Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER SEMİNERİ

27 - 29 Mayıs 2005
İstanbul

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER SEMİNERİ

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:....
Demirbaş
Tasnif No
331 87
TÜR
2006
2314
06

27 -

İstanbul

Bilgisayara işlenmiştir

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

Mayıs 2006

ISBN - 975-00463-1-5

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

İÇİNDEKİLER

Sunuş 5

I. GÜN

Açılış Konuşmaları 9

I. Oturum
Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki
Ekonomik ve Sosyal Engeller 29

II. Oturum
Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki
Hukuksal Engeller 85

III. Oturum
Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uygulamasında
Karşılaşılan Engeller 165

II. GÜN

Çalışma Ekonomisi Bölümleri Özel Toplantısı
Üniversite - Sendika İşbirliği 205

SUNUŞ

Ülkemizde sendikacıların yetişmesinde, sendikaların kurulmasında ve çalışma yaşamını düzenleyen yasaların yapılmasında üniversite önemli rol oynamıştır. Sendikalı sosyal ve ekonomik yapının kurulmasını takiben de bir yandan eğitim çalışmaları diğer yandan araştırmaları ile üniversitelerimiz sendikaların yanında olmuşlar diğer yandan da bir vakanüvis gibi tarih düşüp olayları kaydederken yorum ve değerlendirmeleri ile uyarıcı ve yönlendirici olmaya özen göstermişlerdir.

TÜRK-İŞ; üniversitelerin sendikalar ve sendikal hareketle ilgilenmelerinden ve "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" bölümlerinin kurulmasından daima memnuniyet duymuştur.

"Değişim" ve "Küreselleşme" kavramlarının arkasında "Sendikasız Endüstri İlişkilerini" yaşamak isteyenlerin gayretleri ile "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" bölümlerinin kapatılması tartışmalarının üniversitede yapılmasını da TÜRK-İŞ kaygı ile izlemiş ve bu görüşlere karşı olmuştur.

Üniversitelerimizin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin değerli öğretim üyelerinin bir süredir yılda bir defa biraraya geldiğini izleyen TÜRK-İŞ bu etkinliğe yeni bir boyut kazan-

dırmak ve üniversitelerimizle birlikte olmak amacı ile bu toplantılardaki doğal yerini almak istemiştir.

İstanbul Üniversitesi ile başlayan bu çalışmayı geleneksel hale getirmek ve sürdürmek samimi dileğimizdir.

Bu toplantı vesilesiyle ebediyete göçen değerli hocalarımızı saygıyla anıyor, toplantının teblig, yorum ve tartışmalarını içermiş bu kitabı onların aziz hatıralarına ithaf ediyoruz.

TÜRK-İŞ
Yönetim Kurulu

I. GÜN

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Prof. Dr. Gülten KUTAL

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

Sayın Çalışma ve Güvenlik Bakanım, TÜRK-İŞ'in Yönetim Kurulu ve Başkanı, Türkiye'nin Çalışma Ekonomisi bölümleri başkanları, değerli meslektaşlarım ve misafirlerimiz; üniversitelerin çalışma ekonomisi bölümlerinin geleneksel toplantısına hoş geldiniz diyorum.

Seminer programında da görüldüğü gibi bu yıl diğer yıllardan farklı olarak bölümlerimizin eğitim ve öğretim programlarının daha iyiye götürülmesi çabalarının biraz dışına çıktık. Bugünkü oturumlarımızda Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki engeller konusuna odaklanacağız. Bu engeller "ekonomik ve sosyal engeller", "hukuki engeller", "uygulamadan kaynaklanan" engeller adı altında tartışılacaktır. Üç oturum halinde yapılacaktır bu tartışma. Aslında bu engellerden çoğu dünyada bir biçimi ile karşılaşılan ve küreselleşmenin teknolojik devrimlerin ve değişimin getirdiği evrensel diyebileceğimiz engellerdir.

Konuşmacı ve yorumcularımız bunlara açıklık getirecek ve konuyu Türkiye açısından irdeleyeceklerdir. Bu konu, bilindiği gibi, aramızdan bazı meslektaşlarımızın tezlerinde, bazılarının kitap ve makalelerinde çeşitli açılardan ele alınıp değerlendirilmiştir. Ancak konunun Türk endüstri sistemine ilişkin etkilerinin giderek yoğunlaşması ve sistemi zorlamaya başlaması karşısında bu sorunu çok sayıda sendikacılık ve toplu pazarlık uzmanının bulunduğu ve uygulamacının bulunduğu bu toplantıda tartışılmasının ve çözüm önerilerinin aranmasının yararlı olduğuna inanıyoruz.

Sorunun evrensel bir boyutu olduğu kuşkusuzdur. Ancak Türkiye'ye özgü sorunların yaşandığı da görülmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bilim adamları ve sosyal taraflar sorunun boyutlarını samimiyetle ortaya koymak ve çözüm yollarını bulmak zorundadır.

Yarın yapılacak olan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri toplantısında da üniversite-sendika işbirliği konusu tartışılacaktır. Aslında bu toplantımız üniversite-sendika işbirliğinin en güzel örneklerinden biridir. İstanbul Üniversitesi'nin konaklama olanakları sınırlı olduğu için tüm Türkiye çalışma ekonomisi bölümlerini davet etmekte zorlanıyorduk. TÜRK-İŞ ile yaptığımız temaslar sonunda toplantımızı desteklemeye karar verdiler. Kendilerine tüm bölümlerimiz adına teşekkür borçluyuz.

Sanırım TÜRK-İŞ'in bu samimi desteğinin arkasında bölümümüzün nüvesini oluşturan İstanbul Üniversitesi İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü'nün sendikalarla üniversitemizi bir araya getiren sosyal siyaset toplantıları, konferansları ve sendikalara sunduğumuz eğitim faaliyeti vardır.

Sosyal siyaset konferanslarının bu yıl 48'nci sayısını yayınlamış bulunuyoruz. Bu münasebetle Türk sendikacılık hareketine büyük katkılarını olan kürsümüzün kurucusu Prof. Gerhard Kessler'i, bölümümüzün ilk başkanı hepimizin hocası Prof. Dr. Orhan Tuna'yı, yine hocalarımızdan Dr. Ekmel Zadil hocamızı ve iki yıl önce kaybettiğimiz Prof. Nusret Ekin'i saygıyla ve rahmetle anıyoruz.

Bu münasebetle bu toplantıyı destekleyen TÜRK-İŞ Yönetim Kuruluna ve Başkanı Salih Kılıç'a TÜRK-İŞ'in Başkan Danışmanlarından Dr. Naci Önsal'a ve tüm çalışma arkadaşlarına teşekkür ederim.

Ayrıca bölümümüzde toplantının koordinatörlüğünü yapan Dr. Süleyman Özdemir'e, Doç. Arif Yavuz'a, araştırma görevlilerimiz Şelale Uşen, Meltem Güngör, Ülkü Hatman, Ali Özsoy ve Şenel Kurt'a da teşekkür ediyorum.

Toplantı ve davetimizi kabul ederek bizleri onurlandıran misafirlerimize, başta Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız olmak üzere, bütün katılımcılara tebliğ sunmayı ve yorum yapmayı kabul eden öğretim üyelerine ve akademisyenlerimize sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hepinize hoş geldiniz diyorum.

Salih KILIÇ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Sayın Bakanım, değerli hocalarım, Çalışma Bakanlığı'nın değerli bürokratları, sendikalarımızın değerli başkan ve yöneticileri, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarımızın şube başkanları, basınımızın değerli temsilcileri, TÜRK-İŞ'imizin değerli yönetim kurulu üyeleri; İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi öncülüğünde üniversitelerimizin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkiler bölümleriyle yapmış olduğumuz toplantımıza hoş geldiniz. Sizleri şahsım ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum. Bu toplantımıza yoğun katılımınızdan dolayı teşekkür ediyorum.

Değerli konuklar, bizler sendikal hareketin öncüleri olan, ona yön veren, sorumluluk alan ve dolayısıyla bizzat mücadele verenleriz. Sizler ise bu süreci izleyen ve bilimsel kriterler doğrultusunda değerlendirmeler yaparak geleceğe ışık tutan ve bizlere yön veren bilim insanlarısınız. Bu nedenle bizlerle sizlerin birlikteliğinin çok önemli olduğunu ve dolayısıyla bundan dolayı mutluluk duyduğumuzu ifade etmek isterim.

Deneyimlerimizin ve düşüncelerimizin ortaklaştırılarak bir araya getirilmesi ve bunların hayata geçirilmesi için bu birlikteliğin çok önemli olduğunu ve işçi hareketine büyük yararlar sağlayacağını düşünüyorum.

Değerli konuklar, küreselleşme sürecinde demokrasinin ve sosyal devletin ağırlıklı tahrip edilmesiyle birlikte sendikalara ve sendikacılara saldırıların arttığı bir dönemi yaşamaktayız. Hatta sendikaların sonunun geldiğinin de iddia edildiği bir süreci yaşıyoruz.

Üretim ilişkilerinde sendikasız bir sürecin daha etkin ve verimli olduğunu ileri süren ve bunu kanıtlamaya çalışan bilimsel değerlendirmelerde yaygınlaşmaktadır. Örgütlü toplumu yok etmek isteyen küresel ideolojinin, demokrasinin ve sosyal devletin en önemli bütünleyicisi olan sendikaları bir hedef tahtası haline getirdiğine tanık olmaktayız.

Ancak unutulmamalıdır ki, küseresel ideolojinin yarattığı toplumsal model karşısında ve bu modelin egemen güçleri karşısında emeğin var olması ve kendini koruması ancak örgütlenmeyle mümkündür. Bu anlamda sendikal örgütlenme kaçınılmazdır.

Küresel sömürü düzeni sendikal hareketi sermaye karşısında güçsüz bırakmakta, örgütlü toplumun ve endüstriyel demokrasinin sınırlarını daraltmaktadır. Büyüyen sermaye uluslararası ölçekte her türlü kamusal müdahalelerin yönlendiriciliğini sınırlamaktadır. Artık devletler sermayeyi değil, sermaye devletleri yönetmekte ve yönlendirmektedir. Üretmeyen, istihdam yaratmayan, örgütlü toplumu etkisiz bırakan küresel sermaye dünyanın üzerine tüm ağırlığı ile çökmüş durumdadır. Artık vahşi küresel anlayışların sosyalleştirilmesinin zorunluluk olduğu bir dönemi yaşıyoruz.

Değerli katılımcılar, dünyada ve Türkiye'de hızlı değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmeleri eski kavramlarla, eski yaklaşımlarla açıklamak, değerlendirmek ve bu doğrultuda çalışmak artık güçleşmiştir. Değişen, gelişen ve teknolojik anlamda inanılmaz bir hıza erişen dünyamızda insanlık için yeni nimetler ortaya çıkarken, bu süreç yine insanlık için çok ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir.

Bu yeni oluşumlar endüstri ilişkileri sistemi üzerinde de önemli etkiler yaratmaktadır. Bu durum işçi ve işveren sendikalarını yeni

perspektifler, yeni bakış açıları geliştirmesi, konumlarını ve çalışmalarını yeniden gözden geçirmesi için önlem almaya zorlamaktadır. Bu durumun günümüz sendikacılığı için çok önemli olduğunu ifade etmek isterim. Küreselleşme sürecinde karşımıza çıkan temel soru küreselleşmenin kimin yararına olduğu düşüncesidir. Küresel gelişmeler çalışanlardan, emekten, demokrasiden barıştan yana ise kabul edilebilir ve desteklenebilir. Ancak meydana gelen gelişmeler geniş kesimlerin çalışma ve yaşama şartlarını daha da olumsuz duruma getiriyorsa, sosyal refah devletini zayıflatıyor, dünyada gelir ve adaletsizliğini arttırıyor ve sömürüyü tüm toplumlar arasında yoğunlaştırıyorsa, doğal olarak işçi kesimi bu gelişmelere karşı çıkacak, düzeltilmesi için de örgütlü gücünü artırarak mücadelesini sürdürmek zorunda olduğu bir döneme girmiştir.

Başta çalışanlar olmak üzere, iktisaden zayıf kesimlerin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi ancak demokratik rejim içinde mümkün olabilir. Bu doğrultuda endüstri ilişkileri sisteminde işbirliği sürecinin başlatılmasına ve geliştirilmesine en çok ihtiyacın olduğu dönemi yaşamaktayız. Bu süreçte her türlü saldırıya rağmen sendikalar toplumda gerekli ve vazgeçilmez örgütler olmak durumundadırlar. Gelecek dönemin endüstri ilişkileri daha uyumlu işbirliğine dayanan ve çatışmacı olmayan bir yapıyı gerekli kılmaktadır. Demokratik hoşgörü ortamında katılımcı ve paylaşımda akılcılığı esas alan bir anlayışın da yerleştirilmesine ihtiyaç vardır. Bunun sağlanması ise sorunları doğrudan tarafların çözeceği yeni bir katılımcı yönetimlerin geliştirilmesi ile mümkün olacağına inanmaktayız.

Avrupa Birliği sürecinde uygun ortam yakalanarak yeni mekanizmaların geliştirilmesi bu anlamda önem kazanmaktadır. Bugüne kadar farklı bir yapısı olan, Ekonomik ve Sosyal Konseyin, sos-

yal tarafların iradesi ve etkin katılımı ile yeni bir yapıya kavuşturulması için hazırlanan yasal düzenleme bu açıdan sevindiricidir.

Değerli konuklar, toplumlar örgütlendikçe güçlenirler. Güçlendikleri kadar da özdenetim yapabilir ve etkinlik kazanabilirler. Biz bunu kendimiz yapamazsak, hayat bizi buna zorlayacaktır, bundan rahatsız olanlar da buna uymak zorunda kalacaktır. Bunun için de üçlü yapı içerisinde zihniyet değişiminin mutlaka hayata geçirilmesinin de kaçınılmaz olduğunu söylemekte yarar vardır.

Bu değişim Türkiye'nin ekonomik politikaların anahtarının unsuru olabilir, daralan ufkunun açılması ve çalışma barışına da katkı sağlayabilir. Küreselleşmenin etkilerinin çok yoğun yaşandığı ve emeğin haklarının daraldığı ülkelerde karşılaşılan başlıca sorunlar; örgütsüzlük, işten çıkarmalar, düşük ücretler, sağlıksız çalışma ortamları, uzun çalışma saatleri, kayıt dışı çalışma ve kadın ve çocuk işçiliği olarak özetlenebilir.

Emek haklarının daraltılmasında uygun ortamın sağlanmasına katkıda bulunan en önemli faktörlerden biri de bu ülkelerdeki ve ülkemizdeki yaşanan işsizliktir. Yüksek işsizlik oranları ve iş bulamama endişesi inanları düşük ücretlerle çalışma koşullarına, sosyal haklardan yoksun çalışmaya mecbur bırakan bir baskı unsuru olmaktadır. Özellikle kaçak işçilik ve sendikasız çalıştırma çok yüksek boyutlarda varlığını sürdürmektedir. Bu durumu beraberinde ucuz işçiliğin, düşük ücret politikası ve yoksullaşmayı da arttırdığını görmekteyiz.

Ülkemizin son yıllarda yaşadığı ekonomik gelişmelere baktığımızda, çalışanların sorumlu olmadığı ekonomik krizlerin bedelini ödemek durumuyla karşı karşıya kaldıklarını hep beraber izliyoruz. Bu krizlere karşı uygulanan ekonomik programların temelini işçi

hak ve özgürlüklerini kısıtlama, çalışanların ücretlerini düşürme, başta sosyal güvenlik hakkı olmak üzere birçok hakkını elinden alma anlayışı oluşturmaktadır.

Siz değerli hocalarımız bunları değerlendirecek ve bizlere ışık tutacak sonuçları ortaya kayacaktır. Ancak şunu söylemek gerekir ki, insana öncelik veren, insandan yana ekonomik ve sosyal politikalar benimsenmeli ve ülkemiz açısından da uygulanabilir alanın yaratılması gerekmektedir. Bunun sağlanması için de tüm kesimlerin ortak çaba göstermeleri ve mücadele etmeleri kaçınılmaz bir gerçektir.

Örgütlenmenin önündeki yasal engelleri, uygulamadan kaynaklanan engelleri ve ekonomik ve sosyal engelleri hocalarımız burada, seminerde değerlendirecekler. Söylemek istemezdim ama, böyle elit bir toplumun önünde, bizim en çok zorluk çektiğimiz örgütlenme konusunu dile getirmek istiyorum. Son zamanlarda kamu ve özel sektör de, örneğin sizi de yakından ilgilendirdiği için söylüyorum, üniversitelerimizde örgütlenme konusunda çok ciddi sorunlarla karşı karşıyayız. Halk tarafından seçilen belediye başkanları örgütlenmemiz önünde çok ciddi sorunlar yaratıyorlar. İllerde devleti temsil eden valilerle önemli sorunlar yaşıyoruz. Bu durum bizi üzmektedir. Bu tablo yaşadığımız Avrupa Birliği süreci ile de çelişmektedir. 6 Ekim 2004 günü yayınlanan Avrupa Birliği İlerleme Raporu'nda Türkiye'de genel olarak çalışma yaşamının özel olarak da sendikal örgütlenmenin ILO standartlarının çok gerisinde kaldığı yönünde ifadeler yer almaktadır.

Büyük tartışmalara ve sendikaların yoğun itirazlarına rağmen yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yaşadığımız bu sorunları çözmek açısından yeterli bir yasal düzenleme değildir. Uygulama-

ya girildiğinden bu yana görülmüştür ki, ülkemizde endüstriyel ilişkiler sistemine işçinin hak ve özgürlüklerini daraltan, işçiyi işverenler karşısında güçsüz bırakan bir anlayışı hakim kılmıştır. Özellikle işçilerin ve sendikaların büyük mücadeleleri sonucunda elde edilen iş güvencesi kavramının kapsamının daraltılması bu yasayla biraz daha artırılmıştır. İş mahkemelerinde ve Yargıtay'da biriken ve içinden çıkılmaz hale gelen işe iade davalarına baktığımız zaman bu konudaki vahamet açıkça ortaya çıkmaktadır.

TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarımızdan yalnızca 2004 yılında örgütlenme nedeniyle 11 bin 173 işçi işinden atılmıştır. Yargı kararları ile bunların yüzde 17'si işe iade kararı almıştır, işverenler parasal cezaları ödeyerek bu yaptırımdan da kurtulmaktadırlar. İşe iade kararı alan bu yüzde 17'nin ancak yüzde 3'ü işe geriye dönüşü sağlamış durumdadır.

Diğer bir konu da 2821 - 2822 sayılı yasalarda yapılmak istenen değişikliklerdir. Bu değişikliklerde de sendikal hak ve özgürlükler açısından geliştirici ve etkin bir ilerlemenin sağlanacağını söylemek biraz zor olmaktadır. Bakanlığımız tarafından hazırlanan bu taslakların sosyal tarafların da görüş ve düşünceleri alınarak daha sağlıklı bir noktaya getirilmesinin önemli olduğunu ifade etmek isterim. Hem bu konudaki onaylanmış ILO sözleşmelerinin de gereğini yapmış oluruz, hem de bizim sosyal taraf olarak mevcut yasalardaki bazı tespit etmiş olduğumuz düzenlemeleri dile getirmemize olanak sağlanmış olur.

Bu konularda değerli hocalarımız ve uzmanlarımız görüşlerini sizlerle paylaşacaktır. Bu nedenle ben de daha fazla ayrıntıya girmek istemiyorum. Son olarak şunları söyleyerek konuşmamı tamamlamak istiyorum:

Ülkenin geleceğini ulusal hedefleri belirleyecektir. Ulusal hedefler, ulusal birlik ve mutabakatla, bu mutabakat da sosyal barışla sağlanabilir. Sosyal barış ise, yaratılan katma değerin adaletli paylaşımı ile söz konusu olabilir. Gelir dağılımı bozuluyorsa, yoksulluk artıyorsa, kuralsız çalışma ağırlık kazanıyorsa adaletin sağlanması mümkün değildir. Dünyada da bu denge bozulmuştur, Türkiye'de de bu denge bozulmuştur.

Bunun geliştirilmesi için demokratik yapıyı güçlendiren, sosyal yapıyı geliştiren koşulların oluşturulması gerekmektedir. Toplumda sosyal barışın ve huzurun sağlanması ile ülkede siyasal istikrarın kurulması mümkün olacaktır. Çalışma barışındaki istikrarın sağlanması için örgütlenme ve sendikal eğitim temel hedefimizdir.

Unutmamak gerekir ki, bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olmak mümkün değildir. İnsanı geliştirmeden ve değiştirmeden toplumları, ülkeleri geliştirmek ve değiştirmek söz konusu olamaz. Bu da eğitimle sağlanır, örgütlenmeyle bütünleşir.

Bu seminerimize katılımlarından dolayı başka Sayın Bakanıma ve değerli hocalarıma teşekkür ediyorum. Bu konuların sizlerin katkılarıyla zenginleşeceğini düşünüyorum. Bu seminer hiç kuşkusuz, işçi hareketinin içinde bulunduğu olumsuzluklara çözümler üretecektir. Bilimsel düşünceyle eylemi biraraya getireceğiz ve çalışma hayatımız açısından faydalı bir toplantı yapacağız. Tüm katılımcılara bir kez daha teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.

Murat BAŞESGİOĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

TÜRK-İŞ'in değerli Genel Başkanı, yöneticileri, değerli işçi önderleri, üniversitelerimizin çok değerli mensupları, değerli hocalarım, kıymetli katılımcılar sözlerimin başında hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Öncelikle böyle bir toplantı tertip ettikleri için hem TÜRK-İŞ'e, hem de İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültemize ve değerli hocama çok teşekkür ediyorum.

Gerçekten bu tür toplantılara ve bu toplantılar neticesinde ortaya çıkacak bilimsel görüşlere ihtiyacımız var. Özellikle 2821 ve 2822 sayılı yasaları yeniden değiştirme süreci içerisinde bulunduğumuz şu günlerde gerçekten bu konuda ortaya konacak değerli görüşler bize ışık tutacaktır, yol gösterecektir. Umuyorum bu kadar saygın katılımcının, değerli hocalarımın katıldığı bu toplantıda hem çalışma hayatımızı, hem endüstriyel ilişkileri, hem de sendikal hareketin geleceğini ilgilendiren önemli kararlar çıkacaktır ve biz de bu sonuçlardan, bakanlık olarak, olabildiğince istifade edeceğiz, etmek arzusundayız. Sadece bu konuda değil, üniversitelerimizin özellikle sosyal politika alanındaki görüşlerine, üretimlerine çok ihtiyacımız var. Bu vesileyle bu konuda yapılacak çalışmaları, gayretleri çok dikkatle takip ettiğimizi ve çok önemsediğimizi bir kez daha ifade etmek istiyorum.

Değerli katılımcılar, benden önceki konuşmacılar da ifade ettiler, dünyada yaşanan küreselleşme olgusu bütün yerleşik değerleri altüst etti. Bu rüzgardan etkilenmeyen sektör kalmadı. Bazı ya-

zarlar bu küreselleşmenin de bir gün sona ereceğini, herkesin kendi dinamikleri ile baş başa kalacağını yazmaya başladılar, "Küreselleşmenin Sonu" diye kitaplar yazılmaya başlandı. Ama halen küreselleşmenin olumlu ve olumsuz etkileri toplumların ve fertlerin üzerinde ağır baskısını sürdürmeye devam ediyor. Şu anda toplum olarak yapmak istediğimiz veyahut da yapabileceğimiz konu küreselleşmenin sosyal boyutunu, insani boyutunu öne çıkaracak mekanizmaları ve tedbirleri almamız gerekiyor. Devlet olarak, sivil toplum olarak, sosyal taraflar olarak böyle bir eksende birleşip bunun çarelerini üretmek zorundayız. Dünyadaki bu gelişmelerden, sizlerin de bildiğiniz gibi, sendikal hareket de nasibini almıştır. Teknolojideki gelişmeler, üretim ilişkilerindeki gelişmeler sendikal hareketi de açıkçası sarsmıştır. Yıllardır hep savunduğumuz yahut da savunulan 'emeğin yerine başka üretim faktörünün geçmeyeceği' ilkesi artık değişmiştir. Artık bugün sermaye çok rahatlıkla emeğin yerine ikame edilir olmuştur. Bu da bizim klasik üretim teorimizi yerinden sarsmıştır.

İletişimdeki, teknolojideki gelişmeler yine sendikal hareketi etkilemiştir ve dünyada bir konsept de değişmeye başlamıştır. Bazı, sosyal devlet ilkesini sıkı sıkı benimsemiş ülkeler hâlâ sendikal hareketin demokrasi açısından, endüstriyel ilişkiler açısından vazgeçilmezliği savunurken, örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde "Sendikasız Çevre" diye, yani resmen sendikasızlaşmaya karşı legal kuruluşlar oluşmaya başlamıştır. Çok açıkça ve netçe sendikal hareketin yararlı olmadığı konusunda fikirler ileri sürülmektedir. Biz Türkiye olarak veyahut da Çalışma Bakanlığı olarak meseleye nasıl bakıyoruz?

Zannediyorum burada bulunan değerli katılımcılar bunu biliyorlar. Biz sendikalarımızı demokrasimizin en önemli unsurları olarak

görüyoruz. Sivil toplum olarak, örgütlü toplum olarak en önemli enstrümanları olarak görüyoruz. Ve sendikalarımızı sadece kendi kesimlerinin dar çerçevedeki mali haklarını savunan kuruluşlar değil, aksine ülkemizde belirlenecek ve uygulanacak sosyal politikaların belirlenme sürecine çok etkin bir şekilde katılan ve bunu yönlendiren kuruluşlar olmasını istiyoruz. Çünkü çalışma hayatı kamudan çok, devletten daha çok tarafların inisiyatifinde olması gereken bir alandır. Öyleyse bu alanın tanziminde de, bu alanda uygulanacak kuralların belirlenmesinde de sendikalarımızın, ister işçi olsun, ister işveren olsun birincil olarak söz sahibi olmaları gerekmektedir. Kamu bu konudaki görüşünü değiştirmek zorundadır. Yani; "Ben düzenlerim uyan uyar, uymayan uymaz!" anlayışından vazgeçip, bir sosyal ortaklar konsepti içerisinde, ama tam anlamıyla bir ortak anlayış içerisinde bu alanın düzenlenmesinde yasal, idari inisiyatifini ve gücünü sendikalarla paylaşmak zorundadır.

Bakanlığa geldiğimiz günden itibaren hem kendi bakanlığımda, hem de kamunun diğer katmanlarında izah etmeye çalıştığımız, yerleştirmeye çalıştırdığımız esas fikrimiz budur ve bu ülkenin devasa sorunlarını ancak bu şekilde paylaşımcı bir anlayışla ortadan kaldırabiliriz. Sendikalarımız da bu anlayışa gelmek durumundadırlar. Yani sadece kamudan, devletten, bakanlıktan talep eden, isteyen değil, aksine uygulanacak politikaları ve prensipleri birlikte belirleyen kuruluşlar olmaları gerekir.

Bugünkü platformlarda sendikalarımıza bu konuda ne kadar yer açabilmişiz? Bunu tartışabiliriz. Sosyal diyalogu geliştirme konusunda sendikalarımızın bu alandaki gayretlerini pratiğe yansıtabilecekleri platformlar var mıdır? Varsa bunların etkinlikleri ne kadardır? Bunlar tartışılabilir. Ama sevinerek ifade edeyim ki, bu konuda toplumumuzda önemli gelişmeler var. Özellikle sosyal diya-

log mekanizmasının geliştirilmesi ve bu hususun kurumlaştırılması konusunda önemli gelişmeler olduğunu ifade etmek istiyorum.

İşte bakanlığımızda en son değerli hocalarımızın hazırladığı, parlamentomuzun da onayladığı 4857 sayılı İş Yasası'nda üçlü danışma kurulu bu anlamda önemli bir platformdur. Biz bu platformun çok etkin bir şekilde çalışmasını arzu ediyoruz ve bu konuda bakanlık olarak azami dikkati gösteriyoruz.

Değerli katılımcılar, bu açış konuşmasında fazla huzurlarınızı işgal etmek istemiyorum, ama gerçekleri açık ve net bir şekilde ortaya koymamız gerekirse, bugün sendikal hareketin önemli sorunları vardır. Bu sorunlar evrensel etkileşimden, değişimden kaynaklanmaktadır, bizim kendi iç dinamiklerimizden kaynaklanmaktadır. Bu konuda bir psikolojik -her zaman söylüyorum- tedirginliğin, bir rahatsızlığın olduğunu, özellikle işveren kesiminde hâlâ bu tedirginliğin olduğunu izliyorum ve görüyorum. Belki idari, yasal tedbirlerden önce işçi, işveren kesinleri arasında bu psikolojik rahatsızlığın giderilmesi konusunda gayret etmemiz gerekiyor. Bu konuda da belki en önemli sorumluluk işverenlerimize ve işveren sendikalarımıza düşmektedir bence. Bu psikolojik sınırın, duvarın yıkılması konusunda işçi sendikalarımız tek başına başarılı olamazlar. Bu noktada bire bir işverenlerimize ve işveren sendikalarımıza önemli sorumluluklar düştüğünü görüyorum. Belki geçmişte yaşanan olumsuzluluklardan dolayı bir işyerinden bir sendikamızın örgütlenmesinin o işveren açısından hayatın bittiği anlamına geldiği gibi maalesef çok acı bir yaklaşım var. Bunun böyle olmadığını, sendikal hareketin de işçilerimizin de üretime katkı verebileceklerini, o işletmenin gerek ulusal, gerekse uluslararası pazarlarda rekabet edebilmesi için ellerinden gelen gayreti göstereceklerini anlatmamız lazım. Bunu sendikalarımız yaşadığımız kriz dönemlerinde

yaptılar; işverenleriyle kol kola girerek o işletmenin yaşaması için, ayakta kalabilmesi için üzerlerine düşen fedakârlığı da yaptılar, gerekli girişimleri de yaptılar. Benim iki buçuk yıldır görebildiğim en önemli unsur budur. Bunu yıkmak için veyahut da asgariye indirmek için hocalarımız da dahil olmak üzere, hepimize önemli sorumluluklar düştüğünü görüyorum. Hatta bu konuda işyeri temsilciliğinin bir ilk adım olabileceğini de düşünüyorum. Değerli hocalarımız çalışmalarında işyeri temsilciliği de yasaya koymuşlardı, ama sonradan genel bir mutabakatla şimdilik işyeri temsilciliği konusundaki düzenlemenin ileriye tehir edilmesi konusunda genel bir anlayış çıktı. Ama bence bu hâlâ güncelliğini koruyor. Belki bu 2821-2822'yi tekrar görüşürken işyeri temsilciliğinin geçerliliğini ve mevzuata girmesi konusunda bir adım atmamız gerekir diye düşünüyorum.

Şu anda yasal mevzuat olarak baktığımız zaman, ufak tefek eksiklerine rağmen şekli hukuk açısından sendikalarımıza imkân verecek önemli yasal düzenlemeler olduğunu söyleyebiliriz.

Sayın Salih Kılıç 4857 sayılı yasaya ilişkin görüşlerini dile getirdiler. Aslında 4857 sayılı yasa özellikle işçi hareketi için ve içinde barındırdığı İş Güvencesi Yasası ile işçi hareketi adına büyük bir kazanımdır bence. İş akitlerinin haksız fesihleri konusunda, yani sadece ihbar ve kıdemini vererek işçiyi çıkarma anlayışına son veren ve iş akdini feshettiği zaman işverene bu feshin haklı sebeplerini izah etmesi sorumluluğunu yükleyen bir anlayıştır ve burada sendikal hareketten dolayı hiçbir şekilde iş akitlerinin feshedilmeyeceği de işçilerimiz açısından büyük bir güvencedir. Bugün bu sebeple yargıya intikal etmiş çoğu davada Yargıtay'ımız, ilgili yerel mahkemelerimiz işçilerimiz lehine önemli kararlar vermektedir. Ancak burada sıkıntı bu tür davaların çok olması ve mahkemeleri-

mizin bu konuda bir iş yoğunluğuyla karşı karşıya kalmasından dolayı bazı mağduriyetler söz konusudur. Bu yasa düzenlenirken bir hakem müessesesi de öngörülmüştü, ama maalesef zaman içerisinde bu hakem müessesesinin içini dolduramadık. Taraflarımızdan da bu konuda arzulu bir talep gelmediği için bütün yük yargıya kaldı. Belki bu görüşmelerde bu hakem müessesesinin de işlerliği konusunda tekrar konuyu yeniden gözden geçirmemiz gerekir diye düşünüyorum.

Dünyadaki konsepte uygun olarak bizim İş Yasamız da esneklik ve güvenlik ekseni üzerine inşa edilmiştir. *"Flect Security"* denilen artık bütün aşağı-yukarı ülkelerin benimsediği esneklikle iş güvencesini uyumlaştıran bir anlayış çalışma hayatımıza egemen olmak zorundadır. Bir taraftan sendikal hareketi, çalışanımızın hakkını, hukukunu, kazanılmış haklarını korumayı düşünürken, diğer taraftan da işletmelerimizin rekâbet edebilirliğini düşünmek zorundayız. Resmin tamamına bakmak durumundayız. Eğer tek taraflı bakarsak, o zaman işletmelerin ayakta kalması, işletmelerin rekâbet edebilmesi imkânından yoksun kalır. Yani esas maharet, esas ustalık, esas tasarımcılık bu iki kavramı birlikte Türkiye'nin şartlarına uygun hale getirmektir benim kanaatim. Esneklik ile iş güvencesini birlikte, birbiriyle çatışmayan bir kurgu içerisinde hayata geçirmektir.

Evet, sıkıntılarımız var. Toplumun çoğu sektöründe de bu dünyadaki değişmelerden dolayı birçok sıkıntı yaşıyoruz. Ama ben şuna yürekten inanıyorum: Bütün bu sıkıntılarımıza rağmen Türkiye'de sendikal hareketin çok köklü bir geçmişi vardır. Endüstriyel ilişkilerimiz, iş hukukumuz 1936'lara kadar dayanan bir birikime sahiptir. Bugün çoğu Avrupa Birliği ülkesinde -yeni girenleri kastediyorum- çoğunda daha işveren sendikası yoktur, ama Türkiye

bu konuda önemli bir mesafe kat etmiştir. Onun için geleceğe hep umutsuz bakmıyorum, geleceğe güvenle bakıyorum. Hele hele bunca yıldır bilimsel anlamda bu işe ter akıtan siz değerli akademisyenler, değerli sendikacılarımız, değerli işçi önderleri olduktan sonra ve hepimiz meseleye aynı bakış içerisinde, "Sendikal hareketin geleceğini en iyi şekilde nasıl restore edebiliriz?" noktasında iyi niyetle, umutla baktığımız taktirde, emin olun çoğu ülkeden daha iyi bir mekanizmayla, yasal mevzuatla biz sendikal hareketimiz geleceği adına güzel şeyler yaparız diye düşünüyorum. Ve bu anlamda bugün ve yarın gerçekleştirilecek ve bundan sonra yapılacak bu bilimsel toplantıların çok faydalı olacağını, bunları çok önemsediğimizi ifade ederek, bu toplantının tertip edilmesine imkân sağlayan ve bu toplantıya bizzat gelerek değerli görüşlerini burada bizlerle paylaşan değerli hocalarıma, değerli akademisyenlere teşekkür ediyorum.

I. OTURUM

Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Ekonomik ve Sosyal Engeller

Oturum Başkanı : **Prof. Dr. Toker DERELİ**
Işık Üniversitesi

Konuşmacı : **Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU**
Marmara Üniversitesi

Yorumlar : **Prof. Dr. Aysen TOKOL**
Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Zeki ERDUT
Dokuz Eylül Üniversitesi

Dr. Nacl ÖNSAL
TÜRK-İŞ

Prof. Dr. Toker DERELİ (Oturum Başkanı - Işık Üniversitesi – Sayın Bakanım, TÜRK-İŞ'in kıymetli yöneticileri, sendika başkanları ve yönetim kurulu üyeleri, sevgili meslektaşlarım hepinizi saygıyla sevgiyle selamlıyorum.

Bu çeşit bir girişim ilk kez Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından başlatıldı. Türkiye'deki çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerini bir araya getirip her yıl bir bölümler arası toplantı yapmak, bu toplantıda akademik açıdan sorunlarımızı, okutacağımız konuları, yayınlarımızı, kitaplarımızı geliştirme amacıyla Dokuz Eylül Üniversitesi, şu anda tarihini hatırlamadığım geçmiş bir yılda, Fevzi Demir kardeşim burada galiba, onun önderliğinde bu geleneği başlattı. Bu gelenek belirttiğim amaç yanında, konularımızda bazı tebliğler sunulmasını da içeriyordu. Nitekim onların birçoğunda yeni bir yasal gelişme veya buna benzer sosyal politika alanında bir konu alanında bildiriler sunulmuştu. Bu da ayrıca yararlı olmuştur. Geçen gün bir özel üniversitede akademik kriterler ve gelişme açısından yapılan bir toplantıda, moda olan bir tabirle; "Üniversitelerin bölümlerinin, akademik ana bilim dallarının vesaire paydaşları" diyorlar, yani o ana bilim dalıyla ilgili alanda işletmeler, sivil toplum kuruluşları, işverenler, işçi sendikaları vesaire de söz sahibi olmalı, katılmalı ve bu paydaşlar bu alanı geliştirmelidirler. Herkes bir örnek vermeye çalışırken benim tabii en güzel örneğim bu çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin yaptığı toplantıydı. Dedim: "Bizim paydaşlarımız bu bölümler" yani "Ankara'da Alpaslan Işıklı ve işte Dokuz Eylül'de Fevzi Demir ve arkadaşlarım -isimleri de saydım- onlarla biz bu işbirliğini yapıyoruz". İlgilerini çekti, tebrik ettiler, yani belki de başka bölümler arası toplantılarda bu bir örnek teşkil edecek.

Bu seneki toplantının gerçekleşmesinde yardımını esirgemeyen sevgili TÜRK-İŞ'e, Sayın eski dostumuz Naci Önsal'ın ilgilerine, ayrıca isim vererek ben teşekkür etmek istiyorum, Gülten Hanım konunun tarihi gelişimi içinde eski hocalarımıza atıfta bulundu, başta Alman hocalar olmak üzere, sonra Türk kürsü başkanları o zamanki deyimle. Bu tabii ayrı bir nesildi, başka bir kategoriydi gerek Alman hocalar, gerek Türk hocalarımız o günün ideolojisi içinde hepsi gerçekten sosyal politikaya alışmış, inanmış ve inançlı kişilerdi, bunu hayatlarında da yaşıyorlardı.

Bana verilen bir anekdot, Prof. Kessler İstanbul'da 15-20 yıl yaşıyor bizlerle birlikte, Hitler rejiminden kaçarak bizim alanımızı kuran bilim adamı. Evinden Kadıköy'de, Mühürdar'da sabahleyin çıkarken cebine bozuk para doldururmuş ve o parayı yol boyu Beyazıt'a gelene kadar fakirlere, ama dilenci anlamında demiyorum bunu, fakir gördüğü kişilere dağıtırmış. Böyle bir çok püriten bir hayat sürüyor zaten İstanbul'da. Bunların hepsi böyleydi ve yanlarındaki Türk hocaları da etkilediler. Geniş ölçüde bu alan böyle bir insancıl sosyal boyutla ortaya çıktı. Ondan sonra bizim neslimizde, biz 1961-1980 dönemindeki endüstri işleri sistemimizin işlerimizin gelişmesindeki olumlu devlet müdahalesi diyebileceğim olumlu teşvik dönemini yaşadık ve de olumlu teşvik bizi bugünkü ortama getirdi, yani TÜRK-İŞ başta olmak üzere, sendikacılığımız gelişti. Olumlu teşvik 1961 Anayasası ve 1963 yasalarımızdaki hükümleri hatırlıyorsunuz, biliyorsunuz, daha önünü açıcı, teşvik edici, sistemi çalıştırıcı bir düzenlemeydi onlar. Avrupa ülkelerinin çoğunda yasak olan, belki Amerika'dan aldığımız *Check Off* yöntemi mesela, bugün hâlâ devam eden sendika aidatının işçi ücretinden kaynakta kesilmesi sendikacılığın gelişmesinde etkili olmuştur. Bu yöntem Türkiye'de, bugün devam ediyor. Mesela o yol tıkanırsa,

kaldırılırsa gerçek anlamda sendikacılığın önündeki bir engel oluşturur Türkiye'de, zaten zorluklar içindeler bir de mali açıdan bir sorun ortaya çıkar. Bunun gibi daha başka bir çok hüküm var.

Şimdi ben fazla uzatmadan bu işin İstanbul'da Kessler'den sonra Prof. Orhan Tuna, Ankara'da Siyasal Bilgiler Fakültemizde Prof. Cahit Talas eliyle iki boyutlu geliştiğini, sosyal politika anlayışının, iş hukukunun sosyal politikayı hatta izlediğini, -o dönem için söylüyorum- ona uyum sağladığını yaşadık. Sonra diğer üniversitelerimiz kuruldukça bölümler ortaya çıktı. Çağdaş gelişmeleri biraz dikkate alarak kürsü ismini, veya bölüm ismini değiştirdik. Onda da bizim bölüm önderlik etmiştir. "Çalışma ekonomisi" ve "endüstri ilişkileri" sözcüğü sisteme girdi. Belki çalışma ekonomisine iktisat fakültelerinde gerek yoktu, bugünkü görüş de odur. Fakat mademki iktisat fakültesi mutlaka bir ekonomi yaklaşımında olmalı dedik, çalışma ekonomisi sözcüğü kondu. Giderek bu alan endüstri ilişkileri kavramı, ki kökeni Amerika'dır, Avrupa'ya da geçti ve bugün ILO da "endüstri ilişkileri" sözcüğünü kullanıyor, belli kategorileri belli sözleşmeleri bu başlık altında yapıyor. Sosyal politikanın gerileyen önemi de, yani geniş anlamda devlet müdahalesi, koruyucu devlet müdahalesi geriledi 1960'lı 1970'li yıllarda, ama 1980'li yıllarda yeniden doğmuştur. Hatta bu kavrama uzak olan Anglo Amerikan dünyada bile bizim kullandığımız anlamda sosyal politika canlanma ve yerleşme aşamasındadır. Bu bölümler arası toplantılarda -arkadaşlar hatırlarlar- konuştuğumuz konulardan birisidir. Bölüm ismini ne yapalım? Tekrar değiştirelim mi? Bir de işte bu sendikasız endüstri ilişkilere girdi sevgili Salih Kılıç.

Bir arkadaşımız, onun başına gelen bir kaderde benim de payım var, Abdülkadir Şenkal tez konusu arıyordu, tabii endüstri ilişkilerinin her boyutu incelendiği için bir konu bulamadı. Dedi ki:

"Sendika olmayan, şu veya bu nedenle belki işveren tutumu nedeniyle, belki küreselleşme nedeniyle sendikanın girmediği işyerlerinde bu iş nasıl oluyor?" Yoksa "sendikasız endüstri ilişkileri" diye bir kavramı getirmedi. Bunu teşvik anlamı ile çalışmadı. Güzel de bir tez yaptı; hani birtakım katılma yöntemleri, disiplin kurulları, işçi temsilciliği falan... Tezin ismi "sendikasız endüstri ilişkileri" oldu. Sendikanın olmadığı yerde bir şey onun fonksiyonunu görecek, dolayısıyla bu konuyu bu alanı incelemiştir.

Ben şimdi daha fazla uzatmayım, çok tabii anılarla ve uzun bir geçmişle doluyuz. Bir gün -Metin Bey hatırlar- 1961 Anayasası 1963 yasaları hazırlanıyor falan, bizim ilk yıllarımız, ben bir iki olaydan bahsedince, Agah Kafkas döndü bana baktı şöyle -benim için 1961 dün gibi- "Hocam" dedi, "siz bize Türk sendikacılığının tarihini temsil ediyorsunuz" dedi. O kadar kadim ve eski gördü beni yani.

Evet şimdi ben sözü kıymetli bilim adamı Prof. Kuvvet Lordoğlu'na bırakıyorum.

Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU (Marmara Üniversitesi) - Teşekkür ederim, sağ olun Hocam.

Teşekkür ederim Sayın Başkan, Sayın Hocam.

Sayın Bakanım, değerli meslektaşlarım TÜRK-İŞ'in değerli yöneticileri, diğer katılımcılar, işveren katılımcılar hepiniz hoş geldiniz.

Ben bu toplantıda Türkiye'deki sendikal hareketin önündeki, örgütlenme önündeki engellerin bir parça açılmasında, karınca kararınca bir katkım olursa kendimi çok mutlu hissedeceğim.

Birkaç nedenden dolayı burada toplantıya katılanların hemen hemen hepsinde benzer fikirleri olduğunu, aynı düşüncelerden ha-

reket ettiğini düşünüyorum. Kısacası ben biraz malumun tekrarı haline geleceği endişesini taşıyarak bu kürsüde sizlere hitap ediyorum. Ancak acaba malumun tekrarı içinde karanlıkta kalmış, gölgede kalmış bazı alanlar var mı? Bunlara biraz daha merceği yakından tutabilir miyiz, yaklaştırabilir miyiz? Bu noktaları izin verirseniz açmak, biraz kafamdaki soruları sizlerle paylaşmak, belki yorumculara da bu noktada biraz alan bırakmak, dolayısıyla onların da yorumlarını almak fırsatı önüme çıkar diye size bazı noktaları arz etmek istiyorum.

Şimdi efendim, hepimizin bildiği gibi sendikal örgütlenmenin önünde engelleyen bir dizi etken var. Bu bir dizi etkeni, TÜRK-İŞ "Örgütlenme El Kitabı" olarak iki cilt halinde yayınladı 2003 yılında, rahmetli İlyas Köstekli zamanında. Bunlar zaten TÜRK-İŞ'in yöneticileri tarafından da detaylı olarak biliniyor. Sizler tarafından da bilindiği kanaatindeyim.

Şimdi dört çerçevede ben sunuşumu yapmak, arz etmek istiyorum. Birincisi; sendikal hareketin geçmişinden kaynaklanan birtakım zaafları var mı?

Sendikanın, sendika dışı unsurlar örgütlenmenin önünde engel oluşturuyor mu? Ve üçüncü ve ağırlıklı olarak açmayı düşündüğüm nokta; sendikalardan kaynaklanan unsurlar nedir örgütlenmeyi engelleyen? Ve son olarak da size, eğer yapabilirsem, sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri acaba aşmak nasıl mümkün olabilir?

Ben bu şeyleri, bu zaman dilimi içinde, sizleri de çok sıkmadan toparlayabilirsem kendimi başarılı addedeceğim.

Şimdi bir kere efendim kısa bir tespitten yola çıkmak istiyorum. Örgütlenme düzeyinin Türkiye açısında çok düşük bir düzeyde olduğunu, çok çeşitli nedenleri de olmasına rağmen bir vakıa oldu-

ğunu söylemekle söze başlayayım. Mesela SSK'lı işçilerin sadece yüzde 71'inin, kamuda SSK'lı işçilerin yüzde 71'inin sendikalı olduğunu, ama aynı işçilerin özel sektörde çalışanlarından sadece yüzde 7'sinin sendikalı olduğunu görmekteyiz. Bu bir kere sektörler açısından çarpık bir gelişmeyi karşımıza koymaktadır.

Ücretliler açısından baktığımız zaman, sadece ücretli çalışanlar açısından baktığımız zaman Türkiye'deki örgütlenme düzeyi düşmekte, yüzde 8 nokta 3'e kadar inmekte olduğu görülmektedir. Çeşitli yöntemler var detayına girmeyeceğim. Buradaki arkadaşlarımızın çoğu bunları biliyorlar, bu kadar da malumu tekrar ile sıkıntı oluşturmak istemiyorum. Çalışma Bakanlığı'nın çalışma istatistiklerinde her ne kadar yüzde 58 civarında gözükse bile örgütlenme düzeyi, sendikalaşma düzeyi, aslında gerçek rakamın yüzde 11, yüzde 12 civarında olduğu bilinmektedir. Böyle bir durum karşısındayız. Yani örgütlenme düzeyi Avrupa Birliği içinde dünyadaki diğer ülkeler açısından, sendikalılaşmaya başlamış ve bizim gibi eski bir tarihi olan ülkeler açısından örgütlenme düzeyinin çok düşük olduğunu belirtmek gerekiyor. Burada çok çeşitli nedenler var tabii, ama bunların üstünde durmayacağım.

İkinci noktada "sendikalaşmanın zaafları" dediğimiz, yani geçmişten kaynaklanan bir takım zaafların örgütlenme önünde engel oluşturduğunu söylemiştim. Mesela bunların bir tanesi ve önemli bir tanesi bana kalırsa sendikal hareketin bölünmüş bir yapıda olması. Bu bölünmenin sendikal rekabet nedeniyle, diğer iş kollarına göre dağılımı nedeniyle, vesaire nedenlerle bölünmüşlük, yeni üye katılımından ziyade sendikalar arası rekâbet nedeniyle, çok iyi bildiğimiz gibi hepimizin, sendikaların, bir sendikanın başka bir sendikanın üyesini örgütlemeye çalışması, buradaki çatışmalar, yani yeni üyeden ziyade, yeni üye örgütlemekten ziyade farklı bir

sendikanın, iki rakip sendikanın birbirleri arasındaki çatışmalardan dolayı da örgütlenme düzeyinin beklendiği ve istendiği gibi olmadığını görmekteyiz. Bu bence sendikal hareketin önemli zaaflarından birisi olarak karşımıza çıkıyor.

Başka bir geçmişten gelen zaaf bana kalırsa, özellikle 1980 sonrasındaki ideolojik, dünyada küreselleşme vesaire şeyler şeklinde dile getirilebilen bir saldırının da sendika hareketi karşısında örgütlenmeyi güçleştirdiğini, güç hale getirdiğini görmekteyiz. Bu arada tabii ki, bununla bağlantılı olarak açıklanabilecek bir diğer unsur da işçi hareketinin bu noktadan itibaren, yani bu küreselleşme vesaire diğer hareketlerle birlikte düşünüldüğünde apolitik bir yapıya, politik olmayan bir yapıya doğru kaydığını ve sendikal örgütlenmenin, bir dayanışma fikriyatının, yavaş yavaş terk edilip, daha çok bireysel bir temele dayalı sendikacılık anlayışının ve dünya görüşünün hakim olduğunu görmekteyiz.

Bunlar bence sendikal hareketin geçmişinden gelen bir zaaf olarak karşımıza çıkmakta ve örgütlenme önünde de ciddi engelleri oluşturmaktadır. Tabii ki bunlar bir meseleyi tek başına açıklamaya yeter, tek başına açıklamayı başarabilecek unsurlar olarak nitelendirmek yeterli değil. Sendikaların dışında da, yani sendikal hareketin dışında da bir dizi unsur önem taşımaktadır. Bu bir dizi unsur derken, tabii ki sendikaların dışındaki unsurlardan söz ederken üretim sistemlerindeki değişikliklerden söz etmek, hepimizin bildiği fordizimden postfordizime geçiş, üretim sistemlerindeki kaymalar, uygulanan insan kaynakları politikaları, biraz önce hocamın ve Sayın Bölüm Başkanımız Gülten Hanım'ın bahsettiği sendikasız endüstri ilişkileri, Sayın Bakanın söz ettiği şekilde Amerika'daki sendikasızlaşma, sendikasız çevre ilişkileri artık sendikasızlığı sanki bir meziyet gibi, olması gereken yeni bir durum gibi,

bunun kabulüne yönelik bir anlayışın yaygınlaşması ile karşıkarşıyayız. Bu arada mesela bir örnek vermek gerekirse: 50'den az işçi çalıştıran Amerikan firmalarının yüzde 61'inin sendika işletmesi olması böyle bir gelişmenin sonucu olsa gerek diye ilave etmek istedim.

Bu arada sendikaların da sadece firma sorunlarıyla, işyeri sorunlarıyla, işyeri sorunlarında uzlaşmaya dayalı bir sendikacılık anlayışının daha yaygın, daha hakim hale geldiğini de görmekteyiz. Bunlar sendikaların dışındaki unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulanan esnek üretim sistemleri, esnekleştirme politikaları ve işyeri sendikacılığının yaygınlaşması ve uygulanmaya başlaması, dünyadaki ve Türkiye'deki örnekleri de dikkate alınırsa bunların sendikanın dışında da sendikaları örgütlenme önünde engelleyen unsurlar olarak karşımıza çıkabileceğini söylemek istiyorum.

Özellikle bu küreselleşme hareketinin ve dünyadaki yeni gelişmelerin sanayi sektörü, işçi sınıfının ve sendikacılığın asıl bel kemiğini ve ana aksını oluşturan sanayi sektörünün istihdâm yaratamaması ve buna bağlı olarak da, sanayi sektörü istihdâm yaratamadığı için, hizmetler daha büyük bir ağırlık kazanmakta oluşu ve hizmetler sektöründeki sendikacılık hareketinin de giderek güç ve zor koşullarda devam etmekte oluşu sendikalıları, özellikle sanayide örgütlenen sendikaları, örgütlü olan sendikaları da güç durumda bırakmıştır.

Bu arada, tabii yine gelişmeler paralelinde, dünyada ve Türkiye'de genç ve kadın işgücünün oranlarındaki artışlar, özellikle çalışma hayatına katılma açından baktığımızda, gerçi Türkiye'deki kadın işgücünün çok küçük bir kısmı iş gücüne katılmaktadır. İş gücüne katılma oranları açısından kadınlarda Avrupa'nın en düşük

oranlarına sahiptir. Ama buna rağmen kadınlar tabii başka faaliyetlerde işgücü içine katılmaktadır. Fakat bunlar özellikle gençlerin ve kadınların, bir ölçüde çocukları da bunların içine dahil edebiliriz. Bu grupların sendikalaşmaya katılmamaları sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyen sendika dışındaki faktörler arasında görmek mümkündür.

Öte yandan esnek çalışma biçimleri, yeni 4857 sayılı yasada olduğu gibi atipik çalışma biçimleri sendika örgütlenme konusunda ciddi engeller oluşturmaktadır. Çünkü tele-çalışma olsun, diğer kısmi çalışma biçimlerinin bildiğimiz anlamda, klasik sendikal örgütlenmeye uygun yapılar oluşturmamaktadır.

Hepimizin bildiği gibi işsizlik olgusunun çok büyük oranda artışı söz konusudur. Özellikle Türkiye'de, bir süredir işsizlik oranları aşağıya çekilememektedir. Türkiye'deki işsizlik oranlarına eksik istihdamı da dahil ettiğimiz zaman yaklaşık yüzde 15 gibi bir orana ulaşmaktadır. İşgücü içinde yüzde 15 gibi yüksek bir orana ulaşması da sendikacılığın örgütlenme önündeki önemli engellerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hepinizin bildiği gibi, insanlar öncelikle çalışma yönündeki çalışma lehine kararlarını kullanırken, sendika burada ikinci, üçüncü plana dördüncü plana kadar inmektedir. İş arayan önce; "Aman abi, bana bir iş olsun! Ben bu işi kaybetmeyim, sendika filan kolay... Hatta sigorta bile önemli değil, sosyal güvence bile önemli değil!" diyebilmektedir.

Bütün bunlar, hepimizin bildiği gibi sendikal örgütlenmenin önündeki engeller olarak karşımıza çıkabilmektedir. Tabii bu sadece işsizlik olgusunun yaygınlaşması, yeni bir gelişme olarak karşımıza çıkması örgütlenme için tek bir koşul değil. Bunun yanında uygulanan politikaların da, özellikle özelleştirme politikalarının da

sendikacılığın, sendikal örgütlenme önündeki engellerden biri olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz. Özellikle kamu kesiminde örgütlü sendikaların, TÜRK-İŞ bu arada altı çizilebilecek vurgulanabilecek bir konfederasyonumuzdur, bu yeni özelleştirme ile ilgili, biraz önce Sayın Başkanın bahsettiği 11 bin işçinin bir yıl içinde işten atılması çok önemli bir gösterge olmaktadır.

Ben bu çerçevede sendika dışı unsurları isterseniz sadece burada noktalayayım. Daha fazla ayrıntıya girmeyeyim.

Sendikalardan kaynaklanan unsurları da iki ana başlık altında, alt başlık altında toparlamak itiyorum. Birincisi; bana kalırsa, sözümün başında söylemek istediğim, bir anlamda gölgeli kalabilen bir alanda sendikaların yönetim anlayışlarından kaynaklanan bir ilişki biçimi, örgütlenmeyi bana kalırsa ciddi olarak, engelleyebilmektedir özellikle sendika dışı unsurlarla birlikte değerlendirildiğinde bu ortaya çıkmaktadır. Bir de ikinci ana başlık olarak da; üye ilişkilerini burada zikretmem gerekecek.

Şimdi Türkiye'deki sendikalardan kaynaklanan unsurları, şöyle yine ana hatlarıyla toparlarsak; örgütlenme işlemi, hepimizin bildiği gibi bir teknik bir işlem, ama bu Türkiye'de sendikaların bu yöndeki çabaları, yani örgütlenme çabaları genellikle toplu iş sözleşmesi için yetki almaya, toplu iş sözleşmesini imzalamaya yönelik bir çaba olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani örgütlü işçilerin örgütlenmesinden ziyade, örgütlü işçilerin daha örgütlü, sendikal faaliyetlere katılması biçimindeki bir örgütlenme modelinden çok sendikalar; "Aman bu işyerinde yetkiyi kaybetmeyelim, yüzde 51'lik barajı aşalım, yüzde 50'lik barajı aşalım, ve buna yönelik bir örgütlenme modeli seçelim" demektedir. Dolayısıyla örgütlenme bir anlamda sadece bir aks olarak bu yöne doğru kaymaktadır. Bu, ör-

gütlenmeyi gerçekleştiren sendikalar tarafından da çok iyi bilinmektedir. Örgütlenme, hepimizin bildiği gibi, bir ölçüde sendika, sendikaların siyasi partilerle olan organik olmayan ilişkileri ve özelleştirme hareketi sonucunda daha çok kamu iş yerlerinde ve kamu iş yerlerinde gerçekleşmesinin göreli bir toleranslı bir biçimde de gerçekleştiğini görmekteyiz. Ve özelleştirme başladıktan sonra buralar kaybedilmeye başlandı, yani kamu iş yerleri kaybedilmeye başlandı. Dolayısıyla burada da sendikaların bir anlamda kamudaki yerlerini ve ağırlıklarını kaybetmeye başladıklarını görmekteyiz. Bu da bence önemli bir diğer nokta sendikalardan kaynaklanan.

Sendika içi demokrasi ve uygulamadaki aksaklıklar, bana kalırsa yönetim anlayışından kaynaklanan ve sendika içi demokrasinin yeterli olmayışından kaynaklanan bir zayıflığıda içinde barındırmaktadır. TÜRK-İŞ'in örgütlenme kitabı aynen aktarıyorum:

"Sendikal demokrasiye ilişkin açılımlar, ilkeler, uygulamalar tabana iyi yansıtılamamış ve yaygınlaşmamıştır. Yani sendikal demokrasi, sendikal işleyiş -sendikacı dostlarım alınmasın- ama sendika içinde örgütlenmeyi önünü açacağı bir yapıya ulaşmamıştır." Bunu TÜRK-İŞ'in örgütlenme kitabından aynen aldım. Daha doğrusu üyelerin örgütlenmesi ve sendika içindeki faaliyetlerinin geliştirilmesi ve bu noktada üyelerle olan temas ve sıcaklık maalesef çok beklendiği, istendiği düzeyde değildir.

Bunu birkaç noktada izin verirseniz açmak istiyorum. Sendikaların yönetim kademelerinin seçimi esnasında, mesela bu yönetim kademeleri içinde daha çok -sendikacı dostlarımızı tenzih ederim, bunu lütfen mazur görsünler ama- başkan tek güç ve tek iktidar kaynağı, hatta bir sendikacı arkadaşımızın, dostumuzun bana söylediği biraz esprili bir deyimle "kararı ve kasayı elinde bulunduran

gücü elinde bulundurur" anlayışının sendikalarımızın önemli bir kısmında hakim bulunmaktadır. Yani başkanlık ve yönetim kademelerinde bulunmak bu anlamda bir iktidarı da, gücü de içinde barındırmaktadır. Bu gücün kolay kolay kaybedilmek istenmeyen bir güç ve iktidar olduğunu da zaman içinde görmekteyiz.

Bir küçük örnek, bu noktada yaptığım bir araştırmadan, küçük bir araştırmadan söz ederek vermek istiyorum. Türkiye'deki bütün sendikalar içinde sendika başkanlarının yönetimde ne kadar süre kaldıklarını, ortalama ne kadar süre kaldıklarını hesapladık. Bu ortalama iki dönem, iki buçuk döneme kadar çıkmaktadır, yani dörder yıldan hesapladığımız zaman sekiz yıllık bir ortama çıkmaktadır. Bazı sendika başkanlarımızın, bunun tabii çok çok üstünde, bazılarının çok daha altında olduğunu da görmekteyiz. Ben bunların ne isimlerini, ne sendikaları, zikretmeye hiç gerek yok, zaten hepimizin malumu olan şeyler. Ama bunun da Türkiye'deki sendikal yönetim ve sendikal demokrasi açısından önemli bir nokta olduğunu sadece vurgulamak itiyorum.

