

TÜRK-İŞ YAYINLARI
NO. 43

ücret politikası



TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

331.21
ÜÇF.
1936
0689

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO. 43

ücret politikası



TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONGRESİ

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:.....68

Tasnif No: 331.21.Ücr.

331.21

ÜCR

1986

0689

1965

Salk
MATBAASI - ANKARA — 1965

Ö N S Ö Z

Her hareketin altında bir politika yatar. Nev'ine göre de başına ismi takılır. Ücret, mesken, sağlık politikası gibi. Elinizdeki eserde yazar işçi açısından ücret politikasının izahını yapmaktadır.

Ne nev'i politika olursa olsun vazeden veya edenler sakatlığını iddia edemezler. Olsa olsa menfaatleri bu politikanın değişmesine bağlı olan guruplar o konuda yeni bir politikanın takip edilmesi tezini savunagelirler.

İşçi ücret politikasında da bu böyle olmuştur.

15 — 20 senelik maziye şöyle bir dönüp baksak ilk işi görenin ücretinin tayin ve tesbitinde söz sadece işe alandadır. İş talep eden ise kaderini olura bırakmıştır.

Bu davranışı «tek taraflı ücret tesbiti» diye sendikacılar tanırlar.

Toplu sözleşme, grev düzenine gelinceye kadar hayat pahalılığı, ücret kifayetsizliği gibi sabırlar göstermek suretiyle mevcut olan «mecburî tahkim» sistemini sendikacılar denemişlerse de işçiyi ücret yönünden arzuladıkları hedefe vardurmalarına imkân olmadığını bizzat görmüşlerdir.

Bir yandan mecburî tahkim sisteminin son bulması savunulurken, bir yandan da asgari ücretlerin tesbitiyle tek taraflı ücret tayini ciheti de ihmal edilmemiştir.

Bu mekanizmayı işletmek çok zor olmuştur. Asgari ücret tesbit edilir, kesinleşir bazı özel ve resmî işverenler tatbik etmez. Müeyyidesi nedir? Hiç. Grev hakkın yok ki. Sonra bugünkü asgari ücret tesbiti sistemi sayılamıyacak kadar hatalarla doludur. O da ayrı konu.

İşte böylece geldik bugünkü yeni düzene. Toplu sözleşmeli grevli düzene. Dün de, bugün de söylenen bazan da Meclis kürsüsünden, işçi ücretlerinin artışı enflasyonu getirir. Bir yerde durmalı. Yuvarlak lâflar bunlar. Mesnetten de mahrum.

Hangi konuda ve harekette olursa olsun bünyesinde adalet olmadı mı hoşnutsuzlukların olacağını kabul etmek lâzım gelir.

Toplu sözleşmeli düzenimizde (ki en iyi sistemdir) dahi ücret konularında adaletsizlik olduğu için sendika yöneticileri muhitinde sevilmezler, işçiler arasında ise daimi huzursuzluk kaynağı olmuşlardır.

O işyeri de huzursuz. Şu hale göre hangi yazılı varakın altına imza atılırsa atılsın muhteviyatının âdil olması taraflara sayısız menfaatler sağlar.

Hürriyet ve sosyal adalet ilkeleri dahilinde plânlı kalkınmayı savunan sendika hareketi o memleketin istikbalidir. Garantisidir. Bu konuları, değerli meslekdaşım Halil Tunç eserde derinliğine işlemiştir. Eseri herkese tavsiye ederim.

Seyfi DEMİRSOY

GİRİŞ

Efendim bugün Türk-İş Genel Sekreteri Sayın Halil Tunç bey Seminerimize şeref verdiler. Bundan Pödüktivite Merkezi olarak gerçekten sevinç duyduğumuzu sayın işveren temsilcilerine ifade etmek isterim. İki seneden beri bu tip çalışmalar yapan Merkezimiz her seminerde işçi işveren temsilcilerini biraraya getirecek bir toplantı düzenlemeyi arzu ediyordu. Fakat şimdiye kadar her nedense yaptığımız teklifler, açıkça söylemek lâzım gelirse işverenlerden pek sempati görmemiş idi. Bu bir bakıma normaldi, çünkü yeni girdikleri toplu iş sözleşmesi düzeni içinde kendilerini pek hazırlıksız buluyorlardı. Benim kanaatim o ki adeta bir korku içinde idiler. İki sene evvel toplu sözleşme çalışmalarımız başladığı vakit bu konuda tertip etmiş olduğumuz ilk seminerlerimize o gün katılanlarla bugün katılanlar arasındaki psikolojik havanın farkını her halde tesbit etmişsinizdir. Fakat kabul etmek gerekir ki yeni bir düzen içinde işçi ile işveren birbirlerini tamamlıyan iki kuvvet olarak er veya geç bir işbirliği havası içinde bulunmak zorundadırlar. Tabii bu davranış ve işbirliğine ne kadar erken varılırsa taraflar için de ve nihayet memleketimiz için de o kadar hayırlı olur.

Biz Prodüktivite Merkezi olarak şuna inanıyoruz ki, ele aldığımız konular hem işçinin ve hem de işverenin ve dolayısıyla memleketin yararına olan konulardır. Bugüne kadar yaptığımız çalışmalarda tek taraflı hiç bir konuyu ele aldığımızı zannetmiyorum. Her ne kadar zaman zaman sayın dostlarımın dostane tarizlerine maruz kalırsam da, ben şuna inanıyorum ki tamamen sevki idareciler ve iş verenler için yaptığımız çalışmalar dahi, dış görünüşü bu olsa bile, esasında işçi ve işveren için aynı zamanda faydalı olan çalışmalardır. Meselâ, organizasyon ve sevki idare konusunda yaptığımız çalışmaları bir örnek olarak zikre dileyebilir. Daima sendikalı dostlarıma demişimdir ki biz işverene ne öğretiriz, yahut ne öğretmeğe çalışırız? Yerli yahut yabancı uzmanları karşılarına çıkararak modern organizasyonun esaslarını gösteririz, bu öğretilerimiz işçinin veya sendikanın aleyhine olabilir mi? Hayır derler. İstihşâlin plânlanması veya kontrolü hakkında bilgiler veririz, işçinin veya sendikanın bunda zararı olabilir mi? Hayır derler. Maliyet muhasebesi sistemlerini yerleştirmeye çalışırız. Bizim için de faydalı olur derler. Beşeri münasebetler konusunu intikal ettiririz, işçiye insanca ne şekilde muamele etmesi gerektiğini gösteririz, bu işçi veya sendika için zararlı olabilir mi deriz. Hayır derler. Ve nihayet toplu sözleşme konusunda da müsaade ederseniz aynı şeyi söyleyeceğim.

Toplu sözleşme konusunda yine işverenlerimiz hatırlarlar ki - ve seminerimize üçüncü, dördüncü defa katılanlar var aramızda; onlar daha iyi bilirler ki - biz bugüne kadar sadece işveren için toplu sözleşme seminerleri tertip ettik. Ama bunun en önemli sebebi sadece bu camida bu işi yapacak bir başka organizasyon, bir başka ferdin bulunmamasıdır. Bazen Hükümet kanadından bile tenkitlere maruz kaldığımız ifade etmek isterim. Bakan seviyesinde, müsteşar seviyesinde «canım bu iş ne üstünüze vazife, toplu sözleşme ile prodüktivitenin ne ilgisi var» gibi, her zaman esefle karşıladığım, üzüntü ile karşıladığım tenkit ve tarizlere maruz kalmışumdur. Halbuki imzalanan her hangi bir toplu sözleşme karşılıklı çalışma şartlarını tesbit eden bir vesika olmak itibariyle alıstığım bir tabirle söyleyeyim, aynı zamanda bir prodüktiviteyi artırma belgesi niteliğindedir. O bakımdan da Prodüktivite Merkezi için her birinin hayati önemi vardır. Binaenaleyh toplu sözleşme mevzuundaki çalışmalara işveren kanadından başlanmış olması bu sahada daha büyük boşluk olduğu gerekçesi ile. Diğer sektörde ise - sektör yerine isterseniz kanad diyelim ? yani işçi kanadında ise biliyorsunuz ki Türk - İş gerek AID'nin gerek Avrupa Prodüktivite Ajansının eski yıllarda OECD'nin teknik yardımından faydalanan sendikalarımızın eğitilmesi için sistemli ve ciddi bir gayret sarfedegelmekte-

dir. Dedik ki, terazinin kefesi işveren aleyhine görünüyor. Aslında işveren aleyhine olması, bir manada yine işçi aleyhine olacaktır, çünkü o nevi tenkitler bize nakledildi ki, sendikacı dostlarımız tarafından; «İşveren en basit bir teklifimizi dahi kabul etmiyor. Madem ki, sendikadan geliyor, demek ki kötüdür, demek ki reddi gerekir, gibi bir psikolojik davranışla reddediyorlar, bu insanlarla anlaşmamıza imkân yok» demişlerdir. Binaenaleyh terazinin kefesinin bu bakımdan hangi tarafın aleyhine olduğunu kestirmeğe de imkân yok, bu bir denge meselesidir. Bugünkü rejim, işçi işveren arasında bir denge sağlama gayesini güden bir rejimdir. Bilgi bakımından, davranış bakımından, iktisadi ve sosyal şartlar bakımından, hukuki bakımdan bir denge rejimidir. Binaenaleyh bu dengenin tesis etmesi için, bu dengenin muhafaza edilebilmesi için tarafların mümkün olduğu nisbette aynı bilgi ve tekniklerle mücehhez olması lâzımdır, diyoruz. O halde ideali? Tabii yine müşterek toplantılar tertip etmek oluyor. Bugüne kadar ayrı ayrı yollardan yürüdük. İşveren Türk sendikacısının ne şekilde eğitildiği hakkında yeteri kadar bilgi sahibi değildir. İşçi Sendikaları zaviyesinden de aynı şeyler söylenebilir. Her halde onlar da işverenlerimizin hangi zihniyetle hangi metod ve tekniklerle, ne istikamette yetiştirildiklerini gereği kadar bilmemektedirler. Amma müşterek toplantılar tertibi mümkün olsa teknik diyebileceğimiz, her iki tarafın da menfaatine işliyeceğini söylediğimiz konular hakkında müşterek toplantılar tertipliyebilesek, taraflar arasında fikir teatisi sistemini kurabilirsek o zaman bir çok ihtilafların çıkmaksızın, daha çıkmadan önlenmesi mümkün olabilir. Avrupada birçok ülkelerde bu sistemi bulmuşlar ve muvaffakiyetle yürütüyorlar ve ben biliyorum ki Prodüktivite Merkezleri bu sahada çok önemli roller oynuyorlar. İşçi ile işveren arasında ihtilâf çıktığı zaman harekete geçmek bir başka mekanizma, işçi ile işveren arasında muhtemel ihtilâfları önleyici tedbirleri almak bir başka mekanizma. Ve bu tedbirler Devlet veya Hükûmet tarafından alınamaz. Bugünkü rejim içinde ancak taraflar tedbirleri kendileri araştıracaklardır. O halde bir merkez olarak bir yuvarlak masa etrafında eşit şartlarla ana davalarda yine tecrübe teati edecekler. Bilgi teati edecekler ve anlaşma zemini bulmağa gayret edecekler, işte prodüktivite bu davalardan birisi diyoruz. Hele bu yeni düzen içinde prodüktivite her iki taraf için de hayati bir önem taşıyor. Zira prodüktivite işçi ücretlerine bir mehaz olarak kabul edilmiş, kalkınma plânı içinde asgari ücretler üstündeki yükselişler prodüktivite artışına bağlanır denmekle, o halde prodüktivitenin artırılmasında ve artan prodüktivite nimetlerinin paylaşılmasında her iki tarafın da hayati çıkarı vardır. Demek ki prodüktivite gibi her iki tarafın menfaatine işliyecek olan bir konu etrafında tarafların de-

vamlı ve organik bir işbirliği halinde çalışmaları zaruridir, elzemdir. Biz, Millî Prodüktivite Merkezi Kuruluş Kanunu tasarısında tedbirler aldık ve dedik ki kurulacak olan yeni teşkilât mutlak surette işçi - işveren ve Hükümet temsilcilerinden müteşekkil olmalıdır ve böylece devamlı surette tabii olarak bu üç kuvvet müşterek konular üzerinde işbirliği yapma imkânını bulsunlar. Çalışma meclisinde üç dört senede bir, iki - üç gün bir araya gelmek bendenizin kanaatı odur ki böyle bir maksadı temin etmekten tamamen uzaktır. Bu kısa -bence kısa- girizgâhı niçin yaptığımı her halde hissetmişsinizdir. Şunu söylemek istiyorum ki ne işçiden yanayız ne işverenden yanayız, prodüktiviteden yanayız. Ve binaenaleyh hepsinden yanayız...

Bunu gerçekten her iki tarafın huzurunda açıklamamın da her halde manasını takdir edeceğinizden eminim, çünkü bu böyledir. Tekrar edeyim, Halil Tunç beyi aramızda görmekten büyük bir memnuniyet duydum. Halil Tunç beyi bir kısmınız şahsen bir kısmınız gıyaben muhakkak tanıyorsunuz çünkü bu düzen içinde en önemli rolü ifa eden bir teşkilâtın, Türk-İş'in en önemli ve faal idarecilerinden birisidir. Kendisinden seminerden sonra da rica edeceğim, gerçekten ilerde işverenlerle işçi liderlerini hiç olmazsa bir araya getiren müşterek toplantılar tertiplememiz huusunda bize yardımcı olmasını rica edeceğim. Bugünkü durumda iki yıllık bir tatbikattan sonra bu rejimin Türkiye'de mesut denebilecek istikametlerde seyretmesinde ben, Türk-İş'in ve dolayısıyla Halil Tunç beyin çok büyük emeği olduğuna inanıyorum, ve bu vesile ile kendini de bu bakımdan sevgi ile ve teşekkür ile selamlıyorum.

MEHMET ODABAŞ
MİLLÎ PRODÜKTİVİTE MERKEZİ
GENEL SEKRETERİ

ÜCRET POLİTİKASI

Halil TUNÇ

**Türk - İş
Genel Sekreteri**

Prodüktivite Merkezi Direktörü Sayın Mehmet Odabaş'ın ifadesi ile yeni girdiğimiz düzende, Prodüktivite Merkezinin dengeyi sağlama çabasına huzurunuzda teşekkür ederim. Prodüktivite Merkezinin bu çabalarının uygulamada gerçekten çok faydasını gördüğümüzü beyan etmek mecburiyetindeyim. Bu çabalar bizim bir çok problemlerimizin hallinde yardımcı olmuştur. Yeni girdiğimiz düzende, bu düzenin iyi işliyebilmesi, her şeyden önce tarafların karşılıklı anlayış içinde çalışması ile mümkündür. Bu düzeni anlatmak bu düzende çıkacak muhtemel problemleri önlemek için tertiplenen seminerlerde ortaya konan bilgiler, uygulamada bize her zaman için yardımcı oluyor. Prodüktivite Merkezinin bundan sonra da bu kabil çalışmalarını biz bütün samimiyetimizle destekliyeceğiz. Merkezin son teklifini de olumlu karşılıyoruz. Önümüzdeki günlerde işçi ile işverenlerin müştereken katılacakları bir seminerde yahut konerasta iki tarafın da ilgilendiği müşterek problemlerin tartışılıp bir neticeye varılmasında, yalnız iki tarafın değil, memleketin de yararlanacağı kanısındayız.

Bugünkü konumuz ücret politikası ve ücret politikasında Türk - İş'in görüşü : Konuya girmeden evvel bugüne kadar memleketimizde

takibedilen ücret politikasının ne olduğu hakkında kendi görüşümüzü kısaca ifade etmek isterim.

Hepimizin bildiği gibi toplu sözleşme düzenine kadar memleketimizde ücret politikası tek taraflı tesbit esasına dayanmakta idi. Bu tek taraflı tesbit edilen politikada muhakkak ki bir çok aksamalar, birçok noksanlıklar ve haksızlıklar vardı. Esasen bu durumun tabii neticesidir ki bugünkü düzene geçmek zarureti kaçınılmaz bir hal aldı. Anayasamızın teminatı altında olan sendika kurma hürriyeti ve onun tabii bir neticesi olan toplu iş sözleşmesi ve grev yapma hürriyeti kabul edildikten sonra, artık ücretler memlekette tek taraflı değil, karşılıklı olarak tesbit edilmeğe başlandı. Yeni girdiğimiz toplu iş sözleşmesi düzeninden önce, ücretler iki plânda müdahale edilmekteydi. Bunlardan biri mecburi tahkim sistemiydi, Tahkim, mevcut ücretlerin ayarlanması, islâhı yolunda işlemekteydi; ikincisi ise Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun marifetiyle tesbit edilen ücretlerdir.

Her şeyden evvel bir hususun kesin olarak bilinmesinde fayda var. Zaman zaman işverenlerimiz iki ücret sisteminin mevcut olduğunu, bir asgari ücret, bir de onun dışında tesbit edilen ücretler bulunduğunu, söyler ve bunu adeta empoze etmek isterler. Unutmamak gerekir ki, asgari ücret her şeyden evvel ekonomik şartlara bağlı bir ücret değildir. Sosyal bir ücrettir. Asgari ücretin ne işyerinin istihsalı ile ne işyerinin verim artışı ile ne işin hususiyetiyle hiç bir ilgisi yoktur. Bu görüşü Anayasamız da o kadar benimsemiştir ki, bir maddesinde çalışanlara insan haysiyetine yaraşır bir asgari ücret temini yolunda Hükûmete vazifeler vermiştir. Görülüyor ki, her şeyden evvel asgari ücret ekonomik faktörlere bağlı bir ücret değil, sosyal ücrettir. Onun dışında yine kalkınma plânımız sosyal adalet ilkesine uygun bir asgari ücret tesbitinden sonra ücret artışlarını verim artışına bağlamıştır. Yine plânımızdaki ifadeden anlıyoruz ki asgari ücret bir sosyal ücrettir, ekonomik faktörlerle hiç bir ilgisi yoktur. Bu bakımdan asgari ücreti genel ücret politikasına tesir eden bir mekanizma olmakla beraber diğer ücret politikası ile ilgili olmayan ve tarafların ihtiyarı dışında hareket eden bir mekanizma olarak kabul etmekteyiz. Yani asgari ücretler işçilerin ve işverenlerin tartışacağı bir ücret değildir. Asgari ücretler, Hükûmetlerin milli bir ücret politikasının ilk hareket noktası olması bakımından önemlidir. Yoksa toplu sözleşme düzeninde bir tartışma konusu olarak asgari ücretlerin bizde önemli bir yeri yoktur.

Memleketimizde bugüne kadar uygulanan asgari ücret politikası, manasına yahutta ruhuna uygun şekilde tesbit edilmiş midir? Şurası

muhakkak ki edilmemiştir. Bugüne kadar asgari ücretlerin tesbitindeki kıstaslar tamamen ekonomik olmuştur. Bu da asgari ücretin ruhuna uygun bir istikamet takip edememesine tesir etmiştir. Biraz evvelce de ifade ettiğimiz gibi asgari ücretlerin zaten ekonomik bir ücret olmaması lâzım gelir. Kanunumuz, bir insanın asgari yiyecek, giyecek, konut ihtiyacını sağlayacak bir ücreti asgari ücret olarak tarif etmektedir.

