TÜRK-İŞ I. BİLİMSEL DANIŞMA TOPLANTISI

(BİLİM ADAMLARININ GÖRÜŞLERİ)

7 Haziran 1982
TÜRK-İŞ Genel Merkezi/ANKARA

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO : 141

1.874
ÜR
982
144

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ I. BİLİMSEL DANIŞMA TOPLANTISI

(BİLİM ADAMLARININ GÖRÜŞLERİ)

7 Haziran 1982
TÜRK-İŞ Genel Merkezi/ANKARA

TÜRK-İŞ
Bilgi
TÜRK-İŞ YA
Tarih:.....
Demirbaş No
Tasnif No:.3
331.874
TÜR
1982
1144

Bilgisayara işlenmiştir

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	
Genel Başkan Şevket Yılmaz'ın Açış Konuşması	1
Prof. Dr. Aydın Yalçın	3
Prof. Dr. Erdinç Tokgöz	8
Prof. Dr. Necdet Serin	13
Prof. Dr. Cahit Talas	17
Doç. Dr. Metin Kazancı	22
Prof. Dr. Ahmet Beyarslan	31
Prof. Dr. Türkan Akyol	34
Prof. Dr. Orhan Köksal	35
Prof. Dr. Necmettin Erkan	40
Doç. Dr. Türker Alkan	46
Doç. Dr. Hasan Köni	50
Doç. Dr. Erdal Türkkan	55
Doç. Dr. Ayhan Tan	59
Prof. Dr. Fikret Sönmez	63
Prof. Dr. Rüçhan Işık	70
Doç. Dr. Fatih Gümüş	74
Doç. Dr. Seyfullah Edis	79
Prof. Dr. Kamil Turan	87
Genel Başkan Şevket Yılmaz'ın Kapanış Konuşması	90

SUNUŞ

Çağımızda hür sendikacılığın toplumsal hizmetlerinin iyi yapılabilmesi için, bilimin ışığından yararlanması şarttır. Bu nedenle TÜRK-İŞ ülkemizdeki seçkin Üniversite Öğretim Üyeleriyle yakın ilişki kurmaya özen göstermektedir.

24-28 Mayıs 1982 tarihlerinde Ankara'da yapılan TÜRK-İŞ 12. Genel Kurulunda yeni seçilen Genel Başkan Şevket YILMAZ, Genel Kurulun son günü yaptığı açıklamada, TÜRK-İŞ'in kamuoyuna ilettiği taleplerin daha fazla ağırlık taşıması için, mutlaka bilimsel ve ciddi gerekçelerle desteklenmesi gerektiğini, TÜRK-İŞ'in bu dönemdeki çalışmalarında bu ilkeye dikkat edeceğini bildirmiştir.

TÜRK-İŞ İcra Kurulunun kararıyla, TÜRK-İŞ'in ilke alanına giren çeşitli sosyal ve ekonomik konularda uzman olan Ankara'lı öğretim üyelerinin bir kısmı, 7 Haziran 1982 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezinde düzenlenen Bilimsel Danışma Toplantısına davet edilerek, belirli konularda görüş ve tavsiyeleri rica edilmiştir.

Bilimsel Danışma Toplantısına katılan değerli hocalarımızın kendi uzmanlık alanlarında Konfederasyonumuza ilettikleri görüş ve tavsiyeleri, TÜRK-İŞ İcra Kurulunun tümü Ankara'daki sendika ve federasyonlardan bazılarının Genel Başkanları ve TÜRK-İŞ'in ilgili uzmanları tarafından dikkatle izlenmiş ve not edilmiştir. Öğretim üyelerinin görüşlerinden önemli ölçüde yararlanıldığı TÜRK-İŞ'in bundan sonraki faaliyetlerinde belirgin biçimde görülecektir.

Bilimsel Danışma Toplantımızın önemli bir özelliği, katılan hocaların çok çeşitli sosyal görüşlere sahip olmaları, ama hepsinin ortak vasıf olarak kendi konularının mutlak uzmanı ve ehli bulunmalarıdır. Böylece, çeşitli konular hakkında değişik görüş ve eğilimlerin temsilcileri, ehliyet ve vukufla konuşmak imkânını bulmuşlardır.

Bilimsel Danışma Kuruluna katılan, veya mazereti dolayısıyla katılamadığı halde yazılı olarak görüş bildiren bütün hocalarımızı, toplantıya katılan HABER-İŞ, YOL-İŞ, TARIM-İŞ, TEZBÜRO-İŞ ve AĞAÇ-İŞ Genel Başkanları ile MADEN Federasyonu Genel Başkan Yardımcısına, toplantının düzenlenmesine katkıda bulunan ve toplantıyı izleyen TÜRK-İŞ uzmanlarına İcra Kurulumuzun teşekkürlerini sunarız.

TÜRK-İŞ İcra Kurulu

re ilâveten çeşitli meslekler arasında gelir dağılımındaki adaletsizliğin mevcut olduğu bir toplumda, zannediyorum işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin yapılması gelir dağılımını daha olumlu yönde etkiliyebilir. Belirttiğim gibi, Türkiye'nin batısı ile doğusu arasında kuzeyi ile güneyi arasında aynı ücret düzeyinde işçi çalıştırmak veya eleman istihdam etmek mümkün değildir. Meselâ Doğunun kalkınması için hem kamu kesiminin hem özel kesimin doğuya yatırım yapmasını istiyoruz. Şunu unutmamalı ki, bir işverenin ekonominin daha çok kazanan, pazarının daha geniş olduğu batı bölgesinde, aynı işkolunda yapacağı bir yatırım da, doğuda pazarın, şartların ve koşulların batıdan çok farklı olduğu yerde yapacağı yatırım da da aynı ücretleri ödemesi mümkün değildir. Dolayısıyla, bölgeler arası farklılıkları da gözönünde tutmak gerekecektir. Kuşkusuz firmaların kapasiteleri de mühimdir. Türkiye'de yapılan yatırımlar optimum kapasitede yatırımlar değildir, her zaman için çok az optimum kapasitede yapılan yatırım vardır. Dolayısıyla, bunların pazarları, kârları, zarar durumları, bölgesel farklılıklar, iç ve dış pazar durumları gibi çeşitli faktörleri gözönünde tutmak gerekecektir. Bütün bunları gözönünde tuttuğumuz zaman, ben iktisatçı olarak (Sosyal politikacı olarak değil) iktisatçı olarak, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının gelir dağılımındaki adaletsizliği daha azaltacak yönde etkiler meydana getireceğine inanıyorum. Özellikle bölgesel adaletsizlikleri daha da azaltacak yönde etkiler meydana getirecektir. Ama ekonomi normal gelişme temposuna girdikten, yatırımlar daha optimum düzeyde yapılmaya başlandıktan sonra, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmelerine geçilmesinin daha pratik ve belki daha olumlu etkiler taşıyacağını zannediyorum. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. CAHİT TALAS

Sosyal Politika Önlemleri :

Önce TÜRK-İŞ'e böyle bir buluşmayı düzenlediği için teşekkür etmek gerekmektedir. Her düşünceden insanların tartışabilecekleri bir plâtformda bulunduğumuzu görmekten de ayrıca mutluluk duymaktayım. Yalnız, girerken hemen bir küçük konuya değinmek istiyorum. O da, Sayın YALÇIN'ın, meslekdaşım ve eski arkadaşım Sayın YALÇIN'ın konuyu biraz daha ideolojik bir çerçeveye hemen başlangıçta getirmek isteğinin ortaya çıkmasıdır. Fakat, sonraki konuşmalarla bu toplantının amacına uygun bir çerçeve oluşmaya başladı, yani daha çok tekniğe ve daha çok nesnel ve bilimsel verilere dayanılarak açıklamalar gelişti. Ben de bu çerçeve içinde kalarak görüşlerimi kı-

saca sunmak istiyorum. Şimdi zaman çok sınırlı. Fakat Sayın Başkan umarım bana bir hoşgörüde bulunursunuz, çünkü gördüğüme göre Sayın SOYSAL burada yok. O'nun konusu, bilmiyorum öğleden sonra gelecek mi, Sosyal ve Ekonomik Haklar. Sayın SOYSAL'ı göremedim. (Başkan, gelecekler gözüyle bakıyoruz) Bu durumda izin verirseniz onun süresini belki ben kullanırım.

Sosyal politika önlemleri burada gördüğümüz bütün konuları aşağı yukarı kapsamakta, uluslararasından başlayarak ulusal plâtforma geldiğimiz zaman, birçok konu sosyal politikanın içine girmekte. Bu bakımdan sorunları ve konuları derleyip toplamakta güçlük çekiyorum.Eğer eksiklikler kalırsa, arkadaşlarımın beni bağışlayacaklarını umarak ve fazla zaman kaybına da bu girişle yer vermeyerek, kısaca düşüncelerimi söyleyim.

Şimdi Türkiye, bugünkü Anayasası ile, daha doğrusu 1961 Anayasası ile de, daha önceki Anayasası ile de, ekonomik sistem bakımından anamalcı bir sistemi benimsemiştir, kabul etmiştir. Ve bu anamalcı sistem içinde bir takım ilkeler oluşturmak gereğini duymuştur. Siyasal bakımdan da Türkiye, daha önceki Anayasası ile ve şimdiki Anayasası ile çoğulcu, özgürlükçü demokratik bir rejimi benimsemiş durumdadır. Ve çoğulcu, demokratik ve özgürlükçü bir siyasal rejim de, anamalcı sistemi dengeye getirmeyi amaçlayan ve aynı zamanda geçmişin anamalcı düzenini daha insancıl bir plâtforma çekmeye çaba gösteren bir kurumdur. Uzun tarihsel süreç içinde ortaya çıkmış, gelişmiş ve bugüne ulaşmıştır.

Anayasamız dengenin sağlanmasını istediği için, sosyal devlet ilkesini benimsemiştir. Ekonomik bakımdan güçsüz olanların devlet tarafından korunmasını ve gelir bölüşümünde adaletin sağlanmasını ve herkese insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi getirilmesini öngörmüştür. Bu çerçeve içinde Anayasanın 3. bölümü oluşturulmuştur. Yani, ekonomik ve sosyal haklar ve ödevler bölümü. Fakat, bu bölüm olmasaydı bile, eğer gerçekten sosyal bir devlete inanmış iktidarlar, parlamentoda bu yolda politikalara, kararlara ulaşabilselerdi, Sosyal adalete ve emek ile anamal arasında dengeye geçilebilirdi. Fakat düzenlemeye yine gerek görülür ve görülmesi gerekir. Çünkü sosyal devlet, zaman zaman askıda kalabilen ve bir ilke, soyut bir kavram olarak düşünülebilen bir durum yarattığı için, bu üçüncü bölüm gibi bölüme yeni Anayasamız içinde gene de kuşkusuz ve geliştirilerek umarız, elbette yer vardır, yer olması gerekir ve böylece bir durumdan yola çıkabiliriz.

Şimdi, anamalcı bir sistemde emek ile anamal arasında dengeyi ne sağlar? Dengeyi iki şey sağlar. Birisi, iktidarların ekonomik ve

sosyal politikaları, öteki de, doğrudan ilgililerin malik olabilecekleri haklar ve özgürlükler. Devletin politikaları, vergi politikasında ortaya çıkar, ücret politikasında ortaya çıkar, genel ekonomik politikasında ortaya çıkar ve genellikle sosyal politikanın tümünü kapsayan politikalarla ortaya çıkar. Mevzuat yoluyla devlet ekonomik bakımdan güçsüz olanlar lehine doğrudan düzenlemeler yapar, doğrudan müdahalelerde bulunur. Fakat, bu yetmez. Parlamentoda hergün yasa çıkarılamaz ve iktidarlar her zaman anamalcı sistemin dengesine ulaşmak arzusu içinde bulunmayabilirler. Çünkü, iktidarlar genellikle anamalcı sistemlerde yani sınıflı sistemlerde, bir sınıfın yahut da, birbirine yakın sınıfların çıkarlarını korumak için oluşturulurlar. Bu çoğulcu, özgürlükçü çok partiye dayanan demokrasinin doğal bir sonucudur. Yani kanımca, hangi sınıflar tarafından iktidara getirilirse, onun menfaatleri doğrultusunda politikalar oluşturur. Böyle olunca bu politikalar zaman zaman iktidarların değişmesine göre sosyal politika bakımından, ekonomik politika bakımından değişik olacaktır. Ve daha çok muhafazakar iktidarların bulunduğu dönemlerde kuşkusuz sosyal politika bir ölçüde arka plânda kalabilecektir. Fakat, daha çok sosyal demokratların ve buna yakın görüşlerin bulunduğu dönemlerde, kuşkusuz ekonomik politika da sosyal politika da, daha dengeci, daha adaletçi bir nitelik kazanma eğilimi gösterecektir. O bakımdan, bu iktidarların bu dalgalanmalarının siyasal rejimin doğal bir sonucu olarak, düşünce, doktrin dalgalanmalarını dengelemek için, doğrudan ilgililerin, sosyal politikanın bir büyük yanını oluşturan bazı hakları ve özgürlükleri, gerçekten demokrasinin özüne uygun olarak elde etmeleri ve bunların güvence altına alınması gerekir ki, işte bunlar doğrudan ilgililerin üzerinde titreyecekleri sendika hakkıdır. En geniş anlamıyla sendika hakkına etkinlik getiren toplu sözleşme ve grev hakkıdır. Bu üç hakkı ve özgürlüğü birbirlerinden ayırmak mümkün değildir. Ve bunlar, bu haklar ve özgürlükler sosyal politikanın daha çok adalete ve gelir bölüşümünde daha çok adalete dönük yanını, arka plânda tutmaya eğilimli dönemlerde, işte bu haklar ve özgürlükler dengeyi sağlayıcı kurumlar olarak önümüze çıkmaktadır. Onun için, işçiler bakımından, yani gelirlerini çalışarak sağlayan ve gelir olarak yalnız bu çalışmanın ürünü olan ücrete dayanan insanlar bakımından sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı, grev hakkı son derece önemli ve aynı zamanda bir bakıma yaşam hakkı ile de yakın bağlantısı olan haklar olarak belirmektedir. Bu durumda, TÜRK-İŞ, bu haklar bakımından yoğun bir duyarlılık içinde bulunmak ve bu hakları vazgeçilmez ve ödün verilmez haklar olarak kabul etmek zorundadır.

Sosyal politikayı geliştirmek için, sistemin özüne dokunmak sözkonusu değil; dengeyi sağlamak için, adaleti sağlamak için ve her in-

sana çalıştığı yaşadığı ve mensup olduğu toplumda insanca yaşama hakkını sağlayabilmek için, yapılacak mücadelede, ideolojik yan aramak, doktrin aramak sözkonusu değil. Çünkü veri olarak zaten çoğulcu demokrasiyi, özgürlükçü demokrasiyi kabul etmiş, bu sistem içinde özel mülkiyete dayanan bir sistem içinde, bundan başka türlüsü sözkonusu olmayan bir sistem içinde kuşkusuz bu tür mücadelelere, savaşımlara her zaman yer vermek gerekir ve yer vermek sağlıklıdır. Öküzün altında buzağı aramaya gerek yoktur.

Şunu bilhassa vurgulamak istiyorum, sendikaların politikalarını radikalliğe, daha çok katılığa götüren bir olgu, bir gerçek şudur. Eğer devlet sırasında anlayışsız ise, yani iktidarlar sosyal politikayı ikinci plânda tutuyorlarsa, ücretleri sınırlayıp fiyatları sonuna kadar serbest bırakıyorlarsa, ekonominin bazı bunalımlı dönemlerinin yükünü zaten zayıf omuzların üzerine yıkmak istiyorlarsa ve işverenler de, sürekli olarak uyuşmazlık içine girmekte ve aşırı kârlar arkasında koşuşturmakta iseler, sendikalar ister istemez radikalleşirler, ister istemez katılaşırlar. Türkiye bu dönemi yaşamıştır, belki bundan sonra yaşamaz. Bir durumu daha söyleyim bunla ilgili olarak. Siyaset, biliyorsunuz saygınlığı yüksek bir uğraş alanıdır. Devlet yönetimine talip olmak, ülkeyi yönetmek sanatıdır. Böyle olunca her vatandaş siyasetle ilgilenmek zorundadır. Bazı örgütler bazı hareketler, örneğin sendikacılık hareketi, sırasında kendisini siyasetin içinde bunu istese de, istemese de bulur. Çünkü ekonomik ile sosyali, siyasalı kolaylıkla birbirinden ayırmak mümkün değildir. Onun için, yasalara sendikaların siyaset yapmalarını yasaklayalım, kesin olarak sendikalar ülkenin sorunları ile ülkenin siyasal rejimiyle ilgilenmesinler düşüncesi doğrultusunda hükümler koymak son derece sakıncalıdır. Siyaseti belli insanların tekeline vermek düşüncesi ile eş anlamlıdır. O zaman, savaşım, o zaman durumlar parlamentodan dışarıya sokağa yansır ve dışarıya yansıma daha kötüdür. Parlamentoda bu ülkenin sorunlarını tartmak, tartışmak, çözmek, birlikte dengeci kararlara ulaşmak daha iyidir. Dışarıda bu tür kararlar alınması güçtür. Şimdi bu çerçeve içinde yani, sendikacılık hakkının özüne dokunmamak lâzım, fakat, sendikacılık hakkını da, belli çevrelere inhisar ettirmeme gerekmektedir. İşçiler sendikacılık hakkına, işçi niteliği olan insanlar, bizim yasalarımıza göre sendika kurma hakkına maliktirler. Gelirlerini yalnız çalışarak sağlayan ve işvereni devlet olan insanlar niçin bu haktan yoksunaurlar? Çünkü, görüyoruz ki sırasında devlet, iyi bir işveren olmamaktadır ve bugün Türkiye'deki memurların durumu bunu yansıtmaktadır. Bunu ispatlamaktadır. Bu dengeyi kurmak için sendikacılık hakkını yaymak ve mensup olmayı amaçladığımız Batı dünyasının çok öncelerden beri tanıdığı özgürlüklerden biri olan bu sendikacılık hakkını

memurlara da ulaştırmak gerekir. 1961 Anayasası bunu sağlamıştır. Memurlarla ilgili bir sendika yasası çıkarılmıştı. Bu bir adımdı, fakat 1971'de bu hak bilindiği üzere geri alındı ve böylece 1970'lerden sonra da, memurların durumu alabildiğine kötüleşerek, birçok aylıklar sefalet aylıkları durumuna indirgendi. Yani ille de memurlara grev hakkı tanımak sözkonusu olmayabilir. Fakat, sendika hakkı tanıyıp, uyuşmazlık çıkarmak ve bu uyuşmazlığı tarafsız hakem kurullarında çözme olanağı sağlamak yolu ile memurlar bakımından bir dengeye ulaşılabilir. Gelirlerini emeklerinden sağlayan insanların durumları birdir, bir olduğu için burada da TÜRK-İŞ'e önemli bir görev düşmektedir. Sorun yalnız bizim yasalarımıza göre işçi olarak tanımlanan insanların sorunu değil, fakat, gelirlerini çalışarak sağlayan insanların sorunu olarak ele alınmalı ve TÜRK-İŞ burada öncü durumuna gelmelidir. Sendika hakkı ve sendika özgürlüğü olan yerlerde herhangi bir sakınca doğmuş değildir, doğmamaktadır.

Uzatmadan işi bir de uluslararası alana yani sosyal politika bakımından uluslararası foruma getirmek istiyorum. Biliyorsunuz Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü ile 1927 yılından beri ilişki içindedir. 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olmuştur ve ondan sonra da bu üyelik çerçevesi içinde, uluslararası sosyal politikanın normlarını oluşturan bu Örgüt ile yakın ilişkiler kurmuştur, geliştirmiştir. Bu Örgüt'ün benimsediği ilkeler vardır ve her üye ülke bu ilkelere Örgüt'ün Anayasasını kabul etmiş olmakla, uymak yükümlülüğünü omuzlarına almıştır. Öteki ilkelerini bir yana bırakalım, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üzerinde durduğu çok önemli bir ilke, sendika özgürlüğüdür. 1948 yılında bu kuruluşun kabul ettiği sendika hakkı ve özgürlüğüne ilişkin bir sözleşme vardır. Türkiye bu sözleşmeyi onaylamalıdır. Ve onaylamaktan sanırım hiçbir zarar gelmez, ama onaylarsa memurlarına sendika hakkı tanır. Tanırsa da kötü olmaz, fena olmaz, daha iyi olur. Mademki ilkelerini kabul etmiş bulunduğumuz bir Örgüt'ün üyesiyiz. Bu konuda bazı yükümlülükler artık gecikmeden yerine gelmelidir. Bu Örgüt'le sendika hakkı konusunda Türkiye şimdilerde sanırım bir takım sorunlarla karşı karşıya gelmiş bulunmaktadır. Bunun da her halde iyi bir yolla çözülmesi gerekir. TÜRK-İŞ'in burada bu konuda üzerinde durması gereken bir görevi de böylece ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası plâtformda bir de TÜRK-İŞ'in kuruluşundan beri yakın işbirliği içinde olduğu Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu vardır. Bu Konfederasyon, TÜRK-İŞ'in kurulmasında 1952 öncesi ve 1952'den sonraki dönemlerde büyük katkıda ve teknik yardımlarda bulunmuştur. Bu Konfederasyon demokratik rejimi özgür-

lükçü çoğulcu demokratik rejimi benimsemiş, kabul etmiş ülkelerin sendikalarının oluşturduğu bir Konfederasyondur. Ve TÜRK-İŞ'in de benimsediği EKMEK, BARIŞ, ÖZGÜRLÜK sözcükleri bu Konfederasyonun ilkeleri arasında yer almaktadır. Binaenaleyh, bu Konfederasyonla uyuşmazlık içine düşmek TÜRK-İŞ'in ilkeleriyle de bağdaşmamaktadır. Yani siz de, özgürlük, barış ve demokrasi, ekmek yanlısınız, fakat mensup olduğunuz bir kuruluşla temelde bazı durumlarda uyuşmazlık içindesiniz. Burada doğal olamayan bir durum var. Şunu kabul etmek gerekir. Birçok konuda dünyada artık iç sorun, dış sorun konusu arkada kalmıştır. Birçok konu yalnız bir ülkeyi ilgilendirmektedir. O ülke içinde oluşan, cereyan eden bazı olaylar dünyayı ilgilendirmektedir. Niye ilgileniyorlar, diye bazı yadırganacak tepkiler göstermek, bilmiyorum ne derece tutarlı ve doğru olacaktır? Olur. Bir bütünleşmeye, bir büyük entegrasyona, AET içine girmeye, Avrupa Konseyinde birlikte çalışmaya talip bir ülkenin bazı konularda birlikte oluşturulacak görüşleri de benimsemesi ve aşırı duyarlılıkları arkalarda bırakması yararlı olur.

Sonuç olarak şunu söyleyeceğim: Denge gereklidir. Yani ekonomik yaşamda denge gereklidir, sosyal yaşamda denge gereklidir, ucuz emekle sosyal politikasız emekle, sosyal politikasız ekonomik politikalarla kalkınmanın mümkün olmadığı bütün dünyaca görülmüştür. Ucuz emekle kalkınmak mümkün müdür, değildir. Kârların yüzde yüze ulaştığı, tekelleşmenin büyüdüğü bir dönemde gelir bölüşümünün alabildiğine bozulduğu bir dönemde, gerçek ücretlerin birkaç yıl içinde son derece elverişsiz düzeylere indirgendiği bir dönemde sosyal politika üzerinde ısrarla durmak ve dengeyi anamalcı bir sistem içinde, demokratik bir sistem içinde dengeyi korumak ve herkese üretime katkısı ölçüsünde pay vermek, fakat asgari ücreti tartışmamak ve pazarlık konusu yapmamak gereken bir dönemde, ve anlayış içinde kuşkusuz TÜRK-İŞ'e önemli bir görev düşmektedir. Sözlerimi böylece bitiriyorum ve böyle bir toplantıyı düzenlediği için TÜRK-İŞ'e teşekkür etmeyi yinelemek istiyorum, ama bu kadar sınırlı bir zaman içerisinde bu konuların ancak satırbaşlarına ve kalın çizgilerine değinebildiğimiz için, belki bizden beklenenlerin hepsini veremiyoruz. Bu bakımdan bağışlanacağımızı umuyorum.

Doç. Dr. METİN KAZANCI

Hür Sendikacılığın Kamuoyunu Kazanma Yöntemleri :

Ben TÜRK-İŞ Yönetiminin, Türk kamuoyunda daha bir etkili ve lâyık olduğu yere gelebilmesi için ne yapması, yahut da, ne yapılabi-

lir sorusuna yanıt aramak istiyorum. Bunun için bana gönderilen davetiye mektubunda da belirtildiği gibi, önce iyi bir halkla ilişkiler programının TÜRK-İŞ'de şimdiye kadar çok zor koşullarda yürütülmüş olduğunu birçok eksiklik olduğunu ama, bundan sonra bu konuda bazı önemli adımların atılabileceğini belirterek sözüme başlamak istiyorum.

Bir kere, halkla ilişkiler dediğimiz çalışmalar, karşılıklı olmak zorundadır. Sadece bir örgütte kamuoyunu oluşturan ögelere mesaj gönderme halkla ilişkiler değildir. Başka anlatımla TÜRK-İŞ Yönetiminin gazetecileri, radyoyu, televizyonu sadece halka, kamuoyunu oluşturan ögelere mesaj yollayan bir unsur olarak görmesi, halkla ilişkiler programında önemli eksiklikler ortaya çıkarır. Çünkü, kamuoyunun da ne düşündüğünü, TÜRK-İŞ'den nelerbeklediğini, TÜRK-İŞ'in çok iyi saptaması, değerlendirmesi gerekir. Daha bilimsel adıyla feedback besleyici yankının, yani hem dışarıda hem de içerideki bir camianın TÜRK-İŞ hakkındaki beklentileri belirli bir sorun hakkındaki çözüm önerileri yönetimce saptanması gerekir. Ne yazık ki, şimdiye kadarki çalışmalara bakıldığında TÜRK-İŞ'in bu konuda büyük ölçüde başarılı olduğunu söylemek çok zordur. Çünkü, TÜRK-İŞ, gerek siyasal aksiyon, normal olarak, gerek ekonomik aksiyon içinde boğulmuş bir yönetim örneği vermektedir. Bir başka anlatımla TÜRK-İŞ'in bu konuda düşünen organlara ihtiyacı vardır. Düşünen kişilere ihtiyacı vardır. Buna daha açık bir yanıt getirmek gerekiyorsa, TÜRK-İŞ'in halkla ilişkiler konusundaki çalışmalarını, programlayacak, plânlayacak, 2, 3, 4, 5 sene sonrasının nasıl olacağını TÜRK-İŞ'e apaçık anlatması, belirtmesi gereken bir birime ihtiyaç vardır.

Hiç kuşkusuz örgüt şemasında böyle bir birim vardır, ancak bu birim demin de belirttiğim gibi, tek yönlü bir çalışma örneği vermektedir. Benim bu konudaki en basit önerim, araştırma eksikliğinin bu konuda bütün açıklığıyla göze çarpmış olmasıdır. Kime, nerede, ne zaman, hangi araçlarla hitap edilmesi gerektiği konusundaki bilimsel modern ilkelerden TÜRK-İŞ'in yararlandırılmasında büyük yarar vardır. Bunun için de kuşkusuz ihsiyatif, yeni yönetime düşmektedir. Ama, ilk başta yapılacak işin, böyle bir bölümü genişletmek, bunu, araştırmacılarla donatmak ve yine yineleyim, bu konuda akademisyenlerden büyük yardım almakta yarar olduğu kanısındayım.

Konunun ikinci yanı, TÜRK-İŞ'in halkla ilişkiler programında kendi tabanı ile olan ilişkilerde ortaya çıkan aksaklıktır. Bugün Türk insanı ister işçi, ister işveren, ister öğretim üyesi olsun, çevresinde son derece kompleks, karmaşık, anlaşılması zor bir yönetim dünyasıyla yaşamaktadır. Yönetim dünyası ile bir basit vatandaşın

ilişkisinde ortaya birçok güçlükler çıkmaktadır. Mevzuat güçlüğü çıkmaktadır. Dil güçlüğü çıkmaktadır, zaman güçlüğü çıkmaktadır. Bir basit örnek vereyim, bir işçinin kendi öz sorunu ile ilgili olan bir Bakanlığın dilini ve mevzuatını izlemekteki olanaksızlığını göstermek açısından bu örnek ilgimi çekmiştir. 1979 yılında Maliye Bakanlığı kendi alanı ile ilgili 49 yasal ve yönetsel düzenleme yayınlamıştır. Bu 49 yasal ve yönetsel düzenleme, yani kanun, tüzük, yönetmelik, kendilerinden önce gelen 292 yasal-yönetsel uygulamaya yollama yapmaktadır. Bu 292 yollama, yahut yasal düzenleme, kendilerinden önce gelen ve taa Osmanlıya kadar giden 1302 tane yönetmeliğe, tüzüğe, kanuna atıf yapmaktadır. Böyle kompleks bir işin içinden emekliliğini bekleyen belirli bakanlıklardan belirli icraat bekleyen, evinin tapu sorununu bekleyen, emeklilik aylığını bekleyen ve yönetim karşısında yalnız kalan bir işçinin çıkması mümkün değildir. Batıda bu konuda çok sınırlı örnekler vardır, ama, benim burada önermek istediğim, yönetimle, kamu yönetimiyle TÜRK-İŞ'in tabanı arasındaki bu ilişki kopukluğunda TÜRK-İŞ'in çok önemli bir rol oynaması gerektiğine inandığımdır. Bunun için özellikle uzman kadrolarından ve özellikle bünyesinde bulunduracak istihdam edebileceği avukatlık hizmetlerinden bu tabandaki kesimin yararlandırılmasında büyük yarar olacağı kanısındayım. Bu büyük ölçüde yönetim karşısında yalnız kalan işçinin yanına avukatların veyahutta danışmaların da gücünü alarak soruhun bir an önce çözülmesi konusunda önemli bir adım olacaktır.

