AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİNDE

AVRUPA SOSYAL MODELİ VE SENDİKAL HAKLAR

ULUSLARARASI SEMPOZYUM

3 - 4 Ekim 2006, Ankara

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No: 6617
Tasnif No:.....

"AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİNDE AVRUPA SOSYAL MODELİ VE SENDİKAL HAKLAR" ULUSLARARASI SEMPOZYUMU

3 - 4 Ekim 2006, Ankara

International Symposium on "European Social Model and Trade Union Rights Within the EU Negotiations"

3rd - 4th of October 2006, Ankara

SAK

Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu
The Central Organization of Finnish Trade Unions

TÜRK-İŞ 1952

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Confederation of Turkish Trade Unions

"Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde
Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar"
Uluslararası Sempozyumu
3 - 4 Ekim 2006, Ankara

Yayına Hazırlayan:
Hasan Tahsin BENLİ
TÜRK-İŞ Basın Danışmanı

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Bayındır Sokak No. 10
Yenişehir - Ankara
Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)
Fax : (0.312) 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-mail: turkis@turkis.org.tr

Mart 2007

ISBN - 978-975-00463-3-9

Baskı:
Gurup Matbaacılık
Tel: (0.312) 384 73 44 - 45

Birinci Gün

Açılış Konuşmaları

SAK

Salih KILIÇ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Sayın Bakanım, siyasi partilerimizin genel başkanları, milletvekillerimiz, yurtdışından gelen değerli konuklarımız, işçi, işveren ve meslek kuruluşlarının değerli başkan ve yöneticileri, basınımızın değerli çalışanları; sizleri şahsım ve TÜRK-İŞ topluluğu adına saygıyla selamlıyorum. Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'yla ortaklaşa düzenlediğimiz sempozyumumuza hoş geldiniz.

Değerli konuklar, bugün 3 Ekim. Bu tarih, ülkemizin 40 yılı aşkın bir süredir Avrupa Birliği'ne tam üyelik için müzakere sürecinin resmen başlamasının yıldönümü. Bu nedenle, böylesine anlamlı bir günde bu toplantıyı düzenlemekten büyük mutluluk duymaktayız. Desteklerinden ve katılımlarından ötürü Sayın Olli Rehn'e, Finlandiya Büyükelçisi Sayın Serenius'a ve Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun değerli başkanı İhalainen'e, yöneticilerine, üyesi olduğumuz ICFTU'nun yetkililerine teşekkür ediyorum.

Değerli konuklar; ülkemizin yakın ve orta vadeli gelişme hızı, büyük ölçüde Avrupa Birliği'ne üyelik müzakerelerinin sonuçlarına bağlı olarak şekillenecektir. Bu müzakere sürecinde siyasi, ekonomik ve hukuksal alanda önemli gelişmeler yaşanacaktır. Bu süreç, doğal olarak ülkemiz sendikal hayatını da yakından etkileyecektir. Öncelikle söylemek gerekir ki, TÜRK-İŞ, Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk hükümetleri tarafından gerçekleştirilen düzenlemeleri, çağdaş demokrasi anlayışının bir gereği olduğunu düşünmektedir. Yapılan reformların Türk halkı için kazanım olduğunun bilincindedir. TÜRK-İŞ topluluğu, bütün bu gelişmelerden ülkemiz adına mutluluk duymakta, ülkemizin Avrupa Birliği'ne tam üyeliğini desteklemektedir.

Salih KILIÇ
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Değerli konuklar; müzakere sürecinde Hükümetin tutumu bizim için büyük önem taşımaktadır. 59. Hükümet, Avrupa Birliği sürecinde ciddi bir sınav ve yükümlülükle karşı karışyadır. Bu yükümlülük, bizim açımızdan ILO ve Avrupa Birliği standartlarında sendikal hakların sağlanması için gereğini yapmaktır. Ancak unutmamak gerekir ki, ILO ve Avrupa Birliği standartlarında sendikal hakların gerçekleştirilmesinin önünde ülkemizde çok sayıda engeller vardır. Katılım ortaklığı belgeleri, ilerleme raporları ve Müzakere Çerçeve Belgesinde açıkça ILO normlarına yer verilerek, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarını müzakere sürecinin temel konuları haline getirmiş ve müktesebatın içine almıştır. Bu nedenle, Avrupa Birliği sürecinin sadece iktisadi ve siyasi bir bütünleşme olarak düşünülmesi, bizim açımızdan kabul edilemez bir durumdur.

Avrupa sosyal boyutunu ihmal eden bir bütünleşme, piyasa karşısında çalışanlara kendilerini koruma hak ve imkânlarının tanımaması anlamına gelir. Ne yazık ki bazı çevreler, Avrupa Birliği sosyal politikasına uyum sürecinde AB'nin bir sosyal politikası olmadığını iddia etmektedir. Ancak Avrupa Birliği organlarınca benimsenen ve Konfederasyonumuz tarafından da paylaşılan yaklaşıma göre, sosyal politika uyumu, her şeyden önce bir demokrasi ve insan hakları sorunudur. Sosyal politika uyumu konusunda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş

Milletlerin sendikal hakları da güvence altına alan ikiz sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıyla Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri, Avrupa Birliği uyum sürecinde sendikal haklar için esas alınmalıdır.

Değerli konuklar; ancak ülkemizde bu süreçte gerçekleştirilen iki anayasa değişikliği ve toplam yedi uyum paketi içinde en az yer verilen sosyal hukuk ve sosyal politikalar olmuştur. ILO denetim organlarının raporlarında yıllardır dile getirilen temel ILO sözleşmelerine ilişkin eksikliklerin giderilmesiyle Avrupa Birliği ilerleme raporları ve katılım ortaklığı belgelerinde bile dile getirilen sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin aykırılıkların ortadan kaldırılması için, sosyal hukuka ilişkin yapılması gereken düzenlemeler geciktirilmektedir. Avrupa Birliği uyum sürecinde kabul edilen uyum yasalarıyla klasik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi yönünde liberal bir tutum takınılmış ve bu çerçevede siyasi partiler, düşünce özgürlüğü, dernekler, basın-yayın ve toplantı, gösteri yürüyüşleri konusunda önemli ilerlemeler de sağlanmıştır. Ancak aynı ilerlemeyi sosyal ve sendikal hak ve özgürlükler için görmek mümkün değildir.

Hükümet, ILO denetim organlarının yıllardır dile getirdiği ve Avrupa Komisyonu ilerleme raporlarında tekrarlanan sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin eksiklikleri gidermek için somut adımları istenen seviyede atmamıştır. Sendikal haklar alanında AB'ye uyum yolu, öncelikle ILO sözleşmelerine uyumdan geçmektedir.

Değerli konuklar; geçen yıl hazırladığımız raporda vurguladığımız ve İlerleme Raporunda da yer verilen sendikal nedenle işten çıkarmalar ülkemizde hâlâ devam etmektedir. Geçen yıl raporumuzda belirttiklerimizle birlikte son üç yılda yaklaşık 20 bin üyemiz sendika üyesi olduğu için işten çıkarılmıştır. Üzülerek ifade ediyorum ki, ülkemizde yatırım yapan birçok Batılı şirkette çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanması üzerinde de çeşitli engellerle karşı karşıya kalınmaktadır. Henüz Hüküme-

timizce 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin gereği yerine getirilmemiş ve ülkemiz sendikaları ve çalışanlarıyla Avrupa Komisyonu'nun önerilerinin tam tersine davranmış, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın adil ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkındaki maddelerine çekince konulmuştur. Üstelik bu çekinceler, tam da 3 Ekimin yıldönümünde gerçekleştirilmiştir.

Değerli konuklar; başta ilerleme raporları olmak üzere, bazı Avrupa Birliği metinlerinde yer alan ve Avrupa sosyal modeliyle çeliştiğini düşündüğümüz bazı yaklaşımlara TÜRK-İŞ olarak katılmamız mümkün değildir. İlerleme raporlarında Türkiye'nin ekonomik açıdan ilerleme kaydetmesinin yollarından biri olarak özelleştirme uygulamalarının hızlandırılmasını ileri sürülmektedir. TÜRK-İŞ olarak bu görüşü paylaşmadığımızı ifade etmek isterim. Dışarıdan dayatılan IMF ve Dünya Bankası politikalarının Türkiye'deki başarısızlığı açıkça ortadadır. Bu programlar yalnızca Türkiye'de değil, gelişmekte olan çok sayıdaki ülkede başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Türkiye'nin mevcut makroekonomik durumu, IMF ve Dünya Bankası programları nedeniyle sürdürülebilir durumda değildir. Bu duruma rağmen, İlerleme Raporunda bu programın başarılı olduğunun ileri sürüldüğünü görmekteyiz. IMF ve Dünya Bankası tarafından önerilen yaklaşımlar, üyesi olduğumuz Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından da eleştirilmektedir. Bu program sonucunda ülkemizde işsizlik ve yoksulluk artmış, gelir dağılımı bozulmuştur. Çalışanların yaşamları, çalışma yaşamı şartları kuralsızlaştırılmıştır. Bu yaklaşım, Avrupa sosyal modeline ve Avrupa Birliği'nin benimsediği değerlere taban tabana da zıttır. Bu gerçekleri göz önüne aldığımızda, IMF ve Dünya Bankası programları, onun bir sonucu olan özelleştirme uygulamalarının devamını savunmakla İlerleme Raporunda sözü edilen sosyal devlet ve sosyal korunma kavramlarını aynı anda savunmayı bir çelişki olarak gördüğümüzü ifade etmekte yarar görürüm.

Değerli konuklar; değinmek istediğim bir diğer konu da sosyal diyalogdur. Bu diyalogu kendi alanında en iyi uygulayan Çalışma

Bakanımız aramızdadır. Sosyal diyalog, Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın ve çalışma ilişkilerinin çok önemli bir mekanizması haline gelmiştir. Avrupa Birliği düzeyinde sosyal taraflar, yasama sürecinde katılmakta ve sosyal taraflarca hazırlanan metinler, çalışma yaşamında çok önemli rol oynamaktadır. TÜRK-İŞ olarak sosyal diyalogun yararına inanmaktayız ve bu konuda üzerimize düşeni yapmak arzusundayız. Ancak bizim, göstermelik bir sosyal diyalogdan değil, etkin, sonuç alıcı bir sosyal diyalogdan yana olduğumuzu ifade etmek istiyorum. Sağlıklı bir sosyal diyalog, güçlü sosyal tarafların varlığına bağlıdır. Güçlü sosyal tarafların oluşması ise, sendikalaşmanın güçlenmesiyle mümkündür.

Sosyal diyalog konusunda vurgulanması gereken bir diğer nokta ise, temsil konusudur. Bu nedenle, gerek Ekonomik ve Sosyal Konsey, gerek Çalışma Meclisi bileşimi, görevleri ve örgütlenme yapısı açısından yeniden ele alınmalıdır. Ülkemizde bağımsız kurullar kavramı ve yapılanmasının geliştiği ve yerleştiği bir dönemde, Hükümet, Ekonomik ve Sosyal Konsey konusunda sosyal tarafların üzerinde uzlaşarak sunduğu sivil ağırlıklı taslağı yasalaştırmalıdır. Bu, Avrupa Birliği müzakere sürecini sosyal diyalog için son derece önemli bir alanıdır. Sendikalar başta olmak üzere, toplumsal örgütlerin müzakere sürecinde etkin yer almasının önü açılmalıdır; çünkü müzakere süreci, sadece Hükümeti değil, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren önemli bir konudur. TÜRK-İŞ olarak müzakere sürecinde aktif rol almak istiyoruz, bunu Hükümetimizden de bekliyoruz.

Değerli konuklar; Avrupa Birliği uyum süreci, ekonomik, siyasal ve sosyal boyutları olan bir süreçtir ve üç boyutun sosyal alanı görmezlikten gelinirse, uyum başarılı olamaz. Çalışanların Avrupa Birliği sürecinde verdikleri destek, Avrupa Birliği'nin sosyal açıdan ayırt edici yanıdır. Uyum sürecinde sosyal boyut geciktirilmemeli, tam tersine hızlandırılmalıdır. Bu çerçevede, ILO ve Avrupa Birliği belgelerinde vurgulanan ve sendikaların yıllardır dile getirdiği sendikal haklarla ilgili adımlar hızla atılmalıdır. Avrupa Birliği, Türkiye'yle yürüttükleri müzakerelerde çalışanların

sorunlarını göz önünde bulundurmalı, sosyal politikaya ilişkin sorunlarının altı daha etkin bir şekilde çizilmelidir. Uyumun sağlanması amacıyla ülkemizden talep edilen öncelikli reformlar arasında sendikal hak ve özgürlüklerine yer verilmelidir. Avrupa Birliği süreci, Türkiye'de sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi için bir fırsat olmalıdır. Bu fırsatın değerlendirilmesinde Avrupa Birliği'ne tam üyeliği başından bu yana savunan TÜRK-İŞ, üzerine düşen sorumluluğu da yerine getirecektir.

Avrupa Birliği üyelik sürecinde Türk toplumunda ve belirli kesimlerde en çok şikâyet edilen konulardan biri de vize uygulamalarıdır. Bu uygulama, ilişkilerin gelişmesini engellemekte önemli bir unsurdur. Özellikle sivil toplum kuruluşlarına, işadamlarına, sanat ve kültür insanlarına vize uygulamasının bir an önce kaldırılması, en önemli taleplerimizden biridir.

Değerli konuklar; konuşmama son vermeden önce, Avrupa Birliği sürecine ilişkin sendikal haklar dışındaki bazı konulara da kısaca değinmekte yarar görüyorum: TÜRK-İŞ, ülkemizde demokratikleşme yolunda atılan her adımı desteklemiş ve taleplerini yüksek sesle dile getirmiş bir sivil toplum kuruluşudur. TÜRK-İŞ bugün de demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yaşama geçmesini, özgürlüklerin sonuna kadar kullanılmasını talep etmektedir. Ancak özgürlüklerin kullanımı da sonsuz ve sınırsız değildir. Bu konuda yapılması gereken, sorunu yalnızca Türk Ceza Kanununun 301. maddesiyle sınırlamak değil, benzer uygulamaları Avrupa Birliği ülkelerinde de olan bu konuyu demokratik çerçevede tartışmak ve tüm kesimlerin mutabakatını sağlamaktır.

Değerli konuklar; Türk halkı, ülkemizin dış politikasına ilişkin özellikle bazı konularda endişe duymaktadır. Bu endişeler, büyük ölçüde de bazı Batı devletlerinin tutum ve söylemlerinden kaynaklanmaktadır. Halk, Kıbrıs davasında köşeye sıkıştırılmak istendiğini, Ermeni meselesinin haksız bir biçimde gündeme getirildiği, Irak'ın kuzeyinde güdümlü bir Kürt devletinin kurulmasına çalışıldığını düşünmektedir. Bu düşünceleri haklı çıkartacak

nitelikte olan Avrupa Parlamentosu Dış İlişkiler Komitesinin geçtiğimiz günlerde açıklanan ve Türk halkını inciten raporu, bizim açımızdan kabul edilebilir bir nitelikte değildir. Tarihin derinliklerini kurcalayarak, taraflı, yanlış ve siyasi amaçlı olarak hazırlanan bu tür raporlar, Avrupa Parlamentosu'nun saygınlığına zarar verir. Bu tür siyasi ve yanlış çabalar, Türkiye'de Avrupa Birliği'ne kuşkuyla bakanların elini güçlendirmektedir ve Türk halkını incitmekten başka bir amaca hizmet etmez.

Bir diğer konu ise Kıbrıs'tır. Kuzey Kıbrıs Türk halkı, Annan Planına destek vermiş, barıştan yana tavrını her fırsatta ortaya koymuştur. Ancak Avrupa Birliği, Türkiye ve Kuzey Kıbrıs Türk halkına verdiği sözü yerine getirmemiştir. İzolasyonlar kaldırılmamıştır, tecrit devam etmektedir. Bu tutum, hem Türk halkını, hem de Kuzey Kıbrıs Türk halkını büyük bir hayal kırıklığına uğratmıştır. Bazı Avrupa Birliği ülkelerinden müzakere sürecinde Türk halkının değerlerine, inançlarına, duyarlılıklarına, Cumhuriyetimizin temel niteliklerine hassasiyet gösterilmesini önemle talep ediyoruz. Türk halkının güven duygusunu zayıflatan, bu duygunun sarsılmasına neden olabilecek yaklaşımlardan uzaklaşmakta yarar görürüm. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu olarak AB sürecinde her türlü çabayı gösterirken, bu sürecin barış ve kardeşliğin ve huzurun bozulmadan gerçekleşmesini arzu ediyoruz.

Bu duygu ve düşüncelerle sempozyumumuza katılımınızdan dolayı hepinize bir kez daha teşekkür ediyor ve saygılarımı arz ediyorum.

Murat BAŞESGİOĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Avrupa Komisyonu Genişlemeden Sorumlu Komiseri Sayın Olli Rehn, Sayın Büyükelçi, Değerli Bakanım, kıymetli milletvekili arkadaşlarım, uluslararası kuruluşların çok değerli temsilcileri, Türk işçi hareketinin değerli önderleri, değerli akademisyenler, kıymetli konuklar, değerli basın mensupları; sözlerimin başında bu önemli toplantıda hepinizi şahsım ve Hükümetimiz adına saygıyla selamlıyorum. Gerek Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu, gerekse TÜRK-İŞ olarak gerçekleştirilen bu toplantıya emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. Toplantımızın sonuçlarının Türkiye'nin Avrupa Birliği perspektifine ve sendikal hak ve özgürlüklere önemli açılımlar getirmesini yürekten temenni ediyorum.

Değerli konuklar; küreselleşmeyle birlikte birçok yerleşik değerin sarsıldığını ve yerine yeni pozisyonların, yeni rollerin geldiğini görüyoruz. Bu birçok alanda olduğu gibi, sosyal politika alanında da olmuştur. Bugün Avrupa Birliği'ndeki dostlarımız, artık Avrupa'nın geleneksel sosyal korumacı anlayışını yeniden değerlendirmek durumunda kalmışlardır ve kendi aralarında "liberal Avrupa mı, sosyal Avrupa mı" kavramlarını tartışmaya açmışlardır. Özellikle İngiltere'nin istihdamda sağlamış olduğu başarıdan dolayı bu İngiliz sisteminin benimsenmesini savunanlar olduğu gibi, yine Avrupa'nın geleneksel sosyal korumacı anlayışını devam ettirmesi gereğini savunan Avrupa Birliği üyesi ülkeler de bulunmaktadır. Dolayısıyla demek istediğim şudur ki, bugün Avrupa Birliği genelinde uygulanacak tek bir sosyal modelin olmadığını, bu anlamda tartışmaların devam ettiğini görüyoruz.

Peki, bu tartışmalar Türkiye'ye nasıl yansıyacaktır? Türkiye, çok yoğun şekilde tartışılan bu sosyal model önermelerinden, sosyal politika önermelerinden hangisini benimseyecektir? İşte

Murat BAŞESGİOĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

bizim de Türk siyasetçisi olarak, Türk sendikacısı ve karar vericileri olarak üzerinde yoğunlaşmamız gereken konu budur. Dünyada yaşanan gerçeklerden bihaber bir sosyal politika tasarımı yapmak mümkün değildir. Elbette küreselleşmenin olumlu ve olumsuz yanlarını dikkate alarak ve Türkiye'nin gerçeğine, Türkiye'nin birikimine, Türkiye'nin endüstriyel işlerdeki geçirdiği tecrübeye dayanarak önümüze bir sosyal politika tasarımı koymak durumundayız. Bu konuda da elimizdeki en önemli sihirli anahtar, sosyal diyalogdur. Sosyal diyalogu işletmeden, sadece kamu olarak önümüzdeki yıllarda uygulanacak bir sosyal politika tasarımı, bir sosyal modeli ortaya koymanın mümkün olmadığını ifade etmek istiyorum. Bu anlamda Türkiye'nin zengin bir birikime sahip olduğunu memnuniyetle ifade etmek isterim. Türkiye'de işçi ve işveren sendikaları olarak sosyal diyalogu işletmek konusunda belki yazılı kuralları olmasa bile, geleneksel hale gelmiş kurallarıyla Türkiye'de belli seviyede bir sosyal diyalog mekanizmasının, sosyal diyalog prosedürünün olduğunu da memnuniyetle ifade etmek istiyorum.

Yeni sosyal modelimiz, hem işletmelerimizin küresel rekabette ayakta kalmalarına imkân verecek, hem de çalışanlarımızın bugüne kadar kazanılmış haklarını koruyacak bir denge anlayışı içerisinde tasarlanacaktır, tasarlanmaya bu şekilde devam etmektedir. Geçtiğimiz yasama döneminde Meclisten çıkarmış olduğumuz İş Kanunumuz, bu anlayış içerisinde hazırlanmıştır. Özünde hem esneklik, hem de güvenceyi barındıran bir denge temeli üzerine

oturtulmuştur. 2003 yılında çıkan bu yasa uygulamadadır. Bazı ufak tefek aksaklıklarına rağmen, tümüyle bakıldığı zaman, bu söylediğim ihtiyaçlara cevap verebilecek bir yasal düzenleme olduğu ortaya çıkmaktadır.

Değerli konuklar; buradan sözü sendikal hak ve hürriyetlere getirmek istiyorum. Hepinizin bildiği gibi, küreselleşmenin ve dünyadaki endüstriyel ilişkilerin değişmesinden dolayı, dünyada sendikal harekette bir yoğunluk azalması görülmektedir. Yani bir zamanlar sosyal politikada en ileri uygulayıcısı olan, âdeta sosyal devletin kalesi olan ülkelerde bile bugün sendikal yoğunluk çok düşük seviyelerdedir. Bunun evrensel sebepleri var, bunun o ülkeye has sebepleri var. İmalat sanayiindeki düşüş, hizmet sektörüne kayış, işletme ölçeklerinin küçülmesi ve sendika karşıtı hareketlerin artık meşru sayılmaya başladığı ortamda, sendikal yoğunlukta, sendikal gelişmede maalesef bir geriye gidiş görülmektedir.

Türk sendikacılığı da bu uluslararası gelişmeden nasibini almıştır. Açıkça ifade etmemiz gerekirse, Türkiye'de de sendikal hareketin bu noktada sıkıştığı, önündeki engellerin açılması gerektiğini hepimiz görüyoruz. Biz kamu olarak, yasa yapıcı olarak sendikal hareketin önündeki engellerin kaldırılması konusundaki fikrimizi daha başından beri ifade ediyoruz. Bu amaçla değerli bakanımız Sayın Okuyan zamanında başlatılan çalışmayı devam ettiriyoruz. Değerli bilim adamlarımız tarafından hazırlanmış olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar şu anda sendikalarımızın görüşlerine sunulmuş ve onlardan geri dönüş beklenmektedir. Burada mesafe kaydedebilmemiz için, öncelikle işçi ve işveren konfederasyonlarımız arasında olabildiğince bir uzlaşmanın gerçekleşmesini bekliyoruz. Bu gerçekleşmeyi maksimum düzeyde sağladığımız zaman, emin olun ki, o uzlaşma sağlanan metni en kısa zamanda Bakanlar Kuruluna, Parlamentoya sevk etmeye hazırız. Onun için bu süreci daha hızlı işletmek kararlılığındayız ve önümüzdeki günlerde Üçlü Danışma Kurulumuzu toplayarak bu anlamda bir planlama ve bir takvim yapmanın gayreti içerisinde olacağız.

Değerli konuklar; tabii sendikal hareketin gelişmesi için sadece yasanın sendikalara sağlamış olduğu koruma yetmiyor. Yasal sendikacılık dediğimiz sendikacılık, sendikacılığın gelişmesine, filizlenmesine bence kâfi gelmiyor. Bir de ortamın ve sendikal kültürün benimsenmesinin de son derece önemli olduğunu ifade etmek istiyorum. Belki bugün bizim ülkemizde yasanın eksikliğinden ziyade, sendikal kültürün benimsenmesi açısından sosyal ortaklar arasında gerekli ortamın olmamasından kaynaklanmaktadır. Burada suç hükümettedir, işçi tarafındadır, işveren tarafındadır gibi bir sorgulamaya girmek istemiyorum. Ancak ülkemizde geçmişte yaşanan sendikacılık adına olumsuz hareketlerin bugün bir bedelini hep beraber ödediğimizi acı bir şekilde görüyoruz. Özellikle işveren kesimi, özel kesimde sendikal örgütlenmeye karşı çok büyük bir direncin olduğunu sendikacılarımız, işçi önderlerimiz çok yakın bir şekilde yaşıyoruz. Bence önemli olan, işte o psikolojik direnci kırmak ve Türkiye'de bu kültürü yerleştirmek için güçlerimizi birleştirmek zorundayız.

Yasa yapmak kolay, yasayı bu zemin üzerine rahatlıkla oturtabiliriz. Belki bugün de bizim yasalarımız, sendikal örgütlenme konusunda sendikalarımıza önemli imkânlar sunmaktadır. Ama bunun devamı, bunun kalıcı olması, elbette bu sendikal hareketi ve kültürü benimsemeden geçmektedir. Onun için diğer toplantılarda da ifade ettiğim gibi, başta işveren kesimimiz olmak üzere, sendikal hareketin bu nazik noktasını birlikte değerlendirmek, kavramak ve buna hoşgörüyle bakmak durumundayız.

Diğer bir konu, Türk sendikacılığının uluslararası standartlara, ILO normlarına uygunluğu meselesidir. Tersinden başlayayım: Bu noktada bazı eksikliklerimiz vardır, doğrudur, bunu kabul ediyorum. Özellikle memur sendikacılığı açısından henüz daha istenilen seviyeye gelmediğimiz de bir gerçektir. Ama bütün bunlara rağmen, ben Türkiye'de sendikal hareketin gerek ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine uyum konusunda, gerekse diğer imzalamış olduğumuz ILO normları konusunda hiç de geri olmadığı kanaatindeyim. Örneğin yıllardır biz ILO'ya gidiyoruz.

Sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığını tespit eden Aplikasyon Komitesi var. Son 20 yıldır biz bu komiteye dört kez girmemişiz, bunun dışında herhangi bir sözleşmeden sorgulanmışız. Bu komiteye gitmediğimiz dört yılın üç yılı bu Hükümet dönemindedir. Bu bizim sözleşmelere uyum konusunda, Türkiye'deki uygulama konusunda göstermiş olduğumuz performansın bir işareti olarak ifade edebiliriz, rahatlıkla söyleyebiliriz. Gerçi bu tek ölçüt değildir. Ancak kamu sendikacılığı konusunda, memur sendikacılığı konusunda atmamız gereken adımlar var. O adımları atabilmemiz için de Türkiye'de kamu personel rejiminin yerli yerine yerleşmesi gerekiyor. Çalışan kimdir, sözleşmeli kimdir, kim devlet adına bizatihi vazgeçilmez görevi yerine getirmektedir, bütün bu kilometre taşlarının belli olmasından sonra kamu sendikacılığının yerli yerine oturtulacağı kanaatimi sizlerle paylaşmak istiyorum.

Bu kısa kısa alıntılar yaptığım başlıklardan sonra şunu özet olarak size ifade edebilir ki, Türkiye, sendikal hak ve hürriyetler konusunda önemli bir birikime sahiptir, önemli gelişmeler kaydetmiştir. 1961 Anayasasıyla başlayan bir sendikal gelişme Türkiye'de söz konusudur. Her ne kadar 1982 Anayasasıyla bu anlamdaki gelişmeler geriye düşmüşse de, bugün bu gelişmeleri ortadan kaldıracak önemli bir ortam önümüzde vardır. Bu ortamı, bu sosyal diyalogu gayet iyi değerlendirerek sendikal hareketin gelişmesi için, güçlenmesi için, Türkiye'de güçlü bir sendikacılığın kurulması için yasal mevzuatın değiştirilmesi başta olmak üzere, bu sendikal kültürün yerleştirilmesi konusunda gayretlerimizi birleştirirsek, Türkiye, birçok Avrupa ülkesiyle kıyasladığımız zaman daha önde olacak bir sendikal harekete ve güçlü bir sendikacılığa kavuşacaktır.

Benim şahsi inancım ve Hükümetimizin kanaati odur ki, biz Türkiye'de sendikaları demokrasinin vazgeçilmez unsurları olarak görüyoruz. Örgütlü toplumu demokrasimizin geleceği açısından bir çimento olarak görüyoruz. Onun için Türkiye'de işçi-işveren demeden, sendikal harekete vereceğimiz desteğin, yapacağımız yatırımın neticede demokrasiye ve demokrasinin geleceğine olan yatırım olduğunu görüyoruz.

Değerli katılımcılar; bu anlamda eksikliklerimizi, uyum konusundaki konuları önümüzdeki süreçte iyi niyetle tamamlamaya devam edeceğiz. Bakanlık olarak Avrupa Birliği sürecinde istihdam ve sosyal politika başlığından sorumlu bir bakanlığız. Bunun gereklerini yerine getirmeye çalışıyoruz. Bireysel iş hukuku anlamında, iş sağlığı ve güvenliği anlamında, ayrımcılık anlamında, yine birçok bakanlığımıza tevdi edilmiş başlıklar üzerinde Çalışma Bakanlığı olarak ev ödevimizi yapmanın gayreti içerisindeyiz. Bu konuda da ileri bir noktada bulunduğumuzu, iki yıldır devam eden tarama sürecinde, müktesebata uyum konusunda belli bir noktaya geldiğimizi ifade etmek istiyorum.

Bunun dışında, Topluluk programlarına da çok aktif bir şekilde katılıyoruz. Avrupa istihdam stratejisine uygun ulusal istihdam planımızı yapma noktasında son noktaya geldik. Sosyal İçerme Belgesini, yani Türkiye'nin yoksulluk haritasını çıkarma konusunda kamu ve özel sektör olarak, sivil toplum olarak çok yoğun bir çalışma içerisindeyiz. Yine İş-Kur vasıtasıyla yaklaşık 50 bin kişiyi kapsayan aktif istihdam projesini, Avrupa Birliği destekli projeyi çok başarılı bir şekilde gerçekleştirdik. Sosyal Diyalog Projesi, Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Projesi gibi projeleri de Avrupalı ortaklarımızla en üst düzeyde yerine getirmenin gayreti içerisindeyiz.

Değerli konuklar; Türkiye olarak Avrupa Birliği sürecinde, Avrupa Birliği'yle tam üyelik süreci doğrultusunda gerek uyum reformları, gerekse diğer idari ve yönetsel kararları almaya devam ediyoruz. Bu anlamda Meclisimizi erken açarak, yasama dönemini erken başlatarak yine bir uyum paketinin Meclisimizden geçmesi gayreti içerisinde bulunduk. Bu paket içerisinde bizi ilgilendiren, Bakanlığımızı ilgilendiren iki önemli husus vardı. Bunlardan birisi, Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kurulmasına Dair Tasarı Meclisimizden geçerek kanunlaşmıştır. Bu, hem işgücümüzün dışarıya gitmesinde, işçilerimizin serbest dolaşımında önemli bir kurum olacaktır, hem de yurtdışından ülkemize gelip çalışmak isteyen yabancıların da hangi standartlarda ülkemizde istihdam edilece-

ğini düzenleyen önemli bir kurumdur ve Avrupa Birliği müktesebatı içerisinde de yer alan bir düzenlemedir.

Diğer kabul edilen bir husus, revize Sosyal Şartın kabulü konusudur. Salih Başkanın ifade ettiği gibi, bu anlamda bazı maddelere çekincemiz devam etmiştir; 5. maddeye, 6. maddeye olan çekincelerimiz devam etmiştir. Ama değerli konuklar, bu konuda çekincesi olan ülke biz değiliz, 25 Avrupa Birliği üyesi ülkeden sadece 13 tanesi revize Avrupa Sosyal Şartını onaylamıştır, gerisi onaylamamıştır ve tüm maddelerini çekincesiz onaylayan tek ülke Fransa'dır. Fransa dışında bütün ülkeler, kendi dinamiklerine göre, kendi iç yapılarına göre revize Sosyal Şartın birçok maddesine çekince koymuşlardır. Temennimiz, revize Avrupa Sosyal Şartının hiç çekincesiz şekilde hayata geçmesidir, nihai hedefimiz budur. Ama bu bir imkân meselesidir, sözleşmeye imza koymakla mesele bitmiyor, yarın bunun uygulanıp uygulanmadığını sorgulayan mekanizmalar var. Ülkeyi taahhüt altına sokup bunun gereklerini yerine getirmemenin bedeli var, maliyeti var. Onun için bu konuda ihtiyatlı yaklaşarak, en azından bugünün şartları içerisinde karşılama imkânımız olmayan maddelerde çekincelerimiz devam etmektedir. Bunun da sosyal politika alanında önemli bir referans belgesi olduğunu ifade etmek istiyorum.

Değerli katılımcılar; Türkiye, bir yıl evvel 3 Ekim tarihinde tam üyelik noktasında müzakerelere başlamış ve bir yıldır bu süreci aktif bir şekilde yürütmeye devam etmiştir. Buradaki bütün dostlarımızın paylaştığı gibi, biz Türkiye olarak Avrupa Birliği projesine daha yeni değil, uzun yıllar evvel, belki 100 yıl, 150 yıl evvel bunu çağdaş medeniyete ulaşma projesi olarak hedefine koymuş bir devletiz, bir milletiz. Dolayısıyla Türkiye'nin çağdaş medeniyete ulaşma konusunda Avrupa Birliği projesinin önemli bir proje olduğunu sorgulamanın hiç yeri olmadığı kanaatindeyim. Ama bizim hassasiyetimiz; bence anlatamadığımız, anlaşılmayan husus şudur: Biz diyoruz ki, evet, Türkiye, belki de kendi sınırlarını zorlayarak bu müktesebata uyum konusunda ve diğer hususlara uyum konusunda ev ödevlerini yerine getirmenin gayreti içerisindeyiz.

Değerli dostlar, şunu görmek istiyoruz: Günün sonunda bizim bütün bu yapmış olduğumuz gayretler, uyum çabaları neticesinde Türkiye'nin tek hedefi var; bu da tam üyeliktir. Türkiye'ye bu sürecin sonunda ayrıcalıklı ortaklık gibi Avrupa Birliği felsefesiyle örtüşmeyen ve bizim de hiçbir zaman kabul edemeyeceğimiz bir formülasyon zihinlerde varsa, bugünden diyoruz ki, hayır, biz öyle bir ayrıcalıklı ortaklığın yolcusu değiliz. Bu, şuna benzer: Türkiye'ye Avrupa treninde birinci sınıf mevkide bilet aldırıp, bunun maliyetini ödetip üçüncü sınıf mevkide yolculuk etmesini tavsiye etmeye benzer. Hayır, ben alacağım mevkiin biletini de kendim seçmek istiyorum, binmek istediğim mevkii de kendim seçmek istiyorum. Benim binmek istediğim mevki, birinci sınıf mevkidir; almak istediğim bilet, birinci sınıf bilettir. Onun için yine son günlerde bu imtiyazlı ortaklık konuları gündeme düşmeye başladı. Bir kez daha bunu hem şahsi görüşlerim olarak sizlerle paylaşmak istedim, Türkiye'nin bu noktadaki görüşü budur, günün sonunda varmak istediğimiz hedef tam üyeliktir.

Diğer bir konu, değerli dostlar, azınlık kavramıdır. Hepimiz, gelmiş geçmiş bütün siyasetçilerimiz, bütün sivil toplum örgütlerimiz, ısrarla altını çizerek şunu biliyoruz ki, bizim tanıdığımız azınlık kavramı Lozan'da yazılıdır. Lozan belgesi hâlâ geçerlidir ve biz, Lozan'da tarif edilen dışında hiçbir azınlık kavramını kabul etmedik, etmiyoruz. Bu memleketin asli unsurlarını azınlık olarak tanımlayan görüşlere de asla itibar etmiyoruz.

Diğer bir konu şudur: Brüksel'den Türkiye'ye bakarken, Türkiye'nin Avrupa Birliği bakış açısını ortalama Türk insanının gözünden bakmak gerekiyor. Türkiye'de bazı insanlar, belki kendi bakış açılarından Avrupa Birliği'ne taşınmak isteyebilirler. Çeşitli açılardan grup grup, Avrupa Birliği'ne girdikleri zaman kendi hak ve özgürlüklerinin genişleyeceği fikrinde olabilirler, belki bu kendi açılarından onları haklı kılabilir. Ama biz, 72 milyonluk bir ülke olarak, doğusundan batısına, kuzeyinden güneyine bir bütün olarak Avrupa Birliği'ne girmek istiyoruz. Onun için Brüksel'den Türkiye'den gelen sesleri dinlerken, Türkiye'deki bu ortalama fik-

re dikkat etmek gerekiyor. Onun için de özellikle bağımsız uzman raporlarında marjinal görüşlere bakarak Türkiye'nin genel ortalamasının bu olduğunu, gecekondu meselesinin bu olduğunu, göç meselesinin bu olduğu fikirlerini bu sürecin ortasına koyarak bir değerlendirme yapmamak lazım. Bu, hem Avrupalı dostlarımızı yanıltır, hem de Türkiye'nin Avrupa Birliği yolundaki sürece zafiyet getirir. Türk insanının ortalama fikri neyse, hem bu Türkiye açısından böyle görülmesi lazım, hem de Brüksel açısından bu böyle görülmesi lazım. Böyle görüldüğü zaman, hem Avrupalı dostlarımızın, hem de bizim işimizin kolay olacağı kanaatindeyim.

Son olarak da Kıbrıs konusu, önemli bir konudur. Bu konuda daha önce verilmiş sözler vardır. Türkiye olarak bu verilmiş sözlerin yerine getirilmesini istiyoruz, arz ediyoruz. Ta işin başında Kıbrıs Rum Kesiminin tek taraflı olarak Avrupa Birliği'ne alınmasının sıkıntısını bugün hem biz yaşıyoruz, hem Avrupalı dostlarımız yaşıyoruz. Alınması gereken, bütünleşmiş Kıbrıs'tır, ama Rum tarafının tek taraflı olarak bugün Avrupa Birliği içerisinde yer alması, maalesef Türkiye'nin bu müzakere sürecini de zorlaştırmaktadır, Avrupa'daki bu birlik ve bütünlük meselesini de zedelemektedir.

Değerli dostlar; ben sözlerimi burada tamamlıyorum. Sayın Olli Rehn'e, Sayın Büyükelçiye, Finlandiya İşçi Sendikaları Başkanına, ülkemize teşrif ettikleri için çok teşekkür ediyorum ve Sayın Rehn'e Türkiye'nin tam üyelik sürecinde göstermiş olduğu iyi niyetli, objektif yaklaşımından dolayı çok teşekkür ediyor, kendisine bu alanda gayretleri için başarılar diliyor, hepinize saygılar sunuyorum.

Olli REHN

Avrupa Komisyonu Genişlemeden Sorumlu Komiseri

Sayın Bakan, Sayın Büyükelçi, konfederasyon başkanları, ekselansları, bayanlar ve baylar, sevgili dostlarım ve Finlandiyalı SAK temsilcileri. İzin verirseniz, bu sempozyumun düzenleyicilerine en içten teşekkürlerimi sunarak başlayacağım. Bu, Türkiye ve Avrupa Birliği'nin sivil toplum kuruluşlarını harekete geçirerek, birbirimizi daha yakından tanıma fırsatı için mükemmel bir örnektir. Sosyal kuruluşların rolü her modern toplumda büyüktür. Sosyal diyalog, Avrupa projesinin ta en başından beri bir köşe taşı olmuştur. Avrupa Birliğine başarılı ve sorunsuz bir üyelik ve Avrupa'nın istekleri konusunda toplumsal bir konsensüs sağlanması için Türkiye'de de büyük bir önem arz etmektedir. Aynı durum küreselleşme için de geçerlidir. Sendikaların, halk, çalışanlar ve işçiler için önemli bir rolü yerine getirmekte olduğunu söylememiz gerekir.

Sanırım, vatandaşım Bay Lauri Ihalainen konuşmasında, konsensüs konusunu ve önemini ele alacak, lütfen kendisini dikkatle dinleyin. Bay Ihalainen Finlandiya'da 15 yıl boyunca konfederasyon başkanlığı yaptı, şunu ifade etmeliyim ki Finlandiya'nın rekabet, eğitim ve sosyal katılım konularında çoğu zaman dünya lideri olmasında kendisinin büyük payı mevcuttur. Ülke işçilerinin düzenli ücret artışı ve ülkenin de sürekli artan istihdam durumunu elde etmesinde katkısı yadsınamaz. Lütfen konuşmasına başladığında, kendisini dikkatle dinleyin.

Sevgili dostlarım,

Bugün, Türkiye'nin Avrupa Birliği ile müzakerelere başlamasının birinci ama son da olmayacak yıldönümünde Ankara'da bulunmaktan memnun olduğumu söylemeliyim. 3 Ekim 2005, tarihi önemde kararlar aldığımız, tarihi bir gündü ya da iki gün iki geceydi. Bu tarihte Türkiye'nin AB'ye üyelik süreci çalışma-

Olli REHN
Avrupa Komisyonu Genişlemeden Sorumlu Komiseri

ya başladı ve ilişkilerimizin mahiyeti değişerek, Türkiye bir aday ülke olmaktan çıkıp, müzakere eden bir devlet haline geldi. Bugünün konusu, bu adaptasyon sürecinde zor kararların alınmasıdır.

Avrupa Birliği ve Türkiye'de genişleme sürecine dair süre giden bir tartışma olması kimseyi şaşırtmamalıdır. Bu tür bir tartışma, demokratik toplumlarımızda normal ve sağlıklı karşılanmalıdır, lütfen bunun sona ermesini beklemeyin, bu tartışma sürecin sonuna dek hatta daha ileride de var olacaktır. AB'de bu tartışma oldukça yaygındır. Genişlemeye bir süre ara verilmesini isteyen sesler yükselmektedir.

Genişlemenin hâlihazırda üye devletlerin işgücü piyasasında yapacağı etki konusunda endişeleri olanlar bulunmaktadır. Türkiye üye olduğunda AB'nin nasıl işleyeceğini merak edenler de vardır. Ancak bu tartışma sadece Türkiye'ye özgü değildir, Birliğin kendisi ve geleceğine ilişkin endişelerini kapsamaktadır. Başkan Barosso yakın bir zamanda, yeni bir üye birliğe girmeden önce kurumsal dönüşümün tamamlanması gerektiği üzerinde durmuştur.

Biz Avrupa Birliği nezdinde yeni bir kurumsal yapı hazırlığındayken, Bulgaristan, Romanya, Türkiye ve Hırvatistan ile diğer Doğu Avrupa ve Balkan devletleri ile önemli ve dikkatle yürütülen üyelik müzakereleri sürdürülmektedir.

Yeni taahhütlerde bulunmadan önce çok dikkatli davranıyoruz fakat Türkiye'nin arasında bulunduğu bu ülkelere karşı taahhütlerimize sadığız. Ancak, aileye her yeni üye kabul edişimizde, meziyetlerin süreklilik arz etmesini ve evin, herkes için işlevini, rahatlığını yitirmemesini istemek de son derece normaldir. Diğer bir deyişle, AB ortak politikalarını etkin şekilde uygulayabilmelidir, bu yeni bir kavram değildir fakat, kendi ülkem Finlandiya örneğinde de olduğu gibi önceki tüm genişleme süreçlerinde işe-miştir.

İkinci olarak, AB kompleks bir organizasyondur. Avrupa Parlamentosu, Konseyi ve Komisyonu şeklinde her biri ayrı rollere sahip kendi kurumsal yapımız mevcuttur. Yakında 27'ye yükselecek olan, 25 üyeli bir birliğiz. Her üyenin demokratik seçimle işbaşına gelmiş hükümetleri, ulusal müzakerelerinde kendi görüşünü ortaya koyan politikacıları vardır.

Bu tartışmayı hoş karşılamalı ve her argümana karşı argüman ortaya koymalı, Türkiye'nin en uygun cevabını vermeliyiz. Ülkenin üyelik koşullarını yerine getirmesini sağlayacak olan reformlara bağlılık tartışmasız bir şarttır. Bu, Avrupa kamuoyunu kesinlikle etkileyecektir. Projemizin stratejik değeri konusunda herhangi bir yanlış anlaşılmaya yer yoktur. Türkiye AB'ye ekonomik ve siyasi olarak gereksinme duyarken, Avrupa Türkiye'ye kilit bir oyuncu, bir köprü ve proaktif bir aracı şeklinde ihtiyaç duymaktadır. Türkiye'nin üyeliği uygarlıklar çatışmasına karşı güçlü bir örnek teşkil etmelidir. Türkiye, ayrıca dünyanın en istikrarsız ve güvensiz bölgelerinden birinde istikrar ve güvenlik için de önem taşımaktadır. Türkiye'nin stratejik önemi, Lübnan'a diğer Avrupa Birliği ülkeleri tarafından yapılan müdahalede yer alma kararı ile bir kez daha doğrulanmıştır.

Ancak Türkiye'nin üyelik sürecini başarıyla geçirmesini sağlamak için, ülkedeki kitle üzerinde somut gelişmeler görmeliyiz. Bunu hep tekrarlıyorum ve aynı şekilde vurgulamaya devam edeceğim, müzakere sürecini uyguladığınız reformlar belirleyecektir. Bundan ötürü üyelik süreci, Brüksel'de değil daha çok burada,

Türkiye'de gerçekleşecektir. Bu zeminde, 9 reform paketinin uygulanması gereklidir ve olumlu bir harekettir. İfade özgürlüğü konusundaki kritik meseleye dair olmasa da acil birtakım sorunlara çare olacaktır. Ben Türkiye'nin reform ajandasının Avrupa kamuoyu ve Avrupa'daki sağlıklı demokratik tartışma ortamı üzerinde olumlu etki bırakacağına inanıyorum. Bu bağlamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin yakın zamanda Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalamasını da olumlu buluyorum. Şu anda Türkiye'nin Sosyal Şarta koyduğu bazı şerh ve çekinceler üzerinde çalışmaktayız ve Kasımdaki ilerleme raporuna Şartın kabulünü ve koyduğu çekinceleri ekleyeceğiz. Bir sonraki adım, ifade özgürlüğünün Avrupa standartlarına uyumlu hale getirilmesini sağlamak olmalıdır. Türklüğe hakaretten aslında şiddet içermeyen düşünce beyanı yüzünden gazetecilere, yazarlara ve vatandaş hareketi öncülerine karşı açılmış yetmiş dava bulunmaktadır. Savcılar, Ceza Yasası'nın ünlü 301. maddesine dayanarak bu davaları açmaktadır. Biz Komisyon olarak Meclisin yeni bir ceza kanunu çıkarması gerektiğini belirttik, ancak önerimiz dikkate alınmadı. Yakın zamanda Yargıtay'ın Hrant Dink davasında verdiği karar, tehdit altında bulunan ifade özgürlüğü konusunda içtihat oluşturmuştur. Adli duruşmalar soğuk duş etkisi yapmış ve gazeteciler, entelektüeller, aktivistler, sıradan yurttaşların önemli çalışmalarını sekteye uğratmıştır. Türkiye'nin Ceza Kanunu'nu, Avrupa İnsan Hakları Konvansiyonu ile uyumlu hale getirmesinin zamanı gelmiştir. Türkiye'nin bir dostu olarak bu konuyu açıklığa kavuşturmama izin verin. Ev sahibine saldırmak amacında değilim, bunda amaç Türk medyasında söylendiği gibi Brüksel'in isteklerini yerine getirmek değil. İfade özgürlüğü, eleştirel ancak şiddetten uzak şekilde düşünceyi özgürce ifade etmek bağlamında, AB'nin politik kriterlerinin bir parçasıdır. Ortak demokratik değerlerimiz içinde bir köşe taşıdır. Ve şahsen birliğin içinde Avrupa'nın temel prensiplerinden birine, ifade özgürlüğüne saygılı olmayan bir üye düşünemiyorum. Bu yüzden, 301. maddenin ve Türk yasalarının ifade ve düşünce özgürlüğüne sınırlama koyan kısımları AB üyelerinin temel bir şartına muhalefet etmektedir.

Sevgili dostlarım, bu Türk yurttaşlarının ve Türk sivil toplumunun ilk hakkıdır. İfade özgürlüğü tüm açık toplumlarda dayanak noktasıdır ve Türkiye'nin çabaladığı sosyal ilerleme ve modernleşmenin kilit noktasıdır. Aynı durum, inanç özgürlüğü ve kadın halkası konusunda da geçerlidir. Ülkenizde geçtiğimiz hafta ve aylarda üzücü terör saldırıları gerçekleştiğini biliyorum. Avrupa Birliği ve komisyon PKK ve diğer terörist oluşumları, PKK'nın terör faaliyetlerini açıkça lanetlemektedir. Şiddet sorunları çözmez, terörizmi kaynağı ne olursa olsun lanetliyoruz. Öte yandan, Güneydoğu sorunu sadece bir iç güvenlik meselesi olarak ele alınmamalıdır. Türk hükümetinin kendisi de bir süre önce Türkiye'nin bölge için, Kürt halkının kültürel haklarına, sosyoekonomik ve siyasi sorunlarına yanıt verecek yeni bir strateji geliştirilmesi gerektiğini ifade etti. Bunun yanı sıra terörle mücadele yasasının, Türk yurttaşlarının temel özgürlüklerini kısıtlayıcı biçimde değiştirilmesi konusunda da endişelerimiz mevcuttur. Yasa terörizm kavramını fazla geniş ve kapsamlı tanımlamaktadır.

Bayanlar ve baylar, sevgili dostlarım, Sayın Kılıç ve Sayın Bakan Başesgioğlu'nun konuşmalara gelince, Avrupa Birliği sosyal modelinde önemli bir yere sahip, sendikal haklar konusunda birkaç söz söylemek istiyorum. Sayın Bakanın ifade ettiği gibi Avrupa Birliği'nde çok sayıda sosyal model bulunsa da, Birlik bünyesindeki sosyal modellerde, girişimcilik, yenilik, eğitim ve sosyal katılım gibi kimi ortak öğeler mevcuttur. Türkiye'nin, örgütlenme hakkı, grev hakkı, toplu sözleşme hakkı gibi Avrupa Birliği'ndekilerle uyumlu sendikal haklar sağlanmasını ve ILO anlaşmalarının gereklerinin yerine getirilmesini beklemekteyiz. Bu bağlamda, Türkiye mevcut sınırlandırmaları kaldırmalı ve hem kamu hem de özel sektör için tamamen gözden geçirilmiş yasalar çıkarmalıdır. Ne yazık ki Türkiye bugüne kadar sendikal haklar konusunda fazla ilerleme sağlayamadı, hükümetin bu konuya eğilmesi ve sendikal kuruluşlarla halihazırda devam eden görüşmeler tamamlanır tamamlanmaz, bir an önce yasal zemin oluşturma girişiminde bulunması beklenmektedir.

Bayanlar ve baylar,

Geçtiğimiz yıllarda Türkiye'nin yaptığı cesur ve önemli reformları takdir ediyoruz. Fakat Türkiye'nin dostu olarak, dostların hep olması gerektiği gibi, dürüst olacağım. Reform süreci, sendikal haklar konusunda da olmak üzere son on iki ayda yavaşladı. Türkiye bundan bir yıl evvel 3 Ekim 2005'te müzakere sürecine girdiğinden beklentiler haksız değildir. Bundan dolayı, komisyon 1 ay sonra 8 Kasım'da ilerleme raporunu açıklamadan önce yeni girişimlerde bulunulmalı ve somut ilerlemeler sağlanmalıdır. Bu 2005 Temmuz ayında imzalanan ek protokol Birlik sözleşmesi için de geçerlidir. Türkiye'nin Ankara protokolünden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmesini beklemekteyiz.

Değerli dostlarım, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde ortak çabamız sadece reformlar ve başlıklar, teknik ayrıntılar konusunda değil aynı zamanda halk için de olmalıdır. AB ve Türkiye halkları, sivil toplumları arasındaki iletişim ve karşılıklı anlayışın geliştirilmesi konusunda da olmalıdır. Birçok Avrupalı coğrafya, kültür, din, uygarlık, tarih konusunda sorular yöneltmektedir. Türkiye'nin üyeliğinin Avrupa entegrasyon felsefesi ve Avrupa Birliği'nin verimli işleyişi üzerindeki etkisinin ne olacağını sorgulamaktadır. Bu endişelerin çoğu anlaşılabilir şeylerdir ve müzakereler sırasında yanıtlanmalıdır. Bazı endişeler, Türkiye'nin bugünkü modern durumunun bilinmemesi sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Türkiye kamuoyunun endişeleri daha değişik görünmektedir. Türk medyasını her gün takip etmeye ve Türkiye'nin içinde bulunduğu tartışmanın mahiyetini anlamaya çalışıyorum. Ana sorun, Avrupa Birliği'nin Türkiye'ye karşı asıl niyetinin ne olduğunun algılanması konusundadır. Size söyleyebileceğim, Avrupa'nın niyetinde ciddi olduğudur. Sizi temin ederim ki Avrupa Birliği Türkiye'nin istenen kriterleri tam şekilde yerine getirdiğinde taahhütlerini tutacaktır. Ne olursa olsun, birbirimizi tanımalıyız. Komisyonun Türkiye ve AB arasında sivil toplum diyalogunu mümkün kılan programlar başlatmasının amacı budur. Bu programa bu yıl ve önümüzdeki yıllar için yetmiş milyon Euro

tahsis edilmiş olup, program yukarıdan aşağı değil, sivil toplum tabanının isteklerine dayalıdır. Öğrenci değişimi, gazeteci çalışma ziyaretleri, kadın kuruluşları, sendikalar, ticaret odaları ve işveren örgütleri arasında değişim gibi sivil toplum kuruluşlarının arasındaki etkileşimi artırmak amacını gütmektedir. Ayrıca yerel idareler de bu değişim programına dahil edilmiştir. Siz sosyal ortakları, sendikaları, aktivistleri, sivil hareketleri bu olanaktan verimli şekilde yararlanmaya çağırıyorum.

Bayanlar ve baylar, değerli dostlarım,

Sözlerimi noktalarken, kötümserlerle mücadele etmek, bir tren kazasından kaçınmak için ortak bir amacımız olduğunu, siyasi iradenin önceden verildiğini, gidişatı değiştirip, Türkiye'nin üyelik kriterlerini yerine getirir getirmez Avrupa Birliği'ne gireceğini eklememe izin verin. Bu bizim, sizin, çocuklarımızın ve onların arkadaşlarının, hepimizin geleceğini etkileyecek bir meseledir. Eğer Türkiye reformlarını başarıyla tamamlarsa ve üyelik kriterlerini yerine getirirse, medeniyetler arasında gelmiş geçmiş en sağlam köprü olacaktır. Bu hem Avrupa hem de Türkiye'de özellikle de genç nesillerimiz açısından eşsiz bir fırsattır. Ve sevgili dostlarım, ben bu fırsatın kaçırılmayacağını belirtmek istiyorum. İlginize teşekkürler.

Maria SERENIUS

Finlandiya'nın Ankara Büyükelçisi

Merhaba, herkese iyi günler, Sayın Bakan Başesgioğlu, Komisyon üyesi Rehn, TÜRK-İŞ Başkanı Sayın Kılıç, Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Sayın Ihalainen ve değerli konuklar;

AB müzakereleri dahilinde Avrupa sosyal modeli ve sendika hakları üzerine bu uluslararası sempozyumu düzenleyen TÜRK-İŞ ve Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na en içten teşekkürlerimi sunarım.

Türkiye'nin şu an AB üyelik sürecinde olması nedeniyle, sendika hakları ve özgürlükleri ile ilgili sosyal politikalar ve konular çok daha önemli hala gelmektedir. Finlandiya'nın, sendikaların toplumun tümünün yararı için yapıcı, sorumlu ve şeffaf bir şekilde işlemesi konusunda geniş bir deneyimi mevcuttur. Deneyimlerimizin, bu alanda da Avrupa kriterine ulaşmak için ilerleyen Türkiye için yararlı olabileceğini düşünüyoruz.

