AKTİN FESHİNDE YARGI DENETİMİ

Sempozyumu

2

AKTİN FESHİNDE YARGI DENETİMİ

Sempozyumu

28 -29 Şubat 1992
ANKARA

TÜRK - İŞ YAYINLARI BIG: 180

AKTİN RESİNİNDE YAZGI DENETİMİ

Sempozyumu

22-23 Şubat 1972
ANKARA

FİHRİST

SUNUŞ:

Konfederasyonumuz, yıllardan beri, işverenlere sınırsız ve mutlak fesih hakkı tanıyan mevcut yasal düzenlemelerin "sosyal devlet" ilkesi ile bağdaşmayacağını, iş hukukunun genel ilkelerine aykırı olduğunu savunarak çalışma barışının kalıcı bir biçimde yerleşebilmesi ve ülke kalkınmasının sağlam temellere oturtulabilmesi için öncelikle iş güvencesinin sağlanması gerekliliği üzerinde önemle durmuştur. Bu inanç ve düşüncelerle her fırsatta İş Yasalarının -haksız işten çıkarmalara karşı işçiyi koruyucu- tarzda değiştirilmesini istemiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "işçinin keyfi işten çıkarmalara karşı korunması ve çalışma güvencesinin yargı denetimi altına alınması" konusunda hazırlamış olduğu yasa taslağını, çok değerli bilim adamlarımız, işçi ve işveren temsilcilerimiz ve politikacılarımızın çağdaş ve demokratik bir ortamda görüşlerini ve çözüm önerilerini sunabilmeleri amacı ile tartışmaya açtık.

Kalkınmanın temel faktörünün insan ve insan emeğinin korunması olduğu çağımızda, işçinin çalışma güvenliğinin sağlanması zaruridir. Bu husus gözardı edildiği sürece sosyal barış ve istikrarlı kalkınmanın gerçekleşmesi imkansızdır. O halde konu son derece önemlidir.

Sempozyumda yeralan tartışma ve bildirilerin kamuoyunu aydınlatacağı inancıyla, iştirak eden tüm kişi ve kuruluşlara ayrı ayrı teşekkür ederiz.

Saygılarımızla

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

AÇILIŞ

Program Yönelicisi:

Mustafa BAŞOĞLU
(TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri)

Konuşmacılar:

Şevket YILMAZ
(TÜRK-İŞ Genel Başkanı)

Mehmet MOĞULTAY
(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı)

Refik BAYDUR
(TİSK Genel Başkanı)

Prof. Dr. Rüçhan IŞIK
(ILO Türkiye Temsilcisi)

MUSTAFA BAŞOĞLU (Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri) - "Aktin Feshinde Yargı Denetimi" başlıklı Sempozyumumuza şeref verdiğiniz için şükranlarımı sunuyorum.

Anayasa Mahkememizin Sayın Başkanı,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız, TİSK'in Sayın Başkanı, Uluslararası Çalışma Teşkilatının Türkiye Direktörü, değerli Genel Başkanımız, sendikalarımızın değerli başkanları ve yöneticileri, sayın milletvekilleri, SHP'nin değerli Genel Sekreter Yardımcısı, DYP'nin değerli temsilcisi, DİSK'in değerli temsilcisi, öğretim üyelerimiz, basın temsilcilerimizin katılmasıyla Sempozyumumuzu biraz sonra açmış olacağız.

Ben, değerli Genel Başkanımı çağırmadan önce, izin verirseniz program hakkında kısaca bilgi sunmak istiyorum.

Biraz sonra programı olmayan arkadaşlara program takdim edilecektir. Bildiğiniz gibi, başlangıçta açış konuşmalarımız var; Sayın Genel Başkanımız, değerli Bakanımız, Sayın Baydur ve Sayın Rüçhan Işık. Ara verdikten sonra tebliğlere geçmiş olacağız. Tebliğleri dinledikten sonra, arzu eden katılımcılar, kendilerine dağıtılacak olan yazılı kağıtlara dilediklerini tebliğ sahibine veya yorumcuya sual sorabileceklerdir.

Genel olarak sözlü soru çalışmalarda fazla zaman aldığı için ümit ediyorum, katılımcılar buna uyacaklardır. Öğleden sonra Sempozyumun diğer kısmına devam edeceğiz.

Yarın Sempozyum bu salonda değil, bir başka salonda devam edecektir. Birinci gün, bizim elimizde olmayan nedenlerle bu salonda Sempozyumu açmak zorunda kaldığımız için özür diliyorum.

Bu arada, iş güvencesinde hakim teminatının ne kadar önemli olduğunun bir canlı şahiti olarak da İzmir Belediyemizden bu hakka sahip olamayan arkadaşlarımızın işten uzaklaştırılması nedeniyle değerli arkadaşlarımız da bu Sempozyumu takip ediyorlar.

Şimdi, hemen hemen her vesileyle ve her konuşmasında mitinglerde, kapalı salon toplantılarında Türk-İş Başkanlar Kurulu, açış konuşmalarında, Başkanlar Kurulu bildirilerimizde, "Hizmet akdinin feshinde yargı güvencesi" konusunu Türk-İş adına dile getiren değerli Genel Başkanımız Sayın Şevket Yılmaz'ı Sempozyumu açmak üzere kürsüye davet ediyorum.

Buyurun Sayın Başkanım. (Alkışlar)

ŞEVKET YILMAZ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı) - Sayın Bakan, üniversitelerimizin değerli öğretim üyeleri, milletvekili arkadaşlarımız, işçi-işveren kuruluşlarının seçkin temsilcileri, değerli konuklarımız, her zaman ilgi ve desteğini gördüğümüz basınımızın değerli temsilcileri;

Konfederasyonumuzun "Aktin Feshinde Yargı Denetimi" konusunda düzenlediği Sempozyuma onur verdiğiniz için şahsım ve yetkili kurullarımız adına sizlere tekrar hoşgeldiniz diyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

12 Eylül 1980 müdahalesi ve 1982 Anayasası ile ara rejimin ürünü olan yasal düzenlemelerin hemen her alanda meydana getirdiği tahribatın giderilmesi, demokratik parlamenter sisteme, insan temel hak ve özgürlüklerine inanan tüm kesimlerin görevidir.

Ne yazık ki, bir askeri yönetimin mantığın yönetimi üzerine bina edilen düzenlemelerin sakıncalarını görmek, bunların çağdaş yapıya kavuşturulması gereğine inanmak, 10 yıl gibi, uzun bir süre sonra mümkün olabilmiştir.

İnanmak güç de olsa, bu 10 yıl, demokratik parlamenter rejime dönülmesinden sonra yaşanmıştır.

Yasaklarla temeli atılmış bir hukuk ve sosyal yapının değiştirilmesi konusunda verilen mücadeleler, bu yasakları kendi varlığının teminatı gören zamanın siyasal iktidarınca dikkate alınmamıştır.

İhtilaller sadece demokrasiyi değil, başta işçiler olmak üzere, dar ve sabit gelirli kitleleri ezerler.

Biz bu 10 yılın faturasını ödemek durumunda kalan kesimi temsil ediyoruz.

Konfederasyon ve sendikaların faaliyetlerinin durdurulması,

Konfederasyon ve sendikaların malvarlığına el konulması,

İşkollarında grev yasağının yaygınlaştırılması,

İşçilerin yönetime katılmasının engellenmesi,

Grev hakkının çağdaş yöntemlerle kullanımasının engellenmesi,

Sendikal örgütlenmeyi önleyen, kitle örgütleriyle ilişkilerini yasaklayan, politika üretme ve siyasal partileri etkileme faaliyetlerini ortadan kaldıran hükümlerin Anayasada yer alması,

Daha pek çok örnek sıralayabileceğimiz yitirilen haklar konusunda en azından çalışma barışı için işveren kesiminden olumlu yaklaşım göremedik.

Bu Anayasanın, işveren konfederasyonunun görüşleri istikametinde hazırlandığını, TİSK'in raporlarından örneklerle belgeleyerek, askeri yönetim zamanında biz de ortaya koyduk.

Öylesine sendikalara karşı bir seferberlik ilan edilmişti ki; Danışma Meclisinde işveren kesiminin bir temsilcisi, üstelik de Anayasa Komisyonu sözcüsü, Check-Off'un kaldırılması için didinmiş, bunu Anayasa taslağına da geçirmiştir.

Bunları hep birlikte yaşadık.

Demokratik parlamenter rejime geçildiğinde bu aksaklıkların giderilebileceğini umduk.

Zamanın hükümetleriyle yedi defa zirve toplantısı yaptık. Sesimize kulak verilmesi için miting ve yürüyüşler, yemek boykotu, adına "Bahar Eylemleri" denilen bir seri eylemlerle 3 Ocak 1991 tarihinde üretimden gelen gücümüzü çalışmamak şeklinde ortaya koyduk.

Bütün bunlara rağmen, ulusal düzeyde yeterli sonucu alamayınca, uluslararası platformlara taşıdık sorunlarımızı. Uluslararası Çalışma Teşkilatı "ILO"nun yıllık konferanslarında, bizim ülkemizdeki sıkıntıları ve anti-demokratik düzenlemeleri anlattık.

ILO'da Türkiye, takip edilecek ülkeler listesine alındı.

Uluslararası işçi kuruluşlarının toplantılarında sorunlarımızı tek tek anlattık.

Bütün bunları anlatarak, işçi kesiminin, nasıl bir 10 yıl geçirdiğini yeterince ifade edemeyebilirim; çünkü hiçbir konuşma, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun o zamanki değerli Başkanının "şimdiye kadar işçiler güldü, şimdi gülme sırası bizde" sözleri kadar işçi kesiminin durumunu açıklayamaz.

Değerli dinleyenler;

Talihsizlik bunlarla da bitmedi. Önceleri küçük çapta başlayan işten çıkarmalar, 1991 başından itibaren ve Körfez Krizi bahane edilerek büyük boyutlara ulaştı.

Şurada, 640 km.'yi adım adım yürüyerek gelen ve iki dudak arasında sözleşmesinin tamamen aksine, bir tatbikatla 405 arkadaşımız sokağa atıldı. Atan gözümüze görünmesin.

Değerli izleyiciler; şunu açıkça ifade etmek isterim ki, gerçekten ekonomik krize düşen, varlığını daha küçük çapta da olsa sürdürmeye çalışan bir işverenin, işçi çıkarmasını engelleme gibi bir düşüncenin de sahibi değiliz.

Ne var ki, ülkemizde işten çıkarmaların ekonomik krize dayanmadığı, karlarından fedakarlık düşüncesini kazanamamış işverenlerin, yüksek ücretle işçi çalıştırmak istememelerinden kaynaklandığı gözlenmektedir.

Her toplu sözleşmelerden sonra, ücreti artan kıdemli işçilerin işine son verilmekte, yerlerine asgari ücretle işçi alınmaktadır.

Burada teşhir amacı gütmediğim için isimlerinden bahsetmeyeceğim, pek çok işyerinde, sendikalı oldukları için işçiler çıkarılmaktadır, yerlerine sendikaya üye olmayacakları yeminiyle işçiler alınmaktadır.

Ayrıca, özel sektör de taşeron alışkanlığı kazandı.

Bu sıkıntımızı sadece özel sektörde yaşamadık, kamu kesiminde de taşeron fırtınası başlamıştır. Amaç, sendikaların kökünü kazımaktır, demokrasi sonradan ne olursa olsun.

İçinde bulunduğumuz ve bütün ağırlığını hissettiğimiz bu sorunun çözümünü, hizmet akdinin feshinde yargı denetiminin sağlanmasında gördük.

Memurlarda olduğu gibi, aktin feshinde haklılık olmadığının anlaşılması halinde, işçinin yargı kararıyla geriye dönmesi gerektiğini söyledik.

Bugün Koalisyon Hükümetinin kanatlarını teşkil eden her iki siyasi partiyle yaptığımız görüşmelerde, seçim öncesi ve sonrasında işten çıkarmalar konusunda yargı denetiminin getirilmesi vaadini aldık. Videosunu da gösterelim, ama sonra.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Mehmet Moğultay'ın Bakanlığa gelir gelmez, bu büyük yaraya neşter vurmasını - kim ne derse desin, kim nasıl düşünürse düşünsün- takdirle karşıladık. (Alkışlar)

Ne var ki, bu çalışma henüz taslak aşamasında ve tarafların görüşü istendiğinde, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun alışılmış üslûbunun dışında, son derece sert bir tavır aldığını gördük.

Yine Check-Off'un kaldırılması, yüksek ücret talebinin önlenmesi gibi konuların gündeme getirilmesi istendi.

O günden bu yana gazete sütunlarında, bakanlıkça hazırlanan tasarı üzerindeki tartışmalar giderek bir hayli arttı.

Gazetecilerin soruları üzerine, işverenlerin iddia ettikleri gibi keyfi işten çıkarma yoksa, yargı denetiminden niye korktuklarını anlayamadığımı açıkça söyledim. Aynı düşünceyi burada tekrar tekrar yinelemek isterim.

Suç işlemeyenin kanundan korkması düşünülemez.

Değerli izleyenler;

ünlversitelerin görüş ve desteğini almayan hiçbir faaliyet, ya da tasarı başarıya ulaşamaz. Bütün sorunların uygarca tartışılarak, asgari müştereklerde birleşilerek çözümleneceğine inanmaktayız.

"Aktin Feshinde Yargı Denetimi" konusunun, demeçlerle, karşılıklı suçlamalarla şekillenmeyeceğine inandığımız içindir ki, bu Sempozyumu düzenlemek, ilgili tarafların görüşlerinin yanısıra, üniversitelerimizin seçkin temsilçilerinin düşüncelerinden yararlanmak yolunu seçtik.

Konu son derece önemlidir ve çalışma barışının temeltaşlarından birini oluşturmaktadır.

Konu son derece önemlidir, işçinin çalışma güvencesini, sendikaların varlık nedenlerini ilgilendirmektedir.

Konu son derece önemlidir, bu sorunun üzerinde bile belli düzeyde mutabakat sağlanmazsa, diğer pek çok sorunun çözümü için diyalog yolu aramanın anlamı kalmayacaktır.

İki gün sürecek olan Sempozyumun, gerek taraflara, gerekse

bu konudaki tartışmaları izleyen kamuoyuna da ışık tutacağına inanıyorum.

Değerli katkıları için tüm konuşmacılara, üniversitelerimizin çok değerli temsilcilerine şimdiden teşekkür ediyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

MUSTAFA BAŞOĞLU (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) - Sayın Genel Başkanımıza teşekkür ediyorum.

Şimdi program uyarınca, taslağın kamuoyuna açılmasından bu yana, bazan de Bakanlığın ve şahsını da ilgilendiren, bakanlık çalışmaları dolayısıyla ve yoğun eleştirelere muhatap olan değerli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Moğultay'ı kürsüye davet ediyorum.

Buyurun efendim. (Alkışlar)

MEHMET MOĞULTAY (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı) - Sayın Başkan, Anayasa Mahkemesinin değerli Başkanı, siyasal partilerin değerli temsilcileri, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun değerli genel başkanları, diğer sendikaların değerli genel başkanları ve temsilcileri, saygıdeğer üniversite öğretim üyeleri, Uluslararası Çalışma Örgütün değerli temsilcisi, değerli konuklar ve basınımızın değerli temsilcileri, konuşmama başlamadan önce hepinizi saygıyla selamlıyorum.

İşçi hakları, anayasalarla, yasalarla yaratılan haklar değildir. Bu haklar daha yazılı anayasalara geçmeden, yasalarla düzenlenmeden önce, bazen yasaklayıcı kurallara rağmen, kendini kabul ettirmiştir. Tarihte bunun örnekleri çoktur.

Haklar, anayasaya, belli bir yasaya dayanmadan önce genel anlamıyla özgürlüğün bir parçası olarak doğmuş ve kullanılmıştır.

İşçi ve işveren ilişkilerinin dinamikliği sürekli olarak yasaları zorlamış, yeni düzenleme gerekliliklerini gündeme getirmiştir. Yasalarda yapılan yeni düzenlemelerle demokratik sistem oluşturulmaya çalışılmıştır. Toplumun gereksinimi olan yasal düzenlemelerin yapılanmaması durumunda toplumda karmaşa olmuş, toplum ilerleyememiştir.

Baskı yöntemlerinin toplumu ileriye götürdüğü görülmemiştir. Gelişme, sürekli özgürlükler içerisinde olmuştur.

İşçi hakları çağdaş yasalarla düzenlenirken takviye edilmiş, sosyal denge sürekli korunmaya çalışılmıştır.

Kuşkusuz, çağdaş yasalar, hakları güçlü kılar; ama hakların sağlanmasını sadece yasalarla da özdeş tutamayız. Yasaları anlamlı kılan, yasalara yaşam veren, onların uygulanmasıdır.

İşçi haklarının güvencesi sadece yasalar değildir, bu haklara olan inanç, bu haklara olan bilinç, bu inanç ve bilincin zindeliği, yaygınlığı çok önemlidir. Bunun sağlanmasında sendikalara çok büyük görevler düşmektedir.

Çalışma yaşamında güvenli bir ortam oluşturabilirsek, üretim sürecini sürekli kılmada başarılı olabilirsek, teknolojik gelişmelere göre üretim ilişkilerini geliştirebilirsek, verimliliği artırıp, bölüşümü hukuk normları içinde adaletli sağlayabilirsek, barışı, işyerlerinden başlayarak topluma yayabiliriz.

Güvenli çalışma ortamı, güvenli toplumun çekirdeğidir. O yüzden, işe başlar başlamaz belki zor olan, ama önemli olanı seçtik ve bunun için evvela "İş güvencesi" dedik.

Değerli konuklar;

Bildiğiniz gibi, geçtiğimiz ay Bakanlığımız 1475 sayılı İş Yasasıyla, 2821 sayılı Sendikalar Yasasında değişiklikleri öngören, iş güvencesine ilişkin bir yasa taslağı hazırlayarak kamuoyunun tartışmasına açmış, aynı zamanda işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerine de sunmuştur.

Öncelikle amacımız; konuyu özgür ve demokratik bir ortamda tartışmak, sosyal tarafların katılımını sağlamak, ilgili her kesim ve kuruluşun görüşlerini almaktır.

Yaklaşık 1,5 ay süredir bu yapılmaktadır. Belki de uzun yıllardan beri ilk kez bir yasa taslağı daha tasarı haline gelmeden, o ölçüde tartışılmaktadır.

TÜRK-İŞ tarafından düzenlenen "Aktin Feshinde Yargı Denetimi" konulu bu Sempozyum, konunun daha da tartışılması aşamasına önemli bir boyut kazandıracaktır. Çok değerli bilim adamlarımız, işçi ve işveren temsilcilerimiz, politikacılarımız soruna

bakış açısını ortaya koyacaklar, görüşlerini ve eleştirilenini dile getireceklerdir.

Sonuçta bu Sempozyum, ülkemizde iş güvencesi alanında yapılacak düzenlemenin en iyi, en doğru ve çağdaş bir biçimde gerçekleştirilmesine önemli katkılarda bulunacaktır.

Bu nedenle, Sempozyumu düzenleyen TÜRK-İŞ'in çok değerli Başkanı ve yöneticilerine, toplantıda görev alan tüm katılımcılara teşekkürlerimi arz ediyorum.

Bu çerçevede yapılacak tüm çalışmalardan yararlanacağımızı bir kez daha huzurunuzda ifade etmek istiyorum.

Değerli konuklar:

İş güvencesinden amaçlanan kuşkusuz işçinin işinin güvence altına alınmasıdır; yani işçinin işine keyfi olarak -bir başka anlatımla- haksız nedenlerle veya nedensiz olarak son verilmesine; ancak iş güvencesi, işçiyle işveren arasındaki iş ilişkisinin her ne olursa olsun sürdürülmesi anlamını da taşımamaktadır.

Ülkemizde bu ölçüde bir iş güvencesi yalnız sendika temsilcileri için getirilmiş bulunmaktadır işyeri sendika temsilcileri için. Bunun dışında işveren genel olarak belli bir süre önceden haber vermek koşuluyla veya önceden haber vermeden herhangi bir işçisini istediği zaman işten çıkarabilmektedir. İşçinin kişiliğinden, davranışlarından veya işletmenin teknik, ya da ekonomik gerekçelerinden kaynaklanan nedenlerin dışında, işletmelerin karını yükselmek, ya da en azından belirli bir düzeyde tutmak veya toplu iş sözleşmesinden sonra sözleşmeyle üslenilen parasal yükü hafifletmek, ya da sendikal örgütlenmeyi önlemek gibi nedenlerle işçi çıkarılabilmektedir.

Böyle bir durumda işçi, kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturan ücret gelirinden yoksun kalmaktadır.

Diğer yandan, işçiler güvensizlik içinde çalışırken, yeterince verimli olamamaktadırlar. Bu durum aynı zamanda işçilerimizin Anayasa tarafından güvence altına alınmış, sosyal haklardan yararlanmalarını da engellemektedir.

Bu nedenle iş güvencesi, günümüzde çalışanlar için yaşamsal önem taşımaktadır. Ülkede çalışma barışının sağlanması da, iş güvencesinin sağlanmasıyla özdeş bulunmaktadır.

Değerli konuklar;

Biz de, İş Güvencesi Yasa taslağını getirirken bu gerçeklerden ve gerekçelerden hareket ettik. Burada taslağın neler getirdiğini anlatmayacağım. Çünkü, katılımcıların çoğunun taslağı incelediğini çok iyi biliyorum.

Ayrıca, konu burada zaten ayrıntılarıyla ele alınacaktır.

Ancak, bazı noktaları da vurgulamadan geçemeyeceğim.

İş güvencesi, Anayasamızın bir gereğidir. Çünkü, Anayasa nasıl sözleşme özgürlüğünü güvence altına almışsa, aynı biçimde çalışma hakkını da güvence altına almıştır.

İş güvencesi, uluslararası normlara uygun olarak, Uluslararası Çalışma Örgütünün 119 ve 166 sayılı Tavsiye Kararlarıyla, 158 sayılı Sözleşmesi esas alınmıştır.

İş güvencesi, Hükümet Programında öngörülen ilkelerin de bir gereğidir. Bilindiği gibi, Programda, çalışma yaşamının ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaştırılacağı, işçi-işveren ilişkilerinin Türkiye'de sosyal güvenceleri geliştirici ve sosyal barışı güçlendirici yönde olmasının sağlanacağı açıkça vurgulanmıştır.

İş güvencesi özgürlüğü, iş güvencesi barışı, iş güvencesi katılımı insan hakları ve onurunu esas alan bir programın elbette ruhuna tamamen uygun düşmektedir.

Taslakta getirdiğimiz sistem; Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere, İsveç, Hollanda, Belçika ve İspanya gibi ülkelerde onlarca yıldan beri uygulana gelmektedir. Bu ülkelerin, Uluslararası Çalışma Örgütünün 158 sayılı Sözleşmesini onaylamış, ya da onaylamamış olmalarının fazlaca önemi yoktur. Çünkü, sözleşmenin öngördüğü esasları, kendi iç düzenlemeleriyle uygulamaya koymuşlardır.

Ülkemizde iş hukuku ve sosyal politikalar üzerinde çalışan bilim adamları, iş güvencesinin gerektiği üzerinde görüş birliği üzerinde bulunmaktadırlar. Bu konuda kaleme alınmış kitapları incelediğimizde bunu açıkça görmek olanaklıdır.

Hazırladığımız taslak, iş güvencesi konusunda ülkemizde yapılmış ilk çalışma da değildir. Bakanlığımızda 1978 ve 1982 yıllarında geniş ölçüde akademisyenlerden oluşan bir kurulca

hazırlanmış çalışmalar bulunmaktadır ve raflarda tozlanmıştır. Bu çalışmaları da baz alarak yeni düzenlemelere göre değerlendirmeler yapılmıştır.

İş güvencesi, verimliliğin artışında başlıca etkenlerden biridir. Güven içinde çalışan işçi elbette çok daha verimli olacak, işine bütün gücüyle sarılacak ve daha çok çalışacaktır. Böylece iş güvencesi, diğer unsurlarla birlikte çalışma barışının sağlanmasında önemli bir anahtar olacaktır.

İş güvencesi, örgütlü toplumun oluşturulması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Sınırsız işten çıkarma hakkı sendikal örgütlenmenin başladığı küçük sayılabilecek işyerlerinde sendikalaşma hakkını fiilen ortadan kaldıracak biçimde kullanılabilmektedir. Bu durum, organize olmuş büyük işletmeler aleyhine işleyen bir haksız rekabet ortamı yaratmaktadır. İşverenlerimizin sık sık yakındıkları bu haksız rekabetin kaldırılmasında da bu iş güvencesi etkili olacaktır.

Taslağın öngördüğü iş güvencesi sistemi, ileri sürüldüğü gibi, serbest piyasa ekonomisine aykırı değildir. Tam tersine, bu düzenleme, taraflar arasında sosyal dengeyi, dolayısıyla çalışma barışını gerçekleştirerek gerçek bir piyasa ekonomisinin işlevinde de katkıda bulunacaktır.

Haksız fesihler önlendiğinde, ekonomiye darbe vurulacağı, yatırımların azalacağı, firmaların batacağı yolundaki endişelere katılmak olanaklı değildir. Gerçekten de iş güvencesine ilişkin hükümler yanında, İşsizlik Sigortasının da bulunduğu ve ayrıca, işçilerin yönetime katıldığı BAtı Avrupa ülkelerinin gücü dikkate alındığında, bu görüşün pek de isabetli olmadığı ortaya çıkacaktır.

Son olarak belirtmek isterim ki, taslağın amacı, işten çıkarmaları mutlak olarak yasaklamak değildir. İşçinin kişiliğinden, davranışlarından veya işletmenin teknik, ya da ekonomik gerekçelerden kaynaklanan nedenlerle hizmet akitleri feshedilebilecektir.

Amacımız ise; keyfi, yani haksız nedenli veya nedensiz işten çıkarmaları önlemektir. Dolayısıyla keyfi olarak işten çıkartma düşüncesinde olmayan işverenlerimizin bu sistemden rahatsızlık duymamaları da gerekiyor.

Değerli konuklar;

Günümüzde yeniden gündeme gelen teşmil konusu üzerinde durmak istiyorum.

2822 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden bu yana, altı kez bakanlar kurulu tarafından teşmil kararı çıkartılmıştır. Öncelikle şunu belirtmek istiyorum. Erdemir ile ilgili çıkartılan teşmil kararı gibi, bu şekilde ve bu amaç doğrultusunda bir teşmil kararı kesinlikle çıkartmayacağız.

Yine bilindiği gibi, 20 Ekim 1991 seçimlerinden bir, iki gün önce çıkarılan ve toplam 146 işyerini kapsayan sağlık ve gıda işkolundaki teşmil kararlarıyla ilgili olarak yargıya başvuruda bulunulmuştur. Danıştay' vereceği karar doğrultusunda işlem yapılacağı gibi, bu yargı kararında belirtilecek görüşlerden de ileride uygulamamızda yararlanacağız.

Geçen hükümet döneminde çalışmalarına başlanan bir teşmil hazırlığı olduğu gibi, bu konuda işçi ve işveren kesiminden istekler de gelmektedir. Konuya yaklaşımımızı burada açık olarak belirtmek istiyorum.

Teşmil, sendikalar arasında rekabet, ya da sendikalaşmayı önlemek için kesinlikle kullanılmayacaktır. Asıl olan toplu iş sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemek için teşmil çıkarılmayacaktır.

Günümüzde toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerleriyle, uygulanmayan işyerleri arasında olumsuz rekabet koşullarının oluştuğu gerçeğinin yanı sıra, aynı işleri yapanlar arasında büyük ücret farklarını gidermek, aynı zamanda sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Bu amaçla teşmil, olumsuz rekabet koşullarını ve dengesiz ücret oluşumunu gidermek amacıyla kullanılacaktır. Hazırlık çalışmalarımızda bu amaç güdülecektir.

Yargının geçen dönemdeki teşmillerle ilgili olarak verdiği ve vereceği kararlar da bize ışık tutacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinin teşmil kararlarıyla başka işyerlerinde uygulanmasında bölgesel ve işyeri özelliklerinin dikkate alınması ve teşmil kararlarının, sendikalaşmayı önlemek amacıyla değil, sendikalaşmayı geliştirmek amacıyla kullanılmasına yönelik düzenleme de 2822 sayılı Yasa değişikliğinde gündeme getirile-

cektir. Bu konudaki hazırlıklarımız tamamlandığında, tüm çalışmalarımızda izlediğimiz yöntem gereği, tarafların ve kamuoyunun görüşüne sunularak tartışmaya açacağız.

Değerli konuklar;

Sendikaların, işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapması halinde, üyeleri olan işçilerle ilgili üyelik aidatlarının ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanmak isteyen, sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatlarının işverence kaynaktan kesilerek, sendikaya gönderilmesinin uygulamada, çalışma yaşamında bir sorun yarattığı kanısında değiliz.

Uygulama, işverene bir ek külfet ve zorluk getirmemektedir. Değişik kalemlerde belirtilen kesintiler yapılırken, bu kesinti de yapılıp sendikaların hesaplarına yatırılmaktadır.

Sendikaların yararına olan bu uygulamanın, işverenlerimizie zararı dokunacak bir yanı olmadığı gibi, çalışma yaşamında da bu konuda bir sorun esasen yoktur. Uygulama yıllardır yasalarımızda yer almış ve sistemimize oturtulmuştur. Böylece işçilerin tek tek her ay sendikaya aidat göndermesi, izlenmesi gibi zaman kaybı ve bürokratik işlemler önlenmiştir. Zaman zaman sendika üyelik aidatlarının işverenlerce kaynaktan kesilmeyip, her işçi tarafından sendikaya tek tek yatırılması konusu gündeme Bakanlığım döneminde asla getirilmeyecektir.

Çalışma yaşamında örgütlenmenin yararına inanıyoruz ve örgütlenmeyi, demokrasimizin de vazgeçilmez bir gereği olarak görüyoruz.

Sendikaların daha etkin ve daha işlerlikli olarak toplum yapımızda yerini almasını istiyoruz. Bu nedenle -altını çizerek belirtmek istiyorum, çalışma yaşamının yeniden yapılandırılmasında, üyelik aidatlarının kaynaktan kesilmesine, uygulanmasına ilişkin bir değişiklik -bir kez daha belirtiyorum- gündemimizde yoktur.

Biz çağdaşlığı, bir geleceği savunuyoruz. Biz kabuğumuzu kırıp dünya ile kucaklaşmak istiyoruz. "Yeni bir Avrupa için Paris Şartı'nın gelecek için rehberlik ilkelerinden en önemlisi insani boyutudur. Bu insani boyut, "insan haklarına ve temel özgürlüklere duyduğumuz saygının vazgeçilmez olduğunu beyan ederiz" açıklamalarını da açıkça belgelenmiştir.

Yaptıklarımız ve yapacaklarımız bu çerçevede olacaktır. İş güvencesi konusunun. Avrupa boyutuna ilişkin olarak küçük bir değinmede bulunmak istiyorum.

Toplu işten çıkarmalarla ilgili Avrupa'da mevzuatların yaklaştırılmasına ilişkin Konsey direktifleri de incelenerek, Batıdaki gelişmeler de dikkate alınmıştır, onunla paralellik sağlanmaya çalışılmıştır.

Amacımız, Batıdan kopya etmek değildir, şov yapmak değildir. Gelişen evrensel değerlendirmeleri, düzenlemeleri hak eden insanımıza tanımaktır. İlişkileri çağdaş bir yapıya kavuşturmaktır. Çağdaşlaşmada, insanın boyutunu geliştirmede dinamik olmak zorundayız. Çağdaşlaşmayı hep birlikte gerçekleştirmek konumundayız. Birbirimizi dinleyeceğiz, birbirimizi eğiteceğiz, tartışmalarımızı saygılı ve yararlanılır boyutlarda sürdüreceğiz. Düzenlemeleri birlikte oluşturup, birlikte yaşama geçireceğiz.

Biz diyaloğsuzluk dönemini kapatıp, çoksesliliğin, zenginliğini dinamikliğini ve güzelliğini yaşamak istiyoruz. Bu çerçevedeki eleştiri, öneri ve katkılar için içten teşekkür ediyor, çalışmaların başarıyla sürdürülmesini istiyor, hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

MUSTAFA BAŞOĞLU (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) - Sayın Bakanımıza teşekkür ediyorum.

Açılışta üçüncü konuşmacımız, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Sayın Refik Baydur.

Buyurun efendim. (Alkışlar)

REFİK BAYDUR (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı) - Sayın Başkan,

Sayın Bakanlar ve Milletvekilleri,

Sayın Dinleyenler,

Basın ve TRT'nin Değerli Temsilcileri,

Çalışma Bakanlığımız, iş ve sendikalar kanunu taslak tartışması konusunda Türk-İş Konfederasyonunun tertiplediği bu toplantıda, bize de sizlere hitap etme olanağı tanıdıkları için, değerli yöneticilere teşekkür eder, Konfederasyonumuz adına hepinize saygılarımı arz ederim.

İhtilyar dünyamız, teknolojik ve ileri sanayileşme ile 3 bloka bölünmüş haldedir. Bu bölünme ABD-Kanada, AT-EFTA ve Pasifik Ülkeleri olarak görülmektedir. Bugün savaşlar bile, teknolojik üstünlüğün hakimiyetine girmiştir.

Bu üçlü gelişmenin, Rusya'nın dağılması ile bir dördüncü ekonomik grup yaratacağı şüphesizdir. Her fırsatta tekraren dile getirdiğim gibi: eğer akılcı davranabilir, güçlerimizi birleştirebilir, doğruları beraberce bulabilirsek, işçi-işveren-devlet, anlayış ve özveri ile biraraya gelebilir; Basın, üniversite ve yasal kuruluşlar bu birliğe yardımcı olabilirse, geleceğin dördüncü ekonomik gücü olarak Türk ve Müslüman devletlerin liderliğini, Türkiye üstlenebilecektir. Evet bu avantaj, halen Türkiye'nin elindedir.

Sayın Demirel "Türkiye; sınırları sabit kalmak üzere büyümektedir" diyor. Bu inanca gönülden katılıyorum. Bugün hükümetimizin uyguladığı dış politika ve ekonomik önlemlerdeki gelişmeler, ileriye doğru ümit vericidir. Ancak bu gelişmeleri, birtakım heves ve tutkularla başarısızlığa götürmememiz gerektiği inancındayım.

Sayın Dinleyenlerim,

Dünya, evrensel pazarlarda acımasız bir rekabet içindedir. Kaynaklarımızı akılcı bir şekilde değerlendirerek teşebbüs gücünü desteklememiz, hizmeti yalnız sendikalı işçiye değil, tüm yurt çapında çalışan insanımıza adil dağıtmaya gayret gösterirsek, bu yarışı kazanabiliriz.

Herşey sendikalı işçi için ve kanun gölgesine sığınmış sendikacılıkla kalkınmamız ve rekabet gücümüzü arttırmamız mümkün değildir. İnsani değerlerimizi, üstün yetenekleri yönetim ve üretime dönüştürmek zorundayız. Globalleşen dünya, bazı sıkıntılar içine doğru hızla ilerlemektedir. Biz bu sıkıntılı gelişmeden yararlanmak zorundayız.

Dünya ekonomisinin bugünkü görünümü; düşük büyüme hızı, yüksek işsizlik oranı, gerileme trendi içindeki, kapanan işyerleri olarak göze batmaktadır.

Dünyada ikinci endişe verici olay, istihdamdaki devamlı ve süratli düşüştür. Geçtiğimiz yıl Amerika'da sanayi ve hizmet sektöründe 1 milyon kişi işini kaybetmiştir. Bu işsizliğin ağırlıklı bölümü

sanayidedir. 1992 yılında ABD, ücret zammı yerine, işte kalabilmek ve çalışma olanağını devam ettirmek endişesi ile oluşmaktadır. Yavaş büyüme, hızlanan enflasyon ve faizlerde artış, 1992 yılında da beklenmektedir.

Bu gerileme ve işsizlik oranının artışı, dünya ekonomik ağırlığını paylaşan Uzakdoğu'da ve AT içinde de endişe verici şekilde kendini göstermektidir.

Bu olumsuz gelişmelerin devamı olarak memleketimizde de istihdam hacminin daralmakta olduğu bir gerçektir. Bu gerçeği yasal ve polisiye tedbirlerle önlemek mümkün değildir. İş akdinin feshi ile ilgili, Çalışma Bakanlığının hazırladığı taslak, ne gelişmiş devletlerin normlarına, ne de ILO normlarına uygun olmayıp, onları çok fazla aşan, abartılmış bir düşünce tarzının ürünüdür.

Sayın Dinleyenlerim,

10 yıl önce bir işçinin istihdamı için 15 milyon yatırım yeterli iken, bu rakkam 1991 yılında 200 ila 250 milyon TL arasında değişmektedir. Halbuki Bakanlık bu taslak ile yatırımları kısacak, işçi alım limitini minimize edecek ve istihdamı daraltacaktır. Bugün 1.600.000 resmi kayıtlı işsizimiz vardır. Bunlara iş bulabilmek 400 trilyon yatırım yapmayı gerektirir. Ayrıca hükümetin öngördüğü yatırımlar yapılsa dahi, bugünkü değerler ile mevcut işçileri ancak 8 yılda istihdam edebilmek mümkün olacaktır. 8 yılda çalışma hayatına katılan ve her yıl % 2-2,5'lik bir artışla çoğalan işgücü, yeniden işsiz ve ekmeksizdir.

Ayrıca bu ağır hükümleri uygulayabileceğiniz işyeri Türkiye çapında, 4-5 bin ciddi ve organize sanayi ve hizmet işletmesinin dışına çıkamayacak ve kaçakları toparlamak bugünkü imkanlarımız ve mevcut kadrolarla mümkün olamayacaktır. Bütün bu çabalar 1.700.000 - 1.800.000 sendikalı işçi 4-5 bin ciddi işletme için geçerli olacaktır. Sözkonusu taslak bu 4-5 bin işletmenin hem adedini, hem de çalıştırdığı işçi sayısını yeniden küçültecektir.

Kaldı ki, birtakım polisiye tedbirlerle yatırım hevesini kırıp, psikolojik olarak müteşebbisi yurt dışında yatırım yapmaya veya yurtiçinde başka sahalar aramak yerine, sanayi yatırıma yönlendirmek, akıllı ve sağduyu sahibi bir iktidarın doğal görevidir. Çünkü örnek aldığınız ileri memleketlerde devlet, işletmeleri büyütüp güçlendirmek için birçok yardım ve teşvik

yolu arayıp bulmaktadır. Bunun küçük ve somut misali elektrik fiyatı, alt yapı, kredi düzeni ve çok değişik teşvik şekilleridir. Olaya bu yönü ile baktığımızda sanayi yatırımı caydırıcı bir etkenin hiç olmazsa bir kısmını kaldırarak yeni iş sahaları açmanın, iktidarın ve işçi sendikalarının en başta gelen uğraşları arasında yer alması gerektiğine inanıyorum.

Taslağa gerekçe gösterilen 158 sayılı ILO sözleşmesi işe iade yerine tazminatı öngörmekte de devletleri tamamen serbest bırakmıştır. Halbuki bu sözleşme paralelinde uygulama yapan devletlerin hiçbirinde kıdem tazminatı bizdeki kadar ağır ve astronomik değildir. Bugün Türkiyemizde kıdem tazminatı, orta ömürlü işletmeleri dahi ipotek altına almıştır.

Gerekçe gösterilen ileri sanayileşmiş ülkelerden Fransa, Belçika, Almanya, İtalya, İsviçre, ABD, Hollanda, İsveç ve İspanya gibi memleketlerde işverenin iş akdini fesih hakkı doğal olarak kabul edilir. İşçinin mahkemeye müracaatı halinde iş akdi haksız feshedilmişse, hakim sonunda yine dönüp tazminata karar verebilir veya işveren herhalukarda tazminat ödeme hakkını kullanabilir. İsveç gibi sosyalist bir ülkede, akdin feshi, iş ilişkisinden veya işlerin daralmasından doğmuşsa, fesih tamamen geçerlidir ve hakimin veya Çalışma Bakanlığının hiçbir takdir hakkı sözkonusu değildir.

Taslağın öngördüğü, kapama halinde Bakanlıktan ön müsade alma zorunluğu anlaşılmaz bir iddiadır. Hiçbir memlekette iş daraltılması, teknolojik tensikat, kısmen veya tamamen kapanma hallerinde önceden Bakanlıktan izin alma zorunluluğu sözkonusu değildir. Bu taslağı hazırlayanlar iki büyük hatanın içindedirler. Bunlardan birisi Avrupa'da bu konuda en ağır uygulamaya sahip Almanya'yı örnek almak; bir diğer hata ise, Türkiye'deki kıdem tazminatı uygulamasının hiçbir memlekette sözkonusu olmayışıdır.

Liberal ekonominin şartları kendi kuralları içinde geliştirilmelidir. Korumacı tedbirlerle hizmet akdinin devamını sağlamak, hükümeti belli bir amaca ulaşır tarzda gösterse dahi, üretime oranla artan istihdam, verimliliği düşürecek, maliyetleri ve fiyatları arttıracak, müteşebbisi yeni yatırımlardan caydıracaktır.

Bu taslağın temeldeki uyumsuzluğu, mevcut müesseseleri kazanılmış hak sayarak, yeni yük ve yasaklar getirmesidir. Böyle bir uygulama sonuçta bazı çelişkilerinde sebebi olacaktır.

Herşeyden önce istihdam güvencesi, bir işçi çıkarma yasağı gibi anlaşılmamalıdır ve anlaşılamaz. Oysa taslak, böyle bir yanlış anlayışı yansıtmakta, üretmek için işletme kuran bir işverenin, rasgele İşçi çıkardığı ve bundan keyif aldığı düşüncesine dayanmaktadır. Biraz evvelde ifade ettiğim gibi, işçi çıkarıldığında, dünyada en büyük bedelin ödendiği ülkelerden biri, Türkiyedir.

İstihdam güvencesi kavramı derken gözardı edilen husus, hizmet akdinin sadece sebep gösterilerek fesh edilmesi demek değildir. İstihdam güvencesi yalnız işçinin değil, işin, işyerinin ve işverenin güvenliğini de içeren çok yönlü bir kavramdır. Çünkü, iş ve işyeri devam etmediği takdirde, istihdam güvencesinden bahsedilmesi imkansızdır.

Taslağın gerekçesinde Anayasamızın 48. maddesi hükmüne atıfda bulunarak işten çıkarma konusu bu maddedeki sözleşme hürriyetine bağlanmakta ve böylece büyük bir çelişkiye düşülmektedir. Çünkü bu hürriyet, her iki tarafa da tanınmışken, taslak ile hizmet akdine taraf olan işverenin bu hakkı ortadan kaldırılmakta ve yalnız işçiye tanınmaktadır. Bu davranış yalnız bizim Anayasamıza değil, dünyadaki tüm demokratik Anayasalara aykırıdır.

Emek veriminin, Batı Avrupa ülkelerine kıyasla çok düşük olduğu ülkemizde, böyle bir değişiklik, işçilerde nasıl olsa işten çıkarılamayacağı düşüncesinin yerleşmesine neden olacaktır. Bu iş işçilerin daha da azalan bir verimle çalışmasına, hatta toplu hareketlerin giderek büyük boyutlara ulaşmasına yol açacaktır.

Özellikle vasıflı işçiliğin yaygınlaşmadığı ve her zaman vasıflı işçiye ihtiyaç duyulan bir dönemde, ekonomik, teknik, sosyal ve toplumsal nedenlerle işçi çıkarmak zorunda kalan bir işverenin, bunu gerçekleştirememesi yatırımları giderek azaltan ve durduran bir sonuç doğuracaktır. İşletmeler ekonomik kurallarla yönetilirler. Ekonominin canlı olduğu, pazarın büyüdüğü dönemlerde istihdam artar. Ekonominin daraldığı, pazarın küçüldüğü dönemlerde istihdam daralır. Bu olay, ekonomik ve doğal bir olaydır. Bunun aksini yapmak, daralan ekonomide, küçülen pazarda yeni istihdam yaratmak mümkün olmadığı gibi, mevcut istihdamı korumakta, serbest piyasa ekonomileri için mümkün değildir.

İşletmelerin ekonomik durumu düzeldikçe ve yeni yatırımlara gidildikçe, işçi çıkarma, yerini yeni işçi almaya bırakacaktır. Temeldeki konu ekonominin düzelmesi, sağlıklı ve istikrarlı hale gelmesidir.

Taslakta benimsenen sistem, hiçbir ülkede olmayan ve yalnız işverence finanse edilen bir işsizlik sigortasına benzemektedir. Böyle bir uygulama kanunlaştığı takdirde, bugün alacağı ihbar ve kıdem tazminatı toplamının asgari bir iki katı tutarında tazminat alacağını bilen işçiler, kendilerini işten çıkartma yollarını da arayacaklardır. Nitekim, Avrupa ülkelerinde hakim kararı ile tazminata hak kazanan işçilerin, bu tercihleri günden güne artmaktadır.

Şu hususu özellikle vurgulamak isteriz ki, işyerinin sevk ve idare hakkı işverene aittir.

İşletmenin verimli işlemesini sağlayacak tedbirleri o alır. İş güvencesi sağlamak amacıyla işçi çıkarmayı yargı denetimine bırakmak, işletmelerin mahkemelerce yönetilmesi anlamına gelir ve böyle bir uygulama ekonominin ve işletmenin gerçeklerine ters düşer. Kaldı ki, yargı organlarımızın endüstri ilişkilerinin muhtelif davalarında verdikleri çelişkili ve subjektif kararlar ortadadır.

ILO'nun 158 no'lu sözleşmesine uyan memleketlerin hiçbirinde bizdeki gibi ağır para tazminatı yoktur. Türkiye'de 10 yıllık bir işçinin iş akdi sona erdirildiğinde toplu iş sözleşmeleri ile arttırım yapılmamış olsa dahi ihbar ve kıdem tazminatı olarak 52 haftalık ücret ödenmektedir. Oysa örnek alınan ileri ülkelerde 10 yılını doldurmuş işçinin Fransa'da 3,5 haftalık, Danimarka'da 12 yılını doldurmuş işçiye 4.1 haftalık ve Avusturya'da 10 yılını dolduran işçiye 16 haftalık tazminat ödenmektedir.

Çalışma Bakanlığı eğer iddia ettiği gibi tarafsız ise, taslakla beraber kıdem tazminatını da Avrupa devletleri seviyesine indirmeyi düşünmelidir. Ancak o zaman AT normlarına uyum sağlanabilecektir.

Sayın Dinleyenlerim,

2821 Sayılı Kanunun 29-30 ve 31/6 maddelerini değiştiren taslak tamamen keyfi ve anti-demokratik zorlayıcı hükümlerin yasaya eklenmesi zihniyetinden ibarettir.

Çalışma Bakanlığımız 2821 sayılı kanunda, herşey halledilmiş gibi bazı tadiller öngörmektedir.

Taslakdaki 2821 sayılı kanunun 29. maddesine göre, sendika kademelerinde görev alıp daha sonra işyerine dönecek olan yöneticilere ödenecek kıdem tazminatı, sendikalar kanunundaki hükme ilaveten toplu iş sözleşmelerinde emsal işçinin ulaştığı ücret ve yan ödemelerin hesaba katılacağı şekli ile esasen bir çözüme kavuşturulmuş bulunmaktadır. Durum böyle olmasına rağmen tekrar cezai şart niteliğinde bir tazminat ödenmesi ile ilgili olarak, düzenleme yapılmasının nedeni anlaşılamamaktadır.

Tasarı ile öngörülen tazminatın, işçinin sendikadan aldığı son ücretinin 16 aylık tutarında hesaplanması son derece suistimale açıktıra. Zira sendikadaki görevinden ayrılmayı düşünen yöneticinin ücretinin, ayrılmasından kısa bir süre önce, kasdı olarak yükseltilmesi mümkündür.

Bu yöneticilere sendikadaki son ücretleri üzerinden, evvelce çalıştığı işyerlerince tazminat ödenmeside hukukun genel prensiplerine tamamen aykırıdır.

Bu konuda devrini tamamlamış ve seçim şansını kaybetmiş sendikacılarımıza Bakanlığımızın, belkide bir vefa borcu ile işletme kesesinden yasa zoru ile olanak sağlamasını anlamak mümkün değildir.

Sendikacılık da, encümen üyeliği, belediye başkanlığı ve milletvekilliği gibi bir sosyal hizmet müessesesidir. Onlar seçilmediği zaman mademki kimseden birşey talep etmiyorlar, sendikacılar için de geçerlidir. Kaldı ki, böyle bir lütfu, yasa zoruyla kabul edebilecek sendikacıyı ben düşünemiyorum. Onlar da düşünemezler.

Yasanın 30. maddesinde işyeri sendika temsilcilerine daha etkin bir güvence sağlanması amacıyla, maddede öngörülen değişiklikleri sadece işyeri sendika temsilcilerine daha fazla parasal haklar tanımak amacıyla yapıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Zira sadece işyeri temsilcileri için mevcut düzenlemede varolan, işe iade imkanı ile yetinilmemiş, değişiklik, taslağın 13. maddesi ile irtibatlandırılarak temsilciye işe iade kararı yerine 16 aylık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedilebileceğini öngörmüştür.

Mevcut yasamızdaki düzenlemede sendika işyeri temsilcilerine kalkınmış ülkeler paralelinde, hatta daha üst düzeyde

güvenceler sağlanmıştır. Bu haklara ilaveten yeniden ulufe dağıtmak zihniyetini anlamak mümkün değildir.

Yine aynı yasanın 31/6 maddesindeki işverenlerin, sendika özgürlüğüne çok yaygın olarak saldırı yapıldığı gerekçesi ile öngördüğü ifade edilen değişiklik, son derece kırıcı ve subjektif esaslara bağlanmıştır. İşverenin işi sevk ve idare hakkını kullanmasını ve bu yöndeki işlemlerini geçersiz kılan bir zihniyeti anlayabilmek mümkün değildir. Bu amaçla işverenin her türlü takdir hakkını sendikal faaliyete bağlamak, taslak yasalaştığı takdirde geçmişte pek çok örneğini yaşadığımız kolay sendikacılığın yeniden gündeme gelmesine yol açabilecektir.

Yatırımların yavaşladığı, işsizliğin arttığı, ekonomik, güçlerin işletmeleri darboğaza ittiği bir ortamda işletmeyi bezdirecek değişikliklere gidilmesi fevkalade hatalı bir politikadır. Getirilecek yasa değişiklikleri ile işletmeyi durmaya, küçülmeye ve hatta kapanmaya itecek ortamın yaratılması işsizlik sorununa çare değil, sebep olacaktır. Unutmamak gerekir, işsizliğin çaresi, işyerlerinin kapatılmasının mahkeme kararı ile engellenmesi değil, ekonominin desteklenerek kapanma nedenlerinin ortadan kaldırılması ve yeni istihdam alanlarının açılmasıdır. Bunda sendikalara da büyük görevler düşmektedir.

Sayın Başbakanımız, "geçmiş iktidar sanayiciyi, orta ve küçük işletmeleri, bağkurluyu, ziraatçiyi, vergisini ve primini ödeyemeyecek hale getirmiştir. Biz onun için cezaları şartlı affettik diyor". Peki, hal böyle iken Çalışma Bakanlığı bu durumdaki işletmelere yeni ve ağır yükleri hangi mantıkla getiriyor. Bu çelişkiyi anlamak mümkün değildir. Dış pazarlara açılmaya çalışan ve yabancı sermayenin desteğine ihtiyacı olan sanayimizin gelişmesi, böyle uygulamalarla engellenmiş olacaktır.

Sırtını siyasi iktidarın subjektif tercihlerine ve örnek alınan ileri devlerde olmayan Check-Off'un rahatlığına dayamak suretiyle, yasaların desteği ile sendikacılık en kolay işlevdir. Asıl olan problemlere akılcı çareler aramak ve çözüm sağlamaktır.

Yani çağdaş sendikacılıkla, bölüşümü tabana yaymak ve yurt çapında geliştirmektir. Bunun için de uzlaşma ve beraberlik şarttır. Grup sözleşmeleri, sözleşmeye katılma, teşmil, zam taleplerinin milli ve bölgesel kontrolü, Türk sendikacılığının çözüm bekleyen

ana problemleridir. Hepimizin olaya özveri ve anlayışla egilmemiz gerekir. Bakanlık, hem ben tarafsızım bu tasarıyı tartışmak için ortaya koydum diyor, hem de kendini tasarının sahibi sayıp meclis komisyonunda bu tasarıyı müdafaa ediyor. Sayın Bakanın Meclis Komisyonunda verdiği örnek devletlerin hiçbirinde, böyle ağır ve kısıtlayıcı hükümlerle, bu denli yüksek tazminatlar yoktur. Buradaki tarafsızlığı da anlamak mümkün değildir.

Taslakla işten çıkarmalar durumunda batılı ülkelerin hiçbirinde görülmedik yükseklikde getirilen tazminatlar, zaten ekonomik zorluklarla işçi çıkarma durumuna gelmiş işletmelerin tasfiyesine yol açacak, bu olumsuz gidiş de kaçak işçiliği teşvik edecektir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi rejiminin bulunduğu ülkelerdeki iş yasalarında değişiklik yapılması az rastlanır bir uygulamadır. Çünkü, ferdi iş ilişkilerinin toplu iş sözleşmeleriyle işletmenin veya İşyerinin şartalırna paralel şekilde düzenlenmesi imkanı mevcuttur.

Sayın Bakan, sık sık işverenleri anlayamadığınızı ifade ediyorsunuz. Doğrusu henüz bizde sizin tarafsızlığınızı ve iyiniyetinizi anlamış değiliz. Hele tartışmaya açtım dediğiniz bir taslağın sahibi gibi yanlı davranışınızı hiç anlayamadık.

Sayın Bakan, daha önce ifade ettiğim gibi, Endüstri İlişkiler ibirbirinden ayırt edilemez; yasa, anlayış ve işbirliğine dayanır. Eğer ciddi, tutarlı ve tarafsız hizmet vermeyi düşünüyor iseniz, gelin herseyi masaya yatırıp yeniden düşünelim. Yoksa her diyardan işyeri aleyhine ve işçi lehine bir ayrı uygulama parçası alıp, hatta bu uygulamaları parça parça ve en ağırlarını alıp kendi keyfinizce Türk Sanayiinin başına dert edecekse; Sizin de, mensup olduğunuz partinizin ve hükümetinizin de, başı dertten kurtulamayacaktır.

Sayın Bakanım,

Son İstanbul seminerinde iki mısralık bir taşlamanızla, benim şahsımda işverenlerime de bir ikazda bulundunuz.

Müsadenizle, bende size endişe ve sıkıntılarımızı bir dörtlükle arz etmek istiyorum:

İşçi senden, biz yabancı
Hayret ettim gidişine.
Taslak doğru, biz yalancı
Gönül koydum bu işine...

Hepinize saygıları sunarım. (Alkışlar)

MUSTAFA BAŞOĞLU (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) - Sayın Baydur'a teşekkür ediyorum. Böylelikle şairlik yönünü öğrenmiş olduk.

Sayın Başkanımızın da ikazı üzerine küçük bir açıklamada bulunmak istiyorum.

Biz TÜRK-İŞ olarak, öğretim üyelerimizin tümünü sizden -bizden ayırmadan görüyoruz ve seminerlerimizde, sempozyumlarımızda değişik isimlerde olan üniversite öğretim üyelerimizin çok kıymetli düşüncelerinden yararlanıyoruz Sayın Baydur. Sizin düzenlediğiniz seminerlerde değişik üniversite üyeleri konuşmaktadır. O bakımdan, sizden-bizden ayırımını doğru bulmuyoruz. Üniversite öğretim üyelerimizin araştırmacılığı ve incelemeleri sonucunda da doğruyu bulmanın çok kolaylaştığını da bu arada belirtmek istiyorum.

İzninizle iki cümle daha ilave edeyim. Sayın Baydur'u İstanbul'da da dinledim, burada da dinledim. Aslında biz çok dert yanacağımız, çok hak kaybeden bir kesim olarak çok dert yanacağımız, yanarak geldiğimiz bir dönemde, her nedense Sayın Baydur'un teşkilatı 11 yıl gibi uzun bir süre sustular. Sonra haklı olarak, Türkiye'nin demokratik ortama giderek yaklaşmasından da belki yararlanmak suretiyle daha çok dert yanar hale geldiler; ama yine de bizim dertlerimiz, sizin dertleriniz çok.

Değerlendirmeler sırasında Sayın Genel Sekreteriniz de burada olacaktır. TÜRK-İŞ adına bizim de söyleyeceklerimiz olacaktır. O nedenle, konunun da biraz dışında, ama haklı olarak söyleyecek. Arkadaşlarımız, büyük bir demokratik anlayış içinde dinlediler. Bu da bizim Türk-İş olarak demokrasiye verdiğimiz değeri bir kere daha göstermek bakımından bilgilerinize sunmak istiyorum.

Şimdi, açılışta son konuşmacımız, değerli düşüncelerini dinleyeceğimiz Prof. Dr. Sayın Rüçhan Işık -bildiğiniz gibi- Türkiye ILO Direktörüdür.

Buyurun efendim. (Alkışlar)

Prof. Dr. RÜÇHAN IŞIK (ILO Türkiye Temsilcisi) - İşçilerin gelirini etkileyen genel eğilimleri saptamaya ve bunları açıklamaya çalışan ILO'nun (Uluslararası Çalışma Bürosunun) raporlarında son on yılın dikkati çeken gerçekleri şu şekilde sıralanmaktadır:

1- Çoğu hanehalkının başlıca gelir kaynağı olan iş geliri bir çok ülkede reel olarak düşmüştür.

2- İstihdam eğilimleri de aynı biçimde rahatsız edici bir görüntü sergilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde milyonlarca insan kırsal yöreden göç etmektedir. Bunların çoğu kentlerde ya işsizlerin veya düzensiz işgücü saflarına katılmış ya da kentlerdeki küçük teşebbüslerde yarım gün çalışan veya geçici işler bulabilmişlerdir. Büyük teşebbüslerde ya da kamu sektöründe iş bulanların sayısı azdır. Sanayileşmiş piyasa ekonomilerinin çoğunda işsizlik yüksek düzeyini korumuş, az sayıda ülke iş kayıplarını gidermeye yetecek sayıda yeni iş olanakları sağlayabilmiştir.

3- İş ve gelirin güvence ve istikrarı azalmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde çok sayıda işçinin iş güvencesi ya çok azalır ya da hiç yoktur. İşlerin çoğu daha iyi bir işe geçme şansını hemen hemen hiç tanımayan kapalı uçlu işlerdir. Özellikle gezgin ya da göçmen işçiler ile kadınlar ve çocuklar gibi bazı gruplar düşük gelirler ve kötü çalışma koşulları karşısında güçsüz durumdadırlar.

Son yıllarda geçici ya da güvencesiz işlerde çalışan işçilerin sayısı sanayileşmiş piyasa ekonomilerinde de artmaktadır. Bu eğilimleri saptayan ILO Uluslararası Çalışma Bürosu, olumsuz istihdam ve gelir eğilimlerinin tersine çevrilebilmesi için, ekonomik ve sosyal alandaki ve çalışma dünyasındaki pek çok yerleşik görüşlerin gözden geçirilmesini uzun vadeli ekonomik ve sosyal politikalar belirlenmesini ve hem ulusal hem de uluslararası düzeylerde bunların gayret ve kararlılıkla uygulanmasını tavsiye etmektedir.

ILO'nun Dünya Çalışma Raporlarının yayınlanması nedeniyle yaptığı bütün dünya ülkelerini kapsayan araştırmalar sonucu ulaştığı bu ve benzeri saptamalar genelde Türkiye için de geçerlidir. Bir başka deyişle Türkiye'deki gerçekler Dünya'daki genel eğilimlerin Türkiye ölçeğindeki yansımasıdır. Bu gerçekler bütün ülkelerde son bir kaç yılda hükümetleri ve endüstri ilişkilerinin

sosyal taraflarını büyük ölçüde günlük sorunlarla uğraşmak zorunda bırakmıştır. Bugün Türkiye'de olduğu gibi bir çok borçlu ülke maliyesini düzene koymaya zorlanmış, teşebbüsler ayakta kalma savaşı vermişler, sendikalar da üyelerinin çıkarlarını savunmaya öncelik tanımışlardır.

ILO'nun:

1- Reel gelirlerde düşme,

2- İstihdam eğilimlerinde rahatsızlık,

3- İş ve gelirin güvence ve istikrarında azalma olarak saptadığı son yılların en problemli ve çözüm isteyen bu konularından üçüncüsü, TÜRK-İŞ'in bugünkü sempozyumunun konusunu oluşturmaktadır. Sadece gelişmekte olanların değil, gelişmiş ülkelerin dahi gündeminde yer alan "iş güvencesi ve gelir güvencesi" alanında doğru ve gerçekçi bir arayışın, Türkiye'de de çalışma yaşamının gündemine getirilişi, değerli hocam Prof. Dr. Oğuzman'ın çok isabetle ifade edilmiş olan kelimeleriyle 'sosyal barış'ın kurulması için bir önşarttır. "Türkiye'nin gelecek yapısının temelleri atılırken işçi-işveren ilişkilerinin aksayan yönlerine iyi ve gerçekçi teşhislerin konulması ve uygun çözüm tarzlarının isabetle bulunması şarttır. Aşırı bir serbestliğin sorumsuzlukla birleşince nelere yolaçabileceğinin örneklerini yaşamış bulunuyoruz. Buna tepki olarak işçi-işveren ilişkilerini otoriter bir rejime tabi tutmak ise sun'i bir barış ortamı yaratabilir; fakat bu ortamın perdelediği tatminsizlikler ve kaynaşmalar sosyal patlamalarla sonuçlanabilir. Tarih bunun örneklerini de taşımaktadır. Bu vesileyle belirtelim ki Çalışma Bakanlığınca tartışmaya açılan bugünkü taslakdan çok daha önce, geçmiş hükümetler zamanında, hazırlanmış olan iki yasa taslağında ve bu taslaklarla ilgili olan açıklanan yazılı ilmi görüşlerde iş güvencesi alanında bir düzenlemenin yapılmasının gerekliliği konusunda bir ittifak oluştuğunu not etmekte yarar vardır. Bu saptamayı yaptıktan sonra, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 158 sayılı Sözleşme'ye hazırlık olarak başlattığı çalışmalardaki bazı saptamaları, Türkiye'deki durumu da aydınlatması bakımından nakletmek istiyorum.

1925'lerden bu yana, işden çıkarmalara karşı koruma, özellikle keyfi ve haksız çıkarılmalara karşı alınan koruyucu tedbirler kanalıyla, çalışma koşullarının geliştirilmesi konusundaki en çarpıcı

hareketlerden biri olmuştur. Bu koruma, daha önceleri yaygın olarak benimsenmiş olan işverenin, şahsi kararı doğrultusunda ve sadece gerekli uyarı süresine uyarak, işçiyi işden çıkarabilme görüşüne karşıt bir nitelik taşımaktadır. Bu ayrıcalıklı görüşe, çok yaygın bir şekilde kabul edilmiş olan ve iki taraftan birinin istediği anda feshedebileceği, süresiz iş akitleri kavramından yola çıkılarak ulaşılmıştır.

İlk başlarda, gelişmiş ülkelerdeki temel bir insan hakkı olan güvencenin, istihdam ilişkilerindeki yeri benimsenmemişti. Daha sonraları ise, giderek işden çıkarılmanın tehlikeli durumlar yaratabileceği ve, bazı durumlarda, işçi ve ailesini çok büyük ekonomik ve sosyal güçlüklerle karşı karşıya bırakabileceği anlaşılmaya başlanmıştır. Bu durum, ve ayrıca adalet ve eşitlik gibi konulardaki bazı temel fikirlerin de etkisi ile, sayıları giderek artan pek çok ülkede, işden çıkarma olayında işverenin ayrıcalıklı tutumunu kısıtlama eğilimi başlamıştır.

Hemen belirtelim ki, yine ILO'nun tespitlerine göre, çalışma hakkı kavramının bir parçası olan iş güvenliği, işçinin çıkarlarının veya işçi ve kuruluşun içinde bulunduğu ekonomik koşulların göz ardı edilmesi mümkün olmadığından, tamamen değil, ancak kısmen garanti edilebilen sosyal haklardan bir tanesidir. bu sebeple, herhangi bir kötü davranışı veya herhangi bir sebeple kendisine verilen işi yapma yeteneği bulunmadığı durumlarda işçinin işde kalmasının beklenemiyeceği genellikle kabul edilmiştir. Ayrıca, genellikle kabul edilmiş (fakat hala tartışılan) bir konu da ekonomik, teknik ve mali nedenlerle bazı ön işlemlere uymak şartıyla işçilerin işden çıkarılabilmeleridir.

Buna bağlı olarak, işden çıkarmalara karşı koruma çabalarında, işçinin geçerli bir nedene dayanmadan işden çıkarılmama prensibi genel olarak esas alınmıştır. Bunun yanında, kötü davranış dışında kalan nedenlerden ve bazen yeniden eğitim ve yer değiştirmeyi gerektiren durumlarda işden çıkarma hallnde işçiye belirli bir ödeme sağlanması da getirilmiştir.

ILO tarafından yapılan incelemeler göstermiştir ki, yukarıda anlatılan gelişmelere bazı ülkelerde ulaşılabildiği tartışılmaz bir şekilde kabul edilebilirse de, diğer bazı ülkelerde bu alanda pek az yol alındığı kabul edilmelidir. Ülkelerin mevzuatında veya toplu

sözleşmelerdeki bazı hükümlerin, uygulamada etkili bir korumayı gerçekleştirecek ve bu korumayı tüm işçilere ulaştıracak şekilde değiştirilmeleri açısından, bu alanda henüz yapılacak çok şey vardır.

Türkiye'de konunun, Çalışma Bakanlığı yasa taslağı ile birlikte süratle çalışma yaşamındaki gündemi oluşturması sürpriz sayılmamalıdır. Yine işletme sahip ve yöneticileri ile işçi sendikalarının kemikleşmeye gidecek biçimde pozisyonlarını belirlemeleri de yadırganmamalıdır. Çünkü, haksız işden çıkarmalara karşı korunma bütün ülkelerin iş mevzuatlarındaki en hassas problemlerden biridir. Bu problemi hassas olmasının yanı sıra, işçi ve işverenlerin pozisyonlarının değişiklik göstermesi ve ideoloji kaynaklı olması nedeniyle çok da çelişkilidir. Haksız çıkarmalara karşı korunma işçiler açısından iş güvenliğinin en temel unsuru olup, özellikle işsizlik yardımlarının veya işsizlik sigortasının bulunmadığı ülkelerde, işçiler işlerini kaybettiklerinde gelirin de korunması gerçeğini kapsar.

Gelişmiş ülkelerde işini kaybeden kişi ya bir başka iş bulma şansına büyük ölçüde sahiptir, ya da bulamadığı, takdirde, işsizlik yardımlarından yararlanır. Ama, istihdam olanaklarının çok sınırlı olduğu gelişmekte olan ülkelerde, eğer işsizlik yardım ve sigorta mekanizmaları da yoksa, işin kaybı işçi açısından çok ciddi sonuçlar doğurur. Bunun içindir ki işçiler genellikle iş güvencesini istihdamda (veya işde) süreklilik hakkı olarak yorumlarlar.