Bunun, işin hususiyeti, işin ağırlık derecesi sektörlerin birbirlerine yakınlıkları yahut uzaklıkları dikkate alınmadan tesbit edilmesi lâzım gelen bir ücret vasfında olması icabeder. Meselâ Amerika'da çalışanların asgari ücreti sektörleri arasında hiç bir fark gözetmeden milli seviyede tesbit etmiştir. Bugün Amerika'nın neresine giderseniz gidin, hangi şehrine bakarsanız bakın asgari ücret bir dolar 25 senttir. Fakat tatbikatta toplu sözleşmelerle bu ücret bir dolar yirmi beş sentin çok çok üstüne çıkmıştır. Bu tesbit edilen asgari ücretin altında ücret alan hiç bir Amerikalı yoktur.

Yaş farkları da gözetilmemiştir. Çalışan bir insanın yaşı ne olursa olsun cinsiyeti ne olursa olsun, yaptığı iş ne olursa olsun asgari ücret aynıdır. Bu da gösteriyor ki Amerika ve onun gibi iktisaden gelişmiş memleketlerin takibettiği asgari ücret politikası ile bizim takibetmekte olduğumuz asgari ücret politikası taban tabana zıttır. Bizde her şeyden evvel anlaşılması lâzım gelen husus şudur; asgari ücret sosyal bir ücrettir, ekonomik bakımdan tesbit edilmesi gereken bir ücret değildir. Bu sebeple burada asgari ücretin tartışmasını yapmaktan ziyade onun dışındaki ücretlerin tahlili ve bu ücretlerle alâkalı görüşümüzü belirtmeye, ücretlerin takip ettiği seyir üzerinde durmağa çalışacağız.

Bugüne kadar gerek Hükûmetlerin ve gerekse işverenlerin ve işçilerin milli seviyede bir ücret politikaları olmamıştır. Ancak asgari ücretlerle sektörler arasındaki ücret adaletsizliğini gidermeğe çalışan Hükûmetler, hiç bir zaman Türkiye çapında bir ücret politikasının ana hatlarını dahi çizmek lüzumunu duymamışlardır. Bu yalnız özel sektör için değil, kamu sektörü için de böyle olmuştur. Ancak ne zaman ki toplu sözleşme düzeni içine girilmiştir, bu toplu sözleşme düzeninin tabii bir neticesi olarak Hükûmet, kendisinin böyle bir ücret politikası tesbit etmesi gerektiği lüzumuna inanmış ve Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtına bir rapor hazırlatmıştır. Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtının hazırladığı raporda takip edilecek milli ücret politikasından ziyade, beş yıllık kalkınma plânının ön gördüğü sosyal adalet ilkesine uygun bir ücret politikasını tavsiye edildikten sonra, ücret

artışlarını verim artışına bağlanması uygun bulunmaktadır. Rapor, toplu pazarlık düzeni müdahale istemiyen bir düzendir, müdahale istemiyen bir düzende Hükûmetin her hangi bir müdahalesi mevzuu bahis değildir, deyip, tamamen realiteden uzak ve meseleyi hafife alan bir görüşle işin içinden sıyrılmıştır.

Muhakkak ki toplu pazarlık düzeni müdahale istemiyen bir düzendir. Toplu pazarlık düzeninde hiç bir zaman hükümetler otoriter yolla ücretleri tesbit etmek istemezler. Bu demek değildir ki Hükümetlerin millî bir ücret politikası ve ücretler konusunda bir görüşü mevcut olmasın. Bu gün liberal memleketlerde dahi Hükümetlerin bir ücret politikası olmuştur. Bu politika ile ücretin esasları tesbit edilmiştir. Bu esaslar içinde tarafların pazarlık kabiliyetine göre ücretler tesbit edilir. Bugün sendikalar toplu pazarlık düzeninde bir müdahaleyi arzu etmemekle beraber, memleketin ekonomik ve sosyal kalkınması bakımından plânın yaptığı müdahalelere rıza göstermektedirler. Hatta plânımız toplu pazarlık rejimi ile kabili telif olmayan müdahaleler getirmektedir. Biraz evvel de ifade ettiğim gibi plân demektedir ki ücret artışları verim artışına bağlanır. Gerek işverenlerimiz, gerek Hükümet umumiyetle işçi teşekküllerinin karşısına bu tutumla ve bu görüşle çıkmaktadırlar. Bugün plânın yalnız bu prensibini nazara almakla ve ücret artışları verim artışına bağlanacaktır, verim artmadığı müddetçe hiç bir zaman ücret artışı talebinin makul bir talep olmayacağı görüşünü savunmaktadırlar.

Plânımızın diğer bir prensibi sosyal adalettir. Alâkalılar onu hiç dikkate almak istememektedirler. Plânı sosyal adalet ilkesine uygun bir asgari ücretin tesbitinden sonra ancak, ücret artışını verim artışına bağlamıştır. Görülüyor ki verim artışına bağlı bir ücret artışı prensibinden hareket ederken, her şeyden evvel Sosyal Adalet ilkesine uygun bir asgari ücretin tesbiti şarttır. Bu şart yerine gelmeden beş yıllık kalkınma plânının ücret artışlarını verim artışlarına bağlama prensibi hiç bir zaman değer taşımayacaktır. Çünkü ön şart heryşeden evvel sosyal adalete uygun asgari ücret tesbitidir. Ondan sonra bu prensip bir değer taşır ve uygulanma şansı kazanır.

Bunun için ne yapmak gerekir? Bugün herşeyden evvel yurt çapında milli seviyede bir asgari ücret tesbit edilmelidir. Bunda dikkate alınması lâzım gelen husus, insanın asgari geçimini sağlayacak bir ücretin tesbitidir. Ekonominin bazı gelişmeleri, yahut politikacılar arasındaki değişiklikler hiç bir zaman asgari ücretin tesbitine tesir etmemelidir.

Bu yapılmadığı müddetçe memleketimizde milli bir ücret politikasının takip edilmesine imkân ve ihtimal yoktur. Bugün bunu Hükûmet İş Kanunu ile tesbit etmeğe çalışmaktadır. Fakat bugün Parlamentoda belunan İş Kanununun bu devre çıkıp çıkmıyacağı şüphelidir; çünkü Bütçeden sonra parlamentoya milletvekillerimizin devam edeceğini kimse temin edemez. Zira yarın bütçe biter bitmez Parlâmentoda kim-
senin bulunmıyacağını tahmin etmek bir kehanet değildir, bir gerçektir. Bugüne kadar Parlamentomuzun çalışma sistemini yakinen izliyenler bilirler ki Bütçeden sonra seçim yılında milletvekilleri çoğunlukla seçim bölgelerine giderler. Görülüyor ki bu sene de toplu pazarlık üzerinde işçilerle işverenler ücret meseleleri üzerinde çok önemli tartışmalar yapacaklar ve hiç arzu edilmemesine rağmen iki taraf da kanunun verdiği bazı hakları kullanma mecburiyetinde kalacaklardır. Biliyorsunuz toplu pazarlık düzenini geçtiğimizde işçi sendikalarının ücret artışları talepleri çok makul olmuştur. İşveren Sendikaları Konfederasyonunun, ücretler mevzuunda, işçi sendikalarının mesuliyetsiz taleplerde bulunduğu görüşü insafî bir iddia değildir. Bir iki örnek vermek suretiyle bu iddianın insafsız olduğunu, yani layık ile tetkike tabi tutulmuş bir görüş olmadığını ortaya koymaya çalışacağım.

Bugün dünyanın her memleketinde sektörler arasındaki ücretleri mukayese edersek, kömür sektöründe çalışanların ücretleri önde gelir. Son zamanlarda çelik işçileri, kömür sektöründen de öne geçmiştir, yani çoğunlukla kömür ve çelik işçilerinin ücretleri yüksek olan ücretlerdir. Bugün memleketimizde kömür işçilerinin o da kamu sektöründe yani Türkiye Kömür işletmelerinde ücretleri on bir liradır. Memleketimizde en yüksek olması lâzımgelen işçilerin ücretleri o da toplu sözleşmelerle, ancak on bir liraya çıkabilmiştir. Bunu bir neticeye bağlayacağım ve bu netice şu olacak; eğer işçi sendikaları mesuliyetsiz ücret artışı taleplerinde bulunsalardı, herhalde bugün kömür işçilerinin ücretinin on bir lira olmaması gerekirdi. Çünkü kömür sektöründe, sendikaların pazarlık kabiliyeti bir hayli fazladır. Neden fazladır? İşçi çoktur, sektör kritiktir. Bir grev tehdidi, yani bir grev uygulamasından evvel orada yapılacak bir grev tehdidi, rahatlıkla işçilerin ücret taleplerini karşılamaya kâfi gelir. Hele bir grev uygulaması, o sektörde yüzde yüz işçilerin çok mesuliyetsiz olmamak şartı ile makul olan taleplerin gerçekleştirmelerine kâfi gelir. Buna rağmen neden Zonguldak'da sendikalar bu yola gitmediler rahatlıkla bir grev kararı vermek suretiyle asgari ücreti çok makul sebeplerle 16 liraya yahut 20 liraya çıkarmaları gayet normal idi ve bu neticeye ulaşabilirler idi. Ne kamu oyu ne Parlamento, nede işverenler kömür sektöründe 16 yahut 20

lira asgari ücretin fazla olduğu iddiasında da bulunamazlardı. Bu konuda işçi sendikalarının görüşü şudur :

İşçi sendikaları kısa vadeli menfaatler peşinde koşmazlar, onların politikaları uzun vadeli menfaatlerdir. Yani bir iş yerinde kısa vadeli menfaatler yerine, uzun vadeli menfaatleri tercih ederler. Çünkü Türkiye Kömür İşletmesi, kuruluşundan bu yana devamlı zarar edegelmekte idi. 641 milyon lira zararı vardı. Böyle bir müesseseye karşı imkânlarımız, pazarlık kabiliyetimiz ne kadar fazla olursa olsun daha fazla yüklenmek temsil ettiğimiz toplumun yararına bir tutum olmazdı. Belki 16 lira, 20 lira alırdık amma, bu işletme kolay kolay belini doğrultmazdı, zararı bir misli artardı, bir zaman gelirdi ya çok sayıda işçi çıkarılması gerekirdi, yahutta işletmenin kısa bir zaman sonra kapanması zorunluluğu doğabilirdi. Görülüyor ki işçi sendikaları mesuliyetsiz taleplerle toplu sözleşme düzeninde işverenlerin karşısına çıkmamıştır. Bu misalleri yalnız kamu sektöründen değil, özel sektörden de verebiliriz. Meselâ, Çimento Sanayiinde işin niteliği itibarıyla bu sektörde de grev tehdidi, büyük değer taşır. Çünkü daha çimento istihsalimiz memleket ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte değildir. Bugün için hâlâ Türkiye çimento ithal eden bir memleket durumundadır. Kritik bir zamanda çimento sanayiinde bir grev tehdidi de biraz evvel ifade ettiğim gibi orada çalışanların ücretlerini bir hayli yükseltmeğe kâfi gelir. Halbuki orda da toplu sözleşme üzerine aldığımız zam miktarı günde iki lirayı geçmemektedir. Yani asgari ücretler ancak 12 lira civarına çıkmıştır. Bu örnekler göstermektedir ki işverenlerimizin ifade ettiği gibi, işçi sendikaları mesuliyetsiz ücret taleplerinde bulunmamışlardır.

İşçi Sendikalarının toplu pazarlık, düzenindeki felsefesi şudur : Grev işçi sendikaları için bir ideal değildir, grev bir vasıttır. Bu vasıtayı en son çare olarak kullanmağa işçi sendikaları kararlıdır. Kısa bir tatbikatı olan toplu sözleşme dönemi zarfında işçi sendikaları iyiniyetlerini ve anlayışlarını ortaya koymuşlardır.. Bugün memleketimizde bu haklar yeni kullanılmasına rağmen, grevler neticesinde kaydedilen iş gücü hiç denecek kadar azdır. Bugün bu hakları senelerden beri kullanmak suretiyle işçilerin iktisadi, sosyal durumlarını vasa ta yaklaştırmış memleketlerde dahi, grevin neticesi kaybedilen iş gücü ile bizde kaydedilen iş gücünün mukayesesi yapılırsa bu bizim lehimize büyük bir gelişme gösterir. Grevler neticesi kaybedilen iş gücü memleketimizde çok azdır. Bu geçiş dönemini, arızasız atlattıktan sonra artık istikbalden endişe etmeğe kimsenin hakkı yoktur. Yani bu devrede dahi gayet mutedil, gayet itidalli kullanılan bu hak, bundan sonra da gayet normal ve bugünkü anlayışa uygun şekilde kullanılacaktır.

Şimdi gelelim asgari ücretler dışındaki ücret artışları meselesine, bu artışlar ne olmalıdır, yahutta memleketin milli ücret politikası ne olmalıdır? Bizde ne yazıkki prensipler konur, yahut kanunlar çıkar fakat gerekli müesseselerin kurulması ve zihniyetlerin değişmesi çok gecikir. Bu yüzden de kanunların tatbikatı uzun zaman aksar ise bazı ahvalde de iki tarafı birbirine düşürür. Başlangıçta çok küçük gibi görünen problemler gün geçtikçe halli mümkün olmayan problemler haline gelir. Gerek Anayasamız, gerek beş yıllık kalkınma plânı ücret artışlarını verim artışına bağlamıştır. Peki nedir bu verim artışı, bu artış nasıl ölçülecektir? Tek taraflı ölçülen bir verim artışına işçiler itibar gösterecek midir? Demekki her şeyden evvel böyle bir prensibi koymak için memlekette verim artışını ölçecek bir kuruluşa ihtiyaç vardır. Bu kuruluş olmadığı müddetçe bu prensibin pratikte hiç bir değeri olmayacaktır? Çünkü yarın tatbikatta işveren diyecektir ki, benim işyerinde verim artmamıştır. Bu tek taraflı bir iddiadır Sendikaların buna karşı verecekleri cevap gayet basittir. Senin görüşüne göre artmamıştır, amma benim görüşüme göre artmıştır. Peki bu iki aktif görüşü telif edecek bir kuruluş var mıdır? Yok. Olmadığı için de hiç bir zaman Kalkınma Plânının bu prensibi tatbikatta şu düzenin iyi işleme ve tesbitinde esaslı bir rolü olmayacaktır.

Diğer taraftan verim artışını tesbit edecek bir kuruluş kurulursa bu kuruluşta takip edilmesi lâzım gelen politika ne olmalıdır, konacak prensipler nedir? Bu her halükârda, Sayın Odabaşı'nın da ifade ettiği gibi, Milli Prodüktivite Merkezi üçlü bir kuruluş olmalıdır. Bunun dışında bir kuruluş, tek taraflı bir kuruluş hiç bir zaman bu müessesenin gerçek fonksiyonunu göstermesine imkân vermiyecektir. Veyahutta bu müessesenin görüşleri, tesbit ettiği hususlar öbür taraflarca itibar görmiyecektir. Meselâ işveren temsil edilip, işçinin temsil edilmediği bir kuruluşta, istendiği kadar verim artışı gösterebilir ve ilân edilsin, işçiler tarafından bu artışın sıhhati yahut bu malûmatın sıhhati üzerinde daima tereddütler olacaktır. Ve onun için bu kuruluş gerçek fonksiyonunu yapamıyacaktır. Demekki her şeyden evvel verim artışını ölçecek bir kuruluşa ihtiyaç vardır, bir. Onun dışında sosyal adalet ilkesine uygun bir asgari ücretin tesbitine ihtiyaç vardır iki. Bu ikisi tesbit edilmeden Türkiye çapında milli bir ücret politikasının takip edilmesine imkân ve ihtimal yoktur.

Bugün sosyal adalet ilkesine uygun bir asgari ücret nedir? Evvelâ bunu kestirmek, bunu hesap etmek de bir hayli zordur. Sosyal adalet ilkesi, herkesin düşünce tarzına göre farklı ifade taşıyan bir kavramdır. Benim anlayışım başkadır, öbürünün anlayışı başkadır, daha öbürü-

nün anlayışı başkadır, daha öbürünün anlayışı büsbütün başkadır. Demek ki bu kavrama da açıklık vermek gerekir. Sosyal adalet ilkesine uygun bir asgari ücret nedir? Burada memleketin genel olarak imkânlarını hesaba katarak sosyal adalet ilkesine uygun bir ücretimi tesbit edeceğiz. Veyahut da tamamen bunların dışında lügat anlamına göre sosyal adalet ilkesi şudur ve bu ilkeye göre bir asgari ücretin de şu olması lâzım gelir gibi tamamen nazari bir ücret yoluna mı gideceğiz? Bugün Orta Doğu Teknik Üniversitesinde asgari ücretlerle ilgili bir çalışma yapılmaktadır. Öğrendiğimize göre sırf beslenme için bir insanın 15 liraya ihtiyacı olduğunu bu çalışma tesbit etmiştir. Bunun yanında barınma, yiyecek ve diğer medeni ihtiyaçlarını karşılayacak ücretleri de hesaba katarsak bu ücretin 30 lira olması lâzım gelir. Bugün bizde 30 lira pek az işçinin erişebildiği bir ücrettir. Memleketin imkânları bugün bu anlamda bir asgari ücretin tesbitine, çok arzu etmemize rağmen müsait değildir. Şu halde üç faktörü bir araya alacağız.

Bir, tesbit edeceğimiz asgari ücret, sosyal adalet ilkesine yakın olacak. Bunun 30 lirayı bulmasına imkân yok.

İki, memleketin milli geliri dikkate alınacak.

Bir de asgari ücreti tesbit ederken gelir dağılımını, dikkate almak suretiyle asgari ücreti muayyen bir noktaya getireceğiz. O zaman hareket noktamız belli olacak. Hareket noktamız belli olduktan sonra memleket çapında bir asgari ücret politikasının tesbiti gayet kolaylaşacaktır. Bunun arkasından plânın ön gördüğü verim artışını prensip olarak kabul ettiğimize göre, derhal süratle bu artışı ölçecek milli bir kuruluşa gidilmelidir. Bu kuruluş, her halûkarda üçlü teşekkül edecek bir kuruluş olacaktır. Bu iki şart yerine gelmeden memlekete, tekrar ediyorum, bir milli ücret politikasını takibetmeğe imkân ve ihtimal yoktur.

Bunlar yapılsa dahi tamamen bu iki sisteme riayet edilir mi, edilmez mi? Şunu kabul etmek lâzım gelirki, bu iki sisteme yüzde yüz riayet edilmesine imkân yok. Yani kıstaslarını Hükûmet tesbit ediyor, yahut üçlü bir kuruluş tesbit ediyor, Milli Prodüktivite Merkezi kuruyor ve o da verim artışını ölçüyor, bu artışları ilân ediyor. Şimdi toplu pazarlık masasında sendikaları bu artışlara bağlı kılmağa imkân ve ihtimal varmı? Yok. Ne işverenleri ne de işçi sendikalarını. Düşünün ki toplu pazarlık düzeni, Sayın Odabaş'ın da ifade ettiği gibi dengeyi sağlamak olmakla beraber, bu bazı sektörlerde pazarlık masasında oturanların pazarlık kabiliyetine bağlıdır. Bir sendikanın pazarlık gücü fazla ise o sendikanın toplu pazarlık düzeninde getirilen tahditlere rıza göstermesine imkân yok. Eğer sendikanın pazarlık kabiliyeti zayıf

ise belki o dokümanlar ona yardımcı olabilir. Meselâ hemen ifade edeyim ve bir - iki sektörü misal vereyim. Bir çimento sanayiinde, bir petrol sanayiinde bir kömür sanayiinde getirilen bu esaslar ne olursa olsun sendikaların pazarlık güçleri bir hayli fazladır. Pazarlık gücü fazla olan bir sendika getirilen bu kabil tahditleri kabul etmesine imkân ve ihtimal yoktur. Bu grev, tehdidi orada mes'uliyetsiz olmamak kaydı ile sendikanın istediğini tesbit edilen prensiplerin üstünde dahi olsun - almasını sağlamak imkânını kendisine verir. Görülüyor ki milli ücret politikası bu hesapları içine alacak ve kat'i bir görüşü ifade eden ve mutlak uyulması lâzım gelen bir ücret politikası olmayacak.