Türkiye ve Finlandiya arasındaki ikili ilişkiler gerçekten çok iyidir. Ekonomik ve ticari ilişkilerimiz hızlı bir şekilde gelişmektedir. Türkiye'de 200 adet Fin şirket bulunmakta, bunlardan 20 tanesinin bu ülkede kendilerine ait ofisleri bulunmaktadır. Bu Gümrük birliği haklarının Türkiye'deki Fin şirketlerin işleri için de yakından ilgili olduğu anlamına gelmektedir. Finlandiya ve Türkiye arasındaki ticaret hızlı bir şekilde artmaktadır, bu artış yıllık yaklaşık yüzde otuzdur. Geçtiğimiz yıl, toplam ticaret hacmi 1 milyar Avro idi, bu sene bundan da iyi bir durumdayız. Haziran 2005 tarihinde, AB Komisyonu AB ile aday ülkeler arasındaki sivil toplum diyalogunu geliştirmek için bir tebliğ kabul etmiştir. Buradaki amaç Türk ve Avrupa sivil toplumları arasındaki diyalogu geliştirmeye yardımcı olmaktır; Finlandiya bu diyalogu güçlü bir şekilde desteklemektedir ve sendikalar arasındaki işbirliği de bu diyalogun bir parçasıdır.

Finlandiya önümüzdeki altı ay için AB Başkanlığı'nı devralacaktır. Türkiye'nin üyelik müzakereleri gündemimizde üst sıralardadır ve bu bağlamda aktif ve hareketli işleyişi geliştirmek için çalışmaktayız.

Son olarak, bu önemli olayı tertipleyen TÜRK-İŞ Başkanı Sayın Kılıç ve Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Sayın Lauri Ihalainen'e teşekkür etmek istiyorum. Komisyon üyesi Sayın Olli Rehn'e de bu sempozyum için güçlü destekleri için özel olarak teşekkür etmek istiyorum. Çok teşekkür ederim.

Maria SERENIUS
Finlandiya'nın Ankara Büyükelçisi

Lauri IHALAINEN

Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı

Değerli bakanlar, sayın milletvekilleri, değerli komiser Olli Rehn, değerli büyükelçi, sayın seminer katılımcıları, Avrupa Birliği süreci için büyük önem taşıyan bu semineri ortaklaşa düzenleme fırsatını bize verdiğiniz için sizlere en içten teşekkürlerimi sunarım.

Türkiye'nin Avrupa Birliği ile üyelik müzakereleri sürerken bu seminerin Avrupa'da sosyal hakların gelişmesine ve Türkiye'nin de üyelik hedefine ulaşmasına yardımcı olmasını ümit ediyorum. Şimdi burada, üyelik sürecine ilişkin önemli konuları ele alacağız.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı'nın bu müzakerelere ilişkin son derece yapıcı görüşlerini dinlemekten büyük memnuniyet duyduğumu belirtmek isterim. Sendikacılık hareketinin Avrupa Birliği'nin doğasına ilişkin görüşlerine gelince; öncelikle şunu söylemeliyim ki, bu seminerde Avrupa Birliği'nin ortak değerleri vurgulandı, bunları şimdi tekrar etmek istemiyorum. Avrupa Birliği büyük bir iç pazardan oluşmaktadır ve bu iç pazar gelecekte daha da büyüyecektir. Ama Avrupa Birliği aynı zamanda sivil toplumun önemli rol oynadığı sosyal bir toplumdur.

Yurttaşlarının kendi ulus devletine güven duymadığı bir Avrupa Birliği'nin ne işleyebileceğine ne de gelişebileceğine inanıyorum. Avrupa Birliği politikalarında sivil toplum örgütlerinin çok önemli rolü bulunmaktadır.

Avrupa Birliği politikalarında Avrupa Birliği'nin (getirdiği) serbestliklerden sıklıkla söz edilir, bunlar; sermayenin, mal ve hizmetlerin, işgücünün serbestçe dolaşımı gibi konulardır. Ancak özgür ve bağımsız bir sendikal hareketin ulusal ve Avrupa Birliği düzeyinde serbestlik konularındaki rolünü de vurgulamak gerekir. Sendikal hareketin sınırlar ötesi, yani Avrupa Birliği düze-

Lauri IHALAINEN
SAK Başkanı

yinde işbirliği yapabilmesi ve Avrupa Birliği'nin politikalarını etkileyebilmesi de önemlidir. Bu bakımdan, Avrupa Birliği'nin gelişimine paralel olarak, işgücü piyasası örgütlerinin Avrupa Birliği düzeyinde müzakere ve sözleşmelerdeki önemli rolü herkesçe kabul edilmiştir. Bu üç ayaktan oluşan işbirliğinin devamı için bazı çerçeveler inşa edilmiştir. Çalışma hayatındaki standartlara ilişkin olarak ve buna benzer birçok konuda yapılan bazı sözleşmelerden söz ediyorum. Yani biz işgücü piyasasının sorunlarına ilişkin olarak ta sınırlar ötesi düzeyde işbirliği yapmaktayız. Çalışma hayatının sosyal standartlarına gelince; yani temel sosyal standartları kastediyorum. Sık sık üzerinde konuştuğumuz Avrupa sosyal modeli kanımızca, sadece demokratik temel hakları değil, müzakere ve sözleşme haklarını ve hatta gerekirse işi yavaşlatma ve grev haklarını da içermektedir. İş yavaşlatma ve grev hiçbir toplumda arzu edilen bir hedef değildir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde öngörülen sosyal haklar, örgütlenme özgürlüğü, haksız işten çıkarmalara karşı emekçiyi koruyan sözleşme yapma özgürlüğü, adil çalışma koşulları, kadın ve erkek eşitliği, ayrımcılık yapmamak... Bütün bu yukarıda saydıklarım Avrupa sosyal modelinin ortak ve temel unsurlarıdır. Bu sosyal model her ne kadar, Sayın Bakanın da vurguladığı gibi, farklı Avrupa ülkelerinde farklı şekillerde yorumlansa ve anlaşılsa bile, bu değer ve prensipler Avrupa'yı birleştir-

mektedir. Buna ek olarak Avrupa Birliği'nin daha iyi bir işveren olmak, sürekli büyüyen ve yüksek verimlilikle çalışan bir bölge olmak, yatırım cezbeden bir bölge olmak gibi iddialı hedefleri de bulunmaktadır. Lizbon, Sadekija'da Avrupa'nın rekabet gücü üzerine çok konuşuldu, bizde, yani bütün Avrupa Birliği bölgesinde ekonomik büyümenin gerçekleşmesi, verimlilik ve yatırımların artmasına paralel olarak işsizliğin azalacağı vurgulandı. Sendikal hareket de bu süreçte, hem ulusal, hem de Avrupa Birliği düzeyinde katkıda bulunmak istemiştir ki, bizler ekonomik temelde, büyüme ve işsizlik sorunlarıyla baş edebilelim.

Çok iyi bildiğiniz gibi, Avrupa Birliği'nin eski üyelerinin en büyük sorunu nüfus yaşlanması ile ilgilidir. Bu sorun söz konusu ülkelerde yaşlı nüfusun artarken, bizde, yani Finlandiya'da da olduğu gibi, çalışan nüfusun azalmasından kaynaklanmaktadır. Finlandiya sendikal hareketi bu ülkenin Avrupa Birliği'ne katılmasını çok kuvvetli bir şekilde desteklemiştir. Bu, Avrupa'da ekonomik işbirliğinin artırılması, ortak para politikalarının uygulanması ve daha şeffaf bir ulusal bütçe politikası uygulanması yönündeki istekliliğin ve ekonomi politikasının eşgüdümün de hedeflendiğinin bir kanıtıdır. İster ulusal, ister uluslararası düzeyde bakalım, sendikal hareketin serbest pazar ekonomilerinde sosyal bir güç odağı olduğunu görürüz. Finlandiya Avrupa Birliği'ne üyelik için başvurduğunda bizde de üyeliğin anlam ve önemine ilişkin olarak birçok konuşmalar, tartışmalar yapıldı. Değişik kesimlerce değişik görüşler öne sürüldü, şüpheler dile getirildi. Ancak biz, her şeye rağmen, ulusal düzeyde ve son derece geniş tabanlı bir katılımla yerimizin Avrupa Birliği olduğuna karar verdik. Kısmen de olsa bunun nedeni Finlandiya'nın dış ticarete bağımlı bir ülke olmasıdır. Bizim gayri safi milli hasılamızın yüzde 40'ı ihracattan oluşmaktadır ve küreselleşme ve Avrupa Birliği'ne üyelik söz konusu olduğunda bunun önemini herkes anlayacaktır. Demek istediğim şudur ki, refah ülkesi olmamızı büyük ölçüde ihracata borçluyuz.

Küçücük bir ülke olan Finlandiya'da, yani ülkenize kıyasla küçücük bir ülke olan Finlandiya'da biz şöyle düşünüyoruz: Küresel gelişim şu ana kadar ülkemizi tehdit etmemiş, daha ziyade olumlu katkılarda bulunmuştur. Bizim ülkemiz açısından baktığımızda küresel gelişim esasen olumlu yönde bir gelişimi beraberinde getirmiştir. Elbette ki bunun yanı sıra bazı zorluk ve sıkıntılara da neden olmuştur. Küçük bir ülke olduğumuz için ihracatımız dünya ekonomisinin yüzde 0.7'sine denk gelmektedir. Bu yüzden küresel gelişim sürecinde akıllı olmak, doğru tahminler yürütmek ve hızlı reaksiyon vermek mecburiyetindeyiz.

Aslında nasihat vermek gibi bir amacım yok ama, Finlandiya Avrupa Birliği'ne üyelik için hazırlanırken çok ilginç bir süreç yaşadı. Şöyle ki; işgücü piyasası örgütleri, yani işveren ve emekçi örgütleri bu süreçte Avrupa Birliği'ne üyelik konusundaki ortak görüşlerini belirlediler ve üyelik konusunda ortak bir tavır almayı başardılar. Bu tavrın bir anlamı da şuydu: İşgücü piyasası örgütleri Avrupa Birliği'ne üyeliğin gerçekleşmesinden sonra da kendi toplu iş sözleşmesine ilişkin faaliyetlerini sürdürmek istiyorlar. İkincisi, Finlandiya ekonomik ve para birliğine üyelik için başvurduğunda, o zaman da bizler, yani işveren ve emekçi örgütleri bir araya gelip ortak görüşlerimizi belirledik.

Bu prensiplerin ışığında tavrımızı belirlerken sosyal güvenlik sistemimizi de inşa ettik: işsizlik sigortasını, emeklilik sistemini, para birliğiyle ilgili destek fonlarını. Bu fonların amacı Avrupa ekonomisinde oluşan trend dalgalanmalarını azaltmak ve emekçi ve işverene mümkün olduğu kadar eşitlendirmektir. Bu fon kaynakları ödemelerin eşit olarak paylaştırılmasında kullanılmaktadır.

Bu örneklerle şuna işaret etmek istedim: Avrupa Birliği'ne üyeliğimizden önceki dönemde işgücü piyasasının her iki tarafının da çıkar ve görüşleri aynı idi. Biz bunları açıkça ifade ettik ve bu da yurttaşlarımızın görüşlerini büyük ölçüde etkiledi. Birçok kişi refah toplumunun ve toplu iş sözleşmesi faaliyetlerimizin prensiplerinin tehlike altına gireceğini düşünüyordu ve bizim sayemizde bu kaygılarının yersiz olduğunu anladılar.

Bir de şunu söylemek istiyorum: Finlandiya'da hükümet işgü cü piyasası örgütlerini Avrupa Birliği'ne hazırlık çalışması yapa önemli organlarla bir araya getirdi. Ülkemizde politik çözümleri ardından hiç kimse tepki göstermedi. Tersine, bizde işgücü pi yasasının tarafları Avrupa Birliği'ne hazırlık konularıyla ilgilene danışma ve çalışma gruplarına katıldılar. Biz bu kurulların çalış malarına yapıcı katkılarda bulunduk ve iddia ediyorum ki bizin bu projeye kendimizi adamamız bu süreci büyük ölçüde etkiledi Finlandiya'da bir konuda hazırlık yapılırken işgücü piyasasının tarafları varsa, onlar da dinlenir, bu artık bir gelenek haline gel miştir.

Biz önceden kafamızda iyice düşünüp tarttığımız fikirlerimiz öne süreriz ve siyasi karar organı da bunları göz önüne alır. Fin landiya adına bir konuda karar alınırken bu eskiden de böyleydi. Tabii ki biz de sendikal hareket olarak, Avrupa Birliği'ne üyelik hakkında birçok materyal ürettik. Birçok toplantılar düzenleyip, 'Avrupa Birliği'ne üyelik pratikte ne anlama gelecektir' sorusuna hep birlikte cevap aradık ve kafa yorduk.

Şimdi de küreselleşme ve bu entegrasyon ile ilişkimizi biraz kalın çizgilerle nasıl biçimlendirebiliriz, bu konuda bir şeyler söylemek istiyorum. Finlandiya gibi bir ülke orada nasıl başarılı olabilir? Kanımızca biz başarılı olabiliriz. Aynı şekilde, büyük bir ülke olan Türkiye'nin de bu küresel gelişimde başarılı olacağına inanıyorum. Biz ileri ölçüde bilgi ve beceri (know how) toplumu yuz. Biz insanların kalifiyeliği ve eğitimi konusuna ağırlık veri yoruz. Bu birinci maddemiz olsun. Kalifiyeliği korumaya çalışı yoruz. Bu da ikinci madde. Biz dünya pazarlarına kaliteli mal ve hizmet sunuyoruz. Bu da üçüncü madde. Küçük bir ülke olarak uzmanlaşmayı beceriyoruz. Bu dördüncü madde. Beşinci olarak biz geleceğe, araştırma ve geliştirmeye, tek kelimeyle inovasyona yatırım yapıyoruz, yani Ar-Ge sayesinde iş alanları açıyoruz. Gay ri safi milli hâsılamızın yüzde 3,5'u Ar-Ge'ye gidiyor. Refah top lumu modeline değer veriyoruz. Ancak her şeyden önce istikrarlı sürdürülebilir, toplu iş sözleşmesi politikaları önceden tahmin

edilebilen bir işgücü piyasasına ihtiyacımız var. Biz Finlandiya'da bile, bu işgücü maliyetleriyle yükselmekte ve gelişmekte olan ekonomilerle rekabet edemeyiz.

Ekonomik entegrasyonun derinleşmesi de çok önemli bir konudur ve tartışılmakta olan Avrupa Birliği'nin yeni anayasa sözleşmesi ve buna benzer başka konularla ilgilidir. Avrupa Birliği aynı zamanda sosyal bir topluluktur ve bizim sendikacılık hareketimizde şu konu son derece önemlidir, Avrupa Birliği sadece ekonomik bir birlik olmakla kalmamalıdır, sosyal reformlar el ele yürütülmeli ve ekonomik gelişme ile sosyal gelişme daha iyi ve daha adil bir Avrupa'nın inşa edilmesi için birbirini desteklemelidir. Bu açıdan baktığımızda burada, Türkiye'de de, işgücü piyasası örgütleri arasında, siyasi karar vericiler arasında, bu AB'ye hazırlık sürecinde, yapılmakta olan bütün işlerde, bu işbirliğine sizin de önem ve öncelik vermenizi ümit ediyorum.

Bu semineri ortaklaşa düzenlemeyi başarmış olmamız bana gurur veriyor, şunu da belirtmek isterim ki, bu semineri düzenlerken Olli Rehn bizi manevi yönden çok destekledi, bundan sevinç duyuyoruz. Avrupa Birliği için önem arz eden bu konuda, Birliğin sosyal yapısı, Birlikteki sendikal hareketin hem AB düzeyindeki karar vericiler, hem de Finlandiya'daki önemi konularında burada görüşmeler ve konuşma yapmış olmaktan büyük sevinç duydum.

Konuşmama burada son verirken şunu da söylemek isterim ki, bizler Finlandiya'da işgücü piyasası örgütleri arasında daha fazla eşitlikçi bir işbirliği ve daha az cepheleşme istiyoruz. Bu bizim işlerimizi hallederken hiçbir zaman aklımızdan çıkarmadığımız özdeyişimizdir. İyi dostluk ve daha az cepheleşmeyi amaçlayan eşitlikçi işbirliği ve benim deneyimlerime göre, AB'ye üyeliğe hazırlık gibi bu kadar önemli bir sürece işgücü piyasası örgütleri ulusal düzeyde son derece yapıcı katkılarda bulunabilirler. Teşekkür ederim.

Mohsen BENCHIBANI

ICFTU Kıdemli Ekonomist

Sayın Bakan, Sayın Avrupa Birliği Komiseri, TÜRK-İŞ Genel Başkanı, Finlandiya İşçi Konfederasyonu Başkanı, diplomatik misyon üyeleri, sevgili sendikacı dostlar, selamun aleyküm;

Bu büyük kurula, Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu Genel Sekreteri Sayın Guy Ryder'ın selamlarını iletmekten memnuniyet duyuyorum. Ayrıca kendisinin şahsında, tüm üyelerin, yani 150 ülkeden milyonlarca kadın ve erkek çalışanın, 156 ülke ve 441 üye kuruluşun üyelerinin Türkiye'de TÜRK-İŞ ve Finlandiya'da Finlandiya İşçi Konfederasyonu üyesi çalışanlara selamını iletmek isterim. Şu anda sahip olduğumuz büyük değişim gücünü oluşturan bu kadın ve erkek işçilerdir. Dostumuz Ryder, programı, dünya çapında yeni bir oluşum olan Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun, 1 Kasım'da Avusturya, Viyana'da gerçekleşecek kuruluş kongresinin hazırlıkları ile dolu olduğundan katılamadı. Bu davetin organizatörlerine tebriklerini ve Avrupa sosyal modeli ve sendikal haklar konusundaki bu önemli sempozyumun başarıyla neticelenmesi dileklerini iletti.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu CES gibi, Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu da bir yıl öncesinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik görüşmelerinin açılmasını sevinçle karşılamıştır. Uluslararası sendikal hareket, üyeliğin büyük bedeller ödenerek gerçekleşmemesi gerektiğini hatırlatma gereği duymaktadır. Türkiye sendikal, sosyal ve örgütlenme haklarına saygı göstermelidir.

Ekonomik büyüme ve gelişmeye paralel gelişen, sosyal Avrupa kavramı, Avrupa Birliği'nin dayandığı kaideleri oluşturur. Sosyal politikalar bakımından, ilerleme yetersiz kalmaktadır. Ortaklık belgesine göre, Komisyon aşağıdaki temel noktaları kontrol edecektir: Emek, özel ve kamu sektörleri, kadın-erkek eşitliği, iş gü-

Mohsen BENCHIBANI
ICFTU Kıdemli Ekonomist

venliği, ayrımcılığa karşı mücadele, kamu sağlığı, toplu iş görüşmelerinde, meslekler arası, sektörel, şirketler görüşmelerde sosyal ortakların rollerinin geliştirilmesi ve istihdamın artırılması. Avrupa sosyal modeli bazı ortak değerler üzerine kuruludur. Bu değerler tüm üye devletler tarafından paylaşılmaktadır. Bu değerler Avrupa Birliği kurucu anlaşmalarında ve üye ülkelerin ulusal yasalarına kaydedilmiştir. Bu temel değerler arasında, demokrasiye bağlılık, her türlü ayrımcılığın kaldırılması, eğitim ve sağlık hizmetlerine herkesin ulaşabilmesi, cinsiyetler arası eşitlik, dayanışma ve hakkaniyet, toplumsal kuruluşların rollerinin tanınması ve toplumsal diyalogun altını çizmeliyiz. Bu değerler, Avrupa'yı bir arada tutan değerlerdir, diğer taraftan Avrupa'da bu değerler tam olarak paylaşılmamaktadır. Türkiye'nin, Avrupa Birliği'ne entegre olmasının bu değerlerin ülkede yerleşmesine yardımcı olmasını diliyoruz.

Öte yandan, tarih ve uygarlık uzun bir süreçtir. Böylece hükümetin, kamu işlevlerinin ötesinde sendikaların işlerine karışmalarının sona erdiğini, sendika üyesi oldukları veya sendikaya üye alımı yaptıkları için işçilerin topluca işten çıkarılmalarının önüne geçildiğini göreceğiz. Her genişlemede, Avrupa Birliği'ne üye devletler sosyal normlarını uyumlu hale getirmişler, işçilerin daha önce elde ettikleri haklara uluslararası yeni haklar eklenmiştir.

Ancak bu model geçtiğimiz yıl Brüksel'den geçen bir yasayla Avrupalı seçmenler tarafından, tehlikeye girmiştir. İç piyasadaki

hizmetlere dair bu yasa teklifi, Avrupa'nın emeğe ilişkin yasama gücünü azaltmış, işçi haklarının korunmasındansa, şirketler ve sanayi ile daha ilgili bir Avrupa'ya doğru gidişatı göstermiştir. Diğer yandan Avrupa'daki ekonomik büyümenin getirdiği sonuçlar, Avrupa Birliği'nin sosyal boyutunu haklı çıkaracak reform ve düzenlemelerin gerekliliğini akla getirmekte, devletler, Avrupa Birliği'ni farklı ülkelerin maliyetleri ve sosyal güvenceyi azaltmak amacıyla oluşturdukları basit bir ticaret bölgesine çevirmektedir. Biz, emekçilerin yürürlükteki düzenlemeleri daha da geliştirildiği ve grev hakkına saygı gösterilen bir sosyal Avrupa arzulamaktayız. Sosyal veya çokuluslu bir Avrupa'da, basit bir sendikal harekete karşılık işçilerin topluca işten çıkarılmaları düşünülemez. Bu, Avrupa Birliği'ne üye devletlerde demokrasi ve sosyal istikrarın gelişmesini de getirecektir. Eğer milliyetçi ve popülist siyasi hareketler, etnik ayrımcılık, dışlama gibi politikaları uygulamakta tereddüt etmemektedir, uluslararası sendikal hareket Avrupa'nın ne pahasına olursa olsun aşırı politikalardan kaçınması gerektiğini, aksi halde elli yıllık ilerlemeden sonra sıfıra indirgeneceğine inanmaktadır. Avrupa Birliği sosyal dayanışma, toplumdaki farklı ancak ortak değerler etrafında bütünleşmiş kesimler arasında uzlaşı sağlanması ilkesi üzerine kuruludur. Bu değerler aynı zamanda sendikal hareketin temel prensiplerinin de dayandığı değerlerdir. Dayanışma, eşitlik, sosyal adalet ve sosyal boyut tüm ekonomik yapılanmanın temel öğeleridir. Bu değerler dünyanın hiçbir yerinde Avrupa'da olduğu şekliyle yerleşmemiştir. Avrupa ve Amerikan yaklaşımı arasındaki zıtlık en net şekilde Amerika Birleşik Devletleri'nin Reagan dönemindeki politikasının etkisidir, bu politikalar Amerika'da çoğu zaman saklanan bir gerçeği, yoksulluk ve ayrımcılığı getirmiştir.

Sevgili dostlarım, Sayın Genel Başkan, Sayın Bakan,

2005 yılı Ekim ayındaki gayri resmi bir Avrupa Konseyi toplantısının gündeminde Avrupa Birliği'nin ekonomik ve sosyal modeline dair tartışma vardı. Avrupa Birliği sosyal modelinin geleceği sorusu birçok bakımdan ele alındı. Bu konjonktürel bir açıdan ele

alınmıştır. Avrupa Birliği'ne üye devletlerde iktidara sağ partilerin gelmesinin dinamikleri, Fransa ve Hollanda'da Anayasa anlaşmasına referandumda hayır cevabı çıkması, özellikle işçiler arasında, daha liberal bir Avrupa fikrine duyulan güvensizliği gözler önüne sermektedir. Ancak, 80'lerde ortak pazara geçiş ve para birliği konuları ile Avrupa sathında ve üye devletlerde ekonomik ve sosyal model seçiminin yapılmasını göz önünde bulundurarak bunu kısa vade ile sınırlandırabiliriz. Avrupa Komisyonu'nun Ekim 2005'te yaptığı tahminleri aşan bir tercih söz konusudur. 2005 yılı Avrupa Komisyonu sosyal model belgesi hazırlık süreci, ekonomik yaklaşımı, yeterli düzeyde yatırım ve büyüme, eğitim, sağlık, çocuk ve yaşlıların korunması ve insan kaynağı istihdamını işaret etmiştir. Bu vizyonda, sosyal politikalar, tamamen ekonomik performansa göre işlevsel hale gelmektedir. Sağlık, artık sadece temel bir hak değil, sağlıklı işçilerin üretim yapması için bir araçtır. Gençler için yatırım yapma fikri, eşitlik olarak görülmemeli bunun yerine insan kaynakları arayışı olarak bakılmalıdır. "Çalışmaya isteksizleri elemek ve sosyal politikaların ve hizmetlerin verimliliğini artırmak. Ve son olarak finansmanın etkisini, istihdam üzerinde olumsuz etki oluşturmayacak şekilde düzenlemek." Aynı öneride, işçi ücretlerinden kesintilerin kaldırılması, işçilere sosyal ödeneklerini kendi net maaşlarından ödeme seçeneği bırakılması da geçmekte, bu da biz işçiler için bir nevi geri adım sayılmaktadır.

Değerli Dostlar

Avrupa sosyal modelini muhafaza etmek ve ileriye götürmek için iki öğe mevcuttur. Öncelikle, Avrupa liderlerinde, Avrupa Birliği fikrini bir kenara bırakmamak ve özellikle ulusal meseleleri Brüksel'in önüne getirmekten vazgeçmemek için belli bir seviyede siyasi cesaret ve vizyon gerekmektedir.

İkinci öğe, şirketler ve sanayi için engel teşkil etmeyecek yasal bir çerçevenin, Avrupa'da rekabeti ve verimliliği artıracak şekilde belirlenmesi gerekliliğidir. Genişleme konusunda, 2004 ve 2005 Avrupasının doğuşundan sonra, tartışmalar 2005 yılında yoğun-

laşmıştır. Ancak 2003 yılındaki ve Romanya ile Bulgaristan'ı içine alacak Ocak 2007'deki genişlemeye rağmen, Türkiye, tartışmalara yol açmaya devam etmiştir. Ayrıca, Polonya'nın planı Fransa'daki Anayasa referandum kampanyasında tartışmalara sebep olmuştur, Laval şirketindeki Letonyalı işçiler İsveç'te siyasi tartışmaları körüklemiş, bu ülkedeki toplu iş sözleşmelerini tartışma konusu yapmıştır. Türkiye'nin üyeliğinin sosyal planda yol açtığı tehdit birçok ülke tarafından dile getirilmiştir. Avrupa Birliği'ne, ya da en azından eski üye devletlere sınırlı bir sosyal model gerekliliğini getiren çok sayıda faktör bulunmaktadır. Ayrıca, Dünya Ticaret Örgütü'nün bünyesinde alınan veya gelecekte alınacak kararlardan dolayı meydana gelen iş kayıpları, Çin tekstili, Brezilya şekeri, tarımsal ihracata destek verilmesini sağladı. Avrupa modelinin küreselleşme dahilinde varlığı, üye devletlerde gereksinimlere yanıt verme kabiliyeti sorgulanabilir. Avrupa Birliği, Aralık 2004'te, Türkiye ile görüşmeleri başlatarak tarihi bir karar aldı. Resmi müzakereler, bundan bir yıl sonra, Avrupa kamuoyunun genel anlamda olumsuz fikirlerine karşın -Eurobarometre'ye göre Temmuz 2005'de yüzde 35 lehte oy- 3 Ekim 2005'te başladı. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylığı, Maastricht anlaşması, ortak para, İngiltere'nin üyeliği, anayasa gibi konularla ilgili olarak, büyük tartışmalar arasında kabul edildi. Yeni bir devletinin üyeliğinin ötesinde, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği Birliğin yapısına ilişkin bir tartışmaya neden olarak, sınırlar, güçler, değerler ve projeleri de tartışma konusu etmiştir. Bugüne kadar, genişleme bir araya gelme mantığında değil, bir tür dönüşüm mantığı ile gerçekleşmekteydi. Gelecekte üye olacak devletlerden coğrafi yakınlık ve ortak tarih dışında değerlerde, kurumlarda ve projelerde dayanışma istenecektir. Avrupa Birliği, tarihi, kurumları, siyasi yaşamı, kimliği, ekonomik ve sosyal gelişimi farklı bir ülkenin entegrasyonunu öngörürken, kendi kimliği ve geleceğini de tartışmaya açmıştır. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği bu yüzden gelecek yıllarda, Avrupa Birliği'nin derinlik coğrafi yönden dönüşebilme kapasitesini göstermektedir. Aralık 2004'te Türkiye için müzakerelerin çerçevesi öngörülürken Brüksel'deki Avrupalı yö-

neticiler tarafından çok sayıda şart koşulmuştur. Avrupa Komisyonu müzakere sürecinin on yıl kadar süreceğini öngörmüştür. Ancak müzakereler 35 başlıkta ele alınacak ve her devletin veto hakkı bulunacaktır. Komisyon tarafından ele alınan karara göre nihai amaç tam üyeliktir ancak sürecin ucu açık bırakılmıştır ve üyelik garanti değildir. Müzakereler, özgürlüklere ve demokrasiye ciddi ihlaller yapılması, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı gösterilmemesi halinde askıya alınacaktır. Böyle bir hüküm daha önceki müzakerelerde hiçbir zaman öne sürülmemişti. İşçilerin serbest dolaşımı veya tarımsal yardımlar gibi daha hassas konularda, kalıcı korunma hükümleri veya delegasyonlar öngörülebilecektir. Öte yandan Fransa müzakereler konusunda bir referandum düzenlenmesini öngörmüştür.

Son olarak, Türkiye'nin üyeliğinin, sendikal haklara, toplu sözleşmelere, emek yasalarına ve özellikle uluslararası emek örgütünün normlarına saygı gösteren, devletin baskı ve müdahalelerini sınırlayan, sendikacıların haklarını kullanmaları yüzünden tutuklanmasını engelleyen, daha sosyal bir Avrupa'ya daha fazla ruh katmasını diliyoruz. Türkiye'nin üyeliği Avrupa için büyük bir meydan okumadır. Önümüzdeki yıllar, Avrupa Birliği'nin haklılığını gösterecektir. Çünkü Birlik barış, demokrasi, insan hakları ve insan haklarına saygı gibi ortak değerler üstüne kurulu olup, bu hedefleri daha da yükseğe taşımaya muktedirdir ve üyelerinin çeşitliğine, düşüncelerine ve yurttaşlarının inançlarına saygıyı prensip edinmiştir. İlginizden dolayı teşekkürler.

Sunucu - Sayın Benchibani'ye teşekkür ediyoruz.

Değerli konuklar; Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Sayın John Monks da programındaki son değişiklik nedeniyle aramızda bulunamıyor. Kendisi bizlere bir mesaj iletmiştir. Mesajını sizlere okumadan önce bir bilgi vermek istiyorum: Bu mesajın okunmasının ardından toplantımızın açılış bölümü sona erecektir.

Sayın Olli Rehn, Sayın Serenius, Sayın İhalainen ve Sayın Kılıç ortak bir basın toplantısı düzenleyecektir. Değerli basın mensuplarına bilgi aktarmak istedim.

Sizlere Sayın John Monks'un mesajını iletmek istiyorum:

"Değerli arkadaşlar; Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli konulu sempozyuma davetinizden dolayı sizlere teşekkür ederim. Ancak beklenmeyen koşullar nedeniyle aranızda bulunamıyorum. Bu nedenden dolayı beni bağışlamanızı dileyerek bu mesajı yolluyorum.

Bildiğiniz gibi, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye'nin AB üyeliğini her zaman savunmuş ve bunun için de çaba sarf etmiştir. ETUC, 1985 yılından itibaren Türkiye'den konfederasyonların üyeliğini kabul etmiş ve ülkenizde demokrasi ve sendikal hakların yeniden yerleşmesi mücadelesini desteklemiştir. Anımsarsanız, ETUC, 1986 yılında Türkiye'nin AB üyeliği talebinin haklı ve yasal olduğunu deklere etmiştir. Bunun için de 1997 yılı sonunda toplanan Lüksemburg Zirvesindeki genişleme kararının Türkiye'yi de kapsaması gerektiğini Yönetim Kurulunda karar altına alıp kamuoyuna duyurmuştur. O tarihten bu yana aynı çizgiyi devam ettirmekteyiz.

İşte bu amaçla da 2001 yılında Türk örgütlerimizle birlikte sendika yöneticilerinin çeşitli AB dosyalarına hâkim olabilmelerini sağlayacak bir AB-Türkiye Sendikal Koordinasyon Komisyonu oluşturduk. 3 Ekim 2005 tarihinde Avrupa Birliği, Türkiye'yle adaylık müzakerelerini resmen başlatan tarihi bir karar almıştır.

Biz bu kararı almıştık; fakat böyle bir üyeliğin ancak Türkiye'nin sendikal, sosyal ve örgütlenme haklarına saygı göstermesi koşuluyla gerçekleşebileceğini hatırlattık. Türk Hükümetinin Kopenhag siyasi kriterlerine cevap verme konusundaki kararlılığını ve başarısını sendikal, sosyal ve örgütlenme haklarının gerçekleştirilmesi konusuna da yoğunlaştırması gerekmektedir. Eğer Türk Hükümeti, toplumsal ve sosyal olarak iki eşit güç, yani işçi ve işveren arasındaki diyalog üzerine kurulu Avrupa sosyal modelini uygulamak istiyorsa, sendikal faaliyet özgürlüğüne saygı göstermelidir. Günümüzdeki devasa sorunların üstesinden gelinebilmesi için, alternatif cevapların tartışılabileceği bir ortama ihtiyaç vardır. Avrupa sosyal modelinin gücü buradan gelmektedir.

ETUC, çok kültürlü bir Avrupa'nın sözde kültürler çatışmasına en etkili cevap olduğunu vurgular. Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyeliği, önümüzdeki yıllar için Avrupa'nın en önemli konularından biridir. ETUC, bir kez daha vurgular ki, ancak Türkiye'nin üyeliğiyle Avrupa Birliği demokrasi, barış, özgürlük, insan hakları, düşünce ve vicdan özgürlüğüne saygı gibi ortak değerlerden güç alabilir ve bu evrensel ilkelerin ışıklarını yayacak kapasiteyi gösterebilir. İşte bu nedenden dolayı TÜRK-İŞ'i ve SAK'ı Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli konulu sempozyum düzenledikleri için kutluyorum. Bu vesileyle sempozyuma katılanları selamlıyor ve sizlere verimli bir tartışma diliyorum."

Kendisine teşekkür ediyorum.

Toplantımızın açılış bölümü burada sona erdi. Toplantımız saat 14.00'te "*Avrupa Sosyal Modelinde Sendikaların Rolü*" konulu oturumla devam edecektir.

Teşekkürler.

BİRİNCİ OTURUM

"Avrupa Sosyal Modelinde Sendikaların Rolü"

Yöneten : **Mustafa KUMLU**
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Katılımcılar : **Nurşen NUMANOĞLU**
Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sektörel ve Bölgesel Politikalar Daire Başkanı

Lauri IHALAINEN
SAK Başkanı

"AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİND
AVRUPA SOSYAL MODELİ VE SENDİKAL HA
ULUSLARARASI SEMPOZYUMU
3 - 4 Ekim 2006, Ankara
Mustafa KUMLU

Sunucu - Oturumu yönetmek üzere TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Sayın Mustafa Kumlu'yu davet ediyorum. Buyurun efendim.

Mustafa KUMLU - Değerli katılımcılar; Türkiye'nin Avrupa Birliği'yle müzakerelere başladığı günün yıldönümünde Konfederasyonumuzun Finlandiya'nın en büyük işçi sendikaları konfederasyonu olan SAK ile birlikte düzenlediği *"Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikaların Rolü"* başlıklı sempozyuma hoş geldiniz.

Sempozyumun sabahki açılış bölümünde Türkiye ve Avrupa işçi hareketini, Hükümetimizi ve Avrupa Birliği'ni en üst düzeyde temsil eden çok değerli konuşmacılar söz aldılar. Konuşmalarda, Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde çalışma hayatına ilişkin çok önemli hususlara değindiler. Konuşmacılar arasında yer alan Avrupa Birliği'nin Genişlemeden Sorumlu Komiseri Sayın Olli Rehn, SAK ile düzenlediğimiz bu sempozyuma katılımı, Avrupa Birliği'nin sivil toplum örgütlerine ve sendikalara verdiği önemi bize bir kez daha göstermiştir. Ümit ediyorum ki, Türkiye'de sivil toplum örgütlerine ve sendikalara karşı haksız kampanyaların yürütüldüğü bir dönemde, sempozyumumuz bu boyutuyla da anlamlı bir mesaj olmuştur.

Yarın da devam edecek olan sempozyum süresince, birincisi *"Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikaların Rolü"*, ikincisi, geçen hafta tartışmalarla Türkiye Büyük Millet Meclisi gündemini oldukça meşgul eden *"Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri"* ve son olarak *"Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye'de Sendikal Haklar"* olmak üzere üç ayrı konuda panelimiz devam edecektir.

İçinde bulunduğumuz dönem dikkate alınırsa, bu panellerin Avrupa Birliği'yle müzakere sürecine oldukça büyük katkıları olacağına inanıyorum. Bu nedenle bu büyük organizasyonda bizimle birlikte yer alan SAK Konfederasyonu Genel Başkanı Lauri İhalainen'e bir kez daha teşekkür ediyorum ve kendilerini panelimize katılmak üzere buraya davet ediyorum. Buyurun Sayın Başkan.

Mustafa KUMLU
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliğine hazırlanmasına yönelik çalışmalar çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarının yapacağı hazırlıklar ve çalışmalarda iç koordinasyonu sağlama ve bu çalışmaların plan ve programlara uygun olarak yönlendirilmesini ve yürütülmesini sağlamak amacıyla kurulmuş olan Avrupa Birliği Genel Sekreterliğimizi temsilen Sektörel ve Bölgesel Politikalar Daire Başkanı Sayın Nurşen Numanoğlu panelimizde bizlerle birlikte olacağız. Kendilerini panelimize katılmak için buraya davet ediyorum. Buyurun.

Bugünkü panelimizin konusu, *"Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikaların Rolü"* olacak. Aslında ilk konuşmacımız, ICFTU Konfederal Sekreteri De Callion idi. Ancak kendisinin katılması önemli bir toplantı nedeniyle son anda mümkün olamadı. Bu nedenle panelimize bir eksikle devam edeceğiz.

Avrupa sosyal modelini kısaca Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin diğer ülkelerden farklı bir toplum meydana getirebilmek için bugüne kadar oluşturdukları ortak değerler ve bakış açıları olarak değerlendirebiliriz. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC, AB sosyal modelini tanımlamak için beş temel unsura değiniyor. Buna göre, AB sosyal modeli, başta örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkını, haksız işten çıkarmalara karşı güvenceyi, adil çalışma koşullarını ve eşitliği de kapsayan temel sosyal haklara dayanmaktadır. ETUC'un sosyal modeli dayandırdığı diğer temel unsurlar ise, sırasıyla sosyal koruma, sosyal diyalog, istihdama ve

sosyal haklara ilişkin düzenlemeler ve devletin tam istihdamı sağlamak konusundaki sorumluluğu olarak özetlenebilir.

Ancak Avrupa'da yeni liberal eğilimler nedeniyle çalışma koşulları ve işgücü maliyetlerine, kısacası sosyal hakların törpülenmesine yönelik ciddi girişimler var. Oysaki Avrupa halkının medeni yaşamını sürdürebilmesi için, sosyal politikalarla ekonomik politikalar arasındaki dengenin korunmasından başka çare yoktur. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC'un tabiriyle, Avrupa ülkeleri, birbirleriyle rekabet ederek pastadan daha fazla pay almaya çalışmak yerine, bilim ve araştırmaya yatırım yaparak pastayı büyütmeyi hedeflemelidir. Sosyal haklardaki gelişmeyle ekonomik büyümenin bir arada sürdürülemeyeceğini düşünenler olsa da, bu doğru değildir. Kuzey Avrupa ülkeleri, gelişmiş ekonomileri ve en üst düzeydeki sosyal haklarıyla bu modelin en iyi örnekleridir.

Ben sözü fazla uzatmadan, şimdi Nurşen Hanıma veriyorum sözü. Buyurun Nurşen Hanım.

Nurşen NUMANOĞLU (Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sektörel ve Bölgesel Politikalar Daire Başkanı) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Öncelikle kurumum adına hepinizi saygıyla selamlamak istiyorum ve bu önemli etkinlik için de tabii ki Konfederasyonunuza teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Benim sunuşumda sizlerle paylaşmak istediğim konu, aslında Avrupa sosyal modeli, sendikaların rolü, ama en fazla da sosyal diyalog konusu. Takip eden seanslarda çok ayrıntılı olarak Sosyal Şartı ve sendikal hakları ayrıntılılarıyla ilgili taraflarla daha detaylı olarak ele alacaksınız. Ancak bizim en önemli gördüğümüz başlıklardan biri sosyal diyalog, bu sınırlı alanım içerisinde biraz bu konuya yoğunlaşmak istedim. Avrupa sosyal politikalarında sosyal diyalog konusu hangi perspektifte kendini gösteriyor ve

sendikalar nerelerde rol sahibi, bunlara ışık tutmaya çalışan b değerlendirmede bulunmaya çalışacağım.

Sosyal politika, Avrupa Birliğinin bütünleşme sürecinde bur paralel olarak devam etmiş ve kendini dinamik bir şekilde geli tirmiş bir alan. Ama bir özelliği var: Hem işveren açısından, he de çalışan kesim açısından hem ekonomik, hem sosyal olarak e kilerin en fazla hissedildiği, yapılan düzenlemelerin etkilerinin e fazla hissedildiği alan olma niteliğini taşıyor. Kuşkusuz, temelin bütünleşmiş bir Avrupa ilkesi oluşturuyor, Avrupa fikri oluştur yor. Burada hem ülkeler arası ekonomik entegrasyon söz konu su, ama daha da önemlisi, ulusal düzeyde sosyal uzlaşmanın tes edildiği bir modelle ekonomik ve siyasal istikrarın güvence altın alınması hedefi taşıyor.

Avrupa sosyal modeli, aslında özü itibariyle Sayın Başkanın d belirttiği temel prensipleri taşıyor. Ancak son dönemlerde özellik le çeşitli tartışmalar var ki, bu sosyal model, ülkelerin ekonomik sosyal ve demografik yapıları çerçevesinde, ülkelerin bu farklı lıkları çerçevesinde özü itibariyle aynı olmakla birlikte, uygula ma itibariyle bazı farklılıklar arz edebiliyor. Bununla birlikte, e önemli unsur, biraz önce değindiğim temel hedeflere, bütünleş miş Avrupa hedefine etkin bir şekilde ulaşılmasına yönelik olara bazı politikalar ulusal yetki içerisinde bırakılırken, bazı politika lar da topluluk bünyesinde yapılan düzenlemelerle topluluğu ortak uygulamaları düzeyine getiriliyor.

Tabii bu noktada ulusal sosyal modellerin etkisini Avrupa Bi liği politikalarında da, bu politikaların oluşturulmasında da etki olduğunu hissetmemek mümkün değil. Tarihsel gelişimine bak tığımızda, sosyal politika alanında en yoğun ivmenin 70'li yılla dan sonra oluştuğunu görüyoruz ve takip eden yıllarda, özellik bütünleşmenin tam anlamıyla harcının konulduğu Avrupa Te Senediyle birlikte de topluluğun sosyal politikasında reform r teliğinde değişiklikler başlıyor. Bu çerçevede tabii ki politikala ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi perçinleyecek unsurlardan o oluşuyor.

Nurşen NUMANOĞLU
Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Sektörel ve Bölgesel Politikalar Daire Başkanı

Geçen sürece baktığımızda, sosyal politikalar hangi alanlarda yoğunlaşmış, onun üstünden çok kısaca geçmek istiyorum: Topluluk politikalarında çok ağırlıklı olarak işçi sağlığı ve güvenliği konularına odaklanılmış. İş hukuku alanında çalışma süreleri, çalışanların yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, mesleki eğitim, sosyal güvenlik ve eşit fırsatlar, önemli düzenleme alanlarını tesis etmiş. Bunun ötesinde de sosyal koruma, sosyal içerme ve ayrımcılığın önlenmesi, yine sosyal politikalarda ekonomik reformlara temel olacak, sosyal reformlara da temel olacak bir çerçevede politika alanı olarak müktesebatın -artık hepimiz bu terminolojiye çok alıştık- bir parçası olarak topluluk politikaları içerisinde yerini almış.

Genel olarak bu düzenlemelere baktığımızda, çok temel bir şey görüyoruz. Önemli ölçüde yoğunlaşma -topluluğun sosyal politikalarında önemli ölçüde yoğunlaşma- işçilerin, çalışanların bilgilendirilmesi ve sürece dahil edilmeleri konularında odaklanmış durumda. İş hukuku alanında birçok direktifte bu anlamda düzenlemeler var. Örneğin toplu işten çıkarmalarla ilgili düzenlemelerde, işverenin çalışanları bilgilendirmesi bu süreçlerden, varsa önlemlerin alınması, tabii bunu makul bir sürede bildirmesi, alınabilecek önlemler, iyileştirmeler, tedbirler ne olabilir, bunları yapıcı öneriler de getirilmesi, yine bu düzenlemelerin özündeki hususlardan biri olmuş.

Bir başka örnek, işletmenin devri durumunda yine işçilerin haklarının korunması için ayrıntılandırılmış. Burada da yine de-

virle ilgili, devredilecek mi, devredilmeyecek mi, bunun sonu ları, alınabilecek önlemler üzerine tabii ki düzenlemelere kor olan hususlar var. Öte yandan, belirli süreli çalışma, kısmi süre çalışma gibi direktiflerde de işçi temsilcilerinin o süreçlerden h berdar edilmesi, özellikle süresiz ve tam süreli iş imkânları hal kında diğer çalışanların haberdar edilmesi konuları, topluluğu düzenlediği alanlar içinde yer almış.

Bir diğer önemli husus, yine çalışanların bilgilendirilmesi v danışılması konusunun detaylı olarak ele alındığı, tabii ki bütü çalışanlar açısından çok önemli olan işçi sağlığı ve güvenliği ko nuları. Bu noktada da mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık v güvenliğin korunması, alınacak tedbirler, yine bilgilendirme-da nışma prosedürleri içerisinde genel prensipleriyle bu düzenleme lerin içinde yer almış. Ama ben nispeten yeni olan bir düzenleme den sizlere biraz daha fazla ayrıntıyla bahsetmek istiyorum: 2002 yılında topluluk müktesebatı içine alınmış olan işçilere bilgi verilmesi ve danışılması konusunda genel bir çerçevenin oluşturulmasına ilişkin direktif. Mart 2005 itibariyle uygulamaya konulması öngörülen bu düzenleme, bütün üye devletlerde bütün işyeri ve işletmelerin kapsanmaya çalışıldığı bir düzenleme. Bir temel istisnası var, belki ondan bahsetmek faydalı olabilir: 20'den az işçi çalıştıran işyerleri ya da 50'den az işçi çalıştıran işletmeler muaf oluyor, bütün dışındaki bütün işletmeler için geçerli.

Nedir burada önemli olan husus? Yönetimin işçi temsilcilerine işletmenin geçmişteki ve gelecekteki gelişme trendi konusunda, ekonomik durumu konusunda, bunun içerisinde istihdamın gelişimi, istihdama olası tehditler varsa ve buna karşı alınabilecek önlemler nelerse, bu konularda; işin örgütlenmesinde ya da iş ilişkisinde değişiklikler olacaksa ve bu konularda kararlar alınacaksa, yine çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü getirilmesi.

Öte yandan, yine topluluk politikalarına baktığımızda, çok temel unsurlardan bir tanesi, topluluğun bu anlamdaki, sosyal politika anlamındaki uygulamalarını etkinleştirmek için kullan-

dırdığı Avrupa Sosyal Fonu. Bu fon önümüzdeki dönemde de, 2007-2013 döneminde konunun önemine ve katkısına binaen yeniden topluluk politikalarında yapısal politika araçları olarak yerini devam ettirmekte.

Önümüzdeki gün içinde, yarın zannediyorum oturumlarda daha ayrıntılı olarak konuşacaksınız, ücret, örgütlenme özgürlüğü ve grev ve lokavt konusu, AB'nin ayrıca düzenleme yetkisini kullanmadığı bir konu. Ancak Avrupa Konseyi çatısı altında birçok AB ülkesinin de taraf olduğu ve aynı zamanda Avrupa Topluluğu Anlaşmasına ek bir protokol olduğu için, topluluk müktesebatı içinde yer alan Avrupa Sosyal Şartı, bu anlamdaki özgürlükleri tarifleyen ve dayanağını da Avrupa Topluluğunu kuran anlaşmadan alan bir şart. Bu da topluluk müktesebatının bir parçası kuşkusuz.

Topluluğun ekonomik entegrasyondan siyasi birlik sürecine geçişinde sosyal taraflar başka bir rol daha üstlenmişler topluluk politikaları açısından. Bunlardan birincisi ve bence en önemlisi, Komisyonun sosyal taraflara danışmasının hukuki olarak artık bir dayanağının sağlanmış olması. Yani bu ne demek? Komisyon tarafından topluluk bünyesinde oluşturulacak bütün politikalarda ya da yapılacak düzenlemelerde sosyal tarafları ilgilendiren bir konu ise, mevzuat hazırlama aşamasında topluluk düzeyindeki sosyal taraf temsilcileriyle mutlaka görüş alışverişine girmesi, onların görüş ve değerlendirmelerini alması. İkinci olarak da yine bu süreç içerisinde ortaya çıkan gelişme, sosyal tarafların Avrupa düzeyinde toplu anlaşma ve sözleşmeler imzalamaları durumunda, bu anlaşmaların topluluk mevzuatı arasında yer almasının yolunun açılmış olması.

Gerek topluluk, gerekse ulusal düzeyde gerçekleştirilecek tüm reformlar açısından, tüm kesimlerin ortak paydalar altında konuşabilmesini mümkün kılan mekanizmalar ve etkin işleyen bir sosyal diyalog mekanizmasının güçlü bir şekilde oluşturulması, bütün bu süreçlerde önemli bir adım niteliği taşıyor. Bu nokta-

dan hareketle, ülkelerin ikili veya üçlü düzeyde temsil ettikleri mekanizmaların yansımaları, AB düzeyinde de sosyal tarafların gerek Komisyon, gerek diğer kurumlarla buluştukları kurumsal çerçevelerde ortaya çıkmakta. Bu genel durum, aslında AB içindeki sosyal diyalog, yetkisini yine Avrupa Topluluğunu kuran anlaşmalardan alıyor. Sosyal politikalarda sosyal diyalog mekanizması, anlaşmayla hükme bağlanmış, anlaşmayla desteklenen bir mekanizma. Komisyon, işverenin ve işçilerin topluluk düzeyinde istişarede bulunmalarını sağlama ve tarafların tesis ettiği diyalogu dengeli bir şekilde destek sağlayarak kolaylaştırmak görevini taşıyor. Bu amaca uygun olarak da sosyal politika alanında düzenlemelere yönelik teklifler sunulmadan önce, bu konuda her iki tarafın da katıldığı danışma ve diyalog mekanizmalarının işletilmesi gerekiyor. Bu danışma sürecinde Komisyon, öncelikle öneriyi, düzenleme yapılması düşünülen alandaki öneriyi sosyal taraflarla paylaşıyor ve eğer bu önerinin kabul edilebilir bir zeminin olduğu görülürse, bu kez önerinin detaylarını sosyal taraflarla paylaşıyor ve bu danışma sürecini işletmek durumunda.

Sonuçta işçi ve işveren tarafları, eğer arzu ediyorlarsa, uygun bir şekilde bunu anlaşma ya da sözleşme mekanizmasına getirebiliyorlar. Bunun çerçevesi ve uygulamaya geçiş yolları değişebiliyor. Topluluk düzeyinde imzalanmış anlaşmalar, İşçi ve işveren kesiminin uygulayacağı prosedürler ve uygulamalar olarak yürürlüğe girebiliyor ya da üye devlet uygulamaları olarak yürürlüğe girebiliyor ya da topluluk politikaları açısından değerlendirecek olursak, eğer topluluğu kuran anlaşmada zikredilen sosyal politika alanlarıysa... Nedir bunlar? Bu soysal politika alanlarının şu önemi var: Bu alanlar, topluluğun topluluk bünyesinde ortak düzenleme yapabilme yetkisinin olduğu alanlar, kısaca üstünden geçmek istiyorum: İş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, çalışma süreleri, çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması, çalışanların sosyal güvenliğinin ve korunmasının sağlanması, çalışanların ve işverenlerin temsil edilmesi ve ortak çıkarlarının korunması, iş piyasası dışında kalanların istihdama kazandırılması, üçüncü

ülke vatandaşlarının istihdam edilme koşulları, kadın ve erkek arasında istihdam koşulları itibariyle eşitliğinin sağlanması, sosyal dışlanmayla mücadele, sosyal koruma sistemlerinin modernizasyonu. Eğer bu alanlar içindeyse, imzalayan tarafların isteği ve Komisyonun teklifi üzerine bu düzenlemeler, Konseyin alacağı kararlarla topluluk müktesebatı olarak karşımıza çıkabiliyor.

Kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma gibi çalışma şartlarına dair bazı düzenlemeler, denizcilerin çalışma süreleri, sivil havacılıkta çalışan mobil personelin çalışma koşulları gibi bazı işkollarına ilişkin düzenlemeler bu anlaşma çerçevesinde oluşturulmuş, sosyal tarafların anlaşması çerçevesinde oluşturulmuş ve topluluk müktesebatına aktarılmış düzenlemeler.

Tabii bütün bu sosyal diyalog mekanizmaları, AB düzeyinde ve üye ülkeler düzeyinde çeşitli sosyal diyalog mekanizmalarının da kurulmasını gündeme getirdi ve bugün aramızda değil, ama ETUC bunlardan bir tanesi ve de çok aktif bu konularda. Bunun yanı sıra, yine topluluğun, Komisyonun ana organlarından biri diye tarifleyebiliriz, çalışma koşulları ve yaşam koşulları uygulamalarını analiz etmek, karşılaştırma yapmak ve önerilerde bulunmak üzere yine bir organ oluşturulmuş durumda: Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı. Bu vakıf, yönetiminde bütün sosyal tarafların temsil edildiği bir vakıf, bu anlamda çalışmalar yürütülüyor ve politikalara da önemli katkıları oluyor kuşkusuz.

Öte yandan, yine sosyal diyalog ilkesi çerçevesinde topluluk düzeyinde pek çok komitede sosyal taraflar yer alıyor. Bu sadece sosyal politika alanıyla da sınırlı değil, ekonomik konularla ilgili alanlarda ilgili komiteler de değerlendirmelere alınıyor. Politik düzeyde, ekonomi ya da maliye konularında keza yine sürece dahil oluyorlar, sosyal koruma konusundaki ünitelere katılıyorlar ve değerlendirmelerini sunuyor sosyal taraflar. Ayrıca sektörler arası danışma komitelerinde de yine en geniş anlamıyla sosyal tarafların katılımını görüyoruz.

Müzakere sürecine baktığımızda, zaten bütün bunların yansıması olarak altı çizilen unsurlardan bir tanesi, sosyal diyalog konusu. Topluluk müktesebatına uyum sürecinde ve uygulanması aşamasında sosyal tarafı temsil eden örgütler de dahil olmak üzere, tüm ilgili tarafların dahil olduğu mekanizmaların mevcut bulunması da bir gereklilik olarak ortaya çıkıyor.

Topluluğun oluşturduğu düzenlemeler, çalışanlar açısından minimum standartların belirlenmesi ilkesiyle hareket ediyor, o çerçevede hazırlanıyor. Tabii ki ulusal düzenlemeler bu noktada farklılık arz edebiliyor. Bu nedenle, topluluk bünyesinde uygulamaların yakınlaştırılması anlamında özellikle son dönemde "açık koordinasyon yönetimi" diye tariflendirilen bir süreci işletiyor topluluk, Avrupa Birliği. Özellikle Lizbon stratejisi gibi iddialı hedeflerin olduğu alanlarda, sadece sosyal alandaki politikaların oluşturulmasında değil, onun da ötesinde ekonomik politikaların etkinleştirilmesi noktasında da yine sosyal tarafların değerlendirme ve katılımlarının önemi de kaydediliyor kuşkusuz.

Bütün bu süreçler, işletilen açık koordinasyon yöntemi, aslında tecrübelerin paylaşıldığı ve ortak derslerin çıkarılmasına fırsat veren bir mekanizma. Bu topluluğun sınırlı düzenleme yaptığı, örneğin sosyal koruma ya da istihdam; sınırlı düzenlemeden kastım, bağlayıcı direktif ya da tüzük diye tariflendirilen düzenlemeler, bunların olmadığı alanlarda -sosyal koruma gibi, istihdam gibi- özellikle uygulamasını çokça gördüğümüz bir yöntem.