İşverenler ise konuya tam karşıt bir görüşle yaklaşırlar. İşverenler, işden çıkarmaya karşı korumacılığı, işletmenin sahipleri ve yöneticiler olarak, kendi haklarına devletin bir müdahalesi olarak görme eğilimindedirler ve bu müdahalenin işyerinde disiplinsizliği teşvik edici, işin maliyetini yükseltici ve iş piyasasını dar boğazlara sürükleyici olduğuna inanırlar. İş güvenliği pek çok gelişmekte olan ülkede sadece siyasi, sosyal, ekonomik ve hukuki bir konu olmayıp ayrıca ve bütün bunların üzerinde, psikolojik bir olaydır; çünkü, gelişmekte olan ülkelerdeki uygulamalar göstermektedir ki, işden çıkarmaya karşı koruma, sendikalar tarafından talep edilen sürekli iş güvenliğini nadiren garanti eder. Ve yine açıkca gözlenmiştir ki, işden çıkarmaya karşı koruma işverenin isteğine göre gerçekleşen işçinin hareketliliğini çok belirgin bir şekilde kısıtlayamamaktadır.

Bu nedenlerle işçi sendikalarının ve işverenlerin bu konudaki tutum ve davranışlarını anlamak mümkündür. Ancak endüstri ilişkilerinde sosyal barışı amaçlayan devletin ise çağdaş sosyal politikaların ve modern iş hukukunun kurumlarını ve düzenlemelerini gerçekleştirmek gibi bir görevi vardır. Çoğu gelişme halindeki ülkenin iş ilişkilerindeki temel sorunları bir yandan ekonomik gelişmeyi sağlarken, öte yandan kişilerin temel özgürlüklerine, özellikle sendikal haklarına saygıyı garanti altına alacak bir model oluşturmaktır.

Burada işveren ve işçi sendikalarına, büyük sorumluluk düşmektedir. İşveren ve işçi sendikalarının, yalnızca kendilerinin yakın çıkarlarını değil, fakat aynı zamanda ülkenin genel çıkarlarına yönelik biçimde, kamu yetkilileri ile birlikte, kararlılık ve çalışma kapasitesine sahip olan güçlü ve sorumlu davranış ve oluşumları sergilemeleri beklenir. Unutmayalım ki sosyal barışın yolu sosyal diyalogdan geçer. Sosyal diyalog ise, sosyal davranışlar ve sosyal yaklaşımlar gerektirir. Bugünkü sosyal diyalog ortamının, Bakanlığın girişimiyle söz konusu yasa taslağı ile başlatılmış olması ve tarafların pozisyonları ne ölçüde karşıt olursa olsun sürdürülmesi işçi ve işverenlerin ilişkiler açısından başlı başına bir başarı olacaktır inancındayım.

Özetlemek gerekirse, haksız işten çıkarmalara karşı koruma alanında Hükümetin yapmak istediği yeni düzenleme çağdaş iş hukukundaki genel eğilime ne ölçüde benzerlik gösteriyorsa, bu yasa taslağına karşı işçi sendikalarının ve işletme sahip ve yöneticilerinin takındıkları tavır da sosyal tarafların evrensel tavrına o derece paraleldir ve olağan karşılanmalıdır.

Sosyal diyaloğun, endüstri ilişkilerinin tarafları kendi görüşlerini savunmak için "bazı hocalar" "bir kısım akademisyenler" diye bir ayrımcılığı yaratan bir tutum sergilerlerse sanıyorum hem diyalog için yararlı olmayan bir yaklaşım sergilemiş olurlar, hem de akademisyenlere haksızlık yapmış olurlar. Eski bir akademisyen olarak; bunu belirtmek de istedim. Hiçbir meslekdaşımın savunmaya ihtiyacı yok ama bazı gerçekleri bilmekde yarar var. Bütün ülkelerde, iş hukukçuları belirli sosyal politika tercihleri nedeniyle işçi ya da işveren yanlısı addedilmişlerdir. Ama bunun objektif ve bilimsel bir dayanağı vardır. Şimdi, bir işçi sendikası kalksa ben falan ya da filan hocanın görüşlerine itimat etmiyorum, çünkü

onlar falan işverenin danışmanıdır deseler haksız mı olurlar? Gerçek şurdadır, ne işveren ne de işçi yanlısı addettiğiniz bir tek akademisyen için bilimsel gerçekleri saptırmadığı sürece, bu tür eleştirilere girmemek gerekir.

En kıdemli iş hukuku profesörleri işveren delegasyonunun içinde uluslararası platformlarda yer almışlardır zaman zaman. Ama ne bu kimseler biz işverenle ILO toplantılarına aynı sırada katıldık diye görüşlerini ifadeden kaçınırlar, ne de açık söyliyeyim, saygınlıklarını yitirirler. Bu nedenle hocalara laf atmayalım. Hocalara laf atmak siyasilere bile yaramamıştır.

Bu nedenle Hükümetin tarafların farklı ve karşıt olan pozisyonlarını anlayışla ve soğukkanlılıkla karşılamış olması, Türkiye'de yolu açılmak istenen sosyal diyaloğun kurulması için büyük bir şanstır. Bu diyaloğun taraflarından beklenene de görüşler ne kadar farklı olursa olsun, diyaloğu koparmamak, tam tersine, sürekli kılmaktır. İnanıyorum ki gerek işveren gerek işçi konfederasyonlarımız onların çok büyük deneyimler kazanmış olan değerli yöneticileri kendilerine en iyi teknik yardımı sağlayacak nitelikteki teknisyenleri ile bu taslak nedeniyle başlayan sosyal diyaloğu en iyi biçimde geliştirecekler ve bu diyaloğa sağlıklı bir öz kazandırarak yerleştireceklerdir. Bu nedenle, 12 ve 13 Mart'da TİSK tarafından düzenlenen seminerden sonra artık tarafların kendi platformlarında düzenledikleri tartışma ortamlarından ortak bir platforma geçmenin zamanı gelmiş olacaktır. Eğer Hükümet ve taraflarca istenirse ILO Türkiye Temsilciliği böyle bir ortak platformun üçlü bir araya gelmenin ev sahipliğini seve seve yapacaktır. Hepinize saygıları sunarım.

BİRİNCİ TEBLİĞ

"İş Güvencesinin Çalışma Hayatındaki Önemi ve Mevcut Düzenlemenin Yarattığı Sorunlar"

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Nusret EKİN
(İstanbul Üni. İktisat Fak. Öğretim Üyesi)

Tebliği Sunan:

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
(İstanbul Teknik Üni. İşletme Fak. Öğretim Üyesi)

BAŞKAN - (PROF. DR. NUSRET EKİN) Sayın Konuklar, değerli meslekdaşlarım.

İlk önce TÜRK-İŞ'i gönülden kutluyorum. Gayet güzel, güncel bir konuyu gündeme getirdikleri için. Seçkin hocalarla bu programı düzenlemişler.

Bir defa, müsaade ederseniz, şöyle bir uygulama yapalım. Sorgu-sual kısmını kaldıralım, onun yerine ben konuşayım. Gerçekten gelmişken, bu konuda bir-iki kelime de ben söylemek istiyorum.

Efendim, bir defa gayet ilginç, çok bereketli ve taştışmaya da fevkalade müsait bir konu, ele aldıkça, kutu, kutu içinde yeni tartışma alanları yeni sahalar ortaya çıkıyor.

Aslında bu konunun uluslararası literatürde ve uygulamada fevkalade uzun bir geçmişi, uzun tartışmaları, zengin bir uygulaması ve ayrıntılı bir tartışması var. Bizde birkaç makale, kitap ve tez dışında işçi ve işveren seviyesinde bu kadar çok boyutlu tartışılmamış, yani böyle canlı, güzel, bir tartışmayı ilk defa dinliyorum. Zaten çok sevdiğim iki başkanımız, konunun bir çok boyutunu dile getirdi, çok güzel bir tartışma ortamı oldu, hatta şiirler okundu. Zaten bizim endüstri ilişkileri sistemi biliyorsunuz insanı, ya şair ya filozof yapıyor.

Hakikaten endüstri ilişkileri o kada çileli, o kadar dertli bir konu ki, buna bulaşan muhakkak ya şiir yazıyor, ya da filozof oluyor. Bir din adamı gibi, insan sevgisiyle bu konuda yeni birtakım fikirler üretmek, insanların mutluluğu, ülkenin kalkınması için çalışmak çok güzel bir duygudur. Ben çalışma hayatı ile ilgili sahaları çok seviyorum, buna mukabil bu sorunlara sinirli bir yaklaşımı sevmiyorum, çünkü gerçekten biz 30 senedir bu işin içindeyiz ve inanıyorum ki, bu kadar çile çekmiş, bu kadar tecrübe kazanmış, bu kadar usta insanı, kaldı ki bütün ustaları da salonda görüyorum, bu sahada da fevkalade aydınlık, güzel şeyler yapabilirler.

Aslında türkiye'de ilk öncü hareketler, ilk yenilikler bizim sahamızda yapılmıştır. Mesela 1936 Kanunu, dünyada 15-20 ülkede düzenli bir iş yasası var iken, bizde çıkarılmıştır. 1947 Kanunu, 1963 dönemi biraz geç başlamıştır. Ama yasal düzenleme talepleri 1923 İzmir İktisat Kongresi kadar geriye gitmektedir. Yani

birçok şeye çalışma hayatında Türkiye'nin erken başladığı, çok zengin bir işçi hareketleri tarihi olduğunu. Cumhuriyet döneminden bu yana çok önemli çözümler getirildiğini görüyoruz. 1963 yasaları hakikaten köylü-esnaf toplumda fevkalade kısa zamanda uygulama imkanı bulmuştur ve bana göre Türkiye'de toplu pazarlık uygulaması seviye ve kalite itibariyle hiç de Batı ülkelerinden aşağı değildir.

Şimdi bu yasa taslağı tartışmaların kalitesini daha da artırmıştır. Sorunlar da artmaya başlamıştır.

Buna mukabil yasa taslağı beklenenden biraz, daha olumsuz bir tartışma ortamı yaratmıştır. Bundan da ayrıca üzüntü duyduğumu belirtmek istiyorum; yani biryandan kalite artıyor, fakat bir yandan da gerginlik tırmanıyor. Aslında biz uzun yıllar akdin feshinin kötüye kullanmasını tenkit etmişizdir, bunun değişme zamanının bana göre geldiği inancındayım, yani bu haliyle bu süreç muhafaza edilemez. Onun için, 1980'lerde girişimler yapılmıştır. Ama her halukarda bu iş güvencesi konusunda yeni bir takım yaklaşımlar yapılmalıdır.

Bir defa bizim ülke olarak, insan olarak kumaşımız böyle bir tartışmaya böyle bir düzenlemeye çok müsaittir. Biliyorsunuz. Türkler sevecendir, yeniliklere açıktır, hümanisttir, insan sevgisi ile doludur ve sosyal mobilitesi de fevkalade yüksektir; yani demokratik toplum olma altyapıları bakımından Türk toplumu zannediyorum birçok Batı ülkesinin feodal yapılarından geçmiş, bünyelerine nazaran çok daha açık bir toplumdur. Nitekim, politik hayatta da bunun canlı, yaşayan örneklerini görüyoruz.

Şimdi bu yapı içinde yenilik yapmak, yeni adımlar atmak, bana göre bazı toplumlara nazaran çok daha kolaydır. Burada iki hususu birbirinden ayırmak istiyorum;

Bir tanesi, istihdam veya iş güvencesi konusunda bir düzenleme ihtiyacıdır. Buna hep birlikte bakmamız lazımdır, bunda da fazla bir tereddütümüz yoktur. Zannediyorum bir ölçüde endişeler yasa tasarısındaki düzenlemelerden kaynaklanıyor; yani bir emrivaki ile bir taslak çıkıp da tartışılacağına, bunu birlikte oluştursaydık yaklaşımı dikkati çekiyor. Böylece endüstri ilişkileri zaten problamatik bir sahadır. Zaten taraflar arasında heran dengeleri bozulmaya müsaittir. Burada bu yasa taslağı bizi açacağına daha da birleştirebilirdi gibi bir bakış açısı gözlüyo-

rum. Böyle bir yaklaşım için gerçekten Türk toplumunda ortak bir takım yapısal özellikler mevcuttur.

Bir defa biliyoruz ki, yasa ile gerçek güvence olamaz. Yani bazı müesseseler yaşanan müesseselerdir. Bunların bir yasal kılıfı vardır, fakat bir de yaşanan serüveni vardır. Ama gerçek güvenceleri özellikle Türk toplumu açısından söylüyorum, yaratamıyoruz. Maalesef Türk toplumu olarak, bu konuda fazla gurur duyamıyoruz. Yani sigortalı işçi sayısı azınlıktadır. Çocuğu hızla arttırıyoruz da işçi sayısını artıramıyoruz. nüfusta 60 milyona çıkmışız, işçi sayısında 3.7 milyon da kalmışız. Bu rakam kuşkusuz fevkalade sınırlı bir toplum yapısı gösteriyor. Hiç kimse, kimseye güvence veremez. O bakımdan, bir ekonominin gelişme seviyesi insanlara refah ve mutluluk sağlar, bu gerçeği gözden uzak tutmamak zorundayız.

O bakımdan, burada yasa taslağını "herkese cennet, vadeden" bir düzenleme olarak düşünmüyorum. Öyle bakınca da zaten çok aykırı, çok değişik gelmiyor ve beni rahatsız etmiyor ve ben şahsen bu konuda bir düzenleme yapılmasının zamanı geldiğine inanıyorum. Aslında, biz esnaf, köylü bir toplumuz. Türkiye'de mevcut 4 kişiden iki tanesi köylüdür, 1,5 tanesi esnaftir, sadece yarım tanesi de işçidir. Memurları da alırsanız bize yaklaşır. Şimdi bu toplum, bizim sektörü bir Batı ülkesi gibi güzelleştirmeye çalışıyor. Bu şekilde Türk toplumunu değiştirmek istiyor. Bu yaklaşım doğrudur, geleneksel toplumlar bu yolla modernleşmektedir. Kuşkusuz biz iş güvenceleri sağlamaya çalışırken tabii bütün gayretlerimizle ekonominin büyümesine, her gün 6 bin nüfusu artan bir Türkiye'de emek arz ve talebimiz dengelemeğe çalışmalıyız. Kuşkusuz bu ayrı bir konudur.

Şimdi bakıyoruz mesela 1982 yılında 158 sayılı sözleşme kabul edilirken UÇÖ'de 356 tane kabul oyu verilmiş, 9 tane red oyu verilmiş, 54 tane de çekimser kullanılmış. Yani Uluslararası Çalışma Örgütünde 158 sayılı Sözleşme kabul edilirken herkes oy vermiş, tabii işverenler de oy vermiş 166 sayılı Tavsiye'ninde kabulünde 375 kabul, 0 red ve 16 çekimser oy kullanılmış. Şöyle basitleştirerek söyleyeyim, bu yasa taslağı ne işsizliği azaltır, ne işsizliği artırır. Belki az bir şey arttırabilir. Ama burada konunun temel noktasına bence şöyle yaklaşmak lazımdır.

Bilindiği gibi sosyalizmde, sosyalist bir ekonomide esas itiba-

riyle ne iflas vardır, ne işsizlik vardır. Kuşkusuz bu bir sosyo-ekonomik yapıdır. Nitekim biliyorsunuz, Rusya'da, Balkanlarda, Doğu Almanya'da piyasa ekonomisine dönüşülürken milyonlara varan işsizlik sorunlarıyla karşılaşıldı. Rusya'da iflas eden şirketler üretim yapamıyarak, tümüyle çökmüşlerdir. Biz böyle bir tercih yapmamışız, piyasa ekonomisi tercihini yapmışız. Ama buna bir 'sosyal' kelimesini de koyup, yani insana değer veren, insanı da gözeten bir piyasa ekonomisini seçmişiz.

Şimdi burada iki tane ceza vardır. İşveren için iflas; yani işini düzeltemeyen, rasyonel çalışmayan işveren piyasa ekonomisinde iflas eder ve düzenli, iyi çalışmayan işçi de işsiz kalır.

Bir de, işçi düzenli, verimli çalıştığı halde yine işsiz kalabilir. Şimdi burada ufak bir ayırım yapıyoruz. Yani diyoruz ki, işçinin üzerine yüklenen iki şey vardır. Bir tanesi düzensiz, disiplinsiz bir adamdır. O halde işsizliğin sonuçlarına katlanmalıdır. Buna mukabil ekonomik teknolojik nedenlerle veya işletmelerde bir yapısal değişiklik sonucu bir işten çıkarma ihtiyacı doğduysa işten çıkarmalara mani olarak işverene bir yük getirirsek, o derhal cezasını görür ve iflas eder. Bu takdirde işten çıkarmalara imkan sağlamalıyız, fakat işten çıkan işçiyi de kaderi ile başbaşa bırakmamalıyız.

Burada demek ki, incelik bana göre, piyasa ekonomisinde çıkarma mekanizmalarını ortadan kaldırmadan fakat mümkün olduğu kadar, insanları işinde korumaya gayret etmek ama bu mümkün olmadığı takdirde bunu objektif birtakım geçerli nedenlere bağlamak ve işsizleri toplumun güvencesine almak gerekir.

İkinci konu işsizliktir. şimdi "işsiz kalmak" demek "Türkiye'de pazarcı-işportacı olmak demektir". Türkiye'de işsizlik sigortasının bulunmayışı nedeniyle Batılı kavramlar anlamında işsiz olamaz. 3,7 milyon sigortalı işçi, 1,5 milyon memura 5 milyon formel ve örgütlü çalışana mukabil, 6-7 milyon insan Türkiye'de bağımsız çalışmaktadır. Örgütlenmemiş sektörlerde insan birikmesi ve fakirliğin artması, yayılması ülkemizde işsizliğin yapısal özelliklerini yansıtmaktadır.

Şimdi böyle olunca, yani işsizleri kaderiyle baş başa bırakma yolunu seçersek, gelir güvencesini de sağlayamayız. Gelir güvencesi, iş güvencesinden hatta daha da önemlidir. Biz toplumun bana gelirimi verdikten sonra, bunu ya işte kazanırım, ya

işsizken kazanırım. Çünke benim arkamda bir aile çocuklarıyla, eşiyle geniş bir aile kitlesi vardır. O halde, daha dramatik olanı gelir güvencesinin sağlanmaması olayıdır. Burada temel tercih mümkün olduğu derecede işte iş güvencesiyle gelir güvencesinin sağlanması, bu başarılamazsa işsizlikte gelir güvencesinin temin edilmesidir.

Bir başka konu da, işsizlik sigortasıyla işleyen iş güvencesine dayalı bir mekanizma da işten çıkarmaların büyük hacimlere varamıyacağı hususudur. Bildiğim kadarıyla Türkiye'den zaten 13 üncü maddeye dayalı çıkarmalar, büyük iktisadi krizler dışında yüzde 10'lar civarındadır. Suçlu çıkarmaları vesaireyi ayıkladığınız zaman, böyle 13. maddeyi dayalı ve toplu çıkarmalar daha yumuşak bir rakama ulaşmaktadır. Sadece son yıllarda bu rakamlarda bir artış gözlenmiştir. İşçi çıkarma uygulamalarında, iki model dikkatimizi çekiyor, yasal düzenleme olarak söylemiyorum, bunlardan bir tanesi, Japon modelidir. İşçi, işverene, işveren işçiye sadıktır ve sistem kıdeme dayalı olarak işlemektedir.

Bunun zıtti Amerikan tipi işçi-işveren ilişkileridir. Amerika'da biliyorsunuz, gerginliklere dayalı başarı modeli işlemektedir. Kim kimden daha üstünse, öne doğru çıkmaktadır. Aslında bizim kültür yapımız, Japon tipi, yani birbirine dayanan ve güvenen ve gerginliklere dayanmayan bir modele daha yatkındır.

Buradaki temel yaklaşım ekonominin çalkantıları neticesi ortaya çıkan yükleri ve sorunları işyerinin işverenin üstüne yıkmayalım, diğer yandan işçinin üstünede bırakırsak, bu da adil olmaz yaklaşımdır.. Bunu sağlamak için bir yandan bazı mekanizmalarla daha insani boyutlara geçerken, diğer yandan da, gelir güvencesiyle bu yükleri toplum üstlenmelidir. Sanayi sektörü, pahalı bir kesimdir, biz bu yola gidersek, bunun da tedbirlerini almak zorundayız. Aslında piyasa ekonomisi kendi süreçlerini işletirken, bunun doğal sonucu olarak iş güvenceleri mekanizmalarını da yaratmıştır.

Bir başka temel yaklaşımdan bahsederek sözümü bağlamak istiyorum. O da işsizliktir ve bu sorunda iş güvencesi tartışmalarıyla direkt ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi, işsizlik kötüdür, buna hiç kuşku yoktur. Ama çalışanın işsiz kalması daha da kötüdür. Çalışma hayatının nimetlerinden yararlanmamış, bu işi

yaşamamış, bir okuldan ayrılmış 18 yaşındaki bir delikanlının da işsizlik sorunu vardır. Gerçekten kurmağa çalıştığımız sistem yeni imkanları bu nüfus grubuna kapatmaktadır. Yani kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, feshi ihbar, iş güvencesi, erken emeklilik, bu sistem, bu konuları kapalı bir sisteme dönüştürmektedir. Bunun da farkındayız. Bunu nasıl açacağız çok önemli bir tartışma alanıdır. Fakat unutulmamalıdır ki hayatında hiç istihdamı tatmamış bir gençten ziyade, çalışırken işsiz kalan bir aile reisi daha da zor bir durumdadır. Kuşku yoktur ki, çalışırken işsiz kalma hepsinden daha kötüdür.

Bu yaklaşımı William Bevenidge bundan 50 yıl evvel şöyle ifade ediyordu:

"İşsizlikten doğan iki büyük kötülük vardır. Bir tanesi, insanlarda işe yaramaz, hiçbir şekilde fayda sağlamayan bir insan duygusu yaratır." Gerçekten ailesini geçindiremez toplumun içine giremez. Çünkü çalışma, bir para kazanmanın yolu değildir.

Çalışma, din kitaplarında da yüceltilmiştir. İnsan zengini de olsa yine çalışmalıdır. Çalışma insanın kendi kendisine saygısının bir işaretidir, bir işsiz babaya, ailesi dahil hiç kimse saygı gösteremez.

O halde, burada bir insanın ezikliği vardır. İkinci olarak, işsizlik, insanlarda korkuyu yaratır ve bu korkudan da nefret doğar. Çağdaş dünya da, insanları korkutmamız lazımdır. Kuşkusuz bu yasa gerçekleşse dahi bu korkuyu önleyemeyiz. Bu yasa taslağını mümkün olduğu kadar işsizlik sigortasıyla da bağlantılı olarak düşündüğümüz zaman, çalışma hayatındaki temel dengeler bir ölçüde çıkacaktır. Günümüz çağdaş devletinde bu yönde müdaheleler görülmektedir. Örneğin toplu pazarlık, işverenin hükümranlığına tam bir müdahaledir. Mülkiyete ortak olmayan sendikacılar işverenle işyeri ücretini, çalışma süresini konuşuyorlar. Yönetime katılma, sosyal diyalog, hatta teşmil aynı niteliktedir. Nitekim, hükümet bir kararname ile benim fabrikamdaki ücretleri 20 milyondan 80 milyona çıkarıyor.

Ben, bu açıklarımdan şöyle bir noktaya gelmek istiyorum. Alt yapısını tartıştığımız bu konuları, daha küçük gruplar içinde, ele kağıt kalem alarak nasıl düzenleyebiliriz.

Bu konuşmalar arttıkça, aradaki gerginlikler büyümekte, yabancılaşmalar başlayabilmektedir. Ben, bir endüstri ilişkileri hocası

olarak, bu konuda hemen sosyal diyaloğa dayalı çalışmalar yapılması taraftarıyım. Hocalarımızın hakkına müdahale etmemek için daha fazla sözü uzatmadan şimdi sözü Sayın Prof. Taşkent'e vermek istiyorum.

PROF. DR. SAVAŞ TAŞKENT (İstanbul Teknik Ün. İşletme Fak. Öğretim Üyesi) - Sayın Başkan, Türk-İş'in değerli temsilcileri, saygıdeğer konuklar ve sevgili meslektaşlarım; hepinizi önce saygıyla selamlıyorum.

Aslında benim konum biraz değişikti, sadece bugünkü uygulamadan doğan sorunları ortaya koyacaktım; ama Sayın Baydur'un konuşmasında o kadar taşlara muhatap olduk ki, Başkanın da izniyle bir, iki kelime söylemeden geçemeyeceğim.

Önyargılı olduğumuz, angaje olduğumuz söylendi. Bu taslağın hazırlanmasında karınca kararınca benim de katkım var ve bundan gurur duyuyorum. Bunu da belirtmek isterim. Eğer bu taslağın eksiklikleri varsa, düzeltilir. Ama, ana hatlarıyla yasalaşırsa, yaşama geçirilirse, adalete yapılacak hizmette benim de ufak bir katkım var diye ileride gerçekten mutluluk duyacağım.

"Bunun böyle önyargılı hocalar tarafından değil, de önyargısız hocalar tarafından da değerlendirilmesi, kaleme alınması uygun olurdu" görüşü... Gerçekten TİSK'in bu çizgiye gelmiş olması beni sevindiriyor. Çünkü, geçtiğimiz on yılda biz bunun en ufak bir örneğini görmedik, yaşamadık.

Eğer 1983'lü yıllarda çalışma hayatına ilişkin yasalar hazırlanırken, işveren kanadı böyle bir görüşü öne sürseydi, "acaba değişik görüşte olan hocalarımız var mı, bir de onlara danışalım" deseydi, ya da 1988 yılında yapılan değişikliklerden önce böyle bir görüş öne sürülseydi, bu çizgi, tutarlı bir çizgi olurdu. Ama şunu hemen söyleyeyim: Diğer hocalar dışlanmış değil. Biz eğer önyargılıysak, angaje isek, bu önyargıyı ve angaje olmamızı hocalarımızdan aldık. Onların hazırladığı taslaklar önümüzde idi, onları değerlendirdik.

1978 taslağını, sizin adını verdiğiniz hocalarımız hazırladı, önümüzde idi. 1982 yılında aynı şekilde hocalarımız hazırladı taslağı, o da önümüzde idi. Hiçbir hocamızın, hazırlanan taslağa ana hatlarıyla karşı çıkması mümkün değildir. Çünkü, kitaplarda makalelerinde, konuşmalarında hepsinde iş güvencesi vardır.

Eğer sizler, "Efendim, iş güvencesi ülkemiz için zararlıdır, piyasa ekonomisine aykırıdır. Ülkede iflaslara yol açar" diyebilecek bir bilim adamı bulabilseydiniz, hiç kuşkum yok, o hoca bugüne kadar gazetelerde baş sayfalarda lanse edilirdi; bulamazsınız, mümkün değildir. Çünkü, iş hukuku ve sosyal politikayla ilgilenen bütün hocalarımız, bunun zararlarını, buun sıkıntılarını, iş güvencesi olmayışının eksikliklerini görmüşlerdir, yaşamışlardır.

Bu çizgiye daha evvelden gelinseydi, iyi olurdu, sevlnirdik. Bugüne kadar hiç olmadı. Biz bütün kanunları, çalışma hayatına ilişkin kanunları Resmi Gazeteden okumak zorunda kaldık.

1987 yılı idi, İstanbul'da Gazeteciler Cemiyetinde büyük bir seminer düzenlenmişti; yasalarda değişiklikler yapılacak, neler olsun hususunda. Zamanın Çalışma Bakanı, yanılmıyorsam Kalemli idi, geldi "Biz taslakları hazırladık, bilim adamlarına sunduk. Üniversitenin süzgecinden, bilimin süzgecinden geçirerek yaşama girmesini sağlayacağız" dedi. Ben söz aldım, "Sayın Bakanım, üniversitenin görüşünü istiyorsanız lütfen bunu üniversitelere doğrudan verin, onlar kendi ekiplerini kurup, değerlendirsinler. Böyle yapmayacaksanız, o zaman konuyla ilgili herkese dağıtın, herkes görüşünü size aktarsın, daha yararlı olur" dedim.

O zaman Çalışma Bakanlığında çok yetkili olan bir kişi arkaya döndü, buradaki arkadaşlarım şahittir "Biz kanun yaparken size mi soracağız" dedi.

Şimdi bu çizgiye gelinmiş olması gerçekten sevindiricidir. Ama bunun aksine bir durum da şu anda sözkonusu değil. Bakın, sürekli vurgulanıyor, bu bir taslak. Bir şeyi tartışmak için her şeyden evvel ortada bir metin olması lazım; yani bir hazırlığın olması lazım, olmayan bir şeyi tartışamazsınız. Bu, Bakanlar Kurulundan geçmiş değildir, Meclise gelmiş değildir, bir hazırlık yapılmıştır "Ne diyorsunuz?" diye taraflara sunulmuştur.

Acaba bugün -demin yakındığım gibi- "Biz bu taslağı görmedik, bilmiyoruz, birden bire Meclise indi" diyebilecek bir işverenimiz var mı? Herkese dağıtılmıştır, görüşleri alınmıştır.

Şimdi bir noktada birleşmemiz lazım. Eğer taslağı eleştirecek isek, bu yapılabilir. Söylediğiniz bazı noktalarda gerçekten haklı olduğunuz hususlar da var. Bu taslak, kutsal metin değil. Zaten

öyle olsaydı tartışmaya açılmazdı, eksiği varsa, bunları tartışalım ve düzeltelim. Sayın Bakanım da aynı şeyleri söylüyor. Ama önce şunu kabul etmemiz lazım.

Biz iş güvencesinin yararına inanıyoruz; yani esasta hemfikir miyiz? "Hayır" diyorsak, o zaman neyi tartışacağız? Haksızlığa taraftar mıyız, değil miyiz? Keyfiliğe taraftar mıyız, değil miyiz? "Keyfilik" derken hemen yine vurgulamak istiyorum; yani işveren, keyif duyarak işçiyi işten çıkartmaz; anlamı o değil, biz de biliyoruz. "Oh, çok şükür bugün 10 tane işçinin işine son verdim" Hiçbir işveren bu durumda değil. Mutlaka inanıyorum gönülden hepsi üzülür. Ama siz şuna ne diyorsunuz; sendikaya üye olduğu için işten atılmaya taraftar mısınız, değil misiniz? Hakkını aradığı için işten atılmaya taraftar mısınız, değil misiniz?

Eğer bu noktada birleşirsek, elbette diğerlerini tartışabiliriz.

TİSK bir türlü -tabiri caizse- sahaya inmiyor, tribünde oturup, aleyhte tezahürat yapıyor. Bunu kabul etmek mümkün değil. Önce ana hatlarda bir uzlaşmaya varılsın. Bu sadece önyargılı hocaların görüşü değildir. Burada iki tane, çok saygı duyduğumuz hocamız var. Biraz önce kendisi de görüşlerini açıkladı. Diğer hocaların görüşlerini de biliyorum, zaten kitaplarında var.

O halde, bu "karalama" diyeceğim ifadeler pek yerinde olmuyor. Belirtmek isterim.

İzninizle son olarak bir hususa daha işaret edeceğim.

Sayın TİSK temsilcileri, beni çok zor durumda bıraktınız. Burada bir sürü işçi sendikası yöneticisi arkadaşlarımız var. İşçilere yıllardır yaptığımız seminerlerde şu soruya muhatap oluruz: "Biz bu sıtıntılardan kurtulmak için neler yapmalıyız. Başımızda birçok sıkıntı var, ne yapmalıyız ki bunlar giderilsin?" Verdiğimiz cevap şudur, burada şahitleri var:

İşverenler hangi düzeyde ise, siz de o düzeye çıkmak zorundasınız. Bugün işverenlerimiz ülkemizde çağı yakalamıştır. Bilgilidirler. Danışmanları vardır, uzmanları vardır. Dünyanın dgelişmesini bilirler. Kibardırlar, saygılıdırlar ve söyledikleri her şey sağlam gerekçelere dayandırılır. "İsteriz, istemeyiz" gibi ifadelerle onların ortaya çıktığını görmüyoruz. Siz de aynı düzeye gelirseniz, o

zaman sıkıntılardan kurtulma şansınız olacaktır. İyi güzel de, şimdi ben ne diyeceğim o işçilere?

Şu son taslak dolayısıyla öyle şeyler söylendi ki, Devletin bir Bakanının şovmenliğinden, bilgisizliğine; böyle bir sistemin dünyanın hiçbir yerinde olmadığından, AT ülkelerinden 12 tanesinden birinin, o da AT'a giriş belgelerini imzalarken, farkında olmadan imza atıp, ülkesine iş güvencesi getirdiğine kadar bir sürü, tartışmaya bile değmez, ifadeler...

Bunun yerine gerçekten tartışılabilir, üzerinde durulabilir gerekçeler getirilebilirdi. Bazıları var, siz de belirttiniz, bunlar üzerinde konuşulabilirdi. Ne var ki, çok şükür tüm işverenlerimiz aynı fikirde, aynı görüşte değil. Biz işveren düşmanı değiliz. Çok saygı duyduğumuz, çok iyi ilişki içinde olduğumuz, yardımcı olduğumuz işverenlerimiz var. Bunlardan çok önemli bir konumda olan bir tanesi geçende bana şöyle söyledi, "Taslağı okudum, inceledim. Hiç de söylendiği gibi işçi çıkarma yasaklanmıyormuş. Ben bu sistemde aykırı bir husus görmüyorum"

O halde, eksiklik varsa tartışalım, yanlış varsa düzeltelim; ama bunu, oturup konuşalım. "Ben, baştan karşıyım" deyip, ondan sonra "Bir de şunlar var" demek, o pek inandırıcı olmaz. "Çağdaş" diye bildiğimiz, inandığımız işverenlere de pek uygun düşmez görüşündeyim.

Sayın Başkan,

İş hukuku, işçinin korunması ihtiyacından doğmuş bir hukuk dalıdır. İşçi, hem ekonomik, hem hukuksal açıdan bağımlı çalıştığı için işverene karşı zayıf durumdadır ve bu bakımdan da korunması öngörülmüştür. Çağdaş yaklaşım, işçinin, zayıf durumda bulunan işçinin korunmasını amaçlıyor. Ama niye işçiyi koruyoruz? Bunun da temelinde toplumsal dengenin yattığını blliyoruz.

Anayasa Mahkememizin bir kararında, sosyal devletle ilgili bir kararında açıkça vurguladığı gibi, toplumsal denge bir ülkede son derece önemlidir ve bu bakımdan işçi korunmaya değer bulunmaktadır.

Eğer bir ülkede toplumsal dengeyi sağlarsak, çalışma barışı, çalışma huzuru, hatta ülkenin huzuru da gerçekleşebilecektir.

Bir ülke iş hukuku alanında ne kadar ayrıntılı düzenlemeler getirirse getirsin, iş mevzuatını ne kadar geniş tutarsa tutsun, eğer o ülkede iş güvencesi yoksa; yani işçi, feshe karşı korunmuş değilse, sebebsiz yere, hiçbir sebep gösterilmeden işten atılabiliyorsa, o ülkede arzuladığımız toplumsal düzen, sosyal barış ve huzur sağlanamaz; ülkemizde olduğu gibi.

Eğer işçi, yarınlarına güvenle bakabiliyorsa, verimin artmasına da katkıda bulunabiliyor demektir. Hepimizin şikayet ettiği bir konu var, burada birleşiyoruz. Ülkemizde verim, diğer ülkelerle kıyasladığımız zaman, düşük boyuttadır. Bunun artması için işçiler de gayret göstermek zorundadır, sendikalar da gayret göstermek zorundadır. Ama bir işletmede çalışan kişi, "Birileri yarın, öbürsü gün işten atılacak" diye bir söz duyarsa veyahutta bunun belirtileri olursa," acaba yarın işsiz kalacak mıyım?" endişesine girerse, "gerçi ben işimi en iyi şekilde yapıyorum; ama acaba atılabilir miyim?" endişesi içine girerse, o işçinin verimli çalışması esasen beklenemez, sözkonusu da olamaz.

O halde, iş güvencesi bu bakımdan da önem taşımaktadır. Esasen, bunu kapitalist sistemler yaratmışlardır. Verim artışı sağlamak için yaratmışlardır. Başka bir sistemin ürünü değildir. Nasıl toplu sözleşme özerkliği, grev hakkı kapitalist sistemin bir ürünü ise, iş güvencesi de aynı sistemin bir uzantısıdır, birbirini tamamlar.

Bir ülkede sendika özgürlüğü var, sendikalar faaliyette bulunabiliyorlar. Toplu pazarlık hakkı da var, masaya oturup, sözleşme yapabiliyorlar. Hatta işverenler üzerinde grev yetkileri de var, grev baskısı da uygulayabiliyorlar: ama iş güvencesi yok ise, bütün bu saydığım etkenlerin hiçbir değeri kalmaz. Çünkü, sonuçta elde edilen, işten çıkartma yoluyla bir anda kaybedilecektir; ülkemizde olduğu gibi.

Tekrar altını çizerek vurgulamak istiyorum. Sendika özgürlüğünün, toplu sözleşme özerkliğinin, grev hakkının temelinde iş güvencesi yatar. Eğer varsa, sözü edilen hak ve özgürlükler önem taşır, yoksa fazla önemli değildir.

Değerli dinleyenler;

İş güvencesi konusunda ilk defa söz söylüyor değiliz. Yıllardan beri bu konuda çalışıyoruz, kitaplar yazdık. İş güvencesi, artık

çağımızda bir işçi hakkı olarak da değerlendirilemez. Eğer bu yönde angaje isek, evet angajeyiz, adalete angajeyiz. Önyargılıysak, evet önyargılıyız, hakka önyargılıyız. Çünkü iş güvencesi, bir işçi hakkı değildir, bir insan hakkıdır artık. Çağımızda bir insan hakkı olarak değerlendirilmektedir.

Birleşmiş Milletlerin 1948 yılında imzalamış olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde bunun köklerini görüyoruz. İşte 23 üncü madde şöyle diyor: "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır" Aynı ifade bizim 1987'de imzaladığımız Avrupa Sosyal Şartında da yer almaktadır. "Çalışma Hakkı" başlığını taşıyan 1 inci madde aynen şöyle denilmektedir: "Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin bir biçimde korumayı üstleniyoruz" Bunun anlamı nedir?

Bunun anlamı, işçinin işine sebebsiz olarak son verilememesidir. Eğer bunu yapabiliyorsanız, onun çalışma hakkını korumuş olmazsınız.

Aynı başlık bizim Anayasamızın 49 uncu maddesinde de var, 49 uncu maddenin başlığı "Çalışma hakkı"dır. İşçinin çalışma hakkı orada da güvence altına alınmıştır; yani işçinin işine sahip olabilmesi, tezgahına sahip olabilmesi ve bu işine sebebsiz olarak son verilememesi imkanı 49 uncu maddede garanti altına alınmıştır.

Bu bakımdan, "Bugünkü düzenlemenin Anayasaya uygun olmadığı" iddiasını da, biz burada bulunan 4-5 arkadaş uzun yıllardan beri öne sürüyoruz. Ama bunu Anayasa Mahkemesinin önüne getirmeyi başaramadık. Yargıçlar, "İddia ciddidir" deyip, Anayasa Mahkemesine götürme yolunu seçmediler.

İş güvencesi, bir insan hakkı olduğu için çağdaş, gelişmiş, kapitalist ülkelerde, serbest piyasa ekonomisinin uygulandığı ülkelerde doğmuş ve gelişmiş ve yerleşmiş bir sistemdir. 12 AT ülkesinden, bir tanesi yanlışlıkla 158 sayılı Sözleşmeyi imzalamış gerekçesinin isabetli olmadığı açıktır. AT ülkeleri imzalamamış, ama hepsinde iş güvencesi var. İspanyol delegesi kerhen ya da sehven, hangisini dersek diyelim, imzalamış. Öyleyse, nasıl oluyor da kanunlarında iş güvencesi yer alıyor? Bunu sormak lazım.

Sayın Baydur, hazırlanan taslak en serti de değildir. Alman sistemi kopya edilmiş değildir. Dediğim gibi, daha evvel hoca-

larımızın hazırlamış olduğu sistem, biraz daha ülkemize yönelik olarak geliştirilmiştir. Mesela, Alman sisteminde, eğer hakim, işçiyi işe iade ederse ve işveren de "Almıyorum" derse, onu orada tutamazsınız. Taslakta da öyledir, "İstemiyorum artık burada çalışmak, vazgeçtim" der; ya da işveren "Ben bu işçiyi burada görmek istemiyorum. Tamam, haksız atmışım, ama bu çalışmayı birlikte götürmemiz artık bundan böyle mümkün değil" diyorsa, burada da zorla işe iade diye bir şey öngörülmüş değildir

Oysa, İtalyan sisteminde, yargıcın kararına rağmen, işveren işçiyi işe almaz ise, işe alana kadar ücretini ödemekle yükümlü tutulmuştur, isterse 5 sene, isterse 10 sene, alana kadar çalışmış gibi ücretini ödeyecektir.

Alman sisteminde toplu çıkartmalarda sosyal bir plan öngörülmüştür. Bizim sistemimizde bu getirilmemiştir.

Fransa sisteminde, önceden bir danışma, bir yönetime katılma modeli vardır. Çıkartmak istediği işçiye "Sözleşmeni feshettim" diyemez. Önce çağıracak, o işçi de yanına bir temsilci alacak, sendikadan birisini alacak, gidecek, tartışacaklar. Bu tartışmadan sonra bir gün geçmesi gerekir ki, fesihte bulunabilsin. Yine de işçi haksız olduğuna inanıyorsa mahkemeye başvurabilecektir.

Problemler varsa, bunlar düzeltilebilir. Ama, esasta anlaşabiliyor muyuz? önemli olan budur.

Değerli dinleyiciler;

Hakkın kötüye kullanılması Japonya'dan Almanya'ya oradan Fransa'ya kadar ya da küçük ülkelere kadar bütün hukuk sistemlerinde korunmamıştır. Bir insan hakkını kötüye kullanıyorsa, o hak korunmaz, yasa onu korumaz.

Medeni Kanunumuz bunu açıkça 2 nci maadesinde söylüyor, "Hakkın kötüye kullanılmasını yasa korumaz" diyor. Bunun birtakım örnekleri bizim iş mevzuatımızda da yer almaktadır: 13 üncü maddenin (C) fıkrasında "Eğer bir işveren işçisini, kendisini şikayet etti diye... -Tabii ki haklı, sebebli bir şikayet olacaktır- ya da sendikaya üye oldu diye işten çıkarırsa, bu bir kötüye kullanmadır."

İşçi diyor ki, "Makineye koruyucu tak, kolumu kaptıracağım, kolum kesilecek" İşveren de "Yok canım, dikkat et, öyle de

çalşabilirsin". Bunun üzerine işçi gidip, Bölge Çalışmaya şikayette bulunuyor. "sen misin şikayet eden, ben de seni işten çıkarıyorum." Bu bir hakkın kötüye kullanılmasıdır.

Genel kanunumuz "Burada, fesih hakkı korunmaz" diyor. Özel kanunumuz "bildirim süresine ilişkin ücretin üç katı tutarında tazminat öngörüyor." Burada da bir terslik görülüyor.

Size daha çarpıcı bir örnek vereyim. Bir işçiye diyorsunuz ki, "Hırsızlık yaptın, seni işten attım, 17'ye göre seni işten attım" Birkaç gün sonra anlaşılıyor ki, hırsızlık yapan o değil de bir başkası. Atılan işçi ne olacaktır? İşine dönebilir mi? Hayır. İşveren istemezse pekala işe almayabilir. Fesih yapılmıştır, sonuçlarını doğurur. İşçi olsa olsa yine bir tazminatla yetinmek zorundadır.

İşten çıkarma nedenlerine kısaca göz attığımızda, belirli sebebler karşımıza çıkmaktadır. Bunun da başında ekonomik nedenler gelmektedir.

Sayın Baydur'un belirttiği gibi, eğer işletmede bir kriz, bir sıkıntı varsa, Körfez krizinde olduğu gibi, üretim yapılamıyor, satış yapılamıyor, piyasa durgunsa ve işçilerin işten çıkarılması, o işletmenin hayatta kalması için gerekli görülüyorsa, o işletmede pekala işçi çıkarılabilir. Getirilen sistemde de buna aykırı bir husus yoktur. Zorluklar varsa, bunun üzerinde durulabilir.

Ancak, işten çıkarma nedenlerinin önemli bir bölümünü karın aynı düzeyde tutulması, kardan fedakarlık yapılmaması da oluşturmaktadır. Ekonomik nedenler arasında bu da çok önemli yer tutmaktadır.

En ufak bir kar sorunuyla karşılaşan işverenlerimizin, aklına gelen ilk yöntem, işçi sayısını azaltmak. Bunun doğuracağı sosyal sıkıntıları hesap etmiyoruz maalesef. "İşçi sayısını azaltırım, benim karım aynı kalır, ya da yükselir" bu işverenlerimize yeni yatırım alanlarına yönelmekten, ya da üretimi artırmak için çaba göstermekten daha kolay bir yöntem olarak görünmektedir. Burada "İşverenlerimiz" derken bir genelleme yapmayı da düşünmüyorum; her işverenemizi böyledir anlamında söylemiyorum, ama ülkemizin gerçekleri bunu göstermektedir.

İşten çıkarma sebeblerinden birisi de toplu sözleşmelerdir. Ne zaman ki bir işyerinde toplu sözleşme bağıtlanıyor, arkasından

kitle halinde işçi çıkarmalar gündeme geliyor. İşte onun için dedim ki, eğer bir ülkede iş güvencesi yoksa, toplu pazarlığın, grev hakkının ve diğerlerinin hiçbir yararı olmayacaktır. Mücadele ediliyor hatta grev yoluyla da işveren zorlanıyor, birtakım haklar elde ediliyor, ama ertesi gün işletmede çalışan işçinin belli bir sayısı işsiz. Bunu kabul etmek mümkün değildir.

"Talepler yüksek" deniliyor. Taleplerin ne ölçüde olması gerektiği konusunda yazılarımızda, beyanatlarımızda biz de bir şeyler belirtemeye çalışıyoruz. İşçi talepleri gerçekçi olmak zorundadır. Sendikacı arkadaşlarım, sağlam hesaplara dayanmak zorundasınız. "Filan sendika yüzde şu kadar aldı, ben onun üzerine çıkayım" diye talepte bulunulamaz; bulunulur ise, sonucu başarısızlıktır. Yüzde 1000 zam isteniyor; bir süre sonra gazetelerde görüyoruz "Yüzde 700'e, bir süre sonra yüzde 600'e" düşülüyor. Sorarlar insana, sen bunun hesabını, kitabını yapmadın mı? Neye dayanarak yüzde 1000 zam istiyorsun? Bu tür talepte bulunan sendikaların da sonradan başarılı olamadıklarını görüyoruz. Ama bunun çözüm yolu da, aşırı zam talebini kabul edip, sözleşmeye imza atıp, sonra da işçilerin yarısını işten atmak değildir. Onun mekanizmaları mevcut kanunlarımızda vardır.

Sendikal nedenler çok önemli bir fesih sebebi olarak karşımıza çıkıyor. İşçi, sendikaya girdiği zaman bir bakıyorsunuz, hemen tepki geliyor: "Atın bunu işten, diğerlerine de gözdağı olsun. Onlar da sendikaya girecek olurlarsa başlarına geleceği görsünler".

Sendika hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde, ILO Anayasasında yer alan temel bir insan hakkıdır. İşe iade, işçinin işini koruması, böyle bir durumda dahi sözkonusu değildir. Bunun Anayasamızın 51 inci maddesiyle ne ölçüde bağdaşıp, bağdaşmadığını çok değerli meslektaşım Sayın Fazıl Sağlam yarın herhalde irdeleyecektir. Bu nedenle daha fazla üzerinde durmak istemiyorum.

Yeni teknoloji bir işten çıkarma sebebi olarak karşımıza gelecektir. Bir bilgisayar, 10-15 işçinin yaptığı işi yapabiliyor. Bilgisayar, yıllık ücretli izin istemiyor, hafta tatili istemiyor, sosyal yardım istemiyor. O halde işverenler ister istemez bunu tercih edebileceklerdir. Peki, sendikalar olarak karşımı çıkacaksınız? Sendikalar, teknolojiye karşı çıkamazlar. Sendikalar, ileri harekete karşı

çıkamazlar, ama tedbirlerini de almak zorundadırlar. Bu suretle işlerini kaybeden işçiler ne olacak, sokağa mı atılacak; yoksa eğitilip, başka iş alanlarına mı kaydırılacaktır? Bunun da önlemini sendikacı arkadaşlarımız şimdiden düşünüp, almak zorundadırlar.

İş güvencesi alanında asıl vicdanları yaralayan husus, bir işçinin hakkını aramasıdır. İşte benim üzerinde çok fazla durmamın nedenlerinin başında da bu gelmektedir. İşçi, ülkemizde hakkını aradığı için işinden olabilmektedir, ya da hakkını arar ise işten atılır korkusuyla bu yola başvuramamaktadır.

Belki daha önce söylemişimdir. Dinleyenler vardır, okuyanlar vardır, ama böyle bir toplulukta tekrar etmek istiyorum.

Bir işçi eğitim seminerinde, çay arasında işçi arkadaşlarımdan bir tanesi yanıma geldi, korkarak etrafına bakıyordu: "Hocam, benim çok önemli bir sıkıntım var, yardımcı olur musunuz?" "Buyurun, nedir?" dedim, "İşveren beni haftanın her günü çalıştırıyor cumartesi, pazar, pazartesi, her gün çalışmamı istiyor, çalışıyorum. Ama pazar günkü ücretimi, normal ücret olarak ödüyor, fazla çalışma ücreti olarak ödemiyor, zamlı ödemiyor. Ne yapabilirim?" Bu hiç böyle endişe edilecek bir sorun değil. Gayet basit, gidin sendikacı arkadaşlara, söyleyin derdinizi, size yardımcı olurlar. Elbette zamlı olarak alacaksınız". Hayır, hayır, onlar bana yardımcı olmuyor". "Nasıl yardımcı olmuyorlar, yani bu bizi ilgilendirmez, sen kendin çöz mü diyorlar?" diye sorduğumda, "Benden, dilekçe yazmamı istiyorlar". "Yazsaydın" dedim. Şimdi yine gözümün önünde yüzünün ifadesi, hayretle baktı: "Hocam, şaka mı ediyorsunuz, ben böyle bir dilekçe yazarsam, işveren beni işten atmaz mı?"

İşte, işten atılma endişesi Demoklesin kılıcı gibi işçinin başında durmaktadır ve onun hakkını aramasına engel olmaktadır.

Bu taslak büyük işletmeleri çok fazla etkilemeyecektir. Benim tanıdığım büyük işletme yöneticileri "Bizde zaten keyfi olarak, sendikaya girdiği için, hakkını aradığı için işçi çıkartmak sözkonusu değil" diyorlar, "Bu taslak bizi rahatsız etmiyor" diyorlar. Bu taslak, Sayın Baydur'un verdiği örneğin tam tersine, küçük işyerleri, küçük işletmeler için daha büyük önem taşıyacaktır. Orada, işçi hakkını arayamıyor, orada iş güvencesi yok. "Ararsam, başıma ne gelir" endişesini taşıyor. İnsanın, hukukun verdiği menfaatini araya-

madığı bir yerde de adaletten söz etmek gereksizdir, diye düşünürüm.

Acaba bu söylediklerimin bir mesneti var mı, kafamdan mı uydurıyorum?

Açın Yargıtayın kararlarını, bakın. İşçi işten atılmıştır, ne ister? Kıdem tazminatı ister, doğrudur. Çünkü işten çıkarılması durumunda kıdem tazminatı alır. Ama bunun yanında başka şeyler de ister, o çok ilginç, "5 yıldan beri almadığım fazla çalışma ücretlerimi, şu kadar yıldan beri kullanmadığım yıllık ücretli izin hakkımı istiyorum" diyor. Yargıtay bu konudak ikararlarının hemen hemen hepsinde var. 5 yıldır aklı neredeydi bu arkadaşın, niçin daha önce istememiş? Niçin yıllık ücretli iznini kullanmamış? Bunun bir tek cevabı var, iş güvencesi yok da ondan. Böyle bir talepte bulunduğunda, işten atılır, işverenin tersine gider, ona karşı hoş olmayan bir davranışta bulunmuştur inancı, korkusu bunu önlüyor.

Avusturya'dan bir örnek vereyim, iş güvencesinin olduğu bir ülke. Pazarlamacı olarak çalışan bir elemana işveren diyor ki, "Benim 9 yaşındaki oğlumu yanına al, bugün seninle birlikte dolaşacak, işini iyi yapıp yapmadığını da akşam bana rapor edecek".

Şimdi samimiyetle söyleyelim, biz o pazarlama elemanı olsak ne yapardık? "Evladım, gel, ne şirin çocuk, çikolata sever misin?" İşverenin gözüne girebilmek için o çucuğu okşardık. Avusturyalı işçi şöyle diyor; "Hayır, ben 10 yıldır bu mesleği yürütüyorum. Benim, işimi iyi yapıp yapmadığımı senin 9 yaşındaki çocuğun takdir edemez. Ben onu yanıma almıyorum" ve çekip gidiyor. İşveren de kızıyor, işçiyi işten atıyor. Avusturya Yüksek Mahkemesinin kararı şöyle: "Bu şeklide, 9 yaşındaki bir çocuğun işçiyi denetlemesi, onun kişilik haklarına aykırıdır". Bu fesih haklı sayılamaz görüşüyle işçiyi işine iade ediyor.

Sayısız örnekleri Almanya'da, Fransa'da var. Burada vaktinizi almak istemiyorum.

Değerli dinleyenler;

İş güvencesi gerçekten çalışma hayatının temeltaşıdır. Bir iş hukukçusunun, sosyal politikayla ilgilenen bir hocanın bu konuda bir başka şey söylemesi zaten mümkün değildir. Bunun

Yöneticilerin de iş güvencesi yoktur. Eğer seçime girmezse, ya da girer de seçilemezse, onun işe alınıp alınmaması tamamen işverenin takdirine kalmıştır.

Bir de sayın Baydur'un üzerinde önemle durduğu teşmil sorunu var.

Burada dediler ki, "Sayın Bakan, teşmili uygulamayacak" Herhalde bir düzeltme yapmak gerekir. Sayın Bakanın ifade ettiği toplu pazarlık aşamasında teşmilin uygulanmayacağıdır ve işyerleri iyice değerlendirilmeden genel bir teşmil uygulaması yapılmayacağıdır.

Bundan evvel giderayak öyle bir teşmil yapılmıştır ki, çoktan kapanmış işyerleri bile teşmil kapsamına alınmıştır. Bu doğru değildir. Sayın Bakanın -yanılmıyorsam- ifade ettiği budur.

Oysa, teşmil, bizim üzerinde çok haklı olarak durduğumuz gibi, kirli rekabeti önleyen önemli bir yöntemdir.

İstanbul'da, Sayın Başkan, düzenlemiş olduğunuz seminerde aynen şu sözleri sarfettiniz: "Ben, sendikalı işçi çalıştırıyorum, ona yüksek ücret ödüyorum, sosyal haklar veriyorum. Bir başkası, sendikasız işçi çalıştırıyor. Aynı yerde, aynı pazarda, aynı malı satmak zorundayız. Çok daha düşük maliyetle bunu elde ediyor ve ben onunla rekabet edemiyorum". Doğrudur, yerden göğe kadar haklısınız. Ama bir sorun var. Başkası nasıl oluyor da, ne yapıyor da, sendikasız işçi çalıştırabiliyor?

Teşmil kararı alındı, uygulanabiliyor mu? Sayın Başoğlu söyledi. Çünkü, teşmilde sendika taraf değil. Bunu talep edecek kim? İşçi. Hangi işçi işverenin karşısına çıkacak da "Efendim, bizim işyerimize teşmil uygulandı, benim ücretimin şu kadar yükseltilmesi gerekiyor. Sosyal haklarımı verin. Çocuk zammı isterim, ya da iki maaş ikramiyemi lütfen ödeyin" diyecektir, hangi işçi bunu talep edecektir? Talep ettiği anda, o da bilir ki, kapı dışarı olacaktır. İşlememesinin sebebi, iş güvencesi olmayışıdır. Hakkını talep etme gücü yok ki, bunu öne sürebilsin. Hukuk mekanizması ona bu yetkiyi vermemiştir.

Kanunun 42 nci maddesi şunu söylüyor: "Grev nedeniyle, greve katılma nedeniyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez". Edilirse ne olacak, o işçiyi işe döndürebilme imkanınınz var mı?

Grevde rol aldı, hatta önemli görevler de yaptı sendika için, kanuna aykırı değil. Kanuna aykırı olsa zaten onu savunmuyoruz. Kanuna uygun olarak çaba gösterdi. Eğer grev sırasında sözleşmesi feshedilirse, getirilen çözüm, bildirim sürelerinin grevin bitmesinden itibaren başlamasıdır.

Grev sonrasında ise, sözleşmesi feshedilebilir. Haksızlık dolayısıyla ancak tazminat alabilir. İşi bitmiştir, işine dönemez. Ama kanun çok açık bir şekilde "Feshedilemez" diyor, ama feshediliyor. Çünkü, İş güvencesi yoktur.

Sayın Başkan, değerli dinleyenler;

Sabrınızı çok daha fazla taşırmak istemiyorum. Tabii ki toplantı, açılış konuşmaları ve Başkanımın da kısa giriş konuşması nedeniyle vakit biraz uzadı.

İş güvencesi konusunda gerçekten söylenecek çok söz var.

Beni ilgiyle ve sabırla dinlediğiniz için hepinize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

İKİNCİ TEBLİĞ

"İş Güvencesinde Yeni Yasa Taslağının Esasları"

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Nusret EKİN
(İstanbul Üni. İktisat Fak. Öğretim Üyesi)

Tebliği Sunan:

Prof. Dr. Metin KUTAL
(İstanbul Üni. İktisat Fak. Öğretim Üyesi)

BAŞKAN (PROF. DR. NUSRET EKİN) - Toplantımızın öğleden sonraki oturumunu açıyorum. Bu ikinci oturumun konusuna uygun bir şekilde bir iki noktaya işaret etmek istiyorum;

Bütün bu tartışmalarda dünya uygulamaları açısından dikkatimizi çeken bir husus vardır. O da, çalışana iş güvencesi kaygısı ile işverene etkinlik ve yönetme kaygısı arasında dünyanın çeşitli ülkelerinde, dünyanın çeşitli bölgelerinde, çok değişik dengeler kurulmuştur. Bu dengeler, ülkelerin sistemlerine uygun bir biçimde, belki ülke sayısı kadar değişik modellerle ortaya çıkmaktadır.

İkinci dikkatimizi çeken husus, uluslararası boyuttur, yani milli yasalar, mahkeme kararları vesaire, yanında UÇÖ, AT boyutudur.

Bir başka dikkatimizi çeken husus, bazı ülkelerde uygulamalar var, yasada düzen yok, bazılarında toplu sözleşme düzeniyle birtakım hükümler getirilmiş. Bazı çok nadir hallerde konu Anayasalara girmiş. Örneğin Meksika 1917'de bu konuyu Anayasasına koymuş ve yasalarda buna ait düzenlemeler yapmış.

Diğer bir ilginç husus bireysel çıkma ve çıkarma mekanizmalarıyla, toplu çıkma ve çıkarma mekanizmaları arasındaki farklardır. Toplu çıkarma daha enteresan gözüküyor, birtakım tonlar, yardımlar, eğitim vesaire gibi, iş bulmaya yönelik boyutları da gündeme getiriyor.

Bir başka husus da haksız feshe karşı koruma konusunun sendika özgürlüğü boyutudur. Yani bakıyoruz konu, bir işyerinde işçi-işveren ilişkisinden toplum ilişkilerine bireysel çıkarma vesaireden bir sendikal özgürlükler boyutuna toplu pazarlık hakları vesaireyi de kavrayan bir sendikal özgürlükler alanına kayıyor.

Bir de çok ciddi bir başka tartışma alanı mevcuttur. Üzerinde fazla da durmak istemiyorum. İş güvencesi beraberinde bazı ülkelerde belirli süreli hizmet akitleri modasını da getiriyor: yani bu moda maalesef Batı endüstri toplumlarında dikkat çekiyor, geçici işçi, kısmi süreli işçi, mevsimlik işçi, belirli süreli hizmet akdiyle çalışma vesaire gibi. Bu uygulamaların gerçekten sendikal haklara çok ciddi birtakım etkileri ortaya çıkıyor.

Bir başka ilginç alan, sendika üyesi, sendika temsilcisi, sendika yöneticisiyle ilgilidir. Bu konular nispeten daha kolay bir tartışma alanını oluşturuyor. Çok dikkat çeken bir başka boyut, iş

güvencesi konusunun (158) den (119) veya (!66) düzeninden çıkıp, başka bir sorunu gündeme getirmesidir. O da (111) ile ilgili tartışmalardır. Bu, istihdamda ayırım ile ilgili sözleşmedir. Çünkü çıkmanın olduğu her yerde takdire bağlı bir ayırım olabilir. Bu ille sendikalı, sendikasız biçiminde değildir. Mesela, hamile kadın veya kadın, kadından bazı işyerleri hoşlanmıyor. Çünkü kadın işçi pahalıdır ve çok cazip bir işçi değildir. Şikayet eden, dava açan, ırk, din, siyasal görüş farkları vesaire biçiminde, (111) ile ilgili bir tartışma alanını da gündeme getirebilir.

Efendim, burada -müsaade ederseniz- bizim yasanın da ana tartışma alanlarını oluşturmak üzere, Batı'da bu konunun teorik kalıbında neler vardır. Sadece onların başlıklarını söylemek istiyorum. Bir defa geçerli nedenlerle ve fesih hakkının sınırlandırılmasıyla ilgili bir tartışma alanı vardır. Burada, ülkeden ülkeye çok değişik kavramlarla karşılaşıyoruz. bu kavramları müsade ederseniz sıralayalım.

Bir başka dikkati çeken husus, haklı neden nedir sorusudur. Haklı nedenin tetkiki ve haklı nedenle ilgili tartışmalarla karşılaşıyoruz. Çok ilginç bir alan ise iş güvencesi hangi akit tiplerine uygulanacaktır sorusudur. Acaba hangi usullere uyulacaktır? Bizim yasa taslağımızda da buna benzer tartışma alanları mevcuttur. Acaba uygulama nasıl olacaktır? İşe dönme veya tazminat veya karma bir model mi olacaktır? İtirazı inceleyecek makam hangisidir? Bazı ülkelerde itirazı inceleyecek makamla ilgili olarak işletmeyi şikayet edenler için bir çözüm mekanizması öngörülmüştür.

Hakim teminatımı vardır yoksa bu konuda resmi makam mı karar vercektir?

Toplu çıkarma nedir, hangi çıkarmalar topludur? Buna ait bir tartışma ve dünyada uygulama vardır. Toplu çıkarmanın nedenleri neler olabilir?

Toplu çıkarmada işçi temsilcileri veya sendika temsilciliği bir rol üstlenebilir mi? Ona danışma, bildirme veya resmi makama müracaat ve onunla müzakere biçiminde uygulamalarla karşılaşıyoruz.

Resmi makamın yetkileri de ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu yetkiler müzakere biçiminde olanlardan toplu çıkarmayı

önlemeye, aza indirmeye kısa süreli çalışmaya kadar değişmektedir. Bu da enteresan bir boyutu oluşturmaktadır.

Burada dikkatimizi bir şey daha çekiyor. "İş Güvencesi" kavramı, sadece işçi çıkarmayı düzenleme şeklinde değil, bir başka alanda da kullanılıyor. Ekonomik krizlerde kadroları koruyup, zarara birlikte katlanma, modellerinde olduğu gibi, ya işi paylaşma, ya kısmi süreli çalışma veya kısa süreli çalışma hallerinde aradaki farkın bir fondan karşılanması, yani bu fondan aradaki ücret kaybının karşılanması biçiminde bazı ülke uygulamaları ile karşılaşıyoruz.

Aslında iş güvencesini, işçi-işveren sorunu biçiminde takdim etmek de bence yanlışdır. Özellikle piyasa ekonomilerinde toplu çıkarma boyutunda, işçi ve işverenin bu ortak soruna, ortak çözümler üretmesi ve devletin fonlarla bunlara parasal, maddi yardımları yapması biçiminde yaklaşımlar geçerlidir. Yani toplumun yapısındaki konsensüs ve uygun işbirliği modelleri dikkati çekmektedir.

Feshi ihbar süreleri konusunda da çok çeşitli ülke uygulamaları vardır. Kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ve böylece gelir güvencesine açılan boyutları da dikkate alan çok farklı dünya uygulamaları ile karşılaşıyoruz. İsterseniz onları da söylemeğe hazırım.

Burada benim gördüğüm kadarıyla, bu güzel yemekten sonra, temelde açık yüreklilikle bu yasa taslağının üzerinde çalışılır, fikir üretilirse, zannediyorum Türkiye'ye ve endüstri ilişkilerine çok iyi bir hizmet yapılmış olunacaktır.

Şimdi müsaade ederseniz sözü Sayın Prof. Kutal'a veriyorum.

Sayın Prof. Kutal, halihazır yasa taslağının özelliklerinden bahsedecek, görüşlerini belirteceklerdir.

PROF. DR. METİN KUTAL (İst. Üni. İktisat Fak. Öğ. Üyesi) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Tebliğime başlarken 40 ıncı yılını bu sene idrak edecek olan Türk-İş'e uzun ömürler diliyorum, yöneticilerini tebrik ediyorum.

Türk-İş'in 40 ıncı kuruluş yıldönümünde, Türk endüstri ilişkilerinin iş güvencesi konusunu tartışmasını Türkiye açısından bir mutluluk kabul ediyorum.

Gerçekten iş güvencesi, Türk endüstri ilişkilerinin gündemine oldukça geç girmiştir. Gerçi bu alanda birtakım hazırlıklar, hatta yasa hazırlıkları zaman zaman yapılmıştır. Ama Batı ülkeleriyle Türkiye'yi karşılaştırdığımızda -diğer alanlarda olduğu gibi- bu alanda da Türkiye'nin konuya bir hayli geç yaklaştığını müşahade ediyoruz. Üstelik, bu ihtiyaç hissedildiği yıllardan sonra, yapılan düzenlemeler ve maalesef başarılı, işlerliği olan düzenlemeler olamamıştır.

Çok kısaca hatırlayalım, uzun yıllar iş güvencesini, Türk endüstri ilişkileri, kıdem tazminatında aramış ve bunu ağırlaştırmak suretiyle sanki işçiye iş güvencesi kazandırılabilecekmiş gibi bir politika izlemiş. Bunun yanlış olduğu bir süre sonra anlaşılmış. Çünkü, her sosyal kurumu, kendi işlevi çerçevesinde ele almak ve düzenlemek lazım. Kıdem tazminatı, iş güvencesidir; Kıdem tazminatı, işsizlik sigortasıdır. Dolayısıyla biz, kıdem tazminatını geliştirirsek bütün bunlar kendiliğinden çözülür" demek, maalesef beklenen sonucu verememiştir ve nitekim verememektedir.

Bu alanda izlenen ikinci politika 1975'te değerli meslektaşım Savaş Taşkent'in sabah oturumunda ortaya koyduğu 24 üncü maddede yapılan değişikliktir. Çok güzel bir gerekçeyle hazırlanmış ve işten çıkarılan işçinin yerine altı ay süreyle yeni işçi alma yasağı getirilmiştir. Resmi Gazetede yayımlandığı ay bilimsel bir dergide yazdığımız bir yazıda, bunun bir işlevi olamayacağını, başarı kazanamayacağını belirtmiştik. Nitekim, öyle oldu. Nedenleri üzerinde durmuyorum, başarısız olmaya mahkumdu.