Bunun yanında son zamanlarda bir hayli itibar gören, ücret politikasında iş değerlendirme sisteminin önemi nedir? Sistem neden sendikalar tarafından bugüne kadar iltifat görmedi, kabul edilmedi? Bunu şuna bağlamak mümkün. Biraz evvel ifade ettiğim gibi bir iş değerlendirme sisteminin yapılabilmesi için herşeyden evvel sosyal adalet ilkesine uygun bir ücretin tesbiti şart. Asgari ücret tesbit edilmeden bir iş değerlendirme sisteminin tatbik kabiliyeti yok. İkincisi, iş değerlendirme sistemi toplu pazarlık düzeninde tek taraflı yapıldığı müddetçe tatbik kabiliyeti olmayan bir mekanizmadır. Üçüncüsü, iş değerlendirme sistemi kıdemi oradan kaldırdığı için sendikalar tarafından kabul edilemez. Bu demek değildir ki iş değerlendirme sistemine sendikalar karşı. Hayır. Her şeyden evvel bu üç meseleyi hallettikten sonra, iş değerlendirme sisteminin memleketimizde artık tatbik edilmesi lâzım-gelen bir sistem olduğuna sendikalar inanmaktadırlar. Artık işçiye göre bir ücret değil, işe göre ücret verilmesi prensibi sendikalar tarafından benimsenmiştir. Ancak bugün memleketimize yerleşen daha ziyade kamu sektöründe bir kıdem müessesesi vardır. Sayın Odabaş da der ki iş değerlendirme sistemi kıdemi de içine alır, kıdemi de aynen muhafaza eder yani kıdemi inkâr etmez bu sistem. Fakat dünyadaki tatbikatını incelersek kıdemi kabul eden bir iş değerlendirme sistemi yarım sistemdir, yani gerçek anlamda bir iş değerlendirme sistemi değildir; çünkü iş değerlendirme sistemi çoğunlukla kıdemi, kıdem prensibini kabul etmez. Amma memleketimizde bu hedefe kademe kademe ulaşılması gerektiğine belki inanılabilir. Fakat o zaman başlangıçta ölü bir sistem demeyim de arızalı bir sistem olarak bünyemize girdikten sonra bu sistemi islâh etmek gerekecektirki buna gücümüz yetmez gibi. Onun için iş değerlendirme sisteminin memleketimizde kısa zamanla uygulanması imkânı olmadığı kanısındayız. Her şeyden evvel bu istemin uygulanması için üç faktörün yerine getirilmesinde yüzde yüz aruret görüyoruz. Bu faktörleri anlattım. Asgari ücret faktörü, iş de-

ğerlendirme sisteminin hazırlanmasında tarafların iştiraki ve bir de kıdem müessesesinin ihdası yahutta aynen muhafazası.

Bugün iş verenlerimiz kıdem müessesesine karşı pek olumlu bir görüşe sahip değiller. İş Kanunu Komisyonunda müzakere edilirse, işverenlerimiz kıdem müessesesini kökünden kaldırmak arzusundadırlar. Yani kanunun tanıdığı bir kıdem müessesesini kökünden kaldırmak niyetindeler. Şimdi realite bu olursa Sayın Odabaş'ın iyi niyetlerle söyledikleri «efendim iş değerlendirme sistemi kıdem müessesesini de bünyesine alır» görüşünün pratikte tatbik kabiliyeti olacağını sanmıyoruz. Çünkü her şeyden evvel sistemi kendileri hazırlarlar, ama sistemin uygulanması, tatbikatı, sistemin yüklediği işler işverene ait olduğu için işveren, iş değerlendirme sisteminde kolay kolay kıdem müessesesini kabul etmeyecektir. Bunu bir örnekle göstereyim : ben iki sene için bir mukavele yapıyorum. İki sene için bir defa ücret veriyorum ve maliyet hesaplarımı ona göre yapıyorum, bütün sistemini ona göre yapıyorum, fakat bir de bunun içinde kıdem var. Bir sene sonra işçinin kıdeminden mütevellit ayrıca bir para vereceğim. Yani rejim toplu sözleşme rejimi ile bağdaşır bir rejim değil. İşveren kıdemi muhafaza ettiği takdirde toplu sözleşme rejimi ile bağdaşmayacaktır. O bakımdan bir kere iş değerlendirme sistemi mutlak olarak kıdemi kabul etmeyen başlı başına bir sistemdir. Kıdem sistemini beraber yürütecek bir iş değerlendirme sistemi gerçek anlamda bir iş değerlendirme sistemi olmaktan uzaktır.

Efendim, bir de son zamanlarda sendikaların toplu sözleşme rejiminde bu kadar iyi niyetle olmalarına rağmen işverenlerimiz çoğunlukla ücret artış taleplerinin mesuliyetsiz olduğunu ve ücret artış talepleri bu tempoda devam ederse memleketin enflasyona gideceğini iddia etmektedirler. Her şeyden evvel ben şunu söyleyeyim, batılı ülkelerden farklı olarak memleketimizde işçiler millî gelirden çok az bir pay almaktadırlar. Yalnız işçiler değil, çalışanların tamamı, memurlarımız da dahil bunun içine. Bunun dışında maliyetlerde işçi ücretlerinin yüzdesi batı ülkelerine nazaran çok düşüktür. Bu iki faktöre karşılık kâr nisbeti müesseselerimizde bilinmemektedir. Bilinmediği için de çok fazla zannedilmektedir. Dikkat edilmesi lâzım gelen en önemli faktör işverenlerimizin cesaretle bir müessesesinin bir devre zarfında net kârını saklamadan bütün açıklığı ile sendikaların toplu pazarlık masasında önlerine sermeleridir. Böylece sendikaların aşırı taleplerini önlerler. Başka türlü talebin önlenmesine imkân yok. Çünkü bir memleketi enflasyona ne götürebilir? Evet, anormal ücret artışları götürebilir .Fakat, bu

anormal ücret artışlarında istihsal edilen bir malın maliyetine işçiliğin yüzdesi önemli bir rol oynar. Eğer normal olarak istihsal edilen bir malın maliyetinde işçi ücretlerinin yüzdesi düşükse; o memlekette enflasyona götürülen faktör genellikle işçi ücretlerinin artışı değildir. Enflasyonun sebeplerini başka yerlerde aramak gerekir. Hemen şunu belirtelim ki bu güne kadar işverenlerimizin, işçilere verdikleri ücretin daha fazla olduğu takdirde memleketin enflasyona gideceği iddiaları şu geçtiğimiz iki senelik dönem zarfında itibar görmemiş ve olaylar da bu görüşü yalanlamıştır. Tatbikat bu iddiayı çürütmüştür. Bugüne kadar memleketimiz sırf işçi ücretleri artışı yüzünden bir enflasyonist politikaya gitmedi; ücret artışları, fiyat artışlarından çok sonra vuku buldu. Enflasyon, hükümetlerin kârları görülmemiş ölçüde arttıran enflasyonist politikalarından ileri geldi. Kamu sektörü açığının, ciddi bir reformundan kaçınılarak merkez bankası yoluyla karşılanması ve kredi hacmindeki ölçüsüz genişleme, memleketimizde enflasyonun temel nedenidir. İşçiler bundan sadece zarar görmüşler, işverenler ise aşırı ölçüde yararlanmışlardır. Enflasyon gerekçesi olarak işçi ücretlerini görmek gerçekten insafsızlıktır. Bu yalnız bizim görüşümüz değildir OECD Teşkilâtının da memleketimizdeki ücret artışları ile ilgili görüşü bu yoldadır. OECD raporu daha bir çok seneler, muayyen bir seviyeye gelinceye kadar işçi ücretlerinin arttırılmasının memleketi enflasyona götürmeyeceğini belirtmektedir. Bir zaman bir seminer vesilesiyle Koç müesseselerinde çalışan işçilere toplu sözleşme düzeninde 5 milyon lira zam yapıldığı söylendi. Bunun üzerine hemen şöyle bir sual soruldu, dendi ki peki bu 5 milyon lira ilk bakışta büyük bir zam, işçi miktarı da belli, müessesesinin sağladığı net kâr nedir? Yani şunu söylemek istiyorum, hiç bir zaman işçi teşekkülleri kârın tamamını kapsıyan bir ücret talebinde bulunmak gibi bir sakat düşünceye sahip değildirler. Muhakkak ki müessesesinin kârı ne kadar artarsa işçiler o kadar kıvanç duymakta hattâ bu artışlar kendilerine rehber olduğu için öğrenmekteler. Fakat eğer sosyal adalet dediğimiz demokratik bir rejimde istihsal edilen maldan yahut elde edilen kârdan, emeğin nasibini alma prensibini kabul edersek o artıştan da işçilerin payını alması gerekir. Eğer Koç'un gerçek net kârı açıklansa idi, orada işçilere verdiği 5 milyon liranın çok gülünç, insanı kahkahalarla güldürecek kadar sembolik bir rakam olduğu anlaşılırdı. Bu sebele işi realitelere uygun olarak mutalâa edelim. Eğer bir müessesinin imkânı yoksa o müessese ile katiyen grev gücümüz olmasına rağmen bir ücret artışı talebimiz olmayacaktır. Fakat bizde işverenlerimizin bir kısmını tenzih ederim, iyi örnekler verememişlerdir, yani itimat telkin edememişlerdir. Neden edememişlerdir? Bir Hacı Ömer vardır, Adana'da senede net kârı 40 milyondur, ha-

la altı buçuk liraya işçi çalıştırır ve yüzde on bir ücret artışı talebi karşısında şöyle dikilir «efendim, yapamam maliyetime tesir eder, rekabet imkânım ortadan kalkar». Binaenaleyh bu zihniyetten kurtulmak gerekir. Neden kâr marjını biraz kısmaya rıza göstermiyorsun? Ne olur 40 milyon kârını 35 milyona yahut 39 milyona indirirsen? Ne yazık ki işverenlerin zihniyetleri bir türlü değişmemiştir. Benim kârım aynı orantıda yükselsin, hiç bir zaman düşmesin. Ücret artışlarına karşılık ben tehdit olarak ya işçiye çıkarırım, ya da satış fiyatlarını yükseltirim. Bu sizinde işinize gelmez; rekabet imkânının ortadan kalkar gibi tekliflerle işverenler, işçilerin ücret taleplerinin karşısına çıkmaktadır.

Görülüyor ki her şeyden evvel memlekette rasyonel bir ücret politikasının takip edilebilmesi için, iyi niyetin hâkim olması şarttır. İyi niyetli hareket edilmediği müddetçe memlekette taraflar ne kadar güçlü veya zayıf olurlarsa akla dayanan adil bir ücret sisteminin uygulanmasına imkân ve ihtimal yoktur. Zaten toplu sözleşme düzeni de bir iyi niyet rejimidir. İyi niyetli hareket edildiği müddetçe taraflara menfaat sağlar, iyi niyetli hareket edilmediği müddetçe taraflara menfaat yerine zarar verir. Yani her şeyden evvel hareket noktamız, iyi niyetli olmaktır. Şimdi başka bir meseleye geçiyorum. Kamu sektörü ve devlet sektörü ücretlerinde, genel olarak bütün ücretlerde bir ahenk sağlanması gereklidir.

Fakat İşveren Sendikaları Konfederasyonun noktai nazarı, Türkiye'de ücretlerde birlik sağlanamayacağı şeklindedir. Derlerki demokratik rejimlerde toplu sözleşme rejiminde böyle bir neticeye varmağa maddeten imkân yoktur? Neden imkân yok? Ekonomi prensibini karma ekonomi prensibi olarak kabul ettiğimizden. Bugün devlet herşeyden evvel bir işletmeci zihniyeti ile çalışmak prensibini kabul etmesine, yahut öyle çalışması lâzım gelmesine rağmen ona ve Anayasanın ve devlet olma niteliğinin yüklediği bir görevi vardır. Her şeyden evvel sosyal adalet ilkesine uygun bir politika izlemeğe, bir sosyal politika izlemeğe devlet mecburdur. Bu politikayı özel sektör izlemese dahi, devlet bir sosyal politika izliyecektir.. Bunu izlemediği müddetçe görevini yapmamış sayılır. Bu bakımdan devlet işletmelerinde, işçilerin toplu sözleşmeleri yahut grev tehditleri ile bir baskı yapmalarına lüzum kalmadan genellikle bir sosyal politikası olacaktır. Özel sektörde ona ayak uydurmaya çalışmalıdır. Ücretlerde ahenk, özel sektörün, devlet sektörü hizasına çıkararak sağlanmalıdır. Devlet sektöründe ücretleri indirmeğe imkân olmadığına göre, yani indirmeyi bir tarafa bırakın, orada bile ted-

rici bir yükseliş beklenirken iki sektör arasında ahenk başka türlü nasıl sağlanacaktır?

İşveren Sendikaları Konfederasyonu, kamu sektörü ücretlerinin, özel sektör ücretlerinin yüzde 15 üstünde olduğunu belirtmektedir. Fark yüzde 15 değildir, çok daha yüksektir. Çünkü sosyal yardımlar, primler ikramiyeler vardır. Bunlar dahil edilirse fark kolayca yüzde otuzu bulur. Demek ki özel sektör ile kamu sektörü arasında yüzde otuz gibi bir fark vardır. Her halükârda hiç toplu pazarlık müzakerelerine lüzum kalmadan, bu prensipleri kabul ettiğimiz takdirde özel sektörünün devlet sektörü seviyesine çıkması gerekecektir.

İşverenler bir de, ücret artışları memleketin ekonomik kalkınmasını, zayıflatır, onun için her halükârda kalkınmayı süratten düşüren, menfi şekilde etkiliyen bir ücret politikası memlekette uygulanmamalıdır diye karşımıza beş yıllık kalkınma plânını çıkarmaktadırlar. Kalkınma plânını inceleriz ama hiçbir zaman işverenlerimizin gördüğü gibi değil. Kalkınma plânında iktisadî kalkınmanın yanında, sosyal kalkınmada vardır. Plân sosyal ve ekonomik kalkınmanın bir arada yürütülmesini kabul etmiştir. Yani demekki hiç bir zaman yalnız iktisadî değil, onunla beraber sosyal kalkınma da plânımızın ön gördüğü temel prensiplerden, temel amaçlardan biridir.

Türk - İş hürriyet ve sosyal adalet içinde hızlı ve plânlı kalkınma görüşünü benimsemiştir. Bunun sendikalara ne gibi sorumluluklar yüklediğini bilmektedir. Bazı çevreler bu yüzden bizi suçladılar. Dediler ki Türk sendikacılık hareketi birçok prensiplerde yönünü batıya çevirmiştir. Batı sendikacılığının prensiplerini almıştır ve o prensipleri memlekete uygulamaktadır. Fakat plân fikrinde batı sendikacılığının kabul ettiği prensipler nedense Türk sendikacılığı tarafından kabul edilmemiştir, bunun sebepleri nelerdir. Gerçekten batıda sendikalar plân fikrine çoğunlukla karşıdır. Hele Almanlar, sendikacılığı plâna muhalefeti doktrin haline getirmiştir; daima plâna muhalefet eder. Çünkü, plân, toplu pazarlık düzeni ile çelişen, serbestiyi sınırlayan bir sistemdir ve plân çoğunlukla çalışanlardan kısa vadede fedakârlık bekler. Biz buna rağmen plân fikrini benimsedik. Ama plânın sosyal adalet ilkesini unutmamak şartıyla. Yalnız kalkınma unsurunu ele alıp, bunu devamlı olarak çalışanlara karşı kullanmak biraz insafsız bir davranıştır. Bu memlekete plân fikrini ilk benimsiyenler işçi teşekkülleridir. Eğer plân sosyal adalet ilkesini unutarak onların aleyhine işlemeye başlarsa plâna karşı bir muhalefet doğacaktır. Bu muhalefet yalnız plânın başarıya ulaşmasını engellemez İşverenleri de çok zor duruma düşürebilir.

lir. Plânın gayesine ulaşmasının kalkınmanın temel yükünü taşıyan işçilerin plânı benimsemesi ile kabil olduğu prensibi kabul edilmelidir. Sorumluluk tek taraflı değil karşılıklı olmalıdır. Sadece kalkınma deyip ücretlerin düşük tutulması tezini savunanlar toplu sözleşme düzeninde aşırı ücret sebeplerini kabul etme zorunda kalabilirler. Bu sebeple plânın benimsediği prensipleri tek taraflı mütalâ etmek işverenlerimizin lehine olmayacaktır. Plânda benimsenen iki prensibi bir arada mütalâa etmek zarureti vardır. Biraz evvel ifade ettiğimiz gibi, bu iki prensipten bir tanesi sosyal adalet ilkesine uygun asgarî ücret tesbiti, ondan sonrada ücret artışlarının verim artışlarına bağlanmasıdır. Sözlerimi burada keseceğim bizim bu kabil konferanslarda yahut seminerlerde görüşümüz yalnız konferansçının konuşması değil konferansa katılan arkadaşların da konuşabilmesi ve kafalarda beliren istifhamların cevaplandırılabilmesi şeklindedir. Bu bakımdan suallere biraz geniş yer verelim, Böylelikle konferansa katılan arkadaşlarımızın Türk - İş'in ücret politikası ile ilgili kafalarında beliren istifhamları bizim söylediklerimiz dışında kalan hususları sormalarına imkân verelim. Ve bu sorularını cevaplandırmak suretiyle meseleyi daha aydınlığa kavuşturalım. Ve biraz daha berraklaştıralım. Şimdi suallerinizi bekliyorum.

SORU — Efendim, asgarî ücretin tesbitinde kıdemî nazarı itibare alıyorsunuz oysa milli bir ücret politikasına taraftar olduğunuzu da söylediniz bu hususta kıdemî nazara alınmaması lâzım bu konudaki fikrinizi biraz daha açıklıkla ifade edermisiniz rica edeceğim?

TUNÇ — Efendim, ben asgarî ücret dolayısıyla değil değerlendirmeye sistemi mevzuunda kıdemden bahsettim. Asgarî ücrette kıdem bahis mevzuu değildir. Yani asgarî ücret sosyal ücrettir. Ne kıdem dikkate alınması lâzım gelir ne de işçinin ihtisası dikkate alınması lâzım gelir, ne de işin ağırlığının dikkate alınması lâzım gelir. Ne de sektörün memleketin ekonomik hayatında oynadığı rol, istihsal, rekabet, ticaret gibi hususların dikkate alınması lâzım gelir. Bunların hiç biri nazara alınmadan asgarî ücret sosyal bir ücrettir ve ekonomik faktörlerle bağlı değildir. İş değerlendirmede Mehmet bey de aynı ifadede bulundu. Ben dedim ki, Mehmet bey kıdem de dikkate alınacağını söylüyor, fakat o zaman iş değerlendirme sisteminin prensibi zedelenir, yoksa alınmaz demiyorum. Neden zedelenir? Ben bir iş değerlendirmesi yapacağım. Ne diyorum ben işe göre, eşit işe eşit ücret vereceğim. Şu tornayı şu civatayı yapan işçinin yaptığı işe yüz puvan veriyorsam ve bunun karşılığı iki lira ise aynı işi yapan bir senelik işçi de olsa, on beş senelik işçi de olsa aynı puvanı vereceğim. Başka türlü bir tatbikat, gerçek anlamda bir değerlendirme tatbikatı olmaz. Eğer her kıdem se-

nesi içinde ben iki - üç kuruş fazla vereceğim demişse, orada iş değerlendirme sistemi bozulduğu gibi, gerçek anlamıyla kıdeme de yer verilmiş olmaz.