Bizim müzakere sürecimizde de sosyal politika ve istihdam konusu temel eksenlerden biri, temel müzakere konularından bir tanesi ve bu çerçevede de aslında müzakerelerin ilk adımını yapılan tarama toplantılarıyla -iki aşamalı yapıldı bildiğiniz gibi, şubat ve mart aylarında- tamamlamış durumdayız. Bu süreç içerisinde Komisyon tarafınca ilgili kurumlarımızın yakından takip ettiği düzenlemeler, bu kez asıl vurgulanması gereken hususları itibariyle aktarıldı Türk heyetine ve biz, önemli ölçüde mevzuata aktarılmış bir alan diyebiliriz, hâlâ yapılması gerekenler var.

Mevzuatımızdaki düzenlemeleri, uyuma yönelik düzenlemeleri Komisyonla paylaşma şansını bulduk. Ancak içinde bulunduğumuz müzakere sürecinde sosyal tarafların mevzuatı uyumlaştırma anlamında katkı koymak gibi çok önemli bir misyonu var ve bu misyona bütün sosyal taraflar belli ölçüde katkı sağlamaya çalışıyorlar. Ama bunun yanı sıra, uygulamanın etkinleştirilmesine yönelik çeşitli çalışmalar var. Orada da sosyal taraflara, bütün paydaşlara önemli roller düşüyor.

Bu çerçevede, AB fonlarıyla desteklenen sosyal diyalogu güçlendirme projesi, bizim önem verdiğimiz bir çalışma. AB sosyal politika düzenlemelerinin uygulamasının yapılması noktasında Türkiye'de ilgili tarafların bilgilendirilmesi, kapasitelerinin güçlendirilmesi anlamında önem verdiğimiz ve sosyal tarafların katılımını önemli gördüğümüz bir proje. Onun ötesinde, yine Avrupa Topluluğunun sosyal politika alanında önemli bir alt bileşeni olan istihdam konusunda, Avrupa istihdam stratejisiyle uyum yönünde bir çalışma yürütülüyor, ortak değerlendirme belgesi hazırlanıyor. O noktada sosyal tarafların etkin katılımını biliyorum ve bu son derece önemli, o belgenin hazırlanması sürecinde. Sosyal içerme politikalarının ülkemiz uygulamalarına yansıtılması ve ülkemiz önceliklerinin ortaya konulması açısından sosyal içerme ortak zabtının da hazırlıkları da yine sosyal tarafların katılımına ilgili kurumlarca açılmış durumda.

Neden bu çalışmalar önemli ve bu çalışmalara sosyal tarafların katılımı neden önemli, onun da altını çizmek istiyorum: Önümüzdeki dönemde, 2007-2013 döneminde ülkemiz için geçerli olacak mali imkân, IPA diye belki birçoklarınız duymuştur. Onun bileşenlerinden bir tanesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve bu bileşenin uygulama alanı, tamamen Avrupa Sosyal Fonunun uygulama alanı. Yani sosyal politikalar anlamında ülkemizde yapılacak çalışmaların destekleneceği bir alan ve bu alanın Avrupa Sosyal Fonunda olduğu gibi, bu alanın kullanıcıları yine sosyal taraflar kuşkusuz. O nedenle, hem referans belgeleri hazırlanması, hem de ileride bunların uygulamaya aktarılması noktasında sos-

yal tarafların katılımı, mevzuat hazırlıklarına katılımı yanı sıra, b
tarz uygulamalara katılım açısından da önemli.

Ben bütün bu süreçlerde sendikalarımızın gösterdiği yakı
ilgiye teşekkür etmek istiyorum, bunun süreceğine olan inanc
mı da belirtmek istiyorum. Tabii ki sonra sorulabilecek sorular
daha da ayrıntılandırmaya çalışacağım. Dikkatiniz için de teşe
kür ediyorum.

Oturum Başkanı - Efendim, Avrupa Birliği Genel Sekrete
liği Sektörel ve Bölgesel Politikalar Daire Başkanı Sayın Nurşe
Numanoğlu'na, Avrupa Birliği çerçevesinde sosyal diyalog ve se
dikaların rolü hakkında verdikleri bu çok değerli bilgiler için t
şekkür ediyorum.

TÜRK-İŞ olarak bizler, eksikliklerine rağmen, dünyad
Avrupa'da ve ülkemiz sınırları içerisinde ideal bir toplumun olu
turulabilmesi, rekabete dayalı diğer ekonomiler karşısında tek a
ternatif olan Avrupa sosyal modelinin korunması gerektiğine in
nıyoruz. Biz sosyal modele az sayıda mutlu ve refah içinde yaş
yan insan yerine, çok sayıda mutlu insan yaratmayı hedefleyen b
model olarak bakıyoruz. Biz Avrupa sosyal modelinin, toplun
piyasaların başına buyruk işleyişi karşısında yalnız bırakmaya
sosyal taraflara ülkelerin ve Avrupa'nın yönetiminde söz hak
veren bir model ve bu özelliğiyle insanlık için yaşamsal öne
sahip bir alternatif sistem olarak görüyoruz.

Sözü Avrupa sosyal modelini ve sendikaların rolünü bize
iyi şekilde aktaracak kişilerden birisine, TÜRK-İŞ ile bu sempo
yumu ortaklaşa gerçekleştiren Finlandiya İşçi Sendikaları Ko
federasyonunun Genel Başkanı Sayın Lauri Ihalainen'e bırakm
istiyorum. Buyurun Sayın Başkan.

**Lauri IHALAINEN (Finlandiya İşçi Sendikaları Konfeder
yonu Başkanı)** - Bana verilen bu yeni söz hakkı için çok teşekk
ederim. Aslında bu temel ve prensipler üzerinde sabahleyin ç
konuştum. Artık bu konulara dönmek istemiyorum.

Biraz önce yapılan sunuşta, Avrupa sosyal modeli fikrinin ne olduğu, emekçi örgütlerinin Avrupa Birliği düzeyinde hangi biçimlerde işbirliği yapabileceği ve seslerini duyurabileceği çok güzel anlatıldı.

Ancak ben sözlerime şuradan başlamak isterim. Sendikacılık hareketinin Avrupa düzeyine erişebilmesi ve konuşmacı ve pazarlıkçı taraf olarak güçlü olabilmesi için, ulusal düzeyde de güçlü olmalıyız, böylece iyi pazarlık yapabiliriz.

İyi örgütlenme düzeyi ve gelişmiş sistematik pazarlık ve sistematik sözleşmeler bizim dayanak noktamızdır ve bu çerçeve dahilinde işimizi halledebiliriz. Zaten bu açıdan, sendikacılık alanında iyi örgütlenme düzeyini koruyabilmemiz için bizde, yani bütün Avrupa Birliği ülkelerinde daha yapacak çok iş var. Hem bizde hem de başka ülkelerde.

Her ne kadar bizde aylıkla çalışan kesimin yüzde 80'i meslek örgütlerine üye olsalar da, buna rağmen gelecekte ne olacağı belli değildir ve bu noktaya ileride de dikkat etmek gerekir. Demek istiyorum ki, Avrupa Birliği düzeyinde güçlü ve sözüne inanılır olabilmek için, işgücü piyasası, emekçilerin aylığına ilişkin pazarlıklar, çalışma yasaları ve sosyal güvenlik reformu konularında ulusal düzeyde de çalışmamız çok önemlidir. Şu meseleyi önemle vurgulamak isterim ki, ekonomik gelişim ve toplumsal gelişim Avrupa'da yapılan tartışmalarda sık sık ima edildiği gibi birbirleriyle çatışma halinde değildir. Tersine, bizim görüşümüzce toplumsal gelişim ekonomik gelişimi, verimliliği ve büyümeyi destekler ve Kuzey Avrupa ülkelerinde sürdürmeye çalıştığımız bu model küresel ekonomide rekabetçi olabilir, küresel rekabette başarıyı riske sokan bir etmen olamaz.

Yani güçlü refah toplumu kavramı, bu aynı zamanda hem dinamik, hem büyümeyi hedefleyen hem de ekonomik bakımdan güçlülük anlamına gelmektedir.

Evet, bizim fikrimizce bu yararlıdır. Yani başka bir biçimde ifade etmek gerekirse, bu iki temel sütunun Avrupa Birliği'nin de gelişmesi için aynı anda var olması gereklidir. Ekonomik ve sosyal sütun, bunlar birbirlerini destekler, bir tanesi tek başına bir işe yaramaz. Bu açıdan, bu temel sosyal haklar veya örgütlenme özgürlüğü, müzakere ve sözleşme özgürlüğü, grev özgürlüğü gibi bu temel sosyal hakları içeren sosyal model Finlandiya'da sadece özel sektörü değil, kamu sektörünü de kapsayan grev özgürlüğü bulunmaktadır, bireyler insanlık dışı bir şekilde işten atılamamaktadır. Çalışma hayatındaki sert değişim rüzgarlarının içinde, bizim ülkemizde göreceli bir güvenlik içinde yaşanmaktadır.

Yani işyerinden işyerine, meslekten mesleğe köprüler inşa edilmektedir ve insanların bu değişim güvenliği iyileştirilmektedir. Avrupa Birliği'ne ilişkin söyleşilerde bugünlerde değişim ve güvenlik arasındaki ilişkiler ele alınmaktadır, böylece bir bakıma çalışma yaşamındaki kaçınılmaz değişimler kabul edilmektedir ancak bu değişim, bir görevden diğer göreve, bir meslekten diğer mesleğe geçiş, birey için daha güvenli hale getirilmelidir ve yenilikler yaratılmalı ve dayanıklı olmayan bir şey savunulmamalıdır.

İşte Avrupa Birliği'ne ilişkin söyleşilerde bu tip fikirler üzerine beyin fırtınaları estirilmektedir. Finlandiya'nın Avrupa Birliği dönem başkanlığı esnasında, 20 Ekim'de yapılacak Sosyal Haklar Zirvesi'nde, işgücü piyasasının tarafları da hazır bulunacaklar ve tam da bu konu, değişim ve güvenlik arasındaki ilişki ele alınacak ve her bir ülkede bu ilişki nasıl geliştirilebilir, bunlar görüşülecek ve ne türden yasalar hazırlanmalı ki, bu değişimi ve değişimin güvenliğini desteklesin?

Avrupa Birliği Sosyal Gelişim Sözleşmesine gelince, bu konuda bazı görüşlerden söz edeceğim: Biraz önce yapılan sunumda anlaşıldı ki, Avrupa Birliği düzeyinde yapılan bazı çerçeve sözleşmeler ulusal yasalar için çok önemlidir: Ebeveyn (doğum) izni sözleşmesi, yarım zamanlı çalışma sözleşmesi, süreli çalışma sözleşmesi.

Yakında direktife dönüşecek olan uzaktan çalışma (telework) sözleşmesinin ulusal yasalara da uyumlu hale getirilmesi gerekecektir bu konu üzerine daha geçenlerde müzakereler yapıldı. Bu konuda işgücü örgütlerinin önemli rolü olmuştur.

İşgücü örgütleri zaten Avrupa düzeyinde bulunmaktadır. Bizim Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonumuz ve muhatabı konumundaki işveren örgütleri de önümüzdeki yılların ortak gündem maddelerini hazırladılar. İşgücü piyasasının tarafları bu müzakere veya işbirliği sürecinde hangi sorulara cevap arayacak.

Yani sendikacılık hareketinin bu tür işlerdeki rolü Avrupa Birliği'nde kabul görmüş durumdadır ve bizim böyle bir role sahip olmamız da bizim için son derece önemlidir. Biraz önceki sunumda belirtildiği gibi bizden, yani işgücü piyasası örgütlerinden Avrupa düzeyinde çözümler üretmemizi bekliyorlar. Komisyon ve Avrupa Birliği'nin karar organları işgücü piyasası örgütlerinin Avrupa düzeyinde müzakerelerde bulunabilmesi ve sözleşmeler yapabilmesi için destek vermektedirler. Daha nazik bir şekilde ifade etmek gerekirse, buna makroekonomik diyalog da dahildir.

Bu konuda Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu ve işgücü piyasası örgütleri arasında müzakereler yapıldı, Avrupa'nın ekonomik gelişimi, ücretlendirme, enflasyon ve ekonomik-politik bakımdan hayatta kalma mücadelesi gibi ko-

nular ele alındı. Bu işbirliği henüz normal/nizami boyutta değil ancak, meseleler Avrupa Birliği düzeyinde ele alınırken işgücü piyasası örgütlerinin aynı masanın etrafında oturması Avrupa'nın geleceği için çok önemli.

Benim tahminim odur ki, gözle görülebilecek kadar yakın bir gelecekte de ücretler ve önem sırasında hemen ardından gelen çalışma koşulları ülkesel düzeyde çözüme kavuşturulacaktır. Bu meselelerin her ülkenin işgücü piyasası örgütleri adına Avrupa düzeyinde çözümlenebileceğini sanmıyorum.

Öyle ki, bizde yani Avrupa Birliği ülkelerinde hala bugün bile büyük ölçüde verimlilik farkları, ücret farkları, belki kültür farkları vesaire bulunmakta. En acil ele alınması gereken çalışma koşulları, ücretler gibi konuların ülkeler üstü, genel düzeyde çözümlenebileceğini sanmıyorum ancak şurası da açıktır ki, ticaret hayatı değişirken, sınır ötesi faaliyet gösteren büyük şirketler ortaya çıkıyor, işte bu büyük şirketlerin içinde çalışma koşulları da birbirine benzemeye başlayacak, şirket birimi hangi ülkede olursa olsun personel politikası birbirine benzemeye başlayacak. Personel konusuna ilişkin ülke sınırları dışına taşan genel prensipler belki de bu alanda daha hızlı ortaya çıkacak. Sendikacılık hareketi olarak bizlerin de buna hazırlanmamız gerekiyor. Yani biz sendikaların bu alanda uluslararası düzeyde işbirliği yapmak için de hazırlanmamız gerekiyor, bu şirketler sınır ötesi yatırım yaptıkları için bizlerin de sendikacılık hareketi olarak sınır ötesi çalışmamız şarttır. Size bir örnek vermek istiyorum. Küresel pazarlarda faaliyet gösteren kâğıt sanayini ele alalım, Finlandiya'da, İsveç'te, Amerika Birleşik Devletleri'nde, Fransa'da ve hatta Türkiye'de kâğıt sanayinde çalışan emekçiler kendi aralarında işbirliği yapmalıdırlar çünkü bu şirketler de küresel pazarlarda faaliyet gösteren, değişik ülkelerde çalışan birimlerdir.

Bizim bu şekilde hem Avrupa düzeyinde hem de daha geniş alanlarda sesimizi duyurabilmemiz bizim için çok önemlidir. Avrupa düzeyinde işbirliğine ilişkin olarak edindiğim ve sizler-

le paylaşmak istediğim deneyimlerim bunlardır. Ulusal düzeye ilişkin görüş açısına gelince, demek istediğim, bizde, en azından Finlandiya'da oldukça gelişmiş, kanımızca gelişmiş müzakere ve sözleşme ilişkileri bulunmaktadır. Biz tartışırız, fikirlerimiz farklıdır, ancak yine de bir şekilde müzakere ve anlaşma yeteneğimizi muhafaza ederiz. Biz sadece ücret konusunda değil, ekonomi ve işgücü piyasası politikalarına ilişkin çözümler üzerinde de anlaşırız.

Şimdi size bir örnekten söz edeceğim: Geçen yıl, bütün sektörleri ilgilendiren ve 2007 yılı sonbaharına kadar yürürlükte olan genel işgücü piyasası çözümü şimdi, günümüzde de geçerli. Sözleşme yapılan her bir sektör için ücretler, ücretlerin vergilendirilmesine ilişkin konular özel olarak belirlendi, düşük enflasyon oranı için söz verildi ve çalışma hayatına ilişkin ve sendikacılık hareketi için önem arz eden bazı reformlar, yenilikler yapıldı. Yani, ekonomi ve işgücü piyasasına ilişkin olarak daha geniş anlamda çözümlere ulaşıldı. Bu çözümler/uzlaşılar daha sonra sözleşme yapılan bütün sektörlere adapte edildi.

Bizim için önemli olan; bizim federasyonlarımızın işveren federasyonlarıyla birlikte ülkesel düzeyde toplu iş sözleşmeleri yapmasıdır. Bizde işe ilişkin minimum koşullar hakkında sadece bir şirkete odaklı toplu iş sözleşmeleri yapılmamaktadır. Tersine, her bir şirketin ve işverenin kendi bağlı olduğu sektörün toplu iş sözleşmesinin çalışma koşullarının minimum koşullarını yerine getirmek zorundadır. Bunun altına düşülemez.

Bu, sözleşme politikalarının çok büyük bir temel sütunudur. Bütün sözleşme bunun üzerine dayanır yani bütün ülkede, her sektörün ortak minimum çalışma koşulları bulunmaktadır bunların altına düşülemez ve bu büyük bir prensip meselesi, bir görüş açısıdır. Şu görüşümü tekrar dile getirmek istiyorum: biz üç ayaktan oluşan bir işbirliği kültürünü yaratmış bulunuyoruz, yani iş hayatına ilişkin bütün yasa tasarıları ve emekli maaşı ve işsizlik sigortasına ilişkin yenilikler işgücü piyasası örgütleri tarafından

ve hükümetle işbirliği yapılarak hazırlanmaktadır. Bizim bu şekilde toplum hayatını etkilememiz ve bunu tam da bizim etkilememiz gereken alanda başarmamız çok anlamlıdır. Son olarak çalışma hayatındaki işbirliğine ilişkin yasada yenilikler yaptık, emeklilik reformu yaptık, vesaire. Bu, elbette ki sendikacılık hareketinin yetki almasıdır ve aynı zamanda tüm ekonomik alanda faaliyetlere ilişkin olarak da sorumluluk alması demektir. Yetki ve sorumluluk el ele yürürler. Biz bilgimizle etkilemeye ve katılmaya çalışmamız gerekirken, tabii ki ekonomik görüş açısı bakımından ve ekonomik gelişme bakımından daha geniş sorumluluklarla yüklenmiş oluyoruz.

Burada Türkiye'de sizin bu meselelerde konumunuz nasıldır bilmiyorum, işgücü piyasası örgütlerinin işbirliğine ve sosyal diyalog ve dostlukla ilgili bu soruları gelecekte işgücü piyasası örgütleri arasında müzakereler ve sözleşmeler yaparak hükümetin de katılımıyla çözecek ve anlaşacağız. Bugün bu model birçok Avrupa ülkesinde oldukça iyi çalışmaktadır, yeterince iyi çalışıyor demiyorum, ama idare edecek kadar çalışıyor.

Sabahki sunumumda da sözünü ettiğim Avrupa Birliği üyeliğine hazırlık konusuna şimdi yeniden değinmek istiyorum: Finlandiya'nın Avrupa Birliği'ne hazırlık sürecinde, sendikacılık hareketi olarak değişik konularda görüşlerimizi bildirdik. Elbette ki bu süreçte çok güzel deneyimler kazandık. Yaklaşık 11 yıl önce Finlandiya'da Avrupa Birliği'ne üyelik konusunda halk oylaması yapıldığında Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve diğer emekçi örgütleri, Finlandiya'nın AB üyeliğine destek verenlerin yanında yer aldı. Finlandiyalıların Avrupa Birliği'ne 'Evet' demesinde sendikacılık hareketimizin oldukça önemli bir etkisi olmuştur. Üyeliğe hazırlık çalışmalarında biz de katkıda bulunduğumuz için AB üyeliği mümkün olmuştur.

Yaptığımız temel analizlerimiz, her halükarda bu üyelik konusunun bizim ulusumuzun da geleceği için çok önemli olduğunu gösterdi. Ben daha fazla konuşmak istemiyorum, ama varsa her

türlü konuda sorularınızı memnuniyetle cevaplayabilirim. Çok fazla sunum dinlediniz ve sanırım pek konuşmaya fırsatınız da olmadı, bu yüzden konuşmamı burada bitiriyorum. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Efendim, Avrupa çalışanları farklı ve her zaman daha iyi bir Avrupa istiyor. Avrupa çalışanları, sosyal taraflarla gerçek bir işbirliği içerisinde hareket eden, sosyal diyaloga önem veren güçlü yönetimler istiyor. Kendi aralarındaki rekabet nedeniyle boğazdan keserek yarışmak zorunda kalan üye ülkeleri kendi kaderleriyle yalnız başlarına bırakmayan bir Avrupa istiyor. Bu konuda biz de farklı düşünmüyoruz ve Avrupalı meslektaşlarımızla aynı kaderi paylaştığımıza inanıyor ve buna göre hareket ediyoruz. Sayın Başkana, özellikle kendi ülkesinde ve tüm dünyada sendikal harekete verdiği katkılardan ve bize aktardığı çok değerli bilgilerden dolayı teşekkür ediyorum.

Şimdi kendilerinin de söylediği gibi, gerek Sayın Başkana, gerek Nurşen Hanıma sorusu olan arkadaşlarımızın sorularını alacağız. Söz sizde. Soru sormak isteyenler, özellikle kime sorduklarını da ifade ederlerse, karşılıklı tartışmaya açmış oluruz. Buyurun.

Ahmet DEMİRCİ (Türkiye Kamu-Sen Genel Dış İlişkiler Sekreteri) - Öncelikle böyle bir aktiviteyi düzenlediğiniz için, başta Sayın TÜRK-İŞ Genel Başkanımız olmak üzere, sizlere teşekkürlerimi arz ederim.

Ben her iki konuşmacımızın genel anlamda Avrupa sosyal modeli ve bu çerçevede bu sosyal modelin oluşturulması ve geliştirilmesinde sosyal diyalogun önemi ağırlıklı sunuşlarını genel anlamda dinleme fırsatı bulduk. Bu anlamda, öncelikle Sayın Ihalainen'e, Sayın konuğumuza sormak istiyorum. İkinci sorum da Sayın Numanoğlu'na olacak.

Özellikle Avrupa Birliği içerisinde Kuzey Avrupa ülkelerinin sosyal refah seviyeleri, genel anlamda Avrupa Birliği ortalaması içerisinde biraz daha iyi durumda. Bu anlamda da Avrupa sos-

yal modeline esas olabilecek epey birikimleri var. Ama genel anlamda, özellikle 1990'lı yıllardan sonra Avrupa Birliği bütünü içerisinde, özellikle çalışanlar ve çalışma hayatıyla ilgili sosyal haklarda belirgin bir gerileme göze çarpıyor. Bu çerçeve şu an itibariyle gitgide büyüyen bir Avrupa yapılanmasında, biraz önce kendi ifadelerinde de belki bir satır arası olarak gördüm onu, o da neydi; "Avrupa için bir ortak sosyal model standardı belki oluşamaz, her ülkenin ekonomik şartları farklı, ama bu bir talep olarak ortaya çıkar." Bundan daha fazla ne kadar Avrupa dayanır? Yani Avrupa'da çalışma hayatıyla ilgili bu geri gidiş ne kadar daha tahminen sürebilir? Daha fazla gelişme, yani Avrupa Birliği'nin sınırlarının daha fazla genişlemesiyle benim şahsi endişem, bu sosyal haklarla ilgili daha büyük bir olumsuzluk ortaya çıkacaktır, bu endişeme katılır mı? Sormak istediğim budur, bununla ilgili bir yorumunu istiyorum.

İkinci sorum da Sayın Numanoğlu'na. Sayın Numanoğlu da özellikle Türkiye'de sosyal diyalogun önemi ve Avrupa Birliği fonlarından desteklenen bir sosyal diyalog projemizden bahsetti. Bu projenin sosyal taraflarından biri de biziz; işte TÜRK-İŞ'imiz, biz, çalışanların temsilcileri, işveren temsilcileri ve hükümet cenahı. Özellikle Sayın Numanoğlu, sosyal taraflara teşekkür etti, sendikalara teşekkür etti, sağ olsun. Biz aslında görevimizi yaptığımızı da düşünüyoruz, biz buna katılıyoruz, katıldık da. Özellikle 1994 yılından sonra oluşturulan bu proje içerisinde tüm sivil toplum kuruluşları, özellikle bizler, sosyal taraflar, görevimizi yaptığımızı düşünüyorum. Ama gelinen nokta itibariyle şu anda bu projenin hangi aşamada olduğunu en azından ben gördüğüm kadarıyla söylemek isterim; bu çalışma çalışmayacak duruma geldi şu anda. Sebebi de şudur: Özellikle çalışanlar ve işverenler açısından bu projenin ehemmiyeti anlaşıldı, ama bizim bir başka özelliğimiz var. Bizim aslında işverenimiz kamu. Kamu adına bizlerle ilgili ya da üçlü sosyal diyalogda ayak olabilecek kamu kuruluşlarımız, bu konuda ya yapılan eğitim çalışmalarına, bu sosyal diyalogla ilgili tanıtım çalışmalarına genelde önem vermediler, katılmadılar.

Gelinen noktada da bu projenin başlangıcından bu yana biz sosyal tarafları, özellikle Çalışma Bakanlığımızı ve Avrupa Birliği'yle ilgili çalışan sizleri bu konunun dışında tutuyorum, ama diğer kamu kurumları bu konulara çalışmaları için, sosyal diyaloga dayalı geliştirileceğimiz proje tekliflerimizi çoğunlukla. Yani proje çıkmadı ve maalesef sonuçta bazı konfederasyonlar, biz de dahil olmak üzere, çekilmek zorunda olduğumuzu ifade ettik. Sosyal diyalogdan yana olan bizlerin böyle bir konuda çekilme durumumuz aslında bir çelişki, ama biz bir ifade kullandık: Dedik ki, "bunu çözmesi gerekenler çözmeli, yani sosyal diyalogu onlara da anlatmalıyız." Bunun için ne yapacaksınız; özellikle kamu ayağını sosyal diyaloga nasıl yaklaştıracaksınız? Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Buyurun.

Lauri IHALAINEN - Evet, sorular için teşekkür ederim. Yeni bütçe dönemi 2007-2013 yıllarını kapsayan bu Avrupa Sosyal Fonu'nun önemini vurgulamadan geçemeyeceğim. Bu Fondan niçin yararlanmak gerektiği konusunda bizim deneyimlerimiz vardır. Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini artırmaya yönelik, meslek içi eğitimlere ilişkin olarak bu Avrupa Sosyal Fonu'na projeler hazırladık, projeler için kısmen yardım aldık, sendikacılık hareketi gelecekte de bu tür imkanları kullanmayı unutmamalıdır. Biraz önceki sunumdan Avrupa Sosyal Fonunun önemini öğrendik. Sendikacılık hareketinin de bu fonla ilgilenmesi gerekir. Ulusal düzeyde hazırlanan projeler bizim için önem arz eden konuları hedef alabilir. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabilirim: Değişik eğitim projeleri, mesleki bilgi ve becerileri artırmaya yönelik projeler. Bu projelerde kısmen AB Sosyal Fonu'ndan gelen paralar, kaynaklar kullanıldı. Bu konuda aktif olmak gerekir, burada, ülkenizde ücretlilerin çıkarına yönelik olarak, bu tür kaynakları kullanmak için neler yapılabilir bunları düşünmeliyiz. Şurası bir gerçektir ki: Avrupa'nın sosyal gelişimi, sosyal haklar, çalışanların durumunu iyileştirecek yenilikler yeterince, sendikacılık hareketine inanan bizlerin, bu salonda oturanlardan hiçbirimizin, ümit ettiği hızda gerçekleşmemiştir. Ve yine bir başka gerçek de

şudur: Haklar birçok bakımdan ayaklar altında çiğnenmiştir ve bu yeniliklerin hızı Avrupalı sendikacılık hareketi üyelerini tatmin etmekten uzaktır. Ancak bazı çerçeve sözleşmeleri doğmuştur, bu sözleşmelerin ulusal düzeyde her ülkenin kendisi için adapte etmesi gerekir, bunu da söylemek isterim.

Kanımızca da bu değişim hızı kaygı verecek kadar yavaştır, bugün iyi bir durumda olduğumuzu ya da bu durumdan tatminkâr olmamız gerektiğini kesinlikle söylemiyorum. Avrupa'nın her yerinde çalışma hayatı standartlarının ve sosyal standartların düzeyi yükselecektir, ancak bu çok yavaş olmaktadır. Ortak sözleşmeler, çerçeve sözleşmeleri ve işgücü piyasası taraflarının yaptığı sözleşmeler ve Avrupa düzeyinde de yapılması için uğraşacağımız sözleşmeler, elimizdeki iş aletlerimizdir. Yani, sunduğunuz analiz bu bakımdan çok doğrudur, çok güncel bir konudur. Mesela çalışma saatlerine ilişkin direktifin yenilenmesinin bu sonbaharda, Finlandiya'nın dönem başkanlığı sürerken gerçekleşmesini ümit ediyorum. Yeni direktifle birlikte bu konu çalışma yasalarına nasıl adapte edilir veya ulusal düzeyde nasıl inşa edilir burası çok önemlidir. Şayet çok tezat fikirler ortaya çıkarsa ne yapılabilir, yani bazı ülkeler günlük, haftalık, yıllık bazda çalışma saatlerinde esneklikler isteyebilir, kişisel sözleşmelerle çalışma saatlerine ilişkin yasalardan sapılabilir (delinebilir) vesaire ve bazıları da emekçiyi korumak adına yasaların daha sıkı olmasını savunabilir. Şu anda çalışma saatlerine ilişkin bu önemli direktifin zorluğunu yaşıyoruz. Ancak başarılırsa veya başarıldığı zaman bu, Avrupa çalışma saatleri politikasının temelini oluşturacaktır ve ümit ederim ki bu önemli konu emekçiler açısından mutlu sonuçlanacaktır. Bu örnekle şunu da vurgulamak isterim ki, çalışma hayatına ilişkin direktif ve sözleşmelerin bizde, ulusal düzeyde karar mekanizmalarına da büyük ölçüde yansımaları olmaktadır. Evet, sanırım cevap olarak bu kadarı yeterlidir. Finlandiya Avrupa Birliği'ne üye olduğunda çalışma hayatına ilişkin yasalardan hiçbirini değiştirmek zorunda kalmadık, çünkü bizim standartlarımız Avrupa Birliği'nin öngördüğü/istediği temel standartlarla

aynı idi. Üyelik nedeniyle Finlandiya'nın ulusal yasalarında büyük ölçekte hiçbir değişiklik yapılmadı ama üyeliğin ardından bunları elbetteki geliştirdik, ama bu üyelik nedeniyle önemli değişiklikler yapmamıza gerek kalmadı.

Oturum Başkanı - Teşekkürler. Buyurun Sayın Numanoğlu.

Nurşen NUMANOĞLU - Aslında soru, içinde cevabını da barındırıyor. Bu projenin amacı, adı üzerinde, sosyal diyalog mekanizmasının güçlendirilmesiydi ve iyi niyetlerle başlatılan projelerdi. Bu ne ilktir, ne de son olacaktır. Proje içinde çok matbu bir bölüm vardır, bütün AB projelerinde vardır; edinilen dersler. Biz her proje içerisinde çeşitli dersler alıyoruz ve süreç içerisinde oldukça da dinamik bir şekilde gidiyor. Bundan sonra daha ağırlıklı olarak bu tarz projeler olacak. Önümüzdeki dönemde daha da fazla olacak; çünkü önemli bir unsur olarak şu anda Türkiye'nin gündeminde ve bundan sonra sosyal politika alanında da hem Komisyon tarafınca altı çizilen bir unsur, hem de Türkiye'de bütün taraflarca kabul edilen bir olgu bu. Bundan sonraki projeler aşamasında kuşkusuz bu tarz dersler ve bu tarz yaşanan olaylar, daha farklı yaklaşımların, belki de daha etkili işleyecek bir yapının oluşturulması için önemli girdiler olacak.

Tabii ki biz bu tarz değerlendirmeleri bütün AB projeleri açısından bahsedeyim, sürekli bir izleme mekanizması var ve bu mekanizma içerisinde bunlar değerlendirmeye tabi tutuluyor. Proje içinde ne yapılabilinir, bunlar ilgili bütün tarafların bulunduğu ortamlarda değerlendiriliyor. Ancak belki de en önemli çıkarımı şu olacak: Bundan sonra yürütülecek projeler açısından kurguların daha doğru yapılması için belki de iyi bir şey oldu, iyi bir ders oldu diyeyim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz. Başka sorusu olan var mı? Buyurun.

Aziz ÇELİK (Kristal-İş Sendikası Eğitim Müdürü) - Benim iki konuşmacıya da sorum olacak. Nurşen Hanım, konuşmasının

bir yerinde Avrupa sosyal politikasının önemli oranda, bu sosyal mevzuatının önemli oranda mevzuata aktarılmış olduğunu söyledi, yanlış anlamadıysam. Burada tabii Hükümetin uyum sürecinde yönergelerin adaptasyonu, yönergelerin iç hukuka aktarılmasıyla sınırlı bir yaklaşımı var. Bu diğer temel hak ve özgürlükleri, sendikal hak ve özgürlükleri ihmal ederek yapılan bir yaklaşım, dar yorumlanıyor diye düşünüyorum.

Son ayrıntılı tarama toplantısının tutanaklarını okudum, soru-cevap tutanaklarını okudum. Soru-cevap tutanaklarında Türk tarafının sunuşuyla Avrupa Komisyonu'nun sorduğu sorulara verilen yanıtları irdelediğimizde, sözünü ettiğiniz önemli olanların mevzuata aktarılmış olmasını aslında Avrupa Komisyonu paylaşmıyor. 2005 değerlendirme raporunda da baktığımızda, iş sağlığı ve güvenliği alanı dışında mevzuat uyumunun önemli ölçüde yapılmadığını söylüyor. Artı bu ayrıntılı tarama toplantısının tutanaklarında, özellikle sosyal diyalogdan söz ettiniz, sosyal diyalogla ilgili bir dizi önkoşul sayılıyor ve bunlar, aslında yönergenin koşulları olmayıp, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin önkoşullar. Üç temel sendikal özgürlüğün varlığından bahsediyor ve devamında sosyal diyalogla ilgili hiçbir yönerge konusunda, Komisyonun sorularına verilen yanıtlara baktığımızda, uygulanabilir olmadığı ya da şu anda teknik inceleme aşamasında olduğu söyleniyor. Özellikle 2002 yönergesi konusunda Hükümetin -Genel Sekreterliğin demeyeyim, aslında siyasi bir sorun bu- hiçbir pazarlığının olmadığını görüyoruz. Bu çerçevede, önemli ölçüde mevzuata aktarılmış bir alan olması, bunu nasıl izah etmek mümkün? Bunu sormak istiyorum.

Sayın Konfederasyon Başkanı İhalainen'e bir iki soru sormak istiyorum, birbiriyle bağlantılı: Türkiye'nin müzakere sürecinde, özellikle kişilerin örgütlenme, sosyal politikaya ilişkin bir tezi var. Bu tez esasen şu: "Avrupa Birliği sosyal politikasına uyum, Türkiye'nin rekabet gücünü olumsuz etkileyecektir" tezini savunuyor Türk işveren örgütleri. Bu nedenle Avrupa Birliği sosyal politika uyumunu son dakikaya geciktirmek gibi bir yaklaşımı

savunuyorlar ve sanıyorum bu yaklaşım Hükümeti de etkiliyor, Hükümet de benimsiyor bu yaklaşımı. Sorum şu: Türk işveren örgütleri, Avrupa Birliği sosyal uyumunun Türkiye'nin rekabet gücünü etkileyeceği iddiasıyla etkilemek istiyorlar. Siz Avrupa Birliği'nin sosyal standartlarından daha yüksek standartlara sahipken, rekabet gücünü Finlandiya nasıl sürdürüyor? Sosyal standartların yüksekliği, sizin rekabet edebilirliğinizi zedeliyor mu, bunu merak ediyorum.

Bir de ayrıntılı bir soru sormak istiyorum Sayın Başkanım: Bildiğim kadarıyla Finlandiya'da Başbakanlık bünyesinde bir Ekonomik ve Sosyal Komite ya da Konsey var. Burada sosyal tarafların katılımı nasıl, bu komite nasıl işliyor? Bu konuda biraz daha detay aktarabilirlerse sevinirim. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkürler. Nurşen Hanım, buyurun.

Nurşen NUMANOĞLU - Bu soru için de teşekkür edeyim; çünkü bazı şeyleri açıklama fırsatı verecek bana.

Doğru anlaşılmış, ifade o şekilde, bir dil sürçmesi değil. Resmin bütününü göstermeye çalışayım. O ifadenin kullanılma nedeni şudur: Avrupa Birliği'yle, Komisyonla müzakereler, Avrupa Birliği'yle müzakereler birçok fasıllarda devam ediyor, sadece sosyal politika ve istihdam alanında değil. Sosyal politika ve istihdam alanında Avrupa Birliği müktesebatının yüzde yüz uyumu sağlanmıştır anlamında bir cümle de değil. Diğer bazı fasıllarla kıyaslandığında, belli ölçüde uyumun, mevzuata uyumun yine sosyal tarafların uzlaşabildiği ölçüde mevzuata yansıtıldığı bir alandır. Ama her şey tam anlamında bir cümlede değil kuşkusuz, yani öyle bir cümlede değildi. Müzakere zaten bir süreç. Bu süreç içerisinde yapacaklarımızı sırasıyla yapmaya çalışıyoruz, bütün tarafların yapmaya çalıştığı şey bu. İlerleme Raporundaki değerlendirme için, İlerleme Raporu son 1 yılı hep değerlendirir ve onu öyle kabul etmek gerekir. Geçmişten bugüne o anlamdaki gelişme değildir, o sene içerisindeki gelişmedir ve sosyal politika an-

lamında İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler önemli ölçüde bir önceki sene tamamlanmış ve o senenin İlerleme Raporuna girmişti. Onun akabinde de zaten 3 Ekim'deki gelişme kaydedildi. Sosyal politika, diğer fasıllarla birlikte değerlendirildiğinde, hâlâ yapılması gereken -bunu saklamamak gerekir- birçok şey var. Ama önemli adımların atıldığı, adımların başlatıldığı ve belli bir gelişme kaydedilen alandır.

Verilen cevaplara ilişkin değerlendirmenize gelince, sosyal diyalog, zaten Komisyonun da son derece altını çizdiği bir husus oldu. Sendikalar konusu, yine konuşmamda değindiğim gibi, aslında topluluğu kuran anlaşmanın eki bir protokol. Sosyal politika başlığında, belki sizin de dikkatinizi çekmiştir, sosyal politika bölümünde anlatılmadı, aslında politik kriterin içinde sendikal haklar ve biz bu durumun, bütün sürecin farkındayız, bütün taraflar farkında. Bu anlamda da çeşitli çalışmalar sürdürülüyor, ilgili kurumların sürdürdüğü çalışmalar var. Ama ben o noktada Genel Sekreterlik olarak bizim öngördüğümüz bir çalışmadan bahsedeyim: Belki TAIEX'i duymuşsunuzdur, yine Avrupa Komisyonuyla birlikte yürüttüğümüz, bazı eğitim programlarının, bazı çalışma toplantılarının imkânını yaratan bir organizasyon. O çerçevede bu durumun önemi ve politik konular arasında yer almasının getirdiği önceliği içerisinde, yakın dönemde bütün tarafların konuyu daha detaylı irdeleyebileceği, çalışmalarına ışık tutmaya, çalışmalarına katkı sağlamaya yönelik bir etkinliği organize etmeye çalışıyoruz, bu anlamda çaba sarf ediyoruz. Önümüzdeki dönemde tabii ki Türkiye'nin gündeminde olacak bir konudur bu. O nedenle, şu andaki durumu yansıtmak açısından da, yani müzakereler durumun ne olduğunu ortaya koyan bir yapıda gelişiyor. Tarama toplantısı, tamamen o resmin ortaya konulduğu bir formattaydı ve o noktada Türk tarafı da mevcut durumu varolduğu şekliyle ortaya koymak durumundaydı. O değerlendirmeler, o zamanki mevcut duruma ilişkin, ama bundan sonraki yapılacakların bir resmi değil kuşkusuz. O anlamdaki çalışmalar devam edecektir. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkürler. Buyurun Sayın Başkan.

Lauri IHALAINEN - Evet, bu çok güzel soru için teşekkür ederim. İşveren tarafının öne sürdüğü bu argüman bütün Avrupa tartışmalarında ele alınan ve herkesçe bilinen bir konu ve bu argüman Kuzey Avrupa'da bizim de kulaklarımıza kadar geldi. Güya küresel ekonomide başarılı olma kaygısı ve rekabet gücü sosyal gelişime ve (bizim de sahip olduğumuz) refah toplumu oluşturmaya izin vermezmiş. Bizler de bugün Finlandiya'da bu türden tartışmalar yapıyoruz. Ama gerçek şudur ki; ekonomik gelişme, kısmi de olsa verimlilik, rekabet gücü ve refah toplumu kavramı hepsi bir arada olabilir. Ve benim tahminimce, bu refah toplumu kavramı aslında bizim rekabet gücümüzü ve başarımızı desteklemiştir. Çünkü bizde eğitim bedavadır, çocuklar ne kadar isterlerse o kadar uzun süre öğrenime devam edebilirler, bizde başarılı olmak için gereken bütün koşullar mevcuttur. Şirketlerin Finlandiya'da çalışması veya yatırım yapması için de gerekli bütün koşullar mevcuttur. İşte bu yüzdendir ki bu refah toplumu kavramı rekabet gücüyle çatışmaz, tersine bu tür çabaları en iyi şekilde destekler. Ama Avrupalı işveren örgütleri bu argümanı öne sürüyor, ulusal düzeyde de her yerde bunu bize karşı öne çıkarıyorlar ve Avrupa düzeyinde müzakerelerde de bu gerilim faktörüyle yaşamak zorunda kalıyoruz. Ancak bu argüman müzakerelerde pek sık kullanılmıyor. Daha önceleri şunu da söylemiştik: İşgücü maliyetlerimiz açısından ne Estonya, ne Letonya, ne Beyaz Rusya, ne Çin, ne de Hindistan'la rekabet edebiliriz. Bizde ortalama aylık ücret 2500 Euro'dur, Estonya'da ise 500 Euro'dur, çünkü bizim yakınlarımızda bulunan bir Avrupa Birliği ülkesidir. Herkes bilir ki bu ülkelerle ücret açısından rekabet edemeyiz, tersine az önce sözünü ettiğim faktörle başarıya ulaşabiliriz: yüksek düzeyde knowhow'la, yüksek kaliteyle, uzmanlaşmakla, bu refah toplumu kavramıyla, istikrarlı işgücü piyasasıyla..işgücü maliyetiyle rekabet ederek değil, bu bizim gelecekte ayakta kalmak için kullanabileceğimiz bir yöntem değil.

Şimdi bir de yasalara ve oyunun kurallarına ilişkin bir detayı açıklamak istiyorum: Günümüzde Finlandiya'da oldukça az sayıda yabancı işgücü vardır, ama bunların oranı zamanla artmaktadır. Bizim çalışma yasalarımız temelde yabancı emekçinin hakkını korumayı hedef alır. Evet, yabancı emekçi içinde Finlandiya'nın çalışma koşullarının uygulanması gerekmektedir. Yabancı bir emekçinin Finlandiya'ya geldikten sonra ikinci sınıf vatandaş olmasına izin verilmez. Tersine kendisine Finlandiya'nın çalışma koşullarına uygun bir ücret ödenmesi gerekir. Bu bizim yasalarımızın temel unsurudur, bu konuda denetimler de bazı sorunlarla karşılaşılmıştır, ama şimdi bu aksaklıklar da düzeltildi, yani bizim işgücü piyasamızda hiç kimse bir yabancı emekçiyi ikinci sınıf vatandaş yapamaz. Ve bu kabul edilebilirlik açısından da önemli bir konudur yani çalışmak için nereden gelirse gelsin, insanlara adil ve eşit davranılır bu bizim yasalarımızın önemli bir prensibidir.

Ayrıca ekonomik ve sosyal yorumlar benim için önemlidir. Avrupa Birliği üyesi olarak bizim de orada bir temsilciliğimiz bulunmaktadır. Onlardan ekonomi ve çalışma hayatına ilişkin konularda görüşlerini alırız. Biz bunu, kendi görüşlerimizi de sunarak katkıda bulunabildiğimiz bir forum, yani Avrupa düzeyinde bir forum olarak görüyoruz. Finlandiyalı emekçi örgütlerinin dünya başka bölgelerinde olduğu gibi Brüksel'de de uzun zamandır bir temsilciliği bulunuyor. Temsilciliğimizde çalışan iki kişinin görevi doğrudan Avrupa Birliği makamları nezdinde ve başka platformlarda bizim çıkarlarımızı korumaktır. İşte bu şekilde biz de Brüksel'de hazırız ve önemli konularda kendi bilgi ve becerilerimizle katkıda bulunuyor ve sesimizi duyuruyoruz

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyorum. Başka sorusu olan var mı? Buyurun.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ - Önce bir genel saptama yapmak istiyorum: Nurşen Hanımın yaklaşımıyla ilgili olarak genel bir saptama yaptıktan sonra, çok ayrıntılı biçimde Finlandiya çalışma ilişkileri sistemi ve bu sistem içinde kamu görevlilerinin yeri konusunda birkaç soru sormak istiyorum.

Nurşen Hanımın yaklaşımı, kolaycı bir yaklaşım tabii, Hükümet çevrelerinde de genellikle benimsenen bir yaklaşım. Sosyal politika konularında tabii uyum büyük ölçüde sağlandı. Örneğin ayrımcılığın önlenmesi alanından gidecek olursak, "ulusal programlara baktığınız zaman da, normalde topu topu iki tane yönerge var, bunlara da uyum sağlamak çok kolaydır" gibi bir yaklaşım sergileniyor. Oysa işin ayrıntısına girdiğiniz zaman, bu kadar kolay değil. Sendikal haklarda da o kadar kolay olmadığı anlaşılmıştır. Hatta şunu söyleyeyim: İlerleme raporlarında, 1998 yılından beri yer alan, eleştirilen aykırılıklar eksiktir yine, Avrupa Birliği de bilmiyor tam olarak. Kendi standartlarına, sadece kendisinin değil, aynı zamanda uluslararası kurumlara, ilkelere, başta Uluslararası Çalışma Örgütü olmak üzere, onun sözleşmelerine hangi kuralların aykırı olduğu konusunda Avrupa Birliği'nin de, oradaki yetkililerin de, uzmanların da bilgisinin yeterli olmadığını iddia etmiyorum. Kimi zaman hatta Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının raporlarında da eksik saptamalar vardır. Ülkemize yönelik eleştirilerde de eksiklikler vardır, yasalarımızdaki aykırılıklarla ilgili eksiklikler vardır. Kendi içtihatlarıyla, yerleşik ilke kararlarıyla çelişen eksikliklerdir bunlar. Onun için ayrıntıya inmem gerekir. Sadece metinlerin, sözleşmelerin ya da yönergelerin sözel metinleriyle yetinmemek gerekir, uygulamaya bakmak gerekir, kararlara bakmak gerekir. Onun için işimiz çok kolay değildir sosyal politika alanında ve her bir başlıkla ilgili olarak çok kolay değil işimiz. Bu kolaycı yaklaşımdan vazgeçmemiz gerekiyor her şeyden önce.

Sayın SAK Başkanı buradayken, kuzey ülkelerinde yürürlükte olan, İsveç ve Norveç'i de kapsayacak biçimde yürürlükte olan ulusal çalışma ilişkileri sisteminde kamu görevlilerinin sendikal haklar açısından yerini özellikle merak ediyorum. Finlandiya'da örneğin çalışanların ne kadarı işçi statüsündedir, ne kadarı kamu görevlisi statüsündedir? Ondan sonra asıl buradan sormak istiyorum: Kamu görevlilerinin de sendikal haklar alanında özel kesim çalışanlarıyla hiçbir ayrım gözetilmeksizin eşit düzeyde yararlan-

maları gerekiyor, bu haklarını kullanmaları gerekiyor. Uluslararası Çalışma Örgütünün iki sözleşmesi, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler bunu güvenceye almıştır. Avrupa Sosyal Şartı ve yeni Avrupa Sosyal Şartı, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 5 ve 6. maddeleri, bizim çekince koyduğumuz maddeleri de güvence altına almıştır.

Kamu görevlileri özelinde soruya geçmek gerekirse, Finlandiya'nın kamu görevlileriyle ilgili çalışma ilişkileri sisteminde ücretin ve çalışma koşullarının belirlenmesi konusunda, sendikalar kamu işvereniyle, yani devletle ya da hükümetle toplu pazarlığa oturabiliyorlar mı? Bu toplu pazarlık sonucunda adı toplu iş sözleşmesi olan bir belge imzalıyorlar mı ve eğer böyle bir belge imzalıyorlarsa, bu belge imzalandıktan sonra, burası çok önemli, başka hiçbir siyasal makamın, hükümetin ya da parlamentonun onayına gerek kalmaksızın doğrudan doğruya ve kendiliğinden yürürlüğe girebiliyor mu? Aynen özel kesim çalışanlarının imzaladığı toplu iş sözleşmeleri gibi imza ile yürürlüğe girebiliyor mu, böyle bir sistem var mı? Bu sistem içinde Finlandiya memurları, grev hakkından yararlanabiliyorlar mı? Madem ki Sosyal Şartın 5 ve 6. maddesine çekince koymadınız, 6'nın 4. maddesi memurları da kapsıyor bildiğimiz gibi ve sadece grev hakkını güvenceye alan bir madde değildir o, kural değildir, aynı zamanda grevi kapsayan daha geniş kapsamlı bir toplu eylem hakkını güvenceye alır ve kamu görevlileri de özel kesim çalışanları gibi grev hakkını ve toplu eylem hakkını kullanabiliyorlar mı? Çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz. Buyurun Sayın Başkan.

Lauri IHALAINEN - Evet bizim ülkemizde toplu iş sözleşmelerine ilişkin yasalar bulunmaktadır ve bu yasalar yürürlüktedir. Kamu, devlet ve belediye sektöründe toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Bizde sağlık sektörü çalışanlarının büyük bir kısmı belediyelerin hizmetindedir ve sayıları yaklaşık 450 bindir.

Devlet memurlarının oranı belediye sektörü çalışanlarının oranına kıyasla daha küçüktür ama toplam olarak yaklaşık 100 bin

kişi çalışmaktadır yani belediyelerde çalışan memurlara göre daha küçük bir orandadır. Sağlık hizmetlerinde çalışanlar öğretmenler, belediye çalışanları vb. ve belediye sektörünün kendine ait bir işveren örgütü vardır. Kamu sektörünün de kendine ait bir işveren örgütü bulunmaktadır. Yetkisini halktan alan her iki işveren örgütü de bizim federasyonlarımızla birlikte toplu iş sözleşmeleri yapmaktadır. Yani bu müzakerelerin sonuçlanmasıyla birlikte bizim toplu iş sözleşmelerimiz yürürlüğe girer ve bu sözleşmeleri artık hiç bir politik organ ne kontrol eder ne de değerlendirir.

Bizde, Finlandiya'da devlet veya belediye için çalışan memurların iş yavaşlatma veya grev yapma hakkı vardır ve bu bizim temel haklarımız arasındadır. Bütün devlet çalışanları bu hakka sahiptir. Grevin sınırları belirlenirken elbetteki vatandaşların sağlığı ve huzuru da göz önünde tutulur. Bizim demokrasimizde kamu sektörü emekçilerinin de grev hakkı bulunmaktadır ve bu dokunulmaz bir haktır. Ve bazen kamu sektöründe çalışan emekçiler de işi yavaşlatma veya grev gibi eylemler yapmak zorunda kalmıştır ama bu bizde öyle pek sık rastlanan bir eylem türü değildir. Soruya cevabım şudur: iki tarafın da müzakereleri yapmak için örgütleri vardır, bunlar devlet için ve belediyeler için özel (toplu iş) sözleşmeleri yaparlar ve bu sözleşmeler her bir kurum için, her bir devlet dairesi için ayrı ayrı uyarlanır ve artık bu hiçbir siyasi karar organında ele alınmaz. Merkezi örgütlerin bizde, Finlandiya'da olduğu gibi önemli rol üstlendikleri çerçeve ?? anlaşmalarında işgücü piyasası, işçi ve işveren örgütleri maaş zammı ve buna benzer pek çok konuda genel çerçeveleri belirler. Yani kamu sektörü müzakerelerde elbetteki bu konuları temel hedef olarak önüne koyacaktır. Kamu sektöründe yapıldığı gibi işin zorluğunu baz alan özel bir ücretlendirme sistemi de geliştirilebilir. Ücretin belirlenmesinde sadece kişinin aldığı eğitim (formasyon) veya özgeçmişi göz önüne alınmamalı, işin zorlukları da hesaba katılmalıdır. Bu kadın ve erkeklerin ücretlendirilmesinde, bizim çok önem verdiğimiz eşitlikçi yaklaşımı da desteklemiştir. Finlandiya'da kadınların istihdam oranı çok yüksektir. Kadınlar

büyük ölçüde belediyelerde ve sağlık sektöründe çalışmaktadırlar.

Oturum Başkanı - Sayın İhanainen ve Sayın Numanoğlu'na teşekkür ediyoruz, değerli katkılarından dolayı.

Değerli katılımcılar; yarın düzenleyeceğimiz *"Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri"* ve *"AB Müzakere Sürecinde Türkiye'de Sendikal Haklar"* başlıklı panellerimizde buluşmak dileğiyle panelimizin ve sempozyumumuzun bugünkü bölümünü ILO Genel Müdürü Somarya'nın bir sözüyle bitirmek istiyorum: *"Avrupa, sosyal modeli devam ettirebilir, yaşatabilirse, bu dünyanın geri kalanı için bir umut ışığı olacak ve o zaman daha eşitlikçi bir küreselleşmenin kapısı açılacak"* diyor.

Katılım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ediyorum. Yarın yeniden birlikte olmak dileğiyle hepinize saygılar sunuyorum. Ayrıca akşam Aynalı Salon'da iftar yemeğimiz var, hepimiz davetlisiniz. Şimdiden afiyet olsun diyorum.

Teşekkür ediyorum.

İkinci Gün

BİRİNCİ OTURUM

"Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri"

Yöneten : **Ergün ATALAY**
TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri

Katılımcılar : **Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ**
TODAIE Öğretim Üyesi

Reha DENEMEÇ
AKP Ankara Milletvekili

İzzet ÇETİN
CHP Kocaeli Milletvekili

"AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİNDE
AVRUPA SOSYAL MODELİ VE SENDİKAL HAKLAR"
ULUSLARARASI SEMPOZYUMU
3 - 4 Ekim 2006, Ankara
İzzet ÇETİN
Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ

Oturum Başkanı - Değerli konuklar; bu sabahki ilk oturumun konusu, "*Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri*. Bu konuyla ilgili önce özet bir bilgi aktarmak istiyorum, sonra konuyla ilgili bilgi birikimi bulunan değerli hocamız konuşmasına başlayacak. Daha sonra da sayın vekillerimizle devam edeceğiz.

18 Ekim 1961 tarihinde imzalanan, 26 Şubat 1965'te de yürürlüğe giren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin sosyal haklar kısmını oluşturan Avrupa Sosyal Şartı, ülkemizde 14 Ekim 1989 tarihli 21312 sayılı Resmi Gazete'yle onaylanarak yayınlanan kanun maddesiyle yürürlüğe girmiştir. O tarihten bu yana çeşitli dönemlerde değişikliğe uğramış, en son da bundan 5-6 gün evvel, Eylül ayının sonlarında yeniden onaylanmıştır. Ancak bildiğiniz gibi, iki maddeyle ilgili, 5. ve 6. maddelerle ilgili çekinceler, bizim için de çok önemli olan çekinceler devam etmektedir. Bu konunun geniş açılımını yapmak üzere değerli Hocama ilk sözü veriyorum, sonra değerli vekillerimle konuyu sürdüreceğiz. Panelin sonunda da soru-cevapla paneli kapatmayı düşünüyoruz. Hocam, söz sizde; buyurun.

Prof. Dr. MESUT GÜLMEZ - Teşekkür ederim Sayın Başkan. Hepinizi sevgiyle selamlıyorum.

