece 1980' yılında iş kazalarının ülkemize ve millî ekonomimize maliyeti 33 milyardır. 1980 de yine sadece metal işkolundaki iş kazası 50 binin üzerindedir, buna sigortasızlar dahil değildir. Bütün bunları alt alta getirip topladığımızda şu sonuca varıyoruz:

İşçi sağlığı, insanın değerine inananlar için ekonomik haklardan daha değerlidir. Zira, ekonomik haklar işçinin ve ailesinin refahını ilgilendirirken, bu mesele işçinin sağlığını, yani hayatını doğrudan ilgilendirmektedir. Hiçbir şey, evet hiçbir şey insan sağlığından daha değerli değildir ve olamaz diyoruz. Türkiye'nin, teknoloji üretenler, teknoloji üreten bir ülke haline gelmesi, millî ekonomimiz siyaseti açısından ne kadar önemli ise, işçi sağlığı, hele hele genç işçi sağlığı aynı derecede önemli olmalıdır.

Sonuç olarak : Çalışma Bakanlığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kadrolarının laf olsun diye değil, gerçek ihtiyaçlara göre ayarlamalıdır. İşçi sağlığı ile ilgili denetimler sıklaştırılmalı ve ciddileştirilmelidir. İşverenlerimiz de insan unsurunu hiç sayan davranışlarından vazgeçmelidirler.

Genç işçilerimizin her türlü sağlık sorunlarıyla ilgili net bir politika etspit edilmelidir. Bütün yetkili kişi ve kuruluşlar elele vererek, önceden gerekli tedbirleri almalıdırlar. Biz, teklif ediyoruz ve diyoruz ki, İş Güvenliği Konseyi kurulmalıdır. Bu konseye ilgili bakanlıklardan, sendikalardan temsilciler alınmalıdır. Yoksa, bu tedbirleri almaz isek, daha çok gençliğimiz eyvah deriz.

Teşekkür eder, saygılar sunarım. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, teşekkür ederim.

Vakit kaybetmemek için, üçüncü sırada bulunan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Müfettişi Sayın Dr. Turgut Artun'dan katkılarını dinliyoruz.

Buyurun.

Dr. TURGUT ARTUN (İşçi Sağlığı İş Güvenliği Müfettişi) — Sayın Başkan, değerli dinleyenler, sempozyumun inceleyeceği çeşitli konular içerisinde tabii genç işçilerin çeşitli sorunları var. Sağlık konuları, sağlık sorunları hususlarını bu zaman içerisinde detaya inmeden kısaca arz etmeye çalışacağım.

Değerli meslektaşım Dr. Ilıcak'a teşekkür ederim. Kısa zaman içerisinde hemen her yönüyle bize ip uçlarını verdi. Zaman azlığı yüzünden ben çok az şeylere değinmiş olacağım.

«Genç işçilerin sağlık sorunları» diyoruz. Sağlık sorunları, işçinin çalışmaya başlamasından itibaren mi düşünülecek acaba? Çünkü, ülkemizde iki faktör, eko-

nomik güçlükler nedeniyle ister istemez pek çok genç çocuk çalışmaya zorlanıyor ve bir yerde gerekli ilk bakımı görmeden, tahsilini yapmadan iş hayatına atılıyor ve o hayatın riskleriyle karşı karşıya geliyor. Biz, 18 yaşındaki bir gencin sağlık sorunlarını düşünürken, çözüme uğraşırken, onun o işe başlamadan önceki geçmiş hayatını hiç hesaba katmıyoruz. Ama şunu biliyoruz ki, Türkiye’de küçümsenmeyecek bir protein açlığı var. Protein açlığı sonucunda 18 yaşlarına kadar gelmiş bir genç işe başladığı vakit, karşılaşacağı ortam koşullarından dolayı etkilenmesi daha yüksek olacaktır. Şöyle bir gözlemim oldu: Birçok fabrika, işyeri idenitimi için ve oradaki imkân koşullarının araştırılması, ölçülmesi için gezildi, görüldü tarafımızdan. Çoğu kez bir koşulu araştırır ölçerken, orada çalışan işçilerle de diyalog kurarız ve onlara, ne kadar zamandır o işte çalıştığını ve kaç yaşında olduğunu sorarız genellikle. İnanın, o yaşı öğrendiğimiz zaman hayretlere düşeriz, «Kaç yaşındasın» derim, «39» der, «41» der, ama adamın yüzüne baktığınız vakit 60-65 yaşın da zannedersiniz. Demin de Sayın Ilıcak’ın değindiği gibi, kronolojik yaşıyla kişinin psikolojik yaşları farklı, ikisi de etkenlerle o gerileyebiliyor ve akutturum olmadığı takdirde, bu bir meslek hastalığı da sayılmıyor, yani akutturum, yaşlanma prosesi vardır, son derece hızla ilerler, tamamiyle bir hastalıktır, hastaneye kadar götürür adamı ama, bu kronik yaşlanma hemen hemen tüm işçilerimizde var, neden? İşte o gençlik çağında başlayan streslerden, ister psikolojik olsun, ister ... kimyasal streslerden oluşuyor.

Genç işçilerin gelişen endüstri içerisinde, hele bizim gibi altyapısı pek olmayan gelişen endüstri içerisinde risklerle karşılaştıkları zaman, daha özel bazı sorunlar çıkıyor karşımıza. Zira, günümüz endüstrisinde artık birçok kimyasal madde katılıyor, pek çok yine prostes katılıyor ve bunların çoğu, pek çoğu bugün bilinmiyor bile, zaman geçtikten sonra öğreniyoruz. Örneğin, bir asbest sorunu var, evvelden beri biliniyordu tabii, asbestost denen bir akciğer plama... meslek hastalığı yapıyordu. Ama görüldü ki, bu asbest bir yerde özel bir kanser türü yapmaya başladı ve bir kanser hastalığının oluşumu belirgin hale gelmesi çoğu kez 30-35 senede oluşuyor. Düşünün, 15-16 yaşlarında işe başlamış birisi, bu etkini aldıktan sonra 40 yaşları civarında böyle bir hastalığın sahibi olabiliyor.

İşte o nedenledir ki, genç işçilerimizin çalışma ortamlarını denetler, kontrol ederken biraz daha özenli davranmamız gerekiyor. Yasalar, tüzükler pekçok şeyleri emretmiş, yapılacaktır ama, onu yapacak kişiler gerekir. Bugün pekçok denetimler yapılıyor, epeyce sayısı ne kadardır bilemiyorum şimdi ama, bu denetimleri yapacak, gerek Çalışma Bakanlığından, gerekse belediyelerde, Sağlık Bakanlığında, Sigortada elemanlar var. Hep sayısal yetersizlikten söz edilip durur. Evet, yetersizdir ama ben başka bir yetersizlikten daha söz etmek istiyorum, nitelik bakımından, ama belki biz de onları yetiştiremedik. Zira, sorunlara yaklaşımı, o yasaları uygulayacak, onları denetleyecek kişiler niyaklaşımı eğer, tam bir bilgi yüküyle teçhiz edilmemişse, ondan yarar beklemek mümkün değildir.

İşte burada yapacağımız karşılıklı fikir alışverişleri sonucunda, kesin bir sonuca varamayacağız ama, en azından bazı çevrelere yol gösterici birtakım ışıklar yakabiliriz sanıyorum. Umuyorum, daha devamı süresince bu sempozyumun, böyle güzel fikirler de, yönelimler de ortaya çıkar.

Tekrar tekrar özür diliyorum, zamanımız çok az, sizleri sıkmak istemedim. Ama, yasalar, tüzükler, şunlar bunlar çerçevesinde hep yaklaşık durduk, biraz da pratik ve teknik yaklaşımlar yapalım ve varsa sorunlarımız — var muhakkak — bilgi sahibi olursak, toptan herhalde toplu mumuza çok daha yararlı olacağız. Umalım ki, bizden sonra bırakacağımız dünya, çocuklarımızın çok daha aydınlık, çok daha sağlıklı olsun.

Teşekkür ederim efendim. (Alkışlar)

Sayın Dr. Artun'a ben de teşekkür ederim.

Kristal İş Genel Başkanı Sayın HasanBasri Babalı'ya sözü bırakıyorum.

Buyurun.

HASAN BASRİ BABALI (Kristal-İş Sendikası Genel Başkanı) — teşekkür ederim Sayın Başkan.

Değerli konuklar, işçi arkadaşlarım, hepinizi evvela şahsim ve temsil ettiğim işçiler adına saygıyla selâmlıyorum.

Genç işçilerin sağlık sorunlarıyla ilgili hazırlıklarımıza girmeden önce, bir olayı hatırlatmadan geçemiyorum. Şu anda temsil ettiğimiz kitleleri, daha insanca bir yaşama kavuşmaları için temsil ettiğimiz işçilerin, genelde ve şu anda Türkiye'mizde iki sorunu ile karşılaşıyoruz. Bunlardan birisi, siyasî çözümler, ikincisi de sendikal çözümlerdir.

«Siyasî çözümler» derken, sağlık sorunları, emeklilik yaşının yükseltilmesi olayı ve daha bir sürü sorun, sendikal mücadele ile çözülebilecek sorunlar değildir. Yani, biz işkolumuzda çalıştığımız işverenlere «Niçin emeklilik yaşını yükselttiniz» diyemeyiz, işçileri de greve götüremeyiz. O zaman olayla iki açıdan, siyasî açıdan; yani Parlamentoda çözülebilecek sorunlar açısından bakmak lâzım. Bunları da sendikal mücadeleyle çözmek mesele değil, ancak sendikal açıdan çözülebilecek bazı sorunları da, genç işçilerin sağlık sorunlarının içinde acizane dile getirmeye çalışacağım.

1985 yılının Dünyada «Gençlik Yılı» olarak ilan edilmesinin, takvim olarak bittiğini hepimiz biliyoruz. Ancak, gençlerin sorunları bütün yapıcılığıyla yerli yerinde durduğuna biz şahsen inanıyoruz. Gençlik yılı, törensel kutlamalar, basmakalıp nutuklar dışında gençlere hiçbir yenilik getirmedir. Genel olarak, işçiler için ağır yapısal sorunların 1985 yılı içinde genç işçilerin durumu daha da ağırlaştı. Uygulanan ekonomik politika doğrultusunda ücret ve maaşların daha da düşürülmesi ve sosyal harcamaların düşürülmesine 1985 yılında da devam edilmesi, bu politika doğrultusunda sağlık harcamalarının payı 1978'den 1985'e kadar yüzde 4'ten yüzde 1,8'e indirilmiştir.

Çağımızın en önemli özelliklerinden birisi, bilimsel teknolojik gelişmeler sonucu, insan sağlığı konusunda elde edilen olumlu gelişmeler, bilimsel ve teknolojik gelişmenin insanlığın hizmetine sokulup, sokulmaması bir toplumsal sistemin ayırt edici özelliğidir. Bilimsel teknolojik gelişmenin insanlığın topyekûn yok etmek için kullanıldığı çağımızda, bu ölçü biraz daha önem kazanmaktadır. Bunun en son örneği Yıldızlar Savaşı Projesiyle planlanan 500 milyar ile 1,5 trilyon arasındaki harcamalardır. Çağımızın sağlık anlayışı yalnız hasta, ya da sakat olmamak değildir, bedensel, ruhsal ve sosyal bakımdan tam iyilik durumu, Dünya Sağlık Örgütü ve ILO bu tanımları benimsemiştir. İşçi sağlığı dediğimizde, tüm çalışanların sağlığını koruma, sürdürme ve daha üstün düzeye ulaştırma çabalarını anlıyoruz. Çocuk ve genç işçilerin durumu ise daha da başkadır.

Çocuk ve genç işçiler, tarih boyunca daha düşük ücretle ve daha kötü koşullar altında çalıştırılmışlardır. Çocuk ve genç işçiler, uzun bir dönem maliyet düşürme faktörü olarak görülmüşlerdir. Gelişmiş kapitalist ülkelerde toplumsal mücadeleler, kalifiye işgücüne olan istegin artması sonucunda, ücret düşüklüğü gibi toplumsal nedenlerle ailenin genç bireyleri, kendileri üretim sürecinin içinde bulunmaktadırlar. Bu gibi ülkelerde marjinal işkollarında oldukça büyük oranda çocuk emeği istihdam edilmektedir. Simitçilikten biletçiliğe, boyacıliğe ve benzerlerine ka-

dar. Çocuklar okula gidecek yerde, daha üretim sürecine bir kenarından girmektedirler. Az gelişmiş ülkelerdeki plânsızlık ve istihdam yetersizliği gençlere gelecek vadetmemektedir.

Genç işçilerin sorunları, yapısal bir sorundur. Teknik ve hukukî düzenlemeler, sosyal önlemlerle birlikte alınmadıkça yetersiz kalmaktadır. Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki teknoloji yoğun üretimin kullanılması nedeniyle işgücünün toplam maliyeti düşüktür. Bu ülkelerde ücretleri düşürmek, ya da yasa dışı işçi çalıştırmak toplumsal olarak olanaksızdır.

Bu çalışma koşulları ekonomik olarak da rasyonel değildir. Çalışma koşullarının kötülüğü, ücretlerin düşüklüğü, işçinin verimini düşürecek, dikkatini dağıtacak ve iş kazalarına yol açacaktır. Emek - yoğun teknolojinin uygulandığı az gelişmiş ülkelerde işgücü büyük bir maliyet faktörüdür. Vergi ve sigorta kapsamı dışında işçi çalıştırmak, maliyeti düşürmenin bir yolu olarak görünmektedir. Bu yasa dışı çalışma koşulları daha çok gençleri ilgilendirmektedir.

Türkiyede Genç ve Çocuk İşçilerin Sağlığı :

Türkiye'nin toplam çalışabilir nüfusu 18.016.000'dir. İstanbul Sanayi Odaları'nın istatistiklerine göre bunların yüzde 16,5'i işsizdir. İstatistiklerin bu tablolar karşısındaki cimriliği gözönüne alırsak, bu sayıların daah yüksek olduğu ortadadır. Aktif nüfusun Türkiye'de çocuk ve genç işçilerin sayısı 5 milyonu aşmaktadır. Bu toplam aktif nüfusun yüzde 35'ini vermektedir. 15 yaşında her 100 çocuktan 7'si, 15 - 19 yaş arası her 100 gençten yüzde 53'ü kendilerini çalışma yaşamının ağır koşulları altında bulmaktadırlar.

İLO raporlarına göre, dünyada yaklaşık 200 milyon çocuk ağır çalışma koşulları altında çalışmaktadır. İLO bu konuda bir normlar sistemi oluşturmuştur. Örneğin, İLO sözleşmeleriyle çalışma yaşının alt sınırı 15 olarak benimsenmiştir. Türkiye, İLO'nun bu sözleşmesini onaylamış, ancak İş Yasasıyla hafif işlerde 13 yaş alt sınırı getirmiştir. Genç ve çocuk işçiler genellikle yasa dışı olarak çalıştırıldıkları için, İLO sözleşmeleri ve İş Yasasının hükümleri uygulamada pek önem kazanmamaktadır.

Yasa Dışı Çalışan İşyerleri :

Sosyal Sigortalar verilerine göre, sigorta yasalarına tabi 911.467 işyerinde yalnızca 281.627'si bildirimde bulunmaktadır. 600 bini aşkın işyeri Anayasa ve yasaların dışında çalışmaktadır. Bu işyerlerinin istatistiğini almak bile mümkün değildir. Bu işyerleri, az sayıda işçinin çalıştığı düz emek istihdam eden işyerleri, bu işyerlerinde kadın, çocuk ve genç insanlar çalıştırılmaktadır.

Türkiye'de iş kazasına uğrayanların yüzde 20'sini, sürekli iş göremez hale düşenlerin yüzde 15'ini gençler oluşturmaktadır. Sosyal Sigortalar verilerine göre, 1983 yılında 145.296 iş kazası meydana gelmiştir. 1224 işçi hayatını kaybetmiş, 2760 işçi sakat kalmıştır. Günde yaklaşık 4 işçi iş kazalarında ölmekte, 7 - 8 işçi de sakatlanmaktadır.

İş kazasına uğrayanların, ya da meslek hastalığına yakalananların büyük kısmını genç, uzmanlaşmamış örütsüzg işçiler oluşturuyor.

Yine aynı verilere göre, 1983 yılında 14 yaşına kadar olan çocuk işçiler arasında da 794 iş kazası meydana gelmiş, 15 - 19 yaş arası iş kazası geçirenlerin sayısı ise 16 bini aşmıştır. Bu sayılar Sosyal Sigortalara kayıtlı işyerlerini yansıtmaktadır. SSK'ya tüm işyerlerinin yüzde 69'u, SSK'ya göre tüm işyerlerinin yüzde 69'u kaçak işçi çalıştırmakta, İnşaat işkolunda ise bu oran yüzde 86'ya varmaktadır. Bu kadar yüksek sayılara karşın Türkiye'de çalışma koşullarının denetimi ciddiye alın-

mamakta, işyerlerinin denetimi maliyet artırıcı bir faktör olarak görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişlerinin sayıları 150'yi aşmamaktadır. Bunlar, 280 bini aşkın işyerinin denetimini yapmakla yükümlüdürler. Kaçak işyerlerinin ise çalışma müfettişlerince denetlenmesi mümkün değildir.

TÜRK-İŞ'imizin Sosyal Sigortaların verilerine göre hazırladığı bir rapora göre, işyerlerinin büyüklüğü ve modern çalışma sistemiyle iş kazaları arasında ters bir orantı vardı. Küçük işyerlerinde iş kazaları ortalama 40 bin civarındadır. Bu sayı büyük işyerlerinde 8 - 10 bine kadar düşmektedir. Küçük işyerlerinin büyük bölümünde ise çocuk ve genç işçiler istihdam edilmektedir. Küçük işyerlerinin genellikle yasadışı, yasa dışı çalıştığı ve büyük bölümünün bildirim vermediği, büyük işyerlerinin ise genellikle bildirimde bulunduğu gözönüne alınırsa, küçük işyerlerindeki sağlık koşulları çok ciddi boyutlardadır.

Genç ve çocuk işçilerin diğer küçük bir sorunu ise, sağlık muayenelerinden geçirilmeleridir. İş Yasası, 18 yaşına kadar her altı ayda bir muayene zorunluluğu getirmiştir. İşverenler buna da uymamaktadır. MPM verilerine göre bildirimleri yapıp, muayeneleri yapılmayan gençlerin oranı yüzde 51'dir. İstatistikler arttıkça genç işçilerin sağlığı konusundaki olumsuz tablo da şekillenmektedir.

Genç işçilerin sağlık sorunlarının genel sağlık politikasında ülkemizde uygulanan antisosyal ekonomik politikadan ayıramayız. Bütçe bu konuda iyi bir ölçü olacak, 1986 bütçesinde Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının payı yüzde 2.7'dir. Buna karşın güvenlik hizmetlerine ayrılan pay ise 1,6 trilyondur. Bütçede sosyal harcamaların payı gittikçe düşürülmektedir. Keynesçilikten Fritmancılığa doğru uzanan politikalara, ekonomik politikalara terkedildikçe, toplumun geniş kesimleriyle birlikte genç işçiler de katmerli zorlukların altında ezilmekte, ulusal gelirin yenisinden bölüşümüne aracı olan bütçeler de bu yönde düzenlenmektedir.

Genç işçilerin sorunları, yapısal bir sorun olmasına karşın, şimdiden alınabilecek bazı önlemler vardır. Kaçak işçi çalıştıran işyerlerindeki denetim artırılmalıdır.

Bildirimde bulunan işyerlerinin yasa ve yönetmeliklere uygunluğu denetlenmelidir.

İş müfettişlerinin sayısı artırılmalıdır.

İş Yasasında hafif işlerde 13 yaş, alt sınırının kaldırılıp, alt sınır 15 yapılmalıdır.

Çocuk işçilerin çalışma saatleri mutlaka düşürülmelidir, 15 - 18 yaş arası çalışma saatleri 5 - 6 saatle sınırlandırılmalıdır.

Sağlık hizmetlerinde ağırlık, koruyucu sağlık hizmetlerine verilmelidir. Tedavi edici sağlık hizmetleri, hem maddi külfetiyüksek, hem de her zaman eski sağlığı yerine getiremeyen bir sağlık hizmetidir.

Koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinleşmesiyle korunma birinci plana alınacaktır. Koruyucu sağlık hizmetlerine ağırlık verilmesi SSK'ya da olumlu etkiye buluncaktır.

İşyeri hekimliği sistemi işler hale getirilmeli ve işverenin keyfiliğine bırakılmamalıdır.

Bu talepler sendikal mücadelede hedeflenmelidir. Ancak, tek tek sendikaların bu konuda mücadele etmesiyle bir hedefe varmak da mümkün değildir. Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ'in bütün sendikalara, Toplu sözleşme Dairesiyle emredeceği bir hedef seçilmeli ve bütün sendikaların genç işçilerle ilgili isteklerinin toplu sözleşmelerde yer alması için mücadele edilmelidir.

TÜRK-İŞ'in Gençlik Yılında ve onun ardında gençliğe yapabileceği en önemli hizmeti, yukarıda saydıklarımızın toplu sözleşmelerde yer almasıyla mümkündür.

Beni sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyor, hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Hasan Başri Babalı'ya, tekliflerini de ihtiva eden katkılarından dolayı teşekkür ederim. Bu kadar kıymetli katkılardan sonra herhalde tebliğ sahibi Sayın Dr. Ilıcak'ın da birkaç cümleyi geçmeyen son sözleri olacaktır, onları da dinleyelim.

DR. ŞULE ILICAK — Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Aslında ben, zamanı çok iyi kullandım, sizin de lütfettiğiniz gibi, yine de kıymetli yorumcu arkadaşlarıma çok teşekkür ederim değerli katkılarından dolayı.

İzin verirsenez şöyle bir toparlamak istiyorum konuyu.

Önce benim için son derece önemli olmakla beraber, girizgâhtan da öne alıyorum başlangıç cümlemden de öne alıyorum. Müfettiş sayısı —sayın Artun'un da belirttiği gibi— önemli değil. 1963 yıllarında kurulan İş Güvenliği Teşkilâtının bundan çok çok önceki yıllarında çok az sayıdaki müfettişle yapılan hizmetleri yazılan yazıları, dergileri, kitapları, yol gösterici birtakım afişleri hepsini şöyle bir düşündüğümüzde, çok az sayıda müfettişle ne çok iş yapıldığını anlıyoruz. Müfettişin sayısı önemli değil, onların kendi bilgileri, kendi alanlarındaki deneyimleri, tecrübeleri çok çok önemli. Yeni okuldan mezun olmuş, yeni hayata atılmış teknik ve diğer branşdaki arkadaşlarımızın hemen iş hayatına yürümeleri belki sakıncalı olmuştur. Müfettişlik hizmetinin bir deneyim meselesi olduğu bilinmelidir. Hatta şöyle bir kural vardır, ülkelerin denetim elemanları hertürlü politik kaygılardan uzakta, maddi ve manevi her türlü desteği sağlanmış bir biçimde hizmet görürlerse etkili olabilirler.

Bu bakımdan, şunu da belirtmek isterim, artık 1986'nın o yeni başladığı günlerde, iş güvenliği müfettişleri arasında hiç hekim kalmamıştır. Yetişmiş elemanların da tutulması politikası izlenmelidir. Kıymetli elemanların kadroda muhafazası önemli bir unsurdur. En kıymetli arkadaşlarımız özel sektör tarafından üç misli, dört misli maaş verilerek kaçırılmıştır.

Bu bakımdan, biz bir zaafiyete uğradık. Sayı önemli değildir. 50 müfettiş olsaydı, ama teknik ve sağlık bakımından hakikaten kompetan elemanlar olsaydı bugün bu konuşmalarımızın içinde belki biraz daha iyimser bir çizgide olabilirdik.

Genç işçilerin sağlık ve büvenliğiyle ilgili hizmetler, —sözümün başında da ifade ettiğim gibi— Devlet-işçi-işveren üçlüsü için son derece önemli bir yatırımdır. Bu yatırım iktisadidir, bu yatırım insancıdır, bu yatırımın sonuçları belki hemen alınmayacaktır, uzun vadeli bir yatırımdır; fakat gelecek için belki bir kazançtır, âdeta bir vergi iadesi gibi de kabul edebiliriz. Bugünkü yatırımın semeresini 10 yıl sonra, 15 yıl sonra göreceğiz. Özellikle bugünkü konumuz genç işçidir. Bakınız, Sayın Artun arkadaşımın da belirttiği gibi, biz aslında topu birbirimize atarak, bu konuları çok daha açmak düşüncesindeydik. Çünkü, bu bir tebliğ idi ve yorumcular idi. Yorumcular, tebliğcinin konuşma silsilesi içinde açık kalmış noktaları dile getirecekler, sorular soracaklardı. Biz bu şekilde düşünmüştük. Kapalı kalan pekçok nokta oldu, bunları uzun uzun tartışırız diye düşünüyordum. Meselâ, bugün genetik birtakım bozukluklarla dolu bir nesil yetiştirmediğimizi nereden bilebileceğiz? Birtakım kimyasal maddeler aspest bir mezo-delya yapıyor, birtakım diğer kimyasal maddeler kansorejen etki yapıyor, tarım mücadele ilaçları âdeta demoklesin kılıcı gibi tepemizde bugün, Güney Anadolu'daki anne sütlerinde dahi organik fosforlu ensestesit kalıntılarına raslanmaktadır.

Bunların üç, beş yıl sonra ne gibi birtakım bozukluklar yapacağı, âdeta genç neslimizi Türk toplumunda önemli bir yer alan sigortalı, sigortasız çalışan kesimimize ne denli etkileyecektir? Bu da son derece önemlidir. Demek ki, insan sağlığına yapılacak yatırımdan vazgeçmek mümkün değildir, bu bir kazançtır.

Bunların yanında, sağlıklı bir toplum yetiştirmek için yeterli bir, dengeli bir beslenme politikası, çağdaş düzeyde bir eğitim politikası, çağdaş düzeyde bir eğitim politikası, iyi bir nüfus aile plânlaması, bunların kampanyalarla sürdürüleceğine kani değilim 35 yıllık bir hekim olarak. Belki açılan kampanya ile yürütülür, ama bu gibi bir aile plânlaması politikası devamlılık arz eder. Bunların peşi bırakılmaz.

Koruyucu sağlık hizmetleri de böyle düşünülmelidir. İpin ucunu gevşettiğimiz anda sıtma hortlar, akciğer tüberkülozu, diğer hastalıkların hepsi başgösterir.

Sonra, arkadaşım da üstüne iyi bir şekilde parmak bastı, millî düzeyde bir işçi sağlığı iş güvenliği konseyi kurulması bir zamanlar plânlara bile girmişti. Sanırım Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında ümit ederiz ki gözetilmiştir. Koruyucu sağlık hizmetlerine önem verilmesi, burada meslek hastalıkları hastanesini hep geriye bırakmıştım, maalesef, kendi kazdığım knynya kendim düştüm, demek ki ben zaman ayırmadım.

Bakınız şimdi, yeni bir politikayla meslek hastalıkları hastahaneleri biraz budanmaya başladı. Kartal Meslek Hastalıkları Hastahanesinin yatakları ve bilmem kaç katı elinde, alındı ve yatak kapasitesi, atıl kapasite gibi kabul edilerek, diğer normal hastahane mesabesinde ele alınmaya başladı. Ankara'daki Meslek Hastalıkları Hastanesi, şehrin 15 kilometre uzağına taşındı ve o kadar uzağa taşınınca da hizmette aksamalar oldu. Biz ümit ediyorduk ki, Adana'ya da bir meslek hastalıkları hastahanesi kurulsun, İzmir'e kurulsun, iş yoğun bölgelerde İzmit'e veya Zonguldak'a kurulsun, bunları ümit ederken, maalesef, bu şekilde birtakım azaltmalarla karşı karşıya kalmış bulunuyoruz.

Son olarak, işçi sağlığı iş güvenliği konularında sürekli eğitimin peşinde olunması gereği üzerinde duracağım.

Hem işçikesiminin bu eğitime ihtiyacı vardır, çok zaman sorarlar bize, «Dr. Hanım Hocam, siz gidin bir de işvereni eğitin» derler, evet, bizim işveren kesimimizin de işçi sağlığı iş güvenliği konusunda eğitime ihtiyacı var. Hatta en üst düzeyden başlamak üzere, en yetkili kişileri devreye almak üzere bu konuda eğitime devam etmemiz gereğinde tekrar vurgulayarak ve tekrar teşekkürlerimi arz ederek sözlerimi bitiriyorum.

Teşekkür ederim Sayın Başkan. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Sayın Dr. Ilıcak'a son sözlerinden dolayı ben de teşekkür ederim.

Oturumu kapatmadan önce bir iki cümle de ben söylemek isterim.

«Şehrin temiz olması için herkesin kendi kapısının önünü süpürmesi lâzım» işveren, işçi sağlığı iş güvenliği tedbirlerini alacak, Sosyal Sigortalar Kurumu, noksanları varsa onları giderecek, hastahanelerini düzenleyecek, müfettişlerini, noksanları varsa onları tamamlayacak.

Tavsiye ederim, bugün akşam evinize gittiğiniz zaman, önce güvenlik sloganıyla başlayan bir banka reklâmını seyredin. Banka reklâmına çıkartılmış olan kaynak işçisinin gözünde değil, alnında bile kaynak gözlüğünün bulunmadığını göreceksiniz. Sadece tedbir almak kafi değil, tedbirlere uymak da gerekli. Biraz evvel Necmi Beyin okuduğu, İş Kanununun maddesinin devamını okursanız, orada alınan tedbirlere uyulması gerektiğini de okuyacaksınız. O halde, sadece tedbir alacak-

lardan tedbir beklemek değil, alınan bu tedbirlere de harfiyyen uymak lâzım. «Can senin malın, can senin canındır, ten senin tenindir» O bakımdan, iş güvenliği işçi sağlığı tedbirleri üzerinde dururken, işçilerin de alınan yetersiz de olsa tedbirlere en azından uymasında öncelikle kendi menfaatlerinin olduğunu unutmamak lâzım.

Saygılar sunarım. (Alkışlar)

MESLEKİ EĞİTİM

OTURUM BAŞKANI : Orhan ERÇELİK

KONUŞMACI : Orhan ÖZDOĞANLAR

ORHAN ÖZDOĞANLAR — İstihdama mümkün eleman yetiştirebilmek için eğitimcilerin sürekli olarak iş piyasasıyla temasta olmaları gerekir. İş ve İşçi Bulma Kurumları, sanayi ve hizmet kuruluşlarıyla sürekli ilişki halinde bulunmaları bekleneni verecek bir meslekî eğitim sistemi için kaçınılmaz olmaktadır.

Bu şekilde, özellikle yaygın eğitim hizmetlerinde sanayi ve hizmet sektörünün malî katkısı da sağlanabilmektedir.

Okul - işyeri işbirliği halinde sürdürülen meslekî öğretim kurumları, bazı ülkelerdekimeslekî öğretimin esasını teşkil etmekte, son derece iyi neticeler vermektedir. Örgün eğitimin dışında kalan, iş hayatına atılacak gençlerimizin plânlı ve fonksiyonel bir eğitime tabi tutulmaları, meslekî öğretimin okul işletme işbirliği içinde verilmesi, hem gençlerin istihdamı ve ülke ekonomisi, hem de sosyal huzurun sağlanması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Bunu sağlamak üzere 507 ve 5590 sayılı kanunlara tabi işyerlerinde çalıştırılan çırak, kalfa ve ustaların eğitimlerini, kalifiye hale getirilmelerini belirli esaslara bağlamak amacıyla 1977 yılında 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu çıkarılmıştır.

Çıraklık eğitimi şöyle tarif edilmektedir: «Yetkili otoritelerce kabul edilmiş, çıraklık standartlarına göre düzenlenmiş, çırak veya kanunî vasisiyle işveren temsilcisi tarafından imzalanmış bir çıraklık sözleşmesi esaslarına göre çırakta, meselğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını ilke olarak iş içerisinde geliştirme faaliyetleridir» Çıraklık Kanunu 1968 yılında hazırlanmış, kanunlaşması uzun zaman almış, 1977 yılında yürürlüğe girmiştir. 1 Ekim 1985 tarihine kadar, yani çıktığından itibaren sekiz yıl içerisinde 1.080 öğrenci çıraklık eğitimini bitirmiş, 4.403 kişi kalfalık, 39.525 kişiye ustalık belgesi verilmiş, 39.535 kişi de eğitici usta kursuna katılmıştır. Halen 40 meslek dalında çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi yapılmakta, eğitime devam eden çırak öğrenci sayısı 8.600'ü bulmaktadır.

Çıraklık eğitimiyle ilgili açıklamalarımda, bu sistemin Federal Almanya'daki uygulamasıyla ilgili kısa bilgiler vermek ve mukayeseler yapmak istiyorum.

Federal Almanya örneğini seçmemin iki nedeni mevcut :

Birincisi, çıraklık eğitiminin, bu ülkedeki meslekî öğretimin esas unsuru oluşu ve başarılı sonuçları,

İkincisi, son zamanlarda ülkemizde Federal Almanya arasında başlatılmış olan çıraklık eğitimi konusundaki müşterek çalışmaların giderek yoğunlaşması.

Federal Almanya ve Avrupa'nın Almanca konuşulan diğer ülkeleri olan Avusturya ve İsviçre'de meslekî öğretim esas itibarıyla çıraklık eğitim sistemiyle yapılmaktadır. Federal Almanya'da 16 - 18 yaş çağı grubunda bulunan yaklaşık 3,2 milyon gencin, 1.680.000'i yani yüzde 53'ü meslekî öğrenimlerini çıraklık öğrenimiyle sürdürmekte, tam gün okul sistemiyle meslekî öğrenim göre çağı grubunun sadece yüzde 21'ini, yüksek öğrenime götüren okullara, liselere devam edenler yüzde 21,4'ünü teşkil etmektedir.

Çıraklık öğreniminin ülkemizde de, Federal Almanya'da da kanunu bulunmakta, kanunların esaslarında büyük benzerlik görülmektedir. Ancak, ülkemizde bu sistemin uygulanmasına geç başlanılmış, tatbikat sınırlı kalmıştır. Son zamanlarda alınan önlemlerle yaygınlaştırılıp, etkinliğinin artırılmasına çaba sarfedilmektedir.

Çıraklık öğretiminin teorik kısmının yapıldığı okullarımızda örneğin, metal sahastaki meslekler için, sadece meslek bilgisi teknik dersler okutulduğu halde, Federal Almanya'da aynı sahadaki çıraklık okulunda genel bilgi dersi olarak Almanca, Sosyal Bilgiler, Ekonomi Bilgisi, Din ve Spor dersleri, meslek dersleri olarak da Meslek Bilgisi, Meslek Matematiği, Meslekî Resim veya meslekle ilgili başka dersler okutulmaktadır.

Çırakların işletmelerde yapılan eğitimlerinin giderleri işverenlerce, meslek okullarındaki eğitim giderleri devlet tarafından karşılanmaktadır.

Federal Almanya'daki meslekî öğretimdeki esas unsur olan çıraklık eğitiminin büyük başarıyla uygulanması ve olumlu sonuçların alınmasında ekonominin yasal kurumları olan endüstri ve ticaret odaları, esnaf ve sanatkârlar odalarının, işveren ve işçi temsilciliklerinin katkısı en önemli rolü oynamaktadır. Federal Almanya'da onlarsız bir çıraklık eğitiminin düşünülmesi dahi söz konusu değildir.

Ülkemizde 40 değişik meslek dalında 8.600 genç çıraklık eğitiminden yararlanırken, Federal Almanya'da 439 değişik meslek dalında 1.677.000 genç yararlanmaktadır.

Federal Almanya'da gençler arasında işsizlik oranının diğer ülkelere oranla çok düşük oluşunun nedeni, çıraklık eğitiminde meslekî eğitim ile istihdam sistemlerinin birbirine bağlı olmasıyla açıklanmaktadır.

İşyeri ve okulda sürdürülen meslekî öğreti msistemine bütün dünyada, özellikle gelişmekte olan ülkelere büyük ilgi duyulmaktadır. Federal Almanya'daki çıraklık eğitiminin en tipik özelliği, işletmelerdeki eğitimde rehberliğin bir dizi inceleme ve sınavların kontrolünün ve idarî görevlerin devlet organları tarafından değil, serbest ekonominin hukukî organları odalar tarafından yürütülmesidir.

Meslekî öğretimin işletmelerde yapılan pratik kısmıyla ilgili yönetmelikler, programlar ilgili odalarca teşkil edilen komisyonlar tarafından hazırlanmaktadır. Söz konusu komisyonlar, işveren ve işçi temsilcilikleriyle devlet memuru olan meslek okulu öğretmenlerinden oluşur. Öğretmenler, danışman olarak bulunurlar, oy hakları yoktur.

Bir işletmenin çıraklık eğitimi yapmaya elverişli olup olmadığı yetkili kurumlarca incelenir. Kural olarak bu kurumlar, endüstri ve ticaret odaları, esnaf ve sanatkârlar odaları, ziraat odaları ve serbest meslek odalarıdır.

Bir işletme ancak, personel ve meslekî imkânları bakımından yeterli bulunursa çırak eğitebilir. Meslekî ve iş pedagojisini yeterliliğini ispatlaması gerekir.

Federal Almanya'da bir işletmede çıraklık eğitimi yapılması, sahasında belirli bir standartta sahip olduğunu gösterir. Bu nedenle de, Çırak Eğitiyoruz afişleri kalite ve reklâm vasıtası olarak kullanılmaktadır.

Çıraklık eğitimi sonunda bitirme sınavları ilgili odalar tarafından yapılır. Sınav komisyonu, en az bir işveren, bir işçi ve bir meslek okulu temsilcisi olmak üzere üç kişiden meydana gelir.

Ülkemizdeki uygulamada da, okul ve işyerinde yapılan çıraklık eğitiminde, -az önce arz ettiğim gibi- ilgili bakanlıkların, işveren ve işçi temsilcilikleri, sanayi ve ticaret odaları, esnaf ve sanatkârlar dernekleriyle, Federal Almanya örneğinde olduğu gibi, tam bir işbirliği içerisinde çalışılması, sistemin başarısını sağlayacaktır.

Türkiye'de Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonuna kayıtlı 1 300 000 esnaf ve küçük sanayicinin yanında çalışanların sayısı 3 milyonun üzerindedir. Bunların önemli bir kısmı iyi bir meslekî eğitim almamıştır. İşletmelerin çoğunluğu modern teknolojiden uzak bulunmakta, üretimlerinde öngörülen kaliteyi de çok defa sağlamamaktadırlar.

Bu işletmelerde çıraklar için hazırlanan meslekî programın tamamı uygulanmadığından, tamlayıcı beceri eğitimi devletçe açılan, işletmeler üstü meslekî atelyelerinde verilerek, işletmelerdeki yetersizlikler telafi edilebilir.

Çıraklık eğitimi bugünkü halinden, yani çıkmaz sokaktan, sokak olmaktan çıkarılmalıdır. Bu eğitimi tamamlamış olan gençlere yatay ve düşey geçişler, ek imânlar verilerek, yetenekli ve istekli olanların üst öğrenime geçmeleri sağlanmalıdır.

Okul ve işyerinde birlikte yürütülen çıraklık eğitimi kapsamına bankacılık, sigortacılık, turizm ve otelcilik, muhasebe gibi sahaların alınması plânlanmalı, bu suretle lise mezunlarının da bu sistemle meslek sahibi olmaları sağlanmalıdır, gerekirse «çıraklık eğitimi» deyiminin de değiştirilmesi yönüne gidilmelidir.