Yine bir nokta; yönetim kademelerinde çalışanların maliyetleri özellikle bu sendika için, bazı sendikalar için 100 bin dolarlara kadar ulaştığını biliyoruz. Yani yıllık 100 bin dolarlık maliyetli bir sendika yöneticisi o sendikayı yönetiyor, yönetim kademesinde bulunuyor. Burada çok çeşitli şeyler, yani sendikaların, sendika yönetimlerine, şubelere, yöneticilere, profesyonel yöneticilere sunduklarını, olanak olarak, mali olanak olarak neler sunduklarını biliyoruz. Hatta bu nedenle bir sendika, kamu kesiminde örgütlü olan bir sendika şöyle bir sloganı üyelerine bülteninde yazıyor:

"Bizim sendikamızın, yöneticilerine sorun aldığı maaş ne kadardır? Bu maaş son aldığı ücretin üzerinde değildir ve her sendika

yöneticisi iki dönemden fazla yönetimde kalmaz, kalamaz". demektedir.

Şimdi bunu söyleme ihtiyacını duyan sendika, bir sendika başkanı veya sendika bülteninde bunun üyelere yansıtılmak istenmesi herhalde, üyelerle olan kopukluğun farkına varan bir sendika yöneticisinin isteği ve arzusu doğrultusunda gerçekleşti diye düşünüyorum.

Nihayet bir başka nokta delege seçimleri. Delege seçimleri ve iş yerlerinin işyeri temsilcilerinin atanması yöntemi sendika içindeki demokrasideki yaralardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü atanmış bir yöneticinin, işyeri temsilcisinin belirlediği delegelerin oy verme mekanizmalarındaki hareketleri ve oy verme işlevlerini yerine getirirken mevcut iktidarını devam ettirici eğilimleri taşımaktadır. Bunların detayına girmiyorum ama sadece bir vurgu yapmak için bunları söylüyorum; mevcut iktidarı, daha doğrusu sendikal yönetim anlayışını devam ettirici, değiştirmekten, dönüştürmekten yana değil, aynı anda işi devam ettirici bir yapıyı sürdürmektir. Bu aşağı kademelerdeki yükselmek isteyen ve sendika içinde fiilen görev almak isteyen genç üyeleri sendikaların üst kademelerine gelişini engellemektedir. Bu da muhtemelen sendikal örgütlenme önündeki engellerden biri olarak, karşımıza çıktığını söylemek mümkündür.

Sendikal eğitimlerin bu arada yetersizliği de tabii çok ciddi bir sorun. "Sendikal eğitim yetersiz" demek biraz ağırıma gidiyor, çünkü biz de eğitim işi ile uğraşıyoruz, sendikalara fiilen eğitim için gidiyoruz, bizden istenen destekleri yerine getirmeye çalışıyoruz, ama maalesef bu beklendiği kadar olmuyor. Sendikacı dostlarım kırılmasınlar, onları yine tenzih ederim bunun tersini yapan ve uy-

gulayan sendikalar ve konfederasyonlar bulunmaktadır. Ancak çoğu kez göstermelik, bir otelin içinde, büyük ölçüde genel kurul öncesinde delegelere ve işyeri temsilcilerine yönelik eğitimler karşımıza çıkıyor.

Evet, "Bu noktada acaba neler yapılabilir?" sorusuyla izin verirseniz -zamanımı çok aştım hocam kusura bakmayın- bitirmek istiyorum.

Sendika örgütlenme için acaba neler yapabilir? Sendika yönetimi bu noktada ne gibi değişiklikler getirebilir? Biraz isterseniz ona kısaca geçeyim... Ha pardon, ondan önce, atladığım -özür dilerim- zamanım dolunca biraz hızlı hareket etmek zorunda hissettim kendimi ve ilişkilerinden de kaynaklanan sorunlar bulunmaktadır. Özellikle bunlar mevcut üyelerden ya da potansiyel üyelerden kaynaklanabilmektedir. Yani üye olmaya yönelik, sendikanın üyesi olmaya muhtemel, potansiyel üyelerin de sendikaya bakışları örgütlenme konusunda bize ip uçları vermektedir. Mesela, üye olmayanların, Türkiye'de yapılan bir araştırma, sendikaya olan güvensizliği çok yüksek bir oranda (yüzde 61 oranında) göstermektedir. Bu sendikal harekete duyulan güven eksikliği değildir. Güvensizlik sendikal harekete değil sendikaya karşıdır. Ben sendikaya güvenmiyorum diyen sendika üyeleri yanında bu yüzden sendikaya katılmak istemeyen potansiyel üyeleri çoğunlukta görmekteyiz.

Sendikaya niye güvenmiyorsun?

"Sendika gerekli ama haklarımı korumuyor"; "Toplu iş sözleşmesi yetersiz"; "Dinlenme tesisleri yetersiz"; "Sendikacılar yetersiz"; "Yasalar antidemokratik" veya bunların hepsinin üzerine tabii ki 1980 sonrasında da çok yaygın olarak gördüğümüz sendikal hareketi büyük ölçüde örgütlenme önünde engelleyen genel bir ilgi-

sizlik ve bireyselleşme karşımıza örgütlenme önündeki temel engellerden birkaçı olarak çıkabilmektedir.

Buradan kaynaklanan sorunları nasıl çözmek lazım? Nasıl gidermek lazım? İlgisizliği nasıl ilgili hale getirmek lazım? Sendikalar bu noktada klasik sendikacılık anlayışını ne kadar bir süre daha devam ettirebilirler? Gerçekten bunlar önümüzde dönemde karşımıza çıkacak gelişmeler. Fakat bundan daha öncesi ve daha acısı Türkiye'de yaklaşık işte, sayıyı size verdim, yüzde 10 civarında, yüzde 11 civarında bir sendikalı kesim kalmış olması, bu sayının gederek azalma eğilimini taşıması da hepimizin bildiği gibi önümüzde bize çok fazla moral verici, yani sendikal hareketin örgütlenmesi önünde daha fazla moral sağlayıcı bir rakam olarak çıkmıyor. Bunu mümkün olduğu kadar sendikalar belirli politikalarla, örgütlenme önündeki engelleri ve burada tartışacağımız bu engellerin biraz daha giderilmesi noktasında yolumuzu açma işleminin en kısa zamanda başlama durumunda olduğunu düşünüyorum.

Sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin giderilmesini, "Acaba neler yapılarak bu engelleri kaldırabiliriz?" noktasına baktığım zaman, belki birkaç noktada görüşlerimi toparlamak istiyorum izninizle. Yönetimde kalma sürelerinin, yönetimde kalış sürelerinin eskiden sınırlı olan, sonra yasadaki değişiklikle, 2820'deki değişiklikle bunun sınırsız hale gelmesinin, bir ölçüde bana yönetim kademelerinin kalıcılığını devam ettirme ve değiştirmeme, mevcut sendikal yönetimin adeta bir meslek haline, tırnak içinde "bir meslek haline" taşıma eksikliğini veya buradaki zaafını bir ölçüde kaldırılması gerektiğine inanıyorum. Yani sendika yönetimlerinin kamuda olduğu gibi iki dönem olması, sendika yöneticilerinin iki dönemden fazla seçilememesi belki burada bu makamı teşvik edici bir cazibe unsuru olmaktan bir ölçüde engelleyebilir. Sendi-

kal örgütlenme konusunda yönetimin alacağı önemli adımlardan birisi de bana kalırsa, sadece örgütlenmeye yönelik eğitim çalışmalarının, eğitimlerin hızlandırılması ve arttırılması gerekmektedir. Sadece örgütlenme anlayışına ve örgütlenmeye yönelik teknik eğitimin çok gerekli ve elzem olduğu bir dönem içindeyiz. Örgütlenmenin pahalı, gerçekten sendikalar için pahalı bir yapıda olduğunu biliyoruz. Noter masrafları bile -geçen gün sendikacı bir dostum, bir meslektaşım bahsetti- 80 milyon civarında bir maliyet getiriyor. Tabii bunu üye, yeni üye ya da eski üye her ne şekilde olursa olsun sendikadan istifa etmek için, sonra yeniden sendikaya girmek için veya yeni üye olmak için, bunu kendisi ödemeyeceği için sendikası bunu ödeyecek. Bunun sayısının yüzlere, iki yüzlere, üç yüzlere vardığı zaman sendikalar için ne kadar büyük bir mali külfet getirdiğini, özellikle ekonomik gücü yeterli olmayan sendikalar açısından çok önemli olduğunu söylemek istiyorum.

Yönetim kademelerinin, özellikle şube, şube sekreteri, şube yöneticisi, genel merkez yöneticisi, genel merkez yönetim kurulu üyelerinin profesyonel kadrolarının sayıca azaltılması gerektiği üzerinde de durmak istiyorum. Belki sadece başkan, başkan yardımcısının profesyonel kadrolar içinde yer alması, diğerlerinin amatör yöneticilerden oluşması sadece sendikanın üzerindeki mali yük açısından değil, buranın geçici bir görev yeri olduğunu, üyelerin de bu geçici görevi belirli bir dönem içinde yapıp, tekrar eski işyerlerine dönecekleri düşüncesini yaygınlaştıracağını düşünüyorum. Bu da sendika yönetimi açısından, örgütlenmesi açısından, genç kadroların, genç dinamik kadroların yükselmesi açısından önemli olduğuna vurgu yapmak istiyorum.

Sendikaların her dönem yaptığı genel kurallarında, biliyorsunuz bir genel kurul hazırlık çalışmaları içinde genel kurul, raporlar ha-

zırlanır üyelere dağıtılır. Genel kurulda sendika başkanı, sendika yöneticileri konuşur. Burada, bu noktada sendikanın başarılı bir dönem geçirip geçirmediği, sendikaya üye olan işçilerin sayısına bakılarak o dönemin başarılı olup olmadığının tespit edilmesi, yani; "Benim geçen dönem şu kadar üyem vardı, ben bunu yüzde 30 arttırdım, yüzde 20 arttırdım" diyebilmek bir sendika yöneticisinin ya da yönetiminin başarısı olmalı. Böyle bir anlayışın yerleşmiş olması sadece örgütlediği işçi sayısına bağlı bir başarı modelini gündeme taşır. Bence bu olgunun sendikaları örgütlenme yönünden biraz daha itecektir, proveke edecektir diye düşünüyorum.

Çağrı merkezleri oluşturulması, yeni katılacak grupları bu çağrı merkezlerine, işçilerle direk olarak ilgilenecek, "Alo 124" gibi. Açtığı zaman herhangi bir işçinin, Gebze'de bir işçinin, Kocaeli'nde bir işçinin, işyeri ile ilgili, sendikalı olsun ya da olmasın, cevap verebilecek bir merkezin olması, bir sendikal merkezin olması belki hemen örgütlenme önünde bir fayda, bir yarar sağlamayacaktır, ama uzun dönemde örgütlenme yönünde sendikanın ihtiyacı, sendikanın gerekliliği konusunda bir katkı sağlayacağına inanıyorum.

Örgütlenmenin, biraz önce bahsettiğim gibi fon maliyetleri örgütlenmenin ciddi bir maliyet getirdiğini sendikalar açısından biliyoruz. Bunun bir bütçeyle, bir fonla daha doğrusu karşılanması ve bu fonun, örgütlenmenin artırılmayı sağlayacak bu fonun, sendikaların bütçesinde önemli bir yer tutması belki yine örgütlenme maliyetlerinin bu fondan karşılanmasını sağlayabilir.

Ve son olarak bir noktayı daha işaret etmek istiyorum. O da örgütlenmenin sadece sendika üyeliği ile sınırlı kalmaması ve sendika içi demokrasinin de işleyişini sağlayacak bir örgütlenmenin,

yani örgütlenmeyi sadece bir üyelik fişinin imzalanmasıyla yeterli kalmaması, buna bağlı olarak yeni üyelerle de canlı ilişkilerin tutulmasının yeni katılacak, sendikaya yeni katılacak üyeler açısında da önemli bir katkı sağlayacağını düşünüyorum.

Efendim ben buraya kadar beni dinlediğiniz için, sabrınız için, bu konuşmada yorumlarını yapacak olan değerli meslektaşlarım için de hepinize çok çok teşekkür ediyorum. Sağ olun.

Prof. Dr. Toker DERELİ (Oturum Başkanı) - Biz de Prof. Kuvvet Lordoğlu'na teşekkür ediyoruz. Tabii değindiği noktaların hepsi ayrı bir tartışma konusudur. Hemen belirteyim ki, ben, yani ortalama liderlerimizin, ortalama sekiz yıl iş başında kalmaları bence gayet iyi yani. Sekiz yıl iyi bir ortalamadır. Önemli olan, tabii bundan büyük sapmalar olduğu zaman sorgulanması gereken nokta ortaya çıkabilir belki. Bir de bu sendika demokrasisi, sendikaların iç işleyişi konusunda yasayla zaman içerisinde yaptığımız birtakım olumlu müdahaleler diyelim, "En çok dört dönem seçilebilir" vesaire gibi düzenlemeler geçmişte sendikal demokrasi açısından iyi niyetli düzenlemelerdir. Zaten kendileri de bunların yeniden gözden geçirilmesi yönünde bir öneride bulundu. Ama hemen belirtelim ki, gerek Avrupa Birliği kuralları, gerekse Uluslararası Çalışma Örgütü "Size ne!" diyor, yani "Yasayla bunları düzenlemeyin, onlar kendileri bilir, Salih Kılıç ona karar versin" diyor. Dolayısıyla orada bir ikilem içindeyiz. Onu hatırlatayım.

Prof. Dr. Aysen TOKOL (Uludağ Üniversitesi) - Değerli katılımcılar hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Kuvvet Bey'in konuşmasından sonra artık ilave yapmak oldukça güçleşti. Ben bazı konularda görüşlerimi ilave etmek itiyorum.

Şimdi bir ülke düşünün, kuruluşundan bu yana istisnâlar dışında ekonomik istikrâr sağlamakta güçlük çeksin, büyüme hızı kimi yıllar yüzde ikinin, kimi yıllar yüzde yedinin üzerinde olsun, bazen de büyümesin, küçülsün. İmalat sanayiindeki işletmelerin yüzde 95'i 10'dan az işçi çalıştırsın, işgücünün yüzde 30'u hâlâ tarımda, yüzde 25'i sanayide, yüzde 50'si hizmetlerde çalışsın, ücretlerin oranı yüzde 50'ye yaklaşsın, ancak ücretsiz aile işçilerinin oranı bir türlü yüzde 20'nin altına inmesin. Devlet İstatistik Enstitüsü verileri ile yüzde 11.5, gerçekte yüzde 20'nin üzerinde işsizliğe sahip olsun, devletin artık ilgi göstermediği, borç ödemekten yatırım yapamadığı, özel sektörün her şeye rağmen ekonomiyi sürüklemeye çalıştığı bir imalat sanayi olsun, istihdâm edilenlerin yarıya yakın bölümü kayıt dışı olsun, bunlar yetmiyormuş gibi, Osmanlı'dan bu yana örgütlenme kültürüne sahip olmasın... Nüfus artış hızı yüksek, gelişme sürecini hâlâ tamamlayamamış, hâlâ milyonlarca okuma-yazması olmayan insana sahip, bir ülke olsun.

Sonra kendinize bir soru sorun: Bu ekonomik sorunlarla yaşayan bir ülkede sendika olur mu? Olursa yüze yakın sendika, üç konfederasyon ile bu sendikal yapı başarılı olur mu?

Şimdi buradan hareket ettiğimizde, Kuvvet Bey bir çok konuyu açıkladığı için, daha doğrusu tüm konuları açıkladığı için ben bu yapı içinde "Sendikalar neler yapabilir?" sorusuna birkaç katkı sağlamak istedim.

Toplu pazarlık sendikacılığından artık, sadece ona bağlı kalmaktan artık uzaklaşmak gerekiyor. İşçilere yönelik hizmet çeşitlemesi yapılması gerekiyor. "Hangi işçilere yönelik?" derseniz, bu ekonomik yapı içinde mutlaka işsizlere yönelik bir hizmet çeşitlemesi, mutlaka kadın ve gençlere yönelik bir hizmet çeşitlemesi,

mutlaka standart dışı çalışanlara yönelik bir hizmet çeşitlemesi, hatta üye olmayanlara yönelik bir hizmet çeşitlemesi...

Ben size bir anımı anlatmak istiyorum, anı olmaktan çıktı artık. Ben Uludağ Üniversitesi'nde sendikacılıkla ilgili dersler veriyorum ve her sene derse başladığımda şu soruyu soruyorum:

Sendika nedir? Sorduğum insanlar üniversite öğrencileri, dördüncü sınıf ya da üçüncü sınıf öğrencileri. Sendika nedir? "İşçilerin örgütüdür", çok mutlu oluyorum. İşverenlerin örgütüdür tabii, ama ilk etapta o tepkiyi vermelerinden çok mutlu oluyorum. Sonra tekrar soruyu yeniliyorum: Sendika nedir? "Kavga,dövüş, itiş, kakış..." diyor, çok üzülüyorum.

"Peki", diyorum "derse devam edelim ve dersin bitiminde tekrar soracağım sendika nedir?" Söylüyorum, dersi anlatıyorum, ders bitiminde soruyorum; "Hocam biz bunları bilmiyorduk" diyorlar.

O zaman orada ne var? Hizmet çeşitlemesinin dışında bir halkla ilişkiler sorunu da var. İşletmeci tabirinden çıkartalım isterseniz, toplumla bütünleşme sorunu var. Demek ki Türkiye'de, sendikacılarla da konuştuğumda o karşıma çıkıyor, bir halkla ilişkiler bölümü sendikalarda var. İyi işliyor mu? Hayır. Toplumumuzun çok büyük bir kesimi, okuma-yazma oranlarını da biliyorsunuz, sendikanın ne olduğunu bilmiyor, bilemiyor. O zaman sendikanın ne olduğunu sendikacıların anlatması gerekiyor. Nasıl anlatılabilir? Çok çeşitli yolları var. Sorarsanız sonra söylemeye çalışırım, ama ilk aklıma geleni söyleyeyim:

Medyayı herkes kullanıyor, niye sendikacı kullanmıyor? Kurmak anlamında değil, bir televizyon kurmak, radyo kurmak anlamında değil. Hangi anlamda? Sendikanın prime time zamanlarını kullanarak sendikayı öğreterek...

TÜRK-İŞ
Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller
Bilgi Merkezi

Bir başka örnek vereyim: Öğrenciler bilmiyorsa eğer, tabii onların da ayıbı, ama sendikanın da ayıbı. Sendika ne yapabilir? Bizden teklif gelmesine gerek yok, sendikayı tanıtmak için sendikalarda bölüm başkanlarıyla, yöneticilerle bağlantı kurup sendikaları tanıtabilir gibi... Bu örnekleri çoğaltabiliriz.

Hizmet çeşitlemesi dedim; hizmet çeşitlemesi dendiği zaman, örneğin şu anda en büyük sorun ne? İşsizlik. İşsizlik olduğuna göre sendika ne yapabilir? Çok şey yapabilir. Ne gibi? Bir defa sendikal eğitim tamam, onun yanında mesleki eğitim de veremez mi sendika? Veren sendikalar var mı? Var. Ama çok mu? Sınırlı, bildiğim kadarıyla sınırlı. O zaman mesleki eğitim de veremez mi? Verir. Kimin için? İşsiz kalması muhtemel işçisi için. Kimin için? İşçi çocuğu için. Kimin için? İşçinin ailesi için. Çünkü sendika demek ailecek yaşam demek. Sendika üyesini sadece eğitmek yetmiyor, sendikalıyı ailesiyle birlikte eğitmek yetiyor. Onu kim yapabiliyor? Gördüğüm kadarıyla az sayıda sendikamız yapabiliyor.

Başka ne yapabilir? Yatırımları teşvik edebilir. Özelse "Yabancı sermayeye hayır!" "Hayır" yok artık, özelleştirmeye hayır yok. "Taşeronlaşmaya hayır" dediğiniz zaman, set çektiğiniz zaman yok, alternatif geliştirmek zorundasınız. "Hayır" demenize rağmen sistem yürüyorsa, "Hayır" değil, ona yönelik alternatif lazım. İşsizliğe yönelik alternatif ne getirebilir? Bakın, işsiz kalmaması için çalışabilir. Başta söyledim, işsiz kaldıktan sonra da onlara danışmanlık yapabilir. Bu danışmanlık yatırım danışmanlığı olabilir, bu danışmanlık başka mesleklere yöneltme danışmanlığı olabilir gibi. Sorarsanız örnekleri çeşitleyebiliriz.

Ne yapabilir? Yabancı sermayenin gelişini teşvik edeceği gibi, istihdâm üzerinde çok ağır vergi yükleri, istihdâm yükleri olduğu-

nu biliyoruz, bu konuda çaba harcayabilir. Harcamıyor mu? Harcıyor, ama çabayı yoğunlaştırabilir. Bakın işsizlik herkesin problemi olduğuna göre, farz edin sokakta yürüyorsunuz, bir otobüs durağına geldiniz, bir bakıyorsunuz karşınızda bir pano, panonun üzerinde tüketici derneği, işçi sendikaları, işveren konfederasyonlarının logoları var. Ne yazıyor?

"Türkiye'de işsizlik oranı şu -şu an için yüzde 11.5- yerli malı tüketerek bir kişiye dahi istihdâm imkânı siz de yaratabilirsiniz".

Yerli malını teşvik etmeye çalışıyorsunuz. Neden? Çünkü ihracat artıyor, 68 milyon doların üzerine çıktı, ama ithâlât da artıyor. İthâlâtın artması demek işsizliğin de artması anlamına gelebiliyor ülkemizde. O zaman işsizlik sorununun çözümünde sendikalar aktif rol oynayabilir.

Bunun dışında, halkla ilişkiler dışında, işsizlikle mücadele etmek konuları dışında, sendikaların yapabileceği bir çok konu var. Özelleştirme, yine çok güncel bir konu biliyorsunuz, özelleştirme konusunda sendikalar önce pek fazla ilgilenmediler, zaten özelleştirme de çok yapılmamıştı, sonra ilgilendiler kim ilgilendi? Canı yanan ilgilendi. Ondan sonra yavaş yavaş özelleştirme boyutu, iyice ortaya çıkınca ona yöneldiler. Ama "Hayır" diye yöneldiler, ama özelleştirme olmadı mı? Oldu. Bakın önümüzdeki bir kaç yıl içerisinde Türkiye'de özelleştirilmeyen büyük kamu kuruluşu neredeyse kalmayacak. Önümüzde ne var? Tüpraş var, Petkim var, havayolları devreye girecek, limanlar devreye girecek ve biliyoruz ki bugün sendikalarımızın büyük oranı, sendikalaşma oranının en yüksek olduğu alan kamu sektörü. Onu kaybederse sendikalar ne yapacak? Özel sektörün tavrını biliyorsunuz. Doğal mı? Kimi zaman doğal, kimi zaman değil. Doğal, neden? Çünkü Türkiye'nin bir örgütlen-

me kültürü işçi tarafında olmadığı gibi, işveren tarafında da yok. Çoğunlukla sanayicimiz nereden geldi? Tarımdan sanayie geçti. Tarımdan sanayie geçtiği zaman da zaten bünyesinde bir örgütlenme kültürü olmadığı için ve küçük işletmeler kurduğu için örgütlenmeye tepki gösterdi. Böyle olduğu zaman özel sektörde örgütlenmenin -biraz önce Kuvvet Bey oranını verdi- ne kadar düşük olduğunu gördük, ne yapabilecek sendika? Bunu düşünmek gerekiyor.

15 dakikayı doldurduysam özür diliyorum. Sorularınız olursa cevaplamaya çalışırım. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Şimdi söz sırası Prof. Dr. Zeki ERDUT'tadır.

Prof. Dr. Zeki ERDUT - Teşekkür ederim Sayın Hocam. Sorunlar son derece derin. Ben de Kuvvet Hocam kadar süreye sahip olmak isterdim. Geçen yıl Eskişehir'de yaptığım konuşma sonrasında süre uzun bulunarak eleştirilmişti. Ancak, sorun bu kadar derinse çözümünü 15 dakikada anlatmak gerçekten çok iyi bilmeyi gerektiriyor. Ben de 15 dakikada anlatabilecek kadar çok iyi bildiğim kanısında değilim. Benim yorumum, daha önce bilgi sahibi olmamama rağmen, Kuvvet Hocamın bildirisindeki arka plandan bir kesit biçiminde olacak. Bu kesit salt Türkiye'ye özgü, bugünü anlatan değil, bizim konumumuzda olan, yaklaşık 174 ülkede geçerli olan özelliklerdir demek, belirli noktalarıyla yanlış olmayacaktır.

Bu arada, pek çok referansı unutmuş değilim. Uygulanan ekonomi politikaları, bu politikalara bağlı sosyal politika, siyaset ve hukuk sistemindeki değişimleri göz önünde tutmaktayım. Tüm bunları gerekçe, biçim ve sonuçlarıyla kabul ederek söylüyorum. Bunların bir ortak özelliği ve özeti vardır. Bize "uyum sağlama"mız

salık verilmiştir. Bu değişmek demektir. Biz değiştirememişiz. Bütün saymaya çalıştıklarımın özeti budur. Değiştirebilseydik, bugün başka şeyleri tartışacaktık.

Bir üst yapı kurumu olarak sendikacılık bizim gelir yaratma ve sermaye birikim süreci konusunda yaptığımız tercihlerle aynı temel mantığı paylaşır. Günümüzde bu paylaşılan mantık Türkiye ekonomisinde bir "piyasalar hiyerarşisini" beraberinde getirmiştir. Bu hiyerarşiyi çözümlemek, sendikacılığın engellerini ve bunların aşılması önerilerini anlamak demektir. O halde, bu piyasalar hiyerarşisi ile kastedilen şey nedir? Bunlar esasen bilinmektedir. Bununla birlikte, sistematik bir açıklama ile sendikacılığın engellerini ortaya koymak için bir çalışma yaptım.

Günümüzde piyasalara bakıldığında, gelir yaratma ve dağıtma bakımından kendi içinde iç içe geçmiş bir art arda diziliş ya da yapısal ayrışma söz konusudur. Bunlardan birincisi mali piyasa; ikincisi reel ya da üretken piyasa ve üçüncüsü de enformel piyasadır.

Mali piyasa işlemleri iş organizasyonu, istihdam, ücretler, örgütlenme ve sendikal faaliyetler üzerinde iki biçimde etkili olmaktadır. Bunlardan ilki, mali piyasa işlemlerinin reel piyasada üretken yatırım aleyhine bir arbitraja yol açmasıdır. Bu anlamda, yatırım yetersizlikleri ve iş organizasyonunun esnekleştirilmesi gereği işgücü piyasası esnekliğini ve işte baskın hale gelen atipik çalışma biçimlerini zorunlu kılar. İkinci etki, ekonomik krizle baş gösterir. İşsizlik artar, ücretlerin gelir içindeki payı azalır, iş organizasyonun yenilenmesi kaçınılmaz hale gelir. Her iki durumda da sonuç işgücü piyasasında sayısal esnekliği egemen kılma biçiminde kendini gösterir. Sayısal esneklik egemen kılınıyorsa, sendikacılık daha baştan ilk ve en derin engelle karşılaşmış demektir.

Bu anlamda, mali piyasalardaki gelişimi – biraz sonra örnekleri ile söyleyeceğim – gerekçeleriyle ortaya koymak gerekir. Mali piyasalar neden gelişiyor? Bu salt bize özgü değildir. Gelişmiş ülkelerde de benzer niteliktedir ve en uç tanımlamalarından biri de "casino ekonomisi" olarak anılmaya yol açan bir yapının doğuşu söz konusudur. İşte bunun gerekçelerini açıklamak önem taşımaktadır.

Mali piyasadaki bu gelişmenin altında yatan etken piyasadaki belirsizliktir. Siparişe dayalı ve talebe bağlı üretiyorsanız, üretimi dışsallaştırmışsanız, bütün bunlar sermayeyi, birikim düzeni bakımından farklı bir alanda ve yüksek düzeyde gelir yaratmaya iter. Mali piyasadaki gelişimin ilk gerekçesi budur. Bu piyasa, reel piyasadaki, yani dönüştürme veya bunun ayrılmaz bir parçası hizmet bakımından, faaliyeti daraltmayı zorunlu kılar. Bu anlamda, aktörler kendi kendini koruma güdüsü içinde hareket edeceğinden, bu da reel piyasanın aşınmasını, yani daralmayı beraberinde getirecektir. Bunun, yapılan tercihe göre, piyasadan piyasaya farklı yansımaları vardır ve bu yansımalar temelde küresel bağlamda bakıldığında "katma değer" ve "maliyet merkezi" ayrımlarını ortaya koymaktadır. Biz, 173 ülke ile birlikte, maliyet merkezlerinden biriyiz.

Bu süreç hiç kuşkusuz birileri için kazanmak, ötekiler için de kaybetmek anlamına gelmektedir. Ancak, her iki halde de sendikacılığın bundan olumsuz etkilendiğini belirtmek yanlış olmaz. Bu yüzden gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerin çoğunda genel eğilim sendikacılığın gerilemesi biçiminde kendini göstermektedir. Bu süreçte yeni ölçütlere göre üretimin rasyonelleştirilmesi sürecini ve dolayısıyla işte baskın hale gelen atipik çalışma biçimlerini ön plana çıkarmaktadır.

Bu bağlamda, işletme bilançolarında mali işlemler yoluyla elde edilen gelirler üretken ya da asıl faaliyet aracılığıyla elde edilenden üstün hale gelmektedir. Sermaye bir terselme göstermeye başlamaktadır. Bunun küresel boyutları gelir dağılımı bakımından çok daha derin ve tartışmaya açıktır. Ancak, zaman darlığı nedeniyle geçiyorum.

Süreci daha iyi somutlaştırmak için hepimizin bildiği bir noktaya değinmek gerekir. Mali sistemdeki bu piyasalaşma, gelir yaratma mantığını değiştirme, dağıtımı alt üst etme sürecini ifade etmek gerekirse, paranın gerçek olmaktan çıktığını, sermayenin kurgusal hale geldiğini belirtmek gerekir. Üretim alanında gerçekleşenden bağımsız olarak, paranın para kazanması yanılsaması başlar ve bu yalın bir sürece dönüşür. Bu anlamda, mali işlemlerin ardından kimileri yoğun biçimde kazanırken, bizler de benzer biçimde kaybederiz. Ayrıntısını ne yazık ki zaman darlığı nedeniyle söyleyemiyorum.

Bu bağlamda, mali yatırımlarla reel ya da üretken yatırımlar arasındaki gelir farklılığı giderek açılır. Bunun uzun bir açıklaması da kuşkusuz var. Ben reel piyasa ile enformel piyasa arasındaki bağlantıları açıklamak üzere bir örnekle yorumumu özetlemeye çalışacağım.

Betimlemeye çalıştığım tabloya ekonomi, sektör ve işletme ölçeğinde bakılacak olursa, Türk ekonomisi geçen yıl yüzde 9,9 büyümüştür. Bu başarılı olarak değerlendirilebilecek bir sonuçtur. Ancak, bu başarıda dış ticaretin payını göz ardı etmememiz gerekir. Bu, istihdamla olduğu kadar sendikal faaliyetlerle de ilgili bir özettir. Çünkü, 62.774 milyon dolarlık ihracata karşılık, 97.161 milyon dolarlık ithalat gerçekleştirdik. 34.388 milyon dolarlık dış ticaret açığı verdik. Karşılama oranı yüzde 64,6'dır.

Bu arada, Türkiye'de 2004 yılı için mali piyasadan elde edilen gelir payı, yani casino ekonomisinin payı, yüzde 30'dur. Dünyada hiçbir ekonomik faaliyetle, şayet insan, uyuşturucu ya da kaçak silah ticareti yapmıyorsanız, böyle bir para yaratılamaz, böyle bir gelir elde edilemez. Nereden ve nasıl elde ediliyor? Reel faiz ve arbitraj yoluyla elde ediliyor. Bu arbitrajı salt mali piyasadaki birtakım değişkenler için söylemiyorum. Bir bütün olarak, reel piyasa-enformel piyasa arasındaki arbitraj da bunun içindedir ve bu yaratılan yüzde 30'luk gelir emek aleyhine işgücü piyasası üzerinden karşılandığı gibi, reel piyasadaki, özellikle yerli sermayenin payını da, yani birikme sürecini de kısarak elde edilir.

Sektör düzeyinde bakılacak olursa, Türkiye'nin 500 büyük sanayi işletmesinin 2001, 2002 ve 2003 yılı gelir yapısı incelenmelidir. Bu inceleme ekonominin hiyerarşik yapısını olduğu kadar, sendikacılığın bir dizi engelini de açıklamaya ve aynı zamanda sendikaların neden gerilediğini, neden sadece ücret sendikacılığı yaptıkları biçimindeki eleştirileri de anlamaya yarayacaktır.

Sanayi sektöründeki işletmelerin gelir yapısına bakıldığında, hiç kuşkusuz 2001 krizinin etkisini unutmadan, 2001'de yüzde 547, 2002'de yüzde 113,2 ve 2003'te yüzde 71,8 oranında gelir mali piyasadan elde edilmiştir. Bunu işletme düzeyine çevirerek söylemek gerekirse, hem içinde olduğumuz, hem de dışında görünebileceğimiz bir örnekle daha somut hale getirmek mümkündür. Büyük Amerikan işletmeleri günümüzdeki gelirlerinin çoğunu üretim faaliyetinden değil, mali piyasadaki işlemlerinden elde etmektedir. General Motors'dan sonra dünyanın ikinci büyük otomobil işletmesi olan Ford 1959 yılında Ford Kredi Şubesini kurmuş olup, günümüzde dünya çapında 9 milyon müşterisine otomobil kredisi vermiştir. Bu sayının mali piyasa-reel piyasa ile ilgisi nedir diye

baktığımızda, 2003 yılında Amerikan Otomobil İşçileri Sendikası ile üç büyükler (General Motors, Ford ve Daimler-Chrysler) arasında yapılmış toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bir referans noktası olarak kullanılan ve General Motors'un bilançosunun okunmasıyla daha net anlaşılacaktır. Gerçekten, General Motors 2002 yılında mali hizmetler şubesi GMAC aracılığıyla 1.900 milyon dolar gelir elde ederken, otomobil üretim (asıl) faaliyetinden 146 milyon dolar zarar etmiştir. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başladığında Sendikanın önüne konulan bilanço "kırmızı bakiye", yani zarar göstermiştir. Oysa, görünürdeki bu zarar ettiren faaliyet gerçekleşmeseydi, 1.900 milyon dolarlık geliri elde etmek mümkün olamazdı. Ancak, mali piyasadan elde edilen bu gelir de toplu pazarlığa konu olamaz.

Günümüzde otomobil fiyatlarındaki değişimi, özellikle Türkiye'dekine bakıldığında dahi, görmek mümkündür. Neredeyse 6 aylık dönemde belirli modellerde yüzde 25'lik fiyat düşüşü vardır. Bu faktör piyasalarına nasıl yansıyacaktır? Sendikacılığın önüne engel ve mali piyasa-reel piyasa-enformel piyasa hiyerarşisi olarak yansıyacaktır. Bütün bu süreçte çokuluslu işletme üretimini (katma değer merkezindeki özellikle emek yoğun imalat aşamalarını) dışsallaştırdıkça bizim reel piyasadaki (ya da maliyet merkezindeki) değişimler, bizdeki üretim aşamaları, çeşitli yollarla dışsallaştırılması mümkün olmakla birlikte, dışsallaştırılamazsa bu kez piyasanın enformelleşmesi biçiminde yansıyacaktır. Bu anlamda, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının uygulamaya konulması güç, hatta olanaksız hale gelecektir. Ayrıca, reel piyasada sendikacılığın önünde engel olarak düşünebileceğimiz, tartışabileceğimiz birkaç noktaya daha sabrınız varsa ve Sayın Hocamın da oluruyla değinmek isterim.

Oturum Başkanı - Sağolun... Sabrımız var da, vaktimiz dar olabilir. Beş dakika daha zaman var.

Prof. ERDUT - Teşekkür ederim Hocam.

Yine çok uzun, ancak yerim dar. Reel piyasa ile ilgili bir tek noktaya değinmek istiyorum.

Türkiye'de reel piyasayı anlayabilmek için nasıl rekabet ettiğimize de bakmak gerekir. Biz fiyat ve kalite rekabeti ile çokuluslu işletmelerin ağında yer almaktayız. Bu nedenle maliyet merkezi olduğumuzu ileri sürmekteyim. Gerçekten, çokuluslu işletmelerin ağında ucuz işgücü ile rekabet eden bir maliyet merkeziyiz. Taşeron işletmelerle bu ağlara eklemlenmiş bulunuyoruz. Bu yapı sürdükçe, gelir yaratmak bakımından bir yandan mali piyasa, diğer yandan da enformel piyasa giderek genişleyerek işgücü piyasası aracılığıyla baskının yansıtıldığı reel piyasayı daraltmaktadır. Bu durum bizim rekabet tercihimizden ileri gelmektedir. Bu durum sürecek olursa bir süre sonra sendikalaşacak işgücü kalmayacaktır. Sendikalaşabilir işgücü kalmazsa, sendika da kalmayacak, toplu pazarlık ve grev de yapılamayacaktır. Sendikaya – eğer kalırsa – bir tek ücreti pazarlık etmek düşecektir. Türkiye'de sendikacılığın sorunlarından bir kısmı burada gizlidir.

Enformel ekonomiye gelince, kimi zaman "Efendim, enformel işletmeler formel ekonomidekilerle rakiptir" biçiminde iddialar ileri sürülüyor. Oysa, enformel ekonomideki işletmelerin iki özelliği vardır. İlki, rakipten çok, enformel işletmeler formel işletmelerin dışsallaştırdıkları üretim aşamaları için reel piyasadaki tamamlayıcı, yani daha alt sıra taşeronları oluşturmaktadır. İkinci özellik ise, enformel işletmelerin esasen formel işletmelerin alıcısı olmalarıdır. Görüldüğü gibi, reel piyasada yer alan işlemcilerle enformel piya-

sadakiler arasında rekabet değil, esasen bir tamamlayıcılık ilişkisi söz konusudur. Ancak, bu ilişkinin sendikacılığı engelleyen bir durum yarattığında da kuşku yoktur.

Sabrınız için teşekkür ederim. Önerilerim var. Sorulursa açıklamaktan mutluluk duyarım.

Oturum Başkanı - Evet, Türkiye'de sendikacılığın önündeki engeller konusunu Prof. Erdut makro boyutta, makro ekonomik boyutta bir takım görüş açıları getirdi. Teşekkür ediyoruz kendisine.

Epey bir süre önce bizim alanın ünlü bir teorisyeninin söylediği bir söz vardır. Kitabına başlarken kısaca "endüstri ilişkileri" diyor, aslında güç ilişkileridir. Bu güç ilişkileri dünyada değişti 1970 petrol krizlerinden sonra başladı. 1980'ler boyunca devam etti neo liberal politikalar, sayesinde güç reel sektörden değil, paradan yararlanan bir boyuta doğru geldi. Verdiği örneklerde bunun özelliklerini görüyoruz.

Tabii Türkiye için şöyle bir şey var: İşsizlikteki artış istihdâmı artırmakta karşılaşılan belli başlı güçlük ve reel yatırımların olmayışı ve bu arada direkt yabancı sermaye diye beklenen olgunun da gerçekleşmeyişi. Şunu da hatırlamak lazım; bütün bu iktisadi değişkenler birbirine bağlıdır diye. Yani bir taraftan uygulanan politikalar sonucu enflasyonu düşürmek, sıkı maliye politikaları vesaire, Türk parasının esas itibariyle değer kazanması, yani yabancı paralar karşısında değer kazanması, ihracatımızı vesaire olumsuz etkiliyor. Fakat bu arada reel işletilen içeride satın alma gücü bakımından düştüğü halde, belli bir dönemden beri özellikle, dolarla ifadesi pahalılaşıyor. Şimdi Türk parasının değer kaybı bunu getirmiştir. Yani şu kadar milyonluk bir ücret esas itibariyle bir dolar

1,3'ten hesaplandığında başka bir şey ortaya çıkıyor, daha yüksek bir dolar bazında ücret şeyi ortaya çıkar.

Aynen sendika demokrasisi, engeller konusunda ILO standartları, bizim getirmek istediğiniz düzenlemelerde gördüğünüz gibi çelişkiler burada da var. Buna değinmek istedim, yani yeni politikalar şu veya bu şekilde kapitali dünyada daha güçlü hale getirmiştir. İşçi sınıfının da, sendikalarının da bunu bilerek hareket etmeleri yararlı olur diye düşünüyorum ve Sayın Dr. Naci Önsal'a sözü veriyorum.

Dr. Naci ÖNSAL (TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı) - Teknolojik gelişmenin iletişim ve ulaşımda yarattığı olanaklar içinde liberalizm bir kere daha kuvvetle esiyor ve küreselleşme adı altında dünyayı sarıyor. Ülkemiz de bu gelişmelerden payını alıyor. Teknolojideki değişim ve hizmetler sektörünün genişlemesi işçinin niteliğini değiştiriyor, mavi yakalıların sayısı azalırken beyaz yakalıların sayısı artıyor.

Küreselleşme bazen Dünya Bankası, bazen IMF ve bazen de AB şeklinde görünen bir sihirbaz gibi dayatmasını yapıyor.

Bu etkiler altında devletin ilgi alanı daralıyor, etkinliğinin artması beklenilirken bu da sağlanamıyor.

Mevcut Hükümet reform diye getirdiği yasa tasarıları ile Bakanlıkların sayısını azaltmak, yerel yönetimleri güçlendirmek ve merkez ile bağlarını azaltmak, sağlık ve eğitim hizmetlerini üretmek yerine satınalmak veya denetlemek görevleri ile kendisini sınırlamak istiyor. Sosyal Devlet anlayışı terk ediliyor. Bu küçülme arzusu özel sektöre alan açarken diğer yandan da mevcut kamu kuruluşları (başta KİT'ler olmak üzere) özelleştirilmek isteniyor.

Ekonomide mukayeseli üstünlükler görüşü daha bir ağırlık kazanıyor. Gümrük Birliği rekabetçi ortamı körüklüyor. Rekabet etmek için düşük ücretler ve atipik çalışma modelleri yani esneklik gündeme geliyor. Ayakta kalmak ve rekabet etmek arzusu ile yüksek kâr hırsı birleşince ekonominin ve istihdamın yarısı kayıt dışına çıkıyor. Rekabette avantajlar sağlamak için serbest bölgeler oluşturuluyor.

Bütün bu gelişmeler içinde üstüste yaşanan ekonomik krizler herkesin gözünü korkutmuş durumda, rekabet edebilmek, ayakta kalmak ve kazanmak için işverenler sendikasızlaştırmayı bir politika olarak uygular hale geliyor.

16.03.2005 tarihinde Ilgaz'da yapılan bir toplantıda sayın Çalışma Bakanı "Küçük işletmelerde psikolojik nedenler var, işveren akla hayale gelmeyen tedbirlere başvurarak sendikayı istemiyor" tesbitini yapıyor.

Sıralamak gerekirse;

- Küreselleşme,
- Serbest Bölgeler,
- Gümrük Birliği'nin Yarattığı Rekabetci Ortam,
- Ekonomik Krizler,
- Sosyal Devlet Anlayışından Vazgeçilmesi,
- Kayıtdışı Ekonomi,
- Kaçak İşçilik,
- A Tipik Çalışma Şekilleri (Esneklik),
- Kapsamdışı Personel Uygulamasının Yaygınlaşması,
- Beyaz Yakalıların Yaygınlaşması,

– İşverenlerin Sendikasızlaştırma Politikaları

hemen sayılıverecek ekonomik ve sosyal engeller olarak görülüyor.

Başta TÜRK-İŞ olmak üzere sendikalar yukarıda sayılan engellere doğal olarak karşıdırlar. İşte bu noktada ülkedeki siyasi partilerin ve öncelikle iktidar partisinin demokrasi anlayışı önem kazanmaktadır. Bu demokrasi anlayışının içinde sivil toplum örgütlerine ve özellikle sendikalara yer varmıdır? Bu soruya iktidar olumlu cevap veriyor ise öncelikle örgütlenme önündeki hukuki engelleri kaldırmalıdır. Daha sonra da kaçak işçiliğin önlenmesi, kayıtdışı ekonomi ve istihdamın ortadan kaldırılması, gibi üç kesimin de (Hükümet, işçi, işveren) uzlaşıyor göründükleri konuların üstüne gidip bu sorunları çözerek, örgütlenme önündeki ekonomik engellerin bir kısmını ortadan kaldırmak istediğini göstermelidir. AB, Dünya Bankası, IMF dayatmaları ile oluşan politikalar ile ilgili uzlaşma ise olabilir görünmemektedir.

Bir başka konu da medyanın sendikalara bakışıdır. Bu bakışın olumlu olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira ülkemizde hiçbir gazete, tv ve radyo da sendika yoktur. Medya patronları sendikasız endüstri ilişkilerinden yanadır. Bu sektörde binlerce insan hiç bir güvenceye sahip olmadan sendikasız olarak çalışmaktadır. Bu durumdaki medyanın sendikal örgütlenmeye olanak verecek sosyal ortamın oluşmasına katkı vermesi düşünülebilir mi?

Hükümet ve medya örgütlenmenin önünü açmadığı sürece sendikaların işinin çok zor olduğu ortadadır. Böyle bir ortamda örgütlenilemeyeceği ve sendikacılığın bittiği dayatmasının kabullenilmesi ve bu ruh halinin sendikaları sarması en büyük tehlikedir. Böylesi bir yılgınlığa sendikalar düşmemelidir.

Toplu iş sözleşmesi yapmak başta ücretler olmak üzere işçilerin hak ve menfaatlerini ve çalışma koşullarını belirlemek sendikaların hâlâ önemli bir görevidir. Sendikalar gelişmelerini gerektirdiği uyum ve değişim süreci içinde yeni görev alanları kazanırken (veya yaratırlarken) ücret sendikacılığı aşağılanmış ve toplu sözleşme faaliyeti ile özdeşleştirilerek sendikalara karşı bir silah gibi kullanılmıştır.

Sendikalar kendilerini topluma yeniden anlatmak ve toplum ile bütünleşmek mecburiyetindedirler. Sendika üyeliğine de yeni bir form kazandırmak, üyeyi sendikal etkinliklerde daha aktif hale getirmek, başta tüketiciler, emekliler, işsizler olmak üzere kitleler ile diyaloğu artırmak ve onların da temsilcisi haline gelmek durumundadırlar.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz. Sayın Naci Önsal'da bir takım yeni açıklamalar, boyutlar getirdi. Teşekkür ediyoruz kendisine. Gerçekten, bir-iki noktaya da ben değineyim; dediği bir vâka olmakla birlikte, hatta sendika niteliği taşımayan, yasaya göre sendika olmayan bir takım iş adamları derneği gibi bir takım örgütlerin, iş hayatını temsil eden derneklerin işçi sendikalarının fonksiyonuna giren ve işveren sendikalarının görev alanına giren konularda söz sahibi olmak istediklerini biliyoruz. Yasa tasarılarında olsun, diğer faaliyetlerde, toplu sözleşmelerde olsun, bu da ilginç yani... Demek ki içinde bulunduğumuz dönemde, dünyada olduğu gibi Türk sisteminde de işveren sendikacılığı ve işveren örgütleri inisiyatifi ele alma eğilimindeler.

Nitekim 1980 sonrası dönemdeki yasal bir takım yaptırımlarla işveren sendikacılığı teşvik edilmiştir. İşte üyesiyse mutlak o sözleşmeyle bağlı olacaktır vesaire gibi... Daha önceki dönemde bu yap-

tırımlar olmadığı için işveren sendikacılığı, güç arz etmiyordu. Bu da ilginç. Yeni girilen ekonomi düzenindeki yaklaşımın bir sonucu diye düşünüyorum.

Bir başka konu da, Naci Bey haklı, gerçekten, yani esas itibariyle ücret sendikacılığına dönük, toplu sözleşmeden başka bir fonksiyonu düşünmeyen bir sendikacılık hakkındaki şikayetler yeni değil. Yani bu yeni bir olgu gibi ortaya kondu, oysa ta 1963 sisteminden itibaren Türk sisteminin bir eksiğini sadece ücrete yönelik, ücrete dayalı sendikacılık olduğu söylenir, ama bu da dedikleri gibi kaçınılmazdır. Dünyanın her tarafında toplu pazarlık sendikacılığın en önemli bir fonksiyonudur. Ondan sonra giderek yavaş yavaş yönetime katılma sistemleri vesaire, işyeri konseyleri bunu teşvik edecektir, destekleyecektir diye düşünüyorum.

Bir de şöyle bir baktığımız zaman, belki bundan sonraki oturama, yani soru-cevap ve açıklama kısmına ışık tutar diye düşünüyorum, genel bir değerlendirme yaptığımızda; bir yandan sendikaları düzenleyen hukuki çerçeve var, öğleden sonraki toplantının konusu. Orada sendikacılığa dost bir takım düzenlemelerin yapılması, "olumlu teşvik" dedim ben sabahleyin ona, kısıtlamalar varsa bunların giderilmesi ve sendikacılığın kendi içinde alabileceği mikro önlemler, yasadan da öte örgütlenme çabaları karşısında makro ekonomik büyüklük, yeni dünya politikaları, neo liberal politikalar, arkadaşımızın değindiği makro ekonomik boyutla karşılaştırıldığında, sendikaların çabaları yasal olumlu değişmeler zayıf kalır. Yani baskın güç Canfreud'un dediği gibi, madem ki bu bir iktidar ilişkileri konusudur, iktidar kimdeyse hangi tarafta ise ondan yana ağırlığını koyar. Bu belki pesimist bir yaklaşım. Bu demek değil ki, yasalarda sendikacılığın önündeki bir takım engelleri, bir takım, ne biliyim, kuralları aşırı düzenlemeleri, sınırlamaları, noter koşulunu,

barajları falan kaldırmayalım, bu ayrı bir alan. Ama bunları yapsak bile, sırf yasal sistemi iyileştirdik diye -benim hipotezim şimdi bu- sırf yasalar ferahlattı, yeniden düzenlendi, liberal boyutlar getirildi, sendikacılığın önü açıldı, böyle bir ortama gelsek bile, sendikacılığın üye kaybında ve gücündeki azalmada kısa sürede gözle görünür bir gelişme beklemek bence mümkün değildir. Çünkü asıl tayin edici faktör makro ekonomik dünya çapındaki politikalar ve bunların Türkiye'deki iktidara yansıyan bir biçimidir diye bir öneride ve önermede bulunuyorum.

Aynı şeyi ben 1980'li yıllarda, 1983 yasalarını sendikalar çok eleştirirken de söylerdim. Yani rahmetli Özal politikaları asıl nedendir. O da dünya çapındaki gelişmelerin sonucudur. Siz bu yasalara, her suçu buluyorsunuz ama, bunları kaldırsak da, yavaş yavaş nitekim bazı şeyler değiştirildi, ferahladı şimdi, ileride inşallah daha da, yapılan bazı hatalar da var, 4857'ye bağlı olarak, işte 31'nci madde sendika temsilcisinin güvencesi gibi onlar da düzeltiliyor, bazı grev yasakları kalkacak inşallah. Ama yine de birden bire bir mucize beklemeyelim demek istiyorum.

Böyle olsaydı, yasaları hiç değişmediği halde batıda bir çok sendika hareketinin zayıflamasını nasıl izah ederdik? Örneğin; sendikanın, sendikacıların gidip de yüksek sesle propaganda yapmalarına olanak veren Amerikan sistemi, örgütlenme ve yetki aşamasında; yahut da istihdâmda kalabilmek için sendikaya üyeliğini zorunlu kılan sendikalı iş yeri uygulamaları ile mesela Amerikan sendikacılığı zayıflamazdı. Yani yasa değişmedi, yasaları da ileri. Şunu da hemen ilave edeyim, iyimser bir görüş: Bütün bu olumsuz gelişmelere rağmen bazı ülkelerde, İskandinavya, değil mi? İsveç gibi yüzde 80'ler civarındaki sendikalılaşma oranı devam ediyor. Onları incelemek lazım asıl nedenleri görmek için. Nasıl başarıyor-

lardı bunu? O sistemlerdeki faktörlere de bakmak lazım diye düşünüyorum.

Bugün bu gerileme karşısında, gerilemeye rağmen mevcut oranı, o bahsedilen sendikasızlaştırma politikaları falan, doğru onlar Amerika'da, Amerikan kapitalizminin dayattığı şeyler, ama yine de elinden geldiği kadar sendikalaşma oranı muhafaza eden ve daha fazla geriye gitmesine engel olan Amerikan sendikalarıdır. Arkadaşlar takip ediyor, TÜRK-İŞ'in yayınlarını falan takip ediyorlar. Onların getirdiği şeyler, yeni bir takım taktikler, teknikler. Mesela çok basit ama yeni terimler de giriyor, "sendika tuzlaması" diye bir terim getirdiler, "sendika tuzlaması", "Sendika işyerlerini tuzluyor!" Nasıl oluyor bu? Belki Salih Bey uygulamaya çaba gösterir.

İşyerlerine örgütlenme konusunda iyi yetişmiş kendi elemanlarını, gizli ajan şeklinde işçi olarak sokuyor. İşverenin haberi yok, oysa adam sendikadan yana iyi bir örgütleyici, giriyor, önce işveren yanlısı işçi görünüyor, her şeye "Eyvallah" falan diyor, ondan sonra örgütlenme başlıyor. Bunun gibi... Yani bunun vurgulayarak varsayımlar ve hipotezler gibi...

Şimdi hem üniversitelerimizden bölüm temsilcilerimiz, hem de sendika yöneticilerimizden açıklama, olabilir soru olabilir, yemek saatine kadar katkılarını bekliyoruz.

Her söz alan kendisini, örgütünü tanıtsın. Gerçi biz burada bulunanların yüzde 90'ını tanıyoruz yani, ama herkes tanımayabilir. Evet arkadaşlar... Buyurunuz... Buyursunlar... Görebildiğim kadarıyla Murat galiba değil mi? Murat Özveri. Evet, buyurun Murat Bey.

Murat ÖZVERİ (Selüloz-İş Sendikası) - Teşekkür ederim Hocam. Murat Özveri, Selüloz-İş Sendikası.

Önce uygun görürseniz bir öneri ile başlamak istiyorum. Ben 1990'da Selüloz İş'de çalışmaya başladığımda 18 bin üyesi olan bir sendikaydı. Yaklaşık üç ay önce üye netleştirmesi yapılarak genel kurul süresi başladı, 2896 üyesi olan bir sendika olarak yoluna devam etmeye çalışıyor. Önerim; bence örgütlenme sorunlarının nasıl bu hale geldiğini hocalarımız Selüloz-İş'i bir tez konusu yapabilirler diye düşünüyorum. Eğer ciddi bir araştırma olursa bir dizi veri de bulunacaktır bu konuda. Çünkü çizdiğiniz tablonun hemen hepsi benim de tanık olduğum 10-16 yıllık süre içerisinde uygulandı. Ücret sendikacılığının yerine hizmet sendikacılığı diye formüle edebileceğimiz faaliyetlerin çeşitlendirilmesi uygulamalarının bir 10 yıl sendika görevi alarak, ne yazık ki yine bu da üye kaybını durduramadı. Bence sorun da burada değildir diye düşünüyorum. Çünkü asli faaliyetini yerine getirmekten uzaklaşmış, o gücü olmayan bir sendikanın diğer faaliyetler anlamında çeşitlendirmesinin çok anlamlı olmadığını, çok da yararlı sonuçlar getirmediğini düşünüyorum.

Bir diğer noktayı da... Tek tek burada sizi dinlerken isimlerini yazdım, İzmir Aliağa, İzmir Kemalpaşa, Bilecik, Çorlu, Kocaeli, Kastamonu, Dalaman... Sadece 2004 yılı içerisinde sendikanın üye kaydettiği işyerleri ve üye sayısı 2000, 2000 kişiyi üye yapmış bu süreç içerisinde, hepsi özel sektör işyerleri, ama bir tanesini de koruyamamış. Yine 2004 yılı içerisinde 2000 üye girmiş bu sendikaya, 2000 üye tekrar geri çıkmış. Yine işyeri adı vereceğim beni bağışlasınlar, Gaziantep Torgut Oluklu Mukavva Fabrikası'nda işveren psikolojisini şu şekilde açıklamış bize:

"Ben sipariş üzerine çalışıyorum. Kusura bakmayın. Eğer bu iş yerinde olası bir grev olur ise, tüm siparişlerim kesilir, ben burada sendikal örgütlenmeyi göze alamam. Evet, teknolojim yeni, evet

kâr da ediyorum, yeni yatırım da yaptım, ama herkesi atacağım, sendikal tazminatı da ödeyeceğim, ama örgütlenmeye izin veremeyeceğim, piyasadan silinebilirim", demiş.

Şimdi Selüloz-İş bıraktım, bir süredir de Petrol-İş'te bölge avukatlığı yapıyorum. Petrol-İş de gidiyor, Zeki Hocamın söylediğine çarpıcı bir örnek olması açısından, otomobil firmalarına ara malı üreten bir firmada. Sendikalı işçileri işten çıkardılar, işten çıkardıktan 15 gün sonra düzenlemiş oldukları bir raporda, işletmenin ekonomik durumunu analiz eden bir raporda, firma isimleri vererek söyleniliyor, bu raporu kendileri de yayınladığı için çok rahat kullanabiliyorum:

"Audi, Ford, Volkswagen ve benzeri firmalar 2005 yılı içerisinde, Ocak ayından itibaren bize olan siparişlerini kestiler, azalttılar, bazı bölümleri kapatmak durumunda kaldık, bu nedenle de işçi çıkardık" diyorlar. Ama işçi çıkarırken de tamamını sendika üyesi işçilerden seçmelerini, adeta cımbızla gibi, bunu da bir tesadüf olarak açıklıyorlar.

Yine Petrol-İş Sendikası'nın örgütlenmeye çalıştığı Hayat Kimya işyeri Kocaeli'nde oldukça büyük de bir işyeri, benzer süreç orada da yaşanılıyor.

"Biz aslında, işveren haklı, biz yeteneksiziz, biz yeteri kadar verimli değiliz. Bu nedenle iş akdimiz feshedildi, sendika da bizi kandırdı, sendikal tazminat davası bu nedenle açıldı" diye feragâtnameler aldık Perşembe günü.

Dolayısıyla bence sürecin gerisine bakmadan, sadece hizmet sendikacılığının ya da sendikal faaliyetlerini çeşitlendirilmesi yoluyla bu sorunları çözmenin çok da olanaklı olmadığını düşünüyorum. Sürecin arkasında her şeyden önce üretimin esnekleştirilmesi var.

İşgücü piyasasının parçalanması var ve özelleştirme var. Burada hocama da sormak istiyorum; özelleştirmeye yönelik nasıl bir alternatif politika üretmeliydik. 2000 yılında Dalaman İşletmesi özelleştirilirken, dedik ki: "Biz özelleştirmeye karşıyız. Ama madem ki bu bir gerçek bize istihdâm ve örgütlenme güvencesi verin" dedik, dönemin bakanı da, işveren de bu güvenceyi verdi, hatta işveren dedi ki: "Ben artık eski işveren değilim, sendika da eski sendika değil, uzlaşıyoruz" dedi ve devir yapıldı. Ertesi günü işçi gidip; "Ben sendika üyesi olarak çalışmak istiyorum" diye form doldurduğunda güldüler, alay ettiler. İki yıl sonra, yeniden örgütlendik, örgütlenme mücadelesi bugüne kadar geldi. Şu anda yetki davası sürüyor, 400 işçi, özelleştirilen işyerinde çalışan, özelleştirmeden sonra çalışan işyerinde yeniden örgütlediğimiz 400 işçi işten atılmış durumda. Nasıl bir alternatif politika üretmeliydik burada, ki hem özelleştirme, madem kaçınılmaz, madem politikamız yanlıştı, örgütlülüğü ve işçiyi korusun?

Son bir nokta efendim, bitiriyorum.

İşçiler örgütlenmek istiyorlar. Sorun işçinin sendikaya yönelmemesinde yatmıyor ve nitekim gösteriyor, bakın 2000 yılında, ben şu çizdiğim coğrafyada, İzmir'den Kastamonu'ya kadar bir tek bir sendika olarak ilk 2000 kişiyi örgütlüyorsam, işten atılmak riskini göze alarak, demek ki işçi istiyor. Sorun, ben bu 2000 kişiyi koruyamıyorum. Bu 2000 bin kişiyi koruyamayan bir sendikanın da hizmet çeşitlendirerek güçlendirilmesi bana biraz fantezi gibi geliyor, beni bağışlasınlar.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz. Evet, ilgili arkadaşlar kaydediyorlar. Aysel Hanım'a galiba soru geldi. Evet... Cevapları

sonraya bırakarak şimdi açıklamaları ve soruları alıyoruz. Buyursunlar... Arkadaki arkadaşımız... Evet siz... Ha Aziz Bey... Gözlerim zayıflamış, ama o da değişmiş...