Bu panelde, "*Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Koyduğu Çekinceler*" konusunu tartışacağız.[1]

Avrupa Sosyal Şartından kastımız, kuşkusuz yeni Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. Bilindiği gibi, yürürlükte olan iki Sosyal Şart vardır ve her ikisi de, Avrupa Konseyi'nin kabul ettiği Sosyal Şartlardır, 1961 ve 1996 tarihli. Bugün her ikisi de yürürlüktedir.

1 Mesut Gülmez'in Sempozyumda sunduğu "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri" başlıklı bildirisinin tam metni, TÜRK-İŞ Dergisinin (Temmuz-Ekim 2006, Sayı: 373) EK'i olarak yayımlanmıştır.

Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri

Sosyal Şart denildiği zaman, gerçekten, öncelikle bazı noktalar üzerinde durmak gerekiyor; çünkü Sosyal Şart, başka uluslararası ya da bölgesel ölçekte kabul edilmiş insan hakları sözleşmelerinden yapısı yönünden çok farklı olan bir belgedir. Bu nedenle, önce "Sosyal Şartlar Sistemi" konusunda bazı temel noktalara değinerek sözlerime başlamak istiyorum. Ama ondan da önce, Sosyal Şart söz konusu olduğu zaman, belirtmek istediğim, çok önemli gördüğüm başka bazı noktalar da var.

Sosyal Şart, bir "üvey evlat" muamelesi görmüştür; hem bu belgenin sahibi olan Avrupa Konseyi için bir üvey evlattır Sosyal Şart, hem de Konseyi kurarak Sosyal Şartı kabul eden ancak imzalamayan ve onaylamayan devletler için... Avrupa Konseyi üyesi olup da eski ve yeni Sosyal Şartlardan hiçbirini onaylamayan devlet olabilir mi? İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi için böyle bir soru bile sorulamaz. Ama ne yazık ki, Sosyal Şart için böyle bir soru yöneltilebilir ve yanıtı da, "evet vardır."

Öte yandan Sosyal Şart, hem sendikalar için bir üvey evlat olagelmiştir, hem de akademisyenler için... Kısacası, Sosyal Şarta hak ettiği ilgi ve duyarlılık gösterilmemiştir: Avrupa Konseyi göstermemiştir, taraf devletler göstermemiştir, akademisyenler göstermemiştir ve de en önemlisi belki bunların arasında, sendikalar da yeterli ilgiyi, hak ettiği ilgiyi Sosyal Şarttan esirgemişlerdir.

Bu durumu, her birini daha da açarak kanıtlarıyla birlikte ortaya koymak hiç de zor değildir, ama süremi bütün bunlara harcamak yerine, Sosyal Şartlarla ilgili, Sosyal Şartlar Sistemiyle ilgili bazı temel noktalara değinerek, Sosyal Şartlar Sisteminin genel özelliklerinden söz ederek değerlendirmek istiyorum öncelikle. Türkiye'nin çekinceleri konusuna, bu çekincelerin gerekçelerine ve bu çekinceli maddeler arasında özellikle sendikal haklarla ilgili 5. ve 6. maddelere değinmeden önce, Sosyal Şartlar Sisteminin anlaşılmasını kolaylaştıracağını düşündüğüm bu özelliklerden bazılarına değineceğim. Sonra da, sanıyorum bu panelde de konuşmanın, tartışmanın ağırlık noktasını, odağını oluşturacağını sandığım bu maddelere konulan çekincelere ve gerekçelerine değineceğim.

Sosyal Şartlar Sistemi, bugün Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen beş belgeden oluşmaktadır. Bunlardan üçü, maddi içerikle ilgilidir, sosyal hakları tanıyan, güvenceye alan belgelerdir bunlar: Biri, Avrupa Sosyal Şartı, biri Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, biri de 1988 Ek Protokolü. Diğer ikisi ise, denetim sistemiyle ilgili belgelerdir. Biri, Avrupa Sosyal Şartının raporlara dayalı denetim sistemini düzenleyen kurallarında değişiklik yapan belgedir. Öteki de, göreli olarak yeni bir belgedir; yakınmalara, şikâyetlere dayalı yeni bir denetim sistemi getiren ve onun koşullarını öngören, düzenleyen bir belgedir. Dolayısıyla Sosyal Şartlar Sistemi beş belgeden oluşmaktadır. Bunlardan dördü yürürlüktedir, yürürlük tarihlerini de belirterek durumu daha fazla karıştırmak istemiyorum. Bir tanesi hukuken yürürlükte değildir, ama fiilen yürürlüktedir; o da Değişiklik Protokolü ya da Avrupa Sosyal Şartının da otuz yıl önce kabul edildiği kentin adıyla, Torino Protokolüdür; bizim 27 Eylülde onaylanmasını uygun bulduğumuz 1991 tarihli Değişiklik Protokolü. Çünkü hukuken yürürlüğe girmesi için, bütün devletlerin onaylaması koşulu öngörülmüştür, ama Torino Protokolünü hala onaylamayan dörtbeş devlet vardır ve bu devletler arasında Avrupa Birliğinin eski üyeleri de vardır. Almanya gibi, Birleşik Krallık gibi eski üyeler...

Nedendir bilinmez, ama Avrupa Konseyinin Bakanlar Komitesi, aldığı kararlarla, bu Değişiklik Protokolünü yürürlüğe koymuştur ve fiilen de uygulanmaktadır.

Sosyal Şartlar Sistemini oluşturan beş belgenin bulunduğunu belirttikten sonra, özellikle iki Sosyal Şart, ikisi de yürürlükte olan eski ve yeni Sosyal Şartlar arasındaki ilişki konusuna da kısaca değinmek gerekir. Biz, 1989'da eskisini onaylamıştık, şimdi yenisinin onay işlemlerini başlattık ve birincisini gerçekleştirdik. Hemen bir parantez açarak belirteyim ki, onay işlemleri bitmiş değildir, sadece birincisi gerçekleşmiştir, Anayasamıza göre. Bir yasayla onaylanması uygun bulunmuştur; bundan sonra ise, Cumhurbaşkanının ve Bakanlar Kurulunun ortak bir kararnameyle Şartı ve Değişiklik Protokolünü onaylaması ve Resmi Gazetede yayınlaması gerekmektedir. Önümüzdeki aylarda bu gerçekleşecektir. Bu gerçekleşmedikçe, onay işlemi bitmez, hukuken gerçekleşmez; ne iç hukuk açısından yürürlüğe girer Sosyal Şart, ne de uluslararası hukuk açısından. Bunun için, ikinci işlemin de gerçekleşmesi gerekir.

İkinci işlemin gerçekleştiği tarihten itibaren eski Sosyal Şartla üstlendiğimiz yükümlülüklerin yerini yeni Sosyal Şartla üstlendiğimiz yükümlülükler alacaktır. Yani yeni Sosyal Şart, zaman içinde eskisinin yerini almak üzere kabul edilmiştir, onu ortadan kaldıran, onu fesheden bir belge değildir. Çünkü hala bazı devletler, ki aralarında Avrupa Birliği üyeleri de vardır, eski Sosyal Şartı onaylamıştır, bazıları ise yeni Sosyal Şartı onaylamıştır... Kısacası, böyle karışık bir durum var.

Sosyal Şartla ilgili karışıklıklar, karmaşalar yalnızca bundan ibaret değil, neresinden baksanız karışıklıklar vardır, herkesin içinden kolayca çıkamayacağı karışıklıklardır bunlar ve dolayısıyla bilgi yanlışlığına ya da yorum yanlışlıklarına da yol açabilir. Onun için bu noktalar üzerinde özenle durmak gerekiyor.

Sosyal Şartlarla aynı konuyu, yani sosyal hakları düzenleyen başka uluslararası insan hakları belgeleri çelişirse, çatışırsa ne

olacak, iç hukukumuzdaki sosyal haklarla ilgili kurallar çatışırsa ne olacak? Buna ilişkin kural da öngörülmüştür Sosyal Şartlarda. Denilmiştir ki, *"Sosyal Şarttaki kurallar, asgari kurallardır. Kendisinden daha ileri haklar ve güvenceler sağlayan iç hukukta ya da uluslararası hukukta başka kurallar varsa, onların yerini almaz, o ileri kurallar uygulanmaya devam eder."* Bunu da, bu çatışma sorununu da, Sosyal Şartlar kendi içinde çözmüştür.

Bu iki önemli noktadan sonra, Sosyal Şartların çok önemsediğim bir başka özelliğine vurgu yapmak istiyorum. ***Sosyal Şartlar, insan hakları belgeleridir*** arkadaşlar; çünkü sosyal haklar insan haklarındandır, sosyal hakları düzenleyen Sosyal Şartlar da bir insan hakları sözleşmesidir. Bundan hiç kimsenin kuşku duymaması gerekir. Eklemeliyim ki sosyal haklar, sadece Sosyal Şartlarda değil, Birleşmiş Milletlerin, UNESCO'nun, Avrupa Konseyinin ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinde de düzenlenen insan haklarındandır. Ayrıca, Sosyal Şartları Avrupa Birliğinin Topluluk Şartı ile de karıştırmamak gerekir. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı adını taşıyan bir belgesi vardır Avrupa Birliğinin, 1989'da kabul ettiği. Çoğu kez, kimi öğretim üyeleri de, ne yazık ki Avrupa Konseyinin Sosyal Şartı ile Avrupa Birliğinin Topluluk Şartını birbirine karıştırmaktadır. İkisi birbirinden farklı belgelerdir, bunları da karıştırmamak gerektiğini anımsatıyorum.

Sosyal Şartlar, Avrupa Konseyinin en önemli iki insan hakları sözleşmesinden, belgesinden biridir. Biz, Avrupa Konseyi ve insan hakları denildiği zaman, öncelikle ve hemen, yalnızca İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini biliyoruz ve anımsıyoruz. Oysa sosyal haklar alanında İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin boşluğunu dolduran belge, Avrupa Sosyal Şartı olmuştur. Bu boşluk, 1961 yılında, çok gecikmeli ve eksik olarak doldurulmuştur. Onun için ben, Sosyal Şartın İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin ikizi olduğunu söylerim. Bu iki belge, insan haklarının bölünmezliği ve karşılıklı bağımlılığı ilkesini, iki ayrı sözleşmede gerçekleştiren belgelerdir. Bu açıdan son derece önemlidir.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ
TODAİ Öğretim Üyesi

Sosyal Şartlar, sosyal hakları olabildiğince içeren, tanıyan, güvenceye bağlayan genel ve tek belge olma özelliği taşımaktadır. Oysa ILO sözleşmelerine baktığınız zaman, belli bir konuyu ayrı ayrı sözleşmelerde düzenleme yöntemi ve yaklaşımı benimsenmiştir. Sosyal Şart, bu açıdan da kendine özgüdür. Ancak Sosyal Şartın asıl yapısına baktığımız zaman, içeriğine baktığımız zaman, denetim sistemine baktığımız zaman, diğer insan hakları belgelerinden çok farklı olduğunu, kendine özgü bir yapısının bulunduğunu görürüz.

Konuşmamın başında anımsattığım, değindiğim karışıklıklara başka karışıklıklar da eklemek gerekirse, bunların en önemlilerinden biri şudur: Sosyal Şarta baktığınız zaman, sosyal haklarla, yani maddi içerikle ilgili iki bölüm görürsünüz: Birinci bölüm ve ikinci bölüm. Sosyal Şartın onaylanan bölümü, ikinci bölümüdür; sosyal hakların daha geniş biçimde tanımlandığı, daha somut olarak ortaya konulduğu ve güvenceye bağlandığı bölüm, ikinci bölümdür. Onaya açık olan bölümdür ikinci bölüm. Birinci bölümün onaylanması ise söz konusu değildir. Ancak, Sosyal Şartı imzalayan ve onaylayan bir devlet, ikinci bölüme kimi çekinceler koymuş olsa bile, birinci bölümün tümünden sorumludur; izleyeceği ve gerçekleştireceği sosyal politikalarında birinci bölümünün tümünü göz önüne almak, bu bölümdeki ilkelere uymak zorundadır. Sosyal Şartı onaylamış olan hiçbir devlet, "ben 5 ve 6'ya çekince koydum, öyleyse sendikal haklarla ilgili hiçbir sorumlulu-

ğum, yükümlülüğüm yoktur" diyemez. Bu nokta çok önemlidir; şimdi belki siyasiler ve hatta yargı yerleri, önlerine uyuşmazlıklar geldiği zaman, 5 ve 6'yla ilgili, "bunlara çekince konulmuştur ve dolayısıyla Türkiye'nin sorumluluğu yoktur" diyebileceklerdir. Oysa birinci bölümün, denetim kapsamına alınmamış olmakla birlikte, siyasal olarak hükümetleri bağladığı açıktır, ortadadır; bu, Avrupa Konseyinin de resmi görüşüdür. Bunun, sosyal haklara getirilecek kısıtlama koşullarını düzenleyen maddelere baktığınız zaman, orada da hukuksal dayanaklarından birini görebilirsiniz.

Sosyal Şartlar Sisteminde değinmek istediğim bir başka önemli nokta daha vardır: Sendikalar tarafından özellikle "üvey evlat" muamelesi görmüş olmasının da aynı zamanda gerekçelerinden biri denetim sistemiyle ilgilidir. Denetim sistemi zayıftır Sosyal Şartın; birçok organ vardır, yavaş işler, hantal bir yapısı vardır. 1991 Değişiklik Protokolü bunu biraz değiştirdi, denetim organlarının, özellikle ikisinin işlevleri arasındaki karmaşayı önleyecek çözümler getirdi, ama bunlar yeterli değildir kanımca. Çünkü Sosyal Şart denetim organlarından sendikalar dışlanmıştır. Denetim sistemindeki en büyük eksiklik budur. ILO'daki üçlü yapı ilkesi Sosyal Şartta yoktur, denetim organlarının hiçbirinde, sendikalar karar erkiyle donatılmış olarak temsilcileriyle birlikte yer almamaktadır. Sendikaların Sosyal Şarta duyarsızlık ya da ilgisizliğinin temel nedenlerinden biri budur. Hatta Toplu Yakınmalar Protokolü ile sendikalara, ulusal ve uluslararası sendikalara ve hatta ulusal ve uluslararası hükümet dışı kuruluşlara yakınmada bulunma yetkisinin tanınmış olmasına karşın, Torino Protokolü bu denetim organlarının yapısında köklü bir değişiklik getirmemiştir. Yani karar erkiyle donatılmış olarak, sendikal temsilcilere denetim organlarında ILO'da olduğu gibi yer verilmemiştir, bu da son derece önemli bir eksikliktir.

Sosyal Şartın üvey evlat olduğunu belirtirken, bu kapsama taraf devletlerin de dahil olduğunu söylemiştim. Bunun en önemli ve çarpıcı göstergesi, kanıtı, onay durumudur. Onaylayan devletlerin listesine baktığınız zaman, görüyorsunuz ki İnsan Hak-

ları Avrupa Sözleşmesi gibi değildir. Sosyal Şartlardan birini hâlâ imzalamayan, hâlâ onaylamayan devletler var ve bunlar arasında Avrupa Birliği üyesi olanlar da var. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını, onaylamak şöyle dursun, imzalamayan devletler bile var. Yani onay sayısı ve durumu da çok düşüktür, yetersizdir. İki Sosyal Şartı, eski ve yeni Sosyal Şartları onaylayan devletleri toplasanız bile, Avrupa Konseyinin 46 üyesine ulaşamıyorsunuz. Avrupa Konseyine üye olan 8 devlet, hâlâ ne eski Sosyal Şartı imzalamıştır, ne de yeni Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı onaylamıştır. Dolayısıyla sosyal haklar, taraf devletler için de üvey evlattır, onay ve çekince sayıları bunun kanıtlarından biridir.

Sosyal Şartlar Sistemindeki diğer belgelere baktığımız zaman da, onay durumunun ve sayısının yine çok yetersiz olduğunu görüyoruz. Örneğin benim çok önemsediğim Toplu Yakınmalar Protokolünü bugün ancak 46 Avrupa Konseyi üyesinden yalnızca 14'ü onaylamış durumdadır. Yani 14 devletin sendikaları ya da uluslararası sendikalar, Sosyal Şarttın onay kapsamındaki bir kuralından doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği iddiasıyla o devleti şikâyet etme yetkisiyle donatılmıştır.

Türkiye'nin çekinceleri konusuna gelirsek; her iki Sosyal Şartın resmi gerekçelerine baktığımız zaman, 1989'daki ve 2006 Eylülündeki resmi gerekçelere, resmi onay gerekçelerine ya da çekincelerle ilgili gerekçelere baktığımız zaman, gerekçeler arasında büyük bir benzerlik görüldüğünü söyleyebilirim. 1989'da eski Sosyal Şartı aynı zamanda, ama birinci planda dış etkenler olmak üzere, dış ve iç etkenler nedeniyle onayladık. Ama dış etkenler, dediğim gibi belirleyici nitelikteydi. 1989'dan iki yıl önce, 1987 yılının 14 Nisanıydı yanılmıyorsam, Avrupa Topluluğuna tam üyelik başvurusunda bulunduk ve ondan sonra da uluslararası insan hakları sözleşmelerinin, özellikle işkencenin önlenmesiyle ilgili olanların onaylanması konusunda bazı olumlu adımlar atmaya başladık. Süreç, o gün bugün devam ediyor. Onayın resmi gerekçelerinden biri budur. Raporlara baktığımız zaman, açıkça bunu görebiliriz. Ama 1989'da Avrupa Sosyal Şartını onay-

larken asıl gerekçe, o yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütüyle 12 Eylül sonrasından beri süregelen çok ciddi sorunlarımız vardı ve kara listeye alınma tehlikesiyle karşı karşıya kalıyorduk, her yıl Haziran ayında. Onun için kara listeye alınmayı önlemek için ILO'nun 87 sayılı sözleşmesini onaylamak yerine, Avrupa Konseyinin çok sayıda çekince koyma olanağı sağlayan Avrupa Sosyal Şartını onaylamayı yeğledik. ANAP hükümetinin Çalışma Bakanı bir bayandı, Sayın İmren Aykut'tu; Sosyal Şartın onaylanmasının uygun bulunması yasasının kabul edilmesinden sonra ILO Genel Konferansına katıldı. Dışişleri Komisyonunun raporunda da var bu notlar...

Ancak bir başka önemli dış etken daha var. Bunu, belki aynı zamanda iç etken olarak da değerlendirebiliriz. O da şudur: Eğer Avrupa Konseyine üye olan bir devlet, Avrupa Sosyal Şartını onaylamamış ise, bir başka ülkede çalışan işçileriniz, Sosyal Şartın sağladığı güvencelerden yararlanamıyor, yani karşılıklılık koşulu öngörülmüştür. Türkiye onaylamadıkça, Almanya'daki işçilerimiz, Hollanda'daki işçilerimiz, Fransa'daki işçilerimiz, Sosyal Şarttan doğan haklarını kullanamıyorlardı. *"3 milyondan fazla göçmen işçimiz var Avrupa'da, onların elinden bu kozu almak için Sosyal Şartı onaylıyoruz"*, denilmiştir resmi gerekçelerde.

Tabii bunların dışında, bir de kendimize özgü, insan hakları sözleşmelerini onaylarken geleneksel olarak yinelediğimiz gerekçeler de vardır. *"Biz zaten bu kuruluşların üyesiyiz, bu kuruluşlara üye olmaktan doğan uluslararası bazı vecibelerimiz var, onları yerine getiriyoruz ve zaten bizim sosyal hukukumuz da, yasalarımız da yeterli bir olgunluğa, bu koşulları yerine getirebilecek yeterli bir olgunluğa ulaşmıştır, o nedenle onaylıyoruz"* diyerek de, Sosyal Şartın onaylanması resmi olarak temellendirilmek istenmiştir.

89'da bu onayı gerçekleştirirken, Sosyal Şartın sağladığı onay esnekliğinden alabildiğine yararlandık. Bilinmelidir ki, onayın geçerli olması için aranan koşullar vardır. Bu koşulları, alt sınırın ancak ve ancak bir paragraf üstüne çıkarak gerçekleştirdik ve

onayladık. Yani çekince koyma olanağından son kertesine kadar yararlandık. Yüzde 62,5'tur onayın geçerli olması için onay kapsamına alınması gereken madde ya da fıkraların sayısı, oranı... Biz, ancak 1,38'le bu eşiğin üstüne çıktık, yani bir paragraf fazla onaylayarak yükümlülük üstlendik.

Ama hemen belirtmek ve eklemek gerekir ki, bir karşılaştırma yapmak gerekirse, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıyla ilgili onay sayısı ve onay oranı gerçekten "gözlerimizi yaşartacak" düzeydedir. Yeni Şarttaki toplam 98 madde ve/ya da fıkranın 91'i onay kapsamına alındı. Bu, son derece önemli, ileri, olumlu bir adımdır. Belki de, eski Sosyal Şartla karşılaştırdığımız zaman, onay eşiği için öngörülen oranla karşılaştırdığımız zaman, bunu kolayca görebiliriz. Ama bundan da önemlisi, Avrupa Birliğine üye 25 devletin ortalama çekince sayısı ve oranıyla karşılaştırma yaptığımız zaman, -ben hiç üşenmeden bu hesapları yaptım, çizelgeleri var bildiri metninde- 25 üyeyi kapsayan ortalamanın onay kapsamına alınan maddeler açısından çok üstündeyiz, çekinceler açısından da altındayız. Hele hele Avrupa Birliğinin son yeni 10 üyesi, iki yıldan beri üyesi olan 10 devletle karşılaştırma yapıldığında, ortalama sayı ve oranları açısından, onların çok önündeyiz. O açıdan kutlamak gerekiyor hükümeti ve parlamentoyu. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına bu düzeyde yüksek bir onay oranıyla taraf olmak önemli bir noktadır.

Ama her şeyin bir "ancak"ı var. Belki de, yöneltilecek soruları yanıtlarken de, bu "ancak"ın nedenlerini rakamlarla ortaya koyabilirim. Evet, bu "ancak"ların en önemlisi, 5. ve 6. maddelerle ilgilidir.

5. ve 6. maddelere, yani sendika hakkını, toplu pazarlık hakkını ve grev hakkını da kapsayan toplu eylemler hakkını güvenceye alan 5. ve 6. maddelere 89'da çekince koymuştuk ve şimdi de bu çekincelerimizi sürdürüyoruz, ne yazık ki sürdürüyoruz. Oysa bu maddeler, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının güvenceye aldığı 31 sosyal hakkın yaptırımıdır; onları eksiksiz kullanmanın

araçlarıdır, onlardan tam olarak yararlanmanın olmazsa olmaz koşuludur. Önce sendikal haklar çalışanlara eksiksiz biçimde, Sosyal Şartın öngördüğü çerçeve içinde tanınmalıdır ki, öteki sosyal hakların yaşama geçirilmesi gerçekleştirilebilsin. Onun için, tüm sosyal haklar açısından "onsuz olmaz" nitelik taşıyan 5. ve 6. maddeler, zaten zorunlu çekirdek olarak nitelenmiştir. Ama kanımca, zorunlu çekirdekler içinde de zorunlu çekirdektir 5 ve 6. maddeler. Çünkü sendikal hakları kullanamıyorsanız, öteki sosyal hakları hiç kullanamazsınız. İlerleme raporlarında bu kadar eleştiri konusu olmuşken, "kaldırın" denilmişken, bu çekinceler sürdürülmüştür. Üstelik ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini onaylamakla sendikal haklar alanında daha ileri yükümlülükler üstlenmiş durumdayız. Buna rağmen Sosyal Şartın 5. ve 6. maddesine çekince konulmuş olması, siyaseten de doğru değildir; kendini eleştiriye açık tutmak demektir, varolan eleştirilerin sürmesi demektir. Ben, yeni Sosyal Şartın onaylanmasını çok önemli, ileri ve olumlu bir adım olarak görmüş ve değerlendirmiş olmakla birlikte, eğer "teşbihte hata yoksa", diyorum ki, 5 ve 6'ya konulan çekincelerle, ne yazık ki "bir çuval incir berbat edilmiştir."

Sosyal Şartı onayladık, çok yüksek düzeyde bir onay oranıyla. Ama acaba bu onayla üstlendiğimiz yükümlülüklerin gerçek kapsamını biliyor muyuz, bunun ayırdında mıyız? 90. maddeye, son fıkrasının son cümlesine, 2004'te bir üçüncü cümle eklemiştik: *"İnsan hakları uluslararası sözleşmeleriyle yasalarımız çatıştığı zaman, öncelikle ve doğrudan doğruya onayladığımız insan hakları sözleşmeleri uygulanır."* O zaman da pek ayırdında değildik. Bu da çok önemli bir adımdı kuşkusuz, ama getirdiği yükümlülüklerin kapsamı ve içeriği açısından farkında değildik. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıyla ilgili olarak da böyle bir durumun söz konusu olabileceğini düşünüyorum. Ama bunun üstesinden gelmek için zamanımız var ve şimdiden, bugünden tezi yok, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını, ama aynı zamanda Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin 1965 yılından beri verdiği kararları bir tarafa koyarak, bir tarafa da bütün sosyal yasalarımızı koyarak çok ciddi

bir karşılaştırma yapmalıyız, çok kapsamlı değişiklikler gerçekleştirme çalışmasına girmeliyiz. Bunu yapmadığımız sürece, "onay için onay" politikasının yeni bir örneğini sergilemiş oluruz ki, bu da gerçekten ülkemiz adına üzücü olur.

Ben şimdilik bu noktada, sabrınızı daha fazla taşırmadan, sözlerimi bitireyim. Daha sonra, yöneltilecek sorularla, belki değinemediğim kimi noktalara değinme fırsatı bulabilirim.

Çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Hocam, biz teşekkür ediyoruz.

Değerli konuklar; Hocama verdiği bilgiler için teşekkür ediyorum. Salonumuzda, sabahın bu saatinde, mübarek Ramazanda her bölümden her konumda insanlar var, değerli öğretim üyelerimiz, işveren sendikalarımız, işçi sendikalarımız, üyelerimiz, uzmanlarımız var. Ben katılımınızdan dolayı, salonu doldurduğunuzdan dolayı özellikle teşekkür ediyorum.

Türkiye Büyük Millet Meclisinde işçi kökenli vekil sayısı bir elin parmakları kadar var ya da yok. O vekillerimizden bir tanesi, meslektaşımız, Kocaeli Milletvekilimiz Sayın İzzet Çetin Bey, söz onda. Buyurun Sayın Çetin.

İzzet ÇETİN (CHP Kocaeli Milletvekili) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Başkan, değerli arkadaşlar; ben de hepinizi saygıyla selamlıyorum. *"Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar"* konulu, son derece güncel, son derece önemli bir konuda iki günlük böyle bir sempozyumu düzenlediği için TÜRK-İŞ yöneticilerine teşekkür ediyorum. Keşke -eleştiri olarak söylemiyorum- biliyorum 3 Ekim yıldönümü diye bugüne rastladı, ama bu sempozyumu bir ay önce yapsaydık da Parlamentoda parlamenterlerimiz de, siyasilerimiz de Avrupa Sosyal Şartının, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının neleri içerdiğini anlayabilselerdi.

Meclisteki görüşmeler sırasında gerçekten üzüntü duydum; çünkü biraz evvel Hocam çok güzel söyledi, "Sosyal Şart, Avrupa Birliği Konseyi içinde, taraf devletler içinde, sendikalar içinde, akademisyenler içinde hep üvey evlat muamelesi gördü" dedi. Ne yazık ki bizde de çok fazla bilinmediği için, Çalışma Komisyonumuza geldiği zaman bu konu, tabii ki uluslararası sözleşme statüsünde olduğu için, "bu Dışişleri Komisyonunun işidir" deyip bizim itirazlarımıza rağmen, Çalışma, Sağlık, Aile ve Sosyal İşler Komisyonunda konuyu tartışalım dememize rağmen, doğrudan AKP çoğunluğunca Dışişleri Komisyonuna gönderildi. Dışişleri Komisyonunda ben görevli değildim ama o komisyona da katıldım, bu konudaki görüşlerimi Dışişleri komisyonunda da dile getirdim. Komisyondaki tartışmalarda da doğaldır ki arkadaşlarımız, komisyonda çok değerli her iki siyasi partimize mensup arkadaşlarımız var, ama bu arkadaşlarımız çalışma yaşamının hem ulusal, hem de uluslararası düzeydeki sorunlarını, bu konudaki gelişmeleri de yakın takip eden arkadaşlarımız değil, alan farklılığı var. Ona rağmen, Hükümetin Meclise sunmuş olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartındaki çekincelerden büyük bir bölümü kaldırılmış olmasına rağmen, daha ileri düzeye gelmiş olmasına rağmen, biraz evvel yine Sayın Hocamızın çok güzel ifade ettiği gibi, başta 5 ve 6. maddeler olmak üzere, son derece sınırlı da olsa, önemli çekinceler kendisini bu komisyonda da sürdürdü.

Tabii bu Sosyal Şartı iki boyutta ele almamız gerekiyor: Birincisi, Hükümetin Meclise sunduğu biçimiyle bir değerlendirmeye almamız lazım; çünkü bu, bir bakıma AKP'nin de çalışma yaşamına bakış açısını somutlayan önemli bir yaklaşım. İkincisi de biraz evvel Sayın Hocamızın söylediği tarzda, -gerçekten ben de bütün düşüncelerine katılıyorum, açıklamalarına katılıyorum- bizim Meclisten çıkmış olduğu biçimiyle hangi noktalarda çekincelerimiz var? O konulara zaman elverdiğince gireceğim, Avrupa Sosyal Şartı üzerinde ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının içeriği konusunda Sayın Hocam gerekli açıklamaları yaptığından, ben o konulara fazlaca değinmeyeceğim.

Değerli arkadaşlar; Hükümet tasarıyı Meclise gönderirken, 2. maddenin 1 ve 3 nolu bentlerine, 4. maddenin 1 nolu bendine, 5. ve 6. maddelerin tamamına, 7. maddenin 7 nolu bendine, 22. maddenin C ve D bentleriyle 23. maddenin tamamına çekince koymuştu. Tabii bu çekincelerin içeriğine bakıldığı zaman, -isterseniz en sondan başlayalım- 23. madde, yaşlıların sosyal koruma hakkına ilişkindi. Yani yaşlıların korunması, gençlerin, özellikle 18 yaş altındaki çalışanların çocuk işçi statüsünde değerlendirildiği için özel korumaya alınması gerekirken, onlara yılda 4 haftalık ücretli izin hakkının çok görülmesi; diğer taraftan, 2. maddenin yine 3. fıkrasındaki çalışanlar için en az 4 haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı çok görmesi ve bir büyük çelişki, 4. maddenin 2. fıkrasında çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı çok görmesi, anlaşılır gibi değil. Tabii bu 4. maddenin 2. fıkrasında asgari ücretle ilgili olarak Dışişleri Komisyonu, daha önceki, geçtiğimiz yasama yılı içerisinde yapılan görüşmeler sırasında bu çekinceyi kaldırmıştı. Asgari ücretin diğer ülkelerde de olduğu gibi tek kişi üzerinden değil, bir ailenin baz alınarak hesap edilmesini, yani aile fertlerinin de dikkate alınmasını doğru bulmuş ve doğru bir iş yapmıştı Dışişleri Komisyonumuz. IMF'nin Hükümete telkini, Hükümetin de Dışişleri Komisyonuna, bir bakıma AKP Grubuna yapmış olduğu telkinle, ne olduysa 22 Eylül günü bu tasarı, yani Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının uygun bulunduğunun onaylanmasına dair tasarı birden bire Meclis gündeminden Dışişleri Komisyonuna geri çekildi.

Ben yine Dışişleri Komisyonundaki görüşmelere katıldım ve gerçekten hem ülkem adına, hem Meclis adına, hem de sendikalar adına üzüldüğüm bir manzarayla karşılaştım. Ülke yönetiminde bu kadar güçlü olduğunu söyleyen, TBMM'de sayısal güce sahip olan Hükümetin Dışişleri Komisyonundaki üyelerinin gerekçelerine bakıldığı zaman, kimlerin bu ülke yönetiminde söz sahibi olduğunu bir kez daha hayretle gördüm. Gerekçelerde, tartışmalar sırasında deniliyor ki, "efendim, asgari ücret bir tek kişi için değil

de aile fertleri için dikkate alınacak olursa, 10 kişilik bir aile için her bir çocuk başına yapılacak hesaplamayla belirlenecek bir asgari ücreti bu ülkenin ekonomisi nasıl kaldırır?" Yani her aile için çocuk sayısına göre asgari ücret mantığıyla ya bürokratlar, Hükümet üyelerini, onlar da Dışişleri Komisyonu üyelerini kandırdılar ya da bir saptırma var olayın içerisinde. Gerçekten çok komik bir gerekçeye dayalı olarak bu fikranın yeniden çekinceli hale getirilmesine tanık olduk.

İzzet ÇETİN
CHP Kocaeli Milletvekili

Tabii bu arada çekirdek aile kavramının çoğu ülkede tek çocuk, ama birçok ülkede de iki çocuklu bir ailenin baz alındığı, asgari ücret kalıplarında, özellikle de kiranın -ailenin bütün fertleri için kira kalıbı, en büyük kalıplardan birisi- herkesi etkilemeyeceği bile düşünülemiyor. Yine oradaki tartışmalarda önemli gerekçelerden birisi, çekincenin konulmasına gerekçe; Hükümet tarafı diyor ki, "biz bu konuyu kaldırmaz isek, pek çok kimse asgari ücretin yanlış hesaplandığından bahisle Danıştay'a dava açar iptali için; yarın Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine giderler ve asgari ücreti orada kendileri lehlerine kazandıklarında, ülkede reel asgari ücret, hukuki asgari ücret Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin belirlediği ücret olarak uygulamaya girer."

Bu da büyük bir kandırmacaydı değerli arkadaşlar; çünkü biraz evvel Hocam söyledi, denetim mekanizmaları içerisinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine ilişkin uygulamalarda, mahkeme usulü yargılama konuları Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde

görülür, ama Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının veya Avrupa Sosyal Şartının denetim mekanizması, raporlara dayalı denetim mekanizmasıdır. Bir de toplu şikâyetleri düzenleyen protokol vardır ama bu protokolün onaylanması ülkemizin gündeminde henüz yoktur. Onaylansa bile, mahkeme usulü bir denetimden çok, rapora dayalı bir denetime göre sonuçlanacağı için, böyle bir tehlike -yani tehlike olarak algılayanlar için söylüyorum- söz konusu değil. Bu da tam anlamıyla ya Komisyon üyelerini ya da Meclisi etkilemeye yönelik düzmece ya da uydurmaca bir yaklaşımdı. Tabii bunların orada yanlış olduğunu söylemiş olmamıza rağmen, 4. maddenin çekinceli konuma gelmesine ne yazık ki engel olamadık.

Değerli arkadaşlar; tabii bu Dışişleri Komisyonunda az önce söylediğimiz çekincelerden 2. maddenin 1 nolu bendi, 4. maddenin 1 nolu bendiyle 5 ve 6. maddeler kaldı. 7. maddenin 7. fıkrası, verilen bir önergeyle çekinceli olmaktan çıkartıldı. Yine 22. maddedeki çekince de kendisini sürdürüyor.

Değerli arkadaşlar; tabii burada özellikle maddelerin içeriğine bakıldığı zaman, bizim Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıyla ilgili, özellikle grev hakkına ve toplusözleşme, sendika hakkına ilişkin olarak yapılan değerlendirmelerin bir bölümüne biraz evvel Hocam değindi. Gerçekten pek çok Avrupa ülkesinin bu iki maddeyi onaylamadığı söyleniyor. Yine komisyonda tartışmalar sırasında "pek çok Avrupa ülkesi, başta Bulgaristan, Finlandiya, Yunanistan olmak üzere, bütün bu maddelere çekince koymuştur" denildi. 5 ve 6. maddelere Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde şu anda Yunanistan ve Türkiye dışında çekince koyan ne yazık ki başka bir ülke gözükmüyor. Yani örgütlenme hakkına ve toplusözleşme, grev hakkına yönelik olarak konulan çekinceler anlaşılır tarzda değil.

Avrupa Sosyal Şartı, sendikaların faaliyetlerinin tam bir serbestlik içinde yürütülmesini ve kamu makamlarının müdahale etmemesini öngörüyor. Yani bizim 2821 sayılı Sendikalar Yasa-

sında ya da 4688 sayılı Kamu Çalışanları Sendikaları Kanununda varolan pek çok düzenleme, pek çok kısıt, Avrupa Sosyal Şartına aykırılık teşkil ediyor. Bu konuda hem TÜRK-İŞ'imizin dün burada dağıtmış olduğu raporda o kısıtlara ilişkin önemli tarama yapılmış, hem Anayasamızda, hem Kamu Çalışanları, hem Sendikalar Kanunumuzda, toplusözleşme, grev ve lokavt kanunlarımızda ve ilgili kanunlardaki kısıtlar tek tek saptanmış. Bu konuda daha önce de Sayın Hocamızın çok güzel bir çalışması vardı, ben o çalışmayı getirdim. Sadece 5 ve 6. maddelerin çekinceli olarak kalması ve Avrupa Sosyal Şartının onaylanmakla birlikte tam olarak uygulanabilmesi için, Anayasamızda şu anda 15 fıkranın ya da kelimenin Avrupa Sosyal Şartına aykırı olduğunu görüyoruz. Yine pek çok yasada, örneğin Özel Öğretim Kurumları Yasasında, Devlet Memurları Yasasında, Türk Ceza Yasasında, Türkiye Büyük Millet Meclisiyle Bağdaşmayan İşler Hakkındaki Yasada ve Kamu Personeli Sendikaları Yasasında, Toplusözleşme, Grev ve Lokavt Kanununda ve Sendikalar Yasamızda, yine 4857 sayılı İş Yasamızda çok süratle o konulardaki aykırılıkların ortadan kaldırılması gerekiyor.

Değerli arkadaşlar; biraz evvel değindim, sendikaların içişleri hakkında ayrıntılı düzenlemeler içeren yasalar, sendikaların içişlerine ciddi bir karışma riski taşıdığı için, Avrupa Sosyal Şartınca, Avrupa Birliği üyesi ülkelerce kabul edilemez bulunmakta. O açıdan bakıldığında, 2821 sayılı Sendikalar Yasamızdaki sınırlamalar ve ayrıntılı düzenlemeler, Avrupa Sosyal Şartına aykırılık teşkil ediyor.

Avrupa Sosyal Şartı, sendikalaşma hakkını çalışanlar arasında gördükleri iş ve hizmetler açısından bir ayrım yapmaksızın güvenceye alıyor. Bu çerçevede 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasında yer alan ve kamu görevlilerinin önemli bir bölümünün sendikalaşmasını yasaklayan hükümler, Avrupa Sosyal Şartına aykırılık teşkil ediyor. Avrupa Sosyal Şartının ILO sözleşmelerinden farklı bir düzenlemesi, polislerin sendikalaşmasına ilişkin konudadır. Polis için getirilecek kesin bir sendikalaşma yasağı, Avrupa

Sosyal Şartına aykırı olmakla birlikte, asker ve polisler için sendikalaşma hakkının o ülkelerin iç hukukuna bırakılmasını da kabul edebiliyor. Yine Avrupa Sosyal Şartı, polisin sendika hakkını ilke olarak tanımış; ancak bu haktan yararlanmayı biraz önce söylediğim şekilde iç hukuka bırakmış.

Değerli arkadaşlar; 5. maddede devlet memurlarının örgütlenme hakları üzerinde özel sınırlamalar getirilmesini yasaklıyor. Bu konuda, özellikle sendikalaşma ve toplusözleşme, grev hakları konusunda bir küçük sitemim olacak sendikacı dostlarıma: Bu sempozyum, gerçekten son derece önemli, keşke bu bir ay önce yapılsaydı ve de bugün dağıtılan raporlar bize daha önce gelmiş olsaydı. Bakın, Türkiye'de hükümetlerin ve Parlamentonun nasıl etkilendiğine, nasıl etkilemeye çalışıldığına ben çok tanık oldum. Özellikle 4857 sayılı Yasa tartışmaları sırasında işveren kesiminin bombardımanına karşı bizim sendikal kesimin biraz eksik kaldığına tanık olmuştum. Bu konuda da özellikle görüşmeler sırasında işveren tarafı, ister kamu işveren sendikaları olsun, ister diğer işveren örgütleri olsun, çok ciddi kulis yaptılar.

Gözden kaçmaması gereken bir durum da, yine bir kamu işveren sendikamızın görüşü. Yani yetkilileri de burada, ismini vermekte hiç sakınca görmüyorum. TÜHİS, bize, milletvekillerine gönderdiği görüşünde; ne yazık ki Türkiye'nin hâlâ, yani çalışma yaşamının oldukça uzağında kendisini ortaya koyduğu gibi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında da çekincelerin sürmesi, artması ya da böyle kalmasını savunan bir yaklaşımın içerisinde. *"Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının Avrupa Sosyal Şartını imzaladığımızı gerekçe göstererek toplusözleşme ve grev hakkıyla ilgili talepte bulunmaları, bu şartın çekince konulan maddelerine aykırılık teşkil edecektir"* diyor. Yani "artık siz, toplu görüşmeyle yetinin, toplusözleşme hakkı size verilmeyeceğine göre, kıpırdamayın" diye görüş bildirmiş. Yine usulüne uygun imzalanan insan hakları sözleşmeleriyle iç hukuk hükümlerinin çelişmesi halinde, uluslararası sözleşmelerin geçerli olacağına ilişkin Anayasanın 90. maddesinde yapılan değişikliği de değişik

bir yorum getirerek bizlere göndermiş TÜHİS yetkilileri. Sözleşmeye ilişkin de kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının 6. maddeyi gerekçe göstererek toplusözleşme, grev hakkıyla ilgili talepte bulunmalarını da doğru bulmuyor. Nitekim *"Anayasamızın 53. maddesinde ve 4688 sayılı Kanunda toplu görüşmeye ilişkin düzenlemeler mevcuttur"* diyor. Yani o hükümlerin, Anayasadaki hükümlerin, ilgili yasalardaki hükümlerin Avrupa Sosyal Şartına aykırı olduğunu TÜHİS yetkilileri ve işveren kesimi görmezlikten gelebiliyor. Bu konuda kendilerini kutlamak lazım; çünkü kendi alanlarında görevlerini yapıyorlar. Ama bu görevin Türkiye'ye getireceği bir yararın olmadığını söylemek isterim.

Değerli arkadaşlar; yine Avrupa Sosyal Şartındaki çekincelerle ilgili olarak konuya yaklaştığımız zaman, bu konuda sadece ülkemizde değil, pek çok ülkede çekincelerin olduğuna tanık oluyoruz, bunu biraz evvel Sayın Hocamız da işaret ettiler. Avrupa Birliği uyum sürecinde, ben yine değişik bir konuda hem Hocamın, hem de dinleyenlerin dikkatini çekmek istiyorum. Biz gerçekten, dünkü konuşmalarda da vardı, liberal Avrupa'yı mı, yoksa sosyal Avrupa'yı mı, Avrupa sosyal modeline yönelik yaklaşımı mı tercih edeceğiz, ona göre çalışmalarda bulunacağız, ülkemizdeki bu tip antidemokratik gördüğümüz hükümlerin ortadan kaldırılması ve çekincesiz bir konuma getirilmesi için mücadele vereceğiz.

Pek çoğumuzun belki bilgisi dahilinde değil, ama Avrupa Parlamentosunun onayladığı, Avrupa Birliği Konseyince henüz görüşülmemiş bir konuda, özellikle Bolkestein Yönergesi olarak bilinen Hizmet Yönergesinin tüm sendikalar tarafından dikkatle izlenmesi gerekir. Yani biz, Türkiye olarak çekinceleri kaldırmış olsak bile, Avrupa Parlamentosunun onayladığı Hizmetler Yönergesi, Avrupa Birliği Konseyince de onaylanacak olursa, sosyal Avrupa modeli terk edilmeye doğru süratle yol alacak. O yönerge neyi içeriyor? Örneğin Türkiye'de kurulmuş bir şirket ya da Polonya ya da Bulgaristan'da kurulan bir şirket, gidip İtalya'da, Fransa'da, Almanya'da faaliyet gösteriyorsa, faaliyet gösterdiği ülkenin koşullarına göre değil, kurulduğu ülkenin ilgili yasalarına

ve ücret düzeyine göre faaliyet gösterdiği ülkede faaliyetini sürdürecek. Yani çalışma alanı belki İtalya, belki Fransa ama ücretlerde, çalışma koşullarında, işçi sağlığı-güvenliği hükümlerinde Türkiye'deki yasaları orada uygulamaya geçebilecekler. Bu büyük bir tehlike, özellikle Avrupa sosyal modelinin ya da sosyal Avrupa modelinin terk edilmeye, liberal Avrupa modelinin giderek etkili konuma gelmeye başladığına ilişkin önemli bir ipucu. Tabii bu konuda başta Fransa olmak üzere, Avrupa ülkelerindeki tepkiler herhalde dikkatinizi çekmiştir.

Bizde bunun çok daha acımasız uygulamaları her an gündeme gelebilir. Özellikle çalışma yaşamına ilişkin bu son 4 yıllık uygulamalara bir bakıldığı zaman, tabii bazı arkadaşlar yadırgayacaklar söylediklerimi, ama Mecliste içinizden birisi olarak bulunduğum için dikkatle de izliyorum; biz merhum Özal döneminde "Çankaya'nın şişmanı, işçi düşmanı" diyerek 90'lı yıllara kadar geldik, 80'li yıllardan sonra. Tabii Özal döneminde kaybolan işçi haklarından çok, Kenan Evren dönemindeki, 12 Eylül dönemindeki kaybolan işçi haklarına dikkat çekmek gerekir. Ama bu dönem, AKP'nin 4 yıllık iktidarı döneminde çalışma yaşamı alanında; Kenan Evren ve Özal döneminin toplamından çok daha fazla, Sendikalar Yasası hariç olmak üzere, İş Yasası, sosyal sigorta sistemi, hastanelerin devri, hatta sendikaların iç işlerine müdahale anlamına gelecek genel kurul kararları olmadan, yönetim kararıyla yaptırdığı okul, sağlık kuruluşu vesaireyi Milli Eğitime ya da ilgili bakanlıklara devrine varıncaya kadar yapılan yasal düzenlemeler göz önüne alındığında, kaybolan işçi haklarının o dönemden hiç geri olmadığına dikkatinizi çekmek istiyorum. Yani zaman zaman bu tür toplantılarda nezaketen bile olsa, teşekkür konuşmalarından ben rahatsızlık duyduğumu ifade etmek istiyorum. O nedenle, bu gözden geçirilmiş Sosyal Şart konusu, gerçekten Türkiye'deki çalışma yaşamı açısından onaylanması ileri bir adım, kabul etmek gerekir. 2 madde ve 3 fıkradaki çekincelere rağmen, ileri bir adım olarak görüyoruz.

Cumhuriyet Halk Partisi olarak biz de bu Sosyal Şartın çekincesiz onaylanmasından yana tavır koyduk ve bu konuda Mecliste önerge verdik, yani çekincesiz onaylanmasına yönelik olarak. Tabii bu haliyle bile ileri bir adım olduğunu ben de kabul ediyorum, Partimiz de kabul ediyor. Ama bir yoğun talep olmamış olsa bile, -bir uzman arkadaşımızın yazısında bize yönelik bir eleştiriyi de dikkate alarak bunu söylüyorum- Cumhuriyet Halk Partisinin iktidarında bu Sosyal Şarta konulan çekinceler hiç tereddütsüz kaldırılacaktır, bundan emin olabilirsiniz. Yani Türkiye, artık çalışma yaşamında belli olgunluğa gerçekten ulaşmıştır. Gerçekten Türkiye'nin yaşadığı ekonomik krizlerde de, siyasal krizlerde de, içinde bulunduğumuz gerginlik ortamlarında da ne çalışanların, ne onların örgütleri olan sendikalarımızın hiçbir payı yoktur. Sendikalar, her şeye rağmen Türkiye'nin Avrupa Birliğiyle bütünleşmesi ve çağdaş dünyayla Türkiye'nin kucaklaşması için üzerine düşeni yapma gayreti içindedir.

Ben Avrupa Sosyal Şartına konulan çekincelerin kaldırılacağını bir kez daha ifade ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Sayın Çetin'e teşekkür ediyoruz.

Hocamın demin ifade ettiği bir konu vardı; Hocam, Cumhurbaşkanı onayından geçtiğini ifade etti. O zaman Resmi Gazetede yayınlanması lazım. Buyurun Hocam.

Prof. Dr. MESUT GÜLMEZ - Mecliste kabul edilen, Resmi Gazetede yayınlanan yasa, uygun bulma yasasıdır. Bu yasa, onay işlemlerinin birincisidir, ama ikincisi Cumhurbaşkanının yetkisi içindedir, Anayasamıza göre. Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanı, ortak bir kararnameyle, 1963 yılından beri bir yasa gereği olarak, ortak bir kararnameyle Sosyal Şartı onaylayacak ve Resmi Gazetede yayınlayacaktır. Onay, o zaman, bu iki işlemin tamamlanmasıyla gerçekleşecektir.

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyorum Hocam.

Değerli konuklar; Sayın Çetin, bu yasalarla ilgili işçilerin Türkiye'de son 30 yılda çektiği sıkıntıları anlattı. Ben zaman zaman ifade ederim, Sayın Çetin'in söylemine bir cevap olarak değil de, ben iki dönem sözleşme yapmak istemiyorum sendikacı olarak, 79 senesindeki sendikaların sözleşmesini, İş Kanununu, o kitapçığı istiyorum. İki dönem sözleşme vermesinler bize; ne kadar geri kaldığımızın, ne kadar geride olduğumuzun bir ifadesi. O dönemde, 80 yılında Sayın Evren'in bu ortaya koyduğu olumsuzluklar, işçi toplumuna, bu son hızla devam ediyor. Ama Sayın Evren de zaman zaman üniversitelerimizde, zaman zaman işyerimizin olduğu ortamlarda hâlâ konuşmaya devam ediyor. Biz de kendisini hâlâ alkışlamaya devam ediyoruz, Türkiye'deki durum bu. Yani o dönem, 79 sözleşmesine -özellikle ben kendi işkolumda söylüyorum- demiryolcular bir baksalar, o dönemde ne kadar ileri haklar olduğunu görecekler. Maalesef aradan 27 yıl geçti, hâlâ o hakları elde edemedik. Bu içimizdeki durumu ortaya koymak için bunu ifade ettim.

Sayın Ankara Milletvekilimiz, özellikle bugünkü programımız için programını bozup davetimize icabet etti. Kendisine teşekkür ediyorum ve sözü kendisine bırakıyorum. Buyurun.

Reha DENEMEÇ (AKP Ankara Milletvekili) - Teşekkür ederim Ergün Bey.

Değerli katılımcılar; sendikal haklar anlamında bu önemli bir toplantı. Dünden beri farklı farklı değerlendirmeler yapılıyor. Ben de olayı daha başka boyutlarıyla ortaya koymak istiyorum.

Değerli Hocamız Mesut Bey, benim ilgimi çeken üç konu söyledi. Birincisi, "Avrupa Birliğinde dahi Sosyal Şarta yeterli ilgi gösterilmedi" dedi. İkincisi, "Sosyal Şartı imzalamayan Almanya, İngiltere gibi Avrupa Birliği ülkeleri var" dedi. Üçüncüsü, "bu Sosyal Şartın üvey evlat muamelesi gördüğü"nü ifade etti. Bunlar çok önemli tespitler. İzzet Bey ise, AK Parti iktidarında bazı işlerin daha geriye götürüldüğünü söyledi. Ben bunlara cevap vermeden önce genel bir değerlendirme yapacağım.

18. ve 19. yüzyıllardan bugünlere doğru şöyle hızla gelelim. Buhar makinelerinin keşfinden sonra, özellikle 19. yüzyılda insan haklarını ihlal edecek seviyede bir sömürü söz konusu. 20. Yüzyıldan itibaren sendikaların ortaya çıkması ve kuvvetlenmesi, insan onurunu zedeleyici konularda çeşitli önlemler alınmasına imkân verdi. Bu çok önemli bir gelişmeydi, çünkü sömürünün böyle devam etmesi mümkün değildi.

İkinci Dünya Savaşından sonra Avrupa'daki ülkeler, yıkılan sanayilerini tekrar ayağa kaldırıyorlar ve Amerika Birleşik Devletlerine endüstriyel gelişme anlamında belirli ölçüde yaklaşmaya çalışıyorlar. Avrupa'dakine benzer bir yapı Uzakdoğu'da Japonya'da ortaya çıkıyor. Bu gelişmeler olurken, bir tarafta da uyuyan dev Çin, 1976 yılında Mao Zedung'un ölümünden sonra çok farklı bir yönetim ve üretim anlayışına doğru yöneliyor. Yani kuvvetli bir merkezi yönetim ile olabildiğince kapitalist bir ekonomik sistem uygulanmaya başlıyor. Çin Komünist bir ülke, yönetim hâlâ merkeziyetçi bir yapıda, fakat üretim tarzı, komünist yönetimle tezat oluşturacak farklı bir yaklaşım sergiliyor, bu hiç alışılmadık bir olay.

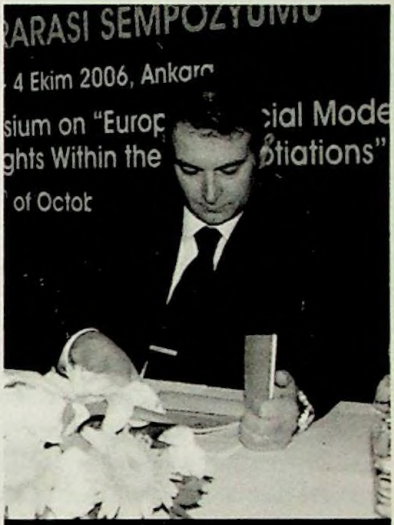
Daha sonra küreselleşme dediğimiz bir olgu ortaya çıkıyor. Nedir bu? Birçok insanın protesto ettiği, aleyhinde gösteriler yaptığı bir olgu. Ama sonuçta yel değirmenleriyle savaş gibi... Çünkü dünya oraya doğru gidiyor. Küreselleşme niye ortaya çıktı? İletişim teknolojileri alabildiğince gelişti, teknoloji ilerledi ve dünyanın neresinde ne oluyorsa, anında insanların haberi olmaya başladı. Önce televizyonların, daha sonra internetin devreye girmesiyle, çok hızlı bir şekilde bilgiye ulaşılabildiğinden, bir yerde bir olay olduğu anda, insanlar anında kitlesel tepki verebilir hale geldiler. Dünya ekonomileri, çok sıkı bir şekilde bütünleşti. Bakıyoruz, 5–10 yıl evveline kadar hiç düşünmediğimiz olgular, hayatımızı değiştirmeye başladı. Bir yerde darbe oluyor, başka bir yerde hammadde sıkıntısı ortaya çıkıyor veya bir kasırga oluyor, bir rafineri kapanıyor, petrol fiyatları yukarıya çıkıyor. Amerika Merkez Bankası faiz için bir karar alıyor, bütün dünyadaki borsa-

lar hareketleniyor, ekonomiler sallanıyor. Artık böyle bir dünyada yaşıyoruz. Dünya ekonomileri ve ülkelerin yatırımları da artık iç içe girdi. Baktığımız zaman, Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa Birliği'ndeki birçok ülke, Japonya, Kore, hatta Çin birbirlerine ve diğer ülkelere yatırımlar yapıyorlar, bir anlamda ortak bir gelişme söz konusu.

Burada üç olgudan bahsetmek istiyorum: Birincisi, sermaye hareketlerindeki serbestlik. İkincisi, malların hareketindeki serbestlik. Üçüncüsü de işgücü hareketlerinin serbestliği; ki Avrupa Birliği müzakere sürecinde de önümüze problem olarak çıkan bir konu. Bu üç olguya baktığımızda, tecrübeler şunu gösteriyor: Şayet sermaye serbest hareket edebiliyorsa, mal ve hizmetler serbest hareket edebiliyorsa, işgücünün serbest hareket etmesinin pek de bir anlamı kalmıyor. Çünkü sonuçta üretim, pahalı işgücü olan yerden ucuz olan yerlere doğru kayıyor. Bunu bizim Türkiye olarak geri döndürmemiz mümkün değil, dünyanın her yerinde ortaya çıkan bir durum.