Nitekim bu konuya kimse değinmediği için, daha doğrusu işçiler yönetim karşısında bu alanlarda çok yalnız kalmış oldukları için, gayri resmi unsurlar içerisine girmektedir. Örneğin aracılık mekanizması taa gazetelere kadar sıçramıştır. İşçi ile kamu yönetimi arasındaki konuların çözümünde gazeteler aracılık etmektedir. Niye TÜRK-İŞ etmiyor? Niye TÜRK-İŞ'in gerek Genel Merkez düzeyinde gerekse TÜRK-İŞ'e üye sendikalar düzeyinde bu konuda danışma büroları, adli müzaheret büroları, iş takip büroları oluşturul muyor? Ve bu konuda işçilerin yardımına yetişilmiyor.

Belirtmek istediğim üçüncü nokta : TÜRK-İŞ'in halkla ilişkiler çalışmalarına gerek dışarıyla gerek tabanıyla olan ilişkilerine bir de çok yönlülük getirilmesinin zorunlu olduğudur. Artık TÜRK-İŞ sadece işçinin ücretiyle değil, onun yönetimden beklentileri kadar kendisinden beklentileri çok iyi tesbit edip derleyip bu konuda haberleşme aksaklıklarını en kısa zamanda ortadan kaldırıp onların hangi yönde ne tür düzenlemeler istediğini saptayıp buna göre bir program oluşturulmasının yararlı olduğu kanısındayım. Nasıl ki kamu yönetiminde sorunların çözümünde çok yönlülük varsa sendikal yönetimde

de bu çok yönlülüğü TÜRK-İŞ'in yeni değerli yöneticilerinin sağlamalarında büyük yarar olacağı kanısındayım. Ama bunun için ilk başlangıç bu konuyu düşünen bu konuda neler yapılabileceğini tasarlıyan bir birimin gerek uzmanlardan gerek akademisyenlerden gerek TÜRK-İŞ içinden yetişmiş kişilerle birlikte biran önce donatılıp işe koyulmalarında büyük yarar olduğu kanısındayım. Benim söyleceklerim bu kadar teşekkür ederim.

Prof. Dr. SÜLEYMAN SAĞLAM (Oturum Başkanı)

Teşekkür ederim Sayın TALAS, bir-iki kelime söylemek istiyorum. Toplumların sosyal kalkınmaları ile ekonomik kalkınmaları tartışma konusu olmuştur. Hangisi hangisine yol açar, diye. Çok kişi ekonomik kalkınmanın sosyal kalkınmayı yerleştireceğini, ileteceğini veyahut ona yön vereceğini iddia etmiştir. Bazı kişiler de, tam tersine sosyal kalkınmanın ekonomik kalkınmayı yönlendireceğini söylemektedirler. Kanımca, iki şey hani, tavukla yumurta konusudur daima. Hiçbir yere de varılması mümkün olmayacak bir konudur.

Şimdi sosyal ve ekonomik modelin tartışıldığı sabah oturumu dolayısıyla da belki üzerinde en fazla tartışılacak oturum olacaktır. Onun için ben burada görev kabul etmiş olan arkadaşlarınız olarak bizim görevimiz aslında 10.00 — 10.30 arası idi. Sayın Başkan'ın gitmesi suretiyle 12.00'ye yahut 12.30'a kadar uzadı. Ama bizim hakkımız buradan ayrılmak oluyor. Ancak, buna bilimsel katkıda bulunacak öğretim üyesi ve diğer uzman ve idareci arkadaşlarımızın akşama kadar burada kalarak katkılarını en fazla miktara çıkarmalarında büyük yarar olacaktır. Onun için Sayın TALAS'in da bahsetmiş oldukları gibi, ekonomik ve sosyal modeller geliştirilirken, herhalde Sayın TALAS öğleden sonraki diğer işlerini biraz daha diğer yerde, kısa kesip de buraya yetişebilirlerse, katkıları daha da fazla olacaktır. Çünkü bunlar öğleden sonra da tartışılacaktır.

Şimdi sabah oturumunun son konuşması için Sayın Prof. Dr. Ahmet BEYARSLAN'a söz veriyorum.

Prof. Dr. AHMET BEYARSLAN

İstihdam ve Kalkınma :

Şimdi efendim, bana verilen direktifde, kısa kısa öneriler getirmem istendi: Onun için akademisyen arkadaşlarımı tatmin edemeye-

cektir, not alıp eksikleri belirtirlerse, tartışırız sonra. Ben hemen konuya giriyorum, iki ödev verilmişti, birisi kalkınma birisi istihdam, bir de buna enflasyonu ekledim, kaçınılmaz olarak. Ama enflasyonda vurguladığım konularla diğer konuşmacıların anlattıkları arasında bir tekrar olmayacaktır. O bakımdan da bir isabetsizlik olmadı diyebilirim.

I — Kalkınmayı üçe ayırdım.

a)Bir siyasi kalkınma, kıstas siyasi katılımın artması. Ne kadar artarsa, siyasi açıdan o kadar kalkınıyoruz diyebiliriz. Örneklere baktığımız zaman hangi ülkede siyasi katılım artmış ise, iş barışının da arttığını görüyoruz. Çeşitli gruplardan örnekler aldım. Örneğin Avrupa'dan alırsanız, Danimarka'da işçi-işveren ilişkilerinde önemli bir çatışma göremezsiniz, grev göremezsiniz. Çünkü, iktidar partisi ile paralel hareket eder işçi sendikaları. Yani siyasi destek görür işçi istekleri. Katılım çok fazladır. Latin Amerikan ülkelerini aldığımız zaman, Meksika'da çok az çatışma görüyoruz. Çünkü katılım var. Diğer ülkelerde katılım olmadığı için sıksık siyasi çatışmalara varan çatışmalar görüyoruz.

b) İkincisi sosyal kalkınma, kıstas sosyal güvenlik hakları ve gelir farklarının giderilmesi. Bu konuda benim ilk aklıma gelen işsizlik sigortası için uğraş verilmesidir.

Gelir dağılımına gelince, 1978'den itibaren tarım dışı ücretlerin GSMH içindeki payı ortalamanın altına düşüyor. Bunun tabloları da var fakat şimdi gösterme imkânı yok. Tarım dışı ücret dışı gelirlerin payı ise, ortalamanın üstüne çıkıyor. (Tablo I). Bu sebepten tarım dışı ücretlerin yine tarım dışı ücret dışı gelirlere oranı 1977 seviyesinden 1978'de % 34, 1979'da % 45 eksiliyor.

1977 düzeyinin sağlanması için ne yapmak lâzım diye bir hesap yaptım. Çıkan sonuç gayet ilginç. Ücret dışı gelirlerdeki enflasyon payının yarı yarıya bölüşülmesi lâzım. Ücretlerin Gayri Safi Yurt İçi Hasıla içindeki payı % 17'den % 24'e çıkıyor.: Gelirlerin payı ise % 37'den, %47'ye sıçramıştı. Yani, % 10 sıçramıştı, % 42'ye düşüyor. Yüzde 10'u % 5-5 bölüştürdüğümüz zaman, gelirlerdeki artışı 1977 düzeyini sağlıyorsunuz. Bunlar bence TÜRK-İŞ tarafından ilgililere anlatılmalıdır. Bütün madde madde hepsi öneriyle geçiyor, TÜRK-İŞ bunları anlatacak bir ağlama duvarı bulmak mecburiyetindedir.

c) İktisadi kalkınmaya gelince, kıstas, yine tekrar ediyorum, herşeyi çok basit aldım, ölçülebilir aldım, rakamlarla hesap ettim, ilgililere anlatılabilir. Zira bu kıstas tartışmalıdır, literatürde. GSMH'da-

ki artışları amaç olarak alırsak, son yıllarda büyümenin durduğunu görüyoruz. Sebebi benim kanaatimce çok kötü. Dengeli kalkınma anlayışı yersiz, araç olacak tutarlılık plânlama yetersiz. Böyle hareket ettiğimiz zaman, dış ticaret darboğazı ve enerji darboğazı büyümeyi tıkamakta ve işlemez hale getirmektedir. Ne yapmak lâzım? Bence Plânlamanın kapsamını daraltarak etkenliğinin artırılması icap etmektedir. İlgililere anlatılmalıdır. Mevcut iktisadi politikalara baktığımız zaman şu gayet iyi bilinmekte, para politikası verimsiz işletmeleri cezalandırmak, öldürmek bakımından etkilidir, darboğazları aşmak bakımından selektif mali politikanın önemi anlatılmalıdır. Bu kaçınılmazdır, ilgililere anlatılmalıdır. Burada ben de Sayın IŞIK'ın bize verdiği görev üzerinde durmak istiyorum. Bir arkadaşım değindi, iktisatçı arkadaşım. Kendisi ile hemfikir değilim Demin dediğim sözlerden çıkıyor zaten. Bence ücretler işyerinde değil, işkolunda saptanmalı. Çünkü eğer o işkolunda verimli ve verimsiz işletmeler varsa, verimsiz işletmeleri ilanihaye destekleyerek ücretleri artırmanın, büyümeyi önleyecek uzun vadede yıkılacak bir işletmeyi yaşatmanın bir anlamı yoktur. Bir işkolunda eşit ücret uygulanmalı, verimli işyerleri büyümeleri, verimsiz işyerleri kapanmalı ki, bunların makro açıdan olumsuz etkileri görülmesin.

II — İstihdama gelince, plânlı dönemde gerek mutlak olarak, gerek oransal olarak işgücü fazlası artmıştır. (Tablo II). Büyümenin tatminkâr olduğu yıllarda bile, istihdam artışı gerek yurt içi üretim, gerekse sektörel üretim artış hızlarının altında kalmıştır. Yurt içi üretim örneğin % 7 artarken, aynı yılda istihdam % 1 artmıştır. Buna sebebin ne olduğunu biliyoruz. Ucuz para politikası ile desteklenen ithal ikamesi stratejisi idi. Çünkü hem sermaye yoğun sektörleri teşvik ediyor, hem de aynı sektör içinde sermaye yoğun teknolojiyi teşvik ediyor. İlgililere anlatılması icap eden, kanımca bir husus daha var, çünkü, maalesef akademisyen arkadaşlarım tarafından da tekrar ediliyor Durumun pek farkında olduklarını sanmıyorum. Nüfus yapımız hızla gelişmekte, 1975 yılında 15-65 yaş grubu dışı nüfus sayısı bu grubu geçmiş bulunmaktadır. Yani çalışamayan nüfus çalışandan fazla. Çok olumsuz bu. Bunun üstünde aynı trent devam ettiği zaman, son iki-üç yılda trentin altına düştüğümüz bir gerçek, 1995 yılında 15-65 yaş grubu içinde çalışmayanların çalışanlardan fazla olacağını biliyoruz. Bu da ilgililere anlatılmalıdır.

Plânlamada bir istihdam komisyonu kuruldu, benimsenmedi ve çalışmaz hale geldi. TÜRK-İŞ'in bir de dışarıdan bu konuları vurgulamasını da yararlı görüyorum. Neler yapılabilir, kısa dönemde yapılacak pek birşey yok. Demin verdiğim rakamlarda 1978 yılının olum-

suz çıkmasının nedeni, enflasyon hızı birden bire % 60'ın üstüne çıktı. Gelirler arttı, ücretler artmadı. Şunu söyliyeyim, maaşlar bunun dışında, ben sadece TÜRK-İŞ'e hitap ediyorum diye, sadece ücretleri aldım, ücretlerde de sadece imalat sektörü ücretlerini aldım, maaşları da alırsam durum daha kötü tabii. Kısa dönemde yeni bir kavram gelişiyor Batıda. Sunum Ekonomisi diye, aslında biz buna pek yabancı değiliz. Yani işçilerin hisselerini kontrol ederek değil, sunumu kontrol ederek çözmeye çalışmak çok daha zor, fakat yapılması kaçınılmaz. Yapacakları kanımca, darboğazları aşacak yatırımları hızlandırmak ve bunun yaratacağı istihdam olanaklarıyla yetinmek enflasyonu körüklemek istemiyorsak, orta dönemde amaç, yapacak çok şey var. Yani 5 yıllık plânlama içerisine sokuyorum. Artık emek-yoğun sektör ve teknoloji teşvik edilebilir. Daha uzun dönemde nüfus plânlaması da kaçınılmaz bir durumdur.

III — Enflasyona gelince, biz enflasyonu istem ve maliyet enflasyonu diye ikiye ayırırız. Ücretlerin istemi ne kadar körüklediği, maliyeti ne kadar artırdığını hesaplamaya çalıştım. Tarım dışı, yine tarım dışını alıyorum sadece, bu bakımdan sanıyorum Sayın SERİN'in itirazına cevap vermiş oluyorum. Çünkü hep işçi sigortalarının verileri olduğuna göre, Türkiye Cumhuriyetinde yayınlanan birçok resmi verilerden sağlıklı olması icap eder. Birçok veri böyle kati kayıtlara dayanmıyor.

a) Tarım dışı toplam ücretlerin payının toplam istemin % 17 olduğunu görüyoruz. 1979 yılında. Şimdi 1982 yılında ücretlere % 25 zam yapılması düşünülüyor, bilmiyorum ama ne durum? Sizler benden iyi bilirsiniz. Bunu kabullenirsek (% 17 × % 25 =) % 4 toplam istemi körükleyecektir. % 4 çok önemli bir rakkam mıdır, değil midir? Bu tartışılabilir, bence değildir. Enflasyon oranının % 40'ı geçeceği beklenirse, % 4 önemli bir rakam değildir. Demek ki, enflasyonun kaynağı başka yerdedir.

b) Devlet İstatistik Enstitüsünün imalat sektörü anketleri, 1975-1979 yıllarında imalat sektöründe ki bu 11 alt sektöre bölünmektedir, hepiniz daha doğrusunu bilirsiniz, artan bir trent göstermektedir. Fakat ortalamanın % 21 olduğunu hesapladım. Yine 1982 yılı için % 25 ücretlere zam verilirse, imalat sektöründe toplam maliyet artışı (% 25 X 21 =) % 5 olacaktır. Yani maliyet enflasyonu da % 5 körükleyecektir demek. Yine kanımca, önemli bir rakam değildir. Bunlar ilgililere defalarca anlatılmalı, işçinin enflasyona getirdiği oranlar bunlardır, halbuki çok yüksek oranlar var. Bunlar nereden çıkıyor? Bunun dökümü yapılabilir. Yani ücretler, önemli girdiler, kâr vesaire bunlar belirlenebilir ve gösterilebilir.

Şimdi bütün verdiğim bu ufak rakamları her iki yönde de aslında bir kalemde silecek olay işletmelerin daha yüksek kapasite ile çalışabilmeleridir. Bir gazetede de vardı, gözünüze çarptı ise, birkaç gün önce. Meselâ, 1981'den 1982'ye % 20 civarında kapasite artan bazı işletmelerde % 100 civarında verimlilik artışı görülüyordu. Demek ki, kapasite kullanımının artması, bu verdiğim % 4 - % 5 rakamları bir kalemde silebilecek bir olay. Bu da ilgililere anlatılabilir. Yani, esas sorun kapasite kullanımında yatmaktadır. Çözümü orada aramak gerekir. Yoksa % 25 yerine % 50 zam verseniz işçiye, % 5'den % 10'a çıkar toplam maliyete katkısı.

Şimdi hemen şurasını söyleyeyim, sizin de dikkatinizi çekmiştir, bu son rakamlar verebildiğim rakamlar 1979 yılınındır. Bu trendler devam ediyor mu, etmiyor mu, bende ediyor kabul ediyorum? İktisadi durum bunu gerektiriyor. Bu da büyük bir eksikliktir. Yani, belki bizden çok gelişmişler ama, elin adamı aylık verileri yayınlarken, 1982 yılında 1979 verileri ile iş yapmak, hükümetin bizatihi kendisi için de çok büyük dezavantajdır. Bence, bu da ilgililere anlatılmalı ki, bu arada bizler de daha sağlıklı araştırmalar yapabilelim. Teşekkür ederim.

TABLO I

TARIM-DIŞI ÜCRET, TARIM-DIŞI, ÜCRET DIŞI GELİR ORANI

(Eski Fiyatlar)

YIL	Tarım Dışı Ücret %	Tarım Dışı, Ücret Dışı Gelir: %
	GS YİH	GS YİH ORAN: %
1968	20	38 53
1969	21	38 55
1970	21	37 56
1971	20	36 55
1972	20	37 54
1973	19	39 48
1974	19	40 48
1975	20	39 51
1976	21	36 58
1977	21	37 58
1978	18	47 38
1979	17	53 32

X — DPT Verileri.

TABLO II

İSTİHDAM DURUMU

	1962	1977	1981	1982
Toplam işgücü sunumu	13.1	16.2	17.8	18
Toplam işgücü istemi	12.6	14.7	15.4	15
Tarım dışı işgücü fazlası	0.5	1.5	2.4	2.6
Tarım işgücü fazlası	0.9	0.7	0.7	0.67
Toplam yurt içi işgücü fazlası	1.4	2.2	3.1	3.3
Toplam sunuma oranı	%11	%14	%17	%18

TABLO III

ÜRETİM ve İSTİHDAM ARTIŞ HIZLARI

	BÜYÜME %		İSTİHDAM %	
	1960—70	1970—71	1962—72	1972—78
Yurt içi üretim	6.0	7.4	0.9	1.0
Tarım	2.4	3.4	—0.4	—0.4
Sanayi	9.4	8.9	4.1	5.0
Hizmet	7.0	9.5	5.0	4.2

TABLO IV

YIL	TOPLAM ÜCRET	TOPLAM GİRDİ	T. KATMA P.	2/3	2/4
1975	28	166	88	17	32
1976	36	191	113	19	19
1977	55	264	149	21	37
1978	90	369	238	24	24
1979	137	601	369	23	37

X — DİE Verileri

Prof. Dr. Mehmet KICIMAN

Ben burada 1500 işçi çalıştıran bir işveren olarak da bulunuyorum. Ufak bir nokta hakkında öğleden sonraki oturumda belki ele alınacaktır, ama, büyük bir sorun ortaya çıktı son günlerde, Sayın hocalarımız bu konuda bir aydınlatma yapabilirlerse, minnettar olurum diye düşünmüştüm. Efendim, songünlerde ortaya çıkan husus, ekmek fiyatının artması dolayısıyla oldu. Ekmeğin 20 liradan 25 liraya çık-

ması. Bizde asgari ücretle çalışan işçilerimiz var. Bunların büyük bir kısmı da bizim ağaçlandırma ve toprakla ilgili işlerimizde çalışıyorlar. Bunlarla ilgili küçük bir örnekleme yaptık, rastgele örnekleme ile. Bunların % 92'si günde 3 veya daha fazla ekmek alıyor. Yine söyledikleri ve bizim yaptığımız hesaplara göre, bunların net gelirlerini 7200 + 3500 lira üzerinden hesaplayacak olursak, ekmek payı yüzde 18'den yüzde 20'ye çıkmış oluyor. Kendilerinin ifadelerine göre, bu farkı kapatamıyacakları için günde aşağı yukarı 675 gr. ekmekten adambaşı 600 gram ekmeğe düşmeleri gerekiyor. Bu savaş senelerindeki vesikadan bile az, görebildiğim kadarıyla. Bu ekmek kalorisinin % 12, ve toplam kaloride % 5.5 civarında bir azalma getireceğini söylediler. Acaba, % 5.5 bir kalori azalması randımanı ne şekilde etkileyebilir? Bizi ilgilendiren husus, bugünlerde. Ayrıca tabii bu randımanla ilgili Sayın Prof. AKYOL'u burada gördüğüm için söylüyorum. Son zamanlarda değişik tüberkiloz şeylerinden dolayı bir artma görülüyor. Acaba bu kalori eksikliği ile tüberkiloz artması arasında bir oran varmı dır, bir araştırma yapılmış mıdır? Teşekkür ederim.

Doç. Dr. İSMAİL TOPUZOĞLU

TÜRK-İŞ'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi İçin Yapabileceği Katkılar :

TÜRK-İŞ'in yapabileceği katkıları sıralamak için önce ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSAGÜ) sorunları, sorunların çözümlenmesi için gerekli koşullar, sorumluluk yüklenmiş ve İSAGÜ alanında çalışmalar yapan kuruluşlar gözden geçirilecektir. Daha sonra bu ortamda TÜRK-İŞ'in en olumlu katkıları ne olabileceği hakkında görüşler açıklanacaktır.

A — İSAGÜ Sorunları

— İşyerlerinin Uygunsuz Kuruluşundan Kaynaklanan Sorunlar

- Birçok işyerinin Kurma İzni, Çalışma Bölgesi olmayışı, dolayısıyle yapı kusurları vardır. Isıtma, aydınlatma, havalandırma vb. bakımlarından yetersizdirler. Yerleşim biçimlerinde-makina ve tesisat yönlerinden eksikler vardır. Çevreye olumsuz etkileri söz konusudur, durumları G. Sıhhi Müessese hükümlerine aykırıdır.

— İşyerleri Çalışma Ortamında Sık Rastlanan Sağlık ve Güvenlik Sakıncaları

I. Sağlık Sakıncaları :

- Bileşimi bilinmeden kullanılan zararlı çözücüler.
- Zehirli olabilen buharlar, gazlar, tozlar, tütsüler, metaller,
- Havalandırma kusurları.
- Aşırı sıcak-soğuk etkileri.
- Gürültü.
- Aydınlatma kusurları, iyonizan ışınlar.
- Aşırı ölçüde yorucu ,yıpratıcı üretim koşulları, ağır yük taşıma kaldırma, tehlikeli vücut pozisyonları.

II. Güvenlik Sakıncaları :

- Koruyucusuz/yetersiz koruyucuları olan makinalar, donanım.
- Yangından korunma eksikleri

III. Kişisel koruyucu yokluğu/eksikliği

— İşçilerin Sağlık Denetimde Eksikler

- İşe girişte sağlık değerlendirilmesi, işe uygunluk-en azından ağır işler için gereği gibi yapılmamaktadır.
- Aralıklı sağlık kontrolu genellikle yapılmamaktadır-erken tanı üzerinde durulmamaktadır.
- Eğitim yokluğu-yapılan işin sağlık ve güvenlik sakıncaları açıklanmamakta.
- İlk yardım örgütlenme ve uygulamaları eksik kalmakta.
- İşyerleri sağlık hizmeti sorunu oluşturulamamıştır.
- Çocuk işçiler sorunu sürüp gitmektedir.
(Hasta işçi bakımı-SSK hizmeti göreli olarak yeterli bulunduğu kabul edilmektedir).

B — İSAGÜ Sorunlarının Çözümlenmesi İçin Gerekli Koşullar

— Yasal temel yaptırımlar var kabul edilmiştir.

— Sorunları nitelik ve nicelik bakımlarından belirleyerek, izleyecek, öncelikler saptayacak kuruluş,

— İSAGÜ konusunda uzmanlık düzeyinde öğretim eğitim,

— İSAGÜ uzman personelinin istihdamını destekleyici ve özendirici önlemler,

— İSAGÜ normlarının geliştirilmesi,

— İSAGÜ denetimi, eğitimi, incelemeleri, araştırmaları için uygun araç-gereç,

— Kişisel koruyucuların kullanımını ve yaygınlaştırılmasını kolaylaştıracak önlemler,

— İşveren temsilcilerinin, işçilerin sürekli eğitimi, bu grupların yeni gelişmelerden haberdar edilmeleri,

— İSAGÜ alanında çalışanlar arasında bilgi alış-verişi (iletişim sağlanması),

— İSAGÜ konularının yeterli düzeye gelmesi ve olumlu biçimde sürdürülmesi için gerekli görülmektedir.

C — İSAGÜ Alanında Sorumluluk Yüklenen ve Çalışma Yapan Kuruluşlar

— İşverenler ve kuruluşları,

— İşçi Sendikaları - TÜRK-İŞ,

— Çalışma Bakanlığı,

— Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı,

— Sosyal Güvenlik Bakanlığı - SSK - Meslek Hastalıkları Hastaneleri
— Üniversiteler,

— MPM,

— TÜBİTAK

Bu kuruluşların çalışmalarında belli bir koordinasyondan ya da işbirliğinden genellikle söz etme olanağı yoktur.

D — TÜRK-İŞ'in Yapabileceği Olumlu Katkılar

— Şimdiki İSAGÜ eğitimi çalışmalarını genişletmek, etkili duruma getirmek. Eğitilmiş sendikalı İSAGÜ kadrosu oluşturmak. Sendika üyelerinin özellikle işyerleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarında sendika temsilcisi olarak görev alanların eğitimi üzerinde titizlikle durulmalıdır.

Örneğin, Samsun'daki yeni Eğitim Merkezinde belli aralıklarla ve önceden uzman bir kadro tarafından hazırlanmış program gereğince özel İSAGÜ kursları düzenlenmeli, bu kursları bitirenlerin işyerlerinde de deneyimlerini arttırma ve hizmet içi eğitimlerini sürdürmek için önlemler alınmalıdır. Bu eğitimin etkili olması için uygun eğitim araçları ve malzemesi sağlanmalıdır. Örneğin, değişik zehirli gaz, buhar detektörleri, gürültü, aydınlatma, havalandırma, sıcaklık etkilerini ölçecek araçlar, ekslozimetre, odiyometre, kişisel koruyucu örnekleri (maske tipleri, gözlük örnekleri, vb.) bulundurulmalı. Eğitim filimleri, film stripleri sağlanmalıdır. Değişik düzeyde eğitici kadro oluşturulmalıdır.

— İSAGÜ alanında çalışan öteki kuruluşlarla daha verimli işbirliği ortamı yaratmak için girişimlerde bulunulmalı, işverenler, Çalışma Bakanlığı, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, SSK, Üniversiteler temsilcileriyle ortak çalışma grupları oluşturmalıdır.

— TÜRK-İŞ'in bir İSAGÜ Vakfı oluşturulmasına öncülük etmesi ülke çapında bir atılım sayılmalıdır. Böyle bir vakıf ülkemizde yapımında ve sağlanmasında büyük güçlüklerle karşılaşılan kişisel koruyucu, İSAGÜ eğitimi malzemesi gibi konuları üzerine alabilir. Bu araçların belli standartlara uygunluğunda, uygun fiyatlara sağlanmasında İSAGÜ Vakfı çok yararlı olabilir. Ayrıca İSAGÜ çalışmalarını özendirici, destekleyici girişimlerde bulunabilir.

Prof. Dr. TÜRKÂN AKYOL

Sayın Başkanım izin verirmisiniz bir küçük ilâvede bulunmak için, Sayın Hocalarımızdan izin alayım. Sağlıkla çalışan bir Üniversiteler mensubu olarak izninizle Sayın TOPUZOĞLU'nun da konuşmasından esinlenerek benim bilim dalımın özelliği nedeniyle belirli iş yerleriyle sıkı ilişkimiz var.