Aziz ÇELİK (Kristal-İş Sendikası) - Teşekkür ediyorum. Aziz Çelik, Kristal İş Sendikası'ndan.

Ben bir noktaya değinmek istiyorum, bu sosyal ortak meselesine. Aslında sendikal örgütlenmenin konuşulduğu bir yerde, Türkiye'de sosyal ortaklık konuşulmadan önce konuşulması gereken aslında sosyal diyalog. Türkiye'de özellikle işveren kültürü ve büyük işverenlerin kültürü ve sosyal diyalog meselesini sindirmemişken ben sosyal ortaklıktan söz edilmesini son derece lüks bir kavram olarak görüyorum. Çünkü Türkiye'de genellikle küçük ölçekli işyerlerinde sendikasızlığa, sendikalılaşmaya tahammülsüzlük olduğum söylenir. Ben tam tersine, Türkiye'de büyük ölçekli işletmelerde sendikasızlığa tahammülsüzlük olduğu ve sendikalaşmanın önünde esas ciddi engelin Türk örgütlü işveren kesiminin -bunun altını çizerek söylüyorum- Türkiye'deki örgütlü işveren kesiminin sosyal diyalog ve sendikanın örgütlenme konusundaki tahammülsüzlüğünün çok ciddi bir engel olduğunu düşünüyorum.

Küçük ölçekli işyerlerinde sendikaya, sendikal örgütlenmeye karşı tepki anlaşılır bir şeydir, doğal bir şeydir, bu işin doğasında vardır. Ama özellikle Türkiye'de sendikalaşmayı ciddi bir biçimde sekteye uğratanın ben örgütlenmiş işveren sendikalarında ve işveren örgütlerinde örgütlenmiş işveren kesiminin tutumu olduğunu düşünüyorum.

Çok somut, ben de somut örneklerden konuşarak gitmek istiyorum. Tıpkı Murat Özveri gibi ben de işte orta ölçekli bir sendikada uzman olarak çalışmaktayım ve son iki yıl içerisinde dört bi-

ne yakın üye kaybettim. Bunların büyük bir bölümü Türkiye'nin büyük şirketlerinin işyerlerindedir. Fakat bunların içerisinde toplu pazarlık yapabildiğimiz ve sözleşme bağlayabildiğimiz tüzel kişilikli işletme, bunların dışında hiçbir işletmeyle toplu pazarlık yapamadık. Tüm bu işyerlerine baktığımızda bir tanesi Türkiye'nin en büyük guruplarından birisi Koç gurubuna ait bir cam fabrikası. Burada bizzat TÜSİAD yönetimindeki işveren temsilcilerinin direktifiyle sendikasızlaştırma yaşandı. Bir başkası Türkiye'nin en büyük bankasına bağlı bir grup. Burada yine örgütlü işveren kesimleri sendikal örgütlenmeye müdahale ederek ortadan sendikaları kaldırdılar.

Dolayısıyla bu tip toplantılarda örgütlü işveren kesimleri bu tip kürsülere çıktıklarında, konuştuklarında son derece sosyal diyalogdan, sosyal taraftan ve sosyal ortaklıktan yana konuşuyorlar. Fakat Türkiye'de sendikal örgütlenmeye en ciddi mukavemeti örgütlü işveren kesimlerinden görüyoruz. Ben bu noktanın altının çizilmesi gerektiğini düşünüyorum. Örgütlü işveren kesimleri sendikaların örgütlenmeleri konusunda son derece müsamahasız davranıyorlar. Bunu vurgulamak istedim. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz Aziz Çelik.

Evet... Evet... Başka katkıda... Afedersiniz, buyursunlar efendim... Orada birisi daha vardı, ama onun önünde...

Av. Selver ERMAN (Tezkoop-İş Sendikası) - Avukat Selver Erman, Tezkop-İş Sendikası'nın avukatıyım. 1994 yılından beri sendika avukatlığı yapıyorum. Bir çok sorunla karşılaşıyoruz sendika avukatları arkadaşlar gibi. Özellikle benim gördüğüm çelişkinin temeli işverenlerin oldukça fazla kâr etmek istemesinden kaynaklanıyor. Tabii ki herhangi bir ticaretle uğraşan insanın kâr et-

mesi onun en doğal hakkıdır. Ben de buna katılıyorum. Ben de ticaretle uğraşsam, ben de mümkün olduğunca fazla kâr etmek isteyeceğim. Yalnız her şey de bir sınır var. Bu da bir gerçek. Kâr eden insan ilk önce, kim olursa olsun bu, Türkiye Cumhuriyeti içerisinde vergisini de ödemek zorunda. Bir kere Türkiye'de sisteme, kazanılan paralar vergi olarak geri dönmediği için sistem düzenli bir şekilde yürüyemiyor. Ama bizim konumuz tabii ki bu değil. Bunu anti-parantez olarak belirtmek isterim.

Türkiye'de hiçbir işveren sendikalı işçi kesinlikle istemiyor. Sadece işverenler değil, devlet de istemiyor. Üretim şekli, esnek olmuş, esnek olmuş, şöyle olmuş, böyle olmuş... Bunların hiç biri önemli değil. İşverenler sendikalı işçi istememek, istememelerinin tek nedeni mümkün olduğunca ucuz emek çalıştırmak. Bunun başka bir gerekçesi yok. Zaten başka bir gerekçesi de yok, dünya kurulduğundan beri de bu böyle olmuş. Mümkün olduğunca; "Ben malımı daha ucuza satayım, daha fazla satayım" diye mümkün olduğunca ucuz emek kullanmak istiyorlar.

"Sosyal diyalog", "Sosyal ortaklık", yok böyle bir şey! Bir zamanlar Ahmet Yıldız Ortak Pazar için söylerdi; "Onlar ortak, biz pazar" diye; işverenler ortak, işçiler Pazar! Böyle bir anlayış olamaz. Eğer gerçekten böyle bir niyetleri varsa, hep birlikte gelirler, sosyal diyalog açılır, hep birlikte konuşuruz.

İşverenler sendikalı işçi istemiyorlar, Murat Bey söyledi. Ben hatırlıyorum, bir toplantıda Nejdet Okcan, avukat arkadaşımız TÜBİTAK'da yapılan bir toplantıda şunu söylemişti, ben de aynen katılmıştım:

"Biz işçilerin yanına gitmek istemiyoruz".

Doğru, işçinin yanına sendikacı gidince ertesi gün işçi kapıda kalıyor. Bize gelen işçilere de biz söylüyoruz; "Emin misiniz" diye, "örgütlenmek istediğinize?", "Evet", ertesi gün çıkartıyorlar. İşin kötü yanı sadece özel işverenler değil, Salih Başkanım söyledi devlet de çıkartıyor. Valilikler; benim bir davamda -dosya numarasını ve mahkemesini vermeme gerek yok, ama çok merak edene söylerim- aynen şöyleydi: İşçileri kapıya... Kahveye gelmiş polis öğlen tatilinde dışarı çağırmış, "örgüte üye oluyormuşsunuz" diye. Ne örgütü ya? Gizli örgüt mü bu? Sendika, adresi Ankara'da, merkezi Ankara'da... Ben de dilekçemi yazdım; "Ne örgütü?" diye "Haberleri mi yok?" diye, "Bunun adresi falan sendikasıdır. Arasalardı bulurlardı. İşçilere sormaya ne gerek var?" diye.

Valilikler istemiyorlar, yazıyorlar "Sendikadan istifa edin!" diye duvarlara yapıştırıyorlar. Sadece... Salih Başkanımın söylediği gibi, üniversiteler de öyle. Burada üniversitelerde hocalarım var. Üniversiteler de istemiyor bir şekilde, onlar ne yazıyorlar? Örneğin Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde kapıya yapıştırdılar: "Sendikadan istifa edin!" diye. Bunlar açık açık yazılıyor. Hiçbir şekilde istemiyorlar. Üniversite hastaneleri, uygulama ve araştırma merkezleri hiçbir şekilde sendikalı işçi istemiyorlar. Çünkü döner sermayeden, bilmiyorum yanılabilirim ama, doktorlara gidecek pay azalacak diye, ödenecek pay azalacak diye uygulama ve araştırma hastanelerinde sendikalı işçi istemiyorlar. Bu nedenle, bu tamamen ortada olan ucuz işçi çalıştırmaktan başka bir şey değildir. Bütün amaç mümkün olduğunca ucuz işçi çalıştırmaktır.

Türkiye'ye gelen yabancı işletmeler, bunlar da sendikalı işçi istemiyorlar. Bunlardan birinin düzenlediği belge bizim elimizde sendika olarak, mahkemelere de yüz kere ibraz ettik. Diyor ki bana... "Biz," -pardon, özür diliyorum- biz Migros'ta örgütlüyüz, Gima da

örgütlüyüz, diğer işverenlerde de örgütlü olmak istiyoruz Türkiye'ye gelen". Bunlardan bir tanesinin raporunu; "E işte sendikalı işçi olursa maliyetler artar, maliyetler artarsa ben rekâbet yapamam..." Ama bakıyorum ben gazetelere, gazetelerin ekonomi sayfalarına falanca market 9 bin dönüm yer arıyor; "300-350 milyon ile yatırım yapmaya hazırız, ama şey yapamıyoruz".

Yani anlaşılan burada işverenler kesinlikle sendikalı işçi istemiyor. Bu emekle sermaye arasında daha önce var olan çelişkidir. Ha uzlaşırız... Gayet güzel, demokrasinin içerisinde uzlaşmak en güzel şeydir, tabii ki uzlaşılır. Bunun dışında belirtmek istediğim Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasası'nda değiştirilemez maddeler arasında "sosyal hukuk devleti" yazmaktadır. Yöneticilerimiz "sosyal hukuk devleti" kavramını unutmasınlar. Hiçbir yerde "liberal devlet" diye yazmamaktadır. Tabii ki anayasamız ticarete, ticaret özgürlüğüne yer veriyor ve bunu da saygıyla karşılıyoruz. Ama sendikalılaşmanın önündeki engeller kaldırmak istiyorsa her şeyden önce, devlet buna yardımcı olmalı, işverenler dikkatli olmalı, ama bunlardan çok daha önemlisi, hepsinin önemlisi bunların gerisi işçi sendikalarının haklarını alabilmek için piyasalar içinde her türlü mücadeleyi göstermektir.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz. TÜRK-İŞ Başkanı Salih Bey de değindi bu eğitim kurumlarında örgütlenme. Hemen hatırlayalım; 2821 sayılı taslağı düşünürseniz, 2821 sayılı yasayı değiştirmeyi öngören taslağın, başlığında 625 sayılı özel okul öğretmenlerinin de sendikal hakkının sendikalara üye olma hakkının öngörüldüğünü biliyoruz. ILO da bunu uzun süreli istiyor. Tabii İstanbul Üniversitesi gibi kuruluşlarda işçi statüsü taşıyan arkadaşlar,

sendikalı, toplu sözleşmeleri var. Hatta ben dekanken benim şoförüm Kudret işçi statüsünde, zaman içerisinde dekan kadar iyi olanaklara kavuştu. Devamlı -beni çok seviyordu- "Sen emekli olunca ben de olacağım" diyordu. Sonra öğrendim ki, meğerse her dekana aynı şeyi söylüyormuş Kudret. Emekli falan olmadı ve de sendikalı işçi statüsünde. Ama özel üniversitelerde bir çoğumuz emekli olduk falan özel üniversitelere geçtik. Gerçi sendika uzmanı arkadaşlar da galiba müessese değiştiriyor. Murat dedi ki: "Ben işte başka bir sendikaya geçtim". Bu konuda hocaları pek örnek almayın. Bazı hocalar çok üniversite değiştirmiştir. Siz de sendikanızda devam edin diye düşünüyorum yani. Murat gerçi aynı tip bir sendikaya geçti. Öyle anlaşılıyor. Bu açıdan hemen bir örgütlenme alanı ortaya çıkıyor. Özel eğitim kurumları, özel vakıf üniversitelerinde falan örgütlenme faaliyeti başlayacak demektir. Bu da bir üye potansiyeli demektir.

Evet... Daha önce var mıydı? Daha önce şey yapmış değil mi? Aziz Bey'in önünde idi galiba arkadaşımız. Evet... Buradan pek iyi göremiyorum da, buyurunuz. Sadece açıklama mümkün, ama çok uzun olmasın, zaman çünkü daralıyor...

Şevki ÖNKAYA (Katılımcı) - Hocam ben Türkiye'de Türk sendikal hareketinde bizatihi kendi paradigmasından kaynaklanan sıkıntılar olduğunu düşünüyorum. Bunlardan bir tanesi Türk sendikacılığının siyasal tercih konusunda ciddi açılımlar yapmadığı, örnekleri verebiliriz.

İkincisi; çalışmayla emeğin özgürleşmesi noktasında, yani çalışmanın bizatihi tanımlanmasından, kavramlaştırılmasından, burada yine Türk sendikalizminin bir zaafı olduğunu düşünüyorum.

Yine üçüncü, diğer bir tespitim bu paradigmayla ilgili, yine Türk sendikalizminin organik aydından yararlanmadığını görüyo-

ruz. Bu çok önemlidir. Esasen 30 yıl öncesinin kitaplarında da bu vurgulanmıştır. Bu sendikal örgütlenme anlamında, bu mücadele anlamında, dönüşüm meselesinde organik aydından aydınlanma konusunu Türk, daha doğrusu Türk sendikacılığı ötesinde, dünya sendikacılığının da önemli bir yer tuttuğunu görüyoruz.

Şimdi Kuvvet Hocam'a bir soru sorarak bitirmek istiyorum.

Şimdi siyasal temsilde, 1970'li yıllarda mesela tüm dünyada yaşanan kriz, bu Türk sendikacılığında da bu yaşanmıştır, işyeri sendikacılığına sendikalar hapis olmuşlardır, çok ciddi anlamda toplum yönetimi ile ilgili, temsille ilgili, evrensel düzeyde bir söylem geliştirmemişler, yani gerek bölüşüm meselesi ile ilgili, gerek özgürlükle ilgili, bu da bu yelpaze genişletilebilir. Dolayısıyla iş yerine sendikacılık hapsedildiği için, zaten bugün gelinen nokta bence küreselleşme krizi değil, bizatihi eğer sendikal anlamda bunu değerlendiriyorsa, işyeri sendikacılığının bizatihi kendi krizidir, yani bu çalışmanın yeniden tanımlanmasının ötesinde.

Dolayısıyla ben tespiti yaptıktan sonra, Kuvvet Hocamın kendi çalışması içinde de uygunsuz yapıldığı için, Türkiye'de Türk sendikacılığının, özellikle organik aydından yararlanmak -yani fazla vakit almak istemiyorum- potansiyeli var mı? Yani ciddi anlamda alanla ilgili entelektüel düzeyde de ilgilenen insanlardan yararlanma, bunları destekleme, tıpkı işverenler gibi enstitüler kurma, enstitüler bünyesinde bu faaliyetleri sürdürme potansiyeli var mı? Yahut da o tür bir şey geliştirmek mümkün müdür? Teşekkür ederim, sağ olun.

Oturum Başkanı - Evet, şimdi Kuvvet Hoca sorunuza cevap verir. Fakat şöyle bir şey var, şimdi şöyle bir durum var: 13:00-14:00 arası yemek molası. Belki hani yemek salonu ve ondan ya-

rarlanma açısından bir kısıtla karşı karşıya olabiliriz. Onun için bu açıklamaları ve soruları çok uzatmayalım. Ben, söz istemiş iki arkadaş daha var, onlara söz vereyim... Çünkü tema aynı tema, yani bundan sonraki seanslarda öğleden sonra hukuksal boyutu, sonra bir tane daha ve yarın yine bu boyut üzerine gidecek. Sorusu ve açıklaması olan ve bunu burada, bu oturumda dile getiremeyenler o toplantılarda da sorabilirler diye düşünüyorum.

Onun için ben üç, kısa olması koşuluyla açıklamaya daha yer vereyim. Çünkü acıkıyoruz, karnımız açken de çalışamayız, yani bunu da kabul edin, kan şekerimiz düşer. O bakımdan yemeği tamamen de kaybedebiliriz. Aziz Bey... Aziz Konukman buyurun, evet...

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN (Gazi Üniversitesi) – Sayın Hocam, aslında yemek yemesek de devam etsek diyorum. Çok güzel bir tartışma ortamı var çünkü.

Geçenlerde toplanan çalışma meclisine çok güzel bir rapor sunuldu. Raporun başlığı "Kayıt dışı ile mücadele". Sanırım bir müfettiş, mülkiye müfettişine hazırlatılmış, ama bence son derece nitelikli ve akademik nitelik ağır basan bir rapordu.

Fakat raporun bir yerinde öylesine bir yorum var ki, inanılmaz bir güzel yorum. Aynen şöyle diyor:

Türkiye'de, "özellikle tekstil sektöründe merdiven altı işletmeler aldı başını gidiyor ve buralarda sendikasız, toplu sözleşmesiz insanlar çalıştırılmakta. Ama bu sektörlerde de müthiş bir ihracat patlaması var. Dolayısıyla bunu kayıt içine aldığımız zaman buradaki döviz kaybını, buradaki istihdâm kaybını da dikkate almak gerekir. Bunun da böyle devam etmesi bir yerde (-tabi açık söylenmiyor ama- zımnen...) yani bu fena da değil, böyle yürüyebiliriz" diyor.

Fakat kitabın başlığı "Kayıt Dışılıkta Mücadele". Yani kitabı hazırlayan inanmıyor, kitabı kamuoyuna sunan bakanlık inanmıyor. Hükümetler zaten inanmış olsalar, mücadele etmiş olsalar sanırım kayıt dışılık denen şey bir günde biter. Nasıl biter?

Sendikaları oraya sokarsınız, sendikayı soktuğunuz andan itibaren otomatik olarak kayıt altına girer. Sonra ne yaparsınız biliyor musunuz? SSK primlerini düşürürsünüz, vergi yüklerini, istihdâm vergi yüklerini düşürürsünüz. Sizin SSK kurtulur, Türkiye kurtulur, IMF, Dünya Bankası... Bunlara ben niye muhtaç olayım?

Ben iktisatçıyım, Gazi Üniversitesi'nde, İktisat Bölümünde Doçentim, TÜRK-İŞ'te de danışmanım. Bu konuda Türkiye'nin birikimi, uzmanının birikimi alternatif program hazırlamaya çok müsaittir, zaten bu konuda da ciddi bir sürü çalışmalar yapılıyor. İlgili web sitelerinde emekçi kardeşlerimiz onlara bakarlarsa harika yaklaşımları göreceklerdir. Bunlardan bir tanesinin ismini vereyim: Bağımsız Sosyal Bilimciler Sitesi. Lütfen oraya basın arkadaşlarım.

Saygılarımı sunuyorum.

Oturum Başkanı - Çok teşekkür ederiz Aziz Bey, sağ olun. Teşekkürler.

Buyursunlar efendim.

Av. Abdi PESOK (Hava-İş) - Ben Avukat Abdi Pesok, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar hukuk müşaviriyim.

Sayın Hocam Kuvvet Lordoğlu sendikacılığın önündeki ekonomik ve sosyal engelleri, daha ziyade sendikacılık ekseninde anlattı. Tabii ki sendikacılığın dışında unsurlardan da bahsetti ama, ağırlıklı olarak sendika dışı engeller, sendika içi engeller diye merkez noktasını buradan aldı.

Birincisi; sendikacılığı engelleyen ekonomik ve sosyal anlamda ana ayrımı içsel ve dışsal diye yapmamızda yarar var. Türkiye'de bütün unsurlar yerinde olsa, sendikacılar gayet güzel sendikacılık yapsa dahi dışsal engeller Türkiye'yi yalnız başına bırakmazlar. Dışsal engellerden... Naci Bey eğildi, fakat biraz kibar olsun diye, yahut bana göre eksik gelen ayrıntı, tabiri aynen şu şekilde kullandı: "Küreselleşme adı altında liberalizm".

Şimdi eğer değerlendirmeyi bu noktada gidersek çözüme uzak kalırız. Küreselleşmenin öncelikle liberalizmden evvel emperyalizm olduğunu kabul etmemiz gerekir. Ancak o noktadan sonra dış etkenlerin etkisini gerçek anlamda tahlil edebiliriz. Dışsal engellerde emperyalizm diyoruz; emperyalizmin birinci dikkati çeken özelliği insan unsurunu çok sayıdaki noktalarda esas almasıdır. Yani birinci esas olarak insan unsurunu almamasıdır. Bu noktadan hareketle gittiğimizde, içsel noktalara geldiğimizde bir yasal engeller diye ana çerçevede ayırabiliriz, bir de insan unsuru. Devamlı, anlatan arkadaşlarımız, insan unsurundan bahsederken daha ziyade işveren bakımından insan unsurunun olumsuzluklarından bahsettiler. Oysa işçi kesiminden de insan unsurunun olumsuz değerlendirmesi vardır. Bence sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engellerden birisi işçilerimizin işçi bilincine ulaşmamış olması veya bir noktada da -tırnak içinde kullanıyorum- "şark kurnazlığı" içinde olmalarıdır. Yani işçilerimizin yeterince örgütlenmemesinin altında sendikacılarımızın hataları vardır, mutlaka hukukçular, başta ben olmak üzere, bizlerin de hataları vardır, yasalarımızın da eksiklikleri de vardır, ama hepsini etkileyen bir insan unsuru vardır.

Basını örnek gösterdiler. Basında basın işverenleri tabii ki iyi niyetten uzak değerlendiriyorlar, öyle hareket ediyorlar ama, basınımızın içindeki işçi statüsündeki insanlarımız da her konuda dünya-

yı yönetecek kadar bilgi sahibi insanlar, ama nedense kendileri örgütlenmiyorlar. Burada kişisel menfaatleri, toplumsal emekçi menfaatlerinin önüne geçmiyor mu? Tabii ki makine işçisi dediğimiz işçileri kastetmiyorum insan unsuru derken, çünkü onlar yaprak gibi rüzgarın önünde savruluyor. Benim de görev yaptığım sendikalarda maalesef binlerce örgütlenme yapılıp, 100 kişiyle ancak toparlayabildiğimiz yerler oluyor. Ama olayı önce emperyalizme ve Türkiye'deki etkilerini değerlendirmeden ve de yasalarımızda gerekli düzenlemeyi ve de desteklemeyi yapmadan böyle insan unsurumuzu işçisiyle işvereniyle hakkaniyet çerçevesine getirmeden çözemeyeceğimiz kanısındayım.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Evet teşekkürler. Efendim Petrol-İş, Mustafa Bey. Buyurun...

Mustafa ÖZTAŞKIN (Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı) - Sayın Hocalarıma çok teşekkür ediyorum, çok değerli görüşler sundular.

Konu çok geniş ve her bir başlığın çok ciddi bir şekilde tartışılması gerekiyor. Çünkü çok önemli şeyler söylendi. O söylenenlere siz bilimsel bir gözle bakıp değerlendirmeler yaptınız. İşin pratiğinde olan bizlerin de söylemesi gereken, katkı koyması gereken çok önemli noktalar var. Ama bu kısa sürede bunları değerlendirmek mümkün değil gibi gözüküyor.

Bazı şeylerin genelleme yapılarak söylenmesini çok doğru bulmuyorum. Durum tespitleri yapılırken elbette bilimsel bir gözle sunup, tespitler yapılıyor. Ama genellenerek söylendiği zaman herkes, her sendika sanki böyle yapıyormuş gibi de bir izlenim ortaya çıkıyor. Bu konuda naçizane biz de Petrol İş Sendikası olarak, sen-

dika içi demokrasiyi uygulayan, işte eğitimini sadece basit bir sendikal eğitim olarak görmeyen, örgütlenme eğitimini de yapan, üyesini ailesiyle bir tanımlayan, her türlü sosyal etki ve kültürel faaliyetleri sürdüren, örneğin kadın dergisi, çocuk dergisi çıkarıp sendikayı, sendika kültürünü işçinin evine sokmaya çalışan bir sendikal politikalar izliyoruz.

Ama bu genellemeler sonucunda, örneğin Radikal Gazetesi'nden Neşe Tüzel eski bir üyemizle röportaj yaparken bu genellemeler içerisinde Petrol İş Sendikası da sanki bütün bu olumsuzlukların bir parçasıymış gibi gösterildi. Ondan çok büyük üzüntü duyduk. Onun için bunların daha geniş bir şekilde tartışılmasını arzu ediyoruz.

Hocam, çok şey var, örneğin medya ilgili bir cümle söyleyeceğim. Naci Bey aslında değindi. Biz özelleştirmeye karşı bir mücadele veriyoruz. Örneğin şu anda TÜPRAŞ gündemde, bir kampanya yürütüyoruz. Önce gazete ilanlarından başladık küçük küçük. Gazetelere; "Size ilan vermek istiyoruz, fiyat verin" dedik, başta Hürriyet Gazetesi, ilanın Türkiye'deki adresi olarak. Cevap şu: "Önce görselinizi ve kullanacağınız ifadeleri görelim, ondan sonra size ancak fiyat veririz, reklamınızı veya propagandanızı yayınlayıp yayınlamayacağımıza karar veririz" dediler. Gönderdik, ondan sonra karar verildi.

Gazeteyi geçiyoruz, radyolara spot hazırladık. Spotumuzu beş sefer değiştirmek zorunda kaldık, reyting engeline takıldığını söyledi bir çok radyolarımız. Dolayısıyla siz maddi olanaklarınızı kullansanız da, çağın gerektirdiği iletişim ve propaganda malzemelerinden yararlanmak isteniz de sizin görüşlerinize ve yapmak istediklerinize medya, RTÜK vesaire ambargo koymayı sürdürüyor. Bu alandaki tekelin kırılması gerçekten de o kadar kolay değil.

Ücret sendikacılığı, hocam çok tartışılıyor. Biz de kendi içimizde çok tartışıyoruz. Ama maalesef şu anda sendikalar ücret sendikacılığı dahi yapamıyor. Bence bu tartışmayı bir tarafa bırakmak gerekir diye düşünüyorum. Sendikaların sadece ücret sendikacılığı yaptığı propagandasının ardında Türkiye'de ücretlerin düşük tutulması ve reel ücretlerin düşürülmesi gerçeğinin yattığını düşünüyoruz. Örneğin; son beş yılda sadece kamu sektöründe reel ücret gerilemesi yüzde 23'ler yüzde 24'ler civarındadır, dolayısıyla Türkiye'deki ücretlerin genel düzeyi de bellidir, yoksulluk sınırının altındadır. Dolayısıyla ücret sendikacılığı falan da bu anlamda yapılmıyor.

Ayrıca sendikalar eskisi gibi öyle sadece üyesinin çıkarını düşünen bir politika da izlemiyor, iş yerlerinde de düşünülen politikaları ön plana çıkarıyor. Kriz döneminde -Sayın Bakan da söyledi- işverenlerle oturuldu var olan sözleşmelerin revize edilmesi dahi gündeme getirilerek o krizin aşılması, işyerinin ayakta kalması, işçinin ayakta kalması yönünde politikalar da izlendi. Bunların bilinmesi için söylemek isterim.

Yine Türkiye sanayisinin şöyle bir sorunu var: Türkiye sanayisi yüksek katma değerli ürünler üretmiyor AR-GE çalışmaları olmadığı için, dolayısıyla teknolojik bağımlılığınız var dışarıya, ham madde bağımlılığınız var, enerji bağımlılığınız var. O zaman küresel düzeyde bir rekâbet de söz konusu olduğuna göre, rakiplerinizle nasıl rekabet edebileceksiniz? Ancak ve ancak ucuz iş gücüyle rekâbet edebiliyorsunuz. Elinizde başka argüman yok. Bu çok önemli bir saptama.

Bunun dışında, sendikacılığı artık işyerlerinin dışına çıkarmak durumundayız ve sendikacılığı da makro düzeye düşünmek duru-

mundayız ve bu anlamda küresel sendikacılığın inşa edilmesi, işte çok uluslu şirketler ve şirket birleşmeleri vesaire gibi gelişmeleri dikkate aldığımız zaman sendikacılığın da artık bu anlamda tanımlanması gerekir ve sendikalar da buna uygun bir şekilde yapılarını, politikalarını, her şeylerini değiştirmesi gerekir.

Çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz.

II. OTURUM

Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller

Oturum Başkanı : **Prof. Dr. Metin KUTAL**
Kadir Has Üniversitesi

Konuşmacı : **Prof. Dr. Fevzi DEMİR**
Dokuz Eylül Üniversitesi

Yorumlar : **Prof. Dr. Kadir ARICI**
Gazi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI
Kocaeli Üniversitesi

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU
TÜRK-İŞ

Prof. Dr. Metin KUTAL (Oturum Başkanı - Kadir Has Üniversitesi) - Sayın konuklar öğleden sonraki oturumu açıyorum.

Bu oturumda yine Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki hukuki engeller, hukuksal engeller ele alınacaktır. Dolayısıyla hukuki niteliği, içeriği daha baskın bir bölümü bu oturumda ele alacağız, konu edineceğiz ve tartışacağız.

Sabahki oturumun biraz ileriye kayması nedeniyle ister istemez yemeğin araya girmesi aynı mesleğin, aynı alanın uzmanlarının bir araya gelmesi, sendikacı arkadaşlarımızla bir arada olmanın verdiği bir heyecanla öğlen saatini kısa tutamadık. Şu anda yarım saatlik bir gecikmemiz var. Bunu daha sonra bir oturum izleyecek. Dolayısıyla bir oturum daha bugün öğleden sonra idrak edilecek. Bu itibarla arkadaşlardan özellikle rica ediyorum; oturumun en verimli biçimde gerçekleştirilebilmesi için zamana uymamız herhalde çok yararlı olur. Ben belki en sonunda bazı ufak noktalara değinmekle yetineceğim, daha ziyade arkadaşları dinleme yolunu tercih edeceğim ve bu arada tebliğ sahibi arkadaşımdan da 45 dakika yerine yarım saatte tebliğini tamamlamasını rica edeceğim. Biliyorum ki, kendisi çok etraflı bir tebliğ hazırlamış olarak geldi. Ancak bu bir kitap haline dönüştürülürse, elbette yazılı olarak bu tebliğin sunulmasında büyük yarar var. Ama önemli olan burada tartışmaya bir zemin oluşturmaktır, gerek yorumcular açısından, gerek dinleyiciler açısından. Diğer yorumcu arkadaşlarımdan da en fazla 15 dakika içinde yorumlarını tamamlamalarını rica edeceğim. Çünkü önemli olan, dinleyici konumundaki arkadaşların olabildiğince daha fazla konuşmasını sağlamak. Belki yorumlara fazla zaman ayırmaya olanaklarımız yok ama, en azından soru sorma açısından daha fazla soruları gündeme getirmek ve bunların da daha sonra teb-

liğ sahibi ve yorumcular tarafından cevaplandırılmasını sağlamak. Bu itibarla, bu çerçeve içersinde hemen tebliğ sahibi arkadaşıma sözü bırakmak istiyorum. Hepiniz kendisini tanıyorsunuz, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde bizim alanımızda, eserleriyle fevkalade temayüz etmiş bir arkadaşımızdır. Kendisi Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki hukuksal engelleri olabildiğince yarım saatlik bir süre içerisinde veya bunu aşan ufak bir süre sonra bitirmesini kendisinden rica ediyorum. Ve hemen Sayın Demir'e mikrofonu terk ediyorum. Buyurun efendim...

Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Dokuz Eylül Üniversitesi) - Teşekkür ederim Hocam.

Yarım saatlik bir süre içerisinde konuyu takdim etmeye çalışacağım. Daha sonra gerekirse genel görüşme bölümünde, başlıklar halinde sunarsak iyi olur diye düşünüyorum, genel görüşme bölümünde gelecek sorulara yanıtlar vermek suretiyle bunu telafi etmeye çalışacağız.

SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN ÖNÜNDEKİ HUKUKİ ENGELLER VE TÜRK SENDİKACILIĞI

A- Örgütlenmede Karşılıklı Güven Duygusunun Önemi ve Önceliği

Şimdi hukuksal engelleri ne kadar kaldırırsanız kaldırın, bu iş karşılıklı iyi niyete, karşılıklı güvene dayanmadığı sürece olumlu sonuç alınması pek mümkün görülmüyor. Bu işin yaklaşık 30 yıldır içindeyiz. Doktora çalışmasına başladığım yıldan bu yana hesaplarsanız, 1970'den bu yana, demek ki 35 yılı bulan bir süreç içinde işçi-işveren, sendika, grev, lokavt... İşçi-işveren, sendika, grev lokavt... Başka bir şey bildiğimiz yok, sadece bununla ilgilenmişiz.

Bu süreç içinde gördüğümüz şu: Ne kadar "hukuki" anlamda önlem alırsanız alın, önemli olan "fiili" ortam. Fiili ortam çok önemli sendikal örgütlenmede. Yani tarafların karşılıklı itimadının, karşılıklı güven duygusunun bulunması şart! İşverenlerin sendikanın yararını bilmesi gerekiyor, öğrenmesi gerekiyor. Sendikacılarımızın da sendikaların işyerlerine sağladığı yararı göstermesi gerekiyor. İşyerinde bacalar tütmedikçe, işçinin evinde de bacaların tütmeyeceğini, işçinin sendika sayesinde işyerine daha çok sahip çıkacağını, sendikanın işyerine getirdiği düzen ve disiplin sayesinde verimlilik artışı sağlanacağını, sendikacılarımızın işverenlere anlatması ve bunu göstermesi gerekiyor. Çünkü biz, bu sendikaları neden okutuyoruz üniversitelerde? Elbette bunların yararlı kuruluşlar olduğunu söylüyoruz öğrencilerimize... "Bunlar zararlıdır, işyerlerini berbat eder, ücret istemekten başka bir şey bilmezler, düzgün giden işleri grev yaparak batırır, şudur, budur..." Böyle bir şey yok! Böyle şeyler söylemiyoruz yani. Tam aksine işyerinde sağladıkları disiplinle, işyerinde sağladıkları düzenle, verimliliğin ve üretimin artışına sağladıkları katkılarıyla, hele hele enflasyon dönemlerinde her gün bir malın ve girdinin fiyatı artarken, yapmış oldukları toplu iş sözleşmeleriyle işverenlere "sabit fiyatla" iki yıllık işgücü sağladıklarını, bunun da işverenlere maliyet kolaylığı sağladığını... Üstelik, birer sivil toplum kuruluşu olarak, ülkede izlenen politikalar üzerindeki baskı grubu rolleri ile demokratik rejimin işleyişine sağladıkları önemli katkıları... Bütün bunları okutuyoruz biz, ama bunlar bilinmiyor sanki...

O yüzden de aldığınız hukuki tedbirler bir noktada hemen hiçbir işe yaramıyor. Hep özlemle andığım, duyduğum, gördüğüm bir olay vardır. 1978-1979 ders yılında Cenevre Üniversitesi Hukuk Fakültesinde ve Uluslararası Çalışma Teşkilatında çalışmalar-

da bulunmak üzere gittiğimde çok ilginç bir olayla karşılaşmıştım. Hatırlayacaksınız, İsviçre Frangı o zaman hızlı bir şekilde yükselişe geçmişti, yükseliyordu durmadan. Bir Pazar günü, Cenevre tren garının önünden Leman Gölüne doğru inerken, baktım bir yürüyüş var. O yürüyüşte bir takım pankartlar ve afişler var insanların elinde... En çok dikkatimi çeken iki pankarttan biri "Saat sanayi İşverenleri Sendikasına", diğeri "Saat Sanayi İşçileri Sendikasına" ait... Bir yanlışlık olmasın diye tekrar baktım! Yanlışlık falan yok! İşveren sendikalarıyla işçi sendikaları birlikte, kol kola Bern'e yürüyüş yapıyorlar. Neden? Çünkü, "İsviçre frangı çok yükseldiği için", ihracat imkanı kısıtlandığından, işyerleri zor durumda kalmasın diye... Hele o zamanlar Japonların otomatik saatleri almış başını yürümüş, yani zaten ortalığı Japon saatleri sarmış, bir de İsviçre frangının hızlı yükselişi, İsviçre saat sanayini rekâbette fevkalade zora sokuyordu... Bu yüzden, İsviçre Frangı'nın yükselmesinin durdurulması için işçilerle işverenler kol kola Bern'e yürüyüş yapıyorlardı.

Benim yürüyüşteki şaşkınlığım, o zamanki Türkiye'nin içinde bulunduğu koşullardan kaynaklanıyordu...Tabii, düşünün bir kere 1978- 1979 senesini... Türkiye'de en az 30 kişinin anarşik olaylar nedeniyle öldürüldüğü, işyerlerinin ve fabrikaların grev ve lokavt uygulamaları ile birlikte işgal altında bulundurulduğu, fabrika ve işyerlerinin duvarlarına işverenler ve özellikle hükümetler aleyhine ideolojik yazıların yazıldığı dönemi bir düşünelim... Ben, Türkiye'nin içine düştüğü o "sınıf savaşı" içinde, Allah rahmet eylesin, Muhittin Alam Hocamıza, o zamanki adıyla İzmir İktisadi ve Ticari Bilimler Fakültesinde yanında çalıştığım hocama, gördüğüm olayı anlatarak şöyle yazdığımı anımsıyorum: "Herhalde Marx'ın kemikleri sızlıyordur, zira burada işçilerle işverenler kol kola Bern'e

birlikte yürüyüş yapıyorlar, "sınıf çatışması" yok, çıkarları ortak "sınıf uzlaşması" var...".

Şimdi düşünüyorum da, acaba Türkiye ne zaman böyle olacak? İşçilerle işverenler örgütleriyle birlikte, kol kola hükümet politikalarını etkilemek için ne zaman böyle bir davranışın içine girecekler-dir? Mesela son zamanlarda hiç durmadan yazdığımız bir tehlike var; "Çin tehlikesi" diye yazıp, söyleyip duruyoruz... Acaba tekstil alanındaki işçi sendikalarımızla işveren sendikamız böyle bir şeyi birlikte yapamazlar mı? İkisinin de sorunu... İkisinin de çıkarları ortak... Gerçi, imzalanan sözleşmelerde çalışma koşullarıyla ilgili oldukça önemli bir takım "esneklikler" sağlandı. İşverenlerin rekâbet gücünün arttırılması konusunda önemli bir takım hükümler kabul edildi... Ama, nereye kadar? Tabii, sadece benim aklıma gelen bir düşünce bu, ille de yollara düşülmesi gerekmiyor. Ama, son imzalanan toplu sözleşmelerle, esneklik hükümlerine kısmen de olsa yer vermek suretiyle, sendikalarımız bu konudaki eğilimlerini gösterdi... Mesela bu konuda Tek Gıda İş Sendikası da son olarak İzmir'de Tütün İşverenleri Sendikası ile benim de arabulucu olarak bulunduğum sözleşmelerinde de bu esneklik hükümlerinden bir kısmını, tamamını değil, toplu sözleşmelerde kabul ettiler. Ama buna karşılık, halen işyerlerinde örgütlenmenin önündeki en büyük engel olmaya devam eden taşeronlaşmanın sınırlandırılmasını da işverenlere kabul ettirdiler... Bunlar çok güzel uzlaşma örnekleri aslında ve son yıllarda gördüğümüz kadarıyla grup sözleşmeleriyle, son 20-25 yıllık grup sözleşmeleriyle biliyorsunuz, grevsiz bir dönem geçiriyoruz. Gayet iyi, uzlaşmacı bir anlayışla işçi-işveren ilişkilerinin yürütüldüğünü görüyoruz. Ama buna rağmen hâlâ - gerçi sabahleyin Sayın Bakan da söyledi- benim girdiğim arabuluculuklarda da rastladığım bir olay, "bir işyerine sendika girerse, o

işyeri batar" anlayışı, maalesef işverenlerde hâlâ devam ediyor, hâlâ sürüyor.

İşte bu nedenle de zannediyorum Türkiye'de bu anlamda demokrasinin işlemesinde de bir eksiklik var. Gerçi tabii işverenler bana göre siyasi anlamda hükümetler üzerinde çok daha etkili olabiliyorlar, yani işveren sendikaları aracılığıyla olsun, odalar vasıtasıyla olsun, özellikle de SİAD'lar var biliyorsunuz, bunlar aracılığıyla hükümetler üzerinde, izlenecek politikalar üzerinde etkili olabiliyorlar... Ama bu işveren kuruluşları, işçi sendikalarıyla birlikte hareket etseler, acaba hükümetler üzerinde çok daha fazla etkili olamazlar mı, daha olumlu sonuçlar alamazlar mı?

İşte bu bakımdan da mutlaka ve mutlaka işçi kesiminin geniş bir şekilde örgütlenme ihtiyacı içinde olduğunun hepimiz farkındayız. Sabahleyin Sayın Lordoğlu örgütlenmeyle ilgili olarak gayet güzel rakamlar verdi. Yani 9 küsur milyon, 10 milyon civarındaki ücretli işçinin 700-750 bininin toplu sözleşme kapsamında olduğu, bunun da 500 bininin kamuda çalıştığı, 200-250 bin civarındaki işçinin özel sektörde örgütlü olduğu bir sendikacılıkla acaba demokrasi nasıl çalışıyor? İşte bu kadar çalışıyor. Yani sanki bir ayağı eksik, topal bir demokrasimiz varmış gibi geliyor. O topallık da işçi kesiminin daha iyi, güçlü bir örgütlenme içende olmamasından kaynaklanıyor diye düşünüyorum.

Ben şuna da inanıyorum; inanır mısınız, bu yolsuzluklar, hortumculuklar bunların önünün kesilmesi de güçlü bir sendikacılıkla ancak mümkün. Yalnız güçlü bir sendikacılık derken, lütfen yanlış anlamayın, sadece işçi sendikacılığını kastetmiyorum, yani güçlü bir işveren sendikacılığı da aynı zamanda bu fonksiyonu ifa eder. İş kolları düzeyindeki güçlü bir işçi sendikacılığının güçlü bir işve-

ren sendikacılığıyla ülke düzeyinde yapacağı sözleşmeler, hem iş barışına, hem de ülkede sosyal barışa çok önemli katkılarda bulunacaktır diye düşünüyorum. Ayrıca bu alanda da yine, işte bu yolsuzlukların, hortumculuğun önüne geçme konusunda da, birlikte hareket ettikleri takdirde alınacak önlemler konusunda da hükümetler üzerinde çok daha önemli etkileri olacağını düşünüyorum.

Bu nedenle sendikacı arkadaşlarımızın işi çok zor, gördüğümüz kadarıyla, istediğimiz kadar bu tedbirleri alalım, karşılıklı güven duygusu, çıkarlarınızın ortak olduğu bilinci içinde hareket etmek, bunlar çok önemli... Şimdi, hukuki engellere geçebiliriz...

B- Örgütlenmede Yeni Yöntemler

Şimdi neler olması gerektiğini ben açıklayacağım ama, buna rağmen gördüğüm ve müşahede ettiğim, sendikalaşmaya karşı, işçi sendikalarının, işçilerin örgütlenmesine karşı bu hoşgörüsüzlüğün devam ettiği... Bu beni gerçekten endişelere sevk ediyor. Aslında son yapılan yasal düzenlemeler hiç fena değil. Yani Batı'daki ülkelerle karşılaştırdığım zaman, hiç de eksik yanımız yok diyebiliriz. Gerçi, var bir takım eksiklikleri, ondan da bahsedeceğim, ama buna rağmen onca tazminat ödemeyi göze alarak işten çıkarmanın kolay olmayacağını düşünüyorum... Az-buz değil, benim yaptığım hesapla 5 yıllık bir işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkarılması halinde alacağı tazminat miktarı, 23 aya kadar çıkıyor. Bu tazminata işçinin ihbarsız ve tazminatsız çıkarıldığı hallerde 10 ay buyunca mahrum kaldığı "işsizlik ödeneği" tutarındaki "maddi tazminat" dahil değil... İşsizlik ödenekleri dışında, bir işçide 23 aylık ücret tutarındaki tazminat, 10 işçide 230 aylık ücret tutarında, 100 işçide 2300 aylık ücret tutarında bir tazminat demektir bu... Yani işyerini satsanız ancak ödeyeceksiniz, ama işve-

renlerin büyük bir kısmı hakikaten buna bile razı. Şu veya bu şekilde zaten işlemleri uzatarak örgütlenmeyi engellemeye devam edebiliyorlar...

Bu nedenle zannediyorum işçi sendikalarımızın işi hiç kolay değil... Üstüne üslük, işte sabahleyin küreselleşmeden bahsedildi. Küreselleşmenin de bu anlamda, işçiyi daha bireysel düşünmeye dolayısıyla dayanışmadan uzaklaştırmaya, dolayısıyla örgütsüzleşmeye itmesinin yanında, bir de sadece "ücret sendikacılığı" denilen bir anlayış var, kamu oyunda da öyle bir imaj var. Ücret sendikacılığından anlaşılan, sadece toplu iş sözleşmesi yapan sendikacılık... Bu konuda haklı olunan yönler var, yani bilim adamları da bunu söylüyorsa,boşuna söylemiyor,gerçek payı var.

Girdiğimiz arabulurcuklarda da bizzat müşahede ediyoruz, görüyoruz, işverenler genellikle şikayet ediyorlar: "Yahu Hocam, sendikacılar iki senede bir geliyorlar, sözleşmeyi yaptık mı, bir daha hiç uğramıyorlar. Üretim nasıl gidiyor? Satışlar nasıl gidiyor? Verimlilik ne alemde? Bunları hiç soran, soruşturan yok. Ama bir-iki aylığına aidatları ödemeyi aksattık mı, hemen telefon üzerine telefonlar yağıyor".

Şimdi zannediyorum işyerleriyle, yani işçilerle de değil, belki de işverenlerle daha sıkı bir takım ilişkilerin içine girilmesi, yani ücret sendikacılığının dışında üretim sendikacılığına yönelik bir takım faaliyetlere başlanması yararlı olmaz mı diye düşünüyorum. İşletmenin gerçek sahibinin işçiler olduğunu, işlerin iyi gidip gitmediğini en az işveren kadar sendikanın da işçiler adına yakından takip ettiğini, ham madde ve döviz fiyatlarının uzmanlar eliyle her ay bir rapor halinde başkanlara verilmesi ve gerekirse işyerlerine gönderilmesi sağlanamaz mı diye düşünüyorum... Gerçek olan şu ki, iş-

çiler işletmelerin gerçek sahibi... Öyle ki, Batılı bir yazar onları "kayalara yapışık kabuklu deniz canlılarına" benzetiyor. Her türlü sert dalgalara, her türlü zorluklara karşın tutunduğu yeri bırakmayan kabuklu deniz canlılarına... Çünkü, işçiler de her türlü zorluklara karşın, gerektiğinde ailelerini, çoluk-çocuğunu ihmal ediyorlar, ama işlerini asla ihmal etmiyorlar, işlerine yapışık kabuklu deniz canlıları gibidirler... Bu nedenle, işçilerin sendikaları aracılığı ile işyerlerinin gerçek sahipleri olduğunu göstermeleri şart! Bu, en azından bugüne kadar sahip olunan imajı yıkmak bakımından önemli. Tabii, işyerleriyle "bütünleşmek" amacıyla neler yapılması gerektiğini sendikacı arkadaşlarım daha iyi bilecektir Biz, sadece aklımıza gelen naçizane bir takım düşünceleri burada serdetmeye çalışıyoruz.

Bunun dışında, işçilere de sendikalaşmanın iki senede bir toplu sözleşme yapmak olmadığını göstermek, tabanın da güvenini kazanmak, onlarla "bütünleşmek de önemli... Onlara da bir takım avantajlar sağlayıcı faaliyette bulunmak, "sendikalı" olmanın onurunu, gururunu yaşatmak önemlidir diye düşünüyorum. Örneğin, üyelere verilen "sendika kimlik kartları" sayesinde bazı süper marketlerden ucuza alışverişler yapmalarının sağlanması mümkün olamaz mı? Sinemalarla, tiyatrolarla, konser salonlarıyla anlaşarak "sendika kimlik kartlarıyla" işçilerin indirimli olarak kültürel faaliyetlerden yararlanması sağlanamaz mı? Özellikle karı-koca çalışan ailelerde kreş ve çocuk yuvalarıyla yapılacak anlaşmalar, hatta belediyeler nezdinde bu tür çocuk yuvaları kurulmasının sağlanması yolunda faaliyette bulunmak, belediye meclislerinde, il genel meclislerinde destekledikleri adaylar sayesinde yerel yönetim hizmetlerinden daha çok yararlanmalarını sağlamaları mümkün olamaz mı? Bu konuda Kop İş Sendikası İzmir Şube Başkanının bir takım

faaliyetini hatırlıyorum. Bana göre çok önemli bir faaliyet. Bazı özel polikliniklere gidip, işçilerin sağlık kontrolleri, bakım ve tedavileri için "indirimli" anlaşmalar imzalıyordu. İşte, ne bileyim, sendikalarımızın faaliyetlerini çeşitlendirebileceği, hemen aklımıza gelenler bunlar... Aslında sendikacı arkadaşlarımız işçilerinin "sosyal" nitelikli ihtiyaçlarını bizden daha iyi bilirler. Onlar düşündüklerinde, sendikal örgütlenmeyi cazip kılacak daha birçok konuyu bizlerden daha iyi bulabilirler... Örneğin, Sayın Öztaşkın da sabahleyin bunlardan birini söyledi... Yayın yoluyla, gerek çocuklarla ilgili, gerekse kadınlarla ilgili, onları bilgilendirme şeklinde, tabanla olan ilişkileri de geliştirmek suretiyle, bu suretle işçilerle de aradaki güven duygusu da arttırılmak suretiyle, işçi-işveren ve sendika bütünleşmesinin sağlanması suretiyle acaba bu engellerin önü aşılamaz mı? Özellikle kamu işyerlerindeki güven duygusu sorunu, daha çok tabanla ilişkilerde kendisini gösteriyor. İşçi, sendika yöneticilerinin verdiği sendikal mücadeleden çok, hükümet yetkililerinin "lutfu, ihsanı ve inayeti" sayesinde belirli bir refah düzeyine erişildiğine inanıyor. Bu nedenle, verilen mücadeleyi anlatan seminer ve konferanslar yanında, ülkenin içinde bulunduğu koşullarda dayanışmayı arttırmayı amaçlayan yayınlar da çok önemli. Petrol-İş Sendikasının yaptığı yayınlarla bu alanda önemli bir boşluğu da doldurduğu inancındayım.

Bundan başka, küreleşme ile ilgili olarak da başından beri yanlış politika ve yöntemler izlendiği kanısındayım. Şimdi başından beri hep "Özelleştirmeye hayır!" dedik, "Taşeronlaşmaya hayır!" dedik, ama engelleyemedik. "Küreselleşmeye hayır!" diyoruz, yine bunu engelleyemiyoruz. Bu gidişat böyle. Burada bizim olumsuz etkilenmemizin sebebi ne? Neden taşeronlaşmaya karşıyız? Neden özelleştirmeye karşıyız? Çünkü özelleştirmenin ardından, taşeron-

laşmanın ardından sendikasızlaştırma geliyor. Küreselleşmenin ardından sendikasızlaştırma geliyor, örgütsüzleşme geliyor. O zaman, madem özelleştirmeyi, taşeronlaşmayı, küreselleşmeyi engelleyemiyoruz, bunların doğurduğu örgütsüzleşmenin önüne geçecek tedbirler üzerinde duramaz mıyız?

Ben, bu yüzden belki 15 yıl öncesinden beri, bu "iş güvencesinin" önemi üzerinde dura dura bütün sendikaların seminerlerinde dillerimizde tüy bitti. "Taşeronlaşmaya hayır!", "Özelleştirmeye hayır!" demenin yararı olmayabilir, ama "Sendikasızlaştırmaya hayır!", demenin sizin için önemi daha fazla...Tabii ki, bunu da söyleyeceksiniz, bu anlamda siyasi tercihinizi de söyleyeceksiniz, elbette ki siyasi anlamda buna da karşı çıkacaksınız. Fakat siyasi iktidar gelmiş, ne ile gelmiş? Özelleştirme vaadiyle, bilmem taşeronlaştırma yetkisiyle gelmiş! Bunu yapacak, çaresi yok! Buna yine sen karşı koy, miting yap, yargıya başvur... Ama bunun karşılığında, hiç olmazsa sendikal alanda, örgütlenme güvenceleri konusunda, seni güçlendirecek tavizler kopar, sendikasızlaşmanın önüne geçecek önlemler alınmasını sağla... Çünkü, sorun sokaktaki sıradan bir vatandaşa, hemen hepsi "özelleştirme yapılsın!" diyecektir. Ama, asla "sendika olmasın" demeyecektir. En sağından en soluna, bütün siyasi partilerin programlarında şu veya bu şekilde "özelleştirme" var. Ama, "sendikasızlaştırma" yok! Bana göre bu dönemler "fırsat" dönemleri idi. Artık geç kaldınız gibi geliyor... Ama, yine de bir şeyler yapabilirsiniz. Kaybedecek tek saniyeniz bile yok. Bana göre küreselleşmeye karşı alınacak önlemler konusunda henüz geç kalınmadı diye düşünüyorum. Çünkü, küreselleşmeyi engelleyemeyeceğinize göre, onun yarattığı hasarların önüne geçecek önlemler üzerinde durulmalısınız. Zira, küreselleşme, teknolojinin gelişmesinin bir sonucu, teknolojinin sürükleyip getir-

diği bir olay küreselleşme. Bu gelişmeyi engelleyemeyeceğimize göre, "güneş balçıkla sıvanmayacağına" göre, o zaman da "bunun doğurabileceği mahsurları ortadan kaldıracak önlemleri nasıl alabiliriz?", "bunun örgütlenmeye getirdiği engelleri nasıl kaldırabiliriz" diye düşünmemiz gerekiyor. Bana göre alınacak önlemler arasında ilk sırada, sizin de küreselleşmeniz gerekiyor, siz de küreselleşmelisiniz, hemen "uluslararası sendikal örgütlerle" ilişkiye girip çareler düşünmelisiniz, belki de küresel şirketlerle "küresel toplu iş sözleşmeleri" yapmayı denemelisiniz, "uluslararası toplu iş sözleşmeleri" imzalamalısınız, uluslar arası düzeyde neler yapılabileceğinizi siz daha iyi bilebilirsiniz, düşünün... Bunun dışında yurt içinde de bir takım önlemler alınmasını sağlayabilirsiniz, hukuki anlamda, şimdi bunları açıklamaya çalışacağım...

C- Örgütlenme Konusunda Alınması Gereken Hukuki Önlemler

1- İş Güvencesiyle İlgili İşyeri Uygulama Alanının Genişletilmesi

Biliyorsunuz bu iş güvencesiyle ilgili olarak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma 30 kişiyle sınırlı olarak getirildi. Bana göre en büyük yanlışlık da burada yapıldı diye düşünüyorum. Çünkü 30 kişiye kadar işyerlerinin iş güvencesi kapsamı dışında bırakılması demek, inanır mısınız bir çok, işte o "merdiven altı üretim" dediğimiz iş yapan işverenlerin "30 kişiye kadar işçileri sigortasız da çalıştırabilirsin" gibi anlaşılıyor şu anda, yani iş güvencesi olmadığı için "30 kişiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde işçiler sigortasız da çalıştırılabilir" şeklinde bir anlayış var.

Halbuki biliyorsunuz 506 sayılı SSK gereği, tek kişinin çalıştığı iş yerinde bile sigorta zorunluluğu vardır. Ama, 30 kişiye kadar iş-

yerleri "iş güvencesi" dışında bırakıldığından, bu yüzden bol bol işyerlerinin bölünmesi olayıyla karşılaşıyoruz. Biraz sonra söyleyeceğimiz o taşeronlaşma, 30 kişiye kadar işçi çalıştıracak şekilde, gerekirse bir takım kişilere veriliyor, işyerleri bölünmek suretiyle. Tabii, işyerlerini böldüğünüz zamanda, hemen örgütlenme zorluğu kendisini gösteriyor. Sonuç olarak taşeronlaşma, örgütlenmeye karşı kullanılan bir araç oluyor.

Bana göre en büyük yanlışlık burada. Kaldı ki, işyerlerinin yüzde 90'ı, biliyorsunuz bu 30 işçiden az işçi çalıştıran işyerleri. İş güvencesi kapsamı dışında bırakılan bu işyerleri, genellikle sigortasız işçi çalıştıran, kayıt dışı işçi çalıştırmanın yaygın olduğu işyerleri. Bu nedenle, kanaatim o ki, en azından SSK Yasası'nın 6'ncı maddesine bir hüküm getirmek suretiyle, 30 kişiyle sınırlı olmayacak şekilde, bu kesime bir iş güvencesinin tanınması şart! Şart ama yeterli değil, zira bu hükmün aynı zamanda Sendikalar Kanununun 31'nci maddesindeki "üyelik güvencesiyle" desteklenmesi gerekiyor. Böyle bir düzenlemenin, ülkemizdeki sigortalaşmayı yaygınlaştırması, yani sigortasız çalıştırmanın önüne geçmesi yanında, hem geleceğe yönelik bir takım sosyal sorunların önlenmesi, hem de ülkede mali disiplin sağlanması bakımından yararlı olacaktır kanısındayım.

Şimdi, kayıt dışını önleme konusunda, Sendikalar Kanununun 31. maddesiyle getirilecek desteğin altını çizerek önemine bir daha değinmek istiyorum. Çünkü, Devletin müfettişlerinin hangi iş yerinde, kaç tane kayıt dışı işçi çalıştığını hemen hemen bilmesi mümkün değil. Zaten bu konuda herhangi bir resmi kayıt da yok! Çalışma Bakanlığı yılda ortalama işyerlerinin ancak %10 kadarını inceleyebiliyor. Bu demektir ki, bir iş yerine uğradıktan sonra bir iş müfettişi ancak 10 sene sonra tekrar oraya uğrayabiliyor de-

mektir. Yani o yüzden de şikayet üzerine işyerlerine gidiyor müfettişler, onun dışında bir inceleme yapılması hemen hemen pek mümkün görülmüyor. Ama sendika şube başkanları, sendikalara bağlı şube başkanları hangi iş yerinde kaç tane kayıt dışı çalıştığını çok çok iyi biliyorlar ve buraların denetimini 31. madde aracılığıyla sendikalara verdiğiniz takdirde, sigorta güvencesinin yanında sendikal güvenceyi de getirdiğinizde, sorunu süratle ve etkili bir şekilde çözebilirsiniz kanaatindeyim. Halen, sigortasız işçiyi sendikalar üye kaydedemiyorlar, Bakanlık bu üyeliği geçerli saymıyor biliyorsunuz. Ama hiç olmazsa sigortasızlığı engelleyecek şekilde bu işyerlerine sendikaların örgütlenme amacıyla girmelerini sağlayacak bir takım teminatlar geliştirilecek olursa -bunları ayrıntılı olarak burada açıklamaya şimdi gerek yok diye düşünüyorum- çok büyük ülke yararına iş yapılacaktır diye düşünüyorum.

Sayın Bakan, İzmir'de 2003 Mayıs ayında yapılan bir toplantı sırasında bu konuda yaptığım konuşma sonrası benden bir rapor istemişlerdi. Ben o zaman hazırladığım Rapor'u takip eden Haziran ayı içinde kendilerine gönderdim. Ayrıntılı olarak 506 sayılı SSK ve Sendikalar Kanununda yapılacak değişikliklerin nasıl olacağını da orada açıkladım. Bilmiyorum belki Çalışma Genel Müdürlüğü'nün de eline geçmiş olabilir. Orada da ayrıntılı bir şekilde 20 sayfa civarında konuyu açıklamış idim.