Bir başka uygulama 12 Eylül geçiş döneminde karşımıza çıktı. Milli Güvenlik Konseyi veya sıkıyönetim komutanlıkları, işçi çıkarma yasağı koydular, izne tabi tuttular. Tabii bu da geçiş dönemine özgü bir uygulama idi. Bunu da hukuk çerçevesine oturtma olanağı yoktu. Nitekim, sıkıyönetim uygulamasıyla bu da kalktı.

Halbuki, son 40 yıl içinde Batı ülkelerinde ve Uluslararası Çalışma Örgütünde işçiyi feshe karşı koruyan, tamamen farklı bir yöntem geliştirilmişti ve uygulamaya konulmuştu. Bu da, fesihlerin yargı denetimine tabi tutulması idi.

İşte, Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan ve ocak ayında kamuoyuna açıklanan taslak, ilk kez Batılı modellere uygun bir iş güvencesi getirmeyi amaçlamaktadır. Bize göre işaret edilmesi gereken birinci nokta budur.

Bilindiği gibi tartışmakta olduğumuz taslak, iki yasada toplam 6 maddede değişiklik yapmayı hedeflemektedir. Bunlar 1475 sayılı İş Yasasıyla, 2821 sayılı Sendikalar Yasasıdır. İş Yasasında 13, 17, 24; Sendikalar Yasasında 29, 30 ve 31 inci maddelerde birtakım değişiklikler öngörülmektedir.

Bu sıraya uyarak getirilen değişikliklerin neler olduğuna olabildiğince kısa değineceğim. Çünkü, hepimiz bu taslağı az çok biliyoruz. Özellikle maddeler üzerindeki kişisel görüşlerimizi ortaya koymaya çalışacağız.

Önce 13 üncü maddede yapılan değişiklikleri kısaca görelim.

Birincisi, bildirim önerilerindekl kademelenme geliştirilmektedir. Gerçekten bildiğimiz gibi, işçinin 6 aya kadar olan hizmetiyle, 3 yıl veya daha fazla hizmeti olanlar arasında 3 kademe öngörülmüştü. Bunlar şimdi, 5 yıldan fazla kıdemi olanlar için yeni bir kademeye bağlanmaktadır. 10 haftalık bir bildirim dönemi öngörülmektedir. Zannediyorum isabetli bir düzenleme olacaktır.

İkincisi, sözleşmelere, yani hizmet sözleşmelerine ya da toplu sözleşmelere bu sürelerin, yani bildirim önerilerine ait sürelerin, ancak işçi yararına artırılabileceğine dair hüküm koyulabileceğidir. Sanıyorum ki, bu da uygundur. Esasen Yargıtayın kararları da bu doğrultudadır. Gerçi doktrinde bu tartışılmıştır; yani bildirim önerileri toplu sözleşmeleriyle artırılırsa, bu durum işçiler bakımından da aynı zamanda bir yükümlülük teşkil eder mi, etmez mi? Yargıtay, verdiği bir kararda -ki, ben de aynı kanıdayım- bunun sadece işverene yönelik bir yükümlülük olduğunu kabul etmiştir. şimdi bu, yasaya geçirilmektedir. Zannediyorum ki, bu yaklaşımda da isabet vardır.

Üçüncüsü, "İşveren, işçinin bildirim süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle, hizmet akdini feshedebilir" hükmü yasamızda mevcut. Bu aynen muhafaza edilmektedir.

Acaba bunun aynen muhafaza edilmesi doğru mudur? Şöyle bir hafızamı yokluyorum, 1975'ten bu yana değerli Yargıtay üyeleriyle, İş Hukuku Türk Milli Komitesinin toplantılarında bizim en çok üzerinde durduğumuz ve tartışmalara yol açtığımız konulardan birisi, "Derhal fesih" dediğimiz, bildirim önerilerine ait ücretin peşin verilerek işçinin, işyeriyle hemen ilişiğinin kesildiği hallerde, acaba işçinin kıdemine bildirim önerilerini eklemek gerekir mi, ge-

rekmez mi tartışmasıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun görüşüne göre, buna imkan yoktur.

Halbuki, doktrindeki baskın görüş, derhal fesih halinde dahi bildirim önellerinden işçinin yararlanabileceği merkezindedir. Sebeblerini şimdi uzun uzadıya anlatmıyorum. Dilerseniz, bu konuyu da tartışırız; ama doktrindeki baskın görüş budur.

Üstelik bu, çok kötü uygulamalara da neden olabilmektedir. Çünkü toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden birkaç gün önce işveren, dilediği kadar işçiyi, bildirim önerilerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle işten çıkarmakta ve yeni toplu sözleşmenin hükümlerine böylece tabi olmamaktadır. Biz bunu doktrinde 13 üncü maddenin önemli bir zaafı olarak kabul ediyorduk, bu zaaf devam etmektedir. Bu konuda bir düzeltme yapılmadığı anlaşılıyor.

13 üncü maddede yer alan bir başka konu, en az üç kez yenilenen, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin, bildirim önellerine tabi olacağı, yani bir tür belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşeceğine dair taslakta yer alan bir yeniliktir. İlk bakışta bu, yararlı, işçi yararına bir gelişme gibi görünmektedir. Gerçekten bugün belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle çalışan işçilerin durumunun fevkalade kritik olduğu, bir kısım sorunlar Yargıtay kararlarıyla çözülmüş olmakla beraber, daha birçok sorunun çözülmeye muhtaç olduğu bilinmektedir.

Durum böyle iken, acaba 3 defa yenilenmek; yani sözleşmenin 4 kez uzamasına göre, bu kişiyi belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan bir işçi gibi kabul etmek, ileriye atılmış bir adım mıdır?

Yargıtayın bu alandaki kararı dikkate alındığında, geriye atılmış bir adım gibi bize görünüyor. Çünkü Yargıtay diyor ki, "İşveren, yasal yükümlülüklerinden kurtulabilmek için, bir kez dahi olsa, belirli süreli sözleşmeyi -uygulamadaki deyimiyle- girdi, çıktı yapmak suretiyle işçiyi istihdam etmeye devam ederse, Medeni Kanunun 2 nci maddesine göre, kötü niyeti himaye etmem, ortada bir zincirleme sözleşme olduğunu kabul ederim ve dolayısıyla buradaki işçiyi belirsiz süreli bir hizmet akdiyle çalışan bir kişi olarak kabul ederim". Yargıtayın kararı bu.

Şimdi, biz uygulamaya 3 kez yenileme koşulunu getirirsek, ister istemez Yargıtayın kararlarında büyük aksamalar, büyük tereddütlere neden oluruz. Onun için, bu konu üzerinde de durulup, düşünülmesinde yarar olduğunu kabul etmek zorundayız.

Tabil doğru ve sağlıklı olan çözüm, belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle çalışan ve uygulamada yaygın bir biçimde kullanılan deyimle "Geçici işçi" tabir edilen kişilerin durumunu Borçlar Kanunundan kurtarıp, doğrudan doğruya İş Yasası içinde düzenlemektir. Ama bunu şimdilik mevcut taslak çerçevesinde ele almak mümkün değildir. Bu, daha geniş çerçeveli bir çalışmayı hiç kuşkusuz gerektirmektedir.

Yine 13 üncü maddeyle ilgili en önemli yeniliklere -dilerseniz- gelmiş bulunuyorum. Bu yenilik de, hizmet sözleşmesinin feshinde haklı bir nedene dayanma zorunluluğudur. Burada "Haklı neden" deyimi nedir? Herhalde buradaki haklı neden, 17 nci maddedeki haklı nedenler değildir. Bunun altını çizmemiz lazım; çünkü haklı neden ile fesih bugün Türk hukukunda da var.

Burada anlaşılması gereken, geçerli nedenler anlamındadır. Her geçerli neden aynı zamanda, benim anlayışıma göre, haklı bir nedendir.

Bu haklı nedenler neler olabilir? Taslak bunu Batılı ölçülere uygun bir biçimde üçe ayırmakta, işçinin kişiliğinden, davranışlarından, ya da İşletme gereklerinden olabilir diye belirlemektedir.

Gerekçeye göre, İşçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, bilgi veya beceri eksikliği, yeteneksizliği, kişiliğiyle ilgili birtakım eksikliklerdir. Dolayısıyla işverene haklı; yani geçerli nedenle sözleşmeyi fesih hakkını verir.

İşçinin zaman zaman işe geç gelmesi -aynen taslağın gerekçesinden alıyorum- işten erken ayrılması, arkadaşları veya amirleriyle sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmesi gibi nedenler de, işçinin davranışlarındandoğan haklı nedenlerdir.

İşyeri gereklerinden kaynaklanan haklı nedenlere de örnek olarak, rasyonalizasyon önlemlerinin alınması, örneğin; bilgisayara geçme, bir bölümde teknik ya da ekonomik nedenlerle faaliyetin durması gösterilmektedir.

Taslağa göre, işletme gereklerine dayandırılan fesihlerde işverenin haklı sayılabilmesi için bir başka koşula daha ihtiyaç vardır. O da işçinin, aynı işyerinin başka bir kısmında veya aynı işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması olanağının bulunup bulunmadığıdır. Eğer varsa, ya da işçinin değişik iş şartlarıyla çalışmaya devam etmesi mümkün ise ve işçi de bunu kabul ediyorsa, bu durumda işçinin, işyeriyle ilişiğinin kesilmesi haklı bir nedene dayanmamış, geçerli bir nedene dayanmamış kabul edilecek ve biraz sonra inceleyeceğimiz prosedür burada da işleyecektir.

Gösterilen nedenin yargı denetimine bağlı tutulduğunu taslakta görüyoruz. Zannediyorum ki, çağdaş gelişmeler de bunun aksine bir çözüm yoktur. Batı ülkeleri bu konuda zannediyorum bizden daha deneyimli. Dolayısıyla yargı denetiminde bunun işletilmesinden başka çare olmadığı, gerek Uluslararası Çalışma Örgütün mevzuatında, gerekse çeşitli ülkelerin mevzuatında açıklanması, bize yeterince bir fikir vermektedir.

Dava, İş Mahkemesinde bir ay içinde açılacak, seri Muhakeme Usulüne göre görülecek. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin kararını verecektir.

Bildiğimiz gibi, usul Hukukunun temel kuralı, her iddia sahibinin, iddiasını ispat etmekle yükümlü olmasıdır. Burada çağdaş bir gelişme, usul hukukunun bu kuralını tersine çeviriyor ve ispat yükünü işverene yüklüyor. Zannediyorum ki, hangi ülkeyi alırsak alalım, Uluslararası Çalışma Örgütünün 158 sayılı Sözleşmesini de burada gözönüne alalım, aynı esas burada da karşımıza çıkıyor. Çünkü, işçinin, işverenin haklı bir nedene dayanmaksızın kendisini işten çıkarıldığını ispat etmesi fevkalade güç. Ondan dolayı, bu çağdaş gelişme ispat hukukunda önemli bir yenilik getiriyor ve ispat yükünü işverene yüklüyor.

Mahkemece feshin haksız olduğunun saptanması durumunda ne gibi sonuçlar ortaya çıkıyor?

Taslağa göre, bildirimin yapıldığı tarihten itibaren bu fesih geçersiz sayılacak. Fesih geçersiz sayılınca, doğal olarak, asıl kural, işçinin işyerine dönmesi durumu ortaya çıkacaktır.

Eğer haklı bir nedenle işçiyi işten çıkardığını işveren ispat edecek olursa; doğal olarak 13 üncü maddedeki bildirim önerileri,

buna ilişkin yasadan doğan başka hakları ödenecek ve böylece işçinin işyerine dönmesi sözkonusu olamayacaktır.

Taslağa göre, yargıç, taraflardan birinin isteği üzerine hizmet akdinin devamının katlanılamayacak bir duruma geldiği kanısına varırsa, işe iade kararı yerine, 6 ay ile 1 yıllık ücret tutarında bir tazminata karar verebilecektir.

Çeşitli ülkelerde değişik yöntemler var. Bazılarında, tarafların isteği esas itibariyle rol oynuyor. Bazı ülkelerde bu konuda yargıca daha çok takdir hakkı tanınıyor. Almanya'da çok işe iade yönü ağır basıyor. Ama herhalde, bu iki sonuç arasında başarılı bir sentez yapmak, o ülkenin ilgililerine, o ülkenin şartlarına bağlı kalıyor.

Acaba tazminat mı ön plana geçirilsin, işe iade mi ön plana geçirilsin; yoksa bu konuda hakime takdir yetkisi mi tanınsın? Bu üçüncüsü şu sırada taslakta tercih edilmiş gibi görünmektedir.

Değerli arkadaşlarım;

Dilerseniz, tartışmaların bir kısmını da soru-cevap kısmına bırakalım ve biraz da 17 nci maddede yapılan değişikliklere geçelim. Çünkü daha Sendikalar Yasasında yapılan değişikliklere de değinme zorunluluğumuz var.

17 nci madde, hizmet akdinin sona ermesinde uygulamada çok büyük önem taşıyan bir maddedir, özellikle 17/II. Çünkü 17/II'ye göre, İşçinin işten çıkarılması, ihbarsız ve tazminatsız fesih sonuçlarını doğurmakta, işçi kıdem tazminatı hakkından da yoksun kalmaktadır.

Bu konuda ilk değişiklik, "işverenin derhal fesih hakkı" biçiminde, yeni bir başlığın maddede yer almasıdır. Acaba bu doğru mudur, isabetli midir? Bize göre değildir. Maddenin şimdiki başlığı, işverenin bildirimsiz fesih hakkı biçimindedir.

Öyle anlaşılıyor ki, bu özellikle konulmuştur 17 nci maddenin başına; fakat 16 ncı maddenin başındaki, "işçinin bildirimsiz fesih hakkı" başlığı aynen muhafaza edilmiş. 16 ncı maddenin başlığı başka, 17 nci maddenin başlığı başka. Halbuki bunlar, tamamiyle birbirine paralel bir biçimde düzenlenmiş olan kurumlardır.

Kaldı ki, derhal fesih, doktrinde bildirim önerilerine alt ücretin peşin olarak verilmek suretiyle hizmet akdinin feshi anlamında da

kullanılmaktadır. Dolayısıyla böyle bir kargaşaya yol açılmaması gerekmektedir. Bu açıdan, madde başlığının bu yeni biçimine dönüştürülmesinde isabet olduğu kanısında değiliz. Taslaktaki diğer değişikliklere gelince:

Bir kere 17 nci madde, 13 üncü maddeyle irtibat kurulmuştur. Doğrudur. Çünkü, işverenin işçiyi 17 nci maddenin içine sokarak işten çıkarması da doğal olarak yargı denetimine tabi olması gerekir. Aksi halde, 13 üncü maddede getirilen güvencenin, yeni sistemin geçerliliği, etkisi olamaz.

İkincisi, sağlık nedenleriyle sözleşmenin feshinde birtakım değişiklikler yapılmıştır. Eskiden çok ayrıntılı olan, işçinin sağlığında meydana gelen bir bozulma nedeniyle sözleşmenin feshi, şimdi çok basit, uygulamada ortaya çıkan sorunları kanaatimce çözebilecek nitelikte bir düzenlemeyle çözümlenmiştir. Bence isabetlidir. İşçinin alkol iptilası, derli toplu olmayan yaşantısından dolayı hastalanması? Bunu nasıl tespit edeceksiniz? Kanaatimce, fevkalade zordur. Alkole müptala ise, zaten işyerinde kesin olarak içki yasağı var. Eğer içkili olarak işyerine gelmişse, işyerinde alkollü işçi kullanmışsa, zaten 17/II'ye giriyor. Onun bir de ayrıca, içki iptilası nedeniyle hastalanmasını 17/I'de düzenlemek fazla bir pratik değer taşımamaktadır.

Ancak, bildirim önerilerine ait süreyl bekledikten sonra, bugünkü yasada 6 hafta beklediği halde, yeni yasa bunu 8 haftaya çıkarmış. Neden? Belli değil. Hangi ihtiyaçtan doğmuş bu 8 hafta? Bir gerekçeye bağlamak mümkün değil. Öyle anlaşılıyor ki, bu az gelmiş, buna biraz daha ekleme yapalım denmiş.

Asıl önemli olan işçinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarına gelince:

Burada da yapılan değişiklikler kanaatimce büyük ölçüde uygulamadaki tecrübelerden yararlanılmış ve isabetli. Bir kere (c) fıkrası tümüyle çıkartılmış. İşçi, işverenin evinde oturmakta ise ve işverenin ailesiyle birlikte yaşantısı genel ahlak kuralları bakımından düzgün değilse, işçi, sözleşmeyi 17/II'ye göre feshedebilecektir. Bunun uygulaması var mı? Bilemiyorum., hiçbir Yargıtay kararına rastlamadım. Taslak bunu kaldırıyor bence isabetli.

İşçinin devamsızlığında üçlü olasılık burada ikiye indiriliyor. Ayrıca bir fıkra devreye sokuluyor. "İşçinin bir suçtan dolayı gözaltına alınması veya tutuklanması hali dışında". İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 gün veya 1 ay içinde toplam işgünü işe gelmemesi. "1 ay içinde herhangi 2 tatil gününden sonraki gün" ibaresi yasadan çıkarılıyor.

Bana öyle geliyor ki, maddeye eklenen, "İşçinin bir suçtandolayı gözaltına alınması veya tutuklanması halinin" burada devreye sokulmasına ihtiyaç yoktur. Çünkü, ya bu bir haklı neden teşkil eder veya Yargıtayın yorumuna göre, 1 haftadan fazla sürmüşse, işçinin şahsında meydana gelen bir zorlayıcı sebeptir ve dolayısıyla 17/II'e girer, 17/I'ye girmez. Dolayısıyla buradaki istisna hükmü kanaatimce isabetli bir hüküm niteliğinde değildir.

Üçüncü değişiklik, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamasını, yazılı biçimde hatırlatmaya bağlamaktadır taslak, isabetlidir. Hakikaten hatırlatılmış mı, hatırlatılmamış mı, bunun yazılı yapılmasında yarar var.

Nihayet 17 nci maddenin ikinci bendinde yapılmak istenen bir başka değişiklik de, işçinin isteği, ya da işi savsaması yüzünden işyerinde 10 günlük ücret tutarıyla ödeyemeyecek kadar bir zarara sebebiyet vermesi halinde, işçinin işten çıkarılmasıyla ilgili fıkradaki "10 günlük zarar" "3 aylık zarar" biçimine çıkartılmış.

Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak, işçiler giderek daha pahalı makinelerde çalışıyorlar. 10 günlük ücret tutarı buna yetmeyebilir. Ama neden 3 aylık ücret tutarı? 3 aylık ücret tutarı oldukça yüksek bir meblağ. Halbuki, bunadaki hükmün amacı, işçiyi olabildiğince özenle çalışmaya teşvik etmek, dikkatli çalışmaya teşvik etmektir.

Ben şahsen, İş Yasasındaki 10 günlük ücret tutarındaki zarar karşılığı kesintiyle, bunun arasındaki irtibatın kurulmasının çok önemli olduğunu sanmıyorum. Ama sözgelimi 10 günden bu biraz daha fazla artırılacaksa, İş Yasasının ilgili maddesinde de buna paralel bir artırım yapılması uygun olur diye düşünüyorum. Ama herhalde bunun 3 aylık bir süreye çıkartılmasının pek isabetli olduğu kanısında değilim.

24 üncü madde taslakta, çok önemli değişikliklerin, belki 13 üncü maddedeki değişikliklerden de daha önemli, yeniliklerin getirildiği bir madde konumundadır.

1975 yasa değişikliği, talihsiz bir yasa değişikliği olmuştur. "İşçiye iş güvencesi getireceğiz" diye bir model denenmiş, model tamamen etkisiz kalmış. Ayrıca işin kötü tarafı, "Toplu işçi çıkarma" kavramı Türk iş hukukunun dışına çıkmıştır. 13 üncü maddede, hem toplu işçi çıkarma tanımlanmakta idi, hem de Bölge Çalışma Müdürlüğüne haber verme gerekmekte idi. Daha önceki madde bu durumda idi. "maddeyi işçi yararına değiştirelim" derken, işlerliği olmayan bir formül getirilmiş. Bu meyanda "Toplu işçi çıkarma" kavramı da maalesef ortadan kaldırılmıştır.

Bu nedenle Taslakta 24. madde ile ilgili olarak yer alan hükümler önem taşımaktadır. Bir kere madde, hem toplu işten çıkarma kavramını yeniden tanımlamakta, bunun sonuçlarını belirlemekte, hem de kısa süreli çalışma kavramını da ilk kez Türk iş hukukuna getirmektedir.

"İşyeri gerekleri sonucu topluca veya 4 haftalık süre içinde aralıklı olarak, 10'dan az olmamak üzere işyerindeki işçi sayısının, 1/10'u veya daha fazla işçiyi işten çıkarmak toplu işçi çıkarma anlamına gelir" diyor. Böyle bir ihtiyaçla karşılaşan işveren, fesih bildirimi yapmadan 1 ay önce nedenleriyle birlikte Bölge Müdürlüğüne yazılı olara başvuracak ve izin almak zorunda kalacaktır.

Yeni sisteme göre, Bölge Müdürlüğü, ileri sürülen nedenleri inceleyerek, 3 hafta içinde gerekli izni verecek, ya da isteği reddedecek. Bölge Müdürlüğü, toplu işçi çıkarma yerine, işyerinde kısa süreli çalışma yapılmasını da isteyebilecektir.

Bölge Müdürlüğü, idari bir makam olduğuna göre, bunun kararlarına karşı İş Mahkemesine itiraz edilebilecek; mahkeme en geç 2 ay içinde kesin olarak bir karar verecektir.

Haklı nedenlerle toplu işçi çıkaran işveren 13 üncü maddedeki bildirim önerilerine tabi olurken, toplu işçi çıkarma usulüne uymadan işçi çıkaran işverenler 13 üncü maddedeki haksız feshin sonuçlarına tabi tutulacaklardır.

24 üncü maddenin ikinci bendinde ise, işyeri gerekleri nedeniyle haftalık iş süresinin geçici olarak kısaltılmasını veya işyerinde çalışmanın bütünüyle veya kısmen geçici olarak durdurulmasını işverenin veya Bölge Çalışma Müdürlüğünün istemesi üzerine, Bölge Müdürlüğü bunu kararlaştıracak veya başvuran işverene bu konuda izin verecektir. 6 işgünü içinde bunu Bölge Müdürlüğü kabul edecek, bu karara karşı 6 işgününde yine İş Mahkemesine başvurabilecektir. İş Mahkemesi de 15 gün içinde bu konuda kesin kararını verecektir.

Şimdi burada birkaç sorun karşımıza çıkıyor. Bunlardan birincisi şu:

Acaba ekonomik zorluklarla işyerini kapatmak mecburiyetinde kalan işverenle, geçici bir süre işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını isteyen işveren arasında bir ayırım yapılacak mıdır? Elbette yapılacaktır. Bunlardan birincisi, 24 üncü maddenin birinci bendine tabi olurken, toplu işçi çıkartma burada sözkonusu, ikincisi, 24 üncü maddenin ikinci bendine tabi olacaktır.

Şimdi, işyerini sürekli olarak ve iyi niyetle, muvazaalı bir biçimde işyerini devretmek veya devralmak suretiyle değil; ama iktisadi hayattan ayrılmak niyetiyle işyerini kapatmak istiyorsa, böyle bir işverenin idari bir makamın iznine tabi tutulması zannediyorum ki Anayasadaki teşebbüs özgürlüğüne aykırıdır. Dolayısıyla taslağa bunu belirten bir ibarenin konulmasında kanaatimce yarar vardır.

İkinci sorun, 24 üncü maddenin ikinci fıkrası uyarınca, kısa süreli çalışma iznini alan veya Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından bu rejime sokulan bir işyerinde işçilerin çalışmadıkları süreye ait ücretlerinin yarısını işverenin ödemek mecburiyetinde kalmasıdır.

Bana öyle geliyor ki, bu hüküm aynen kanunlaşacak olursa, uygulamada çok büyük tereddütlere ve uyuşmazlıklara neden olabilecektir.

Batı ülkelerinde bu alanda işçiler işverenlere değil, ama ya fonlara veya işsizlik sigortasına başvurabilmektedirler. Dolayısıyla, bir yandan iktisadi sıkıntı içinde iken, bir yanda da işçi ücretinin, çalışmadığı halde, yarısını ödemek mecburiyetinde kalan işverenin, zannediyorum ki bu durumda iktisadi bakımdan bu krizi atlatma şansı oldukça azdır.

Değerli arkadaşlarım;

Belki taslaktaki bütün ayrıntılara giremiyorum, ama ister istemez zamanımı da ona göre ayarlamak mecburiyetindeyim.

Şimdi 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yapılan değişikliklere kısaca değineceğim; ondan sonra bu taslağın genel bir değerlendirmesini yapacağım.

İlk değişiklik, işçi sendika yöneticiliğinin güvencesiyle ilgili 29 uncu madde de yapılmıştır. Değişiklikleri şöyle kısaca bir gözden geçirirsek, profesyonel yöneticiliğin hangi nedenlerle son bulması halinde, işçinin bu güvenceden yararlanabileceği bugünkü yasada açıklanmış iken, taslak, yargı kararını da dikkate alarak şöyle bir düzenleme öngörmüştür:

Profesyonel işçi sendikası yöneticiliği, kanunen suç sayılan haller dışında herhangi bir nedenle son bulması durumunda yönetici bu haktan, yani işe dönme hakkından yararlanabilecektir.

İkinci değişiklik, yasanın şimdiki halinde mevcut olan şu ibarenin çıkarılmasıdır: "Diğer isteklilere nazaran öncelik vererek işveren bunları işe alacaktır" diyor. Taslak böyle bir şey kabul etmiyor, işverene yeni bir hizmet sözleşmesi yapma yükümlülüğü getirliyor.

Üçüncüsü, taslakta getirilen yenilik; Öngörülen güvenceye işverenin uymaması halinde, işçinin sahip olduğu haklar düzenlenmektedir.

Buna göre işçi 1 ay içinde İş Mahkemesine dava açabilecek, mahkeme kararıyla işe dönebilecektir. Yargı kararıyla iş ilişkisi talep tarihinden itibaren 1, ayın sonunda otomatikman kurulmuş sayılacak ve işveren, iş gördürülmemiş olsa bile, işçiye ücretini ve diğer bütün haklarını ödemekle yükümlü olacaktır. Tarafların birinin talebi ve mahkemenin de bunu uygun bulması halinde, işe iade kararı yerine, işçinin sendikadan aldığı son ücretinin 16 aylık tutarından az olmamak üzere bir tazminata da mahkeme karar verebilecektir.

Şimdi, bu değişikliklerin büyük ölçüde isabetli olduğu kanısındayım. Neden isabetli? Çünkü, geçtiğimiz dönemde yargıya intikal eden bu konuda birçok uyuşmazlık oldu. Yargı kararları değişik istikametlerde karar verdiler, ama genel yönelim, işverenin bu kişiyle yeni bir hizmet sözleşmesi yapma mecburiyeti

yönünde tecelli etti. Taslak bunu yasa haline getirmeyi amaçlıyor. Yalnız diğer arkadaşlarımın da değindikleri gibi, taraflardan birinin talebi ve mahkemenin de uygun bulması halinde, "İşe iade kararı" yerine, eski profesyonel sendika yöneticisinin sendikadan aldığı son ücret üzerinden 16 aylık ücret tutarındaki bir tazminata işvereni mahkum etmek, bana burada da oldukça ağır, işverenin ücret belirlemesi konusunda hiçbir girişimi olmadan, buna rağmen, sonuçlarına katlanmak mecburiyetinde olması, çok ağır bir tazminat gibi görünmektedir.

Dolayısıyla burada da muhtemelen daha mütevazi bir tazminatı öngörmek ve bunu da hakimin takdirine tabi tutmak isabetli olur. Çünkü, kötü niyetli uygulamalara bu maalesef açık bir kapı bırakmaktadır. Olabilir ki, ilgili kişi sendikacılık dönemini tamamlamak üzeredir veya bir daha sendikacı seçilmek niyetinde değildir, böyle bir durumdaki yöneticinin, değişik yollarla çok yüksek bir ücret takdirini genel kuruldan bir karar halinde çıkartmış vesaire olabilir. Dolayısıyla bu gibi kötü niyetli davranışlara bence prim verilmemeli.

Sendika temsilcisinin güvencesine gelince:

Burada da yine yıllardan beri anlattığımız birtakım sakıncalar ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Eğer yargı, sözünü ettiğimiz sakıncayı giderebilseydi, yasada bu değişikliğe hiç gerek yoktu. Bu da -bildiğiniz gibi- işyeri sendika temsilcisinin görev yerinin değiştirilmesi suretiyle temsilcilik sıfatının ortadan kaldırılabilmesi ve ondan sonra da istenildiği gibi bu temsilcinin işten çıkarılabilmesidir.

İşin ilginç yanı, Yargıtay, işyeri değiştirilen temsilcinin eski işine iade edilmesiyle ilgili davada olumsuz bir karar vermiştir. Hatta bununla da yetinmeyerek, daha sonra işten çıkartılan, vaktiyle sendika temsilciliği yaptığından dolayı işten çıkartılan bir işçinin, İş Yasasının 31 inci maddesindeki tazminattan değil, İş Yasasının 13 üncü maddesindeki 3 kat tazminattan yararlanabileceği gibi bir yorum yapmıştır.

Bunlar doğal olarak büyük sıkıntılara neden olmuştur. Bunları giderebilmek için sendika temsilciliğinin güvencesi de esas itibariyle 13 üncü maddedeki güvenceye bağlanmaktadır. Ancak, burada bence, bu biçimiyle yasalaştığı takdirde isabetli olmayacak, bir ufak nokta var, o da şu:

Temsilcinin işyerinin değiştirilmesi, bazen temsilcinin menfaatinedir. Olabilir ki, bir temsilci bir bankada çalışmaktadır, temsilcinin terfi edebilmesi için, başka bir banka şubesine, yani başka bir işyerine nakledilmesi onun menfatinedir. Temsilcinin isteği dışında başka bir işyerine nakledilmesi halinde, temsilcinin bu güvenceden yararlanabileceği belirtilmelidir. Bu husus zannediyorum ki gözden kaçmış.

31 inci maddedeki değişiklik, kanımızca, en önemli değişikliktir. Yıllardan beri diyorduk ki, bütün işçiye iş güvencesinin verilmesi lazım. Ama bunun ilk uygulanacağı alan sendika özgürlüğü alanı olduğunda kuşku yok. Çünkü konunun en can alıcı noktası buradadır. Anayasaya sendika özgürlüğünü koyuyorsunuz, ondan sonra, sendikaya üye olduğundan dolayı işçileri işten atıyorsunuz. Böyle şey olmaz.

Mahkemeye gidecek, sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkartıldığını ispat edecek, sonra da bir süre bekledikten sonra da 1 yıllık ücret tutarında tazminat alacak. İşe dönme yok. Onun için, iş güvencesinin ilk uygulama alanının mutlak şekilde 31 inci maddede olması gerektiğinde zannediyorum hepimiz hemfikiriz. Buna işveren kanadının da, tabii İşveren Konfederasyonu olarak TİSK'in de karşı çıkmadığını büyük ölçüde, kuvvetle tahmin ediyorum.

Şimdi burada 12 aylık ücret tutarındaki tazminat 14 aya çıkarılıyor. Nereden geliyor bu 12 aylık ücret tutarındaki tazminat? 1956 tarihli Fransız kanunundan geliyor.

Acaba bunu 14 aya çıkartmanın gerekçesi ne? Doğrusu onu da pek anlayabilmiş değilim. Bence önemli olan, tazminat miktarının artırılması değildir. İşçinin işe iade edilmesidir.

Yargıtayın 120 nci kuruluş yılında, "Türk Yargıtayının Sendika Özgürlüğü Konusunda Verdiği Kararlar" diye bir tebliğ sunmuştum. Orada da belirttim. Fransız kanunundan alıyoruz 12 aylık ücret tutarındaki tazminatı, ama Fransız kanununda öngörülen ceza hükmünü almıyoruz. Fransız kanununda, yasayı çiğneyen işverenler hakkında fevkalade ağır para cezası öngörülmüştür, onun da devreye girmesi lazım. Bu para cezasını üç yıl önce hesap etmiştim, 2.5 milyon civarında idi. Ceza maddeleriyle sosyal hukuk ayakta kalmaz, buna inanırım. Ama bazı suçlar vardır ki,

Anayasayı açıkça çiğneyen birtakım suçlar, bunların cezalandırılmasında zannediyorum ki yarar vardır.

Değerli Arkadaşlarım, Sayın Başkan;

Taslağın genel değerlendirmesini yapacağım, olabildiğince kısa keseceğim.

Taslak ilk kez, çağdaş gelişmelerin ışığında iş güvencesini getirmeyi amaçlamaktadır. Özellikle sendikaya üye olması nedeniyle işini kaybeden işçinin, dava sonucu işine dönebilmesi ve ispat yükünün bu arada işverene yüklenmesi fevkalade isabetli çözümlerdir.

Öte yandan, taslakta eksiklikler, sorun yaratabilecek düzenlemeler vardır.

Bir kısmını söyledim, bir özet çıkararak tebliğimi bitirmiş olacağım.

Taslak, sadece 1475 sayılı İş Yasası açısından iş güvencesini getirmektedir. Ama biliyoruz ki, iki tane de özel iş yasamız var: Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası. Bunlarla ilgili bir değişiklik yok. Acaba bu işkollarında çalışan işçilerin daha mı az iş güvencesine ihtiyaçları var? Özellikle basın işkolunda çalışan gazetecilerin iş güvencesi açısından ne kadar büyük ve kritik bir dönemi şu anda yaşadıklarını hepimiz biliyoruz.

Dolayısıyla, eğer böyle bir düzenleme yapılacaksa, tüm iş yasalarına tabi olan işçiler bakımından yapılmalıdır. Bu ayırım maalesef zaman zaman eski dönemlerde de görülmüştür. Kıdem tazminatına üst sınır koyarsınız, Basın İş Kanunundakiler bunun dışında tutulur. Olmaz. Eğer yapılacaksa, hepsi birlikte yapılır. Netice itibariyle bunlar mademki işçidir, işçi haklarıyla ilgili olarak temel düzenlemelerde standart haklara sahip olmak durumundadırlar.

Onun için, hele iş güvencesi gibi, bu kadar hayati bir konuda, özel iş yasalarındaki işçilerin korunmamış olmasını büyük bir eksiklik olarak görmekteyim.

Belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle çalışanlar -değindim, sadece hatırlatmakla yetiniyorum- üç kez yenileme, büyük ölçüde geriye gitme anlamına gelebilir. Bunların durumunu İş Yasasının

içine alarak ve sadece bunların durumuyla yetinmeyerek, yeni çağdaş gelişmeler var, standart dışı çalışmalar var, part-time çalışmalar var, çeşitli isimler altında, şimdi sayamayacağım bir yığın yeni çalışma türleri var; yani Türk İş Yasasında düzenlenmemiş alanlar var. Demek ki, İş Yasamız eskimiş. Bütün bunlara cevap vermek ve bu arada belirli süreli hizmet sözleşmesiyle çalışanların da Borçlar Kanunundan çıkarıp, İş Yasasının içinde düzenlemekte yarar vardır.

Derhal fesih halinde işçinin bildirim önellerinden yararlanması mutlaka getirilmelidir. Çünkü burada, uygulamada açıkça ortaya çıkmış olan bir sıkıntı vardır. Yargıtay bu konuda o derece müteassıp davranmıştır ki, "Toplu sözleşmeye bildirim önelleri içinde işçinin doğacak olan haklarından işçi yararlanır" diye yer alan bir hükmü dahi Yargıtay, kamu düzenine aykırı olduğu gerekçesiyle bozmuştur. Kamu düzeninin bununla ne alakası var? Taraflar anlaşmış, toplu sözleşmeye hüküm koymuşlar. Derhal fesih yoluyla işçi işten çıkarılırsa, bildirim süresinde doğacakolan haklardan yararlanacak.

Demek ki, Yargıtayın bu çok katı tutumu karşısında, yasada bir değişiklik yapmak kanaatimizce isabetli olacaktır.

İş güvencesinin ülkemiz bakımından özel bir önem taşıdığında zannederim kimsenin kuşkusu yoktur. Bu açıdan, İş Yasasında ve Sendikalar Yasasında iş güvencesiyle ilgili bazı değişikliklerin yapılması fevkalade yararlıdır, hatta zorunludur.

Türk iş hukukunun, çağdaş gelişmelerin bir hayli gerisinde kalan bu kısmı böylece telafi edilmiş olacaktır. Ancak, bu telafi yapılırken İş Yasası veya işçi-işveren ilişkilerinde, bireysel veya toplu iş hukukunda, işçi-işveren ilişkilerinde karşılaşılan başka sorunları da gündeme getirme ihtiyacı vardır. Evet, Bakanlık bir yerden başlayacaktır, arkasından da ötekiler gelecektir. Buna büyük ölçüde biz de ihtimal veriyoruz, bu özlemi duyuyoruz. Bunların bir an önce gerçekleştirilmesi konusunda kendilerine başarılar diliyoruz. Ama sadece iş güvencesinin getirilmesinin sorunları çözmeye yetmeyeceğini düşünüyoruz.

Türkiye'nin iş güvencesi ile birlikte ele alınması gereken kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası sorunu vardır. Bunların hepsini bir arada ele almakta yarar var. Ayrı ayrı aldığımız takdirde, belki herbirisi için, bir taraf haklı, bir taraf haksız gibi görünebilir. Ama

zannediyorum ki, perspektifimiz sadece bir konu üzerinde olmamalı, biraz daha geniş açıdan meseleye yaklaşmak suretiyle bu kurumları bir arada ele alarak, incelemeliyiz. Buna bugün geniş tabanlı bir Hükümet olarak olanak olduğunu zannediyorum.

İşçi kanadında Türk-İş'in ortaya koyacağı bir çözümün büyük yarar sağlayacağına inanıyorum.

Öte yandan çalışma hayatıyla ilgili işçi hakları konusunda TİSK'in söyleyeceği bir sözün, getireceği bir çözümün bu alanda çok yararlı olacağını düşünüyorum.

Ben şahsen işçi kanadının desteğini sağlamış bir siyasal iktidarla sosyal diyaloğun ve sosyal barışın sağlanabileceği görüşünü yıllardan beri söylemişimdir, yazmışımdır. Bugün böyle bir olanak vardır. Bu olanağın işçi ve işveren sendikaları tarafından en iyi şekilde kullanılması dileğimi huzurunuzda dile getiriyorum.

Hepinize saygıları sunuyorum. (Alkışlar).

BAŞKAN - Teşekkür ederiz.

Şimdi, artık bu tarz da yaklaşımlara ihtiyacımız var. Zaten sempozyum bu amaçla düzenlenmiş bulunuyor. Vakti çok aştık, biliyorsunuz bundan sonra bir de panelimiz var. Onun için rica ediyorum, mümkünse 8-10 dakika içinde sualler sorulsun. Sayın konuşmacılara da 5'er dakika vermek suretiyle cevapları alırız.

Sayın Prof. Taşkent'e birkaç hususu sormak istiyorum:

Bu yenilemelerdeki kastınız nedir? Şimdi 6 aya kadar varan yenilemelerde, yani bir işçiyi, bir defa çalıştırdığınız zaman, arada 1 sene geçse dahi tekrar çalıştırmada bu modeli, yani "karnıyarıklı modeli" nasıl düşünüyorsunuz?

İkincisi, bu ekonomik ve teknolojik neden ile ilgili olarak yani sesli düşünelim diye söylüyorum. Şimdi hakimin önüne bir çıkarma dosyası geldi yapısı şu şekilde bu büyük bir şirket, teknolojisi finansmanı, ihracat verileri değerlendirmek üzere bir bilirkişi sistemi mi düşünüyorsunuz? Bir de bizim hakem heyetleri gibi bir kuruluşumuz vardır hatırlıyorsunuz, işçi-işveren temsilcileri ve İş Mahkemesi hakiminin başkanlığında, çünkü burada da bir sürekli bir mahkemeye ihtiyaç mevcuttur. Bu konudaki tartışmaların yoğun olacağını düşünüyorum. Teorik olarak kabaca söylüyorum,

BAŞKAN - Biz teşekkür ederiz.

Sayın Kutal, buyurun efendim.

PROF. DR. METİN KUTAL - Efendim, son konuşmacı olmanın birtakım dezavantajları var, çünkü sorular daha çok. Muhtemelen taslak üzerinde fazla açıklamalar yaptığım için, on kadar arkadaşım, 20 tane sual sormuşlar. Öyle zannediyorum ki, kısa bir müddet içerisinde bunları yanıtlayacağım. Bazı arkadaşlardan 6 soru yöneltilmiş bulunuyor.

Efendim, Sayın Nazım DÜZENLİ "Taslakta belirtilen müddetler içinde Bölge Çalışma Müdürlüğü veya mahkeme karar vermezse, işveren hareket serbestliğine sahip olacak mı?" diyor.

Hayır, öyle bir şey olmayacak. Şunu hemen belirteyim.

Bunun uygulamaları çok görülmüştür. Vaktiyle 3 işgünü içerisinde yetki teklifi Bölge Çalışma Müdürlüğünde yapılır. Ondan sonra, 3 işgünü içerisinde İş Mahkemesi buna karar verir diyordu. Veremiyorlar. Veremeyince otomatikman bu prosedür durur mu? Durmaz doğal olarak. Şüphesiz burada idare, kendinden beklenen dikkati ve çabayı sarfetmek mecburiyetindedir.

Üç sene sürmeyecektir. O konuya biraz sonra geleceğim. Tebliğimde ona özellikle değinmiştim, ama çok acele sunduğum için belirtemedim. Şöyle bir sonuç vardı:

Bu taslağın başarısı, hukuki sorunların çözümünden çok, Bölge Çalışma Müdürlüklerinin ve İş Mahkemelerinin bu sisteme hazırlıklı hale getirilmesiyle mümkündür. Bunu bilhassa belirtiyorum. Burada söyleyemedim, ama yazılı olan metinde var.

Şimdi, Bölge Çalışma Müdürlüklerinde ufak bir gecikme şüphesiz İşletmeler açısından çok büyük zararlara neden olacaktır. Onun için önerim de şu:

Şimdiden Çalışma Bakanlığı, Bölge Çalışma Müdürlüklerinin kadrolarında nasıl teknik iş müfettişleri varsa mühendisler, kimyagerler, mimarlar, bunun gibi işletmeciler istihdam etmek mecburiyetindedirler. Bilanço okuyamayan, bilançoyu değerlendiremeyen, o işletmenin mali durumu hakkında yorum yapamayacak olan bir iş müfettişine bu yetkiyi vermek zannediyorum ki, çok büyük hata olur.

Onun için, Bölge Çalışma Müdürlüğünü ve İş Mahkemelerimizi sadece sayı bakımından değil, yani sadece nicelik bakımından değil, aynı zamanda nitelik bakımından da bu yasa taslağını uygun biçimde uygulayacak bir düzeye getirmek mecburiyetindeyiz. Aksi halde -tekrar ediyorum- bunun başarı şansı, hukuki planda yapılacak tartışmalara bağlı değil, uygulayıcıların başarısına bağlı olacaktır. Açıkça ifade ediyorum.

Demirhan TUNCAY arkadaşımız, "10 günlük ücret tutarı yerine, 3 aylık ücret tutarına karşı çıkıyorsunuz. Trafik kazalarında..." Arkadaşımız herhalde trafikte görevli. "...nasıl olur?" diyor.

Şimdi evvela şunu belirtelim, 17/2'deki durum, işçinin kasten veya gerekli özeni göstermemesi yüzünden, işi savsaması yüzünden meydana getirdiği hasarın, 10 günlük ücret tutarıyla ödenmemesinden kaynaklanıyor. Dolayısıyla işçi, bütün dikkatini sarfetmiş, buna rağmen 10 günlük ücret tutarını aşan bir zarar meydana gelmiş, 17/2 ile muhatap. Hayır, böyle bir şey yok.

Onun için lütfen, bunun diğer koşullarını da bir arada düşünmek yoluna gidelim.

Sayın İsmet SİPAHİ, burada olduğunu bilmiyordum, sorusundan öğrendim. Kendilerinin 3-4 tane sorusu var.

"KİT'lerde denetim olmadan..."

Tabii, yani KİT'lerin biliyorsunuz yıllar yılı siyasal iktidarlar bakımından bir nevi işsizlik sigortası, hatta biraz da politik arenada iş bulma mekanizması olarak kullanılmış ve bu noktaya getirilmiştir. Ama bugün varılan nokta da, Türk ekonomisi için, hatta enflasyon için en önemli kaynaklardan birisinin KİT'ler olduğu da biliniyor.

Dolayısıyla herhalde yeni sistem bunlara da uygulanacak ve benim kanaatim şudur:

Bu sistemden en fazla yarar görecek olan, KİT'lerde çalışan işverenlerdir, KİT işletmecileridir. Çünkü yarın, öbür gün aldığı işçiyi, haklı bir neden olmadan işinden çıkartamayacaktır. Dolayısıyla bunun hesabını kitabını yapmak zorundadır. Kartvizitle şu kadar kişiyi, hatta öyle oldu ki, 60 bin kişi 2 ay içerisinde KİT'lere yerleştirildi. Biz hepimiz yaşadık. Daha evvelki yıllardan bahsediyorum.

Şimdi, iş güvencesi, zannedildiği gibi, sadece işçiye güvence getiren bir mekanizma değil, nitekim toplu pazarlık sistemine girdiğimiz zaman da bu endişe duyulmuştu. Acaba Türk ekonomisi buna tahammül edebilir mi? Görüldü ki bu sistem, zannedildiği gibi sadece işçi haklarıyla ilgili değil, işletmelerin kendilerine bir çeki düzen verme meselesi. İşçiyi alırken de dikkatli davranacak, çalıştırırken de dikkatli davranacak. İş değerlemesine gidecek, çünkü yarın, öbür gün işçiyi işten çıkarttığı zaman, haklı neden için sebep göstermek zorunda. İş değerlendirme mekanizmasına gitme mecburiyeti var. Bütün sistemler birbirini böylece tamamlıyor.

O açıdan, elbetteki KİT'lerdeki o başıbozuk düzen sona erecektir.

PROF. DR. SAVAŞ BAŞKENT - İş güvencesi sadece, işçiye bir güvence getirme amacını da gütmüyor. Hocam yerinde olarak belirtti.

Bir başka özelliği de var. Sendika içi demokrasinin işlemesi açısından da iş güvencesi büyük önem taşıyor. Bu konuda işçilerden gelen birtakım şikayetlerin önlenmesi de, yine iş güvencesinin gerçekleşmesine bağlı.

Çok boyutlu olduğunu görüyorsunuz.

Ben de altını çizmek istedim.

Teşekkür ederim.

PROF. DR. METİN KUTAL (Devamla) - Efendim. Sayın Sipahi, biraz evvel dokunduğum noktaya değindi. "Çalışma Bakanlığı kadrosu ve İş Mahkemeleri, ekonomik ve teknoloji konularında yeterli mi?"

Yeterli değil, ama mecburuz onu yeterli hale getirmeye. Dolayısıyla -tekrar ediyorum- sistemin basarısına bağlı olacaktır

"Türkiye'deki sanayiin sorunlarının tartışılması böyle bir yerinden tutulup, gerçekleri ve doğruları bulabilecek şekilde yapılabilmektedir..."

Bu toplantının konusu, atipik, standart çalışmalar değil. Bu konuda bir seminer yapılırsa, bunun da çok önemli bir konu olduğuna

inanıyorum ve zannederim o konuda da çok daha ayrıntılı bilgiler verme olanağımız olur.

Likat-İş Sendikasından Nejat Beyin sorusu:

"İş Güvencesi Yasası çıkartılırken sadece 1475 ve 2821 Yasa değişiklikleri yeterli olacak mı; yoksa Anayasa değişikliğiyle de gündeme getirmek gerekecek mi?"

Şimdi, anayasalar daima en soyut düzenlemeleri getirirler. Bir kelime, iki kelime, hatta bütün sosyal hakların ille anayasada yer alması da şart değildir. Dolayısıyla 1961 Anayası da, 1982 Anayasası da bizim kanaatimizce iş güvencesi bakımından yeterlidir.

Dolayısıyla önemli olan, bunları yasal düzenlemelerle hayata geçirmek, bunlara işlerlik kazandırmak. Onun için, bunun çalışma hakkı biçiminde Anayasaya dikte edilmesi yararlıdır. Bunun dışında ayrıca "İş Güvencesi" adı altında bir hükmün Anayasaya girmesine ihtiyaç olduğunu zannetmiyorum.

Sabri ÖZDEŞ arkadaşımız Tarım-İş Sendikasından:

"İş Yasasında yapılan değişiklikleri burada anlattınız. Bunların hepsi iş güvencesiyle ilgili, ama tarım işçilerinin İş Kanununun kapsamına alınmasıyla ilgili bir çalışma yok"

Derdi başka. Sabahleyin bir de bize broşür dağıttılar, onu memnuniyetle inceleyeceğiz. Yalnız şunu belirteyim.

Şunu lütfen kabul edin, Türkiye'de çalışma hayatında yapılabilecek en önemli devrim, tarım iş yasasının çıkarılmasıdır. Bunu yıllardan beri söylemekteyiz. Ama sizin sabah dağıttığınız broşüre şöyle bir baktım, kestirme bir yoldan, tarım işçilerinin İş Yasasının kapsamına alınmasının isabetli bir çözüm olduğu kanısında değilim. Belki yanılıyorum, ama 1970'te biz bunu kapıcılar için yaptık, bugün kapıcılara İş Yasası uygulanamıyor. Mümkün değil, çünkü kapıcıların içinde bulunduğu çalışma koşulları dikkate alınmadan bu yasalar hazırlanmıştır.

Bu itibarla ILO'dan uzmanlar getirtilmiştir, taslaklar vardı, iş güvencesiyle ilgili nasıl taslaklar varsa Çalışma Bakanlığında, belki onlardan çok daha eskisi, çok daha fazla sayıda olanları Çalışma Bakanlığının arşivinde "Tarım ve Orman İş Yasası" olarak

mevcuttur. Lütfen bunları Çalışma Bakanlığı gündeme getirsin, yerli veya yabancı uzmanları toplasın.

Ben 1950'de öğrenci idim. Tarım İş Yasası taslağının Parlamentoya sunulduğunu öğrencilik yıllarımda okudum, bu yaşa geldim, emekliliğim yaklaştı, hala Tarım İş Yasası yok. Bunun sebeblerini zaman zaman sınıfta anlatmaya çalışıyoruz. Zaman zaman rahmetle anıyoruz. Bahir Ersoy'un Çalışma Bakanlığı zamanında üniversitede Tarım İş Yasası kanun tasarısını da hazırladık. Çalışma Bakanlığının arşivlerinde vardır. Fakat bunun İş Yasası kapsamında çözümlenmesinin uygun olacağını sanmıyorum.

Sabahattin ŞEN. İş Müfettişi arkadaşımız 5-6 tane soru sormuş, çok kısaca söyleyeyim.

"Belirli süreli hizmet akdi kavramıyla açıklığa kavuşturulmuş ise, bu tür akitlerle çalışanların iş güvencesinden yararlanması mümkün mü?"

Şimdi, belirli süreli sözleşme Borçlar Kanununda vardır, doktirinde de ne olduğu gayet açık olarak bilinmektedir. Bunun 1 yıldan fazlası da vardır, 1 yıllığı da vardır, 1 yıldan azı da vardır. Dolayısıyla bunların nasıl sona ereceği, işte susma ile yenilemeden tutun da, zincirleme sözleşmeye kadar bir yığın hukuki sonuçları vardır. Ama bunları Borçlar Kanunundan çıkartıp, İş Yasası içinde düzenlenmesi uygundur diyorum.

"Haftalık çalışma süresinin kısaltılması nasıl olacaktır?"

Ölçü yok. Kısaltılan süre için yarı ücret ödenecektir. Taslak açıkça belirtiyor. Diyor ki, işçinin çalışmadığı, bu kısaltılan sürede işçi yarım ücret alacaktır.

"İş güvencesiyle birlikte taşeronluk sorunun da düzenlenmesi gerekmez mi?"

Evet. Sayın Ekin de buna değindiler. Aslında bu iki konu birbirinden zannedildiği kadar çok ayrı konular değil. Çünkü zaman zaman bu iki kavram bir arada sosyal huzursuzluklara neden oluyor. Ama herhalde bugünkü taslakta bu konu ele alınmıyor.

"İşverenler, işten çıkarmanın en önemli nedenlerinden biri olarak, yüksek ücreti gerekçe gösteriyorlar. Bu konuda görüşünüz"

Bunun bizim şu andaki konumuzla hiçbir ilgisi yok. Dilerseniz bunu bir tartışma konusu olarak uzun uzadıya tartışılır, yani ücretler

yüksek mi, değil mi, nedir, ne değildir. Bu kadar kısa zamanda konunun dışında olan bu soruya cevap vermeyeceğim.

Sayın Nazım TURDAN:

"Üç kez ihlali halinde müeyyidenin yeni bir hüküm olduğunu ifade etmektesiniz. Oysa, mevcut yasamızdaki sürenin belirli hizmet akdinin en çok 1 yılı geçemiyeceğini..."

Hayır, böyle bir şey yok. "Yazılı şekle tabidir" diyor. Hayır, yazılı olması şart değil. "1 yıl veya daha uzun süreli belirli süreler, akitler yazılı şekle tabidir" diyor. Ama bu demek değil ki, belirli süreli hizmet sözleşmesi 1 yıldan az olur, 1 yıldan az da olur, fazla da olur, 1 yıl da olur. Ama 1 yıl veya daha uzun olursa, yazılı şekle tabidir.

Bu bakımdan, bunun "3 kez yenilenmesi" dediğimiz zaman icabında bu 1 yıllık süreyi çok çok aşan bir süre olabilir.

İbrahim UĞUR, yine İş Müfettişi arkadaşımız:

İş Yasasının uygulamasıyla ilgili uzunca bir açıklama yapıyor ve İş Yasasının 3 üncü maddesinde öngörülen işyerine bildirme, işyerinin bildirimi konusunu gündeme getiriyor.

Zannederim burada bir kavram karşaşası ortaya çıkmış bulunuyor. O da şu:

Biliyorsunuz, İş Yasasının uygulanması için bildirim şartı yok. O 3008 sayılı Yasa zamanında vardı. "Kapsama alınma" diye de bir uygulama vardı, bunlar çok gerilerde kaldı, yani 1967'lerden önceleri, önceki dönemlerde kaldı.

Bu itibarla, bu kanunun kapsamına giren bir işyerini açan işveren işe başladığı gün otomatikman İş Yasasının kapsamının kapsamı içindedir. Doğal olarak, işyerini bildirmesi, bildirmemesi, bu yasanın uygulaması açısından hiçbir sonuç doğurmaz. Bu sadece cezai bir müeyyideye tabidir.

İşyerini başka yere nakletmiş, bu kanunun kapsamında, dolayısıyla bu yasa taslağına girdiği zaman, yine bu hükümlere tabi olacak mı? Tabii tabi olacak. Sadece işyeri değişikliğini haber vermediğinden dolayı ceza hükümleri kısmındaki para cezasına mahkum olacaktır, yani bu yasanın işlerliği bakımından, işyerini bildirmemenin veya işyerini başka bir yere naklettiği halde, nakletme keyfiyetini bildirmemenin uygulama açısından hiçbir etkisi olmayacaktır.

BAŞKAN - Bazı konuları çay paydosunda konuşabiliriz. Panel de var.

Muhterem arkadaşlar, hanımefendiler, beyefendiler: bir defa ama gönülden inanarak Türk-İş'e gerçekten teşekkür ediyorum. Burada güzel bir fikir cimnastiği yaptık, endüstri ilişkileri alanının seçkin liderleri var, ömürlerini bu işe vermiş, mesleklerini vermiş. Biz güzel şeyler yapıyoruz, yapacağız. İnanıyorum ki, sorduğunuz suallerle yaptığınız yorumlarla, sayın konuşmacılar gayet güzel tebliğleriyle, açış konuşmalarındaki aydınlatıcı fikirlerle biz bu iş güvencesi konusunda daha kaliteli tartışmalara başladık, daha güzel noktalara gitmeye başladık. Tek başına bu dahi büyük bir gelişmedir.

Ben inanıyorum ki, bu gelişmelerin kalitesine uygun ve yasa tasarısı da gerçekleşirse, bundan hepimiz mutlu olacağız.

Bu duygularla hepinizi saygıyla selamlıyorum, iyi akşamlar diliyorum, sizi çaya davet ediyorum. (Alkışlar)

(Çay arası verildi)

PANEL

KONU:

"İş Güvencesinde Sosyal Tarafların Görüşleri"

OTURUM BAŞKANI:

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
(Ankara Üni. Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi)

PANELİSTLER:

Doç. Dr. Fazıl SAĞLAM
(Anayasa Hukuk Doçenti)

Av. Burhan KARAÇELİK
(Türkiye Barolar Birliği Başkan Yardımcısı)

Kubilay ATASAYAR
(TİSK Genel Sekreteri)

Mustafa BAŞOĞLU
(TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri)

İsmail BAYER
(Calısma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temsilcisi)

BAŞKAN (PROF. DR. SARPER SÜZEK) - Değerli konuklar; Türk-İş tarafından düzenlenen "İş Güvencesinde Sosyal Tarafların Görüşleri" Paneline hoş geldiniz.

Panelimizden önceki oturumlarda -bilindiği gibi- önce mevcut düzenlemenin yarattığı sorunlar üzerinde duruldu. Daha sonra, bu sorunları gidermek üzere hazırlanmış olan yasa taslağının esasları ayrıntılı bir biçimde incelendi.

Şimdi sırada, bu sorunların hangi yönde çözümlere kavuşturulabileceği, mevcut yasa taslağının nasıl değerlendirileceği, nasıl eleştirilebileceği vardır.

Bu amaçla sırasıyla değerli konuşmacılara söz vermek istiyorum. Önceki kararlaştırmamızda iki tur olarak panelimizi düzenlemeyi düşünmüştük; fakat zamanın biraz ilerlemesi durumu karşısında bunu bir tura indirmek zorunda kaldık. Ne var ki, cevap verme olanağı tanımak için ikinci turda söz almak isteyen değerli konuşmacılar olursa, onlara da birkaç cümleyle yine fikirlerini belirtme olanağını tanımak istiyoruz.

Panelimizde şöyle bir sıra izlemeyi düşündük:

İlk önce Sayın Doç. Dr. Fazıl Sağlam, meseleyi Anayasa hukuku boyutuyla ele alacak, yukarıdan ele alacak ve Anayasa içindeki iş güvenliğinin, iş güvencesinin yeri nedir, o sorunu inceleyecek. Daha sonra Sayın Burhan Karaçelik, Türkiye Barolar Birliği Başkan Yardımcısı söz alacaklar.

Ondan sonra, sosyal taraflara söz vermeyi uygun bulduk. Sırasıyla Sayın Mustafa Başoğlu Türk-İş temsilcisi, Sayın Kubilay Atasayar TİSK temsilcisi olarak söz alacaklar. En son sırada da Çalışma Bakanlığı temsilcisi, taslağın hazırlayıcısı Bakanlığın temsilcisine söz vermeyi, eleştirilere karşı görüşlerini bildirmesini uygun bulduk.

DOÇ. DR. FAZIL SAĞLAM (Anayasa Hukuku Doçenti) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Değerli konuklar;

Önce bu angaje olma, önyargılı olma konusunda birkaç söz söylemek istiyorum.

Ben bunu iyimser bir yaklaşımla yorumlamaya çalışacağım. Bir anlamda doğrudur angaje olunduğu. Çünkü, bu çalışmayı

yapan arkadaşlar, bu konularda uzun zamandan beri çalışmış bilim adamlarıdır. Bu iş güvencesi sorunu, öyle birkaç ay içinde yukarıdan aşağıya düşmüş bir sorun değil. Taslağı hazırlıyan arkadaşlar bunun üzerinde kafa yormuş, araştırma yapmış, çalışma yapmış ve eser vermiş kimselerdir.

Bu bakımdan, bu araştırmaların sonunda ulaştıkları fikre angaje olmalarından daha doğal bir durum olamaz. Eğer kastedilen bu ise, ben bunu bir yergi olarak değil, bir övgü olarak alıyorum. Çünkü bir aydının fikir namusu bunu gerektirir; yani düşüncesini her yerde savunma ve o düşüncenin gerçekleşmesi için üzerine düşen sorumluluğu yerine getirme. Bu anlamda kastedilmişse, doğrudur.

Şimdi, ben buna bir başka boyut eklemek istiyorum.

Bir Anayasa hukukçusu olarak, Anayasa hukukunun ve Anayasanın öngördüğü bir düzenleme olarak da aynı sonuca ulaşmak gerektiğini vurgulamak istiyorum. Benim angajmanım, anayasal bir hükme angaje olma anlamındadır. Şimdi o boyutu birkaç cümleyle vurgulamak istiyorum.

Şimdi, gerek 1961 Anayasası ve gerekse 1982 Anayasası, ikisi arasında çok büyük farklılıklar var, ama bazı hükümleri bakımından herhangi bir farklılık bulunmadığı kesin. Bunlar, özel girişim özgürlüğü, sözleşme özgürlüğü ve çalışma hakkı. Bu iki hak bakımından, gerek özel girişim serbestisi, sözleşme özgürlüğü, çalışma özgürlüğü ve gerekse çalışma hakkı bakımından 1961 Anayasasıyla, 1982 Anayasası arasında büyük bir fark yoktur.

Geçenlerde bir televizyon konuşmasında şöyle bir cümle kulağıma çalındı: işveren tarafını temsil eden bir görüş olarak, bilmiyorum belki TİSK'indi, başka bir kuruluşundu, "Fesih hakkını ortadan kaldırmaya yönelik taslağa karşıyız" Tabii, ona bir Anayasa Hukukçusu olarak ben de karşıyım. Neden?

Fesih hakkını ortadan kaldırmak, Anayasa Hukuku açısından mümkün değildir. Çünkü, sözleşme özgürlüğü, özel girişim özgürlüğü Anayasada mevcut olduğu sürece, fesih hakkını ortadan kaldırmak mümkün değil. Ama taslağa baktığımızda tabii böyle bir anlam çıkarmak mümkün değil. Bu neden oluyor? İşveren tarafı kendisinin bugüne kadar sahip bulunduğu bir yetkiyi belli bir denetim altına almaya, objektif bir denetim altına almaya

yönelik bir taslağı, neden fesih hakkının ortadan kaldırılması şeklinde yorumluyor. Benim yadırgadığım nokta bu.

Şimdi eğer işverenler mutlak bir fesih hakkı üzerinde ısrar ederlerse, bunun koşutu olan düşünce şudur:

O zaman işçi tarafı da der ki: "Mademki benim çalışma hakkım var Anayasada, o zaman işveren beni hiçbir şekilde işten çıkaramamalıdır."

Bu iki farklı yaklaşımı bir tarafa bırakmamız lazım. Çalışma yaşamının sosyal tarafları, bu iki yaklaşımı da artık aşmak zorundadır. Eğer çağdaş bir iş yaşamı içinde olmak istiyorsak. Aynı zamanda aşmak zorundadır. Neden?

Çünkü Anayasa, her iki hakkı da güvence altına almıştır, hem çalışma hakkı vardır, hem sendika hakkı vardır, hem grev hakkı vardır, bunlar bir aradadır.

Şimdi hatırlarsınız, 19 uncu yüzyılın ilk yarılarında veya sonlarına doğru sendika hakkı yasaktı. Neden yasaktı? Çünkü, sözleşme özgürlüğüne bir müdahale olarak görüldüğü için yasaktı. Şimdi bunu aştık, o da bir hak olarak Anayasaya girdi. Anayasaya girince, bu haklardan birini diğerinden üstün tutma hakkına hiç kimse sahip değildir. Anayasada öngörülen temel hak ve özgürlükler bir bütündür. Daha kutsal, daha üstün bir hak sözkonusu değildir; yani özel girişim özgürlüğü, çalışma özgürlüğü ve sözleşme özgürlüğü Anayasa hukuku bakımından, anayasal bir kural olarak ne ise, çalışma hakkı da odur.

Şimdi bunlar birbiriyle çelişir, kimi zamanlarda çelişir; ama Anayasanın bütünlüğüne uyarak öyle bir yorum yapmalıyız ki, bir hakkı, diğeri üstün tutmamalıyız ve neticede, her iki hakka da olabildiğince optimal bir etki sağlayacak bir yorum getirmeliyiz ki, her iki hakkın sahipleri de ondan optimal bir şekilde yararlanma imkanı bulabilsin. Bu da, Anayasa hukukunun yorum ilkesidir, temel yorum ilkesidir. "Pratik uyuşum, pratik konkordans" dediğimiz bir temel ilkedir.

Şimdi bu açıdan bakınca şunu hemen görüyoruz; çalışma hakkı işçiye, dilediği yerde çalışma hakkını veremez. Neden veremez? Çünkü, buna karşılık işverenin de dilediğini çalıştırma hakkı vardır. O zaman işin öbür cephesine bakalım. Özel girişim

özgürlüğü veya sözleşme özgürlüğü acaba çalışma hakkını ortadan kaldıracak mahiyette mutlak, sınırsız bir anlamda fesih olanağı tanır mı? Buna da cevabımız hayırdır. Çünkü, o takdirde, sözleşme özgürlüğü, çalışma hakkına üstün tutulmuş olur ve biri, diğerini bertaraf etmiş olur. Ne yapacağız? Her ikisinden de önemli bir kullanım olanağı bırakacağız.

şimdi bu pratik uyuşumu yaptığımız zaman görüyoruz ki, iş güvencesi, çalışma hakkının mutlak olarak korunması gereken, bir ölçüde mutlak olarak korunması gereken bir özüdür. İş güvencesinin çağdaş anlamda sağlanmadığı bir hukuk düzeni, Anayasaya, çalışma hakkını sağlayan Anayasaya aykırıdır. Bu görüşü 10 yıldır savunuyoruz. Benim kesin kanaatim odur ki, bugüne kadarki yasal düzenleme, bugünkü yorumlanış biçimiyle 1961 Anayasasına da aykırıydı, 1982 Anayasasına da aykırıdır. Bunun, Anayasa Mahkemesi önüne gelememiş olması, tamamen teknik bir sorundur. Bu konuda da girişimler yapılmıştır; ama bu teknik engel aşılamamıştır. Nedir o teknik engel?

Şimdi 13 üncü maddenin uygulandığı bir olay bulacaksınız ve o olayda hakime diyeceksiniz ki, "Bu 13 üncü maddeyi bana uygulayamazsınız, çünkü Anayasaya aykırıdır" Hakim sizin bu görüşünüzün ciddi olduğu kanaatine vardığında, konuyu Anayasa Mahkemesine gönderecek. Mekanizma bu. Ama bunu ileri sürebilmeniz için pratikte birçok şeyden vazgeçmeniz lazım. Bir işçi düşününüz ki, iş akdi feshedildi, mahkemeden ilk arayacağı şey nedir? Kıdem tazminatını almak. Çünkü, işsiz kalmıştır, ilk başvuracağı şey odur.

Kendisine ihbar tazminatı ödenmemişse, haksız fesih yapılmışsa, ihbar tazminatını aramak. O üç misli ihbar tazminatına sahip olabilmek.