Örneğin bir tekstil sanayiinde oluşan solunum yolu hastalığından kömür maden işçilerinin veya belirli pemekonyoz dediğimiz soluk yoluyla geçen tozlardan oluşan hastalıklara kadar uzun yıllar çalışan bir klinik mensubu olarak yetiştim. Sayın Hocamızın vurguladıkları gibi iş sağlığı ve korunması konusu başlıca üç Bakanlığın Sosyal Güvenlik, Sağlık ve Çalışma Bakanlığı dışında birçok kurumların ayrı ayrı katıldığı ama merkez bir koordineden yoksun olduğu için çalışmaları son derece güç. Son derece dağınık kalan bir örgüt oluyor. Daha doğrusu mevcut olmayan bir örgütün çalışan grupları oluyor Hekimler yardımcı sağlık personeli ve her kademede teknik elemana ih-

tiyaç duyan iş sağlığı ve korunması özel bilim dalı herşeyden evvel bu hekimlikte bir özel bilim dalı olarak tescil ettirilmiş bulunmamaktadır. Ama bu çok büyük bir eksiklik. Üniversite olarak bizim katkımız mutlak olarak ilgili bakanlıkları, hükümetimizi ve TÜRK-İŞ'le birlikte bunu kuşkusuz zorlayıp böyle bir bilim dalına akademisyen yetiştirmek ve bunun bilimsel koordinatörlüğünde tüm çalışma gruplarını bir düzeyde toplamak belki önemli bir katkı getirebilir. Bu çok olumlu toplantının yalnız bu fikrin konuşulmasında bile bir yarar sağladığını düşünürseniz genel ölçüde neler yapabilecek bütün kadrosuyla birlikte Sayın Başkanım Lütfen bu noktada TÜRK-İŞ olarak yardım ediniz. Hakikaten size hizmet veren bir kurumun bütün ilgili kuruluşların üstünde bir bilim kurulu olarak mutlaka kurulması şarttır. Sayın TOPUZOĞLU'nun vakıf dediği veya başka tür, adına ne derseniz deyin ama, bunun mutlaka bilimsel noktası önce gelmeli, koordinasyonunda. Bir kurşun zehirlenmesinde korunma, tedavi, teşhis, bir maden amelesinin hastalığından ne kadar farklıysa, her iş dalının kendine özgü sağlık sorunları ve bunlardan korunmak sorunu o kadar geniş cepheli. Bunu dağınık ellerde dağıtmak yerine, bir ihtisas dalı ve bilimi, bir akademik ünite bir örgüt olarak toplamak, bütün değişik kurumlardaki sorumlulukları, hatta mümkünse, çok afaki olabilir, mevzuatı toplamak adım adım mümkün geliyor bana, bağışlayınız söz aldığım için.

Prof. Dr. ORHAN KÖKSAL

İşçi Beslenmesi

İşçi beslenmesinin önemi tüm dünya ülkelerinde gerek işçinin kendisi, gerekse işveren ve devlet yöneticileri tarafından benimsenmiş ve bu konuda gerekli uygulamalara geçilmiş bir konudur. Yeterli ve dengeli bir şekilde beslenme durumunda; işçilerin sağlıklı olduğu, bulaşıcı hastalıklara karşı direncinin arttığı, bu işçilerin veriminin yüksek olduğu ve işe devamsızlık ile iş kazaları oranının azaldığı, meslek hastalıklarına karşı işçi direncinin daha yüksek olduğu, işçinin işini severek yaptığı, mutluluk ve huzur duyduğu kanıtlanmış olan hususlardır.

İşçi beslenmesi konusunu üç görüş açısından ele almak ve bu görüşlere göre çabalarda bulunmak en doğru yol olacaktır.

Birincisi her iş alanında çalışan işçinin bu işi yapabilecek beden ve zihin kabiliyetine sahip bir şekilde büyüme ve gelişme sürecinden geçirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle geleceğin işçisi ana rahmindeki yaşantısından başlıyarak işe alındığı zamana kadar geçen ya-

şam süresinde çok iyi bir şekilde, yeterli ve dengeli olarak beslenmeli ve sağlıklı bir yapıya sahip kılınmalıdır. Sakat kişilere iş bulabilmek ve bu konuda girişimlerde bulunmak yerine sakat ve güçsüz olmayı önlemek en doğru bir yoldur. Böylece işçilerin ve ailelerinin; gebe anne, bebek, çocuk ve gençlerin beslenmesi konularında eğitilmeleri ve işçi ailesinin de yeterli ve dengeli olarak beslenmesinin sağlanmasına çalışması işçi beslenmesi konusunun vazgeçilmez bir bölümüdür. Bugün anlaşılmıştır ki, dünya üzerindeki sakatların aşağı yukarı yüzde 20'sinden fazlası, yani 100 milyon kadarı doğumdan önce ve sonraki çocukluk yaşantıları süresinde ve ondan sonraki hayatlarındaki beslenme yetersizliği sonucu olan sakatlıklardır. Körlüklerin birçoğu, akıl melekelerindeki yetersizliklerin birçoğu kötü beslenme ile ilgilidir.

İşte işçi beslenmesinde evvela bu yöne gitmemiz lâzım ve işçinin hamile hanımının, yeni doğan çocuğunun, çocuklarının, gençlerinin beslenmesi konusunda onu en azından ona eğitim vererek güçlendirmemiz ve bilinçli hale getirmemiz gerekir. İşyerlerinde beslenme eğitimi programlarını sıksık yapmak zorundayız. TÜRK-İŞ'de böyle bir teşkilatlanmaya büyük önem verilmesine büyük gerek vardır. Her sendikanın bu eğitim çabaları yönünden teşkilâtlanmaya, eğitim araçları, gereçleri sağlamaya zorunlu olduğunu burada belirtmek istiyorum. Çünkü bu konuda işçi bilinçlenmeyi ve eğitilmeyi istemektedir.

Esasen aile bireyleri yeterince beslenemeyen ve bu nedenle eş ve çocuklarının sağlığı bozulan işçiler kendi iş yerlerinde ne kadar iyi bir şekilde beslenseler bile mutlu ve huzurlu olamamakta ve bu durumdaki işçilerin verimleri de düşük olmakta işe devamsızlık (absenteizm) oranları artmaktadır.

İşyerlerinde kendisine bir beslenme olanağı verilen veya verildiği zaman, işçilerin daha yürekten işyerine bağlı olduğu mutlu ve huzur içerisinde çalıştığı da tamamen kanıtlanmış bir husustur. Ancak, işçi beslenmesini, çalışanın beslenmesini sadece işyerinde beslenme uygulamaları ile ele almak doğru değildir.

İşçi beslenmesinin **ikinci** yönü, işyerinde besleyici değeri yüksek, işçinin günlük enerji gereksinmesinin yarısını karşılayacak kaloriye sahip, lezzetli, işçinin beğendiği yiyecekler ve yemeklerden oluşmuş, temiz ve sanitasyon kurallarına göre hazırlanarak servis edilen ve her yönü ile güvenceli bir beslenme servisinin kurulmasıdır. Olanakları

olan her iş yerinde bu niteliklere uygun bir kurum beslenmesi örgütlenmesine gidilmesi çok büyük yarar sağlıyabilecek bir çabadır. İyi düzenlenmiş, beslenme bilimi kurallarına uygun olarak çalışan ve gerekli teknolojiye sahip bu gibi servisler, hem işçiyi hem de işvereni memnun etmektedir. Bu sistemle daha az masrafla daha iyi bir beslenme uygulanması yapabileceği gibi birçok yiyeceklerin ziyan ve israf edilmeleri de önlenebilmektedir.

Türkiye'de, büyük oranda işyeri bu hizmeti sağlamaya olanakları ölçüsünde çalışmaktadır. Hele bazı işyerleri var ki, bunu bence gereğinden fazla yapmaktadır. Ve bu işyerlerinde yiyecek, özellikle ekmek israfları da vardır. İşyerlerindeki yemek servisi konusunda çok iyi bir düzenin kurulması, bu konuda yetişmiş uzmanlardan yardım istenmesi gerekmektedir. Bu suretle hem daha dengeli, yeterli, lezzetli işçinin beğeneceği ve memnun olacağı bir beslenme hizmeti getirilir; hemde birçok israflar, kayıplar önlenir. Çünkü ülkemizde artık hiçbir yiyecek maddesini, en ufak bir parçasını dahi ziyan etmeye durumumuz müsait değildir.

Ayrıca bu kurum beslenmesi uygulamalarında, işçiye güvenceli, sağlıklı, sağlığına zarar vermeyecek, besleyici değeri yüksek olduğu kadar, hastalık yapmayacak, zehirlenme yapmayacak bir beslenme uygulamasını da sunmak zorundayız. Bu da ayrı bir teknoloji ve ayrı bir ihtisas isteyen, dikkat isteyen bir konudur. Birçok işyerlerinde, bazı zamanlarda zehirlenmeler olduğunu da duymaktayız ki, bu son derece kötü etki yapan bir husustur. Bu bakımdan artık bu konunun daha dikkatle ele alınıp, hizmetin her işyerinde standart bir uygulamayla yapılmasına gidilmelidir.

İşçi beslenmesinin **üçüncü** ve belkide en önemli yönü işçinin ailesinin de yeterli ve dengeli olarak beslenebilmesi için ülke koşulları, geleneklerimiz ve olanaklarımız gözönüne alınarak tüketilmesi gerekli günlük yiyecek çeşit ve miktarını belirlemek ,piyasa durumuna göre fiyatlandırmak ve bu verilere dayalı olarak işçi ücretlerinin saptanmasında en önemli temel dayanağı ortaya koymaktadır.

Ülkemizde aile giderlerinin yaklaşık % 50 - 60'ı besin giderlerine ayrılmaktadır. Böylece, kabul edilecek standart işçi ailesi büyüklüğüne göre yiyecek harcamaları hesaplanarak asgari işçi ücretini belirlemede gerçekçi gerekçeler sağlanabilecektir.

Türkiye'de şimdi bir aile 3 yetişkin kişi olarak düşünülmek zorundadır. Çocukların, tüketicilik nispetleri düşük olduğu için, 3 tam tüketici üniţe dediğimiz 4 kişilik bir aile, standart bir aile olarak düşü-

nülmelidir. Yetişkin bir işçinin sağlığını koruması, iyi beslenmesi ve verimli işgücüne sahip olabilmesi için bir günde yemesi gereken yiyeceklerin çeşit ve miktarları aşağıdaki listede belirtilmiştir.

Türk halkı ve özellikle Türk işçisi kanaatkârdır. Karnının doyması ve aile efradının mütevazi yiyecekler ile yeterli bir şekilde beslenmesi, konut, yakıt ve basit giyimler için gerekli gelire sahip olması onu çoğu kez tatmin etmekte, mutlu ve huzurlu kılmaktadır.

Türk işçisinin mutlu ve huzurlu olması yanında güven duymasında gözönüne alacağı göstergelerin başında kendisine işyerinde sağlanan beslenme düzeni ve ailesine de bu yediklerine benzer yiyecekleri satınalabileceği bir gelir düzeyinin sağlanması yeralır. İşçi, sendikasındaki yöneticilerden, işverenden ve devlet yöneticilerinden bu konulara eğilmelerini beklemektedir. Sendikacı, işveren ve devlet yöneticileri bu konulara eğilip gerekli düzenlemeleri sağlar ise ülkenin bütünlüğü, sosyal huzuru, iş verimi, iş barışı ve ülke geleceği her yönden güvence altına alınmış olacaktır.

İnsan gücünün artırılmasında kişinin beslenmesini gözönünde tutmak zorunludur. İnsanın gerek fizik gerekse mental gücünün kaynağı besin maddelerinin vücutta parçalanmasıyla elde edilen enerjidir. İnsan vücudunun her türlü çabası ancak bu enerji ile sağlanabilmektedir. Vücudun enerji kaynağı yiyeceklerimiz içindeki Karbonhidrat, Yağ ve Protein adı verilen besin maddeleridir.

İnsan vücut makinasının yakıtı besin maddeleridir. Bu makinanın yakıt olmadan iş-güç yapması düşünülemez.

Öte yandan İnsan Gücünü artırabilme ve daha yüksek bir seviyeye çıkarabilme vücut yapısı ile çok yakından ilişkilidir. Bir makinanın ya da motorun gücü artırılmak ve hızı çoğaltılmak istendiğinde birçok aksamının daha büyük ve dayanıklı yapılması gerekmektedir. Aynen bunun gibi insan gücünün geliştirilebilmesi için vücut yapısının da uygun bir nitelikte olması gerekmektedir. İnsan fizik ve mental yapısının normal bir büyüme devresi içinde gelişmesi insan gücünün artmasında en önemli hususlardandır. Fizik ve mental yönden büyüme çağı genellikle 19-20 yaşında tamamlanmaktadır. Doğuştan 19-20 yaşına kadarki devrede bazı yaşlarda büyüme ve gelişme daha hızlı seyretmektedir. Mental gelişim ise daha süratli olmakta ve insan beyni 6 yaşına kadar % 90, 9-10 yaşına kadar ise % 95 nisbetinde gelişimini tamamlamaktadır. Vücudun en ufak bir miktardaki büyümesi ve gelişmesi gene yiyeceklerle sağlanan besin maddelerinden yararlanılarak vücut doku, hücre ve cevherlerinin imal edilmesi ile mümkün olmaktadır. **İnsan vücut makinası yiyeceklerle sağlanan besin maddelerin-**

den imal edilmektedir. Besin maddeleri olmazsa bu makinanın imali ve istenilen güce erişmesi düşünülemez.

Vücut Yapısı, Büyüme ve Gelişmesi :

Normal hallerde doğum anında 3-3.5 kg. ağırlıkta ve 49-51 cm. boy uzunluğunda olan insan vücudu, yetişkin erkekte genellikle 60 - 70 kg. ağırlığa ve 160-175 cm. boy uzunluğuna; yetişkin kadında ise genellikle 50-65 Kg. ağırlığa ve 150-165 cm. boy uzunluğuna ulaşmaktadır.

Büyüme ve gelişme çağında yeterli ve dengeli şekilde beslenmeyen kişilerin ağırlığı az ve boyu kısa olmaktadır. Yetişkin çağda bunların daha önce az olan ağırlığını telafi edebilmek mümkün olabilmekte ise de kısa kalan boyu uzatmak, iyi teşekkül edememiş ya da düzensiz teşekkül etmiş kemik, oynak ve kaslarla diğer bazı organları normal ve arzu edilen duruma getirmek güç, çoğunlukla imkansız olmaktadır.

Bu münasebetle yetenekli bir güce erişebilmek için, kişilerin doğumdan itibaren, hatta anne karnında iken, yeterli ve dengeli beslenme yardımıyla normal bir vücut yapısına sahip olmaları gerekmektedir.

İşçinin saydığımız beslenme gereksinmeleri ve isteklerini sağlamada, çeşitli işyerlerindeki işçilerle temasımız sonucunda da edindiğimiz intibaa şudur ki, işçi bu konularda, ve ailesinin beslenmesi konusunda da, sendikacısının, işvereninin, devlet yöneticilerinin kendisini düşündüğünü, tüm sorunlarına eğildiklerini bilmek istiyor. Ve bu konuda güven duymak istiyor. Eğer bu güveni sağlayabilirsek, işçi sosyal huzuru, iş verimini, iş barışını mükemmelen sağlayacaktır. Eğitim kurumlarının görevlisi olarak bizim vazifemiz de, saydığımız üç konuda beslenme konusundaki üç açıdan ,işçi konuları ile ilgilenen sendikacılara, işverene ve işçiye yol göstermek ve eğitim konusunda da her türlü çabaya katılmaktır. Bunu yapmaya çalışıyoruz, yalnız yeterli olmadığını belirtmek isterim. Eğer gereken hizmetler yapılamazsa, hiç şüpheniz olmasın ki, insan vücut makinasının yakıtı olan bu besin maddeleri sağlanmazsa, bu makina iş-güç yapamaz.

Gıda Cinsi	Haftada Verilme Sıklığı	Günlük Miktarı Gr.
Ekmek	7	500
Süt yoğurt	7	200
Şeker (kahvaltı ve tatlı için)	7	40
Beyaz peynir	7	25
Yumurta (haftada 2 tane)	2	15
Tereyağ-margarin (kahvaltı için)	7	15
Diğer yemeklik yağ	7	40
Et (kemiksiz)	7	60
G. Baklagil	7	60
Tahıl (bulgur makarna pirinç vs.)	7	60
Patates	7	40
Taze sebzeler	7	200
Taze meyve	7	150
Kuru meyve (çerez vs.)	7	10

Bu yiyecekler ile birgünde sağlanan enerji ve besin maddeleri

Toplam günlük	Kalori	:	2800 kalori	yaklaşık olarak
» »	Protein	:	80 mg	» »
» »	Kalsiyum	:	600 mg	» »
» »	Demir	:	15 mg	» »

Prof. Dr. NECMETTİN ERKAN

İş Hayatında İnsan Gücünün Korunması

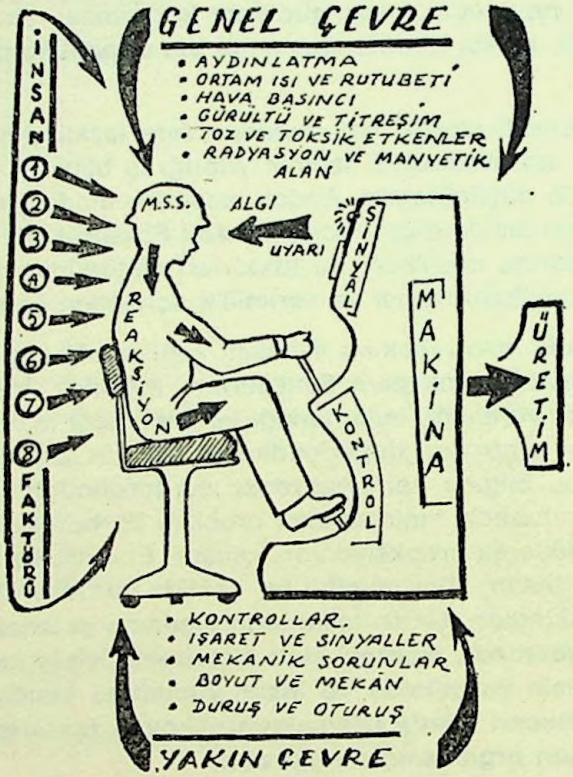
TÜRK-İŞ gibi değerli ve ulusal bir işçi kuruluşunun, bilimsel danışma amacı ile yaptığı bu toplantıda «İş Hayatımızda İnsan Gücünün Korunması» konusunu gündeme getirmesi ilerici bir görüştür. Bir işçi çocuğu olarak, bu konuda bildiklerimi özetlememe fırsat hazırlayan değerli yöneticilere, Sayın Başkanın şahsında, teşekkür etmeyi ilk görevim sayarım.

«Ergonomi», «İnsan Faktörü Mühendisliği», «İş Koşullarının İnsancıllaştırılması» gibi konu başlıkları altında incelenen yaklaşımlar, genelde, iş hayatının doğal yasalarını araştırmak ve «insan gücünün korunması» temel amacını taşımaktadır. Ülkemizde yeni olduğu için az bilinen bu konunun, işçi sorunları ile ilgilenen tüm yönetici ve temsilci kadrolarınca benimsenmesi, sağlıklı işçi-işveren ilişkilerinin ve iş barışının temeli olacak ortak görüşlerin ortaya çıkmasına yardımcı olabilir.

Ulusal endüstrilerde işçi, üretimin temel faktörüdür. Hangi araç, gereç ve sistem kullanılırsa kullanılsın insan, üretimin devamlılığı ve sistemin akıcı bir şekilde çalışmasını gerçekleştiren rolü ile üretkendir. Üretimin yüksek düzeylere çıkarılması, işçilerin temel haklarının gözetilmesini kolaylaştıran üretim artışını ve ekonomik olanakları yaratır. Kısaca, iş hayatında insan gücünün korunması, sadece insancıl bir sorun değil, ulusal endüstrileşmenin temel politikalarından biri olmalıdır.

Şekil 1. temsili olarak, işçi makina çevre ilişkilerini özetleyen bir tablo şeklinde hazırlanmıştır. İşçinin yaptığı iş dikkate alınarak değişik modeller de düşünülebilir. Ancak, nasıl bir model geliştirilirse geliştirilsin, işçinin sisteme getireceği «İnsan Faktörü» sorunları olacaktır. İşçi sorunlarına eğilirken, bu faktörleri gözönünde tutmak, iş koşullarının insancıllaştırılması ve verimlilik açısından önemlidir.

Bu şekildeki insan-makina ilişkisini özetlemekle, iş hayatının büyük bir bölümünde iş akışının temellerine inebiliriz. İnsan hizmetini; üreteceği, şekil vereceği, kullanacağı ve işleteceği malzeme, araç ve gereçten gelen uyarımları değerlendirerek yürütür. Sinyaller olarak tanımladığımız bu bilgiler her düzeydeki işçi tarafından değerlendirilir. Alınan bilgiler merkezi sinir sistemi aracılığı ile hareket, davranış ve becerilere dönüşerek «reaksiyonlar» oluşur. El ayak ve bedenin akıcı hareketleri ile insan, işini ahenkli bir şekilde yürütür, araç ve gereci kullanır ve makinaları işletir. **İnsanların algılama yeteneklerini kısıtlayan ya da kaybettiren, merkezi sinir sisteminin işleyişini kısa ya da uzun süreler için yavaşlatan ve insan vücudunu kendisinden beklenen sürat ve beceri içinde işlemekten alıkoyan faktörler, iş verimini düşürür ve insan organizmasını yıpratır.**



Şekil 1. İNSAN-MAKİNA-ÇEVRE İLİŞKİLERİNİN TASARIMSAL GÖRÜNÜMÜ
İnsan faktörü: 1. Zekâ ve beceri; 2. Beden gücü; 3. İş yükü; 4. Beslenme; 5 Yaş ve cinsiyet; 6. Sosyal sorunlar; 7. Kişilik özelikleri; 8. Eğitim ve deneyim.

Şekilde görüldüğü gibi, üretimin gerçekleşmesi sürecinde, üç temel faktör göze çarpmaktadır :

A. İnsan Faktörü

B. Yakın Çevre

C. Genel Çevre

Bunları kısaca inceleyebiliriz :

A. İNSAN FAKTÖRÜ

1. İnsanın işi kendisinin zeka ve becerilerine uygun olarak düşünülmelidir. **Bu konuda psiko-teknik yaklaşımlar ile işçi** seçme ve işe yerleştirme öngörülmesi yararlı sonuçlar verir. İnsana, zeka ve becerisinin üstünde iş yüklemek uyumsuzluk ve üretim kayıplarına sebep olur. Zekâ ve becerilerini değerlendirmediğimiz insan işini benimseyemez ve uyum gösteremez.

2. İnsanın beden gücünün sınırları bilinerek, verimli ve devamlı iş için düzen kurmak önemlidir. Gücünü aştığımız işçi yorulur, hastalanır ve kazalanabilir.

3. Beden gücü ve iş yükü dengesi, yük taşıma, çalışma ve dinlenme gibi sorunlar ise, işçinin işine devamı ve iş verimi açısından önemlidir.

4. İşçinin beslenmesi sadece bir sağlık sorunu değil, iş verimi ve organik direncin korunmasının temeli olmaktadır.

5. İşçilerin yaş ve cinsiyetlerine uygun hizmetlere görevlendirilmeleri beceri ve kalite açısından önemlidir.

6. İşçinin sosyal çevresinin iyileştirilmesi, ailesi ile birlikte sosyal gereksinimlerine sahip çıkılması (lojman, aile yardımları ,ücretli izin, dinlenme olanakları, kreş ve benzeri sosyal hizmetler) işçilerin işlerine ve işyerine bağlılıklarını, işlerine tutkunluklarını hazırlayan, iş başarısı ve üretimi destekleyen faktörlerdirler.

7. İşçinin kişilik özelliklerini dikkate almak, çalışma zindeliğini ve devamlılığını sağlamak için yakın liderlik, sosyal ve psikoloji danışmanlık hizmetlerini sağlamak iş verimini olumlu şekilde etkileyen yaklaşımlardır.

8. Eğitim ve tecrübeyi artırıcı girişimler, değer artımı ve kalite geliştirme açısından yararlı olurlar. İşçilerin eğitimini devamlı hizmet haline getirmek onların yeteneklerini geliştirerek daha tatminkâr bir yaşam düzeyine ulaşmak için kullanacakları fırsatları hazırlamak olur. Eğitim, iş hevesini ve iş başarısı güdüsünü artırır.

B. YAKIN ÇEVRE

1. Kontroller ve yardımcı araçlar işi kolaylaştıracak şekilde iyi işler ve bakımlı bulundurulmalıdır. Aksine hallerde işin verimi düşmekte ve gereksiz zorlanmalar nedeni ile zaman kayıpları önlenememektedir.

2. Sinyaller adı altında toplayabildiğimiz her türlü uyarım için kolaylıklar getirmek, en üst düzeyde algılama koşullarını oluşturarak,

işçilerin tam ve çabuk algılama olanaklarını yaratmak iş gücü ve zaman kayıplarını önler. İş doğru ve süratli olarak gerçekleştirilir.

3. Makinaların bakım, onarım ve işletme koşullarını insan makinası ile işbirliği yapacak bir şekilde tasarlayarak, mekanik koşulları gözönünde tutmak insan-makina sisteminde akılcı bir işbirliğini gerçekleştirir.

4. İşçilerin kullandıkları ve işlettikleri tüm araç ve gereçler onların yapılarına ve boyutlarına uygun bir şekilde hazırlanmalıdır. İşçilerin ortalama boyutlarına uymayan araç, gereç ve makinalar iş yükünü artırır, yorgunluğa neden olarak gereksiz kazalanmalara sebep olabilir.

5. Duruş ve oturuş için, işin gereğine göre yeterli hareket alanı, geçitler ve oturma yeri plânlamak iş veriminin optimizasyonu ve gereksiz bedensel zorlamaları önlemek açısından önemli bir teknolojik yaklaşımdır.

C. GENEL ÇEVRE

1. İş inceliğine ve görme rahatlığı anlayışına uygun aydınlatma kalite, iş verimi ve görme sağlığı açısından önemlidir.

2. Ortam ısısının ve rutubet düzeyinin, çalışanların rahatı düzeyinde bulundurulması, bir konfor sorunundan çok sağlık sorunudur. Aşırı soğuk ve sıcak hallerde ve özellikle rutubet düzeyinin de yüksek olması halinde, iş verimi büyük ölçülerde düşer. İşçiler, organizmayı zorlayan ve yıpratan bu tür çevre koşullarında gereksiz yere işten uzak kalmalarına neden olan hastalıklara tutulurlar ve önemli iş gücü kayıpları söz konusu olur.

3. Derin ve deniz seviyesi altındaki işyerleri ve yüksek dağlardaki çalışma koşullarında atmosfer basıncı sorun olmaktadır. Bu gibi yerlerde, iş düzeni, dinlenme araları özel çalışma koşulları gözetilmediğinde sağlık sakıncaları ve işgücü kayıpları görülür.

4. İnsanların işitme organlarını zedeleyen ve psikolojik açıdan olumsuz etkileri bulunan endüstriyel gürültü ile sinirsel yıpranmalara ve iç kanamalara kadar gidebilen zedelenmelerin oluşabildiği titreşim sorunu, iş verimi ve sağlık açısından zararlı çevre koşullarıdırlar. Gürültü ve zararlı düzeydeki titreşimler işçinin psikolojik dengesini, iş huzurunu ve genel sağlığını zorlayarak verim düşüklüklerine ekonomik kayıplara neden olurlar.

5. Toz ve toksit etkenler, yapılan işin teknolojik gereği ortaya çıkmış olsalar dahi, işçinin hayatını önemli ölçülerde tehlikeye soka-

rak, bazen dönüşü olmayan ölümcül hastalıklara neden olabildiklerinden «İş güvenliği ve İşçi Sağlığı» açısından sakıncalıdırlar. Ergonomik yaklaşımlarda (iş gücü kayıpları ve insan varlığının bütünlüğünün tehlikeye girmesi nedeni ile) bu tür genel çevre koşullarının koruyucu önlemler ile giderilmesi önemli sayılır.

6. Işıma, yayılma ve insan organizmasının derinliklerine kadar etkili olarak, önemli sağlık sakıncaları yaratmak yönü ile, her türlü nükleer radyasyon, iyonizan radyasyon ve manyetik alan etkilerinden korunmak, işçi sağlığı ve iş verimi açısından çok önemlidir.

Buraya kadar özetlenen insan faktörü yaklaşımı temelde, insan ile genel iş çevresi sorunlarına ve iş hayatına yeni bakış açısı getirmektedir. Çalışanların işgücünün korunması basit bir hümanizma yaklaşım değildir. EN BASİT ARAÇ YA DA MAKİNAYI PEŞİN PARA İLE ALIP, BÜYÜK BİR ÖZEN İLE BAKIMINI YAPARKEN, HİÇBİR ÖN ÖDEME YAPMADAN HİZMETE SOKTUĞUMUZ İNSAN UNSURUNA HAKETTİĞİ İHTİMAMI GÖSTERMEZSEK ÖNEMLİ BİR HATA YAPMIŞ OLURUZ. İş dünyasına insancıl yaklaşımlar; üretimin temel elemanı olan işçinin ömrünü uzatır, iş verimini artırır ve çalışanların uyumlu ve mutlu insanlar olmasına olanaklar yaratır. Bu gelişmeler ile halen verim düşüklüğünden şikâyetçi olduğumuz ulus endüstrimiz önemli kazançlar sağlar.

Modern anlamda ve üstün üretim gücü ile çalışan bir endüstri kurabilmek için İŞÇİ DEDİĞİMİZ, MÜKEMMEL İŞ MAKİNALARININ VERİMİNİ ARTIRMALI VE GÜCÜNÜ KORUMALIYIZ.