2- Dava Açma Süresiyle İlgili Sorunun Çözümlenmesi

İkinci bir husus; öncelikle yeni yasamızda getirilmiş olan, işçilere tanınmış bulunan işe iade davası açma konusundaki haklarla ilgili hak düşürücü süreler. Biliyorsunuz "fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren" diyor Kanunumuz, "bir ay içinde davayı açacaksın". Ama buradaki "fesih bildiriminin tebliği" demek; sadece "fes-

hin" değil, aynı zamanda "fesih bildirim sürelerinin tebliği" anlamına geleceğini söylüyor, Yargıtay'ımız. Bana göre isabetsiz bir karar. Buradaki "tebliğ" sözcüğü "buluğ" kökeninden gelir ve "erişmek, yetişmek, ulaşmak, varmak" anlamlarına gelir. Bu nedenle, "fesih" mutlaka bildirileceğine, "bildirilmeden" bir fesih yapılamayacağına göre, yapılan bildirimin de karşı tarafa (işçiye) varması (tebliği) gerektiği açıktır. Zaten dava açma tarihi de, karşı tarafın bildirimi eline aldığı, yani kendisine "vardığı" tarihte başlar, yoksa "öğrendiği" tarihte değil... Böyle olunca, "fesih bildiriminin" tebliği, "fesih bildirim sürelerinin tebliği" anlamına gelmez. Aksi halde, Yargıtay'a göre, sekiz haftalık bir ihbar öneli kullanan işçimiz, beş yıllık bir işçi olduğunu düşünün, iş arama izinlerini toptan kullanırsa (zaten günde iki saatlik iş arama süresi içinde işyerlerinden uzak şehre gidip dava açıp dönmesi mümkün değil), altı haftasını işyerinde çalışarak geçirecek demektir. Haftanın altı iş günü çalışıp, son iki hafta izne çıkacağına göre, o zaman süresi içinde dava açması mümkün olamayacak demektir. Bu durumda işçi, mutlaka 6 haftalık süre içinde dava açmak için bir gün işe gitmeyerek avukatını bulacak ve davasını açacak demektir. Bunu da aynı gün yapabilirse tabii... Bu nedenle işe gitmediği günün ücreti kesilecek işçinin, ayrıca haftanın altı iş gününü, yani haftalık 45 saati tamamlamadığından dolayı hafta tatili ücreti de kesilecek, işten çıkarıldığı yetmezmiş gibi, iki yevmiye karşılığında gidip dava açacak demektir. Bunun, İş Hukukunun "işçiyi koruma" amacıyla bağdaşmadığı açıktır.

Şimdi burada, uygulamada işçinin "bir aylık dava açma süresinin hak düşürücü bir süre" olduğunu bilmesi zaten mümkün değil. Bana sanki burada, çok affedersiniz ama işçiye bir "tuzak" mı kuruluyor gibi, sanki bir "tuzak" kurulmuş gibi bir izlenim ediniyorum.

Yasa koyucunun böyle bir amacı olduğunu da düşünmüyorum. Almanya örneğinden yola çıkılarak kabul edildiğini düşündüğüm böyle bir düzenleme ve yargı kararının, ülke gerçekleriyle hiç bağdaşmadığını düşünüyorum. Gerçi, İLO'nun 158 sayılı Sözleşmesi "feshin tebligat tarihinden itibaren makul bir süre" içinde dava açılmasından bahsediyor, ama bundan herhalde "feshin gerçekleştiği tarih" kastedilmekte; işçinin, işten çıkarıldıktan sonra bağımsız olarak dava açıp açmamayı düşünmeyi becerebildiği bir sürenin, kendisine mutlaka tanınması gerekir diye düşünüyorum. Yoksa, 158 sayılı Sözleşmenin "feshi ihbar önellerini kullandığınız süre içinde, iki günlük ücretinizden de olmak suretiyle gidiniz, dava açınız" gibi bir sonucu hiçbir şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de, yasa koyucunun da düşündüğü kanaatinde değilim. O yüzden Yargıtay'ın bu konudaki kararına katılmadığımı da ifade etmek isterim.

3- İşverene Başvuru Süresiyle İlgili Sorunun Çözümlenmesi

Diğer bir husus on gün içinde işverene baş vurmak zorunluluğu. Tabii işçi eline aldığı zamanda kararı, işyerine gidiyor, belli bir müddet sonra "tamam" diyor işveren, "ben sana işe başlayacağın günü haber veririm" diyor, o da güveniyor işverenine. Sonra bir aylık süre geçse bile işe çağrılmadığını görünce tekrar işyerine gidince, bu defa işveren "sen 10 gün içinde başvurmadın" diyebiliyor. Böylece, işçi bütün haklarından mahrum kalma tehlikesiyle karşı karşıya kalabiliyor. Tabii, burada doğru, dürüst davranan işveren çoğunluğunu tenzih ederim. Ama, uygulamada görülen olaylar bunlar. Bu yüzden de, öğretide de biliyorsunuz bizim tavsiye ettiğimiz, hem de yargının kabul ettiği sağlam yol, işverene işe başlatma konusunda noter vasıtasıyla tebligat yapılması. Yani "beni işe al!" diye noter aracılığıyla tebligat yapılması. Şimdi bu sefer

de yine İş Hukukunda "işçiyi koruma" ilkesine aykırılık ortaya çıkıyor. Çünkü, işçinin çok ucuza bir şekilde yargı kararını uygulatması gerekiyor, ama bunu da yapamıyor. Üstelik, noter masrafı dışında, bir de noter tebligatının 10 gün içinde geriye dönüp dönmesi, noterin zamanında bu tebligatı yapıp yapmaması, postacının onu usulüne uygun olarak tebliğ edip etmemesi, tebligatın geriye gelip gelmemesi... Hep bunlar tabii tartışma ve sorun yaratıyor. O nedenle de bu anlamda "Notere baş vurulduğu tarihten itibaren" diyerek veya "postaya verildiği tarihten" veya "bölge müdürlüğüne yapacağı bir müracaat" ile başvuru tarihini esas alan bir düzenlemenin zorunlu olduğu, gerekli olduğu hemen anlaşılıyor.

Aslında bunun yerine, mesela aslında bu tebligatın işverene yapılması anından itibaren daha da kolay olanı, daha da iş hukuku felsefesine ve kanunun iş güvencesi konusundaki ilkelerine uygun olanı, "mahkeme kararının tebliği tarihinden itibaren işvereni 1 ay içinde işçiye işe başlama çağrısında bulunma zorunda bırakmak". Çağrıda bulunulan işçinin de "10 gün içinde işe başlamak üzere işverene başvurmaması halinde" kendisine başvuruda bulunmamanın hukuki yaptırımının uygulanması... Yani, işçinin işverene başvuru zorunluluğu yerine işverene çağrı zorunluluğu getiren bir düzenlemen yapılması... Bunun hem iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine, hem de iş güvencesi felsefesine daha uygun olduğunu düşünüyoruz.

4- İspat Yükü İle İlgili Sorunun Çözümlenmesi

Bunun yanında, uygulamada ispat yüküyle ilgili sorunlara da rastlıyoruz, son zamanlarda. Zannediyorduk ki, hakikaten ispat yükü olduğu gibi artık işverene yüklendi. Geçerli sebep olmadan "beni sendikal nedenden attı" diye davayı açıyorum, "Sendika üyesi

oldum" diyorum, sendika üyeliğim belli veya faaliyette bulunduğum belli... İşveren de "işçiyi geçerli sebeple attım, sendikal nedenden değil" diyor. Kendisine göre işçi için "verimsiz" diyor, veyahut "davranışı şudur, budur" diyor. Bunun böyle olmadığı anlaşılıyor. Yani işveren "iddiasını ispat edemiyor". Bu durumda ne olması gerekir, benim "sendikal nedenle işten çıkarıldığımın kesinleşmesi" gerekir. Ama bu sefer de yargı diyor ki işçiye, "sen de sendikal nedenle işten atıldığını bize ispatla" diyor. İspatlayamazsan, o zaman sendikal tazminata hak kazanamıyorsun. Son zamanlarda uygulamada böyle bir eğilim görülüyor. Halbuki ben sendikal nedenle işten atılıyor isem, bunun aksini işveren ispat edemiyorsa, artık otomatik olarak buradan sendikal tazminata hükmedilmesi gerekir diye düşünüyorum, ama böyle bir eğilim yok. Bu yönde de bir yasa değişikliğine gidilmesinde yarar olduğu kanaatindeyim.

5- İşe İade Tazminatı İle İlgili Sorunun Çözümlenmesi

Bana göre, iş güvencesini gerçekten teminat altına almak istiyorsak, yani iş güvencesinin hakkıyla uygulanmasını istiyorsak, işe iade kararını müteakip karara bağlanan "dört aylık ücret ve diğer hakları" kaldırmak; Alman sisteminde olduğu gibi, işçinin işten çıkarıldığı tarihten işe iade edildiği tarihe kadar tüm "ücret ve diğer haklarını" hüküm altına almak... Madem ki, açılan dava bir tespit davasıdır, yani işin içine ihbar tazminatını, kıdem tazminatını dahil etmiyoruz... Düşünün, bir de haklı sebeple feshedilen hallerde işçi, yani kendisine ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeden sözleşmenin feshedildiği hallerde, gidip işçi bu gibi hallerde "işsizlik sigortası ödeneğinden" de yararlanamıyor. Hem işsizlik sigortasından mahrumiyet söz konusu bu gibi hallerde, hem de ihbar ve kıdem tazminatını alamamış... Bu gibi hallerde en az bir yıl süren

dava kazanıldığı zaman kararda deniyor ki, "sen, bu dönemle ilgili olarak sadece 4 aylık bir ücrete hak kazanıyorsun". Hiç olmasa, bilmiyorum ama, orada tabii ayrıca dava açmak gerekiyor, işsizlik sigortasından mahrum kaldığı döneme ait, burada işverenin kusuru da söz konusu çünkü, bir maddi tazminat da öngörülebilir diye düşünüyorum. Benim kanaatim zaten aynı davanın içinde, sadece onun değil, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hükmedilecek şekilde, ki caydırıcı olsun, işveren bakımından bu anlamda caydırıcı olsun diye, birlikte kararlaştırılması gerektiğine inanıyorum. Bu dört aylık tazminatın yerine, bana göre "işçinin işten çıkarıldığı tarihten işe iade edildiği tarihe kadar ücret ve diğer haklarının tam olarak ödenmesi", işçinin işe iadesini sağlayacak çok daha caydırıcı etki yapacaktır diye düşünüyorum. Çünkü burada da, davanın uzamasının külfetinin işçiye yüklenmesinin bir anlamı yok diye düşünüyorum.

Tabii sesli olarak şunu da düşünebiliriz: "Davanın uzamasının külfetini işverene yüklemenin ne anlamı var? Madem mekanizma ağır işliyor. O zaman niye işverene yükleyelim?" Ama, unutmamak gerekir ki, temelde kusurlu olan işverenin kendisidir. İşçinin iş sözleşmesinin "fesih sebebi geçersiz" sayıldığına göre, böyle bir külfet işvereni daha dikkatli olmaya sevk edecektir diye düşünüyorum. İşverenler nezdinde böyle bir tazminatın daha caydırıcı olabileceğini düşünüyorum.

6- İşyeri Sendika ve İşçi Temsilcileriyle İlgili Sorunun Çözümlenmesi

Biliyorsunuz, işyerlerinin örgütlenmesinde çok önemli bir fonksiyonu var işyeri sendika temsilcilerinin. Sendika temsilcilerinin son yapılan değişiklikler ile sıradan bir işçi haline getirilmiş olma-

sı, herhalde tasvip edilecek bir şey değil, örgütlenme faaliyetini önemli ölçüde azaltacak diye düşünüyorum. Bu yüzden sabahleyin Sayın Bakan'ın söylemiş olduğu "işçi temsilciliği" müessesesine önem veriyorum. Geleceğin "sendika temsilcisi" adayı olacak, işyerindeki örgütlenmeyi kolaylaştıracak "işçi temsilciliği" müessesesinin kaldırılmasını uygun bulmuyorum. Bu konuda bana göre çok büyük yanlış yapılmıştır, sendikalarımız bu işçi temsilciliği müessesesine karşı çıkmakla yanlış yapmışlardır. Bana göre bunlar, çalıştıkları ve görev yaptıkları işyerlerinde, "işçi temsilcileri" olarak ileride o işyerindeki örgütlenmeyi sağlayacak öncü işçiler konumuna gelebilirlerdi. Çünkü işyerlerinde seçimle gelen bu kişiler, ister istemez sürekli olarak "işçi haklarını" gündeme getirecek, "yasaların uygulanmasını sağlayacak", özellikle "iş sağlığı ve güvenliği" önlemlerinin alınmasına öncülük edecek işçiler olacaktı. Bu konularda işverenle gerekli diyalogu sağlayamadıkları, bunu yapamadıkları hallerde de kendisini seçen işçilere karşı mahcup duruma düşmemek için ister istemez ya istifa edecekler, ya da arkalarında bir sendikal gücün arayışına gireceklerdi... Çünkü, işyerindeki işçiler tarafından seçilecek işçilerdi onlar. Dolayısıyla da "işçilerin haklarını koruyamadığı için" seçimleri kazanamayanlar, sonunda "bu hakları" savunan birine devretmek zorunda kalacaklardı. Bu kişinin de yasaları uygulatmakta zorlanması halinde, ister istemez sendikal gücü arkasına almak isteyecek ve örgütlenmenin öncülüğünü yapacaklardı... Bugün dahi, işyerlerinde örgütlenmede öncülük yapan işçilerin "temsilcilik" vasfını haiz olanlar, işçilerin haklarını sürekli "gündemde" tutanlar olduğu göz önünde tutulacak olursa, ileride "sendika temsilcisi" olacağından kuşku duymadığım, örgütlenmeyi kolaylaştıracak öncü "işçi temsilcilerine" karşı büyük bir hata yapılmıştır diye düşünüyorum. Böylece, zaten kıt olan "endüstriyel demokrasi" kurumlarından birinden daha, yani "işçinin

yönetime katılması" yöntemlerinden birinden daha, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi mahrum kalmıştır diye düşünüyorum.

Özellikle bu günkü mevzuatın bazı hükümleri de "işçi temsilcilerini" faaliyetlerini kalaylaştırabilirdi diye düşünüyorum. Zira, Kanun diyor ki, sadece "sendikaya üye olmak" değil, sendika üyesi olmasanız bile bir "sendikal faaliyette" bulunmak da "güvence" kapsamında...O yüzden de sendika üyesi değilseniz, faaliyetin içinde katılmışsanız bunun da sendikal nedenle tazminata kadar varan bir değerlendirmesinin yapılması gerekiyor. Bu konuda yasal düzenlemede " sendika üyesi olmasa bile sendikal faaliyete katılması" geçersiz sebep sayılır diye ayrıca bir açıklamada bulunmanın gereği yok diye düşünüyorum. Doktrinde de zaten bu konuda bir görüş birliği var, oy birliği ile "sendika üyesi olmadan" da "sendikal faaliyete katılan işçinin" bu nedenle işten çıkarılmasının "geçersiz" sayılacağı yolunda bir görüş birliği var.

Ama buna rağmen, maalesef Yargıtay'ın aksi yönde kararları da var: İşçi henüz sendika üyesi değil, ama sendikal örgütlenme faaliyetinin içinde bulunduğu da kesin. Yargıtay'ın bunu "geçesiz sebep" saymadığı, işçi lehine "sendikal tazminata" hükmetmediği haller de oluyor. Hatta İzmir 4'ncü İş Mahkemesi'nin bu konudaki kararını bozan bir kararda Yargıtay'ımız diyor ki: "İşverene üyelik fişleri gönderilmediğine göre, işveren onun sendika üyesi olup, olmadığını bilmez ki" diyor, "nerden bilecek?" diyor, "o yüzden de sendikal nedenle işten çıkarıldığı konusunda bir kanaat varmak söz konusu olmaz" diyor. Çok enteresan! Sendikacı arkadaşlarıma bunu söylüyorum, işlerinin çok kolay olmadığını da anlasınlar diye. Yani gerçekten çok önemli bir mücadelenin içinde olmanız gerekiyor. İşçiler nezdindeki güveninizi ona göre geliştirmeniz gerekiyor, belki işçilerimizin de bazı şeyleri göze almaları gerekiyor. Ama

son zamanlarda... Temennimiz odur ki, zaman Yargıtay'ın bu kararları düzelir, düzgün bir hale gelir, doktrinin eleştirileri doğrultusunda bir şekil alır. Ama şu anda sendika olarak işverene üyelik işini göndermediğiniz takdirde sendikal tazminata hak kazanmak hemen hemen pek mümkün olmuyor.

7- Taşeronlaşmayla İlgili Sorunun Çözümlenmesi

Kanımızca, sendikalaşmanın önündeki en büyük engel hala taşeronlulaşma. Biraz önce bahsettim. Yeni İş Kanunu'na getirilmiş olan hükümler, aslında eskisinden farklı değil arkadaşlar. Eskiden zaten yargı kararlarıyla tespit edilmiş olan hususlar, aynen yasaya dercedildi. Hem de olmayacak bir şekilde, Anayasaya da aykırı olarak. Tabii bana göre. İşyerinde daha önce çalışmış işçinin taşeron "alt işveren) olamayacağına ilişkin hüküm. Bana göre Anayasaya aykırı. "Çalışma ve sözleşme özgürlüğü" var çünkü. Niye taşeronluk yapmasın ki? Hatta işi ve işyerini iyi bildiğinden, daha da yararlı olabilir. Daha önce işyerinde çalışan bir kişiyle mutlaka "muvazaalı" ilişki kurtulacağı yolunda bir "ön yargı", Başta Anayasa olmak üzere, adalet, nısfet, hakkaniyet ilkeleriyle örülü hukuka yakışmıyor.

Çünkü bu konuda da yanlış bir yaklaşım içinde olundu. Biliyorsunuz, halen işin bir bölümü, yani temizlik, güvenlik, paketleme, yemekhane gibi işyerlerinin dört, beş, altıya bölünmek suretiyle, artık taşerona verilmesi mümkün. Sendikalar Kanunundaki işkolu örgütlenmesinde esas alınan "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır" hükmü sanki yok sayılmış. Halen taşeronun yaptığı işler asıl işe dahil sayılmıyor, onunla ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılması gereği üzerinde duruluyor. Özellikle de İş Yasası'na şimdi biliyorsunuz taşeronun

yaptığı "toplu iş sözleşmesi" ile ilgili bir hüküm kondu. Ayrıca üçüncü maddeye de bir hüküm getirilmek suretiyle aynı işyerinde faaliyette bulunan taşeronun "ayrı bir işyeri numarası" alması öngörülüyor. Bu konuda aslında Sosyal Sigortalar Kurumu hep asıl işverenin işyeri numarasıyla o taşeronların sigorta primlerini kesiyordu, şimdi onun da önü biraz kesilmiş oluyor. Yani bir bakıyorsunuz dört tane, beş tane, altı tane olsa iyi... Teksif'in Sayın Yönetim Kurulu Üyesi de burada, Balıkesir'de Teksif Sendikası Başkanı Hüseyin Akyüz'ü biliyorsunuz. "Bir iş yerim var Hocam," dedi, yeni örgütleniyorum. "1500 işçi çalışıyor" ama, "benim şu ana kadar kaydettiğim üyelerin işveren sayısı 50'yi geçti" dedi, "50-60 tane falan" dedi, yani işyeri bölünerek o kadar çok taşerona verilmiş ki... Aynı olaya Maden İşkolunda da rastlıyorsunuz. Maden İş Sendikasından arkadaşlarımız burada, Kuşadası'nda yaptığımız seminerde söylediler, Elbistan'da 4.500 maden işçisinin çalıştığını, bunların 89 adet taşerona paylaştırıldığını söylediler.

Şimdi burada nasıl bir çare bulabilirsiniz. Bir tek araç var gördüğümüz kadarıyla. Önce bilmemiz gereken şu: Taşeronlaşmayı yasaklayamazsınız. Daha önce sözünü ettim. Anayasanın "çalışma ve sözleşme özgürlüğü" ilkesi var. Bu nedenle, taşeronlaşmaya yasak getiremezsiniz. Doğrusu da bu. Anayasada bu piyasa dediğimiz, serbest piyasa dediğimiz sistem güvence altına alınmış. Bu piyasa düzeninin temel ilkesi de, 'çalışma ve sözleşme özgürlüğü' dediğimiz ilke. Bu çalışma ve sözleşme özgürlüğü anayasada yer almış bir ilkedir. O yüzden de bunu yasaklarsanız, sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğundan dolayı Anayasa Mahkemesi iptal edebilir. O nedenle taşeronlaşmayı yasaklamadan ziyade, "ben bu taşeron işçisini nasıl örgütleyebilirim? Nasıl sendikalaştırabilirim?" diye düşünmek gerekir. Bütün sorun, bana göre 1987 yılında Yargıtay

Hukuk Genel Kurulu'nun almış olduğu karara geliyor, dayanıyor. O karar çok güzel bir karardı. Çünkü işyerinde mevcut bir toplu iş sözleşmesi varsa, taşeronun işçileri o toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi oldukları takdirde sözleşme de kendisine otomatik olarak uygulanıyordu. 1996 yılında bu karar kaldırıldı. Sendikalara, taşeronlarla ayrı sözleşme yapacaksınız denildi. Halbuki, 1987 kararları devam ettirilebilseydi, bugünkü durumlarla karşılaşmayabilirdiniz. Bu nedenle, artık böyle bir yasal değişikliği sağlama yolunda çaba göstermeniz gerekiyor. Taşeronlaşmanın önüne o zaman geçersiniz diye düşünüyorum.

Ama burada çok dikkat etmeniz gereken bir husus var. Bu taşeronlaşmayı da yine bizim sendikalarımızın o 'ücret sendikacılığı' dediğimiz politikaları yarattı biliyorsunuz. Ben, 25 yıldır resmi arabulucu olarak bu işin içindeyim. Başlangıçta böyle taşeronlaşmalar yoktu. O zaman sendikalarımız "seyyanen ücretler" diye tuttururdu. Ne demek bu? İşyerinde temizlik yapan çay getirip götüren düz işçiye de makinenin başındaki ustaya da aynı miktarda "maktu ücretler" istenirdi. Arabulucu olarak bunun böyle olmayacağını, "eşit işe eşit ücret" ilkesinin uygulanması gerektiğini söylediğimiz zaman ise, " Hocam, o da 250 bin liraya alıyor ekmeği, bu da 250 bin liraya alıyor, aynı paraya yiyorlar, o zaman zamlar da hepsine aynı..." diyorlardı.

Şimdi bundan dolayı da bana göre, bu nedenle işverenler temizlik işlerini yavaş yavaş, yemekhane işlerini yavaş yavaş taşeronlara vermeye başladılar. Tabii, bunlara ilaveten paketleme işleri, nakliye işleri diye devam etti... Bunun tadını alan işverenler, asıl işleri bile parçalara bölerek işyerlerini taşeronlaştırmaya başladılar. İncelenen Yargıtay kararları da bunun böyle olduğunu gösteriyor. İşte, izlenen "seyyanen ücret" politikalarının da teşvikiyle bu gün-

lere geldik gibime geliyor. Yargı kararları olmasaydı, bugün sendikacılığın da "varlığını" tartışır olacaktık. Ben sadece naçizane düşüncelerimi söylüyorum arkadaşlarıma... Belki kendileri için zor gelebilir beni dinlemek. Ama, biz bilim adamları kimseye yaranmadan düşüncelerimizi söylemek zorundayız..

Şimdi, önemli olan çarenin ne olduğunu göstermek. Demokratik hukuk devleti ilkesi çerçevesinde taşeronlaşmanın getirdiği "örgütsüzlüğü" engellemek? Bunu engellemek için, öncelikle bir az önce söylediğimiz gibi, 1987 Yargıtay kararına dönüşü sağlayacak bir yasa değişikliğini gerçekleştirmek. Ancak bu da yetmez. Bugün de yapılması gereken, işyerlerinin insan kaynakları departmanlarının çalışmalarına katkıda bulunmak... Nedir bunlar? "İş değerlendirmesi" dediğimiz, "performans değerlendirmesi" dediğimiz çalışmalar. Bana göre iş yerlerinde iş değerlendirmelerini, performans değerlendirmelerini sendikacı arkadaşlarımın teşvik etmeleri lazım. Bunun yapılmadığı işyerlerinde, toplu sözleşmelere hüküm koydurarak o iş yerlerinde yaptırmalarını sağlamak. Herkesin kendi performansına göre, kendi iş gücüne, kalifiye oranına göre ücret almasını sağlayacak sistemleri kendilerinin getirmesi gerekiyor sendikaların. İşyerindeki verimliliği, işyerindeki üretim artışının, işyerinin rekabet gücünün geliştirilmesinin ancak böyle sağlanabileceğini düşünüyorum.

Ben iyi hatırlıyorum, şimdi tabii sendikalarımızın "iş değerlendirmesi" ve "performans değerlendirmesine" yaklaşımları büyük ölçüde değişti, artık bunlara o kadar karşı değiller. Ama, başlangıçta, 15-20 yıl kadar önce, o iş değerlendirmesine karşı çıkıldığı, performans değerlendirmesine karşı çıkıldığı dönemleri de yaşadık biliyorsunuz. Bunlar hep hataydı bana göre. Halbuki, birlikte yapalım, yani performans değerlendirmesini yaparken, iş değerlen-

dirmesini yaparken, sendika temsilcilerini de sokalım işin içine, sorunu hep birlikte çözelim diyebilirdik... Şayet, işletmeler bizimse, yani işçininse işletmeler, üretimi ve verimliliği arttırarak rekabet gücümüzü iyileştirecek ne varsa yapmamız gerek. Bu duyguya sahip olmak lazım. Yani "İşveren ne yaparsa yapsın, ben giderim iki senede bir toplu sözleşmemi yaparım, keyfime bakarım" anlayışının terk edilmesi gerekir. "Bu işletmeyi daha iyi nasıl yürütürüz?". Bu konuda yeni bir takım uygulamalar getiremiyorsak bile, işverenin almak istediği önlemlere destek verilmesi çok önemli.

Bunun çok güzel örneklerini de verdi sendikalarımız. Bana göre o kriz dönemlerinde yapmış olduğunuz sözleşmeler Türk endüstri ilişkilerinin anıt eseri gibidirler. O konuda da sizin performansınızı takdir etmemek elde değil. Ama en azından şu andaki ortamda sendikalarla ilgili imajın düzeltilmesi konusunda da bu yöndeki çalışmaların hızlandırılması gerektiğini düşünüyorum. Bu yüzden de taşeronlarla ilgili sorunun, söylediğimiz gibi, tabiatıyla işyerindeki bütün işçileri, taşeron işçisi olsa da, olmasa da hepsini sendikaya üye kaydedersiniz. Gerçi, şu anda Yargıtay kararları taşeron işçilerini toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde işçi sayısına dahil etmiyor biliyorsunuz. Ama, onları da içine dahil edecek şekilde üye kaydedebilirsiniz. Zira, yetki tespiti sırasında taşeronun "muvazaalı" olması ihtimali yüksek çıkabilir. Bunun gibi, toplu iş sözleşmesine "asıl işyerinde çalışan taşeronun işçisi, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olduğu takdirde sözleşmede yararlanır" dediniz mi, bütün taşeron işçileri de içine alan bir sözleşmeye imza atmış olabilirsiniz. Gerçi yukarıda söylediğim "1987 yargı kararını" yasallaştırmadıkça bunlar zor görünüyor. Ama, siz taşeron işçileri dahil, hepsini aynı şekilde üye kaydedebilirsiniz ve yetkiyi bu suretle hepsi için alabilirsiniz. Ancak

ve ancak hukuki yollardan taşeronlaşmayı bana göre böyle engelleyebilirsiniz. Yani bir hukukçu olarak samimi olarak söylüyorum, "taşeronlaşma yasaktır!" deseniz, bana göre Anayasaya aykırı olur, bunu iptal ettirirler. Böyle bir kanun çıkarmanız zor. Çünkü sözleşme özgürlüğüne aykırı olur. Anayasadaki sözleşme özgürlüğü... Piyasa mekanizması böyle, yani sistemin temeli böyle. O nedenle bu sistem içinde ne yapabiliriz? Bana göre düşünmek gerekir.

O bakımdan da, bunun bu şekilde yapılması halinde de çok büyük ölçüde, kanaatimce, çok büyük ölçüde o kayıt dışılığı da engelleyeceksiniz. Çünkü 25'er 30'ar kişilik, 50 kişilik, 60 kişilik o taşeronların çalıştırdığı işçilerin yarıdan fazlası hepsinde sigortasız çalışıyor, kayıt dışı çalışıyor. Çok üst düzeyde birkaç tane işçinin kayıtlı olduğunu görüyorsunuz, onun dışındakilerin kayıtsız olduğunu görüyorsunuz. Böyle bir değişiklik bana göre hem kayıt dışını mümkün olduğu kadar kayıt içine almaya, hem de sendikal gücümüzün, örgütlenmemizin artmasına, hem de demokrasimizin güçlenmesine büyük ölçüde yararlı olacaktır diye düşünüyorum.

8- Yetki İtirazları İle İlgili Sorunun Çözümlenmesi

Son Hocam, galiba süremi de tam kullanmış olacağım, çok özür dilerim. Toplu iş sözleşmesinin yetki sürecindeki itirazlar, bitmek tükenmek bilmeyen itirazlar, buna da bir çare bulunması şart! Şimdi, öncelikle belirtelim ki, güçlü bir sendikacılık için bu iş kolları barajı şart. Onu hemen söyleyeyim; yüzde 10 mu olur, yüzde beş mi? Bu tartışılabilir, ama güçlü sendikacılık için bu barajlar şart! Özellikle tasarı taslağındaki gibi, işkolları sayısı 18'e inerse, o zaman yüzde beş diyorlar. Belki yüzde beşi aşamayan dahi olabilir. Güçlü bir sendikacılık için ben bu barajın zorunlu olduğuna inanıyorum. Çünkü 12 Eylül öncesinde bir ara 1024 adet kayıtlı sen-

dikaya rastlanmıştı. 1974 yılında açıklanan istatistiklerdeydi zannediyorum. O zamanlar doktoramı yapıyordum, tezime de yazmıştım bu sayıyı. Hiç unutmuyorum, Türkiye'de 1024 tane sendika vardı ve işyerlerinde kurulu küçük küçük "işyeri sendikacılığı", çok küçük işyerlerinde yapılan sözleşmelerle işçileri 2-3 yıllığına bağlıyordu, "sarı sendikacılık" dediğimiz olayın geniş ölçüde yaşandığına tanık olmuştuk.

O yüzden bu barajı mutlaka muhafaza etmek lazım. Yalnız biliyoruz ki bu baraj bazı iş kollarında sendika tekelciliğine de yol açıyor. Yani bir tek sendika barajı aşıyor, başkası aşamıyor. İşte bu "sendika özgürlüğü" ilkesine aykırı. O nedenle mutlaka barajı aşanın yanında, barajı aşamayan ikinci çoğunluğa sahip veya üçüncü çoğunluğa sahip sendikanın da o iş kolunda yetkilendirilmesi gerektiğine inanıyorum, Çünkü sendika özgürlüğü demek, sendika çoğulculuğu, "pluralizm sendikal" demek. Bu da bildiğiniz gibi birden ziyade sendikanın işkolunda faaliyette bulunması demek. Sendikal özgürlük de, ancak rekâbetle "yararlı" olur. Yani kalkınmada nasıl rekâbeti motor kabul ediyorsak, sendikaların gelişmesinde de rekâbet bir motordur. Onları rehavetten kurtarır, rakipleri olduğunu gördüğü takdirde de daha farklı davranmaya gider, "sarı" dediğimiz sendikacılığın da panzehiridir. O yüzden de iş kolları düzeyinde barajı aşamayan sendikalar olması halinde veya barajı aşan tek sendika olması halinde, ikinci veya üçüncü bir sendikaya da bu anlamda yetki verilmesinin yerinde olduğunu düşünüyorum.

Çoğunluk tespitlerine gelince... İşte bitmek tükenmek bilmeyen yaramız burada diye düşünüyorum. Çoğunluğu tespit etmeden önce, zaten işverenler sendikal faaliyete başladığını anlar anlamaz öncü kıdemli işçileri işten çıkarmaya başlıyorlar. Çünkü, biliyorsunuz, genellikle bu işe öncülük eden kıdemli işçiler oluyor. Bu ne-

denle ben biraz önce "işçi temsilciliği" müessesesini savundum. En sonunda nasıl olsa örgütlenmeye gidilecekti diye. İşte, yıllarca kendisini işyerine verenleri, işverenin hemen işçinin işten atıldığına tanık oluyorsunuz. Tabii bunlar bu sırada sendika üyesi değillerse, bu sefer sendikal tazminattan da -biraz önce söylediğimiz gibi- mahrum kalıyorlar, sendikal faaliyete katılmış olmalarına rağmen.

Ve bunun dışında, çoğunluğu sağladığınız yetki tespitinde belirlense bile, bu yetki tespitinden sonraki süreç içinde sendikaların, yani işverenlerin işçiler üzerinde yapmış oldukları baskılarla işyerinde üye bırakmadığını görüyoruz. Gerçekten, yetki süreci bittiğinde, benim arabulucu olarak ziyaret ettiğimde, hemen işyerlerinin tümünde sendika üyesi işçinin kalmadığını öğreniyorum. Burada sendika avukatı bir çok arkadaşım var. Herhalde bunları kendileri de görüyorlar. Tabii, işyerinde tek bir sendika üyesi kalmasa bile, orada çağrılar yapılıyor, genellikle işverenler çağrıya icabet etmedikleri için, iş arabulucuya intikal ediyor ve biz de işyerlerine gidiyoruz. İşverenler diyor ki, "Hocam benim işyerinde sendika üyesi yok", iyi ama prosedürü sürdürmek zorundayız, işyerinde tek bir sendika üyesi kalmasa da bu böyle... Çoğu zaman işverenler buna akıl erdiremiyor, ama biz anlatmaya çalışıyoruz... Hatta bir işverene hiç yapmadığım, 25 yıllık arabuluculuk süresi içinde hiç yapmadığım bir şeyi yaptım, telefonlara çıkmadı, randevu vermedi, beni işyerine kabul etmeyeceğini söyledi. Üstelik "hiçbir bilgi de vermiyoruz" dedi, öyle bir işyeri de vardı. Ben de savcılığa kendisini, ilk defa, yapmadığım bir şey, 2822'nin cezai hükümlerine istinaden İzmir Kemalpaşa Savcılığı'na verdim. Sonra bana da savcılık göndermişti, 450 milyon lira para cezasına çarptırılmış, bu yüzden parayı ödediği belirtiliyordu... Fakat ne beni kabul etti, ne de bilgi verdi, "ben sendikanın da işverenin de adamı ol-

madığımı, Devletin adamı olduğumu" söylediysem de işe yaramadı. Tabii işyerinde sendika üyesi bırakmamış. Toplam 100 kişi civarında bir işyeriydi, 60 kişi kadar işten çıkarmıştı. Bunlardan 33 kişinin işe iade davalarını kazandığını biliyorum. Halbuki, dava kazanan işçilere ödeyeceği tazminat miktarı, kendisine en az üç dönem sözleşme imzalatırdı. Bunu anlatacaktım kendisine. Ama izin vermedi. Bir başka işyerinde, Torbalı'da böyle bir işyeri vardı. Orada işvereni ikna etmiştim. Sonradan işveren "Allah razı olsun" bile demişti. Bundan cesaret alarak, bu işverenin de üstüne gittim, Ama, sonuç alamadım.

Şimdi burada yetki prosedürünün de basitleştirilmesi gerekiyor. Bir sefer, hem örgütlenme çok pahalı, hem de çok riskli, Üyeliğin de istifanın da noter aracılığı ile yapılması başlı başına bir külfet. Bize göre, basit bir dilekçe, Bakanlığa da Bölgeye de gönderilen bir üyelik fişi sorunu çözebilir. Ama bu durumda geçmişteki "sahtecilik" olayları da unutulmamalı. Karşılıklı itirazlar olduğu zaman kesin çözüm, bize göre "referandum" dur. Sabahleyin zannediyorum Lordoğlu, masrafların noter masrafının, "80 milyon" olduğunu söyledi. Bana da "60 milyon civarında" dediler, bilmiyorum... Öyle bile olsa, üyelik masraflarını işçiler karşılamıyor ki... Bunu zaten sendikalar karşılıyor, hem de kanuna aykırı olarak. Biliyorsunuz, Kanuna göre üyenize "borç" bile veremezsiniz. O zaman, üyelik masraflarının karşılanması "bağış" oluyor. Üyeye "borç" veremediğin halde "bağışta" hiç bulunamazsın. Nereden bağışta bulunacaksınız? Siz üyelik masrafını karşıladığınız zaman bağış sayılır o, onu da yapamazsınız. Ama buna rağmen kendinizi riske ediyorsunuz, riski göze alıyorsunuz, işçilerin noter masraflarını karşılıyorsunuz. Ama, tabii bu zaman geliyor milyarları buluyor. Yani 100-150, 200 ve daha fazla işçi için yapılan masraflar milyarları

buluyor. Bir de işverenlerin bitmek tükenmek bilmez itirazları ile karşılaştığınızda ve bu yüzden yıllar süren dava süreci içinde baskılarla işyerinde sendika üyesi kalmadığında, sonuçta da sıfıra sıfır elde var sıfır oluyor. Sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engellerden birini de bu oluşturuyor diyorum. Bu nedenle, basit bir dilekçe ve üyelik fişi ile sendikalaşabilmeyi ve itiraz halinde çoğunluk tespitinin yargı gözetiminde yapılacağı bir "referandum" ile belirlenmesini öneriyorum.

9- Diğer Sorunlar İle İlgili Çözümler

Bunlardan ilki, yöneticilerle ilgili. Ben sayın Lordoğlu'nun sabahki düşüncesine katılmıyorum. Sendika yöneticilerinin çok sık değiştirilmesine karşıyım. İstikrarın, sendika yöneticiliğinde de yarar sağlayacağına inanıyorum. Ortalama 8.5 yıl, bana göre çok normal. Eskiden dört dönemle (o zaman 12 yılla) sınırlıydı biliyorsunuz. Demek ki, o kaldırıldığı halde 8.5 yıl normal sayılmalı. O zaman da ben sınırlamaya karşı idim. İzmir'de Tek Gıda İş Sendikası için yaptığım bir çalışmada bunu belirtmiştim. Çünkü, böyle bir sınırlama Batı ülkelerinde de yok. O bakımdan bana göre seçiliyorsa 10 yıl da, 20 yıl da seçilebilir. Yeter ki, doğru dürüst iş yapılsın. Haber İş'li arkadaşlarım varsa burada, bilirler... Dışarıdan gelen uluslararası sendikal teşkilatın bir takım yöneticileri geliyordu seminerlere. Kimi 26 yıllık, kimi 24 yıllık sendikacılar vardı aralarında. Bana göre tecrübeli sendikacılık çok daha olumlu sonuçlar verir. Hem örgütlenmede, hem toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında, maceraya kalkışmayı engellemek bakımından tecrübeli sendikacıların önemli olduğuna inanıyorum. O yüzden çok fazla sürelerle seçilmeleri önemli değil. Bana göre önemli olan bu delege sistemi, yani yöneticilerin oraya seçilmesinde getirilmiş olan de-

lege sistemi. Delegelerin seçimini "yargı güvencesi" altında yapabiliyorsak, o zaman zannediyorum sendika içi demokrasinin de üst yöneticiliğe yansımasını sağlayabiliriz. Bahsettiğiniz sakıncaları bu yolla giderebiliriz diye düşünüyorum, değerli meslektaşım. Yoksa yöneticilerin görev yapmalarını sınırlandırıcı bir görev süresi söz konusu olmamak gerekir diye düşünüyorum.

Diğer bir sorun, medyayla ilgili. Bu konuda şikayetler dile getirildi. Ama, biliyorsunuz, hiçbir şekilde sendikacı arkadaşlarımız bir radyo televizyon istasyonu kuramıyorsunuz.. Radyo-televizyon yasağı var biliyorsunuz, sendikalar radyo televizyon kuramıyor. Ama, sizler de buna karşı hiçbir eylemde bulunmuyorsunuz, herhangi bir talebiniz olmuyor. En azından ben bilmiyorum. Öyle sık sık gündeme gelen bir konu değil. Hiçbir hareket yok. Sanki bundan da hep beraber memnunmuşuz gibi duruyoruz.. Niye olmasın ki sendikaların bir televizyonu? Bu iş güvencesiyle ilgili haklar, esneklikle ilgili haklar, sendikal güvenceler, oralarda gayet iyi izah edilebilir, işletmelere sizin ne derece sahip çıktığınız, yapılan toplu iş sözleşmelerinin işletmelere ne gibi esneklikler sağladığı orada da gayet iyi anlatılır, işkollarında yapılan toplu sözleşmeler ile ilgili bigiler verilebilir, hiç olmazsa haksız rekabetin bu yolla da önüne geçilebilirdi diye düşünüyorum. Bana göre tabii bu yasağın mutlaka kaldırılması lazım. Zaten, son olarak hazırlanan tasarı taslağında da var idi bu, son hazırlanan tasarıda.

Son olarak ben, yasal alandaki en büyük engellerden birinin, sendika yöneticilerinin mahalli idareler de dahil olmak üzere, genel seçimlerde seçim kazanmaları halinde "yöneticiliği bırakmaları" konusundaki yasal düzenleme olduğuna inanıyorum. Üstelik, Anayasa hükmünden kaynaklanan bu düzenlemenin hiç de demokratik olmadığına, yanlış olduğuna inanıyorum. Çünkü sendika-

cı seçildikten sonra parlamentoya gittiği zaman, tabandan ilişkinizi koparmamanız gerekir. Aksi halde, tabanınızla ilişkiniz koptuğu takdirde, sonra ne yapacağınız belli olmuyor. Bunun geçmişte olumsuz örneklerini gördük. Sonra diyorlar ki; "Sınıfına ihanet etti, ne biçim kararlara imza attı, ne biçim kararnamelere imza attı" diyorlar. O neden oluyor? Tabanla ilişkinizi kestiğiniz için oluyor. Halbuki, sendika başkanı olarak seçilirseniz, parlamentoda hem başkanlığınız devam ettirir, hem de vekilliğinizi devam ettirirseniz, öyle ihanetlere kolay kolay baş vuramazsınız diye düşünüyorum. Bu şekilde sınıfınızın menfaatlerini çok daha iyi korursunuz diye düşünüyorum. Ama buna karşı da, sendikacılarımızdan bu hükme karşı da, ne hikmet ise hiç karşı çıkan olmuyor. Batı'da seçilirsen böyle bir sorun ile karşılaşmıyorsun. Hatta, birkaç tane görevi birden üzerinde taşıyan kişiler seçiliyor. Bu bakımdan da, mevcut Anayasal düzenlemenin sizin parlamentoda gereği gibi temsil edilmenizin önünde bir engel oluşturmasından dolayı, sizlerin toplumsal statünüzün daha üst seviyede olmasını engellemesinden dolayı, bu nedenle de örgütlenmenin daha cazip olmasını engellemesinden dolayı, kaldırılması gerektiğine inanıyorum.

Bakın ben size son olarak bir şey söyleyeyim: Batı parlamentolarında -son Hocam özür dilerim- daima yüzde 30-35 civarındadır işçi kökenli, sendikacı kökenli milletvekili sayısı. A partili, B partili onu söylemiyorum. Yani bizde uygulayacak olursanız, demek ki 550 milletvekilinin yüzde 30-35'i 170 milletvekili falan yapar. Yani, Türk parlamentosunun Batı parlamentolarına benzemesini istiyorsanız, 170 civarında sendikacı veya işçi kökenli milletvekilinin TBMM'de bulunması gerekir. Şu anda, topu topu beş tane falansınız zannediyorum, değil mi? O kadardır değil mi? Bilemiyorum, üç veya dört, beş. Dışarıdan birisi gelse, bu parlamento-

nun halini görse, bir de size verilen şu hakları görse, inanır mısınız, size çok bile görür bu hakları. Sendikacılara, işçilere çok görür bu hakları. "Ne bu rezalet?" der yani, "Nasıl almışlar bu hakları bunlar?" der. Kimse, birkaç tane profesörün, o tasarıların hazırlanması sırasında, aman batı ülkelerinin demokrasilerinden eksik olmasın, geri kalmayalım diye, anayasaların, yasaların orasına burasına maddeler sokuştura sıkıştıra, bu hakların elde edildiğini söylemez. Bu nedenle de o hocaların sonradan da kıymetleri bilinmez. Ama, biz hocalar çalışmalarımızı yaparken daima, "iyilik yap denize at, balik bilmezse halik bilir" düşüncesiyle hareket ederiz. Bu nedenle şikayet etmeyiz. Daima "iyiyi, güzeli, doğruyu" ararız. Biz bilim adamıyız, neyi düşünüyorsak, neyi biliyorsak onu söylüyoruz. Sürçü lisan eylediysek affola.

Hepinizi sevgiyle, saygıyla selamlıyorum. Sağ olun.

Oturum Başkanı - Efendim teşekkür ediyoruz. 45 dakikalık süresinde hemen hemen dakikası dakikasına değerli meslektaşım tebliğini tamamladı.

Şimdi hemen yorumcu arkadaşlarıma geçiyorum. Sayın Demir'in özellikle yasal çerçeve ile ilgili açıklamaları üzerinde arkadaşların yorum yapmalarını rica ediyorum ve ilk sözü değerli meslektaşım Prof. Dr. Kadir Arıcı'ya bırakmak istiyorum. Hepiniz tanıyorsunuz kendisi Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde İş Hukuku Öğretim Üyesidir. Sayın Arıcı buyurun mikrofon sizin.

Prof. Dr. Kadir ARICI (Gazi Üniversitesi) - Teşekkür ederim Sayın Başkan. Öncelikle tebliğ sahibi değerli hocama değerli tebliği için teşekkür ediyorum. Hocamın tebliğini değerlendirmeye geçmeden önce bir hususun açıklığa kavuşturulması ge-

rekir düşüncesindeyim. Sendikacılığın önündeki hukuki engeller tartışmasını yaparken, öncelikle bu alanda bizi bağlayan uluslararası sözleşmeler temelinde yola çıkmamız gerekiyor. Şöyle ki kanunla onayladığımız 87-98 sayılı ILO sözleşmeleri var; göz ardı edilmeyecek bir başka husus da Anayasamızın 90'ncı maddesi ve 90'ncı maddedeki son yapılan değişikliktir. Dolayısı sendikal mevzuatımızın A.Y. m. 90 değişikliği bağlamında Türkiye'nin kabul ettiği uluslararası normlara uygunluğunun bir değerlendirilmesinin yapılması gerekir.

Tebliğin değerlendirilmesine başlamadan aydınlığa kavuşturulması gereken bir başka husus ise devlet desteğinde sendikacılık ya da kanun himayesinde sendikacılık döneminin sürüp sürmeyeceği hususudur. Bu konuda da Türk kamuoyunda bir netleşmenin gerçekleştirilmesi gerekiyor. Bu netleşmenin özellikle sosyal taraflar ve sendikacı dostlarımız yönünden gerçekleşmesi önem taşıyor.

Tebliğini değerlendirmeye çalışacağım hocamın tebliği bakımından da bu netleşmenin gerçekleşmesine ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Hocam son sendika ve iş hukuku mevzuatı bakımından bir değerlendirme yaptı. Bu değerlendirmesinde mevzuat bakımından hangi noktalarda gerilemeler oldu, geriye gidildi; hangi noktalarda boşluklar ortaya çıktı hususunu çok açık bir şekilde ortaya koydu. Tespitlerine katılmamak mümkün değil. Ancak hocamızın mevzuat değerlendirme yaklaşımda sendikaların güçlenmesine, desteklenmesine ve kollanmasına dair bir bakış açısı çok net bir şekilde ortada duruyor. Yani biz hür sendikacılıkta onun esaslarından yana mı olacağız? Hür sendikacılık için hür sendikacılık esasından mı hareket edeceğiz? Yoksa Türkiye'de güçlü ve hür sendikacılığı birlikte talep eden bir tercihte mi bulunacağız? Bu anlamda "Türkiye'de sendikacılık devlet desteği olmadan ayakta ka-

lamaz!" "Devlet sendikacılığın gelişmesi için mevzuat bakımından da koruyucu ve kollayıcı olmalıdır mı diyeceğiz? Şimdi burada gerçekten bir karar vermemiz gerekiyor. Çünkü sendikacı arkadaşlarımız ve dostlarımız ILO'ya gidiyorlar ve "Türk sendika mevzuatında uluslararası ilkelere aykırı hükümler yer almaktadır" iddiası ile şikayette bulunuyorlar. Aynı sendikacı dostlar Türkiye'ye geliyorlar. Türkiye'de de, "Devlet sendikacılığı korusun, olabildiğince bize destek sağlasın". Bu destek mevzuatla da sürdürülsün şeklinde talepte bulunuyorlar. Sendikacılığın gelişme sürecinde mevzuata girmiş bazı düzenlemelerin mevzuattan çıkarılmamasını ısrarla talep ediyorlar. Şimdi burada bir çelişki yok mu? Bu çelişkiyi mutlaka gidermemiz gerekmiyor mu?

Hemen işaret etmem gerekir ki sendikacılığın uluslararası ilkeleri serbest kuruluş, serbest üyelik, serbest teşkilatlanma, faaliyet serbestisi esasını öngörür. Hür sendikacılığın ve milletlerarası çalışma teşkilatının sendika hürriyetine dair temel ilkeleri mevzuat değerlendirmesinde bizim için mihenk taşı olmak zorundadır. Bu anlamda sendika çokluğu ilkesi, sendikaların demokratikliği ilkesi, sendikaların bağımsızlığı ilkesi, serbest kuruluş ilkesi, serbest üyelik ilkesi, serbest faaliyet ilkesi gibi temel ilkeler temelinde bir değerlendirme ile sendika mevzuatımızın değerlendirilmesi ve bu anlamda sendikacılığın önünde bir engelin olup olmadığı üzerinde değerlendirme yapılmalıdır. Bu noktada mevzuatımıza baktığımızda, 'sendikacılığın önündeki engeller' tartışmasında biz bazı hususların mutlaka tartışılması gerektiğine inanıyoruz. Yani iş yeri sendikacılığını serbest bırakacak mıyız, bırakmayacak mıyız? İşkolu barajı sürecek mi sürmeyecek mi? işkolu barajını hür sendikacılığın ilkeleri ile nasıl bağdaştırabileceğiz? Eğer "Hür sendikacılıktan yanayız" diyorsanız ve "87 sayılı sözleşmeyi Türkiye'de uygula-

mak zorundayız" diyorsanız; üstelik siz Dünya kamuoyuna milletlerarası ilkelere saygılı bir devlet mesajını vermek adına Anayasanızı bile değiştirmiş de; "Çatışma halinde uluslararası sözleşme öncelik kazanır" hükmünü koymuşsanız, o zaman bu mevzuattaki birtakım sınırlamaları, birtakım barajları milletlerarası kamuoyuna ne anlatmanız mümkün ne de açıklamanız mümkündür. Bütün bu sebeplerle bizim artık kanun ve devlet desteğiyle güçlü sendikacılık politikasının sürmeyeceğini, sürdürülemeyeceğini anlamamız gerekiyor.

1982'de çıkarılan Sendikalar Kanunu'na bakın, aslında eğer 1982 şartlarında Türkiye'de sendikal hareket aklını başına alsaydı, çok güçlü bir sendikal hareketin bugüne gelmesini sağlayabilirdi. Ne yaptı? Sürekli "Bu 12 Eylül yasaları..." deyip bu yasaların mevzuattan çıkarılmasının mücadelesini verdiler. Halbuki o günün Sendikalar Kanunu sendikaların parçalanmasını önleyen, olabildiğince güçlü ve hür sendika olmalarını sağlayan, adeta kanun gücüyle buna zorlayan bir mantığı vardı. Ama ne oldu? Sürekli olarak on iki eylül yasalarını kaldırıyoruz adı altında işimize gelen hükümlerini bırakan işimize gelmeyenleri kaldıran dolayısı ile ne milletlerarası ilkeleri ne de hür sendikacılığın ilkelerini bütünüyle dikkate almayan tam şark kurnazlığı kokan bir yaklaşım ile bu yasaları değiştirmeyi başardık. Öyle ki Anayasadaki koskoca bir maddeyi yok ettik. Yani 52'nci madde de gitti. 52'nci maddenin numarası var, kendisi yok. Peki ne oldu? 20 sene içerisinde, 25 yıl içerisinde -adım adım bizim takip ettiğimiz bir hadise bu- sendika üye sayılarında sürekli azalma var. Ancak güçlü ve hür sendikalar amacına ne kadar ulaşabildik? Sorgulanmaya değer.

Şimdi burada bizden önceki oturumdaki konuyu çok daha öne almamız gerekiyor. TÜRK-İŞ'i bu noktada tebrik etmek istiyorum.

Yani şu seminerler eğer devam eder de, "Biz nerede hata yaptık? deyip, 1980 sonrası 25 yıllık dönemi ya daha doğrusu 1963'den bu güne kadar en azından bir özeleştiri yaparlarsa, onun bir başlangıcı olarak ben bu panelleri görebiliyorsam, bizim gibi hocaları kattığınız, bir de katmadığınız kendiniz kendi aranızda yöneticiler olarak bir özeleştiri panelleri düzenlenirse, ben inanıyorum ki, bir yere varacağız.

Çünkü Türkiye'de kanunlarla, kanuni engeller olarak bütünüyle gösterilen engellere bakıyoruz, bu konudaki "kanuni engeller" diye saydığımız engeller, gerçekten 87 sayılı sözleşmeye aykırı engellerdir. Arkadaşlarımızın yazdığı makaleler de var bu konuda, ama bunlar eğer hukuk açısından bakarsanız, bunların tamamı kaldırılmalıdır. Bunların hiçbirisini bizim savunma şansımız yok. Tek bir şekilde savunabilirsiniz, onu da sendikacı arkadaşlarımız savunur. Yani birbirlerini şikayet etmek yerine, sosyal diyalogu, işçi sendikaları arasında bir sosyal diyalogu sağlarlar da uluslararası camiaya: "Kardeşim bu 87 sayılı sözleşmeye aykırı ama, biz kendi aramızda protokol yaptık yüzde 10 barajının yüzde beşe çekilmesi (ya da yüzde üçe çekilmesi) hususunda anlaştık. Biz bu barajın kalmasını istiyoruz. Devlet bu barajlarla sendikacılığın önüne bir sınır koyma amacı taşımıyor. Bu sınırların kalmasını biz istiyoruz devletten, siyasi iktidardan, dolayısıyla hür sendikacılığı devlet sınırlayan bir hüküm koymuyor, bizim isteğimizi yerine getiriyor" şeklinde bir mesaj verirler ise, bu konuda gerçekten mesafe alırız diye düşünüyorum.

Aksi takdirde ne oluyor bakın: Şimdi yüzde 10 barajı gerçekten güçlü sendikacılık için konulmuş bir barajdır. Sendikal parçalanmayı engelliyor, ama öte taraftan bir başka sendikacı dostumuz gidiyor, hem Türkiye içinde, hem Türkiye dışında bunu şikayet ediyor.

Şimdi şikayet ettiği zaman karşıdaki hukukçu da bakıyor ve 87 sayılı sözleşmeye aykırı; bunu düzelt diyor.

Şimdi bizim de hukuki engeller noktasında yapacağımız şey; "Sendikalar Kanunu'muzda 87 sayılı sözleşmeye aykırı neler var? Bunlar nasıl temizlenir?" sorusunu burada tartışmamız lazım.

Ama sayın hocam tebliğinde. Bu tartışmaya hiç girmedi. Hocam tebliğinde sendikacılık devlet tarafından desteklenmelidir bakış açısından değerlendirmelere ağırlık verdi. Yaklaşım daha ziyade "Devletin desteğiyle, kanun desteğiyle şu sendikacılığı nasıl ayakta tutarız?" diyebileceğimiz bir yaklaşımdı. Sayın hocam mesela taşeronlaşma konusuna girdi, iş güvencesi konusuna girdi.

Sabahki oturum o kadar önemli ki, yani Türkiye'de sendikacılığın önündeki temel engel hukuki engeller olmaktan öte uygulanan makro ekonomik politikalardır. Şimdi bu konuda da sendikal çevreler bir özeleştiri yapmalıdırlar. Çünkü biz şimdi özelleştirmeden bahsediyoruz. Kimin başına taş düşüyorsa, o ayağa kalkıyor, ama ötekiler uyuyor. Lunaparklarda var olan bazı oyunlar örneğinde olduğu gibi, yani Süt Endüstrisi özelleştirilirken sadece orada yetkili sendikalar ayağa kalktı, diğerleri onlar adestek olmadı. Sırayla ne oldu? Sıra, diğerlerine geldi ama, gelinceye kadar da sendikal hareketin soluğu bitti. Şimdi, işte kağıt sektöründeki sendikayı bitirdiler, yarın Petrol-İş'in başına bir şeyler örmeye çalışıyorlar, sonra Metal-İş'e sıra gelecek, vesaire.

Yani burada bugüne gelinceye kadar bu konularda, müşterek hareket etmek, politika birliğine yönelmek güç birliği yapmak konusunda ben yeterince gayret gösterilmediğine inanıyorum.

Sendikal hareketin önündeki hukuki engeller bağlamında yeni değişiklik tasarıları bir fırsat olarak değerlendirilmelidir. Öncelikle

sosyal taraflar arasında bir mutabakat sağlanmalıdır. Sendikalar kendi aralarında mutabakata varsınlar, ben inanıyorum ki, Bakanlık bu mutabakatı aynen kanun haline getirme durumundadır. Ama mutabakat yok! Yani kafalar netleşmiş değil. Ayrıca sendika içi demokrasinin sağlanması hususunda da gayret gösterilmelidir. Sendikaların tekliflerine ben bakıyorum, sendika içi demokrasi alanındaki tıkanıklığı çözecek hiçbir teklif getirilmemektedir. Mesela Şube genel kurulunun yapılması bir örnektir. Şubenin yönetim kurulu var, hiçbir yöneticinin bilgisi olmadan genel merkez şubenin genel kurulu için karar alıyor. Savunmasında da tüzükte buna cevaz var diyor. Hür sendikacılık sendikalara tüzüğü serbestçe düzenleme hakkını veriyor. Ama bu "Sendikaların demokratiklik ilkesini göz ardı edin" demiyor ki! Sendikalar kendileri demokratik kuruluşlar olmak zorundadır ve bugün sendika gücünü kaybettiyse, Türk sendikacılığı, bence çok ciddi sorgulanması gereken bir şey sendika için demokrasi konusudur. "Sendika içi demokrasinin işlemesi konusuna ne kadar gayret gösterildi?" sorusudur.

Değerlendirmelere iki noktadan mutlaka yaklaşmamız gerekiyor. Birisi; burada biz devlet desteği, yani güçlü sendikacılıktan mı yanayız, hür sendikacılıktan mı yanayız. Bu ikisini nasıl bağdaştıracağız? Elbette ki sendikaların güçlü olması işçinin lehinedir. Az sayıda ama gerçekten güçlü ve etkin sendikalar olmalıdır; ama bu zorla olmaz. Bu kanun gücüyle de olmaz. Bunu siz isterseniz, yani sendikacılar bunu isterse gerçekten burada bir sonuç alınır. Yoksa bu tercihi yapmadan yola çıkarsak meseleyi çözmemiz mümkün olamaz. Aksi taktirde bakın bugün hür sendikacılığın ilkeleri ve hukuki engelleri düşünürseniz; iş yeri sendikaları serbest bırakılmalıdır, federasyon örgütlenmeleri serbest bırakılmalıdır, iş kolu barajları kaldırılmalıdır, toplu sözleşmedeki yetki barajları kalkmalıdır.

Ancak toplu iş sözleşmesinin doğuş sebebi ve çalışma hayatındaki rolünü ortadan kaldıracak değişiklikler sınırları ve barajları kaldırmak adına göz ardı edilmemelidir. Yani aynı anda tek bir tarafla tek bir sözleşmenin yürürlükte kalkması dolayısı ile sözleşme süresince iş uyuşmazlıklarının sona erdirilmesinin temin edilmesi önemli bir husustur.

Sendika mevzuatımızın uluslararası mevzuata uyumunun sağlanmasında kendi tecrübemiz, Türk sendika hareketinin çıkarları ve çalışma barışının sağlanmasına katkıları değerlendirmelerde göz önünde bulundurulmalıdır.

Türk çalışma hayatında son dönemde güzel gelişmeler yaşandı. Özellikle sosyal diyalog üzerinde durmak istiyorum. Sosyal diyalog örneklerinden birisi yeni iş kanununda sergilenmiştir iş kanununda gerçekleşen sosyal diyalog yeni sendika ve toplu iş sözleşmesi değişiklik tasarı çalışmalarında da sürdürülüyor. Sayın Başkanımızın da katıldığı bir hazırlık çalışması sürdürülmektedir. Biz hür sendikacılığın o temel ilkelerini dikkate alarak bu tasarıyı yasalaştırır istek bu alanda gelişme sağlamış oluruz. Aksi takdirde, yani benim tespit ettiğim yaklaşık 40'a yakın 87 ve 98'e aykırı hüküm var. Ama bunlar Türk sendikacılığına ne getirir, ne götürür? Ben hukukçu olarak, benim esas alacağım ne olur? 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri olur. Anayasanın 90'ıncı maddesi olur, anayasanın sendika hakkına dair hükümler olur, beni bağlayan bunlardır. Ama "Bu sonuçta Türk sendikacılığına ne getirir?" sorusunu sendikacılarımız oturup, tartışmalıdırlar. AB sosyal tarafların mutabakatı ya da sosyal diyalog ile meselelerin kotarılmasını istiyor. Avrupa Birliği'nde, Sosyal Politika Sözleşmesi dahil, çok sayıda mevzuat önce işçi-işveren arasında mutabakat ve sözleşmeye bağlanmış, daha sonra da bu sözleşmeler direktif haline getirilmiştir.