Şimdi bunu aldığı zaman iş bitiyor zaten; yani uygulama bitmiş oluyor. Onun için, "Bana uygulanan hüküm Anayasaya aykırıdır" diye ortaya çıkmak bakımından, teknik bir sorun imkansızlık ortaya çıkıyor. Hangi işçiden, haklardan vazgeçip, kendisinin işe alınması gerektiğini dava etmesi ve işe alınmadığı takdirde de, kendisinin işe alınmasına olanak vermeyen hukuk düzeninin Anayasaya aykırı olduğunu iddia etmesini bekleyebiliriz. Bu mümkün değil. Büyük bir fedakarlık.

Onun için bu engel aşılamadı. Şimdi, getirilen düzenlemeye benim yapabileceğim genel değerlendirme şudur:

Taslağı incelediğimde, durumu şöyle görüyorum. Zaten yapılması gereken, bugüne kadar yapılması gereken bir düzenlemeye doğru ilk adım atılmıştır; yani Anayasayla uyum içinde bir girişim ortaya çıkmıştır. Bunun boyutu üzerinde tartışma, ayrı bir konudur. Buna herkesin hakkı vardır. Ama o hakkı kullanabilmek için önce iş güvencesine yönelik bir düzenlemenin gerekliliğini benimsemek ve kabul etmek gerekir. Bunu benimseyip, kabul ettikten sonra, "Taslağın içeriği ne ölçüde uygundur? Pratikte ortaya çıkaracağı sorunlar nelerdir? "Bu soruların tartışması o zaman yapılır ve ancak o zaman yapılırsa inandırıcı olur.

Bu kısa konuşma süresi içinde ayrıntılara giremiyorum. Zaten arkadaşlarımız bu tartışmayı büyük bir vukufla yaptılar. Bir noktayı son olarak vurgulamak istiyorum.

Benim gözüme çarpan, benim açımdan sistemin aksamasından endişe ettiğim bir nokta var, o da yargının bugün taşımak zorunda kaldığı ağır yük. Bugün yargıyı az çok yakından tanıyan, pratiğinde çalışan bir kimse olarak, yargının bur ağır yükü bugünkü yapısıyla sistemi aksatmadan taşıyabileceğinden biraz kuşkuluyum. Bu nedenle iş yargısında da bir reforma gidilmesi gerektiğine inanıyorum. Tabii bu ayrı bir konu.

Demin söylenenlerden de esinlenerek ilk planda bir uzman bilirkişi mekanizmasının burada, belki bir hakem bilirkişi şeklinde organize edilebileceğini, bunun da işçi ve işveren tarafının seçeceği birer hakem ve onların seçeceği bir başkandan oluşabileceğini düşünüyorum. Çalışma yaşamının içinden gelecek böyle bir mekanizmanın sisteme eklenmesi yargının yükünü önemli ölçüde azaltacaktır. Şimdilik söyleyeceklerim bu kadar. Teşekkür ederim. (Alkışlar).

AV. BURHAN KARAÇELİK (Türkiye Barolar Birliği Başkan Yardımcısı) - Efendim, önce Türkiye Barolar Birliği'nin bu aşta biraz tuzu bulunmasını sağladığı için Türk-İş Yönetimine teşekkür ediyorum. Şahsım ve Türkiye Barolar Birliği adına sizleri de selamlıyorum.

Tabii biz bir hukuk kuruluşuyuz, soruna bu yönden, teknik yönden ziyade bu yönden bakmakta fayda görüyorum. Neden biz bu değişiklik önergesine taraftarız? Çünkü bunda yarar görüyoruz.

olduğuna inanıyorum. Eğer işçi ve işveren iyi niyet kuralları içerisinde hareket ederlerse, esasen bu işlerin böyle sorun haline gelmesi, yargıya başvurma olayları da kalmayacaktır.

Hepinize saygıları sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Sayın Karaçelik'e çok teşekkür ediyoruz.

Şimdi söz sırası Sayın Atasayar'da buyurun.

KUBİLAY ATASAYAR (TİSK Genel Sekreteri) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Türk-İş'in tertip ettiği böyle bir seminerde, karşı görüşü açıklamak ve işveren kesiminin düşüncelerini ifade etmesine fırsat vermek gibi, medeni bir örnek göstermelerinden dolayı Türk-İş yöneticilerine teşekkür ediyoruz.

Efendim, bugün Batıda işçiler ve işverenler artık çalışma hayatının tarafı olarak kabul edilmemektedir. Yeni bir deyim, yeni bir kavram ortaya çıkmıştır, bunlar çalışma hayatının ortaklarıdırlar. Bu ortaklar, çalışma hayatının karına da, zararına da sıkıntısına da, neşesine de ortak olacak taraflardır. Dolayısıyla çalışma hayatının birlikte yönetilmesi, yönlendirilmesi ve sonuçlandırılması, bir taraf anlayışı ve zihniyeti içinde değil, bir ortak anlayışı ve tutumu içinde sürdürülmelidir ve Batıda da böyle sürdürülmektedir. Türkiye'nin de oradan geri bir tarafı kalmamıştır.

Ben, bu davetin de bu anlayış içinde yapıldığı sonucuna varıyorum.

Ben nedense Türk-İş'in her toplantısında kendimi bir dost topluluk içinde kabul ederim ve onun rahatlığı içinde konuşurum. Tabii dostun da bazan acı söyleyebileceğini herhalde kabul edersiniz.

Düşüncelerimi ifade ederken hiçbir önyargıda ve hiçbir kimseyi kişisel hedef almak gibi bir düşüncede değilim. Lütfen, hiçbir arkadaşım, açıklayacağım düşünce dolayısıyla alınganlık göstermesin. Çünkü, biz bir taslağı inceliyoruz ve bu taslak hakkındaki görüşlerimizi söyleyeceğiz. Eğer bize iş güvencesi konusunun tartışılması gelseydi ve bu iş güvencesi konusunun düzenlenmesi hususunda ne yapılabileceği meselesi tartışılacak denseydi, söyleyeceklerimiz mutlaka başka olurdu. Ama bizim önümüze bir taslak çıkartıldığına göre, bu taslaktaki mantığı, bu

taslaktaki ifadeyi ve bu taslaktaki sonuçları değerlendirmek mecburiyetindeyiz, yapacağımız da odur.

Bu taslak, biraz eski tababetteki, acı ilaçların yutturulması modeline uygun bir biçimde kamuoyuna takdim edildi; yani üstü bal şerbeti, biraz ağzınızda tuttuğunuz zaman, öldürücü bir zehirin tadını hemen alabileceğiniz bir ilaç.

Gerçekten bu konu, üstündeki bal şerbeti kazındıktan sonra içindeki ilacın yakından incelenmesini gerektiren önemi taşıyan bir konudur.

Tasarının gerekçesini dikkatlice okuduğumuz zaman hayretler içinde kaldım ve öyle bir yargıya kapıldım ki, bu taslak, her şeyden önce, galiba İş Kanununun 1 inci maddesinde de bir değişiklik yapacak ve işveren tarifini de değiştirecek. Taslağı dikkatlice okuduğumda, vardığım sonuç, taslakta kullanılan kelimelerle şöyle bir işveren tarifine ulaşıldığı gibi geldi bana.

İşveren, iş yapmak için değil, mal üretmek için değil, kar etmek için değil, işçi çıkarma keyfini yaşamak için iş kuran adamdır. Bu düşünceyi, sabahten dinlediğim çok değerli bir konuşmacının ifadeleri ile de sağlamasını yaptığım zaman, çok fazla da yanılmadığımı hissettim. Çünkü, açıkça "1978 yılında bizi çağırdınız mı? 1982 yılında bizi dinledinlz mi? 1987 yılında bizim görüşümüzü aldınız mı? İşte şimdi iş bizim elimize geldi, biz de ona göre bu işle ilgili düşüncelerimizi fırsat elimize geçmiş iken bu tasarıya yazacağız" anlamına gelen bir ifade kullanıldı.

Bu açıdan yaklaşıldığı zaman, bu tasarının "iyi niyet, özürlü" bir tasarı olduğunu söylemek mümkündür. Meğer işverenler olarak ne kadar yanlış yapmışız yatırım yapmakla. Bugün toplam 3.7 milyon sigortalı işçinin, 2.6 milyonunu çalıştıran özel sektör, demek ne kadar gaddarmış, ne kadar işçi düşmanıymış, ne kadar sendika düşmanıymış.

Kanun düzenlemeleri, azınlık hedeflenerek yapılmaz. "Burada verilen misallerin uygulandığı yerler yoktur" demiyoruz, olabilir. Biz, organize sektörü temsil ediyoruz. Organize sektör içinde, burada ifade edilen sorunların pek çoğu yoktur, sözkonusu olamaz. Ama burada ifade edilen sorunların olduğu işyerleri de azınlıktadır ve bunun için de kanuni bir düzenleme haklı gerekçelere dayandırılamaz.

Çok değerli bir hocamız, "Fesih hakkını ortadan kaldırmak olamaz, Anayasadaki sözleşme hürriyetine aykırıdır" dedi. Biz de bu görüşe katılıyoruz. Ancak, bazan "taslak", bazan "tasarı" kelimesini kullandığımız zaman, lütfen, farklı anlamlarda kullandığımız anlaşılmasın. Elimizde bulunan taslak için kullandığımızı ifade etmek istiyorum.

Bu taslakta maaleset, uygulamayı yakından bilen, işlemeye şahit olan pratisyenler olarak, fesih hakkının kullanılmasının pratikte imkansız hale geldiği veya fesih hakkının kullanılamayacak ölçüde dejenere edildiği sonucuna varıyoruz.

Tasarının genel bir değerlendirmesini yaptığınızda, meseleye adım adım baktığınızda olay şudur:

İşçiyi çıkarma hakkımız vardır. Tamam.

Sebep göstereceksiniz. Tamam.

İtiraz halinde mahkemeye gidecektir.

Bir hadisenin mahkemeye gitmesi demek, minumum 12 aylık bir sürenin alınması demektir. Bugünkü Türk yargı sistemiyle bir iş davasının 12 aydan önce Yargıtaydan onaylanarak geldiğini görmedim. Bu eğer biraz da iyi niyetten noksan bir yaklaşımla uzatılmak istenirse, taraflardan biri istediği şahidi zamanında getirmezse, bilirkişi raporunu biraz da uzatırsa, 18 aya kadar çıkar. Bu ne demektir; tasarının yapısında? "Bu kadar boşta geçen sürenin ücretini de, ey işveren, sen öde" demektir.

İkincisi, ben tasarıda mahkemenin tetkikatına sunulan gerekçeyi, yani haklı neden, haksız neden kavramını da taslağa o kadar masumane konmuş gibi görmüyorum.

158 sayılı Sözleşmenin açık ve net ifadesi, "geçerli sebep, geçersiz sebep" kavramını getirmiş iken, bunun taslağa "haklı sebep, haksız sebep" gibi aktarılmasını şöyle bir yoruma bağlanabilir mi diye de endişeyle karşılıyorum.

Geçerli bir sebebin haklılığını da mahkemeye inceletmek gibi bir kasıt acaba bu olayın içinde var mı; yani ben teknolojiyi yeniliyorum, yeni makinalar alıyorum, bu benim için geçerli sebebtir, ama bu geçerli sebep mahkeme için haklı bir sebep olmayabilir. Eğer bir de bunun arkasında bu var ise, hiçbir mahkemeden bu

konuda geçerli sebebinizin bulunduğu hakkında bir karar almanız mümkün değildir.

Sistemimizde hiçbir teminatın bulunmadığı gerçeği de uygulamaya pey uygun değildir. Türkiye'de bugün tazminat müessesesi, taslakta dayanılan Batı örneklerinin hepsinin üzerinde. Batıda iki grup tazminat sözkonusudur. Eğer sebep geçerli ise, tazminat fevkalade düşüktür. Hatta bazan uzun yıllar çalışmış işçiler için bir, iki ayı geçmemektedir.

Bunun yanında, geçerli olmayan sebep dolayısıyla ödenen tazminat yüksektir. Ancak, bu tazminat dahi Türkiye'de bugün kabul edilen tazminatın ya seviyesindedir, ya da altındadır.

Dolayısıyla "önce Batı örneklerini esas alıyoruz" gerekçesiyle hareket ettiğimiz bir taslak çalışmasında, Batıdaki tazminat örneklerini unutarak hareket etmemiz yanlıştır. Önce geliniz tazminatlardaki bu ayrımı yapalım, geçerli sebep ile geçersiz sebep arasındaki tazminatı Batı örneklerine uygun farklılandıralım, ondan sonra işin özünü tartışalım.

Bizce daha önemli bir iyi niyet noksanı bu tasarıda, bir aşırı regülasyon gayretini görmüş olmamızdır. Batıda artık işçi-işveren ilişkileri, yalnız işçi-işveren ilişkileri değil, diğer ilişkiler de giderek "Reregülasyon" denilen, mevzuat dışı düzenleme biçimine kaymaktadır; yani tarafların iradesine öncelik tanınan bir sistem gelişmektedir.

Oysa, bu tasarıda ağır bir regülasyonun baskısı hissedilmektedir. Artık 20 sene önce ülkelerin uyguladığı bir sistemin, bugün Türkiye'de de uygulanmaya çalışılması ve bugün uygulanan modellerin ihmal edilmesi bence gelişmenin trendine de uygun bir davranış değildir.

Bu regülasyon anlayışı o kadar yaygın hale gelmiştir ki, aralık ayında Ortak Pazar ülkelerinin maastvich'te imzaladıkları Avrupa Birliği Şartının sosyal bölümüne özel bir hüküm olarak girmiştir ve bunu AT ülkelerinin Başbakanları üç ay önce imzalamıştır. Hüküm şudur:

Anlaşmanın "Sosyal Birlik" başlıklı bölümünde "İşçi ve işveren tarafları aralarında anlaşarak, komisyonun bir önerisine karşı çıkarlarsa, onların görüşü yasalaşacaktır" Yani Avrupa düzeyinde işçi ve işveren tarafları, Türk-İş'in üyesi olduğu ETUC, İşveren Kon-

federasyonunun üyesi olduğu ÜNİCE'dir, komisyon da, "Avrupa'nın Bakanlar Kurulu" diyebileceğimiz kuruldur. Eğer ÜNİCE ve ETUC, komisyonun aldığı bir karara katılmaz, "O öyle değil, böyle olmalıdır" derse, komisyonun kararı yok farzedilecektir.

Batı bu noktaya gelmiş iken, biz aşırı ve yoğun bir baskıcı model ile hala kanun yolu ile bazı hakları elde etmek ve karşımızdaki güçleri, karşımızdaki grupları, bu kanun yoluyla baskı altında tutmak gibi bir düşünceyi sürdürmeye devam ediyoruz.

Bu örnekleri artırmak belki mümkün, tarafların o kadar çok birlikte çözebileceği konular vardır ki, mesela, beş yılı aşan işçinin ihbar süresinin, on haftalık olması. Biz bunu bugüne kadar toplu sözleşmelerde hallediyoruz. Halleden var, halledemeyen var, bunun kanun hükmü haline gelmesinin gerekçesi ne olabilir ki? Neden tarafların iradesine bu kadar saygısızlık yapılmaktadır?

Toplu iş sözleşmelerinde ihbar sürelerinin artırılması yolunda bugüne kadar hiçbir ciddi ihtilafımız çıkmamıştır. Olayın özü şudur:

Bu taslaktaki düzenlemelerin bütünü bakımından değerlendirdiğimiz takdirde, tarafların serbest iradesine ve anlaşmasına bırakılmış hiçbir konu yoktur. Bunun için de -sabah verilen örnekte olduğu gibi- eğer işçi, "Ben çalışmak istemiyorum, mahkeme iade kararı verdi, ama girmeyeceğim" derse veya işveren "almayacağım" derse veya her ikisi anlaştı, "Şu şartlar altında biz ihtilafımızı hallettik" derlerse, tasarıda böyle bir imkan yok.

Tasarıda ancak bu imkan mahkemenin kararına bağlıdır. Mahkeme karar vermedikçe bu imkanı kullanmak mümkün değildir.

Tasarının önemli gerekçelerinden biri, Batı uygulamalarını örnek aldık, uluslararası sözleşmeleri örnek aldık gerekçesine dayanıyor. Taslak böyle savunulmaktadır. Batı uygulamalarına benzetmek temel ilke ise, bu bir bütünlük anlayışı içinde yapılmalıdır. Öyle yapılırsa doğru olur. Parça buçuk bizim toplu iş sözleşmelerinde karşımıza geldiği gibi, en yüksek seviyede imzalanmış sözleşmelerin her maddesini ayrı ayrı toplayıp, karşımıza da bunu örnek olarak getiren toplu sözleşme teklif tasarıları gibi bir kanun tasarısı düşünülemez.

Eğer böyle düşünülüyorsa insana sorarlar, "Batıda olup da, bizde olmayan müesseseleri neden aktarmıyorsunuz? Nerede çalışılmayan saatler için ücret ödenmeyeceği kuralı Türkiye'de?

Türkiye'de 365 günün 270 günü çalışılır, 90 gün de çalışılmadan ücret ödenir; yani 3 gün çalışılır, 4 günlük ücret ödenir. "Batıda böyle bir şey yoktur. Neden Batıdan bunu transfer etmiyorsunuz?" diye sorarlar. "Nerede Check-Off" uygulaması?" derler. "Neden Türkiye'de de Batıya benzetmiyorsunuz bu işi?" diye sorarlar.

Her düşünce, tarafların serbest iradelerini ön plana çıkartacakbir sistemi gündeme getirmek olmalıdır. Bundan yirmi yıl öncenin sistemleriyle, bugünün çalısma hayatının ihtiyaçlarına cevap vermeniz imkanı yoktur.

Batı örneklerinden bir misali Hollandalı bir isveren temsilcisi bana şöyle anlattı: "Bizim bugün iş güvenliği konusundaki sistemimizin özü, 1970'li yıllarda Avrupa'ya yabancı işçi istilası ölçüsüne varan ucuz işgücünün bulunduğu ülkelerden gelen işçilerdir" dedi.

"1970'li yıllarda bir de petrol krizinin sıkıntıları binince, ucuz yabancı işgücü Hollandalı işverenlerin 1/4 fiyatına Hollandalı İşçiyi çıkartıp, ucuz yabancı işgücünü çalıştırmasından kaynaklanmıştır. Bu mevcut mevzuat bu gerekçeyle düzenlenmiştir" dedi.

Türkiye'ye daha 50 dolar aylıkla çalışan Doğu Avrupa ülkesi işçileri girmedi. Biz, ekonominin sıkıntılarını yaşayarak belli seviyelere gitmeye çalışan bir grup halindeyiz.

Yine üzerinde sabahtan durulduğu için, kısaca işaret etmek istiyorum.

Yabancı ülke uygulamalarındaki benzerliğin yanında, iki yabancı kaynak daha vardır. Biri, ferdi işçi çıkarmalarla ilgili 158 sayılı Sözleşme. Toplu işçi çıkarmalarla ilgili de, Avrupa Topluluğunun 129 sayılı yönergesi.

Kanaatıma göre, çok ince bir tartışmaya her zaman hazırız, gerek bu sözleşmede, gerek bu yönergede, her iki konuda esas alınmış bazı ilkelerin, bu taslağa özenle aktarılmaktan kaçınıldığı gözlenmektedir. Örnek olarak, ne 158'de, ne 129'da idari makamların iznine bağlı kılınacağına dair herhangi bir hüküm yoktur.

Yine burada bazı teknik teferruata inmek istemiyorum. İşçinin mutlaka işe iadesini sağlayacak bir tavsiye de sözkonusu değildir. Sistemimizde ise yapılan tercih maalesef bunların tersidir.

Çözümün hakim kararına bırakılmasıyla ilgili görüşle ilgili olarak da bazı endişelerimizin bulunduğunu ifade etmek istiyorum.

Türkiye'de bağımsız yargı için konuşulmaz. Bu, yargıya duyulan saygının gereğidir. Fakat çalışma hayatının inceliklerini de yargı bilemez. Çalışma hayatının sorunlarını da yargıya emanet edemezsiniz. Çünkü yargı, verdiği kararla ekonomik sorumluluklara ortak olan bir merci değildir. Bunu en iyimser ihtimalle bilirkişi metodu ile sağlamaya çalışacaktır. Türkiye'de de bilirkişi uygulamalarının, kararları nerelere kadar götürdüğünü tatbikatın içinde olan arkadaşlarımızın hepsi yakından bilir.

İkincisi, sosyal ve Adli Sistem açısından düşünürseniz. Adalet mekanizmasını iş ihtilaflarına tahsis etmeniz gerekir. Binlerce işçi davası, hangi mahkemede, hangi hakim tarafından çözülecek, hangi bürolarda kararlar zamanında yazılabilecektir? İş Mahkemelerinin yapı değiştirmesi şarttır.

Şimdi, hal böyle iken, adli mekanizmadan doğru kararların, ekonomiyi yönetecek kararların verilmesini beklemek bir çözüm değildir. Hele adliyenin bugün içinde bulunduğu sıkışıklık dolayısıyla mümkün değildir. Buna bir hele daha eklemek istiyorum.

İş Kanunu, Türkiye çapında uygulanan bir kanundur, tek işçi çalıştıran işyeri için uygulanan bir kanundur. Bugün en ücra köşede bir tek işçi çalıştıran tuhafiyecenin dahi, işten çıkartacağı işçinin başvuracağı makam mahkemelerdir. Bu mahkemeler, bu kadar yükü çekemez ve kaldıramaz, bu kadar yük altında da doğru karar veremez.

Efendim, tasarının ekonomik sonuçları üzerinde çok uzun durmuyorum. Burada yalnız tasarının hukuki yönü tartışılıyor. Bu konunun ekonomik yönü, hukuki yönünden çok daha önde gelir ve çok daha önemlidir.

Eğer bu taslak, bugünkü haliyle ciddi bir revizyona tabi tutulmadan, enine boyuna tartışılmadan, bu haliyle kanunlaşır ise, hiç şüpheniz olmasın ki, işyerleri içinde barış sona erecektir. Bu, verimin düşmesinin de başlıca nedeni olacaktır.

Yeni istihdamı kesinlikle önleyecektir. Taslak, kaçak işçi istihdamını da artıracaktır ve en önemlisi, izlenen ekonomik politikala-

ra ters düşecektir. Serbest pazar ekonomisi, rekabet gücüne dayanır, rekabet ise, süratli karar almayı, süratli değişiklik yapabilmeyi, karar serbestisine sahip olmayı gerektirir.

Taslak, Hükümetin ekonomik hedeflerine de ters düşer. 1992 bütçesine göre 92 trilyonluk özel sektör yatırımı öngörülmüştür. Bu şartlar altında hangi özel sektör Türkiye'de yatırım yapacaktır? Bu şartlar altında hangi yabancı sermaye Türkiye'ye gelecektir?

Bu noktaları etüt etmeden, bu noktaları ciddi ekonomik tahlillere tabi tutmadan, bu taslağın ekonomik yönünü ortaya çıkarmadan, taslağın hukuki yönünü düzenlemekle hiçbir şey yapmış sayılmazsınız.

Ayrıca, taslağın özelleştirme programını aksatacağını herhalde söylemeye bile gerek yoktur. Ve nihayet, taslak, işçi-işveren uyuşmazlıklarının artmasına sebep teşkil edecektir. Bundan sonraki grevler çok daha çetin ve çok daha katı şartlar altında yapılacaktır.

Sonuç olarak demek istiyorum ki, Sayın Başkan izninize sığınarak ve ikazınızı almaya gerek bırakmadan, "Güvence" kavramı yalnız çalışan işçi için olmaz. Güvence, işçi için de, işveren için de olmalıdır. İşletme güvencede değilse, işçi güvencesi hiçbir anlam taşımaz. Ancak, işçi için güvence, yasa değildir. Yasanın getirdiği güvence tembellik getirir, sorumsuzluk getirir, huzursuzluk getirir. İşçi için gerçek güvence, çalışkanlığı ve iş disiplinidir.

Endişem odur ki, bunu kişisel bir endişe olarak ifade etmeden de huzurunuzdan ayrılmak istemiyorum, bu taslak, "İş güvencesi" kavramı ötesinde amaçlar taşımaktadır.

Bu taslak, izlenen ekonomik sistemi dinamitlemek için midir acaba?

Bu taslak, özel sektörü küçültmek, belki kaldırmak için midir?

Bu taslak, verimsiz kamu sektörünü ön plana çıkarmak için midir?

Bu taslak, serbest piyasa ekonomisini sona erdirmek için midir?

Bu taslak, devletçi bir zihniyeti hortlatmak için midir?

Sayın Bakanlık ilgililerine de bu konudaki düşüncelerimi dikkatlerine sunmak istiyorum.

Bu taslak ile dengeleri bozdunuz. Sanayide hız kestiniz. Bugün yeni işçi alımı durmuştur, yarın işçi çıkarmanın hızlanacağından şüpheniz olmasın.

Herhalde Çalışma Bakanlığı, artacak işsizlik karşısında bazı tedbirler düşünmek zorunda kalacaktır.

Bu taslak yasalaşırsa, ekonomik sistemi çökertebilirsiniz. Bunun sonuçlarına da hepimiz hazır olmalıyız.

Geliniz, ekonomiyi daha fazla tahrip etmeyiniz. Taslağı bir an önce geri çekiniz ve önce hırsınızı ve hıncınızı bastırınız. Ondan sonra gelin, konuyu bütünüyle görüşelim.

Türk-İş'li dostlarımıza da bir, iki hususu hatırlatmak istiyorum.

İş hayatının düzenlenmesinde yasalara bel bağlamaktan vazgeçme zamanı gelmiştir. Taraflar olarak, çözümleri yasalarda değil, taraflar olarak çözümleri, iki "ortak" düşüncesi ve fikriyatı içinde bir araya gelerek aramalıyız ve bulmalıyız.

Bugün Türk sanayiinin ve Türk sendikacılığının geldiği nokta bunu pekala sağlayabilecek güçtedir ve olgunluktadır.

Çalışma hayatında kendinizi de taraf olarak değil, ortak olarak görünüz. Biz, sizin sorunlarınıza, siz, bizim sorunlarımıza sahip çıkalım. Bugüne kadar siyasi iktidarı elinde tutan güçlerin, çalışma hayatındaki düzenlemeleri bazan sizi, bazan bizi memnun etmiştir, artık bu yolu kullanmayalım. Yardımcı olunuz, müştereken menfaatlerimizin bilincinde olarak, müşterek çözümlere ulaşmaya çalışalım.

Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim. (Alkışlar)

MUSTAFA BAŞOĞLU (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) - Zaman oldukça ilerledi, mümkün olduğu kadar düşüncelerimi özetlemeye çalışacağım.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Sayın Kubilay Atasayar'ı dikkatle dinledim, sözlerine başlarken "Biz taraf değiliz, ortağız" deyince bir rahatlık hissettim. Demek ki, bundan sonra ilişkilerimizi iki ortak anlayışın içerisinde yürüteceğiz

düşüncesine kapıldım. Ama onun zehirli izahatından anladım ki, zehir şekerin içine gizlenmiş, şeker biraz kazınınca, kabuk biraz kaldırılınca zehirli şeker birden bire boğazıma takıldı, o yüzden konuşmakta güçlük çekiyorum.

Eğer, bu iş güvencesi bir zehir, veya bir yangın bombası ise, bunun sorumlusu Türkiye'de değil, Uluslararası Çalışma Teşkilatının kararları ve bu kararlara dayanan kendi ülkelerinde, kendi işçilerine iş güvencesi hakkını tanıyan işverenlerde aramak lazım gelir. İtalya uyguluyor, Fransa uyguluyor, İngiltere uyguluyor, İsveç uyguluyor, Federal Almanya uyguluyor ve başka birtakım ülkeler uyguluyorlar. Taslakla getirilmek istenilen bu ve benzeri iş güvencesidir. Ama oralarda hiçbir işyeri batmıyor, ihracaat artıyor, işçi ücretleri yükseliyor, çalışma barışı belli bir denge içerisinde yürütülüyor. Türkiye'de işçiler haksız işten çıkartıldıklarına inandıkları, öyle zannettikleri zaman mahkemeye müracaat edip, dava açar ve işe iade edilmeleri halinde işverenlerimiz işyerinin batıracağını iddia ediyorlar. Bu güvencenin işyerlerini batıracağını, inanınki, gerçekten anlayamadım. Bu güvence bizde icat edilen, ilk defa Türkiye'de getirilen bir yenilik bir uygulama değil, biraz önce böyle bir uygulamanın çeşitli ülkelerde yapıldığını arzettim.

Şimdi işverenlerimiz, uluslararası düzenlemeleri beğenmiyorlar, doğru bulmuyorlar, batı ülkelerinin uygulamalarını doğru bulmuyorlar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının - bana göre- hükümet adına hazırlayıp, kamuoyunun tartışmasına sunduğu taslağı beğenmiyorlar. Mesele mahkemeye giderse: Hakim, akşam kasabın önünden geçerken et aldı, işveren "bu çırağı çıkardı, bana etin iyisini veren çırağı işe iade ediyim" düşüncesiyle hakimin isabetli karar veremeyeceğini söyleyerek işin gerçek yönünü gözden kaçırmak istiyor.

Sanıyorum taslak, tasarı haline gelip, TBMM'ne sunulduğu zaman da, işveren kesimi, belki haksız eleştirilerini bu defa Türkiye Büyük Millet Meclisine yöneltip "Buradan bizim lehimize kanun çıkmaz" diyecekler.

Bana göre, işverenler bu haksız anlayıştan hareket ederse sorunu çözmemize imkan yok.

TÜRK-İŞ'in Sayın Başkanı İstanbul'daki toplantıda, sermaye ve işverenin kardeş olduğunu söyledi. İşi ortaklıktan da ileriye

götürdü. Eğer başkanımızın söylediği kardeşlikten, Sayın Atasayar'ın söylediği ortaklık anlayışından hareket edeceksek ve çalışma hayatının düzenlenmesinde iki ortak gibi düşüneceksek, o zaman ortaklardan birisinin, bir diğerine haksızlık yapmaması lazım, birinci önemli nokta bu.

İkincisi, "kanunla hak istemeyin, kanunların himayesine sığınmayın" diyenlere de o zaman şunu hatırlatmak durumundayım.

Bugün, işverenlere geniş fesih yetkisi tanıyan da kanundur. Kanunların himayesine sığınmak işverenler için ne kadar hak ise, bizim için de o kadar haktır. Biz ne diyoruz? Yıllardan beri TÜRK-İŞ'in söyleyegeldiği nedir? Bu geniş yetkiye ilk itirazımız bugün ortaya çıkmadı. 3008 sayılı İş Kanununun uygulanması döneminden itibaren, TÜRK-İŞ'in yayınları ve açıklamaları incelendiği zaman görülecektir ki, TÜRK-İŞ yıllardan beri sürekli olarak, işverenlere tanınan bu geniş fesih yetkisine karşı çıkmıştır.

İşçi sendikaları, 12 Eylül öncesi dönemde toplu sözleşmelerle buna çözüm bulmaya çalışmıştır. Disiplin kurullarına, toplu sözleşmelerle kurulan diğer kurulları oluşturarak, kurulun kararı olmadan hizmet akdinin feshedilemeyeceği hükümlerini koymaya çalışmıştır.

Bazı hallerde, haksız olarak hizmet akdinin feshi halinde, kıdem tazminatı ilave tazminat hükümleri koyarak ve başka toplu iş sözleşmesi maddeleriyle haksız fesihleri önlemeye çalışmıştır.

Sonra 12 Eylül oldu, mecburi tahkim dediğimiz Yüksek Hakem Kurulu Kuruldu. Sayın Atasayar ve benim de üye olarak görev yaptığımız Yüksek Hakem Kurulu, önüne gelen sözleşmelerde işçileri haksız feshe karşı koruyan bu maddelerin tümünü, iki işçi üyenin itirazları ve muhalefetine rağmen işçilerin yararına olan hükümleri toplu iş sözleşmelerinden çıkarttı.

Sayın Atasayar'ın söylediği "oturalım, konuşalım, Hükümet karışmasın, biz halledelim" düşüncesi yönünde iyi, ancak sonuç almaya yetmiyor kesimler arasında eksik olan konuşmamak, diyaloğ kuramamak değil, konuşup sonuç alamamaktır.

TİSK'in Başkanı Sayın Refik Baydur sabahleyin konuştu, o konuşmanın içeriği oturup uzlaşma imkanı vermiyor gibi, işveren kesiminin açıklamaları ve iddiaları uzlaşmayı daima engelledi.

TİSK'in Sayın Genel Sekreterini burada dinledik, gayet güzel konuştular. Sayın Başkanım bana görev verse deseki: "Sayın Atasayar'la otur, bu iş güvencesi konusunu konuş" Sayın Atasayar'ın görüşü belli hangi noktada uzlaşacağız?

Eğer uzlaşacaksak, belli konularda bir araya geleceksek, belki onların da çoğu zaman inanmadıkları, bu haksız itirazlardan vazgeçmeleri gerekiyor.

Biz, TÜRK-İŞ olarak, taslak TÜRK-İŞ'e geldiğinde, TÜRK-İŞ Genel Başkanımızın çağrısı üzerine, sendikalarımızın hukuk müşavirlerini çağırdık. Tasarıyı enine boyuna inceledik, ondan sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına görüşlerimizi yazılı olarak bildirdik. Bu yazıya iyileştirilmesi gereken yerleri de teklif olarak koyduk. Yani bu taslak "bizim bütün ihtiyaçlarımızı karşılıyor, her haliyle tamdır" demedik. Bakanlığa sunulan yazıdan bir cümleyi izninizle okumak istiyorum:

"Ülkemizde çalışma barışının kalıcı kılınması ve demokrasimizin katılımcı hüviyet kazanabilmesi için bu iyileştirmeyi tek başına yeterli görmemekteyiz. İş güvencesini tamamlayacak olan işsizlik sigortasıyla çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren diğer yasaları, Anayasa başta olmak üzere getirip tartışılmasını istiyoruz."

Bakanlıktan, biraz önce arzettiğim gibi, taslakta iyileştirme istedik. Bakanlığa kanun değişikliği isteklerimizin 1475 sayılı İş Kanunu ile bağlı kalmaması gerektiğini bildirdik.

Sayın Baydur'un işten çıkartmalarla ilgi basında çıkan bir açıklaması var -keşke burada olsaydı, bunu kullanacağımı kendisine söyledim- Gazeteci kendisine soruyor: "Fabrikanızdan işçi çıkardığınız zaman ne hissediyorsunuz?" Sayın Baydur cevap veriyor: "İnanın çok rahatsız oluyorum. Ben hayatımda üç kez işten atıldım. Hele bir tanesi beni çok etkiledi. Nişanlı idim, evlilik hazırlıkları yapıyordum, biranda kendimi kapı dışında buldum."

İşte bu değişiklikle, bu gibi üzücü durumlara engel olma yolu getirilmek isteniyor. Sayın Baydur şu anda işveren konumundadır. Sayın Baydur'un yeni konumuyla ilgili ifadelerini de yine basında çıkan açıklamasına dayanarak bilgilerinize sunmak istiyorum.

TİSK'in Başkanı olarak Sayın Baydur diyor ki; "Eğer işçiyi işten atmak, çıkartmak, eylemi olmazsa adamın korkusuzca işin altına yatması mümkün değil"

Bütün işverenler böyle düşünüyorsa bunun anlamı eğer elinde kırbaç,, işçinin üzerinde görünmüyorsan, ondan üretim alamazsın, demektir. Bu çağdışı kalmış bir anlayıştır. Kırbaçlı çalışma veya baskıyla çalışma yöntemi geçerliğini kaybetti, o anlayış tarihin derinliklerinde kaldı.

Şimdi şöyle düşünelim: Sayın Baydur, nişanlı iken işten atılmış, bir felakete uğramış bana göre, bir de şöyle düşünün, işi gelmiş bir iş bulmuş ve evlenmiş, sonra da çocuk bekliyor. Baba olmanın hevesini tadacağı sırada eline bir çıkış kağıdı veriliyor. Bir işçi on seneden beri bir yerde çalışıyor, kendine göre bir hayat düzeni kurmuş, bir bakıyor ki, eline bir çıkış kağıdı, bütün hayelleri, bütün düşleri allak bullak oluyor. Bunlara benzer misalleri çoğaltabiliriz.

İşverenler, işten çıkartmayı insanın yaşama hakkıyla birlikte düşünülmesi gerektiğini gözden ırak tutmamalıdırlar.

Uluslararası Çalışma Teşkilatının bu konulara ilişkin ana sözleşmesinde Filedelfiya Beyannamesindeki cümleleri okuyup, vaktinizi almak istemiyorum. Ama Türkiye için işsizlik bir felakettir.

1. Yeni iş bulmak imkanı hemen yoktur.

2. Yeni iş bulma imkanına kavuşuncaya kadar işsizlik sigortası yok.

İşçiyi işten çıkartdığınızdan itibaren onu çoluğuyla, çocuğuyla birlikte sefaletin kucağına ittiğinizi, bilmek durumundasınız. O zaman fakirliğin olduğu, sefaletin olduğu yerde refahın tehlikede olduğunu da uluslararası bir kural olarak bilmek, kabul etmek gerekir.

Buna göre işverenlerimiz, işi dikine götürerek, "Aman, bu hak gelirse, biz mahfoluruz, üretim durur, işyerleri kapanır. Hiç kimse yatırım yapmaz" diye konuya bakmamalıdır.

Ürettiğimizi satarak iftihar ettiğinizi söylediğiniz malların tümünü bu işçiler üretiyorlar, yani bizim temsil ettiğimiz veya edemediğimiz işçileı üretiyorlar. O halde onlara gereken değeri vermek, haklarına saygılı olmak, toplumsal uzlaşmaya giden en sağlıklı yoldur.

İşverenlerimizin şu haline bakıyorum, öğleyin yemekte de söyledim. İşçi yararına olabilecek her şeye karşı çıkıyorlar. Neye karşı? İşsizlik sigortasına niçin? Türkiye bunu kaldırmaz.

Neye karşı? İş güvencesine.. Neden? Biz artık kimseyi çalıştıramayız.

Neye karşı? Erken emekliliğe, neden? Toplu kıdem tazminatı ödemeyelim. Veya kıdem tazminatı ödemeden işçi çıkartalım.

Neye karşı? İşçilerin yeteri kadar ücret talep etmesine. Neden? Sanayi onlara göre yüksek, bize göre geçinme ücretini kaldıramaz, batar.

Ben de diyorum ki, her yönüyle işçilerin haklarına karşı olan bir işveren anlayışına rağmen, hala bu işçiler fabrikalarda çalışıyor, işyerlerinde çalışıyor, üretiyorlarsa ve üstelik bazı işverenler tarafından aşağılanarak üretiyorlarsa, onlara teşekkür etmek lazım. Bununla şunu kastediyorum: İstanbul'daki "Verimlilik Seminerı"nde denildi ki, "bizim işçilerin çoğu cahildir, yüzde 50'si ilkokul mezunudur. Bunlar üretmez, bunlar Avrupa işçisinin ayarında değildir, onlar kadar üretmez" Ama, aynı insanlar Avrupa'ya gittikleri zaman iyi üretim yaptıkları için yabancı işverenlerin aradıkları, işçiler oluyor. Aynı işçiler Türkiye'de iddia edildiği gibi yeteri kadar üretmiyorsa -buna katılmıyorum- o zaman bunun başka bir sebebi olmalı. Kaldıki ihraç ettiğimiz malları kim üretiyor? İşçileri kötüleme açıktan söyleniyor ve bu da arkadaşlarımızın kalbini kırıyor.

İşveren, çağdaş düşünceye gelmelidir; yani işçisini aşağılamayan, onun haklarına saygı duyan, anlayışta olmalıdır. Elbetteki işçiler de işverenin hakkına saygı duymalıdır. İşçi-işveren ilişkileri karşılıklı saygı ve sevgiye dayanmalı, kötüleme ve haklara karşı çıkma anlayışı değişmelidir.

Sayın Başkanımın İstanbul'da söylediğini burada o anlamda tekrar ettim;

Biz TÜRK-İŞ olarak, sermaye ve emeği kardeş olarak görüyorsak, lütfen işverenler bize üvey kardeşliğin de ötesinde bir muamelesi yapmasın. Böylesi ters anlayışla ne kardeşlik ne de ortaklık olur.

Şimdi işveren sözcüleri kanunlara sığınmayalım diyor, bize.. Kanunlara sığınmayalım, kanunlara sığınmayalım da kanunlara kim sığınmış izin verirseniz bu konuda kısa bazı hatırlatmalarda bulunmak istiyorum.

1982 yılındaki TİSK'in çalışma raporunda ve Milli Güvenlik Konseyi'nin Anayasa Komisyonuna verdiği isteklerden neler kanunlaşmış? Madem kanunlara sığınmayacaktık, neden işverenler bunları istemişler, kanunlaşmasını sağlamışlar.

Lokavt Anayasada yer almalı.

Grev yasakları genişletilmeli.

Hak ihtilafında grev yasaklanmalı.

Grevin başlama tarihi işverene önceden bildirilmeli.

Uzlaştırma sistemi kaldırılmalı, bunun yerine arabulucu sistemi getirilmeli.

Grevleri yasaklama ve erteleme genişletilmeli.

Grev erteleme sebebleri genişletilmeli.

Yasaklanan ve ertelenen grevlerle ilgili uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu çözmeli.

Aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmamalı.

Toplu iş sözleşmelerine aidatının dışında kesinti yapılamayacağı konulmamalı.

Sendikaların siyasi partilerle ilişkileri olmamalı ve sendikaların siyaset yapmamaları.

Sendikaların, derneklerle ilişkileri olmamalı.

İşyerlerinde sendikal faaliyet, çalışmamayı gerektirmemeli.

Sendikaları Devlet, mali ve idari yönden denetlemeli.

Sendika yöneticileri siyasetle uğraşmamalı.

Kıdem tazminatının tavanı muhafaza edilmeli.

İşkolları sayısı azaltılmalı.

Sendikalar Kanununda cezalar artırılmalı.

Yetki kesinleştikten sonra belli bir süre çağrı yapılmalı ve görüşmeler belli bir sürede bitirilmeli.

Sendika gelirleri milli bankalara konulmalı.

İşverenler bu ve benzeri istekleri 1982 Anayasası, 2821 ve 2822

sayılı Kanunlar ve öteki kanunlara konulan hükümleri yerine getirilmiştir. Bu birinci listem.

Bir listem daha var, oda işverenlerin kanunlaşmayan isteklerini gösteriyor. O istekleri, nedense kanunlaşmamış vaktinizi almamak için ikinci listeyi okumuyorum.

Bundan şuraya varmak istiyorum: Çalışma hayatını işçi ve işveren birlikte düzenleyeceksek, eğer bu gerçekten böyle ise, o zaman olağanüstü dönemde işveren yararına yapılanların tümünü silmek lazım; Yani 12 Eylül'den sonra işveren kesiminin yararına tek yanlı olarak, demokrasinin olmadığı, tartışmanın yapılmadığı dönemde, işveren yararına getirilen düzenlemelerin tümü kaldırılmalı, sıfırdan başlamalıyız. Sıfırdan oturup, nereye kadar gelebileceğimizi görmeliyiz.

Şimdi durum şöyledir:

Anayasa, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme Kanunu, İş Kanunu, Dernekler Kanunu, Olağanüstü Hal Kanunu gibi, şu anda söylemediğim diğer birçok kanunla işverenleri koruyan birçok hükümler var. İşverenler "Onlar kalsın", "Bunları hiç ellemeyin, diyor. Eğer değişiklik isterseniz kanunun himayesine sığınmış olursunuz" diyorlar. Sonra da kanunların himayesine sığınmakla bizi suçluyorlar. Bana göre, bu iddiaların inandırıcı bir tarafı yoktur.

Dinlediğim öğretim üyelerinin tümü, yorumlarında farklılıklar olmasına rağmen iş güvencesinin özüne karşı değiller. Biraz önce Sayın Prof. Dr. Metin Kutal'ı, sabahleyin Prof. Dr. Sayın Savaş Taşkent'i dinledik, bu insanları, taraf tutan kişiler olarak vasıflandırmaya gerek yok. Yani üniversite taraf tutuyor, hakim taraf tutuyor, hükümet taraf tutuyor, Meclis taraf tutuyor denilmemeli. Siz de Türkiye'desiniz, bunlar hep taraf tutuyor da, siz nerede kalıyorsunuz? Bu yanlış, işveren kesimi için söylüyorum -özür diliyor- Sayın Atasayar'ı bu arada hedef almadığımı özellikle belirtmek istiyorum.

Şu halde, hakimlerimize güvenmemiz lazım. Üniversitelerimize güvenmemiş lazım. Bu vesileyle Sayın Bakana, Sayın Başkanımın söylediğini tekrar edip, TÜRK-İŞ adına teşekkür ediyoruz. Niçin? Böyle bir tartışma ortamı meydana getirdiği için. Burada söylenenlerden büyük bir ihtimalle Çalışma Bakanlığı yararlana-

caktır. İşçi-işveren-hükümet bir araya geldiğimiz zaman tekrar tartışmalar olacaktır sonunda konu TBMM'ne gidecektir.

Şu gerçeği kabul etmek zorundayız işverenler olarak, sendikalar olarak, artık yanlı düzenlemeler Türkiye'de olmaz; yani birilerine bir şeyler hatırlatıp, sümen altından verip, kimsenin görmediği yerlerde artık kanun çıkmaz.

Akşam rüya görüp, sabahleyin onu kanun haline getirme artık çok gerilerde kaldı. Katılımcı demokrasinin gereği, çeşitli kesimlerle tartışarak, konuları olgunlaştırarak kanunlar çıkacaktır.

Tekrar söylüyorum; Biz işverenlerimize karşı değiliz. TÜRK-İŞ geçmiş dönemde bu yüzden büyük eleştirilere uğramıştır; Ama TÜRK-İŞ ısrarla "Hayır, sermaye olacaktır, emek olacaktır" deyip, "kendi gücümüzle, kendi şartlarımızla sermayeden kendi hakkımıza düşene alacağız" demiştir.

Bir hususu daha arz etmek istiyorum. Türk işçisinin çok önemli bir özelliği var. Grev sonucu işbaşı yapan işçi tezgahı öper, grev olur sonunda işçiler, işyerine girmeden önce kurban keser. Bu anlayışı çok iyi değerlendirmek gerekir. Bu insanları bu kadar cendere altına sokarak, kırbaç altında veya baskı ile çalıştırırız diyorsanız, bu artık çağdışı kalmıştır. Karşılıklı anlayış önemlidir.

Ben başka bir vesileyle söylemiştim bir ücret tartışmasında, bir işveren temsilcisine sordum, "Çok ücret diyorsun, peki kardeşim, bu çalışan insanın nerede oturduğunu, kaç lira kira verdiğini, kaç çocuğu olduğunu, hayatını nasıl sürdürdüğünü hiç merak edip inceledin mi? "Hayır, görmemişsindir, ben patronum, işverenim, istediğim gibi insanları atarım" demeden önce bu gerçeklere eğilmek lazım..

Biraz önce değerli hocamız söyledi, çalışma hakkını, Türkiye'de yaşama hakkıyla birlikte düşünmek zorundayız. İşverenin sermayesi olacaktır, biz de o sermayeyi ve onu meydana getiren işyerini koruyacağız. Üretimini arttıracağı ve insanca yaşama imkanlarına kavuşabilmenin demokratik mücadelesini yapmak hakkımızı alacağız.

Sayın Baydur bir şiirle konuşmasını bitirdi, ben de merhum Aşık Veysel'in şiirini konumuza çevirerek bitireceğim.

Aşık güzele diyorki;

"Senin güzelliğin var ama,

Bendeki aşk olmazsa

Bu güzelliğin ne işe yarar"

Ben de diyorum ki;

"Senin sermayen var ama,

Bendeki emek olmazsa

Sermayen ne işe yarar?"

BAŞKAN - Sayın Başoğlu'na biz de teşekkür ediyoruz.

Söz sırası Sayın Bayer'de, buyurun Sayın Bayer.

İSMAİL BAYER (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temsilcisi) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Öncelikle bu tartışmalardan, değerlendirmelerden son derece yararlandığımızı ve yapılan her türlü değerlendirmeyi ve görüşü kelimesi kelimesine dikkate alarak irdelediğimizi ve bunları bir süzgeçten geçirerek, yeni düzenlemede dikkate alarak, bunlardan yararlanarak bir sonuca ulaşılacağını belirtmek istiyorum.

Ancak, benden önce konuşan Sayın atasayar 25 dakika, Sayın Başoğlu 18 dakika konuştu, ben bu konuşmacıların yaptıkları değerlendirmelere ilişkin sadece açıklamalarda bulunmaya kalksam, onların yarı vaktini bile kullansam cevap veremem. O nedenle ben, bu tür detaylara girmeden, bu yasayla ilgili gelişmeler nasıl olmuştur ve yaklaşım ne olmuştur? Bunu açıklamaya, bu çerçeveyi çizmeye çalışacağım.

Bu yasanın oluşumunda herkesin o kadar çok emeği var ki, herkesin o kadar çok paylaşacağı, herkesin o kadar çok verdiği katkı var ki, bunları bir nebze de olsa belirtmeden geçmek istemiyorum.

Söze de Sayın Başkandan başlamak istiyorum. Biraz nostajik bir hava olacak, ama Sayın Başkanı 20 yıl öncesine götürmek istiyorum. Sayın Süzek, bu konuda ilk çalışmayı yapan bir öğretim üyesidir. Ben, titiz çalışmaları için, çalışmalarını titiz bir şekilde

yürüttüğü için belirtmek istiyorum. Herhalde bu doktora tezine 2-3 yıl emek vermiştir. 1976 yılında ilk kez, "İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması - İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme"yi yazdığına göre, konunun bilimsel bazda tartışılmasının, benim saptayabildiğim tarihi 20 yıl öncesine dayanmaktadır.

Biraz daha berilere gelelim. Bugün yine Ankara'da bu konuda başka bir panelde konuşan İzmir'den bir değerli öğretim üyesi Prof. Fevzi Demir'in, sanıyorum bir 10 yıl sonra 1986'larda yazdığı doçentlik veya profesörlük tezi -yanılıyorsam beni bağışlasınlar- "Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması" var. Yani bilim adamlarımız daha 20'li, 10'lu yıllardan önce bunu, hem Türk hukukunda, hem uluslararası hukuktaki boyutta incelemişler, değerlendirmişler ve ürün ortaya koymuşlardır.

Geliyoruz 1980'li, 1990'lı yıllara, daha geçtiğimiz yıl Sayın Taşkent'in profesörlük tezi yayınladı "İş Güvencesi" Bu panelde, bugün burada olan dört öğretim üyesinin yine bu konudaki kitabı, bir ortak çalışma, yine geçtiğimiz yıllarda yayınlandı. "İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Güvencesi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi". Doktrinde bu konuda epey ürün verilmiş olduğu ortaya çıkıyor.

Bununla da bitmiyor. 1982 yılında İzmir İktisat Kongresi toplandı Burada Sayın Oğuzman Hocamızın, Sayın Nuri Çelik Hocamızın "İş Güvencesi" konusunda iş hukuku doktrinine yaptıkları katkıları reddedebilir miyiz?

Bu çalışmalardan, bugün hazırlanan taslağa bir şey yansımadı diyebilir miyiz? Herhalde diyemeyiz.

İlk kez yabancı hukukçularla birlikte "Türkiye'de İş Güvencesi" konusunu tartışan ve bunu kitap haline de getiren Sayın Ekonomi Hocamızın katkılarını yadsıyabilir miyiz?

Sayın Ekin'in, endüstri ilişkilerine nedenli tatlı yaklaştığını sabah hep birlikte izledik. Bu konudaki katkılarını yatsıyabilir miyiz?

O zaman iş hukuku doktrininde bu iş güvencesine adeta elini uzatmayan, bir yerinden dokunmayan kimse kalmamış.

Onun ötesinde hasbelkader 1978 yılında yapılan çalışmalarda bulundum. Sayın Kutal, Sayın Tunçomağ, Sayın Dereli, Sayın Eko-

nomi ve Sayın Çelik'e, birbuçuk seneye yaklaşan bir süre her ay gidip, bir tam günlerini alarak o taslağı hazırladık. Onların katkılarını aldık. 1978 taslağı ilk defa çıkmış bir ürün olmuştur.

1982 taslağıda, bu saydığım hocaların yanı sıra, başka hocalarımızın katkılarıyla oluşan başka bir taslak, başka bir çalışma. O zaman 12.1.1992 günü saat 11.00'de kamuoyuna açıklanan İş Güvencesi Yasa Taslağı, 12.1.1992 günü kamuoyuna sunulan bir taslak değil, 20 yılda gelişen bir birikimin, bir somut ürünüdür diyebiliriz.

12 Ocak 1992 tarihinde kamuoyuna sunulan İş Güvencesi Yasa Taslağı nedir? Doktrindeki değerlendirmeler, yargı kararlarında belirtilen görüşler, uygulamada karşılaşılan sorunlar, bizlerin iş müfettişi olarak uygulamada karşılaştığımız sorunlar, burada duyduğumuz sıkıntılar, ILO normları, uluslararası uygulamalar, bütün bunların bir hamuru, bütün bunların bir oluşum. Bir kopya değil, bir tercüme değil. Bütün bu değerlendirmelerden oluşan ve günümüzün somut sorunlarına yanıt aramaya çalışan iyi niyetli bir yaklaşım. 12 Ocaktan bu yana yürüyen bir tartışmalar zinciri. Bundan son derece memnun olduğumuzu bütün açıkyürekliliklе, bütün içtenliğimizle belirtmek istiyorum. Çünkü, tartışmalarla oluşan bir yasa, yaşama ancak öyle geçebilir. Tartışmalarla oluşmayan bir yasa, Resmi Gazeteden okunarak uygulamaya geçirilen bir yasanın, uygulamada karşılaşacağı sorunlar büyüktür.

Oysa, bu tartışmaların hepsinden, yarın biz uygulamada, neye karşı, neyi yapmalıyızın dersini alarak işin içine girmiş oluyoruz.

Bundan 15 gün önce İstanbul'da çok güzel bir manzarayı yaşadık. Sayın Atasayar da oradaydılar. Hak-İş'in Genel Sekreteri, Türk-İş'in Genel Sekreteri, DİSK'in Genel Sekreteri, TİSK'in Genel Sekreteri ve DİSK'in 25 inci kuruluş yıldönümünü kutlamasında, Türkiye'nin sorunlarına birlikte çare arama arayışını belirttiler. Ne kadar özlenen bir manzara, ne kadar sevindirici bir gelişme.

Geçtiğimiz hafta Ekonomik ve Sosyal Etütler Konferans Heyetinin toplantısında İş Güvencesi tasarısı tartışıldı. Sayın Oğuzman Hocamız orada açıkyürekliliklе belirtti. Bu yasanın hazırlanması ve gündeme getirilmesi yararlı olmuştur. Bu yasanın tartışmaya

Bir başka işyerinde haziran ayında 480 işçiyi çıkartacağım diye bir ay önceden işveren gerekli yasal bildirimleri yapmış. Ancak işçilerden yıl sonuna kadar çıkarma yapmamış yani 480 işçiden bir tek işçiyi çıkartmamış, ama taa ki 31 Aralık gelmiş, 1 Ocakta yeni toplu sözleşmeyle yüzde 75 ücret zammı uygulanacak, 31 Ocak akşamı 180 işçiyi işten çıkartmış. Bunu da inceledik, bunun da gerekçelerini inceledik. Eğer bu yasa çıkarsa. Oyun teorisini uyguluyoruz. Bu yasa çıktığında şunu soruyoruz: eğer işverenin 480 işçiyi çıkartma gereği varsa, 6 ay niye çıkartmamıştır? Veya 31 Aralık günü sadece 180 işçiyi niye çıkartmamıştır? Bunları inceleyeceğiz. Bunun incelenmesi sonucu, bizim kararımız, kesin bir karar değil ki, bu yargıya gidecek. Yargıya gittiğinde, sistemi çalıştırmak için doneler oluşmuş olacak. Bir ölçüde - bağışlayın beni- bakkal defteri hesabı gibi iş tutulmamış olacak.

Herkes yaptığı işin gerekçesini hazırlayacak. Sistemi çağdaş yaklaşıma sokacağız. Bu yasanın amaçladığı, bu yasayla bizim getirmek istediğimiz, bu yasanın getirmesini istediğimiz olay bu. Ancak, bu yasayı sosyal taraflar ne kadar olgunlaştırırlarsa, ne kadar buna sahip çıkarlarsa, bu yasanın uygulanmasına da o denli katkıda bulunmuş olurlar.

Şunu da söyleyeyim; bu yasayı biz 12 Ocak'tan önce de ve 12 Ocak'tan bu yana sürekli kendi içimizde bile geliştiriyoruz. 24 üncü maddedeki kısa süreli çalışmadak izaman olayını nasıl yapacağız, bunu nasıl inceleyeceğiz? Bunu bir yönetmeliğe mi bağlayalım, bunu bir genelgeye mi bağlayalım?

Kanun çıktığı gün bunun yönetmeliğini ve genelgesini nasıl hazırlayıp, nasıl hemen sunabiliriz?

Uygulamadaki ilk altı aylık süreçte ne tür sorunlarla karşılaşırız, nasıl yıldırım ekipler kurabiliriz?

Bütün bunların planlanması yapılıyor. Bütün bunların zaman içindeki girişimi planlanıyor; yani bu yasa 12 Ocak günü çıkmış ve kauoyuna sunularak, bitmiş bir taslak değil, 20 yıl öncesini düşünen ve ilk 5 yıllık uygulama perspektifinin nasıl olacağının planları da hazırlanan bir taslaktır.

Sadece bu değil, endüstri ilişkilerindeki gelen paket içinde, diğer çalışma yasalarındaki çalışmalarda da düşünülen plan, strateji bu.

Sözü fazla uzatmadan, çok açık bir şekilde, biz bu yasayla "Paşabahçe olayları" yaşanmasın istiyoruz. Biz bu yasayla, üretim süreci, yasa dışı eylemlerle kesintiye uğramasın diyoruz. Bu yasayla biz, eğer bir şey yapıldığı zaman işçiye, işverenin, işte incelemenin sonucu bu, mahkeme kararı bu, üretim sürecini başka şekilde engellemeyin diyerek açıklaması olsun istiyoruz ve amacımız bu doğrultuda gelişiyor.

Bir başka örneği vererek, sözümü bitirmek istiyorum.

Uygulamada görüyoruz, işyeri sendika temsilcilerinin işe dönmesine ilişkin mahkemeler karar veriyor. İşverenle işçi oturuyor diyor ki, "Ben, seni işe başlatmak istemiyorum" işçi diyor ki, "Ben de başlamayayım" Peki, o zaman ne yapalım" Bir pazarlık yapıyorlar. (A) işyerinde bu pazarlık 3 aylık maaş oluyor, (B) işyerinde bu pazarlık 2 yıllık ücret oluyor. Biz, bu pazarlık marjının da bu şekilde birbirinden kopuk ve ikili ilişkiler içinde değil, bir sisteme oturtulmasını, bir ölçüsünün bulunması için bu çalışmalarda bunları dikkate aldık.

Sonuç olarak, bu yasaları çağdaş bir zemine oturtmak ve ilişkileri çağdaş bir şekilde sürdürmek, ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tek başına yapabileceği bir şey, ne de başkasının tek başına yapabileceği bir şey. O nedenle, biz sadece bazı hedefleri, bazı göstergeleri sunuyoruz ve bu hedeflere, bu göstergelere sosyal tarafları çağırarak, bir uzlaşma zemini aramaya çalışıyoruz.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN - Çok teşekkür ediyoruz Sayın Bayer.

Şimdi sabrınızı taşırmak istemiyorum, saat 18.00'i geçti, fakat müsaade ederseniz çok kısa olmak üzere ben de birkaç sözcük eklemek istiyorum.

Bir kere, her şeyden önce şunu belirtmek isterim. Bir hukuk hocası olarak, bağımsız yargı organımıza yöneltilen bazı kuşkular, bazı tereddütleri karşılamak gerekir. Öyle zannediyorum ki biz toplum olarak eleştirebiliriz, düzeltilmesi yönünde her konuda görüşlerimizi ileri sürebiliriz. Panellerde, yargı organının kararlarını değiştirmesi yönünde görüşlerimizi öne sürebiliriz; ama tüm toplum olarak herkes yargı organının üstünlüğüne, yargı organına da güvenmek zorundayız.

Eğer yargı organımıza güvenmiyorsak, hep birlikte zaten toplum olarak partiyi kaybettik demektir. Bence bu çok önemli bir nokta. O nedenle yargı organımız, burada yargı organımızın bir mensubu olmadığı için savunmak mevkiinde kaldım, bu görüşlerden mümkün olduğu kadar kaçınalım. Eleştirelim, yapıcı görüşlerimizi ortaya koyalım, ama hukukun üstünlüğüne inanalım. Şeriatın kestiği parmağın acımayacağına inanalım, güvenelim. Bunu bir kere belirtmek isterim.

İkincisi, bir taslak ortaya konmuştur. Taslak sahiplerinin belirttikleri gibi, bir konsensüs arayışı içine girilmiştir, amaç budur. Demokrasi, bir uzlaşma, bir mutabakat rejimi. Benim gördüğüm kadarıyla panelimizde, sosyal tarafların görüşlerini belirtmeleri gereken panelde, bir parça da şunu aradım; yani taraflar hangi noktalarda acaba bir mutabakat yaratabilirler? Peşinen hepsini reddetmek mi gerekir; yoksa bazı noktalarda gerçekten görüş birliklerine varılabilir mi?

Şimdi burada benim kişisel görüşüm itibariyle -Sayın Bayer de belirttiler- bundan demekki 16 yıl önce haddim olmayarak ilk defa "İş Güvencesi" konusunda bir monografi hazırladım ve belki de "İş Güvencesi" sözcüğünün de isim babası benim; yani daha önce belki de böyle kullanılmamıştı bu terim. Doğru. Dolayısıyla 16 yıldan beri -Sayın Fazıl Sağlam'ın belirttikleri gibi- bu görüşe angajeyim. Ama bu angajmandan da bir mahçubiyet duymuyorum. Onu da belirtmek isterim.

Aklım erdiği kadar araştırdım, objektif olarak baktım ve kendime göre iş güvencesinin belirli oranda, belki bugün Batı toplumlarında en ileri düzeyde olduğu oranda değil, ama belirli oranda gerekli olduğu sonucuna vardık. Uzunca konuşmamda bu gerekçelerimi hazırlamıştım, fakat zamanın darlığı nedeniyle belirtemeyeceğim. Ama benden önceki sayın konuşmacılar, Sayın Taşkent, Sayın Kutal bu gerekçeleri belirttiler ve burada çok güzel dile getirdiler. Yıllarca altını çizerek söylüyorlar. Tam bir mutabakat olarak öğretim üyeleri tarafından, mevcut düzenlememizin işçiyi feshe karşı savunmadığı korunmadığı savunulmaktadır. Atışlarıyla, sayfasıyla hepsini tespit ettim. Bu gerçeği görelim.

Dolayısıyla benim de görüşüm, ülkemizde bir iş güvencesinin gerekli olduğu gönlümdedir, ancak, önemli olan nokta şudur; Bu hangi ölçüde, ne kadar yapılacaktır? Çünkü, iş hukukunun, sosyal

politikanın en çetin sorunu hiç kuşkusuz ekonomik olanla, sosyal olanı, hassas bir denge içinde oturtabilme, bilimsel esaslara oturtabilmektir. Bu noktada tartışmaların geliştirilmesi gerekir.

İş güvencesini gerekli bulduğumu beyan ettiğime göre, bu açıdan belki ümit ediyorum buradaki konuşmalara rağmen, belki bir konsensüs olabilir, bir mutabakata varılabilir umuduyla, kendi görüşlerim itibariyle nacizane bazı ipucu noktalarını belirtmeye çalışacağım.

Şimdi öyle sanıyorum ki, dünya uygulamalarına bakıldığında, bunlardan da kendimizi çok soyutlayamayız, bunu da kabul edelim. AT'ın kapısındayız, bunu talep ediyoruz. Batıdan da çok farklı olmadığımızı, bununla entegrasyon aradığımızı da bir toplumsal konsensüs olarak kabul ediyoruz. Burada kınanacak bir durum yok. Böyle bakıldığında, iş güvencesinin, bence olmazsa olmaz, bir özü var, asgari müştereği var. Bu asgari müşterekte anlaşmamız gerekir. Bunu da biraz sonra belirteceğim, öyle sanıldığı kadar çok büyük sakıncaları, çok büyük tehditleri de yok sermayeye. Bu öz nedir?

Birincisi, gerçekten fesih sebeblerinin yasaya konmasıdır. Bunlar konmadığı takdirde, böyle bilinmeyen bir müphemiyet içinde işçi çıkarılması her zaman sıkıntıların kaynağını oluşturuyor. Bu sebeblerin de belirtilmesi, bu da işçinin haber almak hakkıdır, en temel haklarından biridir. Dolayısıyla birinci temeli, kaçınılmaz temeli, sebeblerin yasaya konmasıdır. Bunlar taslakta konmuş.

İkincisi, işten işçi haksız çıkarılmışsa -tekrar ediyorum- bağımsız yargı organı kararıyla, yargı organına yardımcı oluruz. bilirkişilik müesseseleri belki hakemle birtakım şeyler oluşturulabilir; ama bağımsız yargı organı kararıyla bir kimsenin işten haksız çıkarıldığı ortaya çıkmışsa, bu işçi kural olarak -istisnası var, konuşmacılar onu da söylediler- işyerine dönmelidir. Bu, adaletin asgari gereğidir. Haksız çıkartılan bir işçi neden işyerine dönemez? Burada hukuk tekniğine, hukuk araştırmalarına vesaireye gerek yok, haksızlığın giderilmesi olayından ibarettir. "Haksız" diyor ve yargı organı bunu kabul ediyor.

Dolayısıyla daha önce sayın konuşmacıların çok güzel belirttikleri gibi, eğer gerçekten bu iki kişi birbirinin yüzüne bakamaz hale gelmişse, bu kişi işyerine alındığı takdirde, işyerinde verim,

ahenk bozulacaksa ve bu kanıtlanırsa yargı önünde, bütün şeyler taslağa da konmuş, gerçi iyi, belki teknik ifade edilmemiş, taslağın hukuk tekniği bakımından da, bir hukukçu olarak başarılı olduğunu da söylemeliyim, onu da belirteyim. Bu noktada belki terim değişikliği yapılmak suretiyle, gerçekten böyle bir durum varsa, bunu kimse istemez. Bu takdirde, ama bu takdirde de gerçekten caydırıcı bir tazminatla, yani haksız fesihleri önleyecek nitelikte bir tazminatla işci, işyerine alınmayabilir.

Bu iki husus, yani fesih sebeblerinin kanuna konması ve haksız çıkarılan işyerine iadesi veya yüklü bir tazminatla karşılanması, iş güvencesinin asgari müştereği budur. Bunları yasaya koyamazsak, zaten hiçbir değişiklik fazla olmaz. Ama bunun dışında kalan pek çok husus var, tartışıllabilir, ama ben iki tanesine özellikle değinmek istiyorum.

Bu noktalarda belki bir konsensüse varılabilir, varılmalıdır.

Yabancı ülke uygulamalarından ve deneyimlerinden de bazı örnekler vermek istiyorum. Çarpıcı bir örnek olarak şunu da belirteyim.