Bundan başka iş değerlendirme sisteminin uygulanmasında dikkat edilmesi lâzım gelen bir husus da şudur : Çoğunlukla memleketimizde zaten adil bir ücret uygulaması yoktur. İşverenler sosyal adalete uygun bir ücret politikası izlememişlerdir. Kendi noktai nazarlarına göre keyfi ücret sistemleri uygulamışlardır. Buna kimi iş değerlendirme sistemi demiştir, kimi puvan sistemi demiştir. Ama bu sistemler hiç bir zaman âdil bir ücret sistemi olmamıştır. Ve zamanla daha adaletsiz hale gelmiştir.

İş değerlendirme sistemi, tatbik edeceklerin tutum ve davranışına ve işin hususiyetine göre, ister istemez kıdemler arasındaki farkı artıracaktır. Yani birden başlayacaktır, otuza kadar otuzbeşe kadar, bazı iş yerlerinin hususiyetini düşünün elliye de aşkın kademesi getirecektir ve bunlar aynı puvanı, aynı dereceyi almayacaklardır. Düşünün bir yerde elliye bulan ücret kademeleri mevcut. Halbuki bugün sosyal adaleti gerçekleştirmiş memleketlerde çalışanlar arasında 4-5 kat fark vardır. Yani taban ücret yüz lira ise, tavan ücret te dört yüz liradır. dört yüz elli liradır. Meselâ bugün sosyal adaletini gerçekleştiren İsveçte durum böyledir. Batıda sosyal adalet bakımından çelişme, taban ve tavan ücretlerinin yaklaşması yönündedir. Hiç bir zaman biz ne Amerikayı ne de Avrupayı ölçü alamayız. Yalnız sendikalaşma sahasında değil, hiç bir sahada alamayız. Türkiye ne bir Amerika ne de bir İsveçtir. Türkiyenin kendine has şartları vardır. Türkiyenin eğitim problemi başka iktisadi durumu başkadır. Bugün Türkiye ziraat memleketi olmasına rağmen, belki on sene sonraki nüfusu besliyebilecek durumda değil. Bunu düşünmek mecburiyetindeyiz. Yani Türkiye on beş sene sonraki nesle yahut bir sonraki gelecek nesle bir ekmek verebilme imkânlarını arıyan bir ülkedir. Onun için en modern bir sistemi getirip uygulamaya imkân yoktur. Her şeyden evvel, istesekte istemesek de devletçilik prensibini kabul ettik. Bugün ne Avrupa ülkelerinde, ne Amerikada öyle bir prensip yok. Niye yok? Bu bize has bir sistem. Kapitalist bir memleket olmamıza rağmen 150 senedir. Türkiyede devletçilik, zaruretlerin itmesi ile meydana gelmiştir. Bugün özel sektör Ege ve Marmara bölgesi, İstanbul Bölgesi dışına gitmiyor yani onu orta Anadoluya ve Doğuya göndermeğe imkân yok. Memleketimiz her bakımdan kendine has özelliği olan, bir çok problemleri olan bir memlekettir. Kıdem müessesesi bizde gerek me-mur ve müstahdemler gerekse işçiler arasında kökleşmiş bir sistemdir. Onun için yüzde yüz bir iş değerlendirme sistemini memlekete tatbik

etmeğe kalktığımız gün, onun hiç bir zaman memleket realiteleri ile kabili telif bir sistem olmadığını en kısa zamanda göreceğiz; fakat dönüşü zor olacak. Zaten ücret adaleti de mevcut olmadığına göre, ileri sürülen sistem daha da tahammül edilmez, bir ücret sistemi halini alacaktır. Bu nihayet benim noktaî nazarımdır, tartışılabilir ve ayrı seminer mevzuu olur, görüşler ortaya çıkar. Bununla beraber, prensip itibariyle İş Değerlendirme sistemine karşı değiliz yalnız biraz önce söz konusu ettiğim üç faktör mutlaka göz önünde tutulmalıdır. Amerika'daki gibi bir iş değerlendirmesi sisteminin tam karşısındayız. Bu bakımdan üç faktörü telif eden, fakat iş değerlendirme sisteminin karakterini de ortadan kaldırmayan bir sistemi karşılıklı tartışmadan sonra kabul etmek mümkün olabilir.

SORU — Efendim, bu iş değerlendirme sistemi ile iki şeyi karıştırıyorsunuz gibi geliyor bana. Kıdem üzerindeki bu kadar ısrarınız, aynı zamanda liyakat taktiri esaslarını kabul etmiş olsa sendikalar orada netice itibariyle işçilerin kıdemi nazarı itibare alınacaktır. Bu da objektif bir kıstas olarak düşünülmüyor mu?

TUNÇ, (devamla) — Onu da izah edeyim efendim. Son bir Zonguldak olayları var. Toplu sözleşme içinde taktir müessesesi yahut liyakat müessesesi gibi artık işlemez bir müessese yer almış yahut işlerse ne olur? O işyerinde verim yerine huzursuzluk artar, verim ise düşer. Neden mi düşer? Taktir zammı yahut liyakat zammının bünyesinde kusur vardır, sağdan soldan tahrike lüzum yok. Bir işletme düşünün beş kişiye bir zam verin doksan beş kişi huzursuz olacaktır, ille diyecektir ki herhalde o beş kişi kadar ben liyakatlı değilim. Veya ehliyetli olduğum halde bana verilmedi diyecektir. Yani görülüyor ki, artık liyakat taktir müessesesi toplu sözleşme düzeni içinde dikkate alınmaması lâzım gelen bir müessesedir. Hele çok işçi çalışan elli bin işçi çalışan bir işletmede, yüzde otuz dördüne liyakat zammı verdiniz ötekilere vermediniz mi sistemin bünyesinden gelen ters bir reaksiyon ile verim derhal değişecektir. Liyakat - taktir zammı müessesesi kâğıt üzerinde verim artışı sağlayıcı bir etken hüviyetindedir. Gerçekte verimi düşürücü bir rolü olacaktır. Bu çok önemli bir konudur ve başlı başına bir konferans mevzuudur. Türkiyede Liyakat taktir müessesesi işlemeli midir, işlememeli midir? Faydası nedir, zararları nedir, uzun uzun tartışılmalıdır. Bizim görüşümüz, hiç bir zaman liyakat taktir zammı müessesesi ile bir arada yürütülen şeyin verim artışı olmadığıdır. Onun için liyakat taktir zammı müessesesine karşıyız. Akla şu gelebilir, işverenlerin vermek istediği zammı niçin ortadan kaldırıyorsunuz? İşverenler, vereceklerse bir defaya mahsus toplu sözleşme düzeninde

versinler. Toplu pazarlık masasında desinlerki ben diğer işçiler dışında şunlara şu miktarı vereceğim.

Bundan sonra biz seyyanen bir zamma gitmiyeceğiz, kademeli bir zamma gideceğiz. İşte işçiye şu ustaya şu diye yani bir defa zam o düzen içinde o dönem için verilmeli. Liyakat - Taktir zammı namı altında işçinin tamamını kapsamıyan subjektif ölçülerle tesbit edilen bir zam iş yerinde huzur bırakmaz, huzursuzluğa imkân verir. Bu bakımdan liyakat taktir zammı müessesesine karşıyız. Evet buyurun efendim.

SORU — Efendim, şimdi buyurdunuz ki asgarî ücretler sosyal ücretlerdir ve iktisadî faktörlerle ilgisi yoktur ve bugün bizim iş yerlerimizde asgarî ücret 11 - 12 lira civarındadırlar. Öte yanda büyük bir kitle vardır ve bu 11 - 12 liraya hasetle bakar ve bu yüzdendir ki işyerlerimiz normalin üstünde işçi sayısı ile çalışır. Şimdi bu durum sosyal düzen değil de bence sosyal düzensizlik sağlamaktadır. Binaenaleyh asgarî ücreti böyle bazı emsallere uyarak tesbit etmektense arz ve talebe göre ayarlamak daha doğru olmaz mı? O zaman ancak sosyal düzen sağlanır.

TUNÇ (devamla) — Efendim, iktisaden geri kalmış bir memlekette ücretleri arz ve talep kaidelerine bırakırsak, o memlekette üç sene de beklesek, beş yüz sene de beklesek istediğimiz sosyal adalet, sosyal güvenlik sağlanamaz. Neden sağlanamaz? Düşünün işgücü arzının çok fazla olup talebin az olduğu bir memlekette tamamen iktisadî kaidelere, arz talep kaidelerine işi bıraktığımızı. Bugün değil 11 liraya, beş liraya çalışacak işçi var. Eh demekki işçi beş liraya çalışıyor ben bunu beş liraya çalıştırayım zihniyeti bilmemki bugünkü sosyal anlayışla ne derecede kabili teliftir. Bu neler doğurur? Bugün emeğin millî gelirden aldığı pay çok düşüktür, sermayeninki ise çok yüksek. Arz talep kaidesini uyguladığımız gün, bu adaletsizlik daha da büyücektir. Neden? Kârlar artacaktır yani millî gelirden daha fazla hisse alanlar bir kat daha fazla alacaktır, millî gelirden çok az hisse alanlar bu hissenin yarısını alacaklardır. İktisaden geri kalmış memleketlerde, iş gücü arzının fazla olduğu, talebin az olduğu memleketlerde ücretleri hiç bir zaman arz talep kaidelerine bırakmazlar. Amerika bile asgarî ücretleri millî seviyede tesbit etmiştir. Toplumun kullanması, zaten devlet müdahale etmeden olmaz, buna imkân yok. O zaman ne olur? Güçlü zayıfı ezer ve rejim tehlikeye girer. Bu neyi doğurur? Bu toplu sözleşme rejimi işçiye istediğini veremez ise ve Hükümetler müdahale etmeden bunu tamamen başı boş bırakırsa, bu durum neler doğurur. Demokratik rejiminden işçi umduğunu alamadığı gün rejimden soğumaya başlar. Hürriyet tek başına karın doyurmaz. İşçi demokratik rejime ne-

den bağılıdır? Hürriyet ile asgarî emniyeti beraber getireceği için bağılıdır. Eğer asgarî emniyet ortadan kalkarsa, yalnız hürriyet işçiyi tatmin etmeyecektir. Ve rejime karşı bir soğukluk başlayacaktır. Zaten bu memlekette şuna mutlak işverenlerimizin inanmaları lâzım ki, eğer bir sosyal felâket, bir rejim felâketi olursa bunun en büyük sorumlusu işverenlerimiz olacaktır. Alınmayın, realite budur. Böyle bir içtimâî felâkette işçinin kaybedeceği hiç bir şey yoktur. Fakat işyerlerimizin kaybedeceği çok şey vardır. Bugün bir miktarı verip, rejimi garanti altına almak imkânı varken o miktarı vermemek yarın tamamının elinden gitmesine yol açacaktır. Fakat ne yazık ki işverenlerimiz bunun farkında bile değiller. Konuşmamın başında da söylediğim gibi rejimi korumak bizden evvel onlara düştüğü halde işverenlerimiz bu gerçeği görmemişlerdir, adeta eski alışkanlıklarını devam ettirmek ve bunun kendilerine neye mal olacağını hiç dikkate almamak istemektedirler. Yani o bakımdan bu mesele arz - talep kaidesine bırakılamaz memlekette. Buyurun efendim.

SORU — Efendim, ben bu meselelerde daha iptidai iken bir Amerikalı Profesör toplu sözleşme üzerinde konuşurken Amerikada sendikali işçilerin yüzde otuz beş olduğunu söyledi ve sonra işçi sendikaları toplu sözleşmeye hazırlanırken ayrı bir düzende, işverenlerde toplu sözleşme hazırlığı yaparken ayrı bir düzende, oluyor ve acaba sizin de buyurdunuz gibi ve müttefikan da kabul edildiği gibi acaba hangisi daha çok hazırlıklı olacak ve bu masada hangisi daha az kaybedecek gibi bazı maliyetin çok düşük olduğu tahmin edilen Türkiyede işçi çok fazla kâr paylaşılmalı diye bir teklifte bulundunuz. Şimdi siz döndünüz dolaştığınız dediniz ki «kârlar açıkça meydana konulursa işçi ücretlerinin ve maliyetin çok düşük olduğu tahmin edilen Türkiyede işçi çok fazla kâr edildiği ihtimal karşısında kârın az olduğunu görünce tatminkâr bir seviyede ücrete malik olduğunu anlar» Bu güzel bir problem, zarar eden müesseseler ve az kâr eden müesseseler için hemen kabule şayan bir teklif; ancak siz bunun yanı sıra zarar eden müesseseler karşısında yine zarar masaya getirildiği zaman işçi sendikası olarak ve işçileri temsil ederek neler düşünürsünüz? Bu birinci sorum.

İkinci sorum, daima buyurdunuz ki biz beş yıllık plâna karşı değiliz fakat beş yıllık plânın içinden işçi ücretlerinin artışı prodüktiviteye bağlı oluşunu, verimliliğe bağlı oluşunu reddettiniz. Yine buyurdunuz ki biz bir iş yerinde verimlilik derecesine müessir bulunan bazı hususların islahına da karşı değiliz, fakat dediniz ki kıdem müessesesi ni inkâr eden bir iş değerlendirme sistemine karşıyız ve sonra liyakat müessesesinin de tam tatbikini imkânsız gördünüz. Bütün dünyada da

kıdemle birlikte kabul edilen bir müesseseyi bizde başka türlü mü mütalâa etmeyi düşünüyorsunuz, bilmem arzedeblildim mi? Yani kıdemi ve liyakatı olmazsa bu rejimi kabul buyuracağınızı söylediniz ve kıdemsiz, Türkiyede tatbikatına gidildiği takdirde bunun kabil olmadığını ifade ettiniz. Ama bütün dünyada kıdem liyakat esas olduğuna göre bunu iadelerinizle nasıl telif edersiniz?

HALİL TUNÇ — Efendim, ben keşke bu konuları açmasa idim, zira Sayın Sadi Gencer bey bu mevzulara daha vukufle temas edecekler. Yalnız şunu söyliyeyim ki bu prensibe karşı değiliz.

SORU — Efendim, buyurdunuz ki gelecekte bundan endişe edilmelidir, çünkü en kritik zamanda en kritik noktada Türk - İş greve gitmeden çok kritik durumda bulunan işverenleri sarsmamak için tedbirler almayı düşünmüştür. Bunun içerisinde gelecekte endişe edilmemesini ifade ettiniz. Acaba bu kritik noktada işçinin de yahut işçi sendikalarının da bu kritik durumu yaratmak istemeyişi ve ileride daha da kuvvetli durumda olacağı mütalâası ile bizi endişeye götürecek noktaların bulunup bulunmadığının da tebarüz ettirilmesini rica ederim. Ayrıca işverenlerle işçi mümessillerinin karşı karşıya gelmesi ve böylece meseleleri daha iyi vecheden halli yoluna gidilmesinden Sayın Odabaş'ın da ifade ettiği şekilde şahsen büyük faydalar olduğuna inanıyoruz.

HALİL TUNÇ — Efendim, kâr ve zarar mevzuunda Amerikada olduğu gibi işveren yıllık bilânçosunu yapsın ve bu bilânçosunda gösterilen kârdan kendine düşen payı alsın ve böylelikle sosyal adalet tahakkuk etsin. Şimdi Türkiyede de bunun böyle olmasını arzu ederiz. Kârın önemli bir kısmının yatırımlara, verimli yatırımlara gitmesini elbetteki kabul etmekteyiz. İşveren bu zorunluğu duymalıdır. Ama işçi de kârdan payını almalıdır. Bunun için de hesaplar ortaya konulmalıdır.

Diyorsunuz ki kâr yoksa? Kâr etmiyen bir özel teşebbüs nasıl yaşar ayrı mesele, Devletin sosyal ve ekonomik politikası yüzünden, Devlet teşebbüslerinin zarar etmesinin külfeti de işçiye yüklenemez. Bununla beraber esas mesele, sosyal adalete uygun bir asgarî ücretin tesbitinde önce bu kâr zarar düşünülmenden sağlanmalı. Mühim olan işçinin sosyal adalet ilkeleri içinde yaşamasını sağlamaktır. İşçi bu duruma kavuştuktan sonra işyerinin, ya da işkolunun durumunu göz önünde tutacaktır.

Diğer mühim bir konu, işçinin iş yerinin yönetimine katılmasıdır. Bütün dünya tatbikatında ve bizde de gördük ki işçinin ve işçi teşekkülünün o iş yerine bir tazyiki mevzuu bahis olmadan işverenin modern

bir iktisadî sistemi, yani model bir istihsal sistemini tatbik etmesi nadirdir. Osmanlıvari eski öğrendiği usullerle iş sistemini devam ettirir çok az dahi olsa o kâr ile iktifa eder. Bunun tatbikatını biz gördük. Meselâ Türkiye Kömür İşletmeleri kuruluşundan toplu sözleşme düzenine girdiğimiz devreye kadar 641 milyon lira zarar eden bir müessese iken toplu sözleşme düzenine girdikten sonra işçinin net olarak 40 milyon lira fazla ücret sağladıktan başka 26 milyon lira da net kâr temin etmiştir. Bu nasıl olmuştur. Çünkü toplu sözleşme düzeninden sonra işçi iş yerine daha fazla bağlanmıştır. Sendika iş yerinde verimi azaltıcı, bir durum gördüğü zaman işvereni zamanında ikaz etmiştir. Yine sendika lüzumsuz işçi çalıştırılma prensibine bir kamu sektörü olan bu işletmede karşı gelmiştir. Zira bir kamu sektörü olması itibariyle müessesenin bir zaafı var, o da işe almak. Umum Müdür adamını gönderir işe alınır. Fakat toplu sözleşmede kabul edilen hükümler içinde, işçi ihtiyacı, sendika ile beraber tesbit edilir, şeklinde bir esas vaz edilmiştir. Bu sebeple işçi ihtiyacı olduğu takdirde bu ihtiyacı İş ve İşçi Bulma Kurumundan geçirilir, sonra da imtihanı kazananlar işe alınır. Bu neyi sağlar? Siyasî kanallardan o iş yerine parazitlerin girmesine mani olunur. Bir misal vereyim. Zonguldakta olan sözleşme imza edildikten sonra işçi istihdamında 5 ilâ 7 bin gibi hiç de küçüksenmeyecek bir düşüş olmuştur, hem de düşüş istihsalin artmasına rağmen, yani nisbeten âdil bir asgarî ücretin tesbitinden sonra, işçi artık zorla elde edebileceği bir ücret talebinde bulunmayacağı gibi, o müesseseye fazla kâr temin edecek şekilde hizmet edecektir. Çünkü müessese kâr etmezse o da bu kârdan hissesini alamıyacaktır. Bu sebeple işçi her halükârda o müesseseyi kâr durumuna sokup bu kârdan payını almak istiyecektir. Bu da nihayet bir zaman meselesi ve en mühim bir eğitim meselesidir. Biz bu politikayı benimsiyoruz ama bütün işçilerimizin bu seviyede ve düşünüş tarzına sahip oldukları iddiasında değiliz. Biz işçiye eğitiyoruz yani o işyerinde verim artarsa bunun işçiye tesiri ne olur? İşçi ile iş veren münasebetleri ne olmalıdır? Ben dedim ki her şeyden evvel beş yıllık kalkınma plânı iki prensibi kabul eder. Birincisi sosyal adalet ilkesine uygun bir asgarî ücret ondan sonra verim artışıdır. Sosyal adalet ilkesine uygun bir ücret tesbit edilmediği müddetçe, ona karşıyım dedim, yoksa sosyal adalet ilkesine uygun bir asgarî ücret tesbit edildikten sonra ücret artışlarını verim artışına bağlamasını kabul etmekteyiz.