Gelin, bu ülkeyi seviyorsak, Türkiye'yi sağa sola şikayet etmeyelim. Problemi burada çözelim. Onun da yolu, işçi sendikalarının kendi aralarında son beş, on yıldır geliştirdikleri bu Emek Platformu bunun için bir araç olabilir. Emek Platformu; "Biz Ankara'yı titretiriz, siyasileri titretiriz!" mesajını veriyorlar, titretiyorlar da, kanunları da değiştirtiyorlar. Tamam güzel! Gelin bir de şu kayıt dışının kökünü kuruturuz diye, kayıt dışının kökünü kurutma seferberliği başlayın ve bu noktada bunun öncüsü de Emek Platformu olsun. Kayıt dışını kim besliyor? Mevcut sistem besliyor. Adam orada üretiyor, ihracatçı satıyor ya da orada üretiyor büyük fabrika yedek parça olarak kullanıyor. Yani ülkemizde mevcut sistemle bütünleşmiş vaziyette bir kayıt dışılık var. Onun için kayıt dışılık ancak sosyal tarafların bir seferberliği ile ancak ve kısmen çözülebilir.

Sonuç olarak sendikacılığın önündeki hukuki engellerin söylendiği kadar olduğunu düşünmüyorum. Meseleye makro ekonomik gelişmeler ve etkenler açısından yaklaşılmasının daha doğru olacağını düşünüyorum. Küreselleşmenin, gümrük birliğinin, özellikle GAT Sözleşmesi'nin, yani Türkiye'yi yönetenlerin bu konuda geçmişte yaptıkları, hesabını kitabını yapmadan attıkları adımların ve bunların bugün ortaya çıkan faturaların sorgulanmasını gerekli görüyorum. Çünkü 'göç yolda düzülür' mantığından kurtulamamaktayız. Gerekli hazırlıkları yapmadan adımlar atmaktayız. Modernleşme denilen şeyi anlayamadık bir türlü, eski alışkanlıklarımızdan kurtulamıyoruz ve aynen devam ediyoruz.

Onun için bizim problemimiz zihniyet dönüşümünü gerçekleştirememek problemidir. Hukuk devleti ve demokrasi konusunda problemlerimiz var. Eğer milletlerarası sözleşmeleri onaylamış isek bunun gereğini yapmak gerekir. Onaylarken de yüz defa düşün-

mek icap eder. Türkiye hür ve demokratik sendikacılık esasını benimsemiş bir devlettir. Mevcut sistemimizde bu noktada çok ciddi hukuki engeller yoktur. Mevcut bazı kanuni engeller de milletlerarası sözleşmelerdeki ilkeler çerçevesi içerisinde ve sosyal diyalog ile çözülebilir. Tebliğ sahibi değerli hocama teşekkür eder gösterdiğiniz sabır için sayın başkanıma teşekkür eder hepinize saygılar sunarım.

Oturum Başkanı - Efendim Sayın Arıcı'ya teşekkür ediyoruz. Tebliğ sahibinin görüşlerine alternatif bir takım görüşleri de burada ortaya koymak suretiyle yorumlar, tartışmalar kısmına zannediyorum ki yeni bazı unsurlar kattı, getirdi.

Şimdi ikinci bir yorumcu arkadaşımıza Kocaeli Üniversitesi'nden Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı'ya sözü vermek istiyorum. Kendisi de zamana olabildiğince dikkat ederek yorumlarını yapmasını özellikle rica ediyorum. Çünkü tekrar ediyorum: Bugün ikinci bir oturumumuz daha var ve amacım özellikle sizlere daha fazla konuşma zamanı ayırabilmek. Yarım saatlik geç bir başlama durumumuz olduğunu da dikkate alarak. Buyurun Sayın Subaşı...

Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı (Kocaeli Üniversitesi) - Teşekkürler Sayın Hocam. Değerli Hocama tebliğ için teşekkür ediyorum. Ayrıca sözlerime başlamadan katılımcıları da saygıyla selamlıyorum.

Tabii konuyla ilgili yorum değil de, kendi düşüncelerimi de en azından belirtmek istiyorum, hocalarımın belirttiği konularda kendi kanaatlerimi.

Türkiye Cumhuriyeti bir hukuk devleti, sosyal bir hukuk devleti, dolayısıyla sosyal bir devlet oluyorsa bazı düzenlemelerin yapılması gerekiyor. Çünkü işçi ve işveren eşit değil, hukuken eşit olsa

bile ekonomik bakımdan eşit olmadığı zaman düzenlemelerin yapılması, katkı sağlanması, yasaların özellikle yapılırken hukukun amacı toplumun ihtiyaçlarını gidermek olduğu için, bazı düzenlemelerin de yapılması gerekiyor kanaatini taşıdığım için, en azından İş Yasası'nda, Sendikalar Yasası'nda düzeltilmesi gereken bazı yerleri de belirtmek istiyorum.

Örneğin Fevzi Hocam açıkladı; iş güvencesinden bahsetti. Çünkü iş güvencesi önemli bir konu. İşçilerimiz dertli, sendikalar dertli, son derece büyük sıkıntılar var. Çünkü işsizlik büyük boyutlarda, sürekli işçi çıkartılıyor ve buna karşı iş güvencesi yok. İşte 4773 sayılı yasa, arkasından 4857 yasayla bazı düzenlemeler yapıldı. Tabii ki bu düzenlemeler önemli ama, bazı düzenlemelerde de değişiklik yapılmaması gerekiyor. Örneğin 30 veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerleri bunu kapsamına giriyor. Kesinlikle bunun eski yasada olduğu gibi 10 işçiye indirilmesi gerekiyor. Türkiye'nin koşullarını dikkate alındığı zaman 30 sayısının yüksek olduğunu görüyoruz. İş güvencesinden ne kadar fazla insan yararlanırsa, o kadar ülke için faydalı olacağı kanaati taşıyorum. Dolayısıyla kanun koyucunun bir değişiklik yapıp bu 30'u tekrar 10'a indirmesinin ülkemizin koşullarına daha uygun olacağı kanaatini taşıyorum.

Yine işte bununla bağlantılı, hocam açıkladı, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açılması, ki bu hak düşücü bir süre, bu sürede çok büyük sorunlar var, tartışmalar var, yani bunun da değişmesi gerekir. Çünkü bu tebliğ tarihinden değil de, özellikle işin sona ermesinden itibaren bir aylık sürenin başlamasının hakkaniyete daha uygun olacağı kanaatindeyim.

Diğer taraftan tabii ispat koşulu var. İspat koşulu işverene getirildi, değiştirildi. İşveren ispatlayacak ama, arkasından bununla

bağlantılı "Eğer işçi başka bir neden ileri sürerse, ispatlaması gerekir" gibi esasında anlamsız bir ifade getirildi. Bunun değiştirilmesi gerekir. Çünkü, işçinin ispatlamasında her zaman zorluklar vardır. Zaten kanun koyucu bunu da düşünerek de işverene getirdi. Özellikle ispat yükünün tamamen işverenin üzerinde kalmasının doğru olacağı kanaatini taşıyorum.

Tabii burada büyük sorunlar var. Özellikle iş güvencesi ile ilgili. Örneğin işçi, mahkeme geçersizliğe karar verirse 10 iş günü içerisinde işe başlamak zorunda. Başlamazsa geçerli feshin özellikle sonuçları doğacaktır. Bunun kesinlikle değişmesi gerekir. Düşününüz ki, bir dava açıldı, dava birkaç ay devam etti, belki bir yıl devam etti. İşçi bu arada iş bulmak zorunda, işçi çalışmak zorunda. Dolayısıyla çalışan işçi eğer iyi bir iş bulduysa, ücret müsait ise dönmek istemiyor ise ona bir alternatif sunmak gerekir. Hiç değilse işçiye bir alternatif sunup, ya işe gelmesini veya tazminatını alıp işten ayrılmasını savunmak sanki daha doğru olur. Yoksa burada, zaman zaman oluyor, işçi iş bulmuş, aylarca sürmüş, arkasından işveren de hatta onun gelmeyeceğini de biliyor, bile bile özellikle teklif ediyor; "Buyur gel, başla" diyor, ama işçi başlaması mümkün değil, arkasından tazminatları kaybedebiliyor.

Başka bir sorun da özellikle bu konuyla bağlantılı iş güvencesi tazminatı ile sendikal tazminat arasında sorunlar yaşanıyor. Eğer bir hizmet akdinin feshi, sendikal nedenle yapılmış ise, burada işe iade davasıyla birlikte açılması durumunda iş güvencesi tazminatıyla sendikal tazminat birleşiyor ve özellikle orada işçinin bir yıl ücretinden az olmamak üzere bir sendikal tazminat olması gerekiyor. Ancak olabilir ki, işçi bir aylık hak süresini geçirmiş olabilir veya işçi davayı kaybetmiş olabilir. Peki arkasından sendikal tazminat davası açabilir mi? Tabii doktrinde açılamayacağı görüşleri var ama,

benim şahsi kanaatim, açılması gerekir. Özellikle orada on yıllık zaman aşımı süresi olduğuna göre, işçi sendikal nedenle bir fesih varsa, dava açabilir. Eğer ispatlanırsa, sendikal nedenle feshi ispatlanırsa özellikle sendikal tazminat da alınması gerekir.

Ve ilginç olan bir uygulama var. Yasa diyor ki: "İşçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat". Ancak uygulamada her zaman sanki bir yıl gibi anlaşılıyor. Yani mahkemelerimiz bunu bir yıllık, yine az olmamak üzere değil de, bir yıllık ücret tutarında tazminat olarak uygulamakta. Tabii yasa hükmünün bu şekilde anlaşılması, uygulanması doğru değil, somut olayların özelliklerine göre bu değerlendirilmeli ve ona göre de karar verilmesinin doğru olacağı kanaatini taşıyorum.

Diğer taraftan yine yeni yasayla birlikte işyeri sendika temsilciliğinde önemli oranda gerilemeler oldu. Eskiden mutlak anlamda işe iade davası vardı, ama kaldırıldı. Şu anda işyeri sendika temsilcileri de aynen sıradan düz işçiler gibi aynı koşullara tabii, sadece tazminatta farklılık var. Kesinlikle bunun düzeltilmesi gerekir. Özellikle işyeri sendika temsilcilerinin korunması gerekir. Çünkü işyerinde çalışma barışının sağlanmasında önemli görevleri var. Dolayısıyla yasada yapılacak değişiklikle bunların işe iadesine sağlamak, hatta sendikal nedenle fesihlerde bile özellikle tazminat veya işe iadede değil, esasında tamamen mutlak anlamda işe iadeyi düşünmek gerekir. Çünkü işverenler bazı durumlarda tazminatı kabul ediyor, dolayısıyla işçinin işe başlaması imkansız oluyor.

Tabii şunu da belirtmek gerekir: Kanun koyucunun amacı iş güvencesinde işçi çıkarılmasını yasaklamak değil, işverenin keyfi davranmasını önlemek şeklinde karşımıza çıkıyor.

Diğer taraftan yine Sendikalar Yasası'nda özellikle üyeliğin kazanılmasında kaybedilmesinde sürekli bir noter koşulumuz var. Tabii bunun sendika özgürlüğüne aykırı olduğu kanaatini genellikle taşıyoruz. Çünkü işçi üye olurken de, üyeliği kaybederken de, notere gidecek. Bu işçinin sendika özgürlüğüne aykırı, esasında bunun kaldırılması gerekir, sorunları da zaten çözmüyor. Bunun getiriliş amacını hepimiz biliyoruz. Özellikle 1980 öncesinin yetki sorunlarını önleyebilmek için getirildi, ama çözmediği de kesin. Örneğin İstanbul'da bir kurumda, binlerce işçinin çalıştığı bir kurumda özellikle yetki davası yaklaşık altı sene sürebiliyor. Altı sene süren bir yetki davası ve burada kaybeden işçiler olmuş, sendikalar olmuş, her iki sendika işçi kaybetmiş, işveren kazanmış, noterler kazanmış. Sadece kazanan noter ve işveren olduğunu görüyoruz. Noter koşulunun kaldırılması gerekir. Doktrinde farklı görüşler var, eskilerde çok tartışılmış, işte referandum olabilir -hocam bahsettiirade beyanı, durum tespiti, merkezi büro kurulması, toplu sözleşme yetkisinin büro tarafından saptanması, üyelik sicillerinin merkezde tutulması, sendika kayıtlarının doğruluğunun kontrolünün sağlanması şeklinde çok sayıda bu konuda görüşler ortaya çıkmış. Ben Fevzi Hocam'a katılıyorum, referandumun iyi bir çözüm olacağını düşünüyorum. Özellikle yetki sorunlarını çözme konusunda referandum çözüm olabilir. Çünkü mevcut sistem yetki sorunlarını, çözmüyor. Önemli sorunlar var, davalar bitmiyor ve kanun koyucu iyi niyetli olarak altı günden, 15 günden bahsediyor. Ama uygulamaya baktığımız zaman altı sene süren davalar söz konusu. Dolayısıyla sorunun çözülmediğini görmekteyiz.

Diğer taraftan özellikle belki, sürekli sendikasızlaştırmadan bahsedildi. Sabahleyin işçiler, sendikacılar dertli, sendikasızlaştırma yüksek, büyük oranlarda ve işverenler sendika istemiyor. Tabii

hepsi için değil, ama en azından belli kesim işverenler istemiyor. Çözüm olarak ben bir kurum önermek istiyorum: Teşmil. Ülkemizde uygulanmayan, özellikle 1963 yılından beri gündemimizde olan, yasalarımızda olan, ancak etkili olarak uygulanamayan bir kurum, toplu iş sözleşmesinin teşmili. Belki bu kurum, eğer sağlıklı olarak uygulanabilir ise, özellikle sendikasızlaştırılmaya karşı da bir çözüm yolu olabilir. Çünkü tabii burada teşmil bir amaç değil, bir araç. Ülkemizde çok sayıda işyerinde sendika yok, sendikalılaşma yok. Dolayısıyla Bakanlar Kurulu bunlar sağlıklı seçilebilir ise ve sendikaların devreye girmesiyle de sağlıklı sonucu değerlendirilirse, Bakanlar Kurulu bazı işyerlerini, sendikaların giremediği, toplu sözleşmenin imzalamadığı işyerlerine teşmil kurumunu uygulayabilir. Teşmil kurumunun uygulanması ise arkasından sendikalaşmayı, yani sendikaların oraya girmesine ve işçilerin bilinçlenmesine de neden olabilir. Ancak teşmil kurumu öyle bir kurum ki, sağlıklı uygulanırsa ülke için faydalı, eğer sağlıklı uygulanmaz ise zararlı bir kurum olabilir. O nedenle de dikkatli olmak gerekiyor. Ancak yasalarımızdaki bu teşmil kurumunun da içindeki bazı düzenlemeler değişiklik yapılarak, ülkemizin koşullarına uygun bir şekle getirilerek yapılabileceği kanaatini taşıyorum. Belki sendikalılaşmanın, yani sendikasızlaştırmayı önleme konusunda bir çözüm yolu olabileceği kanaatini de taşıyorum.

Daha fazla sabrınızı zorlamak istemiyorum. Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım. Teşekkürler...

Oturum Başkanı - Efendim Subaşı arkadaşımıza teşekkür ediyorum. İki bakımdan hem çok somut olarak görüşlerini bir biri peşi sıra sıraladılar, ayrıca bir de bize beş dakikalık bir zaman kazandırdılar. Kendilerine teşekkür ediyoruz.

Şimdi son yorumcu Sayın Hüseyin Ekmekçioğlu. Hepiniz gayet yakından tanıyorsunuz. Yıllar yılı TÜRK-İŞ'in değerli bir hukukçusu olarak kendisini biliyoruz, tanıyoruz, takdir ediyoruz ve Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki hukuksal engeller konusunda hem bir hukukçu olarak, hem bir uygulayıcı olarak kendisinin görüşlerini almak istiyoruz buyurun sayın Ekmekçioğlu.

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU (TÜRK-İŞ Hukuk Müşaviri) - Teşekkür ediyorum Hocam, sağ olun.

Değerli katılımcılar, hepinizi saygıyla selamlıyorum. Benden önce sunumda bulunan hocalarım konuyu çok detaylı olarak sundular. Epeyce de yorulduğunuzu görüyorum. Ama tespitlerimi çok kısa satırbaşları halinde sunmaya çalışacağım.

Örgütlenme önündeki hukuksal engeller; önce anayasadan kaynaklanan engeller konusunda düşüncemi açıklamak itiyorum. Anayasa'nın 54'üncü maddesi bildiğiniz gibi grevin tanımlamasını yapmış ve koşullarını, kullanma koşullarını, grev dışı hareketlerin neler olduğunu ve müeyyidelerin ne olacağına emredici bir biçimde düzenlemiş. Böyle bir düzenlemenin anayasada yer alması ILO normlarıyla bağdaştırılamaz. Uzun vadede ve netice itibariyle bunun da örgütlenme önünde bir engel olduğu düşüncesindeyim. Anayasadan kaynaklanan ikinci engel 82'nci madde, yani üyelikle bağdaşmayan hükümleri düzenleyen madde. Bilim kurulu tarafından hazırlanan Sendikalar Yasası tasarısında, tasarı taslağının ilkinde bu husus çözüme kavuşturulmuş ve 37'nci maddede bir değişiklik yapılmış idi ama, temeli anayasanın 82'nci maddesini ilgilendirdiği için en son taslakta bu düzenleme çıktı. Gerçekten bu düzenlemenin de sendikal faaliyetler bakımından ve örgütlenme bakımından, önemli bir engel teşkil ettiğini ve mutlaka değiştirilmesi gerektiğine inanıyoruz.

İş Kanunu'ndan kaynaklanan engelleri de satır başları halinde sunmaya çalışacağım. İlki iş güvencisi hükümlerinin yetersizliği. Bu çok detaylı ele alındı. Her üç hocam tarafından da çok detaylı olarak ele alındı. Gerçekten "Türkiye'de iş hukukumuzda iş güvencesi vardır" demeye pek dilim varmıyor. Hem koşulları taşıyanların sayısının azlığı, hem uygulamada sonuçlarının hedefe ulaşmaması nedeniyle iş güvencesi hükümlerinin çok yetersiz olduğu ve baştan ele alınıp, bütün yönleriyle yeniden kaleme alınması gerektiğine inanıyorum.

Diğer bir engel iş yeri tanımı ile ilgili. Sendikalar Yasası'ndaki işyeri tanımıyla İş Kanunu'ndaki işyeri tanımı birbirinden farklı. Bu farklılık özellikle çoğunluk tespiti sırasında tereddütlere yol açıyor. Çalışma Bakanlığı da zorda kalıyor. İşverenlerin itirazlarını cevaplamak zorlaşıyor. Bu itibarla bu tanımlara da bir netlik kazandırmak gerekir diye düşünüyorum.

Esnek çalışmayla ilgili engel yine dile getirildi. Ve esnek çalışma sisteminin artık küreselleşmenin tabii sonucu olduğu ve bir dayatmayla bunun kabul edilmesi gerektiği söyleniyor. İyi, güzel de, esnek çalışma sisteminin iki ayağının daha olması gerekiyor sonuç verebilmesi için. Bunlardan bir tanesi sosyal güvence ayağı, diğeri de istihdâm güvencesi ayağı. Esnek çalışma sisteminde istihdam güvencesi yok, yani iş güvencisi hükümlerinden bunların yararlanması mümkün değil ve sosyal güvenceleri de yok. O halde bunların sendikalılaşmalarını beklemek veya sendikacıların bunlara örgütlenme yoluyla hizmet götürmesini beklemek mevcut yasal düzenlemeye göre mümkün görünmüyor.

Yine bir engel kanunun beşinci maddesinde, İş Kanunu'nun 5'nci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi. Çok güzel dü-

zenlenmiş, ama yaptırımı yok. Yaptırımı olmayınca iş güvencesi de yok, işçi de işten çıkartılıyor, örgütleyemiyorsunuz. Dolayısıyla örgütlenmeye faydası değil, bana göre bir engeli var. Mutlaka bir yaptırıma bağlanması gerekir. Sadece bu eşit davranma ilkesiyle ilgili değil, İş Kanunu'nun diğer hükümlerinin de yatırımsız olması nedeniyle örgütlenme önünde büyük engel teşkil ettiğine inanıyorum. Çünkü artık iş hukuku ile ilgili tanımlamalarda ve kavramlarda değişiklikler oldu. Hepiniz çok iyi biliyorsunuz; iş hukuku sadece işçi-işveren arasındaki ilişkileri ve dengeyi korumakla görevli değil, aynı zamanda devletin de iştirak ettiği, yani işçi, işveren ve devlet üçlüsünün arasındaki ilişkileri düzenleyen ve bu arada da devletin yetkisi olan, devlete denetim yetkisi veren bir düzenleme. Bu devletin yetkisinin etkin kullanılabilmesi için de verilen görevlerin yaptırıma bağlanmış olması lazım. Bu itibarla 104'ncü maddedeki yaptırımları yetersiz buluyoruz ve bunun da örgütlenmeye engel teşkil ettiği kanısındayız.

Kayıt dışı istihdâm konusu da çok söylendi, çok anlatıldı. Tabii bunun asıl nedeni hukuki olmaktan ziyade ekonomik nedenlerdir. Bunun farkındayız, ama kayıt dışı, bütün gayretlerine rağmen işçi sendikalarının kayıt dışı çalıştırılanları sendikaya kayıt etmeleri, hukuken mümkün değil, fiilen mümkün değil. Çünkü üyelik fişinin üzerinde işçinin sigorta sicil numarasının olması gerekiyor, zaten sigortasız çalışan bir işçi... Buna mutlaka bir çözüm getirmesi lazım.

Burada bence kayıt dışı sistemde, tabii ekonomik nedenlerle önlem alınacak ama, devlete düşen bir de denetim görevi var, sosyal sigortalara düşen bir denetim görevi var. Denetim elemanlarının azlığı veya işyeri sayısının çokluğu bana göre bir bahane olmamalı, bunun çok sistemli bir biçimde denetlenmesi gerekiyor. Ama

genel ekonomide, makro düzeyli ekonomide kayıt dışı istihdâmın faydalı olacağı düşünülüyorsa, daha doğrusu iktidar böyle düşünüyorsa, fazla yapacak bir şey yok. Buna sendikalı olarak tepki göstermemiz gerekir.

Sendikalar Yasası'ndan kaynaklanan engelleri de satır başları halinde sunmaya çalışacağım.

İş kolu ve işletme sisteminin, belirlenmesinde görülen engeller; Kanun bir iş yerinin hangi iş koluna gireceği veya işletmenin mevcut olup olmadığının tespiti yetkisini Çalışma Bakanlığı'na bırakmıştır. Bu tespit yetkisi, özellikle çoğunluk tespiti sırasında çıkan yetki uyuşmazlıklarında işverenler tarafından çok büyük bir engelleyici sebep olarak kullanılabiliyor. Açılan davalara bu yönde yapılan bir itiraz, iş kolu tespitini istemek, işletme olup olmadığının tespitini istemek yetki davalarının yıllarca sürmesine yol açıyor. Bu itibarla bunun ayrı bir sisteme bağlanması, en azından yetki tespit işlemlerine engel teşkil etmeyeceği bir biçimde düzenlenmesi gerekiyor. Bunu yasada çok önemli bir eksiklik olarak görüyoruz.

Üyeliğin kazanılması ve üyelikten ayrılma şüphesiz noter şartına bağlanmış, bu bir sistem meselesi, bu benimsenmiş bizim yasalarımıza göre, resmi üyelik, yani resmi şekil şartı getirilmiş. Ama Noterlik Kanunu'na göre, noterlerin mesai saati dışında hizmet yapmaları yasak olduğu için, mesai saatleri dışında örgütlenme faaliyetlerini sürdürmek mümkün değil. O halde Noterlik Yasası'nda bir değişiklik yapılması gerekir ki, mesai saatleri dışında da işyerinden çıkan işçilerin gelip sendikalara üye olması veya üyelikten ayrılmalarının mümkün kılınması gerekiyor.

Sendika içi demokrasisi konusu konuşuldu. En son taslakta sendika içi demokrasi sağlayacak kanallardan en önemlisi olan iş-

yeri delege seçiminin yargı denetimine açık olması konusu getirildi. Bu önemli bir gelişmedir. Faydası olacağına inanıyorum.

Sendika temsilcisinin teminatının yeterli olmadığı söylendi. Evet, bu da örgütlenmeyi dolaylı etkileyen bir engeldir.

Bugüne kadar yetki prosedüründe karşılaşılan engellerin bir sistem gereği olduğu söyleniyorsa da, ben kişisel olarak bu görüşe katılmıyorum. Yetki tespiti prosedüründeki engeller hukuki engeller değil, Çalışma Bakanlığı'nın idari işlemleriyle, hukukta düzenlenmemiş olmasına rağmen bazı işlemleri yapmaya yönelmesinden kaynaklanıyor. Çünkü hukukta, yani gerek İş Kanunu'nda ve onu tamamlayan Sendikalar Kanunu'nda işyerine giren işçilerin Çalışma Bakanlığı'na bildirilmesi zorunlu, işletmelerin ve işyerinin açılmasınında Çalışma Bakanlığı'na bildirilmesi zorunlu, üyeliklerin Çalışma Bakanlığı'na bildirilmesi zorunlu, üyelikten ayrılanların da Çalışma Bakanlığı'na prosedüre göre bildirilmesi zorunlu. Bu demektir ki, Çalışma Bakanlığının elinde sendikal hareketleri, üyelik hareketlerini gösteren işyeri kayıtlarının hepsi var. Ben bir işçi sendikası olarak; "Ben falanca yerde sözleşme yapacağım, çoğunluğumu tespit et" dediğim zaman, Çalışma Bakanlığı'nın elinde her türlü veri olması lazım, var çünkü, yasalar böyle düzenlenmiş, hemen bana üç gün içinde veya altı gün içinde mutlaka bir cevap vermesi gerekir. Ama uygulamada böyle yapılmıyor. İşverene soruluyor, işverene sorulur sorulmaz derhal işveren uyanıyor ve işçileri işten çıkartıyor. Yeniden müfettiş gönderiliyor. Bütün bunlar eğer bir politik tercihe dayanıyorsa, hukuk dışı bir olaydır diye vasıflandırmak lazım. Ama bana göre yetki tespit işlemleri sadece uygulamadan kaynaklanan nedenlerle bir engel teşkil ediyor.

Aynı şekilde Kanunun 13'ncü maddesinde üyelik fişlerinin işverene verilmesi zorunluluğu getirilmiş. Bu da örgütlenmeyi engelle-

yen bir nokta. Bu mecburiyetin nereden kaynaklandığını anlamak da mümkün değil. Çünkü zaten bu kayıtların hepsi Çalışma Bakanlığı'nda var. İşverenin işyerinde çalışan işçilerin sendikaya üye olup olmadığını daha önceden öğrenmesinin bir yararı da yok. Çünkü üyelik işçi sendikasıyla işçiyi ilgilendiren iç ilişkilere ait bir düzenleme. Neden işveren bunu önceden öğrensin? Bu bakımdan bu kanunda bir düzenleme yapılması gerekir diye düşünüyoruz.

İş kolu ve işyeri barajları konusunda çok konuşuldu. Evet, gerçekten ILO normlarına göre çifte baraj sistemi benimsenmiyor ama, bakıyoruz ileri ülkelerde de sözleşme yapacak sendikanın belirlenmesi bakımından bir takım ölçüler getirilmiş, yani bir ölçü olması lazım. Bu ölçü nasıl kurulacak? Türkiye'deki uygulamalara bakacağız. Barajın getirdiği yararları ve varsa sakıncalarını birlikte değerlendireceğiz ve iş kolu sayısıyla birlikte ele alıp Türkiye koşullarına uygun bir çözüm üretmemiz lazım.

Toplu sözleşme prosedürünün kanunda çok detaylı olarak düzenlenmiş olması da örgütlenmeyi dolaylı engelleyen bir düzenleme diye görüyoruz. Çünkü hedef, örgütlenmek isteyen işçinin hedefi, kısa sürede toplu sözleşme haklarına kavuşmaya yönelik, ama prosedürün gecikmesi, bir sürü engellerin çıkarılması örgütlenme konusundaki şevki, isteği engelliyor.

Grev yasakları ve grev ertelemelerin de bu kadar geniş tutulması yine hem ILO ilkeleri bakımından, hem örgütlenme haklarının engellenmesi bakımından ele alınması gereken düzenlemeler olarak görülebilir.

Bizim sistemimizde, kanunumuzda 'işyeri toplu iş sözleşmesi', 'işletme toplu iş sözleşmesi' diye iki sözleşme biçimi benimsenmiş. Böyle olunca da toplu sözleşme kapsamı dışında kalan işçiler orta-

ya çıkıyor, sözleşmesiz işçiler çıkıyor. Bu açığı kapatmak için TÜRK-İŞ olarak biz bundan üç yıl kadar önce bir çalışma yürüttük ve bilim adamlarıyla oluşturduğumuz bir iş kolu toplu iş sözleşme sisteminin yasalaştırılması gerektiğine inandık ve bununla ilgili bir taslak hazırladık, Çalışma Bakanlığı'na sunduk. Bunu çok detaylı anlatmak istemiyorum, ama bu sistem benimsendiği takdirde, yani iş yeri özleşmesi, işletme sözleşmesi ve iş kolu sözleşmesi üçü birden uygulandığı takdirde şu anda sözleşme kapsamında olmayan ya da sözleşmesiz işçilerin büyük bir kısmı toplu sözleşme haklarına kavuşturulmuş olacaklar.

Bir diğer engel; grev hakkının kullanımı ile ilgili sınırlamalar, yasal sınırlamalar. Bunlar da ILO normları bakımından örgütlenmeyi engelliyor, hem de gerçekten demokratik olmayan bir düzenleme sistemidir diye bakıyoruz.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Sorularınız olursa cevaplamaya çalışacağım.

Oturum Başkanı - Sayın Ekmekçioğlu'na da ayrıca teşekkür ediyoruz. Zamanı çok iyi kullandılar.

Şimdi bütün bu sıkışık saate karşı yarışır yorumlara ve tebliğlere rağmen önümüzde belki biraz da zamanımızı aşarak en fazla 40 dakikalık bir tartışma, yorum bölümü var. Ama mutlaka dinleyici arkadaşların toplantıya katkıda bulunmalarını arzu ediyoruz. Bu itibarla sabah olduğu gibi, zaten programımız da buna göre yapılmış, söz almak isteyen arkadaşlara söz vereceğim. Yalnız olabildiğince yorum yerine, arkadaşların sorular biçiminde tebliğ sahiplerinin bu konuları açmalarına fırsat vermelerini rica edeceğim. Yani soru biçiminde sorun, onların yorumuyla böylece bir sonuca varalım.

Soru soran arkadaşların sayı sınırlamak mecburiyeti doğacaktır bir süre sonra. Çünkü tebliğ sunan ve yorum yapan arkadaşlara yöneltilen sorulara da onların cevap vermesi için belirli bir zaman ayırmak mecburiyetindeyiz. Evet, bu koşullarla lütfen söz alan arkadaşlar, kendilerini çok iyi tanısak bile adlarını, soyadlarını açıklamaları, hangi kuruluştan geldiklerini belirtmeleri ve sorularını hangi arkadaşımıza yönelttiklerini lütfen açıklamalarını rica ediyorum.

Benim şimdi arkadan görebildiğim bir arkadaşımız söz alıyor. Evet, evet Sağlık İş Sendikası'ndan olan arkadaşımız. Hemen lütfen mikrofonu iletin...

Hasan ÖZTÜRK (Sağlık-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı) – Teşekkür ederim Hocam.

Şimdi Sayın Demir Hocama bir şey hatırlatmak istiyorum, soru da değil de, soru bizim haddimiz değil.

İşyeri temsilcileri konusundaki görüşlerini, açıklamasını kendisine bırakacağım, ama işyeri temsilcilerinin seçiminde önemli faktör oynayan kurum ne olacak? Kim olacak.

Prof. Dr. Fevzi DEMİR - İşçi temsilcileri diyoruz.

Hasan ÖZTÜRK - Evet.

Prof. Dr. Fevzi DEMİR - Yani sendika temsilcileri değil.

Hasan ÖZTÜRK - Hayır, işyeri işçi temsilcileri. İşyeri temsilcileri. Ben cevabını zatıalinden almak istiyorum.

Oturum Başkanı - Çok güzel.

Hasan ÖZTÜRK - İkinci öğrenmek istediğim konu referandum. Allah rahmet etsin diyelim, Bahri Ersoy'un bakanlık döne-

minden ben referandum geçirdim. O referandumun nasıl bir rezalet referandum olduğunu çok iyi biliriz. Eğer anlatmam gerekiyorsa, onu da anlatırım. O siyasi iktidarın, o siyasi bakanlık koltuğunda oturan kişinin yönü nasılsa referandumun öyle çıkacağını da ben peşinin söylerim.

Hocam, canı gönülden sakladığım bir sözünüz var. "Birkaç profesörün katkısıyla sendikal haklar verildi". Çok doğru, çok haklısınız hocam. Ben 1970'li yılların sendikacısıyım, ara vermeden de devam ediyorum. Gerçi Sayın Evren Paşa'nın o çıkardığı kanuna takılanlardan, ilk takılanlardan birisi benim ama, sonra devam. Evet, Türk sendikacığı mücadeleyle alınmış bir sendikacılık değil.

Şimdi Sayın Hocam; hiç olmazsa sendika içi demokrasi derken bazı sendikaları istisna tutmanızı isterdim. Bütün sendikalar sizin dediğiniz gibi değil. Ben 1965 senesinin işçisiyim. Tüm seçimlere, delege seçimlerinin, temsilci seçimlerinin içinden gelen bir insanım.

Bir de Hocam, diyorsunuz ki: "İşyeri sendikal temsilciliğine dönüşmekte fayda var". Benim işkolumda bir başka sendika var. Ben 1974 senesinden bu güne kadar profesyonel sendikacılık yapıyorum, bu sendikanın adresi nerededir, kimdir bilmiyorum, tanımıyorum.

Şimdi Sayın Demir Hocamın az önce söylediği 1024 tane sendika o zaman herhalde işyeri sendikacılığına dönersek 2048 tane olur.

Yine Sayın Subaşı'nın ve Arıcı Hocamın da söyledikleri müşterek bir sözleri var; "Sendika üyeliğinde noter devreden çıkarılsın". Peki hangi işçinin sendikaya üye olduğunu ve hangi işçinin sendikadan istifa ettiğini nasıl tespit edeceksiniz? Ben, eğer o noter dev-

reden çıkarılırsa cevabını vermek istemiyorum ama, müsaadelerinizle bunun kendi örgütlerime göre cevabını vereyim. Üyelik fişini alırım, tarih de atmam, on tane de alırım. O istediği kadar istifa etsin, noter devrede yok, ne yaparsa yapsın, nitekim ben bunları da görmüş, bu konunun içerisinden gelen sendikacıyım, eğer bu sorularıma cevap verirseniz, teşekkür ederim. Saygılarımı sunuyorum. İyi günler diliyorum.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz Hasan Bey, gayet önemli noktalara değindiniz.

Hasan ÖZTÜRK - Hocam çok özür dilerim. Bir cümleyi de daha ilave edebilir miyim?

Oturum Başkanı - Peki efendim. Lütfen soru biçiminde.

Hasan ÖZTÜRK - Evet soru biçiminde. Bu iş güvencesi yasasıyla ilgili işe iadelerde mutlak iade yok. Peki, kamu kesimindeki bir işveren, özel sektörde işveren bu parayı, bu cezayı cebinden ödüyor. Kamu işvereni kimin cebinden bu parayı ödüyor? Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkürler. Evet buyurum Sayın Pesok.

Sayın PESOK – Teşekkür ederim Hocam. Ben iki konuya sadece değineceğim.

Diğer bütün hocalarımızın ve meslektaşlarımın söylediği konuları hepimiz kabul ediyoruz. Gerçekten düzelmesinde yarar olan konular, özellikle iş güvencesi ve Sendikalar Yasası'ndaki hükümler. Tabii ki "Hükümler, engelleyici hükümler yasada yoktur" diye ifade edildi. Gerçekten yok. Zaten yasanın çıkarılış amacıyla ters düşer engelleyici hüküm olsa. Yalnız engellemek isteyen, iyi niyetli olmayan insanları caydırıcı hükümler, yasadaki eksiklik bu. Bu

anlamda bakmıyoruz da, hiçbir hocam veya sayın meslektaşım değinmediği için değinme ihtiyacı duydum. Sendikalar Yasası'nın 59'ncu maddesi müeyyidedir. Bu müeyyideler içinde Sendikalar Yasası'nın 29'ncu maddesinde belirtilen yönetici teminatı ve Sendikalar Yasası'nın 31'nci maddesinde belirtilen üyelik teminatıyla ilgili olarak 59'ncu maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında müeyyideler var. Maalesef, hiç caydırıcı olmayan bir müeyyide. Yani anayasal hakkı olan işçinin, hep sabahtan beri tartıştığımız, örgütlenmeyi engelleyen, sendikaya üye oldu diye işçi çıkartan, işverene bizim yasamızdaki müeyyide asgari ücret tutarında ceza. Bu müeyyide, müeyyide değildir.

Maalesef bu daha da olumsuz bir hale geldi. Şu anda hazırlanmakta olan 2821 sayılı yasayla ilgili yeni düzenlenen taslaklar asgari ücretin yarısı kadar ceza şekline dönüştürülmek isteniyor. Öncelikle 59'ncu maddeden bu tür işverenlere hapis cezası getirilmesini sendikacılığın örgütlenmesi bakımından zaruri görmekteyiz. Tabii ki işveren temsilcisi arkadaşlarımız; "Falan konuda her işvereni hapse mi atacağız?" diye değerlendirebilirler. Şimdi yasaya uygun hareket eden işverene ceza uygulanacak demek değildir, 59'ncu madde açıktır. Ben bunun alfabesini veya düzenlemenin anayasası yahut anayasa hükümlerinden biri olduğuna inanmaktayım. Bunun dışında, Hocam özür dilerim, soru şeklinde değil, çünkü hiç değinilmedi... Yahut şu şekilde sorabilirim: Böyle bir hüküm gelse hukukun genel kaidelerine aykırı bir taraf görür müsünüz? Soruyu bu şekilde söyleyebilirim.

İkincisi: Fevzi Hocamız; "Taşeron konusunda yasaklama olmaz tabii ki, eğer yasaklayacak olursanız anayasaya aykırı olur" diye belirttiler. E tabii ki yasaklama anayasaya aykırı olur ama, yasaklamadan taşeron hükümlerinin istismar edilmeyecek hale getiril-

mesi mümkündür. Bu mümkün olmanın ana çerçevesinden birisi yardımcı işlerde taşeron uygulaması serbest bırakılır, ama ben bunun bile genel serbestlik içinde olması halinde istismar bulunacağı kanısındayım. Tahdidi olarak belirtilerek serbest bırakılır, ama asıl işte taşeron çalıştırmaya imkân tanınmayabilir.

Yine hepimizin hatırladığı gibi rahmetli Kemal Oğuzman'ın bu konudaki görüşleri, "İşveren işi veren kişidir" çerçevesinde idi. Bu cümleyle değil belki ama, "İşveren tüccar değildir!" diye tanımlanır idi.

Taşeron konusunda bir düzenleme yapılabileceği kanısındayım. Çünkü girişim özgürlüğü anayasada var, tabii ki ona aykırı hareket edilmemesi gerekir, ama girişim özgürlüğüne aykırı olmayan bir düzenleme yapılır. Bu arada anayasadaki çalışma hakkıyla da çakışması önlenmiş olur. Çünkü işçinin de bir çalışma hakkı var, çalışma özgürlüğü var. Maalesef 'girişim özgürlüğü' adı altında bunlar engellenebilmektedir. En birinci sebebi de taşeron uygulamasıdır.

Baraj konusunda; "87 sayılı sözleşmeye iş kolu barajı aykırıdır" diye Sayın Kadir Arıcı Bey -yanlış hatırlamıyorsam- belirtti. Ben de yanlış hatırlamıyorsam, 87 sayılı sözleşme moda mod iş kolu barajına aykırı bir düzenleme görmüyor. 87 sayılı sözleşme çifte barajı kabul etmiyor. Yani hem iş kolu barajı, hem iş yeri barajı olursa kabul etmiyor. Eğer bunlardan mutlaka birinden biri tercih edilecek ise, yani iş kolu barajı başlı başına, bir tek iş kolu barajı aranacak olursa, o iş kolu barajını aşmış sendika herhangi bir işyerinde bir tek üyesi olsa bile toplu sözleşmeye çağırabiliyorsa, 87 sayılı sözleşmeye aykırı değil. Eğer mutlaka ikisinden biri tercih edilecek olursa, ülkemizin şartları açısından iş kolu barajını iş yeri barajına tercih etmenin daha yararlı olacağı kanısındayım. Çünkü ül-

kemizde iş yeri barajı kaldığı halde, iş kolu barajını kaldırdığımız takdirde, bir çok arkadaşımızın belirttiği gibi bu "sarı sendikacılık" diye tırnak içinde tabir edilen sendikacılık yanında, ülkemizin bütünlüğüyle ilgili olarak olumsuz olayların gelişmesine de fırsat tanınmış olur kanısındayım. Bölgesel veya şehirsel sendikaların kurulmasına veya siyasi, fraksiyonel sendikaların kurulmasına ve onların ayak uymasına sebep olur. Ülkemiz şartları buna uygun değildir fikrindeyim.

Noter konusuyla ilgili olarak bütün arkadaşlarımız belirtti. Gerçekten noter düzenlenmesi hiç gerek olmayacak toplum düzeyinde olsak, tabii ki gereksiz, masrafa da gerek yok ama, ülkemizde bunun yarasını çok çekti sendikalar. Öyle davalar, şimdi noter kanalıyla üye olunduğu halde dört yıl sürüyor. Eğer bu kalkacak olursa 14 yıl süreceğinden hiç şüphemiz olmasın. Bu nedenle noter düzenlenmesi kalmalı ama, ücretsiz olmalı devlet onu karşılamalı. Bir de Hüseyin Bey'in özellikle belirttiği gibi, mesai saatlerinin dışında noterler bu konuda görev yapar hale gelmeli.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Çok teşekkürler Sayın Pesok.

Hava-İş Sendikasından bir katılımcı (Hava-İş) - Şimdi Hava-İş Sendikası örgütlenme uzmanıyım, ama fiili 20 yıl Deri-İş Sendikası'nın Genel Başkan Vekili, özel sektörde örgütlenen, örgütleme içerisinde olan bir insandım.

Sanırım hukukçularla pratik uygulayıcılar aramızda da farklılıklar mutlak olacak diye düşünüyorum. Şimdi burada bir şeyi doğru tespit etmek ve kendinizle de ilintili olarak mümkün olduğu kadar birazcık da bağımsızlaşmak lazım diye düşünüyorum. Eğer demokratik işleyişi kendinize göre, konumunuza göre, şartlara göre, ko-

şullara göre belirlerseniz bir adım atmak bile mümkün değildir. O yüzden sendikalar özerk, bağımsız, demokratik olarak yapılanmasını sağlamadığı müddetçe bu tür şikayetlerin sonu gelmez diye düşünüyorum. Ben 30 yıllık mücadele hayatımda da buna şahit oldum ve bunun içerisinde de yer aldım. Hiçbir yasa işçilerin kendi örgütlülüğü kadar, kendi organik davranışları kadar, kendi demokratik işleyişleri kadar ne yaptırımcı olur, ne de çözümleyici olur.

Fevzi Hocam bir şey söyledi, güzel bir şey söyledi; "Acaba ne zaman işçilerle işverenler kol kola yürüyecekler?", saat işçileriyle saat işverenleri... Eğer gerçekten Türkiye'de işçi sınıfı ve sermaye asgari ölçülerde de olsa ortak güç haline gelir, güçler dengesinde de birbirlerini belirleyici noktaya geldiklerinde kaçınılmaz uzlaşmalar, kaçınılmaz anlaşmalar söz konusu olur. Bir tarata 10 milyon çalışan, 700 bini örgütlü, 500 bini bunun kamu sektöründe örgütlü ve devlet denetiminde ve destekli ve 30 yıldır da bu ülkede devlet yönetimindeki sendikacılık, vesayet altındaki sendikacılık bence özerk, bağımsız, demokratik işleyişine bir türlü kavuşmamıştır. O yüzden hiçbir konuda çok açık, net kimden yana, kime karşı olduğumuzu da ifade edemedik.

Kusura bakmasın kimse, burada söylenenlerin büyük bir çoğunluğunun müsebbibi, sorumlusu kendimiziz. Sendikalar Yasası hazırlanırken bize sormuyorlar mı? İş güvencesi Yasası hazırlanırken bizler içinde değil miydik? Ama sonra da hep beraber bu toplantılara geldiğimizde de; "Bu aksak, bu yanlış, bunda eksiklik var, devlet şöyle yaptı..." diyoruz.

İş güvencesinin, bizim ilk çıktığı günde itibaren, Hava-İş Sendikası olarak, bunun iş güvencisi olmadığını bangır bangır bütün alanlarda söyledik. Ama bir çok sendikamız bunun gerçek iş gü-

vencesi olduğunu, bundan daha iyisinin boşuna aranmaması gerektiğini; "Siz de herhalde hiç tatmin olmuyorsunuz" diyen eleştiriler... Ama ne yazık ki buradan şikayet ediyorlar. 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken, bilim kurulu sayın hocalarımız ve TÜRK-İŞ organizasyonuyla içinde yer aldıklarını ve kendilerinin yayımladığı tebliğlerde de o konuda görüşlerini de açıkladıklarını biliyoruz ve bugün onun aksaklıklarını tartışıyoruz. Doğrudur, bir şey yapabiliriz, hazırlayabiliriz! Ama bütün buna rağmen mükemmel bir şey hazırlamak mümkün müdür? Değildir. Bunu tartışabiliriz. Ama bunun hiç sorumluluğunun kendimizde olmadığını söylersek, bu doğru bir yaklaşım olmaz diye düşünüyorum.

Bugün hâlâ ödünç işçiliği, hâlâ telafi işçiliği, hâlâ taşeronluk diyebiliriz, hâlâ... Biz bunu köle pazarlığı yapılan bir anlaşma diye düşünüyoruz. Gelin pratik içerisinde, bugün 4857 sayılı İş Kanunu varken bir tane işçi örgütlemeniz, bu işçileri kalıcı kılmanız, işverene karşı hukuksal anlamda bir başarı elde edebilmeniz hiç mümkün değil. Ben iki yıl önce STFA'nın "Euro Serv" denilen 1500 işçinin çalıştığı bir işçi gurubunu örgütlüyorum. İki yıldır da yetki prosedürleriyle uğraşıyorum. İş kolu tespiti, çoğunluk tespiti, eda davası, tespit davası... Türkiye'de bürokrasi işliyor mu? İki yıl sonra işçilerin Hava-İş kolunda olduğunu, çoğunluğun Hava-İş Sendikası'na ait olduğunu, ancak açtığınız eda ve tespit davasından dolayı bakanlığımız yetki vermiyor. İstanbul'da bin arkadaş çalışıyor. Adana, İzmir, Antalya Bodrum'daki işçilerin hava iş kolunda olduğunu tespit ediyor bakanlığımız, ama sehven İstanbul'u yalnız STFA'nın Euro Serv'in genel müdürlüğündeki büro işçilerini tespit ediyorlar, müfettişin havaalanındaki yaptığı işçileri göz ardı ediyor, resmi gazetede yayımlandı.

Şimdi burada hükümetler, sermaye grupları, cidden birbirinden bağımsız mı davranıyorlar? TÜRK-İŞ kusura bakmasın, biz sendikacılar da kusura bakmayalım, hükümet ve iktidarın, hükümet ve sermayenin birbirine bağımsızlarmışçasına, bazen birine bazen de diğerine atarak gerçekten kendi sorumluluğumuzdan kurtulmak kaygısından lütfen arınalım diye düşünüyorum.

O yüzden soru sormaktan ziyade bu düşünceyi sizlerle paylaşmayı doğru buluyorum. Bu özeleştiriyi yapmadan da, bilim insanlarımız mutlak yol göstericidirler, aydınlatıcı olmak durumundadırlar, bilimsel verilerini bize aktarmak zorundadır, ama bunun uygulayıcıları, yaşayanları biz sendikacılarızdır. Eğer burada dinler, buradan vurur öbür taraftan çıkarsa, yarın ben hiç farklı bir şey olacağı kanaatinde değilim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyoruz efendim.

Sabri CEBECİK (TÜRK-İŞ Örgütlenme Uzmanı) - Bir sorum Fevzi Hocama var, bir sorum da Kadir Hocama var. Fevzi ile Kadir Hocalar ile epey bir zaman birlikte çalıştık. Hocalarımızın o dönem anlattıkları ile bugün anlattıkları biraz çelişiyor gibi geldi bana.

Şimdi Fevzi Hocama soruyorum ilk sorumu: "Rekâbete dayalı doğru örgütlenme ile, kayıt dışılığı önlenmesi bakımından barajların düşürülmesi lazım" dedi Fevzi Hocam.

Bunun kayıt dışılığın önlenmesine katkı koyup koymayacağını soruyorum, bir. İkincisi: "Yine iş kolundan rekâbete dayalı örgütlenmenin önünün açılabilmesi için birden çok sendikalı örgütlenmenin yaratılması lazım" dedi, eğer doğru almışsam. Çoğunluk sendikası durumunda bulunan sendika başta olmak üzere, diğer ikinci, üçüncü sendikalara da yetki verilmesinin önünün açılması

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

lazım geldiğini söyledi. İşte bunun ben pratikte nasıl uygulanacağı konusunda endişeliyim. Yani ikinci, üçüncü sendikalarda örgütlü olan arkadaşlarımız dayanışma aidatı ödeyerek mi toplu iş sözleşmesinden yaralanacaklar? Onun yolu nedir? Onun prosedürü nedir? Bunu öğrenmek istiyorum.

Kadir Hocam da, hür sendikacılığın önünün açılması ve gelişiminin de sağlanması bakımından iş kolu barajlarının kaldırılması gerektiğini söyledi. Bir de işyeri sendikalarının yeniden kurulmasına ön açacak bir yol açılması lazım geldiğini söyledi. Yani bunun diğer birkaç arkadaşımız da bu örgütlenme biçiminin ve bu barajların sıfıra dönüşmesi noktasındaki olumsuzlukların Türkiye'de olumsuzluk açısından ne kadar sıkıntılar da getireceğini ifade ettiler. Ben de onlarla aynı kanaatteyim. Cevaplaması şartıyla söylüyorum. Bir de ayrıca "Sorunlar var çalışma hayatında, karşılıklı diyaloga dayalı, iyi niyetle, karşılıklı hoş görüye dayalı iyi ilişkilerle sorunları çözmenin yolunu aramalıyız. Bunu sağa sola, ki sağdan, soldan zannediyorum ILO'ya şikayete götürmemeliyiz" diyorum.

Bunu da Sayın Genel Başkanımız açılış konuşmasında, yani yüzlerce işyerinde örgütlenen sendikalarımızın örgütlenme aşamasında 12 bine yakın arkadaşımızın kapı önüne konulduğunu izah ettiler. Şimdi bu ne perhiz ne lahana turşusu? Yargıda gık yok. Çalışma Bakanlığımız, Çalışma Genel Müdürümüz burada. Orada gık yok. Yani bu, bunu nasıl çözeceğiz? Bu diyalog nasıl sağlanacak? Yani bekara hatun boşamak kolay geliyor. O bakımdan örgütlenen, çabalayan, sabaha kadar mesai harcayan, emek harcayan, günlerce, aylarca, hatta iki sene, üç senedir yetki sorununu çözememiş sendikalarımız var.

Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı - Çok teşekkür ediyoruz biz de efendim.

Şimdi programda sıraya uyarak ben de önce tebliğ sahibi olan Fevzi Demir arkadaşımıza kendisine yöneltilen sorular konusunda 5 dakikalık bir süreyle cevap vermesini rica ediyorum. Buyurun efendim.

Prof. Dr. Fevzi DEMİR - Teşekkür ederim Sayın Hocam.

Sayın Hasan Öztürk'e işçi temsilcilerinin seçiminde neler, ne gibi, kimler rol oynar? Herhalde burada işverenin baskısıyla seçilecek olan işçi temsilcilerinden bahsediyor kendisi, ama bu bir veya iki. Şimdi işverenin baskısıyla orada bir işçi temsilcisi seçecekseniz, zaten ömür boyu giremezsiniz orada. Ama bu birincisi işverenin baskısıyla ikincisi... Hayır, hepsinde öyle olacak diye bir şey yok. Aynı zamanda işverenin baskısıyla seçimleş olsa bile bir kişi, yani birinci dediği işverenin gibi, ikinci dediği işverenin gibi olsa, eninde sonunda da "Böyle temsilci olmaz olsun" diyecektir herhalde işçiler diye düşünüyorum.

Şimdi temsilcisiz kalması bir işyerinin bana göre yanlış. Ama bu gibi kişiler ileride bana göre sendika işyeri temsilcisi adayı niteliğinde o işyerini örgütleyebilecek kişiler de olabilir diye düşünüyorum.

Ayrıca şunu da hemen ifade edeyim. Şu veya bu şekilde, yine de örgütlü olmasa bile, endüstriyel demokrasi dediğimiz, işçilerin yönetime katılması dediğimiz bir olay var. Henüz daha Türkiye'de yeterli miktarda gündeme geldiği düşüncesinde de değilim. Bunun hiç olmazsa küçük küçük, baştan itibaren yer almasında büyük yarar var diye, iş yeri barışı bakımından yarar görüyorum yani.

Referandum... Şimdi bu bugün de var, referandum olmadan. Al belediyeleri, hangi siyasi parti geliyorsa, o partinin peşinden gi-

den sendikalara doğru bir akış var. Yani işçilik bilinci veya sınıf bilinci dediğiniz olayın zaten yaşanamadığını görüyorsunuz. Ama kesin kes hiç olmazsa bir takım facia, yani bu yetki süreci içinde işten çıkarılan işçilerin o kadar çok kötü duruma düşülmeleri, düşmeleri söz konusu ki, aile facialarının dahi yaşandığına tanık olunuyor burada yani. Dolayısıyla kesin ve etkili bir çözüm. İtiraz edildiği takdirde mahkeme aracılığıyla bir tespit yapıldığında zaten sendika üyesi olsalar da, olmasalar da çıkacak olan sonuç belli olacak demektir. Çok etkili bir sonuç olacağını düşünüyorum. Tabiatı ile siyasi olarak devreye girecek olan olursa onlar hep yanlışlıklar olur. Şu anda referandum yapmasanız da zaten bu yönde bir takım siyasi baskılar varsa sonuçlarını veriyor diye düşünüyorum.

Sayın Pesok; işverenlere cezai yaptırım gelse, hukuku aykırı olur mu? Yok örneği, yani batıda gösteremezsiniz, yani sendika yöneticisini başlatmadı işe diye, adamı hapse atan, hapis cezası veren bir şey yok, bunun hukuki sonuçları var. Tazminatla veya şeyle yapıyorsunuz, cezai sonucu yok. Ama, ama biliyorsunuz Türk Ceza Kanunu'nda bir takım hükümler getirdiler, özellikle yöneticiler bakımından değil, sendikal nedenle işten atılmayla, cebir ve tehdit, o da tehditte mal varlığı diyor. Ben orada mesela tabiatıyla işten atılmayı mal varlığına bir tecavüz niteliğinde tehdit niteliğinde kabul ediyorum. Ceza Kanunu'nun tehditle ilgili hükmünü incelediğiniz takdirde, ben bu konuda bir, iki makale de yayınladım daha önce. Dolayısıyla da cezai müeyyide orada söz konusu olacak. Herhalde örgütlenme, 1 Haziran'dan itibaren yürürlüğe girecek olursa Ceza Kanunu onun sonuçlarını da hep beraber göreceğiz diye düşünüyorum. Onun yeterli olduğunu düşünüyorum. Öbür türlü bir cezai sonuç düşünemiyorum doğrusu.

Onun yanında taşeron hükümlerini istismar edici, tabii zaten o yüzden diyorum, yani hukuken anayasal anlamda sözleşme özgürlüğünün teminat altına alındığı piyasa ekonomisinde, bunu yasaklayamayacağınıza göre, bunun istismar edilmesini sınırlandıran hükümler gerekiyor. Zaten şu anda da biliyorsunuz, asıl işverenin işçilerini, işte taşerona devretmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağından bahsediyor. Bunu acaba sadece İş Kanunu'nda yer aldığı için, bireysel iş hukukuna dayanan haklar olarak mı ele alacağız? Yoksa kolektif iş hukukuna dayanan, kaynaklanan hakları da bunu teşmil edip edemeyeceğimiz söz konusu. Şimdi burada Yargıtay'ın da tabii çok önemli şeyi var. En azından bunu... O zaman zaten kolektif hakları da teşmil ederseniz benim dediğim sonuca da ulaşabilirsiniz, o taşeronları da örgütlemek suretiyle toplu sözleşmeden yararlanmayı sağlayabilirsiniz.

Şimdi bekliyoruz bu meşkuk, önümüz açık değil, ama bunun böyle olması temennimiz. Ama yasal düzenleme olursa, 87 hukuk genel kurul kararını alırsınız çok rahatlarsınız, yani onu söyledim arkadaşlarımıza. O zaman problemin bu anlamda taşerondan gelebilecek bir zararı önlemeniz söz konusu. Halbuki belki de taşeronun yönetim politikaları açısından, hakikaten orada uygulanması suretiyle çok daha verimliliği artırıcı, çok daha ne biliyim üretimi arttırıcı etkisi de olabilir, ben bilemiyorum artık onu... Tabii işletme yönetimi biliminin çerçevesinde olayı görecek olursanız, belki de bir makineyi veya bir bölümü taşerona vermeniz çok daha verimli sonuçlar doğurmuş olabilir. O yüzden de bana göre hem taşeronluğu yasaklamamış olursunuz, böyle verimli sonuçlar alacaksanız almış oluruz, hem de işçinin haklarının korunmasını sağlamış olurunuz diye düşünüyorum. Amaç da budur zaten. Yani yiğidi öldür, hakkını yeme düşüncesi diye düşünüyorum. Zaten İş Kanunu'nun yeni hazırlanan felsefesinin de buna dayandığını düşünüyorum.

Hava-İş'deki arkadaşımız zaten sadece katkıda bulundu, bana bir soru yoktu diye düşünüyorum.

Sayın Sabri Cebecik Ben bundan önceki söylediklerimle şu anda söylediklerim arasında hiçbir çelişki görmüyorum Sayın Cebecik, onu sana söyleyeyim. Ayrıca ben başından beri bu iş kollarındaki barajı savunan bir insanım. Yani güçlü sendikacılık için bunun varlığına inanan bir insanım.

Son olarak, yeni kanunun hazırlanmasıyla 18 iş koluna indirilecek olursa, baraj aşma ihtimali çok düşük olacak sendikalardan bahsedildi. Özelde tasarıda yüzde beşe indirilmesinden söz edildi. Olabilir, barajın kaldırılmasına karşıyım, belki yüzde beşe kadar da indirilebilir, iş kollarının birleştirilmesi halinde. Yalnız bir iş kolunda sadece bir sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz oluyorsa, iş kolu, orada sendika tekelciliği bana göre sendikal özgürlüğü zedeleyici bir yön olduğundan, ikinci -o artık yasa koyucunun takdirine kalmış- en yüksek üyeyi temsil eden sendikanın o iş kolunda toplu sözleşme yapma yetkisini alabilmesi, yani tabii orada bir rekâbete girmesi söz konusu. Bana göre rekabet bu anlamda hem sendika özgürlüğü açısından, hem de sendikal faaliyet açısından canlılık getireceği için ikinci bir sendikanın da orada faaliyette bulunmasının yararı.

Bizde zannediyorum şeker iş kolunda tek sendika var değil mi? Efendim? Harp-İş'te var... Yani bilemiyorum, belki şunu görüyorum: Bazı büyük sendikalarımızın, açıkçası oradan da kaynaklanıyor, böyle küçük iş yerlerine girip, işverenlerle böyle mücadele edip, onlarla uğraşmayı kendilerine pek şey istemeyenler var yani, ama onlar da bizim işçilerimiz işte, yani onları da örgütlemek gerekir. Sen örgütlemiyorsan bari arkadan gelen örgütleyebilir. Hem

bir de bak o biraz büyümeye başladı mıydı, sen de kendini derleyip, toparlarsın, ona göre kendine şekil verirsin. Bana göre sendikal özgürlüğün kullanılması açısından, bu özgürlük diyorsak, bunun yaşanması açısından da ikinci veya üçüncü, bilemiyorum artık, onu yasa koyucunun taktirine bırakmak lazım, mutlaka ikinci bir sendikaya da, en fazla üyeye sahip sendikaya da bu konuda iş kolu toplu iş sözleşmesi yapma konusunda yetki verilmesi gerektiğine inanıyorum.