Önceleri, emek gücünün yüksek yoğunlukta olduğu sektör yatırımları işgücü ücretlerinin düşük olduğu ülkelere doğru yöneliyordu. Böylece, özellikle gelişmiş ülkelerde sendikaların gücü, işgücünün yoğun kullanıldığı tekstil gibi bazı sektörlerde azalmaya başladı. Artık bakıyoruz, giderek teknolojik olarak çok daha gelişmiş sektörlerde de, işgücü ücretlerinin düşük olduğu yerlerde yatırımlar yapılmaya başlandı, bu da başka bir gerçek.

Ucuz işgücünün olduğu ülkelere kayan sermayelerle ilgili olarak iki tespit yapmak istiyorum: Bu sempozyum Finlandiya İşçi Sendikalarıyla beraber yapılıyor. On ay evvel TBMM Demokrasi Komitesiyle Finlandiya'daydık. Ben AK Partinin Araştırma-Geliştirmeden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı olarak bu tür seyahatlerde yüksek teknoloji firmalarıyla da yakın görüşmeler yapıyorum. Helsinki'de Nokia'yı ziyaret ettim ve yarım gün kadar kendileriyle beraber oldum. Biliyorsunuz, Nokia dünyanın en büyük telekomünikasyon ve cep telefonu üreten firmalarından biri.



Reha DENEMEÇ
AKP Ankara Milletvekili

Geçmişte sadece odun, kereste sonra kablo ve kauçuk sektörlerindeydi, daha sonra televizyon üretmeye başladı. Şimdi üretimini tamamen telekomünikasyon sektöründe, cep telefonu sektöründe yapıyor. Şunu söylediler: "Nokia olarak biz, üretimimizi Finlandiya'da yaptığımız zaman rekabet etmemiz mümkün olmuyor. Biz üretim bantlarımızı ağırlıklı olarak Çin'e kaydırdık. Ama genel anlamda üretimin toplam maliyetler içindeki payı yüzde 10'un altında." Çok ilginç, milyonlarca telefon üretiyorsunuz ve o ürünün üretim maliyetlerinin toplam maliyet içindeki payı yüzde 10'un altında! Peki, maliyet ağırlıklı olarak nerede? diye sordum. "Maliyet, mühendislikte ve Ar-Ge'de, biz onu kendimiz burada yapıyoruz. Hatta o da pahalanmaya başladı, bu konuda da arayışlar içindeyiz. Belki farklı ülkelerde de bazı projelerimizin Ar-Ge'sini yapabiliriz, bu Türkiye de olabilir. Çin'de de Ar-Ge'miz var; çünkü orada Ar-Ge yapmak çok ucuz" dediler. Bu da çok ilginç bir gelişme.

Çin'in farklı bir konumu var, artık düşük teknolojilerden yüksek teknolojilere doğru kayıyorlar ve kendi teknolojilerini geliştiriyorlar. Uzayda kendi uydusu bulunan belli başlı ülkeler var; başta Amerika Birleşik Devletleri, sonra Rusya, üçüncü sırada da Çin. Bu yıl içerisinde Çin'in uydu sayısı Rusya'yı geçecek ve dünyada ikinci olacak. Çin, başka ne yapıyor? Bir örnek daha vereceğim: Biliyorsunuz patentlerin belirli bir koruma süresi var. Çin gelişmiş ülkelerin koruma müddeti geçmiş olan patentlerini bedavaya

topluyor, bu patentlerin üzerine kendi teknolojisini de koyarak yeni yeni teknolojiler üretiyor. 1,3 milyar nüfuslu iç pazar avantajı olan bir ülke. Gelişmiş ülkeler Çin'e sadece ucuz üretim yapılan bir ülke olduğu için değil, aynı zamanda çok büyük ve cazip bir iç pazarı olduğu için de yatırım yapıyorlar. Baktığınızda, çok zengin gelişmiş ülkeler standardında alım gücüne sahip 80-100 milyon insanın yaşadığı bir ülke.

Burada Volkswagen firması yöneticilerinden duyduğum gerçek ve ilginç bir hikâye anlatacağım: Dünyada Volkswagen'in en fazla kâr ettiği ülke Çin. Çok ilginç! Çinliler şöyle yapmış: Önce "gelin, Çin'e yatırım yapın, Volkswagen'i burada üretin, benim vatandaşım bunu alacak durumda değil, ama devlet olarak biz ürettiğiniz her otomobili almayı garanti ediyoruz" diyorlar. Çok cazip bir teklif olduğu için, Volkswagen firması hemen kabul ediyor. Devlet, Volkswagen'in ürettiği bütün otomobilleri alıyor ve farklı kredi metotlarıyla kendi vatandaşlarına satmaya başlıyor. Bir müddet sonra Volkswagen firmasının kârları yükseliyor, çok cazip hale geliyor. Sonra diyorlar ki, "Volkswagen'in bazı parçalarının dünyaya satılmak üzere Çin'de üretilmesini istiyoruz, yoksa ürettiğiniz otomobilleri almayız." Volkswagen firması bakıyor pazar elden gidecek, işgücü de ucuz, "tamam" diyor. "Biz yeni yedek parça yatırımı yapalım, bu üretimi artırarak devam edelim" ve birçok parçasını Çin'de üretmeye başlıyor. Bu parçalar, ağırlıklı olarak dünyaya ihraç edilmeye başlanıyor. Üçüncü aşamada Çin, "Tamam, artık belirli bir olgunluğa geldiniz, bizim de pazarımız belirli bir büyüklükte, kusura bakmayın, serbest rekabete girin, biz devlet olarak alım garantisini kaldırıyoruz."diyor. Volkswagen artık kendi pazarlama stratejilerini geliştirerek, Çin pazarında rekabet etmek durumunda kalıyor. İşte böyle büyük, inanılmaz bir pazarın ortaya çıkardığı avantajları Çin devlet olarak sonuna kadar kullanıyor.

Son 20 yıl içerisinde Çin'de şu gelişmeyi de görüyoruz: 1,3 milyar olan nüfusunun şu an 350 milyonu sanayiye entegre edilmiş durumda. Çok büyük bir rakam, 350 milyon insan çalışıyor.

Geriye dönüyorsunuz, iki katı bir işgücü sanayide istihdam edilebilir olmasına rağmen tarım sektöründe atıl olarak duruyor. Yani dünyanın işçi ücretleri anlamında Çin'le rekabet etmesi mümkün değil.

Bir de Hindistan örneği var; hem işgücü ucuz, hem yazılım anlamında, bilişim anlamında teknoloji geliştiriyorlar. Bu gelişmeler yaşanırken şöyle de bir olay var: Bu ülkeleri, Hindistan'ı ve Çin'i kendimiz gibi değerlendirmememiz lazım, zira çok farklı bir kültür ve inanç yapısına sahipler. Çin, 20 sene evvel ortaya çıkmadı, Çin binlerce yıldır Asya'da var olan bir uygarlık ve sadece son 200-300 yıldır uyuyordu, artık uyanmaya başladı. Çin Seddi, dünyada insan eliyle yapılmış en büyük yapıdır ve yapımı yaklaşık 1000 yıl sürmüştür. Tarihte Çin'in dışında hiçbir uygarlığın, hiçbir kültürün, bu kadar uzun vadeli bir olaya girdiğini görmüyoruz. 500 sene, 1000 sene sonrası için bir şeyler yapılıyor. İşte o anlamda söylüyorum; orada kendi değerlerimizle, kendi kültürümüzle açıklayamayacağımız çok farklı gelişmeler var.

Şimdi de gözlerimizi batıya çevirelim: Dünyada bu gelişmeler olurken, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde alışılmış bir sosyal devlet olgusu var. Bu sosyal devlet olgusunda çalışanlara birçok haklar ve güvenceler veriliyor. Haftalık çalışma süresi 35 saate kadar düşüyor, daha da aşağı indirilmeye çalışılıyor. Ama dünyada bu gelişmeler olmaya başladıktan sonra o ülkelerin yöneticileri şöyle bir durdular, "acaba biz, mevcut şartlarla Çin'le, Hindistan'la rekabet edebilir miyiz?, dünyadaki gelişmelere karşı durabilir miyiz?" dediler. Ayrıca, Avrupa Birliği ülkeleri demografik yapı, yani nüfus anlamında yaşlanıyor. Ortalama yaş 40, Türkiye'de 25-26. Bu birçok başka problemi de beraberinde getiriyor; sosyal güvenlik anlamında, sağlık hizmetleri anlamında, devletin sırtına yeni yükler binmeye başlıyor, tüketim kalıpları değişiyor. Ama topluma bakıyoruz, toplum belirli hizmetleri ve güvenceleri almaya alışmış, bunun değişmesi çok zor. İşte bu noktada bazen çatırtılar kopuyor. Fransa'da işçiler greve gidiyor veya çiftçiler yürüyor, "benim malım satılmıyor, şu

malın ithaline kota koyulsun, bu böyle olsun" diyorlar, korumacı bazı tedbirlere doğru dönülme gayretleri var. Ama çözüm mü? Dünyada böyle gelişmeler olurken, bunların bir çözüm olmadığı çok aşikâr.

Çin'deki üretim modeli, gelişmiş Avrupa ülkelerine sadece ucuz ürün anlamında rakip değil, aynı zamanda çok yüklü miktarlarda alımlarla, enerji ve hammadde kaynaklarına çok yüksek talepler oluşturarak, hammadde ve enerji fiyatlarını da yukarıya doğru çekip bu ülkelerin üretim maliyetlerini de artırmakta. Baktığımız zaman, son 4-5 yıl içerisinde petrol fiyatlarının 20 dolarlardan 70 dolarlara çıkmasının, bakır, alüminyum gibi hammadde fiyatlarının 2-3 kat artmasının, demir-çelik fiyatlarının 2004 yılındaki gibi tepe noktaya fırlamasının en büyük nedeni, Çin'in bu yüksek talebi. Bunun dışında yüksek miktarda hammadde ithalatı ve mamul madde ihracatı taşımacılık sektörüne çok büyük bir talep oluşturarak, taşımacılık maliyetlerini de artırıyor. Hammadde olarak Avrupa Birliği'nin bir üretimi yok, ithal ediyor. Sadece işgücü anlamında değil, taşımacılık anlamında ve girdi maliyetleri anlamında da fiyatların yukarıya çıkması, Avrupa'daki ülkelerin baş edemeyecekleri bir rekabetle karşılaşmalarına neden oluyor.

Bakıyorsunuz, yüksek işçi ücretleri sebebiyle Fransa'da bağlarda üzüm toplatmaya insan bulunamıyor. Dışarıdan bir yabancının gelmesi kendi işlerini kaybetme algısına neden olduğundan buna da karşı çıkıyorlar. Ortada böyle de bir paradoks var. Ama o yüksek ücretlerle ve alışılmış hayat standardıyla da bir Fransız, o bağlardan üzüm toplamak istemiyor, o yolları süpürmek istemiyor, bazı ağır işleri yapmak istemiyor, böyle de karmaşık, kaotik bir ortamla karşı karşıyalar. Onlar da ne yapacaklarını şaşırmış durumdalar.

Bunları niye anlattım? Sosyal Şarta; İngiltere, Almanya gibi Avrupa Birliği ülkeleri, niye imza atmadı, üvey evlat muamelesi gösterdi? diye biraz evvel sorgulanmıştı. Genel anlamda arka-

sında yatan temel neden bu. Dünyadaki bu gelişmeler karşısında "Acaba önümüzdeki süreçte daha ne tür olumsuzluklarla karşılaşabiliriz." korkusu içindeler.

Dünyada bu gelişmeler olurken, Türkiye ne durumda, bir de ona bakalım: Türkiye yatırım anlamında sermaye sıkıntısı çeken bir ülke, yeterli sermayesi yok. Yeterince yatırım yapamadığı için işsizlikle boğuşuyor. Ürettiği mal ve hizmetler, verimlilik ve rekabet anlamında da Türkiye'nin sıkıntıları var. Baktığımızda, nüfusun 1/3'ünün istihdam edildiği bir tarım sektörü var; işgücüne katkıda bulunuyor gibi görünüyor, ama aslında gizli işsizliğin yoğun olarak hâkim olduğu bir sektör. 1950'lerden bu yana, kırsal alandaki nüfus yüzde 80'lerden yüzde 30'lara doğru düşmüş, bu süreç daha da devam edecek. şehirlere doğru kayan bu nüfus, iş arıyor. Yeni iş imkânları yaratıldığı halde, kırsal kesimden gelen göç nedeniyle işsizliğin önüne geçilemiyor. Bakın, Türkiye son 5 yılda yüzde 7,5 gibi yüksek bir büyüme yakaladı ve buna rağmen işsizliği beklenen oranda düşüremedi.

Özellikle tekstil gibi emek yoğun sektörlerdeki KOBİ'lerde, artık sendikalaşma pek de mümkün değil; çünkü acımasız bir uluslararası rekabet söz konusu. Firmalar ayakta kalabilmek için kayıt dışı işgücü istihdam ediyor, bazen asgari ücretin altında dahi çalıştırabilecek insanı rahatlıkla bulabiliyorlar ve çalıştırıyorlar. Bunu yapmadığı zaman firmasını kapayacak, böyle gerçeklerle de karşı karşıyayız maalesef!

Türkiye'de fark etmişsinizdir tekstil sektörü geriye doğru giderken, otomotiv ve beyaz eşya sektörleri öne çıkıyor; ki otomotiv sektörü ihracatta bu sene birinci sıraya geldi. Beyaz eşyada çok yüksek oranda üretim yapabilen fabrikalarımız var; Vestel, Arçelik, Beko, Profilo gibi. Baktığımızda, Avrupa Birliği ülkelerinde şöyle güzel bir gerçekle karşılaşıyoruz: 2 evden birinde televizyon Türk malı, 3 evden birinde de beyaz eşya Türk malı. Çok güzel gelişmeler, ama bu sektörlerde inanılmaz, acımasız bir rekabet var. Geçenlerde Vestel City'i geziyorum; "şuradaki eski fabrika-

mızda 1,5 milyon buzdolabı üretiyoruz. Bu da yeni fabrikamız" diyorlar. Hemen şöyle 100 metre karşısında "burada da 2 milyon üretiyoruz, toplam 3,5 milyon adet buzdolabı üretiyoruz" diyorlar. İnanılmaz bir rakam. Yani üretim ölçek ekonomisine çoktan ulaşmış. Yaklaşık 3,5 milyar dolarlık ciroları var, bunun yüzde 80'i ise ihracat, yani büyük ihracatları da var. Ama kâr marjlarına bakıyoruz yüzde 5, hatta yüzde 4'ler, 3'lere doğru inen oranlar söz konusu ve "dünyada kâr edebilen birkaç beyaz eşya firmasından biriyiz" diye de övünüyorlar. Sonuçta böyle de bir gerçek var. Otomotiv sektörü keza aynı şekilde, artık geçmişten çok farklı olarak tüm üretimini kendi yapmıyor, yan sanayilere ürettiriyor; frenini bir tarafa, farını başka bir tarafa ürettiriyor. O yan sanayilere de baktığımızda, sendikal yapılanma yok, çok zor; çünkü orada da yoğun bir rekabet söz konusu.

Bütün bunları niye anlattım, ne yapacağız, bunun da bir tespitini yapmak lazım. Yani biz, bu Avrupa Sosyal Şartı'na çekinceleri koyduk. Peki, koymasaydık, imzalamasaydık ne olacaktı, koyduk neye yaradı? Yani bu çekinceleri koymanın da aslında uzun vadede çok da fazla bir etkisi olmayacak; çünkü dediğim gibi, imzalamayan Avrupa Birliği ülkeleri var. Burada Türkiye olarak kısa vadeli değil, uzun vadeli düşünmemiz lazım. Kimlerle? Sendikalarımızla, işverenlerimizle, muhalefetimizle, hükümetimizle ama kavga eder, çatışır gibi değil. Dünyadaki gelişmelere karşı Türkiye'nin tek başına yapabileceği bir şey yok. Ama yine de Türkiye'nin kendi içerisinde bir uzlaşma sağlaması lazım. Sonuçta gelişmeler böyle devam ettiği sürece, sendikal örgütlenme zaafa uğrayacak, işçi haklarında bazı kayıplar olabilecek, bunun önlenmesi, elde edilen haklardan geriye gidilmemesi lazım. Ama bunlar yapılırken de dünyayla rekabet edebilecek, üretim yapabilecek bazı modelleri geliştirmemiz lazım. O anlamda oturup ortak bazı çözümler üretmemiz gerek. Ayrıca, dünyadaki, özellikle Uzakdoğu'daki bu gelişmelere karşı Türkiye'nin yalnız başına değil, Avrupa Birliği'yle beraber bazı tedbirleri düşünüyor olması lazım. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Reha Beye biz de teşekkür ediyoruz.

Sayın Çetin, bu toplantının bundan 1 ay evvel yapılmasının daha uygun olacağını söyledi. Doğrudur, biz TÜRK-İŞ Yönetimi, Sayın Başkanla beraber 2005 yılının Eylül ayının sonunda Brüksel'de Sayın Olli Rehn'le ve oradaki değerli yetkililerle bir toplantı yaptık. Biz bu toplantıyı TÜRK-İŞ olarak tek başımıza yapmıyoruz, Finlandiya İşçi Sendikaları ve Olli Rehn ile bu günü tespit etme imkânı bulduk. Ancak bugüne denk geldi. İmkân olsaydı, evvel yapsaydık, bizim için daha uygun olurdu.

Sözü salona bırakıyoruz. Soruları toplayalım, görevli arkadaşlar soruları bize iletsinler. Kime soracaklarını da değerli katılımcılar, altına yazsınlar. İlk sözü Adnan Beye veriyorum. Buyurun.

Adnan ÇİÇEK (TÜHİS Genel Sekreteri) - Değerli Vekilim, Avrupa Sosyal Şartıyla ilgili olarak demin sendikamın ve bizlerin vekillerimizi yönlendirmesiyle ilgili bir açıklamada bulundu. Öncelikle şunu ifade etmek istiyorum: Avrupa Sosyal Şartıyla ilgili Kamu İşveren Sendikası olarak görüşlerimizi ve ILO'nun 87, 98, 151 sayılı sözleşmeleriyle ilgili görüşlerimizi değişik platformlarda biz de gündeme getiriyoruz ve görüşlerimizi açıklıyoruz. Sayın Çetin'in ifade ettiği hususlar, Mercek Dergisinin bundan bir sene önceki sayısında bu konuyla ilgili görüşlerimizi orada ifade ettik, doğru. Avrupa Sosyal Şartıyla ilgili çekincelerin devam etmesinin uygun olacağı yönündeki görüşlerimizi hâlâ koruyoruz. Nedeni de şudur: Türk işçi hareketi açısından Avrupa Sosyal Şartının 5 ve 6. maddelerine çekince konulmasının Türk işçi hareketine olumsuz bir yönü olduğunu düşünmüyoruz. Neden düşünmüyoruz? Çünkü Türk işçi hareketi, toplusözleşme ve grev hakkını aşağı yukarı 40 yıllık bir süre içerisinde almış ve kullanmaktadır. Avrupa Sosyal Şartına bizim koyduğumuz çekincelerin devam etmesi yönündeki görüşümüzün ana nedeni, Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası var ve Türkiye'nin kamu görevlileri var. Biz bu görüşlerimizi kamu işveren kurumu üyesi olmamız hasebiyle toplu görüşmelerde her yıl kamu görevlileri sendikalarına ve konfederasyon yetkililerine zaten iletiyoruz.

Buradaki kamu görevlileri sendikalarının Avrupa Sosyal Şartındaki çekincelerin devam etmesi ve kamu görevlilerine 4688 sayılı Kanun ve Anayasamızın yüklemiş olduğu görevler ve kendilerine vermiş olduğu haklar göz önüne alındığında, Avrupa Sosyal Şartı yönünde bu çekincelerin bir müddet daha devam etmesinin Türkiye'miz açısından, ülkemiz açısından uygun olduğu kanaatindeyiz. Niye? Bir defa Türkiye'de kamu görevlileriyle ilgili olarak eğer bunların toplusözleşme ve grev hakkına sahip olmasını gerçekten istiyorsak, kamu görevlisi tanımının çok güzel bir şekilde, düzgün bir şekilde, Avrupa'daki normlar dikkate alınarak yapılması gerekmektedir. Bu yönde bir düzenleme yapılmadığı müddetçe, yani Devlet Personel Yasası dediğimiz, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dediğimiz kanun, Avrupa'daki normlar dikkate alınarak düzenlenmediği müddetçe, mutlak bir iş güvencesiyle, mutlak bir dokunulmazlık zırhı içinde sendikacılık yapılması mümkün değildir, dünyanın hiçbir yerinde bunun örnekleri de yoktur. Çünkü sendikacılık mevhumunun içinde taraflar vardır. Tarafların eşit statüde sendikacılık yapması gerekmektedir. Kaldı ki Anayasamızın ilgili maddeleri değişmediği müddetçe, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki ilgili hükümler değişmediği müddetçe, kamu görevlilileri sendikalarının toplusözleşme yapmaları mümkün değildir, yapamıyorlar zaten. Öyle bir hak olsaydı, uluslararası sözleşmeler onlara bu hakkı tanımış olsaydı da, bunlar yıllardan beri toplu görüşme değil de, toplusözleşme yapmaları gerekirdi, ama bunu yapamıyorlar. Demek ki onlara bu hakkı bu sözleşmeler vermiyor.

Avrupa Sosyal Şartıyla ilgili olarak ikinci husus, ne hikmetse Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmesi de, şu anda ileri noktaya gitmesi de hep sağ hükümetlere nasip olmakta. 1989 yılında ANAP Hükümeti işbaşında, Sosyal Şartı kabul eden hükümet, ANAP Hükümeti. Bugün AK Parti Hükümeti işbaşında, Sosyal Şartı geliştiren, daha çekinceleri aza indiren hükümet, yine sağ bir hükümet. Bu arada sol hükümetler hiç iktidar olmadı mı? Neden o çekinceleri kaldırmadınız Sayın Çetin veya Partiniz neden o çekinceleri

kaldırmadı? Onu da sormak bizim hakkımız herhalde. Toplumu bilgilendirirken yanlış bilgilendirmemek gerektiğini ifade etmek istiyorum.

Bu açıklama fırsatını verdiğiniz için teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Sayın Çiçek; burada Sayın Çetin dışında bize de denilmesi gerekenleri dedi de, burada birazcık haksızlık var, haberiniz olsun. Sendikalaşmanın önünde, sendikacıların önünde o kadar yığınla problemler var ki, o problemleri biz TÜRK-İŞ olarak, sendikacılar olarak yaşamaya devam ediyoruz. Geçen hafta TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulunda, -TÜRK-İŞ yöneticileri burada- Sayın Genel Başkan Yardımcımız ifade etti, kayıt dışıyla ilgili bu ülkede alabildiğine problemler var, bu ülkede sendikalaşmayla ilgili alabildiğine problemler var. Bu ülkede sendikalı olduğu için, işte rakamlar elimizde, en azından son iki yıl içerisinde 30 binin üzerinde insan işinden oldu. Yani bu ülkede, özellikle 2006 yılının son günlerinde biz bu meseleleri çözmek durumundayız. Biz Kasımın 11'inde Çalışma Bakanlığıyla beraber TÜRK-İŞ, Sayın Cengiz Delibaş ve Sayın Mustafa Kumlu Başkanlığında bir komisyon oluşturduk. Özellikle kayıt dışı, sendikalaşmanın önündeki problemlerle ilgili iki günlük bir toplantı yapacağız. Bunun sıkıntısını işveren sendikası olarak siz de yaşıyorsunuz bizimle beraber. On yıl evvel üyelerimiz iki misliyken, şu anda üye sayımız yarıya düştü. Yani bu problemleri anlatmak çok uzun sürecek, o kadar bir zamanımız yok. Zannediyorum biraz sonra TÜRK-İŞ Başkanımız da bir şey söylemek istiyor. Ama ben, sözün sahibi Sayın Çetin'e sözü vereyim, ondan sonra akışımıza devam edelim.

İzzet ÇETİN - Teşekkür ediyorum.

Adnan Bey, esasında benim söylediklerimi doğruladı, yani bu 2002 yılındaki bir dergide değil, bana 27.9.2006 günü gelen bir faksı, oradaki bilgileri de aynen doğruladı.

Değerli arkadaşlar; bir şeyin gözden kaçmaması gerekir. Biz bu gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını Meclis olağan toplan-

tılarında ele almadık, olağanüstü toplantıya davet edildi Meclis. Avrupa Birliği müzakere sürecinde, özellikle kasım ayından önce "Türkiye'nin nerelerde, hangi noktalarda geri kaldığı ameliyat masasına bir kez daha yatırılmadan bunları geçirin" dediler. Biz de demokratikleşme adı altında, şimdiye kadar ihmal edilen çalışma yaşamına ilişkin bazı yasalar da dahil, bir paket görüşmek üzere Meclis toplandı ve ele aldı.

Tabii bir bakış açısını ortaya koyuyor TÜHİS yetkilisi arkadaşımız, diyor ki, "Türkiye gerçekleri." Yani TİSK de aynısını söylüyor, Hükümet de aynısını söylüyor. Benim üzüldüğüm bir nokta var: Türkiye'de devlet memuru, gerçekten sendikalaşma hakkını önce eylemleriyle meşrulaştırdı, sonra hukuki statüsünü kazandı, mücadeleyle kazandı. Toplu görüşme hakkı, bugünkü yasalar içerisinde işveren sendikaları, işveren örgütleri ve hükümetlerce öyle görülebilir, ama kamu çalışanları o hakkı da elde edecektir, ben o inançtayım. Ancak üzüldüğüm nokta, kamu çalışanları toplusözleşme hakkı için mücadele ediyor, devletin polisi bir memur olarak diğer memuru dövüyor. Kamu işveren sendikasındaki bir memur da diğer memurların hakkını çok gören bir anlayışın içerisinde kendini ifade etmeye çalışıyor.

Benim Partim neden bunu yapmamıştır? Tabii ki gerçeklik var. Bakın, Cumhuriyet Halk Partisini demek ki tanımıyor arkadaşımız. Ben geçmişini uzun uzun anlatacak değilim Cumhuriyet Halk Partisinin, ama Cumhuriyet Halk Partisi tek başına iktidar olmadı, yani biz daha iktidar olmadık. Ama açık yüreklilikle söylüyoruz: Eğer sizin zihniyetinizin budadığı o 1475'e, geçmişteki 274, 275 sayılı yasalara bir bakarsan, o yasaların hangi zihniyet zamanında çıkartıldığını çok iyi görürsün. Onun için, böyle yarım bilgiyle bazı şeylere yönelme. Teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ - Sayın Başkan; ben de Adnan Bey ayrılmadan konuşmak istiyorum. (...) Daha sonra alırsınız, şimdiye kadar almanız gerekirdi, böyle bir kitap var ortada.

Sözlerinizi, "toplumu yanlış bilgilendirme" noktasıyla bitirdiniz. "Toplumu yanlış bilgilendirmeyin" diyerek, İzzet Bey'le konuştunuz, benimle muhatap olmadınız, ama yaptığınız açıklamalar, bütünüyle toplumu yanlış bilgilendirmeye yöneliktir.

Birincisi, kamu görevlilerinin sendikal haklarıyla ilgili olarak uluslararası sözleşmeler var. Avrupa Sosyal Şartını, 5. ve 6. maddeler çekinceli olduğu için bir tarafa bırakalım, ama Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98'i, kamu görevlilerini de kapsar.

Adnan ÇİÇEK - Nerede işçiler?

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ - Resmi metinde, resmi çevirisinde 98'in, "işçiler" der, 87'de ise "çalışanlar" der. 1951'de onaylanmış 98'in Resmi Gazetede yayınlanmış metninde "işçiler" yazılıdır. -Cahit Talas Hocam onaylatmıştır, bugün hasta yatağında olan Cahit Talas Hocam onaylatmıştır 98'i; "işçiler" diye çevirmiştir o zaman.- Henüz 98'in üzerinden 2-3 yıl geçmiştir, 49'da kabul edilmiştir 98. Onaylayan altıncı ülkedir Türkiye! ve o zaman, resmi çeviride "işçiler" denilmiştir. Kimin işçi, kimin memur, kimin çalışan olduğu belli değildir henüz Türkiye sosyal hukukunda, çalışma hukukunda, iş hukukunda; bu yüzden de "işçiler" denilmesi son derece normaldir. Ama 87'nin Resmi Gazetede yayınlanan metnine bakın, "çalışanlar" der. Avrupa Sosyal Şartının bütün maddelerinde "çalışanlar" geçer, 5 ve 6'da "çalışanlar" geçer.

Ondan sonra siz, sadece bu sözleşmeleri bilmenin, sözleşme metinlerini ve Türkçe metinlerini okumaktan ibaret olduğunu mu sanıyorsunuz? O zaman ILO'nun denetim organlarının 50 yıldan beri verdiği kararları okumanız lazım ve orada Uzmanlar Komisyonu her yıl yayınladığı raporlarında der ki, *"98'in kapsamında kamu görevlileri de vardır."* Yalnızca kimler yoktur, 98'in kapsamında? *"Devlet adına otorite işlevleri yerine getiren kamu görevlilerini kapsam dışında tutabilirsiniz, onun dışında hepsi kapsamdadır"* der, Uzmanlar Komisyonu. Bu yüzden biz, ülkemiz az mı eleştiri aldık Aplikasyon Komitesinden? "Çünkü 151'i onayladık, 98 bizi bağlamaz" dediğimiz için, Thatcher'in İngiltere'siyle birlikte aynı

çizgide savunma yaptığımız için, az mı kara listeye girdik bu yüzden? Onun için, öncelikle sendikacıların doğru bilgileri edinmesi gerekir.

Bu raporlara bakın, benim kitaplarımı okumayın; bırakın benim kitaplarımı okumayı; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uzmanlar Komisyonu'nun raporlarına bakınız, Sendikal Özgürlüğü Komitesinin kararlarına bakınız, Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin içtihatlarına bakınız lütfen ve ondan sonra da, kamu görevlileriyle ilgili çekinceler konusundaki görüşlerinizi gözden geçiriniz. "Dünyada örneği yoktur" diyorsunuz. Dünyada örneği vardır, dün SAK Başkanına sordum burada özellikle; "evet, memurlarımız da grev yapıyor" dedi. Biliyor musunuz ki, Uluslararası Çalışma Örgütünün, Almanya'da 800 bin dolayında olan ve "beamte" diye nitelendirilen memurlara koyduğu grev yasağını eleştirdiğini; 87'yi onayladığı için bu yasağın bu sözleşmeye aykırı olduğunu biliyor musunuz? Hem Sosyal Şart Komitesi eleştiriyor, "kaldır bunları" diyor, hem de ILO "kaldır" diyor. Avusturya'yı eleştiriyor, Danimarka'yı eleştiriyor, kamu görevlilerine grev yasağı koydukları için. Dolayısıyla kamu personel rejimiyle ilgili reforma bırakmak, ertelemek -dün de Sayın Bakan öyle dedi- yanlıştır, doğru değildir. Memuru nasıl tanımlarsanız tanımlayın, onları Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin sağladığı güvencelerin kapsamı dışında bırakamazsınız, bu tür yapay tanımlarla bu sorunu çözemezsiniz.

Ayrıca, partiler arasındaki muhalefet-iktidar olayı, tutumlarının iktidarda ya da muhalefette olmalarına göre değişmesi de, zaten 46'dan beri bilinen bir şey.

Oturum Başkanı - Değerli konuklar; Sayın TÜHİS Genel Sekreterimiz Adnan Bey müsaade istiyor. Biz sendikalar olarak aşağı yukarı TÜHİS'le son 30 yıldır beraber çalışıyoruz, bunun son iki döneminde Adnan Beyle beraber çalışıyoruz. Her dönemde aksaklıklar var, katılımınız için teşekkür ediyorum Adnan Bey, hayırlı günler. Buyurun.

Ahmet DEMİRCİ (Türkiye Kamu-Sen Genel Dış İlişkiler Sekreteri) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Tabii Adnan Bey'in gitmesi çok şeyi değiştirmiyor. Bu, Adnan Bey'in bildik tavrı, daha doğrusu Adnan Bey'in değil de, Adnan Bey'in kendi fikri dışında aslında siyasi iradenin de şu anda sözcülüğünü Sayın Vekilimden daha fazla yapan bir Adnan Bey'le karşı karşıyayız. Biz bunu toplu pazarlık masasında da yaşadık, bu hiç önemli değil.

Gerek Sayın Vekilimin bazı sözleri üzerinden giderek ve Adnan Beyin de daha sonra özellikle bu çekince gerekçesi olarak konulan ya da kabul edilen gerekçeyi ortaya koyarken bazı şeyleri gözden kaçırıyoruz. Sayın Vekilim; 2004 yılında, -özellikle Sayın Denemeç'ten bu konudaki yorumlarını isteyeceğim- biz toplu pazarlık süreci yaşadığımızda, en sonunda 52 maddelik bir protokol imzalandı ve o protokolün içerisinde grev ve toplusözleşme haklarıyla ilgili düzenlemenin de bir an önce gerçekleşmesi gerektiğiyle ilgili bir ifade vardı, biraz önce Adnan Beyin dediği o Anayasa değişikliği vesaire konularını da kapsayacak şekilde. Bu, kamuoyuna Sayın Başbakan tarafından da "memurlarımıza da grev ve toplusözleşme hakkı veriyoruz" olarak ifade edildi. Biz bunu 2005 yılında hatırlattığımızda, "taahhüt benim taahhüdümdür, bunu yerine getireceğiz, taahhüdüm devam etmektedir" ifadesi hâlâ devam etmişti. Türkiye'de özellikle örgütlenme özgürlüğünün önünde, yani ILO 87 sayılı Sözleşme, 98'e aykırı uygulamalar ve bunlarla ilgili özellikle 94 yılında Hocam da hatırlarlar, Sayın Çetin de hatırlarlar, buradaki birçok arkadaşımız, ILO Aplikasyon Komitesinde Türkiye olarak yaşadığımız ve halihazırda şu an itibariyle 2005'te yaşadığımız ve bu sene derin inceleme yapılan ülke statümüzün de devam ettiği bilinmekte.

Bir taraftan Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesinin aralık ayında muhtemelen hazırlayacağımız en son ülkemizdeki çalışma hayatını ilgilendiren raporda da bu konu, -özellikle Kayseri toplantısını hatırlatmak isterim- *"Türkiye'de sendikal haklar,*

ILO ve Avrupa Birliği normlarında çözümle birlikte Türkiye'nin önünde bir ön şart olacaktır" ifadesi, aralık ayında muhtemelen gelecektir. Her şeye rağmen, Sayın Vekilim, özellikle küreselleşmenin getirdiği olgunun gereği belki Sosyal Şartın kabul edilmediğini ima etti yanlış anlamadıysam.

Reha DENEMEÇ - Kusura bakmayın, ima değil, ben sadece resmi ortaya koydum, hiçbir imada bulundum.

Ahmet DEMİRCİ - Resmi ortaya koyduğunuzu ben de kabul edeyim. Şu anda Türkiye'nin gerçekleriyle çok uyuşmadığını söylemeye çalışıyorum. Sayın Başbakanımızın bu taahhüdü, sayın hükümet ya da işveren kurumumuzla yapmış olduğumuz mutabakattan öteye çıkan sonuç, en azından imkân olarak çözülmesi gereken bir gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına çekince konularak bu taahhütlerin maalesef yerine gelmediği bir izlenim var. Şimdi gideceğiz, Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesinin iki üyesi olarak ve buradayız, TÜRK-İŞ burada, biz buradayız, gideceğiz, aralık ayında bu nihai rapor üzerinde görüşlerimizi bir şekilde bildireceğiz. Buna bildireceğimiz hangi görüşü, ne şekilde ortaya koymamızı istersiniz, bu konuda ne yapmamız gerekiyor? Şu an itibariyle Türkiye'de hangi tercihi kullanacağız? Çünkü biz, özellikle Türkiye Cumhuriyeti, devletten ayrı bir tercih ortaya koyamayız, ama siyasi iradenin tercihi, maalesef Türkiye Cumhuriyeti Devletinin tercihleriyle şu noktada uyuşmuyor gibi bir izlenim bizde doğuyor. Bu konuların özellikle aydınlığa kavuşturulmasını arzu ediyoruz.

Saygılarımı sunuyorum. Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Ahmet Bey, biz teşekkür ediyoruz.

Reha DENEMEÇ - Ahmet Bey, teşekkür ederim.

Ben 15 yıl kamuda Devlet Planlama Teşkilatı'nda hizmet vermiş bir insan olarak bazı gerçekleri özellikle siyasi mütalaalara girmeden ifade etmek istiyorum. Adnan Bey girebilir, ama bu benim yapıma ters. İzzet Bey de bazı şeyler söylüyor, ama ben her-

kesin aklı olduğunu ve bu aklı kullanarak ortaya koyduğum resme baktığı zaman bazı gerçekleri çıkartabileceğine inanıyorum. O anlamda şöyle veya böyle polemiklere de girmek istemiyorum; çünkü sonuçta o tür çatışmalarla bir yere varılamıyor. Bir dünya gerçeği var, bu dünya gerçeğini bizim Türkiye olarak tek başımıza değiştirmemiz mümkün değil. Bu gerçekler doğrultusunda nasıl hareket etmemiz gerektiğini işçi sendikalarımızla, işveren sendikalarıyla, hükümetimizle, muhalefetimizle beraber oturup tartışmamız lazım, bu çok önemli. Neden? Burada Türkiye tarafından çekince konulan 5 ana madde var. Diğer yanda, sosyal demokrat bir partinin iktidarda olduğu İngiltere gibi bir ülkenin tamamen imzalamadığı bir metin var. Bu çekincelerin arkasında da biraz evvel ortaya koyduğum resimdeki gerçekler var, böyle değerlendirmemiz lazım. Bugün İngiltere'de sosyal demokrat olan İşçi Partisi, Başbakan Blair ile iktidar. Cumhuriyet Halk Partisi, kendine sosyal demokrat demektedir, iktidarda değildir, ama iktidara gelebilmek için de bir çaba sarf etmemektedir. O da ayrı bir konu, onu da söyleyeyim. İktidara gelindikten sonra da muhalefette söylenen söylemlerden çok daha farklı söylemlerde bulunulduğu da bir olgudur, çünkü bazı gerçekler var. Bu nedenlerle Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalamayan veya çekince koyan, sosyal devlet yapısını benimsemiş ülkeler oluyor.

"Biz ne söyleyeceğiz?" diyorsunuz. Neyi söyleyeceğinizi burada ben size verecek değilim, biraz önceki 25 dakikalık konuşmamda ben sadece bazı gerçekleri ortaya koydum. Türkiye'yle ilgili bazı gerçekler var, dünyayla ilgili bazı gerçekler var. Bu 5 madde içinde zaman içerisinde demokratikleşme anlamında Türkiye'nin çok rahatlıkla değerlendireceği ve imzalayacağı, çekincesini kaldıracağı maddeler de var. Mesela adil çalışma koşulları, 2'inci maddede izinle ilgili bir bölüm, farklı farklı kanunlar içerisinde yer alan maddeler var, bunlar birleştirilebilir, hepsi bir arada mütalaa edilebilir. Örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı, 5. ve 6. maddede geçmişte Türkiye'nin yaşadığı bazı sıkıntılar vardı. Geçmişte, kamu gücünü kullanan bazı kurumlarda; mese-

la poliste POL-BİR, POL-DER gibi, öğretmenlerde TÖB-DER gibi ayrışmalar olmuştu. Yani çok kritik bazı yerlerde bunların daha hassas değerlendirilmesi lazım.

Ancak şunu da ifade etmek istiyorum: Doğru, polis arkadaşlarımızın da çalışma şartlarına baktığımızda, hiç de insani olmayan koşullarda çalışıyorlar, bunu da biliyoruz, günde 8 saatten fazla çalışıyorlar, 12-13 saat, gecesi gündüzü olmadan. Belirli ölçüde onların da haklarının korunacağı bir sistemin oluşturulmasına, ama bu haklar verilirken de bulunduğu görev alanı yaptığı iş nedeniyle kritik ve hassas olduğu için biraz daha dikkatli davranılması gerektiğine inanıyorum.

Dediğim gibi, sizin vereceğiniz cevap yine size kalmış. Benim söyleyebileceğim, zaman içerisinde bu çekincelerin bir kısmının kalkabileceği, ama bir kısmının dünya gerçekleri nedeniyle kolay kolay kalkamayacağı. Hangisi? Göreceli bir kavram olan, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkı. Türkiye bunu ne zaman hak eder? Gerçek anlamda dünyayla rekabet edebilir yüksek bir üretim, yüksek bir teknoloji, ve 20-25 bin dolarlara çıkmış fert başına bir milli geliri olduğu zaman. Ama siz, 4-5 bin dolarlık fert başına düşen milli gelirle Avrupa Birliği'ndeki 25-30 bin dolar, 35 bin dolardaki milli gelire sahip ülkelerin yaşam standardını, ücretini bekliyorsanız, o zaman ortada bir çelişki var demektir.

Oturum Başkanı - Buyurun.

Aziz ÇELİK (Kristal-İş Sendikası) - Teşekkür ederim.

Reha Beye birkaç sorum ve konuşmaları üzerine bazı notlarım olacak. Reha Bey, genel olarak Avrupa Sosyal Şartına konulan çekincelerin iktisadi ve sosyal koşullara bağlı olduğunu, özellikle bu çekincelerin Türkiye'nin rekabet gücüyle ilintili olduğunu söyledi. İkinci konuşmasında da bunu pekiştiren bir örnek verdi. Ben bazı bilgiler aktarmak istiyorum. Belki Mesut Hocam zaman olsaydı, aktaracaktı, ama sorumu Reha Beye yöneltmek istiyorum.

İngiltere 5 ve 6'ya çekince koymadı. 1961 Sosyal Şartı ve 1996 Sosyal Şartı, ikisi birlikte yürürlüktedir. İngiltere, 1961 Sosyal Şartında 5 ve 6'yı çekincesiz onayladığı için, 1996 şartını onaylamamış olması, ona koyduğu çekincenin hiçbir önemi yoktur. İngiltere, şu anda sendikalaşma, toplu pazarlık ve kamu görevlilerine de sendikalaşma hakkı tanıyan 5 ve 6'yı onaylamış durumda. Dolayısıyla İngiltere örneği, burada doğru bir örnek değildir.

İkincisi, Türkiye'nin bunları rekabet gücü nedeniyle onaylamadığını iddia etmek, pekala iktisadi bir düşünce sistematiği içerisinde mümkündür. Yani Avrupa sosyal modelinin değil de, Amerikan modeli bir çalışma yaşamını hedefleyen bir yaklaşım açısından bu elbette mümkündür. Çalışma ilişkilerinin mümkün olduğu kadar korumasız hale getirilmesinin rekabeti arttıracağına dair bir fikir elbette var. Ama ben size şu örnekleri vermek istiyorum: Mesela 5 ve 6'yı onaylayan ülkeler, rekabet gücü bizden daha mı yüksek? Arnavutluk, Ermenistan, Azerbaycan, Estonya, Kıbrıs, İspanya, Polonya, Slovakya; bunlar 5 ve 6'yı onaylamış ülkeler grubunda. Avrupa Birliği ülkelerinin Hocamın dediği gibi, Sosyal Şarta üvey evlat olarak davrandıkları doğrudur, ama Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde Sosyal Şartın 5 ve 6. maddesine çekince koyan ülkeler, Türkiye ve Yunanistan'dır, Avrupa Birliği içerisinde sadece Yunanistan'dır. Bir de Avusturya ve Polonya, 6. maddenin belirli fıkralarına çekince koymuşlardır. Bunun dışında hiçbir Avrupa Birliği ülkesi ve hiçbir Avrupa Konseyi ülkesi 5 ve 6'ya çekince koymamıştır. Dolayısıyla 5 ve 6'ya konulan çekincelerin Avrupa Birliği ülkelerinin şu anda sosyal modellerindeki arayışlarla hiçbir ilgisi yoktur, rekabetle hiçbir ilintisi yoktur. Yani örneklerimiz, 5 ve 6'ya konulan çekincelerin şu andaki onay durumu, hiçbir şekilde onaylanmamaktadır.

Üçüncü söylemek istediğim de şudur: Avrupa Birliğinin şu anda özellikle 15 ülkesinin bu konudaki üvey evlat muamelesi yapıyor olmasının anlamı çok fazla yoktur; çünkü Avrupa Birliği ülkelerindeki insanlar, Almanya'da memurlara geçici olanlar hariç, Sosyal Şartın daha üzerindedir.

Söylemek istediğim şu: Avrupa sosyal modelini revize etmeye, tartışmaya çalışıyoruz, ama Avrupa sosyal modelini hiçbir zaman bu Sosyal Şart ve benzer sözleşmelerdeki koruyucu düzenlemeleri bir kenara iterek revize etmeye çalışıyor, bunu aktarmak istedim. Çünkü özellikle ülkelere ilişkin verdiğimiz örnekler, özellikle İngiltere açısından eksik örneklerdir.

Teşekkür ederim.

Reha DENEMEÇ - Aziz Bey, teşekkür ederim.

Hemen şu açıklamayı yapayım: "Sosyal Şarta yeterli ilgi gösterilmedi. Sosyal Şartı imzalamayan Almanya, İngiltere gibi AB ülkeleri var. Sosyal Şart üvey evlat." Bunu ben söylemedim, Mesut Hocamın söylediklerini sadece aktardım, bu bir.

İkincisi, 5 ve 6. maddede biraz evvel belki yanlış anlaşıldım; örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı konularında. Ben bunun özellikle kritik bazı kamu görevlerini yerine getirenlere uygulanmasındaki zorlukları ifade ettim. Burada rekabet şartını zorlayacak olan aslında 4. madde, yani çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkı, ben öyle ifade etmiştim. Bu 4'üncü maddenin yerine getirilmesiyle ilgili, orada da resmi ortaya koydum ve bu resimde siz, Avrupa Birliği ülkelerinin yerine getirdiği bu şartı yerine getirebilmek için o ülkelerin üretim seviyesine, milli gelir seviyesine çıkmanız lazım. Çıkmadan bunları yapmaya kalktığınız anda, zaten bindiğiniz dalı baştan kesersiniz, bu refah düzeyine ulaşma şansınız zaten olmaz; çünkü dünyayla rekabet edebilecek bir üretim yapamazsınız. Bunu söyledim. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ - Aziz Beyin sorusu ve Reha Beyin yanıtıyla ilgili olarak, benden kaynaklanan bir yanlış anlaşılma var, ona bir açıklık getirmek istiyorum.

Tabii Sosyal Şartlar Sistemi çok karışık bir mekanizma. Başta belirttiğim gibi, yürürlükte olan iki tane Sosyal Şart var; eski Sosyal Şart, yeni Sosyal Şart. Bunlarla ilgili onay listesine baktığınız

zaman, her devletin onayladığı madde-fıkra sayılarıyla ilgili dökümler vardır; bunlara baktığınız zaman, farklı değerlendirmeler yapabiliyorsunuz. Avrupa Birliğinin eski üyelerinden, özellikle etkin olan eski üyelerinden dördü, yeni Sosyal Şartı imzalamamış ve onaylamamıştır, ama eski Sosyal Şarta taraftır, onaylamıştır ve onun da 5 ve 6'sına çekince koymamışlardır. Yani Almanya, İngiltere, Avusturya, Danimarka, iki Sosyal Şarttan hiçbirini imzalamamış ya da onaylamamış değildir, eski Sosyal Şarta taraf olmaya devam etmektedirler. Başka türlüsü olamazdı. Ayrıca, bu devletlerin eski Sosyal Şartın çekince koydukları madde ya da fıkralarına baktığınız zaman, bizim eski Sosyal Şarta koyduğumuz çekincelerin madde ve fıkra sayılarından da çok düşüktür, onlarla ilgili rakamlar da var önümde. Onun için bu karışıklığa meydan vermemek gerekiyor.

Söz almışken, yine polemik yapmak istemiyorum ama, demek ki Sosyal Şart, Reha Bey için de "üvey evlat" imiş!

Oturum Başkanı - Hocam, teşekkür ediyorum. Buyurun.

İsmail Hakkı KURT - Reha Bey, bize sendikacılar olarak örnek gösterdiği Çin'le ilgili bir iki noktanın sadece altını çizmek istiyorum. Dedi ki, "Çin'de toplam olarak 350 milyon kişi sanayide çalışıyor." 1,5 milyarlık Çin nüfusu, 60 milyon civarındaki İtalya kadar üretemiyor. İtalya'da yaklaşık olarak 12 milyon kişi sanayide çalışıyor. Amerikan ekonomisi yüzde 1 büyüdüğü zaman, Çin ekonomisinin en yüksek kaydettiği yüzde 10'luk büyümeden daha fazla değer üretiyor. Evet, doğru, Çin düşük ücrete dayalı olarak kalkınıyor, ama biz ülkemiz için model olarak Çin gibi düşük ücrete dayalı bir modeli mi, yoksa rekabet edebilir bir modeli mi öne koyacağız? Onun için, geçen gün Belediye-İş Sendikası, aynı konuda bir çalışma yapmıştı, Avrupa sosyal modeli ve Avrupa'ya uyumla ilgili olarak. Orada en büyük Alman sendikası olan DGB Genel Başkan Yardımcısı gelmişti. O, bizzat bulunduğunuz kürsüden açıklamıştı: "Evet, doğrudur, Avrupa'da düşük

ücretlilerle ilgili olarak bir problem var, ama sendikalar şimdi asgari ücreti tartışıyorlar Avrupa'da, bir asgari ücret olması gerektiğini tartışıyorlar ve Alman sendikaları bu konuda epey mesafe aldılar." Dolaysıyla ülkemizi yönetenler...

Reha DENEMEÇ - İsmail Hakkı Beyin sorusunu şöyle cevaplandırayım: 60 milyonluk İtalya'nın üretimi Çin'den daha fazla, doğrudur, cari kurdan hesaplarsanız öyledir. Satın alma gücü paritesinden baktığınız zaman, Çin bugün dünyanın üçüncü büyük ekonomisidir ve çok yakında Japonya'yı da geçerek ikinci büyük ekonomisi haline gelecektir. Çünkü Avrupa Birliği, ABD, Japonya gibi gelişmiş pazarlarda, birçok mal ve hizmetin kullanıcıya maliyetinin 4-5 kat daha fazla olduğunu görürsünüz. O anlamda en uygun kıyaslama kriteri satın alma gücü paritesidir. Satın alma gücü paritesiyle, GSMH olarak Çin'in 2030-2040'larda Amerika'yı yakalayıp geçeceği hesaplanıyor. Bu benim hesabım değil.

İkinci soru, "ücretle rekabet etme, yani kötüyü gösterip ona razı etme mi?" Hayır, böyle bir şey söz konusu değil, çok daha iyisini hak ediyoruz. Ama bulunduğumuz yeri de, dünyanın ne durumda olduğunu da bilmemiz lazım. Tabii ki hedefimiz, Çin gibi ucuz üretim değil, çünkü zaten orayla bizim ücretle rekabet etmemiz mümkün değil, Türkiye'de en düşük ücreti bile kabul eden insanın Çin'deki ücretlerle yaşaması mümkün değil. O anlamda Türkiye'nin önünde tek bir çözüm kalıyor: Mümkün olduğunca farklılaşabileceği bazı sektörlere önem vermesi ve o alanlardaki üretiminde kendi teknolojisini geliştirecek adımlar atması. İşte bunun için uzun vadeli bir strateji ile 2004 yılında Türkiye'de ilk olan bir düzenlemeyi yaptık. Türkiye'nin araştırma-geliştirmeyle ilgili harcamalarını arttıracak bazı tedbirler aldık. 300 milyon dolar seviyesinde bir kaynak araştırma projelerine enjekte edildi, bu her sene yüzde 20–25 büyüyecek bir rakam. Bununla ilgili başka çalışmalarımız da devam ediyor; çünkü standart, alışıldık ürünler, çok yoğun işgücü ve düşük işçi ücretiyle rekabet etme şansı olmayan Türkiye'nin, ancak markalaşarak, ürünlerinin üzerine teknoloji koyarak, farklı ve katma değeri yüksek mallar üreterek

ayrıca hizmetler sektörü ile dünyayla rekabet edebileceğine inanıyoruz.

Oturum Başkanı - Buyurun.

Tarkan ZENGİN - Teşekkür ederim.

Ben bir katkı, iki de soru sormak istiyorum. Öncelikle katkım, Adnan Beyin Mesut Hocayla girdiği tartışmada işçi-emekli aylığının Sosyal Şarttaki "çalışanlar" kavramının ne anlama geldiğiyle ilgili Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin verdiği bir karar var. Orada "çalışanlar" kavramından sadece fiili olarak işyerinde çalışanların değil, aynı zamanda emeklilerin de, ev eksenli çalışanların da ve işsizlerin de yer aldığını Avrupa Sosyal Haklar Komitesi söylüyor. Buradan çıkaracağımız sonuç şu: Bu kararlardan sonra emekliler de, ev eksenli çalışanlar da sendikal örgütlerini kurabilirler. Sorumun ilki Mesut Hocaya olacak: Zaman zaman geçti, ama tam açılmadı; Avrupa Sosyal Haklar Komitesinden biraz bahsedebilirse Mesut Hoca, çok memnun olurum. Sendikalar olarak bizler zaman zaman konuşuyoruz, ama somut sonuç alıcı şeyler ortaya koymuyoruz. Anayasa Mayıs 2004'te değişerek Anayasanın 90. maddesine bir ek ilave yapıldı, uluslararası sözleşmeler normal mevzuatın üzerine çıkarıldı. Aynı zamanda Mesut Hocanın sözünden ve kitabından da şunu anlıyoruz ki, 5 ve 6. maddeler, Sosyal Şartın çekince kısımları ve bu kısımlara ilişkin itirazların çok da geçerli sayılmadığı söyleniyor. Fiili olarak bugün herhangi bir kamu sendikası toplusözleşme yapmış olsa veya polisler sendikal örgütlerini kurmuş olsalar, yargı bu noktada nasıl bir duruş sergiler, bunu Mesut Hocadan öğrenmek istiyorum ve bunun yolu nedir, yani fili ve meşru bir durum oluşturmak adına nasıl bir prosedür izlenebilir?

Biz Mesut Hocayla daha önce Türkiye'de 9 sendikanın bulunduğu uluslararası bir projede kendisinden CD'ler de almıştık. Orada da çok somut şeyler ortaya çıkmıştı, ama gerisi gelmemişti. Bu noktada, belki burada bulunan kamu görevlisi sendika ... da yardımcı olabilme adına bu konuda bilgi almak istiyorum.

İkinci sorum Sayın Çetin'e olacak: Bilindiği gibi, sendikal hak ve özgürlükler, temel insan hak ve özgürlükleri başlığı altında yer alır. Bugün burada Sayın Çetin'in çizdiği tabloyu da görünce, bir emekçi olarak mutlu oldum. Çünkü Cumhuriyet Halk Partisinin temel hak ve özgürlüklerle ilgili görüşlerinin Sayın Çetin'le çeliştiğini gördüm. Cumhuriyet Halk Partisi, temel hak ve özgürlükler hakkında ne düşünüyor, yani hangi tavrı doğru; burada sizin "özgürlükçü" tavrınız mı, yoksa temel hak ve özgürlükleri sınırlaması nedeniyle Cumhurbaşkanını alkışlayan Cumhuriyet Halk Partisi mi gerçekçi, hangi CHP? Teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ - Tarkan Zengin'in bana yönelttiği sorular, çok uzun açıklamalar gerektiren sorular gerçekten, Sosyal Şartla ilgili olarak. Çok kısa geçeceğim, bunları çok yazdım, neredeyse 20 yıldan beri yazıyorum.

Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, her iki Sosyal Şartın, yalnızca uzmanlardan oluşan bir denetim organı. Bugün 15 üyeyle çalışmaktadır. Komite, 7 üyeyle başladı çalışmaya, eski adı Bağımsız Uzmanlar Komitesiydi, şimdi Sosyal Haklar Avrupa Komitesi adıyla ve 15 üyeyle, biri de boştur halen ve ne mutlu ki Türkiye'den de, ikinci dönem olarak görevini yapan bir uzman vardır bu Komitede. Sendikalarımızın ve bu işlerle uğraşanların, Komitedeki bu üyenin adını bilmediklerini düşünüyorum; biliyorlarsa, söylesinler! Prof. Dr. Tekin Akıllıoğlu'dur, Siyasal Bilgiler Fakültesinin emekli öğretim üyelerinden ve halen Bilkent'te çalışan bir öğretim üyesidir. Onunla ilişki kuramamışlardır. Bakanlığın kendisinden yararlanması söz konusu oldu mu bilmiyorum, bu konuda da bilgim yok.

Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, onay koşullu olmak üzere hem raporlara dayalı denetimi gerçekleştiren bir organdır, hem de Toplu Yakınmalar Protokolü çerçevesinde gerçekleştirilmiş şikâyetlere, yakınmalara dayalı denetimi gerçekleştiren bir organdır. Bunların koşulları var, benim de eleştirdiğim birçok nokta var, bu sistemlerin işleyişiyle ve yapısıyla ilgili olarak, özellikle sendika-

ları dışlayan ve bireysel yakınmalara yer vermeyen yapısıyla ilgili olarak. ILO'da Sendika Özgürlüğü Komitesini düşünün; orada üç hükümet, üç işçi, üç işveren kanadından olmak üzere temsilciler vardır, üçlü bir yapı vardır. Ama Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, sadece ve sadece uzmanlardan oluşur. Denetim organlarından Hükümet Komitesine ise, "gözlemci" olarak uluslararası sendikal örgütlerden, işçi ve işveren örgütlerinden, örneğin Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu kontenjanından olmak üzere ETUC'tan temsilciler katılır; dediğim gibi, danışsal nitelikte bir katılımdır bu, kararlara katılma söz konusu değildir.

Sosyal Şartla ilgili olarak gözden kaçırılmaması gereken bir başka nokta daha vardır: İlke olarak onayladığınız madde ya da fıkralarla ilgili olarak hükümetin düzenli biçimde verdiği raporlar temelinde denetlenirsiniz. Ama bunun dışında, çekince koyduğunuz maddelerle ilgili olarak da, daha seyrek biçimde olmak üzere, örneğin beş yıl gibi aralıklarla olmak üzere denetlenebilirsiniz. Bakanlar Komitesi istediği zaman, taraf devletlere, "sen 5 ve 6'ya çekince koydun, başka madde ya da fıkralara da çekince koydun, ama bunlarla ilgili ne gibi önlemler aldın, bana -Komiteye- bildir" demektedir, böylece daha seyrek biçimde çekinceli maddelerle ilgili denetim de yapmaktadır. Türkiye de denetlenmiştir bu çerçevede; Avrupa Sosyal Şartını onayladıktan sonra çekince koyduğu 5 ve 6 ile ilgili olarak denetlenmiştir, bunu da unutmamak gerekir; Şart denetim sistemi buna da açıktır. ILO'da da böyle bir denetim sistemi vardır, yani onaydan bağımsız olarak da işleyen, ama daha seyrek biçimde işleyen bir denetim sistemi vardır.

Daha spesifik bir soruyla ilgili olarak, polislerin sendika kurmasıyla ilgili olarak görüşlerimi aktarayım: Sosyal Şartın eski ve yenisinin 5. ve 6. maddeleri arasında hiçbir fark yoktur. Yeni Sosyal Şart kabul edilirken, 5 ve 6'ya hiç dokunulmamıştır, aynen alınmıştır. Dolayısıyla silahlı kuvvetler ve polisle ilgili olarak Sayın Çetin'in sözünü ettiği bir ayrım gözetilmiştir. Sendikal hakların öznesi, ilke olarak tüm "çalışanlar"dır ve hatta Tarkan Zengin'in belirttiği gibi, Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, henüz

ILO denetim organlarının kararlarında örneğine rastlamadığım ve kitabımda ilk kez belirttiğim çok yeni ve olumlu bir açılım yapmıştır. "Çalışanlar" kavramının yorumlanmasıyla ilgili olarak demiştir ki, *"artık buradaki çalışanlar, yalnızca eylemli olarak çalışanlar değildir, aynı zamanda emekliler de, evde çalışanlar da, işsizler de 5 ve 6'nın güvencelerinden yararlanırlar."* Buna dayanarak da, örneğin emeklilerin kurduğu Emekli-Sen Sendikası yeni bir güvence kazanmıştır, ama biz bu maddelere çekince koyduk. Çekince koyduk, ama başta belirttiğim gibi, Sosyal Şartın eskisinin ve yenisinin birinci bölümünde yine tüm çalışanların sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı, grevi kapsayan toplu eylem hakkı güvence altındadır, yasamanın buna aykırı düzenlemeler yapmaması gerekir. Herhangi bir düzenleme yaparken, hükümetin de tüm sosyal politikasını yürütürken, kararlaştırırken ve uygularken, birinci bölümü de göz önüne alması, yasamanın uyumlu düzenlemeler yapması, aykırılıkları kaldırması gerekir.

Reha Bey, tekrar tekrar 4. maddenin tamamına değil, 1. fıkrasına koyduğumuz çekinceyle ilgili olarak açıklamalar yaptı. O konuda, yani çalışanların uygun bir yaşam düzeyine ulaşabilmelerini sağlayacak yeterli ücret hakkı -ki bunun adı asgari ücrettir- ile ilgili olarak, Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin yıllardan beri verdiği kararlar var...

Bu parantezi kapatarak, polisler ve silahlı kuvvetlerle ilgili soruya yanıtımı özetleyerek, konuşmamı bitirmeye çalışacağım. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, silahlı kuvvetler mensuplarına konulacak toptan bir sendika yasağını Sosyal Şarta aykırı bulmaktadır. Bu konudaki takdir yetkisini devletlere bırakmıştır. "İlke olarak, ben silahlı kuvvetlere sendika hakkı tanıyorum" diyebilirsiniz; tersine "hayır, ilke olarak tümüyle yasaklıyorum" da diyebilirsiniz. İlkeye, taraf devlet olarak siz karar vereceksiniz, ölçüye de siz karar vereceksiniz. Ancak bu ölçünün, Şarttaki sınırlama koşullarına uygun olması gerektiğini unutmayacaksınız. Hakkı tanıyacaksanız, ne kadar tanıyacaksınız, hangilerine, kimlere tanıyacaksınız, buna siz karar vereceksiniz. Ama bu kararı verir-

ken şunu unutmayacaksınız: Sosyal Haklar Avrupa Komitesi ve ILO denetim organları aynı zamanda, ancak "dar anlamda silahlı kuvvetler mensubu olanlara yasak koyabilirsiniz" demiştir. Yani Türk Silahlı Kuvvetler Örgütünde çalışan sivil görevlililere sendika yasağı koyarsanız, bu Sosyal Şarta ve 87 sayılı Sözleşmeye aykırı olur.

Polislerle ilgili olarak, bundan farklı bir durum vardır. İlke olarak sendika hakkını polislere, iç güvenlik görevlilerine yasaklayamazsınız. Kesin ve toptan bir yasak koyarsanız, Sosyal Şarta aykırı olur. Sendika hakkını "ilke" olarak polise tanımak zorundasınız, ama polisin sendikal haklarla ilgili güvencelerden "hangi ölçüde" yararlanacağının belirlenmesini, Sosyal Şart devletin, ulusal mevzuatın takdirine bırakmıştır. Polisler sendika kurarsa ne olur? Polislerin kuracağı sendika, 87'nin güvencesi altındadır bana göre ve Avrupa Sosyal Şartının yenisinin de, eskisinin aynı zamanda birinci bölümünün de güvencesi altındadır. Bunun ilke olarak yasaklanmaması gerekir, tanınması gerekir ve iç güvenlik görevlileri arasında da böyle bir eğilimin olduğunu biliyorum, böyle bir denemenin olduğunu da biliyorum. Bir sendika kurma girişimi bulunduğunu biliyorum, tüzüğünü de biliyorum. Ama tabii iktidarın tutumu yönünden, AKP Hükümetinin tutumu yönünden bu açığa çıkamıyor nedense. Çünkü polisleri bir tarafa bırakın, *Yargıçlar ve Savcılar Birliği* adı altında 5-6 ay önce kurulan bir derneğin, adı "birlik" olan, sadece yargıçlara ve savcılara açık olan bir meslek derneğinin tüzüğünün değiştirilmesi için İçişleri ve Adalet Bakanlıkları, 1990'lı yıllarda kamu görevlileri sendikalarına karşı izlediği tutuma benzer bir tutumla harekete geçmiştir. Görevdeki yargıç ve savcıların dernek kuramayacakları, yalnızca üye olabilecekleri ileri sürülmüştür. Tüzükte, yargı bağımsızlığı ile ilgili ne varsa çıkarılması istenmiş!

Bu neyi gösteriyor? Şunu gösteriyor: Biraz önce TÜHİS yetkilisiyle İzzet Çetin arasındaki tartışma bağlamında ben de belirteyim ki, siyasal partiler iktidarda başkadır, muhalefette başkadır. Bu 1946'dan beri, CHP-DP döneminden beri böyle olagelmiştir. Ya-

kın geçmişten bir örnek vererek, sözlerimi bitireyim: Şimdi AKP var tabii, ondan önce Refah Partisi vardı, ondan da önce Milli Selamet vardı. 90'lı yılların ortalarında, 4688 sayılı yasanın taslak yada tasarılar biçiminde birçok versiyonu ortaya çıktı. Onların hazırlıkları sırasında Refah Partisi muhalefette iken, kamu görevlilerine grev hakkının tanınmasından yana olmuştur. Hatta kamu görevlilerinin grev hakkının tanınmasını benimle birlikte, bu gibi toplantılarda savunan Hak-İş'in eski Genel Başkanı ve sonra da Çalışma Bakanı olan Necati Çelik, iktidara gelince başka türlü davranmıştır. Çıkarılan yasalarla ilgili olarak Tutanak Dergilerinin geçmişteki sayılarına bakacak olursanız, "ILO sözleşmelerinin altına imzamı olduğu gibi atarım. Hazırlanan tasarı ILO sözleşmelerine aykırıdır" diye muhalefet şerhi yazan bir Refah Partili, şimdi AKP Hükümetinde Başbakan Yardımcısıdır. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Hocam, teşekkür ederim. Buyurun.

İzzet ÇETİN - Teşekkür ederim.

Değerli arkadaşlar; Sayın Zengin'in sorusunu cevaplandırmadan evvel, bu güzel sempozyumda, panelde eksik kalan bir konuya dikkat çekmek istiyorum. Gerçi 5 ve 6. maddeler enine boyuna tartışıldı, ama 6. madde, toplu pazarlık hakkına ilişkin çekince koyduğumuz maddenin 4. fıkrası, "*menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin daha önce yapılan toplusözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklere bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır*" hükmünü içeriyor. Sayın Hocam biraz evvel söyledi, yıllardan bu yana iktidarda olan herkesin hemen hemen "toplusözleşme ve grev hakkına ilişkin varolan kısıtları kaldıracağız" demelerine rağmen, bu Sosyal Şarta çekince koyması da gösteriyor ki, Türkiye daha çok zor bir grev prosedüründen sonra erişilebilen grevin yanında, bir başka eylem biçimini ne yazık ki uygulayamıyor. Bugün toplusözleşmeler, sözleşme ihlalleri ayyuka çıktı, pek çok yerde toplusözleşmelerde elde edilen haklar bile alınamadığı halde, herhangi bir şekilde hak grevi ya da bir başka, aynı sektörde olur, bir başka sektörde olur ya da

bir başka ülkede olabilir, işçilerin, çalışanların uğradığı haksızlığa karşı toplu eylem biçiminde ortaya konulabilecek dayanışma grevi hakkı da Türkiye'de bu çekinceyle tanınmamış oldu.

Tabii özellikle ETUC'un Türkiye'yle ilgili olarak 2006 yılında sendikal hak ihlalleri raporuna bakılacak olursa, bu ihlallerin, özellikle grev ve sendikalaşmaya ilişkin ihlallerin ne kadar derin olduğu görülür. Eğer Türkiye, Toplu Şikâyet Protokolünü onaylayacak olursa, sadece ulusal işçi ya da işveren kuruluşları değil, uluslararası kuruluşların da şikâyet hakkını kullanabilecekleri göz önüne alındığında, Türkiye bu çekincelerle Avrupa Birliğine girebilmesi pek kolay olan bir ülke olmaktan oldukça uzak olduğu görülecektir.

Diğer taraftan, Sayın Zengin, temel hak ve özgürlüklere benim yaklaşımımla Cumhuriyet Halk Partisinin yaklaşımının aynı olup olmadığını soruyor ya da "hangi Cumhuriyet Halk Partisi?" diye kısaca soruyor.

Değerli arkadaşlar; ben 2000 yılından bu yana Cumhuriyet Halk Partisinin hem Merkez Yönetim Kurulunda, hem Parti Meclisinde, Partinin üst kademe yönetim organlarında görev yapan bir arkadaşınızım, 6 yıldan bu yana da pek çok bu tür platformlarda Partimi temsil ettim. Tüm samimiyetimle söylüyorum, düşüncelerimi çok açıkça söyleyen bir arkadaşınızım; bugüne kadar hem temel hak ve özgürlükler konusunda, insan hakları konusunda yapmış olduğum açıklama, hazırladığım rapor vesairede ne Sayın Genel Başkanımdan, ne de Partimizin herhangi bir organı ya da kişisinden "bu görüşler, sana ait görüşler, bunlar bizim görüşümüz olamaz" diye bir ikaz, uyarı ya da en küçük bir telkinde bulunana rastlamadım. Burada elbette benim açıklamalarım öncelikle beni bağlar. Bizim Parti Tüzüğümüze göre, program ve bildirgeler dışında sadece Genel Başkanın sözleri Partiyi bağlar. O nedenle, benim sözlerimin ya da ifadelerimin Partiyi bağlayıp bağlamaması ayrı bir taraf, ama her şeyden önce Cumhuriyet Halk Partisi kimliğiyle konuştuğum için, bir aykırılık teşkil edecek olsa, herhalde bir uyarı alırdım.

Cumhurbaşkanını niye alkışladık? Değerli arkadaşlar; kraldan çok kralcı olmaya gerek yok. Türkiye'nin içinde bulunduğu dönemde, çok hassas olan bu dönemde belli konularda Türkiye üzerine bu kadar yoğun saldırılar yapılırken, bu kadar yoğun baskılar kurulmuşken, toplumun belli kesimleri içerisinde, ki en fazla çalışan kesimler içerisinde kaygılar giderek derinleşmekteyken, yapılan uyarıları, ikazları alkışlamak, herhalde utanılacak bir durum değildir. Yani 301. madde konusunda, eğer 301'i kastettiyse Sayın Zengin, tabii Türkiye'de bu "açıkça yasamızda var, ne yapalım?" diye geçiştirilecek bir konu değil, ama biraz evvel tartıştığımız "Avrupa Birliği ülkelerinde bile bazı konulara çekince koyuldu-koyulmadı" tartışmalarını yapıyoruz. Türkiye henüz Avrupa Birliğiyle bütünleşebilmiş bir ülke değil. Kaldı ki Avrupa Birliğine girebilmek için yapmış olduğumuz çalışmaların, çabaların zaman zaman demokratikleşme adına, temel hak ve özgürlüklerin kullanılması adına gerçekleşmiş olmasından hem Cumhuriyet Halk Partisi, hem de İzzet Çetin olarak büyük mutluluk duyuyorum. Hatta daha ileri ve şahsım adına söylüyorum; Avrupa Birliğini istediğim tek konu belki de şu: Hak ve özgürlüklerdeki kısıtların kaldırılması ve demokratikleşmenin sağlanabilir olması, Avrupa Birliğine sıcak bakmama neden olan bir olaydır. Buna rağmen, Cumhurbaşkanımı da içtenlikle alkışladım, yine de alkışlarım. Niye alkışlarım? Çünkü orada Cumhurbaşkanının yapmış olduğu konuşmadaki açıklamalar, bir gerçeğin ifadesidir, yani "temel hak ve özgürlükleri kısıtlayın" diye bir hüküm yok, "temel hak ve özgürlükleri budayın" diye bir hüküm yok, bir şey yok. Ne var? Sadece mevcut yasal düzenlemelerde kimi zaman belli kısıtlamaların yapılabileceğinin hatırlatılması var. Ama içinde bulunduğumuz bu dönemde yapılan bir konuşmayı alkışlamak, "hangi CHP?" sorusunu sormayı haklı göstermez Sayın Zengin. Herhalde Türkiye alkışladı. Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Değerli konuklar; bizim eski Genel Başkanımız rahmetli Seyfi Demirsoy'un bundan 40 yıl evvel söylediği bir söz var; Sayın Hocamın ifade ettiği lafa cevap olsun diye değil

de, hatırlatmak için söylüyorum: *"Yapamayacağınız işleri vaat etmeyiniz, vaat ettiklerinizi yapınız"* diye bir sözü var rahmetli Seyfi Demirsoy'un. Bu siyasiler için de geçerli, bu sendikacılar için de geçerli, bu toplumun her kesimi için geçerli olan sözler. İnsanlar, söylediklerinin arkasında durmalı ve söylediklerini yerine getirmeli. Sayın Çetin'in -söylemek mecburiyetindeyim- Sayın Cumhurbaşkanımızla ilgili ifadesine benim de katıldığım birçok yönü var, ama inanın, katılmadığım yönleri de var. Sayın Cumhurbaşkanımızın Orta Doğu Teknik Üniversitesinde ve dün Meclisteki konuşmasıyla ilgili en dogmatik fikirlerle özgür bir toplumuz biz. Şahsımla ilgili söylüyorum; bundan 15 yıl evvel bağırıyordu bir kesim, "susma, sustukça sıra sana gelecek." İnanın, en büyük tepkiyi koyanların başında geliyordum. Ama maalesef o söylemlerin 15 yıl sonra da olsa, doğru yönlerinin olduğunu biraz geç de olsa anladık. Bu toplumda kim haklıysa, kim doğruyu söylüyorsa, siyasi fikrine, bölgesine, ırkına bakmadan, onun yanında yer almak lazım, buna dikkat etmek lazım diye ifade ediyorum.

Zamanımız doldu, son bir iki sözü verip toplantının sabahki oturumunu kapatacağım. Buyurun.

Mustafa ATLI - Sayın Çetin'e sormak istiyorum: 1994 yılında 5 Nisan kararları alındı Sayın Çetin. O kararları alan zihniyetin içerisinde sizin partiniz de vardı. Biliyorsunuz, o zaman Zonguldak madenlerinin kapatılması, Karabük demir-çelik fabrikalarının kapatılmasıyla ilgili kararları 5 Nisan kararlarında siz almıştınız ve binlerce fabrikanın kapatılmasına sebep olunmuştu. Şimdi iktidardayken başka, muhalefetteyken başka; bunları geçmemiz lazım. Hakikaten Başkanın söylediği gibi, yapabileceklerimizi burada söylememiz gerekiyor.

Hocam, size net bir soru sormak istiyorum: Sendikal özgürlüklerle ilgili hep hadisenin etrafında dolaşıldı. Örgütlenme açısından sendikaların içinde bulunmuş olduğu birtakım sıkıntılar var. Yani polisler, askerler örgütlenmesi, evet, iç hukuku ilgilendiren kısmı, ama şu anda Türk sendikal hareketi duvara dayan-

mış durumda, örgütlenemiyor. 6 milyon işçiden sadece 600 bin, hadi biraz daha fazla şey yapın, 1 milyon işçi toplusözleşmeden faydalanıyor ve insanlar örgütlenemiyor. Bunun çeşitli sebepleri var. Diyorlar ki, "yüzde 10 barajları var, işyeri barajları var, noter ücretleri var." Bu çok önemli bir şey; bugün bir üyenin sendikaya maliyeti veyahut da üyenin kendi cebinden çıkacak parası 25 milyon liradır. Bu, eğer istifa olacaksa, 120 milyon lirayı bulmaktadır. Artı noterler, üye kayıt, istifa için gitmiyorlar bir tarafa. Onlar sadece çalışma saatleri üzerinde çalıştıkları için, işçi de 17.00'den sonra boş kaldığı için noter bulamıyorsunuz, noteri bir tarafa götüremiyorsunuz. Yani bizim bunları konuşmamız lazım. Birincisi, sizin söylemiş olduğunuz bu çekinceleri, biz uluslararası hukuku da imzaladığımıza göre, Anayasanın 90. maddesine göre, sendikalar yüzde 10 barajını aşmada ... imzalayabilir mi? İkincisi, noter üyesi yapmadan, direkt üye kayıt, aynı memurlarda olduğu kişiler üye kayıt yapabilir mi veya istifasını notere gitmeden yapabilir mi? Biraz evvel Sayın Çetin'in ifade ettiği gibi, bu menfaat grevini uygulayabilir mi? Eğer uluslararası hukuku uyguladığımıza göre, uluslararası hukuk da en üst seviye olduğuna göre, yerel hukuklar bunun üstünde olmayacağına göre, biz bunları uygulayabilir miyiz? Teşekkür ederim.

İzzet ÇETİN - Sayın Atlı, "5 Nisan kararlarının altında ya da o gün Zonguldak madenlerinin kapatılmasında Cumhuriyet Halk Partisinin de payı var" gibi bir şey söyledi. Konuyu saptırmanın hiç gereği yok. 5 Nisan kararları alındığı zaman, 1994 yılında, ben o zaman Harb-İş Sendikasının Genel Başkanıydım, 7 Nisan tarihinde ilk önce o kararlara tepki veren sendikal örgüt Türk Harb-İş Sendikası olmuştu. O dönemde Cumhuriyet Halk Partisi değil, SHP iktidarı vardı. Bugün SHP de bir parti olarak varlığını sürdürüyor. O gün de, bugün de halen 5 Nisan kararlarının DYP-SHP Koalisyonu döneminde alınmış olan kararların doğru karar olduğunu hiçbir Cumhuriyet Halk Partiliden duymamışsınızdır. Yani konuyu iktidar-muhalefet noktasına getirirseniz, o zaman küçük ortak olarak yapılan bir çalışma ki, şimdi de SHP varolduğu için bir şey söylemek istemiyorum, söyleyemiyorum. Yalnız,

madenlerin kapatılması, binlerce işçinin işsiz kaldığı doğrudur. Yani 5 Nisan kararları, büyük bir ekonomik krizdir ve o krizde, her krizde olduğu gibi en çok çalışanlar krizlerin mağduru olagelmiştir. Bunu bir siyasal partiye mal edeceksek, herhalde küçük ortak değil, yine de o felsefeye, yani etkili olan büyük ortağa mal etmek gerekir. Yani işi, düşüncenizdekilerin yapmış olduğu suçu başkalarına yüklemede bayağı mahirsiniz. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ - Bana çok güzel sorular soruldu. Bunları yanıtlamak için herhalde panele yeniden başlamak gerekiyor. Ama korkmayın! Sabrınızı taşırmayacağım ve maalesef çok kısa olarak geçmek zorunda kalacağım.

Nereden başlamak gerekir? Belki Anayasa/90 son fıkrada yapılan değişiklikten ve onun anlamından başlamak gerekir. Çünkü Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını onayladık; 90/son, bu yeni Sosyal Şart için de geçerlidir. 90/son ne diyor? *"Onayladığınız uluslararası insan hakları sözleşmeleri* -Anayasa, 'temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası antlaşmalar' der, ama bunun insan hakları sözleşmeleri olduğunda hiçbir kuşku yoktur, gerekçelere bakılınca da öyle olduğu anlaşılır- *doğrudan doğruya uygulanmak zorundadır ve aykırı kurallar içeren yasalara üstün tutularak doğrudan uygulanmak zorundadır."* Kim yasaları doğrudan doğruya uygular? Kuşkusuz, öncelikle yargı organları uygular, önlerine gelen uyuşmazlıklar nedeniyle uygular; uyuşmazlığı dava açarak mahkemeye götürmüşseniz. Ama aynı zamanda yürütme de uygulayabilir; yasaları ve o yasalara dayanarak çıkardığı düzenleyici işlemleri, tüzükleri, yönetmelikleri yürütme organı da, kamu yetkilileri de uygular; onları da bağlar Anayasanın bu yeni kuralı, 2004'te yeni getirilen bu kuralı. Doğrudan doğruya uluslararası sözleşmeleri ulusal yasalara üstün tutarak uygulama yükümlülüğü sadece yargıyı değil, yasamayı ve yürütmeyi de bağlar. Bunu çok uzun, çok ayrıntılı biçimde birçok kez yazdım.

Bu, çok önemli, görüş ayrılıklarını sona erdiren bir düzenlemedir; bunun ayırdına varamadığımızı söyledim ve yazdım bir-

çok kez. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını onaylarken de, üstlendiğimiz yükümlülüklerin ne denli büyük ve kapsamlı olduğunun ayırdında değiliz. "Efendim, yeni bir İş Yasası çıkardık, orada bazı güvenceler getirdik, biz bunlarla bu yeni Sosyal Şartın getirdiği yükümlülükleri kolayca karşılarız." Hayır, karşılayamazsınız; çünkü kayıt dışı ekonomi Türkiye'de hâlâ çok egemendir, düzensiz çalışma hâlâ egemendir. Belirttiğiniz gibi, sendika üye sayısı, toplu sözleşmelerden yararlanan işçilerin sayısı 1 milyonun altına düşmüştür. Bunu Çalışma Bakanlığının yayınladığı istatistiklere dayanarak hesapladım; inmiştir, toplu sözleşmeli işçi sayısı 900 binlere inmiştir. Bakmayın siz o resmi istatistiklere, orada 3 milyonlara dayanmış -hatta 3 milyonu da aşmış- olan üye sayılarına bakmayın.

Peki, bu örgütlenme krizinden nasıl çıkılacaktır? Sadece yasalarla çıkabilir miyiz, sadece yasal güvencelerle çıkabilir miyiz; kuşkusuz çıkamayız. Yasal güvenceler çok önemlidir, gereklidir; hem iç hukukun, hem uluslararası hukukun sağladığı güvenceler gereklidir, ama yeterli değildir. Öncelikle onları çok iyi bilmeniz gerekir, sağladığı hakların ve güvencelerin nelerden ibaret olduğunu çok ayrıntılı biçimde bilmeniz gerekir. Henüz bilmiyoruz, biraz önce söylediğim gibi, uluslararası sözleşmeleri sadece 8-10 maddelik sözel metinlerinden ibaret sanıyoruz ve sayıyoruz. Öyle değil, denetim organlarının kararları da var; onları açımlıyor, genişletiyor, yorum yapıyor ve yerleşik bir içtihada dönüştürüyor görüşlerini, yaklaşımlarını ve ondan sonra da sizin yasalarınızı ve uygulamalarınızı, kısacası resmi raporlarınızı o çerçevede değerlendiriyor. Onun için onlara, bu kararlara bakmak gerekiyor.

Bu açıdan, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartla ilgili olarak yaptığım değerlendirmeyi bir kez daha yinelemek istiyorum: Basın da, bardağın dolu tarafıyla ilgili olarak yaptığım değerlendirmeyi geçmiş, sadece boş tarafıyla ilgili olarak yaptığım değerlendirmeye yer vermiştir birkaç gün önce, Sosyal Şartın onaylanması dolayısıyla. Ben iki tarafını da gören bir bilim insanıyım, masanın o tarafı, bu tarafı beni ilgilendirmez. Ben ne taraftaysam, hep o

taraftayım. Siyasi konumda olmayan ve olmayı da düşünmeyen, zaten bu nedenle olması da mümkün olmayan bir insanım. Onun için, koşullara bakmadan, özel durumuma bakmadan, "yok doçent olacaktım, yok profesör olacaktım" gibi kaygılara düşmeden, yıllardan beri hangi görüşleri savunuyorsam, bugün de aynı çizgideyim.

AKP Hükümeti, yeni Sosyal Şartı onaylamakla, çok üst düzeyde onaylamakla çok önemli ve ileri bir adım atmıştır, bunu teslim etmek gerekir. Ama dediğim gibi, Sosyal Şartın özünü oluşturan iki maddeye, 5. ve 6. maddelere konulan çekinceler, yineliyorum, "bir çuval inciri berbat etmiştir." Ayrıca, buna gerek de yoktu; çünkü 87 ve 98'den, sendikal haklarla ilgili bu yükümlülükler doğmuştu zaten; onun hesabını veriyoruz uzun süredir. Sadece ILO'da vermiyoruz, İlerleme Raporlarında da veriyoruz. İlerleme raporlarında niçin "ILO standartlarına uymuyorsunuz?" yolunda eleştiriler alıyoruz? Çünkü Avrupa Birliği, ILO sözleşmelerini artık kendi müktesebatı içine katmıştır, haklı olarak katmıştır. Onun için 5 ve 6'ya çekince konulmasına gerek yoktu diyorum.

"Sendikal yasalarımızdaki bazı kısıtlamaları delerek, onlara aykırı davranarak hareket edersek ne olur?" yolundaki soruyla ilgili olarak, verdiğiniz örneklerin hepsi de ILO sözleşmelerine ve denetim organlarının kararlarına aykırıdır. Baraj, yüzde 10 barajı aykırıdır, noter koşulu aykırıdır. Bunlara uymaksızın davranırsanız, herhalde iç hukuka başvurarak dava açacaklardır, mahkemeye düşeceksiniz. Mahkemeye düştüğünüzde ne olacak? Yargı yerlerimiz ne yazık ki 90 sonun gereğini hâlâ tam olarak yerine getirmemekte direnmektedir. Olumsuz yargı kararlarımız vardır ne yazık ki, gerekçesi de "evet, bu sözleşmeleri onayladık, ama bunları iç hukuka taşıyan özel yasal düzenlemeleri henüz yapmadık, onun için bunlar geçerli değildir, bunları ben göz önüne almıyorum" diye kararlar veriyorlar ne yazık ki. Olumluları da var, ama az.

"Grev hakkı dışında, toplu eylem hakkını da kullanabilir miyiz?" diye sordunuz, değil mi?

Kullanıyorsunuz zaten, kamu görevlileri yıllardan beri, daha yasaları yokken, ilk sendikalarını kurduktan sonra toplu eylem hakkını çok değişik biçimleriyle sürekli olarak kullanmışlardır, kullanagelmektedirler. Zaman zaman tehdit ediliyorlar tabii. İşte bu yıl yapılan toplu görüşmeden sonra da, "zinhar eğer grev yaparsanız, 657'de ve TCK'da olan hükümleri hatırlatırım size", dediler... Daha önce de hatırlattılar, genelgeler çıkardılar; ama yapıyorlar, yürüyüş yapıyorlar, toplu eylem yapıyorlar, iş bırakma eylemi yapıyorlar. Yaparlar, haklarıdır çünkü, uluslararası sözleşmelerin güvencesindedir toplu eylem hakkı. Bu hak, iç hukuka özel yasalarla taşınmamış olsa da, sözleşmeler yasalarımızdan üstündür, yasalarımızı "bypass" etmiştir. Anayasa 90/son ile birlikte artık o sözleşmeler, o sözleşmelerle ilgili denetim organlarının kararları, yasalarımızdaki yasakçı ve yaptırımcı kurallara üstündür ve doğrudan doğruya uygulanmak gerekir.

Ama bu değişimi, aynı zamanda yargıçlarımızın da, politikacılarımızın da zihniyetinde, kafasında yapmak gerekir. Sadece Meclis'in "onayı uygun buluyorum" diye bir yasa çıkarmasıyla bu sorunlar çözülmez, bunların gereklerinin de yapılması gerekir.

Bugünden tezi yok, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartından doğan yükümlülüklerin hem bireysel iş hukukuyla, hem toplu iş hukukuyla ve hem de sosyal güvenlik hukukuyla ilgili olarak yerine getirilmesi için Hükümete düşen görevler vardır, sendikalara düşen görevler vardır, akademisyenlere düşen görevler vardır, işverenlere düşen görevler ve yükümlülükler vardır. Hepsinin birlikte çalışması gerekir, ama öncelikle sendikalar, sendikacılar, sendika uzmanları, sendika yöneticileri, haklarını bilmek ve öğrenmekle, üyelerine de bu hakları öğretmekle yükümlüdürler. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyoruz Hocam.

Değerli konuklar; zamanımızı bayağı aştık. Son bir soru alıyoruz, sonra toparlayıp kapatıyoruz; çünkü öğleden sonra üçüncü oturumumuz devam edecek. Buyurun.

Oğuz TOPAK - Ben AKP Milletvekili Reha Beye bir soru sormak istiyorum: Avrupa Sosyal Şartı, değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartın 10. maddesine çekince konulduğu söyleniyor. Bunun gerekçesi olarak da Türkiye'nin rekabet gücünün dünya gerçeği çerçevesinde belli bir konumda olduğu söyleniyor. Yani "bu süreç belli bir süre sonra belli noktaya geldiği zaman, biz bunu tekrar değerlendiririz." Burası Türkiye, Türkiye'de Türkiye gerçeği var. Türkiye gerçeğini göz ardı ederek, enformel sektörü, kayıt dışı ekonomiyi göz ardı ederek, sadece uluslararası rekabet süreciyle bağlantılı bir işgücü maliyeti analizinden yola çıkarak böyle bir şeye çekince koymak, sadece konuyu saptırmak demektir. Yani bir parti olarak böyle bir gerekçeyle bunu açıklamak, "bu süreçte topu taca atıyorum, ben buna cevap vermiyorum" demektir.

İkinci bir nokta, madem adil ücret hakkına çekince koymuşsunuz, o zaman bir milletvekili olarak, kendi ücretlerinizi neden yeniden değerlendirmiyorsunuz? Çünkü ülkede rekabet gücü, yani bunu ilgilendiriyorsa, sizler de Meclise getirin, bu adil ücret hakkının rekabet gücüyle sınırlandırılması konusuna kendi ücretleriniz açısından bakın. Bu çerçevede bakarsanız, Parti olarak bu adil ücret konusuna nasıl cevap veriyorsunuz? Çünkü yaklaşık 11 milyon kişi asgari ücretin altında enformel sektörde çalışıyor bu ülkede, yaklaşık 5 milyon kişi asgari ücretle çalışıyor bu ülkede ve bunların hepsi de yoksulluk sınırının, açlık sınırının altında çalışıyor. Böyle bir açlık ortamı varken, böyle bir sosyal çöküş ortamı varken, hâlâ sermaye mantığıyla açık ve net olarak, "biz sermayenin rekabeti için bunları hep göz ardı edeceğiz, bu konuda da çekince koyacağız" demek, hele de bir sendikal ortamda bir siyasi partiye yakışıyor mu, bunu öğrenmek istiyorum.

Reha DENEMEÇ - Aslında kendi sorunuzun içerisinde kendinize cevap verdiniz ve yorum yaptınız. Türkiye'de kayıt dışı bir ekonomi var. Kayıt dışı ekonomi ortaya kendiliğinden çıkmıyor. Bunu cezai müeyyidelerle durdurmaya da çalışabilirsiniz, bu da bir yoldur. Belirli ölçüde başarılı da olabilirsiniz, ama bunun pra-

tikteki sonucu birçok işletmenin kapanması olacaktır, böyle de bir gerçek var.

Ben, sözlerime çok dikkat ederek birçok açıklamada bulundum, bir siyasetçi olmama rağmen polemiğe de girmedim. O anlamda, 20-25 dakikalık açıklamam, söylediğim gibi, aklı başında, muhakeme gücü olan herkes için belirli bir fikir, bir görüş vermiştir. Bizim öyle sermayeden taraf olmak gibi de bir yaklaşımımız yok, doğru neyse burada hep onu dile getirdim. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Değerli konuklar; Türkiye Büyük Millet Meclisi, çalışanlarına ve halkına sosyal hakları çok görmemeli ve bu Sosyal Şartı da çekincesiz onaylamalıydı. Hükümetimizin demokratikleşmeye yönelik azmini ortaya koyması için Avrupa Birliği sürecinde eksik kalan yönleri de tamamlaması gerekiyor.

Değerli katılımcılar; öğleden sonra saat 14.00'te Avrupa Birliği sürecinde Türkiye'deki sendikal haklarla ilgili Üçüncü Oturumumuz devam edecek. Ben ilk oturumdan dolayı Sayın Gülmez Hocama, Sayın Denemeç'e, Sayın Çetin'e TÜRK-İŞ Yönetimi, sizler adına teşekkür ediyorum, katılımınızdan dolayı da sizlere teşekkür ediyorum.

İKİNCİ OTURUM

"Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de Sendikal Haklar"

Yöneten : **Mustafa TÜRKEL**
TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri

Katılımcılar : **Cengiz DELİBAŞ**
ÇSGB Çalışma Genel Müdürü

Aziz ÇELİK
TÜRK-İŞ

Bülent PİRLER
TİSK Genel Sekreteri

Yücel TOP
Avrupa Birliği Türkiye Sendika Koordinatörü

"AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİNDE
AVRUPA SOSYAL MODELİ VE SENDİKAL HAKLAR"
ULUSLARARASI SEMPOZYUMU
3 - 4 Ekim 2006, Ankara
Bülent PİRLER
Mustafa TÜRKEL
Cengiz DELİBAŞ
Yücel TOP
TÜRK-İŞ
1952

Sunucu - Değerli konuklar; "Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de Sendikal Haklar" konulu üçüncü panelimiz gerçekleştirilecektir.

Panelin Oturum Başkanlığını yapmak üzere TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Sayın Mustafa Türkel'i, panelde yer alacak değerli panelistlerden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürü Sayın Cengiz Delibaş'ı, TİSK Genel Sekreteri Sayın Bülent Pirler'i, Avrupa Birliği-Türkiye Sendikal Koordinasyon Merkezi Koordinatörü Sayın Yücel Top'u ve TÜRK-İŞ adına Kristal-İş Sendikası Eğitim Müdürü Sayın Aziz Çelik'i davet ediyorum. Buyurun.

Oturum Başkanı - Değerli konuklar; Konfederasyonumuzla Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonun ortaklaşa düzenlediği ve iki gün boyunca Avrupa Birliği sürecindeki Türkiye'nin sendikal yaşamıyla ilgili çok önemli, çok değerli düşüncelerin tartışıldığı, çok değerli katılımcıların karşılıklı fikirlerini ortaya koyduğu yoğun bir süreçten geçtik ve bu ikinci günün ikinci oturumu ve bu sürecin de dördüncü oturumu olan oturumu açıyoruz.

Bundan evvelki oturumlarda akademisyenlerimiz, konunun uzmanları, hem Avrupa Sosyal Şartı, hem de çalışma hayatıyla ilgili Avrupa Birliği konumundaki Türkiye'nin içinde bulunduğu o fotoğrafı ortaya koydular. Biz, Avrupa Birliği sürecinde Türkiye'de sendikal hakların ve önümüzdeki günlerde 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasıyla ilgili değişikliklerin gündemde olduğu bir süreçte, bu işin uygulayıcıları, pratiğin içerisinden gelen insanlarla beraber özellikle Türkiye'deki sendikal hareketi ve Sendikalar Yasasını irdeleyeceğiz. İki gün boyunca yapılan tartışmalardan çok daha farklı bir atmosferde geçeceğine inandığım ve konuklarımızın da ilgisini olabildiğince yoğun bir şekilde de çekeceğine inandığım tartışmalara başlayacağız.

Sözü uzatmadan buradaki değerli konuklarımızla birlikte oturumumuzu başlatalım diyorum. İlk sözü Çalışma Genel Müdürü-

Mustafa TÜRKEL
TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri

müz Sayın Cengiz Delibaş'a bırakıyorum. Buyurun Sayın Genel Müdürüm.

Cengiz DELİBAŞ (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Sayın Genel Başkanı, sendikalarımızın çok kıymetli başkanları, değerli akademisyenler; sözlerime başlamadan önce hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Tabii gündem gittikçe yoğunlaşıyor. Avrupa Birliği sürecinde tarama süreci bitti, müzakere sürecine başladık ve bu aşamada özellikle sosyal politika alanında neler yapılacak, müzakerelerde neler görüşülecek, bunlar gittikçe Türkiye'nin gündemine oturacak. Buna bağlı olarak Avrupa Birliği sürecinde sendikal haklar konusunu gündeme getirdiği için TÜRK-İŞ yönetimine çok teşekkür ediyorum. Bakanlık olarak böyle bir değerlendirmeye bizim de ihtiyacımız vardı.

Avrupa Birliği sürecinde sendikal haklar diyoruz, ILO sözleşmeleri diyoruz. Bence Avrupa Birliği, bugünkü normlarına nasıl geldi, biz hangi yollardan geldik, önce bunu değerlendirmek lazım diye düşünüyorum. Öncelikle kısa bir ufuk turu yapmak istiyorum; Türkiye'de sendikal haklar nereden nereye geldi? 1930'larda ilk İş Kanunun kanunlaştığını görüyoruz ve çok dar kapsamda da olsa, bir İş Kanunu uygulamasının epeyce süre devam ettiğini görüyoruz. 1947 yılına gelene kadar Türkiye'de sendikal hareketten

bahsetmek pek mümkün değil. 1947 yılında İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendikal Birlikler Hakkındaki Kanun yasalaşıyor ve bu aşamadan sonra Türkiye'de artık sendikal hareketin daha olgunlaştığını, gittikçe artan bir ivmeyle endüstriyel ilişkiler içerisinde yer aldığını görüyoruz. Fakat uygulamaya baktığımızda, ancak İş Kanunu çerçevesinde bir sendikacılık hareketi olduğunu görüyoruz. Bu dönemde ancak İş Kanunun tanıdığı haklar çerçevesinde bir sendikacılık yapılıyor, belki 1961 Anayasasına kadar.

1961 Anayasasını aslında sendikal haklar açısından, sendikal hareketler açısından çok önemli görüyorum. 1961 Anayasasına bağlı olarak çıkartılan, 1963 yılında yasalaşan 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Grev ve Lokavt Kanunu büyük açılımlar sağlıyor. O zamanki kanunları incelediğimizde, şu anda uyguladığımız kanunların çok önünde olduğunu görüyoruz.

Devlet memurları açısından da 1965 yılında ilk olarak sendikal hakların verildiğini görüyoruz. Fakat Türkiye'de her zaman olduğu gibi, bu haklar da zaman içerisinde farklı yorumlanarak 1971 yılında, 12 Mart Muhtırasından sonra memurlara verilen sendikal haklar tekrar geri alınıyor. Yani bu haklar, özellikle sosyal haklar günden güne ileri gitmesi gerekirken, ülkemizde tam tersi oluyor, bu hak tamamen alınıyor.

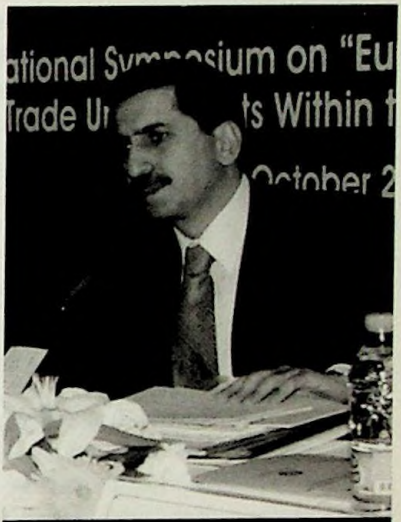
274-275'in uygulamasında temel sıkıntılar, bir kere sendika sayısının o dönemde çok fazla olması, her şeyin yönetmeliklerle belirlenmesi, özellikle işkollarının yönetmeliklerle belirlenmesinden dolayı zaman içerisinde gündeme bağlı olarak yönetmelik değişiklikleri ve 1970'li yıllarda Türkiye'nin yaşadığı sosyoekonomik problemler, peşinden terör olaylarının artması, sendikal hakların kötüye kullanıldığı yorumuna sebebiyet veriyor. 1980 yılına geldiğimizde, ihtilalden sonra yeniden bir anayasa, 1982 Anayasası ve buna bağlı olarak da 1983 yılında yasalaşan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu. Memurlara, kamu görevlilerine bu dönemde yine herhangi bir sendikal hak verilmiyor, sadece dernek bünyesinde bazı çalışmaları olduğunu görüyoruz.

2821-22, 83'ten beri uygulanıyor, sürekli gündemde. Bugüne kadar 9 kez değişikliğe uğramış ki, arada ufak değişiklikler de var, onları da sayarsak, 10-11 değişiklik. Bunların iki tanesi, 2822 sayılı Kanuna yönelik, diğerleri 2821 sayılı Kanuna yönelik. Fakat baktığımda, bu kanunların değiştirilmesi için verilen mücadele, genellikle sendika yönetimi, işleyişine yönelik mücadele olmuştur. Örgütlenmenin önünü açacak şekilde bir mücadele ve buna bağlı olarak da kanunlarda değişikliğe gidilmemiş, sadece pansuman değişiklikler diyebileceğimiz değişiklikler yapılmış.

Sonuç itibariyle bu iki kanun uygulaması, Türkiye'de örgütlenmenin önünü, sendikal hak ve özgürlüklerin önünü açabildi mi; bence açamadı. Çünkü geldiğimiz nokta belli, sendikal örgütlülük oranını hepimiz biliyoruz; bir kâğıt üzerinde oran var, bir gerçek oran var, bunu da hepimiz biliyoruz. Bu süreçle birlikte Türkiye, Avrupa Birliği sürecine başladı. Avrupa Birliği sürecine gelmeden önce, 23 yıllık ILO'daki uygulamalardan bahsetmek istiyorum. Ben üç yıldır ILO Genel Kuruluna katılıyorum ve çok net bir şeyi gördüm orada: Ülkelerdeki sendikal haklar bütünüyle ele alınmıyor, sadece yapılan şikâyetlere bağlı olarak o şikâyetler inceleniyor. Yani bir ülkedeki sendikal yasalar, sendikal uygulamalar, işçi-işveren ilişkileri, endüstriyel ilişkiler bütünüyle ele alınmıyor. Çünkü öyle bir şey olsa eğer, Türkiye'den sendikal haklar noktasında çok daha geride olan ülkelerin her yıl orada kara listede olması lazım. Bakıyorsunuz, Aplikasyonda bile yok, gündemde dahi yok. Ancak yapılan şikâyetlere göre gündem oluşturuluyor ve sanki o şikâyetler sendikal haklar noktasında sıkıntıymış gibi o ülkede, onlar esas alınarak ülkeler gündeme alınıyor. Türkiye, bu süre içerisinde, 23 yıl içerisinde çok yoğun olarak şikâyete uğramış ve bunun sonucunda hemen hemen her yıl gündeme alınmış. Bakan Beyin açılış konuşmasında da belirttiği gibi, son 23 yılda dört kere girmemişiz Aplikasyon Komitesine, bunların üçü son üç yıldır. Son 4 yılda 3 kere, bir geçen yıl girdik.

Peki, bunlar Türkiye'de bir şeyi değiştiriyor mu; bence değiştirmiyor. Yani sadece uluslararası platformda üçüncü sınıf ülkele-

rin nezdinde birileri Türkiye hakkında çıkıp konuşuyor. Sonuç itibariyle Türkiye'de sendikacılığa bir katkı sağlıyor mu; hayır, sağlamıyor. Şikâyet eden sendikalara bir şey sağlıyor mu; onu da sağlamıyor, Çalışma Genel Müdürü olarak söylüyorum. "Benim işkolum değiştirildi, baskı yapıldı, idare değiştirdi." Hayır, işkollarının nasıl değiştirileceği belli veya "şu yetkiliydi, başımıza bu geldi." Bu şikâyetler yüzlerce gidince, Cenevre'de, ILO Genel Merkezinde de "Türkiye'de sendikal haklar böyle, sendikal baskı var" diye her gün gündeme alınıyor. İki üç grev ertelendi, ki bunlar masa başında çözümlendi, çok enteresan. Bu grevlerle ilgili olarak Türkiye sürekli şikâyet edildi, "grev ertelemeleri yapılıyor" diye.



Cengiz DELİBAŞ
ÇSGB Çalışma Genel Müdürü

Açık konuşalım, biz bizeyiz. Cam grevi ertelendiğinde, herkes "Şişecam tabak üretiyor, cam üretiyor, bundaki grevin milli güvenlikle ne alakası var?" dedi. Çok alakası var; Türkiye'deki otomotiv sektörünün tamamının camını Şişecam fabrikaları üretiyor ve bunlar da stoklu çalışmıyor. Şişecam'ı durdurduğunuz anda, şu anda ihracat alanında en önemli olan otomotiv fabrikalarını durduruyorsunuz. Milli güvenlikle doğrudan alakası var, evet, yani kırılgan bir ekonomiye sahipsiniz, bunu ertelemezseniz, otomotiv fabrikaları duracak. Zaten para hareketleri, finans hareketleri bizim gibi ülkelerde neler yapıyor, bilebiliyorsunuz, sonucu buraya gelecek.

Bakıyorsunuz, masa başında çözümleniyor, işçi-işverenin özgür iradesiyle. Biz Bakanlık olarak sadece bir araya getirdik, başka bir şey de yapmadık. İki tarafın iyi niyetiyle masa başında çözümleniyor, toplu iş sözleşmesi bağıtlanıyor, ama biz ILO'ya hâlâ daha iki yıl önceki, üç yıl önceki ertelemeden dolayı şikâyet ediliyoruz. Evet, şikâyet edilsin, kanundaki uygulamalarla ilgili, kanunun kendisiyle ilgili şikâyetler edilmesin. Bu kanun, dönemin şartlarına göre dizayn edilen, 1970-80'li yılların, ağırlıklı olarak 70'li yılların suiemsalleri esas alınarak yapılan bir kanun. Ki o direnç hâlâ daha devam ediyor, yani bine yakın sendika, sendikal mücadele çok fazla siyasileşmiş, teröre zaman zaman bulaşmış, işverenleri ürkütmüş, canlar yanmış, canlar alınmış; bu noktada bir tepki kanunları, tepki anayasasına bağlı olarak da tepki kanunları çıkmış. Bugünün Türkiye'sinde bu ne kadar oluyor, buna bakmak lazım ve burada bence sendikal hareketin önünü açmak için uluslararası platformda gündeme getirmek lazım. Ama hangi sendikamız, hangi konuda sıkışıyorsa, sadece onun için şikâyet yapılıyor.

ILO'nun Uzmanlar Komitesinde bugüne kadar Türkiye'nin bugünkü kanunla ilgili olarak ne eleştiri getirildi? Temel olarak bir kere yüzde 10 barajı her şekilde karşımıza geliyor, noter şartı karşımıza geliyor. 2821'le ilgili olarak "çok fazla müdahaleci kanun, sendikaların içişine çok fazla karışan bir kanun" yorumu sürekli getiriliyor. Bu eleştirilerde haklılar mı; evet, 87'i öz alırsanız,. 98'i öz alırsanız tabii ki haklılar, yani bu getirilen hükümler bu iki sözleşmeye uygun değil.

Peşinden 4688 sayılı Kanun yasalaşıyor 2001 yılında. Daha önce 95 ve 96'da Anayasada yapılan bir değişiklikle kamu görevlilerine sendika hakkı veriliyor. Burada belki yeni kanun yapılırken, avantajken, 2821 sayılı Kanun yine aynı, öz olarak esas alınıyor, daha fazla kısıtlar konuluyor ve yeni bir kanun kamu görevlilerinin önüne getiriliyor. Baktığımızda, kamu görevlilerinin büyük bir bölümünün yine sendikal hak kapsamı dışında kaldığını görüyoruz. Türkiye'nin kendi şartları da var tabii ki, yani yargıya veya denetim elemanlarına bu hak nasıl verilebilir? Bunların

değerlendirilmesi, tartışılması lazım. Ama bunun dışında kalan birçok bölümdeki memurlara bu sendikal hakların verilmesinde bir beis görmüyorum.

Grevli, toplusözleşmeli düzen, bu da Türkiye'nin şu andaki mevcut personel rejimi içerisinde ben pek mümkün görmüyorum, ki bu konularda radikal konuşan birisiyim. Çünkü bir yandan memura sınırsız güvence vereceksiniz, sınırsız güvence vereceksiniz, öteki taraftan da grevli, toplu iş sözleşme hakkını vermeyeceksiniz, bu olmaz. "Türkiye bunları getirsin, uygulasın" diyen Avrupa Birliği üyesi ülkelere baktığımızda, bir kere "çalışan" tabirine gitmişler, memur kavramını çok daraltmışlar, ondan sonra bu hakkı vermişler. 4688 de bu yapı içerisinde olduğu için, sürekli olarak bu da eleştiriye uğruyor.

ILO'yla ilgili değerlendirmelere kısaca değindikten sonra, bir de Avrupa Birliği sürecinden bahsetmek istiyorum: Avrupa Birliği bugünkü normlarına bir anda mı ulaştı, nasıl ulaştı, bunlara bakmak lazım. Avrupa Birliğinin sosyal politikası, yaklaşık 150-200 yıllık bir sosyal mücadelenin sonucu elde edilmiş kazanımlar. İlk önce AET dönemine veya AT dönemine baktığımızda, zaten sosyal politikaların ekonomik politikaların bir eki olarak onun peşinden geldiğini görüyoruz. Sosyal politikalar, Avrupa Birliğinin ilk nüvesini oluşturan yıllarda hiçbir zaman ön planda olmamış, ILO sözleşmelerini esas almışlar ki, bunun birçoğunu da onaylamamışlar veya uygulamamışlar. 1970'li yıllara geldiğimizde, Paris Zirvesiyle birlikte artık sosyal politikanın da Avrupa Birliği, o zamanki adıyla AET'nin gündemine geldiğini görüyoruz. Buna bağlı olarak 1980'li yılların başında Keynesçi politikalar, o Thatcherizmin çok ağır politikalarının uygulandığı Keynesçi politikalar döneminde sosyal politikaların daha ötelendiğini görüyoruz. Ne zamana kadar? 1985 yılında Jack Delars'ın Komisyon Başkanı olmasına kadar. Jack Delars'la birlikte artık Avrupa Birliğinde veya o zamanki adıyla AET'de sosyal politikaların ön plana gelmeye başladığını, ekonomik politikalarla birlikte değerlendirildiğini, ilk yönergelerin ve direktiflerin çıkarılmaya başladığını görüyoruz.

Bu dönemde toplu iş hukukunda ağırlıklı olarak Avrupa Birliğinde uluslararası sözleşmeler esas alınmış. Amsterdam Zirvesiyle birlikte, artık uluslararası sözleşmelerin birincil hukuk haline geldiğini görüyoruz. Hangileri bunlar? ILO sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Topluluk Sosyal Şartı. Diğer taraftan, Avrupa Birliğinin kendi mevzuatı olan yönergeler var ki, bunlar da tamamen sosyal diyalog içerisinde çıkartılıyor. Şu anda Komisyonda baskın iki grup var, birisi de ETUC, bunlar tarafından sosyal diyalog içerisinde yönetmelikler oluşturuluyor ve mevzuat olarak diğer ülkelere tavsiye ediliyor, uygulanması isteniliyor, kendi iç mevzuatlarına yansıtılması isteniliyor. Fakat sendikal haklara ilişkin olarak böyle iç yönergelerin olmadığını görüyoruz, bütün atıfların uluslararası sözleşmelere yapıldığını görüyoruz. Zaten sendikal haklar, temel insan hakları çerçevesi içerisinde değerlendiriliyor ve bu çerçevede sendikaların kuruluşu, işleyişi, grev, toplu iş sözleşmeleri ve ücretler konusunda herhangi bir tekleştirici mevzuat olmadığını görüyoruz. Sadece çerçeve mevzuat var, biraz evvel saydığım uluslararası sözleşmeler var ve bunlar esas alınarak ülkelerin düzenlemeler yapılması isteniyor, mümkün olduğu kadar bu sözleşmelere uyum isteniyor.

İlerleme raporlarına baktığımızda, Türkiye'nin her yıl Avrupa Sosyal Şartını imzalamadığı eleştirileri, 5 ve 6. maddelerin Türkiye tarafından onaylanıp imzalanmadığı eleştirilir. Sabahki oturuma aslında çok katılmak istiyordum, ama işlerimin yoğunluğu sebebiyle katılamadım. Belki benim söylediklerim, birçok konu sabah tekrar edildi.

1961 tarihinde çıkan Sosyal Şart, Avrupa Birliğinin uzunca bir süre sosyal politikalarındaki temel hareket noktası olmuştur. Bu Sosyal Şartı ilgililer incelediğinde çok net bir şey görecekler: Bunların temelinde ILO sözleşmeleri vardır; ilk önce ILO sözleşmeleri alınmıştır, genişletilmiştir ve Sosyal Şarta konu olmuştur. Revize Sosyal Şart daha sonra gündeme geliyor, yaklaşık 14 maddede bir değişiklikle birlikte ve Türkiye'nin onaylayıp imzaladığı 1961 ta-

rihli Sosyal Şartla bugünkü Sosyal Şart arasında dediğim gibi, 14 noktada farklılık var. Geçen Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanan ve dün Resmi Gazetede yayınlanan revize Sosyal Şartı, Türkiye yine dört maddeye, dört madde de değil aslında, iki madde, iki fıkraya çekince koyarak imzaladı. 1961 tarihindeki Sosyal Şartta da aynı çekinceler vardı, herkes herhalde bunu gözden kaçırıyor, sanki Türkiye bu çekinceleri yeni koymuş gibi değerlendiriyor. Alakası yok, bunlar daha önceki Sosyal Şartta da vardı, bu çekinceleri yine devam ettirildi.