Çıraklık eğitiminden başka, ayrıca okul dışında kalmış olan gençlere bir meslek öğretmek, iş hayatına atılmış olan gençlerin teknolojideki gelişmelere paralel olarak bilgi ve becerilerini yenilemek, demode olan kazanç getirme, iş bulma gücü azalan mesleklerde çalışanlara çağın ve ülkemizin ihtiyaç duyduğu, istihdam imkânı veren mesleklerin öğretilebileceği yatılılık imkânına sahip meslekî eğitim merkezlerinin yaygınlaştırılıp, etkinliği artırılmalıdır.

Belirtilen bu esaslar çerçevesinde verilecek meslekî eğitimle, genç işçilerimizin yetiştirilmesi, hem onların istihdam sorunlarının çözümüne, hem de ülkemizin sosyal ve ekonomik gelişmesine büyük katkıda bulunacaktır.

Sabırlarınız için teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Sayın Özdoğanlar'ın bu kısa ve konuyu bütün incelikleriyle kapsayan tebliğinden dolayı biz de teşekkür ediyoruz.

Tartışma faslında program sırasına göre, uzun yıllarını Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığımızın üst kademe yönetiminde bu konulara hasretmiş değerli bir eğitimci Sayın Nişancı ile başlıyoruz.

Kendilerini dinlediğimizde göreceğiz ki meslekî eğitimin insangücü plânlaması, ekonominin ihtiyaçları arasındaki irtibat, keza teori - tatbikat uyumunun sağlanabilmesi, değişen teknolojinin sürekli izleyicisi olabilme açısından meslekî eğitimin ne denli önemli bir konu olduğunu daha ayrıntılarıyla dinleyeceğiz.

Buyurun Sayın Hocam.

ABDULLAH NİŞANCI — Teşekkür ederim Başkan.

Sayın Başkan, sayın milletvekillerimizin, değerli dinleyiciler;

İki günden beri devam eden bu toplantınızda altıncı tebliği dinledik. Bu tebliğlerin sunulmasında ve müzakeresinde bazen tebliğlerin dışına da taşarak konuyu meslekî ve teknik öğretimin geliştirilmesi şeklinde arkadaşlarımızın görüntülerine şahit olduk. Her tebliğin içerisinde eğitim noksanlığından, meslekî ve teknik öğretimden ve bu hususlara önem verilmesi gerektiğinden söz eden arkadaşlarımızın sayısı oldukça fazladır.

Bu durum, eğitime verilen önemin birışareti, memnuniyet verici bir durum. Gerçekten eğitim, bir ülkenin en önemli ve başta gelen meselelerinden biridir. Ülkenin geleceğini yakından ilgilendiren, devletin bekâsını ilgilendiren bir husustur. Bu bakımdan, konuya sadece genç işçilerin meslekî eğitimi açısından değil, Türk gençliğinin eğitimi açısından bakmak suretiyle, tebliğde değerli meslektaşımın ileri sürdüğü görüşleri biraz daha açmak istiyorum.

Sözlerime eğitim açısından başlamadan önce, bir konunun da açıklığa kavuşturulmasında fayda görüyorum. Dün yapılan konuşmalarda işsizlikten bahsedildi, işsizliğin her geçen gün arttığı ifade edildi ve bunun önlenmesi için de meslekî ve teknik eğitime önem verilmesinin gerektiğine işaret edildi. Doğru bir tespiti, ama işsizliğin önlenmesinde meslekî ve teknik öğretim bütünüyle faktör değildir, bir unsurdur. Unsurların başında yer alır, ama bütün gençliğin meslekî eğitimden geçirilmesiyle işsizliği önleyeceğiz diye bir şartı da söylemek mümkün değildir. İşsizliğin her şeyden evvel yatırım yapmakla önlenebileceğini kabul etmek zorundayız.

Son yıllardaki yatırımın azalması, fabrikaların istenilen üretimi yapamaması, hatta mevcut fabrikaların kapatılması, bugünkü gazetelerde yer alan bir habere göre Bilecik bölgesinde 18 fabrikanın kapanması ve Bilecik'te işsizliğin yüzde 20'ye çıkması konunun yatırımla da ilgili olduğunu gösteriyor. Bu bakımdan, konuyu sadece meslekî ve teknik öğretim açısından ele almak zannediyorum bizi yanlış bir yola götürür. Ama hemen ifade ediyorum ki, elbetteki meslekî ve teknik öğretim işsizliği önlenmesinde, iş bulmada fevkalade önemli bir araçtır, bir vasıttır.

Meslekî ve teknik eğitime önem verilmesi konusunda bugüne kadar çok şeyler söylenmiştir. 1920 yılında teşekkür eden ilk Rahmetli Fevzi Çakmak Hükümetinden tutun, son Özal Hükümetinin programlarını incelediğimiz zaman, 1946 Hükümeti, bütün hükümet programlarında, meslekî ve teknik öğretim önem verileceği yer almıştır. Yine beş yıllık kalkınma plânlarına bakın, kalkınma plânlarında da devamlı olarak, meslekî ve teknik eğitime önem verileceği ifade edilmiştir.

Demek ki, Millî Eğitimimizin meslekî ve teknik öğretim şeklinde geliştirilmesi herkes tarafından kabul edilmiş, resmî vesikalara, hükümet programlarına, hatta Meclis tutanaklarına intikal etmiş bir husustur. Ama görüyoruz ki, hâlâ 1985'te, 1986'da, 1980'li yıllarda meslekî ve teknik öğretim alanında istenilen noktaya gelememişiz, istenilen ihtiyacı karşılayacak seviyeye gelememişiz. Bunun elbetteki çeşitli sebepleri vardır. Bu konuların üzerinde kısaca durmakta fayda görüyorum.

Önce eğitimi bir bütün olarak ele aldığımızda, eğitim, ülkenin insanını önce iyi bir vatandaş yetiştirmek, ferdi iyi bir insan yetiştirmek ve ondan sonra ferdi ekonomik yönden takviye edecek, geliştirecek meslekî bilgi sahibi kılmak için kullanılan bir araçtır. Demek oluyor ki, konuya Millî Eğitim açısından baktığımızda, önce Türk insanının iyi bir insan olması, cumhuriyet insanı olması, rejimin insanı olması, son-

ra Türk vatandaşlığı şuuruna ermesi, ondan sonra da üçüncü etapta, ekonomik kalkınmaya hizmet edecek bir meslekî eğitime tabi tutulması lazımdır. Eğitimin bu üç fonksiyonunu çok iyi yapması lazım gelir ki, eğitimden beklenen verim sağlanabilsin.

Her ülkede olduğu gibi, bizim ülkemizde de eğitimi sadece kendi içerisinde mütalâa etmemiz mümkün değil. Eğitimin bağlı bulunduğu sistemler vardır. Eğitimi ülkenin siyasî sisteminden, sosyal sisteminden, kültürel sisteminden ve ekonomik sisteminden ayırt etmemiz mümkün değildir. Ancak, bu dört sistem, eğitim sistemiyle dengeli bir şekilde kurulacak ve işletilecek olursa sistem normal olarak çalışır.

Bir ülkede siyasî sistem devamlı oynaklık gösterirse, ekonomi devamlı olarak bozulursa, sosyal yapıda çeşitli hareketler ortaya çıkarsa elbette ki, o ülkenin eğitim sisteminde de bazı zikzaklar, bazı verimsizlikler olacaktır. Nitekim, Türkiye'nin sıkıntılarının başında, bu sistemlerin birbiriyle dengeli bir şekilde bir eğitim sistemi ni meydana getirilmemesi yatmaktadır.

Konuyu biraz daha açacak olursak, önce eğitimimizden, cumhuriyetin ilk kuruluş yıllarında hümanist bir görüşe sahip insan tipi yetiştirme, sonraları bakıyorsunuz, üretim için insan yetiştirme, daha sonraları bakıyorsunuz Batı anlayışıyla bir insan yetiştirme, sonra millî insan yetiştirme, gibi değişik görüşlerin tesiri altında kalınarak, eğitim sistemi devamlı olarak bir oynamanın, bir sıkıntının içerisinde girmiş. Elbetteki bunun sonucu olarak da, haklı olarak eğitimden devamlı olarak şikâyet edilmiştir, hâlâ da şikâyetlerimiz devam ediyor. Nitekim, ülkede ne zaman bir sıkıntı başgösterirse, ne zaman bir daralma olursa, ne zaman bir işsizlik olursa hemen eğitime yapışırız, eğitimin verimsizliğinden, eğitim sisteminin millî olmadığından, eğitim sisteminin üretici insan yetiştirmediğinden, eğitim sisteminin çarpıklığından devamlı olarak bahseder geliriz. Haklı bir görüştür, çünkü her şeyimizi gerçekten insan yetiştirmeye bağlamak zorundayız. Çünkü, toplumun en önemli unsuru, odak noktası insandır. Öyleyse insanın da bu anlayışa göre yetiştirilmesi lâzımdır.

Eğitim sisteminin iyi oturabilmesi için, biraz evvel de arz ettiğim gibi, önce siyasî, ekonomik, sosyal ve kültürel sistemler arasında dengenin iyi kurulması lâzımdır. O denge iyi kurulmazsa, sistemi iyi çalıştırmamız da mümkün değildir. Bu da her şeyden evvel ciddi ve istikrarlı bir yapıya sahip olmamız gerekir. İstikrarsızlık devamlı olarak bu sistemler arasındaki dengeyi bozacağı için, sistemin sonucunu da, eğitimin mahsulünü de elbetteki istenilen şekilde almamız mümkün değildir. Zannediyorum eğitimde çektiğimiz sıkıntı buradan kaynaklanmaktadır.

Konumuz, genç işçilerin meslekî eğitimi olduğuna göre, buradan hemen meslekî eğitime geçiyorum.

Meslekî eğitimin tanımında da bir kısım sıkıntılarımız var. Meslekî öğretimin tanımını tam olarak yapmadığımız müddetçe, meslekî eğitimi müesseseleştirmemiz veya sistemleştirmemiz mümkün değildir. Nitekim, bugüne kadar çektiğimiz sıkıntıların başında da bu gelmektedir. Meslekî eğitimi sadece belirli becerilerin verildiği bir eğitim alanı olarak görenlerimiz var, eksik bir görüş. Meslekî eğitimi, üniversite kapılarının önünde bekleyen yüzbinlerce gencimizin bir meslek sahibi olmak suretiyle üniversite kapılarından kurtarılması gerektiğini iddia edenler var, eksik bir görüş. Yine meslekî eğitimi sadece okuyamayanların, okuma imkânı bulamayanların bir beceri sahibi olması şeklinde yorumlayanlarımız var, eksik bir görüş. Bu görüşleri alt alta koyduğumuzda, meslekî eğitim konusunda bir kavram kargaşasının tanımında bir eksikliğin olduğunu görüyoruz. Halbuki, meslekî eğitim, eğitim sistemimizin bir altyapısı olarak bir sistem bütünlüğü içerisinde ele alınması lâzım, müesseseleştirilmesi lâzımdır ki, bunun mahsulünü istediğimiz şekilde alabilelim.

Onun için, meslekî eğitimin ne olduğunu iyi tarif etmek ve bu tarifi de yerine iyi oturtmak zorundayız. Öyle ise meslekî eğitim nadir sorusuna şu şekilde bir tanımla cevap verebiliriz kanaatindeyim : Meslekî eğitim, her şeyden önce sosyal düzeni koruma ve cemiyetin her ferdini medenî hayattan payını alacak şekilde yükseltme görevini yüklenir. Meslekî eğitim fert için gerekli ihtiyaçların temininde bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve davranışları kazandıran, ferdin çeşitli kabiliyetlerini en üst seviyede geliştirmeyi amaçlayan ve meslek ahlakını bütün kurallarıyla ferde veren bir eğitim çeşidi olarak tanımlayacak olursak, zannediyorum meslekî eğitimi tam olarak ortaya koymuş oluruz.

Demek ki, meslekî eğitim, sadece okuyamayanların yöneltileceği bir alan değil, sadece basit el becerilerinin verilmesi gereken bir alan değil, meslekî eğitimde, hem ferdi ekonominin ihtiyaçlarına göre yetiştireceksiniz, hem de ferdin medenî hayattan en yüksek payını alacak şekilde onun kabiliyetlerine uygun olarak onu en üst seviyeye getirecek bir eğitim sistemine kavuşturacaksınız. Bunun için meslekî eğitim, temel eğitimin başlangıcından itibaren yüksek öğretim dahil, bir bütünlük içerisinde ele alınıp sistemleştirildiği takdirde bir neticeye varılabilir. Ama Türkiye, meselelerine günlük çözüm bulduğu için, meslekî eğitimde de günlük çözümler yolunu aramak suretiyle bazı çıkış kapılarını yoklamaya mecbur kaldığından, meslekî eğitimde de istenilen sonuç alınamamıştır. Ama «İstenilen sonuç alınamamış» derken, «Meslekî eğitimde bir şey yapılmamıştır» demek de elbetteki insafsızlık olacaktır. Cumhuriyet kurulduğu zaman, dokuz bölge sanat okuluna sahip olan Türkiye, bugün sadece endüstriyel alanda üçyüzün üzerinde meslek okuluna sahiptir, üçyüzün üzerinde kız teknik öğretim okuluna sahiptir. Ticaret ve turizm okulları ve diğer bakanlıklara da bağlı okulları da dikkate aldığımız zaman, meslekî ve teknik eğitim alanında hizmet veren bine yakın, hatta binin üzerinde okula sahip olduğunu ve endüstri bugün bu noktaya gelmişse, sanayide bir gelişme olmuşsa, bu gelişmenin temelinde meslekî ve teknik öğretim okullarından mezun olan insanımızın büyük payı olduğunu kabul etmek, burada söylemek lâzım. Yoksa, Türkiye bugünkü noktaya dışarıdan getirdiği uzmanlar sayesinde gelmemiştir, kendi öz kaynağından, kendi yetiştirdiği insanından bu noktaya gelmiştir. Bu da, Türkiye'deki meslekî ve teknik eğitimin hizmetlerinin bir ölçüsüdür, gerek Devlet Demiryolları çırac okulları, gerek askerî fabrikaların çırac okulları ve gerekse bunlara dayalı olarak ve bunlardan sonra geliştirilerek kurulan diğer meslek okullarından mezun olanların bu konudaki payı ve emeği büyüktür. Bunu da şükranla kaydetmek lâzımdır.

Meslekî ve teknik eğitimi bir bütünlük içerisinde ele almak lâzımdır diyoruz. Çünkü, meslekî eğitimi, sadece bir çıraclık eğitimi, sadece bir kalfalık, ustalık eğitimi şeklinde görmemek lâzım geldiği için söylüyoruz ve yine meslekî eğitimi üniversitelerimizin içinde açılan iki senelik meslek yüksek okulları şeklinde görmemek gerektiği için söylüyoruz. Meslekî eğitim esasında bir otoban sistemine benzer, bu otobanın üzerine çıkan gençlerin kendi kabiliyetlerine göre şerit değiştirmek suretiyle, kabiliyetleri dikkate alınarak şerit değiştirmek suretiyle en üst noktaya kadar erişmelerini sağlayacak bir yapı olursa, meslekî eğitimde bir sistem bütünlüğü söz konusu olabilir. Yoksa, hayali olarak kurulmuş veya geçici palyatif olarak kurulmuş müesseselerle meslekî eğitimi geliştirme yoluna gidecek olursak, bunlar geçici tedbirler olur ki, meslekî ve teknik öğretimden istenilen sonucu almak mümkün olmaz.

Öyle ise, meslekî ve teknik eğitimi mütalâa ederken, önce iş hayatının yani ekonominin ihtiyaçlarını ortaya çok iyi koymak lâzım. Çünkü, meslekî eğitim, ekonominin bir altyapısıdır. Bu altyapıyı geliştirmedığınız takdirde ekonomiyi geliştirmeniz mümkün değildir. Öyle ise; ekonominin ihtiyaçlarına uygun bir meslekî eğitim siste-

mini ve bu sisteme uygun programları okutmak zorundasınız. Önce ekonominin ihtiyaçlarını Biz bu kanunun çıkarıldığı zamanki durumu düşünüyoruz. Ama, bugün çırak, kalfa, ustalık. Bir defa, biraz evvel saydığım unvanların içerisinde bu unvanları görmemiz mümkün değil.

Türk-İş iş hayatında bir çıraklık müessesesi var, Türk iş hayatında bir kalfalık, ustalık müessesesi var; ama bugün yok bu unvanlar. Bugün olmayan unvanları, bir kanun ismi olarak ortaya koyup da bunların meslekî eğitimini de ortaya koyduğunuz mu günün ihtiyaçlarına cevap vermiyorsunuz. Öyleyse bugünün unvanlarını dikkate almak zorundasınız. Ha, bugünün unvanları nedir? Kanunen ortaya konmuş unvanlar, yetki ve sorumluluklarla ilgili bir kanun da yoktur Türkiye’de. Şimdi bir ülkede sanayi belirli bir noktaya gelmiş, işgücüne olan talebiniz fazla, ama bu iş aleminde çalışan insanları kanunî bir unvana, kanunî bir yetkiye ve sorumluluğa kavuşturmamışsınız. Bu olmayınca, kademeleri kuramıyorsunuz. Kademeler olmayınca, bunlarla ilgili meslekî eğitim programını ortaya koyamıyorsunuz.

Beceri istemeyen işler diyoruz, beceri isteyen işler diyoruz, ihtisaslaşma, teknisyen var, tekniker konusu var, ama bunların hiçbirisi kanunî bir unvana kavuşmuş değil. Öyleyse, meslekî ve teknik eğitimi geliştirmek ve Türkiye’nin ihtiyaçlarına uygun bir yapıya kavuşturmak istiyorsak, önce endüstride çalışan iş alemindeki insanların unvan, yetki ve sorumluluklarını ortaya koyacak hukukî bir düzenlemenin getirilmesi lâzım. Ki, meslekî eğitim faydalı olabilsin, bu gelmiş değil.

Bu, sade çıraklık, kalfalık, ustalık şeklinde olmaz. Dediğim gibi bu vardı, loncalar devrinde vardı, ondan sonraki iş hayatımızda vardı; ama bugün artık iş hayatımızda bu çıraktır, bu kalfadır, bu ustadır, yok; teknisyense teknisyendir, vasıflı işçi ise vasıflı işçidir, vasıfsız işçi ise vasıfsızdır veya yarı vasıflıdır, mühendistir şeklinde bir unvanlar silsilesinin ortaya çıkması lâzım.

Şimdi bu olunca, o zaman konuyu bir teşkilât meselesi olarak ortaya koymak zorundayız diyorum. Meslekî ve teknik öğretim, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesi içerisinde eskiden ayrı bir kuruluşa aitti, yani 1941 ihtiyaçlarına ve 1941 kafasına göre, bir Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. Bakıyorsunuz, 1985 Türkiye’inde, hem meslekî ve teknik öğretime önem vereceğiz diyorsunuz, her okulu bir fabrika, her fabrikayı bir okul yapacağız diyorsunuz, bir bakan çıkıyor, çözüm, meslekî ve teknik öğretim dedir, diyor. Bakıyorsunuz aynı kafa, aynı zihniyet Millî Eğitim Bakanlığındaki Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığını kaldırıyor, Meslekî ve Teknik Öğretimle ilgili daireleri küçültüyor, gücünü azaltıyor, genel öğretimin içerisinde eritiyor.

Eğitim bir bütündür, bunu kabul ediyoruz; ama bütünlük içerisinde meslekî ve teknik öğretimin bir yerinin olduğunu da kabul etmek ve bunun da ancak bir teşkilât vasıtasıyla kuvvetlenebileceğini, geliştirilebileceğini kabul edip ona göre bir teşkilât kurmak lâzımdır.

Netice olarak : Meslekî ve teknik öğretimin, yurt ihtiyaçlarına, teknolojinin ihtiyaçlarına cevap verecek bir yapıya kavuşturulabilmesi için önce meslekî ve teknik öğretimle ilgili kurum ve kuruluşların ortak sorumluluklarının ortaya konmasını gerektiren bir kanunun ortaya konması lâzımdır.

1 — İşverenlerin sorumluluğu nedir, işçi kuruluşlarının sorumluluğu nedir, Millî Eğitim Bakanlığının sorumluluğu nedir, bunun ortaya çıkması lâzımdır.

2 — Bu işin sadece devlet bütçesinden yürütülmesi mümkün değildir. 500 öğrenci kapasiteli bir sanat mektebinin, bugünkü ölçülere göre 1,5 milyara mal olduğunu kabul edecek olursak, bu yükün altından devletin kalkmasının mümkün olmayacağını da söylemek isterim.

— Onun için mademki bir altyapıdır diyoruz, sanayinin altyapısıdır; öyleyse sanayinin de finansman konusunda meslekî ve teknik öğretim giderlerine katılması lâzımdır.

Meslekî ve teknik öğretimde önemli olan bir husus, öğretici meselesidir. Bugün sanat mekteplerinde üç bin meslek öğretmeni açığı vardır. Binafar bitmiştir, içerisindeki teçhizatı konamamıştır, öğretmen gönderilmediği için buralarda öğretim yapılmamaktadır. Öyleyse, öğretmen yetiştirme konusu, meslekî rehberlik konusu, özellikle gençlerin kendi kabiliyetlerine ve isteklerine göre yönlendirilmesi bakımından meslekî rehberlik konusunun ciddi olarak ele alınması ve araştırma gibi hususların ortaya konması lâzımdır ki, bu konuyu yürütebilelim. Aksi halde, meslekî ve teknik öğretim konusundaki şikâyetlerimiz devam edip gelecektir.

Teşekkür ediyorum efendim. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Hocamı dikkatle ve zevkle hep beraber dinledik. Süremiz yeterli olduğu için, genişçe ve derinliğine dinledik.

Şimdi, tartışmacılar bölümünde sıra itibarıyla Likat - İş Sendikamız Genel Başkanı Sayın Ahmet Kurt arkadaşım var, kendilerini dinliyoruz. Buyurun Sayın Kurt.

AHMET KURT (Likat -İş) — Sayın Başkan, çok kıymetli hocalarımız, salonu az da olsa hiç vakit, zaman geçirmeden izleyen değerli dinleyicilerim.

Bugün, TÜRK - İŞ tarafından, «Genç İşçilerin Sorunları»nı bir değerlendirmeye tabi tutma konulu sempozyumun ikinci günü altıncı oturumunu şu anda idrak ediyoruz. Beş oturum, altıncısı da dahil, sorunların hepsi aynı.

Şöyle kendi kendime bazı notlar aldım, yirmi, yirmi beş tane bu genç işçi keyfiyeti, -aslında kimse ihtiyarlığı henüz kabullenmemiş- altmış yaşında bizim Kaya Beyin saçları ağarmış, o bile diyor ben daha gencim, böyle olduğuna göre, tüm işçilerin genç olduğunu kabul ederek, sorunları yani bir grubun sorunuymuş da diğer grubun sorunu değilmiş gibi bir görüşü şahsen pek paylaşmıyorum, onun için tüm çalışanların sorunları olarak meseleye bu açıdan bakıyorum.

O kadar birbirine girift konular işleniyor, işlendikçe de kendiliğinden rabitalarının ne kadar bağlı olduğunu, yani zincirin baklaları gibi birbirinden ayrılmaz olduğunu berrak bir şekilde görebiliyoruz. Tabiatıyla, hele bunları meselenin kompetanı olan bir kimse veya kimseler tarafından dile getirilmiş olursa, o daha çok başka anlam ifade ediyor. Örneğin, bugünkü, şu andaki tebliğimizi, gerek tebliğ sahibi, gerek yorumcu olarak katılan gerek Özdoğanlar'ın, gerekse Nişancı'nın zaten kendi mesleği, bu bakımdan zevkle dinledik. Bu sıralamaya tabi tuttuğum konulardan başka, şimdi bir gerçek daha bütün çıplaklığı ile ortaya çıkıyor, o bakımdan da ben bu kısa süre içinde meseleye bir başka açıdan kısa kısa da olsa değinmeye ihtiyaç hissediyorum.

Türkiyemizde, şu andaki eğitim sistemimiz ve bu eğitim sisteminin içerisindeki işlerlik. Yanılmıyorsam, beşinci Beş Yıllık Kalkınma Dönemini şu anda uyguluyoruz, yani 25 senedir planlı, programlı bir dönem Türkiye'nin buna göre yönlendirilmesi programı uygulanmaktadır. Bu planlı dönemin, her beş yıllık plan dönemi için kâğıtlar, kitaplar, yapraklar üzerine yazılanların, -bende olmadığı için pek kimseye de rastlamadım- yüzde kaçını uygulama kabiliyeti buluyor, yüzde kaçını bulamıyor?

1985 yılının Temmuz ayında Başbakanlıkta bir toplantı yaparken onu demiştim, planların inandırıcı olmaktan çıktığını Sayın Başbakana ve birçoğu hazır bulunan Hükümet üyelerine bunu arz etmiştim. Neden? sorusunu eğer biri bana sorarsa, cevabı da var demiştim. Cevabı da şu : İkinci, Üçüncü, Dördüncü ve Beşinci Beş Yıl-

lık Planda kendi işkolumla ilgili söyleyeyim; limanların tek elde toplanması ülke yararı bakımından sayısız faydaları olduğu planda yerini aldığı halde, uygulama kabiliyeti bulmadı. Daha kaç tane beş yıllık plan geçer, onu bilemiyorum; ama buna benzer çok şeyler daha o yapıların içerisinde yazılmış duruyor.

Şimdi, bunları neden bu şekilde ele alıyoruz; çıraklık, kalfalık ve bir de ustalık olarak ele alıyoruz?

Değerli arkadaşlarım, değerli hocalar beni zannederseniz bağışlarlar kesinlikle, bunlar Türkiye'nin şu böyle ortaya yığılmış yığın halindeki sorunların özünde çok ufak tefek, ne bileyim bana göre fazla bir şeyi olacağı, yani esnekliği getirip de bu şişkinliği bertaraf edecek bir tek kalem bir şey değildir. Neden değildir, arz edeyim:

Konuşmamda biraz değindim, ülkemizde planlı dönemin anlamı şu idi : Yanlış anlamıyorsam, herhalde döküman toplayanlar da vardır, ülkemizde gerek okuyarak, gerek okumayan olarak dört yüzle beş yüz bin civarında nüfus artışımıza göre, birçoğu, kimisi okuyamayarak iş hayatına atılmak zorunda, birçoğu da okuyarak, elde ettiği imkânlarla iş hayatına atılmak zorunda. Tablo bu.

Dönelim, şu anda üç tane güzide okulumuz var, bunların birisi Kara Harp Okulu, birisi Deniz Harp Okulu, diğeri de Hava Harp Okulu. Bunlar, ülkenin ihtiyacı olan subay namzetlerini, araştırmaları neticesinde bulmuşlar, diyelim ki Kara Harp Okulunun altı yüz ihtiyacı varsa her sene altı yüz talebesini alıyor, Hava Harp Okulu yüze veya iki yüze ihtiyacı varsa alıyor, öbürünün de yüz elliye varsa bunu alıyor; ama başlamış, bir sisteme oturtmuş, her sene o aldığı, elli sene sonra onları mezun ediyor, ülkemizdeki Türk Silahlı Kuvvetlerinin ihtiyacını karşılamak üzere bir program yapmış, bunu uyguluyor, kendine göre noksanlarını buldukça tamamlıyor.

Şimdi bu tarafa dönüyoruz : Acaba, Türkiye'de bu planlı dönemde beş yüz bin tane vatandaşımız, her zaman devletin kapısına dikiliyor, ama okumuş ama okumamış, bana iş ver diyor, Anayasada da yerini almış şekliyle.

Gönül istiyor ki, planlı bir dönemde, yalnız yüksek öğretimde, yanlışlıyorsam iki yüz binin üstünde her sene sınavlarda bir baraj var ya, o barajı geçemediği için boşta kalıyor, onlar da iş isteyecek. Yani üniversite değil de orta öğretim öğrenimini tamamlamış olacak. Veyahut da ortaokul ve liseleri bitirmiş gençler de iş arayacaklar. Bir de okumayarak yine onun içerisinde asgari iki yüz bin de bu şekilde gelecek, bunlara gönül istiyor ki, devlet, her sene iki yüz bine karşılık, bu dört yüz bine karşılık en az iki yüz bininin istihdamını sağlayacak iş sahaları açma imkânını ortaya koysun planlarla, hem de inandırıcı olarak. Hiç olmazsa iki kişiden biri, ben nasıl olsa burada kuraya tabi tutulursam, birimizden birimize iş olacak, yarısının da çaresi aransın. Şu anda böyle değil, dört yüz bin de her sene çare aramakla yükümlü kalıyor.

Yılda biz Avrupa'ya, bilmem Orta - doğuya elli, yüz bin işçi göndermekle -ki bu da ne zamana kadar belli değildir- her sene dört yüz beş yüz bini buraya yığarsak, bu sorunlarımız, halk dilinde söylendiği gibi Arap saçı değil de karmakarışık bir arap saçı şekline dönüşerek devam edip gidecektir. Henüz daha bunun çözümünün ufukta gözükmediğini söylemek istiyorum. Ben biraz karamsarım, böyle ifade etmek istiyorum.

Değerli arkadaşlarım, şimdi düşünebiliyor muyuz, diyoruz ki, hani biraz evvel ifade ettim gibi, geçici bir tedbir deriz çıraklık, kalfalık ve ustalık tabirlerini, şu maksatla söyledim. Sayın, değerli bir eğitimcimiz, yıllarını vermiş, ömrünü vermiş, böyle bir sahada fikir beyan etmeyi aslında kendime uygun bulmuyorum ama, bu pozisyon itibarıyla kısaca bazı konuları dile getireyim diye düşünüyorum.

Bir çıraklık dönemi, belli bir zaman isteyen bir dönemdir, kalfalık yine öyle, ustalık da öyle. Yani bunları hemen al buraya üç gün beş gün şurada bir çıraklık dönemi yaşat anlamında değil; aynı okullarda olduğu gibi, mektep tedrisatlarımızda olduğu gibi ilkokulun beş, orta okulun üç, lisenin üç sene olmak üzere on bir sene içerisinde, bir çocuk 17, 18 yaşında ancak bu ilk ve orta öğretimi bitirebiliyor. Çıraklık da en az ya ilkokulu bitirmeden 12 yaşından aşağı olmuyor, 13 yaşından başlayacağına göre, biz hatta 15'i savunuyoruz, demekki bu hemen söylendiği gibi bu ortadaki boşluğu ortadan kaldıracak şu anda bir tedbirimiz yok. Gerçi, Devlet Demiryollarının bir de Askerî Fabrikaların, bilmiyorum Makina Kimya'nın da var mıdır; çünkü çıraklık her işkolumuzda da pek yerini bulmayacak bir şeydir, yani böyle bir şeye özendirilse bile bugünkü işkollarının hepsinde çıraklık bir söz konusu ve geçerli olacağını düşünmüyorum. Bazı işkollarının özelliğine göre bu çıraklığın ele alınarak yapılması zannedersem imkân dahilinde girecektir, bazıları ise bu imkândan yoksundur.

Aziz arkadaşlarım, bunu söylerken bunlar yapılmasın demiyorum, daha geniş çapta yapılsın istiyorum. İnancım odur ki, evvelâ sabahleyin bir arkadaşımız, Ömer Bey söyledi ama ben buna yürekten katıldığımı söylüyorum, tedbir olarak bu yığınların erimesinde mutlaka ilk öğretimin asgari 8 - 10 sene civarında mecbur edilmesi gerekmektedir. Yoksa böyle ikinci sınıftan, üçüncü sınıftan işte babası istemedi okumasın, yok annesi istemiyor okumasın, ekonomik koşullarına da devlet yardım etsin, devletin de burada katkısı olsun ama ailelerinde konunun en az devlet gibi yanında yer almak suretiyle ilk öğretimi böyle çabucak, yani çıraklığa, kalfalığa, sanat okuluna yönlendirmek şeklinde yorumlamadan evvel okumayı burada ön plânda tutarak bu yığılmayı bir defa hafifletmek, ikinci kademedeki okumaların mesleklere göre dağılımı, bir sanat okulu mezunu da aynı, sanat okulu mezunu da en az ortayı bitirdikten sonra sanat okuluna girebilmektedir, bilmiyorum hocam orta kısmı var mı, orta kısmı da en az beş altı seneye çıkmalı, hiç o da sene kaybetmeden altı sene sonra verimli bir eleman, iş hayatına daha bilgili bir eleman olarak girip, hem üretime, hem verime, hem de etrafındakilere bir şey öğretecek duruma getirilmelidir. Bu da, ülkemizin gelişen bu durumunda, ki kabul etmek lâzımdır ki, ülkemiz genişlemekte ve gelişmektedir nüfus bakımından gelişiyor, ne kadar şey yaparsak yapalım sanayi bakımından gelişiyor, genişliyor; nüfus alabildiğine arttığına göre sanayi de ona paralel gelişecektir. Bu sanat okulu mezunlarını ne kadar çoğaltabilirsek, devletin yan kuruluşlarının da katkılarıyla ne kadar geliştirebilirsek, ki sayın Hocam yanılmıyorsam üç yüz kadar sanat okulu var dediler, Türkiye'de bunu gönlümüz arzu ediyor ki üç yüzü altı yüzlere, binlere çıkarmak suretiyle hareket edilmesi gerekmektedir.

Hakikaten inanıyorum ki, sanat okulu mezunlarına Türkiye'de bugün ihtiyaç vardır. Ben bunu zaman zaman söylemişimdir, çırak ve kalfalar da aynı, her mesleğin kendisine göre, -bazen de karamsar oluyoruz- sayın hocam dediler ki biz şu anda ancak yetmiş tane mesleğe ulaşabildik, halbuki batıda dört yüz tane. Şimdi bu doğrudur. Her mesleğin değil de bizim kendi işkolumuzda savaş sapanın kesilmesi vardır, yani halatı kısaltma, sapanın kesilmesi. Sokaktan alınan bir işçiye, sapan uzun kes dediğim zaman alttan şu cevabı almıştım; bende bu halatı kesecek pıçak yok. Ben ona çok görmedim, ilk defa hayatında oraya gelmiş. Dedik ya çıraklık, bir yetiştirme, bir kalfalık, ustalık vesaire..

Bugün inşaattaki işçiyi ele alırsanız, inşaatın ayrı fonksiyonları vardır, ayrı meziyetleri vardır, öbürünün ayrı vardır, tekstilin ayrı vardır, demekki mesleğe göre hepsinin ayrı ayrı meziyetleri vardır. Bu dallarda yetişen Özal da kendisine iş sağlamalı ki, bu tıkanıklık bir ölçüde azalmış olsun.

Efendim, genç işçiler dendi, iki gündür genç işçiler deniyor. Genç işçilerimizin, gençlerimizin aslında çok sorunları var. Bu sorunları elbirliği ile yardımcı olmak suretiyle ne şekilde çözümleriz, bunları konuşuyor, tartışıyoruz. Bir arkadaşım sabahleyin burada kreş meselesinden bir çocuğun kendisine bıraktığı ızdırabı dile getirdi ve dedi ki, ağladık. Doğrudur, Devletin izbesi ağır sanayi vuramıyor ama eğer güzel planlı ve programlı bir şeyler yapılsa da, kendisini biraz daha verirse, zannederim bence ufak olan şikâyetlerimizin bir çoğunu bertaraf edecek güçtedir ve bunu bugün Hükümetimiz zaman zaman fonlar ortaya çıkarmaktadır, konut fonu, vesaire gibi, bir de eğitim fonu şu fonu bu fonu derken bir de cıracı fonu kurulması suretiyle bir devri daimi sağlayalım. Şu anda benim aklıma otuz tane daha fon geliyor, nasıl olsa biz alıştık artık fonlara, alıştığımıza göre bu fonlar kurulsun, bu hizmetler de yürüsün. Benim iki tane çocuğum okuyor, seve seve, yani şey olarak söylemiyorum, çocuklar dediler devlet kredi veriyor, aldirmayacağım dedim, gücüm yettiği kadar yürüteceğim, 120 veya 125 bin lira tutuyor ikisinin taksit taksit ödüyorum; herkes ödesin. Yani öyle bir sistem gelsin ki, bunlar okutulsun eğer devletin gücü yetiyorsa; ama devlet de vatandaşa buna inandırıcı olarak ortaya her şeyini koysun, vatandaşın da katkısı olsun, birbirimizi bu konuda takviye edelim, okutalım. Ata sözü var, demiş ki, bir tane cahil dostun olacağına bin tane akıllı veya okumuş düşmanın olsun.

Toplumumuzun ne kadar kültür seviyesini yükseltirsek, ne kadar okutursak bunun sayısız yararlarını millet görecektir, memleket görecektir, vatanın bütün sahadaki hizmet bekleyen mekanizmalar harekete geçirilmek suretiyle daha fazla istifade edilecektir.

Değerli arkadaşlarım, bu kadar veciz olarak ortaya konan meselelerle, gençlerimize öncelikle iş diyoruz, şimdi teklif ediyoruz, genç işçilere öncelikle tedbir, genç işçilere şu, tamam; fakat öbürleri de aynı. Bu memlekette bir çelişki daha var, Sayın Başkanın müsamahasına sığınarak iki dakika daha alacağım, çelişki de şu : Büyük haksızlıkların başında da şu geliyor : Bizde bir kamu işverenleri, birde özel işverenler, iş hayatımızı canlandıran iki tane işveren var; birisi devlet baba, bir tarafta kürküyle devlet, bir tarafta kürküyle iyi bir patron; öbür tarafta da zaten özel kesim, o da kendine has bir patron. Böyle olunca da biraz işlerde, zannedersem burada bir tıkanıklık başlıyor.

Genç işçilerin sorunlarını buraya sıraladım yirmi dört tane notum var, ama üzülerek söyleyeyim yirmi dördünü de her konuşmacı burada dile getirdi, bu salonda konuşuldu.

Ben burada şunu ifade etmek istiyorum : Devlet, sanki genç işçilerin sorunlarına omuzlarını çevirmiş de, genç olmayanlara göğüs germiş. Yok öyle bir şey, size söyleyeyim. Esas öbürlerine daha fazla sorun yaratmış ve halen yaratmaya devam ediyor. Bakın bir örnek vereyim :

Benim işkolumda şu anda iki bin kü-sur işçi, değerli üniversitemizin hukuk otoriteleri de hep toplantılarımızda var, lütfetsinler, kanunlar var, uyuşulmuş yok; evvelâ kanun uygulamada devlet kanunları ihlâl ediyor. Ben başvurdum, önleyemedim, benib işkolumda iki binin üzerinde muvakkat işçi çalışıyor. Benim işkolum, mevsimlik işlerden işlerden değil, geçici işlerden değil; ama ben başa çıkamadım; Reisicumhura yazdım, Başbakanına yazdım, bakanına yazdım nereye yazdımsa yıllardan beri ben bununla başa çıkamadım, devam edip gelmektedir. Yalnız bununla kalmıyor. Dört tane yükleme boşaltma işçisi; benim toplu sözleşmemde dört tane yükleme boşaltma işçisi var. Yükleme boşaltma işçisi Sayın Erçelik, yükleme boşaltma işçisi Sayın Ahmet Kurt, yükleme boşaltma işçisi Sayın Kenan Gürbüz, böy-

le devam edip gidiyor, ama hep aynı işi görüyor. Buradaki maksat da bu. Dördü de aynı işi görüyor diye aynı ücret getirdi, bir cetvel yaptı. Yahu dedim, ben bunu kabullenemeyeceğim, e kabullenmezsem koy öyle dursun, ne zaman kabullenir de gelirsın sorumluluğa iştirak edersen o zaman beraber uygulamasını da yaptırırız dedi.