Teşekkür ediyorum efendim.

Oturum Başkanı - Efendim yine sıraya uyarak değerli arkadaşım Arıcı'ya sözü bırakıyorum. Buyurun.

Prof. Dr. Kadir ARICI - Teşekkür ederim Sayın Başkan. Şimdi ben sırayla cevap vermeye çalışacağım.

Hasan beyin, Hasan Öztürk Bey'in... Bir defa genel bir hatamızı söyledim, tabii ki istisnalar kaideyi bozmaz. Sendika içi demokrasinin çok iyi uygulandığı sendikalarımız var. Ama Türkiye'de genel olarak sendikacılık hayatımızın en önemli problemlerinden bir tanesi, bu sadece sendikaya değil, Türkiye'de demokrasi kültürünün problemidir bu. Yani Türkiye'de sendikacılığın önündeki en önemli engel bence örgütlenme, dolayısıyla demokrasi kültürüdür. Şimdi niye mesela *Check Off* hakkından, kanuni *Check Off*'u hiç kimse söylemiyor ve hocam burada söylüyor, diyor ki: "*Check Off* kalksa sendikalar çöker!" Niye çöker? Doğru, yani doğru! Çünkü demokrasi kültürü yok. Adam sendikaya üye oluyor, üye olduğunun anlamının idraki içerisinde değil. Eğer para ücretinden kesilmese, kendisi cebine giden parayı götürüp üye olduğu sendikaya doğru dürüst yatırma konusunda hiçbir gayreti olmayacaktır. Yani örgütlenmenin önündeki en önemli engel örgütlenme kültürü yok,

demokrasi kültürümüz eksik ve seçilmişler de kendilerini kral zannediyor. Yani seçilerek gelmeyi içimize sindirdiğimiz gibi, seçimle gitmeyi içimize sindiremiyoruz. Sendika içi demokrasi, siyasi parti içi demokrasi, kooperatif içi demokrasi... Bütün yani örgütlerde en önemli problem bu. Bu Türkiye'nin problemi. Bu sadece sendikanın problemi değil.

İkinci bir konu... Şimdi Sayın Pesok, bakın ben kafa karışıklığından söz ettim. Türkiye'de işçi liderleri, sendikacılarımız 4857 üçlü iş birliğiyle çıkarılmadı mı? Çıkarıldı. E... Şimdi 4857'le biz ne yaptık? Avrupa anlamında, modern gelişmeleri de taşıyan bir İş Kanunu'ndaki gerekli esnekliği sağladık. Ha, bunun karşılığı iş güvencesiydi. İş güvencesini aldık belli ölçüde, diğer tarafta fedakarlığımızı da yaptık. Şimdi Türkiye global ekonomiyle bütünleşti. Global ekonomiyle bütünleşecekseniz, bütünleşmeyi kabul ediyorsanız hiç bu bütünleşme olmamış gibi, o milli ekonomi döneminde olduğu gibi kanunlar isterseniz bu ülkede kim yatırım yapacak? Yani biz kafamızı bir netleştirmemiz lazım. Hem uluslararası ekonomiyle bütünleşeceğiz, yabancı sermaye gelsin diyeceğiz vesaire, ondan sonra diyeceğiz ki, bak şimdi, diyorsunuz ki; asgari ücret yerine hapis cezası. Kim yapacak? Ali Şen örneğini ben size söylüyorum. Bu arada Fenerbahçeli olduğumu da söyleyeyim. Şimdi Ali Şen ne dedi? "Bu mantıkla kimse yatırım yapmaz" dedi 1990'lı yılların başında, şimdi işsizlikten anamız ağlıyor. Onun için ben diyorum ki; biz bu dünyadaki gelişmeleri, yaptığımız değişiklikleri eğer idrak etmeden taleplerde bulunmaya devam edersek yanlış olur. Anayasanızı değiştirdiniz, 90'ncı madde ne diyor? 90'ncı madde diyor ki: "Uluslararası kabul edilmiş, kanunla kabul edilmiş uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir. Kanunla çatışması halinde de... Eskiden tartışılıyordu, ne olur... Açıkça koyduk, de-

dik ki: "Kanundan önce gelir", yani "hiyerarşik ilişkide kanundan önce gelir"..

Dolayısıyla bugün Kadir Arıcı ne düşünüyor meselesi değil, Kadir Arıcı hür sendikacılıktan yana, bağımsız sendikacılıktan yana, demokratik sendikacılıktan yana. Benim doktora tezim de sendikaların demokrasi ilkesiydi. Bu doğru... Ama şimdi ben diyorum ki: Madem bu değişiklikler yapıldı, o zaman elin oğlu bize getirecek diyecek ki: "87 sayılı sözleşmeye şu aykırı". Bunu engellemenin tek yolu şu: Türkiye'de genel olarak işçilerin lehinedir işyerlerinde sendika kurmanın sınırlandırılması, Türk sendikacılığının lehinedir. İş kolu barajının kalmaması, Türk sendikacılığının lehinedir. Ama bunlar... 87 sayılı sözleşmenin özünde ne var? Özünde serbest sendikal faaliyet var, toplu sözleşme faaliyeti serbest bir sendikal faaliyettir, onun içerisine girer. Dolayısıyla siz bu konuya sınır getirdiğiniz zaman 87 sayılı sözleşmeye de, 98 sayılı sözleşmeye de sınır getirmiş olursunuz. Bunu engellemenin tek yolu diyorum şu: Yani ILO'ya, bakın şimdi ILO Türkiye'de her şeyi etkiliyor. Kaç defa İş Kanunu'muz çıktıysa hep ILO ya giderken çıktı. Bunlar tesadüf- mesadüf değil. Dolayısıyla şimdi onu yok sayamazsınız. O zaman bizim orada yapacağımız şey şu: O bütün işçilerimizin lehine olan bir şeyse, gelsin işçi liderleri desin ki: "Kardeşim, bizim mutabakatımız var. Biz hükümetten bunu istedik, dolayısıyla bağımız sendikacılığı esas alıyoruz ve sosyal diyalogu esas alıyoruz, hükümet bizim bu dediğimizi yaptı. Onun için bu aykırı, ama biz bunun arkasındayız" deyin, o zaman Türkiye rahatlar.

Aksi taktirde, şimdi bunu yapmazsanız ne olur? Bunu yapmazsanız sendikalar kendi aralarında birbirlerini yerken, birisi diyelim ki yüzde 10 barajının yüzde beşe indirilmesini istiyor, öteki diyor ki: "Bu tamamen kaldırılsın" diyor. Bir başkası; "İşyeri sendikası

kaldırılsın" diyor. Dışarıya bizi şey yapıyor. O zaman, o zaman da bu sıkıntıları çözemiyoruz.

Yoksa ben bu Sendikalar Kanunu'nda gerçekten güçlü sendikacılığı destekleyen hükümlerin kalmasından yana bir insanım. Ama burada hukuku tartışıyoruz, hukuki engelleri tartışıyoruz. Hukuki engelleri biz... Kriterimiz ne olacak? Kriterimiz altına imza koyduğumuz uluslararası sözleşmeler olacak, anayasamızın hükümleri olacak. Bunun dışında bir kriterimiz olamaz. Onun için diyorum, yani aksi takdirde biz problemi gerçekten çözemeyiz.

Şimdi son olarak bu işçi temsilciliğiyle ilgili bir şey söyleyeceğim. İşçi temsilciliği, İngiltere uygulamasını çok iyi biliyoruz. Burada bir ara çözüm olarak belki şu olabilir: Aynen teşmildeki mantıkla, yani sendikal örgütlenmenin olduğu yerde nasıl teşmil yapılamıyorsa, işyeri... Hocamın, yani örgütlenmeyi bir ölçüde motive eden tespiti doğrudur, ben ona katılıyorum, ama sendikal örgütlenmeyi engeller bu. Eğer doğrudan doğruya işyeri temsilciliğini kabul ederseniz, bu sefer işverenin güdümünde seçilecek bir işyeri sendikasıyla orada örgütlenmeye çalışan sendikanın birbirine girmesi söz konusu olur. Onun için diyorum ki: Bir ara çözüm, bir ara çözüm... Türkiye'de bu kayıt dışılık da bu kadar yaygın olduğu, bir ortamda bir ara çözüm Önerim şu: Teşmildeki mantığı buraya taşıyalım. Sendikal örgütlenme oluncaya kadar işyerinde temsilci seçilsin. Ama orada sendikal örgütlenme olduğu an temsilcinin görevinin kendiliğinden sona ereceği bir sistem getirilsin. Dolayısıyla böyle mantık içerisinde problem çözülür.

Onun için diyorum ki, burada biz bir şey yapacaksak, kafa karışıklığını, yani; "Türkiye şartlarında şu uygun, Türkiye şartlarında şu uygun değil" diyorsak, bunu biz sosyal tarafların desteğiyle, on-

ların mutabakatına bağlı yapmazsak bu hukuki problem olarak her zaman karşımıza gelecektir diyorum. Çok teşekkür ederim, sağ olun.

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyoruz... Sayın Subaşı...

Yrd. Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI - Teşekkürler Sayın Hocam. Fazla bir soru yok, sadece bir noter koşulu üzerinde değerlendirmek istiyorum, çünkü o konuda soru geldi.

Esasında anayasaya baktığımız zaman, sendikaya girme ve sendikadan ayrılmanın serbestçe olmasından bahsediyor, sendika hak ve özgürlüğünden bahsediyor. Dolayısıyla noter koşulunun bunu zedelediği kanaatini taşıyorum. Bunun uygulamada da sorunları çözmediğini görmekteyiz, zaman zaman sorunlar çıkıyor. Noter olayı bizim ülkemizde sadece sendikalarda değil, diğer kurumlarda da zaman zaman özellikle suyu çıkan bir konu. Bir okula çocuk kaydetmeye gittiğiniz zaman bile hemen noter şartı getiriliyor, her yere noter koşulu getiriliyor, yerli, yersiz yerde noter şartı karşımıza geliyor.

Esasında sendikaya üye olurken de, üyelikten ayrılırken de sonunda bütün kayıtlar, belgeler bakanlığa gidiyor. Burada bütün sorun sahte işlem yapılmasından korkuluyor, dolayısıyla noter koşulunun sahte işlemleri önleyeceği düşünülüyor. Oysa yasaya getirilecek bir hükümle sahte işlem yapanlar hakkında ağır cezai müeyyideler getirilebilir, dolayısıyla bu müeyyideler o sahte işlemleri asgariye indirecektir. Noterin çözüm olmadığını, tam tersine sendika özgürlüğünü zedelediği kanaatini taşıyorum. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Efendim biz de teşekkür ediyoruz. Şimdi son olarak söz Ekmekçioğlu'nun, ona da yöneltilen bazı sorular var.

Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Teşekkür ederim Hocam. Bana yöneltilen açık bir soru alamadım ama, referandum konusundaki düşüncemi açıklamak istiyorum.

Bizim sistemimiz, yani 2821 ve 2822 sayılı yasanın ortaya koyduğu sistem referanduma imkân tanımıyor diye düşünüyorum. Çünkü üye olmak ve üyelikten ayrılmak resmi şekle bağlanmış. Prosedürün nasıl yapılacağı, prosedür sonucu bakanlığın hangi işlemlerde bulunacağı ve sonuçlarının ne olacağı, yargının uyuşmazlığı çözerken hangi kurallara bakacağı yasada belli. Bunlar arasında irade yoklaması, referandum, durum tespiti diye bir yol yok. Eğer böyle bir yol benimsenecekse, o zaman hem üye olma koşullarının değiştirilmesi gerekir, hem de yetki prosedürünün tamamen baştan düşünülmesi gerekir.

Bu ne gibi sakıncalar ve zorluklar doğurur? Bunu çeşitli platformlarda dile getirdiler; siyasi baskılar olabilir, işverenin baskısı olabilir, işçilerimiz, üyelerimiz yeterince bilinçli olmadıkları için tercihlerini hissi davranarak, o günkü koşulları düşünerek, farklı sonuçlar doğurabilir. Onun için ben referandumun, şu andaki duruma göre pek yararlı olmayacağını ve sisteme uymayacağını söylemek istiyorum. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Efendim çok teşekkür ediyorum.

"Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuki Engeller" toplantısını kapatırken göze çarpan bir-iki noktaya sadece başlıklar halinde değinerek toplantıyı kapatmak istiyorum.

Zannediyorum ki, bugün ortaya çıkan birinci sonuç şu oldu:

Toplantımızın konusu 'hukuki engeller' olmasına rağmen, 'sendikal örgütlenmenin önündeki hukuki engeller" olmasına rağmen

hukuki engellerin zannedildiği kadar sendikal örgütlenmede birincil derece önemli bir konu olmadığı ortaya çıktı. Zannederim bunda bir çok arkadaşımız, gerek sabahleyin konuşan arkadaşlar, gerek bugünkü tebliğ sahibi arkadaşımız ve diğer arkadaşlarımızın ortaya koydukları birinci gerçek buydu. Doğrusu da budur. Çünkü bir sendikacılık hareketini yönlendiren ekonomik, sosyal, tarihsel, sosyolojik bir çok faktör vardır, hukuki faktör bunlardan ancak biridir, bir tanesi değildir.

Elbette bu Türkiye açısından önem taşımaktadır. Çünkü Türk sendikacılığı II. Dünya Savaşı'ndan sonra çıkartılan sendikal mevzuatla, 1961 Anayasası ile, 274-275 sayılı yasalarla, daha sonra 1982 Anayasası ve aynı isimleri taşıyan yasalarla biçimlenmiştir ve Türk sendikacıları da buna alışmışlardır. Yani yasalarla önlerine bir yol haritasının konulmasından büyük memnuniyet duymuşlardır ve hep isteklerini yasa koyucu kanalıyla çözmeye çalışmışlardır. Bu durumun elbette bir kolaycı tarafı vardır. Özellikle siyasal iktidarla iyi ilişkiler içinde olmak, onların dümen suyuna gitmek suretiyle sonuca ulaşmak gibi pratik bir faydası vardır. Ama acaba bu politika özgür sendikacılıkla ne kadar bağdaşmaktadır? Sözgelimi Türkiye'de, özellikle 1960 sonrası dönemde sendikalara çok geniş bir siyasi faaliyet alanı tanındığı halde Türkiye'de sendikalar yeterince siyasi faaliyet yoluna gitmemişlerdir, bu alanı yeterince denememişlerdir, zorlamamışlardır.

1982 Anayasası'nda büyük sıkıntılar, daha doğrusu büyük sınırlamalar getirilmiştir, ama bunlar kaldırılmıştır, 52. madde tümüyle yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kaldırıldıktan sonra Sendikalar Yasası'ndaki siyasal faaliyet alanındaki kısıtlamalar da kaldırılmıştır. Ama bakıyoruz sendikalarda siyasal faaliyet alanına, yine fazla bir istek görünmemektir. Tabii bu demek değildir ki, Türkiye'de

sendikalar ille İngiliz modeline göre politika yapsınlar, Alman modeline göre veya Fransız modeline göre... Ama Türkiye'de sendikalar herhalde hangi tür siyasal faaliyete karar vereceklerine dair artık bir karar vermek durumundadırlar, çünkü sendikalar politika dışında kalamaz. Bu bir gerçek.

Şimdi böyle olunca doğal olarak yasalarda boşluklar var mı? Elbette var. Bizim alanımızdaki yasal mevzuat dünyanın her yerinde boşluk yaratmaya elverişlidir. Dünyanın en büyük hukukçuları, ILO uzmanlarını bir araya getirerek bir yasal düzenleme yapsanız, bir süre uygulamadan sonra yeni ihtiyaçlar karşısında buralarda da bir takım boşluklar ortaya çıkar.

İşçi temsilciliği konusunda tartışmalar yapıldı. Evvela şunu belirteyim: Taslaktaki işçi temsilciliği sendikal işyeri temsilciliğine bir alternatif değildi. Onu Sayın Demir de belirtti; "Sendika temsilcisinin bulunmadığı işyerlerinde" diye tashih ediliyordu, ama bu, biliyoruz yasalar bakanlıktayken işçi ve işveren konfederasyonlarının ortak toplantılarında sakıncalı görüldü ve kaldırıldı, ama yasanın da dengeleri bozuldu. Sözgelimi Avrupa yönergelerine uyum sağlamak amacıyla toplu işçi çıkarmada mutlaka işçi temsilcilerine, işçilerin temsilcilerine, hangi türlü olursa olsun, danışma mecburiyeti var, ama sendika temsilcisinin olmadığı bir işyerinde toplu işçi çıkarmada kime danışacaksınız? Yasada bir boşluk ortaya çıktı, yani dengeler bozuldu. Yasanın kendine göre bir takım parametrelerinde bozukluklar meydana geldi.

Yetkili sendikanın belirlenmesi Türkiye'nin ezeli sorunu. Kırk yıldır benim meslek hayatım buna yetmedi. Bu konuda düzenlenen seminerler, çeşitli toplantılar ve saireler bir sonuç vermedi. Bugünkü toplantı da dile getirildi, elbette referandumun aleyhine söyle-

necek çok şeyler de var. Değerli bir sendikacı arkadaşımız söyledi; o dönemi yaşadık, silahlı çatışmaların olduğu, referandumda mahallelilik, akrabalık, işte etnik köken ve saire gibi faktörlerin rol oynadığımı hepimiz gördük ve bunlar işyerinde cereyan etti. İşverenin yetkili sendikanın belirlenmesinde herhangi bir yetkisi olmadığı gibi, sorumluluğu da yok. E ama, bu referandumu siz işyerinde yapıyorsunuz ve kan gövdeyi götürüyor, e bundan da elbette ki işletme büyük ölçüde etkileniyor. Yani referandum konusu da öyle zannedildiği kadar, ilk planda "Aman ne iyi, bir kurtuluş simidi gibi sarılalım" diyebileceğimiz bir çözüm değil.

Değerli arkadaşlarım, elbette dile getirilen konular başlı başına seminer olabilecek konular, üzerinde çok durulmuş ve durulması gereken konular, ama buna rağmen bugünkü toplantımızda bunlara sadece bir panorama çizildi, panorama çerçevesinde işaret edilmekle yetinildi.

Ben toplantının yarım saate yakın bir gecikmeyle bittiğini maalesef saatime bakarak tespit ediyorum. Hepinize sabrınızdan dolayı sonsuz derecede teşekkürler ediyorum ve tabii tebliğ sahibi değerli meslektaşıma, kezâ yorum yapan tüm meslektaşlarıma huzurunuzda tebriklerimi sunuyorum ve bu oturumu kapatıyorum.

III. OTURUM

Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uygulamasında Karşılaşılan Engeller

Oturum Başkanı : **Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI**
Ankara Üniversitesi

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

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

Bülent PİRLER
TİSK Genel Sekreteri

Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI (Ankara Üniversitesi) - Efendim, ben bu zamanın kısıtlılığına rağmen birkaç noktayı belirtmek ihtiyacını duyuyorum. Bunlardan birisi böyle bir çalışma ekonomisi bölümleri arası toplantılar geleneğinin başlatılmasının ne kadar isabetli olduğu her yıl yeniden teyit oluyor, onu belirtmek isterim. Bu yılki toplantıya İstanbul'daki meslektaşlarımız bir yenilik getirdiler, TÜRK-İŞ'i de kattılar. Doğrusu bu da fevkalâde isabetli ve önemli bir gelişme oldu bu toplantılar geleneğinin sürdürülmesi bakımından.

Bu arada izninizle bir hususu belirtmek istiyorum. Sayın Hocam Kutal ile de konuştum, TÜRK-İŞ Başkanımız ile de konuştum, onlar da isabetli karşıladılar, dilerim sizler de uygun göreceksiniz. İzin verirseniz gelecek sene aşağı-yukarı aynı günlerde Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü ev sahipliği yapacak. Ankara'nın çok yeri yok, ama bir yerimiz var, fena değil, Ilgaz. Ilgaz'da Ankara Üniversitesi'nin tesisleri var, tesisi var. Orada ekonomik bir çözüm bulacağız ama, doğa içerisinde iyi bir çözüm bulacağımızı umuyorum. Yaklaşık bu tarihlerde olacak, tabii kesinleştirir kesinleştirmez tarihi sizlere bildireceğiz ve TÜRK-İŞ ile ilişkimiz yine devam edecek. TÜRK-İŞ ile işbirliği halinde ve onlarında da katılımıyla gelecek seneki toplantıyı yapacağız. Bunu da belirtmek isterim efendim.

Efendim, buradaki konuşmalar içerisinde, ortaya konulan düşünceler arasında bir tanesi doğrusu çok vurgulandı, herhalde sizin de dikkatinizden kaçmamıştır; "Sendikacılığın sonu geliyor mu, gelmiyor mu?" meselesi. Gerçekten de çağımızda bir çok şeyin sonunun geldiği iddia ediliyor, bir çok şeyin sonu getirilmek isteniyor; "Tarihin sonu geldi" deniyor, "İdeolojilerin sonu geldi" deniyor, getirilmek isteniyor. Bütün bunlar gündeme geldi de, orada,

burada ve bu konuşmalar içerisinde ve sendikaların sonu meselesi tartışıldı. Vallahi bir şeyin sonu daha vardı, bizi çok daha doğrudan ilgilendiren, ona değinilmedi. Herhalde aynı endişeyi benimle beraber taşımız olanlarınız vardır. Bunun bir vehim olmadığını biraz yakından gözlemlemek imkânını bulduğum için daha çok etkilendiğimi, şuurlandırdığımı zannediyorum, o da çalışma ekonomisi bölümlerinin sonunun gelmesi meselesi. Gerçekten de bu YÖK'deki maceram zarfında buna ben doğrudan tanık olmak fırsatını elde ettim. O zamanki Sayın Başkanımız Kemal Gürüz bu konuda çok donatılmıştı, kendisi sosyal bilimlerden olmadığı için, dışarıdan bir gözle; "Ne olacak, iktisat bölümü var, işletme var, onların arasına dağılır" falan düşüncesindeydi. Fakat burada açıklamayı bir borç sayarım, Kemal Bey hakikaten çok açık düşünceli farklı düşüncelere açık, tartışmaya açık, eleştiriye açık bir insan. O bakımdan farklı bir görüş olarak benim görüşümü almaya çok özen gösterdi. Benim de bulunduğum bazı toplantılarda, yüksek sesle çalışma ekonomisi bölümünün gereksizliğini dile getirdiği oldu. Oradaki asıl amacının benim düşüncelerimi deşmek olduğunu biliyordum. Elimizden geldiğince kendisine bunu anlatmak çabası içerisinde olduk ve çok açık yüreklilikle önyargıları aşmayı bildi Sayın Başkanımız, o zamanki Sayın Başkanımız. Bir tehlikeyi atlattık umarım, ama bu tehlikeyi de size işaret etmeyi de vazife saydım.

Tabii bunun değişik şekillerde devam etme tehlikesi var, mesela bölümün adından başlıyor. Biz elbette ki çalışma ekonomisi bölümü olarak, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü olarak durağan bir bölüm olmak durumunda değiliz, yeniliğe açık olmalıyız. Bunda kuşku yok! Yaşamın gerçeklerine gözümüzü kapatmak, asla kapatmamamız gerektiğine de kuşku yok. Yani ortada esneklik diye bir sorun varsa, elbette ki o da bizim inceleme alanımız içe-

risinde olacaktır veyahut insan kaynakları sorunu varsa, o da çalışma ekonomisi bölümünün inceleme, araştırma ve öğretim programı çerçevesinde yer alacaktır. Ama hiç şüphe yok ki, bizim bakış açımız işletme bölümündeki meslektaşlarımızın bakış açısından veyahut da iktisat bölümündeki meslektaşlarımızın bakış açısından farklı olacaktır. Bir özgün sosyal politika bakış açısı vardır. O özgün sosyal politika açısını yaşatarak yeni sorunları, yeni konuları kuşkusuz gündemimize alarak varlığımızı sürdüreceğiz. Bu hususu da belirtmek istedim.

Bu arada tabii ben bir konuda çok duygulandığımı ifade etmek isterim. Burada rahmetli olmuş, bölümümüzün geçmiş mensuplarına, İstanbul'da Orhan Tuna'dan, Kessler'den başlamak üzere, hocalarımız değindiler ve Cahit Talas Hocayı da anma kadirşinaslığında bulundular. Kendisi hasta olduğu için buralara katılamıyor, malumunuz olduğu üzere. Dilerim bir mucize olur, gelecek seneki Ilgaz Toplantısı'nda hocamız da aramızda olur. Bunu da ifade etmek istedim efendim.

Şimdi bu bölümleri böyle birbirine yaklaştıran bir süreç yaşandı diyebilirim. Sanki ben bu çalışma ekonomisi bölümleri arası toplantıların tehlike karşısında kenetlenme içgüdüsünün sonucu olarak yorumlanmaya müsait bir yanının bulunduğunu düşünüyorum. Bu önemli bir şey. Bu nedir? Bu büyük bir süreç tabii, çok geniş kapsamlı bir sürecin parçaları. Belki anımsayacaksınız, Türkiye'ye çağ atlatmış olan eski rahmetli cumhurbaşkanımız bir defasında; "ILO", dedi, "Avrupa Konseyi, ILO gibi kurumlar artık önemini kaybetmiştir, çünkü insani ve sosyal sorunlarla uğraşıyorlar" demişti bir defasında. Bu çok önemli bir tespit. İnsani ve sosyal sorunların gündemden düşmesine koşut olarak sendikaların kaderinde de ve bizim çalışma ekonomisinin kaderinde de bazı dalgalan-

malar olması kaçınılmaz. Ve bu sendikacılık açısından -değerli arkadaşlarım değişik yönleriyle değindiler- çok önemli bir süreci gündeme getirdi. Sendikalıların çözümüne yöneldiği sosyal adalet gibi, iktisaden zayıf durumda olanların korunması gibi sorunlar artık iyiden iyiye toplu sözleşme masasının dışına taşmış bulunuyor. Çünkü gelir adaletsizliği sorunu toplu sözleşme masasında yer alan taraflar arasında, taraflarla sınırlı bir sorun olmaktan çıkmıştır. Vaklav Havel, bu Çekoslovakya'nın Cumhurbaşkanı Türkiye'ye geldiğinde ded ki:

"Adam bilgisayarının başına oturuyor, bir düğmeye basıyor, parasına dünyayı dolaştırıyor ışık hızıyla ve paralar kazanıyor. O insan işçi istihdâm etme külfetine bile katlanmayan, toplu sözleşme masasında oturmadığı gibi, ülkede bile yer almayan, dünyanın bilmem neresinde olan bir insandır ve asıl büyük gelir adaletsizliği, çelişkisi onunla diğer kesimler arasında cereyan etmektedir. Bu sorunun da toplu sözleşme masası çerçevesinde halline artık imkân kalmamaktır".

Bu tabii şöyle bir sorunu da beraberinde getiriyor, 1930'larda dile getirilen "Gazino Kapitalizmi" diye adlandırdığı süreç dünyanın üzerine çökmüş bulunuyor. Bunun sonucu "spekülatif sermaye" denilen sermaye türünün bir balon gibi büyürken, sadece emekçi kesimleri değil, üreten, istihdâm yaratan kesimleri de ezip geçmesi gibi bir süreci beraberinde getiriyor. Her gün katrilyonlarca para el değiştiriyor dünyada. Bunun çok az bir kısmı reel mal alış-verişi için harcanıyor, geri kalan kısmı tamamıyla borsadan borsaya ışık hızıyla atlayan paranın spekülatif işlemler sonucunda sağladığı kazançlar için seferber olmuş bulunuyor.

Bu şöyle bir sorun getiriyor: Çelişki sadece sermaye-emek çelişkisi gibi değil - veyahut esas çelişki oradan biraz kaymış oluyor- spekülatif sermaye ile diğer kesimler. Bu arada sermayenin istihdâm ve üretim yaratan kısmı da bu sürecin altında bunalmak durumunda kalıyor. Yani birimiz ağlarken, birimizin gülmesi falan durumu artık iyiden iyiye ortadan kalkmış bulunuyor. Hep beraber ağlıyoruz, hep beraber gülüyoruz, ama giderek azalan bir azınlık, ki bu Derviş'in tayin edildiği örgütün rakamları, UNDP'nin rakamları ortaya koyuyor, 367 dolar milyarderinin geliri dünya nüfusunun yarısının gelirine eşit bir büyüklüğe erişmiş bulunuyor. Sermaye giderek az sayıda insanın elinde toplanıyor ve giderek sayıları azalan ve devasa sermayeye sahip olan bir kesim çok büyük bir kudrete erişiyor. TÜRK-İŞ Başkanı'nın da açılış konuşmasında söylediği gibi, artık sermayenin devletleri yönlendirmesi süreci başlamış oluyor. Devlet de bizim gibi ufak devletler değil, Amerika Birleşik Devletleri gibi devletleri de kapsayan devletler grubu sermayenin yönlendirmesi altında oluyor ve dünyanın kaderi bu giderek az sayıda insan tarafından belirleniyor gibi bir durum ortaya çıkıyor. Bu da demokrasinin tümüyle tarihe mâl olması gibi bir tehlikeli süreci beraberinde getiriyor. Ukrayna'nın kaderi, Özbekistan'ın kaderi, Kırgızistan'ın kaderi böylece az sayıda insanın gücünün belirlediği bir sürece dahil edilmiş oluyor.

Şimdi ben lafı fazla uzatmayayım, burada sözlerimi kesiyorum. Bizim konumuz, bu oturumun konusu "Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Uygulamasında Karşılaşılan Engeller" olarak belirlenmiş oluyor ve konuyu işlemek üzere de son derece önemli sosyal tarafların temsilcileri burada, aramızda bulunuyorlar.

Nurseli Tarcan Hanım TİSK'i temsilen aramızda bulunuyor. Cengiz Delibaş Beyefendi Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ça-

lışma Genel Müdürü olarak aramızda ve sunuşu Mustafa Türkel dostumuz yapacak, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri. 30 dakika maalesef. Ben fazla konuşmadım, değil mi başkanım? Benim yüzümden değil bu. Ondan sonra arkadaşlar da 10-15 dakikayla özetleyeceklerdir, ondan eminim. Teşekkür ederim.

Mustafa TÜRKEL (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri) - Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Sayın Genel Başkan, üniversitelerimizin değerli öğretim görevlileri, değerli sendikacı arkadaşlarım, işverenlerimizin değerli temsilcileri, Sayın Genel Müdürüm, TÜRK-İŞ adına hepinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Evet, bir özlem vardı bizde; Hep hayal ederdik; "Üniversitelerimizle sendikalarımız neden işbirliği yapamazlar? Neden çalışma hayatının sorunlarını sendikalarımız üniversitelerimizle sık sık bir araya gelerek tartışamazlar? Neden Türkiye'nin geleceğinde çok etkin olabilecek iki kurum çok sıkı bir işbirliği içerisinde olmaz?" diye. Bu açılımlarla ve bugünkü toplantıyla bu hayalimizin gerçekleşmesinden dolayı çok mutlu olduğumu ifade etmek istiyorum ve siz değerli hocalarımızla beraber olmaktan da onur duyduğumuzu ifade ederek başlamak istiyorum izin verirseniz.

Sabahki oturumda değerli katılımcılar burada sunuşlarını yaparken ve konu hakkında düşüncelerini ifade ederken zaman zaman bize aykırı gelen şeyleri söylediler. Bazen "Kral çıplak!" dediler. Sorularla buna karşı düşünceler oluşturuldu, karşı düşünceler ortaya kondu, ama şunu ifade etmek istiyorum ki; çok yararlı karşılıklı fikir alış-verişinde bulunuldu. Özellikle çalışma hayatımızda sendikalarımızın içinde bulunduğu fotoğrafı ortaya koyarken parçalar bütün haline geldi.

Evet, zaman zaman sendikalarımıza haksızlık yapılır. Hep sendikalarımız eleştirilir. Sendikalar bir kurumdur, parlamento bir kurumdur, üniversiteler bir kurumdur ve Türkiye'de bütün kurumlara baktığınızda eleştirebilecek onlarca şey bulabilirsiniz. Ancak sendikalar kamuoyunun önünde gerçekten çok daha şeffaf ve kamuoyunun her gün önünde olduğu için ve Türkiye'nin ekonomik yapısıyla toplumsal yapısını birebir ilgilendirdikleri için eleştiriye daha açıklar.

Sabahki konuşmalarda çok önemli tespitler yapıldı. Bu şu ana kadarki olan konuşmalarda değerli hocalarım görüşlerini koydular. Karşılıklı sorularla burada avukat arkadaşlarımız, hukukçularımız düşüncelerini ortaya koydular, yasaları yasa tekniği içerisinde yorumladılar.

Evet, eksik olan bir ayak vardı, şimdi ben pratikten gelen birisi olarak da bir bakış açısı koyacağım izin verirseniz. Ancak hiç kimseye cevap vermeyeceğimi burada peşinen belirtmek istiyorum, bu bir düşüncedir. Konuşmalarım içerisinde cevap olarak algılanacak şeyler olmasın. Burada, sunum yapan ve konuşma yapan hiç kimsenin bu konuda incinmesini veya fikirlerine karşı olduğum anlamını çıkarmasını istemem.

Ben tespit yaparak başlayacağım izin verirseniz. Örgütlenme ile ilgili önce bir durum tespiti yapmak zorundayız Türkiye'de. Türkiye'de örgütlenmeyi engelleyen faktörler sadece yasalardan mı kaynaklanıyor? Sadece sendikalardan mı kaynaklanıyor? Hayır. Sendikacıların yetersiz olmasından mı kaynaklanıyor? Hayır.

Türkiye'de yüzde 60'lara varan bir kayıt dışılığın var olduğu gerçeğini göz ardı ederek örgütlemeyi konuşamazsınız. Türkiye'de ücret maliyetlerinin OECD ülkeleri içerisinde en yüksek olduğu

gerçeğini göz ardı ederek örgütlenmeyi doğru şekilde konuşamazsınız. Hepsinden önemlisi Türkiye'de örgütlülük kültürünün toplum olarak henüz yerleşmediğini görmezden gelerek "Örgütlenmeyi sendikalar yapamıyor!" diyemeyiz. O zaman sendikalar son 50 yıl boyunca, kurulduğundan bu tarafa, ama son 40 yılında da, özellikle Grev, Lokavt ve Toplu Sözleşme Yasası dönemi içerisinde baktığınızda, bütün gücüyle bu ülkede sendikalaşmak için mücadele etmişler. Zaman zaman politikalarında eksiklikler olabilir, bunları değerlendirebiliriz. Belki dünyadaki gelişmeleri olabildiğince çabuk kavrayamamış ve kendimizi o kadar çabuk değiştirememiş olabiliriz. Ama bizim içinde bulunduğumuz şartları bir bütün olarak ele alırsanız, bizim içinde bulunduğumuz şartların da buna yeterli olmadığını ve bizim de bu şartları kavrayabilecek şartlara, imkânlara sahip olmadığımıza da hak verirsiniz diye düşünüyorum.

Dün akşamüzeri Almanya'dan geldim. Beş gün boyunca bir inceleme gezisi vardı ve Almanya'da bu beş günlük süre içerisinde iki tane grev oldu. Çarşamba gün Verdi'nin -büyük sendikalardan birisi, DGB'ye bağlı- taşıma iş kolunda bir grevi vardı. 07:03'de başladı, saat 10:00'a kadar sürdü. Taşıma iş kolunda hayat durdu. Sadece o iş kolunda bir başka örgütlü sendika bu greve katılmadı. Ancak hayat durdu toplu taşımacılıkta. Sonra, öğleden sonra bir sendikamızla görüşmeler yaparken sordu: "Peki bu iş kolunda bu sendika olarak örgütlülük oranınız ne?", "Yüzde 44" dediler. Tesadüf bu ya, Perşembe günü de Siemens'i ziyarete gidiyoruz, dediler ki: "Siemens'de de eylem var. Biraz zamanı, takvimi, saati geriye alabilir miyiz?" filan dediler, evet biz biraz gecikmeli olarak gittik oraya, "Eylem dolayısıyla görüşemeyiz" dediler. Gittik oraya, evet sendikamız eylem kararı almış ve bir protesto gerçekleştirdi orada. Sonra Siemens'in yetkileriyle oturduk, bu konuyla ilgili bizi bilgi-

lendirdiler ve bir soru sorduk: "Siemens'te sendikanın örgütlük oranı ne?", "Yüzde 33" dediler.

Şimdi Türkiye'ye baktığımızda bunların herhangi birini yaşamaya kalktığımızda sendikalarımız "tu, kaka" hemen eleştirilmeye başlanır. Şimdi Türkiye'de örgütlenmenin önünde çok önemli engeller var, ama bu engeller sendikalar ve sendikacılar değil, Türkiye'nin içinde bulunduğu şartlar; ekonomik şartlar, sosyal şartlar, kültürel şartlar bir yaklaşım biçimi, bir hayat tarzı örgütlenmenin önünde çok önemli bir engel. Sabahleyin bir arkadaşımız bir örnek verdi, "örgüt" dediğinizde hâlâ onu illegal bir hareket olarak anlayabilen ve hemen derhal polis gönderebilen yahut da savcılıkta soruşturma başlatabilen bir kültürün parçasıyız biz. Bunları görmezden gelerek sendikalarımızın yetersiz olduğunu söylemek haksızlık.

Evet, örgütlenmeyle ilgili genel bir çerçeve içinde baktığımızda Türkiye'nin içinde bulunduğu şartlar bu. Ancak bir şeyi daha göz ardı etmeyelim lütfen. Gelişmiş ülkeleri örnek alıyoruz biz sendikal mücadelede ve sendikal yapı içerisinde, çoğu zaman da onlara imreniyoruz. Bunun en iyi örneklerinden, sendikal yapının en iyi işlediği örneklerden İskandinav ülkelerine baktığınızda 150 ila 180 yıllık bir geçmişi var. Orada bir kültür olmuş, bir yaşam biçimi olmuş ve orada sendikalar toplu sözleşme kültürünün dışında hayatın bir parçası olmuş, her alanında varlar, çevreden tutun, eğitime varana kadar hayatın bir parçası olmuşlar. Peki bunu nasıl başarmışlar? 160 yıllık, 180 yıllık bir geçmişe sahip olarak bu birikimi ortaya koyar hale gelmişler.

Almanya yine öyle. Sendikal mücadelenin ötesinde eğitimde var olan bir anlayışı ortaya koymuşlar. Ancak orada bir şey daha var; kayıt dışılık bu kadar yüksek değil, kayıt dışı diye bir mantığı

anlamakta güçlük çekiyorlar. Ve insanın yaşam biçimi ve insan eksenli politikaları ön plana çıkarmış ve insanın örgütlü olabilmesi için her türlü imkânları seferber edebilmiş bir kültürü konuşuyoruz, 100 yıllık, 120 yıllık geçmişi konuşuyoruz. Sonra dönüyoruz Türkiye'de 50 yıllık geçmişi olan bir sendikal hareketin son 40 yılını ve inkıtalara uğramış iki dönem, 12 Mart Muhtırası ve 1980 İhtilali ile birlikte üstünden adetâ buldozer geçmiş bir sendikal yapıyı konuşuyoruz ve bunun zorluklarını takdir edersiniz hocam.

Şimdi buradan izin verirseniz sendikal nedenlere geleceğim. Peki örgütlemenin önünde sendikal nedenler ne?

Evet, 33 yıllık çalışma hayatımda, işçilik ve sendikal mücadele, bunun bir kısmı ağırlıklı işçilik hayatım, çok önemli bir kısmını da sendikal mücadelede yönetici olarak geçirmiş bir kardeşinizim. Pratiğin ta içinden geliyorum. Sendikalarda demokrasi var mı? Evet, var. İddialı bir söz kullanacağım şimdi izin verirseniz. Türkiye'de siyaset kurumuna bakın, demokrasiyi bu ülkede yerleştirmeye çalışan ve bu ülkede demokrasinin her tür kurum ve kurallarını işleten bir kuruma, bir yapıya bir bakalım, siyasi yapıda demokrasi var mı? bugünkü Siyasi Partiler Yasası'yla birlikte bu ülkedeki siyasi partilerde? sağlıklı işleyen demokrasiden söz edilebilir mi?

Peki üniversitelerimizde var mı hocam? Üniversitelerimizde demokrasi var mı?

Şimdi sendika içi demokrasiye bakalım bir de izin verirseniz. Evet, sendika içi demokrasinin en güzel örneklerinden birisi benim. İzin verirseniz, daha önce bir toplantıda arz etmiştim, ama burada bu kadar aydının bulunduğu bir ortamda sendikalara haksızlık edildiğini ortaya koyan en güzel örneklerden birisi benim. Ben sendika üyesi iken benim sendikam beni ihraç etti. Delege se-

çimlerine girdim, seçimlerimi iptal etti ve beş yıl mahkemelerde süründürdü, tam beş yıl. Beş yıl mücadele ettim; "Hayır, bu haksızlıktır" diye başkaldırı, bir mücadele ve o mücadelenin sonucunda o mücadeleleri kazandım, geldim şube başkanı oldum, bölge yöneticiyim oldum, şimdi teşkilatın en üst noktasındayım, yetmedi, TÜRK-İŞ'te yöneticiyim. Şimdi demokrasi olmayan bir kültür içerisinde bunu yapabilir misiniz? Üniversiteden ihraç edilen, yahut da atılan -bilmiyorum sistem nasıl işler- bir öğretim görevlisinin tekrar üniversiteye dönme şansı nedir sizce?

Bir siyasi partide ihraç edilmiş bir milletvekilinin yahut parti yöneticisinin tekrar o partiye geri dönebilme yüzdesi nedir sizce? Ama sendikalarda demokrasi vardır. Sizlerin huzurunda, bilim adamlarımızın bilmesi açısından bunu özellikle vurgulamak istiyorum, evet bütün olumsuzluklarına rağmen eksikliklerimiz vardır, münferit olaylar vardır, ama Türkiye'de hâlâ demokrasinin en iyi işlediği kurumlar, iddia ediyorum, sendikalardır.

Şimdi sendikal nedenlerden dolayı örgütlenmenin önünde problemler varmış gibi koyduğumuzda haksızlık ederiz sendikalara. Örgütlenme eğer gerçekleşirse bu ülkede, örgütlü yapı güçlenirse ve Türkiye'de beş buçuk milyon çalışan insanın, kayıt içerisinde çalışan yaklaşık beş buçuk milyon insanın yüzde seksenini sendikalı yapabilirseniz, sendikalı olabilmesi için örgütlenmenin önündeki engelleri, hukuki engelleri, uygulamadaki, pratikteki engelleri kaldırırsanız, beş buçuk milyonun yüzde sekseni yaklaşık olarak dört milyon insan eder. Dört milyon insanı eğer örgütlemişseniz ve bir potansiyel güç oluşturmuşsanız Türkiye'de dört milyon potansiyel sendika lideri var demektir. Bir tarafta 500 bin var, 800 bin var, bir tarafta dört milyon var. Peki insan gücü ve sayısı arttıkça kalite artar mı? Evet artar, şartları zorlar çünkü. Ve sendika-

larımız hâlâ işçilere yönelik birer, kültürel anlamda orta düzeyde olan kurumsal yapı ve işçilerin örgütlü olduğu bir yer olarak algılanır. Oysa artık fabrikalarımızda, özellikle benim geldiğim fabrikayı örnek vermek istiyorum, 1984'lerde, 1985'lerde yaklaşık yüz tane üniversite mezunu benimle birlikte makine başında çalışıyordu. Türkiye değişti, kültürel yapı ve işçi profili de değişti, işçilerin beklentileri de değişti. Ancak bu örgütlü yapıyı güçlendiremediğimiz için ve bu sayıyı çoğaltamadığımız için sorunlarımız var.

Peki sendikacılar bunun için ne yapmalı? Evet, bizim eksikliklerimiz var. Çeşitli tespitler yapıldı sabahtan beri. Bu tespitlerin içerisinde doğru olanlar ve katılacağımız şeyler var gerçekten. Biz sendikalar olarak çok uzun yıllardır mevcut yapı içerisinde geleneksel yapıyı koruyarak sendikal hayatı devam ettirmeye çalıştık. Oysa dünya değişti, şartlar değişti, profil değişti, içinde bulunduğunuz koşullar değişti. Bu değişimi çok önceden kavrayıp, biz çok önceden kendimizi, sendikal yapıyı ve sendika önderlerini buna hazır hale getirebilmeliydik. Evet, bunu yapamadık gerçekten.

Eğitimi çok yönlü, olabildiğince geleceğe yönelik bir politika üzerine oturtturamadık. Bu bizim eksikliğimiz. Ancak şartlar bizi öyle bir hale getirdi ki, bu değişim süreci ile ilgili çok çabuk ve olabildiğince etkili yöntemler geliştirmek zorunda olduğumuzu artık biz biliyoruz. Kendi içe yönelik eleştirilerimizi yapıyoruz artık ve bunun böyle gitmeyeceğini biliyoruz. Peki bundan biz sorumlu muyuz? Hayır.

İzin verirseniz bir açılım daha yaratmak istiyorum. Türkiye'de sendikal harekete baktığınızda, sendika hareketin yaklaşık yüzde 85'şi kamu kökenli, kamuda çalışan işçilerden oluşur. Kamuda çalışan insanların örgütlü olduğu sendikalarda kamuda çalışan man-

tıktan hareketle o çizgide bir politika geliştirebilirsiniz. Yani kamu işçisinin işten çıkarma sorunu yoktur genelde. Siyasi müdahaleler vardır, siyasetçilerle ilişkiye girersiniz. Onun kaçak çalıştırma gibi bir zorluğu yoktur. Onun günü birlik, geleceğe yönelik endişeleri de yoktur, o bir kere işe girmiştir. Geleceğe yönelik endişeleri de yoktur ve hepsinden önemlisi, yine öğleden evvel toplantıda özellikle vurgulandı, çok önemli bir konu aslında, kamuda bir kitlesel yapı olduğu için de "iş değerlendirmesi" dediğimiz o sistemi kurabilme şansımız yoktur. Eee sendika içi demokrasi işliyor ya, kamudaki her işçinin bir oyu vardır. Sistem böyle işliyorsa ve demokrasi işliyorsa, ki iddia ediyorum işliyor bizde, oy mekanizmasının çalıştığı yerde sizin seçmenleriniz, sizi seçen insanların düşüncelerini dikkate almak zorundasınız. Onların arasında gerçekten ayrım yapabilir misiniz? Hayır.

Peki işverenlerimiz buna hazır mı? Bu değişime ve gelişmelere hazır mı? Hayır. Çünkü ben birkaç kez toplu sözleşme görüşmelerinde işverenlerimizle konuştuğumda, yeni açılımlar ortaya koymaya çalıştım ve dedim ki:

Gelin, örnek olarak bir işverenimizde, ulusal ölçekte fabrikaları olan bir işverenimizle bir sözleşmede şu toplu iş sözleşmelerinde, şu okul parasıydı, yakacak yardımıydı, yol parasıydı ve saire gibi sosyal yardımları bir kenara koyalım, madem siz ücret maliyelerinden, bunların yüksekliğinden söz ediyorsunuz, evet doğrudur, ücretler çok yüksek, ama işçinin cebine giren o değil. O zaman bunun için gelin yeni bir çözüm bulalım. Öyle bir yol bulalım ki, sizinle sadece iki yılda bir toplu sözleşme görüşmelerine geldiğimizde çay-kahve içelim ve "Yüzde bir mi artacak, yüzde üç mü artacak?" diye konuşalım.

"Tamam Başkan" dediler, "Ne yapacağız?"

Siz bütün maliyetlerinizi dolar üzerinden yapıyorsunuz, ham maddeyi dışardan alıyorum dolar kuru üzerinden, piyasadaki durum bu, dolar kuru üzerinden, bütün hesaplarınızı dolar kuru üzerinden yapıyorsunuz, bana gelince Türk parası konuşuyorsunuz. E bunu da dolar üzeriden konuşalım. Gelin hepsini bir kerede halledelim, şartlar ne olursa olsun, artık benim, işte atıyorum "Gıda sektöründe A fabrikasında çalışan bir işçinin alacağı en düşük ücret 800 dolardır" diyelim, sonra gelelim yüzde biri konuşalım.

"Olur mu öyle şey?" dendi.

Şimdi değişimde hep işçilerden yana ve hep çalışanlardan yana fedakârlık beklenmesi haksızlık değil mi? Dikkat ederseniz bütün olaylar bizim fedakârlıklarımıza doğru yönlendiriliyor. Burada bir haksızlıkla karşı karşıyayız. Öyle olunca insanlarımız bizi sorguluyorlar ve sendikacılar işverenler tarafından zaman zaman horlanıyor, işçiler tarafından sorgulanıyor, basın tarafından adetâ didikleniyor, yargılanıyor.

Şimdi biz iki arada, bir derede, iki tane değirmen taşının arasındaki buğday tanesi gibi hayatta ve ayakta kalabilmek için kendimize uygun bir çukur bulmaya çalışıyoruz o taşların arasında. Bu şartlarda sendikal mücadele yapmaya çalışıyoruz. Evet, biz geleceği şekillendirmek için kendimizi hazırlıyoruz. Dünyadaki ve Türkiye'deki değişmeleri yakinen takip ediyoruz ve bunun için de elimizden gelen değişimi olabildiğince çabuk, ne kadar olabilecekse o kadar yapmaya çalışıyoruz. Ancak bizi yargılayanların ve sorgulayanların da değişmesi gerekli. Eğer bu değişim karşılıklı olmazsa haksızlıklarla karşı karşıya kalırız. Bu da bizi incitir ve Türkiye'de o sendikal yapı gittikçe çöker, kaybolur. Sendikal yapının

çöküşüne de biraz daha katkıda bulunmuş olur bizi haksız yere yargılayanlar.

Evet, biz eğitimi önemsiyoruz, ancak eğitim politikalarımızda mutlaka değişim yapmak zorunda olduğumuzu da biliyoruz artık. Çünkü dünyada iletişimin bu kadar geliştiği bir yapı içerisinde sadece kendi üyelerinize yönelik eğitimlerle sendikal yapıyı ayakta tutamazsınız. Türkiye'de sendikal yapıyı potansiyel işçiyi, geleceğin işçisi, şu anda işsiz potansiyel üyelere yönelik de yeni açılımlar yaratmak, yeni söylemler geliştirmek zorundayız artık. Çünkü siz insanın işe ihtiyacı olduğu zamanda, onun çok şeylere muhtaç olduğu zamanda sendika olarak onlara elinizi, kolunuzu ve kucağınızı açmazsanız, yarın herhangi bir yere zorluklarla işe girdiğinde siz onun o yapı içerisinde yer almasını sağlarken ona destek veremezseniz, onun size ihtiyacı olduğu zaman da o işe girdikten sonra sendikaya ihtiyacı olmadığını düşünmesi doğaldır.

Biz bir şeyi daha yaratmak zorundayız; mutlaka artık işsizleri çalışma hayatına hazırlayacak altyapıları, onların çalışma hayatının değişik alanlarında yönlendirecek meslek eğitimleri ve saire gibi onları topluma kazandıracak ön hazırlıkları da yapmak zorundayız ve sendikal sorumluluğun gereği olduğuna inanıyoruz. Evet, bundan geç kaldık, ama bunu yapabilecek imkânlarımız var mı? Evet, şimdi var. Uzun bir deneyim, uzun bir birikim ve umuyorum konfederasyonumuzun Sayın Genel Başkanı çok uzun yıllar eğitim sekreterliği de yaptı, bunun altyapısını yaptı, şimdi TÜRK-İŞ'in Genel Başkanı. Umuyorum konfederasyonumuz bu konuda toplama, Türkiye'ye, çalışma hayatına bir öncülük edecektir ve umuyorum devletin kurumları da bu konuda bizimle işbirliği içerisinde olacaktır.

Evet bir sendikalar olarak sosyal sorumluluklarımızın gereğini de yerine getirmek için elimizden geleni yapacağız.

Çevredeki sorun bizim sorunumuz, işsizlik bizim sorunumuz, kayıt dışılık bizim sorunumuz, haksız rekâbet bizim sorunumuz, bu ülkedeki iş adamının Çin'deki üretime karşı, kayıt dışılığa karşı ve Çin'deki o haksız rekâbete karşı korunması ile ilgili mücadelede sorumlulukları paylaşmak bizim sorumluluğumuz ve "ürettiğini tüketme" dediğimiz ulusal bilincin bu ülkede yaygın olması için her tür mücadeleyi etmek bizim sorumluluğumuzda. Evet biz bunları yapıyoruz, zaman zaman yapıyoruz. Etkili değiliz, etkili olamıyoruz, ama yapıyoruz. Ama öyle bir medya ile karşı karşıyayız, öyle bir yapıyla karşı karşıyayız ki, siz ne söylerseniz söyleyin bunların karşı argümanları size o hakkı vermiyor. Televizyonlar size kapalı, yazılı basın size kapalı... Petrol-İş'in Sayın Genel Başkanı sabahleyin söyledi, ben bir ekleme daha yapmak istiyorum izin verirseniz; TEKEL'in özelleştirilmesiyle ilgili, ulusal varlığımıza sahip çıkmak için basına ilan vermeye çalıştık. Metinleri gönderdik, adını da vereceğim Akşam Gazetesi; "Metni göreceğiz" dedi, Hürriyet Gazetesi "Metni göreceğiz" dedi. Metni aldılar; "Şuraları, şuraları çizeceksiniz. Bu metni ancak o şartlarda yayınlarız" dedi. Vazgeçtik biz düşünceyi beyan etmekten. Parasını vererek ilan verme şansınız bile yok. Böyle bir medya ile karşı karşıyasınız. Peki derdinizi nasıl anlatacaksınız? Evet bizim zorluklarımız var.

Sürem kalmadığı için bazı yerleri atlama ihtiyacı duyuyorum o zaman...

Peki bunları aşabilmek için neler yapılmalı? Biraz evvel de söyledim; biz üniversitelerimizle, aydınlarımızla çalışma hayatının mutlak işbirliğine inanıyoruz, çözümleri beraber üreteceğiz. Bu çözüm

yollarını beraber bulacağız, dünyadaki gelişmeler, bilimin ve ilimin ışığında sendikal yapıda ve çalışma hayatında nasıl bir değişimi zorunlu kılmışsa, o değişimleri beraber tartışacağız.

Ancak bizim bu tartışmalarımızın parlamento ayağı eksikse ve siyasi kültür katılımcı demokrasiyi içine sindirememişse, bizim konuşmalarımızın toplumsal hareket olarak ve birlikte etkin bir şekilde siyaset üzerinde de, devlet üzerinde yahut hükümet üzerinde de sonuç alabilecek hale getirecek aktiviteleri de beraber yapmak zorundayız. Onun için de örgütlü yapının bilim camiasıyla, üniversiteler ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği içerisinde olmasında yarar vardır.

Bir şey daha: Mutlaka uluslararası dayanışmaya ihtiyacımız var artık. Çünkü küreselleşme, bizim ülkemizdeki sermaye artık ulusal... uluslararası sermaye bizim ülkemizin ekonomisinde ve istihdâm yapısında çok önemli roller üstlenmeye başladı ve onun Almanya'daki merkeziyle yahut Fransa'daki merkeziyle Almanya'daki sendikalarla ve Fransa'daki sendikalarımızla işbirliği içerisinde Türkiye'deki o örgütlü yapıyı oluşturabilmek için uluslararası sermayeye karşı mutlaka uluslararası dayanışmayı da sendikalar olarak ön plana almak zorundayız diye düşünüyorum.

Efendim sendikalar hukuku ile ilgili... Hocam iki kelimeyle orayı toparlayacağım.

Evet, iş kollarının indirilmesi, barajlar, noterler çok önemli konular ve önemli tartışmalar yapıldı burada ve farklı farklı düşünceler çıktı.

Biz şu anda parlamentoya sevk edilmek için sosyal tarafların görüşünde bulunan bu Sendikalar Yasası'nın parlamentoya sevk edilmesinde acele edilmemesinden yanayız.

Sendikalarda demokrasi var. Daha da demokratik olmak isteniyorsa, yani delege seçimlerine yargı yolu açılması gibi, ve saire gibi bunların her biri aşılabilir. Ancak sendikaların önünde başka denetim mekanizmaları konmak istenerek, yani yeminli mali müşavirlik vs. gibi başka denetim mekanizmalarıyla sendikal yapı biraz daha boğulmak isteniyor.

"İş kolları niye 17?" sorusunu cevabını bulamam.28'den 17'ye iniyor, niye 11 değil? Niye 9 değil? Yahut niye 24 değil? Bu sayı ülke gerçekleriyle gerçekten birebir örtüşüyor mu? Bunların tartışılması gerekiyor. Bir yasayı, özellikle Sendikalar Yasası gibi çok önemli bir yasayı bir çıkardığınızda parlamentodan o yasa bizim çalışma hayatımızda 25 yıl kalıyor çünkü. Sendikalar Yasası 25 yıldır, 1980'de çıkan yasa 25 yıldır bu ülkede var. Şimdi bugün, önümüzdeki günlerde çıkarılmak istenen o yasa değişiklikleriyle birlikte bizim çalışma hayatımız en az 25 yıl o yasalara mahkum olacak. O zaman 25 yıl bizden sonraki kuşakların çalışma hayatını da etkileyebilecek bir yasal değişikliğin arifesinde ne olur çok aceleye getirmeyelim. Bunu ciddi ciddi tartışalım, konuşalım. Acelemiz yok! "ILO böyle diyor..." Desin ILO, ama Türkiye'nin geleceğini ipotek altına alabilecek çalışanların ve işverenlerimizin geleceğini ipotek altına alabilecek paldır küldür, yasa değişikliği yapmış olmak için yapılacak bir yasal düzenleme çalışma hayatına Türkiye'de bir şey kazandırmaz. O zaman bunu tartışalım, bir yıl tartışalım, iki yıl tartışalım, hiç önemi yok, ama sonuçta sağlıklı bir yapı ortaya çıksın. Çünkü mutlak konsensüs sağlayabilmek için zaman da bizim lehimize işliyor. Dün sendikalarımızın, konfederasyonlarımızın, bilim adamlarımızın ve hükümetimizin çok aykırı seslendirdiği işverenlerimizin aykırı olarak baktıkları şeylerde yavaş yavaş ortak bir nokta bulunmaya başlandı. Demek ki tartışılınca

oluyor Hocam. O zaman biraz daha zaman. Biraz daha zaman Türkiye'nin ihtiyacına cevap verebilecek bir yasal düzenleme, bizim örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırabilecek bir düzenleme, demokratik yapıyı güçlendirecek bir düzenleme, çağdaş ülkeler seviyesinde bir çalışma hayatı oluşturabilecek bir yasal düzenleme dileğiyle sabrınız için teşekkür ederim efemdin, hepinize saygılar sunuyorum.

Cengiz DELİBAŞ (ÇSGB Çalışma Genel Müdürü) - Önce sendikacılığın geldiği noktaya bakmak lazım. Gerçi çok kıymetli hocalarım var, sendikacılığın tarihi hakkında benim konuşmam abesle iştigal olacak ama, özellikle kapitalizmin ilk yıllarına baktığımızda Amerika'da, Avrupa'da en çok, en ucuz üretmek amacıyla insan emeğinin alabildiğine sömürüldüğü bir dönem ve buna tepki olarak sendikacılık hareketinin başlangıçta ortaya çıkması. Burada ilk amaç çalışma şartlarını düzeltmek, çalışma sürelerini azaltmak, ücretleri iyileştirmek ve bu kazanımların peşinden diğer sosyal kazanımlar gelmeye başladı. ILO'nun oluşumundan sonra da uluslararası sözleşmeler ve özellikle batılı ülkelerde ileri sendikal haklar...

Peki şu anda geldiğimiz noktaya baktığımızda çok mu farklı?

Şimdi geldiğiniz noktaya baktığımızda acaba o zamanki şartlardan çok mu farklı dünya? Adı küreselleşme. Bence küreselleşmenin adına önceden "vahşi kapitalizm" diyorduk, "vahşi küreselleşme" demek lazım, çünkü sömürünün artık alabildiğince ilerlediği bir zamanı yaşıyoruz. Önceden sınıfların mücadelesi vardı, şimdi ulusal sermaye ve küresel sermaye mücadelesi var. "Sermaye dolaşıyor," deniliyor, "sermaye şöyle para kazanıyor, böyle kazanıyor, sermaye giriyor, çıkıyor, artıyor". Para durduğu yerde artmaz,

girerek, çıkarak artmaz. Para girdiği ülkeleri sömürerek, üretim faktörlerini, kazanımlarını alarak çıkıyor ve girip, çıktığı ülkelerde bir gecede bazen ülkeyi yüzde 35 fakirleştirerek çıkıyor.