Diğer taraftan kıdeme karşıyım demedim. Ben, dikkat ederseniz kıdemi yüzde yüz benimsiyorum, aksini söyledim. Fakat iş değerlendirme sistemi kıdemi inkâr eder, dedim. Kıdemi bu sistem içinde mütalâa

ettiğimiz zaman da iş değerlendirme sistemi de kıdem müessesesi de bozulabilir.

SORU — Ben yanlış anladım efendim, kıdemi siz kabul ediyorsunuz. Fakat iş değerlendirme prensip olarak kıdemi kabul etmiyor, ama dediniz ki biz batıda olduğu gibi bu sistemi kabul edeceğiz, yalnız kıdemi de kabul eden bir iş değerlendirme sistemini biz kabul ediyoruz buyurdunuz. O zaman nasıl değiştireceğiz onu.

HALİL TUNÇ — Diyoruz ki memleket gerçeklerini hesaba katalım, nasıl ki, ekonomik alanda bir yol seçtik, adına karma ekonomi dedik. Bunda da memleket gerçeklerine tıpa tıp uygun bir hali kabul ederiz. Bunun adı illâda iş değerlendirme sistemi olmaz, yahut olur da batıdaki gibi olmaz. Zira çoğunlukla bugün empoze edilen değerlendirme sisteminin yüzde sekseni kıdemi kabul etmez. Bu bakımdan batı sistemi aynen kabul edilirse memleketimizde tatbik kabiliyeti yok diyoruz, o bakımdan buna itiraz ediyoruz. Yoksa kıdemi de nazara alan bir sisteme karşı değiliz.

Diğer taraftan, grevler nasıl önlenir, yani grev bizim idealimiz değil, grev bizim için vasıta mıdır? Dediniz ki bu hususta ne gibi tedbirler düşünüyorsunuz? Düşündüğümüz tedbirler şunlar: Dört prensip vardır, ama bu prensipler bugüne kadar teşkilâtlar tarafından yüzde yüz benimsenmiş midir? Hayır, bunu iddia etmiyorum. Bu bir zaman meselesidir. Bir şuur meselesidir. Fakat teşkilât büyük çoğunluğuyla bugün Türk - İş'in koyduğu dört prensibi benimsemiştir. Bir greve gitmeden evvel, işçi sendikalarının gözönüne aldığı dört prensip vardır.

Bir, işçi sendikasının talepleri makul müdür? Eğer mesuliyetsiz talepler ise buna fena puvar verilir.

İki, işveren bu makul talepleri düşünüp taşınarak mı karşılamamıştır, yoksa peşin bir görüşle hayır veremem mi demiştir?

Üç, sendika, kanunun emrettiği prosedürden tamamen işçiyi geçirmiş midir?

Dört, sendika Türk - İş'in bünyesinde olan müşterek grev fonuna para ödemiş midir? Bu dört faktörü yerine getirmeyen bir teşkilâtın ilân ettiği bir grev Türk - İş tarafından desteklenmez. Desteklenmediği içindir ki böyle bir grevin başarı şansı zayıftır. Bugüne kadar tatbikat göstermiştir ki, Türk - İş'in desteklemediği bir grev başarıya ulaşamamıştır.

Talep mesuliyetsiz olmayacak, talep işveren tarafından müsbet karşılanmayacak, hiç bir şey vermiyorum diyecek, ondan sonra toplu pa-

zarlık müzakeresi normal prosedürden tamamen geçecek ve Türk - İş müşterek fonuna grev fonuna para ödeyecek. Bunlardan herhangi biri yapılmadığı takdirde hiç bir zaman o grev tasvip görmez ve tasvip görmediği için de başarıya ulaşamaz. Zaten bizim teşkilâtımız bizim görüşümüzü almadan greve karar veremez, amma diyeceksiniz ki siz Kıbrıs olayları sırasında bütün grevleri durdurunuz, fakat teşkilât buna riayet etmedi. Bu bir zaman meselesi, her teşkilât içinde yüzde yüz hakiyet kurulamaz. Bunun iç bünyemizde mevcut bazı sebepleri vardır. Burada açıklamakta fayda görmem. Fakat bunlar zamanla islah edilecektir. Herşeyden evvel sendikanın prensipleri, bu ihtilâfları ortadan kaldıracı sağlam temellere dayanmaktadır. Geçiş dönemlerinde bu kabîl ihtilâfların normal olduğu kanısındayım.

Parçabaşı iş hakkında da kısaca bir iki söz söylemek isterim. Zonguldak'ta son zamanlarda gazetelerde okuyorsunuz, işçi 10 ton kömür çıkarmakla yükümlü tutulmuştur. Yani sen 10 ton kömür çıkarmadığın zaman saatlik ücret artışını alamazsın. İşçi 10 tonu çoğunlukta 14 saatte ancak çıkartabilir. Yani görülüyor ki parça başı işi, işçinin çalışma hayatını kısaltır. Her şeyden evvel buna mani olmak lâzımdır. Bunu işçinin gücünü, enerjisini uzun zaman muhafaza etmesi bakımından önlemek istiyoruz. Bu sebeple biz parça başı ücretin, parça başına göre yapılan işin de karşısındayız. Fakat tamamen ortadan kaldırılması iddiasında da değiliz. Bir esasa bağlanması şarttır. Toplu sözleşme düzeninden evvel ücret meselesi tek taraflı kararlaştırıldığı için, bunun müzakeresi, bunun islâhı düşünüleliyordu. Dikkat ederseniz toplu sözleşme düzeninde, parça başına çalışma çoğunlukla sendikanın talebi değildir ve sendikalar buna mani olmak için çaba göstermektedirler. Ama bu, iş yerinin verimini düşürürse ne olur? Bunun tedbirlerini almak mümkündür. Her halükârda parça başı ve götürü esasına göre yapılan işlere sendikalar karşı bulunmaktadır.

Diğer taraftan gelelim sendikaların verim artışındaki tutumuna. Sendikalar tek taraflı verim artışının tesbitine karşı olduklarına göre, buna inanmayacaklarına göre acaba bir verim ve kâr artışının tek taraflı hesaplanması ne netice doğurur?

Efendim, dikkat ederseniz iyi niyetli insan daha yarım saat konuşunca, demagoglar ya da kuvvetli hatipler hariç, tutum ve davranışlarıyla kendini belli eder. Toplu pazarlık masasında bir insanın tutumundan o insanın iyi niyetli mi kötü niyetli mi olduğunu gayet rahatlıkla anlamak mümkündür. Zaten yaşadığımız iktisadi şartlar içinde bir işverenin işyerinde kazanıp kazanmadığını kestirmek mümkündür. Biz iyi niyetli işverenlere inanacağız, zaten bu tutumumuzla ortaya çıkar.

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

İyi niyetli işverenin açıklanan korkunması gerekir. Mademki işverenlerimiz sağ olsunlar, hep Amerika'yı örnek alırlar. Amerikanın tamamen serbest sektöre dayanan özel sektöre dayanan bir ekonomik sistemi vardır, onu örnek alalım derler. O halde Amerikan ekonomik sisteminin bazı kurallarını da benimsesinler. Amerikada şirketlerin kazançları, senelik bilânçoları gazetelerde ilân edilir. Bir aleniyet sistemi vardır. Zaten iş verenlerimiz bu görüşle karşımıza çıkıp, tek taraflı hareket ettikleri zaman kendileri kaybeder. Meselâ iyi ve kötü tutumları itibariyle her iki örnek verebilirim. Santral Mensucat, iftihar ettiğimiz bir özel müessesedir. Her zaman kendilerini destekliyeceğiz, tamamen onun yanındayız. Bu işyerini ihya etmek için elimizden gelen çabayı göstereceğiz. Demekki son derece namuslu özel müteşebbislerimiz de var. Bütün temennimiz diğerlerini de bu istikamete yöneltmek ve Santral Mensucat gibi bir iş veren zihniyetine sahip kılmak yolundadır. Santral Mensucat açıkça diyor ki «ben 40 milyon lira vergi veriyorum» ve o iş yerinde bizim toplu sözleşmelerle sağlayamadığımız ücret asgari olarak veriliyor. Bu müessese, kamu sektöründen de sosyal yardımlar bakımından bir hayli ileri gitmiştir. Demek ki bir özel sektör olmasına rağmen devlet sektörüne nazaran gerek sosyal yardımlar gerek ücret ve gerekse rantabilite bakımından bu müessese bir hayli ileri gitmiştir. Pekala iyi bir işletmeci, işçiyi tatmin eden bir işletmeci hem kendisi kazanıyor, hem de çalıştırdığı işçiyi memnun edebiliyor. Yani bu bir zaman ve zihniyet değişikliği meselesi. Ben bu meselelerin kısa bir zamanda halledilebileceğini söylemek istemiyorum.

Buyurun efendim.

SORU — Efendim Türk-İş olarak bu iki seneden beri tatbik edilmekte olan toplu sözleşme düzeni içinde acaba toplu sözleşme düzeninin mali portresinin yatırımlara oranı nedir; bu hususta bir malûmat verebilirmisiniz ve bu acaba yatırımlar geciktirmekte midir? Yoksa ona bir tesiri olmuşmudur, olmamış mıdır, bu noktadan malûmat rica ediyorum.

HALİL TUNÇ — Efendim, elimizde kati istatistikler olmamakla beraber, mevcut bilgilerimize istinaden bu سوالinizi cevaplandırmak isterim. Hiç bir zaman toplu sözleşme düzenine girdikten sonra, bu düzenle sağlanan ücret zamları kalkınma hızını aksatmamıştır. Bu kalkınma hızının süratine hiç bir surette tesir etmemiştir. 1965 senesi bütçesi Türkiye Büyük Millet Meclisinde görüşülürken Maliye Bakanının çok enteresan sözleri vardır. Bakana göre istihsal kamu sektöründe toplu iş sözleşmesi rejiminden evvelki zamana nazaran yüzde 30 veya 35 nisbetinde artmıştır. Bilmem ifade edebiliyormuyum? Demin de söy-

lediğim gibi istihsal artmaz da işçi ücretleri mütemadiyen artarsa hiç bir zaman kalkınma hızı yükselemez. Bilâkis toplu sözleşme rejiminin müsbet bir tesiri olmuştur, bunun misalini Türkiye Kömür İşletmelerinden vermek mümkündür. Türkiye Kömür İşletmeleri Müessesesi toplu sözleşme rejimine kadar 640 milyon lira zarar ederken, toplu sözleşme rejiminden sonra hem işçiye zam yapmıştır ve hem de aldığı tedbirler sayesinde kâr eden bir müessese haline geçmiştir. Bu nisbette de müessesenin yatırım hacmi artmıştır. Yani toplu sözleşme düzeni ücret artışlarını sağlayan bir düzen olmakla beraber kalkınmamızı menfi bakımdan etkiliyen bir rejim değil müsbet bakımdan etkiliyen bir rejim olarak tesirini göstermiştir. Onun için toplu iş sözleşmesi rejimi ile sağlanan ücret artışlarının kalkınmamıza menfi tesirleri olmamıştır. Fakat sizin istediğiniz istatistiki malûmatı da şu anda vermek durumunda değilim. Bu güne kadar bine yakın toplu sözleşme yapıldı ve bu toplu sözleşmenin çeşitli yönleri kendi Araştırma Büromuz tarafından değerlendirildi. Bugüne kadar verilmekte olan çeşitli ücretler, işçi sayısı, geçmiş ücretler, çalışma şartlarının islâhı gibi meseleler hem işçiler bakımından hem de memleket ekonomisi bakımından devlet ve özel sektör ayırımına da yer vererek Türk-İş tarafından kitap halinde yayınlanacaktır.

SORU — Efendim, bu konuda Devlet Plânlama Teşkilâtının bir anket var. Öyle zannediyorum ki bu anket daha ziyade iki senelik toplu iş sözleşmesi tatbikatının kalkınmaya menfi tesiri olduğu istikametindedir.

HALİL TUNÇ — Efendim, gerçi böyle bir iddia var ve plânlama teşkilâtı da bu iddianın ne dereceye kadar doğru olup olmadığını araştırmaktadır. Fakat bu incelemenin neticelerini daha ilân etmemiştir. Böyle bir iddia karşısında Devlet Plânlama Teşkilâtının bu araştırmaya girmesi ve bu araştırma neticesinde de sizin söylediğiniz neticeyi elde etmesi iddianın doğruluğunu ispata yetmez. Kârları nazarı itibare almadan sadece ücretler açısından yapılan bir araştırma yanlış sonuçlar verir. Biz toplu iş sözleşmesi istihkakının kalkınmayı olumlu yönden etkilediği inancındayız. Bugüne kadar ücret artış miktarı gerek kamu sektöründe ve gerekse özel sektörde bir milyar lirayı geçti.

SORU SAHİBİ — Yani yapılan, istatistiklere göre bu külfetin Devlet bütçesine tahmil ettiği beş yüz milyon lirayı geçtiği iddiası vardır.

HALİL TUNÇ — Efendim, toplu iş sözleşmesi ile Devlet bütçesine yüklenen külfet beş yüz milyondan da fazla, fakat demin de ifade ettiğim gibi toplu iş sözleşmesi rejimi ile meydana gelen ücret artışları

nın bir milyar liralık yükünü tamamen Devlet bütçesi çekmemektedir. Bunu istihsal artışı karşılamaştır, yalnız Milli Savunma ve Karayolları hariçtir.

SORU — Efendim, eğer yanlış anlamadım ise ifadeleriniz arasındaki geçmişteki işçi ve işveren münasebetlerinden bahsedildi. Ben bu hususta bir noktayı aydınlatmak istiyorum. Bulduğum müessesede sendika ile karşı karşıya geldim ve sendikaya sordum, bu zam talebinde bulunuyorsunuz, fakat bugün çalışan işçi adedi evvelki seneye nazaran az mıdır, çok mudur? Bugün çalışan işçi adedi sizin talep ettiğiniz zam ile telif edildiği zaman en azından bu zammı karşılamak için üç bine yakın işçiyi tasfiye etmek mecburiyeti vardır. Fakat buna karşılık sendika en az beş bin işçi çıkarılabilir dedi. Yani biz üç bin diyorduk, onlar beş bin dedi. Bundan sonra çıkanın yerine adam almamak kaydı ile tasfiyeye başladık. 1962 yılında bu harekete geçtikten sonra tasfiyenin müesseseye sağladığı fark 19 milyon liraya yakın idi. Yalnız bir noktayı tazyik etmek için açıklıyorum, bu üç bine yakın işçinin tasfiyesi neticesinde kuruma sağlanan gerçek fark tam kati rakam olarak aklımda değil, 19 milyon lira olmakla beraber o sene kurumun zarar nisbeti 51 milyon lira idi. Halbuki 51 milyon lira zarara karşılık ödenen faiz 52 milyon idi. Eğer bu 52 milyon lira faiz ödenmese idi kurumun o nisbette kârı olacaktı. Ben bu durum karşısında zatîalinizin de ifade ettiği gibi muhakkak ki toplu sözleşme rejiminin sağladığı faydalara inanmakla beraber bu rejimin kabulünden sonra gerçi Zonguldak eski gibi zarar etmemiştir. Fakat toplu sözleşme rejimine kadar bu müessesenin müterakim borçları altı yüz milyon liranın üstünde idi. Ve netice itibarıyla 58 milyona kadar yükselen faiz haddi ödemek durumunda kalan bu müesseseye toplu sözleşme rejimi ile 35 milyona yakın bir yük tahmil edilmiş ve müessese bu borcu dondurulduktan sonra ancak 26 milyon lira kadar bir kâr elde etmiştir. Bu sebeple elde edilen kâr ve yapılan zam artışı istihsalın artmasından mütevellit bir kâr ve zam artışı değildir.

HALİL TUNÇ — Hayır, bir istihsal artışı vardır.

SORU SAHİBİ — Evet, bir istihsal artışı vardır, ben hiç yok demiyorum, amma bu leyhte durumu sağlayan asıl faktör toplu sözleşme rejimi değildir, borçların dondurulmuş olmasıdır. Onun için sakın yanlış anlamayın, fikirleriniz ve iddialarınız yanlıştır demiyorum.

HALİL TUNÇ — Hayır, efendim öyle bir iddiamız yok, pek tabii ki ilgili şahısların vermiş oldukları malûmata hürmetimiz vardır, bu malûmata istinaden durumumuzu ayarlamak pek tabii ki vazifemizdir.

Fakat benim demin ifade etmek istediğim husus şudur : 1965 senesi bütçe müzakereleri sırasında Mecliste yaptığı konuşmada Maliye Bakanının vermiş olduğu rakama da inanmak lâzım. Eğer bu rakam yanlış ise ve parlamentoyu yanıltmak istiyorlarsa bu hata muhakkak ki bizim değil. Bu beyanlarında toplu iş sözleşmesi rejiminden sonra, kamu sektöründe yüzde onbeş ilâ yüzde otuz beş arasında bir istihsal artışı olduğunu rakamlarla ifade ettiler. Fakat siz de haklısınız, bu işçi fazlasının tesirleri olmuştur. Sendikalar işçi çıkarılmasına muhalif olmakla, beraber, bu işçi fazlalığını âdil yollardan telafi etmek niyetleri vardır. En hareketsiz iş yerinde dahi yüzde beşe yakın bir işçi hareketi vardır. Bu hareket en fazla ve nadir ahvalde yüzde onbeşe çıkmaktadır. Çıkanların yerine, emekli olanların yerine, hasta olanların yerine ancak işçi almak suretiyle müesseseler mevcut kadrolarını muhafaza edebilirler.

Efendim, başka suali olan? Buyurun.