Şimdi, böyle bu ortamda, bu düşünce ile meselelerimize, sorunlarımıza bu şekilde çözümlerle, bu salondaki gençler beni bağışlasınlar, ben 22 yaşından beri şu saydığım konunun arkasındayım, dört defa iş aktimi feshettiler, işe başladığım zamanlar hep bu geçici işçilikten. Yahu, olmaz böyle... Bir de konuştuğun zaman ertesi gün sen kötüsün. Şimdi buna bir de ilâve yaptılar, anlaşmalı işçi alıyorlar. Bu da daha başka bir türü, yeni adı sözleşmeli işçi. Bu insanların her türlü hakları yanındakinden ayrı; bunlar mukaveleli, ismi anlaşmalı, efendim anlaşmalı işçi alıyoruz deniyor. Bu işçilerin de ücretleri değişik, yani ikimiz beraber çalışacağız, ay sonunda iyi kötü bir ikramiye verilecek, bana yarım maaş verecekler siz bakacaksınız; bana bayram geldi on kuruş bir ikramiye yahut bayram harçlığı verilecek siz bakacaksınız veyahut da izine çıkıyorum, beş kuruş izin hakkı var, siz bakacaksınız. Bunlar yok, bunlar yok. Bir de Allah muhafaza kafan çalışıyor da biraz sen burada haksızlık oluyor dediğin zaman, mukavelen altı aylık, altı aydan sonra onun bir daha uzatılması da yok, böyle bir sistemin içerisinde.

Onun için değerli arkadaşlarım şunu söylemek istiyorum; bu oturuş, bu kalkış bizimle devam ettiği sürece, kendi toplumumuz için kastediyorum, biz kendi hakkımızı hukukumuzu koruyacak yolları bulup da kendi kendimizi bir kenet haline getirip sorunların çözümüne çare bulamazsak, bu salonlarda daha çok biz böyle ne bileyim yani, bir şeyler söyler gideriz.

Hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Teşekkür ederiz Sayın Kurt.

«Bir dokun bin ah işit» kase-i faturdan misali, hepimizin ortak sıkıntılarına, kendi sektöründen yaklaşarak bizim de hissiyatımıza tercüman oldu. Kendilerine teşekkür ediyoruz.

Tabî, konumuz «Mesleki Eğitim».

Sayın Kenan Gürbüz arkadaşım TEZ - KOOP Sendikası Genel Başkanı. İki sayfa kadar yazılı bir metin var elinde, kalan zaman ona yeteceği için şimdi sözü Sayın Gürbüz'e bırakıyorum.

Buyurun Sayın Gürbüz.

KENAN GÜRBÜZ (TEZ - KOOP) — Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Başkan, değerli konuklar, kıymetli işçi arkadaşlarım; Tez - Koop - İş Sendikası olarak ilk kez böyle bir sempozyuma tartışmacı olarak katılıyoruz.

Sayın Hocamın sunduğu tebliği tartışma anlamında değil, 17 No.lu işkolundaki Tez - Koop - İş Sendikasının kısa görüşlerini sizlere arz etmeye çalışacağım.

Ülkemiz açısından büyük önem taşıyan genç işçilerin sorunlarının, ulusal düzeyde bir sempozyumda ele alınmasından mutluluk duyarak konuşmama başlamak istiyorum.

Genç işçilerin sorunlarının temelinde, istihdam konusu birinci sırada yer işgal etmektedir. Bilindiği gibi, bir ülkede işgücünün fazlasını yaratan, yani işsizler ordusunun kaynağını oluşturan genç işçi adaylarıdır. Eğitimini tamamlamamış ya da

eğitimini yapmaktan yoksun genç erkek ve kızların büyük bir çoğunluğu çalışma hayatına atılma özlemi içinde, ilk karşılaştıkları sorun iş bulamamaktır. Türkiye'nin olduğu kadar, tüm dünya ülkelerinin yıllardan beri çözüm aradıkları istihdam konusu, hızlı nüfus artışı ve yeni iş sahaları açmamak yanında, teknolojiye, makine yatırımlarına öncelik tanınmasının büyük rolü olduğu saptanmıştır.

Çağdaş teknolojinin olanakları arasında tercih yapılırken, insandan çok makine kullanılmasına ağırlık verilmiş ve böylece sorun sanayileşmiş ülkelerde birinci sırayı işgal eder duruma gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında genç işçilerimizin meslekî eğitimleri istihdam sorunuyla paralellik göstermektedir.

Yıllarca az gelişmiş bir ekonomi içinde bocalayan Türkiye, 1970 yılında yurt dışına işçi göndermeyi, istihdam sorununu çözümlemekte önemli bir etken olarak görmüş ve bu geçici dönem de bugüne ters işler duruma düşmüştür. Önceleri sadece işsiz sayısını azaltmak amacını taşıyan yurt dışına işçi göndermek, devletin yüklenmesi gereken temel görevlerini adeta unutturmuş ve her geçen gün artan işsizlik problemini çığ gibi büyümesine neden olmuştur.

1970 yıllarında iki milyon dolayındaki işsizlerin sayısı bugün beş milyona ulaşmışsa, bunun tek nedeni, kalkınma planında sosyal ilke ve hedeflere itibar edilmemesi ve sorunların kendi akışına terk edilmesidir.

İşsizlik sorununun, bugün de önümüzdeki yıllarda da ülkemizin en büyük ve en tehlikeli sorunu olma niteliğini taşıdığı halde, plan, gerek esas metinde ve gerekse hedefler ve strateji belgesinde büyük ve çetin sorun hedef olarak kabul edilmediği sadece bir sorun sayıldığı açıkça belirtilmektedir.

Çalışabilir nüfusun büyük bir bölümünü teşkil eden genç işçilerin sorunu, bu çerçevede içinde ele alınmalıdır.

1975 nüfus sayımına göre, 12 ile 25 yaş arasındaki nüfusun toplamı 11 milyondur ve yaklaşık 5 milyon kişi, iktisaden faal durumda değildir. Bu kadar büyük bir kitlenin sosyal güvenceden yoksun bulunması ve işsizlik içinde bocalaması, ciddi sorunların doğmasına, sosyal bunalımların yaratılmasına kaynak olmaktadır.

Genç işçilerimizin meslekî eğitim konusu, istihdam sorunu içinde önemli bir yer işgal etmektedir. Öncelikle genç işçi kavramının kapsamı nedir? Bu hususa kısaca değinmek istiyorum :

Genç işçi kavramı, uluslararası düzeyde, çocuk işçileri de içine almaktadır. Bu ise ülkemizde büyük bir çoğunluğu teşkil etmektedir. Aslında yasalarımıza göre, genç işçi, 16 yaşını bitirmiş 25 yaşına gelmiş olanlardır. Ülkemizde sendikalara üye olma yaşı 16 olduğuna göre, genç işçilerin demokratik hayata girebilmeleri ve yaşatmaları için ve bu yaşta işçi olanların meslekî eğitimlerine önem verilmesi gerekmektedir.

Sanayileşme süreci içinde olan ülkemiz, meslekî ve teknik eğitimi, tarım kesiminden sanayi kesimine işgücü akımını hızlandırmalıdır.

Sanayileşme hareketinin istenilen düzeye ulaştırılabilmesi için milli sanayinin sosyo - ekonomik yönden hızla gelişen yarının Türkiye'sine cevap verecek gelişimi göstermesi, ancak ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte genç işçinin planlı ve programlı bir şekilde yetiştirilmesine bağlıdır. Bunun için de meslekî ve teknik eğitimde ekonomik ihtiyaçlarımıza ve teknolojinin gelişmesine ayak uyduracak yapıya kavuşturulması insan gücünün ihtiyaçlarına cevap verecek bir meslekî ve teknik eğitimin gelişmesine, plan ve programın yapılması zorunlu hale gelmiştir.

Türk toplumu için yapılacak en verimli yatırım, genç işçilerin ekonomik ve teknolojik ihtiyaçlara göre eğitilmesidir. Bu millî eğitimimiz için de önemli görevlerden biri olarak kabul edilmelidir.

Ülkemizde mesleki eğitimin tarihçesi eskidir; ancak, bu eğitimin çıraklık eğitimi olarak yürütülmüş olduğunu görüyoruz, sanayileşme hareketinden önce loncalar dönemindeki küçük sanatların mesleki ve iktisadi sorunları belirli bir eğitimden geçmekte idi. Sorunların sanat ve meslek eğitimi yapan okulları açılmış, Cumhuriyet döneminin başlarında çırak, kalfa ve usta yetiştirilmesi konusunda yaygın eğitime geçilmiştir.

Genç işçilerin, mesleki ve teknik eğitimi konusunda, başta TÜRK - İŞ ve bağlı kuruluşların da büyük önem vermesi gerektiği kanaatindeyim.

Yarının yetişkin işçileri olmaları bakımından eğitimin genç işçilerden başlaması ve yaygınlaştırılması, işçi hareketinin temel konuları arasında yer almalıdır.

Genç işçilerle ilgili olarak, dış ülkelerdeki sendikalarla ilişki kurulmalıdır. Bir yandan onların bu alandaki tecrübelerinden yararlanırken, bir yandan da bu kuruluşlarla anlaşmalar yapılarak genç işçilerin uzun süreli kurslar için yurt dışına gönderilmeleri sağlanmalıdır.

Sendikamızın genel görüşünü kısaca size arz ettikten sonra, böyle güncel bir konu hakkındaki sempozyumu düzenleyen TÜRK - İŞ yetkililerine ve Sayın TÜRK - İŞ Eğitim Sekreteri Kaya Beye, Sayın Eğitim Müdürüne ve teknik elemanlara, tüm emeği geçenlere şahsım ve teşkilâtım adına teşekkür eder, saygılar sunarım. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Kısa ve öz değerlendirmesi için Sayın Kenan Gürbüz arkadaşımıza biz de teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Programa göre 7 dakikalık bir süremiz var, bir iki dakika da biz ekleyerek 10 dakikalık bir zamanımızın olduğunu bildirmek istiyorum. Zaman, biz Türklerin çok kolayca harcayabildiğimiz ve değerini pek iyi takdir edemediğimiz diye kendi kendimizi eleştiririz, hazinelerimizden birisidir.

Soruları lütfen alalım ya da katkıda bulunmak üzere söz isteyen değerli dinleyenlerimiz var mı? Yok.

Bu gösteriyor ki, gerek dinlediğimiz tebliğ, gerekse tebliğin üzerinde sürdürülen tartışmalar, konuyu bütün yönleriyle, yahut da diğer tabiriyle efradını câmi, ağıyarını mâni bir şekilde vuzuha erdirdi, hepimizi aydınlığa çıkardı.

Ümit ederiz ki, ilgililer de burada tespit edilen, dile getirilen eleştiri ve önerilerden yararlanarak Türkiye'nin genç işçilerinin mesleki ve teknik eğitim sorunlarının çözümüne aynı anlayışla omuz verirler.

Oturumu kapatmadan evvel, Sayın Kurt'un, daimi işçi, muvakkat işçi, değişik pozisyonlarda istihdam edilen işçi olarak ifade ettiği ve gerçekten önemli bir sorun niteliği taşıyan bu teması ile ilgili ufak bir espri ile kapatmak düşüncesindeyim.

Bir sirk'e getirilen iki yeni aslandan birisine sürekli muz yediriliyor, diğerine et yediriliyor. İlk günlerde muza intibak sıkıntısı çeken arslan, bir türlü sebebini bulamıyor, soruyor; «Aslan kardeş sana et, bana muz, neden ola ki bu?» diyor. Aslan kardeş gülüyor, «Sen maymun statüsünde istihdam ediliyorsun» diyor.

Efendim, dikkatleriniz ve sabırlı dinleyişiniz için biz de sizlere teşekkürler ederek hayırlı akşamlar diliyoruz.

Keza, tebliğ sahibi ve değerli yorumcu arkadaşlarıma bendeniz de teşekkürlerimi ve tebriklerimi sunuyorum.

(Alkışlar)

YEDİNCİ OTURUM

OTURUM BAŞKANI : Orhan BALABAAN (TÜRK - İŞ Gen. Teşk. Sekr.)

Konu : GENÇ İŞÇİLERİN SOSYAL ve DEMOKRATİK HAYATTAKİ YERLERİ

KONUŞMACI : Prof. Dr. Ruşen KELEŞ (Ank. Ü. Siyasal Bil. Fak.)

OTURUM BAŞKANI — Değerli konuklar, değerli sendikacı arkadaşlarım, oturumu açıyorum.

Şimdi sözü sayın konuşmacıya bırakıyorum, buyurunuz efendim.

Prof. Dr. Ruşen KELEŞ — Değerli konuklar, değerli iştirakçiler ve değerli sendikacı arkadaşlarım, sözlerime başlarken bu genç işçiler sempozyumunda bana da söz vermek nezaketini göstermiş oldukları için TÜRK - İŞ'in değerli yöneticilerine teşekkürlerimi sunmak isterim.

TÜRK - İŞ yöneticilerine ayrıca teşekkür etmek isterim; çünkü, uzmanlık alanım olmayan bir konuda bana konuşma yapmak görevini ve sorumluluğunu verdiler.

Konuşmaya başlarken, bir varsayımın altını çizmek isterim. O da şudur : Genç işçilerin durumu, acaba bir bütün olarak gençliğin durumundan ayrılabilir mi? Ayrılamayacağını farz ederek sözlerime başlamak istiyorum. Çünkü, bir bütün olarak, genel olarak Türk gençliğinin sorunları, çalışma durumunda bulunan, işçi sınıfında bulunan kimselerin, gençlerin sorunlarıyla ortak özelliklere sahiptir ve iç içedir, bunları elbette birbirinden ayıramayız. Ama bir toplum bilimcimizin de belirtmekte olduğu gibi, nasıl kırsal alanda yaşayan gençler, kentteki gençlere oranla ve alt sınıf ve tabakalara mensup olan gençler, üst sınıf ve tabakalardaki gençlere oranla ve genç kızlar genç erkeklerle oranla daha çok sorunlarla karşı karşıya iseler, aynı sorunlardan daha çok etkilenmekte iseler, bir bütün olarak çalışan gençliğin karşı karşıya bulundukları sorunların da boyutlarının daha büyük olduğunu fiilen kabul edebiliriz.

Günümüzde herhalde genç sıfatı kaçar, gençlik anlamlarına gelen kişiden kişiye zamana göre değişen bir başka kavram bulmak güçtür.

Çocuk işçi dediğimiz zaman bunun kim olduğunun bilinmesi biraz daha kolay. İşte 12 yaşından küçük olanlarla 12, 18 arasında olanlar gibi ayrımların belli yasal dayanakları var; fakat genç işçileri, arkadaşlarımızın da üç günden beri belirttikleri gibi yasalar tanımlamış değiller.

Genç işçilerle ilgili araştırmaların sayısı da son derece az. Hukuki bir karşılığı olmadan birçok araştırmacılar, kendi işlerine geldiği şekilde genç tanımı yaparak, belli çerçeveler çizerek o bağlam içerisinde analizlerini sürdürmüşlerdir. Kalkınma planlarımızda da böyle, değişik genç tanımları yapılıyor.

14 - 22; 12 - 24; 14 - 20; 12 - 25; 15 - 24; 16 - 24; 18 - 25 yaşlarının kullanıldığını ben saptadım. Bu değişiklik içerisinde konunun ne kadar çetin ve çetrefil olduğunu takdir buyurursunuz.

Ben konuşmamı, genç işçilerin sosyal ve demokratik yaşamdaki yerleri konusunda konuşmamı iki ana bölüme ayırmak istiyorum. Birinci bölüm, genç işçiler ve çalışma yaşamına ilişkindir. Hepiniz bu konunun uzmanısınız, aslında burada yapmaya çalışacağım iş, bizim ülkemizdeki sözle, söze uygun olarak, «Tereciye tere satmak'tan ibarettir; onun için bağışlanmamı dilerim peşinen.

İkinci kısımda, demokratik yaşama katılma, orada bir parça daha siyaset bilimine ilişkin konular üzerinde durmam gerekecektir.

Şimdi efendim 1961 Anayasasının 43 üncü maddesi, daha önce de belirtilmiş olduğu gibi, gençler, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar, diyordu.

1982 Anayasasında ise, 50 nci maddede gençlerden söz edildiği görülmüyor. Yeni madde, küçükler ve kadınlarla bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından korunurlar, demektedir.

Acaba, Anayasa koyucu, gençleri bir özel korumanın dışında mı tutmak istemiştir, yoksa küçükler kavramının gençleri de kapsayacağını mi varsaymıştır. Benim kanımca bu iki olasılıktan her ikisi de doğru olamaz.

Yeni Anayasanın 58 inci madesi, Gençliğin Korunması, diye bir başka maddeye sahip. Burada tekrar edildiği gibi, müsbet bilimin ışığında Atatürk ilke ve devrimleri doğrultusunda, devletin ülkesi ve ulusuyla bölünmez bütünlüğünü ortadan kaldırmayı amaç edinen görüşlere karşı gençliğin yetiştirilmesi vurgulanmakta, bundan söz edilmektedir. Ayrıca, aynı maddede gençlerin alkol düşkünlüğünden, kötü alışkanlıklardan, uyuşturucu maddelerden, suçluluktan ve bunlardan daha az önemli olmayan cehaletten kurtulmasının devlete düşen bir görev olduğu belirtiliyor.

Kuşku yok ki, gençliğin, genel olarak gençlik olarak korunmasıyla ilgili olan bu madde, şimdi sözünü etmiş olduğum madde, gençlerin çalışma koşulları bakımından korunmasının yerini tutamaz. Anayasada, gençlerin sosyal güvenlik yönünden özel olarak korunacaklarına dair bir hüküm de yok. Dün değerli bazı konuşmacıların da belirtmiş oldukları gibi, bu konularda Anayasanın hükümleri, herkes sözcüğü ile başlamaktadır. Herkes, toplumun bütün kesimlerini, bu konudaki faaliyetleri kapsayacağı anlamına gelir, ama herkes demek, yerine göre hiç kimse demektir.

Tanımı ne olursa olsun, gençlerin ve işçilerin, toplumun korunmaya muhtaç bir kesimini oluşturduklarına hiç kuşku yoktur. Bunlarla ilgili rakamları, değerli uzman arkadaşlarımız iki günden beri verdiler.

Gençlik çağı içinde, bu çağ içerisinde bulunanlar, ya öğrenimleriyle meşgul olan kimselerdir, ya bir işte çalışmakta olan kimselerdir, ya da öğrenimlerini ve bir işte çalışmayı birlikte sürdürmek zorunda olan kimselerdir.

Özellikle son iki grupta bulunanlar, yani çalışmak durumunda olanlarla, öğrenimlerini çalışarak sürdürmek zorunda olanlar, çalışma koşulları bakımından birçok sorunlarla karşı karşıyadırlar. Bunların başında işsizlik geliyor. Ben ilk gün bulunmadım, değerli bir arkadaşımızın «istihdam» konusundaki bildirisi şimdi elime geçti, tahmin ediyorum, orada işsizlik konusuna ilişkin veriler yer almıştır. Ama bu çağdaki çocukların, daha doğrusu gençlerinin yarısına yakın bir kesiminin iktisaden faal nüfusun dışında olduğunu biliyoruz.

İşsizlik tabii ülkemizde yalnız gençleri ürküten, gençleri ilgilendiren bir konu, bir sorun değildir; ama gençleri çok yakından etkilediğini, çok yakından ilgilendirdiğini kuşkusuz kabul etmek gerekir.

Biz, gösterge olsun diye İş ve İşçi Kurumuna başvuran ve bu başvuruyu İş İstemiyle yapanlar içinde işe yerleştirilme fırsatına kavuşturulanların oranı düşmektedir.

1979 ve 1989 yılları arasında Türkiye'de tarım dışı işgücü fazlasının ne olacağına dair, son beş yıllık kalkınma planında rakamlar var. Tarım dışı işgücü fazlası, 1,5 milyondan 2,3 milyona yükselecektir deniliyor.

Ayrıca, toplam işgücü fazlası tahminleri var, bu da aynı tarihlerde 2,2 milyondan, 2,6 milyona yükselecektir deniliyor. Bu işsiz nüfusun önemli bir bölümünün işgücü fazlasının gençler tarafından oluşturulmakta olduğu açık ve bunu ayrıca Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planının kendisi vurgulamaktadır.

1980 yılında bir işi bulunmayıp da iş aramakta olan 700 bin kişiden % 70,9'unun 12 ile 14 yaşları arasındaki gençler olduğu saptanmıştır.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 15-19 yaş gurubunda bulunan her 100 gençten 10,5'unun açık işsiz olduğunu söylüyor. Yalnız, il ve ilçe merkezlerindeki gençlerli dikkate aldığımız zaman, yani kentleri hesaba kattığımız zaman aynı yaş gurubu içerisindeki işgücü fazlasının % 28,5'u bulunduğunu görüyoruz. Bu konuyu daha fazla uzatmak istemiyorum. Yalnız, işsizlik oluşunun ve dolayısıyla bununla bağlantılı olarak geçim ve maddi sıkıntılar sorununun genç nüfusu ciddi boyutlarda etkileyen bir sorun olduğuna böylece dikkati çekmek istiyorum.

Millî Prodüktivite Merkezinin, genç işçiler üzerinde yaptırmış olduğu bir çalışmadan aldığım rakama göre, genç işsizlerin, toplam işsizler içerisindeki oranı % 58'e varmaktadır.

Tabi, bu araştırma, genç işçilerin birçok işsizlik dışındaki başka sorunlarla da karşı karşıya olduklarını gösteriyor. Yetişkin işçilere oranla farklı uygulamalara muhatap bırakıldıklarını gösteriyor. İşin niteliği, üslerin tavırları, çalışılan yerin durumu, ücret ve izin gibi özlük hakları bakımından da istihdam bakımından olduğu kadar önemli sorunlarla karşı karşıyadırlar.

Halbuki, genç işçi, özel olarak korunmak zorundadır. Genç işçi, genç olmanın bedelini ödemek zorunda bırakılmamalıdır. Ne işçi olduğu için her türlü eğitim yolları kendisine kapatılmalı, ne de öğrenci ise çalışma yolları kendisine kapalı tutulmalıdır. Gençlerin bu işsizlik ve işe ilişkin sorunlarının büyük boyutlara vardığını gören Beş Yıllık Kalkınma Planı, çözüm olarak gençlerin iş sahibi yapılmasını, istihdam sorunlarının çözülmesini öneriyor, hızla çözülmesini öneriyor. Halbuki, istihdam artırıcı projelere öncelik vermek istendiği takdirde, gençlerin çalıştıkları dalların özelliğinden yola çıkmak gerekir. Bu, giyim sanayi, mobilya, basın, madeni eşya, elektrik ve taşıt araçları imalatı sanayi dallarıdır bunlar. Burada genellikle istihdam edildiklerine göre, bu sanayi dallarında bir kişiyi istihdam edebilmek için yatırılması gereken sermaye miktarı 1983 fiyatlarıyla 1 milyon lirayı buluyordu. Aradan geçen 2,5 yıllık dönem içerisinde para değerindeki düşmeyi dikkate alırsak bugün bu miktarın 2 milyonun üstünde olması gerektiği sonucuna varırız.

Şayet gençleri petrol ve enerji gibibaşka birtakım dallarda istihdam ederek sorunun çözümüne çalışılmak isteniyorsa, kişi başına düşen yatırımın, bu vermiş olduğum rakamların çok daha üstünde olduğunu kabul etmek zorunludur.

Anayasanın, çalışmayı herkese bir hak olarak tanıyan 49 uncu madesini dikkate alırsak, bu maddenin gereğinin ne ölçüde yerine getirilmiş olduğundan kuşku duyarız.

Anayasada, kimsenin yaşına uygun olmayan işte çalıştırılmayacağı ifade edilmektedir. Dünden beri vurgulanıyor. Bu maddenin de tam anlamıyla uygulandığını söylemek mümkün değil.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı gençlik kesimine, eğitim, sağlık, barınma, sosyal güvenlik, çalışma konularında verilecek tüm hizmetlerde fırsat eşitliğinden söz etmiştir. Demekki bu eşitlik yoktur, bunu sağlamak zorundayız. Ve okul dışındaki gençliğin sorunları üzerinde de önemle durulması gerekeceğini plan belirtiyor.

Genel olarak, çalışma yaşamına ilişkin sorunları, gençlerin, benim belirleyebildiğim kadarıyla bunlardır. Bunları sıralamak, takdir **buyurursunuz ki fazla** bir anlam taşımaz, çözümlerinin ne olduğunu da herhalde sormak isteyenler olacaktır. O konuda da **söyleyeceğim var**.

Şimdi, ikinci bölümüne geçmek istiyorum konuşmamın.

Genç işçilerin sosyal yaşama katılmalarının temel şartı, bence çalışma sorunlarının çözüme kavuşturulmasıdır, bunda hiç kuşku yoktur. Ama bunun gibi genç işçilerin ve genel olarak işçilerin demokratik yaşamdaki yerlerini alabilmeleri de önlerinde **bulunan engellerin kaldırılmasına yakından bağlıdır**.

Nasıl bir bütün olarak gençlik sorunları, genç işçilerin sorunlarından soyutlanıyorsa, gençlerin toplum yaşamındaki yerlerinin ve sorunlarının da demokratik yaşamdaki yerlerinden ayrılmasına bence olanak yoktur. Bunlardan birincisini olanaklı kılan ve güçlendiren nedenler, ikincisi için de vardır ve geçerlidir ve bunun tersi de doğrudur.

Gençlerin, demokratik yaşamda daha etkin bir rol oynamalarını engellemekte olan ruhsal nedenler vardır, toplumsal nedenler vardır, ekonomik nedenler vardır ve yasal birtakım etmenler vardır ve bunların sayısı bir hayli de kabarıktır. Ben burada sadece önemli gördüğüm birkaç tanesine dikkati çekmekle yetineceğim.

Bilindiği gibi, Birleşmiş Milletler Teşkilâtı, «Dünya Gençlik Yılı» ilân etmiştir 1985'i ve «Dünya Gençlik Yılı»nın simgeleri, üç kavram üzerinde yoğunlaşmıştır. Bunlardan bir tanesi katılım, katılmadır, ikincisi barıştır, üçüncüsü de girişim yahut kalkınmadır.

Bugün artık siyaset bilimi kuramlarına baktığımız zaman şunu görüyoruz ki, demokrasi kavramı nerede ise katılma kavramıyla özdeşleştirilmiş durumdadır. Bu nedenle ben de bu sözünü ettiğim üç simgeden sadece katılma üzerinde görüşlerimi, gözlemlerimi yoğunlaştırmak arzusundaım.

Bu katılmayı sağlamanın, engellerinden bir tanesini eğitim olarak görüyorum. Dün, değerli uzman arkadaşlarımız, uzun boylu bu konuda açıklamalarda bulundular. Ben, başka bir açıdan birkaç dakikalık tekrarda bulunmak istiyorum.

Şimdi, 12 ile 25 yaşları arasındaki nüfusun yüzde 14,6'sının okur-yazar olmadığını görüyoruz. Bu, düşük bir rakam gibi görünür. Çünkü, Türkiye'de okur-yazar olmayan oranı, aynı yaş dilimindeki gençler ve çocuklar dikkate alınırsa yüzde 32,5'tur, ama genç nüfus gurubundaki okur-yazar olmayan oranının yüzde 14,6 oranında olmasına bakarak sevinmemek gerekir. Okullaşma, üretim, öğretim ve kültür kurumlarımız o kadar gelişip yaygınlaşmıştır ki, Türkiye'de ve Dünya'da, bu dönemde 12-25 yaş gurubunda bulunan gençlerden yedi tanesinden bir tanesinin okuma-yazma bilmemesi çok düşündürücü bir olgudur. Aslında hemen şunu da söyleyeyim: Okuma yazma oranını yükseltmenin, eğitim sorununu, bütün sorunları buna bağlı olarak çözeceği düşüncesinde de değilim. Okur yazarlığın ne anlama geldiği, ayrıca tartışma konusu olabilir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planının gençlerin **katılma, gelişme hoşgörü** ilkeleri çerçevesinde toplum yaşamıyla bütünleştirilmesi isteniyorsa eğer, plan bunun altını çizmektir, benim kanımcı bunun yolu eğitimden geçer. Çünkü, demokrasi öğrenilerek gerçekleştirilecek, yaşanarak gerçekleştirilecek, denenerek gerçekleştirilebilecek bir şeydir. Bu nedenle, hangi düzeyde olursa olsun öğretim kurumlarına, gençlere ve yetişkinlere demokrasinin temel kavram ve ilkelerini öğretmek gerekir, değişik görüşlere açık olmayı öğretmek gerekir ve sloganlardan etkilenmeyecek bir düşünce sağlamlığına nasıl kavuşacaklarını öğretmek gerekir.

Halbuki, her yıl bir yükseköğrenim kurumuna başvurup da giremeyenlere baktığımızda, bunların da üniversite kapılarında ciğ gibi büyüdüğünü görüyoruz, dün de arkadaşlarımız belirttiler. 1964 ve 1979 yılları arasında üniversite giriş sınavlarına başvuranların sayısı 35.000'den 500.000'e yükselmiştir, girebilenlerin oranı, aynı dönem içerisinde yüzde 60'tan yüzde 10'a düşmüştür. Bu, yığılmayı önleyecek öteki önlemler, yığılmanın anlamı ayrı tartışma konularıdır; ben sadece olguya dikkati çekmek istiyorum. Üniversite sayısının 28'i bulunduğu bir ülkede her başvuru sahibinden bir tanesini üniversitenin kapısı dışarısında bırakmak zorunda kalıyoruz. Bu, tabi bir isteksizliğin değil, tabi bir zorunluluğun nedenidir. Yükseköğrenim sınavlarına girme şansı bakımından toplumun çeşitli kesimlerine baktığımız zaman şöyle bir manzara ile karşı karşıyayız :

Bir çiftçi çocuğu için girme umudu 1 iken, bir işçi çocuğu için 2,8'dir, esnaf ve sanatkâr çocuğu için yüzde 4,7'dir, serbest mesleklerle uğraşanların çocukları için 8,4'tür, tüccar çocukları için 9,9 dur, sanayici çocukları için 34,3'tür. Bu rakamları vermekten amacım, girme şansı yüksek olanların şansını azaltmayı önermek, böyle bir telkinde bulunmak değil; fakat şansı az olanların da çok olanlar kadar o şansa sahip kılınmalarını belirtmek içindir. Bu açıdan yerleşim yerleri arasındaki büyük farkları da belirtmek gerekir.

İlkokuldan ortaöğretime geçme şansı kentlerde yüzde 75 iken kırsal alanlarda yüzde 25'in üzerine çıkmıyor.

Toplumsal ve ekonomik yapımızın bir başka özelliğine daha dikkati çekmek istiyorum ki, bu da, gençlerin demokratik yaşamda rol almalarının başlıca engellerinden bir tanesidir. Bu, sağlıklı ve hızlı sarp adını verdiğimiz kentleşmedir. Kentleşme ile birlikte, bildiğiniz gibi kırsal alanlardaki yoğun gizli işsiz nüfus kentlere taşınmaktadır. Kente göçmekle işsizlik sorunu çözülmemekte, sadece yer değiş-tirmektedir.

Kırdan kente göçünbaşlıca nedenleri arasında yer alan gizli işsizler içerisinde gençlerin çok büyük bir payı olduğunu biliyoruz. Göçen nüfus, enerjik ve genç olan nüfustur. Bu nasıl bir sonuç doğuruyor : Bu tabi, gençlerin sosyal ve demokratik yaşamda oynayabilecekleri olumlu rolü ve rolleri olumsuz yönlerle çekme şeklinde bir sonuç doğurmaktadır. Örneğin: Ülkemizi 1980 Eylülüne getiren olaylar zincirinin içerisinde gençlerin şiddet olaylarına çok yoğun bir şekilde kentlerde katılmakta olduklarını gördük. Katılmanın tam tersi olan bir durumdur bu. Siyaset bilimi terminolojisinde negatif katılma adı verilen bir durumdur bu. Şiddet olaylarına katılan gençlerin, daha doğrusu insanların, sanıkların kim olduklarına baktığınızda, bunlardan yüzde 60'tan fazlasının 16 ila 25 yaşları arasındaki gençler olduklarını gördük. Boşta gezer, sözü; bir dönemde şiddet olaylarına karışıp aranan ya da yakalanmış olanların kimliklerini belirtmekte kullanılan bir terim olmuştur. Bu bile, işsizlikle bu tür olaylar arasındaki ilişkinin ne kadar yakın olduğunu gösterir.

Toplum bilimci arkadaşlarımız, gençlerin sağlıklı bir katılmaya hakları olduğunu belirtiyorlar. Bu konuda başarılı olmanın koşullarını da şöyle göstermektedirler; üç koşul :

Birincisi mevcut düzenin değişmeye açık olduğuna ve bunun da bir insan ömrü içerisinde gerçekleştirilebileceğine dair bir umuda sahip olmak, ümit konusu.

İkincisi : Bir toplumun dayandığı değerlerin ve kuralların değişme mekanizmaları içinde devlet otoritesince korunduğunun ve değişimin kendisiyle ilgili birtakım toplumsal ve doğal yasaların var olabileceğinin bilincine sahip olmak.

Üçüncüsü de : Toplumun her üyesinin insanca yaşam koşullarına ve bir sosyal güvenliğe kavuşturulabileceğine ilişkin bir güvence kendilerine verilebilmesi.

Sanıyorum ki, gençleri kural dışı yollara iten nedenler arasında bu sıralamış olduğum üç koşulun yokluğunun çok önemli bir payı olmuştur geçmişte.

Şimdi, bir adım daha öteye giderek genç işçilere yaklaştırmaya çalışalım.

Genç işçilerin, hiç kuşku yok ki bir baskı grubu olarak kendi hak ve çıkarlarını gereği gibi savunabilmek için demokratik yaşama fiilen katılmaları, orada görev almaları zorunludur. Bu, demokrasimizin gelişmesi açısından da çok yararlıdır ve gereklidir.

Bilindiği gibi, ancak demokratik rejimlerde gençlere bir kişilik tanınmaktadır ve tartışma ortamı gençlere açık tutulmaktadır.

Demokrasi, gençliğe güven duyulan ortamlarda filizlenebilir, yerleşir ve gelişme şansı kazanır.

Gençler için katılma nereden başlayacaktır? Önce, kendi meslek kuruluşları olan sendikalardan başlayacaktır. Sendikalardan başlayacaktır. Sendikalarda görev almalarıyla olacaktır ve bir de genel seçimlerde ve yerel seçimlerde seçme ve seçilme haklarına sahip kılınmakla mümkün olacaktır. Hiç kuşku yok ki oy verme seçimlerde, siyasal katılmanın tek çeşiti, tek türü değildir, tek yolu değildir; ama siyasal katılmanın en önemli yollarından birinin seçme ve seçilme hakları olduğuna da kuşku yok.

Anayasamızın 67 nci maddesine baktığımızda şunu görüyoruz: Seçme ve halk oylamasına katılma hakkı, yalnız 20 yaşını dolduran vatandaşlara tanınmıştır. Bunun gibi, siyasal partilere üye olmak bakımından da 21 yaş sınırı vardır.

Bu 67 ila 68 inci maddelerdeki hükümler, 2820 sayılı Siyasal Partiler Yasasında da aynen yer almış, tekrar edilmiştir.

Bu yaş sınırının, özellikle genç işçiler bakımından ne ölçüde yeterli olduğu tartışma konusudur ve tartışılması da son derecede haklıdır. Yaşama çok daha erken bir yaşta atılarak ekmek parası kazanmakta ve aynı zamanda ekonomik yaşamda önemli sorumluluklar üstlenmiş bulunan kimseleri o yaşta seçme hakkından da yararlanabilmeleri çok doğal sayılması gereken bir konu gibi görünmektedir.

Medenî Kanun, kendilerine evlenme hakkı bahşetmekte olduğu halde, Sendikalar Yasası, sendika üyesi olma hakkı bahşettiği halde, Ceza Yasalarımız, cezai sorumluluk yeteneğine sahip olduklarını kesin hükme bağlamış olduğu halde, dolayısıyla suç işledikleri takdirde cezalandırılabilme yeteneğine sahip sayıldıkları halde, gençlerin 21 yaşından önce oy verebilecek nitelikte görünmemesi, bana şaşırtıcı bir çelişki gibi görünmektedir.

Sendikalar Yasasının, 16 yaşını doldurmuş olup da bir hizmet aktine dayanarak çalışmakta olanları işçi sendikalarına üye yapmaya açık olduğunu yasanın biliyoruz. Daha küçük yaşta olanlar bile, kanunî temsilcilerinin izinlerine bağlı olarak sendika üyesi olma yolu kendilerine açık bulunduruluyor.

1980 nüfus sayımının sonuçlarını kullanırsak; sendikalara üye olmak hakkı bulunduğu halde, seçme hakkından yaş nedeniyle yoksun bulunan beş milyon yurttaşımızın olduğu sonucuna varırız.

Medenî Kanunun öngördüğü 18 yaş dolayısıyla reşit, ergin sayıldıkları halde, yine seçme hakkı bulunmayanların miktarı 1980 nüfus sayımı sonuçlarına göre üç milyon kadardır. 1985 nüfus sayımının sonuçları belli olduğunda, çok muhtemeldir ki, bu rakamlar altı milyona ve dört milyona yükselmiş olacaktır.

Şimdi, bu rakamlar hesaba katılırsa, demokratik yaşama doğrudan doğruya katılma yolunun, seçme hakkı dolayısıyla katılma yolunun yaş nedeniyle genişçe bir gençlik kesimine kapalı tutulmakta olduğu sonucuna varırız.

Bir de öbür taraftan, sendikaların siyasal partilerle ilişki kuramayacakları, siyasal partilerin kendi siyasetlerini yürütmek ve güçlendirmek amacıyla sendikalarla siyasal ilişki ve işbirliği içinde bulunamayacakları Anayasanın 52 ve 53 üncü maddelerinde yazılıdır. Bu maddelere uygun olarak hem siyasal partiler yasasında, hem de sendikalar yasasında buna paralel hükümler olduğunu biliyoruz. Diyorum ki, bu maddelerin hükümleri, dolaylı bir şekilde gençleri de sendikalar kanalıyla siyasal etkinliklerde bulunmaktan alakoymaktadır.

Sendikaların siyasal partilere doğrudan doğruya ya da dolaylı ilişkiler içinde bulunduğu ülkeleri biliyoruz. Bu ilişkiler, o ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasal özelliklerine bağlı olarak sendikacılık hareketinin oradaki tarihsel gelişmesine bağlı olarak farklı farklı biçimlerde olmakta, sonuçlar vermektedir.

Şunu belki bu konuda söyleyebilirim ki, siyasal partilerle Anayasamızın öngörmüş olduğu anlamda direkt bir yardımlaşma ilişkisi içerisinde bulunmasalar bile, böyle bir ilişki içerisine girmeseler bile, sendikaların asıl işlevleri olan üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amaçlarını kaçınılmaz olarak ancak siyasal konulara duyarlı bir ilgi besleyerek gerçekleştirebilecekleri ağırdır.