GENEL ÖNERİLER

İnsan gücünün korunması sorununa inançla eğilen TÜRK-İŞ Yönetimine, yukardaki özet bilgiler yanında, örgütün başarısı açısından önemli gördüğüm on maddelik genel önerilerimi de sunmak isterim. Sırasıyla:

1. TÜRK-İŞ güçlü bir ulusal işçi örgütü olma çabalarını artırmalıdır.

2. Konfederasyon işçi üyelere kadar iletişim ağı kurarak devamlı görüş ve gereksinim araştırmaları yapmalı tabandan gelen dilekleri değerlendirmelidir.

3. Üyelerin beğeni ve bağlılığını korumak için, her düzeyde işçi sorunlarına sakip çıkmalı, dinamik işçi hareketlerinin öncülüğünü yapmalıdır.

4. Radikal önlemlerden çok rasyonel yaklaşımlar benimseyerek bunların uzun sürede başarı ve sonuçlarını alıncaya kadar fikir mücadelelerine devam edilmelidir.

5. Yıkıcı politikalar dışında kalarak, politik diyalog kurulması çareleri aranmalı siyasal etkinliğin en kesin yolu olan geniş işçi tabanı için çaba gösterilmelidir.

6. Devamlı işçi ve işçi liderleri eğitimleri ile temel kavramlara sahip çıkacak bilinçli kadrolar eğitilmelidir.

7. Uluslararası ilişkiler artırılarak ileri endüsrilerdeki işçi örgütlerinin geçmiş deneyimlerinden yararlanma çareleri aranmalıdır.

8. Basın ve yayın yolu ile, ulusal düzeyde haber iletimi ve eğitim çabaları artırılmalıdır.

9. Değişmez ve tutarlı bir ulusal politika doğrultusunda plâtform oluşturularak, korunmasına çaba harcamalıdır.

10. Teşkilâtlanma ve reorganizasyon açısından kaynak temini ve örnek örgüt araştırmalarına girişerek gerekli atılımlar gerçekleştirilmelidir.

Değerli TÜRK-İŞ Yöneticilerinin, bilimsel danışma girişimlerinden güç alarak özetlediğim yukardaki açıklama ve öneriler doğrultusunda, devamlı yardımlaşmayı bir görev sayarak lider kadrolara başarılar dilerim. Saygılarımla.

Doç. Dr. TÜRKER ALKAN

Demokratik Baskı Grubu Olarak Hür Sendikacılığın Yönetimi Etkileme Yöntemleri

1 — İşçi Sendikaları tarafından etkilenebilecek bir yönetimin en büyük özelliği demokratik olmasıdır. Rejim demokrasiden uzaklaştığı oranda, sayısı az fakat gücü fazla kişilerin etkili olma şansı yükselir. Sayısı fazla, fakat bireysel güçleri az grupların etkili olması, kitle katılımına izin veren karar alma süreçleri içinde gerçekleşebilir.

Bu nedenle, etkili olmak isteyen sendikalar **demokrasiyi güçlendirmeye** çalışmalıdır. Demokrasinin gelişmesi sendikaların etkinliğini artırır sendikaların etkinliğinin artması da demokrasiyi güçlendirir. İkisi arasında sıkı bir bağ ve etkileşim vardır. İnsan hak ve özgürlükleri, güçlü sınıflar karşısında zayıf kalan halk kitlelerinin korunması için vardır. İnsan hak ve özgürlüklerini, «burjuvazinin bir oyunu» demokrasiyi de «burjuva demokrasi» olarak damgalayıp küçümsemek ne kadar yanlışsa; hak ve özgürlükleri anarşist ve komünistlerin çıkarlarına hizmet eden araçlar olarak görmek de o kadar yanlıştır. İn-

san hak ve özgürlüklerine dayalı demokratik hukuk devleti, emekçi halkın ve işçilerin çıkarına en iyi hizmet eden sistemdir. Sendikalar ancak böyle bir ortamda gerçekten etkili olabilirler ve böyle bir ortamı gerçekleştirmeye çalışmalıdırlar.

II. Siyasal sistemleri, «**demokratik olan ve olmayan**» başlığı altında (dikotomik) ikili bir sınıflandırma içinde algılamak kanımca yanlıştır. Siyasal sistemlerin demokratik ve otoriter nitelikleri katıksız değildir. Yeryüzündeki sistemlerin hepsi daha demokratik, ya da daha otoriter yapılabilir.

Günümüzdeki eğilim, bütün dünyada, daha fazla **demokrasiye doğrudur.** Bu eğilim, doğu ve batı bloklarının her ikisi için de geçerlidir.

Böyle bir dünyada, demokrasiyi, bir kez kurulup kendi işlerliğine terk edilen bir sistem olarak görmemeliyiz. Kurulu sistemlerin hepsinde, daha fazla demokrasi için hem **eğilim** vardır, hem de **potansiyel.** Çıkarları demokrasiden yana olan güçlerin (bu arada işçi sendikalarının) yapması gereken, **demokratikleşme potansiyelini gerçekliğe dönüştürmektir.** Hiç bir toplum tek bir aşamada demokrasi devrimini tümüyle gerçekleştiremez. Bu konuda en ileri gitmiş toplumların bile alacakları çok yol vardır. Fakat, demokrasi devrimi yolunda atılan her adım, yönetim üzerinde sendikaların etkinliğini arttıran bir ilerleme olacaktır.

III — Demokratik ortamda başarılı olmak isteyen sendikaların, **uzlaşmayı bilen,esnek, güvenilir ve mücadeleci bir tutum** takınmaları gerektiğine inanıyorum. Bizde, uzun bir süredir. uzlaşmadan yana ve esnek olmak, güvenilir ve mücadeleci olmayı dışlayan tutumlar gibi algılanmış ve anlaşılmıştır. Oysa, uzlaşma olmadan ve karşılıklı ödünler verilmeden demokrasi olmaz. Katı tutumları sürdürerek demokrasi olmaz. Eğer demokrasinin işçi sendikaları için gerekliliğine inanıyorsak, uzlaşma ve anlaşmanın da gerekliliğine inanmak zorundayız.

Öte yandan, geniş kitlelerin çıkarını savunan sendikal örgütlerin, teslimiyetçi, boynu bükük, her baskıya açık bir tutum izlemesi ile de demokrasi olmaz. Sendika, hangi konularda, nereye kadar, ne karşılığı uzlaşmaya ve ödün vermeye hazır olduğuna karar vermeli, o sıfır noktasından daha geriye gitmemek için de dişe diş mücadele edebilmelidir. Her konuda uzlaşmaz ve katı tutum belki demokrasiyi hasta yatağına düşürür; fakat, bütün baskılara «evet» diyen bir sendikacılığın elinde demokrasi kesin olarak ölür.

IV — Sendikal Mücadelenin en önemli özelliği, özünde siyasal nitelikte olmasıdır.

Bir süredir, «işçi sendikaları siyasetle uğraşmasın», görüşünün nerdeyse sloganlaşmaya başladığını görüyoruz. Böyle saçma şey olmaz. Çağdaş dünyada, hiçbir ciddi bilim ve siyaset adamı, böyle bir görüşü benimseyemez ve önemseyemez. İşçi sendikaları siyasetle uğraşmasın demek, işveren sendikaları da uğraşmasın demektir. Enflasyonun, asgari ücretin, verimliliğin, dışalım ve dış satımın, işçi refahının, gelir dağılımının, endüstrinin, tarımın, ulaşımın, enerjinin, bunlardan hiçbirinin ve bu konularda alınan önlemleri siyasetle ilgisi yok demektir. Ekonomiyi siyasetten soyutlamak, siyaseti siyasetsizleştirmek demektir. Gerçeklerden bu kadar uzak, ancak bilim-kurgu konusu olabilecek böyle bir düşünce, olsa olsa ideolojik bir saplantının ürünü olabilir.

İşçi sendikaları siyasetle uğraşacaktır ve uğraşmalıdır. Etkili olmayı bir yana bırakın, sendika olmak istiyorlarsa, buna zorunludurlar.

Fakat, bu söylediklerim, sendikaların birer siyasal parti niteliğine bürünmesini savunma biçiminde algılanmamalıdır. Sendikalar, siyasal iktidar mücadelesi yapan kuruluşlar değildir. Gerekirse, koşullar elverirse, siyasal parti kurabilirler veya siyasal partileri destekleyebilirler. Fakat, hiç bir zaman bir siyasal partinin işlevlerini üstlenmemelidirler. O zaman niteliklerini yitirirler, sendika olarak da, siyasal parti olarak da, etkisiz verimsiz ve başarısız kalırlar.

Sendika olarak etkili olmanın temel koşullarından birisi, sendikaların gizlemeden, saklamadan, çekinmeden, abartmadan, yaptıkları için siyasal yanı bulunduğunu, açıkça, yüksek sesle söylemeleri, bu gerçeği benimsemeleri ve benimsetmeleridir. «Sendikalar siyasetle uğraşmasın» sloganına işçilerin kendileri inanırsa, mücadeleyi baştan kaybetmiş, ideolojik bir yanılgıya kurban düşmüş olurlar.

V — Sendikal mücadelenin siyasal nitelikte olduğu kabul edilecek olursa bu mücadeleyi soyutlanmış ve yanıtlanmış bir ortamda değil, aynı görüşü paylaşan **siyasal müttefiklerle** yapmak daha akılcı ve gerçekçi olacaktır. Bu nedenle, sendikalaşmanın yaygınlaşması, **memur ve tarım işçilerini** kapsaması, uzun dönemde sendikaları siyasal karar alma sürecini etkileme şanslarını arttıracaktır. Emeği ile yaşayan bütün kitlelerin örgütlenmesi ve sendikalaşması desteklenmektedir. Sendikaların etkinliğini sağlayacak özgürlükçü ve katılımcı siyasal ortam, bütün çalışanların örgütlenmesinin ancak böylesine yaygınlaşması ile gerçekleştirilebilir.

VI — Sendikal mücadelenin siyasal niteliği olduğunu kabul etmenin bir diğer sonucu, **çoğulcu-özgürlükçü-demokratik** bir ortamda bulunması gereken **kurum ve süreçleri,** bilinçli ve sürekli bir biçimde **desteklemelerinin** gerekliliğidir. Unutmamalıyız ki, sendikal özgürlük, genel olarak **örgütlenme ve dernekleşme** özgürlüğünün bir **parçasıdır.** Bırakın sendikal etkinliği, sendikaların var olma hakkını savunmak, örgütlenme ve dernekleşme özgürlüğünü savunmadan mümkün değildir. Örgütlenme ve dernekleşme özgürlüğü ortadan kaldırılmışsa, sendikalaşma özgürlüğünün de yıkıma uğramasına ramak kalmış demektir.

Aynı biçimde, bilim özgürlüğü (üniversite özerkliği), iletişim özgürlüğü (TRT özerkliği, basın özgürlüğü) bağımsız yargı (yargıç güvencesi, doğal yargıç hakkı) yönetimin yargı denetimi (Danıştay), yasamanın yargı denetimi (Anayasa Mahkemesi) gibi özgürlükleri, hakları ve bunları güvence altına alan kurumları savunmak işçi sendikaları için son derece önemlidir.

Özgürlükler bütünsel bir nitelik taşır. Bütün özgürlüklerin kısıtlandığı bir ortamda, işçilerin örgütlenme hakkının sonuna dek tanınmasını ve bu hakkın kullanılmasını bekleyemeyiz. Özgürlükler bütünsel bir nitelik taşır, çünkü, hepsi de, güçsüz kitlelerin güçlü azınlığa karşı geliştirdiği silâhlardır. Güçlü azınlık bu silahlardan bir kısmını ortadan kaldırırken diğerlerini görmezlikten gelemez. Bu nedenle insan hak ve özgürlüklerini savunacak kişi ve kurumlar, bunların tümünü, ayrım gözetmeden savunmak durumundadırlar.

İşçi sendikalarının etkili olabilecekleri, sonuç alabilecekleri ortam, ancak bu kurumların-kuruluşların varlığı ve işlerliği ile sağlanabilir. Örgütlenme, bilim, iletişim, yayın, yargı alanlarının otoriter denetim altında bulunduğu bir ortamda, işçi sendikaları da, kısa zamanda özgür girişimde bulunma ve pazarlık güçlerini yitirirler, etkili olmaktan çıkarlar.

Son olarak şunu belirtmekte yarar var: Hiç bir toplumsal alt-sistem, toplumsal üst-sistemden bağımsız değildir. **Bir toplumda genel özgürlük, örgütlenme ve demokratikleşme düzeyi ne kadarsa, etkili sendikalaşma düzeyi de o kadardır. Sendikalar ve işçiler, etkili olmak istiyorsa, yalnız kendi örgütsel özgürlüklerini ve çıkarlarını değil, toplumun bütünündeki özgürlükleri ve demokratikleşmeyi gözetmek zorundadırlar.**

Doç. Dr. HASAN KÖNİ

Uluslararası İlişkilerde Son Gelişmeler ve TÜRK-İŞ

Uluslararası ilişkiler deyimi çok geniş bir alanı ifade etmektedir. Bu nedenle konumuzu son yıllarda uluslararası ilişkilerde kaydedilen, ülkemizi ve tabiiki uluslararası sendikal hareketleri etkileyen temel eğilimlerle sınırlayacağız. Türkiye'yi ilgilendiren olaylara kısaca yer verdikten sonra, TÜRK-İŞ'in uluslararası alanda şimdiye kadar yaptıklarına ek olarak neler yapabileceğini tartışarak, her zaman yeniden gözden geçirilmesi gereken bazı öneriler sunmaya çalışacağız.

I. A. B. D. ve Sovyetler

Dünya politikası söz konusu olduğunda, uluslararası ilişkilere yön veren iki süper gücün bu alandaki girişimlerini incelemek gerekmektedir. Burada öncelikle Sovyetler Birliği'nin politikasını ele alacağız. Bilindiği gibi 1970-1980 yılları dünya politikasında yumuşamanın geliştiği yıllar olarak görülmektedir. Oysa, aynı yıllar Sovyetler Birliği'nin uluslararası alanda etkinliğini arttırdığı yıllar olmuş, Sovyetler geniş bir yayılma politikası izlemişlerdir. Yapılan bütün konferanslarda silâhlanmaya karşı bir tutum izleyen Sovyetler Birliği ilk defa Nükleer stok açısından Amerika Birleşik Devletleri'nin üstüne çıkmasını bilmiştir. Sovyetlerin yayılma alanları incelenecek olunursa; Sovyet filosunun Akdeniz ve Hint Denizinde yeni bir güç olarak ortaya çıktığı, Basra Körfezini ve Kızıl Denizi denetleyen büyük bir donanmaya sahip olduğu dikkati çekmektedir. Öte yandan, Mısır'dan çıkartılan Sovyet danışmanları Güney Yemen ve Etopya'da girişimlerini sürdürme imkanı bulmuşlardır. Küba'yla birlikte Angola, Mozambik ve Nambia'da operasyonları yöneten Sovyetler, bugün NATO'nun altında bazı köprü başlarını tutmuş durumdadırlar. Sovyetlerin, yapılan incelemeler gösterdiği gibi gerilemesi beklenen petrol üretimi. Orta-Doğu'ya sızmalarının en önemli nedeni olmaktadır. İran'da Şah yönetiminin devrilmesi, İslamcı akımların bölgede yeniden güç kazanması ve bu gelişimin Sovyetler Birliği içinde yeralan müslüman Merkezi Asya Cumhuriyetleri üzerinde etki yaratması, Sovyetleri, bu Devletler ile İran arasında geçiş bölgesi olarak gözüken Afganistan'ı işgale gitmiştir. Hammadde ve işgücü kısırlığı çeken ve Batılı ülkelere olan borçları gittikçe artmakta olan Doğu Blokuna bağlı Avrupa ülkelerindeki gelişimlerde Sovyetleri rahatsız eden bir sorun olmaktadır. Sorun, en gelişmiş Doğu Avrupa ülkesi olan Polonya'da kendilerine daha iyi yaşam koşulları arayan işçiler arasında patlak vermiştir. Sovyet baskısı, dolaylı da olsa, Macaristan ve Çekoslavakya'dan sonra Po-

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

lonya'da bir daha hissedilmiştir. Sovyetlerin, Batıyı, özellikle Amerika'yı sertliğe iten bir diğer tutumuda Merkezi Amerika ve Karayipler bölgesindeki sol ihtilalleri destekliyerek Amerika'nın yumuşak karnına sızmaya çalışmasıdır. Beklenmedik bir biçimde ortaya çıkan İngiliz-Arjantin çatışmasıda, Amerika'nın bu bölgedeki tutumunu daha güç bir duruma getirmiştir. Arjantin'in yenilgisiyle birlikte bölgede sol güçlerin etkinliklerini artırmaları beklenmektedir.

Uluslararası ilişkilere Amerika yönünden bakacak olursak 1979'lardan başlayarak yeni bir dış politikanın şekillendiğini görürüz. 1945'lerden yakın zamanlara kadar uluslararası ilişkiler uzmanları Amerika'yı I no.lu Devlet olarak nitelemekteydiler. Ancak, Amerika'nın bu niteliğini 1970 ortalarından başlıyarak yitirdiği konusunda da birleşiyorlar. Çoğu yazar Amerika'nın gerilemesine neden olarak Vietnam savaşını göstermekteler. Hatta, bazıları bu duruma «Vietnam Sendromu» adını bile veriyorlar. Gerçekten Vietnam savaşı Amerika dış politikasını belirli yönlerden etkilemiştir. Örneğin, Amerika yumuşamanın getirdiği paralize durumuyla, Sovyetlerin çeşitli bölgelerde giriştiği operasyonları önlemekten kaçınmıştır. Bunda, kendi bölgeleri dışında girişecekleri askeri harekatların başarısız olacağına inanmaları önemli rol oynamıştır. Öte yandan, nükleer silahların sınırlandırılmaları görüşmeleri süregelirken Sovyetler, son on yılda nükleer savaş başlıklarının sayısını 3900'den 9200 çıkarmışlar, askeri harcamalarını da yılda net % 3 oranında arttırmışlardır.

Amerika'nın yeni şekillenen politikasının 1979'da başladığını yukarda belirtmiştik. Oysa, bu politikanın oluşumunda gerçek rolü olan neo-konservatist (yeni muhafazakâr) akım 1970'lerde gelişmeye başlamıştır. Bu akımın iç ve dış politika açısından bu gün Amerikan siyasal yaşamını etkileyen görüşler getirdiği görülmektedir. Örneğin, iç politikada federal devletin yaptığı sosyal yardım ve fonların kesilmesi, özellikle, özel girişimlerden alınan vergilerin azaltılması ve böylece biriken sermaye sonucu yeni iş alanlarının açılması ve küçük teşebbüse daha fazla önem verilmesi ve her sahada Devletin rolünün azaltılması bugün uygulanan politikayı oluşturmaktadır. Dış politikaya gelince yeni muhafazakârlar Amerika'nın daha aktif bir politika izlemesini ve yumuşama yerine mümkünse soğuk savaşa gidilmesini istemektedirler. Bu akım 1980'de Başkan Reaganla birlikte iş başına gelmiştir. Bazı yazarlara göre, Amerika 1950'lerde etkin bir politika olarak gözüken Sovyetleri «Çevreleme» politikasına geri dönmektedir. Sovyet nükleer üstünlüğüne son vermek, NATO'yu güçlendirmek ve Orta-Doğu'daki çıkarlarını korumak amacıyla bir çevik güç kurmak gibi girişimler Amerika'nın sertleşen politikasının göstergeleridir. An-

cak, Sovyetlere karşı girişilen bu yeni silâhlanma döneminin Amerika ile onun dediklerine uymayan Avrupa'lı müttefikleri arasında gerilimin artmasına yol açtığı görülmektedir. Avrupa'lı müttefikler, nükleer silâhların kendi topraklarına yerleştirilmelerine, bir nükleer çatışma anında topraklarının Doğu blokunun füzelerine hedef olacağını hesap ederek karşı çıkmaktadırlar. Sovyetlerle aralarındaki ekonomik ilişkileri ve Avrupa yumuşamasını bozmak istememektedirler. Bu nedenle kendi içlerinde gelişen pasifist ve tarafsızlık yanlısı akım ve gösterilerin gelişmesine izin vermektedirler. Zaten ekonomik bunalım içinde olan Avrupa'nın sosyal refahını silâhlanmaya yeğleyeceği hiç olmazsa bu devrede mümkün görülmemektedir.

II. Araplar

Uluslararası alanda üzerinde durulması gereken üçüncü bir konu askeri açıdan olmasa bile ekonomik bir güç oluşturan arap ülkelerinin durumudur. Büyük ekonomik potansiyeli ile bu bölge büyük küçük bütün Devletlerin ilgisini çekmekte, bu ülkelerde birikmiş olan sermayeyi kendi ülkelerine çekebilmek için uluslararası bir yarış sürmektedir. İsrail'in barışçı olmayan tutumu, İran-Irak savaşının geleceği bu bölge için önemli sorunlar olarak kalmaktadır.

III. Türkiye ve Uluslararası Alan

Batı'nın İran'da çok güvendiği Basra Körfezinin bekçisi durumunda olan şah rejiminin çökmesi, Bölgede İslamcı akımların önem kazanması ve sonunda Afganistan'ın işgali, Yunan lobisinin etkin çalışmaları sonucu üzerinde ambargo olan Türkiye'nin bölgedeki önemini tekrar su yüzüne çıkarmıştır. Birde buna Reagan yönetiminin çevreleme siyaseti eklenince Türkiye'ye yapılan askeri yardımlarda beklenen artışların olduğu görülmüştür. Amerikan kongresindeki çeşitli Türk düşmanı lobilerin üstesinden gelindiğinde bu yardımların kararlaştırılan düzeye çıkacağı beklenmektedir.

Türkiye'deki iç gelişmeleri iyi değerlendirmeyen Batı Avrupalı ülkelerin bazı baskılı davranışları olduğu dikkati çekmiştir. Ancak hükümetin demokrasiyi gerçekleştirme programını düzenli olarak yürütmesinin bu tür yorum ve davranışları ortadan kaldırması beklenmektedir.

Türkiye'nin dış ilişkilerindeki asıl sorunları ne yazık ki, NATO içinde müttefiki olan, komşusu Yunanistan'dan kaynaklanmaktadır Türkiye'nin bir iyi niyet gösterisi olarak, Kıbrıs, Ege'de sorunları olduğu Yunanistan'ın NATO'nun askeri kanadına tekrar dönmesini kabul

ermesi ve 1981 Temmuz'unda Kıbrıs Türk tarafının Rum tarafına kendi lehlerine olan bazı sınır düzenlemelerini önermesine karşılık yeni seçilen Başbakan Papandreu'nun ilk katıldığı NATO toplantısında, Türkiye'ye karşı toprak bütünlüğünün korunmasını istemesi güldürü olmaktan çok düşündürücü bir gelişme olarak ortaya çıkmıştır. Şimdide Ege'de karasularını genişleterek Ege'yi bir Yunan iç denizi haline getirmek çabalarını gerçekleştirilmesi halinde bunun savaş nedeni olacağının belirtildiği komşumuzun tutumu dikkatle izlenmelidir.

Türkiye özellikle 1976'da katıldığı İslâm Konferansında Arap ülkeleri ile olan ilişkilerini, bu ülkelerden «siyasal ve ekonomik» dayanışma isteyebilecek kadar geliştirmiş ve Orta-Doğu'da İsrail ile ilişkilerini en aza indirmiştir. İran-Irak savaşında tarafsız ve barışçı tutumuyla Türkiye arap ülkelerinin takdirini kazanmıştır.

Türkiye'nin önemli bir diğer sorunuda diplomatlarına karşı Ermeni teröristlerin giriştikleri tedhiş hareketleridir. Türk yurduna karşı asılsız iddialar ileri sürerek saldırılarını sürdüren bu kimseler, Amerika ve Fransa gibi ülkelerdeki demokratik özgürlüklerin boşluklarından faydalanarak saldırılarını sürdürmektedirler. Arzulanan Türk işçi hareketinin bu olayları şiddetle kınayarak karşı çıkmasıdır. Böylece uluslararası alanda kendi sorunlarına sahip çıktıklarını bir daha ispatlıyacaklardır.

Sonuç olarak, ekonomik buhran nedeniyle bazı Avrupa ülkelerinde Türk işçcilerine karşı beliren ve 1940 ların Almanyasını hatırlatan saldırgan akımlara karşı Dışişleri Bakanlığının girişimlerinden çok TÜRK-İŞ'in konuyu elealmasının bu sorunların çözümüne daha yeni boyutlar getireceğini zannediyoruz. Çünkü yurt dışında bulunan işçilerimizin yurda dönmelerinden hem ülkemiz kalkınması için gerekli bir döviz kaynağını kaybedecek, hem de dönenlerin yaratabileceği sosyo-ekonomik buhrandan öncelikle Türk İşçileri etkilenecektir.

IV. Uluslararası İlişkiler ve TÜRK-İŞ

TÜRK-İŞ'in uluslararası ilişkilerdeki girişimlerine bakıldığında iki konu dikkati çekmektedir. TÜRK-İŞ şimdiye kadar, gerektiği için bağlı olduğu uluslararası çalışma örgütleri ve sendikalar dışında uluslararası ilişkilerini kendi sağduyusuna bağlı olarak geliştirmiştir. İkinci konu ise Uluslararası Sendikal İlişkilerde TÜRK-İŞ yöneticilerinin görev almaları kişilerin çabalarına dayanmakta, o kişiler çekildiklerinde bu tür görevlerde kaybedilmektedir. Oysa uzun zaman Türk işçi hareketinin başını çekeceği görülen bu kuruluşun artık uluslararası ilişkilere sistematik olarak yaklaşma zamanı gelmiştir.

Özellikle TÜRK-İŞ, Türk işçisinin yayıldığı alanlara onların sorunlarını daha iyi çözebilmek için yeni şubeler açmak zorundadır. Şimdiye kadar Almanya'da bir şubesi olan TÜRK-İŞ, şubelerini yoğun olarak Türk işçilerinin gitmekte olduğu Arap ülkelerinden birinde açıp yeni gelişmekte olan Arap sendikacılığı içinde önemli bir rol oynayacağı gibi Orta Doğu'da işçi hareketinin liderliğini de üstlenebilir. Öte yandan Avrupa içinde, Cenevre'nin dışında yeni güçlü sendikal merkezler doğmaktadır. Örneğin, bu yerlerden biri de Brüksel'dir. Bu merkez'de açılacak olan yeni bir şube hem Almanya dışında bulunan Türk işçilerinin gittikçe artmakta olan sorunlarına yardım sağlayacak hem de TÜRK-İŞ'in Avrupa federasyonları ile olan diyaloğunu geliştirecektir. Avrupa'nın siyasal entegrasyonunun konuşulduğu bu günlerde Türk işçi hareketi Avrupa'da hakettiği yeri almak zorundadır. TÜRK-İŞ'in Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile olan ilişkilerindeki gerginlik geçicidir. Hükümetin demokrasiyi yeniden geliştirme çabalarının son biçimini aldığı günümüzde, gereksiz ve anlamsız baskılarında ortadan kalkacağına inanıyoruz. Ancak, TÜRK-İŞ gerek ulusal gerekse uluslararası alandaki gelişmelerin arkasında kalmamak için ve yeni Başkanının bir konuşmasında belirttiği gibi GATT'tan ILO'ya ILO'dan ICFTU ve TWARO'ya (Uluslararası Federasyonunun Asya Bölgesel Teşkilâtı) kadar her alanda müzakerelere katılıp Türk İşçilerinin ve Türk sanayiinin çıkarlarını savunmak zorundadır. Bunu da ancak sürekli bir iletişim sağlıyabilir. Bu tür sürekli iletişimden TÜRK-İŞ ülkesinin kalkınması için gerekli olan desteği tabanın oyu ve onayıyla sağlayabilir ve bu gelişmelerden ençok kendisi yararlanabilir.

O halde, TÜRK-İŞ uluslararası gelişmeleri yakından izleyen ve bunların değerini gerçekten anlayan bir örgüt olarak:

a) Dış çevresi ile ilişkilerinin doğasını belirlemelidir,

b) Hangi ilişkisinin önemli olduğunu saptamalıdır;

c) Dış çevresini geliştirmenin fırsatlarını aramalı,

d) Kuruluşun yöneticileri dış ilişkilerin örgütün önemli bir kurumu olduğunu kabul etmeleri gerekmektedir.