Acaba kanuna haklı fesih sebebleri konursa, bu işçi çıkarmaları engeller mi? Bu, işçi çıkarmaların önüne geçmek anlamına mı gelir?

Bir ülkeden çok somut örnek vermek istiyorum. 1973 yılında ilk defa Fransa, feshe karşı koruma hükümleri koydu iş kanununa. Ondan 4-5 yıl kadar sonra, çok ünlü Fransız profesörü Derar Lionktan Türkiye'ye geldi. Onunla görüşmelerimizde bunu anlatırken aynen şunu söyledi, "bu yasanın, biz işçi çıkarmaları azaltacağını, engelleyeceğini düşünüyorduk" Yani bu da, paradoksal olarak düşünülmesi gereken bir noktadır. Onu da belirteyim. "Bilakis işçi çıkarmalarda Fransa'da bir patlama oldu" dedi. Bu bir gerçektir. Sonradan rakamlara ben de baktım, açıkça görülmüştür.

Dolayısıyla birtakım sebeblerin, ekonomik teknik sebeblerin yasaya konması, öyle işçi çıkartmaya mani olacaktır vesaire gibi bir yaklaşıma katılamıyorum. Uygulamalar bunu göstermektedir. Orada yazılıdır sebebler. Belki bir nevi işverene yol da göstermektedir. Ekonomik teknik zorunluluğu varsa, bunları çıkaracağız. Dünyanın her yerinde de böyledir.

Bunun tabii hakkaniyete uygun olması için işsizlik sigortasıyla tamamlanması gerekir. O bir bahsi diğer.

Dolayısıyla öyle zannediyorum ki, bu temel, asgari müşterek belki iş güvencesinin özü diyebileceğimiz noktalar kabul edilirse, diğer noktalar da tartışılabilir ve benim, taslağa bazı itirazlarım var.

Birincisi, acaba toplu işçi çıkarmalarda niçin bir idari denetime önceden gerek duyuyoruz? Bu noktada da yine Fransız hukukundan bir örnek vermek istiyorum, çok ilginç bir gelişmeyi yansıtır, belki bize de bir ışık tutacak niteliktedir.

1973 yılında kanun çıkarılmış, 1975 yılında da bu kanuna toplu işçi çıkarmalarda, ekonomik nedenlerle işçi çıkarmalarda idari denetim şartı sonradan eklenmiştir. 1975 yılından 1986 yılına kadar da idari denetim uygulanmıştır, sonra iş mahkemesi, yani bizim elimizdeki taslağın getirdiği düzenleme. Fakat 1986 Temmuzunda bunun yararlı olmadığı görülmüş, yasadan tamamen çıkarılmıştır idari denetim. Nedenlerine geleceğim biraz sonra.

Dolayısıyla idari denetimin yasadan çıkarılmasında, bir kere burada daha önce de konuşuldu. Sayın kutal'ın tebliğiyle ilgili olarak da gelen sorulara cevap verilirken dile getirildi, belki ilk sorun, pratik sorun bizim açımızdan da. Sayın Bayer bunun aşılabileceğini söylüyorlar, ama Çalışma Bakanlığı teşkilatımız bu konuda yeteri kadar donatımlı olmamakta.

Ben bundan da öteye bazı sakıncalar düşünüyorum. Fransa'da ne olmuştur, bu toplu çıkarmalar, idari denetime bağlanınca? İşçiler, toplu çıkarılan işçiler artık o günden sonra kendilerini işten çıkaranın işverenler değil, idare olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Çünkü, ilk izni o verdiğine göre, kaçınılmaz olarak da bir ölçüde yargı organı bundan etkilendiğine göre ve sorun yaratmıştır. İdari makamları işgaller olayı ortaya çıkmıştır ve idareyi sorumlu tutmaya başlamışlardır. Benim endişem, bizim hukuk sistemimiz bakımından da bu.

Zaten bir türlü tam yaklaştıramadığımız tarafları, sosyal tarafları, çalışma barışını tam kuramadığımız bir işçi-işveren çekişmesi var ülkemizde. Şüphesiz böyle olmasını istemiyoruz. Ama oluyor. Bunun yanına adeta bir de böyle işçi-idare çekişmesini de koyacağız. Yeni bir huzursuzluk, sıkıntı alanı daha yaratabiliriz. "Mutlaka

olur" demiyorum, ama olabilir. Ülkemiz koşulları açısından bakıldığında da olasılık olarak yüksek görülür.

Diğer bir nokta, idareye böyle bir denetim yetkisi verdiğimizde, idare kaçınılmaz olarak, biraz da tabii olarak, ister istemez değişen siyasi iktidarlardan etkilenir. Dolayısıyla kimi dönemlerde pekala işçi çıkarmalara hiç izin verilmemesi, pek az verilmesi, kimi dönemlerde de bütün taleplerin karşılanması, olumlu karşılanması uygulamaları ortaya çıkabilir. Bu da bir istikrarsızlık, yeni sıkıntı kaynağı yaratır.

Dolayısıyla benim toplu işten çıkarmalar, çalışma barışını ilgilendirdiği için, kanaatimca, belki de bu taslağın en önemli kısmıdır. Benim somut önerim; burada da bağımsız yargı organına bırakmak, işçi çıkarma, toplu işçi çıkarma, hiç ayırım yapmaksızın, feshin haklı veya haksız olduğunu yargı organının tespitine bırakmak buna eklenmelidir. Kesinleşinceye kadar yargı organı kararı, işverenlerin yeni işçi almaması sağlanmalıdır.

Dolayısıyla zaten idari denetim -Sayın Atasayar da haklı olarak belirttiler- 158 sayılı Sözleşmede yer almıyor. Birçok ülkenin mevzuatında da yok; yani bundan vazgeçilmesi için yeni sorun kaynakları yaratmaktansa, vazgeçilmemesi için bir sebep göremiyorum.

Diğer bir husus, ispat yükü sorunu, bu da çok önemli; yani somut olarak haksızlığın tespitinde usul hukuku açısından ispat yükünün kime düşeceği, taslakta bu işverene bırakılmış. Şimdi, 158 sayılı Sözleşmeye baktığımızda, alternatifli bir durum getirildiğini görüyoruz, "ya işverene bırakılır ispat yükü, ya da taraflar kendi iddialarını ispatlamak zorunda kalırlar" Yani ispat yükü bir tarafın üstünde bırakılmamıştır, her iki taraf da tanıklarını getirir, ondan sonra yargıç karar verir.

Fransız İş Kanununda da bu şekilde yer almıştır. Zaten uygulamada -uygulamacı hukukçular bilirler- ispat yükünün öyle bir tarafa yüklenmiş olması da, böyle çok büyük etkisi olan bir husus değil, delille külfeti bir tarafa yüklenir, ama usul hukukunda, delil ikamesi yükü diye bir başka olay var. Bir delil ikamesi diyalektiği içinde bu delil ikamesi karşı tarafa gider gelir, iki tarafın arasında gider gelir hakimi ikna edinceye kadar.

Dolayısıyla belki de bir uzlaşma noktası olarak, ille de işverene

bunu yüklemek değil, iki tarafında tanıklarını getirmesine bırakmak da düşünülebilir.

Tabii daha pek çok şey söylenebilir, ama ben zamanı çok taşmış oluyorum.

Şimdi benim temennim, buradaki konuşmalar çok umut vermemiş olsa da, ekonomik olanla, sosyal olanın, en nazik bu konuda da hassas, bilimsel bir dengeye bu toplantılar sonucunda kavuşturulmasıdır. Zaten bu Sempozyumumuz da, bu Panelimiz de bu amaçla yapılmıştır. Umut ederim, amaçlarına bir ölçüde ulaşmış olsun.

Bu Paneli bitirirken, çok değerli konuşmacılara ve bizleri sabırla dinleyen sizlere teşekkür etmek istiyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

ÜÇÜNCÜ TEBLİĞ

"İş Güvencesinin ILO Normları ve AT Ülkeleri Uygulamaları"

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
(İstanbul Teknik Üniv. İşletme Fak. Öğretim Üyesi)

Tebliği Sunan:

Prof. Dr. Öner EYRENCİ
(İst. Teknik üniv. İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi)

MUSTAFA BAŞOĞLU (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) - Değerli arkadaşlarım; Biraz sonra ikinci gün çalışmalarına başlayacağız. Çalışmalara başlamadan önce kısa bir hatırlatmada bulunmak istiyorum.

Türkiye Demokrasi Vakfı 18 Martta Ankara'da aynı amaçla bir konferans düzenlemiştir, işçi ve işveren kesiminin ve üniversite kesiminin katılacağı bir konferans vardır. Merak eden arkadaşlarımız ve özellikle işveren kesimi ve merak eden arkadaşlarımız katılabilirler.

Bugün sempozyumun ikinci günü -biliyorsunuz- "İş Güvencesinin ILO Normları ve AT Ülkeleri Uygulamaları" Başlıklıdır

Oturum Başkanı, Prof. Dr Savaş Taşkent.

Tebliğ sunacak hocamız, Prof. Dr. Öner Eyrencidir.

Şimdi değerli hocalarımızı kürsüye davet ediyorum, buyurunuz efendim.

BAŞKAN (PROF. DR. SAVAŞ TAŞKENT) - Efendim, belirtildiği gibi, ilk tebliğin konusu "İş Güvencesinin ILO Normları ve Avrupa Topluluğu Ülkeleri Uygulamaları.

Buradaki durum nedir, dün -bildiğiniz gibi- oldukça tartışma konusu oldu. Biz neler istiyoruz; Avrupa Topluluğundaki düzenlemeler ne yoldadır; ILO standartlarına ulaşma hedefi Hükümet Programında da yer aldığına göre, acaba burada öngörülen ilkeler nelerdir;

Şimdi, çok değerli meslektaşım Sayın Eyrenci, bizlere bu konuda açıklamalar yapacak.

Buyurun.

PROF. DR. ÖNER EYRENCİ (İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi) - Sayın Başkan, değerli konuklar;

I. Ülkemizde uzun yıllardan beri işçilere iş güvencesi sağlanmasının gereği, gerek işçi sendikaları ve özellikle bilim çevrelerince dile getirilmektedir. Bu konuda son yıllara kadar ülkemiz hukuk düzenlemeleriyle paralellik gösteren tek Avrupa ülkesi olarak İsviçre gösterilmekte idi. Ancak, tam istihdam düzeyine erişmiş İsviçre'de bile 1.1.1989 yılında yürürlüğe giren ve

İsviçre Borçlar Kanununun ilgili hükümlerinde yapılan değişiklikle, bizde şu anda yürürlükte bulunan düzenlemelerden daha ileri bir iş güvencesi sistemi getirilmiştir.

İlginç olan, bu yasal değişikliğin genel gerekçesinde uygulanan şu saptamadır: "İsviçre ekonomisi çeşitli nedenlerle son yıllarda bir durgunluk dönemine girmiştir. Böyle bir ekonomide işçilerin, çalıştıkları işi korumalara ihtiyacı çok daha fazla kendini göstermektedir."

Türk ekonomisinin yapısı ve yüksek işsizlik oranı dikkate alındığında, iş güvencesinin ülkemiz açısından ne kadar gerekli olduğu kendiliğinden ortaya çıkar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tartışmaya açılan taslak ile ilgili olarak, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü normları ve Batı Avrupa ülkelerindeki uygulamaların açıklanarak, bir karşılaştırma yapılması, taslağa son şekil verilmesinde şüphesiz yararlı olacaktır. Ancak, hemen belirtelim ki, çeşitli ülkelerde ve uluslararası belgelerde iş güvencesiyle ilgili düzenlemeler çok farklı, karmaşık bir yapı göstermektedir. Bu karmaşık yapıyı bir ölçüde gösterebilmek için, fesih ihbar süreleriyle ilgili çeşitli ülkelerdeki yasal düzenlemeleri kısaca gözden geçirmeyi yararlı görmekteyim:

Hizmet akdinin feshinde işverenin uymakla yükümlü olduğu, bildirim sürelerinin uzunluğu, bir çok ülkede örneğin, almanya, Fransa, Danimarka, İsveç, Avusturya ve İspanya'da iş ilişkisinin devamı süresine veya bazı ülkelerde (Belçika ve Hollanda'da olduğu gibi) işin türüne bağlanmıştır. Bazı ülkelerde ise, (İtalya ve Avusturya'da olduğu gibi) hem hizmet akdinin uzunluğuna, hem işin türüne bağlıdır.

ayrıca, Hollanda ve İsveç'te bildirim süreleri işçinin yaşına göre kademelendirilmiştir. Avusturya'da ücretin yüksekliği ve ücret ödeme sürelerine bağlı olarak farklı bildirim süreleri öngörülmüştür. Belçika, Danimarka ve Hollanda'da da yasa, işveren için, işçi için öğörülenden daha uzun bir bildirim süresi kabul etmiştir. İşveren için geçerli, yasal bildirim süreleri Belçika ve İtalya'da hiçbir şekilde kısaltılamazken, Almanya, Hollanda ve İsveçte sadece toplu iş sözleşmeleriyle kısaltılabilmekte; Belçika, Fransa, İtalya ve İsveç'te sözleşmelerle işveren için işçiden daha

uzun bir bildirim süresi kararlaştırılmakta; ancak bu, Danimarka ve Almanya'da reddedilmektedir.

Görülüyor ki, bu farklı düzenlemelerin ayrıtılarıyla ortaya konması adeta mümkün değildir. Bu bakımdan, burada ben konuyu sistematize ederek ve mümkün olduğu ölçüde basite indirgeyerek bir karşılaştırma yöntemini tercih edeceğim. Dolayısıyla bazı ayrıntılara girilmemesi, sırf anlatım güçlüğünden kaynaklanacaktır. Ancak, bu karşılaştırmaya girmeden önce, müsaade ederseniz çok kısa bir "İş Güvencesinin Gelişmesi" konusunda tarihsel bir bakış açısı vermek istiyorum.

II. Başlangıçta birçok ülkede, hem işverenler, hem de işçiler için iş ilişkisini sona erdirmede tam bir serbesti ilkesi kabul edilmiştir. Fakat giderek, önce uygulama, sonra sözlesmelerle, özellikle toplu iş sözleşmeleriyle ve en sonunda da yasayla asgari ihbar süreleri getirilmiştir. Bunlar 19. uncu yüzyılın gelişmeleridir.

Daha sonraları ise, birçok ülkede, önceleri gönüllü olarak, sonraları yine toplu iş sözleşmeleriyle ve en son da birçok ülkede yasalarla işten ayrılan işçilere bir miktar gelir güvencesi sağlanması da amaçlanmış. Bu amaçla, çok farklı deyimler kullanılmakla birlikte "kıdem tazminatı" müessesesi getirilmiştir. Kıdem tazminatı miktarında, ülkemizde de olduğu gibi, hizmet süresine paralel bir artış da sağlanmıştır.

Daha sonraları ise, özellikle sanayileşmiş piyasa ekonomilerinde gelir güvencesi uygulaması, kıdem tazminatından bağımsız olarak, işsizlik sigortasıyla da güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

İlk başlarda bazı ülkelerde hizmet akitlerinin feshini, medeni hukuk kavramı olan, "hakkın kötüye kullanılması" yoluyla bir ölçüde tazminata bağlama girişimleri olurken, daha sonraları bu ülkelerin çoğunda, geçerli bir neden olmadan işverenin, bir hizmet akdinin fesih hakkını sınırlandırarak, daha dolaysız bir yasal yaklaşım yolu izlenmiştir.

Sonra birçok ülke özellikle sanayileşme bakımından az gelişmiş ülkeler bu uygulamayı da izlemiştir. Giderek işçilerin hayatı ve refahı için çok büyük önem taşıyan iş ilişkisinin, işveren tarafından, ancak geçerli, makul bir nedenle sona erdirilebilmesinin gereğine inanılması, bu sınırlamaları da yasal yönden zorunlu hale getirmiştir.

ayrıca, geçerli sayılan ekonomik nedenlerle işten toplu çıkarma durumlarında, işverenin çoğu zaman işçi veya sendika temsilcilerine danışma ve resmi makamlara haber verme gibi bazı usul kuralları da geliştirilmiştir.

Sonuçta kapsam ve ayrıntıları ülkeden ülkeye değişen, işçilerin iş güvencesi kaygılarını, işverenlerin ise, etkinlik kaygılarıyla dengelemeye çalışan bir dizi kural çeşitli ülkelerde ortaya konmuştur.

III. Bilindiği üzere, bu ulusal gelişmelere paralel olarak, ilk defa Uluslararası Çalışma Örgütünde 1963 yılında 119 sayılı bir tavsiye kararı alınmış ve bu tavsiye kararında, üye ülkelerin işçilerin, işveren tarafından işine son verilmesi halinde, hangi usul ve esasların geçerli olacağı bu tavsiye kararında yer almıştır. Bu tavsiye kararının ayrıntılarına girmeyeceğim; çünkü 1982 yılında kabul edilen 158 sayılı Sözleşme ve 166 sayılı Tavsiye Kararında da bu benzerlikler var.

1981 ve 1982 yıllarında Uluslararası Çalışma Konferansında özellikle iş güvencesi büyük bir tartışma konusu olmuştur. Bu dönemde görüşler ikiye ayrılmıştır: işçi kesiminden gelen delegeler ve birçok hükümet delegesi, hem sözleşme, hem de biraz daha ayrıntıya giren bir tavsiye kararının aynı yıl Çalışma Konferansında kabul edilmesini teklif etmişler; Buna karşılık işveren temsilcileri ve bazı üye devlet temsilcileri, sadece tavsiye kararı alınmasını, sözleşmenin daha ileriki yıllara bırakılmasını istemişlerdir.

Daha sonra işçi ve işverenlerden oluşan ortak komisyon, bir öneriyi Çalışma Konferansına getirmişler. Bu öneride, hem uluslararası sözleşme, hem de bir tavsiye kararının Çalışma Konferansına sunulması kararlaştırılmıştır. İşte bu öneri, bazı değişikliklerle 1982 yılındaki Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiştir.

Oylamayla ilgili sonuçları dün Sayın Ekin verdi, ben burada tekrar etmek istemiyorum.

Hem sözleşmede, hem de tavsiye kararında işin sona erişi, tüm ekonomik faaliyetler için genel olarak kabul edilmiştir; yani faaliyet türleri olarak genelde bir ayırım yoktur.

Bununla birlikte, istihdam edilenlerin bazıları, yine kapsam dışında tutulabileceği sözleşmede yer almıştır. Bunlar, süreksiz iş-

lerde çalışanlar veya belirli süreli hizmet akitleriyle çalışanlar veya başka özel düzenlemelerle en az o kadar güvenceye kavuşmuş bazı özel çalışanlar, mesela, bunlar iyi korunmuş işçiler, sendikacılar, işyeri sendika temsilcileri, bunlar özel kanunlarla düzenlenmişse, ayrıca bunun için genel bir korumaya gerek yok diyor. Veya işletmelerin büyüklüğüne bağlı olarak da, özellikle küçük işletmeler kapsam dışında tutulabileceği kabul edilmiştir.

Sözleşmenin ikinci kısmında ise, 4 üncü maddesinden itibaren, hangi nedenlerin geçerli makul neden olabileceği belirtilmiş ve bu nedenlerle, önce genel olarak sıralanmış, "işçinin davranışlarından, yeteneklerinden veya işletmenin, işyerinin veya hizmetin niteliklerinden ve ekonomik nedenlere bağlı bir sebep, geçerli sebep olarak kabul edilebilir" denmiş ve arkasından hemen, hangi sebeplerin özellikle geçerli neden olamayacağı da madde madde sıralanmıştır. Bunlar özellikle sendikaya üye olma, işverenin rızasıyla çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlerde bulunma, davalı veya davacı olarak bir davaya katılma, ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal köken gibi nedenler veya doğum izni sırasında işe gelmeme, hastalık ya da sakatlık yüzünden geçici olarak işe gelmemenin bir makul sebep olamayacağı açıkca belirtilmiştir.

Usul olarak da şöyle bir yöntem izlenmesi, hem sözleşmede, hem de tavsiye kararında belirtilmektedir: Eğer işçinin işten çıkarılma sebebi davranışlarına dayanıyorsa, onların bir davranışı nedeniyle işten çıkarılma sözkonusu ise, önce ona bir savunma hakkı verlimesi öngörülüyor. Bu savunma çok çeşitli şekilde olabilir; yani bir yönetime katılmada işçi temsilcilerine yapılacak bir savunma veya tek başına yapılacak bir savunma şeklinde de olabilir.

Bu halde Fesihten önceki işverenin incelemesi sırasında da, işçiye yani kendisinin suçsuz olduğu yolunda ispat hakkı tanınması istenmektedir.

Sözleşmenin 3'üncü kısmında ise, ekonomik ve teknolojik yapısal, ya da benzeri nedenlerle işe son verme üzerinde durulmakta, bu gibi nedenlerle İşçi çıkarmayı düşünen bir işverenin, ilgili işçi temsilcileriyle yeterince önceden bunu konuşması, tartışması ve işçi çıkarmayı önleyecek, ya da en aza indirgeyecek tedbir-

lerle bunların olumsuz etkilerini hafifletecek tedbirler konusunda kendilerine; yani işçi temsilcilerine danışılması öngörülüyor. İşverenin bu gibi işten çıkarmaları hemen yetkili makamlara bildirmesi ve bunlara bilgi vermesi gerektiği sözleşmede vurgulanıyor. Her ül-ke, asgari sayıda işçinin etkileneceği durumlarda, bu yükümlülüklerin nasıl sınırlanacağı konusunda iç düzenlemeleri serbest bırakıyor.

Tavsiye kararı, bunu biraz daha ileri götürerek, işçiyi işten çıkarmak için gerekli sayılmayacak iki nedeni daha sayıyor Bunlar; yaş ve zorunlu askerlik hizmetidir.

Tavsiye kararında özellikle belirli süreli hizmet akitlerinin bu tür akitlerin uygulama alanının dışına çıkması nedeniyle, işveren tarafından kötüye kullanılmasını engelleyecek bazı ek hükümler getirilmiştir. Tavsiye kararında özellikle, ilk defa yapılacakbir belirli süreli sözleşmede dahi, işçinin bir yararı veya hizmetin bir gereği olması şartı aranabileceği gibi, özellikle bir veya birden fazla yenilemelerde, bunun daha sıkı bir şekilde kontrol edilmesi gereği vurgulanmaktadır.

Öte yandan, toplu işten çıkarmalarda, o işçileri tekrar işe yerleştirilmesi konusunda, eğitimden tutun da, diğer İş ve İşçi Bulma Kurumunun çalışmalarının yeniden düzenlenmesi, yeni bir yapıya kavuşturulması gereğine de işaret edilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinden sonra, özellikle Avrupa Topluluğuna üye ülkelerin yasal düzenlemelerinin birbirinden çok farklılık göstermesi ve özellikle çok uluslu şirketlerde hangi kuralların uygulanacağı konusunda bir görüş ayrılığının ortaya çıkması sonucunda, Avrupa Topluluğu 1975 yılında kabul ettiği bir direktifle (yönergeyle) toplu işçi çıkarma konusunda bir düzenlemeye girmiştir.

Avrupa Topluluğu yönergesinde, toplu işçi çıkarmanın önce bir tanımı yapılmakta ve burada, ülkelerdeki farklı uygulamalr da gözönüne alınarak, ikili bir tanım yapılmaktadır. Bazı ülkeler gerçekten, toplu işçi çıkarmada, çıkarılan işçinin sayısı ve işyerinde çalışan işçilere oranı dikkate alınıyor. Fransa ve Norveç gibi bazı ülkelerde de, çıkarma nedenleri daha ön plana geliyor. Bu nedenle ikili bir ayırım yapmış.

Belirli bir işyerinde çalışan işçilerin belirli bir oranını -ki, artan bir oran bu- işten çıkartılması halinde, toplu işçi çıkarma kabul edile-

bileceği gibi oran ne olursa olsun, 90 gün içerisinde toplam 30 işçi çıkarılması hali de, toplu işçi çıkarma olarak kabul edilmiştir.

Usul olarak, ikili bir yöntem kabul ediliyor: Öncelikle, toplu işçi çıkarmadan önce, işverenin işyerindeki çeşitli yönetime katılma modelleri içerisinde işçi temsilcilerine haber vermek ve bunlarla müzakere usulü kabul ediliyor. Buna göre, bu haber verme de, çıkarılacak işçilerin sayıları, çıkarma nedenleri ve çıkarılma yöntemlerinin açıkça temsilcilere bildirilmesi isteniyor ve temsilcilerin de bunlara karşı öneri getirilmesi bekleniyor. Mesela bu, toplu işçi çıkarmanın durdurulması da olabilir. Toplu işçi çıkarmanın daha aza indirgenmesi; yani işçilerin sayısının azaltılması da olabilir veya toplu bir şekilde işten çıkarılan işçilerin yeniden işe alınmasıyla ilgili olabilir. Aynı bilidirimi, yönerge, ilgili resmi makamlara da en az bir ay önceden bildirme yükümlülüğü getiriyor.

Dolayısıyla bu bir aylık süre geçmeden, toplu işçi çıkarmanın yürürlüğe konulamayacağı kabul ediliyor ve yönerge bir esneklik daha getiriyor. Bu esneklik de, ülkeler bu bir aylık süreyi kısaltabileceği gibi çeşitli düzenlemelerle, makul bir düzeyde de artırabilirler hükmü de getiriliyor. Bu bir aylık sürede idare devreye girerek, aynı şekilde toplu iş çıkarmanın sonuçlarının işçiler açısından, en aza indirgenmesi yönünde çaba gösterilmesi isteniyor; yani bir ön izin kabul edilmemiş.

Şimdi bu iki uluslararası sözleşmeye değindikten sonra, müsaade ederseniz, çeşitli ülkelerdeki uygulamalara çok kısaca değinmek istiyorum.

Ancak, başlangıçta da belirttiğim gibi, bunları bir sistematize etme, basite indirgeme yöntemini de uygulayacağım.

IV. Her şeyden önce şunu söyleyeyim ki, işten çıkarma için geçerli bir nedenin bulunması gereği ilk defa 1917 tarihli Meksika Anayasasında kabul edilmiş ve yine Meksika 1931 yılında bir yasal düzenlemeyle bunu bir yasa haline de dönüştürmüştür.

Önce, çeşitli ülkelerde korumanın kapsamı nasıl belirtilmiş, ona girmek istiyorum.

a) Pek çok ülkede yasalar, geçersiz bir nedene dayanarak, işten çıkarmaya karşı işçileri genel olarak korurken, bazıları tarım, denizcilik, yani gemi adamlarını veya kamu sektöründe çalışan işçileri bu koruma kapsamı dışında bırakmışlardır. Sektörler itibariy-

le bir sınırlama getirilmiştir. Bazı ülkelerde ise, hizmet akdinin türüne göre bazı sınırlamalar getiriliyor: Özellikle süresiz işlerdeki çalışan işçiler için veya "geçici işçiler" dediğimiz, yani belirli bir ihtiyacı karşılamak için işyerinde çalışan işçilerin koruma kapsamı dışında olduğu belirtiliyor ve genellikle korumanın belirsiz süreli hizmet akitleri için geçerli olduğu vurgulanıyor. (Örneğin, Federal Almanya'da olduğu gibi).

Bazı ülkelerde ise, kişiler bakımından da bir sınırlama getirilmiş. Bu sınırlamalardan, işçinin gördüğü hizmet ve hizmet akdinin türü de buna dahil, mesela, deneme süresi içinde iş güvencesi birçok ülkede kabul edilmiyor.

Ayrıca, bazı ülkelerde büro personeli, ev hizmetleri, işverenin yakınları, aile içinde çalışanlar veya küçük işletmelerde çalışanlar iş kanununun kapsamı dışında tutulmuşlar. Bu da iki şekilde sağlanıyor: İşyerinde, ya belirli bir süre çalışmış olma koşulu getiriliyor. Örneğin, Almanya'da 6 ay en az çalışmış olmak koşuluyla iş güvencesinden yararlanma getiriliyor. Fransa'da sadece usul açısından var bir ayırım, 1 yılla, 2 yıl arasında çalışma şartı öngörülüyor. Bazılarında ise, işletmenin büyüklüğüne göre, belirli sayıda işçi çalıştırmayan işyerleri, özellikle küçük işyerleri kapsam dışında tutuluyor. Bu, Almanya'da "İşçinin İşyerinde Yönetime Katılma Yasası" gereği 6 veya daha fazla işçi çalıştıranlar için sözkonusu. Fransa'da bu sayı 10, İtalya'da 16 ancak, aynı şehir içerisinde ise, işletmenin bütününde çalışanların toplamı dikkate alınıyor. Zirai işletmelerde ise, daha düşük bir işçi çalıştırma asgari sayısı getirilmiş, o da 6'dır.

b) Kapsamla ilgili bu farklılıkların dışında, geçerli nedenin tanımında da çok farklılıklar var. Örneğin, Fransa ve İsveç, çok genel bir ifade kullanmış, "Gerçek ve ciddi sebep" deyimini kullanıyor. Bu kavram içerisinde hangi nedenlerin haklı bir veya geçerli bir sona erdirme sebebi olabileceğini tamamen yargı organına bırakmış, "objektif bir neden" diye bir ifade var.

Buna mukabil bazı ülkelerde -ki, bu ülkeler arasında Avusturya, Danimarka, Almanya ve Norveç var- farklı nedenlerin neler olduğu biraz daha açıklıkla yasada belirtilmiş ve bu "geçerli neden" kavramı, 158 sayılı Sözleşmedeki benzer kavramlar içerisinde belirtiliyor, hem işçinin davranışlarından ve kişiliğiyle, hem de işletmenin koşulları ve ihtiyaçlarıyla ilişkilendirilmiştir.

Bazı ülkeler ise, -ki, bu ülkeler arasında Portekiz ve İspanya var- yasalar "yeterli neden" kavramını daha ayrıntılı biçimde tanımlamakta ve özellikle işçinin davranışlarında, hangi davranışlarının geçerli bir sebep sayılabileceği biraz daha ayrıntılı bir şekilde düzenleniyor. Özellikle disiplin gereği işten çıkarmayı kılan uygunsuz davranışların, ya da görevini yapmama türleri yasada daha ayrıntılı bir şekilde belirtilmiş.

Bir işçinin çıkarılmasına yol açan davranış biçimleri arasında, genellikle görevin ihmali, çalışma kurallarına uyulmaması, yasal emirlere itaatsizlik, yeterli neden olmadan işe geç kalma, ya da gelmeme gibi sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklanan nedenler veya işyerinde uygunsuz hareketler, şiddete başvurma, başkalarına saldırma veya hakaret etme gibi nedenler sayılmaktadır.

Bir işçinin görevini yerine getirme kapasitesine ilişkin işe son verme nedenleri arasında ise, genellikle işçinin yapmak üzere tutulduğu işi yapacak nitelik, ya da yeteneklere sahip olmayışı; ya da uzun süren hastalık, ya da kaza nedeniyle görevini yapamaması gibi nedenler sayılmaktadır. Böyle bir durum, piyasa koşullarındaki değişme, bu mevsimlik de olabilir, konjenktürel de olabilir, ya da yapısal da olabilir, ya da rekabetin artışı gibi ekonomik nedenlerden de kaynaklanabileceği belirtilmiş bazı yasalarda. Firmanın yeniden örgütlenmesi, reorganizasyonu, ya da iş yöntemlerindeki değişiklik işten çıkarma için geçerli sebebler arasında sayılmıyor.

Birçok ülke, işçilerin sendikaya üye olması, ya da işçi temsilcisi olmaları veya sendika temsilcisi olmaları veya bu sıfatlarla faaliyet göstermeleri halinde, işten çıkarılamayacakları konusunda mutlak bir yasak da getiriliyor.

c) Birçok ülkede bu nedenlerin varlığının yanı sıra, belli bir çıkarma prosedürü de öngörülmüştür. Bazen bu çıkarma prosedürü yasalarla, -bazen de toplu iş sözleşmeleriyle-, işverenlerin disiplin nedeniyle bir işçiyi işten çıkarma kararını vermeden önce, o işçi aleyhindeki söylentileri veya işverenin kendi bulgularını araştırmasını ve işçiyi, bu iddialara karşı kendini savunma hakkını vermesini öngörmektedir. Fransa buna tipik bir örnek oluşturmaktadır. Fransa'da bir işçinin, işverence işine son verilmeden önce, davranışlarından, kişiliğinden kaynaklanan bir neden

sözkonusu ise, işverenin bu işçiyi çağırması, onunla bir konuşması, konsültasyon yapması öngörülmekte ve işçi isterse, yanında işçi temsilcisini veya başka bir arkadaşını da getirebilmektedir. İşveren bu konuşmadan bir 24 saat geçmeden fesih bildiriminde bulunamaz. Bu şekilde işverene, düşünmesi, hemen ani karar vermemesi için bir zaman aralığı öngörülmüştür.

Bazı ülkelerde ise, (Avusturya, Almanya, Norveç, Portekiz ve İsveç) işçi çıkarılmadan önce, işçi temsilcilerinin görüşünün alınması öngörülmüştür. Bunun en yaygın uygulaması Federal Almanya'dır.

d) Geçersiz isten çıkarmaya karşı korunma, ancak işçinin bu karara itiraz etme ve işten çıkarmanın haksız bulunması durumunda, işine dönme hakkı varsa bir anlam ifade eder.

Birçok ülkede işçilere açık olan başlıca yol, böyle bir durumda, şikayeti dinleme ve karara bağlama yetkisi bulunan bir resmi kurum veya bağımsız bir hakem heyeti olabilir veya tek bir hakem olabilir veya mahkeme öngörülmektedir.

Genelde bir işçinin haksız yere işten çıkartıldığını gören yetkili makamlar üç şey yapabilir:

Birincisi, Belçika ve İsviçre'de olduğu gibi, işçi lehine tazminat veya Fransa'da olduğu gibi, işçinin yeniden işe alınmasına karar verildiğinde işveren ya da işçi işe iadeyle tazminat arasında bir seçim yapması isteniyor yani Fransa'da, mahkeme işe iade önerisinde bulunurken, işverene ve işçiye, işe girme veya işveren açısından işe alma konusunda belirli bir sürede bir karar vermesi isteniyor. Eğer bu süre içinde işveren, işe almadığı takdirde, ödeyeceği tazminatı da hükümde belirtiyor ve Fransa'da -Sayın Nusret Ekin dün belirttiği gibi- ayrıca, işverene, işsizlik sigortasınca ödenecek işsizlik parasının da bizzat işveren tarafından ödenmesi karar veriliyor.

Buna karşılık, birçok ülkede (Avusturya, Almanya, İtalya, Norveç Portekiz, İspanya ve İngiltere'de) bu tarafsız makamlara, tüm, ya da bazı haksız işten çıkarma durumlarında işveren, işçiyi geri almasına karar verme yetkisi tanınıyor. Hatta İtalya'da o kadar kesin bir düzenleme var ki, işveren, işçiyi işe alıncaya kadar çalıştırmadığı ücretini ve diğer sosyal haklarını aynen ödüyor.

e) Bu bireysel çıkarmaların dışında, toplu işçi çıkarmalar da

ayrıca düzenlenmiş. Toplu işçi çıkarmalar; ekonomik, teknik, teknolojik, ya da yapısal nedenlere dayandırılıyor ve bu konuda Avrupa Topluluğunun 12 üyesinin dışında ve İsveç'te mutlaka işçi temsilcilerine önceden haber verme, onların görüşleri alınması yöntemi getiriliyor, ancak bu bağlayıcı değil, bir öneri niteliğinde. Bu yükümlülükler bazı ülkelerde belirli sayıda toplu işçi çıkarma halinde getirilmektedir. Önceden resmi makamlara bildirme ve ancak, belirli bir sürenin geçmesinden sonra işverenin, toplu işçi çıkarma hakkının olduğu kabul edilmektedir.

Resmi makamlara bildirme konusunda da çok değişik yasal düzenlemeler mevcut. Kimi ülkeler bunu sadece istatistiki açıdan gerekli görüyorlar. Kimi ülkeler, resmi makamlara sınırlı bir yetki tanımış, örneğin, Belçika ve Almanya'da ön izin yok, ama toplu işçi çıkarma kararını erteleyebilme hakkı var, daha uzatma hakkı var veya Fransa, Hollanda, Protekiz ve İspanya'da ise çıkarmalara önceden resmi makamların görüşünü bildirme zorunluluğu da var.

Birçok ülke, istihdamı sağlama, mümkün olduğu kadar toplu işçi çıkartılmasını önlemek amacıyla da çeşitli yöntemler geliştirmişler. Bu yöntemler arasında en fazla uygulanan yöntem, kısa süreli çalıştırma yöntemi, fazla mesainin azaltılması veya kaldırılması yöntemi ve gönüllü personel indirim yöntemi, yani kimlerin işten çıkmak istiyorsa önce onlara öncelik tanımak yöntemi veya işçilerin işten çıkarılması sözkonusu işçilerin işyerinin veya işletmenin başka bir bölümünde çalıştırma imkanlarının araştırılması ki, bunun için de eğitim olanaklarının sağlanması sözkonusu olabilir.

Ayrıca, birçok ülkede, toplu işçi çıkarmanın sonuçlarını hafifletici bazı hükümler de getirilmiştir. Geçici işsizlik sigortası bunlardan bir tanesidir veya Fransa'da olduğu gibi, işverenin bozulan yapısal durumunu düzeltmesi için fondan kredi alabilmesi veya işçilerin eğitiminin sağlanabilmesi için, işverene bu fondan faizsiz kredi verilmesi gibi yöntemler geliştirilmiş. Ancak, toplu işçi çıkarmanın işçiler üzerinde veya ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirgeyecek önemli bir değişiklik, iş ve işçi bulma kurumunun yapısı bütün bu ülkelerde yeniden düzenlenmiş ve işçilerin tekrar işe yerleştirilmeleri veya eğitilmeleri konusunda iş ve işçi bulma kurumuna yetkiler ve parasal destek sağlanmıştır.

V. Sayın Başkan, değerli izleyiciler;

Açıklamalar göstermiştir ki, uluslararası normlar ve çeşitli ülkelerdeki yasal düzenlemeler, iş güvencesi konusunda bize zengin bir mozaik sunmaktadır.

Bakanlıkca tartışmaya açılan taslak, hiçbir ülke yasal düzenlemeleriyle tam bir benzerlik göstermemektedir. Esasen böyle bir benzerlik de gerekli değildir, önemli olan, ülkemiz koşullarına en uygun bir modelin oluşturulabilmesidir. Böyle bir modelin oluşturulmasında, bugün de devam eden bu tür toplantılarda yapılacak yapıcı ve akılcı önerilerin büyük yararı olacağı da açıktır.

Sabrınız için teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN - Çok teşekkür ederiz Sayın Eyrenci.

Üyesi bulunduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütünün, "iş güvencesi" konusundaki ilkelerini ve katılmayı arzuladığımız Avrupa Topluluğundaki, bu topluluğa dahil ülkelerdeki, aynı konudaki düzenlemeleri bize ayrıntılı bir biçimde, sistematik bir biçimde anlattığı için Sayın Eyrenci'ye ben de teşekkür ediyorum.

Şimdi program gereği, soru ve yanıt bölümü var. Soruları olan değerli izleyicilerin lütfen bunları iletmesini istiyoruz.

Sorular geldi, buyurun Sayın Eyrenci.

BAŞKAN - Buyurun.

PROF. DR. ÖNER EYRENCİ (Devamla) - Bazı sorular oldukça uzun, mümkün olduğu ölçüde kısa cevap vermeye çalışacağım.

Sayın Nazım DÜZENLİ'nin iki sorusu var.

"Türkiye açısından kanunda geçerli nedenlerin mi, yoksa geçersiz nedenlerin mi tadat edilmesini tercih edersiniz?"

Buna çok genel bir cevap vereyim. Bir hukukçu olarak ayrıntılı yasal düzenleme, kazuistik metodun taraftarı değilim. Ne kadar kazuistik bir düzenleme getirirseniz, onun ileride o kadar sorun çıkaracağını da şimdiden bilin. Özellikle dinamik bir yapıya sahip olan iş hukukunda bu metodun hiç de yararlı olacağı kanısında değilim.

158 sayılı Sözleşmede ve tavsiye kararında bunu vurgulamaya çalıştım. Özellikle 4 üncü maddenin birinci fıkrasında geçerli nedenler genel bir şekilde belirtilmiş, hemen arkasından da "Özellikle aşağıdaki nedenler haklı bir sebep olamaz" deniyor. "Özellikle bunlar haklı bir sebep olamaz" dediğine göre, demek ki bu konuda işçi çıkarmalarının çok daha fazla bir korumaya ihtiyacı olduğu, iç hukukta bunları istisna edecek düzenlemelerin yapılmaması, uluslararası sözleşmeler belirtiyor. Bu bakımdan, benim yine daha genel, ama belki de uygulamaya yön verecek bazı açıklamalar yapılması -bu madde içinde deolabilir, madde gerekçesinde de belirtilebilir- gerekil olabilir, ama tadadi bir şekilde, kazuistik bir metotla nedenlerinin sayılmasının doğru olmayacağı kanısındayım.

BAŞKAN - Müsaade ederseniz, bu konuda ben de görüşümü açıklamak istiyorum.

Çok doğru arkadaşımın verdiği cevaba bende katılıyorum. Kazuistik yöntemartık zamanımızda aşılmıştır. Ancak, maddeye canlılık veren, gerekçedir. Geçmiş yıllarda Meclise sunulan yasalarda en büyük eksiklik, gerekçelerin çok çok az olmasıdır, hemen hemen hiçbir şey ifade etmemesidir. Oysa, bu taslakta -bildiğiniz gibi- son derece geniş bir gerekçe yer almaktadır. Nelerin fesih nedeni olabileceği, nelerin olmayacağı bu gerekçelerde açıklanabilir. Ama maddeyi mümkün olduğu kadar esnek bırakmak, yargıya da bu konuda takdir yetkisi vermek, benim de görüşüme uygun düşmektedir.

Teşekkür ederim.

PROF. DR. ÖNER EYRENCİ (Devamla) - Sayın Nazım DÜZENLİ'nin ikinci sorusu:

"Türkiye'de küçük işletmeler kapsam dışı bırakılmalı mıdır, ya da bırakılmamalı mıdır?"

Bu gerçekten Türkiye açısından özellikle üzerinde durulması gerekli bir olay. Çünkü -yanlış bilebilirim- Türkiye'deki işletmelerin yüzde 68'i 10 veya daha az işçi çalıştıran küçük işyerleridir.

Bence, Türkiye'de asıl korunması gereken işler bunlar. Dolayısıyla bizim, Avrupa ülkelerinde -ki, orada büyük ve orta boy işletmeler çok daha fazla- getirilen işçi sayısındaki bir

sınırlama, Türkiye'de yasanın amacına ters düşer düşüncesindeyim.

Bu bakımdan, Türkiye açısından böyle bir sınırlamanın getirilmemesine taraftarım.

Sayın İlhan GÖÇER'in sorusu:

"Toplu işçi çıkarmada idarenin izin vermeme, çıkarmayı geciktirme vesaise gibi yetkileri olduğunu bazı ülkelerde idarenin davranışları ve kararları isabetsiz çıkar da, işletme önemli zararlara uğrarsa, idarenin sorumluluğu nedir?"

Önce sunu söyleyeyim, birçok ülkede belirli bir süre önceden haber verme var, idarenin bir ön izni yok; ama bazı ülkelerde bu süreyi uzatma yetkisi idareye tanınıyor, bazı ülkelerde de bu toplu işçi çıkarma konusunda idare kendi görüşünü bildiriyor.

Taslakla ilgili sorarsanız, taslakta bir denetim, ön izin öngörülüyor. Bu konuda daha değişik bir düzenlemenin yapılmasının yararlı olacağını ifade etmek istiyorum. Bu benim kişisel görüşüm.

Burada örneğin, belirli bir süre içinde idare görüşünü bildirmemişse, görüşünün olumlu olduğu yönünde de bir düzenleme yapılabilir ve bu şekilde bir sınır getirilebilir. Bu şekilde gecikmeler önlenebilir. Ama bu gecikmenin sorumluluğunu, olabilecek bir gecikmenin sorumluluğunu, hukuki bakımdan doğrudan doğruya idareye yüklemeniz mümkün değil. Aynı mantığın mahkemeler açısından da ileri sürülmesi sözkonusu olabilecektir.

Sayın Bülent PİRLER şu soruyu yöneltmiş:

"Batılı ülke uygulamaları dikkate alındığında, işten çıkarmalarda geçerli ve yeterli sebep olarak kabul edilen ekonomik gerekçeler nelerdir?"

Biraz önce bir kısmını belirttim; yani bu bir ülke ekonomisindeki bozukluğun sektöre veya işletmeye yansıması olabilir veya işletmenin veya işyerinin kendi ekonomik zorunlulukları olabilir veya bu bir teknolojik gelişmenin bir sonucu olabilir veya tamamen yasal olabilir. Yani tamamen üretim yöntemleri değişebilir, bunlar ekonomik sebep olabilir; ama Sayın pirler sorusuna ilave etmiş, asıl onu sormak istiyor:

"Örneğin, ücretlerin yüksekliği ekonomik gerekçe olarak kabul ediliyor mu?"

Hemen cevabını vereyim, hayır. Çünkü, işçi ücretlerinin -asgari ücret bir tarafa bırakılırsa- belirlenmesi, ya bireysel, ya da toplu iş sözleşmeleriyle olur. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle ücretlerin belirlenmesi, işçinin ve işverenin, sosyal taraflar olarak sendikanın veya işveren kuruluşlarının kabul ettikleri bir çalısma koşuludur, kendi rızalarıyla kabul ettikleri bir çalışma koşuludur. Dolayısıyla bu tek basına bir ekonomik sebep asla olamaz.

Sayın Önder AKYÜZ'ün sorusu:

"Ekonomik krize giren işverene kredi verilmesine yönelik fonların finansmanı nasıl sağlanıyor? Birkaç ülkeyi misal göstererek daha ayrıntılı bilgi verebilir misiniz?"

Maalesef bu konuda bir bilgim yok.

Ancak şunu söyleyeyim, birçok ülkede, bizim ülkemizde de birçok fon var. Bu fonun da belirli kaynakları var; yani bu kaynakları bütçeden de karşılanabilir, bütçe dışı gelirlerden de kaynaklanabilir veya işverenlerden kesilen kaynaklar da olabilir. Ama ne olabildiğini bilmiyorum.

Özellikle bu Fransa'da çok yaygın. Fransa'da ekonomik krize giren işverenlerin doğrudan fondan yararlanması konusunda gelişmiş bir sistemleri var. Ama fonun kaynaklarının nasıl işlediği konusunda bir bilgim yok. Kusura bakmayın.

Sayın Perihan SARI, "AET ülkelerinde yargısal denetim konusunda yargılama yöntemlerindeki benzerlik ve farklılıklar nelerdir? Yargıcın kararına karşı mahkemeye başvurma uygulaması, ya da önerilen bir yöntem nedir?"

Avrupa Topluluğu ülkelerinin birçoğunda yargısal denetim, bağımsız yargı organlarıyla sağlanıyor. İlginç bir yöntem, ABD' ve Kanada'da var: İşletme içi itiraz yolları geliştirilmiş ve bu işletme için itiraz yollarında bir sonuç alınamazsa, sorun özel hakeme gidiyor. Orada daha farklı bir yöntem var. Belki çok daha çabuk sonuç alıcı yöntem; ama Avrupa Topluluğu ülkelerinde - inceleyebildiğim kadarıyla- uyuşmazlıkların mümkün olduğu ölçüde yargı önüne getirilmemesi yönünde bir eğilim var. Bu eğilim, 'yönetime katılma" yöntemiyle sağlanmaya çalışılıyor;

yani bir süzeçten geçiriliyor. Yönetime katılmada belki orada işveren ikna oluyor veya işçi ikna oluyor. Bu şekilde mahkemeye gidilmiyor.

Bir de, özellikle Almanya ve Avusturya'da olduğu gibi, mahkeme öncesi taraflara bir uzlaşma olanağı sağlanıyor; yani taraflar mahkemeye gittiği zaman, önce bir hafta içerisinde kendilerin uzlaşması isteniyor. bir hafta içerisinde uzlaşamazlarsa ki, -buna işçi ve işveren, meslekten olmayan yargıçlar da yardımcı oluyorlar- ondan sonra mahkemeye gidiliyor. Mahkemede de hızlandırılmış bir prosedür uygulanıyor.

Yine yargılamanın uzun sürmesi ve bundan işletmelerin ve işçilerin zarar görmemesi için istinaf mahkemeleri kurulmuş. Dolayısıyla belirli miktarın altındaki talepler için Yargıtaya, temyiz yoluna gidilmesi önlenmiş ve bu şekilde ara mahkemelerde, istinaf mahkemelerinde, sorunun daha çabuk sonuca bağlanması sağlanmıştır.

Aslında tabii bütün bunlar, sadece işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar için değil, bütün yargı sistemi için geçerli yöntemlerdir. Dolayısıyla dün de burada değerli arkadaşlarım tarafından haklı olarak vurgulandığı gibi, artık Türkiye'de de yargı reformunun kaçınılmaz olduğu bir gerçek olarak ortaya çıkıyor.

Sayın Sabahattin ŞEN'in 2 sorusu var:

"Taslakta işyeri gerekleri sayılırken, ekonomik sıkıntıya açıkça yer verilmemiş. Ekonomik sıkıntı, haklı gerekçe olabilecek mi? Taslakta bunun açıklığa kavuşturulması uygun olmaz mı?

"İşyerinin gerekleri" dendiği zaman, bu ekonomik ve teknik gerekler, bunu da kapsar kanısındayım.

Ayrıca, madde gerekçesinde açıkça bu belirtilmiş, ama daha sonraki düzenlemede düşünülebilir.

"ILO'nun 166 sayılı tavsiye kararı doğrultusunda belirli süreli hizmet akitlerinin İş Yasasında açıklığa kavuşturulması gerekmez mi? Özellikle hangi tür işlerde belirli süreli hizmet akdi yapılabileceği belirtilmeden, iş güvencesi ne derece sağlanabilir?"

Bu konuda en katı hükmü içeren yasa, Federal Alman yasasıdır. Federal Almanya'da, "sosyal bakımdan haklı bir

neden" yoksa, bir defa dahi belirli süreli hizmet akdi yapılması mümkün değildir. Objektif bakımdan sosyal bir haklılık yoksa, bir belirli süreli hizmet akdinin yapılması mümkün değil. Bunlar neler olabilir? İşin niteliği olabilir. Mesela, bir opera sanatçısıyla yapılan sözleşmenin, pekala belirli süreli olabileceği kabul ediliyor.

İşin niteliği gereği olabilir, mevsim ve kampanya işlerinde veya geçici bir ihtiyacı karşılamak için işe alınan işçiler açısından yapılabilir.

Şunu hemen belirteyim ki, 1985 yılında yürürlüğe giren ve 5 yıl yürürlükte kalan, ancak 1990'da bazı değişikliklerle yeniden 5 yıl daha yürürlüğe sokulan "İstihdamı Teşvik Yasası"nda, istihdamı teşvik için, işverenin bir defa belirli süreli hizmet akdi yapması serbestisi getirilmiştir. objektif, haklı bir sebep aranmamaktadır. Ancak, bunun yenilenmesi halinde bu sebep aranıyor. Dolayısıyla belirli süreli hizmet akitleri konusunda getirilecek bir düzenleme iş güvencesi açısından, bir defa değil de bizim ülkemiz açısından, bunun yenilenmesi ve sürekli hale gelmesi halinde, bunların da iş güvencesi kapsamı içerisine alınması yönünden olması lazım.

"158 sayılı ILO sözleşmesini imzalayan ülkelere örnek verebilir misiniz?" diyor.

Şu ana kadar 158 sayılı Sözleşmeyi imzalayan ülke sayısı çok değil. 13'dür bilebildiğim kadarıyla. 1991 yılı sonu itibariyle bi ülkeler arasında, Avrupa Topluluğu ülkelerinden yalnız Fransa ve İspanya var, diğerleri az gelişmiş ülkeler.

Ancak, daha önce de söyledim, imzalamamış olan birçok ülkede 158 sayılı Sözleşmeyi aşan koruma hükümlerini de getirdiği de bir gerçek; yani sayının bu kadar önemli olduğu kanısında değilim.

Sayın Davut BOZKAN: "ILO normlarında grev ve türleriyle ilgili bakış nedir?

Akdin feshinde yargı denetimi getirilerek önlenmesiyle birlikte, hak grevi, dayanışma grevi ve genel grevin de yasalaşmasının katkıları nelerdir?"

Doğrudan doğruya 158 sayılı Sözleşmeyle grev ve bunların türleri arasında bir bağlantı kurmamıştır. Tabii ki mümkün değil. Hak

grevi, dayanışma grevi ve genel grevle ilgili konular, bunların iş güvencesiyle ilgili düzenlemeleri, ek güvenceler olarak ele alınmasını doğru bulmuyorum. Bunlar ayrı bir sorundur. İş güvencesiyle bağlantı kurulmasına da taraftar değilim.

Tarım-İş Genel Başkanı Sayın Sabri ÖZDEŞ; "Gerek çalışma süresi örneğin 6 ay, gerekse işletmede çalışan sürekli işçi sayısı açısından istisna getirmek suretiyle tarım işçilerinin de 1475 kapsamına alınarak, iş güvencesi hakkından yararlanmaları mümkün değil midir?" diyor.

Sayın Sabri Özdeş'in derdini çok iyi anlıyorum. Gerçekten sorunları var, özellikle İş Kanunu tarım işçilerinin dışında bırakılması açısından.

Tarım işçileri konusunda yasal bir düzenlemenin nasıl yapılacağı konusunda tartışma olabilir; yani tarım işleri doğrudan İş Kanunu kapsamı içerisine alınabilir veya ayrı bir tarım iş kanunu çıkabilir veya başka bir alternatif şeklinde, belirli büyüklükteki tarım işçileri iş kanunu kapsamı içine alınır, onların dışındakiler için ayrı bir tarım iş kanunu çıkarılabilir. Bunlarını hepsi mümkün. Buna karar verecek olan da yasama organı olacak tabii. Harekete geçirecek de, bir baskı gücü olarak sendikalardır.

Son soru, meslektaşım Sayın Fazıl SAĞLAM'ın; "İş güvencesinde ilgili düzenlemelere sahip çağdaş ülkeler hakkında bilgi verdiniz. İşverene mutlak ve sınırsız bir fesih yetkisi tanıyan veya mutlak olarak ortadan kaldıran bir Avrupa ülkesi var mıdır?

Her ikisi için de yoktur, olamaz, mümkün değil. Çünkü Ülke olarak hem çalışma özgürlüğünü ve sözleşme özgürlüğünü tanımış ve hem de aynı zamanda çalışma hakkını kabul etmişsek, bunların herhangi bir yasada birbirini ortadan kaldıran bir hak olarak ortaya konması mümkün değil.

Avrupa Topluluğuyla ilgili değil, fakat araştırmalarımda gördüm, eski Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinde bile mutlak bir iş güvencesi yoktu. Orada bile sendika temsilcisine danışılıyordu, ama sendika temsilcisinin onayı olmadıkça atılmıyordu. Orada kesin bir sendika temsilcisinin söz hakkı vardı, ama "Hiçbir zaman işçi, işten atılamaz" şeklinde kesin bir çıkarma yasağı getirilmemiştir. Özellikle mülkiyet hakkını, sözleşme hakkını, girişim özgürlüğünü tanıyan Batı kapitalist ülkelerde veya pazar

ekonomilerinde bunun söylenmesi de mümkün değildir. Ancak hemen belirteyim ki, sözleşme özgürlüğü gerekçe gösterilerek, sınırsız bir fesih hakkı "çalışma hakkını" özüne dokunacak şekilde daraltacağından, böyle bir yasal düzenleme de kanımca anayasaya aykırı olur. Esasen iş güvencesinin amacı da bu iki zıt temel hakka optimal uygulama alanını sağlamaktır.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN - Biz de teşekkür ederiz Sayın Eyrenci.

Efendim, program gereğince 15 dakika bir çay arası veriyoruz, ondan sonra tekrar burada buluşmak üzere.

(Ara verildi)

DÖRDÜNCÜ TEBLİĞ

"İşsizlik-İş Güvencesi ve İşsizlik Sigortası"

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
(İstanbul Teknik Üni İşletme Fak. Öğretim Üyesi)

Tebliği Sunan:

Doç. Dr. Mete TÖRÜNER
(Gazi Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fak
Öğretim Üyesi)

BAŞKAN (PROF. DR. SAVAŞ TAŞKENT) - Öğleden önceki konuşmanın konusu "İşsizlik Sigortası"

Bu toplantıya Başkanlık ettiğim için kendimi bir ölçüde talihli sayabilirsiniz. Benim yerime dün burada bulunan değerli Hocam Prof. Dr. Nusret Ekin şurada otursaydı, ömrünün yarısı, işsizlik sigortası taslakları üzerinde çalışmakla geçtiği için, sanıyorum, önce tebliği o verirdi, değerli meslektaşıma da söyleyecek bir, iki söz kalırdı. Bu bakımdan, sözü fazla uzatmak istemiyorum.

Değerli meslektaşım Doç. Dr. Mete Törüner, özellikle işsizlik sigortası alanındaki çalışmalarıyla tanınmıştır. Kendisinin tebliğinden çok yararlanacağımızı umuyorum. Bir bakıma da, issizlik sigortasının onunla bağlantısı var, ayrı bir önemi var. Zira, iş güvencesinin, işsizlik sigortasıyla da desteklenmesi kaçınılmaz görünmektedir. Hükümet Programında da bu hususa yer verilmis olduğunu hepimiz biliyoruz.

Buyurun Sayın Törüner.

DOÇ. DR. METE TÖRÜNER (Gazi Üni. İkt. İd. Bl. Fak. Öğretim üyesi) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Türk-İş'in düzenlemiş olduğu "Akdin Feshinde Yargı Denetimi" konulu Sempozyumda bana da konuşma fırsatı verildiği için Türk-İş yöneticilerine burada teşekkürlerimi arz etmek istiyorum.

Değerli dinleyiciler;

Konuşmamı iki genel başlık altında yapmak istiyorum. Genel başlıklardan bir tanesi, çalışma yaşamındaki yeni düzenlemelere geçmeden önce, öncelikle yapılmasını gerekli gördüğüm konuları ifade etmek, açıklamak ilk bölümde. İkinci bölümünde ise, işsizlik sigortası konusunu biraz daha detaylı olup, irdelemek ve çeşitli açıklamalarda bulunmak istiyorum.

Önce tabii ki ben hukukçu değilim, o nedenle, bu konulara iktisat ağırlıklı gözlükler takarak bakmak istiyorum. Tabii bunu yaparken de, Türkiye'deki özellikle işgücü yasasının, İş Yasasının özelliklerini dikkate alarak, getirilecek yeni yasaldüzenlemelerin, gerek akdin feshindeki yargı denetimi olsun, gerek "İşsizlik Sigortası" konusu olsun, başarı şansının olabilirliğinin ve daha verimli ne şeklide olması için neler yapılması gerektiğini, bu iktisat ağırlıklı pencereden bakarak açıklamaya çalışacağım.

Önce şunu ifade etmek gerekir ki helhalde, bir ülkenin genel ekonomik yaşayışındaki işleyiş, genel ekonomik durumu, çalışma yaşamını etkileyecektir. Diğer bir deyişle, siyasi otoritenin uygulamış olduğu ekonomik politikalar ve bunların sonuçları, çalışma barışına veya çalışma yaşamına etkili olacaktır. Tabii bu ikili bir ilişkidir, çalışma yaşamındaki barışının sağlanması da, ekonomideki sonuçları, işleyişi ve performansı etkileyecek konulardır.

önce şunu ifade etmek istiyorum. Eğer ekonomik konjönktür veya ekonomik yapı birtakım yasal düzenlemeleri uygulayacak biçimde yeterli bir özelliğe ve yapıya sahip değilse, ne kadar etkin yasal düzenlemeler getirilirse getirilsin, başarılı sonuçlar alma ihtimali o kadar azalacaktır. Tabii bu, şu yönüyle son derece önemli olmaktadır:

Mademki ekonomik hayatın işleyişindeki sonuçlar çalışma barışını çok önemli etkileyeceğine göre, bu çalışma barışının içindeki belli başlı farknerlerde işveren ve işçiler olduğuna göre, özelliklerin işçilerin veya işçi sendikalarının ekonomik performansın veya ekonomik politikaların gelişiminde son derece hassas ve konuyu çok yakından izleyici bir biçimde olmaları gerekmektedir. Çünkü, ekonomi yeterince büyüyemiyorsa, bir fiyat istikrarını temin edememişseniz, istihdamı yeterli derecede artıramıyorsanız, milli geliriniz yeterli hızla yükselemiyorsa, uygulanan birtakım politikalar sonucu olarak ve o takdirde bunun doğal sonucu, çalışma barışının da bozulmasıdır. Zaten teorik olarak bakıldığında ne zaman, nerede hızlı enflasyon dönemleri yaşanıyorsa, tabii ki iş uyuşmazlıkları da o kadar artmaktadır. Çünkü, bir yandan kaybolan gelirlerin telafi edilmesi çabasında olan işçi tarafı var, bir yandan, enflasyonla birlikte bozulan dengeleri telafi etmek için yapılan çabalar var. Tabii ki bu anlaşmazlık burada, özellikle toplu sözleşme düzeni içinde ortaya çıkacak huzursuzlukların temelini bu ekonomik bozuklar oluşturmaktadır.

O halde, başlangıçta benim tek istediğim ve ağırlıkla vurgulamak istediğim konu, ekonomik politikalara ve buradaki işleyişe, yalnız çalışma hayatının adacığı içinde konuyu ele almayıp, daha büyüklükler içinde değerlendirip, o şekilde sonuçları irdelemenin daha doğru olacağını zannediyorum.

Bu genel hususu belirttikten sonra, yine konuşmamın başında söylediğim bir husus şu idi: birtakım düzenlemelere geçilmeden

önce, bazı öncelikli düzenlemelerin yapılması olayı, şimdi bunlar nedir? Bu konu üzerinde birkaç hususa değinmek istiyorum.

Bunların başında zannediyorum, çalışma yaşamıyla ilgili olarak bilgi, enformatik üretiminin sağlanmış olması gerekir. Bugün teknoloji çağındayız, bilgi çağındayız, enformatik çağdayız, hatta uzaydan hangi sigarayı içtiğinize dair yukarıdan insanlar, içilen sigaranın çeşitini dahi tanımlayabilecek teknolojik düzeye ulaşmıştır dünya. Ama biz Türkiye'ye geldiğimiz zaman, özellikle çalışma hayatına yönelik bilgilere baktığımızda, bunların son derece kısır, son derece yetersiz, son derece yanlış bilgilerden oluştuğunu görüyoruz.

Geçen hafta İstanbul'da Sayın Çalışma Bakanı, İş ve İstihdam Kurulunun oluşturulacağını belirttiler. Ben orada da ifade etmiştim. Böyle kurullardan, çalışma yaşamına yönelik olarak etkin sonuçlar alınabilmesi için, tarafların aynı bilgiyi edinip, aynı bilgiyi yorumlamaları gerekir.

Şimdi bu çerçevede birkaç örnek vermek istiyorum. Bunlardan bir tanesi, ücretlerle ilgili konu. Bugün Türkiye'de maalesef ücretlerin genel düzeyi nedir, ortalama ücret nedir? Çeşitli sektörlerde ücretler nelerdir, çeşitli mesleklerde ücret dağılımı nedir, kamuda nedir, özelde nedir, memurun nedir, işçinin nedir? Ücretin bileşimi nelerdir gibi konulara karşılıklı oturup bakmaya çalıştığımız zaman, birtakım kaynaklar var, onlardan bilgiler elde ediyoruz. Ama bakıyoruz ki, her bilgi birbirinden kopuk ve birbirinden farklı, tanımlar sonucu farklı büyüklükler oluşturmaktadır.

Bir çalışmada sözgelimi, bu kaynakların başlıcaları da ücretlerle ilgili ifade etmek gerekirse, Sosyal Sigorta Kurumu istatistikleri vardır. Bu istatistikler belli tavan ve taban arasındaki ücretleri yansıtır. Sosyal haklarla ilgili yükler bunun içinde içerilmez. 3 milyon 700 bin işçiyi kapsar, ama belirli bir sınırlılıklar hakkında ücretlerle ilgili bilgi verir.

Dönüyoruz Devlet İstatistik Enstitüsüne, kamu kesiminde bütün işçilerle ilgili bilgileri topluyor, imalat sanayiinde ağırlıklı olmak üzere topluyor, ama özel sektöre geldiği zaman 25 ve daha fazla işçi çalıştıran yerlerle ilgili birtakım bilgiler topluyor. Fakat bakıyorsunuz tabii bunun da kapsamı farklı.

Dolayısıyla iki istatistiği, diyelim ki gıda işkolunda iki istatistiği karşı karşıya koyduğunuz zaman aralarında büyük bir farklılık ortaya çıkıyor. Şimdi biz iki taraf olarak oturduğumuzda hangi bilgiyi ele alıp, SSK'nın bilgisini mi kabul edip, bir tartışma sonucu bir sonuç ortaya çıkaracağız; yoksa Devlet İstatistik Enstitüsünün mü?

Bunun yanında tabii Türkiye İşveren Sendikaları, MESS vesaire gibi kuruluslar da kendince bilgiler toplamaktadırlar işgücü maliyetleri olarak; fakat onlar da tabii sınırlı bir topluluğun büyüklüğünü bize ifade etmektedir ki, TİSK 350 bin dolayında tüm sektörlerde çeşitli bilgileri alıp yansıtmaktadır. Halbuki, diyelim ki, imalat sanayiinde yaklaşık 2 milyon veya üzerinde işçi çalışmaktadır.

Buna ilaveten, işletme büyüklükleri Türkiye'de dikkate alındığında bu bilgiler de çok farklılaşmaktadır. Biraz önce konuşan Sayın Hocam Eyrenci'nin de belirttiği gibi, Türkiye'de bir küçük işletme yaygınlığı vardır, kendisi "yüzde 68" dedi, ben bunu daha doğru olarak şöyle ifade edeyim: 10 işçiden, imalat sanayiinde özel sektörde 10 işçiden daha az işçi çalıştıran işyerleri, toplum işyerlerinin yüzde 95'idir. Ama şöyle bir açıklama daha getirmeye çalışayım.

Bu "küçük" dediğimiz işletmelerde istihdamın 1/3'ü, yine toplum imalat Sanayiindeki istihdamın 1/3'ü çalışırken, o kalan yüzde 5 toplam istihdamın yüzde 2/3'ünü çalıştırmaktadır, yani öyle bir yapı içindeyiz ki, bir yanda küçük de değil de, belki cüce tipli yaygın işletmeler, bunu imalat sanayii için söylüyorum, tabii hizmetler sektöründe durum daha vahim, öte yanda, çok büyük çaplı birtakım işletmeler, daha çok "Organize sektör" dediğimiz birtakım işletmeler.

Şimdi burada tabii bunların arasında da ücret farklılığı var, hem verim farklılığı var, hem de ücret farklılığı var. Ben şöyle bir düzeltmek yaptım; eğer cüce tipli işletmelerdeki ücretleri de dikkate alırsanız, sözgelimi, Devlet İstatistik Enstitüsünün ortalama ücret olarak imalat sanayiindeki gösterdiği büyüklük yüzde 20 daha aşağıya doğru inebiliyor küçük işletmelerdeki düşük ücret oranı da dikkate alındığında.