Bununla ilgili olarak bu konuda şunu da söyleyeyim: Neyin ekonomik, sosyal hak ve menfaatleri korumak olduğu, neyin hangi noktadan itibaren siyasetle iştigal olduğunun saptanması, şimdiye kadarki hukukçular, ne de siyaset bilimcileri tarafından kesin bir çözüme maalesef bağlanamamıştır ve bağlanması da, açıklığa kavuşturulması da son derece güçtür.

Bununla ilgili olarak Anayasanın 63 inci maddesindeki bir başka hüküm üzerinde kısaca durmak isterim: Bu da, gençlik kolları konusudur. Siyasal partilere bu madde, gençlik kollarını kurmayı yasaklamaktadır ve ayrıca kadın kolları ve başka örgütler kurmayı da yasaklamaktadır. Şu gerekçeyi de ihtiva etmektedir Anayasanın 63 inci maddesi; bunlar ayrıcalık yaratan yan kuruluşlardır; gençlik kolu ve kadın kolu kurma benzeri kollar kurma ayrıcalık yaratan yan kuruluşlardır diyor.

Oysa, nasıl biz çocukların, gençlerin ve yaşlıların korunmasına ilişkin Anayasa hükümlerini ayrıcalık olarak niteleyemiyorsak, durumları nedeniyle özel ilgi görmeleri gereken gençlere bu hakkı tanımanın da ayrıcalık olacağını öne sürmenin düş olduğunu zannediyorum. Bu yasak, benim kanımca, gençlere sorumluluk vererek, onların sosyal ve siyasal gelişmelerini sağlamak amacıyla çelişir. Acaba, gençlik siyasal eğitimlerinin ilk basamağı olan bu fırsattan yoksun bırakılarak mı, yoksa bu yol kendilerine açılarak mı daha iyi korunmuş olur? Bence, ikincisi doğru olmak zorundadır; çünkü, ikinci yol daha eğitici, daha yetiştiricidir ve daha gerçekçidir.

Gençleri yakından ilgilendiren bir nokta da, dernek kurma özgürlüğünün sınırlarıyla ilgilidir. Hiç kuşku etmiyorum ki, öğrenci derneklerini günlük siyasal çekişmelerin, parti tartışmalarının dışında ve uzağında tutmanın çok büyük yararları vardır. Bu, kabul edilebilecek bir siyasal tercihtir. Bununla birlikte, derneklerin kurulmalarını ve çalışmalarını güçleştirmek yerine kolaylaştırmak, gençlerin sosyal ve demokratik yaşamda rol almalarının ön koşullarını oluşturur. Siyasal tarihimiz, öğrenci derneklerinden yetişmiş olan, o derneklerin çatısı altında siyasal öğre-

nimlerini tamamlamış olan çok önemli kişilerin, Türk siyasal yaşamında önemli roller oynadıklarının örnekleriyle doludur. Bugün bile parlamento üyelerinin özgeçmişleri üzerinde bir araştırma yapılırsa, birçoğunun, birçoğunuz gibi öğrenci derneklerinden siyasal yaşama gelmiş olduklarını görmekte güçlük çekmeyiz.

Burada, belki yurt dışındaki işçilerimizin çocukları ve oradaki gençlerimiz üzerinde de durulabilir. Elimdeki aldığım notlar arasındaki tebliğde, buna da yer verdim; fakat vaktinizi o konuyla fazla işgal etmek istemiyorum. Bu konuda Birleşmiş Milletler Teşkilâtının etkinliklerinden bahseden birkaç notum var. İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde, insan haklarıyla ilgili sözleşmelerde, Avrupa İnsan Hakları Şartında ve benzeri uluslararası belgelerde, bizim imza attığımız, dolayısıyla o ilkeleri yurdumuzda gerçekleştirmeyi kabul etmiş olduğumuz belgelerin gereklerini yapmak zorunda olduğumuzu, gençlerle ilgili olarak söylüyorum; sanıyorum bu çoğaltıldığı zaman, dağıtıldığı zaman bunları görmek mümkün olacak.

Ayrıca, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun bu konuda bir takım girişimleri var. Meksika'da 1975 yılında kabul edilen Gençlik Şartı, onun 1983 yılında geliştirilmiş şekli içerisinde yer alan ilkeler, gençlerin demokratik ve sosyal yaşama daha çok katılmaları bakımından son derece de önemli hükümler taşımaktadır.

Bu şart, özellikle Gençlik Şartı adı verilen ICFTU'nun (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun) benimsemiş olduğu bu şartta yer alan ilkelerin, yaşama geçirilmesi için, gerçekleştirilmesi için bu hakların gençlere sağlanabilmesi için o şartın sonunda, kime ne görev düşmektedir, bunun altı çiziliyor. Devlete düşen görevler nelerdir, uluslararası kuruluşlara ne gibi görevler düşmektedir, bunun altı çizilmektedir; özgür sendikalara ne gibi görevler düşmektedir, bu vurgulanmaktadır ve son olarak da bu hakların kendilerine verilmesi öngörülen gençlere ne gibi görevler düşmektedir, bunlar belirtilmektedir.

Sanıyorum ki, bu tür hakların, kendilerine tanınmış olduğu gençlerin durumu, onlarla ilgili öneri, son derece de önemlidir. Kendi hak ve sorumluluklarının bilincinde olmalıdırlar ki, gençler, bu hakların elde edilmesinde güçlük çekmesinler ve bu hakları elde etme yollarının kendilerine açık bulundurulmasını, açılmasını istemek hakkını kullanabilmelidirler. Aksi halde bu katılma, barış ve gelişme ilkeleri Dünya Gençlik Yılı'nda fazla anlam taşımayacak, belki Dünya Gençlik Yılı'nın dayandığı bu simgeleri, Dünya Gençlik Yılı dolayısıyla hatırlamak, bu konuda gençlere bu bilincin kazandırılmasında bir fırsat sağlayacaktır.

Genç işçilerin ve genel olarak gençlerin ve demokratik yaşamda etkin kılınmalarının yolu, söylemiş olduklarımdan anlaşılmış olacağı gibi, onlara güvenmekten geçer. Genç işçiler, bence geçici dönemlerin olaylarının etkisi altında bir bütün halinde güvensizlik kaynağı olmamalıdır.

Gençliğe haklar vermenin, sorumluluklar vermenin yetiştirici bir rolü olduğu kanısındayım. Haklar kötüye kullanılıyor veya kullanılabilir diye hakların geri alınması veya askıya alınması söz konusu olmamalıdır. Aksi halde, bu mantıkla birçok hakları, kötüye kullanılabilir düşüncesiyle esirgeyebiliriz. Yapılması gereken, belki, hakkın verilmesi fakat kötüye kullanılmasının denetlenmesidir.

Atatürk'ün, Cumhuriyeti Türk Gençliğine emanet etmesi de ona güvenmesindendi. Bu vesile ile sözlerimi, belki gençliğe güveni sarsılmış olanların güvenini yeniden güçlendirmek üzere Atatürk'ün bir cümlesiyle sonuçlandırmak istiyorum, o da, 24 Mayıs 1918 tarihinde Ruşen Eşref Ünaydın'a vermiş olduğu bir fotoğrafın altına yazdığı şu cümledir. Diyor ki Atatürk:

«Her şeye karşı kesinlikle bir ışığa doğru koşmaktayız. Bende bu inancı yaşatan güç, yalnız sevgi, ülke ve ulusuma beslediğim sevgim değil, bugünün karanlıkları, ahlâksızlıkları, şarlatanlıkları içinde salt yurt ve gerçek sevgisiyle ışık serpmeye ve aramaya çalışan bir gençlik gördüğümdeendir.»

Sabrınız için teşekkür ederim. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Değerli Hocama teşekkür ediyorum.

Hava muhalefetiyle bazı arkadaşlarımız iştirak edemedi; dinleyicilerimizin bir bölümü de, yerel muhalefetle erken gelemediler, yarım saatlik bir tehirimiz var; onu doldurmak durumundayız. Onun için çay içip ara vermeyeceğiz, çayları içeride ikram edeceğiz, zamanın tamamını sayın öğretim üyeleri ve tartışmacılar ve milletvekillerinin konuşmalarına tahsis edelim diyorum.

Şimdi söz sırası, Prof. Dr. Seyfullah Ediz Beyefendinin.

Sayın Hocam, buyurun.

PROF. DR. SEYFULLAH EDİZ — Efendim, aşağı yukarı sempozyumun başladı-ğı andan bu yana, gençlerin pekçok problemi dile getirildi. Bunlar arasında birbirine geçişen konuşmalar da oldu, görüşler de ortaya atıldı. Öyle sanıyorum ki, fazla tekrar etmemek üzere, özellikle Sayın Prof. Keleş'in güzel tebliğinden sonra fazla tekrar olmamak üzere bazı notlara değinmek istiyorum.

Şimdi, gençlerin demokratik yaşamda, sosyal yaşamda yerlerini alabilmeleri bakımından, özellikle genç işçiler düşünüldüğü zaman, sendika hakkı, sendika faaliyet konuları akla geliyor.

Şimdi, gençlerimiz için, genç işçilerimiz için sendikalara üye olmak bakımından evvelâ bir yaş sınırı getirilmiştir. 16 yaşını bitiren, 16 yaşındaki gençlerimiz, sendikalara üye olabilirler. Bunun için Medenî Kanunun aradığı, velinin veya kanunî temsilcinin, vasiinin muvafakatına, rızasına ihtiyaç yok. Ancak, daha küçük yaşta olanlar için, eğer çalışıyorlar ise o takdirde ana babalarının yani kanunî temsilcilerinin rızasıyla sendikalara üye olabilirler.

Şimdi, Medenî Kanunumuzdaki prensibe göre, çocuklar, küçükler, kanunî temsilcilerinin rızasıyla bir meslek ve sanat icra ettikleri zaman, o meslek ve sanatın gerektirdiği bütün işlemleri yapabilirler, o konuda sivil ehliyetine sahiptirler.

Bu itibarla, 16 yaşını bitirmemiş olmakla beraber çalışma hayatında, ücret aktine göre çalışarak yani bir meslek ve sanatı icra ederek yer alan genç işçilerin sendikalara yine kanunî temsilcilerinin yazılı muvafakatıyla üye olabilecekleri hakkındaki hüküm, herhalde doğru değildir.

İkincisi: Sendikalara üye olmakla beraber genç işçilerin reşit oluncaya kadar, oy kullanma hakkı yok, delege seçilebilme hakkı yok; o da bence kaldırılması gereken bir engel, bir hüküm teşkil etmektedir. Gerçi, genç işçilerin amca işçiler, yaşlı amca ve dayı işçiler tarafından kötü yollara sevk edileceği, oylarını yanlış istikamette kullandıracağı gibi birdüşünce akla gelebilirse de, bir meslek veya sanatı yapmaya ehil kabul edilen, meselâ milyonlarla ifade edilen bir diyelim ki Mercedes'i tamir etme şeklinde kendisine büyük sorumluluk yüklediğimiz gencin, sendika genel kurulunda delege olabilmesi, sendika genel kurulunda oy verebilmesi, herhalde hoş görülebilecektir.

Üzerinde durulabilecek kısıtlamalardan ikincisi; bizim öğrencilerimizle ilgilidir. Öğrencilerin sendika kurması, sendikalara üye olması yasaklanmıştır. Bu, sendika özgürlüğünün, sendika kurma hakkının, sendikaya üye olma hakkının bir kısıtlama-

si olarak karşımıza çıkıyor. 274 sayılı Kanunda da benzer birtakım kısıtlamalar vardı; fakat bu yeni bir kısıtlama olarak geldi. Bu kısıtlamanın geliş nedeni, 12 Eylül öncesinde bazı olumsuz, sempatik olmayan olaylar, göze batan olaylardır. Bu göze batan olaylar, sempatik olmayan davranışlar, tutumlar dolayısıyla öğrencilerin sendikalara üye olmaları ve kurucu olabilmeleri yasaklanmıştır. Ama öyle sanıyorum ki, sendikalara öğrencilerin kurucu olabilmeleri veya üye olabilmelerini getiren bu hüküm, zamanla öğrencilerin daha önceki olumsuz birtakım örneklerden de ders aldığını görerek ileride kaldırılacağını umuyorum.

Tabi uygulamada bazen hükümler ters de yorumlanabiliyor. Meselâ, öğrencilerin sendikaya üye olamaması yolundaki hüküm, öyle sanıyorum ki, bunların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı anlamına gelmez. Bazen bu yolda uygulama girişimleri olduğunu da görüyorum; ama sendikaya üye olabilmek başka, ayrı bir maddede ayrı bir sosyal ve ekonomik hak olarak belirtilen toplu sözleşmeden yararlanma veya yararlanma hakkı başka şeydir; bunlar birbirine bağlanamaz.

Dolayısıyla, başka bir mekanizma ile öğrencilerin, toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmaları gerekir, yararlandırılmaları mümkündür, o da dayanışma aidatı vermek suretiyle.

Sözü fazla uzatmadan, öğrenci veya öğrenci olmayan genç işçiler; bunların demokratik yaşamda yerlerini alabilmek bakımından yararlanabilecekleri, kısıtlanmamış olan bazı hakları var; meselâ toplantı ve gösteri yürüyüşleri yapma hakkı, tabi kanunların öngördüğü çerçeve içerisinde mümkündür.

Yine, genç işçilerin, eğer yaşları müsait ise, tabi sayın Profesör Keleş'in yaşın indirilmesi gerekçesine katılmakla beraber, eğer 21 yaş gene kalacak ise, 21 yaşını dolduranların tabi siyasal partilere girmesi mümkün.

Ancak, benim düşündüğüm bir nokta var; siyasal partilerde, (Siyasal Partiler Kanununda da var) gençlik kollarının kurulamayacağı hakkında bir hüküm var. Acaba bu hüküm yerinde mi değil mi, her zaman tartışılabilir. Ben bu hükmün konulmasında gençlere güvensizlik düşüncesinin hâkim olduğunu sanmıyorum. Fakat, gençlerin bu tür faaliyetlerde çok yararlı olduklarını da kabul ediyorum. Fakat ben öyle sanıyorum ki, gençlerin idealizm ile dolu olmalarının bazı örneklerle kötüye kullanılmış olması, istismar edilmiş, sömürülmüş olmasından dolayı sadece gençlere güvensizlikten değil, gençleri başkalarının sömürmesine karşı korumak için bu hüküm getirilmiştir sanıyorum. Nitekim, gençlerimiz, Nasrettin Hoca gibi değil; Timur'un huzuruna çıktığı zaman, «Efendim, bir fil daha getirin, filinizin canı yalnızlıktan sıkılıyor» diyemiyorlar. Bu sebepten öyle sanıyorum ki, sömürülen, yanlış yola itilen öğrencilerimizin, gençlerimizin pek çoğu bunun büyük ıstırabını çekmişlerdir. Öyle sanıyorum ki, bu hüküm, belirli bir süre kaldığı takdirde gençlerimizin ideallerinin kötüye kullanılmasını bir süre engelleyebilir. Şüphesiz gençler politika ile ilgilenenlerdir, şüphesiz gençler, politikada yerlerini alacaklardır. Ama öyle sanıyorum ki, biraz daha zamana ihtiyaç var.

Şimdi efendim, gençlerin sosyal yaşamda yerlerini alabilmeleri, her şeyden evvel gençlerin istikbal endişesi olmamasına bağlıdır. Gençlerin istikbal endişesi, yani geçimlerini sağlayabilme endişesi olmamalarına bağlıdır. Bunun için Anayasa-da, evet çalışma hakkı var, çalışma şartlarıyla ilgili hükümler var. Yine Anayasa-da, kamu hizmetlerine girme hakkıyla ilgili olmak üzere öngörülmüş kural var; herkes, her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Bu konuda görevin gerektirdiği niteliklerden başka ayırım beklenemez, diyor. Görevin gerektirdiği ayırlardan başka, niteliklerden başka bir ayırım aranamaz, belirtilemez diyor. Bu hükmün de bütün encamıyla, bütün şartlarıyla şüphesiz yerine getirilmesi gerekir.

Yine gençlerimizin iş bulma bakımından, iş ve işçi Bulma Kurumu ve diğer müesseselerde biraz daha ayrıcalıklı, biraz daha avantajlı bir muameleye tabi tutulması gerekir sanıyorum. İş bulmayı kendilerine, özellikle okuma imkânını bulamayanlara iş bulma, okuma imkânını bulup da aslında belki iş bulma alanı çok az olan bilim dallarında yahut da alanlarda yetişmiş olanlara da gene mutlaka iş bulmak için devletin birtakım çalışmalar yapması gerekir.

Arkadaşlarım, sözlerimi fazla uzatmak istemiyorum. Gençlerimizin özellikle sendikal hakları kullanma bakımından, korunmaları gerekir. Onlara çıkarılmış olan engelleir kısa zamanda ortadan kaldırmak gerekir.

İkincisi, onlara sosyal yaşamda yerlerini daha rahatlıkla alabilmeleri bakımından iş bulma olanaklarının sağlanması gerekir, diyerek sözlerimi bağlamak istiyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI - Sayın Hocama teşekkür ediyoruz.

Bu oturumun bir özelliği var; üniversiteden değerli öğretim üyelerinin konu hakkındaki görüşlerini dinledik; şimdi çok önemli olarak yasama organının üyeleri siyasal iktidara mensup bir milletvekili ile muhalefete mensup bir siyasi partinin milletvekili konu hakkında, yasal eksiklerin dile getirildiği konu hakkında düşüncelerini dile getirecekler. Bu nedenle çok önemli bir konumdalar.

Şimdi, Kütahya Milletvekili Sayın Mustafa Uğur Ener Beye söz veriyorum. Hem iktidar olmuş siyasi partinin milletvekili olarak hem de parlamento üyesi olarak düşüncelerini rica ediyorum.

Buyurun Sayın Ener.

MUSTAFA UĞUR ENER (ANAP Kütahya Milletvekili) — Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Aslında iki çok değerli Profesör hocamızdan sonra ve gerçekten oturumu yöneten çok tecrübeli ve TÜRK - İŞ gibi çok büyük bir kuruluşun Genel Teşkilat Sekreterinin bu takdiminden sonra belki konuşmak zor olacak.

Ancak, Türkiye, gerçekten demokrasinin konuşulabileceği ve birtakım hakların artık hak olduğunun bilinmesi gerçeğini kabul eder hale gelen bir toplum oldu.

Sayın Profesör Rüşen Keleş Beyefendi tebliği, gerçekten hukuk tekniği ve diğer sosyal eksiklikleri çok geniş kapsamlı olarak bizlere sundular. Akabinde de yine sayın hocamız Profesör Seyfullah Ediz Bey de yine geniş kapsamlı olarak tebliğini sunmuş bulunmaktadır.

Şimdi isterseniz, hukuk teknikleri açısından değil de, Türkiyemizde demokratik gelişimin neler getirdiğini, bu uğurda ne gibi mücadeleler verildiğini toparlamaya çalışalım.

Türkiye'de malûm bir Osmanlı İmparatorluğu ve onun arkasından Cumhuriyete geçiş altmış sene kadar, daha sonra 1946-50 yıllarında çok partili demokrasiye geçiş, yani çok partili siyasî hayat 36, 37 yıldır devam ediyor. Bununla birlikte toplumda sosyal hakların kazanılması, 1961 Anayasasıyla kazanılan, özellikle işçi hakları konusunda kazanılanlar ve yine açıklıkla söylenir ki 1982 Anayasasıyla kaybedilenler.

Derler ki, İngiltere demokrasinin beşiği, işte magna kartalarla başlanmış, yıllar değil belki yüz yıllarca uğraşılmış, neticede demokrasi yerleşmiş. Tabi bun-

lar geniş anlamda tartışılabilir, belki de şu sempozyumumuzun kısa zamanına sığmayacak hususlar; ama ortada bir gerçek var ki, Türk işçisi için 1961 Anayasasında verilen, yani bundan 25 sene önce verilen haklara bugün nasıl sahip değiliz muhasebesini de yapmak mecburiyetindeyiz.

O halde, dün Sayın Abdullah Nişancı Beyin çok güzel konuşmasında belirttiği gibi, her hususta sıkıştığımızda eğitim eksikliği diyebiliyoruz. Oysa eğitim eksikliği, yine Sayın Nişancı'nın belirttiği gibi Türkiye'de diğer olaylarla bağlantılı olarak yürümek durumunda. Her on senede bir müdahalelerin olduğu bir ülkede ve iktidarların siyasi görüş farklılıkları olan kişiler tarafından yürütüldüğü ülkemizde, gayet tabii ki eğitim de kâh millî olacaktır, kâh millî olmaktan uzaklaşacaktır, üretken eğilimi artacaktır; ama bir türlü rayına oturması mümkün olmayacaktır.

İşte dolayısıyla, önce demokrasi anlamını bütün hatlarıyla bütün kurullarıyla yaşatabilmemiz için her kurul ve her kişi bu hususta üstüne düşen görevi yapmalıdır.

Demokrasi deyince sadece siyasi partiler akla gelmemelidir. Tabii, siyasi partiler demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır ve o yolla belki yasama ve kanun yapma imkânları bulunur; ama onun yanında, işte sendikalar, Basın, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, bütün bunlar demokrasinin yine vazgeçilmez unsurlarıdır ve baskı gurubudurlar. O kurullar ki, yani sendikalar, Basın ve diğer saydığımız bütün kurullar ki, demokrasi içerisinde bütün eksiklikleri ve hataları, bütün açıklığı ile ve gerçekten ortaya koyarak siyasi iktidarı demokratik çizgisinden ayrılıyor ise, o çizgide yürütmek gayretinde olmalıdır. Her kurul, şu anda TÜRK-İŞ'in sempozyumunda bulunduğumuza göre, sendikalar da kendi haklarını sonuna kadar savunmak mecburiyetindedir. Zaten aradaki tezat, kurumlar kendi haklarını sonuna kadar savunmak mecburiyetinde, siyasal iktidar ise, bu haklara mümkün olduğu mertebede imkân vermek ama sadece o cephesiyle değil, bütün ülke cephesiyle olayı düşünmek zorunda. Şimdi, buradaki çelişkilerden de, gayet tabii ki birtakım huzursuzluklar, birtakım tatminsizlikler ortaya çıkabiliyor.

Her zaman temcit pilâvı gibi söylenir ama, yaşadığımız bir 1980 yılı öncesi var. Zannediyorum ki, Türk Milleti olarak siyasi partileriyle, diğer bütün Anayasal kuruluşlarıyla ve fert fert hepimizin küçücük de olsa ihmallerimiz ve hatalarımızla bir 12 Eylül öncesi yaşadık. Çok şükür o dönemden sonra tekrar huzur ve güven ortamı ve demokratikleşme sürecine girdik. Ama, gelin görün ki, hiç kimse, 12 Eylül öncesindeki küçücük de olsa hatasını kabul etmek istemiyor. Burada açıklıkla ortaya koymak lâzımdır ki, gerek siyasi kuruluşların, gerek sendikaların, gerek Basının, gerekse bütün meslek kuruluşlarının ve fert fert hepimizin, o dönemde yaşayan insanlar olarak mutlaka hatalarımız vardır. Artık Türkiye ve bence gerçekten demokrasiyi ve gerçekten genç işçilerin ve Türk Milletinin bütün fertlerinin sosyal hayattaki yerlerini tesbit etmek istiyor isek, olması gereken değil Türk Milletinin şartlarına uyan demokrasiyi aramamız lâzım. Avrupa'dan, İngiltere'den, Amerika'dan misaller vererek, zannediyorum ki Türkiye'nin çözümleri bir yere varamayacaktır.

Mumterem arkadaşlar, demokrasi içerisinde genç işçiler, sayın hocam ve yine tebliği sunan sayın hocam, çok güzel izah etmeye çalıştılar; ancak genç işçiler dediğimiz ve daha henüz yaşlarını tespit edemediğimiz, kanunî mevzuat olarak tespit edemediğimiz, kimine göre 12 yaştan 24 yaşa veya 12 yaştan 26 yaşa, kimine göre 15 ile 18 yaşa kadar, kimine göre 18'den 24 yaşa kadar olan yaş gurubu gibi, henüz yüzde yüz kesin olarak mevzuat olarak da açıklığa kavuşmamış,

sadece muallâk «Genç işçiler» tâbiri içerisinde biz siyasî haklar vermeyi belki de mâzur görülsün, demagojik anlamda şirin görünmek gibi bir duygu ile belki de iddia etmeye çalışıyoruz.

Milletimizin yapısı itibariyle buna acaba hazır mıyız, değil miyiz, bunun da muhasebesini yapmak mecburiyetindeyiz. Özlenen, gayet tabii ki odur; ama şu anda yapılması gereken, hemen başlanması gereken hareket, hemen o hakları 12 yaşındaki çocuğa vermek midir? 15 yaşındaki çocuğa vermek midir? O halde, henüz karnını doyurma mücadelesi veren, üç gündür süren sempozyumda konuşan çok değerli arkadaşlarımızın da belirttikleri gibi, kaçak işçiler, lastikçide, sanayi çarşılarında, bakkalda çalışan küçük çocukların ıstırapları... Bir bu manzarayı görüyoruz, bir de seçme seçilme hakkı verme imkânlarını araştırıyoruz.

Önce, orada çalışan, kaçak işçi çalıştıran ve çalışan, ikili mutabakat suretiyle temin edilen hadisenin özünü acaba araştırıp çare buluyor muyuz?

Dolayısıyla gayet tabii temenni etmek ayrı olay, ama şu anda içinde bulunduğumuz, yaşadığımız şartlar içerisinde onları da biraz zorlayarak demokratik hayattaki ve sosyal hayattaki genç işçilerin mevkiini tesbit etmemiz lâzım. Türkiye'de sosyal hayat, çok eskiye dayanmayan mevzuatla korunmaya çalışılmış ve aslında demokrasimiz de öyle çok eskiye dayanan bir oluşum değil. Ancak ne var ki, hep imrenerek misal verdiğimiz, Batı Avrupa ülkeleri, o insanların üstünde Türk Milleti gerçekten demokrasiye yatkın, demokrasiyi gerçekten bünyesinde uygulayabilecek yapıya sahip. İster cahil desinler, ister geri kalmış desinler; ama o inanca fevkalâde sahip, fevkalâde yatkın bir milletimiz var. O halde, bu yapıyı yöneten insanlar, aydın insanlar, yine bu milletin yetiştirdiği insanlar, hakikaten iyi kullanarak bu yönlendirme olayını gerçekten uygulamalıdır.

Aslında, Sayın Başkanın bahsettiği gibi, iktidar partisinin milletvekili ile yine Parlamentoda muhalefet milletvekili arasında bir tartışmayı biz orada zaten her zaman yapıyoruz; burada biraz daha gerçek, olması lâzım gelen işleri dile getirmek arzusundayım. Zannediyorum ki benim şikâyetlerim, sayın Feridun Beyin şikâyetlerinin onda biri olmayacak; çünkü, Sayın Başkanın yarattığı imaj ile ben bir muhatap pozisyonuna düştüm ve dinleyici olmak zorundayım.

Beni sabırla dinlediğiniz için hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Sayın milletvekilimize teşekkür ederiz. Ama böyle bir tartışmayı yönlendirmek istemedim, kesinlikle böyle bir şey düşünmedim. Yasal eksikliklerin var olduğunu ve iktidar olsun muhalefet olsun Parlamentonun, Sayın öğretim üyelerimizin işaret ettikleri eksiklikleri de onlar parlamenterler olarak görüyorlar mı, var mıdır, yok mudur, bu konuda tabii ki kişisel görüşlerinizi almak istedim; katıldığınız için teşekkür ediyorum, bu nedenle söylemiştim, özür dilerim eğer yanlış anlaşıldı ise.

Şimdi, çok önemli, aslında çok önemli, parlamenterliğinden daha çok sendikacı olarak gördüğümüz, şimdi parlamentoda milletvekili, parlamentonun üyesi, çok eski ve değerli sendikacı ağabeyimiz Feridun Şakir Ögünç'ün bu konudaki görüşlerini veya katkılarını tebliğle ilgili olarak sizlere sunacaklardır.

Buyurun Sayın Ögünç.

FERİDUN ŞAKİR ÖĞÜNÇ (SHP İstanbul Milletvekili) — Sayın Başkan, değerli hocalarımız, konuklar, sendikacı ve işçi kardeşler, hepinizi saygı ile selâmlıyorum.

Ben, değerli hocalarımızın konuşmalarındaki görüşlere yeni bir şey ilâve etmeyeceğim, hepsine katılıyorum.

Ben, burada aana başka bir açıdan sorunlara ve çözüm yollarına değinmek istiyorum.

Sayın Panel Başkanımız söylediler; öyle sanıyorum ki, şu anda Parlamentoda çalışma mevzuatıyla ve bugün konumuz olan ki, ben temelde işsizliğe bağlıyorum bunu- bu konularda ne gibi çalışmalar var, izniniz olursa ben bunlar hakkında size biraz bilgi aktarmayı yararlı görmekteyim.

Ayrıca, sempozyumun birinci günü değerli bir işçi lideri arkadaşım ve bir değerli hanımefendi, sanıyorum, anladığım kadarıyla endirekt bir tarzda bulundular, yani parlamentoda ne oluyor, ne yapılıyor gibilerden. Ben bunları size açıklamak istiyorum. Ve iktidar, muhalefet milletvekili olarak değil, benim çok değerli arkadaşım, çok severiz, aramızda da hiçbir tartışma ne Mecliste ne de burada olmayacak, aramızda ademî tecavüz paktı vardır özel olarak.

Kökenimiz itibariyle bir sendikacı, işçi milletvekili olarak benim bir ilginç rastlantı mı diyeyim, ben 1961 Meclisinde de üye idim, o Meclisin Çalışma Komisyonunun da üyesi idim. Daha sonra Danışma Meclisine girdik, Danışma Meclisinde de Anayasa Komisyonu üyesi idim.

Birinci Mecliste, hocalarımızın, sempozyumun birinci gününde bahsettikleri gibi, işçi haklarının, sendika haklarının 1961 Anayasasında kurumlaşması için bir hayli çabamız oldu, onu tarih yazmıştır, arkadaşlarımız da değerlendirmiştir. İkinci Mecliste de gücümüz yettiğinde, —Bir tanık hanımefendi arkadaşımız daha var Meclis üyesi İmren Hanım— işçi haklarının muhafazası, korunması için bir hayli mücadele verdik başarılı olduk veya olmadık; ama şunu söyleyebilirim ki, ben o mecliste bazı haklarımızın törpülenmesi nedeniyle o Anayasaya ret oyu kullanan arkadaşlarınızdan biriyim.

Bu Meclise gelince, bu Mecliste hemen günümüzün ihtiyaçları olan kanun teklifleri üzerinde durduk, bunları biraz sonra size arz edeceğim. Tabiatıyla camiamız TÜRK-İŞ olduğu için, TÜRK-İŞ'in hazırladığı teklifler, onları inceledik, Meclis tekniğine, kanun tekniğine uygun hale getirdik ve kimseye de sataşmak istemem, ben burada politika da yapmıyorum, asli görevimiz çünkü, hepsini Meclise sevk ettik. Bunları size teker teker bildireceğim efendim.

Bunun dışında, Danışma Meclisinde, Türkiye'nin en büyük sorunu olan işsizlik Sigortası Kanun Teklifini hazırladık, 61 arkadaşlarımızla, sayın İmren Hanımefendinin de imzaları vardır, Meclise getirdik. Gerçekten olumlu bir yaklaşım oldu, Meclis de benimsedi, dönemin hükümeti de benimsedi ve kanunumuz Danışma Meclisinden çıktı. O zamanki uygulamayı biliyorsunuz Konseye geldi, Konsey safhasında kanunumuz uygulamaya giremeden seçimler oldu ve o kanun da askıda kaldı. Bu kez Meclise gelir gelmez aynı kanunu tazeledik. İçinde, yani söylemiyorum, sadece muhalefet milletvekili değil, tanırırsınız diğer bir değerli sendikacı ANAP Milletvekili Sayın Nevzat Bıyıklı arkadaşımızın da imzası ve bizim imzamızla Meclise sevk ettik. Bu kanun, şu anda Sosyal İşler Komisyonunda beklemektedir.

Şimdi, bazı arkadaşlarımız gene panellerde, seminerlerde soruyorlar, diyorlar ki, yani kanun teklifi veriyorsunuz da ne oluyor? Ben buna katılmıyorum. Biz sendikacı milletvekiliz, işçi milletvekiliz, görevimiz Meclise kanun tekliflerini getirmektir. Ama ne oluyor? İktidarın gayet tabii oy potansiyeli bakımından bir rüçhan hakkı var, hükümet tasarısı olarak gelir.

Size iki tane örnek vereceğim: Geçenlerde yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarına, seçimlerde oy hakkını öngören kanun teklifini getirdik ben ve arkadaşlarım. Kanun Mecliste müzakere oldu reddedildi; ama şimdi Hükümet olarak bir tasarı halinde geliyor, gazetelerde okuyorsunuz.

İkincisi, yine çok büyük bir olay, işçi emeklilerinin de memur ve BAĞ-KUR emeklileri gibi iş bulabildikleri takdirde çalışmalarını öngören kanun teklifi. Bu yolda benim bir kanun teklifim var, bir de Sayın İmren Hanımefendinin bir teklifi var. Okuyorsunuz gazetelerde, dün Milliyet'in manşetindeydi, şimdi Hükümet de bir teklif getiriyor. Bununla şunu söylemek istiyorum: Biz belki kanunlarımız çıkmayabilir ama bir pilotaaj yapıyoruz yani klavuzluyoruz işi. Geçenlerde Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı da Meclis kürsüsünden ifade ettiler, hiç olmazsa bu kadar bir yararımız oluyor tahmin ediyorum.

Şimdi, aslında en mühim mesele bence, sendikalarımızın güçlü olması. Burada çok değerli tebliğler sunuldu, teşhisler gayet güçlü olarak yapıldı; şu anda bizim burada reçeteyi yazmak durumumuz var. Reçete ne olacaktır? Reçete de gayet tabii Mecliste, burada görüşülen, burada değerlendirilen konuları, sanıyorum kanun teklifleri haline getirip icraatına geçmek. Değerli arkadaşlarıma bura da şöyle bir önerim olabilir:

Şimdi biliyorsunuz Türkiye'de üç büyük temel kanun var: Birisi, 1475 sayılı İş Kanunu, bir tanesi Gemi Adamlarıyla ilgili 854 sayılı Deniz İş Kanunu, bir de Basın mesleğinde çalışan arkadaşlarımızı ilgilendiren kanun.

Genç işçiler bir özel kanuna bağlanabilir veyahut genç işçilerle yani çalışma yaşamıyla ilgili kanunlara özel hükümler ilâve etmek suretiyle, kanunlar çok dikkatli taranmak suretiyle genç işçi kardeşlerimizin sorunları o ek maddelerle, ilâve maddelerle çözümlenebilir kanaatindeyim.

Şimdi, hem geçen gün tarizde bulunan arkadaşlarıma cevap olması bakımından da arz ediyorum; şu anda Mecliste şu kanunlar var arkadaşlar:

1 — 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu.

Bu kanunda, gayet tabii Anayasayla çakışmayacak ve ters düşmeyecek hükümleri ele aldık, hazırlandı, TÜRK-İŞ hazırladı, biz de değerlendirdik Meclise sunduk.

Anayasa ile ters düşmeyecek veyahut çakışmayacak diyeyim, neden? Şu anda bir Anayasa tâdili yapabilmek, bilmiyorum Meclisin durumu, sanmıyorum, ama gelecekte Anayasa tâdil edilecektir ki, Sayın Hocamız Rüşen Keleş Beyefendi, sendikalara siyaset yasağı, ki benim hiç mantığım almıyor onu, Batıda biliyoruz, hepimiz gezdik, ona çok karşıyım ben, değişecektir.

2 — 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, şu anda komisyondadır.

3 — 1475 Sayılı İş Kanunu, komisyondadır.

Çok önemli bir kanun var ki, bu panele katılan değerli arkadaşlarımızı ilgilendirir tahmin ediyorum, Tarım ve Orman İş Kanunu. Yüzbinlerce tarım işçisi, ne İş Kanunun kapsamına alınmış, ne de Sosyal Sigortalar yönünden bir güvenceleri var; bu arkadaşlarımızın da ilgil olduğu kanun hazırlanmıştır, bu da Meclise sevk edilmiştir.

Bu arada bir kanun teklifimiz vardı, maalesef reddedildi, bir şey diyemeyeceğim ona, o da İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşlarında, eskiden olduğu gibi işçi temsilcisi seçimini öngören kanun 440 -hatırlarsınız- bunu getirdik, bu kanun reddedildi. Saygı duyuyoruz.

İşsizlik sigortasından bahsettim.

Çıraklık Kanunu var, bunu bizim Zonguldak Milletvekili olan İsa Vardal arkadaşımız verdiler. Bu kanun da komisyondadır; sanıyorum Hükümetin de aynı istikamette bir kanun hazırlığı bulunuyor.

Genel Sağlık Sigortası Kanunu teklifimiz.

Kıdem Tazminatı Fonu kurulmasını öngören kanun teklifimiz.

Benim tabi mesleğim itibarıyla deniz işkollarında çalışan bazı gemi adamlarının intibaklarının yeniden düzenlenmesini öngören kanun teklifimiz.

Yabancı sularda çalışan ticaret gemilerimizde görevli gemi adamlarının sağlık sorunlarının ve tedavi giderlerinin çözümünü öngören kanun teklifi.

Çok önemli bir kanun da, hergün Basının gündeminde, işçi ve memur emeklileri arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi ve tüm emekliler arasında ücret eşitliği sağlanmasını öngören kanun teklifimiz.

İşçi emeklilerine de memur ve BAĞ-KUR emeklileri gibi iş bulabildikleri takdirde emeklilik maaşlarının kesilmeden çalışabilmelerini öngören kanun teklifi. Ki, demin de arz ettiğim gibi, Sosyal Sigortalar Kanununun 63 üncü maddesinin tâdiyle ilgili bir kanun teklifi. Bunu memnuniyetle gördük, hükümet de bunu herhalde Meclis açılır açılmaz getirecekler.

Maaş bağlamada işçi emeklilerine 90 günden fazla gecikmelere en yüksek banka faizi uygulanmasını öngören kanun teklifi. Bunu açıklayayım:

Biliyorsunuz emekliler, zaman zaman tanık olduğumuz gibi, emekli maaşları altı ay bir senede bağlanmayan arkadaşlarımız var, çok büyük şikâyetler vardı, onu getirdik. Ama şimdi hakkı teslim etmek lâzım, son zamanlarda bu iş biraz düzene girmiş durumda.

İşçilerin istifaları halinde, gerçekleşmiş kıdem tazminatını alabilmelerini öngören kanun teklifi. Bu, başka bir kanunla geldiği için geri çekildi.

Bu arada benim üzerinde ısrarla durduğum, bilmiyorum nasıl karşılırsınız, bir bölüm işçi arkadaşlarımız, biliyorsunuz yıpranma hakkından mahrumlar, bu fiili hizmet zammı, bunu Danışma Meclisinde getirmiştik, maalesef Danışma Meclisinden özellikle gemi adamları için getirdiğim kanun teklifi Mecliste geçti, o da İşsizlik Sigortası Kanunu gibi Konsey kademesinde takıldı kaldı, bunu yeniledik ve daha da genişlettik

Hemen kısaca spotlar halinde vereyim sizlere.