Bütün bu belirtilenleri gerçekleştirmek için TÜRK-İŞ dış ilişkilerle ilgili olarak sürekli bir komite kurması gerekli gözükmektedir. Komite örgütün çeşitli bölümlerinde faaliyet gösteren şube başkanları ve dışardan gelen uzmanlardan oluşmalıdır. Bu komitenin görevi ise şu biçimde özetlenebiilr :

a) TÜRK-İŞ icra heyetinin dikkatini Türk İşçi Hareketini ilgilendiren olay ve gelişmelere çekme ve sürekli bir bilgi akımı sağlama;

b) Dış ilişkileri örgüt içinde kurumsallaştırma ve dış alanda sürekli iletişimi sağlama;

c) Dış çevreden gelecek baskılara karşı gerekli uyanıklığı sağlama ve örgütün genel faaliyet düzeyini genişletme.

d) Türk işçi hareketini doğrudan yada dolaylı olarak ilgilendiren sorunların çözümüne ilişkin olarak, ülkelerarası sendikal dayanışma olanaklarının yatay ve dikey kanallarını zorlayarak, ilgili devletin siyasal karar organlarını etkiliyebilecek baskı unsurlarını harekete geçirebilme ve uyarma.»

Bu tür ilişkileri geliştirmek için TÜRK-İŞ içinde yer aldığı uluslararası örgütlerde davranışını: a) Sürekli tutacak; b) Uluslararası örgütün üyeleri ile karşılıklı dayanışmayı sağlayacak; c) ilişkilerde potansiyel büyüme ve geliştirecek bir biçimde düzenlemek zorundadır.

45 milyonluk bir ulusun işçilerinin tek temsilcisi olarak TÜRK-İŞ'in dış alanda ulusal çıkarları korumada göstereceği çabaların bu alanda çalışan resmi kuruluşlardan daha etkili olacağını belirtmek isteriz. TÜRK-İŞ'in bunun bilincinde olduğuna inanıyoruz.

Doç. Dr. ERDAL TÜRKKAN

Sanayileşme

Değerli arkadaşlar, sanayileşme fevkalâde geniş bir konudur. Konuşmanın 15 dakikada yapılacağını düşünerek burada sadece «işgücü piyasasında TÜRK-İŞ ne yaparsa, sanayileşmeyi olumlu bir yönde etkiler?», bu konu üzerinde durmak istiyorum. Bu çerçeve içinde meseleyi birkaç nokta etrafında toplamaya ve değindiğim her noktayla ilgili bazı öneriler getirmeye çalışacağım.

Ele almak istediğim konulardan birincisi asgari ücret ve sanayileşme konusudur.

Biliyorsunuz şimdiye kadar asgari ücret hep sosyal bir kavram olarak tartışılmıştır. Bu konudaki genel yaklaşım; asgari ücretin işçi ailesinin geçimine yetecek bir ücret olması, dolayısıyla fiyat hareketlerine paralel olarak gerektiğinde işçinin kaybettiği satın alma gücünün ona geri verilmesi, şeklindedir. Bu yaklaşımın önemini inkar ede-

meyiz. Meseleye sanayileşme açısından baktığımız zaman da asgari ücret konusu büyük önem arzetmektedir. Bu açıdan asgari ücret konusu bir sanayileşme politikası aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü asgari ücret seviyesi ile sanayileşme düzeyi arasında çok yakın bir ilişki vardır. Öyle ki, bugün sanayileşmiş ülkelerde asgari ücret, meselâ Türkiye'dekinin 10 katıdır. Bu ücret, sanayileşmiş ülkelerde de işçinin geçinebileceği minimum ücret seviyesi olarak görülürse de, aslında bu ücret seviyesi, bu ülkelerdeki sanayileşme seviyesini gösterir. Dolayısıyla saanyileşme seviyesi ile asgari ücret arasındaki ilişki, artık bir geçinme meselesini aşmıştır. Meseleye bu bakımdan bakıldığı zaman sağlıklı bir sanayileşmenin sağlanması açısından, asgari ücretlerin sanayileşme seviyesini mutlak surette takip etmesinde bir zorunluluk vardır. Çünkü asgari ücret, bir minimum geçinme seviyesinden öte, bir minimum verimlilik ve etkinlik düzeyidir. Siz asgari ücreti sanayiye empoze ettiğiniz zaman, bu aynı zamanda sanayiye minimum bir etkinlik ve verimlilik düzeyinin de empoze edilmesidir. Ve bu şekilde asgari ücret seviyesi sanayileşme seviyesine paralel olarak yükseltildiği zaman, ekonominin minimum verimlilik seviyesi de, yukarı doğru çekilmiş bulunacaktır. Bu mesele üzerinde özellikle ısrar etmek istiyorum. Çünkü, asgari ücretin sanayileşmede rasyonelleşmeyi teşvik edici ve zorunlu kılıcı bir politika aracı olarak kullanılması konusu büyük önem taşımaktadır. Bu konuda bazı örnekler mevcuttur. Bunlardan en önemlisi İsveç'in İkinci Dünya Savaşından sonra yaptığı deneydir. İsveç İkinci Dünya Savaşından sonra asgari ücretleri oldukça önemli bir ölçüde kaldırmıştır. Bir takım şirketler, bunun üzerine, bu asgari ücretleri ödeyemeyeceklerini, iflas etmek durumuyla karşıkarşıya olduklarını söylemişlerdir. Hükümet de, bunlara demiştir ki, «eğer bu asgari ücreti ödeyemiyor iseniz, o zaman sanayiyi terkediniz veya bana sanayinizi satınız, veya ben size kredi vereyim, bu kredi ile verimlilik seviyenizi artırıp, rasyonelleşmeyi sağlayarak, bu asgari ücreti ödeyebilir durumu geliniz.»

Türkiye, eğer birgün batılı sanayileşmiş ülkelerin düzeyine çıkmak istiyorsa, Türkiye'de de asgari ücret seviyesinin genel verimlilik düzeyini yukarıya doğru itici bir araç olarak kullanılmasında büyük bir zorunluluk vardır.

Bugüne kadar maalesef asgari ücret Türkiye'de bu şekilde bir araç olarak kullanılmamıştır. 24 Ocak tedbirlerinden sonra Türk sanayiinin rasyonelleşmesi konusuna büyük önem verilmiştir. Gerçekci fiyat politikaları, gerçekçi döviz kuru politikası ve gerçekçi faiz politikası izlenmeye başlanmıştır ve bütün bunların ekonomiyi rasyonelleştireceği önemle savunulmuştur. Bugün bu tedbirlere asgari ücretin

ekonomiyi rasyonelleştirmede bir politika aracı olarak kullanılması da eklenebilir. Bu tedbir mutlaka, TÜRK-İŞ tarafından savunulmalıdır. Öyle ki, artık asgari ücret konusu sadece işçi sendikalarını ilgilendiren, işçilere lütfen verilmesi gereken bir sosyal kavram olmaktan çıkıp, aynı zamanda, bütün ekonominin sağlıklılık derecesini ilgilendiren, herkesi ilgilendiren genel bir konu ve kavram haline gelmelidir. Birinci önerim bu noktadadır.

İkinci önerim, gelir dağılımı ve ücretle ilgilidir. Arkadaşlar, ücretle geliri çok iyi ayırt etmek lâzım. Ücret, bir fiyattır, İşgücünün fiyatıdır. Ücret aynı zamanda bir gelirdir. Fakat, gelir ücrete eşit değildir. Bu ikisi arasında dikkatli bir ayrım yapmak lâzım, İşgücünün fiyatı olarak ücret, kaynak dağılımında fevkalâde etkisi olan unsurlardan biridir. Yani hangi sektörlerde yatırım yapılacak, hangi projelere öncelik verilecek, hangi teknolojiler kullanılacak, bu konuyu belirleyen şey ücrettir. Ücret burada işgücünün fiyatıdır. Şayet biz ücretle geliri karıştırırsak, kaynak dağılımında bir takım büyük hataların yapılması ve sanayileşmede de, bir takım çarpıklıklara yol açılması olasılığı ortaya çıkacaktır.

Bunu iki örnekle göstermek istiyorum: Ücret-gelir ayırımının iki önemli sonucu vardır. Bunlardan birisi şudur: Biliyorsunuz bugün işten çıkarılma yasağı getirilmiştir. İşverene diyorsunuz ki, çalıştırmasan bile, bu işçiye bir para öde. İşverenin verimli olarak çalıştırmayacağı kişiye ödediği para ücret değildir, bu bir sosyal yardımdır. Buna karşılık, işverenin çalıştırdığı kişiye verdiği para, ücrettir.

İkincisi, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT), pek çok verimsiz şekilde çalışan işçi vardır. Burada verimsiz olarak çalışan gruba yapılan ödemeler, ücret değildir. Bunlar sosyal yardım niteliğindedir. Bu insanlara, yani, işten çıkarma yasağı nedeniyle, işverenin çalıştırmak istemediği halde, istihdam ettiği kişilere ve KİT'lerin verimsiz olarak çalıştırdığı kişilere bir gelir sağlamak gerekir. Ama bunları firmalara ödettiğimiz zaman, ücretle gelir birbirine karışmaktadır. Bu da ekonomide kaynak dağılımını alt üst eden bir olaydır. O halde, bence, TÜRK-İŞ meselâ, işçinin işten çıkarılması yasağının devamını savunmak yerine, bu işçilere bir işsizlik sigortası ödemesinin yapılmasını savunmalıdır; KİT'lerin rasyonalizasyonuna karşı çıkmak veya rasyonalizasyonun sınırlı bir şekilde yapılmasını savunmak yerine, KİT'lerden çıkarılacak işçilere işsizlik sigortasının verilmesini savunmalıdır. Dolayısıyla, TÜRK-İŞ, genel ücret politikasında, şayet sanayileşmenin sağlıklı bir şekilde gelişmesini istiyorsa ki, bu hem TÜRK-İŞ'in, hem de genel olarak bütün Türkiye'nin lehine olan bir olaydır, mutlaka ücret ile gelir arasında bir ayırım yapmalıdır.

Prensip olarak ücret işveren tarafından ödenir ve ücret işverenin kararlarını etkileyen bir olaydır. Buna karşılık gelir, sadece işveren tarafından sağlanan bir şey değildir. Devletin görevidir. Dolayısıyla TÜRK-İŞ, bütün toplu sözleşme ilişkilerinde, ücretle geliri birbirinden net olarak ayırmalı, ücret politikasını işverenle tartışmalı, gelir polititikasını Devletle tartışmalıdır. Bu ayrım sağlıklı bir sanayileşmenin olması, kaynak dağılımının gerçekçi bir şekilde yapılabilmesi bakımından çok önemlidir. Aksi halde, siz işten çıkarma yasağını koydurursanız, işveren hem devletin görevini yapar, hem işverenin görevini yaparsa, ücretleri de artırmakta güçlük çekecektir elbette. Dolayısıyla sizin istediğiniz ücret artışlarını vermekte güçlük çekecektir. Yani TÜRK-İŞ,in, Devletin yapması gereken bir işi, Devletin İktisadi Teşebbüsüne yaptırmaya kalkması veya özel teşebbüse yaptırmaya kalkması, aslında TÜRK-İŞ bakımından da, işçi sınıfı açısından da, Türkiye açısından da çok istenir bir durum değildir. İkinci olarak da bu nokta üzerinde durmak istedim.

Vaktimi aşmamak için üçüncü noktaya da kısaca değinmek istiyorum. Üçüncü nokta da, sendikalaşma ile sanayileşme arasındaki ilişkidir. Biliyorsunuz, Türkiye'de bütün iktisadi faaliyet dallarında sendikalaşma aynı ölçüde gerçekleşmemiştir. Bazı dallarda sendikalaşma ileri düzeydedir. Bazı dallarda ise sendikalaşma fevkalade zayıf bir düzeydedir. Bu sağlıklı bir sanayileşme açısından sakıncalı bir durumdur. Siz belirli bir sektörde sendikalaştığınız zaman, o sektördeki işverenleri cezalandırmış oluyorsunuz, çünkü onları daha yüksek ücret vermeye zorluyorsunuz, daha iyi iş koşulları sağlamaya zorluyorsunuz. Diğer bir sektörde iyi sendikalaşmamış iseniz oradaki işvereni de ödüllendirmiş oluyorsunuz. Bu durum Türkiye'de kaynak dağılımında, bir takım önemli çarpıklıklara neden olmuştur. Sadece sendikaların varlığının bilinmesi, sendikal problemlerin ortaya çıkabileceğinin düşünülmesi, bir takım işverenleri bazı alanlarda yatırım yapmak yerine diğer alanlara yatırım yapmaya zorlamıştır, işletmelerin iktisadi boyutlarını küçültmüştür. Girişimci fazla işçiyle uğraşmamak için, daha az işçi çalıştıran kuruluşlar kurmuştur. Nihayet bu durum Türkiye'de daha sermaye yoğun tekniklerin kullanılmasına yol açmıştır. Burada şunuda ifade etmek istiyorum. Bunlara yol açan şey sendikaların fiilen elde ettiklerinden ziyade, sendika korkusu olmuştur. Yani, sendikalar ileride şunu yaparsa, bunu yaparsa, grev olursa vesaire olursa, güç durumda kalabilirim, korkusu, bu tür tepkilere, bu tür durumlara yol açabilmiştir. Dolayısıyla, sağlıklı bir sanayileşme açısından sendikal faaliyetlerin tüm sektörlerde aynı etkinlikte ve aynı önem derecesi içerisinde gerçek-

leştirilmesi, büyük bir önem taşımaktadır. TÜRK-İŞ'in bu konuda fevkalâde dikkatli olması gerekmektedir.

Son olarak küçük bir noktaya değineceğim, Burada soruldu, acaba, sendikalar işkolu düzeyinde mi, yoksa, işyeri düzeyinde mi ücret isteğinde bulunmalıdır? Ücretler hangi düzeyde tesbit edilmelidir? Sağlıklı sanayileşme açısından işkolu düzeyi çok daha akılcı bir düzeydir. Aslında önemli olan, herşeyden önce uygun bir asgari ücretin saptanmasıdır. Ama ondan sonra işkolu düzeyinde saptamalar yapılmalıdır. Çünkü, şayet işyeri düzeyinde saptama yapılırsa, bu verimli işyerlerinin cezalandırılması anlamına gelir. Halbuki, iyi bir sanayileşme olabilmesi için, iyi rekabet edebilen, iyi yönetilen, iyi teknoloji kullanan, işletmelerin ötekilerden daha hızlı bir şekilde gelişebilmesi lâzım. Bu arada şunu tekrar etmek istiyorum, eğer bir ülkede kaynak dağılımında hatalar yapılırsa, kaynak tahsisi, iktisadi kurallara uygun bir şekilde yapılmazsa, bundan sadece işçi sınıfı değil, bütün millet zarar görür.

Son olarak söyliyeceğim şudur: Geçmişte bu konulara dikkat edilmemiştir ve kaynak dağılımları, sanayileşme bundan çok zarar görmüştür. Ancak bunun tek sorumlusu işçi sendikaları, işçi kuruluşları değildir. Maalesef bu dönemlerde Hükümetlerin politikaları kaynak dağılımını aynı yönde bozucu nitelikte olmuştur. Şimdi bunlar düzeltilmeye çalışılıyor.

Yöneticiler, eğer bu konuda samimi ise mutlaka TÜRK-İŞ'in bu bu yöndeki önerilerini de dikkate alacaklardır. Teşekkür ederim.

Doç. Dr. AYHAN TAN

Tüketicinin Korunması

İkinci adres olarak saydığım TÜRK-İŞ'de bugün tekrar değerli bilim adamları ve değerli yöneticilerin arasında bulunmaktan gurur duyuyor ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Benim konum, tüketicinin korunması, genelde. Ama ben bunu özele indirgeyerek, tüketici korunması ve kooperatiflere dayandıracağım. Bu benim biraz da kooperatifçiliğe karşı olan inancımın ifadesi olacaktır. Bu konuyu genelden TÜRK-İŞ bünyesine, yani arkasında geniş bir tüketici kitlesini barındıran ve temsil eden bir duruma, özel duruma indirgeyerek verilen zamanı aşmadan çok kısa boyutları ile sunacağım. Çünkü tüketici korunması biraz lâfı çok edilen ve henüz sonuca varılmayan bir konu Türkiye'de. Tüketicinin korunması amacıyla değişik düzenlemelerden yoksun olan ender ülkelerden biriyiz, Türkiye olarak. 1971'den bu yana üç kez yasa çıkarma girişimi olmuş,

fakat, henüz hiçbir sonuç alınamamıştır. 12 Eylü 11980 yılından sonra da, hazırlanmış yasa tasarısı Danışma Meclisinde kalmıştır. Önceleri kurulmuş Tüketici Koruma dernekleri vardır. Hatta bugün yasal olarak var olan dernekle, tüketici koruma dernekleri mevcut. Hatta, bir tanesini biz kurduk. Fakat kâğıt üzerinde halâ isimlerimiz var. Birkaç gösterişli basın toplantıları yaptık. Bazı laflar söyledik. Orada kaldı. Kısacası talihsiz bir konu, fakat, önemli bir konu.

Ülkemizde tüketici sorunları, pazardaki rekabet süreciyle firma ve tüketicilerin pazardaki yapısal ve davranışsal özellikleriyle yakından ilgili bulunmaktadır. İşletmelerin açık veya zımmi olarak anlaşmalarıyla rekabeti sınırlandırmaları kadar, bazen rekabetin şiddetli olması da tüketicilerin sorunlarının kaynağını oluşturuyor. Ayrıca, tüketicilerin yaş, cinsiyet, gelir ve eğitim durumu, yerleşim bölgesi gibi yapısal faktörlerin yanında, satın alma sırasındaki davranışları da tüketici sorunlarının beslendiği başka bir kaynaktır. Öyle ki, ülkemizde tüketici henüz sorununun bilincinde değildir. Sözünü ettiğim bazı dernekler ve birkaç cılız örnek dışında bu konu ile ilgilenen yok. 1970 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde güçlü bir örgütlenmeye sahip olan tüketiciler başkanının bir parmak işaretiyle bir gecede milyonlarca bozuk konserve çorbalarının piyasadan kaldırıldığını kendim o günleri içinde yaşadığım için iyi biliyorum. Ayrıca A.B.D. Başkanı Nixson'un dahi et boykotuna bizzat katılmasının bu ülkede bilinçli bir tüketici gurubunun var olduğunu bizlere gösteren örneklerdir. Yani demek istediğim, satın alma sırasındaki tüketici kişilerin davranışlarının eğitimle, cinsiyetle, yaşla önemli ilgilerinin olduğudur. Toplumdaki bütün fertleri içine alan tüketiciler, bütün özel veya kamuda alınan ekonomik kararlardan etkilenmektedir. Tüketici sorunlarının iki ana özelliği vardır. Bunlardan birincisi, tüketici sorunu kollektif, yani teketek bir sorun yoktur. A'nın sorunu B'nin sorunu yoktur, kollektiftir. Bu da kollektiflik olgusuna bağlı olarak, devletin ilgisine bağlıdır. İkincisi, tüketicinin sorunu, nisbi olarak daha az dikkati çeken bir özelliğe sahiptir. Şöyle ki, bütün vatandaşların tüketici olduğu toplumda, tüketicilerin rolleri, üretici olarak üstlendikleri rollerden daha az dikkati çeker. Bunu başka bir ifade içinde canlandırırsak, bir ülkede mal ve hizmetleri üreten, pazarlayanların herhangi bir kusuru görüldüğü zaman, göklere çıkar ve bu kusur, eleştirilir. Şiddetli tepkiler gösterilir. Fakat tarih içinde tüketicilerin kendilerine düşen görevleri ne derecede akıllı ve sorumlu yaptıkları, hiçbir zaman eleştiriye uğramamıştır. Yani aynı görevi gören kişiler üretici durumdayken yaptıkları hatalardan en büyük eleştiriye uğrarlarken, tüketici olarak hiçbir reaksiyon görmemişlerdir. Oysa ki, üretici ve tüketici aynı toplumdan, aynı ekonomik sistemin ayrılmaz bir bütün parçasıdır. Diğer ülkelerde olduğu

gibi, ülkemizde de şehirleşme olgusu özellikle 1950 yıllarından sonra gelişmiş ve kapalı ev ekonomisi hızla değişim ekonomisine dönüşmüştür. Bunun sonucunda arz-talep dengesi bozulmuş, ücretler, geçim düzeyinde veya geçim düzeyinin de altında kalmıştır. Arz-talep dengesinin bozulması, fiyatları yukarıya doğru çekmiş, artan fiyatlar neticede işçilerin ellerine geçen rell ücreterin, satın alma gücünü ifade eden reel ücretlerin azalmasına neden olmuştur. Bunu bir araştırma ile şöyle bir-iki rakamla örneklendirelim. Son yılların, son günlerin ilginç bir araştırması, işçilerin eşit çalışma süreleri ve alım güçlerini ifade eden bir araştırma. Hepsini okumayayım, isterseniz. Belçika'da 1 kg. ekmeği almak için işçi 10 dakika çalışıyor, Batı Almanya'da 18 dakika, Fransa'da 16, Hollanda'da, 9, İngiltere'de 10, Lüksemburg'da 9, Türkiyede YSE'de bir işçinin 29 dakika çalışması gerekiyor. Bir kg. eti alabilmesi için bir işçinin, Belçika'da 1 saat 55 dakika, Hollanda'da 1 saat 41 dakika, Batı Almanya'da 2 saat, İngiltere'de 1 saat 54 dakika, Türkiye'de yine YSE işçisi 4 saat 1 dakika çalışması gerekiyor. Buzdolabı için bu rakamlar, Belçika'da 29 saat 58 dkika, Batı Almanya'da 30 saat 34 dakika, Hollanda'da 38 saat 21 dakika, İngiltere'de 53 saat 13 dakika, Türkiye'de (TSE için) 302 saat 35 dakikadır.

Ayrıca, ülkemizde bir işçinin 1980 fiyatlarıyla 1 kg. kesme şeker alabilmesi için 96 dakika. 1 kg. toz şeker için de 78 dakika çalışması gereklidir. Güçlü ekonomik kuruluşlar karşısında sayıca fazla fakat parasal gücü zayıf tüketici gurubunu oluşturan işçilerin dar geliri ile geçim düzeyini artırmak yolları nelerdir? Özellikle son yıllarda içinde yaşadığımız koşul, ağır enflasyon istenilen düzeyde dizginlenememiş durumda devam ederken fiyatlarla mücadele edebilmek için başarıya ulaşmış örnekleri içerisinde TÜRK-İŞ'inde hala yürüttüğü, YOL-İŞ Federasyonunun yakından ilgilendiği ve içinde örneği bulunduğu tüketim kooperatifçiliği en başta ele alınması gereken konu olmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ve ülkemizde piyasa yapısı içinde bulunduğu durumla «sosyal adalet» ilkesine çelişkili görünümüyle güçlünün hakimiyeti şeklindedir. Başka bir deyişle, az sayıdaki büyük tüccar ve üreticinin güçlü oluşu yanında zorunlu geçimini zarzor temin eden geniş bir kitlenin dengesiz alış-verişi söz konusudur. Ekonomik kural içinde yaşam düzeyi gelirin bir fonksiyonudur. Yaşam düzeyinin yükseltilmesi ya gelir düzeyinin yükselmesine ya da satın alınan maddelerinin fiyatlarının düşürülmesine bağlıdır. İşte bu sorunu çözümleyecek yöntemlerden en başta geleni kooperatifçiliktir. Biz burda işi dar açıdan sadece tüketici korunmasının fiyatlar bazında ele alıyoruz. Kooperatiflerin gelir dağılımını ortakların lehine istenen düzeye doğru getirebilmesi üretici-tüketici ilişkilerindeki aradaki basamakların sıfıra indirmelerine, toplam ekonominin işleyişinde etkin bir rol alması

dayanışmada bulunduğu sendikaların bir baskı aracı, olarak güçlülüğüne bağlıdır. Yani tek başına tüketici rolündeki işçinin savaşı kazanması olanaksızdır. Ancak sendikaların güçlü olmasıyla, Dünya'daki örnekleriyle başarıya ulaşan tüketim koopertifleri yoluyla yapabilir. Bünyesinde geniş bir tüketici grubunu oluşturan sendika üyeleri tüketim için harcadıkları paralardan acaba maksimum faydayı sağlıyabiliyorlar mı? Veya içinde bulundukları durumdan tatmin olabiliyorlar mı?

Bu soruyu bir sendika olarak üyelerimize sorduğumuz zaman olumlu bir sonuç yoksa tüketim kooperatiflerinin sendikalar içinde organize edilmemesi büyük bir eksikliktir. Bugün temsil ettiğimiz işçilere sorduğumuz zaman herhalde olumlu cevap alacağımız şüphelidir. Onun için sendikaların kooperatifçiliğin içine girmemesi büyük bir eksikliktir. Bu eksikliği gidermek için kurulacak kooperatiflerin üst örgütlenmesi süratle sağlanmalıdır.

Kooperatifler birim düzeyinde kurulup üst örgütlenmeleri tamamlanmadığı sürece tüketiciler 1) Tükettiği maddelerin kalitesi hakkında bir bilgiye sahip olamıyacaktır. 2) Tükettiği malların standartlarının yükseltilmesine tek başına etkin olamıyacaktır. 3) Kalite kontrolü için test kolaylıkları ve laboratuvarları kuramıyacaklardır. 4) Yüksek fiyatlarla ve düşük kaliteye karşı mücadelede direncin arttırılması sağlanamıyacaktır.

İşte bu saydığımız kısa açılardan geniş kitleyi arkasına alan sendikaların tüketim kooperatiflerini kurmaları, desteklemeleri ve geliştirmeleri çok büyük bir önem kazanmaktadır. İşçinin ekonomik çıkarlarının korunmasını yalnızca sendikalaşmak yönünden değerlendirmek bir noktada mümkün olamamaktadır. Sadece sendikal yönden değerlendirmek yanlıştır ve olanaksızdır. Çünkü işçi ücretini düzeltme toplu sözleşme ile sağlanmaya çalışılır. İşçi kendi çabasıyla zaman zaman yaşam savaşı verir durumu ile karşı karşıya bırakılmaktadır. Bu kısa açıklamalar ışığında şöyle bir sonuca ve bu sonuçlardan da bazı önerilere varmak istiyorum. Bilindiği gibi 1975 yılının Ağustos'unda Ankara'da TÜRK-İŞ bünyesinde kurulan ve başlatılan Tüketim Kooperatifçiliğinin tüm işçileri içine alacak şekilde örgütlenmesinde ve devamında büyük fayda vardır. Bunu üretim-tüketim zinciri halkasının bütünlüğüyle ortaya koyarak böyle bir fonksiyon içinde tüketim kooperatifçiliğinin gerçekleştirilmesini TÜRK-İŞ'e öneriyor ve bekliyoruz. Sadece birim kooperatifleri kurup birim kooperatifleri kendi hallerine bırakmak yeterli değildir. Ayrıca bu iş için bilinçli kitlenin arka-

da olması gereklidir. Yani eğitim, Üyelerinin sadece sendikal konularda değil, bilinçli bir tüketici olarak aldığı malların kalitesinden fiyatına kadar herşeyin bilincine varmış bir üye olarak yeiştirilmesi kooperatifçiliğin ve tüketici korunmasının en büyük silâhlarından bir tanesidir. Tüketici korunmasında kooperatifçiliğin daha fonksiyonel biçimde yerleşmesi temenni edilirken eğitiminin devamlı bir eğitim şekline dönüştürülmesi zorunludur. Bunun için eğitim biriminin daha genişletilmesi ve özellikle hanım eğiticilerinin de devreye girrek (Kadınlar Bürosunun) bu işlerde daha fazla meşgul olması önerilerimizden diğer bir tanesidir. Sonuç olarak tüketici sorunlarına yol açan etkenlere daha tutarlı bir teşhis konulması ve çözümünde çok boyutlu olarak düşünülmesi zorunluluğu var. Pazar araştırması yapılmadan, Türkiye'deki alınan satılan malların ne olduğu araştırılması yapılmadan rastgele kooperatifçiliğin veya kooperatif örgütlenmesine gidilmemesi de gerekir, aksi takdirde demin konuşmacı arkadaşımızın belirttiği kaynak israfından başka bir sonuç alamayız. Kooperatif kurmak 7 kişinin bir araya gelmesiyle gayet kolay ama kooperatiften beklenen sonuç alınamazsa üyelerin nezdinde daha kötü duruma düşülebilinir. Sorunun yalnızca yasal önlemlerle çözümleneceği kanısı sürdürüldüğü takdirde bu konuda ümit ve güven yitirilecektir. Daha aktif bir rol, daha akılcı ve ekonomik kuralların işleyeceği yani araştırmanın içinde olacağı bir akılcı yaklaşımla tüketiciler, TÜRK-İŞ'in temsil ettiği kitlelerin korunması sağlanmış olacaktır. Söyleyeceklerim bu kadardır çok teşekkür ederim.

Prof. Dr. FİKRET SÖNMEZ

Sendikal Hak ve Özgürlükler

Sayın Başkan,

TÜRK-İŞ'in bu bilimsel danışma toplantısını, TÜRK-İŞ ve Üniversiteler işbirliğinin çok güzel bir örneği olarak gerçekleştirmiş olmanızı, başta siz Sayın Genel Başkan ve değerli İcra Kurulu Üyeleri olmak üzere, camianızın bu çalışmalarını övgüye değer bulurum. Olumlu sonuçların alınması, hepimizni emeli hiç kuşkusuz. Bu arada bana da yer verilmesindeen dolayı şükranlarımı ifade etme kisterim. Bana lütfedilen konu, «SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER» dir.