SORU — Efendim, ben bir kârlı müesseseden misâl vereceğim. Bu vereceğim misâl üzerinde siz sendikacı olarak ne düşünüyorsunuz? Bundan bir kaç sene evvel Beykoz Fabrikasında yaptığımız bir etüde göre vasatî kazancın üç lira olduğunu gördük. Buradaki vasatî kazanç için tetkiki bir Amerikan firmasında da yaptık. Aynı şartlar altında çalışan bu Amerikan müessesesinde de vasatî kazancın saat başı bir buçuk dolar olduğunu gördük. Demek ki arada bire beş nisbette işçilik ücretlerinde bir fark var. Bu iki işletmenin imal ettiği mamuller tamamen birbirinin aynı idi. Dış fiyatlarda birisinin 60 lira birisinin ise altı dolar. Şimdi bu iki fabrikada ikisi de kârlı çalıştığına göre işçiliği o iş yerindeki maliyet yüzdesi yaptığımız tahminlere göre Beykoz Fabrikasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Hatta bu çok kârlı bir fabrika olmasına rağmen ve durumu bu manzarayı arzemesine rağmen, ortaya çıkan netice de şöyle bir manzara arz ediyor. 1950 senesi baz olarak alındığı takdirde, 1960 senesinde Beykoz Fabrikasında prodüktivite 1950 senesine nazaran yüzde iki yüz elliye kadar artış göstermiştir. Hayat pahalılığı ise yüzde iki yüz kadar artmıştır, kazançlar da yüzde yedi yüz kadar artmış, Beykoz Fabrikası hakikaten süratle artan bir prodüktivite göstermiş, buna rağmen durumu bir Amerikan fabrikası, bir ecnebi firma ile rekabet edemeyecek bir manzara arz etmektedir. Böyle bir fabrikayı ele aldığınız takdirde siz sendikacı olarak girdiğimiz toplu sözleşme rejimi içinde bir ücret artışı talebinde bulunabilir misiniz? Bugünkü yapılan toplu sözleşme müzakerelerinde fabrikanın esasen senelik kârı on iki milyon civarında bunun sekiz milyonunu sendika zam talebi olarak istemekte. Binaenaleyh müşterek pazara tam bir

üye olarak girildiği takdirde bu fabrika süratli bir prodüktivite artışı-
na rağmen ve elde ettiği bu kâr nisbeti ile müşterek pazar memleket-
lerindeki diğer firmalarla rekabet edemiycek bir durumdadır. Bunu
nasıl izah edersiniz?

HALİL TUNÇ — Efendim, böyle bir durum karşısında dikkate al-
mamız lâzımgelen bir çok faktörler var. Şimdi bir Beykoz Deri Kun-
dura Fabrikası aynı işi yapan bir Amerikan firması ile neden muka-
yese edilemez? Bunda demin bir arkadaşımızın da ifade ettiği gibi
teknolojik gelişmenin mühim bir rolü vardır. Yani o Amerikan firma-
sının kullandığı makinaların, tatbik ettiği Amerikan işletmesinin bol
sermaye az işgücü kullanması dolayısıyla durumu Beykoz Fabrikasın-
dan farklıdır. Çalışma sisteminin büyük rolü olduğu aşikâr. Bunun dı-
şında başka faktörleri de göz önüne alırsak neden bu iki işletme mu-
kayese edilemez? 1950 yılını baz olarak aldığımızda tediye edilen ü-
cretler geçim endeksleri ile bir paralelde olsa idi 1960 yılında bu artış-
ları karşılamak gayet kolay idi. Yani geçim endeksleri ile ücretlerin
böyle bir istikamette seyretmesi işçi refahındaki boşluğu böyle gös-
termektedir. Biz Türkiye’de her devirde geçim endeksleri ile ücretle-
rin aynı paralelde olmadığını iddia ediyoruz. Çünkü ücretin bir baş-
langıcı yoktur. Geçim endeksi ile ücretin bir paralelde seyretmesi için
işçinin geçimini sağlayacak bir asgari ücretin kabulü lâzımdır. Eğer
1950 yılında bir işçinin aldığı ücret o işçinin geçimini sağlayacak olsa
idi 1960 yılında rahatlıkla bir mukayese yapılırdı, bu refah seviyesi-
nin de bu şekilde değil hakikatte şu şekilde olması icabettiği iddia
edilirdi, o zaman bu iddia da çok makul bir iddia olurdu. Bu gelişme-
ye rağmen ne oldu? Meselâ Beykoz Deri Kundura ile o Amerikan fir-
ması arasında şöyle bir neticeye vardınız mı? Saat ücreti evvelce iki
lira idi, üç lira oldu bu şekilde bir yükseliş kaydettiği halde kaç lira
oldu? 15 lira oldu diyelim. Bu artış bir refah ifadesi mi, 1950 yılı ile
mukayese ettiğiniz zaman bu bir refah artışı değildir. Yani geçim en-
deksi ile aradaki bu boşluk bir refah boşluğu değildir. Biraz daha açık-
larsam, ben diyorum ki böyle bir mukayese yapmak için her şeyden
evvel ele aldığımız hareket noktası 1950 senesinde o gün aldığı ü-
cretle işçinin normal geçimini sağlayacak bir durumda olması icabeder
idi. Ne yazık ki Türkiye’nin hiç bir yerinde işçi ücretleri sosyal adalete
uygun değildir. Hatta Devlet Demiryollarında ücret eğrisi bir yükseliş
kaydetmesine rağmen, bir zaman gelmiştir ki reel ücret düşmüştür.

SORU SAHİBİ — Başlangıç ücreti bakımından söylediğiniz doğ-
ru, amma o zamanki asgari ücret de yine o zaman tesbit edilmiş kanuni
bir ücret olduğuna göre...

HALİL TUNÇ — Efendim, o zaman asgari ücretin dayandığı temeller yanlış, kanun ne diyor? Bir insanın asgari olarak barınacak, giyecek ve yiyecek ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret. İşçi emeğini satıyor, bunun karşılığını alması ve insanca yaşaması gerekir. Fakat Türkiye’de bir gerçek herkesin malûmudur. Memleketimizde emeğin fiyatı çok ucuzdur, ham madde ucuzdur fakat sermaye sıkıntısı vardır. Hadi sermaye de var diyelim, emek ucuz, ham madde ucuz o halde niçin yabancı piyasalarla rekabet edemiyoruz? Demek ki işçi ile işveren arasında veya iş yerinde beşeri münasebetler bakımından aksıyan cihetler var. Bugün bir Devlet Teşekkülü olarak İktisadi Devlet Teşekkülleri işçiye özel sektöre nazaran birçok sosyal haklar tanımasına rağmen biz İktisadi Devlet Teşekküllerinin de çalışma tarzından memnu değiliz. Daha rasyonel bir çalışma göstermesi mümkün iken, maalesef bu teşekküllerimiz de istenilen randımanı vermiyorlar. İktisadi Devlet Teşekküllerinde girilecek bir reorganizasyon, bu teşekküllerin kaderini muhakkak ki değiştirebilir. Şu halde bu teşekküller bozuk bir düzen üzerinde çalışmaktadırlar. Yani bütün bunlar bir işletme sistemi, bir beşeri münasebetler mevzuu veya maliyet muhasebe tekniği ve daha bir çok çeşitli faktörlerin iyibir tarzda işleminin âmilleridir. Bugün iktisadi bir Devlet Teşekkülünün sevki idare kademesinin en yüksek mertebesine getirilen şahıs iyi bir şekilde seçilmez. Seçilmeyişinin yanında bir de o işletmeyi idare etme durumunda olan bu şahıs sık sık değişir. Bir işletmenin sevki idaresine getirdiğiniz şahıs, bir senede o işletmeye intibak edemez. Bırakın verim vermesini daha işletmeye intibak edememiştir. Böyle bir durumda siyasi tesirlerin rolü ile bir de bakarsınız bu şahıs da değişmiştir, yerine bir başkası gelmiştir. Onun için İktisadi Devlet Teşekkülleri adam olamamıştır ve bu şekilde olamaz da. Bugün İngiltere’de kömür işletmesinin durumunu biliyorsunuz. İngiltere’de kömür millileştirilmiştir. İngiliz Kömür İşletmeleri Müdürüne soruyoruz, diyoruz ki bizim Zonguldak madeni bir türlü kâr etmiyor. Bunun nedenleri üzerinde durduk, fakat bir neticeye varamadık. Bunun üzerine Direktör dedi ki, «Kardeşim ben gittim Zonguldak’ı gördüm sık sık adam değiştiriyorsunuz. İşte adam olmayışınızın tek sebebi bu. Ben, otuz kırk senedir bu müessesedeyim, beni bu raya tayin ederken esaslı olarak etüd ettiler ve ondan sonra tayin ettiler. Bakın bu kadar sene çalışıyorum halâ beni değiştirmediler. Zira, ben ancak iki senede bu işe alıştım ve bundan sonra verim vermeğe başladım.» Halbuki bizim 440 sayılı Kanun mâlûm, bu kanunun tatbikatı bütün ümitlerimizi kırdı. Bir işletmeye hiç alâkası olmıyan kişiler getirildi. Sakın Sümerbank’lı arkadaşlarım alınmasınlar, teftiş heyetinden gelen bir kimse Sümerbank’ın idaresinden ne anlar? Sü-

merbank'ın işlerini anlıyan bir idareci olmadığı müddetçe, bir işletme-
ci olmadığı müddetçe buraya getirilecek şahıs o işletmenin idaresinden
ne anlar? İşte İktisadi Devlet Teşekküllerindeki aksaklıklar ve sistem bo-
zuklukları, bunun neticesinde meydana gelen zararlar bu yüzdendir.
Bizim memleketimize ve Japonya'ya yabancı sermaye neden rağbet gös-
terir, bunların kazancı nereden oluyor? Bütün kazancı işçiden dolayı-
dır. Çünkü dünyanın hiç bir yerinde bizim memleketimizde ve Japon-
ya'da olduğu gibi kanaatkâr işçi bulamazsınız. Bu iki memlekette işçi
ücretleri çok düşük. Artık bu kanaatkârlığı neye bağlarsanız bağlayın;
ister vatanperver oluşlarına, ister kanaatkâr oluşlarına. Bu yüzden ge-
rek Japonya'da ücretlerin çok düşük oluşu yüzünden yabancı sermaye
buralara akar. Meselâ Amerikan sermayesi Japonya'yı istilâ etmiştir.
Bu memleketlere yatırım yapmak bundan dolayı cazip bir hal almıştır.
Bugün Türkiye'de siyasi bir istikrar olsa yabancı sermaye için Türkiye
bulunmıyacak bir yatırım ülkesidir.

SORU — Memurlar kanaatkâr değil mi?

HALİL TUNÇ — Tamam, bütün çalıştırılanlar kanaatkâr.

SORU — Efendim, ben 37 senedir işçi ile temas eden bir insanım.
Fakat son senelerde ve bilhassa çok partili rejime girdikten sonra işçi-
ler üzerindeki politik faaliyetler bir hayli arttı. Hatta benim bir tabirim
vardır, mazur görün maden ocaklarımız, kahve ocağı oldu. Şimdi bu-
nun, ikisini telif etmeğe imkân yok. Bir iş yerine politika girdiği zaman
akıbet bu. Türk-İş'in politikadan azade olmak bakımından bir düşünce-
si var mıdır? Çünkü burada yapılan konuşmalar ilmidir, halbuki bu-
nun bir tatbikatı vardır. Meselâ, Zonguldak'ta ücretler 23 liraya kadar
çıkmıştır, fakat buna rağmen bir refah sağlanamamıştır. Yani asgarî
ücretin 23 lira olduğunu iddia etmiyorum, vasati olarak 23 liradır. Fa-
kat ben bu kurumda çalışırken Türkiye Kömür İşletmelerinin bir hayli
zararı olmasına rağmen sendikanın getirmiş olduğu kâr 93 milyon lira
idi. Halbuki bizim getirdiğimiz rakkam ise 38 milyon lira idi. Bu ara-
daki farkı Maliye Bakanlığı karşılasa mümkün olur, dedik. Binaena-
leyh böyle taleplerde prodüktiviteyi de nazara almak lâzım.

HALİL TUNÇ — Efendim, Türk-İş'in siyasi bir kanaati, siyasi bir
hedefi yok mudur? Vardır muhakkak. Fakat Türkiye'nin gerçeklerini
göz önünde bulunduran idareciler şu prensibi koymuşlardır. Daha mu-
ayyen bir süre memleketimizde gerçek anlamda bir demokratik rejim
yerleşinceye kadar, işçinin kültür seviyesi yükselineceye kadar, menfa-
atının hangi istikamette olduğunu görünceye kadar partiler üstü bir
politika takip edecektir. Hiç bir partiye girmiyecektir. Bunun neticesi

ne olacaktır? Muhakkak ki geçiş düzeninde siyasi baskı yapılmıştır. Toplu sözleşme düzeni en fazla siyasi baskıdan mtessir olur. Bir alışıldı mı o düzen doğru dürüst işlemez. O düzene toplu sözleşme düzeni denemez. Müdahale, bir kere başlıya görsün, bunun sonu alınamaz. Bunun yine kısa bir örneğini vereceğim.

Biz Sümerbank'ta, Merinos'la bir müzakere yaptık, tamamen pazarlık kabiliyetimizle muayyen bir noktaya vardık. Onun arkasında siyasi bir baskı ile başka işyerleri için biraz daha yüksek ücret alınabildi, ama diyeceksiniz ki siyasi baskı sizin bu temel fikrinize, prensibinize karşı bir şey. Bu alışkanlıklardan sendikalarımız bugüne kadar birden bire kurtulamadı, ama hedefimiz onları kurtarmaktır. Biraz da imkân yok. Hedefimiz çaresiz kalıp, yüzde yüz haklı olduğumuz kanaati uyanıncaya kadar politik bir baskı yaptıрма niyetinde değiliz. Ama baktık ki bzi işletmeler de bizi adeta teşvik etti, imkânı var, hiç bir anlayış göstermiyor, biz tamamen gücümüze dayanan bir pazarlık yapmak istiyoruz, ister istemez bizi adeta politik baskıya zorladı. Yani yüksek, tepeden inme bir baskıya; yani iki tarafında kabahati var. Rejim anlaşıldıkça bu kabil davranışlar kökünden kalkacaktır. Daha emekleme devresindeyiz. Geçiş dönemini bu kabil arızalarla anlattıktan sonra esas hedefe daha emin adımlarla yryececeğiz. Türk sendikacılarının çok mümeyyiz bir vasfı, bir prensibi de şu : Gözlerimiz idealist ayaklarımız realist olmalı. Yani hedefe ulaşmak için gözlerimiz idealist olacak ama ayaklarımız realitelere uyacak, adım adım gideceğiz. Yani idealist olmak kâfi değil. Realiteleri ideallerle beraber yürütecek bir yol takip etmek lâzım. Yalnız idealist olmak kâfi değil. Idealist olduğumuz kadar realist de olacağız.

Evet, buyurun efendim.

SORU — Efendim, bugüne kadar yapılan toplu pazarlıklarda sendika seyyanen zam müessesesi üzerinde ısrarla durdu. Beri yanda bir de sosyal adaletin gerçekleşmesi ideali var, ikisini bağdaştırabiliyor musunuz?

HALİL TUNÇ — Bu çok enteresan bir sual. Bu demek değildir ki bundan sonra sendikalar yalnız seyyanen bir zam üzerinde duracak. Sendikaların bu dönemde, yalnız bu dönemde seyyanen olarak ücret taleplerinde ısrarı yine sosyal adalet içinde. Neden? Biraz evvel izah ettim bugüne kadar zamlar yüzde esasına göre verildiği için ücret adaletsizliğini aradaki uçurumu daha fazla arttırmıştır. Hiç olmasa bir defaya mahsus seyyanen isteyim ki ben, bir lira isteyim, tavanı açayım, yani tavanı yukarı doğru iteyim. Sınıflar arasındaki farkı asgariye in-

direyim. Eğer yüzde hesabına gitse idim seyyanen istemese idim yahut kademeli isteseydim mevcut olmyan ücret adaletini daha fazla adaletsizliğe doğru götürecektim. Yani örnek de verelim yüzde on alsa idim, beş lira alan elli kuruş alacaktı, bir lira alan beş kuruş alacaktı. Yani bu bakımdan sosyal adalet anlayışımıza tamamen uygun olarak bu devrede aşağı kademeyi korumak için seyyanen zam esasını kabul ettik ve aşağı kademeyi de bir hayli koruduk. Ama, böylelikle kıdem fikrini benimsememize rağmen, kıdem müessesesini biz de ortadan kaldırdık, yani onbeş senelik işçi onbeş lira alırken asgari ücret zorlaması ile, seyyanen ücret zorlaması ile yeni giren işçi ondört lira aldı. Bu bir defa, Önümüzdeki dönemde iş değerlendirme sistemi ile kıdem sistemiyle pek alâ ücretler arasındaki dengeyi âdil bir esasa bağlamak niyetindeyiz. Hedefimiz geçiş döneminde münhasıran biz Türk işçisine katıyken dedik, yüzde hesabına göre kıdem zammına gitmeyin, seyyanen isteyin; çünkü işçinin çoğunluğu asgari ücret civarında çalışmıyor. Aşağıda çalışıyor. Hele özel sektörde, asgari ücret fiili ücret halinde. Yani Devlet sektöründe de kademeler vardır, özel sektörde yüzde ikisi hariç, sevki idare kademesinde olanlar ikibin üçbin, beş bin diğerlerinin hepsi asgari ücret civarında çalışır. Yani biz eğer yüzde esasına gitse idik yahut kademeli bir zamlarla işverenler daha fazla kademe zammını göze alıyorlardı, muayyen bir kademedен sonra, diyordu onbeş liradan sonra yirmi liradan sonra beş lira vereyim, büyük bir rakkam. Fakat gerçekte işveren kendisini düşünüyordu, çünkü beş lira alan o beş lira zamma müstahak olanların miktarı yüzde iki idi. Yani rakkam büyük olmakla beraber neticede işverene hiç tesir etmiyordu. Bizim seyyanen gitmemizin çok büyük faydasını gördük, ücret adaletsizliğini kısmen ortadan kaldırabildik, kısmen diyorum, tamamen değil. Evet, buyurun efendim.

SORU — Efendim, şimdi bu toplu sözleşme düzenine girdikten sonra, işçiler hakikaten çalıştıkları iş yerlerine benimsemiş duruma geldiler. Ve evvelce başındaki âmir ayrıldıktan sonra, dalga geçmeyi düşünenler şimdi çalışmasının nereye vardığını biliyor ve ona göre gayret sarf ediyorlar. Buyurdunuz ki kâr etmiyen müesseselerden zam talep etmiyeceğiz. Fakat öte yanda bir realite var ki iktisadi Devlet Teşebbüsleri ve Devlete bağlı teşekküllerin büyük bir kısmı zarar etmektedir. Bunların da zarar etmelerinin hepimizce malûm sebepleri vardır ve buna karşılık da şöyle bir hal çaresi öne sürdünüz dediniz ki : «İdareye iştirak ederek bu iş önlenebilir.» Şahsi kanaatime göre idareye iştirak fikri pek kolay revaç bulacak bir fikir değildir.

HALİL TUNÇ — (Devamla) — 440 sayılı Kanunu inkâr mı ediyor-

sunuz beyefendi? 440 sayılı Kanun artık kamu sektöründen bahsediyorsunuz kamu sektöründe onu millî bir hak haline getirdi. Toplu sözleşmelerde alınmasa bile. Özel sektör için dediğimiz doğru.

SORU SAHİBİ (Devamla) — Fakat, halâ bu tatbik edilmediğine göre herhalde bir şeyi var. Ben başka bir şey düşünüyorum, acaba sizin fikriniz ne olacak? Şimdi Bakanlıklararası Prodüktivite Komitesi'ni ben nötr bir teşekkür olarak kabul ediyorum. Acaba İktisadi Devlet Teşekküllerinin sene sonu çalışmaları bu Prodüktivite Merkezinden geçirilmek suretiyle bu Merkezin vereceği tenkit ve temennileri ihtiva eden rapor işveren ile işi alan arasında bir tartışma konusu olmaz mı?