Bu niye konuldu; bir teknokrat olarak değerlendireyim: 2821-22 ile ilgili olarak Sosyal Şartın 5 ve 6. maddelerinde büyük sıkıntı yok. Bununla ilgili olarak biz Bakanlık olarak Sosyal Şart uzmanlarını çağırdık. Biraz evvel saydığım, ILO'nun eleştirdiği, Avrupa Birliği ilerleme raporlarında eleştirilen konular dışında bir uyumsuzluğumuz yok, yani orada da yine karşımıza ikili baraj, yüzde 10 barajı başta olmak üzere çıkıyor, noter şartı çıkıyor, sendikalara çok fazla müdahale edildiği konusu çıkıyor, grev ertelemeleri çıkıyor ve zorunlu takip çıkıyor. Bunlar dışında, bizim 2821-22'nin Sosyal Şartın 5-6'sına aykırı bir durumumuz yok. Temel sıkıntımız, kamu görevlileri sendikalarında, 4688'de. 5. madde gereğince silahlı kuvvetler dışında, polislerin silahlı gücü dışında siz çalışan herkese örgütlenme hakkını vermek zorundasınız. Şu anda 4688'le ilgili biraz evvel saydığım sıkıntılar var. 6. madde, yine çalışan herkese grevli, toplusözleşmeli hakkın verilmesini istiyor. Burada yine işçi sendikaları açısından dediğim düzenlemeler yapılırsa sıkıntı yok, ama temelde 4688'de, kamu görevlileri sendikalarında sıkıntımız var.

Bakanlık olarak bu kanunların çalışmalarında hep, özellikle 4688'le ilgili olarak personel rejiminin öncelikle düzeltilmesini bekledik. Personel rejiminde çalışan tanımı yapılsın, gerçek memur kim, onun tarifi yapılsın ve ondan sonra muhtemelen olması gereken de tek sendikalar kanunu, tek grev, toplu iş sözleşmesi kanunu hazırlanması.

Bakan Bey göreve başlamadan önce, 2821-22 ile ilgili olarak bir çalışma başlatılmıştı, üç değerli bilim adamı tarafından. Birisi işçi tarafını, birisi işveren tarafını, birisi de Bakanlığı temsilen ve bize iki taslak teslim edildi. Taslakları sosyal taraflara gönderdiğimizde, genellikle olumlu değerlendirilmedi. Bu arada düzenlenen birçok bilimsel konferansa katıldım, orada da bilim adamları tarafından olumlu karşılanmadığını gördük. Tabii burada üç bilim adamına sizden bir çerçeve vardı, bu çerçeve dışına pek çıkamadılar anladığım kadarıyla. Onun için de bu taslaklar yeterli olmadı. Daha sonra biz üç sayın hocamızla görüştük, onlarla birlikte istişare ettik ve Bakanlık olarak bir çalışma yaptık, bu kanun taslaklarını daha nasıl genişletebiliriz diye. Tekrar üç hocamızla oturduk, değerlendirdik, birçok noktasını, yüzde 90'ın üzerinde onlar da olumlu gördüler ve biz konfederasyonlarımıza bunları gönderdik. Uzunca bir süre oradan görüşleri bekledik. Bu hafta içerisinde TÜRK-İŞ Konfederasyonundan görüşler geldi. DİSK'ten madde eleştirisi olmadan görüş geldi. TİSK'ten henüz gelmedi, HAK-İŞ'ten gelmedi.

Sayın Bakan, göreve başladığından beri herkesin takdir etti ve bence de sosyal politika alanında büyük başarı sağladı ve katılımcılığı, sosyal diyalogu esas alarak bu kanunları da çıkarmak istedi, İş Kanununda olduğu gibi. Bir zorlamaya gitmedik biz Bakanlık olarak, bir dayatmaya da gitmedik, mümkün olduğu kadar uzlaşmayı arıyoruz. Uzlaşma arayışı hâlâ daha devam edecek. Fakat bu iki kanun taslağında benim emeğim çok, yani hemen hemen her maddesinde ben kendim çalıştım. Eleştirilere bakıyorum, eleştiriler hâlâ daha Avrupa Birliği, ILO normları çerçevesinde dönüyor, hâlâ daha pozisyonların korunması çerçevesinde.

Türkiye'de konfederasyonlar, pozisyonlarını korumaya devam etme düşüncesine sarıldıkları sürece, sendikal hareketin daha fazla büyüyeceğini tahmin etmiyorum. Burada artık temel olarak sendikal hak ve özgürlüklerin bir bütün olarak ele alınması gerektiğini düşünüyorum ve bunu biz istesek de, istemesek de önümüze getirecekler. Avrupa Birliği tarama sürecine Bakanlık olarak

sosyal politika başlığı altında biz katıldık, koordinatör kuruluş bizim Bakanlıkta. Tanıtıcı taramada fazla bir şeyler söylemediler bize, özellikle sosyal diyalog konusunda kendi sosyal diyalog mekanizmalarını anlattılar. Fakat kapsamlı taramada biz sunumumuzu yaptıktan sonra, yine her zamanki gibi, İlerleme Raporunda olduğu gibi, belli konuları sordular; "yüzde 10 barajını ne yapacaksınız, noter şartını ne yapacaksınız, kamu görevlileri için grevli, toplusözleşmeli hak verecek misiniz, sendikalara müdahale konusunda yine bu uygulamalarınız devam edecek mi? Yani 21 yıldır yaşadığımız yine karşımıza gelecek. Ben tahmin ediyorum ki, 19 nolu başlığa belki de şart olarak sendikal haklar konulacak, yani Türkiye bunları düzeltmeden 19 nolu faslın müzakeresi belki de başlamayacak. Onun için, artık sosyal taraflar, konfederasyonlar, bence bir şeyin kararını vermeli: Avrupa Birliği, ILO normlarını istiyor muyuz, istemiyor muyuz? Eğer istiyorsak, şu anda o normlara çok yakın iki taslak var. Bu taslaklar üzerinde çalışmalar sonuçlandırılır ve ondan sonra bunların yasalaşması sağlanır. Bu ikide bir dışarıdan gelip de "Türkiye sendikal hakları vermiyor, bunu yapmıyor ki..." O kadar da değil, yani abarttıkları kadar değil, saydığım bu 4-5 maddede, bütün sıkıntı buradan kaynaklanıyor.

Sendikal hakların uygulanması noktasında belki biz onlardan da iyiyiz, toplu pazarlık sürecinin işlemesinde biz onlardan da iyiyiz. Ama onlar bir şeyler yapmışlar, işkolu barajını çok iyi uyguluyorlar, işletme düzeyinde sosyal diyalogu çok iyi uyguluyorlar. Sendikal haklardan önce, belki de işletme düzeyindeki, işyeri düzeyindeki sosyal diyalogu nasıl artırırız, bunun mücadelesinin verilmesi lazım. Eğer burada bazı şeyler halledilirse, sendikal örgütlenmenin önü zaten kendiliğinden açılır. 2002/14 sayılı Direktifle ilgili henüz hiçbir şey yapamadık; bilgilendirme, danışma direktifi, işletmelerde katılımcılığı sağlayacak olan direktif. Yeni İş Kanunu çıkartılırken, işçi temsilciliğiyle ilgili hiçbir şey yapamadık, bunun çok elzem olduğunu görüyoruz, Avrupa Birliği sürecinde muhakkak yerine getirilmesi gereken bir konu olarak görüyoruz.

Bu çerçevede aslında yapacaklarımız çok belli. Çalışma Bakanlığının bir mensubu olarak, tarama sürecinde en başarılı bakanlık olarak gözlemlenen Bakanlığın mensubu olarak ben gurur duyuyorum. Bütün bu sıkıntılarımıza rağmen, Avrupa Birliği Komisyonu, iki taramada doğrudan Bakanlık olarak biz sorumlu Bakanlık... Yaklaşık 10-15 fasılda biz yan görevleri, o şekilde gittik. Ama 2 fasılda, işçilerin serbest dolaşımı, sosyal politika ve istihdam faslında bugüne kadar olan taramalarda en başarılı bakanlık, Çalışma Bakanlığıydı. Biz ödevimizi biliyoruz, biz yapmamız gerekenleri de biliyoruz. Bunun üstüne de her zaman olduğu gibi biz uzlaşmayı, sosyal diyalogu koymak istiyoruz. Bakan Bey de her zaman, her toplantıda söylüyor, keşke işçi-işveren tarafı anlaşsa, biz sadece onun rötuşlarını yapıp Başbakanlığa sevk etsek, biz buna hazırız. Angaryasına da katlandık aslında, taslaklarımız oluştu, orada da her türlü çalışmaya hazırız. Fakat son zamanlarda gerek iş kanadından, gerek işveren kanadından çok yakınlık görüyoruz. Yani bizim bu uzattığımız el de boşta kalmıyor, her türlü çaba gösteriliyor. Sistemi nasıl düzeltiriz, özellikle yetki sistemini nasıl düzeltiriz, bunun üzerinde çalışmalarımız devam ediyor.

Ben sözlerimi tamamlarken, bütün konferanslarda, panellerde söylediğim 3-4 konuyu yine burada söylemek istiyorum. Türkiye, sosyal politika alanında yol alacaksa, bu alandaki ileri ülkeler seviyesine geleceksek, 3-4 konuyu biz beraber düşünmek zorundayız. Birincisi, sendikal hak ve özgürlükler konusunu artık tartışma olmaktan çıkartıp, tamamen Türkiye'de uygulamasını sağlamalıyız. Yani artık sendikal baskı, sendikal direnç diye bir şeyin gündemde olmaması lazım. İkincisi, işletmelerin ve ülkenin toplam rekabet gücünü arttırmak zorundayız. Eğer işletmelerin ve ülkenin rekabet gücünü arttıramıyorsanız, verdiğiniz sendikal haklar da hiçbir şeye yaramaz; çünkü sonu, insanların işsizliğidir. Kadın istihdamını Türkiye arttırmak zorunda. Nüfusunun yarısı üretmeyen bir ülkenin sosyal politika alanında, sosyal haklar alanında bir yol alması mümkün değil. Bu 3 konuyu her zaman her yerde katılımcıların dikkatine sunuyorum.

Sabırla dinlediğiniz için hepinize teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı - Sayın Genel Müdürüm, teşekkür ediyorum. Dileklerinin tümüne katıldığımı söylemek istiyorum ve bir şeyi de burada paylaşmak istiyorum: Son birkaç yıldır çalışma hayatında gerçekten sosyal diyalog dediğimiz çok önemli bir açılım yaşanıyor. Gerek Bakanlık, gerek işveren örgütümüz, gerekse işçi sendikalarımız, Türkiye çalışma hayatının yeniden yapılanması anlamında önemli arayışlar içerisindeler, sık sık bir araya gelerek Türkiye'de çalışma hayatının önünü, sendikal hareketin önünü ve Türkiye'de örgütlü yapının önündeki engelleri kaldırabilmek için ne tür yollar bulunmalı, bu konuda çok ciddi bir arayış içerisindeler. Konfederasyonumuz bu konuda düşüncelerini sık sık iletiyor ve bu konuda işin doğrusu, Bakanlık nezdinde de her zaman dikkate alınıyor.

Ancak burada bir şeyi vurgulamak istiyorum, Sayın Genel Müdürümüzle de bu konuda aynı şeyleri paylaştığımızı ifade etmek anlamında: Sosyal taraflar mutlaka uzlaşı sağlamak zorunda. Bir kere 3 tane işçi sendikaları konfederasyonu, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda mutlaka konsensüs sağlamak zorunda. Sonra işveren örgütünü temsil eden TİSK'le karşılıklı oturarak bu ortak konsensüs içerisinde, bu ortak değerleri karşılıklı TİSK'le oturup konuşarak mutlaka bir yere getirmek zorunda. Bunlar olduğunda, siyasi iradenin bunun karşısında durabileceğini sanmıyorum. Sorun, doğru teşhis konularak ancak aşılabilir. Burada zaman zaman sendikalarımızın bile, aynı konfederasyona bağlı sendikalarımızın bile ortak düşünce etrafında buluşamadığını kabul etmek zorundayız. Yani baraj konusunda aynı şeyleri düşünmüyoruz bile, aynı konfederasyona bağlı sendikalar olarak, prosedürlerin uygulanmasında aynı şeyleri düşünmüyoruz, işkolu sayısında aynı şeyleri düşünmüyoruz. Türkiye'nin problemleri var, bu problemleri aşabilmek için ortak bir düşünce diyalektiği geliştirmeden de biz bu sorunlarımızı aşamayız. Onun için zaman zaman eleştirileri yapıyoruz ya, esasen bu eleştirileri çoğunlukla özeleştiri olarak

da kendi içimizde yapmanın vaktidir. Bir an evvel bunları ne yapacaksak, ortak bir şekilde karar vererek hayata geçirmek zorundayız.

Teşekkür ediyorum efendim, düşünceleriniz için. Daha sonra ikinci turda da sorular olacak, katkılarınızı bekleyeceğiz yine.

Yine Konfederasyonumuzu temsilen Kristal-İş sendikamızın çok değerli bir uzmanı Aziz Çelik de çalışma hayatıyla ilgili düşüncelerini bizimle paylaşacak. Buyurun.

Aziz ÇELİK (TÜRK-İŞ) - Teşekkür ederim Başkan. Hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Benim sunumum sosyal politika özellikle de sendikal haklar konusunda Avrupa Birliği'nin müktesebatı, mevzuatı nedir, AB Türkiye'den bu alanda neler istemektedir; müzakere sürecinde hükümetin ve işveren örgütlerinin yaklaşımı nasıldır, uygulamada durum nedir soruları ve sorunları etrafında yoğunlaşacak.

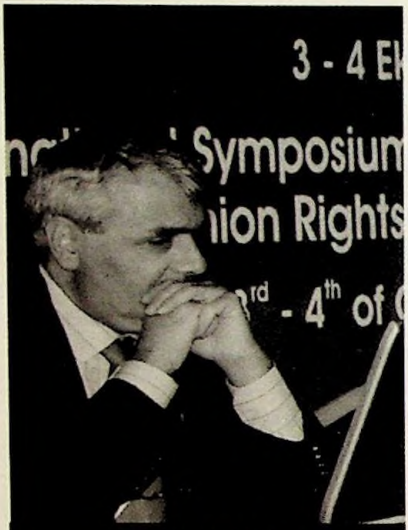
Sayın Çalışma Genel Müdürünün konuşması bir açıdan beni rahatlattı ve bir açıdan da konuşmamı zorlaştırdı. Rahatlatıcı olan Genel Müdürün, hükümetin politikasında pek rastlanmayan bir şekilde, Avrupa Birliğinin sendikal haklara ilişkin standartlarını Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına dayandırmış ve genişletmiş olmasıdır. Genel Müdürün Avrupa Birliği'nin sendikal haklara ilişkin müktesebatını geniş yorumluyor olmasını son derece olumlu bir yaklaşım olarak görüyorum. Ama Hükümetin politikasının bu yönde olmadığını düşünüyorum ve bu konuda görüşlerimi aktaracağım. Fakat diğer yandan Genel Müdürün grev ertelemeleriyle ilgili değerlendirmesini, herhangi bir şekilde herhangi bir sektöre zarar veren bir grevin milli güvenliği tehdit ettiği şeklindeki yaklaşımının ilk açıklamasıyla tamamen çelişik olduğunu düşünüyorum.

Müzakere sürecinde sendikal haklar konusunu yeni tartışmaya başlamıyoruz. Uzun yıllardan bu yana, özellikle 2000'li yıllardan bu yana bu konu çok tartışıldı, "müzakere sürecinde sosyal

politikanın ve sendikal hakların kapsamı nedir?" sorusu soruldu, "Avrupa Birliğinin aslında bir sosyal politikası var mı, yok mu?" sorusu soruldu ve AB sosyal hukukunun kaynaklarının neler olduğu tartışması gündeme geldi Hatta zaman zaman Kurucu Antlaşmanın 137/5 maddesinden; Avrupa Birliği Konseyinin grev ve sendikal haklarla ilgili yönerge çıkaramamasından hareketle, Avrupa Birliği hukukunun ya da müktesebatın sendikal hakları içermediği şeklinde yorumlara da rastlandı. Avrupa Birliği sosyal politikasının son derece kısıtlı bir alan olduğu, Türkiye'nin sosyal politika uyumunun büyük ölçüde gerçekleşmiş olduğuna dair tezler, iddialar ortaya atıldı. Örneğin dünkü oturumda konuşan Avrupa Birliği Genel Sekreterliği temsilcisi de benzer bir iddiada bulundu; Türkiye'nin sosyal politika uyumunun büyük ölçüde sağlandığı iddiasını yineledi.

Bu çerçevede, önce Avrupa Birliği sosyal hukukunun kaynaklarının, özellikle de sendikal haklar açısından altının bir kere daha çizilmesi gerektiğini düşünüyorum. Birinci kaynak, kuşkusuz Avrupa Birliği'nin kendi organları tarafından yaratılan hukuktur. Avrupa Birliğinin doğrudan kendi antlaşmaları, -Roma'dan başlayarak Nice Antlaşmasına kadar-; şu anda askıda olan, ama onay süreci tamamlanırsa AB müktesebatının en üst metni olacak olan Anayasal Antlaşma, tüzükler, yönergeler ve kararlar Avrupa Birliğinin kendi yarattığı hukuk açısından sosyal hukukun kaynaklarıdır. Katılım Ortaklığı Belgesi, Müzakere Çerçeve Belgesi, İlerleme Raporu gibi doğrudan Avrupa Birliği Konseyi ya da Komisyonun belgeleri de Avrupa Birliği müktesebatının bir parçasıdır; çünkü bunlar ilgili ülkeyi doğrudan ilgilendiren kararlardır. Yargı kararları, Avrupa Topluluğu Adalet Divanının sosyal politikaya ilişkin kararları, içtihatları da Avrupa Birliği sosyal hukukunun önemli kaynaklarını oluştururlar.

Avrupa Topluluğu Adalet Divanının çok sayıda kararı doğrudan doğruya Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine referans verir ve onlardan hareket eder. Yine Anayasal Antlaşma taslağı (geleceği belirsiz olmakla birlikte) niyeti gösterme açısından önemli.



Aziz ÇELİK
Kristal-İş Sendikası Eğitim Müdürü

Çünkü Anayasal Antlaşma taslağı İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini, Topluluk ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen sosyal bildirgeleri, sosyal şartları, Topluluk Adalet Divanı kararlarını ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarını topluluk hukuku içerisinde görmektedir. Dolayısıyla Topluluğun kendi organları tarafından yaratılan sosyal hukuk dediğimiz zaman bakacağımız yer buralardır.

İkinci olarak bakmamız gereken yer, doğrudan Topluluk/Birlik organları tarafından yaratılmayan, ama Avrupa Birliğinin bağlayıcı ya da referans belge olarak kabul ettiği ve kendi iç hukukuna aktarmış olduğu düzenlemelerdir. Uluslararası antlaşma ve sözleşmelerden söz ediyorum burada. Bunları birkaç kümede ele almak mümkün. Avrupa Birliğini kuran antlaşma, insan hakları, demokrasiye saygı ilkesine yer vermektedir. Kopenhag Kriterleri bağlamında Birleşmiş Milletlerin insan haklarıyla ilgili temel sözleşmeleri Avrupa Birliği sosyal hukukunun kaynakları arasındadır.

Yine doğrudan kurucu antlaşmanın (Roma) 136. Maddesi ile Avrupa Sosyal Şartına; Avrupa Birliği Antlaşmasının 6. maddesi ile de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine atıf yapılarak bu belgeler AB hukukunun parçası haline getirilmektedir. Dolayısıyla Avrupa Birliği'nin sendikal haklara ilişkin hukukundan söz ettiğimiz zaman sadece tüzük ve yönergelerle ve kurucu antlaşmalarla sınırlı bir konudan konuşmadığımız açıktır. Bu konuda, özellikle

Türkiye'de hükümet çevrelerinde uzun süre dar yaklaşımın hâkim olduğunu biliyoruz. Bugüne değin sadece yönergelerle sınırlı bir uyum tartışması yapıldı. İşveren örgütlerinin de bu yaklaşımı benimsediğini biliyoruz. Bu nedenle, Avrupa Birliği sosyal hukukunun kaynaklarına kapsamlı bir vurgu yapmak zorunludur.

Yine bu kaynaklar arasında yer alan Kopenhag Kriterlerinin çok esaslı bir dayanak olduğunu düşünüyorum. Çünkü üyelik açısından *"demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan haklarının güvence alan istikrarlı bir kurumsal yapının varlığı"* koşulu doğrudan doğruya bizi uluslararası sözleşmelerin esas alınması sonucuna götürmektedir. Bu çerçevede Kopenhag Kriterlerinde siyasi kriter olarak sözü edilen kriterler, sadece sivil ve siyasi kriterler değildir; sosyal alandaki kriterler de Kopenhag Kriterlerinin bir parçasıdır.

Bu çerçevede müzakere sürecinde sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin belgelere ve başlıklara baktığımız zaman, birincisi, sosyal politika ve sendikal hakların önemli bir bölümünün, özellikle temel sendikal hakların siyasi kriterler bölümünde ele alındığını görüyoruz. Hem Katılım Ortaklığı Belgesinde, hem İlerleme Raporlarına sendikal sorunların siyasi kriterler bölümünde değerlendirildiğini çok açıklıkla görürüz. Tartışmaya yer bırakmayacak bir biçimde sendikal haklara uyum sorunu bir teknik hukuk uyumu sorunu değil bir siyasi kriter sorunudur.

Birlik müktesebatının sosyal politika ve istihdama ilişkin 19. Başlık bilinenin aksine sadece yönergelere uyumla sınırlı değildir. 19. Başlığa ilişkin olarak bakanlık ile Komisyon arasında Mart 2006'da yapılan ayrıntılı tarama toplantısı tutanaklarına bakıldığı zaman, tutanaklarda örneğin sosyal diyalogla ilgili önkoşullar sayılırken, temel sendikal haklar vurgulanmaktadır. Dolayısıyla sendikal hakların AB müzakere süreci içerisindeki yeri, tartışmaya yer bırakmayacak bir biçimde siyasi kriter bağlamındadır. Bunu Avrupa Birliğinin sendikal alanda İlerleme Raporu ve Katılım Ortaklığı Belgesinde dile getirdiği eleştiri ve görüşlerde de

görmek mümkündür. Burada ILO standartlarına ve Avrupa Sosyal Şartına açık atıflar yer almaktadır. Bu vurgunun özellikle Katılım Ortaklığı Belgesinde yer alması son derece önemlidir. Bir önceki Katılım Ortaklığı Belgesinde (2003) bu atıf yoktu. 2005 Katılım Ortaklığı Belgesinde doğrudan ILO standartlarına atıf vardır. Bu atıf sendikal hakların müktesebatın bir parçası olduğunu tartışmasız biçimde ortaya koymaktadır.

Yine müzakere süreci belgelerinde sendikalaşma, toplu pazarlık, grev hakkı üzerindeki kısıtlamalardan, grevlerin ertelenmesinden söz edilmektedir. Sayın Genel Müdür grev ertelemelerini aykırı bulmasa da Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü bunları uluslararası sözleşmelere aykırı bulmaktadır.

AB'ye sosyal uyum açısından sosyal diyalog çok önemli bir başlıktır. Sosyal diyalog, sadece bir niyet sorunu değildir; sosyal diyalogun varolabilmesi için, sosyal tarafların güçlü bir biçimde ortaya çıkmış olması lazım. Sosyal tarafların güçlü bir biçimde ortaya çıkmış olması, temel sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz tanınmasıyla mümkündür. Yoksa sadece sosyal tarafların mevcut haliyle ve sosyal diyaloga ilişkin iyi niyetli deklarasyonlarla sosyal diyalogun gelişmesi mümkün değildir. Bunu Doğu Avrupa ülkelerinde görmek mümkündür; zayıf sosyal tarafların olduğu ülkelerde sosyal diyalogdan söz edilememektedir.

Sosyal diyalog meselesi gündeme gelmişken, bir parantez açmak istiyorum. Bu parantez aslında resmi kurumların Avrupa Birliği sürecindeki dikkat ve özeniyle ilgili bir noktadır: 2005 Avrupa Birliği İlerleme Raporunun Dışişleri Bakanlığı çevirisi, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği internet sitesinde yer alan çeviri ve Çalışma Bakanlığı sitesinde yer alan çeviri arasında önemli bir fark var. Bu resmi çevirilerin sosyal diyalogla ilgili bölümünde, "Emek Platformunun 9-10 yıl aradan sonra toplandığı" yazılmaktadır. Bu resmi çeviridir. Toplanan Çalışma Meclisidir, ama şu anda 3 resmi kurumun sitesinde yer alan İlerleme Raporunun Türkçe çevirisinin tam metninde "emek platformu" ifadesi yer almaktadır.

Çalışma Bakanlığı, kendisiyle ilgili bölümde bunu düzeltti, ama devletin üç organının sitesinde şu anda Çalışma Meclisi ile Emek Platformunu birbirine karıştırmış bir çeviri var.

Bu konudaki özensizliği bir başka örnekte de görmek mümkündür; örneğin Avrupa Sosyal Şartının onaylanmasına sırasında ücrete ilişkin 4. Maddeye çekince konmasında da benzer bir özensiz ele alış söz konusudur. Bu madde onaylanırsa düşük ücretli işçilerin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine gidebileceğine dair bir itiraz dile getirildi. Ve Dışişleri Komisyonu tarafından onay yasası Genel Kurul'dan geri çekildi. Avrupa Sosyal Şartının denetim organları arasında AİHM'nin olmadığının resmi çevrelerce biliniyor olması gerekirdi ama bu onay yasası bu gerekçeyle çekildi.

Bu parantezden sonra asıl soruya gelmek istiyorum: Avrupa Birliği sendikal alanda ne istiyor? Söylendi; Sosyal Şartı'nın çekincesiz onayını istiyor. Şartın 5 ve 6. Maddelerine konmuş olan çekincelerin kaldırılmasını istiyor, kamu görevlilerine sendika hakkı istiyor, özel sektördeki sendikalılaşma prosedürünün elverişsiz olduğunu söylüyor ve sendikal nedenli işten çıkarmaların varlığının altını çiziyor. Bu son nokta ilk kez geçen raporda yer almıştır. Sendikal nedenli işten çıkarmalara yapılan vurgu sendikal haklara ilişkin kısıtlamaların sadece 2821 ve 2822 sayılı yasalarla sınırlı olarak ele alınamayacağını göstermektedir. Sendikal nedenli işten çıkarmaların gelmiş olduğu boyut Avrupa Birliği raporlarına yansıyacak kadar vahim düzeydedir.

Özetleyecek olursam, Avrupa Birliğinin sendikal haklara ilişkin değerlendirmesi sendikal hakların siyasi kriter olduğu, önkoşullar arasında yer aldığını yönündedir. Bunu iki yerde görmek mümkün; 2005 Katılım Ortaklığı Belgesi diyor ki, *"özellikle sendikalaşma, grev, toplu pazarlık haklarıyla ilgili olarak AB standartları ve ILO sözleşmelerine uygun olarak saygı gösterilmesi sağlanmalıdır."* Müzakere Çerçeve Belgesi daha ilginçtir. Bunlar kamuoyunda çok bilinmiyor, özellikle dar anlamda siyasi kriterler çok tartışıldığı için sendikal haklara ilişkin siyasi kriterler arka planda kalıyor.

Müzakere Çerçevesi Belgesinde ILO standartlarında sendikal hakların sağlanması gereğine vurgu yapıldıktan sonra bu alanda ciddi ihlallerin varlığı müzakerelerin kesilmesinin gerekçesi olarak söyleniyor. İfade özgürlüğü, kadın hakları ve sendikal haklara ilişkin ciddi ihlallerin ortaya çıkması Müzakere Çerçeve Belgesinde müzakerenin kesilme ihtimali olan konular arasında yer almaktadır. Dolayısıyla sosyal politika ve özellikle de bunun alt unsuru olarak sendikal hak ve özgürlükler, müzakere sürecinde önemli başlıklardan, zor başlıklardan birisidir; kolaylıkla uyumun büyük ölçüde sağlanamayacağı söylenemeyecek başlıklardan biridir.

Avrupa Birliği sosyal politikasına Türkiye'de nasıl yaklaşılıyor? Hükümetin tutumu nedir? Bu konuda Mesut Hocanın kullandığı nitelemeyi ben de kullanacağım; sendikal hakların uyum sürecinde -bu ILO açısından da böyledir- üvey evlat olarak değerlendirildiği kanaatindeyim. Nereden bu kanaate varıyorum? Çok geriye gitmeye gerek yok, uyum sürecinde yapılanlara bakalım: Uyum sürecinde şu ana kadar çok sayıdaki yasayı değiştiren 7 uyum yasa paketi çıkarıldı. İki Anayasa değişikliği paketi çıkarıldı. Bu 7 yasa paketi ve 2 Anayasa değişikliği paketine baktığımız zaman sendikal haklara ilişkin doğrudan yapılan değişikliklerin son derece sembolik olduğunu görüyoruz. Bu sembolik değişikliklerden birincisi serbest bölgelerdeki grev yasağının kalkmasıdır ki bu doğrudan uyum yasa paketleri içindedir. Diğeri ise özel güvenlik görevlilerine sendika yasağı kalkmasıdır. Bu doğrudan paket içinde değildir ama bu da sürecin bir ürünü olarak görülebilir. Serbest bölgelerde grev yasağının kalkması sembolik; bir değeri yok; çünkü grevin üzerinde esaslı kısıtlamaların devam ettiğini görüyoruz. Bunun dışında, bu uyum paketinde temel sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin esaslı hiçbir değişikliğin yapılmadığını görüyoruz.

Bu anlamda Türkiye'deki resmi politikanın -bunu Bakanlık ya da Çalışma Genel Müdürlüğünün politikası olarak söylemiyorum- sendikal haklar açısından direnç ve dar yorum politikası olduğunu söylüyorum ve bu çerçevede sendikal hakların AB uyum

sürecinde uyumsuz alan olduğunu söylüyorum. Bu alan dar yorumlanmaktadır ve uygulaması sınırlı yapılmaktadır. Uyuma dirençte en önemli gerekçe "şartlar uygun değildir" şeklindedir. Ne yazık ki bu gerekçe bugünün gerekçesi değildir. 1909'da Tatil-i Eşgal görüşmeleri sırasında da bu gerekçe vardır, bugün de bu gerekçe vardır. Yani "şu anda şartlar uygun değil, günü gelince yaparız."

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütünün 1948 tarihli sendikalaşma hakkını ve özgürlüğünü güvence altına alan 87 sayılı Sözleşmesini tam 44 yıl sonra 1992 yılında onaylayabilmiştir. Ancak Türkiye'nin ILO'ya üyelik tarihi 1932'dir. Türkiye, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini 1954 yılında onaylamıştır ancak bireysel başvuru hakkını 1986 yılında kabul etmiştir. Fiilen İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi 1986 yılında kabul edilmiştir, 54 yılında değil. Yine Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında Cahit Talas Hoca tarafından imzalanmıştır ama onaylanması 1989 yılına kadar geciktirilmiştir. Bunlar, genel olarak Türkiye'de geçmişte de sosyal ve sendikal haklara ilişkin direnci gösteriyor.

Bilindiği gibi Avrupa Birliği uyum sürecinde hükümetin pozisyonunu gösteren temel belgeler ulusal programlardır. Hükümetin ne dediğinin belgesi ulusal programlardır. Ulusal programlarda sendikal haklara nasıl yaklaşılmış? Buna kısaca değinmek istiyorum. 2001 yılında hazırlanan ilk Ulusal Program, son derece ilginç bir Ulusal Programdır; özellikle sendikal hak ve özgürlükler açısından geniş yorumu tercih etmiştir. Sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi, hak grevinin yapılmasına olanak tanınması, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin ve Avrupa Sosyal Şartının gereklerine uygun olarak sendikal hakların yeniden düzenlenmesi taahhüdü 57. Hükümet tarafından hazırlanan 2001 Ulusal Programında açık ifadelerle yer almıştır. Fakat işveren örgütlerinin 2001 Ulusal Programından sonra yaptıkları değerlendirme, Ulusal Programın endişe verici olduğu şeklindedir. *"AB'ye sunulan Ulusal Programın çalışma hayatına ilişkin taahhütleri konusunda çok ciddi endişeler yaşıyoruz. Programın bazı*

bölümlerinde Avrupa Birliğinin ülkemizden talep etmediği pek çok düzenlemenin taahhüt edildiği dikkat çekmektedir" şeklinde bir değerlendirme, işveren örgütlerimizin resmi raporlarında yer alan bir değerlendirme olarak hemen ilk Ulusal Programın ardından bu değerlendirme yapılmıştır.

Kuşkusuz bir sosyal taraf olarak işverenlerin bu değerlendirmeleri yapmaları son derece olağandır. Ama bu değerlendirmelerin sonucunun, etkisinin ne olduğuna bakmak lazım. Ben bu değerlendirmelerin sonucunun 2003 Ulusal Programında ortaya çıktığını düşünüyorum. 2001 Ulusal Programında sendikal haklara, ILO sözleşmelerine ve Avrupa Sosyal Şartına yapılan bütün atıflar ve yollamalar 2003 Revize Edilmiş Ulusal Programdan çıkarılmıştır. 2003 Ulusal Programında ILO sözleşmelerine, 87 ve 98 sayılı sözleşmelere ve Avrupa Sosyal Şartına herhangi bir atıf yoktur. Temel sendikal haklara ilişkin atıf Ulusal Programdan çıkarılmıştır. Bu bir marangoz hatası olarak değerlendirilemez. Ulusal Program, Avrupa Birliği sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin, hatta devletinin resmi belgesidir, yol haritasıdır.

Uyum sürecinde yönergelerle ilgili sınırlı bir uyum yaklaşımı vardır. Bakanlığın bu konudaki değerlendirmesi AB yönergelerinin büyük ölçüde İş Kanununa yansıtıldığı şeklindedir. Ancak uyumda ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin ve Avrupa Sosyal Şartı'nın adı yoktur.

Uygulamaya gelelim: Sayın Genel Müdür de söz etti, Türkiye'nin Avrupa Birliğine aday üyelik başvurusunun kabul edildiği 1999 Aralığından bu yana 9 büyük grev, milli güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle ertelenmiştir. Küçük grevlere 4 yıl sürse de herhangi bir müdahale yapılmıyor, fakat önemli grevler erteleniyor. Zaten grev hakkının ölçütü budur, önemli grevlerin yapılıp yapılamadığıdır. Bunlar milli güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle ertelendi. Bir an için bu gerekçenin şu anki mevzuat çerçevesindeki geçerliliğine bakalım: Belki size ilk kez göreceğiniz bir belge göstereceğim. İyi ki Bilgi Edinme Kanunu var. Yoksa bu belgeyi

görmezdik. Demin Sayın Genel Müdüründe "bu grevler milli güvenliği etkiliyor" dedi. Çok ilginçtir, hükümetin bu görüşüne karşın milli güvenlik konusundaki uzman kuruluş bakın ne diyor; İşte Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin hükümete gönderdiği yazı: *"Anılan grev ve lokavt kararlarının milli güvenliğimiz açısından büyük bir sıkıntı yaratmayacağı."* MGK Genel Sekreterliği grevin milli güvenlik açısından sıkıntı yaratmayacağını söylüyor. Milli Güvenlik Kurulunun sivil hayata ülkemizde olduğu gibi müdahale etmesine karşıyım. Ama bir an için Milli Güvenlik Kurulunu sistem içerisinde bir organ olarak kabul ederseniz, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, bu grevin -PETLAS grevidir bu- milli güvenliği tehdit etmediğini söylüyor. Hükümet ise bu grevi milli güvenlik gerekçesiyle erteliyor.

Gelelim az önce sayın Genel Müdürün söz ettiği cam grevi meselesine: Yine Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği cam grevinin milli güvenlik açısından büyük bir sıkıntı yaratmayacağı görüşünü bildiriyor. Ancak hükümet bu görüşü değil işverenlerden gelen görüşü dikkate alarak grevi erteliyor. Danıştay bu erteleme kararını iptal ediyor. Hükümet 15 gün sonra aynı grevi aynı gerekçeyle bir kez daha erteliyor. Açık yargı kararına rağmen, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nin aleyhte görüşüne rağmen bir garip "milli güvenlik" uygulamasıyla karşı karşıyayız. Burada da esas sorunun Anayasanın 54 üncü maddesi olduğunu düşünüyorum. Uyum sürecinde en fazla tartışılması gereken noktalardan birisi budur. 24 yıldır Türkiye'de hiçbir iktidar bu maddenin değişikliğini gündeme getirmemiştir. Anayasanın 54 üncü maddesi esaslı olarak değiştirilmeden Türkiye'de grev hakkının güvence altına alınmasının söz konusu olamayacağını düşünüyorum.

Bir başka direnç de şudur; Anayasanın 90. maddesi bütün bu tartışmaları aslında ortadan kaldırıyor. Anayasanın 90. maddesi, yasama, yürütme ve yargı organına doğrudan uluslararası sendikal sözleşmeleri uygulama yükümlülüğü getiriyor. Bu yükümlülük, Anayasanın 11. maddesine göre yasama, yürütme ve yargıyı bağlar. Bugün ILO sözleşmelerini uygulamayan bir yasama, yü-

rütme, yargı organı Anayasayı çiğnemektedir; çünkü Anayasanın 11. maddesi, Anayasa hükümlerinin herkesi bağladığını söylemektedir. O zaman 87'yi biz onayladıysak, demin söylendiği gibi memurların sendikal hakları tartışmasının hiçbir anlamı yoktur, Avrupa Sosyal Şartına çekince koyup koymamanın bir anlamı yoktur. 87'ye göre memurlar, sendika hakkına sahiptirler, grev hakkına sahiptirler. Dolayısıyla burada esas direncin uygulamadan geldiğini düşünüyorum.

Hükümetin müktesebatın 19. başlığıyla ilgili olarak ayrıntılı tarama sürecinde Avrupa Komisyonuna verdiği yanıtlara baktığımız zaman, esası şu: *"Teknik değerlendirme devam ediyor, bu konuda açıklama yapamayız."* Bu bana şunu anımsattı; Uluslararası Çalışma Örgütünde uygulamalarla ilgili daha önce hükümetin sergilemiş olduğu tutumun bir benzerinin Komisyon karşısında da sergilendiğini düşünüyorum. AB sürecinde "sosyal uyumun acelesi yok" yaklaşımının ortaya çıktığını düşünüyorum. "Uyumun acelesi yok" yaklaşımını işveren örgütleri de resmi belgelerinde dile getiriyorlar. Bu konuda sosyal politikaya ilişkin uyumun mümkün olan en ileri tarihe ertelenmesi gerektiğini, tam üyeliğin bir gün öncesine kadar ertelenebileceğini hem raporlarında, hem konuşmalarında işveren örgütünün üst düzey yöneticilerinin dile getirdiğini biliyoruz. Burada da uyumun sınırının rekabet olduğunu görüyoruz; *"Türk ekonomisinin rekabet gücünü zayıflatacak hiçbir düzenlemeye yer verilmemelidir."* Uyum sürecinde işveren örgütünün sloganı budur.

Ben bunun üzerine çok tartışmayacağım, ama "rekabete zarar verecek hiçbir uyum yapılamaz" meselesi, beni 1909 Meclisi Mebusan'ına götürdü. Okuyorum size:

"Tecrübeyle sabittir, şimdiye kadar nerede sendika teşekkül etmiş ise, orada daimi suretle sermaye aleyhinde bir esas teşkil etmiştir. Onun için burada sermayedarların daimi surette tehdit altında bulunacak sendikaların teşkilatı muzırdır. Muzır olduğundan dolayı hükümet, teşkiline mani olmuştur. Sendikaların teşekkül etmesi üzerine,

sermaye sahipleri büyük tehdit altına alınmıştır. Biz ise sermayeye muhtacız; -'biz ise rekabet gücüne muhtacız diye çevirebiliriz"- *ona muhtaç olduğumuz bir zamanda sermayeyi tazyik altına almak caiz değildir. Şimdiki halde sendikanın teşkiline lüzum yoktur. Ne vakit oraya gelirsek, o vakit tetkik olunur, memleketin mali, iktisadi durumu gelişirse, sendika lazım mı, değil mi, o vakit bakılır."* Kim bu; Dahiliye Nazırı Ferit Paşa, yıl 1909.

Türkiye Büyük Millet Meclisi, yıl 1956: Çalışma Bakanı Mümtaz Tarhan: *"Grev yapmak için, önce gelişmiş bir sanayiye sahip olmak gerekir. Sanayimiz daha bebek, bu sanayiyi bebek halinde öldüremeyiz."*

Türkiye Büyük Millet Meclisi, yıl 2006: Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 ve 6. maddelerine konulan gerekçe: *"Çalışma hayatını düzenleyen iç mevzuattaki düzenlemelerde ülkemizin sosyoekonomik şartları göz önüne bulundurulmuş, bu madde üzerine konulmuş olan çekincelerin halen geçerli olduğu kanaatine varılmıştır."*

Aradan yüz yıl geçti, insanlığın kazandığı bunca değere, ilerlemeye, hakka rağmen esas mantığın, esas felsefenin değişmediği yüzyıllık bir direnç ile karşı karşıyayız. 1909'da Meclisi Mebusan'da sendikalaşmaya yapılan itirazla 2006 Türkiye Büyük Millet Meclisinde Sosyal Şartın sendika hakkı maddelerine yapılan itiraz aynı felsefeye dayalıdır; "Rekabet gücü, Türkiye'nin şartları buna uygun değildir."

Sosyal ve sendikal haklarda çifte standartsız bir uyum sürecinin gerekli olduğunu ve sendikal hakları uyum sürecinin üvey evlat olmaktan çıkaracak bir yaklaşımın hükümet, işveren örgütleri ve sendikalar tarafından paylaşılmasının zorunlu olduğunu; böyle olursa müzakere sürecinin 19. başlığının kolaylayabileceğini düşünüyorum.

Dikkatiniz için teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Biz de teşekkür ediyoruz Aziz Beye.

TİSK'in Değerli Genel Sekreteri Bülent Beye sözü veriyoruz. Buyurun efendim.

Bülent PİRLER (TİSK Genel Sekreteri) - Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Hepinizi şahsım ve Konfederasyonumuz adına saygıyla selamlıyorum.

Gerçekten çok önemli bir konu. Programa baktığımda, galiba işveren kesimi adına tek konuşmacı benim. Programda daha önce işveren konuşmacısı olmadığı için, her soruna ve soruya ayrı ayrı cevap verebilmek yarım gün alır. Ama ben olabildiğince kısa tutmaya çalışacağım. Zaten Aziz Bey, bizim görüşlerimizin bir kısmını kendi konuşmasında da yansıttı. Doğrudur, haklıdır, o görüşlerin büyük bir kısmını biz söyledik ve söylemeye de devam edeceğiz. Farklı bir şey de düşünmüyoruz, onu da söyleyeyim.

Olaylara şöyle bakmak gerekir sanıyorum: Avrupa sosyal modeli denilen tartışmalara göz atmakta fayda var: Avrupa sosyal modeli denilen kavramın esasında Avrupa sosyal değerleri olarak özetlenmesi mümkündür. Zira pek çok üye ülke, özellikle böyle bir modelin olmadığını açıkça beyan etmektedir. Ayrıca, iş mevzuatına yönelik olarak her ülke kendi ulusal değer ve mevzuatını uygulamaktadır. Aziz Beyin sunduğu gibi çok sayıda AB direktifi var. Ancak, kendimize şu soruyu sormamız gerekiyor. Acaba bu söylenen şartlar Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanıyor mu? diye bakmamız gerekiyor. Örneğin, iki günden beri tartışıyorsunuz, "Avrupa Sosyal Şartı, 5 ve 6. maddeler onaylansın mı, onaylanmasın mı?" Hiç kimse burada söylemedi tahmin ediyorum, Yunanistan onayladı mı bunu? Peki, Yunanistan'ın onaylamama şartını hiç dikkate aldınız mı? Aziz Bey söyledi demin, "Türkiye'nin şartları uyuyor mu, uymuyor mu?" diye. Acaba Türkiye'nin özel şartları bu gelişmelere uyum sağlıyor mu, sağlamıyor mu? bir kere daha düşünmekte fayda görüyorum. Bu, sendikal hakları engellemek gibi bir anlam da taşımıyor. Türkiye'nin koşullarına uygunluk var mı? yok mu? Hakikaten çok önemli bir kriter.

Pek çok şeyi derin ve dolambaçlı -neden dolambaçlı olduğunu da söyleyeceğim - ILO'ya da geleceğim. Çünkü, ILO'nun nasıl bir örgüt olduğunu sizlere gayet iyi açıklamamız gerek. Öyle anlatıldığı gibi çok masum bir örgüt filan değil. ILO'yu sadece hukuk yönüyle değerlendirirseniz yanlış yaparsınız. Diğer siyasi, kültürel ve ekonomik yaklaşımları tamamen görmezden gelirseniz, ulaşacağınız sonuçlar sizi yanlışa sürükler. Ama bir bütün olarak değerlendirirseniz, ulaşacağınız sonuçlar farklı çıkar. Galiba bizim bakış açımızdaki farklılık da buradan kaynaklanıyor. Biz bunları görmezden gelmiyoruz; ILO normlarını da görmezden gelmiyoruz; AB'nin normlarını da görmezden gelmiyoruz ama bir bakış açısı farklılığımız var.

Bakın, Türkiye'de ağzınızla kuş tutsanız, AB Ülkelerinin üzerinde normlar getirseniz -ki Türkiye'deki çalışma mevzuatı birçok AB ülkesinin kat be kat üzerinde- dahi ILO sizi eleştirecek farklı bir nokta bulacaktır. Dolayısıyla AB'de bulacaktır.

Öncelikle şuna gelmek istiyorum, ILO'dan biraz bahsetmek istiyorum, AB'ye de oradan geçmek gerekiyor: ILO'yu tam anlamıyla incelediğinizde, esasında bir politik kurumla karşı karşıya kaldığınızı anlarsınız. Sayın Genel Müdürümüz çok net olarak bahsetti, "ILO'da şikâyete bağlı olarak inceleme yapılır" dedi. Evet, doğrudur. İki yıl önce Türkiye'den giden şikâyet sayısı -2 yıl öncesini biliyorum, son verileri bilmiyorum- 267. Bu kadar şikayet gidince, onlar da ne oluyor? diye düşünür tabiî ki ve Eksperler Komitesi doğal olarak böyle bir ülkeyi masaya yatırır. Fakat, örneğin geçen yıl Türkiye'nin ILO gündemine nasıl alındığını ben size anlatayım. İran'ın ve bir başka ülkenin, adını şimdi zikretmeyeceğim bir başka ülkenin, kapsam dışında kalması karşılığında Türkiye Aplikasyon Komitesi listesine alındı, alenen pazarlık yapıldı. Bunları işçi arkadaşlarımız da gayet iyi biliyor. Burada teknik tercihler mi Türkiye'yi listeye aldırıyor, yoksa politik tercihler mi Türkiye'yi kapsama aldırıyor? Lütfen bir düşünün.

Bülent PİRLER
TİSK Genel Sekreteri

İkinci bir şey daha: İnsan haklarından bahsediliyor. İnsan hakları kavramına en çok Avrupa Birliği sığınıyor ve size karşı dayatıyor. İnsan hakları açısından ve sendikal haklar açısından da değerlendirme yaptığınızda; bir Çin'i, Hindistan'ı, Pakistan'ı da lütfen ele alın. Bugüne kadar Aplikasyon Komitesi listesinde veya Sendikal Özgürlükler Komitesinde Çin'i, Hindistan'ı, Pakistan'ı gördünüz mü? Oralardan gelen her geminin Türkiye'de işsizliğe yol açtığını sizler de biliyorsunuz. Bu ülkeleri meşhur listelerde hiç gördünüz mü? Ben görmedim. Bu ülkelerde sendikal hakların Türkiye'nin ne derece gerisinde olduğu açıkça ortadayken, Türkiye'nin sürekli şekilde gündemde tutulmasına hak vermek mümkün mü? Üstelik, AB ülkeleri söz konusu ülkelerde büyük yatırımlar yaparak, Türk sanayine karşı adeta haksız rekabet yaparak ortada dururken. Şimdi, AB ülkelerinin Türkiye'ye baskı yapmasını doğru bulmamız için hangi neden kalıyor. Lütfen söyleyin!.. Arada bir defa, Hollanda'yı, Fransa'yı alırlar kapsama, İngiltere'yi de alırlar, Amerika Birleşik Devletleri de girer arada bir listeye! 5-6 yıl önceki bir olayda İngiliz hükümetinin savunması şöyle idi: "Bu bizim bir iç sorunumuzdur, güvenlik sorunumuzdur ve onun için siz ILO olarak buna karışamazsınız." Aplikasyon Komitesinin tutanaklarını açıp bakabilirler.

Tüm bu gerçekler ortada iken, ILO'nun Türkiye'yle ilgili eleştirilerini dikkate alırken, lütfen bu politik payı da hiç göz ardı

etmememiz gerekiyor ve ne yazık ki bakış olarak, yaklaşım olarak bu gibi kurumlarda zaman zaman Türkiye'ye hak etmediği şekilde davranıldığını da unutmamak gerekiyor.

Bir şeyi daha üzülerek söyleyeceğim: Dünyanın hiçbir ülkesinden bir yılda 267 tane şikâyet ILO'ya gitmez. Peki, soracağım: 267 tane şikâyet gönderen ülkedeki sendikal normlar ve uygulamalar bu demin saydığım Çin'in, Hindistan'ın, Pakistan'ın altında mı? Yahut Afrika ülkelerinin altında mı? Bunlar niye yok? O zaman ILO'nun yapısını, mekanizmasını ve tercihlerini bir kere daha değerlendirmek gerekiyor. - ki ILO bunu kendi içinde yapıyor.- ILO'nun kendi içinde hazırlattığı bir rapor var ki, kendini kıyasıya eleştiriyor, fakat raporu daha açıklamadılar. Bunu da burada vurgulamamız gerekir.

Bir şey daha var: 87, 98, sayılı ILO Sözleşmeleri. Aziz Beye hiç katılmıyorum, "Türkiye'de o tarihten bu yana hiçbir şey olmadı, sadece iki tane norm değişti." dedi. Sadece 2821 ve 2822 değişikliklerine bakıyoruz, ILO da aynı şeyi yapıyor. 2821-2822'de değişiklik var mı, yok mu? Sendikal özgürlükler açısından, bu kadar. İşin garip tarafı, hâlâ eleştirildiğimiz, üç yıl önceki Sendikal Özgürlükler Raporudur. Üç yıl sonra ancak bu Eylülde hükümet yeni gelişmelere ilişkin rapor gönderdi. Ne gönderdiğini bilmiyoruz. Yeni Eksperler Komitesi raporu önümüzdeki mart ayında yayınlanır, gerçek süreç ortaya çıkar. Yani üç yıl boyunca Türkiye ILO'da evelenip gevelenirken, geçen sene de Aplikasyon Komitesi listesine alınırken, üç sene önceki normlara göre hareket ediliyor. Deniliyor ki, "ne değişti; hiçbir şey değişmedi." Bu kadar da haksızlık etmeyiniz diyoruz. Başka yasalarda sendikal özgürlüklere ilişkin çok şey yapılmıştır. Açıp bakmamız gerekiyor, organize sanayi bölgelerindeki yasaklar kaldırıldı, Anayasa değişiklikleri yapıldı, 90. madde bu dönem içerisinde değişti.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunundaki değişikliklerden haberiniz olmadığını hiç sanmıyorum. Sendika yöneticisi ve denetçisi olamama. Şimdi soracağım; Finli arkadaşlarımız buradalar mı,

bilmiyorum, hiç kulaklık kullanan olmadığına göre yoklar herhalde. 5237 sayılı Kanun'daki hükümler, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi sonucu hapis cezası verilmesi vesaire Avrupa'nın hangi ülkesinde var? Lütfen bana bir açıklayın, hangi Avrupa ülkesi bunu uyguladı? Sendikalılaşamamaktan kaynaklanan hapis cezası, hangi ülkenin ceza kanununda var? Yok. Ama Türkiye'de var. Kendimize haksızlık etmeyelim diye bunları söylemeye çalışıyorum; haksızlık ediyoruz. Şikâyet ederken de haksızlık ediyoruz. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun; Avrupa'nın pek çok ülkesinde bu kanun yok arkadaşlar, sendika özgürleşmesine ilişkin bu kanun yok. Dernekler Kanunu; 6 tane hüküm var sendikalaşmaya ilişkin. Neye yaradığını gayet iyi biliyoruz. Daha birkaç tane daha sayılabilir, detaylarına girmek istemiyorum. Bunları hiç görmezden gelip, yok sayıp , sadece 2821-2822'yi aç, "bunlar değişti-değişecek..." Hayır, bu değil, bir bütün olarak yapmamız gerekiyor, sosyal politikanın bir bütünü olarak yasaları anlatmamız gerekiyor. Sadece bir taraftan bakarak yargılamanın doğru olmadığı kanaatini taşıyorum.

Birkaç konuyu daha vurgulamak gerekir: AB eleştirilerini ve 19. fasılla ilgili gelişmeleri de doğru analiz etmemiz gerekir. 19. fasıl yahut da bölüm, ne derseniz, Hükümet eski bir kelime olan faslı kabul etti. TİSK olarak açık söyleyelim, hiçbir yeriyle oynamadan ve yorumsuz olarak Türkiye'nin 19 uncu bölüme ilişkin bütün eleştirilerini bir kitap haline getirdik ve Türkiye'nin bu fasıl içerisinde ne zorluklarla karşılaşacağını tek tek ortaya koyduk, hiç de bundan gocunmadık. Aziz Beyin söylediği birçok eleştiriyi bizim kitabımızda bulursunuz.

Şuna gelmek istiyorum: AB, bizi sert şekilde eleştiriyor. Örneğin, barajlar! ICFTU'nun temsilcileri burada mı? Şikâyet edeceğim de onun için. Romanya, 2007'nin başında üye oluyor. Orada uygulanan sendikal üçlü baraja niye ses çıkarmıyorlar? Avrupa Birliği ilerleme raporlarına bakın, Romanya hakkında, üç tane baraj var; ikili baraj artı bir de bölgesel baraj var. Niye ses çıkarmıyor, niye işçi kesimi olarak ICFTU'ya siz şikâyet etmiyorsunuz?

Finlandiyalı arkadaşlarımız çok iyi bilirler komşuları Estonya'yı, çift baraj uygulandığını bilirler, niye sesleri çıkmıyor? Bunlar işin politik yönü. Yani nasıl bir ikili oyun oynandığını iyi bilmemiz gerekiyor, Avrupa Birliği ve ILO tarafından! Bunu iyi görmemiz ve ona göre de stratejilerimizi uygulamamız gerekir.