Tarihsel oluşum içinde büyük mücadeleler sonunda elde edilen kişisel özgürlük ve hakların ayrılmaz bir unsuru olan «sendika hak ve hürriyeti»nin korunması açısından, özellikle İkinci Dünya Sava-

şından sonraki sosyal anlayış içinde luluslararası normların konulması gereği duyulmuştur. Bu amaçla, düzenlenen bütün uluslararası belgelerde, başta 1948 «İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi» olmak üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1948 yılındaki «Eendika Hürriyetine ve Sendika Hakkının Korunmasına dair 87 Sayılı Sözleşme»si, 1949 yılındaki «Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına Dair 98 Sayılı Sözleşme», 1950 «İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi» ve nihayet Türkiye'nin de imzasının bulunduğu, fakat yasa ile henüz kabul etmemiş olduğumuz 1961 «Avrupa Sosyal Haklar Anlaşması»nda sendikal hak ve özgürlüklere özel bir yer verilmiştir.

Bugün, uluslararası belgelerde ve bütün demokratik ülkelerin mevzuatında önemle üzerinde durulan sorunlardan birinin örgütlenme olduğunda hiç kuşku yoktur. Derneklere kıyasla etkin mücadele araçları ile donatılmış bulunan sendikalara çevrilen gözler her zaman için tetikte kalmıştır.

Sendikalar, üyelerinin meslekteki menfaatlerini korumak amacıyla çalışmalarını geliştirirlerken, buyolda kullanacakları araçları, sadece ekonomik, sosyal ve mesleki yönden değil, siyasal yasama organlarının tutumlarından da yararlanarak, daha etkili kılma ve böylece sendika hürriyetinin gittikçe sınırlarının genişletilmesi ve bu hürriyetin mevzuat yoluyla kısıtlanmaması eğilimini taşımışlardır. Fakat sendikaların, sınırsız ya da aşırı bir hürriyeti hiç bir zaman elde edemedikleri, ancak kuruldukları ülkelerin yasalarıyla çizilen sınırlar içinde gelişebildikleri ve bunun dünyaca kabul edildiği bir gerçektir. Bugün, gelişmiş birer örgüt olan sendikaların, devlet otoritesine karşıt bir kuvvet olarak belirmesine hiç bir ülkede izin verilmemektedir.

Devlet ve sendika, yanyana yaşayan iki gerçektir. Sendikanın bir örgüt olarak devlet yönetimini ele geçirmesi nasıl söz konusu olamayacaksa devletin de sendikaları ortadan kaldırması hiç bir zaman söz konusu olmamalıdır. Devlete tabi ve monopol bir duruma getirilen sendika, ayrı bir sendika türü değildir, gerçek ve demokratik sendikacılığauymayan bir kuruluştur. Böyle bir kuruluş, gerekli dengelerin ve gerginliklerin yerleşmesini önleyici niteliketdir. Bir sendika, özgürlükçü demokratik dkzende ve hür olduğu ölçüde, işçiler ve işverenler arasındaki eşitlikleri kaldırır, gerekli tansiyonların ve dengelerin yerleşmesini sağlar.

Sendika hürriyetinden söz edildiğinde ilk akla gelen konu, kuruluş özgürlüğüdür. Sendika hakkının ayrılmaz bir unsuru olan bu özgürlük, bireylerin sendika kurabilme ve her türlü devlet baskısından

uzak olarak sendikal çalışmalara girişebilme imkânlarını kapsamaktadır.

Sendikal hareketlerin gelişimi, siyasi rejimlere sıkı bir şekilde bağlıdır. Özgürlükçü Batı demokrasilerinde sendika hürriyeti, yasama ve yürütme organları karşısında tam bir bağımsızlığı ifade eder. Sendikaların demokrasinin koruyucusu olduğunu dile getiririz; fakat önemli olan nokta, sendikaların varlığının demokrasiye bağlı olduğudur ve demokratik sorumluluklara katıldığıdır. Sendikalar, yalnız dinamik ve piyasa ekonomisine dayanan bir düzende geçerli çalışma gösterebilirler ve sendikaların yaşama gücünün gerçek gelişimini ancak böyle bir düzen sağlar.

Her özgürlükte olduğu gibi, sendika özgürlüğünün de bazı kısıtlamalara uğradığı görülmektedir. Her hak gibi, bu hakkın da sınırsız olmadığı ve kanunlara uyma zorunluluğunun bulunduğu bir gerçektir. Uluslararası Çalışma Konferansının 1948 yılında kabul ettiği ve henüz Türkiye'nin kanunla mevzuatına tam olarak aktaramadığı 87 Sayılı Sözleşmede bir temel ilke vardır: İşçiler ve işverenler ve bunların örgütleri, bu sözleşme ile tanınmış olan hakların kullanılmasında, diğer bireyler ve örgütlenmiş topluluklar gibi, kanunlara uymak zorunluğundadır. Kanunlarla konulacak sınırların tehlikeli bir duruma getirilmemesi için de ulusal mevzuat, bu sözleşme ile getirilen teminatı zedelememeli veya zedeleyebilecek şekilde uygulanmamalıdır.

Bir cemiyet veya dernek niteliğinden uzak sendikaların her şeyden önce birer mesleki örgüt olmaları zorunludur. Öte yandan sendikaların bazı kuruluş formalitelerine de uymaları gerekmektedir. Fakat günümüz pozitif hukukunda, sendikaların tüzel kişilik kazanabilmesi için gerekli olan bu formalitelerin en az dereceye indirildiği ve kuruluşlarından çalışma safhalarına ve tasfiyelerine kadar devlet kontrolunun azaltıldığı bir gerçektir.

Ana çizgileriyle sendika hak ve özgürlüğü,

— İstenilen örgütün kurulabilmesini,

— Kuruluş formaliteleri açısından, sendika tüzüğünün idari organlar tarafından bir tasdik işlemine tabi tutulmamasını,

— Sendikada çokluk ilkesini,

— Ulusal düzeyde üst örgütler kurabilmeyi ve Türkiye Cumhuriyeti ilkelerine aykırı olmamak kaydıyla uluslararası düzeydeki üst kuruluşlara üye olabilmeyi,

— Kişisel açıdan üye olma ,üye olmama ve üyelikten ayrılma özgürlüklerini,

— Yasalarla belirlenen çerçeve dahilinde tam bir faaliyet serbestliğini,

— İdari organlar karşısında tam bir bağımsızlığı, işçi ve işveren sendikalarının birbirleri karşısında tam bağımsızlığını,

— Sendika mallarının korunmasını,

— İşçi sendikası üyeliği, yöneticiliği ve temsilciliğinin güvenceye kavuşturulmasını

ifade eder.

Ülkemiz sendikacılığı açısından, mevzuatın yeniden düzenlenmesine çalışıldığı bugünlerde ,üzerinde durulabilecek birkaç temel husus, kişisel görüşümüze göre şunlar olabilir :

1 — Önce Anayasa ve sonra Sendikalar Kanunu düzenlenmelidir. Yani bir sabırsızlık gösterip ,önce Sendikalar Kanunu çıksın ve Anayasa sonradan gelsin demek yanlış olur. Aksi takdirde, önceden çıkacak bir Sendikalar Kanunu, belki de büyük bir ihtimalle bir tepki kanunu olabilir. Halbuki Anayasa, daha incelikle ve çok daha geniş boyutlarıyla ele alınabilecek, yankıları daha geniş olacağı için, temel sağlam hükümler getirebilecek özellikler taşır. Görüşümüz şu ki, 1961 Anayasasının 46. ve 47. maddelerinin yazılış biçimleri, bize en önemli ip ucunu veriyor. 47. maddede grev hakkından söz edilirken, açıkça amaç belirtilmiştir ve grevin sınırı çizilmiştir. Eğer böylesine bir amaç, sendikalar içinde söz konusu olursa, sendikaların faaliyet sınırı, daha Anayasada belli edilmiş olacaktır. Halbuki sendikaların faaliyet alanını ve sınırlarını, Anayasa yerine tamamen özel kanununa bırakmak gerekir. 1961 Anayasası Kurucu Mecliste görüşülürkende ifade edildiği gibi, toplumun sosyo-ekonomik ve siyasal gelişimine göre, gerekli görülen değişiklikler, yasa yoluyla daha kolaylıkla yapılabilir. Bu durum, özellikle sendikaların siyasal faaliyetleri açısından oldukça önemlidir.

2 — Sendikada çokluk ilkesi muhafaza edilmelidir. Bununla birlikte, işkolu sendikacılığına ağırlık verilmeli ve işkolları sayısı en alt düzeyde tutulmalıdır. İşkollarının belirlenmesi konusu, en az bir tüzük sorunu olmalıdır.

Bugün konuşmaları sırasında Sayın TÜRKKAN da değindiler. Sabah oturumunun bulunamadığım başlangıç kesiminde, Sayın IŞIK bir soru sormuş, iktisatçılar acaba işyeri ve işkolu sözleşmeleri için ne düşünürler diye. Ben bir noktada Sayın TÜRKKAN'dan ayrılacağım.

İşkolu toplu iş sözleşmelerinin ağırlık kazanması konusuna, özü itibariyle katılıyorum, ama henüz zamanı değil. Eğer biz, işkolu toplu iş sözleşmelerini yaygınlaştıracak olursak, ülkemiz koşulları karşısında, bu bir diferansiyel rant sağlayacaktır. Ekonomik gelişme düzeyimiz belirli bir olgunluk noktasına geldikten sonra, işkolu toplu iş sözleşmeleri, dengeli rekabet koşulları altında çalışmak ve daha verimli olmaya yönelme bakımından, işletmelerimiz için yönlendirici bir rol oynayacaktır, işçiler arasında da uygulama eşitliği sağlayabilecektir. Ancak gelişen bir ekonomide, bir dev işletmeyle çömez bir işletmeyi, işkolu toplu iş sözleşmesi uygulanacaktır diye aynı potaya koymak, gelişmiş ve rasyonel çalışan büyük bir işletme için diferansiyel rant sağlar, ya da aksine küçük işletme için ağır bir yük getirmiş olur. Öyleyse bırakınız, her kuruluş, işyeri seviyesinde verebileceğinin azamisini, işyeri toplu iş sözleşmeleriyle verebilmiş olsun. A işletmesi 100 birim ücret verse, buna göre B işletmesinin ekonomik gücü de 60 birim ücrete ancak katlanabilecekse; bu iki işletmeyi aynı ücret yükü ile karşı karşıya bırakamayız. Toplu görüşme standartları bakımından sendikalarımız gayet bilinçlidir ve tecrübelidir. Ücret ve yan ödeme uygulamalarında, hangi noktalarda duracaklarını gayet iyi bilmektedirler; belki işletmenin gücüne göre 50 birimle yetinmiş olabileceklerdir. Buna göre, sözleşme yapma yetkisinin işkolu sendikacılığında toplanması ve ülkemiz gerçekleri dikkate alındığında, bir süre daha işyeri toplu iş sözleşmesi uygulamasına öncelik tanınması daha rasyonel olacaktır görüşündeyim. Fakat bu demek değildir ki, işkolu toplu iş sözleşmesi hiç yapılmasın. İşyerleri ve işkolu sözleşmeleri arasında bir çatışma yaratmamak kaydıyla, işyerlerinin özelliklerinin söz konusu olmaması gereken temel noktalarda, hatta konfederasyonlar düzeyinde bile, işkolu sözleşmelerinin yapılması daha olumlu sonuçlar verebilir.

3 — Yeni düzenlemede, Atatürkçü ve Cumhuriyetçi ilkelerimize ters düşen bir sendikal kuruluşa imkân verilmemelidir.

4 — 1972 yılında Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş olmakla birlikte, bir sendikanın, tüzüğüne uygun düşmeyen bir üyelik başvurusunu reddedebilmesi imkânı tanınmalıdır. Ben kişisel olarak, Anayasa Mahkemesinin bu kararına rağmen, görüşümü değiştirmedim, halen muhafaza ediyorum. Sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünün bulunması gerekir. Ancak bu noktada bir küçük fark var, Anayasa Mahkemesinin iptal kararından önceki uygulamada ve Yargıtay'ın kararıyla da tescil edildiği şekilde, sebep gösterilmeksizin dahi üyeliğe kabul edilme talebinin reddedilmesi gibi bir hak ve özgürlükten söz etmiyorum. «Sendikanın kararına itiraz hakkının olmaması ve

üyeliğe kabulü iddiasıyla açılacak davanın dinlenmemesi» gibi bir katı durum yerine; sendika üyeliğine kabul edilmeyen bir kimsenin mahkemeye başvurma hakkı saklı tutulmak kaydıyla, üyeliğe kabul özgürlüğünün sendikalara tanınmasının yerinde olacağı görüşündeyim. Bugünkü düzenleme çerçevesinde buna daha çok gerek var, özellikle TÜRK-İŞ açısından çok anlamlı bir madde olacaktır.

5 — Sendika seçme hakkı esas olmakla birlikte, bir işçinin birden fazla sendikaya üye olması imkânı yeni düzenlemede tanınmamalıdır.

6 — Üyelik kayıtlarındaki ihtilâfları ve kötüye kullanmaları önlemek için, yıllar önce 1977'de İzmir Barosu'nun yaptığı bir toplantıda önerdiğimiz gibi, merkezî bir üyelik kütük sistemi geliştirilmelidir.

7 — Check-off sistemi devam etmelidir, sendikal disiplin açısından olumlu yönleri vardır.

8 — Sendikaların denetimi idari organlar eliyle değil, yargı organları tarafından yapılmalıdır. Bazı meslektaşlarımız, sendikaların mali denetiminin Maliye Bakanlığı eliyle yapılmasına cevaz verebilmektedirler. Ben bu görüşe katılmıyorum. Denetim yapılacaksa, hangi türden olursa olsun, tamamen yargı organıyla yapılmalıdır.

9 — Sendikaların ideolojik amaçlı herhangi bir faaliyetine fırsat bırakılmamalıdır. Ayrıca siyasal faaliyetler açısından, sendika fonlarının siyasi seçimlerde hiç bir şekilde kullanılmasına izin verilmemelidir. Bu konularda kesin yasaklayıcı hükümler getirilmelidir.

10 — İşverenlerin sendika özgürlüğüyle bağdaşmayan davranışlarının müeyyidesi daha açıklıkla düzenlenmeli; işyeri sendika temsilcisinin İl Hakem Kurulu kararıyla yerine iade edilmesi yolundaki tasarruf, İş Mahkemesine bırakılmalıdır.

11 — Sendika hakkının çok geniş olarak uygulandığını görmek, özlenen bir hedef olabilir. Fakat, 12 Eylül öncesi denemelerimize baktığımızda ve 1971 Anayasa değişikliğini de dikkate aldığımızda, memura sendika hakkını tanımak oldukça güç. Gerçi biz, daha önceki Dekanlık görevim sırasında, Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi olarak, Danışma Meclisi Anayasa Komisyonuna görüşümüzü sunduğumuzda, memura sendika hakkı sağlanmalıdır tezini savunduk, hatta toplu sözleşme hakkı da verilsin dedik. Fakat memurlar için grev hakkını savunamadık. Ancak mecburi hakem yoluyla bir düzenleme söz konusu olabilir dedik. Yine tıpkı işkolu toplu iş sözleşmesinde belirttiğimiz gibi, memurun sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı, ülkemizin ekonomik gelişme düzeyine bağlıdır, ayrıca siyasal

istikrarına bağlıdır. Belirli bir olgunlaşmaya erişmek gerekir. Zamanı bir gün gelecektir, fakat bu yıllar, memur için sendika hakkının savunulmasında çok erken olacaktır. Geçmiş tecrübeler, bize büyük dersler verdi.

12 — Nihayet DİSK'in durumu. Her ne kadar yargı organlarında konu ele alınagelmekte ise de, işçi kitlesinde, hepimizin de malûmu olduğu gibi, belirli bir huzursuzluk ve bekleyiş vardır. Zaman zaman katıldığımız seminerlerde sendikacıların dile getirdikleri husus şudur: Hiç bir dönem görülmemiştir ki, DİSK bugünkü gibi büyük bir finansman kaynağına kavuşmuş olsun. Büyük dev kaynaklar kayyumlar eliyle sendikaların fonunda birikiyor. DİSK'in akibeti ne olacaktır, faaliyete geçecek midir, geçmeyecek midir, tamamen mi kapatılacaktır? Tamamen tasfiyeye tabi tutulacaksa, bu fonlar nasıl değerlendirilecektir? Sendikaların siyasi faaliyet özellikleri ne olacaktır? Zaman zaman dile getirildiği şekilde, dikkatler bu noktadan da kaçmıyor. Üzerinde titizlikle durulması gerekir.

Anayasa hazırlıklarının tamamlanmak üzere olduğunu Sayın Genel Başkanımız ifade ettiler. TÜRK-İŞ bu konuda ne yapabilir? Gelişmeleri dikkatle izleyecektir hiç kuşkusuz. 1961 Anayasasının iktisadi ve sosyal haklarından, zannetmiyorum çok büyük sapmalar kaydedilsin. Bunlar, ideal ve uluslararası normlara çok uygun düşen bir yapı özelliğini gösteriyor. Anayasa, bazı haklar için özel kanunlarla kısıtlamaların getirilebileceği yolundaki bir hükümle donatılabilir. Fakat genel olarak şunu ifade etmek isteriz: Özellikle sosyal haklar açısından, grev hakkında olduğu gibi, Anayasada belirgin bir şekilde çok açık kısıtlamalar getirilmemiş olsun. Kısıtlamalar söz konusu olacaktır, olmalıdır da. Fakat bu kısıtlamaları Anayasada belirtmek yerine, özel kanunlarına bırakmak gerekir.

TÜRK-İŞ, Anayasa konusunda, her an harekete geçebileceği, fiilen redaksiyonunu yapabileceği kendi uzman kadrosuyla istenilen bir biçimde, davet üzerine akademisyenlerin de katkılarıyla düşüncelerini belirleyebilir. Bir yuvarlak masa toplantısıyla günlük çalışmalarını sürdürebilir. Uluslararası standartlara uygun olan iktisadi ve sosyal haklar ve ödevler bakımından, ülkemiz gerçeklerine ve geleceğine ters düşecek hususlar olduğunda, TÜRK-İŞ'in Atatürkçü çizgisiyle de başdaşmayan her konu rahatlıkla dile getirilebilir. Hem Danışma Meclisi Üyeleri ve hem de kamuoyu için bunun cesaretle yapılması gerekir. En doğal görev olarak görülür, bundan başkası da düşünülemez.

Bütün çabalar, iyi niyetle ve sağlam bir Türkiye için sürdürülmektedir. Teşekkür ederim, Sayın Başkan.

Prof. Dr. RÜÇHAN IŞIK

Kollektif İş Hukukundaki Gelişmeler

Benden Kollektif iş ilişkilerinde yapılacak yeni düzenlemelerle ilgili önerileri burada belirtmem istendi. Ancak öncelikle bir iki noktaya değinmek istiyorum. Bazı hedefler saptanmasında yarar görüyorum. TÜRK-İŞ'in çok süratle devreye girip yeni yönetimin önümüzdeki yasama çalışmaları sırasında bunu iki grupda toplayabiliriz. Bir Anayasa ile ilgili çalışmalar ve hemen onu takip edeceğini umduğumuz daha doğrusu takip etmesini umduğumuz, daha önce olmamasını düşündüğümüz 274 ve 275 ile ilgili tasarruflar konusunda yapılacak olan çalışmalarda TÜRK-İŞ'in hangi sorunları ele alarak nasıl devreye girebileceği hakkındaki görüşlerimi söyleyeceğim. Burada değinilmemiş fakat değinilmesinde büyük yarar gördüğüm 2, 3 konuyu satır başı halinde belirteceğim. TÜRK-İŞ'i asgari ücret konusu kadar önemli Hükümetin gündeminde bulunduğu ifade edilen bir başka çok önemli olay bekliyor: İşçi-memur ayırımı.. İşçi-memur ayırımı meselesi işkolları kadar önemli, bir operasyon olabilir. Türk Sendikacılık yaşamında, özellikle benden önce konuşan sayın meslektaşımı dinledikten sonra, bazı sosyal politikacıların dahi memurların sendikal örgütlenmesi konusunda ciddi tereddütlere sahip olduğunu işittikten sonra bu konunun giderek ne kadar önem taşıyabileceği meselesi üzerine dikkati çekmek istiyorum. Bu konu zannediyorum önümüzdeki haftaların büyük baş ağrısı olacaktır.

TÜRK-İŞ'in yeni yönetiminin üzerinde çok ciddi biçimde bir hukukçu olarak beni ve burada bulunan tüm meslektaşlarımı rahatsız ettiğine inandığım ve muhakkak TÜRK-İŞ'in ciddi bir tavır koyması gereken bir diğer meselede yargı organlarımızın son aylardaki kararları. Yargı organlarının bazı kararları sonucu kanunların değişmesine gerek kalmadı. 9. Hukuk Dairesinin bazı yeni kararları Kanunların değiştirilmesine hiç gerek olmadan kanunlara ciddi ölçüde aykırı çıkmakta ve bu sebeple yargı organları kararlarının çok ciddi bir biçimde ele alınmasında, Yargıtay'ımızın kararları başta olmak üzere büyük bir isabet var. Bu konuda teorisyenlerden ziyade TÜRK-İŞ ve ona bağlı mesleki teşekküllerin bir kısmı burada da aramızda bulunan değerli hukukçularının bizden çok daha etkin bir biçimde sizlere meseleleri sistematik bir şekilde getireceklerinden eminim. Bir konuda zannediyorum burada ele alınmaması şimdilik bir eksiklik; ama zamanla inceleneceğinden eminim. Yurt dışındaki TÜRK-İŞ gücü meselesi, göçmen işçiler sorunu. Bugün TÜRK-İŞ'e Uluslararası ilişkilerinde sırt çevirmiş olan Batı Avrupa ülkelerinin sendikaları orada kendi

üyesi olan Türk işçilerinin aidatları ile çok ciddi bir takım mali katkılara sahne olurken işçilerimizin konusunda kendi ülkelerinin yanlış olan politikalarını aynen savunmaktadırlar. Bir DGB, Federal Almanya Hükümetinin politikasını en az o hükümet kadar savunmaktadır. Bu nedenle TÜRK-İŞ'in bu konuda da ciddi süratle bir politika oluşturmasında bu konuda çok haklı bir biçimde uluslararası plâtforma çıkabileceğine inandığım için, TÜRK-İŞ varlığını bu yollada zayıflamış ve yalnızlığa itilmiş olduğu şu günlerde uluslararası sendikal ilişkiler açısından güç kazanacağı görüşündeyim.

Şimdi kollektif iş ilişkilerinde üzerinde durulması gereken noktalara deyineceğim: 274 ve 275'in uygulamada doğurduğu birtakım ve hepimizin zaman zaman şikayette bulunduğu bir takım sakıncaların çok dikkatli ve tarafsız bir biçimde ele alabilecek düzeyde, yetenekte elemanlar bugün TÜRK-İŞ bünyesinde ve çevresinde herşeyden daha fazla mevcuttur. Bu kişilere gerçekçi ve objektif olarak kendi gördükleri eksikleri ve aksaklıkları da giderebilecek bir şekilde hazırlattırılacak olan bir 274 ve 275 taslağının ben halâ yasa çalışmalarına ciddi bir katkıda bulunacağı kanaatindeyim. Çünkü bilebildiğimiz kadarıyla basına intikal ettiği ve etmediği ile biraraya getirdiğimiz bütün bilgileri 274 ve 275 üzerinde uzun bir süredir çok oynandı. Sanıyorum bir konuyla çok oynandığı ve farklı eller oynadığı için de yapılan hazırlık çalışmalarında bir bütün ortaya çıkarılamıyor. Ortaya çıkacak olan yeni sistemin hemen birbirine uymayan dişlilerden oluşacağı endişesini bir hukukçu olarak ve biraz tatbikatı yakından izleyen bir kişi olarak maalesef umutsuzlukla seyrediyorum. Bu sebeple bir bütün olarak TÜRK-İŞ bu konuyu ele alabilir. Objektif olarak ele alabilir. Yasa çalışmalarında bulunanların görmediği bazı hataları dahi görebilecek kadar objektif olarak meseleye eğilebilir. Ve bu konuda eğer ortaya çok ciddi bir çalışma çıkarabilirse ben bunun dikkatlerden uzak kalmayacağı görüşündeyim. Yapılması gereken ilk iş bir çalışma grubu oluşturup TÜRK-İŞ'in kendi içinde bu çalışmayı tamamlamaktır. Bu çalışma şu üç önemli noktada yapılmalıdır:

1) Sendikal model nasıl olacaktır. 2) Toplu iş sözleşmesi modeli nasıl olacaktır. 3) Barışçı çözüm yolları modeli nasıl olacaktır.

Ben açılış sırasında bir soru ortaya attım. Toplu iş sözleşmelerinin hangi düzeyde yapılmasının bizim ekonomik yapımız açısından yarar sağlayabileceğini sordum; Sorumun altında açıkca yatan ücretin hangi düzeyde saptanacağı meselesidir. Burada bazı meslektaşlarımız bu konudaki görüşlerini açıkladılar. Anlaşıldı ki görüşler farklı; acaba hangi görüş daha gerçekçi; yoksa bazı hukuk sistemlerinin

yaptığı gibi tamamen değişik bir yola mı baş vuralım? Konunun çözümünü uygulamaya bırakarak; her tür toplu iş sözleşmesi yapabilmeye imkân verebilecek bir hukuki düzenlemeye mi gidelim. Bu da bir seçenektir. Kollektif iş ilişkileri sistemini içerisine hapsetmemizi sadece işyeri, ya da işletme sözleşmesi olsun demek toplu iş sözleşmesinin her düzeyde yapılmasına imkan vermek; ama bugünkü gibi yani tanımını bile yapmadan aralarındaki farkları göstermeden ve birbirleriyle çelişmesini önleyecek hükümler getirmeden değil, aynı zaman diliminde aynı işyerine ve aynı kişilere bir tek toplu iş sözleşmesinin uygulanması esasını getirerek toplu iş sözleşmesinin yeri, işyerleri, işletme veya grup sözleşmeleri, işkolu, bölgesel sözleşmeler ve ülke düzeyinde yapılmasına olanak sağlayabilecek esnek ve her türe açık bir sistem kurulabilir. Tabii bu noktadan hareketle de hangi tür toplu iş sözleşmelerine yer verecek isek her tür toplu iş sözleşmelerini yapabilecek ehliyet ve yetkiye sahip sendikal bir model kurmak zorundayız.

Öncelikle hangi düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılacağına karar verildikten sonra, yani toplu iş sözleşmesi modeli belirginleşince sendikalaşma modeli oluşturacaktır. Sendikalaşma modelinde federatif tip terkedilirken, merkeziyetçi sisteme verilecek karakteristiklerin neler olabileceği üzerinde özellikle durulması ve TÜRK-İŞ'in getirebileceği en önemli öneri olacaktır. Bugün federatif tipten, sendikacılarımızın dedikleri merkeziyetçi sisteme doğru ciddi bir akım var. Bilindiği kadarıyla federatif tipi kanun yoluyla tasfiye yoluna gidiliyor. Adı ne olursa olsun, ister milli tip ister federasyon denilsin, yeni kurulacak olan işkolu düzeyindeki mesleki örgütün ben karma bir sisteme sahip olmasından yanayım. Bundan şunu kastediyorum federatif sistem ile merkeziyetçi milli sendika tipinin bizim bünyemize en uygun gelen yanlarını birarada ele alan ve ağırlığını merkezi yönetime veren bir sendika tipinin oluşturulmasından yanayım. Bunu şu nedenle düşünüyorum; eğer biz sadece merkeziyetçi bir milli sendika modelini benimseyecek olursak, öyle endişe ederim ki, zaman içerisinde ve bunu benimseyen ve bunu savunan sendikacılarımız ve teorisyenlerimiz dahi çok ciddi bir şekilde sendika içi demokrasinin işlemediğini ve denetiminin çok zayıfladığını görüp, bundan pişmanlık duyabilirler. Bu nedenle sendika içi denetimin sendika içi demokrasinin işlemediği bir ortamda yapımızda merkeziyetçi tip örgütlere ve merkeziyetçi yönetimlere olan eğilimi ve hevesi ile her sendikanın içerisinde kendisine körükörüne bağlanmış liderler yetiştirebiliriz. Bu nedenle sendika içi demokrasi yanı ağırlık taşıyan federal tipin olumlu yanlarından da yararlanarak ortaya çıkarılacak bir sendikacılığa doğru yönelmekte büyük yarar görürüm. Bu ve diğer önerilecek noktalar dikkate alına-

rak hazırlanacak bir sendikalaşma modeli ile toplu iş sözleşmesi modelini sendikacılarımızın geçmiş yılların birikimlerinden ve deneylerinden yararlanarak hızla biçimlendirilmesinde ve kaleme alınmasında yarar vardır.