HALİL TUNÇ (Devamla) — Efendim, gayet önemli bir konuya değindiniz yalnız ben herşeyden evvel tekrar hatırlatayım, dört beş kere söyledim yani bir müessese, kâr etmiyorsa ücret artışı talebinde bulunmıyacağız derken bir şartım vardı. Bir kere millî seviyede bir asgari ücret, insan haysiyetine yaraşır bir asgari ücret tesbitinden sonra. Bir kere bu hedefe ulaşınca kadar müessese kârda etse yahut zararda etse benim hiç gözümdе değil, neden? Yanlış anlamayın bunu, asgari ücret diyorum. Ekonomik faktörlere bağlı bir ücret değildir.

Devlet sektörlerinin zararı neden ileri gelir? İşçinin kendi kabahatinden değil, çoğunlukla hele toplu sözleşme düzeninde sendikalar her iş yerine gittikleri zaman aman çocuklar çalışın gelecek senede yüzümüz olsun, aman çocuklar çalışın gelecek senede yüzümüz olsun diyen bir zihniyete sahip. Geriye ne kalıyor? Türkiye Kömür İşletmeleri zarar eder, neden eder? Hükümetin bir politikası vardır. Maliyet altı satış yapar, nereye gider bilmiyorum. Senin politikana hoş görüneceğim. Şirin görüneceğim diye maliyet altı satış yap, efendim zarar ediyorum. Bence bu zarar değil. Değil zarar. Devlet Demiryolları zarar eder, çünkü kâr olmadan taşır. Yani eğer değerlenmişse iktisadi görüşlerle bu zarar değil, Hükümetin politikası, bu politikayı izliyen bu riske katlanır; zarar ediyorum diye karşıma çıkamaz.

Azot Sanayi zarar eder. Bir müessese düşünün ki istihsalı arttıkça zararı artar. Bizim Azot Sanayiinde de istihsal arttıkça zararı artar, neden? Gübre politikası vardır. Maliyet altı satış yapar. Şu halde kamu sektörünün zararı hiç bir zaman ekonomik ve iktisadi sebeplerden değil, politik sebeplerden çoğu. Politik sebeplerden olunca, bunu Hükümet risk etmeli, bir zarar olarak karşımıza çıkaramaz.

Onun dışında muhakkak ki Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezinin önemli bir rolü olabilir. Bu rolü düşündüğümüzde yine tek taraf-

lı bir neticeye varmak, taraflar arasında şüphe ile karşılanabilir. Madem ki bu prensibi kabul ediyoruz, prensibi biraz daha ihya etmek suretiyle kanunları çıkaralım, Mehmet beyin söylediği gibi. O yolda bir baskı yapalım, diyelim ki her halükârda Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezi Millî Prodüktivite Merkezi haline gelmeli ve plânın ön gördüğü verim artışını o ölçmeli, o tesbit etmeli. Çünkü verim artışı toplu sözleşmeye esas olacak. Böyle basit bir hesap değil bu, yani iki tarafın menfaatlerinin pazarlığında bu esas olacak. Yani iyi bir teklif olur, fakat bugün Parlâmentodan bu devrede bunun çıkacağını zannetmiyoruz, çünkü Parlâmento bütçeden sonra pek bir kanun görüşecek nisapta toplanamayacak.

SORU — Efendim, sosyal adalet ilkelerine bağlı olarak tesbit edilmiş asgari ücret nedir? Ve seneden seneye toptan eşya fiyatlarına yahut normal seçim indekslerine nazaran artışların bu miktarı önümüzdeki yıllar içinde yani şu kalkınma plânı çerçevesinde hiç olmazsa kaç Türk lirasına balığ olacaktır.

HALİL TUNÇ — (Devamla) — Efendim, her şeyden evvel bizim anlayışımıza göre sosyal adalet ilkesine uygun bir asgari ücret lûgat anlamında Türkiye’de tesbit edilmesine imkân yok. Yani insan haysiyetine yaraşır bir ücret almalarını sağlar, insan haysiyeti nerede başlar, nerede biter? Ben bir örnek alırsam Batıyı bırakın Türkiye’de bir insanın insan gibi yaşaması için bir ücret tesbit etmeğe kalktıgımda 30 lira 40 lira bu bilinmez, elli de olabilir.

SORU SAHİBİ (Devamla) — Asgari kelimesi bizi bağlıyor.

HALİL TUNÇ (Devamla) — Asgari de olsa bir insanın asgari olarak yaşaması için, yani bir kere lûgat anlamının dışında bunu anlıyoruz. Hiçbir zaman demiyoruz ki sosyal adalet ilkelerine bağlı, insan haysiyetine yaraşır. Memleketimizin imkânları içinde yani memleket bugünkü imkânları ile çalışanlara ne kadar bir asgari ücret verirse hiç olmazsa çok asgarinin asgarisi altında normal yiyeceğini, giyeceğini, içeceğini sağlasın. Bugün bir karı kocanın toplumumuzda iş istihdam sahaları bakımından ve toplumumuzun sosyal anlayışı bakımından bir evde kocanın çalışması imkânından yoksunuz, yani iş yerlerimiz yok, çalışacak işçi sahalarımız yok; ikincisi o anlayışa erişemedik. Yani bizde muhafazakâr bir görüş var, aile çalışır mı? O ev kadınıdır, evde oturur, eve yakışır gibi, zihniyet hâkim. Bu zihniyeti yavaş yavaş yeniyoruz. İnşallah hedefe ulaşacağız. Bir de istihdam sahaları genişletilirse, artık o zaman asgari ücret tartışmaları biraz daha katı olmaktan çıkar hedefe daha yaklaşır, taraflar bir noktada birleşebilirler. Yani sosyal adalet ilkesine uygun bir ücret anlayışımız bu. Belirttiğimiz imkânlar çer-

çevesi içinde her halükârda millî seviyede bir ücretin tesbiti. Zaten problemin esasını bu teşkil ediyor.

Ondan sonra dediğimiz gibi iki faktör rol oynayacak. Bir, geçim endeksinde yükseliş; iki, verim artışı. Bunun dışında bütün samimiyetle söylüyorum işçiler tek bir taleple gelmiyecek; pek tabii sonuna kadar değil. İdealimiz nedir? Refah seviyemiz yükselsin. Fakat memleketin bugünkü şartları arzuladığımız bir refah seviyesine daha çok seneler çıkarmaz, 75 senesinde kalkınma plânının son senesinde dahi memlekette işsiz sayısının yediyüz bin olduğunu hesaba katarsak bizim için arzuladığımız bir refah seviyesi şu anda hayaldir. Yani bu kadar realistiz. Meselâ biz, millî gelir dağılımını ıslâh etmek suretiyle tedbirler almak suretiyle pek alâ asgari ücrete daha bugün bir miktar eklenmesi mümkündür. Bugün yirmi liraya asgari ücret çıkabilir, hem de rahatlıkla çıkabilir, her hangi bir zorlamaya, her hangi bir enflasyonist bir politika takip etmeğe lüzum yok. Yeter ki bu tedbirler sağlansın. Tek başına ücreti yahut da asgari ücretleri çıkarmakla iş hal olmaz. Bunun yanında bir çok tedbirleri almak lâzımdır. Müşterek almak şarttır, birlikte mütalâa etmek şart.

Evet buyurun efendim.

SORU— Efendim, müsaade ederseniz bir şey daha soracağım. Şimdi bunun millî bir ücret bünyesinin kurulmasında nazım rol oynayacağını söylediniz değil mi? Yani bu demekki asgari ücret Türkiye'nin her tarafında eşit olarak dağılmış olacak. Bu böyle olunca bazı bölgelerde hayat meselâ İstanbul, Ankara gibi büyük yerleşme merkezlerine nazaran çok daha ucuzdur buradaki işçinin, çalışanların büyük bir grubu o bölgelere kaymıyacaklar mı ve bunun neticesi ne olacak ve dolayısıyla Prodüktiviteye tesiri olmiyacak mı?

HALİL TUNÇ (Devamla) — Aman İnşallah öyle bir netice versin de şu büyük şehirlerimize köyden akım dursun.

SORU SAHİBİ (Devamla) — Ama orada bunların çalıştığı işletmelere mümâsil işletmeler olmadığı için bu oluyor, aslında bu bir kayıptır bence.

HALİL TUNÇ (Devamla) — Efendim, hayır bunu şöyle düşünüyorum. Bir kere şu noktadan gidelim, orada çalışanların belki hayat şartları bakımından avantajları olmakla beraber insan bakımından yani insani münasebetler bakımından sosyal bakımdan bir çok mahrumiyetleri vardır. Bir Diyarbakır ile bir İstanbul bir Elâzığ ile bir Ankara'yı mukayese edemezsiniz. Burada çocukların tahsil yapma imkânları vardır,

sineması vardır, eğlencesi vardır, dinlenmesi vardır, okuma imkânları vardır, irtibat kurma imkânları vardır. Ordaki mahrumiyetle oradaki hayat seviyesinin düşük oluşu birbirini kapatır. Bu sistem köyden şehirlere akımı önliyecektir. Meselâ ziraat işçisi bugün çoğunlukla kaçıyor, neden kaçıyor? Ona bir asgari ücret verirsen orada kalır. Yalnız asgari ücret tesbit etmek kâfi değil. En önemlisi bunu tatbik etmek. Bugün resmen bir asgari ücret tesbit ediyor, 11 lira diyor, vermiyor. Adamı beş liraya yine çalıştırıyor. Çünkü cezai müeyyidesi yok, hâkimi yok, yani bilmiyorlar, hem tesbit etmek hem de bunu uygulamak için metodlarını bulmak lâzımdır. Köyden şehre akını önliyeceğiz, böylelikle dalgalanmalar, yani büyük şehirlerimizin etrafını saran sosyal problemler, gecekondu bir felâket halini almıyacak. Gecekondu bir memleketin, bir şehrin etrafını çok sardığı müddetçe o memleket sosyal felâkete doğru gidiyor demektir. Bugün için problemimiz ana problemimiz budur. Beyler acıdır, katiyyen yanlış anlaşılmasın bu görülüyor işçi hayatı yavaş yavaş düşünmeğe, değerlendirmeye başladı. İşçi yahut köylü vatandaş, geliyor bir odada dört beş çocuğu ile yatıyor, bilmem filân fabrikatör Hilton'da 50 bin liraya düğün yaptı, diyor. Yani insanın ruhuna tesir ediyor. Sakın onu ideolojik olarak kabul etmeyin, bu tehlikelidir. Hiç olmazsa o gecekonduya ye, yat, ama bunun artmasını ve bir felâket haline gelmesini önle. Ceza kanunları ile bu önlenemez, sert tedbirlerle de önlenemez. Bu sosyal ve iktisadi tedbirlerle önlenir. Bununda ilk şartı hiç olmazsa ona asgari geçim sağlar. Bu memleket bünyesini her gün kemiren bir problem. Asgari ücret, sosyal adalet asgari ücretten geçer. Yani en kısa tabiriyle şunu söylemek isterim ki her zaman sosyal adalet asgari ücretten geçer, ama yalnız çalışanlar için değil. Asgari ücret köyden şehre akını önleyecektir, yalnız tedbir değil, bunun tatbiki de elzem. Bugün ziraatte tatbik ediliyor, 11 lira asgari ücret, adam beş lira veriyor, fazlasını vermem diyor, cezai müeyyidesi yok. Devletin kadrosu kifayetsiz, takip eden yok. Düşünün zaman zaman söylüyoruz işverenlerimiz alınmasınlar bugün vergi adaleti yok memlekette. Adapazarı gibi bir ziraat şehrimizin sanayii şehrimizin bilmem ne dereceye kadar doğru tekzip edilmedi bu alâkalılarınca. Senelik ödediği vergi 20 bin, lira. Beyler, en yüksek memurumuz bunu senede ödüyor, sadece bir kişi. Adapazarı iki mahsul kaldıran bir bölge ve aynı zamanda sanayi şehri 20 bin liralık senelik vergisi var. Bu çok acıdır. Yani bunu söyleyince derhal çoğunlukla iş verenlerimiz -doktriner bir görüşle, katiyyen realist değil- efendim sermaye düşmanlığı bu, diyorlar. Bu, sermaye düşmanlığı değil. Bu bir realite, bu aksine sermayeyi koruyucu niteliktedir. Dış ticaretle ilgili bir tedbir ileri sürüyorsunuz, aman efendim, bu olamaz. Nasıl olur, komü-

nizme götürür bu memleketi. Alâkalılar tedbir alsın bu suçtur. Beyler bir bakıyorsunuz 950 senesinden bu yana 13 milyar Türk lirası dışarıya kaçmış. E, bunun tedbiri? Bunun tedbiri bence demokratik rejime hizmettir, memlekete hizmettir. Bunun tedbiri illâ devletleştirmekle olmaz. Öyle ama devlet de tedbirler alamıyor. O zaman akla enson çare olarak bu geliyor. Bir alâkalı da kalkıp ben tedbirini aldım, dış ticarette döviz kanallarını tıkadım, onun için devletleştirmeye lüzum yok, demiyor da, efendim bu rejime aykırı. Rejim tartışmaları ile doktrinler mülâhazalarla memleket problemlerinin halli geçti. Realitelerden ayrılmıyacağız memleketin problemlerini dikkate alacağız, yoksa rejim de tehikede memleket de tehikede.

Gecekondular her gün çoğalıyor her yönden gecekondu sosyal bün-yemizi kemiren bir kurt. Zamanımız olsa ben size bir çok örnekler verebilirdim. Yani insan psikolojisinin yarattığı menfi tesirlere genişliğine girmiyelim. Çıplak ayaklı bir çocukla, başka bir çocuğun durumunu. O çıplak çocuk eğer okuyorsa, okumağa başladıysa düşünebiliyorsa kafasında yaratacağı dalgalanmaları bir düşünün. Yani bu memleketin geleceği bakımından insana üzüntü veriyor hem de büyük bir üzüntü veriyor. Her halûkârda işçisi ile hükümeti ile memleketin bu problemlerine çare bulmak mecburiyetindeyiz. Bunu artık bir menfaat çatışması halinde bir doktriner görüşle değerlendirmeye, müzakere etmeye, neticeye bağlamağa imkân yok, realist olmak mecburiyetindeyiz.

Evet, efendim buyurun.

SORU — Efendim kamu teşebbüslerinin zararlı olması keyfiyeti üzerinde durmuyorum. Devlet Demiryolları veya bazı âmme hizmeti gören kamu teşebbüsleri için görüşünüz gayet yerindedir. Ancak bunun dışında rekabet etmesi mevzuu bahis olan sanayii kollarında çalışan kamu teşebbüsleri için siz «niye zarar edersiniz? İşçi emeği yahut insan gücü ucuzdur, ham madde ucuzdur, ama rasyonalizasyon yoktur.» dediniz. Rasyonalizasyonu ortaya attığınız dakikada bütün bazı fikirleriniz ters istikamette olacak demektir. Çünkü...

HALİL TUNÇ (Devamla) — Efendim, onu hemen tavzih edeyim, rasyonalizasyonu bir teknoloji terimi olarak otomasyon anlamda kullanmadım. Gayet tabii ben şimdi iktisaden geri kalmış memlekette otomasyonun zaten karşısındayım...

SORU SAHİBİ (Devamla) — Diyorsunuz ki ücret artışlarına, müessese kâr'da da olsa zararda da olsa ben sosyal bir ücreti, adaletli bir ücreti temin edinceye kadar ücret talebinde bulunmaya devam edeceğim. Tabii insan haysiyeti bakımından bu yerinde bir karar. Ama bir

çıkamaz içine düştüğümüzü ve çıkmazı halletmenin yolunu aramak mecburiyetinde olduğumuzu da kabul etmek lâzım. Şöyle ki Adnan beyin söylediği misal gayet tipiktir. Fakat artışı, pahalılığı bugün 50 senesine nazaran işçi kazancının çok altında kalmıştır, bir fark sağlanmıştır. Belki o kadar yoktur, ama mutlaka bir fark vardır. Ama buna rağmen benzer bir fabrikanın işçi ücreti nisbetine nazaran halâ yüksek bir vaziyet arz etmektedir. Rekabet yoktur, yahut yapılamıyacaktır. Yapılagelen yanlış bir istihdam politikası dolayısıyla daima, aman fazla insanı istihdam edelim diye doldurulmuş kamu teşebbüsleri, otomasyona hayır dediğinize göre; çünkü bir istihdam sahası mevcut bulunmadığı takdirde ve biz ücretleri de sosyal adaleti sağlayacak noktaya getirelim dediğimiz zaman hangi malımızı kime satacağız? Yüzde onbeş işçi tasarrufunu senelere vabeste olarak sağladığımızı kabul edelim. O zaman bizim istihsal artışımız karşısında istihlâk gücü ne olacak? Biz başarı ile rekabet yapamıyoruz, içerde de istihlâk gücümüz yok. Bu problem sizce nasıl bir neticeye ulaşacaktır ki iç refahımızı sağlasın. Yani ücret meselesini halletsin diyelim?

HALİL TUNÇ (Devamla) — Efendim, şimdi kamu sektörü ile özel sektör arasındaki rekabeti asgarî ücret ortadan kaldıracaktır. Kamu sektörü lehine kaldıracaktır. Bugün asgarî ücretler normal seviyede bulunmadığı için ve tatbik kabiliyeti olmadığı için asgarî ücretler devamlı olarak kamu sektörü aleyhine özel sektör lehine ve bu şekilde rekabet sonunda özel sektör önce gitmektedir. Şimdi demek ki asgarî ücretin muayyen tesbiti bu rekabeti ortadan kaldıracak yahut rekabet dengesini sağlayacak. Bugüne kadar asgarî ücretleri sosyal yardım yapan, yapmayan gibi, gayet dağınık her iş yerinin kendi hususiyetlerinden mütevellit yapılan sosyal yardımları da dikkate alarak tesbit ediyoruz. O zaman lüzum kalmıyacak sosyal yardım yapan yapmayan diye bir ayırma. Zaten sosyal yardımlarında karşısındayız. Karşı derken hiç bir zaman ortadan kalsın demiyoruz. O seviyeye çıkalım da sosyal yardım diye bir şey kalmasın. Bugün Amerika'da yemeğini evinden getiriyor, elbisesini kendisi alıyor, sosyal sigortalar hariç, hafta tatili dahi millî kanunlarla teminat altına alınmamış. Fakat lüzum görülüyor çünkü aldığı ücretle o ihtiyaçlarını karşılıyor.

Gelelim diğer sorunuza şimdi gayet tabii biz bu teklifi yaparken mücerret iş yerlerinin, yahut işverenlerin kendi imkânları ile bunu sağlayacakları iddiasında değiliz. Bu tekliflerimizin altında yatan bir çok tedbirler var, bir çok reformlar var. Bunun misalini söyledim. Hem istihdam sahasını artırmak için, meselâ bir vergi reformu pek alâ istihdam sahalarını arttırabilir. Bunun işletmenin bünyesi ile ilgisi yok, memur-

ların alacağı politik bir karardır. Yani politik bir tercihtir. Diğer taraftan kamu sektörü zarar eder. Bunun sebepleri nelerdir?