"Bilgi" diyoruz, ama bu bilginin ne olduğu, hangisinin doğru olduğu konusunda karşılıklı anlaşabileceğimiz, tutarlı, herkesin kabul edip benimseyeceği bir büyüklük sözkonusu değil.

O nedenle, bir öneri olarak eğer İş ve İstihdam Kurulu oluşturulacaksa, belki bir kurulun önemli görevlerinden biri de, her tarafın kabul edebileceği doğru bilgilerin üretileceği bir merkezin de öncelikli olarak oluşturulmuş ve bununla ilgili bilgilerin hazırlanmış olması durumudur.

İkinci bir konu, yine "Bilgi" dediğimiz ve çalışma yaşamıyla ilgili tabii akitlerle ilgili, biraz önce konuşulan konularla da ilgili bir husus, işsizlikle ilgili bilgilerdir. Bugün maalesef yine Türkiye'de çalışan sayısını da bilmiyoruz da, işsizlikle ilgili bilgilerimiz de yok. İşsizlikle ilgili bilgilerimiz, Devlet Planlama Teşkilatı '2 milyon işsiz var' diyor. Bir tahmin yöntemi uyguluyor. İşgücü arzını tahmin ediyor nüfustan gelen baskıyı, "İşgücüne katılma oranları" diye bir oran kullanıp, arzını belirliyor.

İşgücü talebi olarak da, çeşitli sektörlerdeki üretim ve istihdam arasındaki ilişkilerden, bulduğu katsayılarla, "Eğer milli gelir sektörlerde ne kadar yükselirse, ne kadar işgücü talep edilir" dahminini yapıyor ve arasındaki farka bakıp, "İşte bu kadar işsiz var" diyor ve bunlar yayınlanıyor.

Tabii, bir tahmin yöntemi, sözgelimi, Devlet Planlama Teşkilatı, verimlilikte artış sonucu ortaya çıkacak gelirin etkisini hesaplarına dahil edememektedir; yani üretimin artışında tabii ki emek faktörü rol oynar, ama aynı emekle verimliliği artırırsanız, daha yüksek gelir de elde edebilirsiniz; yani hiç istihdam artmadan verimlilik artarsa, gelir artış olabilir, ama istihdam çoğalmamış olabilir. Tabii DPT bunları yeterince dikkate alamıyor.

Öte yandan, yine benzer istatistikler açısından İş ve İşçi Bulma Kurumuna bakıyoruz, çok sınırlı bir grup buraya iş aramak için gelmiş, hatta belli işler için başvurmuş; yani iş piyasası içindeki gerçek işçi sayısını yansıtmıyor.

Devlet İstatistik Enstitüsü, son yıllarda yavaş yavaş işgücü anketleri yaparak, birtakım bilgiler toplamaya başladı. Ama bu da sürekli ve periyodik, düzgün bir niteliği de henüz, bir niteliğe de ulaşmış değil.

Özetle, işsizlikle ilgili doğru bilgilerimiz de yok. Tabii bunun en kötüsü de, Türkiye'de neden işsiz kalınıyor? Çünkü, işsiz kalma nedenleri çok farklı olabilir, askere gider, işsiz kalmıştır veya ekonomik gerekler sonucu işsiz kalmıştır veya kendi idaresi sonucu işsiz

kalmıştır, işi beğenmemiştir, başka işe geçmek için işsiz kalmıştır. Dolayısıyla, işsiz kalmanın nedenleri konusunda da hiçbir çalışmamız yok. Tabii, bireysel, herkesin yakınında gözlediği bazı bilgiler var: yani bir kısım der ki, "Bütün işsiz kalanların hepsi haklı nedenlerle işten çıkarılan işsizlerdir" Bir başka grup da der ki, "Bütün işsiz kalanlar, haksız nedenlerle işsiz kalanlardır" Yani burada işsizlerimizin ne kadar haklı nedenlerle işten çıkarıldığı, ne kadarının haksız nedenlerden işten çıkarıldığı, ne kadarının kendi iradesiyle işten çıktığı gibi konularda da maalesef elimizde doğru demeyeyim de, hiç bilgi bulunmamaktadır.

öneri olarak şunu getirmek istiyorum:

Çalışma yaşamı ve barışıyla ilgili birtakım, hem düzenlemeler yaparken, hem yeni birtakım olaylara giderken bu bilgileri en doğru şekilde hepimizin kabul edeceği ve itiraz edemeyeceği bir kaynaktan bulup, aynı o bilgiler üzerinde konuşursak, aynı dili aynı bilgiyle, aynı şeyi konuşup bir tartışma zemini oluşur; yoksa benim konuştuğum, aldığım bilgiyle, karşı tarafın elde etmiş olduğu bilgi zaten birbirinden farklıysa, neyi konuşacağız, neyin diyaloğunu kuracağız, neyi anlaşacağız? Çünkü, temel aldığımızbilgi yetersizdir veya herkesin kendine göre üretmiş olduğu bilgi.

O nedenle, bu İş ve İstihdam Kurulunun, eğer gündeme gelir ve gerçekleşirse, yine parantez içinde söylemek istiyorum, bu "Gelirler Konseyi" filan diye belki 1960'lardan, 1970'lerden beri planlarda da, kavramlarda da yazılan hususlardı, gerçekleşmedi. Umuyoruz ki, böyle bir kurul gerçekleşirse, bu tip bilgileri hazırlamak açısından da gerekli dikkatleri ele alarak çalışmalar yapabilir ve bu şekilde bir verimlilik artışı, bu konuda etkinlik artışı sağlanmış olacaktır.

İkinci konu, Türkiye'deki iş piyasası veya işgücü piyasasına baktığımız zaman, sendikalı ve sendikasız; yani diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmesi kapsamı içinde olan, -ki, bunları sendikalı da diyebiliriz- ama bunun dışında toplu iş sözleşmesinin dışında kalan ücretli çalışanlar var. Bunlar ne kadardır? Ne kadarı Türkiye'de toplu sözleşme düzeni içinde toplam ücretleri, ne kadarı değil?

Kaba bilgilerle bakarsak, Türkiye'de zannediyorum 9 milyon dolayında ücretli çalışan var, ücretli ve maaşlı çalışan vardır.

Bunun 2 milyon dolayı zannediyorum toplu sözleşme düzeni içinde ve sendikalı. Geri kalan 2 milyona da memur diyelim, memur statüsüyle maaşlı olarak çalışan, kamuda çalışanlar. 2 + 2 = 4 milyon; ama 9 milyon çalışan var ücretli, istatistiklerin gösterdiği eğer doğru olarak toplanmış bilgiler, oysa 9 milyon çalışan var.

Karşımıza şöyle bir tablo çıkıyor: toplam ücretliler içinde maaş veya toplu sözleşme düzeni, sendikalı olarak çalışanlar toplam ücretlerinin yarısından azı, yani yüzde 50-55'i ücretli çalışıyor, ama ne sendikalı, ne toplu sözleşmeli veya memur da değil, kimdir bunlar? Kimse bilmiyor, ama tahmin odur ki, bunlar işte düşük ücretle çalışan, korunmasız biçimde olan, "Inporfal sektör" dediğimiz, "gayriresmi sektör" dediğimiz, özellikle kentlerde küçük işletmelerde çalışan bir grup.

Şimdi tabii ki bu iş, bu dengesizlik şu sorunu da birlikte ortaya çıkarmaktadır. Toplu sözleşmeli ve sendikalı olarak çalışanların işgücü maliyetleriyle, diğer sektördeki çalışanların işgücü maliyeti de farklılaşmaktadır. Yine elimizde hiçbir bilgi yok, ama teorik olarak şöyle söylüyoruz, diyoruz ki, Toplu sözleşmede çalışanların işgücü maliyetleri ötekilerden yüksektir. Çünkü, sendika vardır, belli ölçüde korunmuşlardır, Toplu sözleşme yapmaktadır ve belli bir işgücü, belli haklarını bir ölçüde erozyona filan da uğrasa elde edebilmişlerdir. Onun dışındaki "Sendikasız sektör" diyebileceğimiz, sendikasız çalışanlar için de belki şöyle bir yakıştırma yapabilir miyiz, onlar da asgari ücret düzeyinde çalışanlar diye bir varsayım yaparsak, yani bir asgari ücret, 800 bin liradan çalışan, toplum ücretlerin yarısından fazlasının olduğu bir grup, bir de toplu sözleşme içinde çalışan, organize sektörde çalışan daha yüksek ücretlerin, maliyetlerin olduğu bir grup.

Şimdi bu tabii Türkiye açısından ekonomik bazda bana göre şöyle bir sorun ortaya çıkarmaktadır.

Aynı işi yapan diyelim ki, kiremit, tuğla yapan bir sektör alalım, aynı işi yapan yerlerde eğer organize, çağdaş bir yöneticilik ilkesiyle birlikte, toplu sözleşme ve sendikalı bir işveren teşviketmiş ve işçi çalıştırıyorsa, belli bir işgücü maliyetine sahip olmaktadır. Ama onun yanında, yanında ve bitişiğinde bir başka işyeri kolaylıkla sendikasız işçi çalıştırarak, daha düşük maliyetlerle aynı mamul malı üretebilmektedir, tuğla veya kiremit üretebilmektedir. Birinin işgücü maliyeti yüksek, diğer girdilerin de aynı olduğunu kabul

edelim, diğerinin çok daha düşük, fiyat aynı. Hatta o fiyatı biraz daha indirerek, kolayca pazara da girebilmek, daha kolaylıkla malını ve mamulünü satmak imkanına da sahip olmaktadır. Sonuç nedir?

Demokratik, çağdaş yöneticilik ilişkileri içinde bir yönetim anlayışıyla işini idare eden cezalandırılmış olmaktadır. Buna karşılık, anti-demokratik biçimde sendikayı sokmamış, asgari ücretle çocukları çalıştırıyor, kadınları çalıştırıyor. Bakıyorsunuz onlar daha çok kar elde ediyor. Burada büyük bir haksızlık vardır, büyük bir haksız rekabet vardır.

Şimdi bu düzeltilmeden getirilecek düzenlemelerin, tabii bu şöyle bir eğilim yaratmıştır, herkes ne yapacak diye, ötekiler sendikalı olacak; yani kalan kısımı sendikalaşmaya zorlayacaksınız, hepsi sendikalı olup, aynı rekabet düzeni içinde olacaklar veya daha kolayı varsa, ötekiler işçi çıkartacak sendikasız işçi çalıştırarak, onların elde etmiş olduğu aşırı karı elde etme imkanına sahip olacaklar. İki tane yol var.

Bugün tabii görünen o ki, sendikalı işçilerden kurtulmak için, toplu sözleşme yükünden, aşırı ücret maliyetlerinden kurtulmak için birçok işveren, sendikalı işçileri çıkartarak, yerine sendikasız işçileri alma durumu, istemese dahi belki böyle bir ekonomik zorunluluk ve baskı altında kalabilmektedir. O halde, bunun düzeltilmesi gerekir.

Şimdi bunun düzeltilmesinde iki şeyi görebiliyorum. Bir tanesi, akdin feshindeki yargı denetimi olabilir; yani eğer işveren "Sendikalaşılıyor" diye işten çıkarıyorsa, bu kanun sendikalaşmayı yaygınlaştıracak bir etki yaratabilir; yani rekabet düzeninin oluşmasında bir etki yaratabilir. Daha önce konuşan hocalarımız da bu konuya değinmişlerdi. Artık sendika özgürlüğünün üzerinde de olumlu etkileri olabilir. Fakat şöyle bir şey de düşünülebilir; dünyada uygulamaları da var, belli birtakım büyüklükleri de dikkate almak şartıyla, hem işveren, hem işçisi sendikalaşma zorunluluğu getirilmelidir.

Öyle bir tedbir de kendiliğinden akla geliyor; yani herhangi bir yerde, belli büyüklükte bir işyeriniz varsa, "İşçinin sendikalaşma zorunluluğu" dediğimiz, ama sendika seçme özgürlüğü ayrı bir konu, sendikalaşma zorunluluğu getirilebilir.

Bu da düşünülüp tartışılabilen bir konudur. Bu takdirde, ama bu işveren için de, işveren sendikasına girme zorunluluğu, işçi için de belirli bir büyüklük konuşulabilir. Herkesin sendikalı olma zorunluluğu.

Üzerinde hep düşünmek istediğim, ekonomik baz olarak bu haksız rekabet ortadan kaldırılmalıdır. Bu haksız rekabeti ortadan kaldıramazsak, istersek yargıda denetimi getirelim, işverenler "Ekonomik gerekler, ekonomik ihtiyaçtır" diyecekler. Biraz zorlanacaklar, biraz bürokratik işler yargı vesaire konularında işler büyüyecek, ama sonuçta yine çıkaracak. Çünkü, kar motifini elde etmek ve gözetmek durumunda, piyasa mekanizmasının işleyişi içinde ise, bu insanlar böyle bir davranışa ister istemez gireceklerdir, kaçınılmazdır; yani "Sen daha çok kar elde et, ben daha kar elde edeyim, ben çağdaş yönetici olayım ve bundan haksız olarak birtakım zarara uğrayayım, az kar elde edeyim"

Bunu hiçbir rasyonel işletmecinin diyeceği kanısında değilim. O halde bu sorun birtakım düzenlemelerden önce çözümlenmelidir.

Bu konuda son bir noktaya daha değineceğim.

O da tabii ki, Türkiye'deki işgücü maliyetlerinin yüksekliğidir. "İşgücü maliyetlerinin yüksekliği" derken şunu vurgulamak istiyorum özellikle bir önemli sorun alanı, işgücü maliyetleri, yani bir kişi çalıştırmanın işverene yükleyeceği külfet ile o kişinin eline geçecek net ücret arasındaki açıklıktır. Benim izlediğim kadarıyla görebildiğim kadarıyla dünyanın hiçbir yerinde, işgücünün maliyetiyle işverene, işçinin eline geçen net ücret arasında bu kadar uçurumun olduğu bir ülke görmedim; yani yine TİSK'in verilerine göre yüzde 52 oranında bir farklılık yaratmaktadır.

Özetle, diğer bir deyişle, 100 liranın 52 lirası şu veya bu şekilde ve özellikle tabii burada devlete, hazineye giden birtakım gelirleri oluşturmaktadır çeşitli fonlar adı altında, 48 lirası işçinin eline geçmektedir.

Şimdi şöyle bir toplusözleşme masasında oturup konuştuğunuzu düşünün, siz enflasyondan kurtarmak için 100 lira istiyorsunuz, öteki taraf bakıyor, bu 100 lira, haklı olarak istediğiniz, enflasyondan kurtarmak için, eziyetinden kurtarmak için istediğiniz talep, karşı tarafa bir katından fazla bir yükle yansıyor.

Dolayısıyla bu yansımanın ortaya çıkarttığı hesaplama ve bunun piyasa koşullarını da verdiği imkanlar da dikkate alındığında büyük bir anlaşmazlık nedeni olarak, karşımıza ekonomik neden olarak ortaya çıkmaktadır.

Ne olmalıdır? Devletin şu veya bu şekilde araya girerek topladığı o fonlardan fedakarlık etmesi zaruridir. Zaten bu fonların ne olduğu, nasıl kulanıldığı da belli değil. Ama bu fonların belli makul düzeye, tabii arada bir fark olacaktır vergiydi, sigortaydı vesaire, ama bu makul bir farka inecek bir düzeye getirilmelidir. Tabii bu kolay bir iş değil, kamu olarak, maliyeci olarak birtakım gelirden fedakarlık etmek demektir, hemen karşınızda maliyeyi bulursunuz.

Tabii bizim zorluğumuz bir yanda, hem çalışma yaşamında birtakım düzenlemeler getirirken, hem de maliye ile vergi gelir kaybı olacağı için karşılıklı bir çelişkinin ortaya çıkmasıdır. Bu, asgari ücret için de aynı şeydir, bugün asgari ücret hala vergi dışı bırakılamamıştır söylenmesine rağmen. Asgari ücreti net olarak tespit ediyoruz. "Beslenme için, beslenme dışı şu kadar getirecek net" diye belirliyoruz, "şu kadar lira" diyoruz, "buyurun" diyor, bu sefer vergi, prim vesaire kesiliyor. Ne biçim iştir anlamak mümkün değil. O zaman brüt tespit edelim, hepsini içine koyalım asgari ücret o olsun ki, adamın ihtiyacı olan, bir kişinin günlük gecimi için ihtiyacı olan para eline geçsin. Hesaplama yapıyoruz, eline brüt veriyoruz, yüzde 30'una elkoyuyoruz.

Biz kamu maliyesi olarak cebimize bunu atmış oluyoruz. Bu da tabii kanımca düzenlenmesi, yani bu yasal düzenlemeler, işsizlik sigortası, artı yargı denetimi olayları yapılmadan önce ele alıp, düzenlenmesi gereken hususların bir tanesi olarak karşımıza çıkan bir konu olmaktadır.

İşgücü maliyetleriyle ilgili son birkaç noktaya daha değinmek istiyorum. Belki arkadaşlarımızdan bazıları şöyle düşünebilir ve öyledir de;

Türkiye'de toplam maliyetler içinde ücretin maliyeti büyük değildir; yani "işgücü maliyeti yüksek" diyoruz bir ölçüde organize kesimde, ama toplam maliyetler içine baktığımız zaman, işgücünün maliyeti yüksek değil başka ülkelerle karşılaştırdığımız zaman. Diyelim ki yüzde 20, tabii sektörlere göre değişebilir; yani

enerji maliyeti, hammadde vesaise yarı mamuller alımı, o maliyetler içinde işgücüne ödenen pay o kadar yüksek değil.

Tabii, burada da şu düzenleme mutlaka yapılması gerekir. Bugün sanayii koruma, sanayileşmek istiyorsak, ana amaçlardan biri o olmalıdır, bu ücret dışı maliyet unsurlarında tasarruf yapmak gerekir. Bu da bir politikadır; yani istihdamı düşünmek istemiyorsak, işgücü maliyeti yüksek olabilir, ama enerji maliyetini düşürebiliriz. Bugün enerji maliyeti sanayide Avrupa ülkelerinin çok üstünde bir şekilde üretim yapan birimlere satılmaktadır; yani pek özelleştirilip, kar elde edecek ve "özelleştirilen kişilere para vereceğiz" diye boyuna elektriğe zam yapıyoruz. Ama bu sanayii de korumuyoruz, bu da maliyetleri yükseltiyor.

Şimdi bu sefer işveren veya üretim yapan birim, elektrik fiyatını kontrol edemiyorsa, hammaddenin fiyatını kontrol edemiyorsa, dövizin fiyatını kontrol edemiyorsa, evet, maliyetler içinde işgücünün maliyeti düşük, ama geliyor dönüyor, bu sefer işgücüne, "İşgücünden nasıl tasarruf yaparım" zihniyetine doğru gitmektedir.

Bir istihdam politikası olarak, eğer bir istihdamı korumak istiyorsak, lütfen enerji maliyetlerini düşürelim. Hiç olmazsa sanayiide farklılaştırma yaratalım. Üretim yapan üreticiyi koruyacaksak, istihdamı koruyacaksak, istihdam politikası olarak söylenecekbir şey, diğer maliyet unsurlarında bir makul indirimi sağlayabilmektir. O zaman kişi bakacaktır, "Ne yapayım, işçi çıkarmayayım, ama enerji maliyetim düşük, birtakım korumalar da var, teşvikler de var, vergi vesaireyle de olabilir bunlar" istihdamı yerinde tutabilecektir; yani bir problem ortaya çıkmayacaktır, istihdam daralması ve işsizliğin artışı gibi.

Bu hususlara değindikten sonra, yine konuşmamın ilk kısmını kabaca tamamlamış oluyorum. Çok özetle şunu ifade etmek istedim:

Birtakım yasal düzenlemeler yapılmadan önce, biraz önce saymış olduğum, ön düzenlemelerin öncelikle iş yaşamında yapılmasının, bu yasal düzenlemelerden daha fazla etkinlik sağlaması için gerekli olacağını zannettiğim için ifade ettim.

Efendim, şimdi ikinci bir bölüm olarak, işsizlik sigortası konusuna değinmek istiyorum.

işsizlik Sigortası konusu da, -biraz önce Sayın Başkanın da ifade ettiği gibi, Nusret Hoca burada olsaydı, kendisinin hazırladığı taslaklar çerçevesinde- Türkiye açısından baktığımız zaman 1959'lardan beri bu konu hep çeşitli vesilelerle gündeme gelip gitmiştir. Dün Sayın Bayer de açıkladı, iş akdinin feshindeki iş güvencesiyle ilgili konular da 20 senedir Türkiye'nin gündemine geldi gitti; yani aslında burada şu anda konuşulan konular, bugün ortaya çıkan konuları değildir. Bu konularda çeşitli çabalar olmuş, çeşitli birikimler yapılmıştır.

Şimdi Türkiye açısından baktığımız zaman, işsizlik sigortası, tabii ki sunu açıklamaya gerek görmüyorum buradaki katılımcılara, işsizlik sigortası herkese, her işsize tazminat verip, işsiz kalana yardım edecek bir sigorta değildir; yani yanlış anlaşılıyor, okulu bitirdi veya çalışamadı, iş hayatına atılacak, iş bulamıyor, işsizlik sigortası alacak, dünyada zaten böyle bir uygulama yok. Bu, diğer sigorta kollarında olduğu gibi, belirli istihdama girmiş katılmış, belirli bir süre çalışmış, belirli bir şekilde prim ödemiş ve iradesi dışında; yani gayri iradi bir şekilde işsiz kalanlara belirli süre ödenecek bir yardım olmaktadır. Amaç nedir?

Tabii ki, istihdama girip, çalışmış, belirli bir gelir elde etme imkanına kavuşmuş kişinin, işsiz kalırsa acısını dindirmektir. Belki hiç işsiz kalmamışsanız, daha işe girmemişseniz, bu acıyı bilmiyorsunuz, bu bir problemdir tabii onlara iş istihdamı yaratılması olayı. Bunu küçümsemek istemiyorum, ama istihdama girip, belirli bir geliri elde ettikten sora, elinizde olmayan nedenlerle işsiz kalmanın acısı çok büyüktür. Büyük bir sosyal yaradır ve kişisel yaradır.

Dolayısıyla, sosyal açıdan da bu kişilerin belirli ölçüde korunup, ele güne muhtaç olmalarının önlenmesini amaçlayan bir programdır, işsizlik sigortası programı.

Şimdi Türkiye'de 30 yıldır, 25'e yakın taslak -bilebildiğim kadarıyla- hazırlanmış, Meclis gündemine gelmiş, gelememiş, hazırlanmış, geri gitmiş, hazırlanmış geri gitmiş ve herahangi bir sonuç alınamamıştır.

Şimdi neden alınamadı acaba şimdiye kadar? Önce kısaca buna değinmek istiyorum.

Şundan, araştırıldığı zaman görülecektir. "Ekonomik gücü çok

yüksek, Türkiye ekonomisi işsizlik sigortasının maliyetlerini ve finansman yükünü kaldıramaz, batar, bunu kaldırmak imkansızdır" denmiştir. Fakat bunu diyenler de, "Bunun ağırlığı nedir, ne kadar bir yük teşkil ediyor" diye de somut bir şey söylememislerdir; yani iş, siyasi bir renge bürünmüş, ama ekonomik yükünün ne olduğu konusunda da -benim izlediğim kadarıyla- hiçbir tutarlı bir araştırma da yapılmamıştır. Bunun yapılmamasının nedenlerinin başında -daha önce de söylediğim gibi- yapamıyorsunuz çünkü, neden adam işsiz kalmış, kaç kişi işsiz, kaç kişiye bakacağımın tahminini ben yapamazsam maliyetini doğru olarak, bunu da kestiremiyoruz. Neden işsiz, kaç işsiz, gayri iradi işsiz ne kadar, işsizlik sigortası kapsamına girip de bakacağımız işsiz sayısı ne kadar? Bunu bilemiyoruz.

Ben yine bu sınırlı bilgiler çeçevesinde, uzun uzun söylemeye gerek yok; ama şöyle bir çalışma yaptım.

Kabaca 500-520 bin kişinin işsiz kaldığı; yani işsizlik sigortasından yararlanabileceği bir imkana sahip olduğu işsiz kitlesinin, ücretinin yüzde 50'sini aldığı zaman, bunun 8 aylık bir işsizlik yardımı yapıldığında, Türk ekonomisine maliyeti ne olur diye çok kabaca eldeki bilgilere göre hesapladığımızda, sonuç olarak şu ortaya çıkmaktadır.

Gayrisafi milli hasıla içinde bu toplam maliyet, gayrisafi yapılacak yardımlar, gayrisafi milli hasılanın, Türkiye'deki gayrisafi milli hasılanın binde 4'ü, binde 3'ünü oluşturmaktadır. Bu büyük bir rakam değildir; yani Türkiye ekonomisinin kaldıramayacağı bir büyüklük değildir. Çünkü, Belçika'da yüzde 5, İngiltere'de yüzde 3'dür, bu ülkeler, bu ekonomilerini fevkalade rahatlıkla götürebilmektedir.

Biraz önce söylediğim koşullar altında birişsizlik sigortasının uygulanmasının gayrisafi milli hasılasının binde 4'ü kadar bir yük getireceği ortaya çıkmaktadır ki, Türkiye ekonomisi çok rahatlıkla karşılar.

Belki bu Fak-Fuk-Fon, Fakirlere Yardım Fonu vesaire tipi altında toplanan fonlar nasıl dağılıp, nasıl kullanıldığını bilemediğimiz, hangi kriterlerle dağıtıldığını bilemediğimiz fonları gayrisafi milli hasılanın belki binde 4'ünden bile fazlasıdır. Bu fonları, mevcut bu fonları daha tutarlı ve organizasyon içinde işsizlik sigortasına dev-

retseniz, belki yeni birtakım maliyetlere bile gerek kalmadan finansmanını sağlayabilecek imkanımız ortaya çıkabilir.

Böylece, işsiz kalana daha objektif kriterlerle birtakım yardım imkanlarını da çıkarmış oluruz. Belki Fak-Fuk-Fon, birtakım işsizlik sigortasına benzer yardımların yapıldığı bir müessese gibi görülmektedir, ama bu müessesedeki dağıtılan paraların hangi esaslara göre dağıtıldığı belli değil. Hiçbir objektif kriteri yok.

Dolayısıyla bu konuyu şöyle tamamlamak istiyorum. Türkiye'de işsizlik sigortasının maliyetini, Türkiye ekonomisinin ulaştığı, 1992'de ulaştığı güç olarak, milli gelir gücü olarak rahatlıkla karşılayabilecek bir güce sahip olduğunu zannediyorum.

BAŞKAN - Sayın Törüner, vaktimiz ilerliyor, daha tartışma safhası var, lütfen tamamlayın.

Buyurun.

DOÇ. DR. METE TÖRÜNER (Devamla) - Birkaç sözle tamamlamaya çalışacağım.

Şimdi bu şekliyle ilk olarak belirtmek istediğim husus, işsizlik sigortasının ekonomik yükünün Türkiye ekonomisinde rahatlıkla karşılanacağıdır.

İkinci olarak, karşı çıkılan gruplar işsizlik sigortasına şu nedenle karşı çıkmaktalar, "İşgücü maliyetleri zaten yüksek, ek bir maliyet yükleyecektir" Tabii yükleyecektir.

Yine benim yapmış olduğum kaba tahmine göre, bu ücret fonuna, ödenilen ücret fonuna yüzde 6'lık bir ek maliyet ilave etmektedir, yüzde 6 birimlik bir maliyet artırımı getirmektedir.

Tabii bu, biraz önce söylediğim maliyetlerle ilgili şöyle değerlendirmemiz gerekir:

Bu artan maliyetler, işgücü maliyetlerini yükselten etki, diğer işgücünün maliyetlerinde yapılacak tasarruflarla ve fonlarla desteklendiğinde, işverenler açısından artan işgücü maliyetleri nedeniyle istihdamın daraltılmasına yol açacak bir sonuç yaratmayacaktır; yani işsizlik sigortasının ortaya çıkartacağı maliyet artışının, istihdamı daraltıcı, işsizliği çok büyük boyutlarda artıcı bir sonuç yaratacağını tahmin etmiyorum. Ama hep söylüyorum, bu konu

ele alınıp irdelenmelidir, başka maliyet unsurlarındaki müdahaleler, enerji gibi, mutlaka sağlanmalıdır. O rezervi de tekrar belirtmek kayıt ve şartıyla.

İşsizlik sigortasının tabii kurulumasında en önemli tartışılacak noktalarından bir tanesi de şu olmaktadır:

ülkemizde kıdem tazminatı müessesesi, işsizlik sigortası yerine geçen bir işlevi de günümüzde yapar hale gelmiştir, gerek ihbar tazminatları, gerek kıdem tazminatları, işsiz kalan kişilere yapılan birtakım yardımları da içermektedir.

Acaba işsizlik sigortası olduğu zaman bu kurumlar nasıl bağdaşacaktır, nasıl bir bağdaşma ortaya çıkar?

Benim bu konudaki görüşüm, tabii bunu hukuki konularını çok ehil olmadığım için değerlendiremiyorum, ama mutlaka işsizlik sigortası oluşturulerken ve işsizlik fonu teşekkül ettirilirken bu fondan, yardımlar karşılanacağı için, kıdem tazminatı fonunun da oluşturulması gerekir; yani kıdem tazminatı fon tasarısıyla birlikte işsizlik sigortası kurumu veya fon tasarısının oluşması birlikte ele alıp, uygulanması gerekir kanaatimdeyim. Aksi takdirde, dünyadaki uygulamalara bakıldığında, eğer işsizlik sigortası varsa, kıdem tazminatıyla ilgili uygulamalar daha minumum bir düzeye getirilmiştir; yani kıdem tazminatı müessesesi yine vardır, ama bunun Türkiye'nin şu andaki uyguladığı işlevin yerine, daha düşük, daha az bir standart çerçevesinde ele alınmaktadır, çünkü işsizlik sigortası vardır.

Dolayısıyla işsizlik sigortasının Türkiye'de kurulması ve işletilmesi amaçlanırken, kıdem tazminatı fonunun da birlikte ele alınıp, düşünülüp oluşturulmasının yararlı olacağı kanaatindeyim.

Son bir nokta olarak şunu ifade etmek istiyorum.

Bakanlığın, işsizlik sigortasıyla ilgili ifade etmek istediği hususların birinde de, kademeli olarak uygulanması gibi bir ifade var. Tabii bu "kademeli" nedir? Pek anlaşılmıyor. Ancak, benim görüşüm, neye göre kademeli; yani önce bazı sektörlere mi uygulayacağız, önce bazı bölgelere mi uygulayacağız, yöre kademesi mi yapacağız, meslek kademesi mi yapacağız, sektör kademesi mi yapacağız? Bu belirgin değil; fakat genel olarak benim görüşüm, bu kademelenme aşamasını aklamaktır. Önce bu sektörü seçeyim, seçmeyim gibibirtakım tartışmalara da girilir-

se, bunun belki bir 10-20 sene daha alıp, hangi sektör girsin, hangi sektör girmesin, bu meslek mi girsin, öteki girmesin gibi yoğun tartışmalara girebileceğini de düşünüyorum.

Dolayısıyla, özellikle işsizlik sigortası uygulamasından şu anlaşılıyorsa kademe olarak, o tamam. Çok önemli bir husus, organizasyondur. işsiz kim? Hangi nedenle işsiz kaldı ve buna ödenecek yardımlar devam ederken, yardım yapılırken, bu kişi çalışmaya hazır ve ehil mi; yoksa hak kaybettirici birtakım sürelerle mi muhatap oldu kişi? gibi hususlar sürekli istihdam ofislerince, diyelim ki İş ve İşçi Bulma Kurumuyla sürekli test edilmektedir. Kişiler sık sık oradaki işsizlik bürolarına gidip, kendi durumu 'Ben çalışmaya hazır ve ehilim, muktedirim, bana iş bulun" şeklindeki görüşmelerini belli testler şeklinde gidip, devamlı olarakkurumla yakın ilişki içinde istemektedirler.

Tabii bu büyük bir organizasyonu gerektirmektedir, hem insangücü, hem bilgisayar, nerede iş var, hangi yörede var, nerede yok, kimlerin nitelikleri nedir; yani düşünebileceğiniz, çok girmeye gerek yok, ama çok geniş bir bilgi ve organizasyon, eleman, insangücüne ihtiyaç vardır.

Belki kademeden şu anlaşılıyorsa, yasa çıkar, ama yasanın uygulanması için gerekli -sözgelimi- 1 yıl gibi bir süre geçecekse, biz hızla o organizasyonu oluşturup, geliştiremezsek, 'Bugün işsizlik sigortası bir sene sonra geçer, haydi gelin işsizler, ben size yardım ediyorum" dediğimiz zaman, kapımızda bir sürü insan, ama biz kime, nasıl para vereceğiz? Elimizde paramız da olsa, birden petrol çıktı fışkırdı, fazlasıyla bütün herkese bakacak bir duruma da geldik, her işsize bakacak duruma da geldik diyelim, ama belli ölçüde bunlar kimdir, bunlara ne kadar vereceğiz, bunun bilgi ve organizasyonu, eğitimi de son derece önemli bir konudur.

Sonuç olarak:

Türkiye'de işsizlik sigortasının belirli tedbirler alındığında, daha önce söylediğim düzenlemelerle birlikte yapıldığında, Türk ekonomisinin bunu rahatlıkla karşılayacağını ve büyük bir sosyal hak olarak, sosyal imkan olarak çalışanlara da verileceğini ifade ederek konuşmamı tamamlıyorum.

Çok teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Biz de teşekkür ederiz Sayın Törüner.

- İşsizlik sigortasının özellikle ekonomikyönüyle ilgili olarak gerçekten ayrıntılı bilgiler edindik. Tekrar teşekkür ederim.

Şimdi vaktimiz oldukça ilerledi. Lütfen kısa olmasını dilediğim sorularınızı beklediğimizi belirtmek istiyorum.

Efendim, sorular geldi. Mete Bey şu anda inceliyor, ama ben, Başkanlık yetkimi kullanarak, ilk soruyu kendisine yöneltmek istiyorum.

Enerji maliyetlerinin ülkemizde yüksek olduğunu haklı belirttiler. İşgücü maliyetinin düşürülmesi için birtakım önlemler alınması gerektiğini de dile getirdiler.

Bu arada, vergi gibi birtakım koruma önlemlerinden de söz ettiler. Oysa, gerçekten ülkede şikayet konusu olan hususlardan biri de, vergi adaletsizliği. İşçi ve memurun ödediği vergi yüküyle, faiz, kira kar gelirleri arasındaki fark ve vergi yükü bir uçurum oluşturuyor. Vergi adaletsizliği gündemde iken, acaba ben mi yanlış anladım.

Ayrıca, bir de koruma mı gerekli görünüyor. Vergi adaleti açısından Sayın Törüner ne düşünüyor?

Teşekkür ederim.

DOÇ. DR. METE TÖRÜNER (Devamla) - Teşekkür ederim.

Zaman ilerlemiş olduğu için, soruları tek tek inceleyip de zamanınızı almak istemiyorum. Hızla okuyacağım. Okuduğum çerçevede anında birtakım görüşlerimi ifade etmeye çalışacağım.

Önce Sayın Hocamın belirttiği hususa değinmek istiyorum. Şunu ifade etmeye çalıştım, toplam maliyetler içinde işgücünün maliyetleri düşük Türkiye ortamında. Diğer maliyetler var, bunlar daha yüksek. Ama diğer maliyetler kontrol edilemediği için denetlenemediği için, işveren tarafından işgücü çıkartmaları nedeniyle o maliyetten tasarrufla maliyet ayarlaması yapmak daha kolay bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır.

Tabii burada özellikle benim vergi konusunda belirtmek istediğim husus şu:

Türkiye'de -biliyoruz- aynı zamanda bir vergi adaletsizliği de var; yani bugün vergi yükü ücretlilerin üzerindedir. Toplam gelir vergilerinin 3/4'ünü ödeyen "ücretli" dediğimiz kesimin üzerindedir.

Dolayısıyla diyelim ki, vasıtalı vergiler, toplam vergilerin çok büyük, yarısından fazlasını işgal etmektedir; yani vasıtalı vergilerde harcama üzerinden yapıldığı için, hem Gelir Vergisi yükü nedeniyle ücretlilerin üzerinde olan yük, hem harcamalar nedeniyle yapılan yüke baktığında, bakıldığında, toplam vergi gelirlerinin çok büyük bir kısmı tabii ki ücretliler üzerinde olmaktadır.

"Şimdi böyle bir durum, böyle bir saptama yapıyorsak, acaba vergi yüküyle birtakım vergi indirimleri yoluyla birtakım teşviklerin verilmesi bir çelişki teşkil etmiyor mu?" demek istiyor hocam.

Tabii bir çelişki teşkil etmektedir; ama benim burada özellikle vurgulamak istediğim, sanayi ile ilgiliydi; yani bugün finansman sektöründe böyle bir şeyi söylemek mümkün değildir. Finansman, bankacılık sektöründe elde edilen kar oranlarına bakıldığından, bunun çok yüksek meblağlarda olduğunu ve reel karların çok yüksek olduğunu rahatlıkla görüyoruz. Hatta vergi oranları burada daha da yükseltilebilir. Ancak, benim "İşgücü maliyetleri açısından ve istihdamı olumsuz etkilememesi açısından vergi teşvik ve indirimleri" diye söz etmek istediğim, sınaie yönelik birtakım korumalardır. Bu bir politikadır; yani sanayii geliştirmek istiyorsanız, bir yerden biraz fedakarlık edebilirsiniz, ama diğer başka yerlerden yaratılacak kaynaklarla bu adaleti sağlamak mümkün olabilir. Tabii bu benim kendi kişisel görüşüm; yani sanayileşmeye çok ağırlık verdiğim için, bir ülkenin çağdaşlaşmasında çok önemli bir rol oynayacağına inandığım için, sanayii biraz ayrıcalıklı ve korumalı bir biçimde ortaya çıkartmak için bu hususa değinmiştim.

Sayın Av. Erdal EGEMEN; "Türkiye'de işsiz durumunda bulunan potansiyel işçiler dururken, yalnız sürekli işçi niteliği taşıyanlar, ya da hemen sigortalı olan işçiler için işsizlik sigortasından yararlandırılmaları ve bunlara bir türlü ayrıcalıklı sınıf durumuna getirmez mi?" demektedir.

Şimdi tabii ki, konuyu şöyle ayırıyorum, biraz önce de ifade etmiştim, istihdama hiç girememiş kişiler var, bu ayrı bir sorun. Şimdi, istihdama hiç girememiş işsizlerimiz varken, bu kişilere bu

hakkı tanıyalım mı çelişkisi var. Buradan ifade edilen, sürekli çalışanlar bundan yararlanacaktır, hiç girmeyenler yararlanmayacaktır. "O halde siz, belirli bir gruba ekstra bir hak daha getiriyorsunuz ve onların sosyal güvenlik şemsiyesini ve haklarını genişletiyorsunuz" ifadesi burada yer almaktadır.

Kanımca, bu iki konuyu birbirinden biraz ayırmak lazım; yani işsiz kalanlara iş yaratılması, hele hele yeni iş piyasasına girecek kişilere yeni iş alanları yaratılması, o ülkedeki uygulanacak iktisat politikalarıyla ilgilidir, istihdam politikalarıyla ilgilidir, bu işin bir başka yönüdür.

Biz şunu beklersek, zaten hep bekledik 30 senedir, önce tam istihdama gelelim; yani bunun diğer bir ifadesi şudur: önce tam istihdam olsun; yani herkese iş bulalım, ondan sonra işsizlik sigortasını kuralım demektir. Bunu Türkiye daha ne kadar bekler bilmiyorum. Zaten tam istihdam da dünyanın hiçbir yerinde görülmüyor, bugün Amerika'da da yok, Fransa'da da yok bir anlamda tam istihdam. Özetle şunu ifade etmek istiyorum:

İşsizlere iş yaratmak, ayrı bir sanayileşme ekonomik politikaları içerir, istihdam politikalırını içerir. Ama bu demek değildir ki, işsizlik sigortası kurulmasın, orada çalışmış zor durumda olan kişilere bu imkan sağlanmasın.

Süleyman İLHAN arkadaşımız; "İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için işçinin kaç yıl çalışması öngörülmüştür?

İşsizlik fonundan işveren, devlet ve işçinin ne oranda katkıda bulunması düşünülmektedir?"

Bunlar biraz tabii ki, fon, yasa hazırlanırken, taslak düşünülecek konulardır.

Bir yıl çalışması olabilir, iki yıl çalışması olabilir, bu artık tasarı hazırlanırken yapılacak hususlardır.

Bu fondan işçi, işverenin ne oranda katkısı bulunacağı, tabii o maliyetler ortadan çıktığı zaman, bu üçlünün hangi oranda katkıda bulunacağı sorunu da ortaya çıkabilir.

Çok kabaca ifade edilirse, yapılan taslaklarda hep şu verilmiştir, yüzde 2, yüzde 2, yüzde 2, yani işçi, işveren, devlet yüzde 2, yüzde 2, yüzde 2 ücret fonunun katılımıyla, işsizlik fonunun oluşturulacağı söylenmiştir. Ama bu bir kesin çözüm değildir.

Devlet, işverene ödetirsiniz, işçi-işveren öder, devlet katılmaz, üçü birden katılabilir. Yalnız devlet öder. Bu artık sizin yapacağınız, tasarıdaki uygulayacağınız hususa bağlı olarak değişecektir.

İsmail KARADUMAN arkadaşımız; "1417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi Kanunu uyarınca, işçilerden yüzde 4, işverenlerden yüzde 6 kesilen bu paraların, Türkiye'de işsizlik sigortasının kurulması ve geliştirilmesi açısından kaynak olarak kullanılması mümkün müdür? Bu konudaki düşünceleriniz nedir?"

Ben zaten bunu da vurgulamak istemiştim genel ifadeyle; yani Fakir Fukara Fonu dışında, aynı zamanda Tasarrufu Teşvik Fonundan olduğu gibi, birtakım diğerfonlardan yaratılan kaynakların, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılabileceğini ifade ediyorum. Tabii ki bu, yani Tasarrufu Teşvik Kanununda birikmiş olan paralar bu fona aktarıldığında, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarıldığında, belki işgücü maliyetlerine İşsizlik Sigortasının yükleyeceği büyüklük de o kadar olmayacaktır; yani bu fonlar hazır olacağı için, çok daha düşük, az bir marjla İşsizlik Sigortasını oluşturmak mümkün olabilecektir.

Erdal EGEMEN arkadaşımız; "Kaynakları kıt olan bir devletin işsizlik sigortasına ayıracağı fonları yatırımlara yatırırsa, işsizliği önleme bakımından daha yararlı olmaz mı?" diye sormaktadır.

Tabii burada devletin yatıracağı fonlar, bir miktar katılma payı olmakla birlikte işçi-işveren de katılmaktadır; yani devletin -biraz önce söyledim hususlarla ilgili olarak- istihdam yaratma politikaları, iktisat politikaları içinde konuyu ele alıp değerlendirmek gerekir; yani "Biz bu kaynakları kurmayalım, İşsizlik Sigortasını kurmayalım" peki, Fakir Fukara Fonu ne oluyor? Tasarrufu Teşvik Fonunda biriken paralar ne oluyor, bunlar nereye gidiyor, bunlar yatırıma mı gidiyor? Hiçbir yatırıma gitmiyor.

Dolayısıyla bu tip fonlar özellikle İşsizlik Sigortası fonuna yönlendirildiğinde çok daha farklı bir sosyal hakkın gerçekleştirilmesi sağlanmış olacaktır. Ama yine ifade etmek istediğim, istihdam yaratılması, istihdam politikası, ekonomik politika, zaten hükümetlerin ve siyasi otoritelerin yapması gereken, uygulaması gereken temel amaçlarından biridir.

O nedenle konuyu bu yönüyle önemli bir sakınca teşkil edecek olarak görmüyorum.

Ünsal ÜLGEN: "İşsizlik Sigortasını sektöre dağılımı konusunda yerleşmiş bir uygulama var mıdır?

Türkiye bazında tarım işçilerinin bu sigorta kolundan ne şekilde ve ne oranda yararlanması mümkündür?"

Şimdi tabii ki, tarım sektörü özellikle Türkiye'de, çok küçük işletmelerin yaygın olduğu, hatta toplam 10 milyon tarımda çalışan istihdamın yüzde 95'ini veya yüzde 96'sının kendi hesabına çalıştığı veya ücretsiz aile işçisi biçiminde çalıştığı bir yapı göstermektedir; yani tarım kesiminde işveren nedir, işçi kimdir, diye bakıldığında bunun tanımlamalarını yapmak, önemli organizasyon, yönetsel, idari güçlükler ortaya çıkarmaktadır. Onun için, özellikle tarımın, bizim gibi yaygın olan ülkelerde ve tarımın cüce ve orta işletmeler şeklinde yaygın olduğu ülkelerde, özellikle idari açıdan bu sorunun çözülememiş olması, İşsizlik Sigortası kapsamının dışında tarımda genel olarak çalışanların olduğunu görüyoruz.

Türkiye açısından da benzer durum olmakla birlikte, benim bu konudaki görüşüm, tabii Türkiye'de "tarım işçileri" diyebileceğimiz devlet üretme çiftliklerinde veya büyük çiftliklerde işçi ve işveren niteliği belirgin olarak çalışanlar da vardır. Bu da bir gerçektir. Bu gerçek, belki İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında değerlendirilebilir. Daha önceki konuşmalarda, yani yeni çıkaca tarım iş kanunu ve İş Kanunu kapsamına alınıp ve aynı zamanda İşsizlik Sigortası konusuyla da bu ilişkilendirilebilir.

Ferit SÜLOĞLU'nun sorusu: "1982 Anayasası ve yasaların ilk uygulaması, çalışanların kıdem tazminatına tavan sınırlaması koyduğunu dikkate alarak, kıdem tazminatı fonu kurulması ve uygulanmasını açar mısınız?"

Kıdem tazminatı fonunun kurulması ve uygulanması şu genel esası getirmektedir. İşverenler bu fona, çalışanlar bu fona, nasıl diğer sigorta kollarında belirli miktarda prim ödeyerek birtakım katkılarda bulunuyorlarsa, kıdem tazimanıtın fonuna da, kurulduktan sonra taraflar bu fona prim ödemelerinde, SSK gibi prim ödemelerinde bulunacaklardır.

Tabii ki, bu fonun ortaya çıkarttığı avanta şu olmaktadır: Kıdem tazminatı ödemesi ortaya çıktığında bu yük işverene o tarihte büyük bir yük olarak ve olumsuz sonuçlar yaratması sorunu bir

yerde, bu fondan ödenmesi suretiyle daha kolay bir uygulamanın yapılması sonucunu ortaya çıkaracaktır.

Dolayısıyla bu fonun uygulaması, tarafların bu fona yapacakları katkılarla oluşacaktır. Kıdem tazminatını almaya ehil olan kişi, bu fonu kullanma imkanı tanınanacak olan kişi doğrudan fonla muhatap olacak ve bu fondan tazminatını alıp, gerekli harcamalarını bu fon çerçevesinde yapmış olacaktır.

Buna benzer birkaç soru var.

İbrahim UĞUR'un sorusu:

"İşsizlik ödemesi, kıdem tazminatı fonundan mı karşılanacaktır?"

Hayır. İşsizlik ödemesi, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Kıdem tazminatı hakkını elde edenlerin ve ödenecek, yapılacak ödemeler kıdem tazminatı fonundan karşılanacaktır. Bunlar, ikisi farklı bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.

"sigorta tanımı önceden ödemeyi gerektiren katılım payı gerektirmektedir. Burada SSK'nın fonksiyonu ne olacaktır?"

Sosyal Sigortaların fonksiyonu, Sosyal Sigortalardır; yani hastalık, analık, kaza vesaire tipi görevlerini fonlar o şekilde sürdürmüş olacaklardır.

Nejat GÜNERİ'nin sorusu:

"Kıdem tazminatının İşsizlik Sigortasıyla ilgisi var mı?

İşsizlik Sigortası çıkartıldığında kıdem tazminatı kaldırılmalı mıdır?"

Kıdem tazminatının kaldırılmasını söylemedik, onu ifade etmiyoruz; ama biraz önce söylediğim biçimde, kıdem tazminatı imkanı, kıdem tazminatı fonuyla, işsizlik sigortasına ehil olan kişiler, işsizlik sigortası fonundan yararlanarak, bu tazminatlarını almış olacaktır.

"Kıdem tazminatının kaldırılması" diye bir durum sözkonusu değildir.

EKMEKÇİOĞLU'nun sorusu:

"İşverene mutlak fesih hakkı tanınmış olması, işsizliğin subjektif olarak artmasına neden olmakta mıdır?"

İşverene tabii ki, şu andaki yasalarla mutlak fesih hakkının tanınmış subjektif olarak birtakım işçilerin işten çıkarılması sonucunu da doğal olarak ortaya çıkarmaktadır. Ama biraz önce söylediğim husus şu:

Elimizde yeterli bilgiler sözkonusu olmadığı, için işsizlerin ne kadarının subjektif nedenlerle ortadan çıkarılmış olduğu, ne kadarının sendikalı olup olmadığı için çıkarılmış olduğu, ne kadarının kendi isteğiyle mi ayrılıp ayrılmadığı gibi maalesef bilgiler bulunmamaktadır. Teorik olarak böyle bir imkanın olması subjektif olarak birtakım insanların işten çıkarılması sorununu da doğurabilir. Ama bunun toplam işsizler içindeki ağırlığı nedir diye bir şey söylemek herhalde mümkün olamamaktadır.

"İşsizlik Sigortası Yasası çıktığı takdirde haklı neden olmadan işten çıkarmalar çoğalır mı?

Bence çoğalmaz; çünkü haklı neden olmadan işten çıkarılırsa, zaten İşsizlik Sigortası da ona yardım etmemektedir. Dolayısıyla haklı neden olmadan işten çıkarılıp çıkarılmaması konusu zaten İş Güvencesi Yasasıyla birlikte ele alınıp değerlendirilecek bir konudur. Bu iki yasa birlikte ele alındığında, o problem de asgariyeye inmiş olacaktır.

Şengül BERKSU'nun sorusu:

"İşsizlik Sigortasının bizatihi mevcudiyeti yeterli midir; yani sigortadan yararlanılabilecek süre bittikten sonra gelir güvencesi nasıl sağlanacaktır? Ciddi bir mesleki eğitim"

Tabii ki, zaten arkadaşımız kendiliğinden, otomatik olarak da cevabını vermiş durumdadır.

İşsizlik sigortası alınması hayel, yani devamlı alınacak bir yardım değildir. Burada "organizasyon" derken onu da ifade etmek istiyordum. İşsizlik sigortası yapılırken, alınırken, yardım alınırken, aynı zamanda bu kişilerin yeniden işe uyumlanması programları; yani bir eğitim programlarıyla iç içe ele alınıp uygulanması lazım; yoksa kendi başına işsiz kalmış, başka yerde iş

arayan imkanlar var, boş işler var, işsizler var, tabii ki bu programın amacı, o boş işlere uygun mesleklere, o işsiz kalanları da hemen uyumlandırıp, birtakım mesleki eğitim programlarıyla kısaca ve kısa bir süre içinde işe yeniden kazandırmak olacaktır.

Kadir ARICI'nın sorusu:

"İşsizlik Sigortası istihdamı daraltıcı bir rol oynar mı?"

Ben genel olarak oynamayacağı kanısındayım. Oynayacağını düşünmüyorum, çünkü -daha önce de ifade ettiğim gibi- maliyetlerinin artırımının çok önemli bir yük teşkil etmeyeceği nedenle işverenlerin, bu nedenle işten çıkarıp, iş istihdamını daraltıcı bir sonuca ulaşacağı şeklindeki bir sonuç ortaya çıkmayacağını zannediyorum.

Türker TOPALHAN'ın sorusu:

"Sendikalı işçilerin ücret yapılarına bakıldığında, işkolu ve meslekler bazında önemli bir farkın olmadığı görülmektedir. Sendikaların ücret taleplerinde bu konuda bir ayırım yapmaları gerekmez mi? Yani maden işçileri için makul fark olmalı mı?"

Bilmiyorum, işsizlik sigortasıyla ve diğer fesihle de pek ilgisi yok. Ücret politikasıyla ilgili bir konu.

Türker'le özel olarak bu konuyu konuşayım.

Hepinize tekrar teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Biz de teşekkür ediyoruz.

Efendim, saat 14.00'te burada buluşmak üzere oturumu kapatıyorum.

PANEL

KONU:

"İş Güvencesinde Yeni Düzenleme ve Siyasi Partilerin Görüşleri"

Oturum Başkanı:

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
(İstanbul Teknik Üniv. İşletme Fak. Öğretim Üyesi)

Panelistler:

Hasan AKYOL
(DSP Bartın Milletvekili)

Rıza MÜFTÜOĞLU
(MÇP Erzurum Milletvekili)

Doç. Dr. Abdullatif ŞENER
(RP Sivas Milletvekili)

Ethem CANKURTARAN
(SHP Genel Sekreter Yardımcısı)

Metin EMİROĞLU
(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eski Bakanı
ANAP Malatya Milletvekili)

Güneş MÜFTÜOĞLU
(DYP Grup Başkan Vekili
Zonguldak Milletvekili

MUSTAFA BAŞOĞLU (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) - Değerli dinleyenler;

Türk-İş tarafından düzenlenen Sempozyumun son oturumuna geldik. Bu oturumda TBMM'nde temsil edilen siyasi partilerimizin sözcüleri kendi partilerinin düşüncelerini açıklayacaklardır. Sayın milletvekillerimizin salona teşriflerinden itibaren hemen çoğunluğu sağladık, saatte bir firemiz yok. Gerçi onlar bazen çoğunluğu sağlayamıyorlar ama burada bir etkileri görüldü.

Şimdi parti sözcülerimizi dinleyeceğiz. Dünkü panele göre bugünkü panelde zaman biraz fazla ayrılmıştır. Panelimizin bu bölümünü değerli Hocamız Prof. Dr. Devrim ULUCAN yönetecektir.

Panelin seyrine göre ara vermek ve devam ettirmek tamamen hocamızın yetkisindedir.

Panalistlerimiz;

DYP adına Sayın Güneş Müftüoğlu, Grup Başkanvekili,

Anavatan Partisi adına Sayın Metin Emiroğlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik eski Bakanı, ANAP Milletvekili,

Sayın Ethem Cankurtaran, SHP Genel Sekreter Yardımcısı,

RP adına Grup Başkanvekili rahatsızlığı nedeniyle dün Sayın Şevket Kazan katılamadı, onun yerine Doç. Dr. Abdullatif Şener,

MÇP adına Erzurum Milletvekili Sayın Rıza Müftüoğlu,

DSP adına da Sayın Hasan Akyol, Bartın Milletvekili olmak üzere panelde görüşlerini bizlere sunacaklardır.

Şimdi değerli hocamızı ve panelistlerimizi, hocamız yerini aldıktan sonra panelistlerimizi çağıracaktır. Böylelikle bu bölüme başlamış olacağız.

Buyurun.

BAŞKAN (PROF. DR. DEVRİM ULUCAN) - Teşekkür ederim.

Değerli konuklar, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun düzenlemiş olduğu sempozyumun ikinci günü son oturumunu açıyorum.

Bu oturumda konuşmacı olarak davet edilen sayın milletvekillerini lütfen kürsüye rica edeceğim.

Değerli konuklar, zamandan tasarruf etmek için sayın konuşmacıları tekrar sizlere tanıtmayacağım, biraz önce kendileni size tanıttılar.

İki gün süresi içinde "İş Güvencesi" konusu enine boyuna tartışmaya açıldı.

Bu toplantıya kadar yapılan tartışmalarda Bakanlığın, başta Sayın Çalışma Bakanı olmak üzere görüşlerini aldık, sonra işçi kesimini temsilen Türk-İş'in görüşünü aldık, işveren kesimini temsilen de İşveren Konfederasyonu Başkanı ve temsilcilerinin görüşlerini öğrendik. Bunun yanı sıra akademisyenler de görüşlerini açıkladılar.

Şimdi sanıyorum, toplantının ilginç bir bölümüne geçiyoruz Bu bölümde parlamenterler, kendi partilerini temsilen görüşlerini açıklayacaklar. Tabii bu konunun, yani "İş Güvencesi" konusunun yasalaşmayacağı veya değişitirilerek yasalaşacağı Yüce Meclisin konusudur. Bu bakımdan, değerli parlamenterlerin görüşleri bizler için son derece önemli.

Demin de söyledim, zamandan tasarruf için şöyle bir yöntem izlemeyi uygun gördük. İlk bir saatte 10'ar dakika olmak üzere milletvekillerine tek tek söz vereceğiz. Ondan sonra programda belirtildiğinin aksine, kısa bir çay arası vereceğiz bir saatlık toplantıdan sonra. Bu arada yazılı görüş isteyen, değerli konuklar arasında görüş isteyenler varsa, parlamenterlere yöneltecekleri sorular varsa, yine yazılı olarak bize iletsinler. Biz de, hangi parlamentere görüş yöneltilirse ona göre soruyu iletelim.

Ondan sonra hemen ikinci oturuma başlayalım. 10 dakika içinde de her bir parlamenter görüşlerini açıklayacaklar.

Kendilerinden, sizlerin huzurunda rica ediyoruz, lütfen sürelere uysunlar. Birinci konuşmada süre aşımı varsa, ikinci konuşmada bu durum dikkate alınacaktır, lütfen konuşmalarını ona göre sınırlasınlar. Sanıyorum bu yöntem içinde zamanında da oturumumuzu kapatmış olacağız.

Şimdi müsaade ederseniz, Sayın Milletvekili Hasan Akyol Beyden görüşlerini rica edelim.

Buyurun efendim.

HASAN AKYOL (DSP Bartın Milletvekili) - Sayın Başkan, Türk-İş'in değerli Başkanı ve üyeleri, İşveren Konfederasyonunun değerli yöneticileri, değerli izleyiciler, hepinizi partim ve şahsım adına selamlıyorum.

Demokratik Sol Parti 1987 tarihli seçim bildirgesinin 74 üncü sayfasında "İşten çıkarma, yargı denetimine bağlanacaktır" demekle, bu hususta açık görüşünü ve tavrını daha o zamandan ortaya koymuştur.

1961 anayasasının yapılışında DSP'nin Genel Başkanı Sayın Bülent Ecevit TBMM'ndedir. Anayasa'da sendikal hak ve özgürlüklerin konulmasında başrolü oynayan birisidir. Bu Anayasaya dayanarak, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun çıkarılması zamanında da kendisi Çalışma Bakanıdır.

Öyle inanıyorum ki, geçmişte iyi incelendiğinde görülecektir ki, Sayın Bülent Ecevit o zaman Çalışma Bakanı olmamış olsaydı, bu yasalar biraz zor çıkardı.

Bu yasaların çıkmasıyla kısa zamanda işçiler, çalışanlar haklarına bir bir kavuşmaya başlamışlardır. Hatta bugün dahi tartışmalı bulunan kamu çalışanlarının sendika kurma hakkı dahi o zaman verilmişti. 1961 Anayasasında konulan hakla 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası çıkarılmış ve kamu çalışanları da sendikal haklarına kavuşmuşlardır.

Dünkü konuşmacılar, 1978 yılında Çalışma Bakanı Bahir Ersoy'un zamanında, işçinin iş akdinin haksız feshini yargı denetimine alınması çalışmalarının yapıldığını ve fakat yasalaşamadığını burada belirtmişlerdir. Bu çalışma döneminde de DSP'nin bugünkü Genel Başkanının o zaman Başbakan olduğunu biliyoruz; yani bu çalışmanın başlatılmasında ve ateşlenmesinde Sayın Ecevit'in katkısı vardır.

Sayın Ecevit'in, çalışma hayatına ve çalışanlara katkısı elbetteki bu kadar değildir. Kısaca durumu şu şekilde özetlemem mümkün olabilir.

"Türkiye'de işçi emek, sendika, sendikal hak ve özgürlük" deyince Sayın Ecevit'in İsmi başta aklımıza gelir.

DSP'nin tüzük ve programı incelendiğinde, çalışan kesimlerin hak ve özgürlüklerinin, sendikal hak ve sendikal özgürlüklerin ayrı bir yeri olduğu görülecektir. DSP'nin kuruluş ve varlık nedeni de budur, dayandığı kesim de, çalışanlar kesimidir. Bu nedenle biz DSP olarak, işçiler ve sendikal konularda çok duyarlıyız ve iddialıyız.

Amacım, burada size partimi anlatma, propaganda yapmak hiç değildir; ama konuyu iyi açıklamak ve anlatabilmek için bu konulara değinmek zorunda kaldım.

Bu açıklamalarım da gösteriyor ki, işçinin iş akdinin haksız feshinde yasal düzenleme istiyoruz ve yargı denetiminin getirilmesini istiyoruz.

Bu nedenle de, peşin peşin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının konuyu gündeme getirmesini ve tartışmaya açmasını yerinde ve hatta geç kalmış olarak görüyoruz.

İşçinin iş akdinin haksız feshedilmesi karşısında, bir hukuku düzenlemeye, bu arada yargı denetimi getirmeye gerek var mıdır, yok mudur? Bu konu dünden beri burada konunun uzmanlarınca tartışılmaktadır. TİSK Genel Başkanı Sayın Refik Baydur ve TİSK Genel Sekreteri Kubilay Atasayar hariç, tüm konuşmacılar, işçinin haksız feshe karşı korunması ve yargı denetiminin getirilmesi yönünde görüş belirttiler.

İlk sözlerimizden anlaşılacağı gibi, biz de işçinin iş akdinin haksız feshedilmesi karşısında yasal düzenlemeden ve yargı denetiminin getirilmesinden yanayız. Neden?

İş yasalarımız, işçinin işverence işten çıkarılmasını haklı bir nedenin varlığına bağlı tutmamıştır. Bu hususta işverenin geniş bir serbesti hakkı vardır. Haksız fesih halinde veya kötü niyetle çıkarma halinde, işe iade, işine geri dönebilme hakkı yoktur. Bir işçi için değil, bir insan için, onun yaşamsal durumunu ifade eder iş. İşsizlik demek, bir insanın yaşam hakkının elinden alınması demektir. Yalnız onu değil, eşi ve çocuklarıyla beraber tüm yakınlarının da açlığa mahkum edilmesi demektir.

Bunu ayrıca, bir insanlık suçu olarak da değerlendirebiliriz.

Anayasanın 48, 49, 51 ve 52 nci maddeleriyle düzenlenen, çalışma ve sözleşme hürriyeti, çalışma hakkı ve ödevi, sendikal

hak ve hürriyetlere aykırılık teşkil ediyor işçinin işinden haksız olarak çıkartılması.

Her şeyden önce örnek almaya çalıştığımız Batı Avrupa ülkelerinin kabul ettiği çeşitli uluslararası sözleşme ve belgelere, özellikle ILO kararlarına ters düşücü bir karar olduğu için bir işçinin, iş akdinin haksız feshine karşıyız.

İşveren tarafından anti-tezlerine ve karşı gerekçelerine katılmıyoruz. Bir kere, işverenin işçinin iş akdini fesih yetkisi tamamen kaldırılmıyor. Taslak gayet açık; yani işçinin şahsından, davranışından, işyeri gereklerinden dolayı işveren işini feshedebiliyor. Bunu yargı denetimi getiriliyor; yani işçinin şahsından kaynaklanan fesih veya işçinin davranışından kaynaklanan fesih yahutta işverenin işyerinin gereklerinden kaynaklanan fesih hakkaniyete uygun mu, değil mi? Buna kim karar verecek? "Hakim karar versin" diyoruz. Hukuk devletinde, hukukun üstünlüğünün savunulduğu bir ortamda bundan tabii ne olabilir ki.?

"Yargı, yanlı davranır" savı kesinlikle geçerli değildir. Öncelikle yargıya güvenmek ve bu hususta çok dikkatle söz söylemek zorundayız. "Belki yargı geç işler, çözüm geç gelir" denebilir. "Geç gelmesi nedeniyle yeni adaletsizlikler doğabilir" denebilir. Bunlara katılabiliriz; bu iddia birazcık ciddiye alınsa da, bunun telafisi mümkündür.

Hükümetin Programında, iki partinin Koalisyon Programında yargının iyileştirileceği kesin olarak, yargı reformu hüküm altına alınmıştır, buna çare bulunabilir.

"Serbest piyasa ekonomisi içinde rekabet düzeni kalkar, ekonomi tahrip olur, iş barışı bozulur, verim düşer, özel sektör küçülür, gizli işsizlik artar" gibi anti-tezler de yerinde değildir. aksine, dünden beri burada izlediğim kadarıyla, bunların tüm cevapları çok değerli hocalarımız tarafından verildi.

Toplu işçi çıkarmalarda idari izin getirilmesine biz DSP olarak pek iylmser bakmıyoruz. Çünkü, buna karar verecek idare, takdir yetkisini her zaman hukuka uygun ve hakkaniyete uygun olarak kullanmayabilir. İdare, siyasetin, siyasinin emrindedir. Siyasinin olaya bakışı ve tercihi her zaman aynı olmaz. Bu hususun çok iyi düşünülmesi gerektiğine inanıyorum.

Biz, gerçek anlamda iş güvencesinin, işçinin iş akdinin haksız feshe karşı korunmasıyla çözümleneceğine de inanmıyoruz. Bunun bir aşama olacağına katılıyoruz. Ancak, gerçek iş güvencesinin, işten çıkarılan işçiye işsizlik sigortasının sağlanması ve iş aracılığı konusunun yeniden düzenlenmesinin sağlanmasıyla tam gerçekleşeceğine inanıyoruz.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun gerçek görevini yapamadığı bugün için hepimiz tarafından malumdur.

Kısaca tekrar etmek gerekirse; gerçek ve modern anlamda iş güvencesini sağlamanın yolu, keyfi işten çıkarmaları önlemenin yanında, işsizlik sigortasını oluşturmak ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun etkin bir iş aracılığı faaliyetini yapmasına bağlıdır.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN - Teşekkürler Sayın Akyol.

Sayın Akyol, gerçekten süresine tam uydular.

Söz Sayın Müftüoğlu'nda, buyurun efendim.

RIZA MÜFTÜOĞLU (MÇP Erzurum Milletvekili) - Sayın Başkan, kıymetli sendikacılar, değerli konuklar;

Görüşlerimi arz etmeden önce hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Öncelikle böyle bir önemli konuda partimizin görüşlerini anlatma fırsatı verdikleri için, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Şevket Yılmaz'a ve Türk-İş'in değerli yöneticilerine huzurlarımızda teşekkür ediyorum.

Ayrıca, işçi hakları noktasında Türk-İş'in her zaman olduğu gibi, gösterdiği bu duyarlılıktan, bu güzel ve çok yararlı olacağına kesin inandığımız sempozyumu tertiplemelerinden dolayı da tebrik ediyorum.

"İş Güvencesinde Yeni Düzenlemeler" konusunda, mensubu bulunduğum Milliyetçi Çalışma Partisi adına görüşlerimi iki bölümde sizlere sunmaya çalışacağım.

Birinci bölümde, bugünkü sistem içerisinde işçi-işveren ilişkilerinin yürütüldüğü genel yapı çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlamış olduğu yasa tasarısı üzerinde duracağım.

İkinci bölümde ise, işçi hakları, işçi-işveren ilişkilerinde öngördüğümüz ideal yapı ve işleyiş üzerinde fikirlerimi arz edeceğim.