Şimdi kapitalizmin ilk yıllarına bakıyoruz, sendikacılığın ilk doğduğu zamana bakıyoruz, o zaman dahi bu kadar zalimce bir davranış yoktu. O zaman hiçbir ülke bir gecede yüzde 35 fakirleştirilmiyordu. Ama şimdi bir gecede, küresel sermaye giriyor, çıkıyor. Demek ki artık geldiğimiz nokta itibarıyla sendikacılığa çok daha fazla ihtiyaç var, asıl şimdi sendikacılığa ihtiyaç var. Bunu yaparken de sınıf mücadelesi olarak değil, ulusal sermaye, ulusal işverenle işçi sendikalarının birlikte hareket etmesi lazım.

Şimdi bir yandan sendikacılık diyeceksiniz, "sendikacılık gelişmiyor" diyeceksiniz, ama öteki taraftan da rekâbeti ret edeceksiniz. Bunu yapamazsınız, eğer ret ederseniz sendika olarak zaten siz yoksunuz. Eğer bir ülke toplam rekâbetini, bir işletme kendi rekâbetini ayakta tutabiliyorsa o işletmeler var. Onun için artık üç şeyde bir kere tam bir konsensüs sağlanması lazım. Her oturumda ben bunu söylüyorum, bir: Sendikal hak ve özgürlükler; iki: Esnek çalışma biçimleri; üç: İşletmelerin ve ülkenin ulusal rekâbetinin arttırılması. Bu üç konuda herkesin konsensüs sağlaması lazım. Diğerleri mevzuat düzenlemeleridir, onlar halledilir, nihayetinde bu ülkenin dinamikleriyle oluşturulacak hazırlıklar, çalışmalar.

Şimdi Türkiye'de sendikacılığın tarihine bakıyoruz, 1947 işçi-işveren sendikal birliklerinin kurulması. 1961 Anayasası'na bağlı 1963 Sendika Kanunu ve Grev, Lokavt, Toplu Sözleşme Kanunu, 274-275. Bir çok uluslararası normu da karşılayan iki kanunumuzdu. Ama uygulamaya baktığımızda kazanımların yanlış yönde kullanıldığını görüyoruz.

Geliyoruz 1980 sonrası, 1982 Anayasası'na bağlı 1983'de çıkartılan 2821-2822, şimdi bunlar hep eleştiriliyor. Fakat şöyle bir geriye gidelim -hocalarım çok daha iyi bilir- bu kanunların hazırlanmasının hepsinde sosyal taraflar vardı, hepsinde bilim adamaları vardı, ama kanunlar çıktıktan sonra bu kanunları hepi birlikte eleştiriyoruz. İyi de, yapan bizleriz! Yani o zamanki konseyler bunları hazırlayacak zaten birikime sahip değil; ilgi, gelişme alanları zaten farklı, hukuk yapmaları mümkün değil. Bunları yapanlar zaten sosyal taraflardı, bilim adamlarıydı. Ama zamanın şartlarına göre oluştururken evrensel değerleri, ülke dinamiklerini dikkate almadığımız için başkanın dediği gibi 25 sene sonra yeni bir kanun. Demek ki 25 sene sonra, bu kanunu çıkarırsak 25 sene sonra yeni bir kanun daha çıkartacağız. TÜRK-İŞ olarak onu bekliyorlar, 25 sene sonra yeni bir kanun çıkartacağız.

Yetki prosedürü ile ilgili; "Çok ciddi sıkıntılar var, uygulamadan kaynaklanan sıkıntılar var" dendi, özellikle Hüseyin Bey. Her toplantıda o söyler ben de cevap veririm, yine cevap vereceğim ben.

Şimdi 2821-2822 hazırlanırken özellikle 1970'li yıllarda yaşanan kötü örneklerin tamamı alınmış, onlara tepki olarak yeni bir kanun oluşturulmuş. Dediğim gibi, bu kanun oluşturulurken de sosyal tarafların bir kısmı vardı, "Yok" dense de vardı.

Uygulamaya bakıyoruz, kanun kendi sistematiği içerisinde çok güzel. Yetki prosedürleri özellikle gayet güzel dizayn edilmiş. Ek 1, Ek 2 bildirimlerini işverenler gönderecek, Ek 3, Ek 6 bildirimleri gelecek, yüzde 10'lar buna göre belirlenecek ve yetki buna göre verilecek. Bilgisayar sistemi olduğu için de en geç altı iş günü içerisinde bu çıkar diye kanun koyucu bir de süre koymuş.

Şimdi dönüyoruz uygulamaya: Yüzde 10 korkusuyla ilk başta, daha üyelikler bildirilirken ne kadar mükerrer üye var, ne kadar ölü var, ne kadar emekli varsa hepsi bildirilmiş. Havuz kirli! Bu kirli havuzdan yüzde on aramaya çalışıyoruz.

Noter şartı deniyor; noter şartı bir tepkinin sonucu, 1980 öncesinde yaşanan bir sürü sahtecilikten dolayı tepkinin ürünü. Doğru mu? Yanlış! Çünkü güçlü sendika olmak mümkün değil, noter ücretleri dünya para tutuyor, ama bir tepkinin sonucu. Bu tepki de zamanında yapılan sahteciliklerden dolayı.

Şimdi sendikacılar burada, soruyorum: Birbirinize tam güvenebiliyor musunuz? Noteri kaldıralım, tamam... Önümüzde de bu fırsat var, kaldıralım. Ama birbirinize güvenebiliyor musunuz sahte üyelikler, istifalar olmayacak diye? Hiç zannetmiyorum ben.

Peşinden yetki için müracaatı geliyor. İş yeri tescilleri baştan yanlış yapılmış. İlk şirket kurulduğunda iki kişi çalışıyor, büro demiş, ondan sonra salça fabrikası olmuş. Bize geliyor gıda görünüyor, orada 17 görünüyor. Önce onu ayıklıyoruz. İş yeri mi, işletme mi? Onu ayıklıyoruz. Toplu sözleşme var mı, yok mu? Onu ayıklıyoruz. Daha işleme yeni başlayacağız. Bilgi işleme giriyor üyelikler, karşılığı yok! Çünkü Ek 1, Ek 2'ler yok. Hüseyin Bey diyor ki: "Kanunda var, onları siz bulun!" diyor. E bildirmiyor... Türkiye'deki müfettiş sayısı da belli, tek tek Ek 1, Ek 2'lerin peşine düşerseniz öteki tarafta kayıt dışı var.

İşverene yazı yazıyoruz; "Üyelerini bildir". İşverenler artık öğrendi, ya bildirmiyor, dürüstse bildiriyor. Bir kısmı çok güzel şekilde bildiriyor. Bir kısmı işçi çıkartıyor, orada örgütlenmenin tetiklendiğini anladığından veya hiç cevap vermiyor. Hiç cevap vermezse, İş Teftiş Kurulu'na gidiyor, bir sonraki ayın programına alı-

yor, müfettiş incelemek için işyerine gidiyor, tespit yapıyor, geliyor, ondan sonra biz tespiti veriyoruz. Bitmedi; sırada işkolu müracaatı, ya rakip sendika yapıyor, ya işveren yapıyor. Bunun üzerine işkolu tespitine gidiyor İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na, üç-dört ay da o süreç sürüyor, işkolunu resmi gazetede yayınlıyoruz, bu sefer iş koluna itiraz. Kendi istediği gibi çıksa dahi itiraz. Mahkeme... Yaklaşık bir yıl geçti.

İşkolu netleşti, tespiti gönderdik, tespite itiraz. Bir yıl da öyle geçti. O işyerinde üye sayısını koruyabilirse, üyesini koruyabilirse o sendika korusun. Bu sistemle, bu yetki sistemiyle sendikacılığın önünün açılması mümkün değil. Bu sistemin değişmesi lazım, gereklidir. Çalışma Genel Müdürü olarak ben bunu söylüyorum. Ama 2821-2822 çalışmalarına baktığımda hâlâ daha bu sistemi nasıl revize ederiz? Ona bakıyoruz. Bu sistemin revizyonuyla falan olmaz bu iş. Yepyeni bir model ortaya koymamız lazım. Bu, adı referandum, tartışılsın, taraflar uzlaşırsa, tamam. Biz bakanlık olarak hazırız. Yeni bir şey ben öneriyorum iki, üç toplantıda: Bakanlık olarak biz olumlu tespit gönderelim, eğer itiraz olmazsa yetki belgesini verelim, itiraz olursa da mahkeme sonucunu bekleyelim. Zaten pratikte de uygulama şu anda öyle. Bize hiç üyelik veya istifa gelmez. Böyle bir uzlaşma olursa biz buna da varız bakanlık olarak.

Sayın Bakan'ın ve bakanlığın politikası her şeyde sosyal diyalog. Politikaları oluştururken dahi sosyal diyalogu esas alıyoruz biz. Eğer kanunlar bu kadar geciktiyse, bunun sebebi de sosyal diyalogun birlikte oluşturma, birlikte yapma sürecinden geçmesinden kaynaklıyor. Üçlü danışmayı bu konuyla ilgili olarak dört kere topladı Sayın Bakan, ama hâlâ daha bir yere varamadık. "Eğer sosyal taraflar anlaşırsa, bu benim tasarım olur, bakanlığın tasarısı olur,

aynen Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sevkını sağlarız" dedi. ILO'nun 87-98'i, evet normlar belli, yapmamız gerekenler de belli, ama Türkiye'nin şartları da belli. Sıfır baraj; Avrupa Birliği de, ILO da sıfır baraj diyor. Sıfır baraj Türkiye'ye ne kadar uygun? Bunun da bir tartışılması lazım veya yerine Avrupa Birliği ülkelerinin uyguladığı başka modeller var. Onu getirmemiz lazım. İşkolları azaltılsın mı, arttırılsın mı? O zaman başka bir şeyi ben tartışmaya açayım, hiç işkolu olmasın! Daha güçlü, bütün işkollarında tek bir sendika sözleşme imzalamaya yetkili olsun. Avrupa'da örneklerine bakıyoruz kamu-işçi ayrımı dahi yok. Şimdi sendikal örgütlenmeden bahsediyoruz, burada sendikal örgütleneme yazıyoruz, kamu sendikacıları yok. Kamu sendikacılarının toplantılarına gidiyor, işçi-işveren sendikaları yok. E sendikacılık evrensel, "her yerde çalışan" tâbiri var, belki biz de yavaş yavaş oraya doğru gideceğiz. Ama bu iki kesim arasında bir işbirliği yok. Sanki onlar ayrı bir kesim, ayrı bir ülkede yaşıyorlar, bu taraf ayrı bir kesim, ayrı bir ülkede yaşıyor, farklı kanunları, farklı... Ama sendikal mücadele tek, sendikal haklar, sendikal özgürlükler tek! Onun için birlikte olmak, birlikte mücadele etmek lazım. Ama tekrar başa dönüyorum, bütün bunları yaparken artık dünyanın geldiği nokta itibarıyla, "Çin rekâbeti" deniyor, Çin rekâbeti değil, çünkü oradaki sermaye ABD ve AB sermayesi, Türkiye gibi ülkelere sosyal standart dayatırken orada hiçbir sosyal standart olmadan insanları 18 saat çalıştırarak, üreterek bizim gibi ülkelerle rekâbet ederken, bizim de artık bazı şeyleri düşünmemiz lazım. Küresel sermayenin geldiği nokta artık bizim gibi ülkelerde asgari ücreti tartışmaya açıyorlar. Asgari ücretin ne kadar yetip, yetmediği hepimizin malumu. Bu dahi tartışmaya açılıyor artık bu ülkede. Çalışma saatleri bizde olduğu gibi Avrupa'da da artık tartışmaya açılıyor, çünkü bunların hiçbir ölçüsü yok. Önceden, başta söylediğim gibi, en çoğu en ucuz üretmekti,

şimdi "En çoğu ben satacağım" mücadelesi, "Benim dışımda kimse satmasın, benim dışımda satmaya kalkanın da kafasını kırarım!" anlayışı.

Onun için bu tür sosyal konularda bence ekonominin, siyasetin getirdiği noktayı da çok iyi hesap edip ona göre politikalar oluşturmamız lazım. Artık bizim mücadelemiz bence sınıf mücadelesi falan değil, uluslararası bir mücadeledir. Bunun için de sendikaların çok çok bence büyük önemi var. Çünkü bu mücadelede en büyük katkıyı verecek olan işçi ve işveren sendikalarıdır, diğer sivil toplum örgütleridir. Açılımlarını bence sadece sınıfsal mücadele değil, topyekûn olarak bakmaları lazım diye düşünüyorum.

Hocam, herhalde vakit daraldı, saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı - Sağ olun, teşekkür ederiz. Doğrusu üzgünüm, süreyi hatırlamak ve hatırlatmak zorunda kaldığım için. Çünkü Sayın Genel Müdür doğrusu çok, son derece önemli konulara değindi. Fakat maalesef zamanın kısıtlılığı dolayısıyla sadece başlıkları belirlemek, tartışma noktalarını ortaya koymaktan ibaret oldu konuşması maalesef. Çünkü mesela çok önemli bir şey söyledi; "Artık 19. yüzyıldan daha acımasız bir sömürü uluslararası düzeyde cereyan etmektedir". Bu güzel bir başlık, bunun altını nasıl dolduracağız? Mesela bunun karşısında ulusal sermayenin özelleştirilip uluslararası pazara teslim olmak çözüm olabilir mi? Çünkü uluslararası sermaye er ya da geç böyle bir ortamda ulusal sermayeyi de yörüngesine çekmeyecek midir? Dolayısıyla bizim alternatif çözümlerimiz ne olmalıdır? Bunu ciddiyetle düşünmek, tartışmak lazım. Ilgaz'da tartışırız inşallah.

Efendim şimdi söz sırası Sayın Avukat Nurseli Tarcan Hanımefendi'de, TİSK Genel Sekreter Yardımcısı. Bülent Pirler Bey'in is-

mi programda gözüküyor, gelemedi kendileri herhalde. Buyurun efendim.

Av. Nurseli TARCAN (TİSK Genel Sekreter Yardımcısı) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Başkan, Sayın Hocalarım, hanımefendiler, beyefendiler; Başkan'ın da belirttiği gibi, Sayın Pirler rahatsızlığı nedeniyle katılamadı. Onun yerine ben sizlerle baş başa olma şansını bu sayede elde etmiş oldum.

Konumum çok zor; hem günün en son konuşmacısıyım, hem zaman kısıtlı, hem de tek işveren temsilcisiyim ve sabahtan beri söylenecek ne varsa hepsi söylendi, eteğimizdeki taşlar birer birer yere döküldü. Ama bunların hepsini toplarsak bir gerçek var: Değişim.

Tüm dünya değişiyor, ülkeler değişiyor, kanunlar değişiyor, uygulamalar değişiyor, her şey değişiyor. Dolayısıyla biz de değişmek zorundayız. Bu değişimde bazı unsurları iyi tespit etmeliyiz. Bunlardan bir tanesi işçi ve işveren sendikaları olarak, işçi ve işveren kuruluşları olarak, örgütleri olarak bizim rakiplerimiz kimdir? Çünkü rekâbet çok büyük bir unsur ve biz rekâbeti kendi davamız olarak görmedikçe örgütlenme sorununu da çözemeyiz.

Türkiye'ye dönersek; Türkiye'de bizim en büyük rakibimiz yarısı kayıt dışı olan ekonomidir. Kayıt dışının bu kadar büyük olduğu bir ülkede örgütlenme sorununu çözmek mümkün değildir. Dolayısıyla ilk odak noktamız kayıt dışıyla birlikte mücadele olmalıdır. İkinci en büyük engelimiz işsizlik sorunudur. İşsizlik ve hatta genç işsizlik sorunudur. Dolayısıyla yine birlikte işsizlik sorununa ve genç işsizlik sorununa ortak çözümler üretmedikçe biz örgütlenmeyi geliştiremeyiz.

Bir diğer sorunumuz, diyelim ki örgütlendik, yapımız kurduk, bu sefer ücret yapımızdır. Türkiye'de ücretler üzerindeki "istihdâm yükü" dediğimiz yükler o kadar büyüktür ki, bu işçi ve işveren arasındaki uzlaşmayı olumsuz etkilemektedir. Benim işçiye verdiğim yüz liranın 50 lirasını, daha işçinin cebine girmeden devlet alıyorsa bu benim sorunumdur. Aynı şekilde işçi sendikası işçi için aldığı 100 liranın 50 lirasını işçisine ulaştıramıyorsa, bu onun da sorunudur. Demek ki çözmemiz gereken bir diğer nokta ücretler üzerindeki mali yüklerin düşürülmesi konusunda ortak politikalar geliştirmektedir.

Bir diğer sorunumuz; bugüne kadar maalesef işçi sendikalarımızın bir kısmında eğilinmeyen eğitim ve sosyal ilişkiler eksikliğidir. Son yıllarda -bunu sevinerek söylemek gerekir- özellikle büyük işçi ve işveren sendikalarımız ortak eğitim projeleri yoluyla bu eksikliği giderme, kapatma yolunu bulmuşlardır. Bugün MESS ile Türk Metal'in ortak eğitimleri, Yol-İş ile INTES'in kurmuş olduğu çok büyük bir eğitim şantiyesi, Teksif ile Tekstil'in ortak yürüttüğü eğitim çalışmaları bunların sadece küçük birer örneğidir. Tabii eğitimli işgücü Türkiye'nin de en büyük ihtiyacı olduğuna göre işyerinde çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde eğitimli işgücüyle muhatap olmak çok daha aktif bir sonuç getireceğine göre bu konuya da yine işçi ve işveren sendikaları olarak biz büyük ağırlık vermek zorundayız.

Çok büyük sorunumuz *Check Off* Her ne kadar bunu dillendirmek hiç hoş karşılanmıyorsa da maalesef *Check Off* sistemi bugüne kadar örgütlenmenin önünde bana göre bir engeldir. Niçin engeldir? Çünkü işçi sendikalarını atalete sevk etmektedir, sendikaüye ilişkisinin gelişmesine engel olmaktadır, dolayısıyla işçi sendikası sadece cebine giren aidata bakmakta, işçinin sendikanın var-

lığından bile bazen haberi olmamakta. Bu da ikili ilişkileri, işçi-sendika ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yine bir diğer sorunumuz üçlü diyalogun bir sonucu olarak çıkarttığımız 4857 sayılı İş Kanunu pek çok esnek çalışma modellerini de beraberinde getirdi. Ama kanunumuzun getirdiği bu esnek çalışma modelleri ne yazık ki, henüz sendikalarımızca tam kabul edilip de, uygulamaya geçirilebilmiş değil. Tabii bu uygulamaya geçirilemeyişin de eksikliklerin, mevzuat anlamında eksikliklerin de olduğunu söylemeden geçemeyeceğim. Gerek çıkartılan yönetmeliklerin kanunun tekrarından ibaret kalması, gerek esneklik ile güvence arasındaki bağın tam olarak kurulamayışı bu esnek çalışma modellerinin gerçek anlamda uygulanmasının önünde hâlâ engel teşkil etmekte.

Bir diğer engelimiz örgütlenme anlamında; SSK kayıtlarıyla Çalışma Bakanlığı kayıtları arasındaki tutarsızlık. Bu tutarsızlık, yetki tespitleri başta olmak üzere pek çok konuda işçi-işveren sendikalarının örgütlenmesi anlamında uygulamada karşılaştığı sorunlar olarak karşımızda çıkıyor.

Yine kayıt dışı çalışan işyerlerinin kayıt altına alınmasında özellikle SSK'nın yetersiz kalması, bürokrasinin ve formalitelerin çok fazla olması, dolayısıyla kolaya kaçan işyerlerinin de kayıttan kurtulmaya çalışması.

Burada yine, gelmeden önce aldığım çok sevindirici bir haberi aktarmakta fayda var. Yıllardır dile getirdiğimiz Sosyal Sigortalar Kurumu'nun hizmeti işyerlerinin yoğun olarak bulunduğu yerlere taşıması görüşü. Ankara Sigorta Müdürlüğü'nce bir proje olarak geliştirilmiş ve önümüzdeki günlerde bakanlıkla imzalanacak protokolün ardından Ankara Sigorta Müdürlüğü Ankara'daki Ostim,

Sincan Organize Sanayi Bölgelerinde bu hizmeti oradaki işyerlerinin ayağına götürecek. Bu tür örneklerin geliştirilmesi, en azından sigortalı, dolayısıyla kayıtlı işçilerin artmasında bir örnek teşkil edecektir.

Yine örgütlenme önünde belki engel diye sayabileceğimiz çok önemli bir nokta var. Sendikalı işyerleri yakalanmış işyerleri. Denetim dediğiniz anda müfettişler önce sizin başınızda, eksiklik dediğiniz anda sizin başınızda, hatta biraz evvel bir sayın meslektaşım hapis cezasına kadar işi götüren cezalarla da donatmaktan yana olduğunu belirtti.

Halbuki örgütlenmiş işyeri, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri bir kere her şeyden öte kayıtlı işyeridir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi olan, sendikası olan işyerlerinin, nasıl ki "temiz deniz" diyoruz, mavi bayrak veriyoruz, nasıl ki "çevreye saygılı işyeri" diyoruz, çevre beratı veriyoruz, buna benzer ödüllerle en azından teşvik edilmesi bu tür işyerlerinin, denetimden uzak bırakılması demiyorum ama denetimlerde en son sırada denetlenecek yer olarak görülmesi alışkanlığının getirilmesi de bence örgütlenmeyi teşvik anlamında olumlu bir katkı olacaktır.

Yine bir diğer sorunumuz şu: Biz yıllardır, belki ekonomik konjonktürün getirdiği gerekçelerle ve alışkanlıklarla toplu iş sözleşmeleri hep kanunların üzerinde haklar elde etme belgeleri olarak gördük ve bir diğer sendikanın yaptığı sözleşme bir diğer sendika için basamak teşkil etti. Sabit ücret uygulamalarıyla da bunu teşvik ettik ve giderek artan, maliyetleri ağırlaştıran bir sistem içine girdik. Ama artık rekâbet dedik temel problemimiz, dolayısıyla belki rekâbet koşullarına tam uyabilmek, belki zamanı geldiğinde, özellikle kriz dönemlerinde, ki bunun örneklerini yaşadık, işyerlerini ayakta

tutabilmek açısından toplu iş sözleşmelerini hep daha fazla talep belgesi görmek yerine belki karşılıklı uzlaşma ve fedakârlık belgesi görme alışkanlığını da birazcık edinmemiz gerekiyor.

Ben sözlerimi daha fazla uzatmak istemiyorum, ama son söz olarak şunu belirtmek istiyorum:

Sözlerimin başında da söyledim; gelişimden, değişimden uzak duramayız. Dünya değişiyorsa, şartlar değişiyorsa biz de değişmek zorundayız ve örgütlenmenin bir kültür sorunu olduğunu dikkate alarak bu kültürü geliştirmek için çaba sarf etmeliyiz ve bu çabaların tek yanlı olmayacağının bilincinde olarak da işçi, işveren ve hükümet üçlüsünün, sosyal diyalogun her zaman için diri ve ayakta tutulması için de çaba sarf etmeliyiz diyorum, sizlere saygılar sunuyorum. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Efendim sayın konuşmacılara zaman riayet konusunda gösterdikleri titizlikten dolayı teşekkür ederim.

Şimdi soru ve kısaca düşünce beyanı için çok az bir zamanımız var, arzu edenler buyursunlar efendim. Buyurun.

Tezkoop-İş Sendikasından bir katılımcı (Tezkoop-İş) - Benim iki sorum var. İhraç uygulamasının olduğu hiçbir örgütte demokratik işleyişten bahsedilemez. İster sendika olsun, ister bir ülke olsun eğer hukukunda ihraç mekanizması varsa, onun demokratikliğinden söz etmek mümkün değildir. Muhalefeti sindirmenin yolu ihraçla mümkün olmaktadır. Ben de aynı duruma uğramış bir kişi olarak bunu söylemekteyim ve ihracın ortadan kaldırılması bazı koşullarda mümkün oluyor, ama sendika yönetimi eğer kongrenizi yaptırmıyorsa, sendika yönetimi size muhalif olarak işyerlerini sizin şubenize bağlıyorsa ya da sizi destekleyen işyerlerini alıp başka bir şubeye bağlıyorsa ve hukukun bütün cambaz-

lıklarını kullanıyorsa, orada kolay kolay o sendika içi demokrasiyi tesis etmek mümkün değil.

Bunu uzatmayalım, benim Sayın TİSK temsilcisine soracağım iki soru var, birisi şu:

Sermayenin ideologları "Artık sendikalara gerek kalmamıştır" diyor ve bunu çeşitli örneklerle dile getiriyor. TİSK'in bu konudaki görüşünü öğrenmek istiyorum, yani bu görüşe katılıyor mu, katılmıyor mu?

Katılmıyorsa niçin katılmıyor? Bir diğeri de sayın konuşmacı konuşurken denetim mekanizmasının sendikalı, örgütlü işyerlerinin sonraya bırakılması gerektiğini dile getirdi. Ben o yüzden bir noktaya da değineceğim ve o soruyu da Sayın Çalışma Genel Müdürümüze soracağım. Denetim etkin hale getirilmeli tam aksine, örneğin ne yapılabilir? Türkiye'de bugün büyük market zincirleri 4857 sayılı yasanın 13. maddesinde belirtilen part time işçiler full time işçilerle aynı yerde çalışmaktadırlar. Türkiye'nin o sözcüleri, çağdaşlıktan, demokratlıktan, Avrupa müktesebatından bahseden marketlerin sözcüleri bunun basında da yer almasına rağmen, bakanlığa da şikâyet konusu olmasına rağmen hiçbir marketler zincirinde part time işçiler bu haklardan yararlanamıyor ve korkusundan yararlanamıyor; "Eğer bu hakları ben istersem işveren beni kapının önüne koyar" diyor, "Midyat'a pirince giderken evdeki bulgurdan da olurum" korkusuyla bunu yapamıyor.

İşte bunun etkin yaptırımları olması lazım.

Benim Mustafa Bey'e de bir sorum olacaktı. Daha önceki oturumlarda da sendika temsilcileri bunu söylediği üzere, sendikalar kendi bünyelerinde iş güvencelerini sağlayamazken, sağlayamadık-

larını belirtirlerken işsizlere eğitim ve iş güvencesini nasıl sağlayacaklar? Bunu biraz açabilir misiniz?

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz. Hepsine toptan cevap vereceğiz.

Fevzi Bey, siz söz istediniz.

Prof. Dr. Fevzi DEMİR - Ben sadece bir öneride bulunmak istiyorum Nurseli Hanım'ın sözü üzerine.

Gerçekten sendikalı işyerlerinin ödüllendirilmesi gerektiğine inanıyorum. Acaba bu ödülü -Sayın Genel Müdürüm de, bilmiyorum hesabını, kitabını yaparlar mı?- sigorta primlerinin ve vergilerin sendikalı işyerlerinde yüzde 50 oranında indirilmesi şeklinde bir öneri getirilebilir mi? Yani düşünülecek, tartışılacak bir konu diye düşünüyorum; hem sendikalaşmayı teşvik etme bakımından, hem de kayıt dışılığı yavaş yavaş böyle kayıt içine alma konusunda bir etki yaratır mı diye aklıma geldi. Gerçekten bunu önermek istiyorum, teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Biz teşekkür ederiz. Oradan bir söz isteyen oldu mu efendim? Yanlış mı gördüm?

Bir Katılımcı - Nurseli Hanım'a bir sorum olacaktı. Sabah hocalarımızdan biri önemli bir saptama yaptı; "Kayıt dışı, bugün kayıt içi olan sermayeye rakip olmaktan çok destekleyicisidir" şeklinde bir saptama yaptı. Ben de şahsen buna katılıyorum. Bugün, işte büyük sermaye diyebileceğimiz veya kayıt içi diyeceğimiz sermaye aslında bu kayıt dışı ekonomiden son derece yararlanıyor. Kendisi burada özellikle sendikaların yapabileceği şeyin kayıt içi olan işverenleri destekleyip, kayıt dışına karşı mücadele etmesi olarak saptadı. Kendisi TİSK temsilcisi olarak, TİSK gerçekten bu

kayıt dışı ekonomiye karşıysa, taşeronlaştırma, işte dışsallaştırma denen uygulamalar, işletmelerin küçültülmesi, yani çok büyük marka denen, dünya çapında firma denen firmaların, işte Ümraniye'de küçük atölyelerde yaptığı işletmelerden yararlanması... O tür uygulamalara karşı mı?

TÜRK-İŞ'e yönelik de şöyle bir sorum var: TÜRK-İŞ'in örgütlendiği kesim kamu kesimi, özellikle 1980'lerden beridir de işçi takiplerinin bu alana kaydığını görüyoruz, özellikle özelleştirme uygulamalarıyla beraber. Belli direnişler de görülüyor özelleştirme uygulamalarına, ama bunlar birkaç ay sürse, birkaç yıla da çıksa genellikle orada çalışanların emekliliklerinin garanti edilmesi veya bir kısmının işten atılmaması şeklinde uzlaşmalarla kapanıyor. Belki o anki üyelerin çıkarlarını korumuş oluyor, ama sonuçta 10 yıl sonra TÜRK-İŞ kimi örgütleyecek? Veya bu üyelerin çocukları nerede çalışacaklar? Hangi sendikalara üye olacak?

TÜRK-İŞ gerçekten, samimi olarak özelleştirmeye karşı devletçi, halkçı bir alternatifi, önerisi var mı? Sadece belli işyerlerinde belli tavizler elde ederek bir mücadele vererek bu sorunu çözmek yeterli olacak diye mi düşünüyor? Bunu bir örgütlenmeye, TÜRK-İŞ'in örgütlenmesine yönelik en büyük tespit olarak aslında bunu saptamak gerekmez mi? Tüm bu yasal mevzuatların engellemelerin yanında...

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz...

Mustafa ÖZTAŞKIN (Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı) - Böylesine bilimsel bir toplantıda... Örgütlenmenin önündeki psikolojik engellerden bir tanesi işçilerin nasıl iş bulduğuyla doğru orantılı. Çünkü işsizliğin bu kadar yoğun olduğu bir yerde insanlar hâlâ Türkiye'de eş-dost ilişkileriyle, birilerinin tavsiyesiyle iş bulu-

yorlar. Hatta geçenlerde Boğaziçi Üniversitesi'nin yaptığı bir anket çalışmasında, altı bölgede yaptığı bir anket çalışmasında bu oran yüzde 80 çıkmış. Dolayısıyla bu örgütlenmede çok büyük bir psikolojik engeli oluşturuyor. İşveren örgütlenmeye karşı tedbirler almasa bile, herhangi bir işten çıkartma yapmasa bile insanlar; "Ya beni işte Ahmet aldı, Mehmet aldı, Semra Hanım aldı," deyip, "ona ayıp olur; nasıl örgütlenirim? Nasıl sendikaya üye olurum?" düşüncesiyle de üye olmuyor. Böylesine bir psikolojik engel var. Bunu çok önemli gördüğüm için söylemek istedim. Çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz.

Şimdi aynı sırayla bu kalan çok az zaman zarfında sorulara cevap vermeye çalışalım.

Mustafa TÜRKEL - Teşekkür ediyorum Hocam.

Şimdi değerli arkadaşımız orada özellikle işsizlerin eğitimi ile ilgili bir girişim, bir projeden bahsederken, "Bunların iş güvencesi nasıl sağlanabilir? İşe girmeleri nasıl sağlanabilir?" gibi bir düşünce var, bunu açıklamamızı istedi.

Şimdi biz bu konuyla ilgili, gelecekle ilgili bir projeksiyon koyuyoruz, yani üye yapınızı bugün işsiz olanların gelecekte potansiyel üye olduğunu düşünerek siz yeni açılımlar yaratırsanız ve onların bir şekilde belki meslek edinmesini sağlayabilecek eğitim sistemleri geliştirebilirseniz, onlar bir gün gelecek işe girdiklerinde sizin üyeniz olacaktır. Elbette işsiz, ama ona işsiz olduğu zamanlarda imkânlar yaratarak onun iş sahibi olmasına katkıda bulunmak, ona destek verebilmek anlamında ben söyledim, yoksa iş yaratma anlamında söylemedim. Bu bir politikadır tabii.

Evet, TÜRK-İŞ özelleştirmeye karşı, kamu işletmelerinin ulusal varlıklar olduğunu kabul ediyor. Bunlarla ilgili çok ayrı bir tartışma konusu, kamuoyuyla zaten paylaşılıyor. Ben Hocam, alınganlık göstermedim, affınıza sığınıyorum. Eğer öyle anlaşıldıysa özür diliyorum. Ben özellikle konuşmamın başında bir ifade kullandım. Bir genel perspektifi koydum efendim, yoksa hiçbir hocama ben cevap verme anlamında da söylemedim.

Oturum Başkanı - Çok teşekkür ederiz Başkan. Efendim Buyurun...

Cengiz DELİBAŞ - Faruk Başkan'a cevap vereyim önce.

Bu işyerleri denetim programlarına alınıyor. Ben alandan geliyorum, 19 yıl iş müfettişliği yaptım. Bir: Ya işçiler işten atılma korkusuyla doğruyu söyleyemiyorlar ya müfettiş tespit yaptığında işveren yerine getirmiyor, kontrole gittiğinizde en fazla idari para cezası uyguluyorsunuz. Bence burada yine sendikalarımıza görev düşüyor. Örgütlü olan yerlerde işçiler adına eğer dava açarlarsa, şahsi alacak davalarını takip ederlerse bu konu çözümlenir diye düşünüyorum ben.

Hocam haklısınız, örgütlü yerlerin ciddi fedakârlığı var, en azından gerçek ücretler görünüyor. Orada siyasi otoritenin tabii düşünmesi lazım, bizleri aşar bürokrat olarak. Biz öyle teklifler ileri sürüyoruz...

Av. Nurseli TACAN – Faruk Başkan'a cevaben: Herhalde sendikalara gerek olmadığı görüşüne katılmak kendi varlığını inkâr etmek olur. Asla böyle bir şey düşünmüyoruz. Tam tersi örgütlü toplum her zaman düzgün toplumdur.

"Kayıt dışı kayıtlının tamamlayıcısıdır, dolayısıyla kayıt dışı da korunmalıdır", asla! Kayıt dışı bizim her zaman için en büyük ve

haksız rakibimizdir. Hep birlikte her zaman onunla mücadeleden yanayız ve örgütlü toplumun faydalarından yararlanmamız gerektiğini de bu konuda vurgulamak istiyorum.

Hocam, önerinize teşekkürler. Ben çok ağır bir yük getirir düşüncesiyle onu dillendirememiştim. Bize bir belge bile yeter, yeter ki teşvik edilelim. Sağ olun...

Oturum Başkanı - Efendim çok teşekkürler; konuşmacılara, süreye böylesine titizlikle riayet ettikleri için, sizlere çok ilgi dolu katılımınızdan dolayı ve düzenleyenleri de bu başarılı organizasyondan dolayı kutluyorum efendim.

Yarın saat 09:30'da buluşacağız ve bir sene sonra da inşallah Ilgaz'da buluşmak üzere...

II. GÜN

ÇALIŞMA EKONOMİSİ BÖLÜMLERİ ÖZEL TOPLANTISI

ÜNİVERSİTE - SENDİKA İŞBİRLİĞİ

Oturum Başkanı : Prof. Dr. Gülten KUTAL
İstanbul Üniversitesi

Konuşmacı : Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU
Kocaeli Üniversitesi

Prof. Dr. Gülten KUTAL (Oturum Başkanı - İstanbul Üniversitesi) - Evet, bugünkü toplantımız üniversite-sendika işbirliği. Aslında bu işbirliğinin sanırım en güzel örneklerini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İçtimaiyat Enstitüsü ve Çalışma Ekonomisi Bölümü ile TÜRK-İŞ gerçekleştirmiştir.

Daha 1947 yılından itibaren bu üniversite-sendika işbirliği kendisini göstermeye başlamıştır ve bu ilişki 1947 yılı ile 1960'lı yıllara kadar ve ondan sonraki yıllarda, özellikle sendikaların en müşkül oldukları dönemde, yeni kuruluş aşamasında oldukları dönemde bizim hocalarımız tarafından bu ilişki kurulmuştur. Biliyorsunuz ilk sosyal siyaset konferansları, biraz sonra Ahmet Bey ümit ediyorum bu konulardan bahsedecektir, ben onları anlatmayacağım, ama ilk konferanslar sendika-üniversite işbirliğinde bizim İçtimaiyat Enstitüsü'nün kurucusu olan hocalarımız tarafından sağlanmıştır ilk temaslar ve bizzat fabrikalara giderek, fabrikalardan izin alarak işçilerle ve onların liderleri ile bir araya gelmişlerdir.

1961 Anayasası'nın kabulünden sonra Türk sendikacılığının önünde açılan verimli bir dönemde bu işbirliği sendikal eğitim biçimine dönüşmüştür. Doğrudan doğruya sendikal eğitim biçiminde, işte sendika özgürlüğü konusunda ve sendikalarla ilgili sendikaların gelişmesiyle ilgili, iş güvencesiyle ilgili, benzeri pek çok konuda, hatta asgari ücreti öğretme biçiminde bile bir çok seminerler yapılmıştır ve bizim bütün öğretim üyelerimiz bu seminerlere katılmışlardır. Bu tabii, başlangıç yılları için söylüyorum, sendikaların düzenlediği yüzlerce seminere, sosyal politika olayları, katılmışlar, öğretim üyeleri katılmışlardır ve bu seminerler içinde tabii, yalnız bundan sonraki faaliyetler bizlere özgü değil gayet tabii, bizim dışımızda da birçok çalışma ekonomisi bölümünün mensupları, özellikle önce Ankara Üniversitesi'nden başlayarak bu kervana katıl-

mışlardır ve üniversite- sendika işbirliğini kurmak için ellerinden gelen çabayı göstermişlerdir, eğitim faaliyetlerinde bilgi vermeye çalışmışlardır.

Sendikacılık hareketinin geleceğini de etkileyen bir sorunun çözümünde, işsizlik sorununun çözümünde yine tabii ki eğitim faaliyetinin büyük önemi vardır. Yalnız sendikal eğitimin değil, aynı zamanda işsizlik sorunu sendikaların da geleceğini etkileyen bir konu olduğu için işsizlik sorununun çözümünde de yine eğitim faaliyeti fevkalade önemlidir. Bu konuda da sendikalara pek çok görev düşmektedir. Çünkü küreselleşen dünyada yeni teknolojilere uyum sağlamak sürekli mesleki eğitimi gerektirmektedir. Bir kere temel mesleki eğitim, daha ileri mesleki eğitim ve her seferinde daha ileriye giden mesleki eğitimlere ihtiyaç vardır. Ayrıca küreselleşme süreci çalışanları da gruplara bölmüştür. İşte, çekirdek işçiler ve çevre işçileri haline getirmiştir, ki sendikalaşmayı örgütlenmeyi en kötü etkileyen faktörlerden birisidir bu bölünmedir. Çünkü çekirdek işçiler sürekli iş akdi ile çalışan, belirsiz süreli iş akitleri ile süresiz çalışan ve sendikalara üye olmaya müsait işçileri ifade etmektedir. İyi ücret alan, yüksek ücret alan ve esas itibariyle iş güvencesi olan işçileri ifade etmektedir. Ama diğer, o çevre işçileri açısından örgütleme fevkalade güçtür. Çünkü onların çoğu geçici işçi olarak çalışmaktadır. Belirsiz, belirli süreli sözleşmelerle çalışmaktadır. Bugün nerede, bir yerde çalışırken, günün birinde başka bir yere geçmektedirler, iş kollarını değiştirmektedirler, dolayısıyla örgütlenme konusunda pek çok sorunlarla karşı karşıyadır. Tabii bu sorunun çözümü de yine mesleki eğitimle gerçekleşecektir. Bu şey için de aktif emek piyasası uygulayan hükümetler, sendikaların buna katılımı gerekmektedir ve eğitim merkezlerinde sendikaların üyelerini eğitmeleri gerekmektedir. Yalnız üyeleri değil,

tabii ki bence en önemlisi potansiyel üyeleri temsil etmeleridir. Çünkü potansiyel üyeler çok daha uzun süre sendikanın üyesi kalacak olanlardır. Bunlar tabii gençler, genç işsizler özellikle fevkalade önem taşıyor hem Avrupa'da, hem bizde. Avrupa Birliği'ne göre bizde çok daha yoğun bir genç işsizliği var, çünkü genç bir nüfus yapımız var ve bu genç nüfus yapısını eğer biz üretime sokabilirsek, işsizlikten kurtarabilirsek hem ekonomik gelişmemiz açısından bu önemli bir adım atmamıza neden olacaktır, hem de sendikaların güçlenmesi açısından, çünkü bütün dünyada sendikalar maalesef gücünü, bu biraz önce sözünü ettiğim nedenlerle, kaybediyorlar. Bu açıdan yararlı olacaktır, sendikalara yeni destekler olacaktır. Tabii kadın işçilerin örgütlenmesi fevkalade önemlidir. Bütün bunları yaparken, sanıyorum değişik biçimlerde üniversite-sendika birliğine ihtiyaç vardır.

Bunların içinde belki daha sonra üzerinde durabileceğimiz bazı şeyler var. Türkiye bu alanda yeni gelişmelere sahne olmuştur ve "teknoloji geliştirme bölgeleri" diye bölgeler kurulmaktadır. Bu bölgelerin kurulmasında üniversitelerin büyük katkıları vardır ve TÜRK-İŞ'in de, TÜRK-İŞ gibi sendikaların da bu gibi kuruluşlara üye olması, oradan eğitim yoluyla ve sanayileşmeyi teşvik yoluyla bu sendika-üniversite işbirliğini geliştirmeleri mümkün olacaktır. Ama sanırım bunu biraz daha sonra tartışırsak daha güzel olacak, çünkü Ahmet Bey önce tebliğini sunsunlar. Prof. Ahmet Selamoğlu, ben "Ahmet Bey" diyorum, çünkü doğumundan itibaren tanıyorum kendisini. Bizim üniversitemizde esas itibariyle akademik kariyerini geliştirmiştir. Şu anda Kocaeli Üniversitesi'nde profesör olarak istihdâm edilmektedir, ama bizim gönlümüz hep onu bizim bölüme tekrar geri almaktadır. Ama tabii bulunduğu yerde de çok iyi hizmetler verdiğini biliyoruz.

Kendisini önce tebliğini sunmak üzere sözü veriyorum.

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU - Teşekkür ederim hocam, mahcup ettiniz.

Değerli hocalarım, saygıdeğer TÜRK-İŞ mensupları, sevgili meslektaşlarım; aslında dün üç oturumluk programdan sonra bir de belki bir İstanbul gezisi büyük bir grup açısından ve şimdi de bu sabah ben, bilemiyorum ne kadar cazip olacak ama, benim açımdan hoş bir durum, oturum başkanı açısından da hoş, zamanı yönetmek gibi bir baskı yok. Belki bu sefer sizin için bir problem, biz uzun konuştukça bakalım ne kadar bu sabır devam edecek?

Aslında ilginç bir konu, konuyu değerlendirirken ben de bir çok şeyi öğrenme fırsatını elde ettim. Nasıl bir yaklaşım sergilemeli? Düşündüğüm zaman, sendikayla üniversite arasındaki işbirliği, aklıma sürekli üniversite-sanayi işbirliği geliyor. Hatta bir eleştiri anlamında söylemiyorum ama, sevgili Süleyman'ın e-posta ile bölümlere ilk gönderdiği yazıda, ön bilgide "üniversite-sanayi işbirliği" yazılmış, dolayısıyla bir an şüpheye düştüm; "Acaba üniversite-sanayi işbirliğine mi yoksa üniversite-sendika işbirliğini mi değerlendireceğim?". Fakat, belki sorunun ne kadar büyük olduğunu görmek açısından da önemli, üniversite-sanayi işbirliği akla daha çabuk geliyor da, sendikayla üniversite niye, özellikle benim neslim için unutulur bir hal oldu? Bu da önemli. Çünkü tarihi açıdan baktığımız zaman, hem dünya örneğine, hem de Türkiye örneğine bakmaya çalıştım, tarihi bir perspektif içerisinde nereden, nereye geliyoruz diye bir düşünme ihtiyacı duydum. Böyle bakınca da aslında şöyle bir yorumda bulunmak kolay: Özellikle benim neslim için, şimdi hocaların yanında bunu söylemek belki haksızlık olacak ama, "Böyle bir işbirliği yok!" diyebiliriz, "Hiç olmadı" diyebiliriz,

çünkü biz şahit olmadık doğrusu veya "Çok az gelişti, yeterince gelişmedi" diyebiliriz veya -bence bu daha doğru bir ifade- "İçinde bulunan koşullara göre, tarih sürecinde bir gelişim sergilemekle beraber, çok da fazla ileri bir noktaya varamadık bu konuda" demek belki daha mümkün, daha doğru olacak gibi.

Fakat bunun altındaki nedenleri tartışmak, dünkü tartışmalarda olduğu gibi bir fikir birliğine varmak, çok kolay olmayacak. Çünkü iki tarafta da, bence kurumsal yapı açısından, iki tarafta da bu anlamda ciddi sorunlar var. Her ülkede var aslında bu işbirliği. "İşbirliği" deyince, aslında benim vurgu yapmak istediğim konu kurumsal birlikteliklere bakmak meselesi. Kurumsal olmayan birliktelikler ve ilişkiler aslında Türkiye'de ve dünyada da sayıca çok ve onu konuşma, aslında buradan kalıcı bir takım, bu ilişkiden, bu işbirliğinden, birliktelikten kalıcı sonuçlar elde etmek açısından çok önemli değil.

Kurumsal birlikteliğe baktığımızda, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yasal örgütlenme hareketi bir başlangıç noktası, hareket noktasını oluşturuyor. 1947 Sendikalar Kanunu öncesi ufak ufak başlayan, örgütlenme yasağının kalkmasıyla beraber başlayan hareketlenme, hem dernek sayılarının çoğalması, hem sendikal örgütlerin ortaya çıkmaya başlaması, hem de sosyal siyaset konferanslarının -ilk yayınlarından, basılarından gerçekten çok etkilendim ve faydalandım- sendikal yayınların çoğalmaya başlaması bu alanda büyük bir boşluğun ve bilgisizliğin olması sebebiyle bir ihtiyaç gündeme geliyor. Şimdi bu ihtiyaçta, bu birliktelikte dört isim var tarihte Türkiye'de öne çıkan; biri evet, Gerhard Kessler, diğeri Orhan Tuna, üçüncüsü Cahit Talas, dördüncüsü de Sedat Toydemir. Bu dörtlünün ismi geçiyor, sendikalarla üniversiteler arasında özellikle gayri resmi başlayan ve tümüyle konuşma üzerine, ku-

rumları belki anlatma, yapıları gösterme, işleyişleri, "Sendika ne?", belki bunu konuşma üzerine bu dört isimle başlayan bir birliktelik var. Düzensiz bir ilişki, kâh işyerlerinde, kâh bir takım, yani sendika merkezleri diyemeyeceğim yerlerde bir takım konuşmalar üzerine kurulu bir yapı ve hemen akabinde, tabii ki 1933 İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü, Hukuk Fakültesi içerisinde, sonra İktisat Fakültesi içerisinde yürüyen enstitü ile beraber bu düzensiz ilişkinin daha yapılandırılmış bir birlikteliğe dönüşme ihtiyacı, bir bilgilenme ihtiyacı var. Burada da sosyal siyaset konferanslarının kuruluşu ile ilgili yazılmış İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'ne yazılmış, altı profesör... Dün Metin Hocama sordum, bu altı profesörün ismine ulaşamadım ama, herhalde Gerhard Kessler, Orhan Tuna, Fındıkoğlu üç isim hemen akla gelen. Fındıkoğlu da, Ziyaettin Fahri Fındıkoğlu dekan, dönemin dekanı... Bu üç isim var, ama diğer üç isim... Belki iktisat fakültesi hocaları olabilir. İktisat Fakültesi'ne bir gerekçe yazıyorlar. Teklif gerekçesinde, aynen aktarıyorum:

"İşçi ve sendika meselelerinin amele hükümet ve matbuat mahfillerinin son derece alâkadar ettiği bazı sendikaların üniversite otoritelerinden istifade temayülünde bulundukları görülmektedir. Hadise karşısında İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü tarafından halk için bir konuşma serisi..." Konferans değil, ilk ifade 'konuşma serisi' ve halk için böyle bir isteklilik var. Devamında diyor ki:

"Böyle bir hareketin üniversitemizin halk ve cemiyet meseleleri ile daha yakından alâkadarlığına yol açacağı..." ifade ediliyor. Velhasıl Kessler ile başlayan, 1948 sonunda ilk basısı çıkan sosyal siyaset konferansları, ilkinde de altı tane tebliğ var. Aslında enstitünün kurulma amacı da bu. 1934'de kurulurken enstitünün ilk müdürü Roetge ; "İktisadi ve içtimai ilimlere ait araştırmalar için bir merkez oluşturuyoruz" ifadesini kullanıyor. Demek ki, 1947 Yasa-

sı ile başlayan böyle bir ilişki kısa zamanda sosyal siyaset konferanslarına doğru bir konuşma dizisi olarak gelişiyor.

Yine, belki tarih açısından, bizim bölümleri ilgilendirmesi açısından önemli; Kessler'in geriye bıraktığı iki istek var. Bunlardan biri sosyal siyaset konferansları dizisinin devamı. Çünkü sosyal siyaset tarihinin bu bağlamda Türkiye'de oturacağını ve bir tarih ortaya çıkacağını söylüyor, bu konferanslar dizisine çok önem veriyor. İkincisi de, dün de konuşuldu, bölüm kütüphanesindeki eserler. Tahmin ediyorum, yanılmıyorsam 20 bine varan kitap var. Bu kütüphanenin de bir kısmının, yine hocamın dün söylediği, kendisinin getirdiği, kurduğu, kartekslerine kadar kendisinin yaptığı bir kütüphane.

Şimdi burada konferanslarla ilgili söylenmesi gereken birkaç ana nokta var. Bir; kurumsal birlikteliğin başlangıcı açısından, tarafların, sosyal tarafların birbirine yaklaşımı açısından önemli. İkincisi de Ziyaettin Fahri Fındıkoğlu'na ait. Birinci basının önsözünde iki yere teşekkür ediliyor; biri öğretim üyeleri, ikincisi İstanbul İşçi Sendikaları. Çünkü buranın çok büyük desteği var, bu konferansların başlaması ve -ilginç ben de yeni öğrendim- Eminönü Halkevi'nde ilk üç toplantı yapılıyor, üniversite ile alakası yok, doğrudan doğruya dışarıda ve halka açık. İkinci önsözde de yine ilginç bir tespit var. İşçi sendikalarında bir sorun yok, öğretim üyelerinde bir problem yok, fakat Fındıkoğlu diyor ki: "Kamu kurum temsilcileri ile işverenlerin konferanslara ilgi göstermemeleri"... Demek ki işveren tarafında ve kamu kesiminde o dönemde bir merak yok ve doğrudan bakanlığa, Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı'na yazı yazılıyor, ilgili tarafların da bu konferanslara katılmaları ve bilgi edinmeleri üzerine. Hedef; o dönemde İstanbul'da 20 bin işçi, bu konferansların İstanbul içerisinde yayılması, 20 bin işçiye ulaşılması, her

bir konferans dizisinde bin beş yüz kişilik bir hedef var, işçi kitlesine yönelik bir hedef var, isteği, arzuyu ve çalışmayı görmek açısından ilginç. Eminönü Halkevi'nde başlıyor, İstanbul'a yayılıyor, İstanbul'un değişik, tabii ki sanayi bölgeleri, ilçeleri diyelim bugünkü ifadeyle; Bakırköy, Kazlıçeşme, Eyüp, Bomonti, Beykoz ve Paşabahçe'de başlıyor, yayılıyor, sonra İstanbul'un yakın çevresi, Bursa, Alpullu, Hereke gibi, Gemlik, İzmit gibi... Sonra da nihayetinde Kayseri, Malatya, Sivas derken bir kesinti çıkıyor ortaya. Tabii 1950'lerin ortasına doğru geliyoruz. 1950'lerin ortasına doğru gelirken Demokrat Parti iktidarı. Demokrat Parti iktidarında ilginç bir durum, yine Orhan Tuna Hoca'nın yazdığı, kaleme aldığı bir yazıdan aktarıyorum:

1956-1957 ders yılında... Demek ki ders yılı başında bir program yapılıyor. Aynı gelenek bizde de aslında sürekli devam etmişti. 1956-1957 ders programının başında, döneme ait, zannediyorum dokuzuncu seri konferanslar düzenlenmesi için çalışmalar yapılırken Demokrat Parti'nin müdahalesi var. Konferanslar Türkiye'ye yayılmış, çalışmalar devam ediyor, sendikal eğitimler, öğretim üyeleri devam ediyor, biraz haddimi aşayım ama, Ahmet Makal Hoca'dan, onun bir ifadesini kullanayım, diyor ki, Meclis'te bakanlardan biri galiba, Çalışma Bakanı, değil mi?

Bir Katılımcı - (Anlaşılmıyor)...

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU - Evet, evet... Diyor ki:

"Bir hoca var elinde çanta memleketi dolaşıyor, bu işi anlatıyor". Evet sosyalist... Evet... Şimdi ilginç tabii, belki dünkü örnek gibi, örgüt, "Hangi örgüte üye oldunuz?" meselesi, 1950 ve 2000 yılı, aslında çok fazla bir şey değişmiyor.

Şimdi böyle bir sıkıntı var, ama böyle de bir çalışma var, böyle de bir birliktelik var, bir öğreti üzerine çalışma, çabalar var. İlginç, 1952 yılında bu arada bunlar da oluyor, 1952 yılında dönemin çalışma vekili Samet Ağaoğlu İzmir'deki konuşmasında 'işçi üniversitesinden' bahsediyor; "Bunu kuracağız" ve İstanbul Üniversitesi Rektörü ile görüşüldüğünü, bu konuda hemfikir olunduğunu söylüyor. Akabinde İstanbul Üniversitesi Rektörü İstanbul'dan İzmir'deki bakanın açıklamasına cevap veriyor; "Evet, böyle bir enstitü çalışması en kısa sürede başlatılacak ve yol alınacak" diye. Fakat hiç bir şey yok, arkasından en ufacık bir hareket görmüyoruz.

Şimdi ilginç 1955-1956, 1956-1957 Demokrat Parti'nin mutlaka bir müdahalesi var, sosyal siyaset konferanslarında belki bir dönüşüm, memlekete yayılma yerine, işyerlerini de terk edip, okulda bu konferanslara devam etme durumu ortaya çıkıyor. Ama aynı zamanda TÜRK-İŞ'in kuruluşu öncesinde başlayan, ama TÜRK-İŞ'le beraber daha çok anılan bir sendikal eğitim ortaya çıkıyor. Şimdi burada TÜRK-İŞ'in öncesinde Amerikalılarla beraber Türkiye'ye gelen Uluslararası Kalkınma Ajansı, Amerikan dış politikasına oldukça yakın bir ajansla Türkiye'de sendikal eğitime yönelik çalışmalar var. Zannediyorum, 1951 ya da belki biraz öncesi Demokrat Parti Uluslararası Kalkınma Ajansı'yla anlaşma imzalıyor. Bu anlaşmaya bağlı olarak sendikal eğitimler başlıyor. 1956-1957'de de sosyal siyaset konferanslarının Türkiye genelindeki çalışmaları duruyor. Demek ki, siyaseten bir tercih değişikliğinden bahsetmek yanıltıcı olmayacak.

1961 Anayasası, 1963 yasaları, yine Orhan Tuna hocadan aktarmak istiyorum. Biraz sözünü sakınmadan yazıyor, diyor ki:

"1961 Anayasası.... 274-275 ile yeniden bir heyecan..." bu sefer toplu pazarlık var, daha iyi bir örgütlü yapı, yasal süreçler da-

ha sağlam, sanayileşme görece daha iyi... Fakat hocanın sosyal siyaset konferanslarının 20'nci yılı sebebiyle yazmış olduğu bir yazı, diyor ki:

"Bu yeni dönemde amatör ruhlu sendikacıların yerini alan profesyonel elemanların prestij, gelir, mevkii, şöhret psikozu ile ilim dünyası ile bütün irtibatlarını kestikleri..."

Şimdi hoca... 1948'den 1960'lara geliyoruz, 1963 yasaları ile beraber, bu sefer daha önce işveren sendikaları ve kamu kurumlarına karşı "Niye burada yoklar?" diyen hocalar, şimdi Orhan Tuna Hoca en azından böyle bir vurguda bulunuyor. İşçi sendikalarının 1963 sonrası bu alandan ilgisini kesmesi. Belki Uluslararası Kalkınma Ajansı 1955'ler, 1954'lerde ilk defa başlıyor, İstanbul, Ankara, İzmir, Adana ve Zonguldak'ta sendikal eğitimler var. Üniversite hocaları, yanılmıyorsam İstanbul ve Ankara üniversitesi hocaları olabilir özellikle, bu eğitimlere katılıyorlar, ama sosyal siyaset konferansları kendi kabuğuna çekiliyor ve sonra da TÜRK-İŞ'le beraber Uluslararası Kalkınma Ajansı'nın 'yönettiği' demek belki çok doğru olmayacak ama, onların yönlendirdiği olabilir diyelim, onların yapılandırdığı olabilir diyelim, birtakım eğitimler başlıyor. 1954 yılında işçi eğitim projesi, ama ifade ettiğim gibi öncesinde Demokrat Parti'nin anlaşmasıyla yürüyen bir süreç. Sendika yöneticiliği, sendika-toplum ilişkileri, arabuluculuk, uzlaştırma, Türkiye'de sendikacılık hareketi, çalışma mevzuatı, sendikal faaliyetler, eğitim konularını oluşturuyor. Ama iki ana amaç var; biri Amerikan sendikacılığını anlatmak, ikincisi; malum sosyalist ve komünist hareketlere karşı bir koruma perdesi oluşturmak, işçi hareketini bu ilişkiyi kurmaktan sakınır tutmak. Bu iki hedefin altında yürüyen bir eğitim, sendikal eğitim.

Aslında sosyal siyaset konferansları dışında, TÜRK-İŞ'in kurulmasıyla sendikal eğitime yönelik yapılanmada bir ilk hareketten bahsetmek mümkün. Ama bizim konumuz açısından baktığımızda, bir kurumsal birliktelik olarak baktığımızda, ben, sosyal siyaset konferansları içerisinde kurumsal birlikteliğin başladığını söylemekte doğrusu bir hata görmüyorum. Malûm 1960'ların ortasına kadar devam ediyor bu eğitim birlikteliği, işçi eğitimi diyelim, Uluslararası Kalkınma Ajansı işin içerisinde. 1965 yılında TÜRK-İŞ Koleji gündeme geliyor. Uluslararası Kalkınma Ajansı biraz daha geri planda, ama ortadan kalkmış değil. 1965'de bu karar, 20 Nisan 1966'da Ankara'da, Atatürk Orman Çiftliği'nde, eski Bira Fabrikası'nda TÜRK-İŞ Koleji kuruluyor, faaliyete geçiyor.

Dörtlü bir yapı benim tespit edebildiğim. Sürekli çalışan bir yabancı uzman var, bir koordinatörlük görevi olsa gerek. Amerikalı eğitim uzmanları var, Uluslararası Kalkınma Ajansı sebebiyle, İstanbul ve Ankara Üniversitesi hocalarımız var ve Ankara'daki yabancı misyonlardan sağlanan hocalar var. Bir yıllık programlar üçer aylık dönemlerde dört grupta oluşuyor. Bugüne bir bağlantı yapmak gerekirse, iş hukukunun yine ağırlığını görüyoruz. Bence bugün yine sendikal eğitimlerde iş hukukunun ağırlığını görmek mümkün. O zaman da dersler var; hukuk başlangıcı, iş hukuku, sosyal politika, çalışma ekonomisi, Türk ve uluslararası sendikacılık hareketi, grev, lokavt, iktisadi büyüme, verimlilik ve İngilizce. Bu derslerin içerisinde ders saati olarak en ağırlıklı konular: İş hukuku, grev, lokavt. Toplamı elli beş saat. Diğer ders saatlerinin toplamında da fazla. Dolayısıyla hukuk, mevzuat konusu sendikal eğitimde o dönemde öncelikli bir konu.

Hocalar -belki ilginizi çekebilir- 1967-1968'de ders veren hocaların bir kısmı o dönemki unvanlarıyla Prof. Cahit Talas, Prof. Sa-

bahattin Zaim, Prof. Hicri Fişek, Prof. Sefa Reisoğlu, Prof. Besim Üstünel, Prof. Turhan Esener, Prof. Fahri Örs, Doç. Cevat Geray, Doç. Ruşen Keleş, Doç. Nusret Ekin. Yabancı sendikacılara, Pakistanlılar geliyor, onlara da eğitimler veriliyor. Demek ki Uluslararası Kalkınma Ajansı'nın biraz geriye gittiği, TÜRK-İŞ'in gelişmesine bağlı olarak eğitimlerde aktif rol aldığı bir dönem, 1970'lerin başına kadar, 1972'ye kadar gidiyor.