Gemi Adamları,

Karayolları Personeli,

Demiryolu İşçileri,

Azot Sanayi, -ki, beyefendinin seçim bölgeleri kendileri gayet yakından biliyorlar- Azot Sanayinde çalışan arkadaşlarımız,

Harp Sanayi İşçileri,

Belediye Havagazı Fabrikalarında çalışan arkadaşlarımız,

PTT Mensupları,

İtfaiye Personeli,

Mahalle ve Çarşı Bekçileri,

Orman Koruma Personeli,

Tarımsal İlâçlama Personeli, Uçak pilotları, çok büyük şikâyetler var.
Belediye Zabıtası,
Gümrük Muhafaza,
Parlamento Stenografı.

Bunların da Basın mesleğinde çalışanlar, maden işçileri, Devlet Operası sanatçılarına, bunlara biliyorsunuz yıpranma hakkı var, ama ben diyorum ki, hayatlarını yedi okyanusa başvurarak geçiren bir gemi adamına yıpranmak hakkı yok, Azot sanayiinde çok kötü şartlar altında çalışan Azot Sanayi işçisi arkadaşlarımıza, kardeşlerimize yıpranma hakkı yok. Bugün kışı yaşıyoruz, buradan İstanbul'a giderseniz göreceksiniz, Karayollarında çalışan, kış kıyamette çalışanlara yok, biz bunların hepsine yıpranma hakkı, ben bu tabiri kullanıyorum, fiili hizmet zammının getirilmesini talep ediyoruz. Sanırım, bunları da görüşecekler, Bakanın da taahhüdü var, bunları inceleyelim, birbaşı altında mütâlaa edelim demişlerdir.

Demin açıkladım; reddedilen kanun tekliflerimiz var, kesinlikle bir maksatla söylemiyorum.

Yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarına oy hakkı. Bu da Danışma Meclisinde hazırlanmıştı, ama orada çıkamadı. Diyoruz ki, yurt dışında 1,5 milyon vatandaşımız var yanılmıyorsa, bu arkadaşların dövizlerini alıyoruz, askerlik dönemleri geldiği zaman Türkiye'ye çağırıyoruz, Allah muhafaza bir savaş olsa onları yine cepheye süreceğiz, seçimlerde bu arkadaşların oy hakları yok. Bunlar Türk vatandaşlarıdır; Anayasanın ilgili hükmü de gayet açıktır, herkesin, her Türk vatandaşının seçme seçilme hakkı vardır; bu kanunumuz reddedildi ama memnuniyetle izliyorum şimdi, sanıyorum Siyasi Partiler Kanununda Başbakanın beyanatı var,

Memur emeklilerine her hizmet yılları için 1,5 maaş tutarında ikramiye verilmesini öngören kanun teklifimiz reddedilmiştir.
bu maddeyi de değiştirecekler, biz de tabiatıyla destekleyeceğiz.

Sosyal Sigortalar Kurumu Müdürler Kuruluna bir işçi emeklisi temsilcisi seçimini öngören kanun teklifimiz reddedilmiştir.

Geçenlerde, çok önemli bir kanundu, işçi çıkarmalarını önlemeyi öngören kanun teklifimiz, maalesef Mecliste reddedildi.

Maden işkolunda çalışan işçilerin eğitimini öngören kanun teklifimiz, o da reddedildi.

Çok şükür, icra ve iflâs işlerinde işçi alacaklarına öncelik sağlanmasını öngören kanun teklifimiz, Komisyonda Hükümet tasarısıyla birleştiği için kanunlaştı, zannediyorum yararlı oldu.

Bu arada sizi fazla yormamak için, birçok kanun tekliflerimiz var, halen meclis gündeminde.

Bir de, hazırlıklarımız var. Bu benim kendi kişisel görüşüm, Bunu da sakın yarıyım gibi bir şey olarak değerlendirmeyin, böyle bir iddiam yok. Her gittiğimiz yerde soruyorlar, ne yapıyorsunuz Mecliste, hangi çalışmalar yapıyorsunuz diyorlar da onun için arz etmeye çalıştım.

Bu arada efendim, Cumhuriyet Anayasasının işçi hareketini kısıtlayan, temel hak ve özgürlükleri sınırlandıran hükümlerinin değişmesinden yanayım. Zamanı gelince bu çalışmalar yapılacaktır. Nitekim, biz Danışma Meclisinde yanılmıyorsa 60'a yakın önerge vermişizdir, önergeler arşivimizdedir; ama biraz bazı maddelerde ufak tefek yumuşatmalar oldu; ama tümünden bir neticeye varamadık.

Bu arada, Anayasa değiştiği takdirde, Anayasanın değişikliğine paralel olarak Sayın Hocamız Rüşen Beyefendinin açıkladıkları gibi, bu sendikalara siyaset yasağı konularında o maddeleri de düzeltmek imkânı hâsıl olacaktır. Çünkü, politika yapmanın hiç kimsenin tekelinde olmadığına inanıyorum ben. Batıya giden arkadaşlarımız görmüşlerdir, özellikle orada partilerin, hani yine yanlış anlaşılmasın, özellikle Sosyal Demokrat partilerin tabanını işçiler oluşturuyor yanılmıyorsak. Hattâ öyle oluşturuyor ki, Avustralya Başbakanının bir maden işçisi olduğunu söylüyor arkadaşlar.

Anayasa değişikliği ile beraber, tabiatıyla bugün yeterli bulmadığımız, halen Mecliste olan 2821 ve 2822 sayılı kanunların yeniden değişmesiyle ilgili çalışmalar yapıyoruz, yapacağız.

Dernekler Kanununda, sendikaları ilgilendiren bazı sivri maddeler var, onların düzeltilmesi hazırlığı içindeyiz.

Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu var.

Olağanüstü Hâl Kanununda bizi çok rahatsız eden hükümler var.

Tabiatıyla, Sayın hocamız da açıkladılar, Siyasi Partiler Kanununda ve Anayasada paralel hükümler var bu siyaset yasağı konusunda, onların değişmesi lâzım. Bir de son günlerde Meclisten geçen bir kanun var, benim mantığıma uymadı, tabi biz ret oy kullandık, ama gücümüz yetmedi, o da serbest bölgelerde, biliyorsunuz sendikalara hiçbir hak tanınmadı, toplu sözleşme oralarda yapılamıyor.

Polis Vazife ve Selâhiyet Kanununda da bazı sendikaları ilgilendiren hükümler var, bunların da değişmesi için bir çaba sarf edeceğiz.

Efendim, haddim olmayarak şunu ifade etmek istedim: Biz, görevimiz, yetişme tarzımız itibariyle ihtiyacı olan, kesimimizin ihtiyacı olan kanun tekliflerini getirdik. Belki bizim gücümüz yetmeyecek ama iktidar partisi, sanıyorum bazı kanunları şimdi ele alıyor, onlar getirirse biz tabiatıyla destekleyeceğiz. Çalışmalar bu doğrultudadır.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, sağolun, varolun. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Sayın izleyiciler, Feridun Ağabeyimize teşekkür ediyoruz.

Şimdi on dakikalık bir zamanı değerlendirmek durumundayız. Tebliğ sahibi sayın hocamız, herhalde bu tartışmalardan sonra bir şey söylemek isterler mi bilemiyorum.

Sayın Hocam, buyurun.

Prof. Dr. Seyfullah Ediz — Efendim, Başkana yakın olmanın imtiyazı dolayısıyla bir iki cümle söylemek istiyorum. Daha önce söylemem gereken fakat unuttuğum bir noktayı ilâve etmek istiyorum, o da şu:

Efendim, genç işçileri ilgilendiren bir kısıtlama, Anayasada yer almaktadır. Eğer genç işçilerimiz, sendika yöneticisi olmak istiyorlarsa o takdirde on yıl bilfiil işçi olarak çalışmak zorundadırlar. Bu konuda getirilmiş olan kısıtlama, gerekçesi ni bilmek herhalde mümkün değil, iyice açıklayabilmek de mümkün değil. Çünkü, on yıl bilfiil işçi olarak çalışmamış olan kimselerin de pekâlâ iyi sendikacı olabilecekleri şüphe götürmez. Bu bakımdan, Anayasadan gelen, bu yeni işçilere, özellikle genç işçilere yönelik kısıtlamanın da herhalde ilk fırsatta giderilmesi gerekir. Ama bu oy konusunda, sendika üyeliği konusunda sözünü ettiğim kısıtlamadan daha zor bir değişliktir. Anayasada değişlik yapmak gerekiyor. Buna karşılık oy

ve öğrencilerle ilgili kısıtlamalar Anayasadan gelmiyor, kanuna konulmuş olan kısıtlamalardır, onların kaldırılması daha kolay olacaktır sanıyorum.

Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI — Sayın hocama teşekkür ediyorum.

Şimdi, etbliğ sahibi Sayın Keleş Hocamız, buyurun.

Prof. Dr. Ruşen KELEŞ — Efendim, tartışmacı arkadaşlar, çok değerli görüşlerini benim tebliğimden sonra özetlediler ve yararlandım. Bu toplantıya gelip konuşanlardan büyük bir kısmı öğretmek amacıyla kürsüye çıktılar, ben bu toplantıda öğrenmek için bulunuyordum ve amacımın gerçekleşmekte olduğunu görmekten büyük memnunluk duydum.

Tebliğ üzerinde bir tartışmak olmaktan çok, arkadaşlarımız tamamlayıcı nitelikte açıklamalarda bulunmuşlardır. Soru yoktur, o bakımdan benim de cevap vereceğim bir husus yok, vaktinizi çok almayayım, sadece bir nokta üzerinde durayım, o dikkatimi çekti.

Sayın Ener arkadaşımız, Türkiye'nin kendi koşullarına özgü bir demokrasiye sahip olması gereğinden bahsettiler. Ben zannediyorum ki, teorik planda Türkiye demokrasisi, Fransa demokrasisi, Afganistan veya İran demokrasisi diye bir edmokrasiler ayrımı yapmanın imkânı yoktur; demokrasi, batılı parlamenter rejimlerde ne ise odur ve esasları dayandığı ilkeler çerçevesi bellidir. Ama eğer haklar ve özgürlükler bakımından Türkiye kendisine özgü koşulları çerçevesi içerisinde bir yön çizmek zorundadır demek istiyorsak, özellikle korunmaya muhtaç gençler bakımından Türkiye'nin böyle bir farklılaştırmayı yapmaya hakkı olduğu kanısındayım. Çünkü, batı demokrasisinde gençler, Türkiye'deki gibi mağdur ve korunmaya muhtaç değillerdir, fakat Türkiye'de özellikle bu durumdadırlar. Bir farklılaşmak gerekirse, bunu Türkiye'nin lehine görerek, yorumlayarak yapmak gerektiği kanısındayım.

Son bir nokta, yine Sayın Ener arkadaşımızın konuşmasında dikkatimi çekti, ben yanlış anlamış olabilirim; bu türlü açıklamaların, gençlere birtakım hakların verilmesindeki sınırlılıkların kaldırılması istemlerinin, onlara şirin görünmek ihtiyacından kaynaklandığını, yanlış hatırlamadıysam belirttiler. Ben, tabi bunu üzerime almadığımı hemen belirteyim, tahmin ediyorum arkadaşımız da genel olarak söylemiştir. Çünkü, şirin görünmek, genellikle benim gibi seçmeni olmayan kimseler için hiç söz konusu olamaz. Kaldı ki ben yirmi yirmi beş yıldan beri kendimi politikanın dışına çekmek, kaçmak istiyorum, yakından tanıyanlar bilir.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Sayın Hocama teşekkür ediyorum.

Sayın Ener Bey de konuşmak için gözlerime bakıyor, bizler çok demokrat olduğumuz için, konuşmaları için söz vereceğiz efendim, buyurunuz Sayın Ener, bir dakikalık zaman içerisinde rica ediyorum.

MUSTAFA UĞUR ENER (ANAP Kütahya Milletvekili) — Sayın Hocamın tespitlerinde haklı olduklarını söylemek istiyorum. Ancak, zannediyorum ki, söylerken kastettiğim konuyu çok iyi anlatamadım.

Gayet tabi, demokrasi bütündür; Türkiye demokrasisi, İngiltere demokrasisi gibi ayrımlar yapmak mümkün değildir; ama bizim bir atasözümüz vardır, «Her yiğidin bir yoğurt yiyişi vardır» diye. Türk Milletinin kendine özgü bir yapısı vardır, onu söylemek istedim.

Biz montaj... (Sanayide montaj olur da demokraside montaj olur mu? onu düşünüyorum) Kendi yapımız itibariyle, gayet tabii İngiltere demokrasiye ulaşırken zannediyorum on senede yirmi senede ulaşmadı Magna Kartalarla, onu izah etmeye çalıştım. Ve yüz yıllarca, belki yüz elli, iki yüz, üç yüz yılda şu andaki demokrasinin beşiği denilen seviyeye geldi, biz ise on senede bütün bunları halledi-verelim diyoruz, bir zorluğu anlatmak istedim, teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI — Sayın konuşmacılara teşekkür ediyorum.

Ben bu oturumdan şunu anladım: Türkiye’de genç işçi sorunu diye yalın bir sorunun yoktur, Türkiye’de gençlik sorunu vardır. Türkiye’de gençlik sorunu içinde mesleklerine göre, görevlerine göre ayrımlara tabi tutulması gereken, birtakım himayelerle korunması gereken, birtakım yasal gerekleri bulunan konular vardır. Çok önemli olan bir yanı, Türkiye’de demokrasi meselesi vardır. Bu demokrasi anlayışında, sağlıklı bir çerçeve içerisinde düşünemez isek, uluslararası normlar, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Teşkilatı sözleşmeleri tavsiyeleri kararları, biz bu normlar içerisinde Türkiye Cumhuriyetinde yaşayan yaşlısı genci, hele hele hiç sahip çıkamadığımız gençliği gelecek yıllara götürür isek, ondan sonra o gençliğin, Atatürk’ün, ülkenin yönetimini emanet ettiği o gençliği gelecekte nasıl bir ülke ile, nasıl bir ülke yönetiminde nasıl bir başarı ile idame ettirecekleri Türkiye Cumhuriyetini idame ettirecekleri hususu zihinleri karıştırıyor ve endişeler buradan geliyor. Süratle demokratikleşmeye gitmek lâzımdır. Demokratikleşmeye gittiğimizde, işte bu zamanda, 18 yaşında bir gencin suç işlediği zaman, sen iyiyi, doğruyu, yanlış ayırabiliyorsun diye mahkûm ederken, seçime girdiği zaman, seçeceği zaman da sen iyiyi kötüyü ayıramazsın, seçmen olamazsın demek gibi bir düşünce olmaz.

Ben toplantıyı burada kapatırken dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Bundan sonra Sayın Kurtböke arkadaşımızın başkanlığında bir tebliğ daha vardır, bunu da bildirir, teşekkür ederim. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI : OKTAY KURTBÖKE (TGS Genel Başkanı)

KONU : Genç işçilerin Sorunlarının Çözümünde Sözlü ve Yazılı Basının Katkıları

KONUŞMACI : Ülkü KURANEL
TRT Haber Dairesi Başkanı

TARTIŞMACILAR : Refik SÖNMEZSOY (Tercüman Gazetesi) Gazeteci
Şükran KETENCİ (Cumhuriyet Gazetesi) Gazeteci
Emin KUL (Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı)
Erkin OKAY (TÜRK-İŞ Basın Danışmanı)

OTURUM BAŞKANI — Üçüncü günün ikinci oturumunu açıyorum.

Genç İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sözlü ve Yazılı Basının Görsel Basının Katkıları.

Tebliğ Ülkü Hanım sunacaklar; fakat Basının işçilere olan katkısını yatsılamak olanaksız, ama onlara gösterilecek yollar da var. Çünkü, her şeyden evvel, işçinin imajını, işçi imajı hakkında kamuoyunu oluşturan bu yaygın organlarıdır.

Önce Ülkü hanım tebliğini sunacak, daha sonra arkadaşlarımız Refik Sönmezsoy, Şükran Ketenci, Emin Kul Bey ve Erkin Okay tartışacaklardır

Buyurun Ülkü Hanım.

KONUŞMACI ÜLKÜ KURANEL (TRT Haber Dairesi Başkanı) — Sayın Başkan, değerli dinleyenler;

Gençlerin hatta çocukların çalıştırılmasına tarihin her döneminde rastlanmış. Çünkü, çalışma olgusu, insan hayatının, toplum varlığının temelinde yatar.

Ancak, çocuk ve gençlerin sağlıklı yetişebilmeleri, çocukluk dönemlerini çalışma hayatının dışında geçirmelerine ve gençlik döneminde de sınırlı olarak çalıştırılmalarına bağlıdır. O halde, bu kesimin, toplum ve hukuk tarafından özel bir korunmaya alınmaları gerekir. Bu kesime, güçsüzlerin korunması siyaseti içerisinde hukuk ve toplum sorunları içerisinde ayrı ve önemli bir yer verilmesi gerekir.

Genç işçilerin sorunlarının böyle bir sempozyumda dile getirilmesi, tartışılması açısından gerçekten faydalı olmaktadır.

İnsanın sorunlarının çözümü, bu sorunların iyi bilinmesine bağlıdır. Kamuoyunun bu sorunlar hakkında bilinçlendirilmesi, iyi aydınlatılması, elbette bizi sorunların çözümüne yaklaştırır. Kamuoyunun aydınlatılmasında temel araç ise, hiç şüphesiz, bütün kitle iletişim, kitle haberleşme araçlarıdır. Tabii, özellikle radyo ve televizyondur.

Nasıl ki çalışma olgusu insan hayatının, toplumun temelinde yatıyorsa, bir arada yaşayan insanların çeşitli sorunlarının bulunması ve bu sorunların çözüm yollarının aranması, bu çözüm yollarının bulunması da toplum hayatının temelinde yatıyor. İnsanın refahı,barışın sağlanması amacıyla atılacak her adım, desteklenmeye değer şüphesiz.

Yazılı ve sözlü basın olarak, toplumun diğer kesimleri gibi sorunların çözümüne katkıda bulunmak, en azından o çabayı göstermek bizim görevimizdir. Birkaç gündür TÜRK-İŞ'in çok güzel girişimiyle düzenlenen bu sempozyumunda tartışılan, genç işçilerin sorunlarına eğilmek de devletin, ailenin, toplumun, işçi kuruluşlarının olduğu kadar yazılı, sözlü basının da, kitle iletişim araçlarının da görevleri arasındadır.

Bizim, sözlü basının görevi, esasen haber vermek, eğlendirmek ve eğitmektir. Yayınlarımızda, her kesimin olduğu kadar, genç işçilerin sorunlarına yönelik programlara yer vermek, onlarla ilgili haberleri gerektiği gibi duyurmak, işçilerimizi eğlendirebilmek bile, özellikle eğitimlerine katkıda bulunmak, belirli görevlerimiz arasındadır.

Ben burada detaya girmeden ve zamanın da kısalığını göz önünde tutarak ancak çok genel bazı şeyler söylemek istiyorum.

Şüphesiz devlet, sorunların çözümünde ve etkili ve yetkili bir kurum.

Devlet kuvveti, insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için bazı kurallar koyuyor ve bunlara uyulmasını emniyet altına alıyor. Devlet müessesesi artık, sosyal birliğin kültür seviyesine, yani başarılarının seviyesine de insan hakkındaki görüş tarzına göre fert için aklarının sınırını da belirtiyor.

Devlet, sosyal birliklerin varlık şartı. Her sosyal birlikte görüş tarzı, ilim, felsefe, teknik gibi başarıları, tarihi oluşu, menfaatleri, yaşadığı ülkenin durumu ve bu durumun kendisine yüklediği görev ve sorumluluklar bakımından çok farklıdır.

Her devletin hedef ve amaçları vardır, bu hedef ve amaçlara, devletin varlık yapısı göz önünde bulundurmadan gelişigüzel yön verilmemesi gerekir. Verilmeye çalışılırsa, devlet, şu veya bu amaçlar için vasıta olur.

Belli şahıs veya şahıslar, devleti sosyal birliğin varlık yapısının gerektirdiği gibi değil de, onu kendi şahsî menfaatlerinin bir vasıtası olarak görürse, devletin asıl amaç ve hedefleri yerine onun varlık yapısına uymayan amaç ve hedefler geçer.

Eğer bir millet, millet olarak, toplum olarak devamlılık istiyorsa, onun kendi varlık şartı olan devletin kuruluş ve gelişme temeli üzerinde derin düşünmemiz gerekiyor. Fertler veya guruplar, kurumlar, kendilerini devletin dışında veya üstünde görmemelidir.

İnsanlık hangi devirde olursa olsun, hak, adalet, hürriyet gibi olgularla uğraşmıştır. Bu olguları gerçekleştirecek olan yine devlettir.

Bir devletin fertleri, belli bir hak, adalet duygusu, hürriyet içinde yetiştirilmezse, hukuk sistemleri katı bir formalizmden ibaret kalır. Herkes bu katıktan kurtulmak için çareler arar ve sosyal birliğin ilerlemesi, gelişmesi engellenir.

Bu nedenle, asıl mühim olan şey, bir ülkede insan haklarını tanıyan, ona saygı gösteren, insana her şeyin üstünde değer veren bir görüş tarzını yerleştirmektir. Aksi halde, fertler veya guruplar, devlet mekanizmasında daima gedikler açmaya, devlet mekanizması ise bu açılan gedikleri yeni kurallar koyarak kapatmaya çalışır. Fertler, yine bunlardan kaçınmak çaresine başvurur; mukabil tedbirler alınır ve böylece devlet, bir kanun, kaide kaosu içinde boğulur.

Devlet, çocukluktan itibaren fertte görev ve sorumluluk, hak ve adalet duygusunu geliştirmelidir. İşte devlet, kendi varlık şartlarına ters düşmeyen şartları yaratmaktadır. Bu şartları yaratırken, toplumun bütün kesimlerine olduğu gibi, genç işçilere de hak ve imkânlar sağlayacaktır.

Radio ve televizyon ise, daha doğrusu sözlü ve yazılı basın ise, radyo, devletin yanında taraf olarak bütün yüksek değerlerin toplumda oluşmasına, yaratılmasına, dolayısıyla iç ve dış barışa katkıda bulunacaktır.

Kitle iletişim araçları da, toplum düzeni içinde kurulur, gelişir, yayın yaparlar. Kitle iletişim araçları, hem toplumu eğitmek, hem de toplumun bütün kesimlerinin sorunlarını dile getirmek, çözüm yollarını aramak toplumda hak adalet duygularını aramak, toplumda hak, adalet duygularını geliştirmek ve bunları yaparken devletin varlık yapısını gözönünde bulundurmak zorundadır.

Genç işçiler, korunmasız, acımasız bir şekilde kendi hallerine terk edilirse, yarınki olumsuz tepkiler için kurulu bombadan farksız hale gelebilirler. Toplumun genç işçileri korunmazsa, yarının yetişkin işçisi de toplumu korumaz, doğacak olumsuz ortadan da devlet ve millet zarar görür.

İktisadî açıdan, genel sağlık açısından, kültürel, toplumsal ve hukukî açıdan konu, zamanın elverdiği ölçüde burada gerektiği gibi tartışılmıştır. Genç işçilerin sorunlarının çözümünün, bunların toplumdaki durumlarını düzenleyen kurallarla yakından ilgili olduğu kesindir. Bu kuralların, insan onuruna, temel hak ve özgürlüklerle uygun düzenlenmesi, neticede toplumun yararına yararınadır.

Her toplumun kendine özgü bir gençleri, genç işçileri, çocukları koruma anlayışı vardır. Ancak, bütün çabalara rağmen, bütün dünyada genç işçilerin sorunlarının çözümlendiğini söylemek zordur. Bugün milyonlarca çocuk ve genç, çocukluklarını yaşayabilmeyi, öğrenim ve sağlık imkânlarının düzelmesini, sağlıklı büyümeyi arzulamaktadır. Bu alanda devletlere, kuruluşlara önemli görevler düşmektedir.

Kitle iletişim araçlarına da büyük görevler düşmektedir. Acaba, yazılı ve sözlü basın, genç işçilerin sorunlarının çözümünde gerektiği kadar katkı sağlayabiliyor mu?

Sözlü ve yazılı basının yayınlarında, toplumun bütün kesimlerinin sosyal ve ekonomik sorunlarıyla ilgilenmesi esastır; ama özellikle çocuklarla genç işçilerin iş güvenliği, sorunlarının çözümü konusundaki yayınlar, kitle iletişim araçlarının amaçlarına ve varlık sebeplerine en uygun düşen çalışmalardır. Çünkü gençler, ne kadar sağlıklı yetişirlerse, iyi eğitilirlerse, ileride topluma katkıları o kadar çok olur, mutluluk ve barış sağlanması kolaylaşır.

Gençlerin sorunlarının çözümüne yazılı basının katkılarını burada ben detaylı olarak ele almayı düşünmüyorum. Ancak, genç işçilerin sorunları, önce duyurulmalı, bu sorunların halli için öneriler tespit edilmeli ve kamuoyu oluşturulmalı, ondan sonra da sonuca varmak için mücadele verilmelidir diyorum. Her şeyden önce genç işçilerin sorunlarının Basın tarafından bilinmesi gereklidir. İşçi kuruluşlarının Basınla diyalog kurup, sorunları aktarmaları şarttır.

Basının malî sorunlarının çözülmesi, işçilerin örgütlenebilmiş olmaları, sorunların dile getirilmesinde olumlu rol oynamaktadır.

Aslında kitle iletişim araçlarının toplumun bütün kesimlerinin sorununun çözümü konusunda işlevleri, etkilerinin derecesi farklı da olsa aynıdır. Gazeteler, dergiler yazılı olarak, radyo ses unsurunu, televizyon da görüntü ve ses unsurunu kullanarak kamuoyu oluştururlar.

Anayasamız, radyo ve televizyon istasyonlarının, ancak devlet eliyle kurulacağını belirttikten sonra, Radyo ve Televizyon Kanununun, ülkenin ve milletin bölünmez bütünlüğünü, toplumun huzurunu, genel ahlâkı koruyacak tarzda yayın yapmasını düzenlemesini amirdir. Anayasaya paralel olarak kabul edilmiş kanun ve tespit edilmiş yayın ilkeleri, esasen biz yayıncılara, genç işçilerin sorunlarının çözümüne katkıda bulunmaya imkân sağlar. Yayın esaslarımız ve hedef ilkeler, bu sorunların ele alınması, işlenmesi, kamuoyu oluşturulması ve çözümlerinin, katkıda bulunmayı sağlayacak niteliktedir.

Yapılan ve yapılması planlanan programlarla genel olarak işçilerin, özellikle tarım kesiminde çalışan işçilerin sorunlarına eğilinmektedir. Ancak, kamu düzenini bozmamak açısından konulara dengeli yaklaşmak zorunluluğu vardır. İşçilerle ilgili programları, bir sosyal sorun düzeyinde ele alarak işlemek, bunun için de işçinin devamlı olarak ezilen bir sınıf olduğu imajını yaratmamak, sınıf kavgasını körükleyecek görüntü ve mesajlardan kaçınmak zorunluluğu da vardır.

İşverenin de, bu toplumun kalkınmasında payı ve rolü olduğu göz önünde tutularak konuların işlenmesinde bu kesimin de görüşlerine yer verilmesi durumu vardır.

Ben burada yayınlanmış bazı programlardan örnekler de vermek istiyorum :

1967-1968 yılları, bütün bir yıl boyunca, İş Dönüşü radyo programları TÜRK-İŞ'le ortaklaşa yapılmıştır. Bu programlarda, sendika eğitimi, beslenme, aile planlaması, işçi kuruluşlarının tanıtılması, işçi sağlığı işçi güvenliği, çeşitli sağlık ve güvenlik konuları işlenmiştir.

1977-1978 yıllarında, İstanbul Radyosunda özellikle Günaydın Saati içinde, sabah saatlerinde, işçilere dönük yayın, işçi sağlığı ve eğitim konularını kapsamıştır.

1984-1985 yıllarında, bir televizyon programı olan İş Dünyası Programında çeşitli konular dile getirilmiştir.

Anayasa Diyor ki; Sorun Cevap Verelim; Aklınızda Bulunsun; Toplu Sözleşme yılında televizyon programında **Gençlik, Nedir?;** gibi kavramlar tanıtılmış, 1984 yılında televizyon programında **gençlik, Genç İşçilerin Sorunları ve Çıracılık,** oldukça detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Ayrıca, işsizlikle ilgili, çeşitli zamanlarda değişik programlar yapılmıştır.

1985 yılı genel yayın planının Eğitim Yayınları kısmında, Yaygın Eğitim başlığı altında, çocuklar, gençler, aile, yaşlılar ve emekliler, sosyal bakımdan korunması gerekenler, tarım ve köy kesimi, sanayi ve ticaret kesimi, esnaf ve zanaatkarlar gibi sekiz hedef kitle tespit edilmiş, bu kesimlere yönelik olarak hazırlanacak programlarda öncelikle işlenecek konular planlanmıştır. TRT 1, TRT 2 Radyo Postalarında ve televizyonda bu doğrultuda kuşak dizi ve blok programlar yayınlanmıştır.

Türkiye Radyolarında 1985 yılında yayına giren çeşitli ornek ve bölgesel kuşak programlarda dinleyicileri değişik konularda aydınlatacak bilgi ve uyarıların yanı sıra, onların ferdi ve sosyal problemlerinin çözümüne yarayacak açıklamalara da yer verilmiştir.

Türkiye Radyolarında yayına giren blok programlarda, çeşitli örgün ve yaygın eğitim konuları değerlendirilmiş, değişik konular 15 dakika ile 55 dakikalık programlar halinde işlenmiştir.

Türkiye Radyolarında, işçi ve çalışan kesime, gençlere, üniversite öncesi dönemde bulunan ve yükseköğrenim endişesi içinde olanlara yönelik programlar hazırlanmıştır.

İşçi ve çalışan kesime yönelik İş ve İşçi Dünyası; gençlere yönelik Gençlik Saati; üniversite öncesi dönemde bulunanlara yönelik Üniversite Rehberi adlı programlar yayınlanmış bulunmaktadır.

Yine Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Anadolu Üniversitesiyle birlikte hazırlanan Okul Radyosu, Açık Öğretim Programlarına yer verilmiş, bunlar, öğretim yılıyla uyumlu bir düzen içinde yayına girmiştir.

Televizyonda gençlik programlarının yayına devam edilmiş, tarım kesimine ve köye yönelik Köyden Kentten adlı programın yayına başlanmıştır.

Gençlik programının periyodu, 1985 yılında ayda bir defadan haftada bir çıkarılmış, kuşak program anlayışıyla hazırlanmış bu yayınlarda çeşitli müzik türlerine, magazin unsurlara da yer verilerek izlenebilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Çocuklar için de çeşitli programlar yayınlanmıştır.

Bütün bu programlarda hedef, ailenin, toplumun içindeki yerinin ve öneminin benimsenmesine, güçlendirilmesine, ailenin nüfus planlaması, sağlık, beslenme gibi konularda aydınlatılmasına, çocuğa, aile ve toplum içinde bir yeri ve değeri olduğu şuuru verilerek kendisine ve çevresine olan güveninin pekişmesine, suçlu, korunmaya muhtaç ve özel eğitim gerektiren çocukların olumlu davranış kazanmasına, gençlerin sorunlarına yaklaşarak kalkınmamızın gerektirdiği niteliklere sahip toplumun menfaatlerini kendi menfaatleri üstünde tutan birer vatandaş olarak yetiştirmelerine, köylü ve çiftçilerin yeni bilgi ve beceriler kazanmalarına, yeni teknolojileri tanımalarına, gelirlerinin artırılmasına, hayat seviyelerinin yükseltilmesine ve devletin kendilerine sorunlarının çözümünde hizmet götürmesine ve devletin kendilerine götürdüğü hizmetleri gözetmelerine, işçi-işveren ilişkilerinin ahenkli ve sağlıklı bir seviyede olmasının sosyal barış ve üretim üzerindeki önemin kavratılmasına, kalkınma planlarında öngörülen küçük sanayi işletmelerini geliştirme çabalarının desteklenmesine yardımcı olmak ve katkıda bulunmaktır.

Ben sözlerimi uzatmak istemiyorum. Bu programlar yeterlidir demiyorum, bu programlar devam edecektir.

Asıl önemli olan, özellikle bu sempozyumun konusu olan genç işçi sorunlarının bilinmesinin sağlanmasını temin etmektir.

Konunun uzmanları, genç işçilerimizin sorunlarını çok güzel bir şekilde dile getiriyorlar. Sağlık sorunları, demokratik vesosyal sorunları, yasal sorunları, eğitim ve istihdam sorunları ve sosyal güvenlik sorunları, sanıyorum bu sempozyumda da yeterince tartışılmış bulunuyor.

Ben, sözlü ve yazılı basın, bu sorunların çözümüne katkıda bulunabilmesi için üzerine düşeni yapabilmelerinin, bu sorunların kendilerine ulaştırılmış olmasına da bağlı olduğunu belirtmek istiyorum. Bu nedenle zannediyorum, öncelikle genç işçilerin sorunlarını kendi kuruluşlarına iletmelerini, onların da Basına ve TRT'ye bu sorunları duyurmada iyi bir diyalog kurmalarına ihtiyaç vardır, sorunların çözümü, büyük ölçüde o sorunların bilinmesine bağlıdır şüphesiz.

Özellikle bu sorunların kamuoyuna yansıtılması, kamuoyunu oluşturmada görevli Basın ve TRT'nin bu görevini iyi bir şekilde yerine getirebilmesi, sorunların kendilerine mutlak iletilmiş olmasına bağlıdır.

Bu sempozyum sorunlarınızı, özellikle genç işçilerin sorunlarını sorunlarını bizim daha yakından bilmemizi sağladı, görevimizi yerine getirirken, bundan böyle de burada edindiğimiz bilgilerin ışığında daha olumlu çalışmalar yapabileceğimizi ümit ediyorum.

İnsan unsuruna yapılacak her yatırım, her yardım, devletin ve milletin yararına olacağı inancı içindeyim.

Ben sözlerimi burada tamamlamak istiyorum; çünkü, sabah oturumunun biraz uzadığının farkındayım. Sayın konuşmacı arkadaşlarıma da biraz vakit bırakabilmek için, gerektiğinde soruları cevaplandırmak üzere hepinize saygılarımı sunuyorum. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Teşekkür ederiz efendim.

Şimdi Katkılar bölümüne geçiyoruz. |

İlk söz, Sayın Refik Sönmezsoy'un, buyurun efendim.

REFİK SÖNMEZSOY (Tercüman Gazetesi) — Değerli arkadaşlarım, sekizinci tebliğ sahibi Sayın Kuranel'in, «Genç İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sözlü ve Yazılı Basının Katkıları» adını taşıyan tebliğine **teşekkür ederiz.**

Kendisinin tebliğinin büyük bölümlerine katıldığımı söylemek isterim. Tabi bu konuda bazı ilâvelerimiz olacaktır.

Genç işçilerin sorunları üç gündenberi değerli bilim adamları ve sendikacılar tarafından ortaya konmuştur. Enine boyuna tartışılan bu sorunları tekrarlayarak zaman kaybına yol açmak istemiyorum. Sadece Sayın Kuranel'in tebliğine bazı ilâveler yapmakta da yarar görüyorum.

Bu arada, sabahki oturumda bir sendikacı arkadaşın; «Genç işçiler yok, gençlik sorunu vardır» değerlendirmesine de katılmadığımı belirtmek isterim. Ülkemizde, gençlik sorunları da vardır, genç işçilerin sorunları da mevcuttur.

Çalışan işçilerin, genç işçilerin, ekonomik, sosyal ve kültürel sorunları, genelde gençlik sorunlarından farklı yaklaşımları gerektirir. Bu bakımdan çalışan işçilerin sıkıntısı, sadece eğitim meselesi değildir, yasalardan ve çalışma şart ve im-

kânlarından kaynaklanan problemleri vardır. Genç işçinin ücreti düşüktür; genç işçilerin işçi sirkülasyonunda ilk kurban olduklarını görmekteyiz. Genç işçiler, kaçak işçinin sigortasız, yasalardan mahrumiyetin kurbanıdırlar ve kaçak işçilerin en büyük bölümünü de genç işçiler dediğimiz bölüm teşkil etmektedir.

İşsizlik, en fazla genç işçileri etkilemektedir.

Bunun yanı sıra, çalışan işçilerin de büyük problemleri mevcuttur. Az evvel yukarıda bahsettiğim gibi sirkülasyon, düşük ücret, iş kazaları bilhassa en fazla genç işçilerden kurban almaktadır.

Çalışan işçilerin sorunlarının bu kadar geniş oluşu ve mevcudiyeti, onların başlıbaşına da yani çalışan işçi, genç işçilerin sorunlarını ortaya koymaktadır ki, zaten böyle bir sempozyumun yapılmasının bir sebebi de bu olsa gerek.

Böyle bir değerlendirmeyi bitirdikten sonra, bir de Basın'la genç işçiler arasındaki bağlantıyı belirtmek istiyorum.

Şimdi, çok defa zaman zaman TÜRK-İŞ'in seminerlerine katıldım, oradan konuşmacı arkadaşların Basından birtakım şikâyetlerini duydum.

Şimdi bir de şöyle bir görüşü ortaya atmak istiyorum: Basını nasıl görüyor sendikacılar, Basını ne sanıyorlar, Basından ne bekliyorlar?

Unutmamak gerek ki Basın bir ölçü aleti ya da şaşmaz bir birim değeri değildir. Basın organları da insanlar tarafından yönetilir, idare edilir, hazırlanır, beşerî zaafırlarla doludur. Bu bakımdan her yayın organı insanî değerlerin etkisinde kalır.

Şuna da inanıyorum ki, bizler Basın olarak genç işçilerin sorunlarına en az sendikacılar, belki sendikacılardan daha fazla ilgi göstermekteyiz. Zaman zaman genç işçilerin meselelerini, sirkülasyonunu, sıkıntılarını inceleme yazılarıyla, röportajlarla, çeşitli yayın usulleriyle gözler önüne sermekte ve kamuoyunun malî haline getirmekteyiz. Buna karşılık sendikaların aynı hassasiyeti gösterdiği inancında değilim. Nitekim, genç işçilerle ilgili olarak TÜRK-İŞ'in en son 1980 yılında böyle bir sempozyum düzenlemesi ve beş yıldan sonra ikinci defa bunu gündeme getirmesi, demekki bu konuların biraz ihmal edildiğini ortaya koymaktadır. Ben, Türk Basınının genç işçiler sorunlarına yeterince ilgilenerek, ilgi göstererek bu meseleyi kamuoyuna duyurduğunu, bu problemlerin halledilmesi babında çeşitli kesimlere birtakım mesajlar iletmişti inancını taşımaktayım.

Konuşmamın bir kısmına burada son verirken, daha ziyade sizlerden gelecek sualleri cevaplandırmayı yeterli görüyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Teşekkür ederiz.

Sayın Şükran Ketenci'ye söz veriyoruz, buyurun efendim.

ŞÜKRAN KETENCİ (Cumhuriyet Gazetesi) — Saygılar.

Dünyada dördüncü güç olarak bilinen Basın, çağın teknolojisine bağlı olarak kılıf, biçim değiştiriyor ve yazılı basından önce sözlü basına, sonra görüntü basına; daha önümüzdeki çağlarda ise bilgisayarlara, başka bilemediğimiz teknolojilere doğru hızla yol alıyor ve etkinlik alanı, etkinlik gücü de bu çağın gelişimine bağlı olarak da birinden diğerine kayıyor.