Çalışma Bakanlığınca hazırlanan yasa tasarısını, işçinin keyfi bir biçimde işten çıkartılmasını önleyen ciddi bir girişim olarak kabul etmekteyiz. Burada önemli olan nokta, "Hukukun üstünlüğü" prensiblnin kabul edildiği bir ülkede, doğru ya da yanlış işten haksız atıldığını iddia eden bir işçinin bir müracaat yerinin olmamasıdır. Bir vatandaş hangi durumda, nerede ve ne zaman olursa olsun, bir haksızlığa uğramışsa, hakkını hukuki yollardan alabilmelidir. Bu vatandaşımız işçi olur, memur olur, çiftçi olur... Önemli olan, haksızlık varsa, bunu ortadan kaldıracak bağımsız bir merciin bulunmasıdır.

Ülkemizde bağımsız ve adil merciler de mahkemelerdir. Bu bakımdan bazı işveren temsilcilerinin, "Bizi mahkemeler mi idare edecek?" şeklindeki beyanlarını gereksiz buluyorum. İşverenlerin, bu tasarının işleyişi noktasında tespit ettikleri aksaklıklar varsa, bunları dile getirmeleri gerekir. Çünkü, hepimiz biliyoruz ki ülkemizde Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve bilhassa Ticaret Kanununda ciddi boşluklar mevcuttur.

Yasa tasarısı ne diyor; "Fesih, işçinin kişiliğinden veya davranışlarından ileri gelen bir sebebe dayanmıyorsa, ya da işçinin bu işyerinde çalışmayı sürdürmesini olanaksız kılan işyeri gereklerinden kaynaklanmıyorsa, haksız sayılacak ve işçi, işini koruyabilecektir". Burada belirtilen konuların mahkemelerce objektif olarak tespit edilmesinde bazı tıkanıklıklar varsa, bunların giderilmesi yönünde teklifler verebilirler. Yoksa bu tasarıya tümüyle ve özüyle karşı çıkmak yanlıştır.

Bugün Türkiye'de:

1. Sadece ve sadece işçileri psikolojik olarak sindirmeyi hedefleyen işten çıkarmaların olduğu,

2. Yüksek ücretle çalışan işçilerin çıkartılıp, düşük ücretle işçiler çalıştırıldığı,

3. Tazminatları yüksek meblağda olan işçilerin işten çıkartılıp, yeni işçiler alındığı,

4. Süreklilik arz eden bir işte çalışan işçilerin işten çıkartılıp, yerine muvakkat hizmet akdiyle çalışan işçiler alındığı,

5. İşçilerin 13. üncü maddeye göre çıkışlarının yapılıp, tazminatları ödendikten sonra asgari ücretle çalışacak işçilerin işe alındığı,

6. Fabrika bünyesinde paravan, ayrı bir şirket kurulup, tazminatı verilip işten çıkartılan işçinin, Bağ-Kur üyesi olarak yeniden çalıştırıldığı,

7. Yapılacak işin, ya da üretimin bir kısmını müteahhite verilerek işçi çalıştırıldığı iddiaları var.

Bu tespitlerden bir tanesinin bile doğru olması, bu yasanın çıkması için yeterlidir.

Bu yasanın önleyeceği bir durum da şudur: Ülkemizde işverenlerin işten çıkarmalarının bir nedeni, ekonomik açıdan bir sıkıntıyla karşılaşan işverenin aklına gelen ilk çözümün, aldığı ilk önlemin işçi sayısını azaltmak olmasıdır. İşverene bu yol, üretimi artırmak için çaba göstermekten daha çok kolay, yani üretim alanlarına girmekten çok daha rizikosuz gelmektedir.

Bize göre, işte bu yasayla işveren bu tür sıkıntılarda ilk olarak işçinin yakasından tutamayacaktır. Hatta bu tasarı, bazı meseleleri, mevzuatlar sebebiyle tam çözemeyecektir. Biz bu tasarının yeterli olmadığı kanaatindeyiz. Şöyle:

Ekonomik gerekler hadisesi var. Diyelim ki, bu yıla kadar kar etmiş bir işletme, bu yıl zarar etmiş olsun. Bu maddeye göre, zararı mahkemeye ibraz edip, kabul ettiren bir işletme, işçiyi işten çıkarabilecektir. Ama burada cevaplandırılması gereken bir soru var. Bu yıla kadar kar eden işletme, işçi için ve işletme için ne yapmıştır?

Bu tür haksızlıklara uğrayıp, işten çıkartılan işçiler haklarını aramak için kesin çözüm yolu bulucu bir merci bulamazlarsa ne yaparlar? Yollara dökülüp yürürler, grevler olur, şu olur, bu olur kamuoyu da bunları destekleyebilir. Ama mahkemece haksız bulunan bir işçi eylem yaparsa, kamuoyundan destek görmez, sendikalardan destek görmez kanaatindeyim.

Biz bu tasarının kanunlaşması halinde, taşaronluk sisteminin artacağından ve bir bölüm işçinin bu yasadan layıkıyla yararlanamayacağından bile endişe duymaktayız.

Yine başta da belirttiğim gibi, fesihte, ekonomik sebepleri, bugünkü mevzuatlar çerçevesinde mahkemelerin tam anlamıyla tespit edememelerinden de endişe etmekteyiz.

Bu bakımdan, bu yasa kanunlaşmasıyla birlikte Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca mevcut işletmelerin ciddi manada takibini önermekteyiz. Çünkü, bir sektör genelde Türkiye'de karlı ise, bu sektör içerisinde herhangi bir işletmenin zarar etmesi halinde, bu mevzuatlar çerçevesinde verilecek yanlış kararlar ancak bu şekilde önlenebilir.

özetle; Biz MÇP olarak TBMM'ndeki 19 kişilik grubumuzla Türk-İş tarafından desteklenen, teklif edilen her türlü yasa tasarısını sonuna kadar destekleyecemizi belirtmek isterim.

Sadece bu yasayı değil, Türk-İş'in önerdiği, başta anayasa değişikliği olmak üzere, 2821, 2822, 1475 ve 854 sayılı kanunlar üzerindeki yasa değişikliklerini de destekliyeceğiz.

Biz Milliyetçi Çalışma Partisi olarak, işçiye hizmet eden, işçinin yanında olan, her kesim ve her kuruluşun yanındayız. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkürler Sayın Müftüoğlu.

Buyurun Sayın Şener.

DOÇ. DR. ABDULLATİF ŞENER (RP Milletvekili) - Sayın Başkan, Türk-İş'in Sayın Genel Başkanı, değerli yöneticileri ve değerli izleyiciler;

Bugün burada tartıştığımız konu, belli bir gündemin oluşmasından sonra ortaya çıkmıştır; yani akdin feshiyle ilgili bir kanun taslağının, Çalışma Bakanlığı bünyesinde gündeme gelmesiyle birlikte konu, işçi ve işveren çevrelerinde, bilimsel çevrelerde tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle son yıllarda, 1980 sonrası yıllarda işçinin kaybetmekte olduğu haklarına bir geri dönüş mü başlayacak umutlarıyla birlikte, yeni bir heyecanlanma havası gelmişe benziyor.

Öncelikle şunu belirtmek lazımdır ki, işçinin işten rastgele çıkarılmasının önlenmesiyle ilgili taslaklar ve tasarıların ilki bu değildir. Daha önceki dönemlerde de, 1978, 1982'de de buna benzer tasarılar ve taslaklar hazırlanmıştır; fakat tartışmaya açıldığı halde bir türlü yasalaşması mümkün olmamıştır.

Burada asıl endişe duyulması gereken nokta, özellikle son yıllarda, 1980 sonrası politikalarla üretim faktörleri içerisinde emeğin payının sürekli azaldığı, işçi haklarının ihmal edilme eğilimi gösterdiği bir ortamda, hizmet aktinin feshinde yargı denetimi konusunun bir yasa haline gelip, gelmeyeceğinin araştırılmasıdır. Eğer daha önceki taslaklar gibi unutulup gidecekse, (bu konuda kaygılarım vardır) buradaki tartışmalarımızın da, daha önceki tartışmalardan farklı bir anlamı olmayacaktır.

Özellikle son yıllarda ekonomide eski hükümetin de, şu andaki Hükümetin de temel aldığı noktalar dikkate alındığında gördüğümüz tablo şudur:

Dünya ekonomisindeki son gelişmeler, sistemler arası değişmeler ve özellikle Doğu blokundaki çöküşle birlikte, dünya ekonomisinin gündeminde özellikle medyanın da sürekli aktüel hale getirdiği biçimde bölüşüm sorunları ikinci plana itilmiştir.

Dolayısıyla bölüşüm sorunlarının ekonomide ikinci plana atıldığı bir ortamda, işçilerin haklarına yönelik birtakım oluşumların ortaya çıkarılabilmesinde büyük güçlükler vardır.

Bunun ötesinde, özellikle ihracata yönelik politikaların gündeme geldiği ve uygulandığı, halen de uygulama yolunda olduğu bir ortamda olaya baktığımızda, özellikle Türkiye gibi az gelişmiş, dünya kapitalist sistemine az gelişmiş bir ülke olarak girmiş bulunan, çekilmiş bulunan bir ülke açısından, uluslararası piyasalara açılmada, daha önceki ithal ikameci politikalara göre, emeğin daha az hakkını aldığı bir yapılanma ortaya çıkmıştır. İhracata yönelik politikalar özellikle Türkiye açısından, ücretlerin düşürülmesine yönelik politikalardır. Nitekim 1980'in başlangıcında bu olaylar ortaya çıkmıştır.

Şimdi böyle bir ortamda acaba bu tasarı kanunlaşacak mı, kanunlaşamayacak mı endişesini taşımaktayım. Umarım ki bu tartışmalar olumlu sonuçlar ortaya çıkarır ve tüm kamuoyunda, sadece işçi kesiminde değil, aynı zamanda tüm toplumda beklenilen bu tasarının yasalaşması gerçekleşir.

Şimdi öncelikle şunu belirtmek lazım. Çalışma hayatında önemli olan çalışma barışının sağlanmasıdır. Bu barışın korunması için, devletin, işçi-işveren ilişkilerinde adil olması gerekmektedir. Bu ilişkilerle ilgili kendisine düşen düzenleme görevlerini yerine ge-

tirmesi gerekmektedir. Her şeyden önce, bu Anayasaya dayanan bir görevdir ve sorumluluktur.

Anayasanın 49 uncu maddesinde, Devletin, çalışanları koruması, çalışmayı desteklemesi görevi olarak belirtilmektedir.

O halde, çalışanların korunması devletin görevi olduğuna göre, bu konuda birtakım düzenlemeleri de yapmak gerekmektedir. Bu düzenlemeler, günümüz koşulları dikkate alındığında, her şeyden önce iş güvencesinin sağlanmasıyla olur. İş güvencesinin sağlanmadığı bir ortamda, çalışanları korumanın sözkonusu olabileceğini düşünmek bile mümkün değildir.

O halde, çalışanların korunması için ne yapılabilir? Çoğu kez bazı çevrelerde, özellikle de işveren çevrelerinde, işverenin fesih hakkına getirilen kıdem tazminatı gibi bazı sınırlamalar, iş güvencesi olarak yeterli görülmektedir, ama bu tip birtakım sınırlandırmalar Iş güvencesi için yeterli değildir.

Gerçek anlamda "İş güvencesi" dediğimiz zaman, işverenin, İş sözleşmesini herhangi yeterli, haklı bir sebep olmaksızın, keyfi biçimde bozmasının engellenmesi anlaşılmalıdır.

O halde, iş aktinin feshinin bu keyfilikten kurtarılması gerekir. En azından, haklı sebeblere dayanmayan bir fesih hakkının ortadan kaldırılması ve yargı denetimi güvencesine kavuşturulması lazımdır.

Bu bakımdan, bu tasarı, iş güvencesinin sağlanması açısından önemli bir görünüm arz etmektedir.

Türkiye'de son yıllarda sürekli olarak iş akitleri feshedilmektedir. Özellikle 1991 yılından itibaren, Körfez Savaşından sonra daha da yoğun boyutlar kazanmıştır ve sürekli olarak, toplu halde ülkenin değişik yerlerinde, değişik işyerlerinde işten çıkarmalara rastlanmaktadır.

Bugün Türkiye'de en küçük bir ekonomik sıkıntı karşısında işverenlerin aldığı ilk önlem, işten çıkarmalar olmaktadır. Kıdemli işçilerin işten çıkarılarak, asgari ücretle yeni işçilerin işe alınması sık rastlanan olaylardan biridir. Hatta sendikal nedenlerle, sendikal faaliyet yapanların işlerine son verilmesi uygulamaları da görülmektedir.

Bunun dışında birtakım teknolojik yenilenmeler, bilgisayarların işyerine girmesi gibi gerekçeler, yönetim değişiklikleri, özellikle de KİT'lerde, büyük bir işçi kesiminin çalıştığı KİT'lerde özelleştirmelerle yönetim değişikliklerinin ortaya çıkması da, büyük ölçüde işçilerin işlerine son verilme sonucunu doğurabilecek bir durumdur.

Bu ortam karşısında Türkiye'de iş güvencesinin bulunmaması, Batı ülkelerindekinden çok daha vahim sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Çünkü, pek çok Batı ülkesinde akdin feshinde yargı denetimi vardır. Bunun dışında, Türkiye'de bulunmayan pek çok nokta vardır ki, her şeyden önce Türkiye'de bir işsizlik sigortası yoktur. Bu bakımdan Türkiye'de, bir işçinin haksız ve sebepsiz olarak, hiçbir gerekçe gösterilmeksizin iş akdine son verilmesi halinde, işsizlik sigortasının bulunmadığı bir ortamda çok daha korkunç sosyal problemler ortaya çıkacaktır.

Diğer taraftan, işsizliğin her geçen gün arttığı bir ortamda, Türkiye'de yine bu iş akdinin feshedilmesi olayının büyük sorunlar doğuracağı ortadadır.

Ayrıca, Türkiye'de işsiz kalan işçilere sosyal yardım yapılması sözkonusu değildir. İşten çıkarmalarda sendikalar, Çalışma Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlükleri, yargı organları da şu an etkisiz durumdadırlar.

Böyle belirsiz bir ortamda işçilerin keyfi olarak işten çıkarılmaları, hatta son yıllarda olduğu gibi, toplu işten çıkarmaların sık sık görüldüğü bir ortamda, gerçekten iş akdinin feshinde bir yargı denetimine gidilmesi lüzumu ve gerekliliği tartışmasız kabul edilmesi gereken bir noktadır.

Bu bakımdan, RP olarak, iş akdinin feshinde yargı denetiminin gerekli olduğuna inanmaktayız ve bu taslak Meclise geldiği takdirde bütün desteği sağlayacağımızı belirtmek istiyorum.

Her şeyden önce, Türkiye'de iş güvencesi Anayasal bir hak olarak görülmelidir. Çünkü, Anayasanın 2 nci maddesinde belirtilen, Türkiye'nin sosyal bir hukuk Devleti olduğu ilkesi, bunun dışında 17 nci maddede, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, özellikle 49 uncu maddede, herkesin çalışma hakkının bulunduğuyla ilgili düzenlemeler iş güvencesinin, Anayasa teminatı altında olduğunu göstermektedir.

Bu Anayasal teminatın bulunduğu bir ortamda, yasalarla ortaya çıkarılan güvencesiz bir ortamın tartışılması ve bu yasalardaki eksikliklerin, noksanlıkların, boşlukların, hatta yanlışlıkların düzeltilmesi de, önemle üzerinde durulması gereken bir noktadır.

Her şeyden önce, iş güvencesinin sağlanması bir anayasal zorunluluk olmaktan da öte, hak ve adaletin gereği olarak istenmesi gereken bir durumdur. Sosyal huzursuzlukların da ortadan kaldırılması açısından istenmesi gereken bir durumdur ve en önemlisi de, işveren çevrelerinde yapılan itirazlara rağmen, emeğin verimliliğinin artırılması da, bir iş güvencesinin sağlanmasına bağlıdır. Geleceğinden emin olmayan bir işçinin, verimliliğinin daha fazla olabileceğini söylemek mümkün değildir.

İkinci turda devam etmek üzere. (Alkışlar)

BAŞKAN - Çok teşekkürler.

Sayın milletvekillerine teşekkür ederiz, sürelere son derece dikkat ediyorlar. İnşallah bundan sonraki konuşmacılar da aynı titizliği gösterirler.

Buyurun Sayın Cankurtaran.

ETHEM CANKURTARAN (SHP Genel Sekreter Yardımcısı) - Sayın Başkan, saygıdeğer izleyenler;

Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Mutluyum, şundan: muhalefetin sol tarafında oturan üç temsilcisi, benden daha çok tasarıya sahip çıktılar. Umuyorum ve diliyorum ki, benim sağ tarafımda oturan muhalefet temsilcisi arkadaşımız da bu tasarıya benden daha çok sahip çıkacaktır.

O nedenle bu tasarı, yalnız bir Hükümet tasarısı olmaktan çıkacak, TBMM'nde temsilcileri bulunan siyasi partilerin ortak görüşü haline gelmiş olacak.

Saygıdeğer izleyenler;

Son derece açık bir konu, çalışma yaşamıyla ilgili yeni değerlendirmeler ve düzenlemelere Türkiye'de ihtiyaç olduğu kesin, açık, berrak bir biçimde ortada. Burasından başlanmış, konuşmamın sonunda, ya da ikinci turda bu konuyla ilgili söyleyeceklerim olacak.

Türkiye, 12 yıldan bu yana bir diktatörlük rejiminin kurduğu kurumlar ve koyduğu kurallar aracılığıyla yönetiliyor. Bu kuralları değiştirmeden, bu kurumları değiştirmeden Türkiye'yi demokratikleştirme olanağı yoktur. Aslında bu parça başı işlerle uğraşmaktan öteye Hükümetimizin, gerçekten; Hükümet Programına uygun bir biçimde 1982 yılında yapılmış olan Anayasadan başlayarak, sivillere bir Anayasa yaptırmayı önererek işe başlaması gerektiğine inancımızı belirterek sözüme başlamak istiyorum.

İşverene emeğini satan bir insanın işinden atılmasıyla ilgili konuda gerekçe talep etmesinden daha haklı ne olabilir, istenen budur, sadece gerekçe bildireceksiniz, haklılığınızı kanıtlayacaksınız. Bunu da Türkiye'de yönetime katılma sözkonusu olmadığı için, olsa, belki çok daha başka şeyler konuşulabilir. "Sadece yargı denetleyecek" deniliyor. Yargının denetimine güvenmemiz gerektiğini de yargıya olan saygımızdan dolayı bugüne kadar hep kabul ettik, talep ettik, doğru olduğuna inandık.

Türkiye'de özel girişim özgürlüğü vardır. Hiçbir şekilde onun önünde bir engel yoktur. Ama Türkiye'de çalışma özgürlüğünün de varlığını kabul etmek gerekir. Bu ikisini birbirinden ayırırsak, özgürlüklerin bir bölümünü var, bir bölümünü yok sayarsak, altından kalkılamaz. Bu ilişkide objektif bir denetim, sadece yargı aracılığıyla sağlanabilir.

Bu yasa tasarısının tartışılması gittikçe yoğunlaşacak ve gelişecek, o gelişmeler sırasında, idari denetimle, yargı denetimi arasındaki farklılıklar konuşulacağı sırada, belki değişik şeyler söyleme imkanı doğabilir diye düşünmekteyim.

Çalışma hakkını, insanların yaşama hakkı kadar kutsal buluyoruz. Bir insan eğer çalışma hakkından yoksunsa, yaşama hakkını da tam anlamıyla kullanamıyor demektir.

İş güvencesi ve gelir güvencesi olmayan bir insanın, yaşamıyla, yaşamaması arasındaki o bıçak sırtı gibi keskinliği, ancak işinden atılmış bir işçi bile bilir. Aramızda bunu yaşamış çok insan vardır.

Türkiye'de, dünyanın 2000'li yılları yaşadığı günümüzde artık bunlar tartışılmamalıdır. Nedir, sadece bir yasal gerekten mi kay-

naklanıyor bu, önemli sorunları var, bunu doğuran nedenler ne?

Birincisi, iş güvencesini ortadan kaldıran neden, yoğun bir biçimde Türkiye'de işsizliğin olması. Emek piyasası rekabet içerisinde ve o rekabetten yararlanan işverenlerimizin bir bölümü büyük ölçüde iş güvencesini ortadan kaldırmak için her türlü olanağı bulduklarından, yasal bir önlem de olmadığı için her çareye başvuruyorlar. Tabii bunu önleyebilmek, işsizliği önleyebilmek, emek piyasasındaki rekabeti azaltabilmek için sanayileşmek gerekir; işsizlik sigortasına ihtiyaç vardır. Bunun gerekli olduğu dünden bu yana konuşuluyor. Hükümet Programında da var, sanıyorum önümüzdeki günlerde bu konu gündeme gelecek ve o konu da tartışmaya açılacaktır.

İkincisi, örgütlenme özgürlüğü önündeki engellerdir. Konuşmama başlarken söylemeye çalıştığım Anayasayla ilgili başlayan örgütlenmeyi reddeden bir toplum modelinin Türkiye'ye dayatılmış olması.

Türkiye'nin nüfusu 57 milyon, sendikalaşabilmiş insan sayısı ocak ayı istatistiklerine göre 2 milyon civarındadır. Sendikalaşabilir insan sayısı bundan 1.5 misli fazla. Örgütlü topluma "evet" diyorsak, sendikalaşmanın önündeki engelleri kaldırmamız gerekiyor.

İş güvencesinin olmaması nedeniyle ikinci olarak da burada çeşitli sıkıntılar yaşanmaktadır. Hangi işyerinde, özellikle organize olmamış işyerleri için söylüyorum, işçi, sendikaya üye olmak istiyorsa, ertesi gün işveren bu işçinin hizmet akdini feshediyor. Elimde binlerce örnek var bununla ilgili, özellikle partide bu konuyla görevli Genel Sekreter Yardımcısı olmam nedeniyle size binlerce örnek sunabilirim.

Ayrıca, çalışma ilişkisinin farklılığından kaynaklanan zorluklar var, taşaron sisteminin getirdiği sıkıntılar ve zorluklar var. Tabii bunlar "Rekabet ekonomisi" diye savunduğumuz, bugün dünyanın savunduğu ekonomik gelişmelerin önünde de engel olarak bulunuyor. Bunun da kaldırılması gerektiğine inanıyorum.

Şimdi örnek verecek olursak, maliyet içinde işçiliğin payı, aynı mali üreten iki işletme için, birisinde işçiler sendikalaşabilmişse, 3'de sendikalaşamayan işyerinde 1 Biz, bir taraftan üretilen mal içerisinde işçiliğinpayını 3, bir tarafta 1 yapacaksınız, aynı malı

piyasaya süreceksiniz "Rekabet edin" diyeceksiniz. Böyle şey olmaz. Bu rekabetin mantığına da aykırıdır, terstir, doğru değildir. Özellikle piyasa ekonomisini savunanların, rekabet ekonomisini savunanların bunu bizden daha çok savunmaları gerektiğine inanıyoruz.

Geçtiğimiz günlerde Bursa'da bir örme fabrikasından işçiler çıkarıldı. Bize bildirdiler, ne oluyor, ne bitiyor diye konuştuk, orada iki dönem toplu iş sözleşmesi yapılmış işçiler kıdemli hale gelmiş, işçileri işten çıkarttılar. İşvereni bulup konuştum "Niye çıkarıyorsun işten?" dedim, bana "Burada aynı malı üreten iki fabrika daha var, oralardaki işçiler sendikalı değil, benim işyerimde çalışan işçi arkadaşlar sendikalı, bu nedenden dolayı piyasada rekabet edemiyorum; dedi.

Çalışma Bakanımızın konuşması sırasında teşmille ilgili konuşmalar geçti, açış konuşmaları sırasında özellikle dinledim. Türkiye'de asıl teşmilin kullanılacağı yerler buralar olmalıdır. Eğer teşmil kullanılacaksa organize edilmiş, sendikalaşmış işçilerin bulunduğu yerlerde toplu sözleşme düzeni esas alınmalıdır. Özellikle organize olamamış, sendikalaşmaya karşı direnen, büyümüş olsa bile direnç gösteren işyerleri için teşmilin gerekli olduğuna inanıyorum. "Örgütlenme özgürlüğüyle bağdaştıramasam bile", Türkiye'de geçici bir süre uygulanması gerektiğini düşünüyorum.

Konuşmalar sırasında çok değerli işveren temsilcilerinin değerlendirmeleri oldu. Sayın Atasayar dünkü konuşmasında "İşçiler ve işverenler taraf değil, ortakdırlar" dedi. Bu sözü biraz açmak gerekir. Bu, böyle olması lazım. Batılı olmak istiyorsak, eğer Batı tipi bir demokrasi talep ediyorsak, Batı tipi bir endüstriyel ilişki talep ediyorsak, bunu gerçekleştirmek zorundayız.

Nasıl ortaklıktır diye aklıma şöyle bir şey geliyor. İşçiler, ya da onların örgütlendikleri sendikaların temsilcileri, çalıştırdıkları, ya da faaliyet gösterdikleri işletmenin planlamasından, yatırımından, üretiminden, pazarlamasından, bilançosundan ve karından Türkiye'ye ne kadar haberdardır, söyleyebilir misiniz? Bizde çalışan insanın yaratma gücüne güven maalesef bugüne kadar oluşmamıştır.

Halbuki, çalışan insanın yaratma gücüne güvenmek, onu yönetimde söz sahibi yapmak lazımdır. Bu "ortaklıktır" sözünü

şöyle değerlendirmek istiyorum. Umuyorum Türkiye o noktaya gelir, İşletmelerimiz, çalıştırdıkları teknik elemanlarını, çalıştırdıkları işçilerini, onların temsilcileri sendikalarını yönetime katarak, işletmenin daha rasyonel, daha çok üreten, daha çok kar eden kurum haline gelmesine katkı sağlamalıdırlar.

10 dakikalık sürem bitti, ama sonuca doğru şu cümlemi söylemek istiyorum, ikinci bölümde devam ettireceğim.

Biz, Türkiye'yi değiştirmek zorundayız, değişmek zorunda Türkiye. Her konuşan insan "Bu ülke değişmelidir" diyor. Değişeceksek, işletme sahipleri mülkiyetin üzerine tapu toplar bir insan mantığıyla oturmaması lazım. Nasıl devletçiliği eleştiriyorsak, özel teşebbüste işletmenin sahibinin de kendi malının üzerine oturan, onu böyle herkesten sakınan ve kıskanan mantıktan uzaklaşması gerektiğine inanıyorum. Onu paylaşan, büyüten, geliştiren bir anlayışa doğru yaklaştığımızda, çok daha rasyonel çalışmalar yapabileceğimizi düşünüyorum.

Bu bölüm için hepinize teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkür ederiz.

Sayın Emiroğlu, buyurun efendim.

METİN EMİROĞLU (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eski Bakanı, ANAP Malatya Milletvekili) - Sayın Başkan, kıymetli akademisyenler, işçi ve işveren konfederasyonumuzun değerli başkanları ve kıymetli yöneticileri, basınımızın ve TRT'nin kıymetli mensupları, değerli konuklar;

Konuşmama başlamadan evvel hepinizi saygıyla sevgiyle selamlıyorum.

Böylesine güncel ve önemli bir konuyu, bir seminer konusu yapmak suretiyle, siyasi partiler olarak bizlere bu konudaki düşüncelerimizi ifade etmek fırsatı verdikleri için Türk-iş'in Başkan ve yöneticilerine teşekkür etmek istiyorum.

Aslında "İş güvenliği, istihdam güvenliği" dediğimiz hadise, neden bugünkü ortamda gündeme gelmiştir? Çünkü, çalışma hayatımızın 1963'den bu yana, çok daha eskilerden başlayarak aldığı bir ivme var. Bu ivmenin bugün için tatbikattan getirdiği birtakım değerlendirmeler var ve birtakım yoğunlaşmış ihtiyaçlar

var. Bu ihtiyaçların bir kısmı çalışma hayatının kendi sisteminden ve uygulamalarından gelmektedir. Bir kısmı da, bugün içinde bulunduğumuz konjönktürün sosyal, iktisadi ve beşeri konjöktürün ortaya çıkardığı neticeler olarak çalışma hayatımızın gündemine girmiş bulunmaktadır.

Şunun üzerinde ittifak etmemiz lazım ve şu ana kadar görüş bildiren değerli parlamenterlerimiz ve aldığım bilgilere göre, iki günden beri ileri sürülen, serdedilen görüşler içerisinde hiçbir konuşmacı, bir çalışanın, işçimizin istihdam güvenliği ihtiyacının korunması hususunda farklı bir görüş serdetmemiştir. Bu adildir, adil olmanın, hakkaniyete uymanın, insan olmanın ve emeğe saygının bir gereğidir.

Bunu tanzim ederken, istihdam güvenliğini tanzim ederken, hukuk sistemimiz içerisinde ne şekilde bir işleme imkanına kavuşacağı konusunda farklı görüşlerimiz olabilir, ancak, ben bunları teknik bir ayrıntı olarak görüyorum ve meselenin özünde, çalışan insana istihdam güvenliğinin temininin bugün için kaçınılmaz olduğu noktasında birleşiyorum.

Kıymetli arkadaşlarım;

Sayın Cankurtaran konuşmasında çok önemli bir noktaya değindiler. Bende, istihdam güvenliğinin, bugün çalışan insanın toplumdaki en önemli ihtiyaçlarından biri olduğuna değindim. Bu ihtiyacı karşılayacak tedbirleri çalışma hayatımıza ithal etmeye çalışırken çalışma hayatımızın içinde bulunduğu bazı gerçekleri de, bazı sıkıntıları da bu vesileyle dile getirmek istiyorum.

Şuna samimiyetle inanıyorum ki, eğer bu tedbirleri, hem çalışma hayatının içinde bulunduğu sıkıntıları, hem de çalışan insanımızın sosyal güvenliği, istihdam güvenliği gibi en tabii anayasal ihtiyaçlarını birlikte dengeleyerek, çok iyi senkroniye edebilirsek, toplumumuzda büyük bir huzur olacaktır, verimlililk ve üretkenlik artacaktır ve tüm toplum olarak bu işten karlı çıkma şansına sahip olacağız.

Bugün çalışma hayatının içinde bulunduğu en önemli sıkıntılardan bir tanesi, senelerden beri hükümet olarak, işçi-işveren kesimleri olarak, sendikal teşekküller olarak -ki, birçok mensubunu- bu davaya gönül veren, emek veren, bunu bir gergef gibi ince ince dokuyarak Türk çalışma hayatını bugünkü

günlere getiren değerli arkadaşlarımızın mesaisi karşısında, bu sistemin çok büyük tehlikelere maruz ve hatta tehditlerle karşı karşıya olduğunu görmekten de büyük bir üzüntü duymaktayım.

Sayın Cankurtaran belirttiler, teşmil konusunda Sayın Bakanımızın da bazı düşünceleri oldu. Türk çalışma hayatında altı defa teşmil yapılmış, ikisini yapmak da bana nasip oldu. Neden yapılmıştır? Teşmil müessesesini işletmek, suretiyle Türk sendikal hayatına, sendikalaşmanın önüne bir set çekme amacı mı güdülmüştür veya Anavatan Hükümeti olarak böyle bir ihtiyaç mı ortaya çıkmıştır? Kati surette değildir.

Biz, çalışma hayatının düzeninin, serbest rekabet koşullarının korunmasında ve bu serbest rekabet koşullarının içerisinden işçi haklarının bütün ülkede eşit şekilde verilmesinde görmekteyiz. Eğer bunu sağlayacak zemini Türkiye, Türk ekonomisi, Türk sosyal hayatı kaybedecek olursa, o takdirde, senelerden beri çok emekle dokumaya çalıştığımız sosyal haklarımız zedelenebileceği gibi, bugün bir yenisini ilave etmek için samimiyetle, müştereken gayret içinde olduğumuz istihdam güvencesini de uygulama şansına maalesef sahip olamayacağız.

Bugün için işyerlerinde sigortalama mecburiyeti var. Bugün için Katma Değer Vergisi kesme mecburiyeti var, vergi verme mecburiyeti var. Ama tabloya gıabal olarak bakıyoruz, 1,8 veya - sayın Cankurtaran'ın son tespitiyle- 2 milyon sigortalı işçi yanında, hemen onu aşan, yüzde 50'nin üzerine tırmanan sendikasız, sigortasız, sosyal güvenlik sistemi dışında kalan insanların ve çalışma yerlerinin mevcudiyetini görüyoruz.

Kıymetli arkadaşlarım, bu ne çarpık bir tablodur. Burada sosyal hayatı, sosyal güvenliği, çalışma özgürlüğünü ve çalışma güvenliğini topluma yaymak göreviyle yüklenmiş bir devletin, bu tablo karşısında bütün kurumlarıyla birlikte gereki tedbirleri alma zamanı gelmiştir ve geçmiştir.

Aslında bugün için Türk sendikalizmini ve çalışma hayatını tehdit eden en önemli, en büyük etken bu noktada yatmaktadır. Kanunu çıkarmışız. Anayasaya tedbirlerini koymuşuz, yasal olarak bırtakım cezai müeyyideler getirmişiz, ama işçilerimizin yüzde 50'si, işyerlerimizin belki sayısal olarak çok daha fazlası, çünkü küçük işyerleridir, biliyorsunuz, bu sistemin dışında kaçak durumunda çalışmaktadırlar.

Böyle bir sistemde, işletmelerde çalışma hayatının gereklerini uygulamak fevkalade zordur. Bu kanunu istihdam güvencesini, yargı denetimine de bağlasak veya yargı denetimini takviye edebilecek, çok daha pratik işleyebilecek başka metotları da sisteme ithal etsek, bu tablonun düzeltilmesinin yolunu bulmadığımız sürece toplumun, çalışanların ancak belli bir kitlesine hitabetme şansına sahip olacağız.

Diğer önemli bir eksiğimiz, işletmelerde maalesef bugüne kadar değiştiremediğimiz ve yine çalışma hayatımız bakımından bir eksiklik olduğuna inandığımız, verimli çalışmanı, verimliliğin ölçülmesini ve buna istinaden "seyyanen ücret tatbikatı" dediğimiz ve aslında verimliliği önleyen bir gelişme olarak hala gündemde bulunan hususu bir türlü çözüme kavuşturamamış olmamızda yatmaktadır.

Şimdi kanun taslağında ifade edilmiş olduğu üzere kişilikten, davranıştan, işletme gereklerinden doğan hallere dayanmadığı sürece, işçi haksız çıkarılmış olacak ve işyerine iade edilecek. İşletme gereklerinde, işçinin davranışlarında ve şahsından kaynaklanan verimsizlik veya işverenle arasındaki münasebetlerde bir zedelenme varsa, bunun takdirini mahkemeye bırakıyoruz.

Yargıçlarımız veya bilirkişilerimiz, işletmelerde verimliliği nasıl ölçecekler? O işçinin verimli olup olmadığını nasıl ölçecekler? Bu nokta, bugün için sistemimizde açık bir nokta olarak durmaktadır.

Türkiye mutlaka verimli çalışmanın yollarını, bunun metotlarını, ölçümlemelerini geliştirmek, verimli çalışan işçiye emekten daha fazla, üretimden daha fazla pay vermek. Çalışmayan konusunda da, verimli olmayan işçi konusunda da, eğer verimli olmayışı subjektif sebeplere istinat etmiyorsa, onun verimliliğini artıracak birtakım eğitime müstenit tedbirleri almak mecburiyetindedir.

Bu konuda Anavatan iktidarları olarak, Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununu çıkarmak suretiyle büyük bir adım attığımıza inanmaktayım. İnşallah bu kanunun işletmelerimizde geniş bir şekilde uygulanması suretiyle, çok daha verimli bir çalışma ortamını bulmamız, emeğin katma değer içerisindeki payını artırmamız ve verimli işletmelerimizde işten çıkarılmanın bu şekilde verimliliği artırmak suretiyle önüne geçme imkanını yakalamış olacağız.

Pek tabil, istihdam güvencesi ve bunun yasayla temin edilmesi hususunda ortaya konan taslağın ana fikri etrafında neler düşündüğümü bu şekilde ifade etmiş olmakla beraber, tatbikata mütedair bazı hususlarda dikkatinizi çekmek istediğim noktalar olduğunu da burada konunun detayına girmeden ilk konuşmamı bağlamak suretiyle ifade etmek istiyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkürler Sayın Emiroğlu.

Sayın Müftüoğlu, buyurun.

GÜNEŞ MÜFTÜOĞLU (DYP Grup Başkanvekili, Zonguldak Milletvekili) - Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Değerli panelistler, Türk-İş'in Sayın Başkanı, değerli sendikacı arkadaşlarım, değerli İşveren temsilcileri ve saygıdeğer konuklar;

Sözlerime başlamadan önce hepinizi saygılarımla selamlıyorum.

Türk-İş'in böyle fevkalade güzel bir konuyu iki gün kamuoyunun önüne sermesi gerçekten çok olumlu bir davranış. Yöneticileri, hem kutluyor, hem de teşekkür ediyorum.

Değerli arkadaşlarım;

İki gündür konu tartışılıyor, söylenenleri tekrardan kaçınacağım, gerçi dünkü çalışmalara katılamadım, ama bilgi aldım. Tekrardan kaçınıp, daha değişik bir şeyler söylemek istiyorum.

Bugün Türk çalışma hayatında gerçekten büyük sıkıntılar var. Bu sıkıntıların başında -hepinizin malumu- Anayasadan kaynaklanan sorunlar, Anayasaya paralel olarak çıkarılan yasalar ve üzülerek ifade edeyim ki, her ne kadar iktidarımız çokyeni, ama bu Anayasayı da değiştirip, toplumun önüne çağdaş bir Anayasa da getirememenin üzüntüsü içindeyim.

Dolayısıyla bu sorunlar, Anayasadan kaynaklanan bu sorunlar şu anda asılamaz durumda. Ancak, bu güncel konu yönünden hepimiz şanslıyız, çünkü İş güvencesi yönünden yapılacak düzenlemelerde "Anayasa engeli" diye bir sorun yok karşımızda; yani Anayasada bir engel yok. Bu nedenle Sayın Bakanın

hazırlamış olduğu taslak toplumun önüne bu iş güvencesi sorununun getirilmesi fevkalade isabetli olmuştur.

Biz DYP olarak soruna fevkalade olumlu bakmaktayız. Yalnız arzu edilen, bu konuda Hükümet, Devlet, işveren ve işçi örgütleri ve tüm kamuoyunun bu konuda anlaşarak soruna bir çözüm üretmesi ve bu konuda da bir konsensüs sağlanması.

Gerçekten son yıllarda toplumuzda fevkalade işçi çıkartmalara rastlanmaktadır. Geçen dönem bu konuda -Sayın Cankurtaran da çok iyi bilirler, Sayın Emiroğlu da çok iyi bilirler- bu konuda iktidara çok çattık. Bugün de işin başındayız, inşallah sizlere mahçup olmayız.

Biz ortak protokolde ve gerekse Hükümet Programında bu konularda, özellikle çalışan kesime sözümüz var, çağdaş bir çalışma hayatının yaratılmasında, Uluslararası Çalışma Örgütünün Anayasa, Sözleşme ve tavsiye kararları doğrultusunda bir çalışma hayatı vadetmiştik. Bunu da seçim öncesinde DYP'nin Çalışma Hayatımız ve DYP'nin altın üçgeni şeklinde, Türk-İş'in düzenlediği bir toplantıda yine Başbakanımız açıklamışlardı, burada açıkça ILO standartlarında çalışma hayatı vadetmiştik çalışanlarımıza.

"Bugün neden işçi çıkarılıyor?" diye baktığımızda, geçtiğimiz yıllarda da çok yaşandı, bugün de yaşanıyor. İşletmenin karını yükseltmek amacının yattığını görüyoruz. Ancak, bir bakıyorsunuz, o işletme fevkalade karda. Örneğin, Erdemir karlı bir işletme; fakat geçen yıl 620 tane arkadaşımız orada işten çıkarıldı. Bunların 1/3 kadarı, 200 civarında olanı hiçbir emeklilik hakkı elde edemediler ve biz bunu Meclis gündemine getirdik, 29.5.1991 günü Meclisde görüşüldü. Şu rozet, bir yıl önce işletmenin, orada çalışan işçilere başarıları nedeniyle verilmiş rozet. İşçi başarılı görülmüş ve ona, İşletme bu rozeti dağıtmış. Fakat aynı İşçi bir yıl sonra, mayıs ayında "Verimli değilsin" diye İşten çıkarılmış. Buna bir anlam vermek mümkün değil.

Diğer çıkarma nedenleri, ekonomik sıkıntı nedeniyle işçi sayısını azaltmak, toplu iş sözleşmesi dönemlerinde ücret artışları nedeniyle doğan sıkıntıları yenmek için İşçi çıkartmak. Yeni teknoloji katmak ve bilgisayar kullanımına geçmek, beklenmeyen krizler, daha önceki yıllar yaşadık bir Körfez Krizi ve biraz da sanıyorum

geçen iktidarın bu konudaki ihmalleri gibi yüzbinlerle ifade edilen çalışanlar, maalesef işten çıkarıldılar. Bu işten çıkarılmanın yasal dayanağı olarak da, İş Kanununun 13 üncü maddesi, Basın İş Kanununun 6 ncı maddesi, Deniz İş Kanununun da 16 ncı maddesi gösterildi. Fakat bu çıkarmalara karşılık da, en ufak bir korumadan maalesef yoksunuz ve bugün yasal düzenlemede, işe iade müessesesi henüz kurulamamış.

Bazı yerel mahkemeler, alt mahkemeler, çalışanların bu yöndeki başvurularını kabul etmişler; yani işten çıkarılmanın haksız olduğuna karar vermişler. Ancak, bu kararlar Yargıtaya geldiğinde, Yargıtay, kanunda düzenlemelerin bulunmayışı nedenlyle alt mahkemelerce verilen kararları bozmuş. Dolayısıyla çalışanlar işe yine dönememişlerdir.

Bu sadece bizde yaşanan bir olay değil, birçok ülkede bu tip olaylar yaşanıyor. Onlar ne yapıyor?

Eğer iktisadi bir bunalım varsa, mevcut işletmedeki işçilerini çıkartmak yerine, onları başka alanlarda kullanmaya yönelinmiş. Örneğin, Japonya'da, kestane kızartmaya kadar işçiler o yönde istihdam edilmiş. Örneğin, ücretleri ödenmesi taksite bağlanmış veya karşılıklı özveride bulunmak suretiyle işçiler de ücretlerinin indirilmesine razı olmuşlardır. Tabii bunlar, karşılıklı işçi ve işveren kuruluşlarının anlayışları doğrultusunda yapılan fevkalade güzel olaylar. Ancak, biz maalesef bu noktaya gelemedik.

Bunları nasıl aşabiliriz? İşçinin yönetime katılması bir tedbir olarak gelebilir. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlemeler yapılarak, tabii öncelikle İş Kanununda yapılmak suretiyle bir kurul oluşturulabilir. Bu kurul vasıtasıyla olay çözülmeye çalışılır.

Bugün 2821'in 31 inci maddesi, sendikal faaliyette bulunan kişilerden sadece sendika temsilcilerini korumaktadır.

İş Kanununun 24 üncü maddesi, 6 ay gibi sınırlama getirmiş, fakat bunlar yeterli korumalar değildir, olması da mümkün değildir.

Biz, iş güvencesinin gerekliliğine inanıyoruz. Mevzuatta boşluk vardır. Bu güvence mutlak surette sağlanmalıdır.

Emekliliik hakkını elde edemeden kapı dışında bırakılan, gece işçi yatıp da, gündüz işsiz kalan bir kişinin ne kadar güç durumlara

düştüğü hepimizin malumudur.

Olaya bir başka yönüyle baktığımız zaman, işveren ilanihaye işçiyi istihdam etmek zorunda mıdır?

Buna da "hayır" diyoruz. Gerçekten böyle bir zorunluluk yok. Peki çözüm ne olacaktır?

Değişik bir yaklaşımda bulunmak istiyorum. Şimdi anayasamızın 125 inci maddesi, "İdarenin her türlü eylem ve işlemi yargı denetimine tabidir" diyor. Çalışanlarımıza bakıyoruz, kaba bir ayırımla, bir tarafta memurlar, diğer tarafta işçiler. Memurların, eylem ve işlemlere karşı idari yolları açık. Haklarında disiplin uygulaması veya işten çıkarılma veya bir tayin olduğu takdirde, tabii bu kamu sektörü, işlem aleyhine idari yargıya başvurabiliyorlar. İşçilere bakıyoruz, her ne kadar onların sözleşmesi, hizmet sözleşmesi ve bir kısmı kamu sektöründe, bir kısmı özel sektörde. Şunu demek istiyorum:

Hiç olmazsa kamu sektöründe çalışan işçiler yönünden, Anayasanın 125 inci maddesinin ışığında bu iş güvencesi, çalışanlara sağlanmak zorundadır diyemez miyiz? Bu bizim yasal ve anayasal dayanağımız olamaz mı? Ben bunun böyle olduğuna inanıyorum. Madem biz, çalışanlarımızın bir kısmına, memurlarımıza bu hakkı vermişiz anayasal düzende, o halde, çalışanların diğer kanadını oluşturan, gerek kamu sektöründe, gerekse özel sektörde çalışanlara da bu iş güvencesi mutlak surette tanınmalıdır, verilmelidir ve bu bir an önce de gerçekleştirilmelidir.

Çözüm için ne yapabiliriz? Hepinizin malumu, Uluslararası Çalışma Örgütünün 158 sayılı Sözleşmesi, bu konuyu düzenlemektedir. Bu konuda ne yapılabilir?

Sırf bu konuyu düzenleyen özel bir yasa çıkarılabilir. Sayın Bakanının hazırladığı gibi bir mevcut düzenlemeleri değiştiren bir taslak ortaya konulabilir veyahutta toplu iş sözleşmelerinde, İş Kanununda da değişiklik yapmak suretiyle toplu iş sözleşmelerine, iş güvencesi konusunda birtakım hükümler konabilir.

Biz, bu güvenceden yanayız. Bu konuda zaten çalışanlarımıza sözümüz var. Çözümü beraber üretmeliyiz, işverenlerimizi de bu konuya katkılarını sağlamalıyız. Ancak, Sabah Gazetesinde hergün iç sayfalarda "Günün Sözü" diye bir sütun var, sanıyorum

herkes okuyor. "İşçi, gerekiyorsa alınır, iş yoksa da çıkarılır. İki kere iki dört eder. İmza Sakıp Sabancı"

Bence olaya böyle yaklaşılmaması gerekir diyorum.

Hepinize saygılar sunuyorum, teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkür ederiz Sayın Müftüoğlu.

Değerli konuklar, milletvekillerine soru yöneltmek istiyorsanız yazılı olarak, lütfen şimdi bana iletin. 10 dakika çay arasından sonra sorularınızı yanıtlayacaklar. Geri kalan süre içinde de konuşmalarını tamamlayacaklar.

BAŞKAN - Toplantının ikinci oturumunu açıyorum.

Daha önce de söylediğimiz gibi, bu oturumda sayın milletvekilleri ikinci tur konuşmalarını yapacaklar. Ancak, kendilerine soru da yöneltildi. Şimdi teknik bir sorunumuz var. Yöneticilerin bildirdiğine göre, 17.30'da salonu kesinlikle terketmek zorundayız, başka toplantı için ayrılmış. O bakımdan, zamanı çok iyi kullanmak durumundayız.

Zamanın elverdiği ölçüde konuşmaları uzun tutmaya çalışacağız, çünkü bazı konuşmacılara çok sayıda soru yöneltildi, bazılarına daha az. Prensip, 10 dakikalık süre içinde, hem sorulara yanıt verilmesi, hem de geri kalan düşüncelerin açıklanması olmalı. Sanıyorum iki milletvekiline biraz fazla soru geldi. Bunlardan bir tanesi Sayın Emiroğlu, diğeri de Sayın Güneş Müftüoğlu. O bakımdan, onlara 5'er dakika daha süre vermek adil olur düşüncesindeyim.

Müsaadenizle tekrar zamanı ona göre kullanacağız. Tekrar aynı sırayı izleyeceğiz.

Sayın Akyol, buyurun efendim.

HASAN AKYOL (DSP Bartın Milletvekili) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Şimdi ilk girişimizde, arkamızdan gelen iki arkadaş "Bugün politikacılar konuşacak, en neşeli gün, bugün" dedi; fakat pek neşelenemediniz herhalde. Bu neşeyi sağlamak için bazı arkadaşlarıma sitemde bulunayım.

Sayın Güneş Müftüoğlu, altın üçgenden bahsetti. Görebildiğim kadarıyla altın üçgenin en sivri tarafı yine çalışanlara döndü gibi geliyor. ANAP zamanında Zonguldak'tan yürüyüşe çıkan grevdeki işçiler, önüne konulan barikatlar nedeniyle Ankara'ya gelemedi; ama DYP ve SHP Hükümeti zamanında İzmir'den ve Güneyden grev yapan arkadaşlarımız önlerinin kesilmesine rağmen Ankara'ya kadar gelebildiler. Bu demokratikleşmenin bir gereği Ankara'ya gelmek. Bir başarıdır diyoruz. Şeffaflaşma, demokratikleşmenin bir gereği olsa gerek.

Değerli arkadaşlarım;

Dünyada ve ülkemizde çok büyük gelişmeler ve değişiklikler oluyor ve olmaya devam ediyor. Utanç duvarının yıkılıp, İki Almanya'nın birleşmesi; Polonya, Macaristan, Çekoslavakya'daki, Bulgaristan ve Romanya'daki demokratikleşme gelişmeleri; Sovyetler Birliğinin parçalanarak 11 bağımsız devletin oluşması, demokratikleşmede ve ekonomide serbest piyasa ekonomisini benimsemeleri; Körfez Krizi ve ardından gelen gelişmeler; Balkanlar, ortadoğu, Kafkaslardaki gelişmeler ve bu değişim ve gelişmelerin ortasında Orta Asya Türk devletlerinin "Ağbey" dediği bir Türkiye ve 60 milyon Türk insanı.

Genel hatlarıyla çizdiğim bu gelişim ve değişimler yepyeni bir dünya yaratmıştır tabii yanında yepyeni sorunlarla birlikte. Gerçekten bu değişim ve gelişmeler karşısında herkesin kendi durumunu da gözden geçirmesi gerektiğine inanıyorum. Bunun için acele de etmemiz gerektiğine inanıyorum. Çünkü, her şey çok hızla gidiyor ve değişiyor. Ben, demokratikleşme hareketinin tamamlandığı sürece, bu değişim ve gelişimlere ayak uydurabileceğimize inanıyorum. Demokratikleşme hareketinin önünde engel olarak da, 1982 Anayasasını görüyorum. Daha doğrusu, bu hususta herkes mutabıktır, "Ben bu Anayasayı deldirtmem, ben bu Anayasa kefilim" diyenler bile bu Anayasadan şikayetçidirler. Tüm siyasi partiler ve kuruluşlar da bu Anayasadan şikayetçidirler. Hükümeti oluşturan partilerin seçim vaadi, Hükümet Protokolü ve Hükümet Programı da bu yöndedir. Öyle ise neden değiştiremiyoruz?

Geçen dönemde de aynı sıkıntılar vardı, neden değiştirilemedi? 1961 Anayasası, 27 Mayıstan sonra yapılan 1961 Anayasası, 12 Marttan sonra 1971 değişikliğine uğradı. 12 Eylülden

sonra yapılan 1982 Anayasası, halkın temsilcilerinin yaptığı, gerçek halk Anayasası değildir. Halkın seçtiği bu Meclis, ne zaman gerçek anlamda bir Anayasa yapacak, Anayasa yapmak için illa üzerimizden tank mı geçmesi lazım?

Biz DSP olarak kurulduğumuz günden beri, bu Anayasanın değiştirilmesi gerektiğini söylüyoruz. Meclise girdik, şimdi de söylemeye devam edeceğiz. Bu yöndeki tüm çalışmaları destekliyor ve katılıyoruz. Meclise bir an önce demokratikleşme yönündeki yasaların sevkini bekliyoruz ve takip ediyoruz.

Dünden beri burada tartışılan konu, yani işçinin, işinin haksız olarak feshedilmesi durumunda ne yapılmalıdır" konusu, çok büyük bir bütünün, çok küçük bir parçasıdır, fakat önemli bir konudur. Mutlak surette ve derhal, hatta bugüne kadar çoktan halledilmesi gereken bir konudur.

Demek istediğim, işçinin iş akdinin haksız feshi ve korunması olayı, demokrasinin küçük bir teferruatıdır. Eğer ülkemizde gerçek bir demokrasi olsaydı, işçinin iş güvencesi zaten olurdu. Eğer halkın yaptığı bir Anayasa olsaydı, işçinin iş güvencesi zaten olurdu. Demekki sorun, demokrasinin gelmesi, Aayasanın değişmesi. Bu durumda yapılacak şey, kamuoyunu bu yönde harekete geçirip, yeni bir Anayasanın yapılmasının sağlanmasıdır. Ondan sonra tüm yasaların, bu anayasaya uygun hale getirilmesidir.

Biraz evvel, Orta Asya Türk devletlerinin ve halkının bize "Ağabey Ülke" dediklerini ve o gözle baktıklarını ifade ettim, bu doğru; yani "Ağabey" dedikleri doğru. Ama gerçek bir ağabey olup olmadığımız tartışma götürür.

Bu ülkelerin liderleri ve yetkilileri bize gelip gidiyşor, biz de gidiyoruz. Dışişleri Bakanımız şu anda orada. Şimdi bize kardeşimiz 5 Orta Asya Ülkesinin lideri şöyle deseler, belki de diyorlardır, belki de demişlerdir, "Ağabey Türkiye, biz yıllar sonra bağımsızlığımızı kazandık, demokratikleşme istiyoruz. Bunun ilk şartından birisi de anayasadır. Şu sizin anayasanızı bize verin de, biz de ona göre bir anayasa yapalım" Buna ne diyeceğiz? "Efendim, biraz bekleyin, bizim bu anayasamız İhtilal ürünüdür. Biz yeni bir anayasa yapacağız, onu bekleyin" mi diyelim?

"Peki öyleyse, bize bir seçim kanunu verin" deseler ne yapacağız? Herkesin şikayetçi olduğu bir seçim yasası mı vereceğiz?

Sayın Demirel'in "Bu seçim kanunu değil, maskaralık" dediği kanununu mu vereceğiz? Yalnız bunlar mı?

Peki, deseler ki, "Bari Meclis İçtüzüğünü verin, meclisimizi buna göre idare edelim" deseler, "Efendim, bizim Meclisimizin İçtüzüğü 1973'de yapıldı, birçok değismesi gereken yeri var, hatta 1982'de yapılan anayasaya bile henüz uygulayamadık" mı diyeceğiz?

Bizim bu kardeşlerimize örnek olarak verebileceğimiz tek yasa olduğunu ve ihraç edebileceğimiz bir demokrasi olduğunu sanmıyorum.

Çalışma hayatıyla ilgili yasalar, Ceza Kanunu ve Ceza Usulü Mahkemeleri Yasası, Terörle Mücadele Yasası, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasasıyla ilgili yasalar, Sıkıyönetim ve Olağanüstü Hal Yasası, Siyasi Partiler Yasası hepten değiştirilmesi gereken yasalardır.

Öyle bir düzenleme ki, öyle bir Anayasa ki, sendikalarla siyasi partilerin daycnışma içine giremiyor. Batı ülkelerinde birçok siyasi partinin tabanını sendikalar oluşturuyor. "Sendikal hak, toplu sözleşme, grev hakkı" diyorsun, birçok işkolunda grev yasağı var. Sendika yöneticisi, milletvekili olunca, sendikadaki görevinden istifa etmek zorunda; ama işveren sendikasındaki yönetici milletvekili olursa, sendikadaki görevinde kalabiliyor.

Kamu çalışanlarının sendika kurma hakkı hala tartışma konusu. Öğrenciler, 18 yaşına gelmiş gençler oy kullanamıyor, 25-30 yaşına gelmiş kişiler ancak milletvekili olabiliyor. Hani bunlar, seçmenyaşı 18'e indirilecekti, hani seçilme yaşı 25'e indirilecekti?

Yargı bağımsızlığı yok, baroların bağımsızlığı yok, yüksek yargı organları kişi tarafından tayin ediliyor. Bu noktada yargı bağımsızlığından bahsetmek mümkün değildir.

Burada bir önemli konuya daha dile getirmek istiyorum.

"Dünya değişiyor" dedik, "Ekonomik sistemler değişiyor" dedik, sendikal haklar ve sendikacılığın da değiştiğine inanıyorum.

Serbest piyasa ekonomisi içinde sendikacılık ne olmalıdır, ne yapılmalıdır? Bunu da ayrıca tartışmamız gerektiği kanısındayım.

Değerli arkadaşlarım, bana bir tek soru var, Likat-İş'ten Nejat GÜNERİ soruyor:

"Sayın Bülent Ecevit'in Başbakanlığı döneminde iş güvencesi konusunda, Çalışma Bakanlığınca hazırlanan çalışmalar niye TBMM'ne sevkedilmemiştir?"

Çalışma Bakanlığını -biliyorsunuz- 1963 yıllarında yaptı. O dönemde "İş güvencesi" konusunda bir hazırlık olduğunu hatırlamıyorum ve dün de hiç bahsedilmedi. 1978 ve 1982'de olduğu söylendi. Arkadaşım diyecek ki, "1978'de Başbakandı, neden yapılmadı Bahir Ersoy zamanında?" Onu bilemiyorum. Ama inceleyip arkadaşıma özel olarak bildiririm. Sanıyorum o hükümet çok kısa dönem görevde kaldı ve çok yoğun meseleler nedeniyle okumamış olabilir.

Kendisine teşekkür ediyorum.

Sağolun. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkürler.

Sayın Müftüoğlu, buyurun efendim.

RIZA MÜFTÜOĞLU (MÇP Erzurum Milletvekili) - Ben şimdi ideal çözüm yolu noktasındaki görüşlerimi arz etmek istiyorum.

Emeğin, insan ve toplum hayatında çok önemli bir yeri vardır. Bunun içindir ki, emek her devirde tartışılan, üzerinde teoriler üretilen bir konu olmuştur. Hatta hepimizin bildiği gibi, Marksizm de bu temelde vücut bulmuştur. Her ne kadar Marksizmin önerileri, gösterdiği yollar yanlış ise de, bugün çağdışı kalmışsa da, emek üzerinde ciddi tespitleri mevcuttur. Bu tespitler şimdi de özü itibariyle değerini muhafaza etmektedir.

Bugün hala daha bir işletmedeki katma değere, emek ve sermayenin ne ölçüde katkıda bulunduğu tam anlamıyla belirlenememiştir ve tartışmalar sürüp gitmektedir. Çünkü, katma değerdeki emek payı, katma değerin sektörel niteliğine ve sermaye yoğunluğuna göre de değişiklikler göstermektedir. Sermayenin ve emeğin payı tespit edilirken, bu iki unsur taraf olarak ve birbirine rakip olarak ele alınmışlardır. (Bana yönelen iki soru, hem işveren sendikalarından, hem Çalışma Bakanlığı temsilcisinden geldi, ikisi de aynı konudadır.)

Günümüzde siyasal güce katılma payında emeğin ve sermayenin durumları daima farklılık göstermiştir.

Özetle: İşçi-işveren ilişkilerinde bir türlü makul bir denge kurulamamıştır. Şimdi, üretimde ortak olanlar, ortak bir faaliyette değişik görev, sorumluluk ve yetkide bulunanlar niçin mülkiyette ve yönetimde bir olmasındar?

Hepimiz sırasında dış sömürüye karşı çıkarız "ABD bizi sömürüyor" diye suçlarız, "Batı bizi sömürüyor" deriz. Şimdi size sormak istiyorum.

Eğer bir ülkede, bir kesim, başka bir kesimi sömürüyorsa, bu iç sömürü ile dış sömürü arasında sadece bayrak farkından başka ne fark vardır? O zaman çözüm yolu, üretimde ortak olanların karda, mülkiyette ve yönetimde de ortak olmalarıdır. Hep Batıdan örnekler alıyoruz; ancak bunların bir durumunu unutuyoruz. Gelişmiş ülkeler işçilerine, emeğe, dış ülkelere karşı uyguladıkları sömürgeci ve emperyalist uygulamalardan elde ettikleri gelirleri takviye etmek suretiyle adaletsizlikleri ortadan kaldırmaktadırlar.

Ülkemiz böyle bir yapının içinde değildir. O zaman meseleleri birlikte, ortaklaşa çözmek durumundayız. Onun içindir ki, ideal çözüm yolu, işçilerin çalıştığı işletmelere ortak olmaları, yönetimde söz sahibi bulunmalarıdır. Sadece üretimde değil karda, mülkiyette ve yönetimde de bir ortaklık öngörüyor. Mülkiyetin bu surette yaygınlaşması meselesi, bir toplumun huzuru açısından da çok önemlidir ve sosyal adaletin gerçekleşmesi de buna bağlıdır.

Onun için, bizim özet olarak önerdiğimiz ideal yapı, işçinin çalıştığı yere ortak olması, yönetimde söz sahibi bulunmasıdır.

Bu konuyu, Çalışma Bakanlığının Bütçe-Plandaki görüşmeleri esnasında Sayın Bakandan rica ettik, dedik ki, "Çalışma Bakanlığının bünyesinde bir birim oluşturunuz. Bu birime uzmanlar görevlendirilsin ve bu ortaklık meselesi bilimsel olarak araştırılsın". Tabii belli bir nezaket çizgisi içerisinde teklifimizin pek itibar görmediğini tespit ettik.

Şimdi burada en büyük işçi kuruluşu olan Türk-İş'ten ve İşveren Sendikaları yöneticilerinden talep ediyoruz. Lütfen, bilim adamlarımızdan ve uzmanlarımızdan oluşan bir birim oluşturun ve bu ko-

nuyu kökünden çözecek olan bu formül üzerinde ciddi bir çalışma yaptırın. İşçi-işveren hepimiz el ele, kol kola bu güzel ülkemizin kalkınmas için çalışalım.

Ben, vakti aşmamak için, özet olarak bu görüşümü sizlere sunduktan sonra, bana gelen iki soruyu cevaplandırmak istiyorum.

Nazım DÜZENLİ'nin sorusu:

"Geçmişte kar etmiş olsa bile, halihazırda zarar eden bir kuruluşun masraflarını bugünkü yüksek enflasyon ve yüksek kredi faizleri karşısında aynen devam ettirerek yaşayabileceği savını hangi ekonomik kurala dayanarak ileri sürüyorsunuz?"

Şimdi önce şunu belirtmek isterim, bugün iş dünyasının sıkıntısını biliyoruz, ancak bizim bu teklifimiz, önerimiz, keyfi fesihler içindir. Yoksa, gerçekten fesih gerektiren bir konuda bizim söyleyeceğimiz bir söz yoktur. Kaldı ki, yüksek enflasyon ve yüksek kredi faizleri konusunda da yapılacak iş, hükümet edenleri sıkıştırmaktır.

İbrahim UĞUR'un sorusu:

"Geçmiş yıllarda kar etmiş olan işletmelerin, son yıl içerisinde zarar etmesi nedeniyle işçi çıkartmasının haksızlık olacağını belirttiniz. Buna göre işçi çıkartılmasında ekonomik durumun geçmiş yıllarla birlikte ele alınması görüşünü mü taşıyorsunuz?"

Evet, bu görüşü taşıyoruz.

Yine belirtiyorum, keyfi fesihler için bunu öngörüyoruz. Çünkü, bir sektör düşünelim, Türkiye genelinde kar ediyor, ama bu sektörün içindeki bir işletme zarar ettiğini, vergi dairesinden bilançolarını mahkemeye vermek suretiyle ispat edebilir. Bu durumda işçinin feshi gerçekleşirse, bize göre haksız olur; yani kar-zarar meselesinin geçmiş yıllara yönelik olması ve ciddi manada irdelenmesi lazım. Mesele, keyfi bir fesihi tespit etmek ise, bunun için Ticaret Bakanlığı bünyesinde veya Çalışma Bakanlığı bünyesinde bu konuyu daha iyi irdeleyebilecek, kontrol altına alabilecek bir birimin kurulmasını teklif ettim.

Ayrıca, mahkemeler konusunda da bir görüşümüz var. Mahkemeler için bu taslakta deniliyor ki, "2 ay içerisinde muhakkak neticelenmelidir. Yargıtay 1 ay içerisinde neticelendirmelidir" Bu

bir temennidir, neticelenmediği takdirde ne olacaktır? Bunun cevabı bu taslakta yoktur.

Onun için, "İhtisas mahkemeleri" şeklinde ayrı bir mahkeme mi kurulur bilemiyoruz ama, bu konuda da Çalışma Bakanlığının ciddi bir araştırma yapması ve gerekiyorsa yeni kanun tekliflerini vermesi lazımdır.

Hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkür ederiz.

Buyurun Sayın Şener.

DOÇ. DR. ABDULLATİF ŞENER (RP Sivas Milletvekili) - Sayın Başkan, değerli izleyiciler;

İlk tur konuşmalar tamamlandı, ikinci devam ediyor. Gördüğümüz kadarıyla altı siyasi partinin temsilcileri burada bulunuyor ve bütün siyasi parti temsilcileri, iş akdinin feshinde yargı denetiminin gerekli olduğuna inanıyorlar. Bu konuda partiler arasında herhangi bir görüş farklılığı yok.

Bu demektir ki, 450 milletvekiliyle oluşmuş bulunan Parlamento tamamiyle bu tasarıyı destekliyor anlamı çıkıyor, en azından ilke olarak. Fakat daha önce pek çok konuda görüldüğü gibi, nedense konuşmalar sırasında, tartışmalar sırasında, olay kamuoyuna yansıtılırken, hatta Parlamento tartışmaları sırasında, belli konularda, belli mutabakatların sağlanıldığının zannedildiği bir noktada bakıyorsunuz ne oluyor, ne değişiyor, belli olmuyor, araya birileri giriyor, bir şeyler karışıyor, bir bakıyorsunuz ki, iş tamamen olumsuz neticeleniyor.

Şimdi gerçekten salonda da kaygı havası gibi bir sessizlik var. Her ne kadar bütün siyasi parti temsilcileri gürleye gürleye "İş akdinin feshinde yargı denetimi gereklidir" diye üzerine vurdular, biz de vurduk; ama gerek konuşmacılarda ve gerekse salonda bir sessizlik var, bunu ben bir kaygının eseri gibi algılıyorum şu anda. Tasarı, henüz tasarı haline de dönüşmedi zaten, hangi mercide kaybolacak diye endişelerim var. Daha Bakanlar Kurulunda mı kaybolacak, Meclis komisyonlarında mı kaybolacak, yoksa Genel Kurulda mı kaybolacak? Merak ediyorum, ama umarım bu kaygılarımda haksız çıkarım.

Bu tasarı, bazı değişiklikler olabilir, ama Meclisten inşallah geçer. Bu en azından son yıllarda çalışma hayatında görülen olumsuzlukların giderilmesi yönünde atılmış bir adım olur.

Şimdi, bir soru var, bu soruya cevap vermek istiyorum:

"Kapitalist metropol ülkelerdeki iş güvencesi, bildiğiniz gibi, az gelişmiş ülkelerdeki sömürüden dolayı güçlüdür. Türkiye sermayesi, iş güvencesinin metropollere göre yasalaşması halinde dayanması mümkün mü?

Emeğe karşı devletin tavrı ne olabilir?"