Sosyal diyalog konusu: Bakın, Avrupa Birliği bir Yeşil Kitap çıkardı, Aziz Bey ondan hiç bahsetmedi. Yeşil Kitap'ta -Beyaz Kitap haline gelecek yakında- sendikal haklar konusunda tek bir standardın olmadığının altı 10 kere çiziliyor. Lütfen kitabı bulup incelemenizde fayda var; ILO normlarının Avrupa Birliği içerisinde standart oluşturamayacağı da vurgulanıyor, Avrupa'nın değerlerinin farklı değerler olduğu söyleniyor. İkincisi, *"iş hukuku alanındaki bütün ülkelerin uygulamaları serbesttir"* deniliyor, çok net. Avrupa Birliğinin direktifleri var, hangi direktifler olduğunu gayet iyi biliyoruz, bunları zaten üyelik süreci içinde kabul edeceğimizi de söylüyoruz. Ama şimdi bir Malta'yı, yeni üye olan bütün ülkeleri dikkate alın. Hepsi de bazı konularda geçiş süreleri talep ettiler. Aziz Bey TİSK'le ilgili eleştirilerde bulundu. Bir kitabımızdaki ifadeleri kullandı. Söyledikleri tamamen doğrudur. Ancak sadece bir üstteki paragrafı kullanıp,ortadaki paragrafı söylemezseniz anlam farklı çıkabilir. Üstte diyoruz ki, "bunlar konusunda bazı geçiş süreleri alınabilir, bu geçiş süreleri iyi incelenebilir. Gelişmelere göre, söz konusu AB normlarının kabulü daha sonraya bırakılabilir ." Söylediğimiz budur. Yoksa "bunlar uygulanacaktır, uygulanmayacaktır", böyle bir tartışmaya dahi girmek istemeyiz. Onu özellikle vurgulamam gerekiyor, düzeltmem gerekiyor. Biz Avrupa Birliği normlarından kaçmıyoruz, sadece kabul edilmesini belli tarihlere bırakacak şekilde bir program yapılmalı diyoruz.

Değerli Konuklar,

Türkiye'deki sendikal hareketin gelişmesiyle Avrupa'daki sendikal hareketin gelişmesi arasındaki farkı ben çok basit ifade edeyim; orada bir mücadele süreci vardı, bizde tepeden gelme yasalar. Halen de o bekleniyor sendikal hareket tarafından, "te-

peden yasalar gelir, biz onları uygularız." Hayır efendim, kusura bakmayın. Artık mevzuatın yasalaşma, hazırlama şekilleri değişti. Sosyal diyalog süreci içerisinde böyle yaklaşımlara da yer yok. Bir konuda, eğer ülke konusunda karar vereceksek, çalışma hayatındaki konular hakkında karar vereceksek, sizlerle birlikte oturuyoruz, Hükümet de hakemlik yapar, ama kararımızı birlikte alırız.

Tabii ki yapmamız gereken çok şey var, atmamız gereken çok adım da var. Ancak şunu vurgulamamız gerekir: Yasa yaparken atacağımız her adımda, gerçek anlamda kesimler arasındaki diyaloğu oluşturmazsak, onun uygulanma sürecinin Türkiye için çok sancılı olacağını yahut da uygulanamayacağını düşünmemiz gerekir.

Bir şeye daha değinmemiz gerekir: Bizi sorumlu tuttu Aziz Bey; tam öyle ifade etmedi, ama ima etti. Kusura bakmayın, cevap vermek zorunda kaldım. 2001 Ulusal Programına ilişkin, oradaki yaklaşımları söyledi. Aziz Bey şunu unuttu: O dönemdeki Sayın Bakanımızın kim olduğunu unuttu. Hangi koşullar altında iş güvencesi tartışmalarının gündeme getirildiğini, işçi-işveren kesimlerinin arasının hangi koşullarda bozulmaya çalışıldığını söylemeyi unuttu. Ne olur, bir tarafa iğneyi batırırken, çuvaldızı da kullanın. Söz konusu dönem içerisinde 2001 Ulusal Programı'nda yer alan ifadeler, işveren kesiminin iş güvencesine karşı verdiği mücadele karşısında, "siz görürsünüz, ben size neler yaparım" diyerek o metne yerleştirilmiş ifadelerdir. Bunu hepimiz gayet iyi biliyoruz. Sonunda neler olduğunu da biliyoruz.

Bakın, sistemi eleştiriyoruz. Sizler söylüyordunuz, kusura bakmayın, açık konuşacağım, ben burasını aile meclisi gibi görüyorum. "İş güvencesi geldikten sonra, Türkiye'de sendikacılık patlayacak, yürüyecek, gidecek, büyüyecek" deniliyordu, ne oldu? Yani gerçekçi konuşalım arkadaşlar, ne olduğunu görüyoruz. Ki TİSK'in sendikacılığa karşı olduğunu söyleyebilecek bir kişinin olmadığını da biliyorum, aranızda!

ILO'nun bütün normlarını yasalaştırdığımızı varsayalım, sendikacılık patlayacak mı diye düşünüyorsunuz? Ben neyin patlayacağını söyleyeyim: Sendikalar arasındaki rekabetin işyerlerinde huzursuzluklara neden olacağını söyleyeyim. Hedeflenen bu mu? Ben hiç sanmıyorum. Çok az değiniliyor, "daha önce özgürlükçü yasalar vardı" vesaire... Bin küsur tane sendika vardı, sarı sendikacılığın tekrar hortlaması işinize mi geliyor? Bizim için fark etmiyor, bakın açık söylüyorum. Sendikacılığı savunan bir örgüt olarak, fark etmiyor diyorum. Sarı sendikalar her işyerinde kurulur, barajlar kalkabilir, noter şartı kalkabilir. Ondan sonra bir de bakarsınız, sendikalı sayısı da artar o zaman mevcudun iki katına çıkar, gerçek rakamın iki katına da belki çıkar. Uygun mu bu yöntem? Hayır.

Şunu anlatmaya çalışıyorum: Bütün bunları göre göre eğer ILO normları, AB dayatıyor diye bu tip bize kötü yansımaların olacağını bile bile, 2821 ve 2822 taslaklarını kabul edeceksek, daha ağır sendikal sorunlara ve çalışma barışının bozulmasına şimdiden hazır olun. Ya da, bunları Türkiye'nin gerçeklerine uygun şekilde uzlaşmayla çözmeye çalışalım. Tercih sizin! Bunları tartışmadan, "tamam, ILO öyle söylüyor, Avrupa Birliği böyle söylüyor, alalım, yapalım." Yapalım, tedbirler belli zaten. Ama olmayacak işte, taslaklarda öngörülen değişiklikler, Türk çalışma hayatının gerçekleriyle örtüşmeyecek. Bunu anlatmaya çalışıyoruz, kusura bakmayın. Türkiye'nin koşullarına uygun mu, değil mi? Kriter budur. Aziz Bey ifade etti, aynı argümanın hep kullanıldığını, hatta şöyle dedi: "1909'daki söylenenle 1952'de söylenen aynı..." Evet, 2006'da aynı gerekçeyi söylememek için hiçbir neden görmüyorum. Rahatlıkla bunu, şu anda da sizin karşınızda ifade ediyorum.

Bir hakkı vermek gerekiyor: Türk sendikacılığının çok başarılı olduğunu söylemek istiyorum. Doğu Avrupa ülkelerinin, Avrupa Birliğine üye olan ülkelerin sendikalarının hiçbiri başarılı olmadı. Sendikal eksiklikleri ilerleme raporlarının içerisine sokturamadı. Oysa bu ülkelerdeki sendikal haklara ilişkin hiçbir norm ve dü-

zenleme, emin olun, bizden çok daha geride. Daha yeni Bükreş'ten geliyorum, bir hafta önce Bükreş'teydim, sendikacılık çok zayıf. Bırakın işçi örgütlenmesini, işveren sendikacılığı bile yeni yeni palazlanıyor. Rahatlıkla konuşuyorum. İşveren sendikasına üye olabilmek için bile engeller var, bir sürü formalite! Sadece kendi optiğimizden bakarak değil, geniş bir optikten bakmamız gerekiyor, birinci söyleyeceğim bu. İkincisi ise, Türkiye'de her şey değişebilir, değişmeyecek hiçbir şey yoktur, yalnızca önyargısız bakmak gerekir.

Biz TİSK olarak geçtiğimiz dönem içerisinde ve İş Kanunu'nun yasalaşma sürecinde sosyal güvenlik yasaları, hangisini alırsanız alın, son dönemler içerisinde sadece ve sadece çalışanlarla ve işçilerle -özellikle iki kavramı da kullanıyorum- uyumlu bir politikayı izlemeye çalıştık. Sosyal diyaloğu temel araç olarak kullandık. Bunu yaparken de Türkiye'nin buna ihtiyacı olduğundan dolayı. Çatışmacı bir yapının artık Türkiye değerleriyle örtüşmediğinden dolayı bu yolu seçtik. Emin olun, zaman zaman İş Kanunu'nun yasalaşması esnasında çok yanlış şeyler söylendi. Ama sabahlara kadar o müzakerelerin hepsinde bizzat bulunduğumdan dolayı söylüyorum, 1,5 maddede uyuşmazlığımız kalmıştı. Sonradan uyuştuğumuz maddelerde dahi tekriri müzakereyle İş Kanununun bazı maddeleri değiştirildi ve yanlış yapıldı. Bütüncül yapı bozuldu. Uzlaşıda bu noktaya kadar demek ki gelebiliyoruz. 2821-2822'yi kastediyorum ve diğer kanunların, kıdem tazminatı da dahil olmak üzere, bunu da korkusuzca karşınızda söylemek istiyorum, kıdem tazminatının da değişmeye ihtiyacı var. Çünkü bizim de sorunlarımız olduğunu lütfen görmeniz gerekir. Biz sizin sorunlarınızı zaten bütün bu mevzuat çalışmaları esnasında görüyoruz. Ancak bunların hepsini tek bir masaya yatırıp, bunların hep birlikte değiştirilmesinin önkoşulunun da bizlerden geçtiğine inanıyoruz ve çözemeyeceğimiz hiçbir şeyin olmadığı kanaatini de taşıyoruz.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Sayın Pirler, biz teşekkür ediyoruz, sizin pencerenizden bizim sorunlarımızı ve çalışma hayatına bakışı bizimle paylaştığınız için. Elbette zaman zaman çeşitli platformlarda sizlerin düşüncelerini dinliyoruz, sizlerle karşılıklı fikir alışverişinde bulunuyoruz. Birbirimizin ortak bir noktada mutlaka uzlaşması gerekir diye bir koşulumuz yok. Ancak hepimizin yapacağı şeyler, asgari müşterekte buluşmak ve ülkemiz için, ülkemizin geleceği için ve temsil ettiğimiz toplumun menfaatlerine halel getirmeden bir ortak yol arayışı. Bu bulunabilir mi? Evet, biz bu inancımızı TÜRK-İŞ olarak koruyoruz, Türkiye'deki işçi hareketi olarak da koruyoruz, bu bulunabilinir. Çünkü haksız rekabet ve kıyasıya rekabetin olduğu bir dünyada, Türkiye'de çalışma hayatını birileri tepki yasaları olarak biraz evvel Sayın Genel Müdürüm de söyledi, 27 Mayıs sonrası sendikal harekete çeşitli yasalar hazırlanmış, 274-275, sonra bir düdük çalmış, 80 gelmiş. 80'de o yasaları kaldırmış birileri, yeni bir yasa düzenlemiş bu sefer, bizim haklarımızı elimizden almaya çalışmışlar. Ama bunun normal düzende, demokratik parlamenter sistem içerisinde de mutlaka yeniden gözden geçirilebilirliğini de artık konuşmalı ve bunu gerçekleştirebilmeli bu ülke. Onun için de partnerimiz olarak sizleri görüyoruz; çünkü bir kez daha burada bulunanların huzurunda paylaşmak istiyorum, burada sizinle aynı fikirleri paylaşıyoruz. TİSK'in Türkiye'de sendikalaşmaya karşı olduğunu düşünmek esastan mümkün değil; çünkü sendikal hareket, örgütlü yapı ne kadar güçlenirse, TİSK'in de örgütlü yapısı o kadar güçlenecektir. Ancak maalesef bugün artık Türkiye'de işverenleri temsilde de çeşitli tartışılır uçlar oluşmaya başladı; TOBB'du, TÜSİAD'dı, MÜSİAD'dı, bir sürü şeyler var. TİSK'i olabildiğince zayıf düşürerek Türkiye'deki o örgütlü yapının önüne yeni yeni işveren örgütlerini çıkarmak suretiyle farklı arayışlar içerisine giren bir Türkiye fotoğrafı da karşımızda duruyor. Onun için, biz TİSK'in çalışma hayatında, kuralcı bir yapı içerisinde mücadele etmesini her zaman için saygıyla karşılıyoruz. Elbette siz, sizin pencerenizden mücadeleyi vereceksiniz, biz de bizim penceremizden. Onun

için sizleri daha örgütlü yapıda, daha güçlü ve sesi gür çıkan bir örgüt olarak hayatiyetinizi sürdürmenizi istiyoruz.

Yine Avrupa penceresinden bakabilen, bizi hem Türkiye'den, hem de Avrupa'dan çok iyi gözleyebilen bir uzman arkadaşımız var; Sayın Yücel Top, söz sırası onda. Buyurun Yücel Bey.

Yücel TOP (Avrupa Birliği Türkiye Sendika Koordinatörü)- Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Değerli arkadaşlar; böyle bir toplantıyı düzenlediği için TÜRK-İŞ'i kutluyorum. Gerçekten de ülkemizin Avrupa Birliği müzakere sürecinde, tüm müzakere konularında alınacak her kararın sonuçta istihdamı ve üyelerimizi ilgilendireceğini bilmemiz gerekiyor. Bu konularda takipçi olmak, çok çok iyi bir inisiyatif. Bir kez daha kutluyor ve beni de konuşmacı olarak çağırdıkları için ayrıca teşekkür ediyorum. Ancak dün Sayın Bakanımızın, bugün de Sayın Genel Müdürümüzün konuşmalarında bazı sendikalarla terör arasında bir bağlantı kuruldu, çok üzüldüm buna.

Efendim, müsaade ederseniz, bir fıkra anlatayım: Azeri'nin biri Hacca gidecekmiş. Molla'dan namaz kılmayı öğrenmiş, yola düşmüş, Hacca giderken, demiş ki, "bakayım, unuttum mu, unutmadın mı?" Secdeye varınca, yerdeki bir ağaç dalı gözüne batmış. Kaldırmış kafayı, "kılmamı istemiyorsan kılma de, gözümü niye çıkarıyorsun?" demiş. Yani eğer bir şeyi vermek istemiyorsanız, vermeyin, insanların gözünü niye çıkartıyorsunuz? Ben böyle bir yaklaşımın ne denli bir haksız yaklaşım olduğunu söylemek için tek bir şey hatırlatayım: Türkiye'de 12 Eylülde bütün sendikaların faaliyetleri yasaklandı ve 12 Eylül döneminde de bir sendikanın bütün yöneticileri gözaltına alınıp suçlandılar, Bu sendikaların bütün malları, belgeleri, evrakları, sendikacıların aileleri üzerindeki mallar, her şey inceden inceye tetkik edildi. Sonuçta bu suçlanan sendikacıların hepsi beraat etti. Askeri savcıların bile söylemediği bir şeyin hâlâ tekrar edilip durması, çok acı bir şey. Bunlar sendikacı arkadaşlarımızdı, çoğu da Hakka yürüdüler, yani aramızda yoklar. Bu konfederasyonun başkanı öldürüldü. Terör kurbanı

oldu, Yani bunlar, Sendikalar Yasasında yapılacak değişiklikler veya işçilere verilecek haklar konusunda bir gerekçe değil. Ben sadece konuya dikkatinizi çekmek için söyledim bunu.

Değerli arkadaşlarım; Türkiye, Avrupa Birliği konusunda bir tercih yapmış, Avrupa Birliğine üye olmak istiyor. Böyle olunca da Avrupa Birliğindeki varolan, Sayın Aziz arkadaşımızın çok detaylı bir biçimde anlattığı normları ülkeye doğru taşıması lazım. Bunun nasıl olacağını hep birlikte tartışarak göreceğiz, bunu kabul ediyorum. Ama ben, Sayın Pirler'in Uluslararası Çalışma Örgütünün Avrupa Birliğiyle Komisyonunun, tartıştığımız muhataplarımızın hepsinin iyi niyetli olmadığı görüşüne katılmıyorum, söyledikleri şeyler hiç olmayan şeyler değil. Ama bunlar nadir olan şeyler, tümünde böyle bir şey yok. Uluslararası Çalışma Örgütüne şikâyet edilmekten rahatsız oluyorsak; ya çıkalım yada şikayet edilemez duruma gelelim. Avrupa Birliğinin bizi gelip böyle ikide bir örselemesini istemiyorsak, üye olmayalım. Ama bir kuruluşa, bir kuruma üye olmak istiyorsak, onun kurallarına da uymak durumundayız. Bunu kabul etmemiz lazım. Üstelik de Türkiye, son derece köklü geçmişi olan, önemli konumu olan bir ülke, Avrupa Konseyinin kurucu üyelerinden bir tanesi. Bu bakımdan Türkiye'yi örneğin Bangladeş'le veya Hindistan'la kıyaslamamak gerekir. Ama Bülent Beyin söylediği konuyla ilgili olarak bir parantez açmak istiyorum; ben de aşağı yukarı 20 yıl Uluslararası Çalışma Örgütü toplantılarına katıldım, böyle siyasi hesaplar olmuyor değil, oluyor. Yani güney ülkelerinde çok fazla ülke tartışmaya konu olduğu zaman, "bir de kuzeyde koyalım" diye torbadan bazı ülkeleri çıkardıklarına ben kendim tanık oldum. Ama bunlar, geneli belirleyen şeyler değildir. Geneli belirleyen şeyler, bu örgütün sonuçta dünyada varolan insan hakları, sendikal haklar konusunda belli ilerlemeler sağladığı.

Bülent Beyin söylediği bir şeye takıldım; hangi yasa maddesinde işverenlere ceza getirilmiş? Çok iyi anlayamadım.

Değerli arkadaşlar; bu ülkede binlerce işçi, kanunsuz grev yaptı diye ceza aldı. Sonuçta iş sözleşmesi dediğinizde bir sözleşmedir işçiyle veya onun sendikası ile işveren arasında imzalanmış bir akittir. Yani siz kiracıyla ev sahibi arasındaki akitte, kiracının kira ödemedi diye hapse atıldığını duydunuz mu? Ama işçi hapse atılıyor ve bu yıllarca böyle devam etti, hâlâ da devam ediyor. Böyle bir şey olur mu? Sonuçta bu iş hukuku alanını ilgilendiren, yani ceza yasasını ilgilendirmeyen, özel hukuku ilgilendiren bir akit. Bir işçi, tek tek veya grup halinde çalışma sözü verdiği bir konuda çalışmazsa, sonuçta yapılacak olan şey basittir; iş akdini feshedersiniz, ama bizde hapis var. İşverene nerde hapis verilmiş? Duydunuz mu işçiye ücret ödemedi diye veya iş akdini kanunsuz bozdu diye bir işverenin hapse atıldığını? Yani sadece işin bir tarafına bakılmaması gerektiğini söylemek açısından bunu söyledim.

Avrupa Birliğinde bir sosyal model var mı? Sayın Bakan da söyledi, Bülent Bey de söylediler, Aziz Bey de zannediyorum üzerinde durdu. Avrupa Birliğinde tek bir sosyal model yok, Çünkü Avrupa Birliğinde şu anda 25 ülke, 21 dil, 25 tane ayrı sosyal güvenlik sistemi, 25 tane ayrı vergi sistemi, ayrı ayrı tarihler, gelenekler, ayrı ayrı kültürlerin oluşturduğu ve yeni yeni bütünleşmeye giden bir yapı. Elbette ki şu anda tek bir Avrupa Birliği modeli yok. Ama bütün Avrupa Birliği ülkelerinin hepsinin de kabul etmek zorunda oldukları belli kurallar var. İşte bu belli kuralları Avrupa sosyal modeli dediğimiz modelin temelini oluşturuyor... Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun çıkardığı ve bizim çevirerek sendikalarımıza dağıttığımız "Avrupa ve Küreselleşme" kitabında ayrıca bir modelden değil bir mirastan bahsediliyor, "Avrupa sosyal mirası var" deniliyor. Yani uzun yıllar mücadeleler sonucu kazanılmış bir miras var. Şu anda yapılmak istenen şey, bu mirasın korunmasına ve sistemleştirilmesine yönelik çabalardır.

Bu miras içerisindeki belirleyici kriterler, kıstaslar ne? Veya bu modelin olup olmadığı ölçüleri ne? Bir kere bütün insanları kapsayan bir sosyal güvenlik sisteminin bulunması gerekiyor, bütün çalışanları kapsayan toplusözleşme hakkının bulunması

gerekiyor, bütün yurttaşları kapsayan sivil özgürlükler ve evrensel oy hakkının bulunması gerekiyor, herkes için eğitim hakkının bulunması gerekiyor, işçi sağlığı-iş güvenliği, çalışma ilişkilerini düzenleyen bir mevzuatın bulunması gerekiyor ve kamu hizmetlerinin sağlanmış olması gerekiyor. Bunlar da su, enerji, ulaşım, eğitim, sağlık ve sosyal korunma gibi sistemler. Yani bütün bunların bulunduğu, çeşitli ülkelere göre farklı farklı uygulamalar olabileceğinin kabul edildiği, fakat hepsinin ortak paydasının bunlar olması gerekeni bir sistem var.

Elbette, kişi başına 30 bin Euro milli geliri olan bir ülkeyle 8 bin Euro geliri olan bir ülke arasında aynı şeylerin uygulanabileceğini beklemek veya istemek mümkün değil. Bunun zaman içerisinde düzelebileceği ve Avrupa Birliği içerisindeki tek tek ülkelerdeki hukukun giderek Avrupa Birliği hukukuna dönüşebileceğini kabul etmemiz gerekiyor.

Değerli arkadaşlar; sizler sendikacısınız. Türkiye'de sürekli olarak sendikalarımızın üye sayısıyla ilgili bir spekülasyon, tartışma var. TÜRK-İŞ veya herhangi bir işçi sendikası, sadece kendisine aidat ödeyen insanları temsil etmez. TÜRK-İŞ'in Tüzüğünde veya savunduğu ilkeler, Türkiye'deki bütün çalışanların, başka deyimle işçi sınıfının tümünün temsilcisi konumundadır. Siyasi partilere böyle bir şey söylüyor muyuz biz? Herhangi bir siyasi partiye "seçimlerde şu kadar oy aldın, sen ülkenin ancak şu ka-

darını temsil ediyorsun" diyoruz. Sendika politikalarına bütün işçilerin girdiğini kabul etmemiz lazım. Biz sendikaların tümünün -üye sayısı ne olursa olsun- işçi sınıfının tümünün çıkarını savunduğunu bilmek durumundayız. Bu sendikalar açısından böyle. Biliyoruz ki sendikalar, sonuçta insanları temsil ediyor, çalışanları, yani çok bilinen bir deyimle emeğinden başka satacak bir şeyi olmayan insanları temsil ediyor.

İşverenlerimizden beklediğimiz ne? İşverenleri hayır kurumu olarak görmüyoruz, onlardan ahlak dersi de istemiyoruz. Alain Jupé döneminde bir işverenle yapılan bir tartışmayı okudum geçen gün. Bir sosyolog konuşma yapıyor, diyor ki, "biz işverenlerimizden yatırım yapmalarını ve bunun sonucunda da istihdam yaratmalarını bekliyoruz" deyince, işveren temsilcilerinden biri diyor ki, "Hayır, böyle bir şey olmaz. Biz hayır kurumu değiliz, biz kâr etmek için yatırım yaparız. Hiçbir işveren, vatan, millet, çalışanlar aşkına yatırım yapmaz; böyle yapıyorsa, yanlış yapıyordur." Bir Yahudi atasözü var; der ki, "bir Yahudi tavuk yiyorsa, ya o Yahudi hastadır ya tavuk hastadır." Eğer bir işveren, "ben işçilere, zavallılara iş açayım" diye yatırım yapıyorsa, o ya bir işveren değildir ya da birkaç gün sonra batacaktır. Bizim istediğimiz şu; işverenler kendi çıkarlarını korusun, işine geliyorsa yatırımlarını yapsın, parasını kazansın; çünkü sistemimiz bu, yani yasa bunları kabul ettiğine göre, mülkiyet hakkını kabul ettiğine göre ve biz de bu ülke içinde yaşadığımıza, bu yasaları kabul ettiğimize göre, sonuçta bir itirazımız yok. Ancak itirazımız şurada: İşverenler de kendileri ne bir hayır kurumu, ne de bir ahlak kurumu, yani bize ahlak dersleri veren bir kurum olarak görmesinler. Biz nasıl kendilerini serbest bırakıyorsak onlarda işçileri serbest bırakmak durumundalar. İşçiler, işverenlerle kendileri ve aileleri için bir teslimiyet sözleşmesi imzalamıyorlar, emek güçlerini satıyorlar, bunun karşılığını almak istemeleri kadar doğal bir şey olamaz. Nasıl işveren bizden mülkiyet hakkına saygı duymamızı bekliyorsa işverenlerinde bizim insan hakkımıza ve bunun en temel bir unsuru olan sendikalaşma hakkımıza saygı duyması gerekir, An-

cak biz biliyoruzki bu temel hakkımıza yani sendikalaşma hakkımıza evet" diyen işverenlerimiz var, "hayır" diyen işverenlerimiz var.

Avrupa Birliği Sosyal İşler Bölümüyle ABD Çalışma Bakanlığının düzenlediği toplantı için Washington'a gittim. Türkiye'den gelmiş bir işveren arkadaşımız vardı, genç, son derece modern, uzun saçlı falan bir arkadaş. Bana dedi ki, "benim babamın vasiyeti var, ben sendikalara karşıyım, hangi sendika olursa olsun." İşte böyle söyleyen yüzlerce işveren var.. Aksi halde, Türkiye'deki işçilerin Avrupa'daki işçilerden daha mı korkak olduğu düşünülüyor? Türkiye'deki yasalar ne kadar kötü olurlarsa olsunlar, yine bunlarla insanlar biraz örgütlenebiliyorlarsa ve Türkiye'de örgütlenebilmeyi göze alma, işten atılmayı göze almayla aşağı yukarı eşitse, özellikle özel sektörde, devlet sektörü için bunu konuşmuyorum, önümüzde ciddi sorunların olduğunu gösteriyor. Avrupa Birliği sosyal modeliyle ilgili konuşurken sürekli söyledik; Avrupa Birliği sosyal modeli, sosyal diyalog üzerine kuruludur. Sosyal diyalog da ancak sosyal ve fiilen olara eşit 2 güç arasındaki diyalogla kurulabilir. Bir tarafın çok güçlü, öbür tarafın çok zayıf olması halinde, bir diyalog ortaya çıkmaz, kötü sonuçlar ortaya çıkar.

Bülent Beyle beraber katıldığımız bir toplantıda verdiğim bir örneği vereyim: Mesela bu esnek çalışma modelleri konusunda, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu esnek çalışmaya karşıydı. Sonuçta Hollanda sendikalarının zorlamasıyla bu durumunu gevşetip "pozitif esneklik çalışma" diye bir ilke kabul etti. Çünkü Hollanda sendikalarında kadın çalışanlar çok fazla ve bunlar çocuklarına bakmak istiyorlar, yani haftada 5 gün değil, 2 gün çalışmak istiyordu, 3 gün çalışmak istiyordu. Bu bakımdan böyle bir model geliştirildi. Ama Türkiye'ye bunu getirirseniz, sendikaların gücü bütün işyerlerini kapsamayacak biçimde olarsa, örneğin, Carrefour'da olduğu gibi, işveren temsilcisi işçilere ;"işe yarın gelmeyeceksin, biz size telefon ederiz, kimi çağırırsak o gelecek." Ben Erzurumluyum, Erzurumlular derler ki, "herkes çiklet çiğ-

ner, ama Kürt kızı tadını çıkarır." Yani bizde öyle şeyler oluyor ki, bu yasalarla durum işverenlerin işin tadını çıkaracağı bir yere getirilir ve çok tehlikeli bir sonuç ortaya çıkar. Tekrar ediyorum Avrupa sosyal modeli, güçlü sendikalar üzerine oturur.

Bülent Beyin "kurun kardeşim, sendikaların güçlenmesini engelliyor muyuz?" önerisine katılıyorum, sendikaların güçlenmesi gerekiyor. Sendikalar arasındaki rekabetin işyerlerine sıçrayacağı konusundaki görüşüne ise katılmıyorum. Sendikacılarımızın yeterince olgunluk gösterdiğini, sıranın artık işverenlerimizin yasaların lafzına ve ruhuna saygı göstermelerine geldiğini düşünüyorum. Hatta şahsi kanaatim şudur ki, eğer demokrasiye inanıyorsak, -bu hiçbir örgütün görüşü değil, kendi şahsi görüşümdür- bir işyerinde bin kişi çalışıyorsa ve bu işyerindeki bin kişiden 500'ü, örneğin tekstil işkolunu alalım, "beni TEKSİF temsil etsin", 100'ü "beni Öz İplik-İş temsil etsin" diyorsa, işçilerin bu görüşlerine de saygı duymak durumundayız. Bizim ülkemizin koşullarına bu uyar mı, uymaz mı? Bence uyar; çünkü sonuçta biz 3 yıl boyunca Avrupa Birliğiyle ilgili bir projede, birbirleriyle kavgalı, dövüşlü olan sendikalarla beraber seminerler yaptık. Daha geçen yıl Kapadokya'da, Türkiye'de birbiriyle en çok çelişen iki sendika, DİSK'e bağlı Birleşik Metal'le TÜRK-İŞ'e bağlı Türk Metal arasında arkadaşların katıldığı bir seminer yaptık. Önce biraz sertleşir gibi oldular, ondan sonra gayet iyi bir biçimde seminer devam etti, hiç de bir sorun çıkmadı.

Tabanda işçilerin birbirleriyle bir sorunları yok, böyle bir şey olmuyor. İşyerinde sandık konulur da eğer işçi işverenlere, işverenler işçilerin görüşlerine, tercihlerine saygı duyarlarsa, böyle bir sorun çıkmaz diye düşünüyorum. Fransa'da bu model var, Belçika'da da bu model var, bir işyerinde birden fazla sendika var. Gelip oturuyorlar, beraberce toplusözleşme taslağı hazırlıyor, hazırlayabilirlerse ve ondan sonra ortak bir taslak çıkarsa çıkar, çıkmazsa herkes kendi taslağını sunuyor ve herkes kendi taslağı üzerinde müzakere ediyor. Bizim sendikal alışkanlığımıza bu uygun değil, kabul ediyorum, ama bunu düşünürsek, bunun demokratik

bir sonuç verebileceği veya tabanda işçiler arasında bu sürtüşmeleri ortadan kaldırabileceğini düşünüyorum.

Arkadaşlar; bütün ülkelerde farklı modeller var, ama kabul edelim ki, Avrupa Birliği içerisinde 25 tane ayrı model olsa bile, dünyada Japon modeli, Amerikan modeli, Avrupa modeli denilen ve insanların kafasında bu söylendiği zaman ne anlama geldiği bilinen farklı farklı üç tane sistem var. Bu bakımdan, biz Avrupa sosyal modeli içerisinde kendi yasal zeminimizi hazırlamak ve bu birliğe üyelik sürecinde kendimizi hazırlamamız gerekiyor. Çünkü müzakere süreci, üyeliğin bizatihi kendisinden daha önemli, şu nedenden dolayı: Müzakere süreci içerisinde her şey değişecek, bunlar değiştikten sonra üye olabilirsiniz. Bu bakımdan müzakere süreci çok önemli, değişikliklerin de bu müzakere süreci içinde olması gerekiyor.

Çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Biz de teşekkür ediyoruz efendim.

Değerli konuklar, değerli izleyenler; iki gün yoğun bir toplantı geçirdik. Sizleri fazla yormak istemiyorum. İzin verirseniz, toplantıyı hemen böyle toparlayacağım; çünkü Sayın Başkan da burada, o da kapanış konuşmasını yapacak. İzin verirseniz, söz vereceğim zaten. İzin verirseniz, salona dönüp soru almayacağım, ama konuşmacılarımıza sırayla ikişer dakikayı geçmeyecek şekilde; çünkü Sayın Başkanın da konuşması biraz sürecektir. Onun için ben yine biraz evvelki toplantıya başladığımız sırayla son sözleri olmak üzere söz veriyorum. Buyurun Sayın Genel Müdürüm.

Cengiz DELİBAŞ - Her şeyi açık açık söyledim, sendikal haklar konusunda da açık söylediğimi zannediyorum, ama yine de yumruk atacak yeri iki taraftan buldu Yücel Beyle Aziz Bey. Sağ olsunlar, birer noktaya birer yumruk attılar.

Öncelikle üstadım, ben de Erzurumluyum. Erzurum'da başka bir söz daha söylerler; "çok türkü biliyorum da sesim yetmiyor." Yani burada sendikal haklar konusunda keşke daha açık konuşa-

bilsek. Dün Sayın Bakanın konuşmasında, terörle sendika ilişkileri arasında en küçük bir bağ yoktu. Sadece şunu söyledi: "Bir tepki var, geçmişteki bazı uygulamalara ilişkin herhalde bir tepki var, bu direnç henüz kırılamadı" dedi. Bakan Bey terörle bağ kurmadı. Ben de konuşmamda, 70-80'li yıllardaki, özellikle 70'li yıllardaki terör hadisesiyle bağ kurarak bir tepki yasası olarak çıktığını söyledim, teröre bulaşmıştır falan demedim. Sadece bir gerekçe olarak belki de gerekçelerden biri buydu. Yine çok türkü biliyorum, sesim yetmiyor, herkes söylediğimi anlıyor.

Gelelim grev ertelemelerine: Grev ertelemeleri her yerde böyle karşımıza çıkıyor, ben çok üzülüyorum; çünkü grev ertelemeleri hep masa başında çözümlendi. Lastikle ilgili grev, Sayın Aziz Bey, dörtlü, Bakanlığın toplantı odasındaydık ve ben uzlaştırmacı olarak Bakan Bey tarafından görevlendirilmiştim. Danıştay'dan haber geldi, yürütmeyi durdurma verilmişti ve masa başında çözümlendi o sözleşme. Yani üzülüyorum; sendikacılara, sendika başkanlarına, onların yöneticilerine haksızlık yapılıyor diye üzülüyorum. Bunlar grev ertelendiği için masa başında çözümlenmedi, özgür iradeleriyle kendileri tarafından masa başında bağıtlandı, bir sorumluluk duygusu olarak ve geriye götüren sözleşmeler de değildi o sözleşmeler. Yani buna üzülüyorum, her yerde "7 büyük grev." 7 büyük grev olsaydı çok mu hoşunuza gidecekti? Kırılgan bir ekonomide otomotiv sektörü, diğer sektörler krize girseydi, çok mu güzel olacaktı? Ben bunu anlamıyorum. Nihayetinde, sonucunda orada ekmek yiyen bir işçim, hele işsizliğin doruğa çıktığı ortamlarda, yani bazı şeyleri bilemiyorum, anlayamıyorum. Bazı şeyler adı altında farklı şeyler mi istiyoruz acaba?

"Sosyal Şartın 4/1'i konusunda İnsan Hakları Mahkemesine gidilecek diye reddedildi." Meclisteki bütün toplantılarda ben vardım, komisyonlardaki bütün toplantılarda ben vardım, hiçbirinde böyle bir cümle kullanılmadı, yok böyle bir cümle. Nereden Aziz Bey öğrendi, bilemiyorum, yani belge konusunda çok belge meraklısı. Bir de emeklilere ilişkin konuda da bir belge daha alsaydınız keşke, konunun Danıştay'da olduğunu, hâlâ daha Danıştay'ın

karar vermediğini de tespit etseydiniz, onu da koysaydınız; Asliye hukuk mahkemesinin kararını değil, emeklilere ilişkin konunun Danıştay'da olduğunu da tespit edip, onu da koysaydınız.

Anayasanın 90. maddesiyle ilgili bir şeyler söylemek istiyorum: Mesut Hocamla bu konuyu çok tartıştık, dost sohbetlerinde de tartıştık, Anayasa Mahkemesi üyeleriyle ... görüştüm; çünkü açılım arıyoruz. Bakın, Anayasanın 90 ıncı maddesi, kanunlarla çelişmesi halinden bahsediyor. Bizde Anayasadan kaynaklanan sıkıntımız var, Anayasada düzenleme olmadığı için bunları getiremiyoruz. Keşke bunun yerine, "Anayasa bu kadar detaylı tarif edildiği için sıkıntılar yaşanıyor" denilse. Yani çocuğun adını düzgün koymuyoruz, ondan sonra farklı şeyler arıyoruz ve farklı çözümlere gitmeye çalışıyoruz. Çözüm de bulamıyoruz, sürekli tıkanıyoruz. Anayasa, sendikal haklar konusunda kanundan daha detaylı düzenlenmiş ve 90. madde, kanunların çelişkili olması halinden bahsediyor, uluslararası sözleşmelerin kanunlarla çelişmesi halinden bahsediyor, Anayasadan bahsetmiyor, sıkıntı burada. Bir hukukçu olarak bunun görülmesi lazım, bunun dile getirilmesi lazım. Dolayısıyla sendikal haklar konusunda Anayasanın 90. maddesindeki düzenlemenin hiçbir açılım sağlaması mümkün değil; çünkü Anayasanın kendisinden kaynaklanan sıkıntı var, Anayasa detaylı olduğu için.

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyoruz. Buyurun efendim.

Aziz ÇELİK - Sayın Genel Müdür, ekonomiye zarar veren grevler milli güvenliği tehdit eder yaklaşımını tekrarladı. Bunun çok kolay bir çözümü var: Grev hakkının kaldırıp, zorunlu tahkim getirirsiniz olur biter. Her grev az ya da çok ekonomiye zarar verir. Grevlerin uzlaşmayla bitmiş olması bakanlığın erteleme kararını meşrulaştırmaz. Milli güvenlik gerekçesi yargıdan defalarca döndü. Bu grevlerin uzlaşmayla sonuçlanması bakanlığın bu tasarrufunuzun hukuksuz olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz.

Sosyal Şart'ın ücrete ilişkin maddesinin AİHM'ne götürülebileceği konusunda titizim. Bu konudaki bilgi iki gazetede yer aldı.

Ayrıca Dışişleri Komisyonu toplantısına giren bir sayın milletvekilinden bizzat dinledim. İddiam iki gazete ve bir milletvekilinin tanıklığına dayalıdır.

Birkaç noktaya daha değinmek istiyorum. Bunlardan biri Sayın Bülent Pirler'in Uluslararası Çalışma Örgütüne yönelik taarruzudur. İddiaları üzerine söylenecek çok şey var. Uzun bir tartışma, buna girmeyeceğim ama ben şunu söylemeliyim: Her uluslararası örgütte bir dizi olumsuzluk ve sorun yaşanır; çekişmeler olur. Bunları bir kenara koyalım. Bizim üyesi olduğumuz uluslararası örgütlerin öngördüğü kurallara uyup uymadığımıza bakalım. Uyarsak kimse ülkemizi eleştiremez.

Sayın Pirler'in açıklamalarıyla TİSK'in ILO ve AB konusunda "antiemperyalist" bir hatta girdiğini görüyorum! İşveren örgütünün bu "antiemperyalist" hattı örneğin Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası konusunda göstermesinin bu hattın tutarlılığı için zorunlu olduğunu düşünüyorum. Bülent bey orada da ülkemiz aleyhine dönen hesapları eleştirmelidir. ILO'da eleştirilecek yanların olması ILO normlarının uygulanması gereğini ortadan kaldırmaz.

TİSK'in bir ilkesi var; "benchmarking" diyorlar, iyi olanın ölçüt olarak alınması. Bu konuda çeşitli raporlar hazırlıyorlar, iyi olanı yapmak, ölçü almak, kıstas almak diye. Bülent Pirler ise bütün örneklerini olumsuzdan verdi. Yunanistan'ın Avrupa Sosyal Şartı'na çekince koyduğunu söyledi. Biraz önce söyledim; mesela Azerbaycan'ın, Estonya'nın, Finlandiya'nın, Arnavutluk'un, İspanya'nın, Polonya'nın, Slovakya'nın Sosyal Şart'ın 5 ve 6. çekince koymadığı. Onlar rekabet daha mı az düşünüyorlar?

Son bir nokta şu: İşçilerin ve sendikaların ülkeyi sevdiği tartışma götürmez. Ancak konu çarpıtılıyor. TİSK bunu 1982 Anayasası sırasında da yaptı; Anayasa Komisyonuna şu öneriyi verdi ve bu kabul edildi: "İşçi lehine yorum ilkesi terk edilsin, ülke yararı gözetilsin." Bu çerçevede vermiş olduğu bütün teklifler Anayasa haline geldi ve bugün o Anayasanın yükünü çekiyoruz. TİSK

"ülke yararı gözetilsin" diye bunu söyledi, ama "ülke yararı gözetilsin" diye yapılan Anayasa, TİSK'in önerileri doğrultusunda yapıldı. Bugün o tutumun ceremesini çekiyoruz.

TİSK'in kurum olarak sendikalılaşmaya karşı olmadığını düşünüyorum, ama TİSK üyelerinin sendikalaşmaya karşı olup olmadığı konusunda ciddi sorularım var. Örneğin kimya sektöründe TİSK üyesi işyerlerinde sendikalı oranının yüzde 35, sendikasız oranının yüzde 65 olmasının izahını nasıl yapacaklar? Kapsam dışı personelin sendikalaşması konusunda ne diyorlar? Çimentoda TİSK üyesi işyerlerinde yüzde 44 sendikasız çalışan var. TİSK üyesi inşaat işyerlerinin yüzde 89'u sendikasız. Bunlar TİSK üyesi sendikalı işyerleri. Bunlar konusunda TİSK'in tutumu önemli. TİSK'in istatistiklerinizde bunlar alıyor. TİSK üyeleri neden kapsam dışını bu kadar genişletiyor?

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Biz de teşekkür ediyoruz. Sayın Genel Sekreterim, buyurun.

Bülent PİRLER - Olaylara salt kategorik ve ideolojik bir cepheden bakmanın yanlış olduğunu ifade etmek isterim. Bu bağlamda antiemperyalist bir tavrımız, çizgimiz filan yok, gerçekleri söylüyoruz. Uluslararası kuruluşlara karşı eleştirisel yaklaşım sergilemenin, gerçekleri söylemenin antiemperyalist çizgi olduğunu da iddia etmek yanlış. IMF'nin de eleştirdiğimiz politikaları, Aziz Bey herhalde onu hatırlamıyor, çok ciddi eleştirdiğimiz politikaları vardır. Şunu baştan beri söylüyoruz: "IMF'nin politikalarında sosyal yön yoktur, programlar bunu içerecek şekilde düzenlenmelidir" diyen ender örgütlerden biriyiz. Daha ne dememiz gerek, bilmiyorum, ama ideolojik yönlü bir tartışmaya girmek istemiyorum.

Bakın, "bench marking" yapıyoruz, doğru. Yeni bir kitap da çıkardık, henüz ellerinize ulaşmadı; "Avrupa Birliği Ülkeleri, 145 Göstergede Yeni Bir Bench Marking" dün yayınlandı. "Bench mar-

king", rekabet gücü niteliğine dayanır, yani o detaylara girmek istemiyorum. Tabii ki başka örnekler var. Benim orada söylediğim, zaten rekabet gücü kriterini baz alarak söylemedim. Söylemeye çalıştığım, tamamen yapısal, ülkenin durumuna ilişkin bir sorundu. Ben açık söyleyeyim: Yunanistan'ın imzalamamasının nedeni, Batı Trakya Türkleridir. Siz yorumunu yapın, başka bir şey söylemeyeyim. Yani çok açık söyledim, rekabet gücü filan değil, başka bir şeyden bahsediyorum.

ILO'ya döneceğim, ILO'yu kesin eleştiriyorum; hem de işin garip tarafı, ILO'nun içinde Yönetim Kurulunda bulunduğum halde eleştiriyorum, ILO'da da yapıyorum bu eleştirileri. Bir tane örnek vereceğim: Bu Sendikal Özgürlükler Komitesinin raporları Yönetim Kuruluna gelir. Kasım ve mart aylarında da ben Yönetime gidiyorum. Bundan birkaç sene önce Türkiye'ye ilişkin, sanıyorum 2001'deki yönetimdi, bir şikâyet var. Bir kamu görevlisi, -yani açık söyleyeyim, yapılanı da şey yaptığımdan dolayı, Hükümetin uygulaması fevkalade kötü- sendikalaşma nedeniyle oradan almış oraya, oradan almış oraya, bir sürü yere arkadaşı göndermiş. O da şikâyet etmiş. Sendikal Özgürlükler Komitesinin kararları zehir zıkkım. Söyleyecek bir şey yok, yani doğru; fakat hep 4688 sayılı Yasaya dayandırılıyor. Uygulamaya bakıyorsunuz, o tarihte çıkmamış o yasa. Yani bir Sendikal Özgürlükler Komitesi, çıkmamış bir yasaya bağlı olarak Türkiye'yi değerlendirmeye aldı efendim. Kalkıp bunu söylediğimizde, karar geri çekildi, bu yaşanmış bir olay, bunu ilk defa anlatıyorum size. Karar geri çekildi ve bir daha ne olduğunu da bilmiyorum; hukukun derin labirentlerine çekildi, onu anlatmaya çalışıyorum.

Yine ILO'yla ilgili bir tane daha örnek vereceğim: Sendikal Özgürlükler Komitesi içerisinde eski Genel Sekreterimizin eşi yurtdışındayken, arabasına bir arkadaşımız, Sendikal Özgürlükler Komitesi üyesi, kaza yaptı, geldi arabası vurdu Sayın Atasayar'a. Sonra orada hafif biraz gerginlik oldu. Bu arkadaşımız, Türkiye hakkındaki kararlarında hep lehe oy veriyordu. O olaydan sonra, bütün bir önceki verdiği kararı bozdu, Sendikal Özgürlükler Ko-

mitesi de o karardan sonra bizim aleyhimize döndü. Yani buradaki politikaları lütfen bir görmeniz gerekiyor diye bunları özellikle aktarmak gereği duydum. Bu tip kuruluşlara karşı birazcık daha, her söylediğini doğru kabul ederek yaklaşmanın da çok doğru olmadığını ifade etmek istiyorum, önyargıların ve politikanın ne kadar bunlarla iç içe olduğunu vurgulamak istiyorum.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Biz teşekkür ediyoruz efendim. Buyurun.

Yücel TOP - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Delibaş, kendisinin böyle bir şey söylemediğini söyledi, zaten o zaman sorun çözüldü, ben yanlış anlamış olayım. Ancak eğer gerçekten böyle bir kanaat varsa, haksız bir kanaat, onu vurgulamak için söylemiştim.

Değerli arkadaşlar; bugün Finlandiya gibi, İsveç gibi ülkelere baktığımız zaman, sosyal koruma sistemlerinin, sosyal güvenlik sistemlerinin, işçi haklarının en gelişmiş olduğu ülkeler, ekonomik olarak da, rekabet olarak de en performanslı ülkeler. Bu bakımdan, ben işçi haklarının, sosyal güvenlik sistemlerinin mükemmel oluşunun ülke ekonomisi üzerinde, rekabet gücünü zedeleyecek bir rol oynayacağını pek düşünmüyorum.

Avrupa sosyal modeli konusunda tek bir şey söyleyeyim: Dediğim gibi, eğer böyle bir uygulama olmasaydı, bugün Avrupa Birliğinin kendi verdiği rakamlara göre, yaşayan nüfusunun yüzde 40'ı yoksulluk sınırı altında yaşıyor olacaktı. Bugün bu sınır yüzde 15'tir. Yani en azından böyle ortak uygulamalarla Avrupa Birliği ülkelerinin nüfusunun yüzde 25'ini yoksulluk içinde yaşamaktan kurtarılmıştır. Bu bakımdan, sosyal alanın ülkenin ekonomik performansı üzerinde bir olumsuz etkisi olmayacağı, tam tersine, belki ekonomik performansı yükselteceği görüşünde olduğumu söylüyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Biz de teşekkür ediyoruz efendim.

Sayın Başkan, değerli katılımcılar; 2 gün boyunca yoğun bir beyin fırtınası yaşadık. Bütün katılımcıların çok farklı açılardan yaklaştıkları konularda gerçekten dağarcığımıza da çok şeyler aldık. Esasen Avrupa Sosyal Şartını özellikle gözden geçirilmiş haliyle bilmediğimiz birçok taraflarını değerli hocalarımızdan, değerli uzmanlardan, katılımcılardan çok detaylı bir şekilde öğrenme fırsatı bulduk. Hepsinden önemlisi de, burada bir kültürün gelişmesine katkıda bulunduğumuza inanıyorum. Aykırı düşüncelerin bir pota içerisinde çok rahatlıkla dinlenebildiğini, o tahammül kültürünün gelişmesine önemli katkılarda bulunduğumuza inanıyorum; çünkü buna çok ihtiyacımız var. Bizim gibi düşünmeyen insanlara karşı hemen şiddete başvuran, onlara bir şekilde saldırıyı alışkanlık haline getirmiş bir anlayıştan, bizim gibi düşünmeyen insanlarla birlikte konuları tartışıp ortak çözüm yolları arayan kültüre ihtiyacımız var. Bizim Avrupa Birliğinden daha çok, Avrupa Birliği mantığına ihtiyacımız var. Bunun gelişmesine katkıda bulunma anlamında çok yararlı bir toplantı olduğunu düşünüyorum.

Burada izin verirseniz, özellikle sendikal haklarla ilgili birkaç şey söylemek istiyorum: 2821 ve 22 sayılı Sendikalar Yasası ve Grev ve Lokavt Yasası mutlaka kaldırılmalı yürürlükten, değiştirilmelidir demiyorum, mutlaka kaldırılmalı, şu yamadan kurtulmalıyız. Yani o antidemokratik dediğimiz, 25 yıldır bu ülkenin çalışma hayatı üzerindeki karabulut gibi varolan yasaların toptan yok edilmesi, kaldırılması gerekiyor. Efendim, 2821 ve 22 sayılı Yasa, şurasını değiştirelim, burasını değiştirelim demekle çalışma hayatının geleceğine katkılar sunabilecek hale getirmemizin mümkün olmadığına inanıyorum ve Türkiye'de bu birikim var, bu tecrübe de var. Çalışma hayatının 50 yılını beraber yaşadık, burada bulunan kuşaklarız biz. Türkiye'de Sendikalar Yasası, Grev ve Lokavt Yasasının yeniden gözden geçirip ülkenin şartlarında çalışma hayatının önünü açabilecek yeni yasaları bu Parlamentonun veya gelecek Parlamentonun yapması şansı var.

Ancak çalışma hayatının önderleri olarak bir kez daha vurguluyorum: Özellikle şu neslin bunda çok büyük sorumluluğu var; çünkü biz yaşadık 12 Eylül sonrasının, bunun acısını biz biliriz. O zaman bu nesil, bu yasaların değişmesi yönünde çok daha sağlıklı kararlar verebilir. İnanıyorum, önümüzdeki süreç, bunun sonuçlanacağı 2821 ve 22'nin, yani 12 Eylül yasalarının ortadan kalktığı bir dönemin başlangıcı ve yaşadığımız bir dönem olur. Bunun gerçekleşmesi için hiçbir engel olmadığına inanıyorum. Parlamento, öyle veya böyle çalışma hayatının önderleri, liderleri, bu konuda toplumu gerektiği şekilde bilgilendirir ve baskı olarak bunu Parlamento üzerinde hissettirirse, Parlamento bu yasaları değiştirmek zorunda; çünkü Avrupa Birliğinin o konu başlıklarını müzakereye açmadan önce şartları olarak önünde duran bir güç de var arkamızda, umuyorum bunu gerçekleştiririz.

Sabrınız için, katkınız için teşekkür ediyorum. Buyurun.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ - Efendim, söyleyecek ve soracak çok şey var, özellikle Bülent Beyin söyledikleri, dile getirdiği görüşlerle ilgili olarak, Cengiz Beyin söyledikleriyle ilgili olarak. Ama ne bir şey söyleyeceğim, ne de soru soracağım. Fakat bu panelde izleyicilere hiç olmazsa sembolik olarak da görüşlerini dile getirme ve birkaç soru sorma olanağı tanımadan bu paneli kapatmanızı doğru bulmuyorum ve bunu eleştiriyorum ve ayıplıyorum. Sadece bunu belirtmek istiyorum.

Oturum Başkanı - Hocam, teşekkür ediyorum. Hem bizim içinde bulunduğumuz şartlar, hem mübarek Ramazan ayı, hem de iki gün boyunca sorular gerektiği kadar soruldu. Ben de sizin affınıza sığınıyorum, buradaki arkadaşlarımın affına sığınıyorum ve kapanış konuşmasını yapmak üzere TÜRK-İŞ'in Sayın Genel Başkanını kürsüye davet ediyorum. Buyurun Sayın Başkan.

Salih KILIÇ (TÜRK-İŞ Başkanı) - Değerli katılımcılar; "Avrupa Birliği Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar" Toplantımız münasebetiyle 14 konuşmacı, ben dahil, Çalışma Bakanımız, Olli Rehn ve kıymetli panelistlerin üç oturumdaki gö-

rüşleri doğrultusunda duygu, düşünce ve bilgilerini ve dolayısıyla izleyicilerin, sizlerin de katkılarıyla zenginleşen, çalışma hayatı ve Avrupa Birliği süreciyle ilgili sosyal modelin şekil ve şartlarını ve geleceğe perspektif yaratabilecek düşünceleri engin bir şekilde tartışılmıştır. Bu toplantıların tabii ki temel dayanaklarından bir tanesi de Avrupa Birliği süreci, hem sosyal model, hem demokraside öncülük etmiş, dünya ortalamasında demokrasinin standartlarının en iyi geliştiği ülkelerdir.

En önemli, vazgeçilmez kavramlardan da bazı örnekleri verdiğimiz zaman, toplumlar için inanç özgürlüğü, düşünce özgürlüğü, bağımsızlık ve teşebbüs özgürlüğü ve dolayısıyla da örgütlenme özgürlüğü vazgeçilmez kavramlardan biridir. O nedenle, bu özgürlükler içerisinde kim ne söylerse söylesin, kim nasıl düşünürse düşünsün, hepsine saygılıyız. Ama çalışanın örgütlenme özgürlüğü, sendikalaşmasıyla hem pazarlık gücünü, hem de yaşam şartlarını iyileştirme, bunun da hem Avrupa Sosyal Şartının temel 5 ve 6. ve 97 ve 88 sayılı ILO sözleşmelerin sınırları içerisinde kalmaktadır. Bu nedenle, bu toplantının bizim için anlamlı ve yararlı olduğuna inanıyorum. Burada bizim üzerinde durmamız gereken, hem işçi, hem işveren, hem de Hükümetimizi önce haklar kavramını kabul edeceğiz, ondan sonra uygulamalar sonucunda, arasındaki farklılıkları ülkeler arasında tartışarak, bunu daha uluslararası boyutlara taşıyarak güçlendirmek gerekmektedir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı, Dünya Bankası, onun yanı sıra IMF veyahut da Dünya Ticaret Örgütü gibi kuruluşların mutlaka her dünya ülkesi üzerinde birtakım hesapları vardır. Bunlara karşı duyarlıyız, hassasız. Ama ülkelerdeki işçileri ve çalışanları yöneten insanların da uluslararası kriterlere ve kurallara gereği gibi uyması da sorumluluğunun gereğidir. Bunu benimseyerek, o zaman barış, o zaman çalışma hayatındaki dinamizm, işyerindeki verimlilik de ona göre gelişecektir. Burada Bülent arkadaşıma hiçbir zaman cevap saadetinde değil, ama bugün elime gelen bir yazınızı burada okuyarak size hatırlatmakta yarar var diyorum. Biliyorsunuz, Avrupa kıyaslama raporunuz geldi. Orada, "Ülke-

miz de Avrupa Birliğine tam üye olma hedefiyle tarama müzakere sürecinde bulunmaktadır. Bu hedefin gerçekleştirilmesinin her alanda Avrupa Birliği ölçülerine uyum sağlamakla mümkün olacağı malumlarınızdır" diyorsunuz. Biz de onun için bu toplantıyı "Avrupa Birliği müzakere sürecinde Avrupa sosyal modeline uyum" diye kabul ettik. Ben de buradan bu mesajı iletiyorum, siz de uyun.

Bu duygu ve düşüncelerle hem sizlere, hem bu panellerimize açık yüreklilikle katılan gerek panelistlerimize, gerek hocalarımıza hem Konfederasyonum adına, hem de üyelerimiz adına, tüm çalışanlar adına, ülkemiz açısından da barış, kardeşlik ve huzur, huzur içerisinde de çalışanların yaşamlarını devam ettirmesine vesile olmasını diliyor, hepinize saygılar sunuyorum.

Teşekkür ederim.

TÜRK-IŞ Bilgi Merkezi
331.8 AVR 2007

Finlandiya İşçi Sendikala
The Central Organization of

ikaları Konfederasy
f Turkish Trade Unic