Çağımızda insanı kamuoyunu biçimleme ve yönlendirmede en etkili araç bilimsel araştırmalara göre şimdi görüntü yayını olan televizyon. Yazılı basın, daha

önce kamuoyunu yönlendirmede en etkin olarak yazılı basın, giderek etkinliğini ve değerini azaltıyor.

Genel değerlendirmeler içinde olaya baktığımız zaman, ister görüntü olsun, ister yazılı, isterse bilgisayarlı olsun hatta isterse müzik ya da başka görsel sanatlar aarcılığıyla olsun, kamuoyu yönlendiren tüm kurumların temel görev ve işlevi, dördüncü güç olarak bütün insanların mutluluğu için, bütün her kesimin mutluluğu ve insanın insanca yaşayabilmesi için var olan her kesimdeki sorunları doğru yansıtma, en azından olayları doğru ulaştırabilme ve kamuoyunu, insanları insanca önlemler alabilme adına doğru yönlendirmesi oluyor. Bu ideal, idealdeki durum. Bir de idealden baktığınız zaman tabii hepimiz kendi vicdanımıza sorduğumuz zaman acaba şimdi konumuza inelim, genç işçinin sorunlarını yansıtma kamuoyu yönlendirme görevi ne ölçüde görsel ve yazılı basın tarafından ifa ediliyor dediğimiz zaman, hiç kimse burada vicdanı dışında kalkıp da bu görevi doğru yapıyor diyemez ülkemiz için; gerek görsel ve gerekse yazılı basın için.

Neden böyledir bu? Yani, buralarda çalışanlar bütün diğer insanlardan daha art niyetli, daha kötü oldukları için mi bu kadar kötü yapılıyor bu görev? Hayır, hiç de öyle değil. Tam tersi, kamuoyu yönlendirme görevi olan kurumlarda görev almaya gönüllü olan insanlar, belki de diğer insanlara göre görevcelikli olarak daha ideal insanlardır, daha düşük ücretlerle ve daha çok onore edildikleri meslekleri seçmekle idealisttirler en azından o anlamda daha idealisttirler. Neden öyleyse bu kadar kötü bir sonuca ulaşırız?

Şimdi, çarkı bakarsak sonuçlara gayet tabii ki ulaşamayız, acaba çark nasıl dönüyor. En etkili olan görsel basın, yani devletin elinde olan televizyon ve radyodan, sesli basın olan radyodan başlayalım. Ülkü Hanım, çok haklı olarak Anayasa ve yasalar düzeyindeki boyutuna değindi ve dedi ki, devletin yanında taraf olmakla görevli, yani devletin adına, devlet çıkarı adına, yani sonuç olarak milletin adına bu ülkede yaşayan insanların mutluluğu adına taraf olmakla yükümlü.

Ancak, Anayasadan başlayarak yasal düzenleme içinde biraz daha inceden incelediğimizde görüyoruz ki, öyle ince noktalarda bir fiili sonuca varıyoruz ki, devlet adına taraf olmakla yükümlü olan bu kurumun, yönetim çarkı, işleyiş çarkı, zaten özerk olmasının gerekçesi bu, bu özerk olacak ki devlet adına bu görevi yapsın, ama fiilen özerk olamıyor; nereye bağlı oluyor, devlet adına taraf olma yerine, siyasi iktidar adına taraf olma sonucunu getiren bir yönetim çarkının eline geçiyor. Öyleyse, devlet adına taraf olması gereken kurum, ülkemizde fiilen siyasi iktidar adına taraf olan kurum olarak karşımıza çıkıyor. Siyasi iktidar adına taraf olarak karşımıza çıkan bu kurumda, siyasi iktidara etkin olan güçlerin yönlendirmelerine bağlı olarak onların çıkarları doğrultusunda yönlendirme görevini yapıyor. Nasıl yapıyor? Günümüzün konusuna eğilelim:

Genç işçi ile ilgili yönlendirmeleri programlı olarak bütün aldığımız zaman, tek tek programlarda çok iyi niyetli olanlar elbette var, çünkü insanlar iyi niyetli olarak, iyi niyetle iyi şeyler sokmaya çalışıyorlar, ama çark olarak sonucuna bakalım, nasıl bakıyorsa devlete etkin olan siyasal güç, etkin güç, genci öyle çıkıyor ortaya. Etkin güç nasıl bakıyor? Genci, suç işlemeye eğilimli insan gibi görüyor. Anayasadan bütün yasal düzenlemelere, bütün hocalarımızın ortaya sunduğu yasalarla, örneklerle görüyoruz, genç, her an suç işlemeye eğilimli, doğuştan suç işlemeye eğilimli olan bir varlık, öyle önlemler alalım ki, bu varlığı suç işlemeye karşı elini kolunu bağlayalım, gence yaklaşımı bu çarkın ve suç işlemekten alıkoya-

çağımız bir masum insan haline getirelim mantığı, tüm Anayasa ve yasalarını zın tümüne işlemiş olan bu mantık, aynen kamuoyu yönlendirmesinde de TRT ve televizyon aracılığı ile kamuoyuna duyuruluyor.

Terörün sorumlusu gençlik, 12 Eylül'e gelişin sorumlusu gençlik, seçim hakkı verilmeyen gençlik, işçi olarak yönetimde söz hakkı verilmeyen genç işçi, kavramlara bilinçlere yerleştiriliyor. Böyle olması gerektiği, bize gelen bol anayasanın kısıtlanması, bol elbise daraltılması, bize özgü önlemler alınması. Çünkü, bizim gencimiz, suç işlemeye eğilimli gençtir..

Şimdi bu yaklaşımla, hep suçtan alıkoymaya çalıştığımız ve hep söz ve karar sahibi olma kurumlarının dışında tutmaya çalıştığımız genci yaratma; aman uslu dur, otur, aman sakın ol; çünkü gencin eylemci niteliği var ve gencin yine bilim gerçeklerine göre idealist olma niteliği var; çünkü, gencin idealist olma niteliği ile eylemci niteliği birleştiği zaman siyasi iktidarın kurmak istediği düzenle çelişiyor; öyleyse katılımcı gençliği katılımcı olmayan gençlik haline getirmenin mekanizması baştan sona kuruluyor.

Buna karşı, bugünün koşullarında yani bağımsız olamayan siyasi iktidarın güdümündeki bir televizyon ve radyonun kamuoyu yaratmasından bekleyemeyeceğimiz, çok sınırlı yararları olabilir ama sınırlı kalacaktır, bu çerçeveye dışına çıkmayacaktır, bekleyemeyeceğimiz sonucu yazılı basından bekleyebilir miyiz? Onun boşluğunu doldurmasını bekleyebilir miyiz?

Yazılı basının fiili durumuna bakalım: Bugün Türkiye'de yazılı basın, çok çok büyük paraları gerektiren bir sanayi kuruluşudur. Dünyanın aşağı yukarı en ileri basın teknolojileri, en pahalı basın teknolojileri Türkiye'ye gelmiştir, buna karşı değilim, elbette bu olumlu bir gelişmedir; gelişmeye karşı olmamız söz konusu değildir. Ancak, sermaye gücü sınırlı olan ülkemizde çok büyük sermayeyi gerektiren yazılı basın, o ölçüde güçlü sermayenin denetimindedir.

İkinci bir olgu, gazetecilerin satış fiyatları hiçbir zaman maliyetlerini karşılamamaktadır. Gazeteler, ilânla, yani sermayenin yarattığı gelirle, yani yoğun sermaye güçlerinin tümünün yarattığı gelirle yaşayan kurumlardır. İkinci bir etkin denetim mekanizması vardır üzerlerinde.

Üçüncü etkili denetim mekanizması, gazeteyi alan okur, kamuoyudur. Şimdi, Türkiye'de gazeteyi alan okurun, gazeteyi kamuoyu yaratmada doğru denetleme görevini ne ölçüde yaptığına bakalım, yani gazetelerin Türkiye'de nasıl satıldığına bakalım.

Türkiye'de ne yazık ki gazete tirajlarını belirleyici unsur asla kamuoyunun doğru bilgilendirme görevi ölçü aracı olarak değildir. Türkiye'de gazetelerin trajini belirleyen unsur, lotarya, eğlendirme işlevi, kendi hoşunuza giden görüşlerin yer alması işlevidir. Kendi kendimize soralım, gazeteyi niye alıyoruz? İkramesi için

alıyoruz, bingo, milli piyango alır gibi. Toplumumuza son yıllarda yaratılan köşeyi dönme imajı, milli piyango ile zengin olma, kendini kurtarma psikolojisinin, insan tipolojisinin bizde getirdiği eğilimle lotarya alıyor gibi gazete alıyoruz.

Hangi gazete daha çok ikramiye, piyango, daha çok ev veriyorsa, iki üç ay içerisinde bir diğerinden iki yüz yüz bin traj alıyor. Bu şekilde dünyada böyle bir çarpık gelişme yok, böyle korkunç bir oynama yok, zikzaklar yok gazete trajlarında. Hangi gazete daha çok çıplak kadın resmi veriyorsa, çünkü Türkiye'de ciddi bir seks sorunu vardır, seks bunalımı vardır daha bol aynı fotoğrafları kullanıp, bugün Türkiye'de çok acı bir şey vardır, her holdingin ikinci gazetesi da-

ha çok satar, üç yüz beş yüz işçinin emeği ile çıkan gazetesi değil, üç beş ar-kadaşın resimleri altına yazı uydurarak çıkardıkları gazeteler öbürlerinden daha çok satar. Yani, hangi gazete daha çok fotoğraf koyup daha fazla haber uyduru-yorsa fotoğrafın altına, o daha çok satar.

Üçüncüsü, biz ön yargılı olarak çünkü az gelişmiş ülke insanıyız çok az şey bilerek çok şey bildiğimizi sanırız. Çünkü, insanlar ne kadar çok şey bilirler-se o kadar daha az şey bildiklerini anlarlar, çok şey bildiğimizi sanırız, kendi be-nimsediğimiz görüşler doğrultusunda sevdiğimiz yazarlar varsa onlar için gazete alırız. Böyle gazete alanımız da daha azdır. Fakat, bir diğer tercih usulü de budur.

Şimdi, böyle unsurlar içinde kâr edenve satan gazeteler, elbette daha çok sat-mak için dünyadaki en yeni teknolojilerigetirme yarışına girmişlerdir; sermayedir-ler, kâr edeceklerdir; çok büyük paralar vererek yaptıkları en ileri basın teknolo-jileri için harcadıkları paraları asla gazeteci için, insan unsuru için harcamazlar.

Çok acı bir gerçek olarak söyleyeyim, bu meslekte yirmi yıla yakın yahut da on dokuz yılı geçmiş bir kişi olarak, on dokuz yıllık gözlemim şudur ki: Kesinlik-le bu on dokuz yıl içinde insana yatırım, Basında en az etkili olan yatırım olarak görünmüştür, en az etkili alan olarak gözümüze çarpmıştır, doğrudan doğruya teknolojiye para yatırılmaktadır. Çünkü, bugün için Türkiye’de teknoloji ya da lo-taryaya para vererek gazete trafiğini artırmak daha kârlı bir unsurdur. Öyleyse ya-zılı basında, sermaye ya da ilânla gazeteyi denetleyen gücün kamuoyunu yönlen-dirmede genç işçiden yana işlevi olamayacağına göre, genç işçinin sorunlarını yansıtacak bir basın, gerçek anlamda söylüyorum, özel bir iki örnek çözmez soru-nu ben genelde söylüyorum; ve basın yaratabilmenin tek unsuru okurdur; yani ba-sını açıktan yönlendiren okurdur. Hangi okur? İlk önce bir sınıfının gereği, en kolay bir araya gelebilen ve en çabuk bilin;lenebilen işçi sınıfıdır öncü olabile-cek olan. Sendikalarla öncülük yapabilecek olan. İşçi sınıfı, iş birey olarak işçi, kendi sorununun gazetede yansımalarını ne ölçüde isteyebilir, ne ölçüde kendi sorununun yansımalarına bağlı olarak gazete almayı öğrenebilirse, gazeteler o ölçü-de onların sorunlarını yansıtacaklardır. Yoksa, kendiliğinden olmaz bu, idealizm-le hiçbir şey olmaz. İdealizm, iyidir, önemlidir, gereklidir; ama tek tek başına Don Kişotlar, —çok güzeldir Don Kişot olmak ama— hiçbir zaman sorunları çözeme-mişlerdir. Yani, yararları olmuştur ama sorunu çözmez, sorunlar genelde ve te-melde çözülür.

Genç işçinin sorununun kamuoyuna yansımaları, ancak genç işçinin sorununa öncelikle kendisinin sahip çıkması ve sorununu yansıtabilme yöntemlerini öğrene-bilmesiyle başlar.

Yollar çok kapatılmıştır ve çok bilinçli kapatılmıştır; seçme hakkına sınırlama gelmiştir önce örgütünde sendikasında, siyasi partide seçme hakkına sınırlama gelmiştir; ama bütün bunlara rağmen, bütün haklarını sonuna kadar kullanmayı öğrenip, haklarını sınırlarına kadar en son sınırlarına kadar kullanmadan bu hak-lara gelmiş sınırlamaları ortadan kaldırmaların olanağı yoktur. Ancak, bu haklara gelen sınırlamalar kaldırıldığı zaman, yani Türkiye gerçek demokrasiye döndüğü zaman, o zaman gerçek anlamda devletin yanında taraf bir TRT’ye kavuşabilir Türkiye, o zaman devletin yanında taraf TRT, genç işçinin sorununa tarafsız ola-rak gerçek boyutlarıyla eğilebilir. Bunun dışında idealist insanların sınırlı hizmet-leri olacaktır; uzun süreli uzun yıllar.

Fazla zamanınızı almak istemiyorum, sürem doldu efendim, saygılar sunuyo-rum. (Alkışlar)

OTURUM BAŞKANI — Teşekkür ederim.

Emin Kul arkadaşımız, buyurunuz.

EMİN KUL (Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı) — Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Başkan, TÜRK-İŞ'in «Genç İşçiler Sorunları ve Çözüm Yolları Sempozyumu»na katılan ve tebliğ sunan değerli öğretim üyeleri, değerli konuklar ve sendikacı arkadaşlarım, değerli işçi kardeşlerim; sizleri, şahsım adına ve Türkiye Denizciler Sendikası adına sevgilerle saygılarla selâmlarım.

Türkiye'nin hemen hemen en seçkin Basın mensupları arasında böyle garip bir işçi olarak bir yorum yapmanın zorluğunu takdir edeceksiniz sanırım.

Sayın Kuranel, sunduğu tebliğde, sanırım ki, devlet kavramı üzerinde fazla durarak ve buna dayalı yorum yaparak tebliğini sunduğu için diğer yorumcu arkadaşlarımızın da tebliği yorumlama istikametleri bu ölçüde gelişti.

Ben yalnız şu kadarını söylemek isterim: Benim anladığım şekilde bir yorum yaparken şuna bağlı kalarak yorum yapıyorum: Çoğulcu parlamenter demokratik sisteme dayalı olarak yönetilen bir sosyal hukuk devleti kavramı ve şartları içinde ancak yorum yapmak imkânım var, bunun dışında devlet kavramını ön plana çıkartarak onun yüklendiği görevlerin neler olduğu, neler yapması lâzım geldiği yahut birtakım araçları nasıl kullanması lâzım geldiği hususunda zannederim bu aşamada fazla bir şey söylemek gereksiz olacaktır, dolayısıyla yorumu ancak bu istikamette düşünüyorum; hatta şöyle de diyebilirim, çok sayıda televizyon kuruluşa sahip olsaydık, çok sayıda radyo kuruluşuna sahip olsaydık, acaba burada devletin TRT Kurumu gibi yüklendiği görevler ne olabilecekti, tabiiyle bu ayrı boyutlu tartışmalar gündeme getirebilir.

Şu noktadan hareket ederek olaya bakmak istiyorum: Özellikle Sayın Kuranel, sorunların sözlü ve yazılı basında yansıyabilmesi için sorunların kendilerine iletilmesinin de çok önemli olduğunu vurguladı.

Gerçekten siyaset biliminde, her gurubun kendi çıkarlarını korumak için siyasal karar merkezlerini oluşturmak ve etkilemek bakımından bir baskı gurubu fonksiyonu yerine getirmesi lâzım geliyor. Bu gurubun kamuoyuna dileklerini, sorunlarını yansıtabilmesi için de, o gurubun teşkilâtlanmış olması gerekiyor. Başkaları, belli gruplar adına bu görevi yüklenir ve üstlenirse, sanırım ki bizatihi o gruplar kadar başarılı olmak imkânları yoktur. Bu açıdan bakarsak meseleye, ülkemizde genç işçiler için ayrı bir örgütlenme imkânı maalesef yoktur. Genç işçiler, ihtiyar işçiler, orta yaşlı işçiler hepimiz aynı potanın içindeyiz. Ayrı bir örgütlenme imkânı da verilmemiştir. Aksine, ayrı bir örgütlenme imkânı, çeşitli yollarla, değerli hocalarımızın dile getirdiği gibi; Sayın Ediz, Sayın Ruşen Keleş'in de dile getirdiği gibi engellenmiştir bazı hükümlerle, gerek yasal ve gerekse Anayasal açıdan.

Genç işçi deyimiyle eğer çırakları kastediyorsak, çıraklar için bir yasa vardır ve bir nevi de öğrenci sayılmaktadırlar ve dolayısıyla sendikal himayeden çıkarlarımız geniş ölçüde mahrûmdur.

Genç işçiden kasıt, eğer mevcut sendikalı işçiler içinde bulunan genç yaşta-ki işçileri kastediyorsak, itiraf etmek lâzım gelir ki, acı da olsa ortaya koymak lâzım gelir ki, sendikalarımızın ve işçi teşkilâtlarımızın içinde genç işçiler diye bir sınıflandırma veya böylesine bir yaklaşım veya böylesine bir yaklaşımla mesele çözme zihniyeti maalesef mevcut değildir. Genç işçilere ayrı bir yer vermek, onlara organizasyon içinde ayrı bir yer tanımak, onların sorunlarını bütün diğer

işçilerin sorunlarından ayrı olarak müzakere etmek görüşmek, pek kuruluşlarımıza yerleşmiş bir adet veyahut da unsur olarak baktığımız zaman açıkça ifade etmek lâzım gelir ki görünmüyor. Gerçi, TÜRK-İŞ böylesine sempozyum düzenliyor ama, genel durum maalesef budur.

Yalnız işçilere de bakmamak gerek bu konuda. İşçiler dışındaki gençlik kesimlerinde de örgütlenme yoktur. Öğrenci örgütlenmesi, geniş ölçüde kısıtlanmıştır, hatta fiili olarak bu konudaki örgütlenme isteklerinin de hergün engellendiğini Basından izliyoruz. Gerçi, toplumun fazla politize olduğu iddiasıyla politize edilmesi lâzım geldiği iddialarının var olduğu bir dönem yaşıyoruz; benim illa teşkilatlanma diye tutturmam belki yadırganacak ama, eğer devlet ve rejimi demin söylediğim lejantın kavramı içinde düşünebiliyorsak, bu örgütlenmenin de, hatta belki TRT yasakladı, bu teşkilatlanmanın da mutlak yer alması lâzım geldiğini, sözcük bakımından yasakladı diyorum, yer alması lâzım geldiğini vurgulamak istiyorum.

Dolayısıyla, demokratik yapıya baktığımız zaman, böyle ülkelere göre ayırmaksızın, ki ayırması lâzım geldiği konusundaki fikre pek yatkın değilim, Batı demokrasilerinde durum nedir, bir baktığımız zaman, gençliğin esas olarak üç aktif şekilde örgütlendiğini görüyoruz; öğrenci gençlik olarak örgütlenmiş, işçi gençlik olarak örgütlenmiş, politik gençlik olarak örgütlenmiş; bu üç örgütlenme türüne bir ilâve daha bazı ülkelerde yapılıyor, köylü gençlik olarak da örgütlenme görülüyor. Dolayısıyla, gençlik örgütlenmesi mevcut. Çünkü, bu örgütlenme olmadan, bu teşkilatlanma olmadan başka gurupların onlar adına sorunlar dile getirmesi, başka gurupların onlar adına meseleler ortaya koyması ve münakaşa etmesi veyahut da belli politik merkezleri etkilemesi mümkün değil. Bütün bunlar, bu örgütlenmeler birleşerek bir millî gençlik örgütünü meydana getiriyor. Bu örgütlerde kendi ulusal teşkilatlanmalarını, uluslararası teşkilatlanmada bütünleştiriyorlar, hatta Avrupa Konseyi tarafından Müşavir statüsünde tanınan bir Uluslararası Gençlik Örgütü var ki, Türkiye’de de geçmişte Türkiye Millî Gençlik Teşkilâtı bu örgütün üyesi idi, hatta bu örgütün ikinci başkanlıklarını iki defa aday göstermiş, temsil etmiştir. Dolayısıyla, böylesine bir örgütlenme içinde gençlik hareketleri yer alıyor. Tabi bu yer alış, sözlü basında da yazılı basında da, görüntü basınında da her yere kendi teşkilatlanması içindeki hareketleriyle, ifadeleriyle elbetteki yansıyor.

Bu tür örgütlenme, oldukça Batı demokrasilerinde önem verilen bir örgütlenme tarzıdır. Meselâ, demokratik alanda baktığınız zaman bu büyük bir eğitim meselesi olarak görülebiliyor. Hepinize teşekkür eder, saygılar sunarım.

OTURUM BAŞKANI : KAYA ÖZDEMİR.

Haksızlığı lâıyk görenleri şikâyet etmek üzere muhteşem bir miting yapacağız. Nitekim, bu mitingin ön hazırlıkları amacıyla genç işçilerin sorunlarını ele alan ve üç gündür bu otelde, bu tesiste devam eden, gerçekten önemli bir sempozyum düzenledik.

Aynı 17’sinde Basın ve Halkla İlişkiler Sempozyumumuz yine İzmir’de yapılacak, hep beraber İzmir’de olacağız. İzmir, demokrasi tarihimizin en önemli kentidir bildiğiniz gibi. 1946’da çok partili siyasi hayata başladığımız zaman, ilk ses, ilk güçlü hareket İzmir’de başlamıştı. Onun için İzmir’i tercih ettik. İzmir’i tercih edişimizin büyük manası, hem Egelilerin demokrasiye olan aşkı, hem de demokrasi hareketinin Ege’den başlamış olmasından dolayıdır.

Biz, batılı manada bir Demokrasi istiyoruz, biz haklarımızı ve özgürlüklerimizi kimseye feda etmeyecek kadar onurluyuz. Onun içindir ki, İzmir’de muhteşem bir miting yapacağız.

Değerli arkadaşlarım, TÜRK-İŞ'in Sayın Genel Başkanı, zor günlerin adamı Şevket Yılmaz aramızda. Biraz sonra size Genel Başkanımız hitap edecekler. Elbette onun söylediklerine, onun size anlattıklarına, anlatacaklarına büyük bir önem vereceksiniz, kulaklarınızı açacaksınız ve onun tavsiyelerine uyacaksınız.

Sayın Genel Başkanım, eğer arzu buyurursanız söz sizin, buyurun. (Alkışlar)

ŞEVKET YILMAZ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı) — Yalnız, buradaki toplantılar da bizimle beraber olmaktan öte parlamenter demokratik düzene inanan arkadaşlarımızdan bizimle beraber olan değerli milletvekili arkadaşlarıma, diyar diyar dolaşıp ilmini, inançlarını ülke ekonomisiyle birleştiren değerli hocalarımız, Basın ve TRT'nin güzide temsilcilerini, İzmir yöremizde TÜRK-İŞ'in bayrağını yere düşürmemeye özen gösteren temsilci kardeşlerimiz, İzmir'de yapacağımız hak mücadelesinde bizimle omuz omuza hizmet görecek değerli temsilcilerimi bu vesile ile hürmetlerimle, saygılarımla selâmlayarak sözlerime başlamak istiyorum. (Alkışlar)

Bu toplantımızın amaçlarından bir tanesi, size sorulan suallere cevap aramanız yerine, bir tek fazla ilâve etmeden, bir tek noksanını da söylemeden 1982'den bu yana size kısa bir tarihçeyapacağım.

Gönlümüz açık, alnımız açık olarak söylediklerimi, herkese söyleyeceksiniz ve mecbursunuz da söylemeye diyorum size.

Yanlışlıkların, hataların faturası dürüst insanlara kesilebilir ama, bize keşilmesindeki isabeti de bu arada ortaya koyacağım, noksanı yok, fazlası da yok.

Bir geçiş dönemi... 12 Eylül 1980 öncesine gidecek değilim, elbetteki, geçiş dönemi içerisinde çekilen sıkıntıları herkes gördü ama, her kulak işitti ama size olan sevgisi oranında meseleyi değerlendirmek isteyen kuruluşlar, kişiler çekti.

Elbette bir an evvel Anayasa çalışmalarına bir nebze değineceğim, ondan sonra çekilen sıkıntıların nerelerden neş'et ettiğini ortaya koyacağım, benim temel temsilcilerimi bu konuda biraz daha aydınlatma imkânını bulacağım.

12 Eylül 1980 sonrası, bir Danışma Meclisi kuruldu, 160 üyeli bu Danışma

Meclisi bir Anayasa Komisyonu kurdu. Anayasa Komisyonu, bir hazırlık yaptı Anayasa taslağı getirdi Danışma Meclisine. TÜRK-İŞ teşkilâtlarının tüm hukukçularını topladı; o hazırlanan Anayasa taslağının 45 maddenin değişikliğini istedi. Yetkili mercilere verdi. O Danışma Meclisinde bulunan sendika kökenli ve sendikalara sempati duyan Danışma Meclisi üyelerinin imzalarıyla değişiklik önergelelerini 45 madde olarak verdi. Biz o Anayasa çalışmalarını, Danışma Meclisinin kurullarından dinlerken, bizi Meclise sokmama kararı aldılar, takip etmeyelim kararı aldılar. Ama yine de görevimizi ev ev dolaşmak suretiyle, hazırladığımız değişikliklerin gerekçeleriyle kişileri ikna etmeye çalıştık; ancak 45 maddenin sekiz tanesini değiştirme imkânını bulabildik, 37 adedini değiştiremedik. Bunlar nelerdi, onlara biraz sonra geleceğim.

Bilahare, 2821 ve 2822 sayılı yasalar, Danışma Meclisinden geçmeden Konseyden geçti. Yine ortaya koyduk gerçekleri.

Bu yasalarla bu sendikacılık hareketi yürümez, dedik. Üç ay içerisinde 950 adet kongre yapılacak, bu yasaya intibak edecek, yetişmez dedik, yetişir dediler. Orta yere gerekçeleri koyduk, ancak 2882 sayılı Yasa çıkmak suretiyle tâdille kongreleri 1983 sonuna kadar bitirdik, ikmal ettik.

Bu kongrelerden sonra ne oldu? Yine ortaya koyduk, dedik ki, bu yasalarla biz bu işi sağlıklı bir şekilde yürütemeyiz; eğer parlamenter demokratik düzen başlamışsa, onun yandaşı olan hür sendikacılık da elbette onun yanında lâzım gelir dedik. Efendim, bunlar tatbikatta zamanla değişir sözü verilmiştir.

Türk çalışanı, Türk işçisi sabırla bunu da bekledi. Yeni teşekkür etmiştir bu meclis, belki intibak dönemidir dedik. Tuttuk, Mayıs 1984 tarihinden itibaren tatbikatta aksaklığını gördüğümüz yasal değişiklikleri arkadaşlarımız kanalıyla Meclise havale ettirdik, bizzat Türkiye Büyük Millet Meclisinin Başkanının da yardım edeceği vaadini ve sözünü aldıktan sonra bu tasarıları bizatihi kendilerine de verdik.

Bu değişikliklerin hayata geçirilmesi için zamana ihtiyaç vardır; o arada da boş durulmadı. Yine, Mecliste milletvekili bulunan tüm partilerle bu konunun hayata geçirilmesi için gereken temas kuruldu, yine netice alamadık. O halde, Hükümetle zirve toplantısı yapmak lâzım gelir dedik. TÜRK-İŞ başlattı onu, diğer demokratik kuruluşlar da arkasından zirve toplantılarına devam etti. Üç zirve toplantısının herbiri dört saat sürdü. Sıkıntılarımızı anlattık, teker teker gerekçeli dosyalar verdik bakanlara, Sayın Başyın Başbakana. Onlardan da ses çıkmadı. Dedik ki, o halde biz kapalı salon toplantıları yapmak suretiyle bu hususları arkadaşlarımıza anlatalım dedik ve ilk toplantımızı, kendilerinin Türkiye'ye, Türk çalışma hayatına, Türk sendikacılık hareketine çok sağlıklı katkısı olan İzmir'den başladık kapalı salon toplantılarına. İzmir'i, İstanbul'u, Samsun'u, Bursa'yı, ve Ankara'yı böylesine kapalı salon toplantılarıyla arkadaşlarımızı ikna etmeye çalıştık. Neyi- Gerçekleri. Neyi? Yaptıklarımızı.

Size ben birkaç hususu ortaya koyarken, bir tanesini de yanlışlık yaparsam, yalan söylersem hepsi yalandır dersiniz, size yarın doğruyu anlatamam; onun için hep doğruları söyleyelim birbirimize, inandırıcı olsun, yarın doğrular zarar görmesin. En ufak bir virgölünü yanlış söylediğim takdirde, bundan sonra söyleyeceğim doğrular, sizi inandırıcı olmaz.

Bu kapalı salon toplantılarından sonra, belki Türk tarihinde ilk kez, son üçüncü devresine başlayan Meclis çalışmalarında meydana gelen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Komisyonunu TÜRK-İŞ'e toplantıya çağırdık. Başkanı, Sözcüsü, Başkanvekili, Kâtib ve üyeleri, tüm milletvekilleri etşrif ettiler.

Yine, içinde bulunduğumuz sıkıntıları anlattık, yardımcı olacağız vaadini verdiler.

Bu arada Mayıs 1984 tarihinden sonra peyder pey, tüm çalışma hayatıyla ilgili aksaklıkları, noksanlıkları kendilerine tekrar anlattım. Hemen onun sonrasında yine «Parlamentoya Çağrı» toplantısını Arı sinemasında yaptık.

O toplantıda da yine, Anayasanın 51, 52, 53 ve 54 üncü maddeleriyle ilgili artı 2821, 2822, 1475, Tarım İş Kanunu, bunları da teker teker gelen milletvekillerine takdim ettik. Onunla da kalmadık, bu hazırladığımız tasarıyı teker teker tüm milletvekillerine bizatihi dağıttık. Hiçbir milletvekili, benim dolabımda bu yoktur diyemez, hepsine teker teker, teker teker dolaplarına da koyduk.

Bu konuda bize çalışanlara, sendikalara en ufak bir yanlışla doludur bunlar diyemez, çünkü 1934 yılında Büyük Atatürk Türkiye'yi Birleşmiş Milletler Çalışma Teşkilâtına üye yapmıştır; üyelik bir imza ile o imza Büyük Atatürk'ün imzası. Hani Atatürk ilkelerine bağlıyız... Lâfla olmaz. İşte Atatürk ilkelerine bağlı hür sendika vardır diyoruz biz şimdi. (Alkışlar)

151 ülke Dünyada Birleşmiş Milletler Çalışma Teşkilâtına bağlıdır. Her 126 gün, her ülkeden iki hükümet temsilcisi, bir işçi temsilcisi, bir işveren temsilcisi bu toplantıya asıl delece olarak iştirak eder; müşahitler alabildiğine, her ülkeye göre. Örneğin, Amerika Birleşik Devletlerinden 80-85 tane müşahit gelir; Sovyetler Birliğinden öyle büyük ülkeler olarak, İngiltere'si öyle, Almanya'sı öyle, bu toplantıya giderler. Acaba boy göstermek için mi? Hayır. Dünya çalışma hayatını disipline edecek hükümleri müzakere ederler, karara bağlarlar. İşte biz TÜRK-İŞ olarak Birleşmiş Milletler Çalışma Teşkilâtı ilkelerinin ne bir fazlasını, ne de bir noksanını istemiyoruz, bunu ortaya koyduk. Bunların içerisinde kafadan dolma, yalandan yanıltan ortayakonulmuş bilgiler yoktur, atmamen ILO ilkeleri istikametinde hazırlanmıştır bu değişikliklerimiz.

Dedik ki: Biz, işte Atatürk ilkelerine gönülden bağlı Türk çalışanları, Türk işçisi, TÜRK-İŞ, burada tespit ettiğimiz esasların hayata geçirilmesini istiyoruz, ey milletvekilleri. Şimdi size diyorum ki; sizin huzurunuzda yarın gelecek olan milletvekilleri, «E, bize bir şey vermediniz, bize bir şey bildirmediniz, bildirseydiniz yapardık» diyenler var ise, bunları göstereceksiniz diye söylüyorum. Bunların sizin elinize takdim ettik; niye hayata geçirmediniz, diyesiniz diye söylüyorum. Hiçbir milletvekili arkadaşımız, bundan haberim yoktur diyemez. Bizatihi gerekçesiyle esaslarını ihtiva eden Türkçalışma hayatının ve hür sendikacılığın sorunları burada ana başlıklar halinde vardır.

Nereye kadar vardır Biz, 51 milyona da hizmet etmeyi kendimize amaç sayarız, bir görev sayarız. Bu da var.

Yalnız işçiyi, yalnızca bordroya imza edeni değil, tüm dar gelirliileri ihtiva eden önerilerimiz var bunun içerisinde. Bunların hayata geçirilmemesi halinde yarın huzurunuzda gelecek olan milletvekilleri herhalde siz gerekeni soracak ve gereken cevabı isteyeceksiniz, istemelisiniz.

Elbette hiçbir sendikal hareket, hür sendikacılık, kamuoyunu yanına alandan başarıya ulaşamaz. Şu anda kamuoyu yanınızdadır. Göreceksiniz ayın 22'sinde, kamuoyu yanınızdadır. («Bravo» sesleri, alkışlar)

Hiçbir yanlı, hiçbir şey hissî, hiçbir hususu fanatik olarak talep etmiyoruz. Hudutlarımızı da iyi biliyoruz. Ama, hudutların içerisinde yaşayan insanların da mutfağını ve yarınlarını, emeklisi ile birlikte düşünmeye de mecbur olduğumuzu biliyoruz.

Bu varsayım ile hareket ederek, toplu iş sözleşmelerinin gönlümüzce yapıldığını, Koordinasyon Kurulunun baskısı altında yapıldığını, her yılın birinci ayında 365 gün evvel enflasyonun bu olduğu varsayımı ile toplu sözleşmelere zam verildiğini; ama hesap edilerek, kitap edilerek vergi iadesi, vergi indirimi alt alta konulmak suretiyle enflasyonun üstünde toplu iş sözleşmesi zammı verdik deniliyor ise, biz bu hesaptan anlamıyoruz.

Burada toplandık, iyi güzel yapıyoruz, ne yapıyoruz; bir tane vatandaş sabit gelirli çıksın desin ki, üç yıl evvel benim mutfağıma giren kilogram kalori bu gün giriyor desin, gelsin alından öpeyim onun. Yanlışsa, bir daha doğruyu söyleyip sizi inandıramam, mümkün de değil.

Enflasyon, elbette tek rakamlı olsun, hiç kimse akşamdan 10.000 lirası ile yatarken, hiç para sarf etmeden sabahleyin 8.000 lirası kalırsa alım gücü itibarıyla, burada doğruluk, herhalde, ücretin enflasyonun altında olduğu, ücret zamlarımızın enflasyon altında olduğu ortaya çıkmaktadır ya da tespit edilen miktarların enflasyonun altında olduğu ortadadır.

Burada yanlışlık yoktur.

Şimdi geliyoruz, Yüksek Hakem Kurulu'na.

TÜRK-İŞ'in yetkili kurulları, oturmuştur, Yüksek Hakem Kuruluna üye vermeyeceğiz demiştir; vermiyoruz, göndermiyoruz da, yok. Niye? 2 arkadaşımı orada kanser mi edeyim yani? 7 tanesibir, iki tanesi ne derse desin. İsteddiği kadar alsın kâğıdı kalemi eline, yahu Allah için be, 2 artı 2 eşittir 4 yapar desin, «Hayır 4 yapmaz» diyor diğer 7 kişi. O halde 2 kişi de oraya iştirak etmesin de, hiç olmazsa gitsin sendikalarındaki görevlerini yapsınlar dedik, iştirak ettirmiyoruz. Nereye gider? Nereye kadar giderse gitsin.

Biz, yalnız da değiliz, geçmişte Avrupa'da, hür dünyada 86 milyon üyeli ICFTU'nun üyesiyiz. Bir ara askıya maskıya alınmıştı, şu anda öyle bir şey yoktur, bir yetkiliniz de oranın icra kurulu üyesidir; ben demiyorum da, yetkiliniz, TÜRK-İŞ'in yetkilisi de oradadır. 86 milyon üyeli ICFTU, TÜRK-İŞ'in bu hareketini, TÜRK-İŞ'in hür sendikacılığa olan gayretlerini en iyi şekilde bilmektedir. O da elinden geldiği kadarıyla TÜRK-İŞ'in bu konulardaki sıkıntılarına yardımcı olma çalışmalarını yapmaktadır.

İç bünyede sıkıntılarımız, hür sendikacılığın en iyi şekildeki yürümesi yolundaki çalışmalarımızdır. Burada, önümüzdeki engelleri bu kapanış vasıtasıyla üyelerimize anlatırken, baktık zirve netice vermedi, Parlamentoya Çağrı netice vermedi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Meclis Komisyonunu topladık netice vermedi.

Bir de Meclis içi, Meclis dışı partiler liderleriyle bizatihi bu konuyu görüşelim dedik; onlar için de dosyalar hazırıkdık. Bu dosyalarımızın içerisinde, biraz evvel satır başlarını sonra anlatacağım dediğim muhtıra değildir. Türk çalışma hayatının ve sendikalarının içerisinde bulunduğu sıkıntılardır bunlar, onlar dedik. Tüm parti başkanlarına da teker teker bizatihi elimle teslim ettim bu taleplerimizi. Birçoğu, hay hay sizinle beraberiz, bu konuda size yardım edeceğiz dediler. Hükümetin başı da, Mart ayı ortalarında, Mart ayı içerisinde işçi-işveren hükümet-üniversite bir araya gelir, bunların tashih edilebilirlerini de bakarsınız, gözümle bizatihi görmeden, o toplantı neticesinde ortaya konulacak olan bilgiyi tam almadıktan sonra o toplantının neticesine de pek sağlıklı inanamıyorum, güvenemiyorum, şu ana kadarki taleplerimizin göz ardı edilmesinden dolayı.

Kimseyi kimseye şikâyet etmek için toplanmadık. Buradaki toplantımızın esas temsilci arkadaşlarımızla toplantımızın amacı, size her türlü çalışmayı aktaramıyoruz; bağışlasın beni benim değerli kızkardeşim, televizyon benim elimde değil. Ben üç saat konuşsam, eğer yarım dakikaya sığdırabilirlerse Allah yine de razı olsun diyorum, çünkü o da yok Allaha şükür şimdi.

Gazetelerimizden Allah razı olsun, çalışanlar hepsi arkadaşlarımız, dostumuz hepsi, onda dokuz virgöl sekizi üyemiz; üye kendi teşkilâtına kötülük yapar mı? Gazeteciler bana yapmaz, ama ne yazsın, o da altı sayfa yazıyor, üç satır ancak oraya geçiyor.