Şimdi burada, bu soruyla birlikte özellikle vurgulamam gerekir. Dünya kapitalist sisteminde yer alan ülkeler iki gruba ayrılmış durumda. Bir kısmı gelişmiş ülkeler, bir kısmı da az gelişmiş ülkelerdir veya "Gelişmekte olan ülkeler" diyorlar, bu tartışılabilir.

Şimdi, az gelişmiş ülkelerdeki politikalar merkez metropol kapitalist ülkeler tarafından belirleniyor. Az gelişmiş ülkelerdeki politikalar, onların kendi ihtiyaçlarına göre şekillendiriliyor ve aynı zamanda ikinci bir olay ortaya çıkıyor, az gelişmiş ülkelerden, gelişmiş ülkelere doğru kaynak transferi meydana geliyor. Dünyanın tüm az gelişmiş ülkelerinde ortaya çıkan kaynaklar, ekonomik değerler sürekli gelişmiş ülkelere akıyor. Bu akış süreci içerisinde gelişmiş ülkeler, dış sömürüden de kaynaklanan imkanlarının bir kısmını kendi çalışanlarına vermek suretiyle toplumsal dengeyi sağlamaya çalışıyorlar.

İşte burada, gerek Hükümet Programı açısından, gerekse sorunun ana noktaları açısından bazı çelişkiler var. Türkiye, az gelişmiş bir ülke olarak sürekli kaynaklarını dışarıya akıtan ve aynı zamanda politikaları dışarıdan belirlenen bir ülke olarak, kapitalist ülkelerin kendisine yüklediği ekonomik fonksiyonlarını yerine getirirken ve getirme zorunluluğu içerisinde iken, çalışanlarına, Batı ülkelerindeki hakları verebilir mi, veremez mi? Bu önemli bir nokta.

Hükümet de, bir taraftan programında bu olayı kabullenmiş vaziyette, evrensel değerlerden, küresel düzenlerden, dünya ekonomisine açılmadan, kaynakların transferinin devamından yana tavır koyarken, aynı şekilde Batı ülkelerinde görülen çalışma hakkıyla ilgili bazı hususları da programına yerleştirmiş vaziyette.

Türkiye açısından bu iki nokta arasında önemli çelişkiler vardır. Eğer çalışma hakkıyla ilgili düzenlemeleri yapacak olursa, merkez kapitalist ülkelere karşı ekonomik görevlerini yapamayacak duruma düşecektir. Mesela "İhracata yönelik politikalar" diyoruz, bu politikalar, aslında ücretlerin daha düşük olmasını gerektiren politikalardır. Çünkü, İhracata yönelik politikalar, İthal ikameci politikalara göre, üretimin talebi olmaktan daha çok, ortaya çıkan talep gücü olmaktan daha çok, üretimin maliyetidir. Maliyeti olması sebebiyle de dış pazarlarda rekabet edebilmesi için sürekli ücretlerin düşürülmesi veya çalışma hakkının geriye doğru çekilmesi bu politikaların bir gereğidir.

Böylesi bir ortamda dış pazarlaka açılacak, ürün satacak, "İhracatı sürekli artıracak" denilen Türkiye'nin önünde önemli bir açmaz vardır. Batıyla bütünleşme çabası içerisindeyken.

Türkiye'de işgücü maliyetleri Batı ülkelerine göre 10-15 kat bazen daha fazla oranda düşüktür ve Türkiye'nin karşılaştırmalı Türkiye'nin karşılaştırmalı üstünlüğü diğer ülke pazarlarına göre İşçi maliyetlerinin düşük oluşundan kaynaklanıyor. Bunu sadece ücret değeri olarak ifade etmek istemiyorum, aynı zamanda çalışanların hakkı açısından da bu zorunluluk ortaya çıkıyor.

İşte böyle bir durumda, başta da kaygılarımı belirttim, bu tasarı ve bu taslak bir yerlerde kaybolmasın diye, Hükümetin yapısında bazı açmazlar var, Programında da açmazlar var. İşte korkum, bu açmazların bu taslağı kaybetmesidir.

Şimdiye kadar İşçi yöneticilerinin bile dikkat etmediği, vurguladıklarını sanmadığım bir nokta var. Asgari ücret, vergi sistemine, ücretlilerin vergilendirilmeyecek geliri olarak girmesi gereken bir konu olduğu halde, Türkiye'de asgari ücret, hayat standartı esasıyla bağlantılı olarak vergi sistemine girmiştir. Yani esnafın, tüccarın asgari vergisini tespit açısından vergi sistemine girmiştir. Asgari ücretin, ücretlerde vergi indirimiyle ilgili bölüme değil de, oraya girmesi, asgari ücretin tespitinde esnafın ve serbest çalışanların düşük tutulması için baskı oluşturmasını sağlayacak bir noktadır.

İşçi çevrelerinde, emek çevrelerinde kullanılan bir kavram bile, sistemi içerisine girerken yerleştiği nokta önemlidir.

Bunun dışında, son yıllarda, 1992 bütçesinde de aynı şey var, vergi yükünün dağılımına bakıyorsunuz, 1991 yılı itibariyle 78 trilyon liralık vergi gelirlerinin 28 trilyon lirası kesintilerden, Gelir Vergisi kesintilerinden meydana geliyor. Bu kesintilerin de büyük çoğunluğu işçilerden, ücretlilerden yapılan kesintilerdir.

Diğer taraftan bakıyorsunuz, bütçe gelirleri içerisinde sürekli olarak harcamlar üzerinden alınan vergilerin oranı artıyor. Halbuki, sürekli gelişmiş ülkelerde doğrudan tahsil edilen vergiler önemlidir denildiği halde, Türkiye'de harcamalar üzerinden alınan vergilerin oranı 1992 bütçesi itibariyle tahmini olarak yüzde 55'i geçmiş vaziyettedir.

Diğer taraftan, transferler, sübvansiyonlar ve borç faizleri bütçe giderleri içerisinde artarken, kamu kesiminin gelirl yeniden dağıtma mekanizması bile, düşük gelir gruplarından yüksek gelir gruplarına gelir transfer eden bir niteliğe kavuşmuştur. Daha doğrusu, çarpıklığa uğramıştır. Böyle bir yapı içerisinde umarım, bu tasarının kanunlaşma şansı olur ve bunu en fazla destekleyeceklerden birinin de Refah Partisi olduğunu belirtmek isterim bu arada.

Hepinize teşekkür eder, saygılar sunarım. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkürler.

Sayın Cankurtaran, buyurun efendim.

ETHEM CANKURTARAN (SHP Genel Sekreter Yardımcısı) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Bana gelen bütün soruların sahibi Sayın Baydur, tabii çok da doğal. Burada Sayın BAYDUR'un soru soracağı tek insan olduğum açık. Çünkü biz, sosyaldemokrat bir parti olaak, emekli bütünleşmeye ve ülkeyi onlarla birlikte yönetmeye talip bir partiyiz. Sorularından bir alınganlık içerisinde değilim, tek tek de cevaplamaya gayret edeceğim.

Bundan önce söylemem gereken bir, iki husus var. Türkiye'nin içinde bulunduğu durumu herkes biliyor, yeniden tarif etmeye gerek yoktur ve bu Hükümet kurulalı 4 ay dolmamış. Hükümet bir Program yapmış, yaptığı programa da Türkiye'de her kesim şu, ya da bu ölçüde kendisini hissederek sahip çıkmış. Diliyorum, umuyorum ve öyle de güveniyorum, bu Hükümet, Türkiye'nin ge-

leceğe dönük önünün açılmasına her türlü fırsatı hazırlamak için elinden gelen gayreti gösterecektir. Her şeyin bu kadar kısa bir süre içerisinde halledilmesini de çok olanaklı görmemek lazım, doğru da değil.

Çokça ekonomik sorunları, sosyal sorunları, siyasal sorunları olan bir ülkede, bu sorunları bir çırpıda çözmenin mümkün olmadığı çok açık. Bazı şeyleri birbirine karıştırmamak gerekiyor.

İş güvencesi başka şey, yüksek ücret başka şeydir. Birisi, yasal bir güvenceyle ilgili tartışdığımız, birisi toplu pazarlık işi. Siz, pazarlık masasında oturursunuz karşılıklı taraflar olarak, kendi dengelerinizi kurar, özgürlük içerisinde altına imza atacağınız bir sözleşmeyi yaparsınız, o ayrı bir iş. Ama burada iş güvencesi farklı bir husus.

O nedenle konuları birbirinden ayırmak gerektiğini düşünüyorum. Elbetteki illşkisi var toplu sözleşmeyle, yalnız sözleşmeyle olan ilişkisi farklı bir biçimde ele alınmalıdır.

Bir örnek vermek istiyorum, bakın, iş güvencesi ne kadar gerekli. Hep organize olmuş işletmede zarar ederiz, batarız illşkisinden bakmamak lazım. Türkiye'de hızlı bir kentleşme var. Yıllardan beri köyden, kırsal alandan insanlar göçüp gelliyorlar büyük kentlere. Sanayileşmesini tamamlayamamış bir ülkede, göçüp gelen, kalifiye olamamış insanın çalıştığı yerin büyük bir bölümü hizmet kesimidir. Her birimizin oturduğu apartmanda kapıcı vardır, kaloriferci vardır. Kat Mülkiyeti Yasasından bir hüküm okuyacağım; yani ezberimde bu hüküm, ben bununla ilgili geçen dönem yasa değişikliği önermiştim, ama kaldı, çıkmadı. Orada deniyor ki, "Kapıcı, kaloriferci, apartmanda yöneticisi tarafından hizmet akdi feshedilebilir. Hizmet akdi feshedilen kapıcı, bir hafta içerisinde oturduğu yeri boşaltmak ve ayrılmak zorundadır oradan". Eğer boşaltmazsa, karakola haber verir, ya da polis gelir, yakasından tutar atar.

Türkiye böyle bir iş güvencesi açısından -çok basit bir örnek verdim- böyle bir ülke. Burada iş güvencesine ne kadar ihtiyaç olduğu açık. "Hakkını vermeyi bari gerekçe olarak koyun" dedik, olmadı, geçmedi. Hala orada duruyor, raflarda tozlandı, kadük oldu, kaldı.

Bu yasa sendikalaşmayı hızlandıracakmı?

Bu yasa sendikalaşmayı azaltmayacak; yani azaltmayacağı kesin. Yükseltileceği hususunda da alınacak tedbirlere bağlıdır. Zaman olsa, o tedbirlere de değinirdim. Tedbirlerden birisi şu:

organize olamamış işyerleriyle ilgili, özellikle sendikalaşmanın mümkün olmadığı, sendikayı reddeden işverenlerin işyerleriyle ilgili teşmil uygulanabilir düşüncesindeyim ve uygulanan teşmilde de şu hüküm getirilmelidir.

Hangi işkolunda ise, hangi toplu iş sözleşmesi oraya teşmil edilmişse, o teşmilden yararlanan işçiler, o sendikanın üyesi sayılmalılar. Türkiye böyle bir dönemi yaşamalı; yani eğer organize olamamış işyerleriyle, organize olmuşlar arasında rekabete önem veriyorsak, gelin bunda taraflar ittifak etsin, "Bu işi gerçekleştirelim" desinler. Birinci soru bu.

Kıdem tazminatıyla ilgili konu, bu da pazarlıkla ilgilidir. Tarafların pazarlığıyla ilgili bir konudur. Niye pazarlıkla ilgili? Bizim kıdem tazminatıyla ilgili yasada koyduğumuz sınırın, toplu iş sözleşmesi yapılan her işyerinde yükseltildiği açıktır. Demek ki, işverenlerimizin bundan çok şikayeti yok. Yıllardan beri de bu uygulanmaktadır.

Ayrıca, kıdem tazminatıyla ilgili çok değerlendirme yapılıyor. Bir sürecin yakalanması gerektiğine inanıyorum. "İşsizlik sigortası" denilince, hemen "Kıdem tazminatı" deniliyor. Halbuki Türkiye'de uygulamaya konabilecek işsizlik sigortasının sınırları tartışılmaya başlandığı zaman, çok başka sorunlar gündeme gelecektir. O tartışmalar sırasında bu mesele konuşulur, tartışılır, kıdem tazminatıyla ilgili olarak ne düşünülebileceği, hangi süreçlerin tartışılabileceği sanıyorum realize edilebilir.

İşyerinin kapanması halinde, Bakanlık ön şartı. Şimdi bu şuna bağlı, iş güvencesini her haliyle, her noktada olması gerektiğine inanıyorum. Fesih ile ilgili yargı denetiminin her noktada olması gerektiğine inanıyorum. Tabii, kapanmanın şartına bağlı, hangi şartta kapanıyor, hangi gerekçeyle kapanıyor? Bu belli olmadan, böyle gilobal bir biçimde bunun cevabını olumlu, ya da olumsuz vermek mümkün değildir.

"Vergi, prim, fonlar için ne düşünüyorsunuz?" deniliyor.

Biz şuna inanıyoruz; gerçekten bugün çalışan insanlardan

yapılan kesinti yüksektir. Bunun değerlendirmeye alınması gerekir. Tabii bu bir süreç işidir. Hükümetin bugün düzenleyebileceği bir iş değildir. Fonlarla ilgili Hükümetin götürdüğü politika ortada, fonları Sayıştayın denetimine alabilecek; yani bütçenin içine alabilecek her türlü çalışma sürdürüldü, bir noktaya getirildi, çok daha da geliştirilecektir bu. Bize göre de, nasıl kullanılacağı belli olmayan birtakım fonlar ve kesintiler denetim altına alınmalı, eğer gerçekten ekonominin emrinde ciddi anlamda ve rasyonel bir biçimde kullanılabiliyorsa kullanılmalı, kullanılamayacak bir biçimde ise, geçmişte "tasarruf bonusu" gibi bir fon anlamı taşıyacaksa, iptal edilmeli ve hak sahiplerine iade edilmelidir.

"Çalışma hayatının, bu taslakta olduğu gibi palyatif tedbirlerle normale ulaşacağına inanıyor musunuz?" diyor Sayın BAYDUR.

Konuşmamın başında söyledim, ama niye bu gerekortaya çıkmıştır? Körfez Krizinden bu yana Türkiye'de çok sayıda insan, gerekli-gereksiz bir biçimde işsiz kalmıştır. Toplumda büyük ölçüde de reaksiyonla karşılanmıştır bu. Bir iktidarın işe başlarken, en can alıcı noktasından başlamış olmasını da takdirle karşılıyorum. Evet, demokrasimizle ilgili ve çalışma yaşamımızla ilgili sorunların köktencl bir biçimde çözülmesi gerektiği inancımızı kuruludğumuzdan bugüne kadar heryerde söylüyoruz ve yineliyoruz, öyle olmasına inanıyoruz. Ama bu sorunun çok yakıcı olması nedeniyle gündeme getirilmiş olmasını takdir ettiğimizi - tekrar ifade ediyorum- ve siyasi partilerimizin, buradaki temsilci arkadaşlarımızın gösterdiği mutabakat çerçevesinde de, bu yasanın özüyle ilgili konuda tartışma açılmadan TBMM'nden geçmesi gerektiğine inanıyorum.

"Siz bu yasa, kaçak çalışmayı daha da artırmayacak mıdır?"

Demin söylediğim teşmille ilgili tedbirler eğer geliştirilirse, çok daha rahatlatacaktır, artırma yerine azaltacaktır. Alınması gereken ekonomik tedbirler var, onların alınması gerektiğine inanıyorum.

Sendikalarımızın ücret talepleri hususunda birkaç şey söylemek istiyorum. Bu ülke bizim. Ülkemizde birbirimizle barışık olmamız lazım. Bu ülkeyi hep birlikte kalkındıracağız, hep birlikte demokratikleştireceğiz, hep birlikte çağdaşlaştıracağız. Bir kere uslubumuzu değiştirmek zorunda olduğumuza inanıyorum.

Türkiye'de işverenlyle, işçisiyle, sendikasıyla; yani işveren sendikasıyla, işçi sendikasıyla, politikacısıyla, aydınıyla uzlaşmanın yolunu hep açık tutmak zorundayız. Bu da, önce uygar bir usup birliğinden geçer.

Ben iki günden beri burada izliyorum, şundan kaçınalım, bizim de söylediklerimiz olmuştur, ben kendimi çok eleştirdim, 1970'li yıllarda sendikacılık yaparken, "Milli gelir nasıl artar" diye düşünmüyordum,bu gelir nasıl pay edilir diye hesaplıyordum. Konuşmamın sonunda söyleyeceğim.

Şimdi izliyorum, yani nereden nereye gelmişlsz diye düşünüyorum, Türkiye'de 12 Eylül oldu, 5 general yönetici, 2 yüzbaşı, çalışma yaşamıyla ilgili çalışma yapıyor; yani işverenlerimiz onlara güveniyorlar. Ama halk seçim yapmış parlamento oluşmuş, onun içinde bir Hükümet çıkmış ve arkasında da yüzde 50'ye yakın halk desteği var, oy desteği var, halkın desteği daha fazla, ona karşı yönelttiğimiz sözlerdeki uslubumuz uygun değil. Bu uslubu değiştireceğiz. Buradaki sorumsuz ücret talebinden hareket ederek, bunu söylüyorum.

Biz hep birbirimizi uygar bir biçimde alarak bir yere taşıyacağız. Niye sorumsuz, niye sorumlu? Bunlar tabii toplu sözleşme masasında tartışılacak işler. Toplu pazarlık masası müdahale kabul etmez. Nerede müdahale var, orada toplu pazarlık özgürlüğü yok demektir. Elbette karşılıklı oturacaksınız, uygar bir biçimde değerlendireceksiniz.

Kötü niyetli işverenle, kötü niyetli işçi, "Hep birlikte" dediğimin arkasında şu var: gelin biraz bu işi değiştirelim. Sanıyorum bizde eksik olan bir şey var, uzlaşmayı, anlaşmayı sağlayabilmek için bir kere kafa yapımızı hep birlikte değiştirmemiz gerekiyor.

Sovyetler Birliğinde cumhuriyetler dağıldılar birbirini tokatlamadan, tabii olaylar oluyor; yani Azarbeycan-Ermenistan arasında başka nedenlerden dolayı savaş var, ama 1917-1992 Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği dağılıyor, aralarında konuşarak dağılıyorlar. Biz, kötü niyetimizi, iyi niyetimizi bir yere taşımak gerekirken, herhalde birbirimizi tokatlamamız gerekmez. Ne yapacağız? Yapmamız gereken eğitimdir. Bir kere kendimizi yukarıya taşıyacağız.

Sendikalaşmaya karşı direnen işvereni, işveren sendikalarını

da eğitecekler. Sendikacılığın erdemi, sendikal üyeliğinin gerekliliğini anlayamayan, algılayamayan, demokrasinin önemine inanamayan, o bilinçte olmayan işçimizi, işçi sendikamız eğitecek. Bir bilinç düzeyi yükselmesi sağlanacak, o zaman niyetler kendiliğinden somut bir biçimde iyiye dönüşecektir. Bu bir çabanın ürünüdür, bir çalışmanın ürünüdür. Bugün Türkiye'de hala eksik olan budur, bu yapılamamaktadır. Bunu yapsak, Sayın BAYDUR, organize olamamış işyerleriyle ilgili şikayeti de bu kadar söylemeyecek, biz de başka şeyleri söylemeyeceğiz.

Özür dilerim hocam, biraz uzayacak.

Tabii Sayın BAYDUR'un sorduğu sorular uzun, ben de orunlu olarak uzun uzun cevap vermek zorundayım.

Şimdi burada, gelin biz yeni bir dönem başlatalım. Demokrasilerde, sendikaların önemine, siyasi partilerin önemi kadar inanıyorum. Partim de öyle inanıyor. Siyasi partiler, demokrasinin ne kadar vazgeçilmez unsuruysa, sendikalar da demokrasinin o kadar vazgeçilmez unsurlarıdır. O zaman yapacağımız şudur:

İşçisendikalarımız açısından, planlayan, üretimi yukarıya çekmek için yönetimde söz sahibi olmak isteyen, planlama aşamasından, pazar aşamasına kadar ürettiği malı takipeden ve sonuç almasını isteyen, hatta tüketiciyle ilişkilendirilmiş bir mekanizmada yer tutan bir sendikalaşmaya bugün Türkiye'de ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacı hissetmeliyiz, sendikalarımız buna göre yenden organize olmalıdır.

İşverenlerimiz açısından da şöyle düşünüyorum. Nasıl bugün devletin katı mülkiyetçi tutumuna karşı eleştiri yöneltiyorsak, "Tapu topluyorlar, hantallaştılar, üstüne oturdular" diyorsak, özel sektör için de aynı şeyi düşünmeliyiz. Özel sektörde, devlet için söylediklerimizi alalım bir özel sektör işverenine getirelim. "Bu mal benim, bunun üstünde ben otururum, bunun planlamasını, bunun üretimini, bununu yönetimini, bunun pazarlamasını, düşünce olarak da, benimle birlikte çalışanlarla paylaşmam" anlayışından vazgeçmelidir.

Uygar bir diyalog, uygar bir ilişki, Türkiye'de endüstriyel ilişkileri daha yukarıya taşıyacaktır. Batılı olmaya; yani Batılı üretim ilişkisini yakalamaya çalışan Türkiye'nin önü açılmış olacaktır inancındayım. Bunu da böyle aşabileceğimizi düşünüyorum.

Sorulan soruların bir bölümü bu konuyla ilgili değil. Örneğin, Check-Off'la ilgili bir soru var.

Sayın Bakanımız bu konuyla ilgili gerekli cevabı açılış günü söyledi, verdi. Bununla ilgili söyleyecek bir sözüm yok.

Değerli arkadaşlarım;

Sendikaların, siyasi partilerle ilişkileri sorulmaktadır. Bakın, Türkiye, sadece 1982 Anayasasını almıyorum. Türkiye 1924'te bir Anayasa yapmış, Kurtuluş Savaşının sonrası bir Anayasa. O günün koşullarında yapılmış, toplumun belki haberi bile yok. Türkiye 1961'de bir Anayasa yapmış. Nasıl yapmış? Türkiye'de bir ihtilal olmuş, bir askeri yönetim var, Kurucu Meclisle paylaşmaya çalışılarak yapılmış bir Anayasa. Türkiye'nin yarısının katılmadığı Anayasa, metin açısından ne kadar güzel olursa olsun, tepkileri oluşan bir Anayasa.

Türkiye 1982 yılında bir Anayasa yapmış, yine bir ihtilal döneminin arkasından oturulmuş, toplumun katılmadığı ve kendisinin hissetmediği bir Anayasa yapmış. Önce Türkiye'de toplum demokrasi konusunda uzlaşmalıdır. Demokrasi konusunda uzlaşmanın yolu, demokrasilerin temel hukuk metni olan anayasada uzlaşmaktan geçer. İktidar tez elden, uzatmadan Türkiye'nin önüne bir anayasa metni getirmelidir. Diğer siyasi partilerle uzlaşılmalıdır, işveren örgütleriyle uzlaşılmalıdır, işçi örgütleriyle uzlaşılmalıdır, demokratik meslek örgütleriyle uzlaşılmalıdır. Hatta büyük kentlerde, halkın sözünü söyleyebileceği büyük kürsüler kurulmalıdır 1 hafta, 10 gün insanlar düşüncelerini söylemelidirler ve Türkiye halkının kendisinin hissettiği ve uzlaştığı demokratik, çoğulcu, katılımcı bir anayasa mutlaka gerçekleştirilmelidir. Onun arkasından da siyasallaşmaya dönük çaba geliştirilmelidir. Elbette toplumun her kesimi kendisini de siyasette hissetmelidir. Biz kendimize "sosyaldemokrat bir partiyiz" diyoruz.

Açık yürekliliklе ifade edeyim ki, bir ülkede sivil toplum örgütlü değilse ve onların örgütlenebilmiş olan kesimi bile siyaset yapma şansından mahrum edilmişse, yasaklanmışsa, o ülkede sosyaldemokrat bir partinasıl kurulabilir, nasıl oluşturulabilir, nasıl mütekamil bir hale getirilebilir? Bu zorluklar içerisinden geliyoruz hepimiz. Bunları hep birlikte aşmak zorundayız, birbirimizi anlamak

zorundayız. Türkiye'nin bunları aşabileceğine inancım, güvencim tam ve bu iktidarın Türkiye için bir şans olduğuna da inanıyorum ve Türkiye'yi demokratikleştirmek, sivilleştirmek, ekonomide iyileştirmek, refahı yükseltmek bakımından da, önüne açılmış bu dönemin işçi kesiminde, işveren kesiminde aydınlarımızca, köylülerimizce ve herkes tarafından iyi değerlendirilmesi gerektiğine inancımı yineliyorum.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonumuzun düzenlediği bu toplantıda çok güzel görüşler dile getirildi, kendilerine teşekkür ediyorum.

Hocalarımızın verdikleri emekler için kendilerine teşekkür ediyorum.

Saygılar sunuyorum.

BAŞKAN - Teşekkür ederiz.

Sayın Emiroğlu, buyurun efendim.

METİN EMİROĞLU (ANAP Malatya Milletvekili) - Sayın Başkan, değerli konuklar;

Galiba soru rekoru bende, her kesimden soru var, işçi sendikalarından, işveren sendikalarından, kamu personelinden, esnaflara müteallik sorular var. Bu da şunu göstermektedir, anavatan Partisi, merkez parti hüviyetiyle burada da toplumun tümünü kapsayan meselelere sahip çıkma iradesini taşımaktadır.

Onun için, bu kadar çok suale muhatap olmanın kıvancıyla ve değerli dostum, gönül kardeşim kıymetli Cankurtaran'ın bıraktığı yerden devam etmek istiyorum.

Suallere bir taraftan cevap verirken, bir taraftan da bazı tahlilleri birlikte yapmak çok faydalı olacak diye düşünmekteyim ve esasen Türkiye'nin gündemini oluşturan birçok hadisede toplumumuzun, meseleleri birlikte görüşme, birlikte mütalaa etme, asgari müşterekleri tespit etme ve sadece tespit değil, bunun altını çizerek söylüyorum, bugün Türk toplumunun içinde bulunduğu en büyük ihtiyaç ve geldiği nokta budur, sadece tespit etme değil, ama bir anlaşma zeminine varmaya, konsensüse varmaya ülkemizin mecburiyeti ve ihtiyacı vardır.

Geçmiş dönemler, bugün birçok açıdan eleştirdiğimiz, prensip olarak çok sık değişmemesi gerektiği halde, yine değişmesi

hususunda aşağı yukarı hepimizin ittifak halinde olduğumuz Anayasa, hangi zeminlerde hazırlanmıştır, hangi konjöktürün ürünüdür ve hangi ihtiyacı karşılamaya yöneliktir?

Bu Anayasanın hazırlanışında sadece belli kesimlere vebali atarak, toplum olarak, toplumun bireyleri, katmanları, örgütlü kuruluşları olarak, hepimizi içine alarak söylüyorum, kendimizi bir tarafta tutmamız mümkün müdür? Yüzde 92 de oy vermişiz Anayasaya. Demek ki, o günün şartları, Türk toplumunun ihtiyaçlarını, aslında doğal olmayan bir mecrada hazırlanmış, doğal olmayan bir takım tepkilerin ürünü olan Anayasayı, bu ülkede yüzde 92 gibi yüksek bir oyla kabulüne, kabulü teminine götürmüştür.

Bu zemin Türk siyasi hayatını, Türk sosyal hayatını aslında olgunlaştıran bir mahiyet arz etmektedir. Öyle ümit etmek istiyorum, bu yaşanan tercübelerin ışığında Türkiye önümüzdeki 10, 20, 30 senelerde yeni anayasalar yapma ihtiyacını duymadan, yeni sıkıntılara düşmeden, belli sosyal politikaları birlikte uygulama imkanına sahip olarak, geleceğe güvenli bakmalıdır diyorum.

Bu irade sadece siyasi partilerin elinde değildir. Siyasi partiler aslında, tespit ettikleri düşünceler itibariyle toplumun iradesini taşırlar. Toplumdan güç alarak, toplumun iradesini belli politikalar halinde odaklaştırmak suretiyle tatbikata koyarlar.

Sadece bir meseleyi teorik planda ele almak, çok ideal görmek, belli meseleleri ve şartları dikkate almadan uygulamaya koymak bizi başarıya ulaştırmamıştır. Geçmişte bunun acı örneklerini de görmüşüzdür.

Medeni Kanunda yer alan, başlangıç bölümünde, hakların kullanılma ilkesi fevkalade önemlidir. Bir hukuk öğrencisi olarak bize ilk öğretilen şey, hakların israf edilmemesidir, hakkın suistimalini, bir hakkın sırf gayri izrar eden suiistimalini kanunun himaye etmeyeceği belirtilmektedir. Aslında demokrasinin temel ilkelerinden birisidir.

Eğer siz hakkınızı, sırf gayrı ızrar etmek için suiistimal ediyorsanız, kanun hımayesinde değilsiniz demektir.

Şimdi Türk toplumu, bu geçmiş tecrübelerin ışığında bunun faturasını da ödemiştir, hala daha Anayasada yer alan hükümler itibariyle ödemeye devam etmektedir.

Şimdi geldiğimiz noktada, Anayasanın değişme meselesinde, meseleyi geçmiş tecrübeleri sadece bir tepkinin ürünü olarak dogoatik bir zeminde değil, ama geçmiş tecrübelerin de içerisinde yer alabileceği bir zeminde hep birlikte düşünerek, Türkiye'nin şartlarına, ama evrensel prensiplerin ışığı altında, evrensel prensiplerin düsturluğunda birlikte tanzim etmek noktasındayız. Hakikaten Türkiye'nin içtimai, tarihi, siyasi tecrübesine uymayan bir talihi oldu artık anayasa değiştirmek, sık sık seçim kanununu değiştirmek, sık sık temel meselelerde, temel kanunlarda değişiklik yapmak, bunu sadece toplumun ihtiyaçları ve gelişme evreleriyle, tekamülle izah etmek mümkün müdür? Ama görünen o ki, Türk toplumu, 10 senede bir yeniden bir anayaas yapma zeminine gelmiştir.

Tabii böyle bir zemine gelmesinin en önemli nedenleri, kendimizi soyutlayamayacağımız içinde bulunduğumuz dünya aleminin yaşadığı konjönktürel etkilerden de olmaktadır. Bugün dogmaların yıkıldığı, korumaların, yasakların kaldırıldığı bir ortamda, Türk toplumu, modern dünyanın, demokrasinin gereklerini çok temel bir meselede anlaştığımızı, anlaşmak üzere olduğumuzu görerek ve ümit ederek -altını çizerek söylüyorum- aşama şansına ve iradesine sahip olmaktadır.

Onun için, bu gibi meseleleri böylesine olgun zeminlerde, elbirliğiyle konuşmak, geçmiş tecrübelerimizden istifade etmek ve Türk çalışma hayatını modern alemin bütün vasıtalarıyla teçhiz etmek suretiyle geleceğe taşımak mecburiyetindeyiz.

Türkiye'nin bu birikimi vardır. Bu birikimi rasyonel bir şekilde kullanarak, meselelerimizi elbirliğiyle, birtakım dogmalardan uzak olarak çözme şansına, iradesine ve gücüne sahibiz.

Değerli arkadaşlarımın konuşmalarından, yüksek heyetinizin bize tevcih ettiği suallerden gerçekten bu şansa, bu imkana, bu fırsata sahip olduğumuzu teşhis etmenin bilincindeyim ve bunun kıvancını taşımaktayım.

Zamanı iyi kullanmak ve bize verilen süreyi iyi değerlendirmek açısından, müsaade ederseniz suallere geçmek istiyorum.

Sayın İbrahim UĞUR'un sorusu:

"İşçi çıkarmalarında gerekçe olarak gösterilecek, gerek davranış ve gerekse ekonomik sebeblerde yargının özel ihtisas is-

teyen, bu durumlarda karar değerlendirmesi zorluğu çekebileceği düşünülmektedir. Bu durumda İş Mahkemelerinin bazı maddelerinin iptalinden önceki gibi uzman elemanlarıyla takviyesinin gerekip gerekmediği konusundaki düşüncelerinizi nedir?"

Evet, Sayın Uğur'a bu sualinden dolayı teşekkür ediyorum. Gerçekten bu ihtiyacı ben de hissettim.

Bugün Türkiye'nin bir adli reforma ihtiyacı vardır. Bu bilinmektedir ve bunun üzerinde bizim iktidar dönemimizde de bazı çalışmalar yapılmıştır ve yeni Hükümetimiz de bu konuda çalışmalarını kendi Programı çerçevesinde yürütmektedir.

İş Mahkemelerinin, kanun taslağında yer alan şekliyle, iş akdi haksız olarak feshedilen işçilerimizin müracaatı halinde, bu müracaata 2 ay içerisinde cevap verip veremeyeceği, diğer konuşmacıların da ifadelerinde yer aldı, bir endişe olarak belirtildi. Ben de bu endişeye katılıyorum. Bu hususun giderilmesi lazımdır. Belki iş mahkemelerimizin önünde bu meseleyi pratik olarak çözümleyecek birtakım kurulların, demokratik kurulların devreye sokulması, ihtisas organlarının devreye sokulması, özellikle ilk konuşmamda da belirttiğim gibi, işyerinde verimliliği ölçecek, işyerinin mali bünyesinin, ekonomik durumunun bir zaafa düşüp düşmediğini tespit edebilecek birtakım ihtisas organları, yine kanunda yer alması suretiyle, devreye sokulabilir ve bu husus, bu hükmün işlemesini de kolaylaştıran bir unsur olacaktır.

Sayın Sabahattin ŞEN'in sorusu:

"Çıraklık Yasasının ANAP iktidarı döneminde çıkarıldığını söylediniz. Çıraklık Yasası 1980 öncesi yürürlüğe konulmuştur, bir yanılgıya düşmüyor musunuz?"

Aslında evet, 1977 yılında, 2809 sayılı Kanunla Çıraklık Yasası yürürlüğe konmuştur.

Değerli arkadaşlarım;

Ancak, yine bu yasa için aynı gerekçelerle bir endişemi belirtmek istiyorum. Aynı zamanda bir temennim olacaktır.

Özellikle sosyal yasalarda toplumu ilgilendiren, topluma çok yaygın bir şekilde hitap eden yasalarda, bu yasaların ilgili taraf-

larının mutlak surette, konuşmamın başlangıcında da belirtiğim gibi, ihtiyacımız olan konsensüsü sağlamaları suretiyle neticeye gitmelerinde büyük fayda vardır.

Bu Çıraklık Kanunu 1977 yılında çıkarıldı, ancak 1986 yılına kadar, ancak 14 bin çırağı sosyal güvenlik şemsiyesi altına almak imkanını vermiştir. Çünkü, Çıraklık Kanununun o günkü şartlarda tanzim edilmesinde, Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunun görüşleri sıhhatli bir şekilde alınamamıştır. Alınamadığı için, özellikle işyerlerinde çalışan çırakların Sosyal Sigortalar prim yükü işverenin sırtında kalmıştır. Bilindiği gibi, küçük esnaf ve sanatkar, bir nevi aile işletmesi tarzında çalışır, bu işletmede bulunan bir çırağın veya bir işçinin, işletmeyle olan ilişkilerinde, bunu tanzim edecek mekanizmaların faaliyete geçmesi zordur; yani oradaki küçük işletme sahibine, "Bunun sigortasını, hem vereceksin, hem sigorta bildirgesini dolduracaksın, çıraklık mukavelesini yapacaksın" dediğiniz zaman, bunda birtakım sıkıntılar, bürokratik engellerden dolayı sıkıntılar çıkmıştır ve maalesef Türkiye'de belki de himayeye en fazla ihtiyacı olan, himayeye en fazla mazhar olduğu ittifak edilen çırakların sosyal güvenliği 10 sene içinde temin edilememiştir. Sadece 14 bin çırağın sosyal güvenliği ve iş mukavelesi, çıraklık mukavelesi Türkiye'de yapılabilmiştir.

Hükümetimiz bu konuda tarafların görüşlerini çok iyi değerlendirmek suretiyle 3308 sayılı Kanunu hazırladığı için, bugün sayıları 1 milyonu bulan çıraklarımızın, 220 bini sosyal güvenliğe kavuşmuştur. 200'ün üzerine çıkan çıraklık eğitim merkezlerinde, devlet tarafından Sosyal Sigortalar primlerinin tamamı ödenmek suretiyle istihdam edilmektedir, eğitime tabi tutulmaktadır ve kendilerine aynı zamanda bir statü verilmiştir, öğrenci yapılmıştır, öğrenci pasosu verilmiştir. Bütün ekonomik ve sosyal hakları bu kanun çerçevesinde tanzim edilmiştir. Ben onu ifade etmek istemiştim.

Bu açıdan, hali kanunları çıkarabilmek Parlamentodan belki mümkün olmaktadır, ama tatbikatta bunun uygulamasını temin edebilmesi için mutlaka tarafların, belli müştereklerde birleşmesi ve kanuna bu şekilde yön verilmesinde büyük fayda ve gereklilik olduğunu yine aynı bu taslak için de huzurlarınızda söylemek istiyorum.

Sayın Nejat GÜNERİ'nin sorusu:

"1982 İzmir İktisat Kongresinde endüstri ilişkilerine ilişkin, çalışma yaşamına bakışınızı belirten tebliğinizde, iş güvencesi konusunda bir açıklamaya yer vermemişsiniz. Bakanlığınız döneminde bu konuda bir çalışma yapıldı mı?"

Evet, "İş Güvencesi" konusu da Bakanlığımda devamlılık arz eden bir konudur, birçok tasarılar hazırlanmıştır. Bu konunun pek tabii bir taslak şekline getirilmesi, bir tasarı şekline getirilmesi de mümkündür. Bu konunun diğer yönlerinin, iş güvencesine imkan verecek, diğer yönlerinin işletilmesi de mümkündür. Çok kısa süre içerisinde bir taslak hazırlama imkanımız olmadı, ama iş güvencesini güçlendirecek birtakım tedbirleri aldık. Radikal tedbirler de olsa, özellikle teşmil gibi, bunları cesaretle yürürlüğe koyduk. Bunu söylemek isterim.

Bugün, bu hazırlanan çalışmaların bir taslak şeklinde huzurunuza gelmesi de, yine Bakanlığımda, benden evvelki dönemde başlatılan çalışmaların bir ürünü olarak gündeme gelmiş olmaktadır.

Benim 1982 İzmir İktisat Kongresinde sunduğum tebliğimde, tebliğin muhtevası itibariyle bu konuya yer verilmemiş olabilir.

"Bakanlığınızda, kaçak işçi çalıştıran işyerleriyle ilgili ne gibi çalışmalarınız oldu?

Çıraklık Kanunundan sonra, işyerlerinde bu kanundan yararlanıp yapılan istismarları araştırdınız mı?"

Evet, bu kanunun uygulamasında, her kanunda olduğu gibi, işyerleri özellikle "Ucuz işçi istihdam ediyoruz" diye işçileri Çıraklık Yasası içine, çıraklık statüsüne sokulan bazı işyerlerini müşahade ettik. Bilindiği gibi, kanunda yüzde 5 ile yüzde 10 arasındadır, buna müdahale etmişizdir.

Kaçak işçi meselesinde de, özellikle teftiş kurulumuzu müfettişlerimizin reabilitasyonu projelerimiz mevcuttur. Bu projelerimiz öyle zannediyorum ki yeni Bakanımız tarafından da gündeme alınacak ve bu mesele mutlaka etkili bir şekle getirilecektir.

BAŞKAN - Sayın Emiroğlu, bir rica'm var, konumuzla ilgili soruları lütfen yanıtlayınız.

METİN EMİROĞLU (Devamla) - "Sanayiin ve endüstri ilişkilerinin içinden gelmiş bir kişi olarak, Çalışma Bakanlığı yapmış bir kişi olarak sizce İş güvencesi konusunu, ihbar tazminatından, kıdem tazminatından, işsizlik sigortasından, fazla mesaiden, ücretli hafta tatilinden, kısacası, İş Kanununun değin müesseselerinden soyutlayarak, yasal güvence kavuşturmak doğru mudur?"

Tabii, bir sosyal kanun çıkarılırken, özellikle çalışma hayatını ilgilendiriyorsa, çalışma hayatının diğer mevzuatıyla birlikte, mutlaka bir arada, birlikte düşünmek, birlikte uyarlamak mecburiyetindedir. Eğer birbirine çelişkiler arz eden durumlar olursa, bunun sıkıntı yaratacağında hiç şüphe yoktur.

"Yasa taslağını destekleyip desteklemediğinizi açıklamadınız, açıklar mısınız?"

Aslında konuşmalarım arasında, yasa taslağını prensip olarak desteklediğimizi birkaç defa ifade etmiş bulunuyorum. Bu desteğimi, konunun tatbikatta çok iyi uygulanabilmesine fırsat vermesi bakımından, bazı noktalarda değişiklik ihtiyacı içerisinde olduğunu belirterek, tamamlamak istiyorum.

Ana başlıklarıyla bu değişikliğe ihtiyacı -demin de ifade ettiğim gibi- özellikle İş Mahkemelerinin yükünü kaldırabilecek bazı mekanizmaları devreye sokma noktasında olacaktır.

Bunun yanında, konunun özellikle başlangıç itibariyle uygulamasında şöyle bir tehlikeye maruz kalabiliriz toplum olarak; İşverenlerimiz, bu kanunun getireceği baskı itibariyle, bir işten çıkarma tasarrufuna girişebilirler. Bunun için, toplumdaki istihdamı artırıcı önlemleri bu kanunla birlikte devreye sokulmasını teklif etmekteyim. Bu teklifim şu şekilde gelişecektir:

İstihdamı teşvik kanununu bakanlığımız, hükümetimiz, bu kanunla birlikte yürürlüğe sokmalıdır. Aksi takdirde, bu kanunun getirdiği faydalar, bugün için istihdam edilme imkanına sahip bulunan kitle üzerinde elbetteki güvenlik yönünden müsbet tesirler yaratabilir, ama istihdam edilemeyen 3 milyona yakın insanımızın istihdamında bir fren görevi yapabilir.

Sayın BAYDUR'un sorduğu sualler arasında zannederim bu noktayı da bir ihtiyaç olarak belirtmişti. Esasen büyük bir sosyal risk olabilir. Bu riski azaltmak için benim teklifim, bu kanunun yanına, is-

tihdamı teşvik kanunu, Almanya'da 1985 yılında yürürlüğe konulan bir kanun vardır, bu kanun baz alınarak -ki, öyle anlıyorum- bu taslak da Alman sisteminden esinlenmektedir. Sistemin bir tarafını alırken, bir tarafını yarım bırakmayalım. İstihdamı teşvik kanununun mahiyeti, belirli süreli sözleşme akitlerine yer vermek ve bu belirli süreli sözleşme akitlerinde hukukunu düzenlemektir.

Bunun neticesi itibariyle 150 bine yakın belirli süreli hizmet akdine tabi olan işçilerimiz -ki, bunun süresi 18 ay olarak tanzim edilmiş- 18 ayın sonunda -Almanya'daki tatbikatı söylüyorum- yüzde 58 oranında belirli süreli sözleşme imkanına kavuşmuştur; yani istihdamı artırmış, istihdamda bir fren yapmamış ve işçinin belirsiz süreli hizmet akdi yapmasına yüzde 58 oranında da imkan vermiştir.

Böyle bir kanunla birlikte diğer bir noktaya değinmek istiyorum. Toplu çıkarmalarda idari denetimi biraz fazla gördüm. Yargı denetimi yürürlüğe girdikten sonra, idari denetimin de kaldırılmasından yana olduğumu ifade ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkürler Sayın Emiroğlu.

Sayın Müftüoğlu, buyurun efendim.

GÜNEŞ MÜFTÜOĞLU (DYP Grup Başkanvekili, Zonguldak Milletvekili) - Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Efendim, bendenize iki tane sual var.

Sayın Celil DEMİR'in sorusu:

"Konuşmanızda, işçi temsilcilerine güvence var dediniz. oysa, 17/2'ye göre bunların da iş akitlerine son verilmektedir".

Ben bunu şu anlamda söylemiştim. Gerek Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesi, gerekse İş Kanununun 24 üncü maddesi, İş Kanununa göre, çıkarılan işçinin yerine yenisinin alınması 6 ay süreyle yasaklanmış. 30 uncu maddede, işyeri sendika temsilcilerine, yargı yoluyla işe iade imkanı getirilmiş. Bunu işveren çevreleri, bir iş güvencesi olarak görüyorlar ve bir yerde "var" anlamına getiriyorlar. Ben o anlamda söylemiştim.

"Bu yeterli mi?"

Yeterli değil. Bu güvencelerin özellikle işyeri sendika temsilcilerine, yargı yolu da açık, bu güvencelerin bütün çalışanlara tanınmasını istiyoruz ki, konuştuğumuz taslak da bunu getirmektedir.

"İzmir'den Ankara'ya yürüyerek gelen, belediyeden çıkartılan işçilere 8 bakan ve Başbakan sözlü teminat vermişti, ancak halen işe giremediler"

Biraz evvel verilen arada Sayın Yılmaz da değindiler, aynı konuyu dile getirdiler. Hatta Sayın Başbakanın nerede olduğunu bana sordular.

Değerli arkadaşlarım;

Bu konu, gerçekten fevkalade önemli bir konu. Sayın Başbakan ve bakanlarımızın söz verdiği doğrudur. Yalnız biliyorsunuz, belediye ve herhangi bir özel sektör olsun, bir hiyerarşik bağ yok; yani direkt bakana veya Başbakana bağlı bir birim değil İzmir Belediyesi veya bir başka belediye. Ancak, bu yine de müdahale edilmiştir, Hükümet tarafından müdahale edilmiştir. Sanıyorum çok kısa bir sürede bu sorun halledilecektir, değerli arkadaşlarım endişe etmesinler.

Burada şu aklıma geliyor, madem böyle bir yasa taslağı çalışması var, birkaç yıldır da işten çıkartılmalar toplumda çok büyük rahatsızlıklar yaratı. Acaba mümkün olur mu yürürlük tarihini geri çekmek gibi bir düşünce de ortaya çıkabiliyor. Belki bu taslağın görüşülmesi veya gündeme gelmesi sırasında tartışılabilecektir.

Efendim, ben baştan itibaren söyledim, taslağı destekleyip desteklemediğimizi soruyor bir arkadaşımız.

Örnek de verdim Anayasanın 125 inci maddesinden, biz bu yönde değişiklik yapılmasını destekliyoruz. Ancak burada vurgulamak istediğim husus şu:

Değerli arkadaşlarım;

Bu husus, Hükümet-İşveren-İşçi sendikaları temsilcileri arasında fevkalade uyumlu bir şekilde bir konsensüs sağlanarak taslak, bir tasarı haline getirilmeli, Meclis gündeminden öyle çıkarılmalı ve diğer parti temsilcileri değerli arkadaşlarım da bu taslakan yana olduklarını; yani işten çıkarmalara yargı denetiminin getirilmesinden yana olduklarını açıkça beyan ettiler. Biz de beyan ediyo-

ruz, ancak bunun fevkalade uyumlu bir şekilde çıkarılmasında yarar görmekteyiz. Bir tek istediğimiz, ilave etmek istediğimiz husus bu.

Arkadaşlarımız birçok konulara değindiler. Hocam, müsaade ederseniz birkaç cümle sarfetmek istiyorum.

Değerli arkadaşlarım;

DYP ve SHP'den oluşan ortak Hükümete kamuoyunda büyük bir destek vardır ve bu destekle Hükümetimiz büyük bir atılım içinde olacaktır. İşte bugünlerde bütçe, Bütçe-Planda görüşüldü, mart ayında Genel Kurulda görüşülecek ve çıkacak. Ondan sonra da, topluma vaat etmiş olduğumuz Anayasa Reformu, çalışma hayatıyla ilgili reformlar ki, bu reformları da yine Hükümet işçi sendikaları ve işveren kuruluşlarıyla ortak yapmak amacındayız.

Adalet reformu, Siyasi Partiler Kanunu, Seçim kanunları, bunlar, bu iki kanun şu anda bir ortak komisyonda görüşülmektedir. Eğitim Reformu ve Sağlık Reformu gibi reformlar önümüzdeki yaz aylarından itibaren gündeme gelecektir. Bu konuda biraz sabır diliyoruz sizlerden.

Bu arada Mecliste yaptığımız birtakım çalışmalarda da, bazı engellerle, hepinizin bildiği engellerle karşılaşıyoruz. Bazı yasa çalışmalarımızı çift dikiş yapmak zorunda kalıyoruz. Çocuklarımız okulda, lise ve ortaokulda çift dikiş yaptığı zaman üzülüyorduk, şu anda da gerçekten yasaları da çift dikiş yapmak zorunda kaldığımız için üzülüyoruz. Siyasi iktidarın, birtakım siyasi tercihleri olur, birtakım ekonomik tercihleri olur, o yönde yasal düzenlemelere gider. Örneğin, erken emeklilik getirir, örneğin, küçük çiftçi borçlarının, faiz borçlarının affına yönelik. Bunlar, o iktidarın birtakım tercihleridir. Ama siz, Ankara'nın en yüksek tepesinde dahi otursanız, "Magic Box'da istihdam fazlası var oğlum, buraya fazla adam alma" diye müdahale edebilirsiniz, ama ne kadar yüksekte otururseniz, bu siyasi partinin, bir iktidarın, birtakım siyasi ve ekonomik tercihlerine müdahale etmememiz gerekir, edilmemesi gerekir. Ancak, ne kadar edilirse edilsin, biz tüm engelleri aşacağız ve topluma verdiğimiz sözlerin tümünü yerine getireceğiz.

Hepinize teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN - Teşekkürler Sayın Müftüoğlu.

Değerli konuklar, sempozyumun sonuna geldik. Şimdi bu sempozyumun son oturumunu kapamadan önce kısa bir değerlendirme yapacağım. Ben zaten uzun konuşmasını pek sevmem, konuşmam gerçekten kısa olacak.

İki gün boyunca yapılan bu sempozyumda ortaya şu sonuçlar çıktı görüşüme göre:

Bir kere herkes demokratik bir ortamda, yeni bir yasa taslağı konusunda görüşlerini açıkça ortaya koydu.

Taslağı Çalışma Bakanlığı hazırlamıştı, tabii üzerinde konuşulacak bir taslak olmadan, herhangi bir grubun enine boyuna tartışması mümkün değil.

İş güvencesi konusunda hazırlanan bu taslak, taraflara iletildi, kamuoyuna açıklandı. Ondan sonra, kamuoyunda da ve çeşitli kuruluşların düzenledikleri seminerlerde bu taslak tartışmaya açıldı.

Türk-İş'in düzenlediği bu sempozyumda da konu enine boyuna özgür bir ortamda tartışıldı. Tartışmalardan çıkan sonuçları şöyle özetleyebiliriz:

Bir kere bu iş güvencesi, bir gereksinimi karşılıyor; yani toplumda bir gereksinim var bu konuda, geniş çapta işçi atılmaları var. Çalışma hakkı çerçevesinde iş güvencesinin sağlanması konusunda bir konsensüs var toplumda geniş çapta.

İşçi kesimi, iş güvencesi yasasının çıkmasından yana.

Öğretim üyeleri, bilim alanında da çok geniş bir konsensüs var, katılım var, bir görüşbirliği var.

İşveren kesimi ise, prensip olarak, ilke olarak iş güvencesine karşı.

Sanıyorum bu sempozyumun sonunda, işveren kesimi özellikle parlamenterlerin de görüşlerini açıklamalarından sonra, işveren kesimi, bundan böyle prensip olarak iş güvencesine karşı çıkmayacak, taslak konusunda teknik eleştiriler getirecek ve taslağın bu yönde değiştirilmesini talep edecektir.

Taslak Demokratik bir ortamda tartışıldı. Bunun altını çiziyorum, çünkü bundan önceki yasalar, çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler gerçekten hepimiz için sürpriz yasalardı. Sürpriz yasalar olarak geldiklerinden, bu defa bir taslağın demokratik bir ortamda tartışmasını kıvançla karşılıyoruz.

İş güvencesi konusunda çeşitli öneriler getirildi. Bunları şöyle toparlayabiliriz.

Bir kere yargı denetimi konusunda herkes görüşbirliğine sahip. Ancak, burada da birtakım görüşler ileri sürüldü. Deniliyor ki, "Fesihlerden önce bir idari denetim mekanizması devreye girebilir. Ama idari denetim mekanizmasını devreye sokarsak, acaba idarenin tarafsızlığını sağlayabilir miyiz? Çünkü idarede nihayet Bakanlığa bağlı, politik bir makam, o makamda oturan kimsenin politik görüşü doğrultusunda, öyle bir etkide bulunmasa dahi, bürokrasi bu etki altında kalıp, acaba tarafsız, objektif kararlar verebilir mi?"

Çok ciddi bir endişe, bunun üzerinde tabii durmak lazım.

Yönetime katılma modellerinin geliştirilmesi yoluyla, iş güvencesinin, yargıya gitmeden sağlanması, işçi-işveren taraflarını temsil eden kurullarda meselenin halledilmesi, yargının yükünü de azaltacak. Çok doğru, önerilebilecek bir görüş.

Burada bir hususun altını çizmek istiyorum. Bu toplantıda, bu sempozyumda pek ileri sürülmedi.

Aslında yargının yükünü hafifletecek mekanizmalar var. Taraflar, toplu iş sözleşmeleriyle pekala bu mekanizmaları kurabilirler; yani yasa koyucudan bu konuda bir düzenleme getirmesini beklemeksizin, örneğin, disiplin kuruluşları oluşturabilir, daha önce de oldu veyahut işten atılmalarda özel hakeme gitme sistemini kurabilirler, bu sistemi işletebilirler. Bu bakımdan birçok yol var.

Tarafların, yani işçi ve işveren tarafının, Bakanlığın ve milletvekillerinin de altını çizdiği bir konu var. Türkiye'de -akademisyenler de bunun altını çizdiler- kaçak işçi çalıştıran küçük işletmelerin hukuk dışında kalmaları; yani çalışma hayatını düzenleyen yasalar daha çok ciddi, büyük işletmeler bakımından geçerli oluyor. İş güvencesi de belki onlar bakımından geçerli olacak. Ama kaçak işçi çalıştıranlar, hem haksız rekabet yapıyorlar, hem de bu sistemin dışında kalıyorlar.

Tabii burada, bu eleştirinin de çok geçerli tarafı var, tartışılabilecek, ciddiye alınacak bir konu. Ama buna karşı haklı olarak şu da ileri sürülüyor. İş güvencesi gerçekte bu küçük işletmeleri belki disiplin altına alacak. Burada Çalışma Bakanlığı teşkilatının teftişlerinin de çok önemli bir rolü olacaktır. Bunlar tabii tartışılabilen, üzerinde tartışılacak konular.

Benim altını çizmek istediğim bir nokta da, verimlilikle, iş güvencesi arasında kurulan ilişki, acaba iş güvencesinin sağlanması verimliliği düşürür mü? Burada bu konu tartışılabilir, ama iş güvencesinin otomatikman verimliliği düşüreceğini söylemek çok hatalı. Verimliliği artıracakçeşitli etkenler, çeşitli faktörler vardır. İş güvencesi sistemi gelmesi, işçileri tembelliğe teşvik eden bir sistem kesinlikle değildir. Batı Avrupa ülkelerinde de iş güvenliği sistemi uygulanıyor, fakat buna rağmen verimlilik düşmüyor ve artıyor.

Sayın milletvekillerimizden bir tanesi güzel bir şekilde konuya değindi, iş güvencesi olması, verimliliği artıran bir faktör olarak da devreye girebilir.

Ancak, bir öğretim üyesi olarak panelistlerin açıkladığı bazı düşüncelere itirazlarım var.

Bir kere, teşmil müessesesinin işletilmesi doğru bir iş; yani teşmili doğru işletirseniz, doğru sonuçlar alırsınız. Ama teşmil edilen İşletmelerde çalışan işçileri, teşmilin kapsamına giren işçileri doğrudan doğruya sendikaya otomatikman üye kabul ederseniz, bu bizim "Sendika özgürlüğü" dediğimiz, titizlikle koruduğumuz sisteme ters düşer.

İşçi-işverenin ortak mülkiyeti sistemini bir sayın milletvekili söyledi.

Şimdi bu konuda da ciddi endişelerim var; yani böyle bir ortak mülkiyet sistemini bugünkü Anayasa çerçevesinde, daha doğrusu, evrensel bir özellik kazanmış parlamenter demokrasilerle idare edilen ülkelerde geçerli olan, temel hak ve özgürlükler çerçevesinde böyle bir ortak mülkiyet sistemini devreye bir yasa yoluyla sokmak son derece zor. Mülkiyet hakkı, sözleşme özgürlüğü, girişim özgürlüğünün güvence altına alındığı bir toplumda, ortak mülkiyeti nasıl sağlayacaksınız.

Ayrıca, bugünkü yasal sistemimiz içinde mülkiyete ortak olma yolları var. Hisse senedi olarak devreye girilebilir, bunlar kapalı değil; işçiler, hisse senedi alıp, işletmelere bu yoldan ortak olabilir, ama yasa yoluyla mevcut bir mülkiyeti bölüp, yarısı buraya; sanıyorum bu kastedilmedi, ama bir yanlış anlamaya yer vermemek için üzerinde durmuyorum.

Sanıyorum bu anlamda da söylenmemiş olabilir, ama bunun altını çizmek istiyorum.

Yasanın, yani İş Güvencesi Yasasının geriye etkili kılınmasını da hukuk sistemimiz içinde mümkün değildir, büyük sakıncaları olacaktır. Yani bugünkü sistemimiz içinde bu geriye etkili kılması da gerçekten son derece zor olacaktır.

Bir milletvekili haklı olarakşunu söyledi; "Burada siyasi parti temsilcileri olarak hepimiz görüşbirliğine vardık ve toplumda, topluluk önünde, ancak bu yasa tasarısı, taslağı, tasarı haline dönüşüp Meclise geldiğinde aynı konsensüsü, aynı birleşmeyi sağlayabilecek miyim, bunda kuşkum var" dediler.

Gerçekten burada o kadar çok rahat çözümlendi ki mesele, acaba bu rahatlıkta Mecliste de çözümlenecek mi tartışılabilir. Benim de o konuda bazı kuşkularım var.

Buradaki İş güvencesi konusunda, sanıyorum prensipte anlaşma var. Tabii taslak üzerinde birtakım eleştiriler olacaktır, Mecliste de bu eleştiriler olacaktır. Önemli olan, taslağın, iyi işleyen, gerçekten iyi sonuç veren bir taslak olması ve verimliliği engellemeyecek, gerçekten iyi sonuç veren bir taslak olması, diğer yandan gerçekten çalışma hakkını güvence altına alacak bir taslak olması ve yasalaşması hepimizin dileği.

Yine sempozyum boyunca ortaya sürülen düşüncelerden bazıları da iş güvencesinin tek başına birşey ifade etmeyeceği idi bunun yanı sıra birtakım kurumların da getirilmesi gerektiği yani işsizlik sigortası, iyi işleyen bir İş ve İşçi bulma sisteminin oluşturulması, yönetime katılma, kıdem tazminatı fonunun oluşturulması gibi düşünceler ileri sürüldü.

Tabii ki, 2821, 2822 sayılı yasalarda da gerekli değişikliklerin yapılması ve bunlardan önce bir Anayasa değişikliği gerekli. Ama mevcut Parlamento aritmetiği içinde hepsini birden bir

paket halinde ve iyi işleyen bir mekanizma içinde topluca çıkarmak o kadar kolay değil. Herhalde bu da bir yöntem olacak, adım adım, hepsi bir arada getirilemezse, adım adım bu işi yapmak sözkonusu olacaktır.

Değerli konuklar;

Çok kısa olarak yaptığım bu değerlendirmeden sonra, panelistlere ve siz dinleyicilere teşekkür ederek toplantıyı kapamak üzere Türk-İş Genel Başkanını kürsüye davet ediyorum. (Alkışlar)

ŞEVKET YILMAZ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı) - Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun tertip ettiği "Akdin feshinde yargı denetimi" konulu sempozyumuna katkıları için Sayın Çalışma Bakanına ve yetkililerine, saygıdeğer öğretim üyelerine, ILO'nun Türkiye temsilcisine, ben yalnızca milletvekili olarak değil, bu sempozyumda videoya alınan kasetler itibariyle partileri adına iştirak eden, katkıda bulunan Sayın Güneş Müftüoğlu'na DYP adına, ANAP adına Sayın Metin Emiroğlu'na, SHP adına Sayın Ethem Cankurtaran'a, RP adına Sayın Abdullatif ŞEREN'e, MÇP adına Sayın Rıza Müftüoğlu'na, DSP adına Sayın Hasan Akyol'a, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkan ve yöneticilerine, DİSK'in değerli temsilcisine, -yemin, sağ olduğumuz müddetçe bir defa yapıldı mıydı bozulmamalı. Geçmişte "Egemenlik kayıtsız şartsız milletindir" yazısı altında yemin eden, herkes için söylüyorum. Ama bir kişi bu yemini de bozdu, o da şu anda İzmir'de Belediye Reisliği yapan Çakmur'un, haksız, insafsız 405 kişinin iş akdini fesheden kişi için de söylüyorum, ama... (Alkışlar)... bu haksızlığı ortadan kaldırmak ve de bu sempozyumun ne denli gerçeklere dayalı olduğunu ortaya koymak için 645 km. yolu adım adım yürüyerek Ankara'ya gelen ve sempozyumumuza iştirak eden değerli kardeşlerimiz ve bu konuda yarın bu yasanın nasıl olsa çıkacağı artık bana göre kesin olan ve de yarınki tatbikatı, bugüne kadar olduğu gibi,- adaletten ayrılmayan değerli hakimlerime, iştirakcilere teşekkür ediyorum.

Seminer ve sempozyumlar, tarafları biraz daha birbirine yaklaştırmak, koklaştırmak için yapılır, uzaklaştırmak için değil. Ne yazık ki, şanssızlığımız bizi her yerde de yanımıza getiriyor, beraberimizde getiriyoruz. Bu güncel ve de önemli konu için basından ses yok, yok burada. Radyo Televizyon Kurumunun vergisini ve ücretini veren kim? Onların sesini işittiren yok.

Adı "Hukuk Devleti" "Hukuktan ne haber" derseniz, bunu dağın zirvesinde deriz herhalde.

Bu hukuk bilgisini, bugünkü hukuki gerçekleri yansıtmaya çalışan, o okullarda geceli gündüzlü hizmet görerek insan yetiştiren, bize yönetici yetiştirenlere hiç kimsenin saygıda kusur ettiğini, ne dinlemek istiyorum, ne de görmek istiyorum.

Mecliste grubu bulunan altı partinin altısı da burada. Huzurlarında söylüyorum. Haksız ve yanlış bir şey istemiyoruz, yarın tatbikatta bizi zorluklara ve de yanlışlıklara götürecek bir yardım da istemiyoruz. Burada konuşma yapan, öneride bulunan birçok arkadaşım hukukçu, belki de yüksekokul mezunudurlar, okullarına ve öğreticilerine biraz hürmet etsinler, hürmet etmesini bilsinler.

Biz bu sempozyumu, şu son günlerde, son yıllarda güncelliğini daha da fazla artıran bir konuyu getirdik. Dün belki, bu yetkililerin huzuruna çıkmış olsaydım "Bu da ne diyor" diyebilirlerdi. 5 çocuk, 9 torun sahibiyim. Torunlarıma bırakılacak olanı elbette düşünmeye ve de imkanlarım nispetinde tashih etmeye mecburum bulunduğum görevin gereği olarak.

Basında eleştirildim. "Et-tırnak" dedim, bu nasıl et-tırnak? Sualine beni kimse muhatap kılmamalıdır, arkadaşlarımı muhatap kılmamalıdır. Amacımız üzüm yemektir, bağcıyı dövmek değildir.

Bir yandan hukuk devleti, bir yandan demokrasi, bir yandan insan hak ve özgürlükleri diyeceğiz, biz de o şemsiyenin altında yağmurdan korunacağız. Öbür yandan, bunları inkar eden tavırlara gireceğiz. Burada bir çelişki vardır, yanlışlık vardır, bunu düzelteceğiz.

Türk halkı, Türk çalışanı, demokrasiyi kendi kanı olarak ortaya koymuştur. O, öyle zanneder, ondan ayrılamaz. İnsan kansız yaşayamayacağına göre, Türk halkı ve çalışanı da demokrasisiz yaşayamaz.

Biz demokrasiyi yolda bulmadık. elbette aksaklıklar ve ertelemeler demokrasiyi ayaklar altına alan dönemleri yaşadık, onlardan kurtulmak için, "en kötü sivil idare, en iyi askeri idareden iyidir" dedik. "Bunlar da herhalde bu anayasayı istiyorlar yüzde 92,3 oy aldı"

"Biz, bir an evvel demokrasiye geçtik, sivil demokrasiye geçtik, hani hal çaresi? der isek, bu Hükümeti tenkit değil, bu

Hükümeti daha iyiye götürmenin yollarını aramak lazım.

Nerede kaldı meydanlarda, nerede kaldı sempozyumlarda - inşallah bu burada kalmayacak- ve sonuna kadar gidecek bu, redaksiyonlar elbette saklıdır, yanlışlıkları tasfiye etmek borcumuz hepimizin. Bant getirmedim buraya kasten, 4 parti lideri, iki tane de değerli kardeşim partisi adına iştirak ettiler, ikisi iktidar, evet, yüzde 50'ye yakın taban var, "Yüzde 50'ye yakın taban var" diye uykuya yatmanın gereği yoktur. Mevcut sorunları tashih etmemenin gereği yoktur. 100 gündür, elbette katılıyorum.

Ülkenin içerisinde bulunduğu bir hayli sıkıntılar var, görmemezlikten gelemeyiz, gelmiyorum; ancak derim ki değerli dostlarım, değerli arkadaşlarım, özellikle öğretim üyesi hocalarıma söylüyorum, bana bir kelime öğretenin kulu kölesi olurum. Çocuklarımı emanet ettiğim kişilerin, torunlarımı emanet ettiğim kişilerin elbette saygısızlığını kabul edemem. Bu, yağ çekmek değildir, bu prim istemek değildir. Bu, doğruyu söylemeyi sevmek demektir, onu takdir etmek demektir.

Bu sempozyum amacına ulaşmıştır. Ancak, bu amaç, Hilton'un bu salonunda kalmamalıdır. Yarın göstereceğim bantın içerisinde, bu altı arkadaşımı da göstereceğim. Biz, aldığımız bilgilere kar koymuyoruz, üzerine yanlış bir şey ilave etmiyoruz, aldığımız gibi satıyoruz. Yarın diğer vilayetlerdeki arkadaşlarımın temsilcilerine bu konuları anlatmaya kalktığımda böyle anlatacağım, böyle söyleyeceğim. Ama yanlış çıkarsa, bunun sorumlusu herhalde ben olmayacağım.

Arkadaşlarım hiç olmayacaklar. Çünkü, fazla kar koymuyoruz üzerine, olduğu gibi naklediyoruz.

Bu hasletlerle, bu düşüncelerle, bu katkıyı bizden esirgemeyen tüm dostlarıma, hocalarıma ve bize zamanını ayıran siyasi partilerimizin değerli temsilcilerinin tümüne, bu saatlere kadar bizden fikirlerini, görüşlerini, iyi niyetlerini, ülkeseverliklerini esirgemeyen hocalarıma, iştirak eden herkese sonsuz teşekkür ediyorum.

Hepinize saygıları sunuyorum, iyi günler hepinizin olsun diyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)