Barışçı çözüm yolları modeline girmeyeceğim. Bu konuda değerli bir eser sahibi olan Sayın Gümüş meslektaşım buradalar, muhakkak daha geniş olarak değinecektir.

Yalnız ben yürürlükteki barışçı çözüm yollarının uygulamada tamamen yozlaştırılmış olduğu kanaatindeydim. Muhakkak üzerinde gidilmesi gereken bir sorunda bu. Fakat bu üç odak yani sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve yeni barışçı çözüm yolları modellerinin her üçüde en ideal biçimde oluşturulsa dahi ben değineceğim iki başka konunun daha halledilmeden kollektif iş ilişkileri düzeninin düzeltilemeyeceği kanaatindeyim. Bunlardan biri; Çalışma Bakanlığının yeniden etkin bir biçimde devreye girecek şekilde güçlendirilmesi, İkincide; iş yargısının usul ve özde ele alınıp amaca uygun olarak yeniden düzenlenmesi zorunludur. Bunun dışında iki noktaya daha değinmek istiyorum: Teknik bakımdan büyük baş ağrısı olan ve olmaya devam edecek gibi gözüken yetki tespiti meselesi. Ben yetki konusunda bilgisayar sisteminin işleyebileceğine inanamıyorum. Bilgisayarın çok doğru bir cevap verdiği doğru ama siz ona ne veriyorsunuz önemli olan o. Siz ona yanlışları verdiğiniz zaman yanlışları doğru olarak toplaması bir anlam taşımaz. O nedenle ben oylama sisteminin getirilmesinden yanayım. Ama oylama sistemi derken her yetki uyuşmazlıklarının toplam yetki tespitlerinde % 25'i ancak oluşturduğu kanısındayım. Yani % 75 işyerinde iş kolunda yetkinin zaten kimde olduğu açık seçik bellidir ve her toplu iş sözleşmesi döneminde orada muhakkak yeniden yetki tespitine gitmenin gereği yok. Ancak yeni bir örgütlenme var ise o işyerinde veya işkolunda ve o örgüt ciddi bir şekilde örgütlenmiş ise onun itirazı üzerine yetki saptanmasına tekrar gidilebilmelidir. Bugün pek çok ülkede artık her toplu iş sözleşmesinde yeniden yetki tespitine gidilmiyor. Bugün müesseselerimiz var veya sendikalarımız varki, herkes biliyor, artık orada örneğin; şeker fabrikalarında niçin her dönem Şeker-İş'ten yeniden yetki tespitine gidiyoruz. Var mı bir ikinci kuruluş? Yok, ama yasa zorlamış. Benim düşündüğüm sistemde üyelik belgelerinin idari aşamada ki saptamada ciddi olarak kuşku uyandırması hallerinde yargı organları oylamaya gitmelidirler. Ve bu oylama en kesin, en sağlıklı sonucu en kısa sürede almamıza yarayacaktır. İkinci ve son nokta; grev oylamasını çok daha kolay bir hale getirilmesi düşünülürken, bir tür sendikanın greve gidemeden hızla çok kısa bir süre içinde toplu iş sözleşmesi-

ni derhal bağıtlamasını zorunlu hale getiren bir sistem öneriliyor. Zaman bile sınırlandırılarak. Bu konuda benim düşüncem grev oylamasına karar verildiğinde, grevin yapılıp yapılmamasının oylanması değil, işverenin son teklifinin oylanması yolunda gereken işverenin son teklifi olmalıdır. Eğer o son teklifi işçi sendikasının üyeleri kabul ediyorlarsa veya işyerinde çalışan işçiler kabul ediyorlarsa mesele yok. Bütün sonuçlarıyla o sözleşmeye razıdırlar. Boşuna sendikanın prestijini grev oylaması ile sıfıra indirmenin anlamı yok. Yok eğer işçiler son teklifi kabul etmiyorlarsa o zaman zaten o işçiler yöneticileriyle aynı fikirdedirler. Ve teklifin kabul edilemiyeceği görüşündedirler. Sonuna kadar grevi herşeye rağmen göze almışlardır. Ben bunu sendika yönetimi ile taban arasındaki ilişkiyi grev gibi en hassas dönemde, bozmayacak bir yol olarak düşünüyorum. Saygılar sunarım. Teşekkür ederim/

Doç. Dr. FATİH GÜMÜŞ

İşçi-İşveren Uyuşmazlıklarının Çözüm Modelleri

Sayın Başkan, Değerli Arkadaşlar, konumu doğrudan doğruya ilgilendirdiği için özellikle Sayın Hocam Cahit TALAS'ın ve Sayın Türker ALKAN'ın görüşlerine geniş ölçüde katıldığımı belirtirim. Ayrıca değerli meslektaşım Sayın Rüçhan IŞIK'ın yaptığı açıklamalarada geniş ölçüde katılıyorum. Bu beni büyük ölçüde zamandan tasarrufa yöneltmiş oluyor. O yönden teşekkür ediyorum. Ücret konusundaki özlü açıklamaları için de Sayın TÜRKKAN'a katılıyor ve teşekkür ediyorum. Kooperatifler konusunda değerli görüşlerini belirten Ayhan TAN arkadaşımızın da görüşlerine katılıyorum. Yalnız şu temenniyi ekliyerek üretim kooperatiflerini de gündeme almak, o konuya da büyük ağırlık vermek gerekir, kanısındayım.

Benim konum sondan bir evvelki sıraya düştü. Ama bu demek değildir ki önemi sonuncu derecededir. İşçi-İşveren ilişkilerinin çok kritik dönemini niteleyen bir konudur. Konu işçi-işveren uyuşmazlıklarının çözüm modelleri, her konuda olduğu gibi bu konuda da sanırım tarihten ders almamız gerekiyor. Gerçekten de ünlü çağdaş İngiliz tarihçesi E. H. CARR'ın dediği gibi biz geçmişi ancak bugünün ışığında ve bugünüde tümüyle ancak geçmişin ışığında anlayabiliriz. Gene bir Fransız Filozofunun sözünü anımsıyorum. Diyor ki, neyi aradığını bilmeyen bulduğunun değerini anlayamaz. Çok anlamlı buluyorum bu sözü. O halde bugün biz buraya nerelerden nasıl geldik? Kuşbakışı bir kısa tarihsel gezi yapmak istiyorum. Tarih 1138 yaklaşık olarak

1740, 250 yıl öncesine tekabül ediyor. Bir padişah fermanında şöyle deniliyor. Osmanlı evrak hazinesinde bulunan bir belge «bazı beyinsizlerin kendileri gibi bazı akılsızları kandırarak Padişaha şikâyette bulunmaları ve bilhassa işi terk etmeleri kurallara ve ücret kavramına aykırıdır.» Genellikle siyasal iktidarların yapısında yalnız siyasal iktidarların değil, irili ufaklı bütün iktidarların yapısında eleştiriye karşı bir allerji vardır. Burada bunun her çeşit örneğini görüyoruz. Aradan geçen çok uzun bir sessizlik döneminden sonra eylemsel işçi topluluklarında bazı kıpırdanmalar görülmüş olmalı ki 1845 tarihli polis nizamnamesinde şöyle deniliyor. İşini gücünü bırakan işçilerce kurulan derneklerle bu gibi kamu düzenini bozan her türlü fitne ve fesat derneklerinin ortadan kaldırılması gerekir. Ve böylece ihtilâl önlenmelidir. Bu görev de kuşkusuz emniyete veriliyor. Gezimizde geliyoruz 1876'ya ne yazık ki bu Anayasa'da Sosyal Politika ve iş hukuku açısından hiç bir ilke yer almış değildir. 20. Yüzyılın başlarında düşünce alanından çok önemli bir değişiklikle karşılaştık. Artık ilk kez toplumsal sınıflardan söz edilmeye başlandı. Çok anlamlı bir değişiklik örneğin, Prens Sabahattin'in kurduğu «Teşebbüs'ü Şahsi ve Ademi Merkeziyet Cemiyeti»nin tüzüğünde işçi sınıfı deyimine yer veriliyordu. Böylece ülkemizde işçi sınıfından söz eden ilk siyasal belge işte bu tüzük oldu. Ama işçi sınıfının varlığı ve hakları yatsımaktadır. Reddedilmektedir. Zamanın Milletvekili Vlahof Efendi şöyle diyor: Biz işçiler için şimdiye kadar hiç birşey düşündük mü? İşçiler için bir şey yaptık mı? Zamanın Başbakanı şöyle yanıtlıyor: Bizde işçi meselesi yoktur. Bizde daha erkendir. Böyle kanunlar hazırlamak gerekirse o vakit tabi hükümet bunu düşünecek ve böyle bir kanun tasarısını meclise getirecektir.

Gerçekten de vakit gelmiş ve verilen söz tutulmuştur. Zamanın Adalet Bakanlığının danışmanı olan Kont Ostroro'un önerdiği biçimde çıkarılan 1909 Tâtil-i Eşgal Kanunu Türk İşçi Hareketine ağır bir darbe indirmiştir. Çünkü bu yasa genellikle yabancı ortakların elindeki kamu hizmetleri alanında kurulmuş olan sendikaları ortadan kaldırıyor ve yeni sendikalar kurulmasını yasaklıyordu. Yasa etkisini gösterdi. Bir ölçüde antiemperyalist nitelik taşıyan 1908 grevleri önlendi. Bu yasanın iş hukuku açısından bir başka önemli yanı Türkiye'nin tarihinde toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yoldan çözüm için bir model getirmiş olmasıdır. Bu model günümüzün uzlaştırma sisteminden çok farklı olmakla birlikte bazı benzerlikleri de içermektedir. Önce şunu özellikle belirtmek gerekir ki Tâtil-i Eşgal Kanunu bazı yazarların ileri sürdüğü gibi greve gidilmesini yasaklamış değil, grev yapılmasını bazı koşullara bağlamış ve grevden önce bir uzlaştırma yoluna başvurulmasını düzenlemiştir. Model kısaca şöyledir :

Uyuşmazlığı ele alacak olan organ bir uzlaştırma kurulu değil, bir uzlaşma kuruludur. Asıl adıyla Heyet-i itilâfiye'dir. Bu kurul tarafların seçecekleri 3'er vekilden oluşur. Kalabalık bir grup bu 6 kişilik kurulun oy birliği ile aldığı karar tarafları bağlayıcı niteliktedir. Çok önemli bir nokta. Eğer taraflar oy çokluğu ile karar alırsa ya da bir karar alamadan dağılırsa işçiler greve gitmekte özgürdürler. Bu yasada ilginç olan bir başka nokta da grev hakkına karşılık lokavt hakkına !yer verilmemiş olmasıdır. Üzerinde durulması gereken bir nokta da yasa dışı grev ve sonuçlarıdır. Bu noktada konu üzerinde ibretle durmak gerekir. Yasa dışı grev iki türlüdür. 1) İşçilerin uzlaşmaya başvurmadan ya da başvurmakla birlikte uzlaşmanın sonucunu beklemeden işi bırakmaları, 2) Uzlaşma Kurulunun oybirliğiyle karar almasına karşın işin bırakılmasıdır. Bu gibi yasa dışı grevlere başvuranlara verilen ceza 24 saatten 1 haftaya kadar hapis, ve 25 kuruştan 100 kuruşa kadar para cezasıdır. Burada bir karşılaştırma yapmak yerinde olur. 275 Sayılı yasanın yasa dışı grevler için öngördüğü cezalar çok daha ağırdır. Ben sadece 275 sayılı yasanın 54. maddesindeki cezaya göre birkaç örnek sunacağım. Diğer maddeler bilindiği üzere daha da ağırdır. Örneğin cezanın aşağı haddi 30 ilâ 90 misli, yukarı haddi ise 13 ilâ 26 misli daha ağırdır. Aslında kanun olumsuz bir kanun demiştik. Bunun olumsuz yönlerinden bir diğeri genel hizmetlerde istikrarın sağlanması açısından gerekirse kamu gücünün kullanılması. Bu gerçekten olumsuz bir durum. Savaş da ya da savaş tehlikesi anında hükümetin işçi isteklerini incelemeyi ertelemesi veya tümüyle terk etmesi söz konusu. Bu modelde yüksek uzlaştırmaya benzer bir kuruma yer verilmiş değildir. Böylece Cumhuriyet dönemine gelmiş bulunuyoruz. 1924 Anayasası işçilere koalisyon ve örgütlenme hakkını veriyordu. Zaten dernek kurma olanağı veren 1909 sayılı Cemiyetler Kanunu da yürürlükteydi. 1926 tarihli Medeni Kanun da aynı hakları doğrulamaktaydı. Ama yaptırımdan yoksun olan bu hükümler işletilmedi. Üstelik 1925 tarihli Takrir-i Sükûn Kanunu Kürt isyanı nedeniyle siyasal ya da derneksel etkinlikleri yasaklamıştı. Bu olumsuzluklardan sonra sevindirici bir gelişmeyle karşılaşıyoruz. 1932 tasarısı bugünkü düzenlemeye çok yakın ilkeleri içeren bir tasarıdır. Yani grev ve lokavt, haklarına dayalı bir toplu sözleşme sistemi ön görülmüştür. Ne yazık ki bu tasarı tutucu çevrelerin kurbanı oluyor ve gerçekleşmiyor. Geliyoruz 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununa. Bu otoriter yapılı kanun bilindiği üzere grev ve lokavt haklarını yasakladığı gibi sendikal örgütlenmeye de bir olanak tanımıyor. Toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek için öngördüğü sistem ise zorunlu uzlaştırma ve Hakem sistemidir. Sendika hakkından yoksun kalmış olan işçiler o sıra dağınık ve bezgindirler. Çalışma

koşullarının çok ağır ve ücretlerin çok yetersiz olmasına karşın o sıralarda Yüksek Hakem Kurulun da karara bağlanan iş uyuşmazlıklarının sayısı inanılmayacak kadar az olup yıllara göre şöyledir: 1939'da 1, 1940'da sıfır, 1941'de 1, 1942'de 1, 1943'de 1, 1944 ve 1945'de sıfır ve 1946'da 3 uyuşmazlık. Bu acıklı tabloyu bir umutsuzluk göstergesi olarak değerlendirmekten başka çare kalmıyor. 1936 tarihli ve 3008 sayılı yasanın otoriter tutumu gene 1936'da çıkarılan 3038 sayılı ceza kanununu değiştiren bir kanunla daha da ağırlaştırılmıştır. Ayrıca 1938'de 3512 sayılı Cemiyetler Kanununda yapılan değişiklikle de olumsuzluklara bir yenisi eklenmiş ve bilindiği üzere sınıf esasına dayanan dernek kurulamıyacağı ilkesi getirilmiştir. İkinci Dünya Savaşında Faşist güçler yenilgiye uğrayınca yeryüzünde esmeye başlayan demokrasi rüzgârları ülkemizi de etkiliyor. Cemiyetler Kanununda yer alan ve sınıf ilkesine dayalı dernekler kurulmasını engelleyen hüküm yasadan çıkarıldı. 1947 tarihli 5018 sayılı yasa ile sendika kurulması yolu açıldı. Ama gerek bu yasayla gerekse 1950 tarihli 5518 sayılı yasayla uzlaştırma konusunda yapılan değişiklikler zorunlu uzlaştırma ve Hakem sistemine hiç bir değişiklik getirmedi. Bu olumsuz dönem 1961 yılına kadar sürdü.

Türkiye'de sendikacılık kuşkusuz 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesiyle başlamıştır. Bilindiği üzere grev ve lokavtın yasaklandığı ülkelerde iş uyuşmazlıklarını çözüm yolu zorunlu uzlaştırma ve hakeme başvurmaktır. Bu yol çoğulcu demokrasiyle bağdaşır bir yol değildir. Grev ve Lokavt'ın serbest olduğu bazı ülkelerde ise taraflar bir uzlaştırma sürecinden geçmekte tamamiyle serbesttirler. Başka bazı ülkelerde uygulanan üçüncü sistem ise, ülkemizde de 1963'den 1980'e değin denenmiş olan karma sistemdir. Ve bu sistemde taraflar zora başvurmadan önce aralarındaki uyuşmazlığı bir uzlaştırma aşamasından geçirmek suretiyle çözmeye çalışmakla yükümlüdürler. 275 sayılı yasayla kurulan uzlaştırma mekanizması 17 yıl boyunca zengin ve çetin deneyimlerle sınanmış ve çok aksayan bazı yönlerine karşın genellikle, kanımca benimsenmiş bir mekanizmadır. Bu sistemde şu düzeltmeler yapılırsa uzlaştırmadan daha başarılı sonuçlar alınabilecektir:

Böylece kısa başlıklar halinde önerilerimi sunmak istiyorum. Tabi her konu geniş tartışmalara muhtaç olan birer konudur. Vaktin kısalığı nedeniyle özet olarak geçeceğim.

1) Herşeyden önce yetkili sendikanın belirlenmesinde yasal bir referandum yolu düzenlenmelidir. Böylece gerek işçi-işveren tarafları arasında gerekse rakip sendikalar arasında başgösteren hukuk ve ahlâk dışı çekişmeler büyük ölçüde azalacaktır. Üye kayıt fişlerinin

sayısına göre yetki verilmesi gerçekten çoğunluğu temsil eden sendikanın görevlilerini bile bilindiği üzere sahteciliğe sürüklemekte ve bu kargaşa içinde sarı sendikalar üreyip güçlenmektedir.

2) Tarafların uzlaştırmaya başvurmaları zorunlu olmaktan çıkarılmalı ve bu konuda gönüllülük ilkesi benimsenmelidir. Böylece taraflar uzlaştırmayı can sıkıcı ve gereksiz bir süreç olarak görmekten kaçınacaklardır. Gönüllülük ilkesi belki de tarafları uzlaştırmayı ciddi şekilde yürütmek hususunda özendirecektir.

3) Taraflarca seçilen tarafsız aracıların gerçekten tarafsız olamıyacakları sayısız örnek olaylardan anlaşılmış bulunmaktadır. Bu nedenle tarafların aracılarında tarafsızlık koşulu aranmamalıdır. Bence bu akılcı bir yoldur.

4) Uzlaştırma ve arabulma işlerinde uzman olan kişilerin 2, 3 yılda bir Devletçe veya başka organlarca bir listesi yapılmalı ve taraflar dilerlerse 3 ncü tarafsız aracıyı bu listeden seçebilmelidirler. Tarafsız aracının mahkemece seçilmesi halinde mahkemenin bu listeden seçim yapması zorunlu olmalıdır. Şöyle bir deneyim var. 1966 yılında Sinop İş Mahkemesi önemli boyutlara ulaşan bir iş uyuşmazlığında 3 ncü aracı olarak bir imamı görevlendirmiştir. Tabi bundan doğan sorunlar gerçekten üzücü olmuştur.

5) Tarafların grev ya da lokavta gidebilmeleri için gerekli olan formaliteler çok basitleştirilmeli ve küçük prosedür yanlışlarından ya da eksikliklerinden ötürü bir grev ya da lokavtın kanun dışı sayılması önlenmelidir. Denge aramak kaydıyla lokavt'tan da söz ediyorum. Ama aslında Lokavt'in grevle eş değerde olduğu kanısında değilim.

6) Hak uyuşmazlığında hak grevine gitme yolu mutlaka açık tutulmalıdır. Kuşkusuz bu yolun sağlıklı kullanılması için bazı önlemler alınabilir. Bu yol açık tutulmalıdır. Çünkü hep biliyoruz ki geciken adalet adaletsizliktir. Bizim iş mahkemelerimizin mevcut kadrosu gözönünde tutulursa bir hak uyuşmazlığının mahkemeye gönderilmesi halinde sonuç almak son derece güç olacaktır .Bugünkü kadro iki misline, üç misline çıkarılırsa, ve o kadrolarda gerçekten deneyimli, bilgili yargıçlar görev alırsa belki böyle bir hak grevine gerek kalmaz.

7) Ülke sağlığı ve ulusal güvenlik gibi nedenlerle grev ya da lokavt'ın durdurulması gerçekten objektif ölçülere dayanmalı ve sistem yozlaşmaktan kurtarılmalıdır.

8) Çoğulcu demokrasinin amacı toplumun sınıfları arasında bir denge kurmaktır. O halde toplumun gelir dağılımındaki bozukluğun

düzeltilmesi Devletin ivedi ve temel görevlerindendir. Uyuşmazlıkları azaltacak stratejinin temelinde kanımca bu vardır.

9) Devlet İstatistik Enstitüsünün, işçi ve işveren üst kuruluşlarının, ticaret, sanayi ve meslek odalarının ve Belediyelerin istatistik uzmanları ile takviye edilmeleri çok büyük bir önem taşır. Bu takdirde ekonomik yaşamın gidişi, ulusal gelirin ve verimin hesaplanması, enflasyon olayı daha güvenilir biçimde izlenir. Bu konulardaki belirtisizlikten kaynaklanan ve toplu pazarlığı çıkmaza sürükleyen spekülâtif davranışlar bir ölçüde azalır.

10) Toplu pazarlık sistemi hep biliyoruz ki güvene ve iyi niyete dayanan bir sistemdir. İyi niyetin denetlenmesinde yargı ve yönetim organlarına düşen büyük görevler vardır. Bir örnek vermek istiyorum. Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesinin 1956 tarihli bir kararında ücret zammı isteğini mekanik biçimde sürekli olarak yüksek bulup reddeden, ortaklığı bu isteği kabul etmesi halinde mutlaka iflas edeceğini iddia eden ortaklığı, Truitt Manufacturing Co, adlı bir ortaklığı iyi niyetini ispatlamaya çağırmış, bu amaçla da hesap defterleriyle parasal durumunun incelenmesini kararlaştırmıştır. Yalnız Yüksek Mahkeme kararında şunu da eklemiştir. Mahkemenin görüşüne göre işveren hesaplarının incelenmesi genel bir uygulama olamaz. Her dava kendi özel durumuna göre ele alınmalıdır. Kanımca bu karardan alınacak dersler vardır. Bu özellikle bizim yargı organlarımızı ilgilendirmektedir.

11) Son zamanlarda işveren çevrelerinin sosyal sözcüğünden bile ürkdüğünü, kazanılmış bazı temel hakların bile geri alınmak istendiğini kaygı ile izliyoruz. Tüm işverenlerin böyle düşünmediklerini ummak istiyoruz. Politika biliminin ve binlerce yıllık uygulamanın ortaya koyduğu bir gerçek var. Bir iktidar, ne kadar iyi niyetli olursa olsun, karşı bir güçle dengelenmedikçe, iktidarını kötüye kullanmaya meyleder. İşte demokrasinin değeri de buradadır. Eğer işverenler de gereğinden çok güçlenirlerse karşılarında daima güçsüz sendikalar bulurlarsa bundan sonunda kendileri de zararlı çıkar. Çünkü demokrasi denge arayan bir sistemdir. Teşekkür ederim.

Doç. Dr. SEYFULLAH EDİS

İş Hukuku Vasıtasıyla İşçinin Himayesi

TÜRK-İŞ tarafından düzenlenen bu bilimsel toplantıda, bana, «İş Hukuku Vasıtasıyla İşçinin Korunması» gibi çok geniş bir konu verilmiştir. Bu konunun işlenebilmesi için de çeyrek saatlik bir konuşma

süresi tanınmıştır. Oysa, bu konu, kısa bir süre içinde ele alınıp bitirilemeyecek kadar sayısız meseleyi ilgilendirmektedir. Gerçekten, İş Hukuku'nu oluşturan mevzuatın başlıca konusu, «İşçinin Korunması»dır. Bir başka deyişle İş Hukuku, işçinin her bakımdan korunmasına yönelik hükümleri kapsar. «İşçinin Korunması» fikri, aslında, İş Hukukunun «varoluş» nedenidir.

İşçinin korunması onun kişiliğinin, ekonomik ve sosyal menfaatlarının korunmasını ve iyileştirilmesini ifade eder. Yani, zayıf durumda olması nedeniyle, bağımlı çalışan işçinin «insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi»ne kavuşması, iş hukukunun ulaşılması istenen ve gereken amaçlarından başlıcasıdır. Şu halde, İş Hukuku, işçinin kişiliğinin korunması ve ekonomik veya sosyal açıdan insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine kavuşturulması için bir «araç» olarak ortaya çıkmıştır. Bu toplantıda tesbit edilen zaman sınırı olduğu için, işçinin iş hukuku vasıtasıyla korunması konusunda getirilebilecek önerileri tüketmek herhalde mümkün değildir. Bu nedenle, tebliğimizde, önemli sayılabilen ve biraz da sübjektif olarak seçilmiş bazı konular üzerinde durulmak suretiyle bazı önerilere «satırbaşı» olmak üzere değinilecektir.

I) İlk akla gelen sorun **«İstihdam Güvencesi»** dir. Gerçekten işçilerin korunması bakımından çalışanların istihdam güvencesinin sağlanması önem taşır. İş Kanunlarının öngördüğü önlemlere uyulmak suretiyle de olsa, hizmet akdinin işverence sona erdirilebilmesi, keyfiliğe ve kötüye kullanıma elverişli bulunduğundan, istihdam güvencesi düşüncesi ile güçlükle bağdaştırılabilir. Bu bakımdan bugünkü sistemimiz haklı, eleştilere açıktır. Zira bugünkü sistemde, ihbar önellerine uymak şartıyla işveren bir bakıma «sınırsız» bir serbestiye sahiptir; oysa işçinin korunması ve istihdam güvencesinin sağlanması için işveren çok sınırlı bir işten çıkarma serbestisine sahip olmalıdır. Bu itibarla, yeni bir düzenleme ile işverenin hizmet akdini fesh edebilme şartlarının yeniden belirlenmesi; bazı hukuk sistemlerinde öngörüldüğü ölçüde olmasa bile, işverenin hizmet akdini sona erdirebilme yetkisini kullanmasının idari ve yargı denetimine tabi tutulması; belirli durumlarda «işe iade» sisteminin getirilmesi suretiyle istihdam güvencesinin sağlanması doğru olacaktır.

II) İstihdam güvencesi bakımından önem taşıyan ve işçilerin korunması bakımından ön plâna çıkan bir başka sorun da **«toplu işçi çıkarma»** lardır. Bu konuda, iş kanunlarımızda yer alan hükümlerin (iş K. m. 24) yeterli olduğu söylenemez. Bu itibarla, işverenlerce toplu işçi çıkarılması, belirli ve kesin şartların gerçekleşmesine; ida

ri makamlarca yapılacak öndenetime ve mutlaka izne bağlanmalıdır. Şu halde, Devletin etkili denetimini öngören ve toplu işçi çıkarmanın şartlarını; usulünü belirleyen yeni bir düzenlemeye özellikle ihtiyaç olduğu gözlenmektedir.

III) Türk Hukuku bakımından geçmişi oldukça eski **«Kıdem Tazminatı»** konusunda da yeni bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Nitekim, böyle bir ihtiyacın bulunduğu, kıdem tazminatı kurulacağını öngören kanun hükümleriyle de sabittir. Kıdem tazminatı, esas itibariyle, yalnız işverene terettüp eden bir borçtur. İş Kanunu'nun 2320 sayılı kanunla değişik 14. ve Deniş İş Kanunu'nun 2319 sayılı kanunla değişik 20. maddelerinde kıdem tazminatı fonu kurulacağından söz edilmiştir. Fakat, fon tesisi ile ilgili hususların kanunla düzenlenmesi öngörülmüş ise de «fonun teşkilatlanma biçimi» üzerinde durulmamıştır. Nitekim fon, türlü biçimde teşkilatlandırılabilir. İlk akla gelen genel olarak benimsendiği üzere, fonun bir çeşit kamusal kurum olarak sosyal güvenlik kuruluşu biçiminde teşkilatlandırılmasıdır. Bu tür teşkilatlanışın, aslında işveren terettüp eden bir borcun yerine getirilmesinde, ileride Devlet katkısını gerektirme tehlikesini de içerdiği gözlenmektedir. Bu itibarla Kıdem tazminatını devlet katkısı ile yerine getirilebilir bir alacak veya sosyal güvenlik hakkı olmaktan çıkarmak üzere bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Böyle bir düzenleme sırasında, başka teşkilatlanma biçimleri de düşünülebilir. Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu'nun 331, 331 a, 331 b, 331 c maddelerinde olduğu gibi, fonun, işveren veya işverenlerce kurulacak işçilere yardım vakıfları veya işçilere yardım dernekleri yahut karşılıklı (mutual) sigorta kooperatifleri biçiminde teşkilatlandırılması bir çözüm olarak öngörülmüştür.