Efendim, şimdi biz hiç bir zaman, toptan işçinin işten çıkarılmasına karşı olmakla beraber kadroların normale indirilmesine karşı değiliz. Yalnız karşı olduğumuz toptan çıkarılmasında. Zaman zaman çıkarılsın bu bir. Diğer taraftan neden bugün Sümerbank diğerleri ile rekabet edemez? Bunun sebeplerini biraz geriye götürmekte fayda var. Tekstil sanayii bir zamanlar altın devrini yaşadı mantar gibi, yani bunun ızdırabı bizde değil, yahut Sümerbank'ta değil memleketin iktisadî ve siyasî hayatını yöneten kimseler de değil, memleket çekti. Yani plânlı bir ekonomi, istikrarlı bir ekonomi takip edilmedi. Kredi musluklarını açtık, siyasî tercihlerle kredi verdik, kontrol edemedik. Memleketin istihsalî bu istihlâki karşılıyabilir mi, karşılıyamaz mı? Mantar gibi fabrika kuruluyor. Yani ister istemez iktisadî tekniğe uygun, iktisadî şartlara uygun bir kuruluş olmazsa sonunun bir gün böyle olacağı belli idi. Sümerbank bunun ızdırabını çekiyor. Neden bizde imalât sanayii yok? Özel sektör temsilcileri varsa alınmasınlar. Memlekette özel sektör var, özel sanayii yok. Yani özel sanayii yok memlekette, varsa iddia etsinler memlekette özel sanayii vardır diye. Montaj sanayii hariç tekstil sanayii hariç. Tekstil, altın devrinde mantar gibi bitmiş. Zamanın politik görüşleriyle vurgunlarını vurmuş. Şimdi gayet tabii şartlar normale dönünce bocalamaya başlamış zavallı olan Sümerbank'a olmuş rekabet edemiyor. Çünkü onun bir kuruluş uzun vâdeli bir politikası vardı, memleket ihtiyaçlarını dikkate alarak kurulmuştu, memleketin sosyal bünyesi ekonomik kalkınması dikkate alınarak kurulmuştu, ilk kuruluş gayesi kâr gayesi değildi, yani bunun sebeplerini bir noktada aramağa ve bir noktada neticeye varmağa imkân yok. Yani bir kül halinde mütalâa etmekte fayda var. İşletme tekniğide yoksun, yetişmiş sevki idarecimiz yok, yetişmiş kalifiye işçimiz yok, yetişmiş politikacımız yok, nihayet politikacımızın bir noktada fikir birliğine varmaları lâzım. Bugün memleketin bütün ümidini bağladığı bir kalkınma plânımız var, fakat bu kalkınma plânı üzerinde halâ politikacılarımız bir noktada birleşemiyorlar. Birisi geliyor kalkınma plânının hedeflerini tesbit ediyor, diğeri geliyor diyor ki efendim kalkınma plânı bu hedeflerine ulaşamaz değişiklik yapacağım diyor. Bu olmaz, bir noktada birleşebilmeliler ve birleştikleri politika hangisi gelirse gelsin artık o millî politika olmalıdır. Bu memlekette sık sık siyasî tercihler değişikçe pek tabii ki bu iş kolay kolay hedefine varacak bir mesele olmaktan çıkar.

SORU — Bir şey ilâve edebilir miyim? Ben şöyle düşünüyorum ücret politikasında kamu sektöründe ve özel sektörde birbirine avan-

tajlı olmak durumundan çıkarırsak belki daha iyi olacaktır. Sonra bir vergi reformu meselesinden bahsederken, vergiyi yüksek kademedan daha fazla almak şeklinde ifade ettiniz, ben diyorum ki bugün bir vergi reformu olmasa bile mevcut kanunları hakiki ve samimi manada tatbik etmekle bu rekabeti ve adaletsizliği kaldırmak mümkündür.

HALİL TUNÇ — Ben de aynı kanaattayım. Ben buna ilâve edeyim. Bu memlekette herşeyi kanunlardan beklemek doğru değil, bunu bütün dünya kabul etmiş, iktisadî tedbirler almak suretiyle meseleler hallediliyor. Yoksa jandarma ve polis kanunları ile bunu nasıl temin edersiniz? Bu nihayet bir iyi niyet meselesi. Her şeyden evvel bizim kalkınmamızın temel prensibi şu: Biz bu memlekette bir eğitim meselesini hallettiğimiz gün, bu memleketin işçisi, esnafı işvereni ve evvelâ hayatının başlangıcı olan politikacılar da bir islâhat olacak. Artık yetişmiş vatandaş vatan, millet nutku dinlemeyecek palavra devri sona erecek. Artık politikacılar realitelerden uzaklaşamayacaklar. İşte memleketimizde gerçek demokrasi de o zaman kurulacaktır. Bugün kim gelirse gelsin, kim iddia ederse etsin fakat memleketimizde gerçek bir demokrasi yok. Okuma yazma bilmeyenin nisbeti yüzde altmış, onlar geçiliyor, memleketimizde gerçek demokrasi var, bu olmaz.

SORU — Efendim, şimdi bu prodüktivite mevzuunda zararlı müesseseler, kârlı müesseselerden bahsederken, biraz evvelki izahatımızda zararlı müesseselerden bahsederken bu müesseselerin takip ettikleri fiyat politikası ile zararlı duruma girdiklerini ifade ettiniz. Bence bunun daha mühim olan bir veçhesi var, o da prodüktivite konusudur. Biraz evvelki misalinizde, on sene içindeki prodüktivite artışını yüzde 250 olarak ifade ettiniz. Yani bu bir taraftan o fabrika için övünülecek bir mesele olmakla beraber, diğer taraftan bu artış senelik olarak hesaplanırsa yüzde yirmi beşe geliyor. Hiç bir zaman ileri memleketlerde oturmuş sanayiilerde yıllık prodüktivite artışı yüzde üçü geçmez. Bu durum bize şunu gösteriyor. Birincisi otomasyonun burada büyük rolü var, ikincisi biz çokdan bir prodüktivite ile çalışıyoruz. Biraz evvel yine tekrar ettiniz ki, işçi akort çalıştığı zaman bu yorucu oluyor ve işçinin bedeni buna tahammül etmiyor. Bize şu nisbet gösteriyor ki, bizim memlekette büyük bir gayret gösterildiği zaman diğer memleketlerde olduğu gibi ve hattâ daha fazla prodüktivitenin artışına bizde imkân vardır. Zira biz o kadar düşük bir prodüktivite ile çalışıyoruz. Onun için sendikalar bu şekildeki işçinin yorgunluğu ve bedenlen yipranması yerine diğer memleketler nasıl iyi bir gayretle prodüktiviteyi artırmışlarsa bizim memleketimizde de bunu teşvik etmelidirler. Birinci husus bu,

İkincisi, biliyorsunuz devlet fabrikalarında bu prodüktivite düşüklüğünün bir çok sebepleri yanında meselâ işçiler muayyen saatlerde kalkarlar namaz kılacağız diye yirmi dakika otuz dakika zaman sarf ederler. İşte size prodüktivitenin bir düşüş sebebi. Bir sevki idareci kalkıpta bunun yapılmaması gerektiği, disipline aykırı olduğunu iddia ettiği takdirde karşısında sendikacıyı görecektir, din adamını görecektir. Muhakkak ki sizin de söylediğiniz gibi eğitimin bunda mühim rolü var. Ben şunu söylemek istiyorum ki prodüktivitenin düşüklüğü bir problemdir ve bunu teşvik etmek için, bütün işçisiyle işvereni ile elele çalışmakta büyük fayda vardır ve bundan ancak bu şekilde kurtulmak imkânını görüyorum.

HALİL TUNÇ — (Devamla) — Bu fikirlerinize iştirak ediyorum, hattâ biz o kadar çok iştirak ediyoruz ki, prodüktivite artışından işçi şunu anlar, daha fazla çalışılacak ve işveren daha fazla feedakârlık yapacak. Fazla çalışacaksın ama, bunun karşılığını da alacaksın. Prodüktivite artışı konusunda işçi yönünden yapılmış programlarımız var. Bir çok seminerlerimizde verim artışı ve sendikalarımızın rolü şeklinde tamamen prodüktivite artışı ile ilgili işçi eğitimi yapılmaktadır. Bunu Mehmet beyin ödevi olduğu halde biz yapıyoruz.

PRODÜKTİVİTE MERKEZİ DİREKTÖRÜ MEHMET ODABAŞ — Bu çalışmalarınızın vesikalarını görmek mümkün olmuyor Halil bey. Görüyorsunuz ki bizim seminerlerin zabıtları elinizde bulunuyor.

HALİL TUNÇ (Devamla) — Evet. Diğer taraftan biz hakikaten eğitime önem veriyoruz. Gelelim o iş yerinde namaz kılma meselesine. Efendim netice geliyor, politikacıların tutum ve davranışına. Siz buna mani olmaya kalkıyorsunuz, efendim işçinin ibadetine mani oluyorsun diye karşılanıyor. Artık sendikalarımız yüzde yüz demiyeceğim ama katiyen bu tutuma sahip değiller. Bunlar nihayet eğitim meselesi. Biz bu şekildeki tutum ve davranışları katiyen tasvip etmiyoruz. Bir iş yerinin nizamı intizamı ve verim artışıyla ilgili bir reaksiyon karşısında bizden hesap soruluyor. İbadet güzel şey ama o insanın bir de vazifesi var, bu vazifeyi bırakıp işi aksatır, verimi düşürür şekilde iş yerinde namaz kılınmasına biz de taraftar değiliz. Efendim bütün bunlar uzun uzun konferans konusu olup konuşulacak meseleler. Bu seminerlerin dar çerçevesi içinde bu meseleleri ele almak zor. İş yerinde ibadet saatlerce konuşulacak bir konu.

SORU — Efendim, Halil beyi çok yorduk ,genç arkadaşımıza bu kadar kıymak istemezdik, fakat hepimiz elbirliği, ağız birliği yaptık,

politikacıları epeyce çekiştirdik. Neticede herşeyi politikacıların sırtına yükledik. Fakat Halil bey bir ara ağzında her nasılsa bir lâf kaçırıldı. «Bizim de kendimize göre bir politik görüşümüz vardır.» dedi Acaba yerleri nerededir? Bunu öğrenebilir miyiz?

HALİL TUNÇ (Devamla) — Efendim, ağzımdan lâf kaçırmadım, bilerek söyledim onun için ağzımdan kaçmış bir lâf değil. Bugün Türk sendikacılarının yetişmesinde, sendikacılık hareketinde muayyen bir gelişme var. Hepiniz biliyorsunuz, ismimizi taşıyan bir de İşçi Partisi var Normal olarak bir insanın ismini taşıdığı ve memlekette işçi yararına işçi problemlerini halledici, bir programla halk oyunun karşısına çıkan bir partiyi desteklemesi kadar tabii bir şey olamaz. Fakat memleketin bugün içinde bulunduğu durum, bunu gerektirmez mi? İşçiler zaviyesinden. Veyahut yine bugün partilerimiz programlarına sadık mıdırlar, yahut programlarını rafa kor, tatbikatını başka şekilde mi yapar? Bugün şunu kabul etmek lâzım ki, ikinci şık partilerimiz için iltifat edilen bir sistem. En ideal program, bunu yapıyor. Kaldırıp rafa koyuyor, tamamen tutum ve davranışı yöneticilerin zihniyetine görüşüne göre işliyor. Bugün ifade etmek lâzım ki İşçi Partisinin tutum ve davranışı, ismimizi taşımasına rağmen bu. Demek ki biz kalkıpta partiler üstü bir politika takip etmezsek normal olarak gideceğimiz yer orası. Ama hem kendi menfaatımıza ve hem de memleket menfaatına aykırı ise bir müddet daha, muayyen bir zaman bu istikamete gitmeyeceğiz. Daha açayım. İşçiler bir siyasî kuruluş etrafında toplansa, bunu işçiler zaviyesinden ele alalım. Bu ne gibi faydalar sağlar? Ne gibi zararlar sağlar. Bence hiç bir fayda sağlamaz. Neden sağlamaz? Bugün sanayileşmemiş bir ülkeyiz. Ancak sanayi işçisinden bir şuur vardır. Bunların sayıları arttı ve gelişti. Bunların iktidara gelmesi mevzubahis mi? Ana muhalefet partisi olması bahis mevzuu değil. Ohalde ne yapacağız, bütün siyasî kuruluşları işçi meselelerinde rakip olarak alacağız. Artık işçi meselelerinde partilerin taviz vermesine lüzum görmüyor ve işçi bunu beklemiyor. Tamamen işçiye karşı iyi niyeti olanları birleştireceğiz. Bu suretle demokratik bir ortamda, demokratik bir düzende kısa zamanda elde etmek imkânına sahip olduğumuz bir çok haklar işçi partisi iktidara gelecekte ta o zamana kalacak. Sonra bu bir mes'uliyet meselesi, imkân meselesi. İşçi Partisinin iktidara geldiğini farzedelim. Elinde imkân varsa gelecek. Elinde imkân yoksa kim gelirse gelsin, neyi verecek? Yani bizim siyasî görüşümüz yok mudur, olmayacak mıdır, sözünden kastım şu : bizim siyasî görüşümüz şudur. Parlamento üyeleri için birer fiş açtık. Ahmet için fiş Mustafa için fiş. Bura işçilerle ilgili kanunları yazdık. İşçiye ilgilendiren kanun, toplumun genel menfaatını ilgilendiren kanunlar. Toprak reformu,

vergi reformu vesaire. Leyhte aleyhte, müstenkif. Bunları Parlâmento-da bir adam bulundurmak suretiyle tesbit edip değerlendirmek. Bu fiş-leri doldurduktan sonra bir neticeye varıyoruz. Filân milletvekili bugüne kadar Parlamentoda işçi meselelerinde şu kadar müsbet, şu kadar menfi oy kullanmış. Tutumu genellikle menfi. Bu şekilde bütün millet-vekilleri ve senatörleri değerlendiriyoruz. Bunu daha ilk defa tatbik edeceğiz. Seçimden iki ay evvel bütün işçiye yetecek kadar ve onların anlıyabileceği şekilde bastırıp dağıtacağız. Meselâ Elâzığ'daki işçilere Elâzığ milletvekilleri ile ilgili broşürler, Zonguldak'takilere Zonguldak milletvekili ve senatörleri ile ilgili broşürleri dağıtıp, konferanslarla bu broşürleri nasıl değerlendireceklerini işçiye öğreteceğiz. Arkadaş senin yapacağın şu. Milletvekili geldi mi kahvede veya mitingde konu-şurken cebinden broşürü çıkaracaksın, evvelâ ismine bakacaksın ve ce-bine koyacaksın. (Gülüşmeler) O ana kadar, ey işçi kardeşlerim, ey va-tanperver işçiler diye nutku dinliyeceksin. Sonra cebinden broşürünü çıkaracaksın bakacaksın, şimdiye kadar ne yapmış. Beyefendi, sen şimdiye kadar bizi methettin, canım ciğerim dedin ama, bizim dört se-ne zarfında şu kadar kanunumuz çıktı, bunların yüzde yetmişine sen aleyhte oy kullanmışsın. Bunu bu kadar söylemesi bizim için kâfi. Kitle psikolojisini düşününüz. Yani bir milletvekili gelmiş büyük bir kütle önünde ve böyle maddî bir delille karşı karşıya kalmış. Bir kere onun orada durumunu düşünün. Bu bizi kısa vâdede hedefe ulaştırmıyacak, fakat bu şuuru yerleştirdiğimiz gün, bu sistemi ihya ettiğimiz gün siyasi politikamızı tesbit etmiş olacağız.

SORU — Bu mevzuda milletin menfaatları da nazarı itibare alınacak mı?

HALİL TUNÇ (Devamla) — Efendim, ifade etetim, dedim ki ikti-sadî kalkınma plânı, bir toprak reformu, bir vergi reformu meselesi bir işçi meselesi değil millet, memleket meselesidir. Bize dediler ki efendim, Parlâmetoya baskıdır bu, böyle şey olur mu? Olur mu değil, oluyor pekâlâ. Ve Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununun çık-masında bunun büyük etkisi oldu. Başbakanın son gelişini sakın bu meseleye bağlamıyorum, tamamen tenzih ederim, bugün Türk - İş'i si-yasî tarihimizde ilk defa bir Başbakan ziyaret ediyor. Bu sistemimizi öğrendikten sonra bizim Türk - İş birçok partiden milletvekilleri ile do-lup taşmağa başlamıştır. (Gülüşmeler) Yani politikamız bu. Yoksa si-yasî politikamız yok değil.

SORU — Efendim, son olarak bir hususu daha arz etmek istiyorum.

Efendim bu seminerden evvel sayın Odabaş'a müracaat ederek

neden siz işverenler için ayrı, iş görenler için ayrı seminerler tertip ediyorsunuz diye sormuştum. Şayet bizleri biraraya getirirseniz, bir arada vatanperver, vatansever insanlar olarak konuşa konuşa müşterek problemlerimizi daha kolaylıkla halletmek imknını buluruz, demiştim. Odabaş ise bazı kimselerin bunu arzu etmediklerini söyledi. Bugün bu ileri merhaleye ulaşmaktan duyduğum hazzı ifade etmek isterim. Görüyoruz ki böyle müşterek toplantılarda iki taraf fikirlerini açıkca ifade edebilir. Bu suretle birbirlerini ikna etmek suretiyle memleket davalarını daha iyi bir şekilde halletme mümkün olur. Bu hususta siz ne düşünüyorsunuz?

HALİL TUNÇ (Devamla) — Tamamen buna inanıyoruz efendim. Bu muhakkak ki güzel bir fikir,

SORU — Efendim, Halil beyin hakkını Halil beye, Sezar'ın hakkını Sezar'a vermek lâzım. Biz şimdiye kadar iki toplu sözleşme imzaladık. Birisi kendilerine bağlı bir sendika ile birisi bir federasyon ile. Her iki toplu sözleşmede de eksik olmasın Halil bey tavassut etti, bir neticeye bağlayabildik. Binaenaleyh biz iki ayrı zümre değiliz, bir tek zümreyiz, memleket menaatına çalışan tek bir zümre olmamız da icabeder, teşekkür ederim efendim.

HALİL TUNÇ (Devamla) — Ben de teşekkür ederim efendim. Bir sual daha var, buyurun.

SORU — Efendim, ben şunu arz etmek istiyorum. Biz özel sektör temsilcisi olarak buraya gelmeden evvel ve sizin konuşmanız yapılmadan önce bambaşka şeyler olacağını beklerken fikirlerinizi, gerek işçi dâvası ve gerekse memleket menfaatları yönünden çok olumlu ve samimi buldum.

Bu bakımdan ben şahsen elinizi sıkamak isterim. Pek çok memnun oldum. Şahsi kanaatım bu.

HALİL TUNÇ (Devamla) — Ben de teşekkür ederim. Efendim, yalnız burada değil, yani bir övünme payını kat'iyen aklımızdan geçirmeyiz, ama bizi tanıyan arkadaşlardan bir kişi kalksın desin ki Halil Tunç ve diğer yöneticiler bir toplulukta başka türlü konuşur, bunun tatbikatı başka türlü olur. Yok böyle bir şeyimiz. Hükümetle temaslarımızda aynı niyetle olur, kamu sektörü ile temaslarımız da aynı niyetle olur, özel sektörle temaslarımız da yine aynı iyi niyet olur, yani bundan başka türlü olmamıza imkân yok. Memleketin geleceği de bunu icabettirir,

TURK-IŞ

Bilgi Merkezi

bütün temennimiz aynı iyi insanların her iki tarafına hakim olması ve geleceğe en kısa zamanda ulaşmamızdır.

Efendim, sizleri yordum, iyi günler iyi mesailer diler, teşekkür ederim.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.21 ÜCR 1335