Kaldı ki, ne yapsın ertesi gün maaşına zam, işine nihayet... (Alkışlar)

Onu da biraz geniş tutayım, herbir arkadaşım benim temsilcim temel taşım, beş tane gazeteyi alabilecek mi, acaba onları birleştirilip de bir fikir edinse. Bir tane alacak, o da ya yazıyor, ya yazmıyor. Bizim temsilci arkadaşımıza soruyorlar; «Ne yaptınız siz be! «Ne yapacağız kardeşim, çalışıyoruz.» «Ne yapıyor sizin başınızdakiler?» «Oturup kahve içiyorlar»...! Yok..

Bir tek de yöneticimiz, 32 teşkilâtın bir tek yöneticisi size hangi sendika olursa olsun, bir tek kuruş daha fazla zam almamak için gayret sarf ediyor ise hepsinin Allah belâsını versin, ben de dahil; olmaz öyle şey, yapıyor. (Alkışlar) Hep-

si yapıyor, çalışıyor da, bizim tezgâhtarlığımız zayıf, satış iyi değil. Niye, ne ile yapacağız satışı, ne ile yapayım? Bildiriyle... Dosyanın altında dursun, ya da ekmek sararız buna ha... Olmaz böyle şey.

Birbirimizi yüz yüze geldiğimizde seversek yanlıştır. Birbirimizin gıyabında birbirimizi seveceğiz.

Efendim, falanca bakan beyanat vermiş, elbette o başkan daha iyi olmasını istiyor, onun için beyanat veriyor. Burası demokratik bir kuruluş, elbette benim başkanlarımın hepsi de konuşacaklar, beni de eleştirecekler en tabii hakları. Başka türlü anlaşılmasın, teşkilâtlar arası bilmem sürtüşme var falan... Yok arkadaşlar, yok bizde sürtüşme, yoktur öyle şey. Haa, yazışma. Bir yere mektup yazılmış da ondan dolayı sıkıntı var.

Biz, biribirimizi seversek başarıya daha çabuk ulaşırız gibi geliyor bana. Hiçbir teşkilâtımın hiçbir teşkilât ile bir alacağı vereceği yoktur. Bunu inşallah bugün olduğu gibi yarın da göstereceğiz, yarın da göstereceksiniz; yalnız başımıza değiliz.

Elbetteki, hür sendikacılık askerî idare ile bağdaşmaz, değil mi? Bağdaşmaz. Bir an evvel sağlıklı demokrasiye geçişin yolları aranır. Bir işin anası olmayınca babası olmaz; anayasa olacak evvelâ. Bazıları gazetelerine yazmak için biraz bir şey bulamadılar, Şevket Yılmaz, Anayasa halk oyuna sunulsun da Anayasaya «Evet» deyin demiş. Ben söylediğimi inkâr etmiyorum arkadaşlar, adınıza söylediklerimin de hiçbirini geri almam. Bir an evvel sağlıklı demokrasiye gidişin yolu, arkadaşlarımın sandık başına gitmelerini rica ederim, dedim; evet aynı şeyi söyledim, aynı şeyi tekrar ediyorum gene, aynı şeyi tekrar ediyorum gene, sandık başına gidelim, dedim. Türk çalışanı, Türk işçisi, kendi işini kendisi bilir; öyle mi verir reyini, öyle mi verir, ona kimse müdahale edemez, elmesi de doğru değildir. Yapılmıştır, bitmiştir; ama bu demek değildir ki, Âyeti Kerime değil, tatbikatta sıkıntısı bulunan, değişikliğe tabi tutulması istenen hususlar, elbette saklıdır bizim tarafımızdan, işte onu hayata geçirmek istiyoruz biz, Anayasa itibarıyla, yasalar itibarıyla.

Bir bakan, Koordinasyon Kurulu Başkanı olacak, «Enflasyonu biz bu sene yüzde 25 düşünüyoruz» diyecek. Zamlar da yüzde 25, fakat sene sonunda yüzde 35; hani bizim yüzde 10 nereye gitti Köy sandığına mı gitti? Evet. Bunu hayata geçirmek istedik.

1984, 1985 yılı için reelde yüzde 17,9 kaybımız vardır. Vallahi onu şu anda bizim düşünmemiz mümkün değil, son yaptığımız görüşmelerde de bunu ayrıntılarıyla ortaya koyduk; onun karşılığını istiyoruz dedik.

İşçi ücretlerinin maliyet içerisindeki payı yüzde 9'a düştü; bunu söyledik, her türlü alternatifi de ortaya koymak suretiyle, yüzde 9'a. Faiz, işsizlik, işten çıkarma.

Sıkıyönetim durumunda bir fabrika acze mi düştü, işçi mi çıkaracak Çalışma Bakanlığı Temsilcisi Bölge Çalışma Müdürü, Sendikacı, İşveren, Sıkıyönetim Komutanlığından bir yetkili dördü otururdu tetkik ederlerdi bilâncolarını, hesabını, durumunu, gerçekten burada işçi çıkarılması icap ediyorsa işçi çıkarırdı. Şimdi, sıkıyönetim kalktığı içindir ki, işverenlerimizin iki dudağı arasında, «Yarın sizin işinize güle güle..»

İş teminatı pamuk ipliğine bağlı olur, işçinin akşam evine gittği zaman sabahleyin işine dönüp dönemeyeceği şüpheli ise, ondan verim, ondan kalite istemek herhalde yanlıştır.

Efendim, ihracatımız artıyor. İhracatımızın artmasına kim hayır der? Ama, ihracatın artması, eğer üretimin artması şekliyle olmazsa, o herhalde biraz ihracat hayali rakamlara dayanabilir. Üretim artarsa, ihracatın artışına gönülden evet, ama yok.

Bu yıl 600 bin kamu kesimi işçisinin sözleşmesi yapılacak. Biz, ne denli haklı talep getirirsek, hemen karşılığında çok daha değişik bir teklifle karşı karşıya kalıyoruz.

İşçi - memur ayrımı buzdolabındadır, dedim; Sosyal Sigortalar Yasası, hastahanelerin devri, kıdem tazminatı fon tasarısı, emekli durumu buzdolabındadır dedik; elektrikler kesildi, buzdolabına çürümesin diye dışarı çıkardılar şimdi onları, elektrik kesilmiş ya buzdolabının içerisinde durmasın dediler. Siz madem ki bunu böyle istiyorsunuz, biz aksini yapacağız dediler.

Ne gereği vardı, arkadaşlarım elinden geldiği kadar gayret sarfettiler; grupları adına konuşmacı arkadaşlarımdan ikisi burada; Sayın Çakırefe grup adına konuştu, Sayın Aykut grup adına konuştu; oradaydık bütün sendikacı arkadaşlarımla birlikte.

1990'a kadar emekli olacakların aleyhinde bir şey yok, hatta 2005'e kadar gidebiliriz. Ne gereği vardı öyleyse? Düşün değil, bayram değil, buna acele ne vardı ki, hemen bir gecede oldu bittiye getirelim? Ha, sizi biraz daha fazla huzursuz yapayım da, acaba sizi biraz daha fazla üzeyim de ben de bundan istifade edeyim düşüncesinden hareket eder isek yanlış olur.

Ne oldu şimdi bir de? Sayın Feridun Şakir Ögünç, 1984'ün Mayısından itibaren o güzel imzasıyla, o güzel kalemıyla bir hayli değişiklikleri verdi, hepsini geri aldık izinleriyle, hepsini, hepsini geri aldık o taleplerin, çünkü taleplerimizi yeniledik.

İşverenlerin bazıları bu yasa değişikliklerinin kendi lehlerinde devam ettiği içindir ki, bizim bu taleplerimize karşı çıkma eğilimindedirler. Onlara tavsiyem şudur: Bizim Atatürkümüzün imza ettiği ILO kararlarının hayata geçirilmesi için önümüze köstek olmasınlar. «Ben istediğim gibi işçi çıkarırım, istediğim ücretle işçi alırım, asgari ücretin artırılışına da bundan dolayı karşıyım» diyen kafaların, biraz daha karşısındakini sevmesini istiyorum, bekliyorum.

Bu yasa değişikliklerine karşılık gelen cevap; «Sayın Yaşar Bey. Yaşar Doğualp, siz çok fazla konuşuyorsunuz, sizin işkolunuzu iptal ederim, kapatırım ha» gelen cevap bu. «Tekstil işkolunu da Tarım-İş'e bağlayacağım, çünkü pamuk oradan çıkıyor.» «Niye?» «Onun başkanı konuşuyor, konuşmasın yahu.» Bunları daha sayayım mı? Bu kafa ile bu iş gitmez.

Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, sendika temsilcisi eğer yasaya aykırı işyerinde hareket ederse altı aya kadar hapis cezası... Peki, ücretleri ödemeyen işverenlere ne cezası Ona taltif?... Ha, ona da diyeceğiz ki, arkadaş faiz yüzde 70, sen parayı altı ay sonra ver ki, yüzde 70'ten istifade edesin, yüzde 50 kadar öndesin. İsterse apartıman kursun da bizim hakkımızı versin, başka bir şey demiyorum. Şimdi gelen cevap: «Sendika temsilcisi işyerinde şu hatayı yaparsa bu» hapis cezası geldi karşımıza şimdi de. Bu varsayımla bu iş yürümez.

Bizim taleplerimiz haklı taleplerdir. Kendimize değil, gelecek olan bizden sonraki kuşakların hiç olmazsa bu neslin çektiği ıstırapı, sıkıntıyı çekmesin diyedir.

Bu dönemde biz Türk Bayrağına saygılı, karşısındakine sevgili saygılı arkadaşlarımızın 22 Şubat günü çocuklarınızla, eşlerinizle miting sahasında bulunacaksınız. Size yakışır bir ağır başlılık içerisinde komuoyunun da sizin bu güzel anla-

yişinizin yanında olduğunu göreceksiniz. Herbiriniz, herbiriniz o mitingin esas görevlisi, bekçisi ve amiri gibi görev göreceksiniz, sizden bunu bekliyorum. Bundan sonraki başarılarımızın ilkinin buna vereceğiz, ilkinin burada herkese göstereceğiz ve inanıyorum ki, başarıya da ulaşacağız.

Sizlerin, bu güzel simaları, o güzel kafaları yanlış düşünenlere gereken derisi, yanlış düşünenlere gereken telkini verecek; bundan da kimsenin şüphesi olmasın.

Bu sempozyum, genç işçiler sempozyumu olaark buraya gelmişken, özellikle, size aktarmam icap eden ve herbirinizin adresine teker teker ayrıca göndereceğim bu konuları iyice işçi arkadaşlarıma anlatmanızı hepinizden rica ediyorum.

Ne istiyoruz? Yasama yetkisi, temel hak ve hürriyetlerin niteliği, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmaması, temel hak ve hürriyetlerin kullanılmalarının durdurulmaması, kişinin dokunulmazlığı, maddi manevî varlığı, zorla çalışma yasağı, kişi hürriyeti, haberleşme hürriyeti, dernek kurma hürriyeti, tabii hâkim teminatı, kanunların geriye yürümemesi keyfiyetini ihtiva eden tüm sıkıntılarımızı, bütün çektiğimiz sıkıntıları ortaya koyduk. Bunları teker teker arkadaşlarıma, arkadaşlarınıza da anlatmanızı ayrıca sizden bekliyorum.

Muhterem Arkadaşlarım,

Çıkmazlarımız, devamlı artan fiyatlardandır, geçim sıkıntısından, ücretlerin hızlı enflasyon karşısında değer kaybıdır, 2821, 2822 artık ağzımıza sakız yaptık, bundan sonra yapmayacağız, çünkü hep aksini yapmaya çalışıyorlar; biz önerimizi verdik.

Tarım-İş Kanunu uzun yıllardan beri isteniliyor; onu da değerli arkadaşlarımız 1475'le birlikte üzerinde çalışıyorlar.

Yüksek Hakem Kurulu, bu statü ile devam ettiği müddetçe iştirak etmeyeceğiz.

Şimdi, işyerlerinde, İktisadi Devlet Teşekküllerini sattık artık bir şey kalmadı, onları da yakında satacağız.

Sözleşmeli personel istihdamı yanlıştır dedik. Biz, müesseselerin en üst durumunda bulunmayan kişilere fazla para verilmesin demiyoruz, verilsin, ama işçilerin, işçi statüsünde bulunanları sendikadan uzaklaştırmak için sözleşmeli personele evet diyemeyiz. Çünkü, sözleşmeli personel altı ay ya da bir sene. Bu sözleşmeli personelin soyadı, işçinin sendikalı olmasına «Hayır», bundan başka bir şey anlamamız mümkün değil.

Sözleşmeli personelin soyadı «Sendikasız olma»dır. Sözleşmeli personelin asgari ücretle çalışanlara da mı diyeceksiniz? Denizyollarında oldu, Havayollarında oldu, Haliç'te var; şimdi yeni iş...

Beş yıldan beri kamu kesiminde boşalan kadrolar doldurulmamıştır. 10 kişinin işini 6 kişi ile gördürmeye çalışıp 4 tanesinin ücretinden istifade etmek demek, işsizliğe mani olmak demek değildir.

12 ila 24 yaş arasında 6,5 milyon gencimiz işsizdir, iş bulamamaktadır. Nasıl olduysa dünyada üçüncü olmuşuz, Allaha şükür şuna bak, sen, birinci olmadık da bu işte üçüncü olmuşuz...

En basit bir misal vereyim değerli arkadaşlarım; 1985 - 1986 döneminde üç yüz bin çocuk ilkokula gidememiştir, okul yaptırılmı dedik; okul yaptırmak için sendikalarımızdan Eğitim Fonundan yardım edelim dedik, ona bile cevap vermediler. Şu anda, ona bile cevap alamadık, çünkü, müfettiş, «Amacına uygun değil» diyor. Bu nasıl anlayış? Çünkü, sendika sen çok konuşuyorsun, benim gönderdiğim müfettiş de elbette ki siyasi amaçlı denetim yapacak, amaç bu; sendikaları kamuoyunda küçük düşürmek. Başka bir şey yok.

Benim üyem hastahanede yatacak, ben ona kan alacağım, amacına uygun değilmiş. Hangisi amacına uygun kardeşim bu işin Allahınızı severseniz? Ney bu amacına uygun, ne?... (Alkışlar)

BİR İŞTİRAKÇİ — Ona çiçek göndermek amacına uygun.

ŞEVKET YILMAZ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı - Devamla) — Biz, tabii bizim huzurumuzda cereyan eden hususları, başkasına böyle çiçek atmaktan başka bir şey düşünmeyen insanları, onu yapanlar kendileri düşünsünler, ya da kendileri biraz kendileirne gelsinler diye düşünürsek, biraz daha faydalı oluyor gibime geliyor, onu da onlara bırakalım o işi, Biz şimdi işimize bakıyoruz.

Amacına uygun olmayan, ben sendika denetiminden kaçmıyorum; sendikaya üyelik aidatını veren sizsiniz, statüyü siz yapacaksınız tüzüğünü siz yapacaksınız, denetimini siz yapacaksınız. Başkasının orada bir katkısı yok, yok.

Bizim kongrelerimiz, kabul edenler, etmeyenler diye geçmiyor, herkes hücreye giriyor teker teker oyunu veriyor; tayinle gelmedi bu yöneticilerimiz. Bunların arasına huzursuzluğu sokmaya herhalde aklın, mantığın hakim olmaması lâzım gelir. Benim aidatımı ben veriyorum, kongresine ben delegeyim, hesabını, denetimini ibrasını ben yapıyorum, hayır, amacına uygun salt yapmadın, mahkemeye müracaat, kamuoyunda sendikacıyı kötü düşürmek. Bundan kim ne kazanır, bilmem ama; esas kazançlı olması lâzım gelenler herhalde olmayacaktır.

Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı, bu ayın sonunda görüşülecek bir komisyonda, eğer orada da müktesep haklara el uzanırsa, kendileri bilir.

İki günde bir emekli yaşı değişecek, emekli yaşı değişecek diye 25 senesini bitirir bitirmez, daha çok kendisinden istifade edeceğimiz ve çocuklarımızı yetiştirecek olan ustalarımız işyerinden ayrıldı. Her Allahın günü, yaş haddi değişecek; emeklilik değişecek diye diye milletin kafasını ters çevirdiler. Kim kazandı? Hiç kimse kazanmadı, ülke zarar etti. Ne lüzum var bunlara? Hiç gereği yok.

Şimdi, Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı...

Arkadaşım haklı olarak, ben bundan beş sene evvel hiç olmazsa kıdem tazminatı alsaydım iki odalı bir ev yapardım, iki odalı bir ev yapardım, şimdi ne yapar Üçüncü sınıf inşaatın metrekaresi 70 bin lira, üçüncü sınıf inşaatı narsa hariç metrekaresi 70 bin lira; benim arkadaşım yarım oda bile tazminatını alamayacak duruma gelirse, sen hâlâ daha yine Kıdem Tazminatı Fon, fon, fon diye milleti huzursuzluğa sevk etmeye hakkın yoktur, yoktur.

Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı için, bütün hepinize, tüm Türkiye genelinde, kendilerinin ortaya koyacağı değişiklik önerilerini göndereceğim, teker teker her işyerine göndereceğim. Müktesep haklara dokunulmamak kaydıyla, iflâslarda, hilleli iflâslarda, işyeri kapanması ve kıdem tazminatının ortadan kaldırılması için bir emniyet sibobu istiyoruz biz başka bir şey değil.

2004 Sayılı İcra İflâs Yasası, yalnızca ücretleri garantiye aldı, kıdem tazminatı hakkını iflâs halinde ortaya tam koyamadı. Şu anda İzmir'de dört müessesemiz var, ikisi iflâs masasında hallolmak üzere, diğer iki tanesi de henüz daha iflâs masasına dahi girmedi. İflâs masasına girmesi de esasında bizim için doğru bir şey değildir, ama ne yapalım ki, işçinin hakkını alabilmek için de craya kadar gideceğiz.

Şu anda, iflâsla ilgili, ama bunun adı inanınız hilleli iflâstır, al kaymağını başka tarafa yatır, ondan sonra burasını kendi başına bırak, işçi ile işverenin durumu, işçi ile alacakların durumunu karşı karşıya bırak mahkemede. Yok efendim İflâs Masası kuruldu, yok İflâs Masasında kaldı gitti gibi «arkadaşlarımızın kendi öz

be öz biriktirdikleri para» diyorum onun adına, kıdem tazminatını alamama durumu var, bunu sağlıklı bir neticeye ulaştırmak da elbette hepimizin en tabii hakkı.

Kıdem Tazminatı Fon Tasarısına evet ama, müktesep hakların hiçbir tanesine dokunmamak şartıyla, amacımız odur.

Şimdi biraz sonra da gene başlarlar SSK hastahanelerinin devri gene, Şevket Yılmaz konuştu İzmir'de, öyleyse SSK hastahanelerini pazartesi günü biz devredelim.. Olacak. Buna da elbette «Hayır» diyoruz değil mi efendim ,hep beraber hayır diyelim ona. (Alkışlar)

Biraz sonra burada bu sempozyumun bir değerlendirmesini yapacağız. Bu değerlendirme öncesinde, sizlerle ilgili birkaç hususa temas ettim. Amatör olarak çalışan arkadaşlarımın hizmetleri her şeyin üstündedir. Herbiriniz birer tane kolluğu kolunuza takacaksınız; ben o mitingde en iyi emniyet görevlisi olarak sizi tayin ediyorum. Başka türlü bir kuş uçmayacak orada, başka türlü kuş o mitingde uçmayacak, siz varsınız orada çünkü, siz varsınız; size güvenerek bundan sonra yapacaklarımıza da sizlerin göstereceği ışığı götürme görevi bize düşecektir. Geçmişe baktığımızda, her iyi hadisenin başlangıç yeri İzmir olmuştur, işte mitingi İzmir'de bunun için başlatıyorum, açık hava mitingini burada yaptım.

Niye acaba Büyük Atatürk, ilk İktisat Kongresini İzmir'de yaptı? Onun da bir sebebi vardı elbet. İşte o saklı sebebe İzmir sebebiyet verdiği için, İzmir'e olan güvencemize, size olan güvencemize binaen ilk mitingi İzmir'de sizin himmetinizle, gayretinizle, yardımınızla başarıya ulaşacağız ve bu Türkiye'nin diğer yörelerin de buradan giden hava ile gidecek inşallah. Tamam mıyız? («Tamamız Başkan» sesleri, alkışlar) Mutabık mıyız? («Evet» sesleri)

Sizin bağlı bulunduğunuz kuruluş, Anayasa hazırlıklarını size yakışır olarak yapmıştır. Yasalarla ilgili gereken toplantıları zirvesiyle, hükümetle, komisyonlarla, diğer kuruluşlarla yapmıştır. Genelinde bu konuda aksaklığı yoktur. Samimiyetle söylüyorum yoktur; suç varsa benim, iyilik varsa benim, iyilik varsa arkadaşlarımin, hizmet varsa değerli başkanlarımdır.

Kafanızı, TÜRK-İŞ bünyesi içerisinde şöyle mi hava var, böyle mi hava var, kat'iyen yormayınız; TÜRK-İŞ bir bütündür tüm üyeleriyle, tüm kuruluşlarıyla. Tabii ki, ara sıra bazı beyanatlar çıkacak, onları da biz nazara almalıyız diye çıkıyor, ama başka bir şey değildir. Aynı aile içerisinde ufak tefek yemek beğenmezlikten de olabilir, kimi fasulyeyi, kimi nohutu sevmeyebilir, onun için o şekildedir, başka bir şey anlamayın bundan ha, sakın ha; hiç başka bir şey anlamayınız.

Şimdi, görevli arkadaşlarımızca sizlere matbu birer kâğıt dağıtılacak, bunu iyi okuyacağız ve iyi tatbik edeceğiz. Çünkü, bizim dışımızda bazıları okuyor da, yanlış tatbik ediyor, biz öyle yapmayacağız inşallah, onu nasıl okuyorsanız o şekilde tatbik edip mitinge ona göre hazırlık yapacağız. Tüm hazırlıklarımız vardır, yapılmıştır; sizden ricam, başka türlü kuş uçmayacak orada.

Bugüne kadar gösterdiğiniz çok samimi hizmetlerinize teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

Bundan sonra yine aynı şekilde yapacağınız hizmetler için hepinize teker teker başarılar diliyorum.

Beni dinleme nezâketini gösterdiniz; hepinize şükranlarımı arz ediyorum.

Bayanlardan temsilci pek az görüyorum buralarda; gelemeyenler tabîî çocukları vardır; onların alınlarından öpüyorum, sizin de hepinizin teker teker gözlerinden öpüyorum. (Alkışlar)

BİR İŞTİRAKÇİ — Orta direk eziliyor Başkanım.

ŞEVKET YILMAZ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı — Devamla) — Ben burada şimdi işin ortadireğinde yokum, ben sizin mutfağınızda varım, mutfağınızı korurken, ayağınıza çelme takmak isteyen ya da bizim o mutfağa giden yolu tıkamaya çalışanlarla, biz bir olursak mücadele etme imkânını daha iyi buluruz.

Tekrar ediyorum, huzurunuzda bulunmayan kişileri eleştirme yerine, huzurunuzda bulunanların hatalarını ortaya koyarak tashih etme imkânını bulalım. Bize arkadan konuşuyor diye kimse demesin, biz kimsenin arkasından konuşmuyoruz. Ortaya koyduklarımızda bir yanlışlık bize göre yoktur, gören ve düşünen her iyi kafaya göre de yoktur. Ha, bazıları vardır midesi rahatsızdır, tedaviye gitmiyor, bazıları vardır iyi gözlük almıyor, iyi gözlükçüye gitmiyorsa biz onlara o gözlükçüyü tavsiye edeceğiz; başka bir şey demeyelim şimdilik izin verirsiniz. (Alkışlar)

Amacımız, üzüm yemektir, bağcıyı dövmek değildir; bunu herkes böyle bilsin; 31 Temmuz 1952'den beri hizmette kusur etmeyen ve ahirete intikal edenleri rahmetle analım; hizmeti geçip emekli olanlara Allah uzun ömür versin diyelim, bundan sonra hizmet edecek olan sizlere de Allah yardım etsin diyelim.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

Orhan Demir SORGUÇ (TÜRK-İŞ Bölge Tems.) — Sayın Genel Başkanım, TÜRK-İŞ'in muhterem yöneticileri, biz İzmir'li işçiler olarak, burada bize tevdi ettiğiniz görevi, teslim ettiğiniz Bayrağı TÜRK-İŞ'e yaraşır şekilde 22 Şubat 1986 gününü en burca dikeriz.

Bizim işimize bizden başkaları karışamaz.

Biz, miting alanını Türk Bayraklarıyla doldururuz; elimizde Bayrak, göğsümüzde vatan sevgisi, demokrasiye bağlılık inançları içinde Türk demokrasisinin millete lâyük işlerlik kazanması mitinginde «Ekmek, Barış, Özgürlük» mitinginde, bütün taleplerimiz parlamentodandır, ondan bunları istemek bizim hakkımızdır.

Bize emin olduğunuz, güvendiğiniz için teşekkür ediyorum Başkanım, İzmirli-

lerin saygılarını sunuyorum. («Sağolasın, sağol» sesleri, alkışlar)

ORTAK DEĞERLENDİRME :

ÜLKÜ KURANEL (TRT Haber Dairesi Başkanı) — 1980 yılında da tartışılıp ana başlıklar tespit edilmiş ve çözüm yolları gösterilmiş. Genç işçi yaşı ve kavramı, tartışmalı bile olsa, bu sempozyum sonunda da, sorunların çözümü konusunda olumlu adımlar atılması mutlaka sağlanacaktır.

Konunun uzmanları tarafından ortaya konulan görüşleri, bütün tebliğleri izlemem imkânı maalesef olmadı, ama sempozyumun, genç işçilerin eğitim, sağlık ve yasal sorunlarının çözümü konusunda çok olumlu sonuçlar doğuracağını ümit etmek mümkündür. Çünkü, işçi temsilcileri, öğretim üyeleri parlamenterler ve Basın mensupları tarafından ele alındığına göre, aşağı yukarı bütün taraflar konuyla ilgili demektir. Ümitli olmamız için hiçbir sebep yoktur.

Sempozyum, benim açımdan, konu hakkında daha geniş bilgi edinme fırsatı sağladığı için ayrıca fevkalâde olumlu geçmiştir. İşçilerimiz ve kamuoyu arasında bir vasıta olarak gördüğümüz kamuoyu oluşturmakla görevli olan radyo ve televizyonun, bundan böyle, böylesine önemli bu konularda daha hassasiyetle durmasının mümkün olabileceğini ümit ediyorum.

Hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

KAYA ÖZDEMİR (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) — Efendim, Sayın Ülkü Kuran Hanımefendiye ben de çok teşekkür ediyorum.

Asıl amacımız, tabii özellikle televizyon ve radyodan da yararlanarak sorunların çözümüne katkıda bulunmak idi, bu imkânı bize bahsettikleri için.

Şimdi söz sırası, Türkiye Metal Sanayi İşverenleri Sendikasının Değerli Başkanı Sayın Bahri Ersöz Beyefendide, buyurun efendim.

BAHRİ ERSÖZ (Türkiye Metal Sanayi İşverenleri Sendikası Başkanı) — Sayın Başkan, ben maalesef ancak bu sabahdan beri sempozyuma katılabildim; ama bundan evvel iki günü de bir arkadaşım takip etti ve bana sempozyum hakkında ayrıntılı bilgiler verdi.

Hakikaten, evvelâ sempozyum, genç işçilerimizin değil, aynı zamanda genç işsizlerimizin de problemlerini, hemen her konuda ayrıntılı olarak ele almış ve bunların problemlerini dile getirirken, diğer taraftan da çözümlerini ortaya koymuştur. Bu itibarla ben, son derece faydalı bir sempozyum olduğuna kaniyim.

Ancak, bu, bu çatı altında kalmamalıdır. Biraz evvel TV'da daha geniş şekilde yansıtılacağına haberini, müjdesini aldık, inşaallah bunun dışında da gerek öğretim çevrelerimizde, gerek Basında ve diğer bütün yayın sahamızda bu konularda daha büyük neşriyat yapılmasını ve problemin daha geniş kitlelere anlatılmasını temenni ederim.

Ben, konuya kendim de biraz katkıda bulunmak istiyorum ve şöyle söze başlamak istiyorum :

Sempozyumun mevzuu genç işçilerimizin sorunları. Acaba, sorunsuz bir genç işçimiz nasıl olmalıdır? Oradan başlasak nasıl olur? Sorunsuz bir genç işçi; genç işçi, 12 yaşından gördük ki 15'e 18'e kadar olabiliyor yahut bazı memleketlerde 26'ya kadar olabiliyor, hangi yaşta işe başlayacak ise genç işçimiz, acaba sorunsuz olarak işe girdiği zaman, sorunsuz bir genç işçimiz nedir, nasıldır?

Kanaatımca, evvelâ sağlıklı bir insan olması lâzım. Bu sağlık, bedenen sağlıklı olması lâzım, ruhen sağlıklı olması lâzım, sağlam bir kafa yapısına sahip olma-

si lâzım. Ondan sonra, kendisinin arzu ettiği bir işe, kendi seçtiği bir işe girmiş olması lâzım. Bu işte zevkle, şevkle çalışması lâzım.

İş muhitinde, iş çevresinden, kendi çalışma arkadaşlarından, amirlerinden memnun olması lâzım, onları sevmesi lâzım.

Kendine verilen ücretin adil bir ücret olduğuna inanması lâzım ve evine gittiği zaman da evinde çok yorulmuş olmadan ailesiyle vakit geçirebilecek veya kendine ayırdığı zamanda spor yapabilecek, eğlenceye katılabilecek imkânlarının olması lâzım.

Belki bu tarife başka hususlar da ilâve edilebilir. O halde, biz, böyle bir gençlik yaratmak istiyoruz. Bunu yapabildiğimizi söylemek, elbette mümkün değildir; belki hiçbir memleket tam olarak yapamaz. Çünkü, insanların esasen arzuları, gayeleri muayyen bir yerde gitmiyor, ona eriştiğiniz zaman yeni bazı istekler, bazı talepler geliyor. Ama hiç değilse, bunları en asgari hadde bizim yerine getirmemiz lâzım.

Sağlıklı bir genç, çalışma yaşına nasıl sağlıklı gelebilir?

Kanaatimce, evvelâ sağlıklı doğması lâzım. Maalesef bizim memlekette bazı hususlar var ki çok kolaylıkla önüne geçilebilir; ama asırların getirdiği alışkanlıklarla maalesef devam edegelen bazı hususlar var.

Yakın aile bireyleri, kardeş çocukları birbirleriyle evleniyorlar, yüzlerce, yüzbinlerce sakat çocuk doğuyor. Bu sakat çocuğu meydana getirmemek çok daha kolay. Eğer kâfi derecede bizim bütün neşriyat organlarımızla, TV ile Basınımızla, okullardaki eğitimimizle biz bu konuyu anlatabilsek, herhalde çok daha az sakat çocuk doğar ve bunların çok daha azı genç işçi olma çağına girer ve onlara bu defa yeniden nasıl iş bulacağız, onların nasıl problemlerini halledeceğiz problemi ortadan kalkar veya hiç değilse azalır.

Keza birçok bazı cins hastalıkları olan insanların evlenmemesi veya çocuk yapmaması lâzım. Ama, bu da önlenemiyor. Dolayısıyla birçok sağlıklı bebek doğuyor Türkiye’de. Doğduktan sonra da gıdaları ya fakirlikten, parasızlıktan kâfi derecede verilemiyor veya bilgisizlikten, dengeli bir gıda verilemediği için sağlıklı büyüyemiyor. Vücut sağlığı böyle olduğu gibi, ruh sağlığı kanaatimce daha önemli. Ailelerimizde çocuklarımızı önem vermiyoruz, çocuğun şahsiyetini geliştireci bir tutum içerisinde bulunamıyoruz; keza okullarımız öyle.

İlkokula çocuk girdiği vakit, orada sıcak bir muhit, sıcak bir sevgi arıyor, fakat maalesef bunu çok az çocuk bulabiliyor.

Dolayısıyla genç işçilerimiz, işçilik çağına geldiği zaman, iş arayacağı zaman, ne bedence sağlıklı, ne de ruhça sağlıklı olarak gelemiyor yahut da gelenlerin nisbeti maalesef az. Onun için kanaatimce, evvelâ işe burada başlamak lâzım. Çünkü, bunun halli hem daha kolay, çokdaha az masraflı ve çok daha çabuk netice alınabilir kanaatindeyim.

Eğer bir kimse sakat doğmuşsa, sağlıklı yetişmemişse, ruhen sağlıklı değilse, çalışmaya karşı bir tepki ile gelmişse, çalışmayı içten istemiyorsa, onu mutlu bir insan yapma imkânı çok zordur, çok pahalıdır ve başarı nisbeti de çok azdır.

Diğer taraftan, iş konusunda da, sorunu olmayan genç işçinin, iş konusunda da saydıklarımızı yerine getirebilmek için evvelâ ortada bir işin mevcut olması lâzım ve bu iş o kadar çok olmalı ki, iş arzından daha fazla olmalı ve işe girmek isteyen gencimiz seçerek, muhtelif yerlerden kendisini istedikleri halde, hayır ben bu işe girmeyeceğim, ben buna gireceğim diye kendisi seçebilmeli. Fakat bunun tersi olursa, milyonlarca işsiz, burada dile getirildiği gibi, üç milyon, dört milyon işsiz burada beklerken, eğer on tane, yüz tane işyeri açılırsa —ki buna şahit oluyoruz, 10 tane odacı alınacak diye ilân veriliyor, spor sahası taliplerle doluyor— o zaman elbette ne işi seçme imkânı olabilir, ne de bir iş bulma imkânı olabilir. O halde demekki, genç işçilerimizin sorununu kökten çözmek için en önemli konu, evvelâ iş sahası yaratmaktır, istihdamı yaratmaktır. Binaenaleyh, bunun icap ettirdiği ne varsa memlekette, bu ön plana alınmalıdır ve iş sahası behemehal yaratılmalıdır. Bunun yolu, Sayın Morgil'in söylediği gibi, verimlilikten geçebilir, daha verimli çalışmamız lâzım hepimizin, daha fazla gelir sağlamak lâzım memleket içinde, bu geliri yatırıma çevirmek ve o yatırımı da istihdama çevirmek gerekir. Bunu yapamadığımız müddetçe, biz ne kadar kanun çıkarırsak çıkaralım, ne kadar çocuk çıkarırsak çıkaralım, elde imkân olmayınca, bunların hepsi kâğıt üzerinde kalmaya mahkûmdur.

Nitekim, burada konuşuyoruz, beş sene evvel 1980 senesinde gene bir sempozyum yapıldı, aynı problemler dile getirildi ama bir adım ileriye gidemedik. Bu arada belki daha güzel kanunlar da çıkarıldı, zaten mevcut güzel kanunlarımız da var, bir kısmı hakikaten Batı ayarında, gayet güzel, genç işçilerimizi, çıraklarımızı, çocuklarımızı düşünen kanunlar çıkarılmış, ama bunları tatbik edemiyoruz. Çünkü, bir müfettiş işyerine gittiği zaman üç kişi, beş kişi çalıştıran, genç işçi çalıştıran bir işyerine gittiği zaman, orada gördüğü şeyleri eğer tespit edip bir rapor halinde verse hemen kapatması lâzım işyerini; işte üç tane size işsiz. Bunun gibi, memlekette belki 200 bin tane işyeri var, hepsi böyle. Onun için oralarını evvelâ sağlıklı bir ekonomik yapıya kavuşturmak lâzım ki, o da işçisine kâfi derecede para versin, işçinin çalışabileceği muhiti sağlıklı bir muhit haline getirebilsin.

Onun için bu konuları kanaatimce, tek taraflı değil yalnız, iki taraflı düşünmek lâzım.

Gene bu denetimleri yaparken, genç işçilerimizin çalıştığı yerlerin sağlığa uygun olduğunu denetlerken, aynı zamanda da o işyerinin, onu o halde getirmesine imkân vermeliyiz, zaman vermeliyiz, onu ikaz etmeliyiz. Bizde yapılan nedir? Senelerce bir işyerine hiç kimse uğramıyor, o senelerce gayet kötü şartlarla insanı orada çalıştırıyor, ondan sonra günün birinde bir müfettiş geliyor, «Senin işyerini kapatacağım, çünkü şeye uymuyorsun» diyor. Dolayısıyla bir tedbir aslında netice vermiyor ve belki de aksi netice veriyor. Ama onlar da eğitilirse, onlara da bir zaman verilirse, yavaş yavaş ekonomik koşullar değiştikçe, zannedirim genç işçilerimizin sorunları da daha fazla değişebilir.

Yine, aynı konuda, öyle zannediyorum ki, bizleri, yani daha yaşlıları da bu konularda eğitmek lâzım. Genç bir işçinin şirkete, fabrikaya girdiği zaman, onun diğer yaşlı işçilerden farklı olduğunu bilmemiz, anlamamız lâzım. Bu bahsedilen yaşlar, umumiyetle bir çocuğun erkeklik çağına geçtiği yaşlar; o yaştan ayrı problemleri var, bir sene, iki sene, üç sene sürebilir; çocuk kendini ispat etmek istiyor, ailesine bile zaman zaman asi oluyor; böyle bir kimse işyerine geldiği zaman, onun problemleri diğer dünyayı biraz daha iyi tanımış, muhitini tanımış insanlara

dan biraz daha farklı olacaktır. Dolayısıyla ona başka bir toleransla bakmak mecburiyetindeyiz, onun problemlerini anlamak mecburiyetindeyiz. Bu da ancak biz yaşlıların bu sahada eğitilmesiyle mümkün olabilir. Orada çalışan diğer işçilerin, işte sizin yanınıza böyle bir kimseyi veriyoruz, buna biraz dikkatli olun, yardımcı olun, onun problemlerine eğilin, onu eğitin dememiz lâzım, o muhiti kendisine yaratmamız lâzım.

Benim daha bu konuda söyleyeceklerimin çoğu söylendi tekrar olacağından, o itibarla sözümü burada kesmek istiyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, Sayın Bahri Ersöz Beyefendiye çok teşekkür ediyorum.

Söz sırası, Tercüman Gazetesi yazarlarından Sayın Refik Sönmezsoy'un, buyurun efendim.

REFİK SÖNMEZSOY (Tercüman Gazetesi) — Sayın Başkan, sayın dinleyiciler;

Sabahki oturumda kısa bir konuşma yapmıştım. Esasında maalesef sempozyuma biraz geç geldik, dün akşam gelebilirlik, üç günden beri devam edegelen bu sempozyumda, gayet güzel, birbirinden güzel sekiz tebliğ okundu ve tartışıldı. Fakat, henüz hepsini detayı ile inceleyemediğimiz için öyle sanıyorum ki, sempozyumun esas değerlendirmesini daha ileride ekuyarak ve bunu gazete sütunlarına çıksettirerek yapacağımıza inanıyorum.

Şimdi ben biraz ara başlıklarla bazı meseleleri ortaya koymak istiyorum. Sabahleyin biraz kısa konuşmuştum, müsaadeniz olursa bu konuşmamı biraz uzun yapmak istiyorum.

Genç işçiler, genç işsizler konusunun ana temasını işsizlik yahut da işsizlerin teşkil ettiğini, aşağı yukarı öne sürülen tebliğlerin yarısından fazlasında bu konuya fazla ağırlık verilmesi ortaya koyuyor.