İşyerinde veya işletmede çalışanların sayısının azlığı yahut işverence istenmemiş olması nedeniyle bu tür bir teşkilatlanma mümkün değilse, işverenin ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna kıdem tazminatı için ek bir prim ödeme yükümlülüğü de öngörülebilir. Şimdi, Türk Medeni Kanunu'nun «vakıf»lar ile ilgili hükümlerinin 903 sayılı kanun ile yeniden ele alınıp tamamlanması sırasında, İsviçre Borçlar Kanunu'nun andığımız maddelerinde olduğu gibi, gerçek kişi işverenleri de kapsıyacak biçimde, bir düzenleme yapılarak yardım akçesi ayırma yükümlülüğü veya imkânı öngörülmemiş olması; bu tür düzenlemenin gereksizliği veya küçümsendiği anlamına gelemez. Bağımsız bir sosyal güvenlik kurumu olarak fonun bugüne kadar oluşturulamamasında işverenlerin kuruluştan önceki dönemde geçen hizmet süreleri için nasıl ve hangi şartlarla sorumlu olacaklarına bir çözüm bulunamaması rol oynadığına göre, işçilerin kıdem tazminatı konu-

sundaki beklemece haklarının haleldar olmaması ve teminat altına alınabilmesi için başka tür teşkilatlanma biçimlerinin öngörülmesi ve kolaylaştırılması gerektiği açıktır. Bu itibarla, yeni bir düzenleme ile kıdem tazminatı beklemece hakkının sağlanması amacıyla ya bağımsız kamu kuruluşu niteliğinde bir teşkilatlanma biçimi öngörülmeli, yahut özel hukuk kurumları niteliğinde başka teşkilatlanma biçimlerinin denenmesi ve uygulanması kolaylaştırılmalıdır.

IV) **İşsizlikle mücadele tedbirleri alınması** da işçilerin korunmaması bakımından zorunludur. Çünkü işsizlik çalışanlar veya çalışmak isteyenler bakımından tahammülü aşan sonuçları olan sosyal bir sorun teşkil etmektedir. İşsizlikle mücadelede en etkili tedbirler kural olarak, Devlet tarafından alınabilir. İşsizlikle mücadele yolları ve araçları, işçileri ve dolayısıyle iş hukukunu yakından ilgilendirdiğinden burada üzerinde durulmasında yarar görmekteyim. İşsizlikle mücadelede söz konusu olabilecek bazı tedbirler şunlardır:

1. **İşsizlik Sigortası:** Çalışmakta iken işini kaybetmiş ve yeni iş de bulamamış olanların korunması bakımından belirli bir süre prim ödeme şartına bağlı olarak işsizlik sigortasından yararlandırılması düşünülebilir. İşsizlik sigortasından yararlanma suretiyle işçinin korunması belirli bir süre için söz konusu olduğundan geçici nitelikte bir tedbir kabul edilebilir. İşsizlik sigortası ihdası konusunda fikri ortam oluştuğuna göre, herhalde yürürlüğe konulmak üzere gerekli düzenlemenin öngörülmesi zamanı da gelmiş bulunmaktadır.

2. **Ekonomik zorunluluk ve durgunluk dönemlerinde işsizlerin sayısının artmasını önleyici tedbirler:** Ekonomik durgunluk veya zorunluluk hallerinde, bu durgunluk veya zorunluluk halinin giderilmesine kadar uygulanacak bazı tedbirlerle işsizlerin sayısının artması önlenebilir. Bu amaçla alınabilecek tedbirler arasında **«kısa süreli çalışma»** (—Kurzarbeit) veya «yarım ücretli zorunlu tatil» gibi tedbirler yer alır. Sanayileşmiş ülkelerde uygulanan ve yararı artık tartışma dışı bu tür hukuki imkanların sağlanması amacıyla bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır. İş Kanunu'nun yeniden gözden geçirilmesi sırasında bu konuların da ele alınması önemle önerilecek bir tutumdur.

3. **İşsizlikle mücadelede mesleki işçi kuruluşlarının katkısının özendirilmesi:** Sendikalar Kanunu'nun 14/1-g maddesinde sendikaların, daha geniş deyişle mesleki işçi kuruluşlarının ödevleri arasında «işsizlikle mücadele» imkânı veren yollar da gösterilmiştir. Nitekim bu maddeye göre, mesleki işçi kuruluşları, işsizlikle mücadele etmek üzere üyeleri için «dayanışma mekanizması»nı harekete geçirebile-

cek imkâna sahiptir. Yani sandık, dernek ve benzeri yollarla işsiz kalan üyelerini koruyucu bir şemsiye altına alabilirler. Bu yolun da özendirilmesi için tedbir alınabilir.

4. **Yeni iş alanlarının açılması suretiyle istihdamın artırılması:** Yukarıda işsizlikle mücadele yolu veya yöntemi olarak değindiğimiz hususlar, geçici ve halen çalışan veya çalışmakta iken işini yitirenleri ilgilendirir. Oysa «işsiz» kavramı, daha geniştir. Nitekim, bu kavram, daha önce işi olmayanları da kapsar. Türkiye'de bu tür işsizlerin sayısının giderek artmakta oluşu, endişe doğuran bir seyir takip etmektedir. O halde, yeni istihdam alanları yaratmak zorundayız. Bunun için, «parasal önlem» lerin yanında yeni yatırımların gerçekleştirilmesi gereklidir. Ancak, Devletin yatırım fonları oluşturması ve harekete geçirmesi imkânları bugünkü şartlarda azdır. Karma ekonomi ilkesi gereğince devreye girebilecek özel kesim ise «çekingen» davranmaktadır. O halde yeni yatırımlar için başka kaynaklardan yararlanmalı; başka kaynaklar yaratılmalıdır;

a) Bu amaçla başvurulabilcek kaynaklardan biri, işverenlerin «zorunlu yatırım fonu» ayırmasının sağlanması suretiyle ortaya çıkar. Nitekim, işsizlikle mücadele aracı olarak böyle bir yol, İsviçre'de halen yürürlükte olan iki kanun ile denenmiştir. (Bkz. BG vem 30. September 1954 über die Vorbereitung dar Kriesenbekamfung und Arbeitsbeschaffung: vom 3. Ocptober 1951 über die Bildung von Arbeitsbeschaffungsreserven der privaten Wirtschaft). Bu tür fon oluşturulması bizde de denenebilir. Böylelikle, işverenlerin, tüketime yönelecek bir kısım kaynağı yatırıma yöneltilebilir.

b) İşçilerin ve onların bağlı oldukları sendikaların yatırım fonları oluşturması suretiyle de, küçük tasarrufların değerlendirilmesi niteliğinde olmak üzere, yeni yatırım kaynakları oluşturulabilir. Bu tür yatırım fonlarının halen yürürlükte olan mevzuat uyarınca «ihtiyaç» olarak oluşturulması mümkün ise de; yeni bir düzenleme ile öngörülecek şartlarda mesleki işçi kuruluşlarının ve onların mensubu olan işçilerin katkısını —zorunlu ya da ihtiyarî olarak sağlıyacak, çabuklaştıracak, kolaylaştıracak ve özendirecek tedbirler getirilmesinde yarar görmekteyiz.

Türkiye'de «işçi şirketleri» veya «işçi yatırımları» dendiğinde, genellikle yurtdışında çalışanların girişimleri akla gelmektedir. Bunun bir nedeni, yurt dışında çalışan yurttaşlarımızın tasarruflarından «dövize olan ihtiyaç» dolayısiyle yararlanma düşüncesidir. Ancak yurt dışında çalışanlarımızın girişimlerinin «örgütlenmesi», «yönlendirilmesi» ve «özendirilmesi» yurt içindeki işçilerin küçük tasarruflarının hareke-

te geçirilmesi ile daha verimli ve mümkün olabilir. Zira, yurt dışındaki işçilerle yurt içindeki işçilerin yararları, çıkarları bakımından birlik, benzerlik ve paralellik vardır. Bu konuda yasal çerçeve içerisinde mesleki işçi kuruluşlarının işçi yatırımlarını, istihdamı artırıcı amaçla, yönlendirmekle ödevlendirilmesi ve mesleki işçi kuruluşlarının ilgili kamu kuruluşları ile sıkı işbirliğinin sağlanması üzerinde durulmayı gerektirecek bir önem taşımaktadır. Bu yatırımlarda TÜRK-İŞ'in ilgisi ve güvence vermesi değerli bir katkı teşkil eder.

İşçiler veya mesleki işçi kuruluşları «tüketim» ve «konut» sorunlarının çözümünde «kooperatif» biçimi teşkilatlanmadan yararlanmak üzere önemli ve oldukça etkili adımlar atmışlardır. Bu teşkilatlanma biçiminin daha etkili ve verimli hale getirilmesi için daha çok çaba gösterilmelidir. Bundan başka, istihdamı artırıcı alanlarda, bu tür örgütlenme biçimi dışındaki diğer modellerin de denenmesi ve uygulanması; ekonomik alanda çalışanların etkisinin arttırılması kanatimce bir ihtiyaç olarak kendisini göstermektedir. Bu itibarla, bu ihtiyaca uygun düzenleme de getirilmelidir.

V) İşçilerin korunması bakımından **«yönetime katılmanın sağlanması»** da bir tedbir olarak düşünülebilir. Yönetime katılma «endüstriyel demokrasi»nin bir gereği olarak kabul edilebilir. Yönetime katılma açısından düşünülebilecek yöntemler çeşitlidir; Bunlardan bir kaçı aşağıda gösterilmiştir :

a) İşletme sermayesini oluşturan payların bir kısmının işletmede çalışanlara aidiyetine sağlıyan bir mekanizmanın yaratılması.

b) İşletme ile ilgili ve özellikle personele ilişkin önemli kararların alınmasında, görüşülmesinde, uygulanmasında ve uygulamanın denetlenmesinde işçilerin daha etkili rol oynamasını sağlıyacak bir sistemin oluşturulması.

c) İşverenin ekonomik yapısal ve idari nedenlerle üretimi geçici veya sürekli olarak durdurmak istemesi halinde, belirli şartlarla, işletmenin, işverenin de yararlarıyla bağdaşacak şekilde, işçiler tarafından işletilmesine imkân veren bir mekanizma kurulması.

İşçilerin yönetime katılması aleyhinde ileri sürülebilecek sebepleri ortadan kaldıran bir düzenleme ile, çeşitli biçimde işçilerin yönetime katılmasının sağlanması hem işçileri koruyucu hem istihdamı artırıcı, hem de verimliliği artırıcı bir uygulama olacaktır.

VI) İşçilerin korunması, **«iş kanunlarının kişi bakımından uygulama alanının genişletilmesi»**ni de gerektirir. Bugün, iş kanunlarının korunma alanı dışında kalan bağımlı çalışanların sayısı oldukça yük-

sektir. Bu itibarla, İş Kanunlarının uygulama alanı dışında kalan ve özellikle «Tarım ve Orman İşçileri»nin durumlarını iyileştirici yeni düzenlemelerin bir an önce gerçekleştirilmesine gayret edilmelidir.

İş hukukunun koruyucu işlevi açısından **«işçi-memur» ayırımının kesin olarak yapılabilmesine imkân veren kıstasların belirtilmesi ve yeniden ele alınması** da gerekmektedir. Böyle bir düzenlemede «işçi» kavramını değil, «memur» kavramını daraltan kıstaslar öngörülmelidir. Memur kavramı bakımından «kamu kudretini kullanma kıstası» herhalde yeterli sayılabilir. İtiraf etmek gerekir ki, işçi-memur ayırımının bugüne kadar tatmin edici bir nitelikte olmak üzere yapılamamış olması, iş hukuku alanında problemlerin artmasına neden olmuştur; devleti de sıkıntıya düşürmüştür.

VII) **İş uyuşmazlıklarının çözümünde önemli yer tutan İş Mahkemeleri hakkındaki Kanunun ele alınıp düzeltilmesi:** 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, ülkemizde henüz iş uyuşmazlıklarının bugünkü boyutlarda ortaya çıkmadığı bir dönemde yürürlüğe konulmuştur. Bu arada Anayasa Mahkemesinin bu kanunun işçi ve işveren temsilcilerinin katılması ile ilgili hükümlerini deyimsel ve biraz da bağnaz bir yorumla, iptal etmesinden sonra İş Mahkemeleri Kanunu'nun esprisi kaybolmuştur. Bugünkü durumuyla, iş mahkemeleri, adlî yargı yerlerinden biridir. Görev alanı da, bazı kanunların yürürlükten kalkması, bazı kanunların özel yollama yapması gibi nedenlerle belirsiz kalmıştır. Yargıtay'ın çelişkili ve yerleşmemiş içtihatları da, bu belirsizliği, uyuşmazlıkların çözümünü daha da zorlaştıracak, uzatacak biçimde artırmıştır. İş Mahkemelerinin esprisi ve özelliği öteki mahkemelerden farksız bir duruma geldiğinden 5521 sayılı kanunun yeniden gözden geçirilmesi ve bugünün icaplarına uygun bir işleve sahip kılınması gerektiği kanısındayım.

VIII) **İş ve İşçi Bulma hizmetlerinin yeniden düzenlenmesi:** İşçiye iş, işe işçi bulma aracılığı Devlet tekelindedir. Bu amaçla İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Ancak, iş ve işçi bulma ile ilgili mevzuat yeterli sayılamaz. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yetkilerinin ve görevlerinin yeniden belirlenmesi bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle yurt dışına işçi gönderme ve bu konuda aracılığın özellikleri; yurt içinde iş veya işçi bulmayı kolaylaştırmanın yararları gözönünde tutularak uygun çözümleri öngören bir düzenleme yapılmalıdır. Uygulamada, iş bulmayı zorlaştırıcı bir işleyiş gözlendiğinden bu gibi durumların da giderilmesine çalışılmalıdır. Bundan başka İş ve İşçi Bulma Kurumu, mesleki formasyon verme bakımından daha etkili kılınmalıdır.

IX) **Sosyal güvenlik hakkının daha etkili ve düzenli olarak sağlanması:** Ülkemizde sosyal güvenlikten yararlanamıyan bağımlı çalışanların sayısı oldukça kabarıktır. Bu nedenle bu gibi kimselerin de sosyal güvenlikten yararlanmasını sağlıyacak düzenleme yapılması, çeşitli sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı hizmet ve yardımlar bakımından da standartların paralellik sağlıyacak şekilde ele alınması gerekmektedir. Görüldüğü üzere, bir taraftan kişi bakımından sosyal güvenlik tedbirlerinin kapsamının genişletilmesi, diğer taraftan çeşitli sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı yararların uyumlu hale getirilmesi bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır. ,

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun emekli, dul ve yetimlere sağladığı bazı menfaatların yasal dayanağı yoktur. Yakacak yardımı veya aile yardımı gibi yardımların yapılmasında, ilgililerin sorumluluğunun söz konusu olabileceği düşüncesiyle, bu tür «sosyal yardım»ların yeni bir düzenleme ile ya yasal bir temele dayandırılması, ya da Devlet memurları için olduğu üzere genel bütçeden karşılanması imkânının sağlanmasında yarar görmekteyiz.

X) Son olarak, işçinin korunması düşüncesinin önem taşıdı bir konuya değinmek istiyorum. O da yetki uyuşmazlıklarının çözümü konusudur. Toplu iş sözleşmelerinin in'ikadında ön şart olan yetkinin bugüne kadar olan «serüven»i herkesçe bilinmektedir. Kanundaki boşluklar, kötüye kullanımlar, Yargıtay'ın içtihatlarının çelişkili oluşu, sahtekârlıklar ve benzeri nedenlerle tahammül edilmez sorunların kaynağı haline gelen yetki uyuşmazlıkları sorunu yeniden ele alınmalıdır. Kanaatimizce bu konuda, eski sistemin, sahtekârlığı önleyici tedbirler alınması suretiyle muhafazası mümkündür. Şüphesiz başka çözümler de önerilebilir. Bunlar arasında uygulamada «referandum» diye adlandırılan ve türlü biçimde uygulandığı gözlenen sistemin, çözüm olarak bugün bazı konuşmacılar tarafından önerilmesi dolayısiyle, bu sistemin sakıncaları üzerinde durmak istiyorum. Bu sistem, demokratik ve kısa sürede yetki uyuşmazlığını giderici olması bakımından savunulabilir. Buna karşılık bu sistemde yetkili sendikanın belirlenmesinde sendikasız veya başka sendikalara mensup işçilerin etkili olması; yetkinin tesbitinde işverenlerin veya partiler ya da değişik çevreler gibi işçiye yabancı kabul edilebilecek kimselerin veya kuruluşların etkili olabilmesi; özellikle toplu görüşme ve toplu pazarlık aşamasını etkisiz ve yararsız kılması; tarafların birbirlerine yapacağı teklifleri birer «ültimatom»a dönüştürüp uzlaşma olanaklarını kaldırması; uyuşmazlıkların mutlaka grev ve lokavtla çözümüne tarafları sevketmesi ihtimali dolayısiyle «oylama» veya benzeri bir sistemle yetki tesbiti yönteminden kaçınılması gerektiğine inanmaktayız.

İşçinin iş hukuku aracılığıyla korunması konusunda üzerinde durulması gereken sorunlar ve çözümler, konuşmamızın başlangıcında da değinildiği üzere, verilen kısa süre içerisinde, üretilmeye elverişsizdir. Bununla birlikte ayrıntıya girmeksizin önemli saydığımız bazı konuları hatırlatarak verilen ödevi yerine getirmeye çalıştım. Şüphesiz, tartışmaya açık bu konularda daha ayrıntılı bir inceleme yapılmasına sonuç için de daha uzun bir süreye ihtiyaç olduğunu gözönünde tutarak, şimdilik, bu kadarı ile yetinmekteyim.

Prof. Dr. KÂMİL TURAN

TÜRK-İŞ ve Üyesi Kuruluşların Dış İlişkileri Hakkında Görüşler

I — GİRİŞ :

Türkiye'nin Milletlerarası Çalışma Teşkilatına üye olması ülkemizin en büyük işçi kuruluşu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun çalışma hayatını yeni normlar doğrultusunda geliştirmek, iş ilişkilerini düzenlemek, çağın teknolojisine uygun bir çalışma barışı yaratmak gibi alanlarda sorumluluğunu artırmıştır.

İkinci olarak 1960 yılından beri TÜRK-İŞ'in Milletlerarası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na üye bulunması TÜRK-İŞ'i «hürriyetçi ve demokratik sendika ilkelerinin» savunucusu olan bir sendikal görüşün Dünya'daki ve Türkiye'deki temsilcisi haline getirmiştir.

Nihayet TÜRK-İŞ'e bağlı Sendika ve Federasyonların, mensubu bulundukları işkolları seviyesinde, Milletlerarası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu paralelinde faaliyet icra eden çok sayıda Milletlerarası İşkolu Federasyonu'na üye bulunmaları TÜRK-İŞ'i sendikal faaliyetlerin vazgeçilmez bir unsuru olan milletlerarası sendikacılık çalışmalarının faal bir kuruluşu haline getirmiştir.

Yatay ve dikey alanlarda Dünya sendika hareketi içinde ilişkilerini tanzim ederek yerini belirlemiş bulunan TÜRK-İŞ'in bugüne kadar sağladığı milletlerarası teşkilatlanma imkanlarının Türk ve dünya işçilerinin yararına ürün verebilmesi için Konfederasyonun ve bağlı kuruluşların bütün dış ilişkilerinin yeniden gözden geçirilmesi ve daha müessir bir düzenlemeye gidilmesi fayda sağlıyacaktır.

II — MEVCUT DURUM VE MÜŞAHADE EDİLEN AKSAKLIKLAR :

Mevcut durumda TÜRK-İŞ Genel Merkezinde faaliyet gösteren bazı uzmanlar aracılığı ile milletlerarası ilişkiler yürütülmeye çalışıl-

maktadır. Pasaport, vize, döviz gibi bürokratik çalışmalar yanında, mütercimlik, delegasyonlara refakat, konuşmaların toplantılarda tercüme edilmesi ve davetlerle de ilgilenmek zorunda kalan bir kaç uzman, taşınması gerçekten zor olan bir çalışma yükünün altında bulunmaktadır.

Konfederasyona üye kuruluşların bir çoğu asgari bir uzman kadrosundan mahrum bulundukları gibi milletlerarası ilişkilerini tesadüfi elemanlarla yürütmeye gayret göstermektedirler.

Mevcut durum sonucu aşağıdaki belirtilen aksaklıklar meydana gelmektedir :

1 — TÜRK-İŞ'in bir bütün olarak dünya sendikacılığı içinde yer alması gerekirken, birbirinden kopuk gayret ve hizmetler dağılmakta, bu durum TÜRK-İŞ'in dış kuruluşlar içindeki durumunu sarsmaktadır.

2 — Sendika dış ilişkilerinde politika birliği tesis edilmemekte, aynı milletlerarası işkolu federasyonuna mensup olan TÜRK-İŞ üyesi Sendikal kuruluşlar, milletlerarası plâtformda tertiplenen kurul, kongre çalışmalarında ters düşebilmektedirler.

3 — Üye kuruluşlar arasında bulunan irtibatsızlık ve milletlerarası kuruluşların genel kurullarında politika birliğinin bulunmaması bu kuruluşların organlarında Türk delegelerin görev almalarını zorlaştırmakta, ancak TÜRK-İŞ delegeleri kendilerine lütfedilirse bazı kuruluşların organlarında görev alabilmektedirler.

4 — Milletlerarası temaslarda tercüman azlığı veya yokluğu işçi delegelerimizin çalışmalara müdahalesini zorlaştırmaktadır.

5 — Dünya dış politikasının sendikal dış ilişkilerle olan klasik parelelliği gözden uzak tutulduğu için, değişen olağanüstü durumlarda TÜRK-İŞ Topluluğunun maruz kaldığı güdümlü, maksatlı ve çok defa kötü niyetli iddialara karşı yapılan mücadeleler sonuç vermemektedir.

III — TEKLİFLERİMİZ

Yukarıda bazılarına dikkati çekmeye çalıştığımız aksaklıkların giderilmesi, milletlerarası sendika hareketi içinde TÜRK-İŞ'in haklı olan yer ve ağırlığı temsil edebilmesi, Türk İşçisinin mücadelelerinin, kazançlarının, hürriyetçi ve demokratik sendikacılık konusundaki inancının, bilinmesi için aşağıda belirtilen tekliflerin tartışılmasının yarar getireceğine inanmaktayız.

1 — Dış ilişkilerin tanzimi ve yetkili kurulların direktifleri doğrultusunda faaliyet gösterecek bir TÜRK-İŞ DIŞ İLİŞKİLER BÜROSU kurulmalıdır.

2 — Büroda İngilizce, Almanca, Fransızca ve Arapça bilenler yanında milletlerarası sendikal ilişkileri ve milletlerarası sendikal kuruluşları, farklı ülkelerin sendika yapılarını yakından bilen uzmanlardan yararlanılmalıdır.

3 — Büro bağlı kuruluşlara Konfederasyonun genel politikası doğrultusunda açıklamalar, teklifler, çözüm yolları hazırlamalıdır.

4 — Konfederasyon ve bağlı kuruluşların dış ilişkileri bu büroya yansıtılmalı, burada değerlendirilmelidir.

5 — Bağlı kuruluşlar, mütercimlik, tercümanlık, refakat, konuşma ve rapor hazırlama konularında her zaman bürodan hizmet isteyebilmeli ve bu hizmetler süratle görülmelidir.

6 — Delegasyonların yurt dışı çalışmalarında mümkünse her delegeye simültane tercümanlık yapacak nitelikte eleman tahsis edilmelidir.

7 — Konfederasyon ve bağlı kuruluşların ilişkilerini tanzim eden bir arşiv meydana getirilmelidir.

8 — Ülkemizin dış politikasında meydana gelen gelişmeler gözönüne anılarak, diğer milletlerarası ilişkilerin çerçevesi içinde önce Orta-Doğu'nun müslüman ülkeleri sendikalarına daha sonra bütün Orta-Doğu ülkelerine hitabedecek bir «Orta-Doğu Ülkeleri Sendikaları Teşkilâtı» vücuda getirilmek üzere çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalara TÜRK-İŞ önderlik etmeli, teşkilâtın genel merkezi Ankara'da bulunmalıdır.

IV — SONUÇ

Milletlerarası alanda TÜRK-İŞ bugüne kadar kendi felsefesinin yapısına yaraşır bir takım sağlam ilişkiler meydana getirmiştir. Ancak teşkilâtlanma dönemi olarak adlandıracağımız bu dönemi TÜRK-İŞ'in temsil ettiği Türk işçilerinin iradesini belirliyecek bir icraat döneminin takip etmesi gerektiği inancındayız.

Bu amaçla yukarıdak tekliflerin tartışılmasını istirham eder, sayın iştirakçilerin takdirlerine arz ederim.

GENEL BAŞKAN ŞEVKET YILMAZ'IN KAPANIŞ KONUŞMASI :

Toplantımıza önerileri ile katılan değerli hocalarımız, sevgili arkadaşlarım, çağrımıza icabet eden ricamızı kabul eden Sayın Doç. Dr. Türker ALKAN, Prof. Dr. Ahmet BEYARSLAN, Dr. Necmettin ERKAN, Doç. Dr. Fatih GÜMÜŞ, Prof. Dr. Rüçhan IŞIK, Doç. Dr. Metin KAZANCI, Prof. Dr. Orhan KÖKSAL, Doç. Dr. Hasan KÖNİ, Prof. Dr. Necdet SERİN, Prof. Dr. Fikret SÖNMEZ, Prof. Dr. Cahit TALAS, Doç. Dr. Ayhan TAN, Prof. Dr. Erdinç TOKGÖZ, Doç. Dr. İsmail TOPUZOĞLU, Doç, Dr. Erdal TÜRKKAN, Prof. Dr. Aydın YALÇIN'a teşkilâtım ve arkadaşlarım adına teşekkür ediyorum. Bu arada Prof. Dr. Mümtaz SOYSAL ile Doç. Dr. Ahmet GÖKDERE'nin ani rahatsızlıkları itibari ile teşrif edemediklerini ve mazeretlerini bildirdiler. Çağrımıza cevap verdikleri içinde ayrıca teşekkür ediyorum.

Tam 6 saatlik müddet içerisinde 360 dakikaya varan bu toplantı süresinde Yüksek Öğrenim Kurumu Başkanı Sayın Prof. Dr. İhsan DOĞRAMACI, Ankara Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Türkan AKYOL, Hacettepe Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Süleyman SAĞLAM ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörü Prof. Mehmet KICIMAN da toplantımıza katıldılar teşkilatımıza şeref verdiler.

Özellikle Üniversite camiası ile TÜRK-İŞ'in daha yakın ilişkiler içinde olması için yardımcı olacaklarını da ayrıca ilâve ettiler. Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Ege Üniversitesinden gelen değerli öğretim üyeleri kendi uzmanlık dallarında, TÜRK-İŞ İcra Kuruluna AĞAÇ-İŞ, TEZBÜRO-İŞ, HABER-İŞ, TARIM-İŞ, YOL-İŞ Genel Başkanları ile, TÜRKİYE MADEN Federasyonu Genel Başkan Vekilinin iştirakleri ile TÜRK-İŞ Genel Merkezinde bilimsel görüşlerini açıkladılar, değerli hocalarımızın konuşmaları daha ziyade şöyle gruplanmıştır. Önce ekonomik konular görüşüldü daha sonra kamuoyu ilişkileri ele alındı daha sonra sağlık konuları, yönetimi etkileme konusu, uluslararası ilişkiler, sanayileşme konusu ve tüketiciyi koruma konuları işlendi, son olarak da sosyal politika ve hukuk grubuna giren değişik konulara değinildi.

Burada görüş ifade eden değerli hocalarımızın övgülerine de eleştirilerine de arkadaşlarım adına teşkilatım adına teşekkür ediyorum. Şüphesiz hepsi bizim daha güçlü ve daha başarılı olmamızı istedikleri için buraya kadar zahmet edip geldiler bütün günlerini bize ayırdılar kendilerine ancak şükran borcumuz vardır. Bize ışık tuttular kapımız ve gönlümüz her zaman bilim admalarına açıktır, açık olacaktır.

Dostlarımızın bizi eleştirmelerini ve bize yol göstermelerini bilhassa ve bilhassa istiyoruz çünkü biliyoruzki dostların eleştirisine tahammül edemeyenler ileride dost olmayanların tahriklerine maruz kalabilirler. Biz dostlarımızı her zaman yanımızda görmek istiyoruz. Teşriflerine tekraren TÜRK-İŞ İcra Kurulu, Yönetim Kurulu ve bütün teşkilatım adına teşekkür ederim.

Bu kadar zamanınızı bize verdiniz size ne kadar teşekkür etsem azdır tekrar ve tekrar bizi bekleyen sorunların görüşülmesi için, bizi bekliyen sorunlara gerçekci cevapları verebilmeniz için ileride bir arada bulunmak, yine meselelerimizi tartışmak ümidi ile hepinize teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi
331.874 TÜR 1982

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK - ANKARA, Tel. 17 30 51