Şimdi ben olaya biraz değişik yönde girmek istiyorum, daha farklı, en azından aynı sözleri tekrarlamak istemiyorum. Daha farklı, doğru veya yanlış ama daha farklı bir yönden olaya bakmak istiyorum. O da şu :

Türkiye'de genç işsizlerden söz ediliyor ve genç işsizliği önleyecek sendikalar, yahut hükümetler ne gibi tedbir almış ona bakıyoruz, böyle bir şey yok. Yasalar, genç işsizleri korumuyor, sendikalar, imzaladıkları toplu sözleşmelerle korumuyor; o zaman genç işsizlerle ilgili acaba ne gibi ciddi bir önlem alınmaktadır, ne gibi ciddi bir uygulama ortaya konulmaktadır. Her şeyden evvel sahip çıkılmıyor. Genç işsizler, benim anladığım anlamda, uygulamalar bunlara sahip çıkılmadığını ortaya koyuyor. Halbuki Avrupa ülkelerine bakıyoruz, gelişmiş ülkelere bakıyoruz, orada genç işsizlerle ilgili birtakım tedbirler alınmış. Nedir? Efendim, genç işsizi işe alan işveren ödüllendiriliyor; genç işsizler için yeni işyeri açan ve genç işçi veyahut 25 yaşına kadar veyahut 25 yaşından daha düşük meselâ 16, 18 ile 26 yaş arasında çalışan işçileri çalıştıran işverenler, meselâ vergi gibi, sigorta primi gibi birtakım imkânlarla teşvik ediliyor. Türkiye'de ise bu olmuyor. Bakıyoruz uygulamaya, tam tersi bir uygulama karşımıza çıkıyor.

Nedir bu uygulama?

Meselâ, askerliğini yapmayan bir gencin iş bulmasına Türkiye’de imkân yok, askerlik meselesi çıkıyor. İşveren, sen askerliğini yapmadın diye işe almıyor.

Askerliğini yapan bir gencin yaşı 22’yi buluyor; 22 yaşına kadar bu insanlar sahipsiz, kimse sahip çıkmıyor. Tam tersine, bakıyoruz toplu sözleşmelere, toplu sözleşmelerde de genç işçileri koruyan bir hüküm yok, tam tersi.

Tabi bir de başka bir olay var: Genç işsiz, bugün Türkiye’de kaçak işçi durumuna getiriliyor. Meselâ, son iki üç yıldan beri işyerlerinde bir adet var, biliyorsunuz kıdem tazminatının ödenebilmesi için en az bir yıl çalışma mecburiyeti var: bakıyoruz yedi ay, sekiz ay çalıştırdığı işçiyi atıyor, yerine bir başkasını alıyor, bir işçi sirkülasyonu oluyor. Ama, işçi sirkülasyonuna en çok maruz kalan insan da genç işçiler oluyor. Biliyorsunuz, yedi aylık işçi, ondan sonra iki ay sağda solda, ya inşaatlarda yahut da şu veya bu şekilde bilet satıyor, şunu satıyor, bunu satıyor; yani tamamen sosyal haklardan mahrum sendikası bir işçi kitlesi.

Bugün İstanbul’da bakın, İstanbul’dan bahsetmek istiyorum, bir milyona yakın kaçak işçi olduğu söyleniyor. Gidin hanlarda bakın, o deri sanayiinde, tekstil işkolunda bakıyorsunuz, gayet kötü hayat şartları altında çalışanlar hep genç işçiler. Neden? Az evvel söylediğim gibi, buralara sendika da girmiyor, kimse de bunları korumuyor. Ben bunun korunmadığını, biraz acı gelecek ama sendikacılara bir örnekle vermek istiyorum.

1980 yılı Haziranında yine bu sempozyum düzenlenmişti, genç işçi sorunlarıyla ilgili olarak düzenlenmişti. Orada, daha sonra yayınlanan o raporda bakıyoruz, on, onbeş tane madde var; «Öneriler: Genç işçi sorunlarının halledilmesi için neler yapılması gerekir, ne gibi öneriler vardır» Aradan beş sene geçmiştir, bu önerilerin hiçbirisi de yerine getirilememiştir. Bir Çıraklık Yasası çıkmıştır, bunu çıkaranlar da beğenmedi, uygulayanlar da beğenmedi; Çıraklık Yasasıyla bir meslekî eğitim dendi, son yıllarda elime geçen bir istatistiğe bakıyorum ki, bugüne kadar bu eğitimden geçenlerin sayısı iki bini, üç bini geçmiyor, bu ne biçim eğitimidir; bir tarafta milyonlarca genç çocuk var, eğitim bekliyor; götürülen eğitimle alınan sonuçlar üç bini geçmiyor.

Şimdi ben, işsizlikle ilgili bir iki ilâve yaptıktan sonra, bir de diğer konulara da girmek istiyorum. Yani, çalışan işçinin de çalışan genç işçinin de birtakım meseleleri olduğuna inanıyorum. Bunlar içerisinde de, elimizdeki istatistik rakamlarına baktığımızda, Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine baktığımızda, genç işçilerin en fazla iş kazasına uğramış olduklarını ortaya koyuyor. Bu da tabi, eğitimsizlik şu veya bu sebepler ya da kötü beslenme şartları gibi nasıl yorumlanırsa yorumlansın, bunlardan ileri gelmekte dir. Fakat bir gerçek ki, çalışan genç işçi de birtakım belâlarla karşı karşıya, işsiz işçi de, genç işçi de birtakım belâlarla karşı karşıya.

Bu konulardan sonra kendi sahamla ilgili olarak ikinci bir konuya geçmek istiyorum. O da şu:

Genç işçilerin sorunlarının Basında, TRT’de yeteri kadar yer alıp almadığı konusu bir tartışmadır. Şimdi ben TRT’ye girmek istemiyorum, sadece Basınla ilgili olarak bazı konulara ve hususlara işaret etmek istiyorum.

Türkiye’de, Basının ne olduğunu bilmek lâzımdır. Yani, Basının etki alanını bilmek lâzımdır, Basının neler yapabileceğini bilmek lâzımdır. Bunu zaman zaman arkadaşlarıma, daha evvelki toplantılarda seminerlerde yeteri kadar açıkladık, çok defa da çokça tekrar ettik.

Şimdi, Türkiye’de Basın’da birtakım değişiklikler oldu, Basın’da birtakım bağılılıklar bulundu, Basın sür’atle holdingleşti, bunlar hepimizin malûmudur. Fakat bir de unutmamak lâzım ki, gazete dediğimiz olay, sadece kamu hizmetinde olan bir müessese değildir, ekonomik müesseselerdir. Bu ekonomik müesseselerin ayakta durması içinde birtakım kaynaklara ihtiyacı vardır. Biz bunu yıllardan beri her zaman söylemiştik, artık bundan sonra sadece satışla ayakta duracak gazete yoktur. Bir gazetenin ayakta kalabilmesi için ilân dediğimiz bir müessese, bir gelişme vardır; ilân gelirleriyle bir basın ayakta durabilir. Yoksa, satışla bir gazetenin yaşaması, ayakta kalması mümkün değildir. İlân derseniz, ilân da bir bağımlılıktır, ilân veren müesseselere en azından o basının, o gazetenin, o ilân veren müesseselere karşı bazı konularda saygılı olması adeta mecbur tutulur. Bu tehlikeleri biz yıllarca söyledik, maalesef o noktalara geldi.

Şunu da belirtmek istiyorum ki, her şeye rağmen Basın, gerek işçi sorunları konusunda, gerek genç işsizler konusunda yeterli olmasa dahi bir vazife görmüş-tür, görmektedir. Bugün Basında genç işsizlerle ilgili olarak, genç işçilerle ilgili olarak, genel olarak işçi meseleleriyle ilgili olarak haberler, yorumlar, makaleler çıkmaktadır. Az evvel söylediğim büyük baskıya rağmen, bağımlılığa rağmen çıkmaktadır.

Nitekim, ben kendimden de bir örnek vereyim: Geçen ay bu konu ile ilgili olarak geniş bir yazı yazdım; demekki yazıldıktan sonra çıkıyor.

Ben şunu da iddia ediyorum: Az evvel söylediğim gibi TÜRK-İŞ beş sene evvel düzenlediği sempozyumda ortaya attığı birtakım önerilerin hepsi beş seneden sonra sahipsiz kalmış, aynı problemler bugün de devam etmektedir. Demekki ortadaki olay şu, Beş yıldan beri bunlar sahipsiz bırakılmış. Şimdi, sahipsiz bırakılan işçinin sorununu Basına şuna veya buna yükleme, biraz fazla haksızlık olur kanaatindeyim. Ben onu belirtmeye çalıştım sabahki konuşmamda.

Bir ikinci olarak yine aynı konuya gitmek istiyorum ve şunu iddia ediyorum; ben diyorum ki: Türk Basını, sendikaların genç işsizlere gösterdiği ilgiden daha fazla ilgiyi genç işçilere göstermiştir diyorum, ben bunu belirtmek istiyorum. Ama, elbetteki bunun yeterli veya yetersiz olduğu tartışılabilir. Elbetteki gençlik başlıbaşına bir sorundur, genç işçi apayrı ona bağlı ikinci bir bütün içerisinde yeni bir önemli bir bölümdür; bunların meselelerinin gündeme getirilmesi, bunların meselelerinin daha fazla tartışılması gerekir, yapılmalıdır; ama bir de Basının kendi şartlanmaları vardır, Basını beğensek de beğenmesek de, tartışsak da tartışmasak da hızla sürüklendiği birtakım yeni değerleri vardır; bu değerler ölçüsünde biz genç işçilerin meselelerine sahip çıkmaya çalışıyoruz ve az da olsa çıkıldığına inanıyorum. Ben, bunu belirtmeye çalışmışım. Yoksa, tamamen Basını tanıyor musunuz derken, başka bir şey kastetmemiştik, yani Basını iyi bilmek lâzım. Basının, sendikalarla ilişkisi var. Acaba sendikalar Basınla yeteri kadar ilişki kuruyor mu? Biz, kurmadığı kanaatindeyiz.

Çok enterasandır, bugün beraber olduğumuz iki arkadaştan bir tanesi gelmedi, bir tanesi yanımda ve kendisi, işte Basının yeteri kadar ilgilenmediğini söylerken, sendika başkanını yirmi beş senedir tanırım, yirmi beş senedir kendisinin en basit

bir şeyini dahi almış değilim, göndermez, nedense göndermez. Yani, bir bültenini alamayız, gazetesini alamayız, çıkardığı yayını alamayız, almak için iki üç kişi adam koyarız, muntazam gelmez bize. Yani, bugün biz Türkiye’de işçi meseleleriyle uğraşan hakikaten pek az gazete mensubundan biriyiz. Bu insanlar da kaynak sıkıntısı çekmektedir. Biz müneccim başı değiliz ki, birtakım meseleleri bilmek için bizimle iyi ilişkiler kurmak lâzımdır. Bu ilişkiler zaman zaman üç ayda bir, altı ayda bir kurulan seminerler değildir. Sizin yaptığınız meseleleri biz zamanında duyamazsak, üç ay sonra, bir aysonra duyarsak, artık onun, haberin haber olma değerini kaybedeceği malumunuzdur. O zaman bence, hatayı sağda solda aramak yerine insan kendinde aramalıdır. Eğer bugün Basın yeteri kadar bu işe eğilmiyorsa, bununla yapılan diyalogtaki kopukluktan ileri geldiği bilinmelidir.

Bugün sendikalar, maalesef birçok meselede geri kalmışlardır. Bugün sendikaların araştırma büroları çok zayıftır. Bugün istediğimiz bilgileri herhangi bir sendikadan almamıza hemen hemen imkân yoktur, aldıklarımız sadece, o dediler dedi, bir dedikodudan öteye gitmemektedir. Sağlam verilerle, ekonomik tespitlerle biz bilmem Devlet Planlama Teşkilâtının verdiği veriler gibi TÜRK-İŞ’in de bize verdiği birtakım önemli sağlam kaynaklar olmalıydı. Yoksa, hep kulaktan dolma, oradan, Sosyal Sigortalar kaynaklarından, Devlet Plânlama kaynaklarından, Ticaret ve Sanayi Odaları kaynaklarından alınan bilgileri bize derleyip de TÜRK-İŞ verileri diye bize verildiği takdirde o da bizi rahatsız etmektedir. Yani TÜRK-İŞ daha etkili olmak istiyorsa, Basınla ilişkilerini daha ileriye götürmek istiyorsa, çağdaş bir hüviyete bürünmeli, çağdaş bir zihniyetle çalışmalı, bu imkânları sonuna kadar zorlamalıdır. Basınla diyalog tek taraflı olmaz, az evvel kendileri aşağı yukarı üç aydan beri tekrarlıyorlar, diyalog, monolog demek değildir, diyorlar. Biz de Basın olarak diyoruz ki, bizimle diyaloga girildiği zaman, Basınla iyi ilişkilere girildiği zaman öyle sanıyoruz ki, her şeye rağmen, bizim bazı bağlılıklarımıza rağmen, biz Basın olarak işçinin ve genç işçilerin sorunlarını daha iyi verebileceğiz; yeter ki bize verdiği kaynaklar sağlam olsun, verdiği bilgiler sağlam olsun, bize güvenilir bir kaynak yaratsınlar.

Ben sözlerimi burada kesiyorum. Hepinize çok teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederim Sayın Refik Sönmezsoy.

Gayet tabi sataşmada bulunduğunuz Sendikacı arkadaşlarımızın savunma hakları baki, tur bitince onlara da söz vereceğim.

Şimdi söz sırası Cumhuriyet Gazetesi yazarlarından Sayın Şükran Ketenci’nin, buyurun efendim.

ŞÜKRAN KETENCİ (Cumhuriyet Gazetesi) — Teşekkür ederim Başkan.

1985 Dünya Gençlik Yılı, gençlik sorunlarına eğilmede uyarı olsun diye Birleşmiş

Milletler tarafından ilân edilmişti.

Dünya’da doğrudan bir millet olarak genç kuşağı en kalabalık olan ülkelerden biriyiz. Birleşmiş Milletlerin bu uyarısı ışığında şöyle bir 1980’li yıllarda genç kuşağımızın sorunlarına nasıl baktığımız ve sorunlara neler getirdiğimize bir göz atarak başlayalım.

Hemen baştan, sonucu söyleyeyim; 1980'li yıllarda, gençliğimizin sorunlarına sorunlar katmışız ve son derece hızlı bir şekilde sorunlarına sorunlar katmışız, kötülük üstüne kötülük yapmışız. Neden? Çok kaba, seminerden çıkan sonuçlarla, yani benim dışımdaki konuşmacıların söylediklerinden çıkan sonuçlarla bir kısa panorama çizeyim:

Üniversite mezunu işsiz sayımız 1980'li yıllarda hızla artmış. Lise mezunu, üniversite kapısında yığılanlar yüzbinlerle artmış geometrik sayılarla ve hiçbir meslek sahibi olmayan lise mezunu olarak iş aramakla karşı karşıya kalmışlar ve işsizliğin çok arttığı bir ülkede, işsizlikle, yıllarca ana babalarından alabilecekleri harçlıklarla kahve köşelerine mahkûm etmişiz en verimli çağlarını.

Nüfus artış hızının çok çok altında, 1980'li yıllarda özellikle uygulanan ekonomik model içinde yatırımı hızla düşürerek, hızla yatırımı aşağılara çekerek çok küçük yaşlarda, eğitim hakkı olan yaşlarda, çalışma zorunda, ailesine bakmak zorunda olan gençler sayısını milyonlarla artırmışız. Onlara iş yaratmamışız üstelik ve onları kara sanayide, gençliklerini, yaşamlarını, ömürlerini hızla kısaltan bir biçimde çalışmaya mahkûm etmişiz. Ne yapmışız siyasal alanda:

12. Eylül geliş terörün odağı en büyük suçlusu olarak gençliği ilân etmişiz. Birkaç kuşak, gençlik kuşağı birden mahvetmişiz baştan sona. Bilim adamları söylediler, ben söylemiyorum, araştırmaların sonucu, teröre katılan, suç işleyen, anarşist diye hergün televizyonda bas bas bağırdığımız gençlerimizin bir diğer kimliği, işsiz, boşa gezer. Boşa gezer, işsiz olmalarının sorumluluğu bize ait iken, onların büyükleri, onlara iş yaratmak sorumluluğu bize ait iken, onları suç sanki doğuştan suç işleme eğilimi insanlar gibi ilân ederek her an suç işleyeceklerini varsayarak, onları toplum dışına, demokrasi dışına, bulundukları konumlarda kaldırdıkları yerlerde toplum dışına itmenin her aşamada yeni önlemlerini almışız.

Anayasadan başlayarak, bütün yasalarda gelen her yeni düzenlemede, sanki doğuştan suç işlemek için yaratılmış bir varlık gibi onu nasıl demokrasi dışı, nasıl toplum dışı, nasıl katılım dışı tutarız diye çareler aramışız, önlemler almışız. Ne yapmışız?

Seçme ve seçilme hakkında yaşı sınırlamışız.

Ne yapmışız İşçi olarak işe aldığımız halde, işçi olarak normal insanmış gibi, büyük insanmış gibi aynı koşullarda çalıştırdığımız halde, hemen burada bir parantez açayım, (Batıda, bizdeki yaşlarda işe alıyorlar gençleri ama, bizdeki yaşlarda işe alırken, onları eğitime sorumlulukları da var, okula gönderme sorumluluğu da var, onun için Batıda yasalarda ayrıca özellikle gençlerin işe alınması için birtakım önlemler de getirilmiştir. Çünkü, yetişmiş gibi aynı para ödenir, ama yetişmiş gibi aynı ağır koşullarda çalışmaz, aynı zamanda eğitilir, geleceğe yönelik olarak hazırlanır. Sağlığı açısından özel olarak korunur.)

Biz bunların hiçbirini yapmadan normal gelişmiş bir insan vücuduymuş gibi kabul edip, gelişmiş ruhsal yapısı varmış gibi, gelişmiş eğitimi varmış gibi aynı işte çalıştırıp bir de sendikada seçme ve seçilme hakkını kısıtlamışız. Ne yapmışız?

Sendika yöneticisinde, onun sendika yönetiminde söz sahibi olmasını çok çok ileri yıllara, artık inancını, umudunu yitireceği yıllara doğru atmışız. Ne yapmışız? Sanki öğrenci olup çalışmak bir suçmuş gibi, sanki biz çok zengin bir ülkey-

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

mişiz, lüks içindeymişiz gibi ve öğrenci iken çalışmaya çalışan ve iş bulan gençleri suçlu gibi görerek ya da öğrenciliği bir suç gibi görerek, öğrencinin sendikaya üye olma hakkını almışız. Saymaya devam etsem, yaptığımız kötülüklerin sonu gelmeyecek. Çünkü, biz gence suç işlemeye eğilimli insan gözüyle bakmışız.

Oysa yine kitaplar ve bilim diyor ki, insanın yaşına göre davranışları ve özellikleri vardır. İnsanın en idealist olduğu, en iyi niyetli olduğu yaşlar gençlik yaşlarıdır, insan yapısının gereği bu. Aynı zamanda en eylemci olduğu yaşlardır, en çabuk tepki gösterdiği ve katılımcı olduğu yaşlar. Yani, en idealist, en eylemci olduğu çağlarda, biz genç insanı toplumun dışında tutmak istiyoruz. Neden?

Siyasal Bilgilerden bir arkadaşım sabah sözü aldı ve maalesef benim şimdi söyleyeceğim şeyi benden önce söyledi; doğal olarak genç olduğu için benden çok yaşayacak, haklı olarak da benden önce söyledi. Nedenini yanıtladı ve dedi ki: «Bizi toplum dışı tutuyorsunuz, çünkü biz idealistiz, çünkü biz eylemciyiz genç olarak, çünkü bu toplumda bugünkü düzeni kuran siyasal çarklar, Türkiye’de yaptıkları işlerle idealist ve doğru şeyler yapmıyorlar, idealist ve doğru şeyleri yapma yolunda kendilerine engel gördükleri gençleri toplum dışında tutmaya çalışıyorlar.

Ben, bu doğru sonuçtan sonra bir başka şey söylemek istemiyorum. Saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederim Sayın Şükran Ketenci.

Söz sırası Sayın Bahri Ersöz’ün buyurun efendim lütfen kısaca.

BAHRİ ERSÖZ — Bilhassa, beni çağırmış olduğunuz için TÜRK-İŞ’e teşekkür etmek istiyorum.

Şunu da bilhassa burada belirtmek istiyorum: Biz, MESS olarak, işveren sendikası olarak öyle zannediyorum ki, yalnız kendi sendikam için değil, diğer birçok işveren sendikaları için de konuşuyorum. Burada genç işçilerimizin sorunları konusunda konuşulan, ortaya serilen bütün sorunlara aynen iştirak ediyoruz ve bu sorunların mevcut olduğunu görüyoruz ve biliyoruz. Bunların muhakkak surette ortadan kaldırılmasını arzu ediyoruz, istiyoruz. Elimizde olan imkânlarla da bu sahada çalışıyoruz ve her zaman da çalışmaya hazırız.

Hakikaten bu sorunlar memleketimizin sorunudur, gençlik, her memlekette o toplumun ortadireğidir, anatemelidir. Atatürk, gençliğe hitabesinde bunu en iyi ifade etmiştir. O itibarla, gençliğe sahip çıkmak hepimizin ödevidir, biz de işveren sendikaları olarak bunun idraki içindeyiz ve bu sahada, elimizden gelen herşeyi yapmak istiyoruz. Bunun burada tartışılan en çok konulardan bir tanesi, eğitim konusuydu. Biz sendika olarak bu konuya uzun zamandan beri eğildik; fakat son defa çok daha ağırlıklı olarak bir vakıf kurmak suretiyle eğiliyoruz, bir «Meslekî Eğitim Vakfı» kurduk, burada, çıraklıktan başlayarak bilhassa genç işçilerimizin meslek kazanmalarına yardımcı olmak suretiyle onları yetiştirmek istiyoruz. Öyle ümit ediyorum ki bu bir başlangıçtır, daha da yayılacaktır.

Yalnız burada bir iki konuya da işaret etmek istiyorum: Biz bazen fazla heyecanlanıyoruz, ümitsizliğe kapılıyoruz; bazı rakamları mübalağa ediyoruz. Bunlardan bir tanesi, Türkiye’de işsizlik sorunudur.

Sayın konuşmacı, biraz evvel, yüzbinleri bulan üniversite mezununun işsiz olduğunu söylediler. Daima Türkiye’de ikimilyon, üç milyon, bazıları dört milyona kadar vardığını söylüyor, işsiz var diyor. Ama ben size bir iki hakikati söyleyeyim.

Gazetelere bakıyorsunuz, her gazetede hemen hemen yüksek tahsil mevzu- nu çeşitli branşlarda insanın arandığı yazıyor, iktisatçı aranıyor, mühendis aranıyor, kimya mühendisi aranıyor; çok değişik sahalarda insanın arandığı yazılıyor. Emin olun bu verdiğimiz ilânlara yapılan müracaatlar, gelen talepler çok fazla değildir.

Keza, lise mezunu yüzbinlerce işsiz diyoruz; ama aradığınız zaman istediğiniz elemanı da bulamıyorsunuz.

Sıradan işçi arıyoruz, kalifiye olmayan işçi arıyoruz, bulamıyoruz. İş ve işçi Bulma Kurumuna müracaat ettik, dedik ki, bize on tane işçi gönderin, onbeş gün sonra bir kişi geldi, o da, bu ağır iş, ben burada çalışmam, dedi ve gitti.

Yani, Türkiye’deki işsizlik sorununun belki en önemli tarafı, çalışmak istemeyen insanların olduğudur. Çok hafif işçilik olursa, bekçilik olursa, bir yerde kâtiplik olursa onda çalışmak isteyen insanlar var.

Onun için bizim yapacağımız en önemli şeylerden bir tanesi, çalışmanın kutsal olduğunu, çalışmanın bir şeref olduğunu, çalışarak para kazanmanın hangi meslekte olursa olsun bir zul olmayacağını, bir şeref olduğunu bunu daha çocuk yaştan gençlerimize aşılamamız lâzım. Ancak bundan sonra öyle zannediyorum ki bizim işsiz sayımız çok azalacaktır.

Şunu tekrar ediyorum ki, zannedildiği kadar milyonlarca işsiz Türkiye’de yoktur, herkesin kendine göre az veya çok bir işi var.

Diğer bir konu, biz bazı çelişkilerde de bulunuyoruz. Bir problem çıktığı zaman, diğerleriyle münasebet kurmadan, daima o konuyu yalnız düşünerek kararlar alıyoruz. Birkaç misal vereceğim:

Türkiye’de, devamlı olarak bütün bu seminer boyunca hep söylendi ki, bir istihdam sorunu var, iş adedi çok fazla artmamıştır, işsiz adedi artıyor, yahut da

iş bulmak ihtiyacında olan insan adedi artıyor, ama iş adedi fazla artmıyor. Böyle olunca ne olacak? Bir taraftan diyoruz ki, biz emeklilik yaşını küçük tutalım, yirmi sene, yirmi beş sene çalışan birkimse, 40, 45 veya 50 yaşında emekli olsun, ondan sonra aradan biraz zaman geçiyor, daha iki ay geçmeden diyoruz ki, emekli olan insan, tekrar çalışsın. Birinciye söylerken, diyoruz ki: emekli olsun ki, genç işçilerimize yeniden iş bulma çağına gelmiş olan insanlara iş sahası açılsın; bir taraftan bunu söylüyoruz, aradan bir iki ay geçiyor, bu defa başka bir zümre diyor ki, ben genç yaşta emekli oldum, burada da artık yirmi sene atıl kalacak değilim, ben de müsaade edin de hem emekli maaşımı alayım, hem de çalışayım diyor. Ona da peki diyoruz. O zaman, biraz evvelki aldığımız kararla veya hut da söylediklerimizle tamamen çelişkiye düşüyoruz.

Diğer taraftan birçok şey istiyoruz, gençlerimiz için istiyoruz, halkımız için istiyoruz; ama bunları kim verecek, nereden verecek?

Bir zamanlar bir yazı okumuştum, Afrika'da bir kabile varmış, bulûğ çağına yani ergenlik çağına kadar çocuklar oynuyor, ergenlik çağına gelince, kız, erkek ayrı bir köye taşınıyor, orada çadırlar kulübeler var, orada beş sene, altı sene o devreyi geçiriyorlar beraber, sorumsuz, hiçbir şey yok, gayet güzel, ondan sonra geliyorlar, tekrar ana köylerine, orada bu defa köyün mesuliyetini üzerine alıyorlar. Nedir o mesuliyet? Hayvanlara bakmak, av avlamak belki biraz da ziraat yapmak. Yaş, 40, 45'e geldiği zaman emeklilik çağı geliyor, bu defa onlar işi başkalarına devrediyorlar, emekli olunca da, akşamları oturuyorlar, onların konuşmalarını, anlattıkları hikâyeleri diğer bütün çoluk çocuk genç hepsi dinlemek mecburiyetinde; emeklilikleri de böyle onlara hikâye anlatarak, gençliklerindeki kahramanlıklarını anlatarak geçiyor. Çok mutlu bir şey.

Bunlar, oradaki iptidâi yaşamlarıyla 15 20 sene insan ömrü içerisinde çalışmakla bu mutlu cemiyeti kurmuşlar. Ama bunların istekleri talepleri son derece mahdud. Karınları doyuyor, üstlerinde belki bir eibise bile yok.

Biz, eğer bunlara katlanacak isek, 15, 20 sene çalışarak belki biz de ömrümüzü böyle mutlu geçirebiliriz. Ama bizim beklentilerimiz, medenî bir millet ve memleket olarak bunun çok üstünde, onun için bir ömür boyunca 60, 65, 70 sene sürecek bir ömür içerisinde 15 sene, 20 sene çalışarak bütün bunların hepsini elde etmemiz mümkün değil. Bizim çalışabileceğimiz, elimizin kazma kürek tutacağı, çekiç tutacağı çağa geldiğimiz andan itibaren ölünceye kadar çalışmamız lazım ki, bütün bu isteklerimizi yerine getirebilelim.

Ben, tekrar sendikacılıktan galiba kendi düşüncelerime döndüm. Ama, sendikacı olarak şunu söylemek istiyorum, hakikaten bu sorun, müşterek sorundur; işçi sendikaların sorunudur gençlik sorunu, işveren sendikalarının sorunudur, işverenlerin sorunudur, bütün milletin sorunudur.

Bizler de işveren sendikaları olarak bu konulara eğildiğimizi, eğileceğimizi sizlere burada ifade etmek istiyorum.

Saygılarımla. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederim Sayın Bahri Ersüz.

Efendim, panelde son söz, Sayın Ülkü Kuranel'in, buyurun efendim.

ÜLKÜ KURANEL ((TRT Haber Dairesi Başkanı) — Efendim, biraz önce Sayın Ketenciyi dinledim; yanlış anlaşılmasın diye belirtmek istiyorum, gerçekten konunun uzmanı. Katıldığım pekçok görüşleri var'

İlk konuşmasından sonra yaptığı konuşmada gerçi bir açıklamada getirdi söylediklerine; ama ben ilk konuşmasındaki bazı hususların kendisi gibi değerlendirilmesine gönlün razı olmayacağını belirtmek istiyorum. O da şu :

Gençlerimizin, kendilerine güven duyulmayan hor görülen, demokratik hayattan uzaklaştırılan bir kesim olarak değerlendirilmesine benim gönlüm razı olmuyor. Böyle bir değerlendirme ve gençlerimizin buna inanması, aslında bu umutsuzluğu onlara verme, bana göre bir hata gibi geliyor. Birtakım zorunlu yasal düzenlemelerin, her yönüyle sebeplerine girmeden yapılan değerlendirmelerle gençleri böyle umutsuzluğa götürmeye aslında hakkımız yok sanıyorum.

Gençlerin sorunlarının çözümünde etkili ve yetkili olabilecek kesimler, onların en yakınları, aileleri, devlet, sendikalar ve siyasal partilerdir. Eğer, bu en yakınlarının gençleri hor gören, onlara güven duymayan kesimler olduğuna inanırsa gençler, onlara bakış açısı değişecektir. Öyle sanıyorum ki, hepimizin gözbebeği olan gençlerin sorunlarına mutlaka eğilmemiz gerekir; ancak, onların sorunlarının değerlendirilmesinde de daha dengeli olmak zorundayız diye sözlerimi noktalamak istiyorum.

Zannederim, gençlerin hepimizin gözbebeği olduğuna herkes katılacaktır.'

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Teşekkür ederim Sayın Kuranel.

Değerli hocalarımız, sayın milletvekilleri, sevgili arkadaşlarım;

Üç gündür devam eden sempozyumun son noktasına geldik. Yoğun işlerine rağmen, bu sempozyumun açılışına ve İzmir'deki değerli işçi temsilcilerine hitap etmek üzere fırsat yakalayan Sayın Genel Başkanımıza şükranlarımızı sizler adına arz ediyorum ve son sözü de gene kendisinin söylemesini rica ediyorum.

Buyurun Sayın Başkan.

ŞEVKET YILMAZ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı) — Saygıdeğer milletvekilleri, fikirlerini bizden esirgemeyen değerli hocalarım, bu panele katkısı bulunan herkese teşkilâtım adına teşekkür ediyorum.

Ancak, bu arada değerli arkadaşlarım bir hususa izninizle kısa bir açıklama getirmek istiyorum.

Biz burada oturduğumuz için sendikalar olarak, sendikacılar olarak birbirimizi de eleştirmeye biraz girdik. Bu, panelde elbette yapılması icap edenleri ortaya koyacağız.

Sormak lâzım gelir, Türkiye Büyük Millet Meclisinin bir bütçesi var, o da yeni kabul edildi daha; o bütçenin içinde bir Çalışma Bakanlığı bütçesi var, orada birde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü var, nerede onlar acaba? Onları gelmediler diye hiç kimse eleştirmedi Allaha şükür, hiç kimse, hiç. (Alkışlar)

Vilâyetlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğini ve panelistlerin gerçekten çok çok haklı olduğu kaçak işçi takibini yapacak kimdir Çalışma Bakanlığı Müfettişleri. Ne oldu müfettişler vilâyetlerden bilir misiniz? Hepsi bir vilâyette toplandı, o vilâyetten de sendikaların denetimine memur edildiler. Kaçak işçilerin çalıştığı bölgeye gidecek olan müfettiş, vilâyetlerde yoktur, nerede bölge çalışma müdürlükleri, niye bir umum müdür gelmedi buraya? Burada acaba biz onları misafir etmekten yoksun muyduk? Yok, bu konuları Meclise bakanlık adına hazırlayacak tasarıları yapacak olanlar buradan iki tane fikir alamazlar mıydı, buraya iştirak eden bu güzide panelistlerde fikir mi yoktu? Hepsi var Allaha şükür ama, din-

lemeye tahammülü olanlar yok, dinlemeye tahammülleri yok; esas işi halledecek olan onlardır.

Müfettişleri bir vilâyette toplamak suretiyle ey diğer vilâyetler kaçak işçiyi izin verdim izin verdim demenin manası var mı?

Bunları halledecek olan merci sendikalar değildir. Elbette sendikalar elinden gelen özeni göstereceklerdir. Okul yaptırmak istiyorum, cehalete son vereceğim diyoruz, bana daha cevap vermediniz daha. İlkokul yaptırmak istiyoruz biz. İşçiler bir şeyden anlamıyor herhalde ha?.. Öyle görmek isteyen gözlük yok Türkiye'de, olmamalı.

Bu panelleri biz, bu dertleri ortaya koyalım, asgari müşterekte birleşelim: Ülke bizim, çocuklar bizim; hangi biriniz cebinizde 10 lira varken çocuğunuz 7,5 lira istediği zaman ona vermiyorsunuz?Acaba ona vermiyor muyum diye düşünmek lâzım bir an için. Sizin soyadınızı taşıyacak olan çocuk, sizin çocuğunuz, hepinizin çocuğu. Dinleme zahmetinde bulunmuyor, gelmiyor buraya... Gel bu panel ne ile yapılıyor, gör; hocalarım buraya ne için geldiler, bu millet bu lâfları niye ediyor, niye sıkıntı çekiyor, siz niye geldiniz dinlemeye, siz mi halledeceksiniz Kabul edenler... Kabul edişimiz bir şeyi halletmiyor ki. Bu işi tahakkuk ettirenler takip edecek olanlar, yasalaş-tıracak olanlar; günlerini verdiler, takip ediyor milletvekili arkadaşlarımız. İnanınız buradan aldıklarını oraya aktaracaklardır, ama hangi kulak dinleyecek bunları, hangi kailem yazacak, hangi parmak evet diyecek, onu düşünüyorum. Zatenbunu yapmak isteyenler buraya geldi; ama güçleri var mı yok mu onu bilmiyorum, yok işte olmuyor.

Panele iştirak eden herkese sonsuz teşekkürler ediyorum.

Bu konuşmaların bu salonda, bu raporların bu masalarda kalmamasına özen göstereceğiz; dinlenildiği kadarıyla kabul edildiği kadarıyla.

Endişeye gerek yok, herşey mahvoldu demeye gerek yok. Biz sendikalar olarak talep müessesesiyiz. Talep, Türk Milleti içindir, Türk çalışanı içindir. Dinlenilsin diye bu panelleri yapıyoruz, açılınsın o kulaklar diye bu panelleri yapıyoruz. Çok sevindirici haberler de aldık, çok sevindirici beyanatlar da ortaya konuldu; inşallah tatbik edilir. Tatbikatta değer taşımayan konuşmalar, olduğu yerde kalır ve bizim sıkıntımız da bizim kendimizde kalır.

Bu paneller devam edecek, buradan söylüyorum, Basın bunu iyi yazsın; bu panel, Türk genci için, Türk genç işçisi için yapılıyor ise, buna kulak verilsin. Buradaki konuşmaları değerlendirsınlar, tatbikata koysunlar. Hepsini birden yazmak mümkün değildir belki, söylüyorum, ama başlayalım, yürümeye başlarsak yolu bitiririz. Durduğumuz yerde yol kat edilemez.

Sendikacılar olarak toplu sözleşmeye koysak dahi, Yüksek Hakem Kurulundan, «Böyle şey buraya konulamaz» diye çıkarılacak,» değilse yasaldir bunun halili» denilecek.

Yasal düzenlemelerle bu iş halledilebilir. Kulak verilsin bize, kulak verilsin bizim bu teklifimizi Meclise götüren arkadaşlarıma, kulak verilsin. Bu salonda kalmayacak, siz de büyük ölçüde hiç bir şey yapılmıyor izlenimine kapılıyorsunuz.

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

Yöneticiler, sizlerle beraber yola devam ettikleri müddetçe başarılı olacaklardır. Kendi kendinize hemen hiçbir şey yapamadık diyenlerin borazancı başı olmayalım. Herkes, aynı nüfus kâğıdına sahip insanlar olarak bu ülkenin sorunlarına elinden geldiğince yardım etmeye mecburdur. Bunu falanca yapamadı, falan teşkilât yapamadı, faturayı falancaya kes... Şimdi orada fatura gördüm de hatırıma oradan geldi. Faturayı hemen başkasına kesmekle meselelerimizin üstesinden gelmemiz mümkün değildir. Herkes, üzerine düşen görevi ciddiyetle, samimiyetle yapmaya mecbur addetmelidir kendisini. Bu hazırlıklar bunun için yapılıyor, bu çalışmalar bunun için yapılıyor.

İnşallah bir daha sefere böylesine bir sempozyum, Türkiye'nin neresinde olursa olsun yapılıyorsa, yetkililer, sorumlular, bu toplantılara gelsinler.

Her şeyi ben biliyorum, benden iyi bilen yoktur diyen kafa, demokratik düzenle bağdaşmaz. (Alkışlar)

Bu saata kadar vaktinizi esirgemediğiniz bu sempozyuma katılışınızı tekraren teşekkürle kaydediyor, zamanlarını buraya hasreden değerli milletvekilleri-me, değerli hocalarıma ve bu arada gerçekten yalnız kendisinin çağırıldığı için teşekkür eden değerli Başkanımıza ben deteşrif ettiği için teşekkür ediyorum.

Elbette, görüşlerinizde mesafe bakımından bazı farklılıklar olacaktır. Bu farklılıkları ümit ediyorum, «İnsanın doğduğu yer değil doyduğu yerdir» sizin çocuklarınızın da yarın belki buradaki birarkadaşın başkanı olacaktır, o da onun yanında beraber çalışacaktır.

Bu anlayışta, asgari müştereklerde büyük ölçüde birleşmesek dahi, ülkenin sorunlarına müştereken parmak basalım. Mesele, işçi-işveren meselesi değil, mesele Türkiye meselesidir.

Hepinize teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN — Efendim, bir düzeltmeyi izin verirseniz ben yapayım; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız adına bir yetkili arkadaşımız sempozyumun başından beri burada bulunuyorlar. Belki, kendisi çok mütevazî olduğu için ya da biz Sayın Genel Başkanımıza tam arz edemediğimiz için...

ŞEVKET YIL MAZ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı) — O gelen değerli arkadaşımızı da öbürleri dinlesin demek istiyorum.

BAŞKAN — Oldu efendim, haber iletilsin.

Çok teşekkür ediyorum.

Sempozyum, böylelikle sona erdi, teşekkür ederek kapatıyorum.

Kapanma saati:

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.38 GEN 1986