Tabii hep eleştiri konusu. Sendikal ilişkiler açısından, sendikaların, örgütlü hareketin güçlenmesi, sayıca çoğalması, bu ilişkiyi de göz ardı etmediğimiz zaman, bu eğitimlerin sürekli eleştirilme konusu var. Eğitimin içerikleri, Uluslararası Kalkınma Ajansı ilişkisi anlamında sürekli eleştiri aldığı bir durum var. Şimdi binanın kapatılması -doğrusu yine siyasi olarak bir ilişki var mı, yok mu bilmiyorum ama, burada hocalarımız belki bu noktayı aydınlatabilirlerbina birden geriye isteniyor bakanlık tarafından. Niye isteniyor bina geriye anlayamadım. Fakat binanın geriye istenmesi ile beraber TÜRK-İŞ'e bir külfet çıkıyor, bu eğitimlere devam etmek, mekân anlamında. TÜRK-İŞ hemen o yıl ve devamındaki bir yıl içerisinde bu eğitime devam edeceğini söylüyor. Bununla ilgili araştırma yapılıyor, mali külfet çıkartılıyor ve bağlı sendikalara önce görüş soruluyor, görüşe cevap vermeyen sendikalar var. Bunun üzerine TÜRK-İŞ merkezden; "Şu kadar yük var" gibi bir takım kararlar bildiriyor, bu kolejin devamı açısından. O parayı vermeyeceklerini bildiren bazı sendikalar var, velhasıl kapatılıyor ya da kapatılmak zorunda kalıyor. Bir kesinti, ama belirttiğim gibi eğitimlere ve Uluslararası Kalkınma Ajansı'na yönelik bence bir takım ciddi sıkıntılar...

Fakat yine beraberinde, bu sefer dönemin Genel Sekreteri Halil Tunç'la birlikte "Asya-Amerika Hür Çalışma Enstitüsü" adlı bir

uluslararası kurum, Amerikan merkezli olsa gerek, uluslararası ilişkileri geliştirme ve bu eğitimlere devam etme arzusu var. Bu eğitimler bir süre daha devam ediyor, ama eski heyecanı, etkinliği yok. Hatta TÜRK-İŞ eğitim merkezi Samsun, bu merkezin kurulma çabaları var, 1973 yılında böyle bir karar alınıyor. Açılışı, faaliyete geçişi 1982 yılını buluyor. On yıllık bir dönem. Aslında demek ki, çok çeşitli zorluklar var böyle bir eğitim merkezinin, hem sendika eğitimlerini, hem Türkiye'deki bütün sendika eğitimlerini koordine etmek, belli bir merkezde toplamak, ekonomiklik sağlamak, birtakım amaçlar var... Ama baktığımızda bu kurumsal birlikteliğin o günlerden bugüne aslında çok gelişme göstermediğinin, zayıf kaldığının tespitini yapabiliyoruz.

İkinci bir tespite ise bence, konuların daha çok mevzuata yönelik olduğudur. Ama TÜRK-İŞ'in söylemlerine baktığım zaman, hedefler, ifade olunan, gerçekten 1961 Anayasası'nın hemen sonrasında yine tırnak içerisinde aktarıyorum:

"Yalnız toplu sözleşme düzeninin sağladıklarıyla yetinmenin mümkün olmadığı, Türk işçi hareketin ikinci hedefinin sosyal demokrat bir düzen kurmak ve kendi siyasal ağırlığını ortaya koymak. Bunu başarabilmenin başlıca yolunu da sendikal örgütlerin kendi üyelerini bu bilinç içerisinde eğitmeleri..."

Şimdi böyle bir hedef var, 1961 Anayasası sonrası. Orhan Tuna Hoca'nın sendikaları eleştirdiği 1970'deki yazısı var. 1977'de TÜRK-İŞ'in üst yönetiminin Samsun Konferansı'ndan bir açıklama var. Sendikaların siyasal yaşamda etkin olma, siyasal eğitime, siyasi eğitime ağırlık verme, sendikacılık kolejinin birkaç bölgede daha kurulması... Daha Samsun harekete geçmedi, birkaç bölgede daha sendikacılık kolejinin kurulması... Hatta, daha derine ine-

biliriz; işçi ailelerinin eğitimi, çocukların eğitimi gibi bir çok hedef var... Fakat bunların hiç biri, TÜRK-İŞ Akademisi ve kolejlerin sayısı... Hiç biri gerçekleşmiyor. Samsun beklenen etkinliği gösteremiyor. 1990 sonrasına çok girmek istemiyorum, aynı minvalde aslında bu süreç devam ediyor. Kurumsal birliktelik açısından hiçbir gelişme görmüyoruz.

Şimdi burada bir de DİSK boyutu var. İnsan şimdi böyle baktığı zaman, acaba tartışmalar içerisinde, 1960'ların ortasından sonra DİSK'in ortaya çıkışı, "Burada bir şey var mı?" diye meraklanıyor. Evet, daha güçlü bir sınıf sendikacılığı, siyasi hedeflerin daha ağırlıkla vurgulandığı, ayrışmanın altında bunların yattığı, bir çok iddia var. Bu iddialara bağlı olarak bir eğitim politikası arayışı var. Örneğin 1976 yılında DİSK'in Gönen Konferansı'ndan demokratik sınıf ve kitle sendikacılığında yeni bir adım. 1976 yılında şöyle bir ifade: "Sendikaların işçi sınıfının okulu olduğu, bu okulun işyerinde en ufak hak aramadan grev alanlarına ve geniş kitle eylemlerine kadar uzandığı, işçilerin sınıf bilincini geliştirmek, mücadele yeteneğini yükseltmek için sendikal eğitime gerekli önemin ve ağırlığın verilmesi gerektiği. Bununla ilgili çok ciddi sendikal eğitimler yapılıyor..." diye bir beklenti. Hatta günümüzün, batıdaki sendikaların eğitimlerine örnek bir takım yapılar var, dörtlü bir yapı, kitle eğitimi, kadro eğitimi, teknik eğitim, eğitimcilerin eğitimi gibi sendikal eğitimi kendi içlerinde yapılandırıyorlar, farklılaştırıyorlar.

Evet, "Acaba bir farklılık var mı?" diye düşünüyorsunuz. Bence TÜRK-İŞ'in yaptıklarından, kalıcılık ve konumuz açısından baktığımızda, kurumsal birliktelik anlamında bir sonuç görmüyoruz. Bu sonucun neden görülmediği fikrine şuradan geliyorum:

Daha çok DİSK ağırlıklı sendikalardaki sendika eğitim uzmanlarının katıldığı 1997-1998 yılı sendikal eğitim atölye çalışmaları var. İki yıl sürüyor toplantılar. Kendi içlerinde kapalı olarak bu toplantıları yapıyorlar. Bu toplantılarda önemli bir nokta; 1980 öncesine ve 1980 sonrasına dönük tartışmalar var. Hatta toplantılara katılan akademisyenlerin bir kısmı böyle bir toplantı da TÜRK-İŞ uzmanlarının olmamasının önemli bir eksik olduğunu dile getiriyor. Nedir burada ortaya çıkan görüşler?

Toplantıda ortaya konan görüşlerden ilgi çeken biri; "sendikal eğitimin Türkiye'de yasal olarak zorunlu hale getirildiği" tespiti. "Yasal olarak sendikal eğitime yönelik düzenlemeler, mali kaynakların bir kısmının ayrılması, bu olmasa sendikaların eğitime belki de çok meraklanmayacakları 274 ve 2821 sayılı yasalarda sendikal eğitim için fon ayrılması zorunluluğu ile işçi sendikalarının eğitim sever oldukları" DİSK'e bağlı çalışan sendika uzmanları tarafından böyle bir tespit. 1970'li yıllar itibariyle bir tespit, 1970'li yıllara dönük bir tespit. Fraksiyonlar oluşmaya başladıkça, her fraksiyonun, içinden bazılarını işçi sınıfını eğitmek üzere görevlendirir olduğu ve bu tür eğitim çalışmalarında ağır basan noktaların sendikal çalışmanın küçümsenmesi, 'siyasal bilinç' adı altında, herkes ne anladıysa bilinçten, onun aktarılır olduğu.

Şimdi 1980 sonrasına bir tespit var:

"Siyasal koşulların farklılaştığı, işçi hareketine canlılık, dinamizm veren siyasal ekiplerin ve kadroların yok olduğu, 1980 öncesi sendikal eğitimlerin bir amacından, hedefinden bahsedilebilirken, 1980 sonrasında işçi sendikalarının amaçsızlığının, rotasızlığının sendikal eğitimi de etkilediği..." 1970 öncesi ve 1980 sonrası DİSK'e bağlı sendikalarda eğitim uzmanlarının tespitleri.

Şimdi bu görüşlerin hepsine katılmayabiliriz. Bir kısmını farklı değerlendirmek mümkün olabilir. Ama ben kendi konum açısından baktığımda, 1980 öncesine baktığımda, bir kurumsal birliktelik anlamında ve hatta bir adım ileri giderek, sendikal eğitimler anlamında bir stratejinin var olup olmadığı sorusunun karşılığı, bence çok zayıf. Bir stratejik sendikal politikanın sendikal eğitim açısından geliştirildiği konusu bence şüpheli.

İkincisi; kurumsal birliktelik, "Üniversite bunun neresinde vardı?" diye sorduğumuzda, yani hocaların gidip eğitim vermesi, bazı uzun vadeye yayılmayan birliktelikleri dikkate almadığınız zaman, üniversite birlikteliğin hiçbir yerinde yok, öyle geliyor.

Şimdi bir ufak nokta daha, bağlıyarak Türkiye'yi bitirmek istiyorum, o da şu:

Petrol-İş'in kendisinin başlattığı bir araştırma var. Bu araştırma sendika uzmanları üzerine yapılmış bir araştırma. 1992 yılı, eski bir çalışma, ama çok da farklı bir durum yok. TÜRK-İŞ'e bağlı 24 sendika ile iki bağımsız sendikada yapılmış bir çalışmanın sonucu, sendika uzmanlarını değerlendiriyor. Aslında sonuçlar çok tartışmalı, çünkü sendikalar arasında "uzman" kavramının tanımı konusunda tartışma. Uzman olup da başka konularda çalışan insan olduğu gibi, uzman olmayıp eğitim konularında çalışan ya da uzmanlık gerektiren konularda çalışan insanlar var. Petrol İş araştırmanın sonucunda bu kaygıyı açıkça belirtiyor. Fakat bizim için önemli bir nokta; uzmanların yüzde 50'sinden fazlası hukuk ve toplu iş sözleşmesi alanında. Eğitimle ilgili çalışan uzman sayısı, bu araştırma sonuçlarına güvenirsek yüzde 12. Az, yetersiz... Geçmişte benimsenen mevzuata bağlı eğitim yapısı sanki halen devam ediyor ve bugün de devam ediyor. Bu durum belki yapıyı, Türkiye'yi görmek açısından, tespit açısından bir değerlendirme.

Şimdi dünyaya baktığımızda, yine geçmişten bugüne hızla gelmeye çalışırsak, aynı Türkiye gibi yasal örgütlenme hareketine bağlı olarak şüphesiz sendikal eğitim ihtiyacı ve bununla ilgili kurumsal birliktelikler, sadece üniversite birlikteliği de tabii düşünülmemeli, ama bu yapı tarihte de aynı şekilde başlıyor. İngiltere'den hemen tek bir örnek vereyim: 1899 Oxford Üniversitesi'ne bağlı Ruskin Koleji, Amerikalılar orada da var. Ruskin Koleji'nin kuruluşunda Amerikalı Walter Wrouman rol alıyor, amaç işçi hareketine yönelik lider yetiştirmek. 1899 yılı...

Geçen hafta İnternet'ten Ruskin Koleji'ne girdim. Ruskin Koleji yaşıyor ve daha ana sayfasını açtığınızda iki tane büyük satır karşınıza geliyor. Biri Ruskin Koleji'ni ilgilendiren herhangi bir alanda araştırma yapmak üzere başvuracak insanlara yönelik burs şartları, genel burs düzenlemesinin hemen altında, ayrıca *Labor Studies*, yani "Çalışma hayatına yönelik, araştırma yapacak insanlara yönelik burs veriyoruz" diyor. 100 yılı geçmiş bir okul, bugün İngiltere'de halen var ve bizim alanda ayrıca burs vermekle ilişkisini, faaliyetini devam ettiriyor. Bence bu örnekte dönüşülecek çok nokta var. Böyle bir birliktelik, ilişki, faaliyetin devamlılığı... "İşçi Eğitim Derneği" diye 1900'ün başında kurulmuş İngiltere'de bir başka bir kuruluş var, bugün hâlâ İngiliz İşçi Sendikaları Konfederasyonu, TUC içerisinde faaliyetini, ortak faaliyetlerini devam ettiriyor. 100 yılı aşan bir ilişki ve halen devam ediyor.

Muhafazakâr Parti, Teatcher döneminde bu ilişkinin bozulması için bir takım tedbirler alıyor. Çünkü kamu üniversitelerindeki kaynak açık, kamu üniversiteleriyle rahatlıkla ilişki kurmak mümkün, devletten mali destek, sendikal eğitime yönelik destek almak mümkün, ama Muhafazakar Parti iktidarında bunlar hırpalanıyor. Bu ilişkiler kopsun, bozulsun diye hırpalanma var. Ne yapıyorlar? Ka-

mu üniversiteleri ile ortak eğitimlerde Muhafazakar Parti akreditasyon şartı getiriyor. Eğer akredite olmadıysa üniversite hocalar, eğitim, program ne ise, bu sendikal eğitimin yapılanmayacağı, mali imkânların yıllar itibariyle kısıtlanacağı düzenlemesi, bu girişimler 1990'ların başında gerçekleşiyor ancak 2000 yılı hâlâ devam eden bir ilişki var. Zorluk orada da var. Muhafazakar Parti iktidarı orada da bir takım gündeme getiriyor, ama İngiltere'de sendikal eğitime yönelik dersler iktisat, tarih, edebiyat, felsefe psikoloji, müzik dersleri devam ediyor. Sendikal eğitimle ilgili daha bir çok program da yürüyor.

Amerika'da, geçmişten bugüne bağları görmek açısından, sayıca örnekleri çoğaltmak mümkün, Harvard'da, 1942'de başlayan Harvard işçi sendikaları programı bugün halen devam ediyor. *Ford Foundation,* Ford Vakfı'nı işin içerisine katmışlar, *"Labor Leadership Forum"* diye bir forum oluşturmuşlar. Bugünkü amaçlarından bir tanesi hem sendikal faaliyet alanında ön planda yer alan aktivistler, hem akademisyenler, sendikal liderler, hem de iş dünyasından liderlerin bir araya geldiği toplumun değişen taleplerini gözleyip, ona yönelik politika üretmeye çalışan Harvard'da bir forum var ve çalışıyor. Elli seneyi aşkın... Michigan Devlet Üniversitesi'nde, Michigan Üniversitesi'nde 1950'lerde başlayan bir program... Hatta e-posta gönderdik; "Bu program hakkında bize bilgi verin" diye, cevap vermediler. 1956 yılından günümüze devam eden *"Labor Education"* programı. Elli seneden fazladır bu ilişki Michigan'da, bir devlet üniversitesinde var ve devam ediyor. İlginç... Belki bizde olsa bir çok insan kızar. Bu üniversite bir yandan sendikal eğitim veriyor, sendikalarla ortak eğitimler düzenliyor, aynı zamanda da sadece sendikalı iş yerlerindeki günümüzde yaşanan, her yönlü diyelim, değişikliklere değişime yönelik ortaya

çıkan çalışma ilişkilerindeki farklılaşmayı, tartışmaları çözümleyen, onlara yeni yaklaşımlar getiren çalışmalarda da bulunuyor. Kısaca hem işveren tarafıyla, hem işçi tarafıyla bir arada çalışan elli seneyi aşkın bir program var. Yaz okulları var, uzaktan öğretim var, Indiana Üniversitesi'nde örneğin. Bir çok güçlü araştırma merkezi var, doğrudan doğruya bir kurumsal birlikteliğin olmadığı, ama araştırma merkezi olarak yürüyen.

Kanada'dan ilgi çekici bir örnek; bizim "Çalışma ve Toplum" dergisi olarak çıkan derginin de başlığı ile benzer Çalışma ve Toplum Araştırma Merkezi, York Üniversitesi ile ilişkili, doğrudan doğruya bu üniversiteye bağlı bir kurumsal yapı var. Fakat ilginç bir takım özellikleri var. İşçi sendikalarıyla birlikte York Üniversitesi böyle bir kurumsal yapı var, araştırmalar yapıyor. Fakat bu araştırmaların mali boyutu nasıl oluyor? Mali boyutunda ne üniversite ne de sendikalar destek sağlıyor. Araştırma konuları öneriliyor, seçiliyor bu araştırma konularına bağlı olarak, devletten ya da uluslararası alandan araştırma konularının kabulüne bağlı destek sağlanıyor. Kurumsal mali bir yük yok, ancak kurumsal bir ilişki içerisinde kamudan ya da uluslararası alandan gelecek mali desteklerle bir araştırma merkezi var, hem sendikanın, hem üniversitenin bir arada olduğu.

Bu yapılanmada sendikal katılım var, çok çeşitli sendikalar var. Neden sayıca sendikaları çoğaltmışlar? İki sebep var. Biri sendikalar kurullarda yer alıyor, ama karar merkezlerinde, süreçlerinde etkin değil. Akademik bağımsızlığı sağlamak amacıyla böyle bir yapılanma tercih edilmiş. Ayrıca sendikal alanda birbiri ile yakınlaşması zor olan sendikaların araştırma alanında böyle bir birliktelik yaratmasını sağlamak için çok sayıda sendika bir arada. Demek ki, ortak alanları bazı noktalarda yakalayabilme zeminini böyle bir

eğitim faaliyetinden sağlamak mümkün. İlginç... Çalışma ve Toplum Araştırma Merkezi dokuz yıllık bir tecrübeye sahip. Dokuz yılın sonunda Kanada'nın sınırlarını aşmış, dokuz ülkede 35 araştırmacı ile birlikte.

Şimdi araştırma teklifi sunuyorsunuz, eğer uluslararası alandan destek alıyorsanız, belki buradan da başvursak, belki bizim araştırmamıza dahi destek verecek. Kanada'da yaklaşık 100 sendikacı ile akademisyenin ve 9 ülkede 35 araştırmacının 1998 yılında birlikte çalıştığının tespiti var. Yani var, çok geniş perspektifli programlar var; Kanada, Yeni Zelanda, Avustralya, İsveç, İngiltere... Pek çok... "Geniş perspektiften" kasıt, sadece sendika-üniversite ilişkisi içerisinde olan ya da doğrudan kamuya açık olan eğitimler... Kanada'da daha çok sadece sendika üyelerine yönelik. Sendika üyelerine yönelik olmaktan da kasıt, sendikal eğitimde bir yapı farklılaşması var. Biri daha temel sendikal eğitimler, örnek; iş mevzuatı ve böyle bir eğitim sendika tarafından veriliyor. Bir ikincisi; belki iş güvencesi gibi bir konu, birtakım vasıfları kazandırmak amacıyla, işyeri sendika temsilciliği eğitimi mesela. Bu nitelikli eğitimler ise üyelerin temel sendikal eğitimleri tamamlamaları sonrasında kurumsal ilişki çerçevesinde üniversiteler tarafından veriliyor. Yeniden ifade etmek gerekirse, bu örneklerden anlaşıldığı üzere, sendikalarla üniversitelerin birlikte ilgili kurullarda çoğunlukla sendikalar temsil edilmelerine rağmen, sendikaların kontrol gücü, akademik bağımsızlığı korumak amacıyla çok zayıtır.

Avrupa Birliği genelinde ise sendikal eğitimin kurumsal ilişki içerisinde gelişimini anlamak açısından günümüze örnek vermek gerekirse; Avrupa İşçi Sendikaları Koleji, Avrupa İşçi Sendikaları Uzaktan Eğitim Projesi ve sendikal eğitimlerin akreditasyonu çalışmalarından bahsetmek gerekir. Avrupa İşçi Sendikaları Koleji, Av-

rupa İşçi Sendikaları Enstitüsü tarafından sürekli desteklenen ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun eğitim birimi olan bir yapılanmadır. Avrupa Komisyonu'nun mali olarak desteklediği bu kurumun sadece bir amacından bahsedersek; Avrupa Birliği'nde sendikal eğitimlerde tutarlılık sağlamak, ulusal eğitimlerde birliktelik sağlamak.

İkinci örnek ilginç; Avrupa işçi sendikaları uzaktan eğitim projesi. Çok-uluslu şirketler birçok ülkede faaliyet gösteriyor... Nasıl toplu pazarlıkta bir çerçeve toplu sözleşmeyle farklı ülkelerdeki yapıya çalışma koşulları birlikteliği saptanıyorsa, aynı şekilde eğitim boyutunda da birliktelik var. Litz Metropolitan Üniversitesi ile Glasgow Caledonian Üniversiteleri ile birlikte İtalyan, Alman, İngiliz, İsveç işçi sendikaları. Hem üniversite var, İngiliz üniversitesi iki tane, dört tane ülkenin de işçi sendikalarıyla uzaktan eğitim projesi var, İngiliz hocalar yürütüyor.

Son bir nokta: Muhafazakâr Parti'nin zorlamasıyla İngiltere'de başlayan, sonra Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu işin içine girdi, akreditasyon. Bugün, aslında bugün dediğimiz en az 15 yıl öncesi başlangıç noktası 1990 yılı dersek, eğitimlerde akreditasyon çalışmaları. Sendikalar bugün Avrupa Birliği'nde akreditasyon arıyor kendi eğitimlerine. Niye? dün de böyle bir soru vardı, iş bulma, işsizlere iş yaratma, hoş bir soruydu, "Sendikalı işsiz kalıyor, dışarıdaki işsize nasıl iş bulunacak?"

Şimdi akreditasyon mesleki eğitimlerle tabii bağlantılı. Siz akredite olarak mesleki eğitim programı veriyorsanız, sertifikaları mesleğe kabul görecek bir yetki, ehliyet belgesi veriyorsanız, o zaman tabii ki sendikal eğitimin anlamı, boyutu değişiyor.

Akreditasyonun ikinci temel gerekçesi de, kaynakların sınırlı olması sebebiyle uluslararası fonlardan faydalanma ihtiyacı. Uluslararası fonlardan ya da ulusal fonlardan, Avrupa Birliği fonları özellikle, faydalanmaya niyetlenecekseniz ister istemez akredite olma, eğitimin akredite olma ihtiyacı gündeme geliyor.

Aynı şeyler bugün üniversitelerimiz için de, Avrupa Birliği bağlamında programların akreditasyonu sorunu Türkiye'deki üniversiteler için de geçerli.

Şimdi Türkiye'de böyle bir durum, Avrupa'ya veya dünya örneğine baktığımızda, kurumsal birliktelik... Evet, dünyada bunun örnekleri var, Türkiye'de de başlamış gibi kabul edelim, ama Türkiye'de yürümeyen, yeterince gelişmeyen, sonrasında da yok olduğunu, üzülerek de söylenmesi gereken bir durum, kabul etmemiz gereken bir durum.

Şunu ifade edeyim: Ne yapmalı? Önce şu sıkıntıyı söyleyeyim: Burada sadece sendikaların değil, üniversitelerin de sorumluluğu var. Hem örgütlü, sendikal örgütlerin, sendikal yapıların, hem de aslında üniversitelerin acaba araştırma ve böyle bir kurumsal birliktelik geleneği var mıydı? Varsa neden gelişmedi? Bunun üzerine tartışılma ihtiyacı var.

İkincisi; buradaki güç nedir? Kurumsal güçler nedir? Kurumsal gücü tespit etmek önemli. Bu güçler arasındaki ilişkide neyin yapılabilirliği üzerine...

Bizim geçen yıl yaptığımız bir çalışma vardı, işçi sendikalarının internet ve web sayfalarının etkinliği ile ilgili bir çalışma. Çalışmada tespit ettik ki, sendikal eğitim internet ve web sayfaları açısından, yayınlara da baktık, ciddi derecede zayıf. Hiçbir sendikal eğitim konusunda dergi ya da yayın açısından baktığımızda bir şey söylemek

mümkün değil, ama aynı şekilde üniversitelere dönüp, özellikle bizim bölümlerimize baktığımızda araştırmaya yönelik tezlere veya çalışmalara baktığımızda, saha çalışmalarına baktığımızda da geleneğimizin zayıf olduğunu aynı şekilde tespit etmek gerekiyor.

İşçi sendikalarıyla, aslında konu işveren sendikalarını da içeriyor, sadece sendika-üniversite işbirliği deyince işçi sendikası anlamamak lazım, benzer zayıflıklar ve ilgisizlikler aslında işveren sendikaları için de geçerlidir.

Ancak sendikaların içerisinde bir ayrım yaparsak, belki haksızlık ediyorum ama ben işveren sendikalarını daha aktif görüyorum. Ben 1989 yılında asistan oldum, iş değerlemesi, sürekli MESS'in yayınları gelirdi. İş değerlemesi, iş değerlemesi... İş değerlemesini oradan öğrenmedik ama, orada çok gördük. Sonra 1990'ların sonuna geldik esneklik, esneklik, yine işveren yayınlarını gördük, yine oradan öğrenmedik, ama orada gördük çok. Şimdi, bu dünkü tartışmalarla biraz ilişkili, var örnekleri, dün de söylendi, Yol-İş'in olduğu, işte MESS'in ortak eğitim projesi, Türk Metal ile birlikte... Bakın "MESS Ortak Eğitim Projesi" deniyor, Türk Metal de var bu ortaklıkta ama, sanki ifadesini öyle buluyor gibi. Hakikaten hoş bir eğitim, işkolu itibarıyla çok büyük bir kitleyi hedefliyor. Ancak MESS'in REFA ile yaptığı mesleki eğitime yönelik işbirliği var. Fakat işçi sendikalarında hem işyerlerinde belki çalışanına yönelik ve bu kurumsal birliktelikleri tetikleyecek veya bizim bölümlerimizde - bu temel sorumluluk bize ait- bizim bölümlerimizde bu işbirliğini tetikleyecek bir hareket yok. Bir girişim oldu, Avrupa Birliği fonlarından yararlanmak üzere TÜRK-İŞ'in TİSK ile beraber, Kocaeli örnek bölgeydi, istihdâma yönelik olarak 150 kadar insanın yeniden iş hayatına dönmesini amaçlayan. Kocaeli Üniversitesi de projenin ortağı idi, fakat Avrupa Birliği fonundan onay almadı.

Şimdi burada demek ki, fonlar açısından, kaynaklar açısından bakılırsa, aslında sadece kurumların kendi kaynaklarına değil, daha büyük bir perspektife bakma şansına sahibiz. Toplumsal etki alanı yaratacak araştırmalara, evet... Şu gerçeği de tespit etmek lazım: İnsanlar, kurumlar... Bu sadece işçi sendikalarına yönelik değil, bugün üniversiteler de kendi adlarına yönelik bir şikâyeti dile getirdiklerinde, inanırlılık çok zayıf, ama bizim adımıza başkaları bir takım tespitleri yapmaya başladığında belki toplumdaki inandırıcılığı daha fazla. Dolayısıyla, sendikaların kendi içlerinde yaşadıkları sorunları, kendi adlarını, kendi çalışmalarını değil, daha geniş bir toplumsal çerçevedeki araştırmalarla, çalışmalarla destekledikleri takdirde belki seslerini duyurma şansları daha yüksek. Yani, uygun örnek mi bilmiyorum ama TÜSIAD ile beraber yapılan araştırmalara, çalışmalara baktığınızda, TÜSİAD oradaki raporları kendi hazırlamıyor.

Şimdi bunun toplumsal etki alanına baktığınızda, sendikaların da üniversitelerin de kendi kabukları içerisinde kalmamaları gerekiyor. Belki Petrol-İş'in yıllıkları, ama belli alana yönelik bir çalışma olarak kalıyor. Alana yönelik araştırmaları göz ardı etmek mümkün değil, ama toplumsal açılımı olacak çalışmalarda kurumsal birlikteliğin bence Türkiye'de çok zayıf olduğunu, geleneğin yeni bir yön ve anlayış belirlenmesi açısından belki yeniden tartışılması gerektiği, gücün ise bununla beraber bir stratejik plan içerisinde yürütülmesi konusu çok önemli.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Efendim biz de çok teşekkür ediyoruz. Ahmet Bey'in bu kadar ayrıntılı, güzel bir hazırlık yapması beni çok mutlu etti. Çünkü bütün dünyadaki sendika- üniversite işbirli-

ğini bu kadar kısa zamanda hazırlayıp bize sundu. Tabii ki sendikaların eğitim faaliyetleri sadece konfederasyonların eğitim faaliyetlerinden ibaret değil. Türkiye'deki sendikaların, TÜRK-İŞ'e bağlı olan ve olmayan pek çoğunun ayrıca eğitim faaliyetleri var. Bunlara hepimiz de şahit olmuşuzdur, bir çok zaman da katılmışızdır. Bunları bundan sonraki oturumda bol bol görüşeceğiz ve meslektaşlarımdan TÜRK-İŞ'e eğitim faaliyeti ile ilgili bundan sonra ne yapılabileceği konusunda öneriler getirmelerini de bekliyoruz. Tabii geçmişteki faaliyetler hakkında da açıklama yapmalarında, sanırım daha iyi tanıma açısından yarar olacaktır.

Genel değerlendirme konusu gündeme geliyor. Genel değerlendirme ve görüşme konusunu çok geniş tuttuk aslında. Yorumcumuz dikkat ederseniz yok, çünkü bütün katılımcıların bu genel görüşmeye katılmasını ve bu konudaki yorumlarını veya görüşlerini, deneyimlerini, özellikle deneyimli öğretim üyelerimizin, sendika-üniversite işbirliği ile ilgili deneyimlerini anlatmaları açısında genel görüşmeyi fevkâlade uzun tuttuk.

Şimdi söz isteyen meslektaşlarımın bu isteklerini yerine getirmek istiyorum. Prof. Toker Dereli, sendikal eğitim faaliyetlerine çok fazla katılmış olan Prof. Toker Dereli bir konuşma yapmak istedi, bu konuyla ilgili bir yorum yapmak istedi. Kendisini önce davet ediyorum bu konudaki deneyimlerini anlatması için. İstediğiniz yerde olabilir. Burada da olabilir Hocam, oturduğunuz yerde olabilir. Buyurun efendim.

Prof. Dr. Toker DERELİ - Önce sayın tebliğ sahibine teşekkür ediyorum. Sistematik, iyi bir yaklaşımla konuyu incelemiş. Ben sadece bu tarihçe ile ilgili aradaki bazı gelişmeleri Ahmet Selamoğlu'nun tebliğini desteklemek ve tamamlamak bağlamında açığa çı-

karmak, bir takım onun değinmediği olayları da gündeme getirerek bir değerlendirme yapmak istiyorum.

Kendisi hem eğitimin Türkiye'de tarihçesi konusunda, hem de bu programların içeriği ve gelişme seyri konusunda yararlı açıklamalar yaptı, hafızalarımız tazelendi.

Şimdi 1960 yılında ben Metin Bey ile birlikte bizim bölüme katıldığımda ortadaki manzara şöyleydi: Prof. Orhan Tuna eskiden beri, Kessler geleneğinden bu yana bu faaliyetin içinde. Öğrenciliğim sırasında hatta o değindiğiniz Prof. Orhan Tuna'nın sosyal siyaset konferansları kanalıyla iş yerlerinde, sendikalarda ve fabrikalarda yaptığı eğitim faaliyetlerini eleştiren bakan açıklamasına şahit oldum ve hatta bu müdahaleden dolayı söz konusu eğitim aksadı. Orhan Bey ile ilk yıllarımızda bunun değerlendirmesini yaptık. Çünkü ben bu olay olduğu sırada henüz öğrencisiydim, lisans öğrencisiydim.

1960 yılında ben katıldığımda, bizim bölümün, o zamanki adıyla kürsünün bir girişimi oldu. Hemen yanı başımızda İşletme İktisadi Enstitüsü 1954-1955 yılında işletme yöneticilerini yetiştirmek amacıyla Harvard Üniversitesi ile Ford Vakfı'nın bağışıyla, desteğiyle bir program yürütüyordu. Bizim bölüm de işletmelere, işverenlere yönelik böyle bir, enstitüye paralel, çok aktüel hale gelmekte olan -1961 Anayasası'nın hazırlıkları var, grev hakkı geliyor- işçi konusunda, sendikal eğitim konusunda böyle bir girişimdi bulundu.

Sabahattin Zaim Hocamız Cornell Üniversitesi'ndeydi bir yıllığına, onun girişimiyle işletme iktisadı modeline benzer bir girişim oldu. Yine Ford Vakfı'na başvuruldu, Ford Vakfı, bir takım fizibilite çalışmaları falan yapıldı, bunları değerlendirdi ve bu girişim, ya-

ni sosyal siyaset kürsüsünün bir çeşit sendikal eğitim programı, girişimi sonuç vermedi, başarısız oldu. Yıl olarak 1960-1961 yılları.

Hemen akabinde 1960'lı yıllar içinde, 1967-1968 olabilir Philadelphia'daki bir vakıf bize başvurdu ve de TÜRK-İŞ'in Ankara'daki Eğitim Koleji'ne paralel, fakat İstanbul'da, bu kez bizimle bir eğitim programı düzenlemeyi önerdi. Bunun üzerine ilgi duyduk tabii ve de bir yerde jüstifiye etmek için TÜRK-İŞ'in Ankara'daki Eğitim Koleji'nden daha farklı bir amaçla bir format hazırladık.

Bunun gerekçesi şuydu: TÜRK-İŞ yetişmiş sendikacılara, seçilmiş sendikacılara eğitim veriyor, oysa İstanbul sanayiinin ve işçinin merkezi, büyük bir oluşum var o sırada, nispeten genç sendikacılara ve mümkünse işyeri temsilcilerine o zaman -kanun çıktıktan sonra sendika temsilcileri oldu bunlar- yönelik bir teknik eğitim vermek. Bu konuda o vakfı temsil eden bir hoca, Pennsylvania Üniversitesi'nden Gornberg diye bir hoca Türkiye'ye gönderildi, Gornberg hem TÜRK-İŞ nezdinde, hem bizim nezdimizde İstanbul'da görüşmeler yaptı, raporunu hazırladı.

1971 yılında ben Amerika Birleşik Devletleri'ndeydim, iki yıllık bir anlaşmamız vardı üniversiteyle. 1972 yazında Amerikan İşçi Sendikaları Konfederasyonu bana telefonla ulaştı Washington'a çağırdılar, hemen gittik ve dediler ki: "TÜRK-İŞ ile bir araştırma, uzman yetiştirme, toplu pazarlıkçı yetiştirme, ücret araştırmaları yapma konusunda yetenekli elemanlar yetiştirmek amacıyla bir program başlatıyoruz. Sen bizimle Türkiye'ye gel, işte ismini rahmetli Halil Tunç verdi".

Ben bunlara katıldım, 1972 yazında Türkiye'ye geldik. Bu malumunuz olduğu üzere AAFLE Programıdır. Asya Afrika Serbest

Çalışma veya Hür Çalışma Enstitüsü'dür. Ben de o zaman tanıdım AAFLE'yi. Bir yaşlı hoca sendikacı, 80-85 yaşında, ama sendikalarda bu işi yapıyor, yani; ücret indeksleri nasıl yapılır? Bunlar toplu pazarlıkta nasıl kullanılır? Bir kütüphane nasıl kurulur? Efendim, bu gibi şeylerde uzman yaşlı bir arkadaşla Türkiye'ye geldik, iki ay kadar kaldık. Ankara'da TÜRK-İŞ ile çalıştık ve bu bağlamda sendikaların o zaman çalıştırdığı uzmanları da davet ettikleri İzmir Efes Oteli'nde büyük bir konferans yapıldı. Rahmetli Seyfi Demirsoy, Halil Tunç oradaydılar. Amacı bunun gereğine Türk sendikalarını, yani TÜRK-İŞ'e bağlı üye sendikaları inandırmak, ikna etmek idi.

Sonuçta AAFLE kuruldu. Bize de hani; "Sen de çalış" veya "Türk başkanı ol" dediler, ama ben İstanbul'da görevliyim, hani Ankara'da olmak gerekli diye bunu yapmadık ve TÜRK-İŞ'ten bir başka araştırmacı arkadaşımız bunun yürütümüyle görevlendirildi, ayrıca Amerikalılar da olacaktı tabii.

Hemen şunu belirteyim: Gerek 1950'lerin sonlarında, yani 1959-1960, işte 1961 Anayasası, sendikacılık daha güçlü şekilde geliyor, grev hakkı anayasa taslağına girdi, o yıllarda Orhan Bey ile Metin Bey birlikte yazdıkları grev hakkı, bu konunun düzenlenmesinde etkili olmuştur. Amerikalıların devamlı ilgili vardı.

Bu eğitim konusunda yabancıların ilgisi geniş çapta o yıllarda devam eden soğuk harp dolayısıyla ideolojik bir nitelik taşıyordu. Amerikalılar ve batı -İngilizler, Almanlar da dahil, zaman zaman model bakımından onlar da çağrılmış, girmiştir- batı tipi bir özgür sendikacılığı ve toplu pazarlık modelini Türkiye'ye tanıtmak ve yerleştirmek istiyorlardı. Sovyet bloğu da, belki daha bilmediğimiz, dolaylı yollardan aynı şeyi yapıyorlardı. Yani bir çok konuda olduğu gibi soğuk harp bu konuda da bizim gibi gelişmekte olan ülke-

lere yararlı olmuştur. Çünkü o sayede bazı müesseseler geliştiriyor ve para yardımında bulunuluyor.

Nitekim Amerikalıların gerçek etkilerini incelersek, hakikaten Türkiye'de sendikanın, hele toplu pazarlığın bilinmediği bir ortamda bu işi öğretmede çok etkili olmuşlardır. Gerçi ücret yönü ağır basan Amerikan tipi bir toplu pazarlıkta durulmuştur ve bu uygulanmıştır, bu yüzden de eleştiri almıştır sistem. Fakat bu yardımlar gelen teknik elemanlar, verilen konular olmasaydı Türk sendikacılığı 1960'lı ve 1970'li yıllarda ulaştığı toplu pazarlık masasındaki taktikler ve teknikler bakımından seviyeye bence gelemezdi.

Daha sonra 1971-1973 arası, yani AAFLE için Türkiye'ye geldiğim dönemde Washington'da o temasları yaparken bir belge elime geçti, onlar verdiler hatta. O belgede değerlendirme yapıyordu yazar, Türkiye'de bulunmuş bir ateşedir kendisi, aynı zamanda bilim adamıdır, diyor ki:

"Şu kadar teknik yardımda bulunduk, bilgi götürdük, eğitim yaptık ve şu kadar Türk sendikacısına da Amerikan sisteminde tanıttık, yetiştirdik, etkimiz ne oldu acaba?"

Etkimiz olumludur, amacına varmıştır. Nitekim sadece TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların yöneticileri değil, DİSK'e bağlı yöneticiler de sendikacılık ve toplu pazarlık konularındaki tecrübelerini bu sayede öğrenmişlerdir. Çünkü onlarla da ilişkimiz vardı. Bizim Philadelphia'daki vakıfla düşündüğümüz işbirliği, esas itibarıyla teknik anlamda sendika temsilcisi yetiştirme konusu DİSK tarafından çok olumlu karşılandı. Yani DİSK İstanbul ağırlıklı daha çok ve bize; "Biz buna tarafız" diye yaklaştılar. Oysa tabii bu çeşit teknik yardım ve mali yardım programları ilgi çekici oluyor. Amerikan tipi sendikacılığa yöneldiği için TÜRK-İŞ'i eleştiren DİSK bu teşebbüse ken-

disi talip oldu, hemencecik geldi. Biz de bunu olumlu karşıladık. Fakat bu da , bu eğitim konusunda bir tahlil yaparken dikkate alınması gerekli noktadır. Yani böyle bir teşebbüs, bizim bölümü de özellikle incelediğinize göre bunu katmakta yarar var diye düşünüyorum.

Sonradan o gelip de olumsuz rapor veren Gornberg yine Philadelphia'da bir konferansta bana bunun gerekçelerini, nedenlerini anlatmıştır, niye böyle bir rapor verdiğini daha ayrıntılı anlatmıştır. Zaman almamak için buna girmiyorum.

Programlarda bizimkini geliştirirken, fizibilite raporunun verirken üzerinde durulan noktalardan birisi, yapılmış mülakatların sonucu TÜRK-İŞ'in Eğitim Koleji'ndeki eğitimlerde, bizim TÜRK-İŞ kanalından katıldığımız eğitimlerde üniversite olarak, bir eksiğimizi vurguluyordu, o da şuydu:

"Hocalar üniversite öğrencilerine, üçüncü, dördüncü sınıfta hukuk öğrencileri, iktisat öğrencilerine verdikleri dersleri işçi eğitimi programlarında tekrarlıyorlar. Bu da doğru bir şey değil, çünkü işçinin yaklaşımı daha farklıdır, geldiği teorik düzey daha farklıdır. Yani böyle işçi eğitimi olmaz!" deniyordu. Ne yapmak lazım? Bunun için önerileri şuydu:

"İşçiye eğitim verecek eğiticileri yetiştirmek", nitekim AFFLE de bunun üzerinde durmuştu, yani sendikalardaki uzmanlara, araştırıcılara doğrudan işçi eğitiminin nasıl yapılacağının eğitimini vermek, eğitimi bu eğiticilere yaptırmak. "Üniversitenin katkısı böyle olsa daha yararlı olur" şeklinde bir sonuca varıldı dediğim raporda. Haklıydılar; çünkü ben de gittiğim Eskişehir'de, Kayseri'de, kamuda ve özel sektörde bir çok eğitim programında kulak misafiri oluyorum, mesela bir hocayı, diyelim İstanbul Üniversitesi, Ankara

Üniversitesi'nden çağırmışlar, içeride dersini veriyor, anayasa hukukundan giriyor, Roma hukukundan çıkıyor, aynen üniversite müfredatındaki şeyleri anlatıyor.

Bizim bölümün yaptığı eğitimler biraz daha ayakları yerde. Ahmet Bey hukuk ağırlıklı olduğunu söyledi, bu da doğaldı. Çünkü sistem yeniydi ve işlemler esas itibarıyla hukuk ağırlıklıydı, işçilerin bunu bilmesi gerekiyordu.

Hemen şunu belirteyim: Belirttiğim nedenlerle, Ahmet Bey'in değindiği yaklaşımla, kurumsal nitelik kazanmadı ama yarı resmi olarak böyle gelişigüzel, işte "Sosyal siyaset kürsüsünden şu hocalar, Ankara Üniversitesi'nden şu anayasacı" biçiminde biraz plansız şekilde programla yapılıp, bu kişiler çağrıldığı halde yoğun biçimde, çok sayıda sendikacı, sendika üyesi ve işçi bu eğitimden geçmiştir. Onun için TÜRK-İŞ'in... Gerçi tabii yasada işçi sendikaları için bu eğitimi yapma bir zorunluluk olarak getirilmişti, bunu yapacaktı er-geç, ama çok haksız eleştiriler de sonraki yıllarda yöneltilmiştir. Ama TÜRK-İŞ'in bu alanda yaptığı, Türk endüstri ilişkileri sistemine yaptığı katkı yadsınamaz, çok olumlu ve etkili olmuştur.

Yani sayıları düşünüyorum da -Metin Bey daha iyi bilir- çok gayrı müsait şartlarda, Anadolu'nun kasabalarında, fabrikalarımızın olduğu yerlerde bizler de, yani bir takım güçlüklere katlanarak yüzlerce, binlerce işçi bu eğitimlerden geçti. Ve mutlaka ondan sonraki dönemlerde sendika liderlerinin yetişmesinde bunlar bir çeşit kaynak görevi gördüler.

Eğitim kurumsal nitelik nasıl alır? Bazen bunu devlet de teşvik ediyor. Örnek olarak bu işçi meselesinde sendikacılık, toplu pazarlık, çalışma hukuku konularında belli başlı bir fakülte olarak kuru-

lan Cornell'den bahsedelim. Nitekim bizim bölümün gelişmesi önce Sabahattin Bey'in oraya gitmesi, ondan sonra oradan gelen bir, iki hocanın katkıları, sonra benim gitmem, sonra sizlerin gitmeleri bizim sistemi ve bizim bölümü, hatta bugünkü ismimizle konular dahi Cornell modeline oluşturduk.

Nedir Cornell? Veya Cornell'in New York eyaletine bağlı bir Endüstri İlişkileri ve Çalışma İlişkileri Fakültesi nedir?

1946 yılında New York eyaleti kongresi bunu yasa olarak sunuyor. Çünkü harp bitmiştir, soğuk harp başlıyor, işçi meselesi önem kazanıyor, dolayısıyla bu konuda işçilere ve işverenlere eğitim verecek, öğrenci yetiştirmekten öte, yani dört yıllık bir lisans programı bu konuda, işletme değil, lisansüstü değil, dört yıllık lisans, lisansüstü, doktora programı. Bu maksatla bu okul kuruluyor.

Amerikan kapitalizmi Cornell'deki bu okulu komünistlerin bir girişimi olarak görmüştür, yani "Solcu, sistemimize yabancı öğrenci yetiştirecek, sendikacı yetiştirecek" diye eleştirmiştir. Aynı şekilde işçi sendikaları da, işte New York eyaleti, bir yasa, Rockefeller valiydi, onun önerisi tersine: "Bizim grev gücümüzü, yükselen sendikacılığın gücünü Amerika'da kırmak için böyle bir okul kurulmuştur" demiştir. Yani iki taraf da bu eleştiride bulunduğuna göre okulda hakikaten objektif bir yaklaşım vardı diyebiliriz ve böylece geçti yıllar içinde.

Onun tabii lisans dışı, işçi eğitimine yönelik programları da bir hayli yaygındı, halen de devam ediyor, hem New York şehrinin içinde, hem de New York eyaletinde birkaç merkezde böyle bir işçi eğitim programı var.

Bu itibarla bugün geldiğimiz noktada, bu eskiye yönelik gözlemlerin ışığında konu, zaten olaya olumlu bakmış, TÜRK-İŞ Eği-

tim Koleji'yle bu konuda yıllarca faaliyet göstermiş ve TÜRK-İŞ ile üniversitelerimizin yeniden acaba bir, bu defa biraz daha kurumsal bir işbirliği içine girmelerinin mümkünlüğü konusuna bakabiliriz.

Herkes tabii çok yoğun. TÜRK-İŞ de bir yığın faaliyet içinde, biz de üniversitelerde ders yükümüz, artı diğer araştırma faaliyetleri ve saire içinde bu işi yürütüyoruz ama, yani böyle bir, saydığım faaliyetler dışında kurumsal Türk işçi sendikacılığı ve üniversite işbirliği eğitim ağırlıklı, belki araştırma ağırlıklı, belki hatta bizim Türk Endüstri İlişkileri Derneği gibi veya benzeri başka girişimler olabilir, Türk işçi hareketini bunun da içine çekerek araştırma ağırlıklı bir işbirliği çok olumlu bir gelişimdir ve de pek yabancılara, özellikle Amerikalılara falan artık bel bağlamak mümkün değil. Çünkü dediğim gibi, soğuk harp sona ermiştir, nasıl soğuk harbin sona ermesi bir çok etkiler yaptı, arkasından işte küreselleşme geldi, işçi ve sendikacılığın gücü azaldı diyelim, işsizlik oldu, bu arada soğuk harp zamanında bir meslek ortadan kalktı, o da casusluktu, yan ideolojik amaçlı, bu faaliyetler yapılırken tabii Avrupa'da, dünyanın birçok ülkesinde yüzlerce casus veya *Intelligence* elemanı çalışıyordu. Onlar ne yaptılar? Doğrusu bilmiyorum yani...

Ama biz bir yol bulmak zorundayız. Çünkü, hani etkileri gayet olumlu bir faaliyetten bahsediyoruz. Böyle bir çağrıda bulunuyorum ben. Başka bir şey söylemeyeceğim. Ahmet Bey'e bunu başlattığı için teşekkür ediyorum tekrar. Teşekkürler arkadaşlar.

Oturum Başkanı - Biz de teşekkür ediyoruz hocamıza.

Efendim, bu konuda görüşlerini söylemek isteyen arkadaşlarımız çok. Toker Bey'den sonra söz almak isteyen hocamız Metin Kutal Bey'e veriyorum. Çünkü sendikaların eğitim faaliyetlerine bizzat katılmış bir kişi, aynı zamanda da 1961 Anayasası kabul

edildikten sonra sendikalarla ilgili 274-275 sayılı yasaların hazırlanması sırasında çalışma meclislerinde sendikalarla işbirliği yaptıkları için anılarını ve eğitim faaliyetlerini anlatmalarını rica ediyoruz.

Prof. Dr. Metin KUTAL - Efendim teşekkür ederim. Tabii toplantıyı böyle bir anıların anlatıldığı bir arena şekline sokmamak lazım. Bunların belirli ölçüde yararı var, çünkü geleceğe dönük belki bir takım bizlere perspektifler sunabilir, bunlardan yararlanabiliriz. Ama konuyu böyle bir anıların anlatıldığı bir meclis haline sokmamak lazım. Ama buna rağmen Toker Bey çok güzel bir panorama çizdi. Ben de bir-iki noktaya değinerek geleceğe dönük bazı önerilerde bulunmak istiyorum.

Demek ki üniversite-sendika işbirliği Türkiye'de aşağı-yukarı 60 yıllık bir geçmişe sahip. Bunun son 45 yılını ben fiilen yaşadım, Toker Bey ile beraber yaşadık. Ama ben ona nazaran biraz daha tecrübeliydim. Fransa'dan doktoramı yapmış olarak gelmiştim, o daha lisansını yeni bitirmişti, ama bu dönemi birlikte yaşadık.

Şimdi burada bir noktaya değinmek istiyorum, o da şu: Prof. Kessler'den bahsediyoruz. Prof. Kessler ile ilgili çok ciddi bir araştırma iki yıl önce Almanya'da yapıldı. Bu araştırmayı yapan genç Prof. Kessler öldüğü zaman henüz doğmamıştı. Ama Prof. Kessler'i o kadar iyi biçimde inceledi ve bununla ilgili o kadar mükemmel bir eser ortaya koydu ki, bu eser mutlaka Türkçe'ye tercüme edilmeli. Ben Sayın Selamoğlu'nun tebliğini dinlerken bunu hatırladım. Çünkü kendisi de bu sürecin ancak sonlarında fiilen olayı tanımaya başladı, fakat bilimsel dokümanlara dayalı olarak ta 1947'leri, 1948'leri, 1950'leri, 1955'leri burada gayet güzel bir biçimde dile getirdi. Demek ki bilimsel çalışma ile her şeye ulaşmak mümkün. Bizim gibi olaylara tanık olmuşlar belki o çalışma-

lara ışık tutabilirler, ama çalışmaların temeli dokümana dayalıdır. Bunun en güzel örneğini biraz önce Selamoğlu verdi, kendisini tebrik ediyorum.

Şimdi 1961 Anayasası kabul edildikten sonra sendikaların önünde fevkâlade verimli bir alan açıldı. Üçüncü çalışma meclisine rahmetli Orhan Tuna ile ben katıldık İstanbul Üniversitesi adına. Bu çalışma meclisinde 1962'de sonradan 274-275 sayılı yasalar olacak olan yasaların ilkeleri belirlendi ve benimsendi. Bu çalışmalarda dikkati çeken nokta şu idi: 1961 Anayasası ile Türk sendikacılığının önünde yeni bir dönem açılıyor. Bu dönemi işçilerin öğrenebilmesi için mutlaka eğitime ihtiyaç vardır. İşte bundan dolayıdır ki 274 sayılı yasaya ilk kez sendikaların bütçelerinde yüzde beş bir pay ayrılması zorunluluğu getirildi. Hatta Meclis tutanaklarını incelerseniz görürsünüz, Bülent Ecevit orada bunu zorla geçirmiştir, çünkü itirazlar edilmiştir; "Ne karışıyorsun sendikanın bütçesine? 87 sayılı sözleşme buna engel! Sendikanın bütçesinde yüzde bir de olabilir, yüzde beş de olabilir, yüzde 10 da olabilir. Niçin yüzde beş diye sendikalara böyle bir yükümlülük yüklüyoruz?"

O zaman "Evet haklısınız, bu belki uluslararası ilkeler bakımından doğru bir şey değildir, ama bu dönemde sendikaların ve işçilerin, bu hakların asıl sahibi olan işçilerin bu hakları öğrenmesi mutlaka gerekli. Bunun için de sendikaların eğitime belirli bir fon ayırması, yasal bir çerçeveye kavuşturulması..." denilmiştir ve bunun da çok yararları görülmüştür.

Daha sonraki yıllarda, tabii gerek çalışma meclislerinde, gerekse bu yasaların hazırlanmasında ve özellikle uygulaması aşamasında, başta hocamız Orhan Tuna olmak üzere bizler eğitim faaliyetlerinde, çeşitli aşamalarda katkıda bulunduk.

Sayın Dereli de değindi, bu eğitimler üniversite-TÜRK-İŞ işbirliğinin en güzel örneklerinden birisi olmuştur.

Rahmetli hocadan bir anı: Sendikalar kuruluyor, 1947 kanunuyla bir de yasal çerçeveye kavuşuyor, federasyonlar kuruluyor, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği zaten çok önemli bir kuruluş, ama bir konfederasyon kurulma hazırlıkları başlatılıyor. Bunun Bursa'daki toplantısından sonra ilk önemli aşama İzmir. Bir yaz günü İzmir'de TÜRK-İŞ'in ilk kuruluşu yapılacak, gerçekleştirilecek, İstanbul'dan rahmetli Ekmel Zadil ve Sabahat Hanım ile birlikte Orhan Tuna İzmir'e gidiyorlar. Kalacak yerleri yok. Bir yatılı okulda, bir sıranın üzerinde yatıyorlar, İzmir'deki TÜRK-İŞ'in kuruluş çalışmasına katkıda bulunabilmek için. Yani üniversite ve TÜRK-İŞ'in daha kuruluş gününden itibaren nasıl bir işbirliği içine girdiğinin bence çok anlamlı bir örneği.

Bu tabii ilişkiler devam ediyor. TÜRK-İŞ'in en büyük sıkıntılarının yaşadığı 1952-1960 dönemi. TÜRK-İŞ'in ICIFTU'ye üyeliğini hükümet sürekli olarak ret ediyor, bir türlü bunu kabul etmiyor. Muhalefette bulunan bir işçi sendikacısı, sendika lideri bunu Meclis'e getiriyor, uzun tartışmalar yapılıyor ama hükümet yine bu onayı vermiyor. Arkasından Çalışma Bakanı Mümtaz Tarhan ile Orhan Tuna arasında başlayan büyük bir mücadele. Meclis kürsüsünden Orhan Tuna'nın komünist olduğu, ilkokul tahsili dahi bulunmayan bir takım kişilere üniversitede kürsüsünü tahsis ettiğini, onlara konferans verdirdiği -demek ki işçi liderleri sadece konferansı dinlemiyorlar, aynı zamanda konferans da veriyorlar- bunun ancak ideolojik bir amaçla yapılabileceğini ileri sürmek suretiyle Orhan Tuna'ya yöneltilen ithamlar.

Rahmetli ölümünden kısa bir süre önce bununla ilgili bir dokümanı bana vermişti. Ben de o dokümanı daha sonraki yıllarda Or-

han Tuna için yapılan bir armağanın dip notunda vermiştim, bilmiyorum Sayın Selamoğlu ona ulaşabildi mi?

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU - Hayır hocam.

Prof. Dr. Metin KUTAL - Evet, onda bunun biraz daha ayrıntıları yazıldı. Bana bizzat kendi dokümanlarını bırakmıştı vefatından birkaç ay önce.

Evet, bu gerçekten sıkıntılı bir dönemdir. Orhan Tuna muhalefetin bütün oklarını üstüne çekme pahasına, hatta bir kısım sendikacının gazetelere ilan vermek suretiyle; "Biz grevden vebadan kaçar gibi kaçıyoruz!" demelerine rağmen Orhan Tuna 1952'de "Grev Hakkı" kitabını yayınlamıştır. Bunlar tarihi gerçekler.

Daha sonra, on yıl sonra onunla bir ikinci kitabı beraber yazdık. 1961 Anayasası kabul edilmişti, ama henüz 274-275 kabul edilmemişti. Bu yeni kitap 274-275 parlamentoda görüşülürken - Sayın Dereli'nin de bahsettiği gibi- parlamenterlere büyük ölçüde ışık tutmuştur.

1961 Anayasası ile başlayan bu yeni dönemde elbette sendikaların düzenledikleri çok çeşitli seminerlere bizim bölümler, yani Ankara'daki ve İstanbul'daki bölümleri kürsüler, o zamanki adıyla önemli katkılardan bulunmuşlardır.

Çalışma meclislerinde olsun, eğitim programlarında olsun çok yakın bir işbirliği vardır. En son, daha geçen Eylül ayında yapılan son çalışma meclisinde de, bir çok arkadaşım ile başta Salih Kılıç olmak üzere bizler bu arenada bir araya gelme fırsatını bulduk.

Şimdi bu bir mazi, ama bize ilham veren bir mazi. Bizim ileriye atılabilmemiz için bize bir takım görevler yükleyen bir mazi. Öğrencilerin sıralarında yatıp TÜRK-İŞ'in kuruluşunda katkıda bulun-

mak isteyen bir gelenekten geliyoruz. Elbette ki bizim bu geleneğe sahip çıkmamız lazım, aramızda bulunan bir çok genç arkadaşa da biz bu mesajı vermek mecburiyetindeyiz. Türkiye'de sendikacılık hareketi bizim bölümümüz açısından vazgeçilmez bir öğedir. Bir kimya profesörü, bir kimya bilim adamı laboratuara girmeden nasıl hiçbir araştırma yapamazsa, biz de sendikalarla ilişkilerimizi keserek bir noktaya varamayız. Mutlaka onlarla birlikte olmak zorundayız. Onlar bize, biz onlara muhtaç konumdayız. Dolayısıyla bu işbirliği asla vazgeçilemeyecek bir kader.

İşte burada çok önemli bir gözlem; bakıyoruz Avrupa ülkelerinde 100 yıl önce kurulmuş, bugün internet sitesinde buna ulaşabiliyorsunuz. Bizim işbirliğimiz de az bir zamandan beri değil. Biz de 60 yıldan beri bu işbirliğini kurmuşuz. Acaba biz neden kurumsallaşamamışız? İşte asıl üzerinde durmamız gereken nokta bu. Şapkamızı önümüze koyarak düşünmemiz gereken ve mutlaka planlayarak gerçekleştirmemiz gereken nokta bu.

Bu toplantı tabiatıyla bir teknik toplantı değil, ayrıntıların görüşülebileceği bir toplantı değil, ama bence tarihi bir toplantı. Yeniden bu alanda bir harekete geçme toplantısıdır. Bunun mesleki eğitim boyutu var, sendikal eğitim boyutu var, genel eğitim boyutu var... Bütün bu işbirliği beraber bir kamuoyu oluşturma fonksiyonu var...

Elbette ki 1950'de eğitimin, 1960'da eğitimin amaçları farklı olduğu gibi, 1961'de farklı olduğu gibi 2005'de de farklı olacaktır. Ama bütün bu yeni perspektiflere göre acaba nasıl geleceği dönük, devamlı, uzun ömürlü bir iş birliğini başlatabiliriz? İşte onun modelini kurma açısından... "Modelini kurma" belki iddialı, ama bu konuda ilk adımları atmak açısından bugünkü toplantının çok

önemli olduğunu zannediyorum. Bu açıdan da hem TÜRK-İŞ'e, hem bütün bölümlerden katılan meslektaşlarıma teşekkür ediyorum. Sağ olun.

Oturum Başkanı - Efendim bir ricamız var. Belki sıra bir daha gelmeyecektir. Acaba teknoloji geliştirme merkezleriyle ilgili olarak da birkaç şey söyleyebilir miydiniz?

Çünkü ileriye matuf en önemli şeylerden birisi de faaliyetlerden birisi bu olmalı. Çok yeni bir yasa çıktı bu konuda. Bu konuda sizin araştırma yaptığınızı biliyorum. Arkadaşlarım bekliyorlar sırada gerçi, özür diliyorum ama, bu konunun da açılması gerektiği için çok kısa birkaç yol gösterme rica ediyorum.

Prof. Dr. Metin KUTAL - Efendim önce bir Tekno Parklar diye bir yasa kabul edilmiş 1992'de. Bu biraz eski. Ama zannediyorum 2003 veya 2002'de "Teknoloji Geliştirme Bölgeleri" diye ayrı bir kanun çıkmış. Bu kanuna bağlı olarak bir de ayrıntılı yönetmelik var ve halen 17 bölgede çeşitli üniversiteler ile birlikte sanayiinin işbirliğini gerçekleştiren Teknoloji Geliştirme Bölgeleri kurulmuş vaziyette. Çeşitli üniversitelerle, çeşitli sanayicilerin bir araya geldiği kuruluşlar.

Bu kuruluşların içerisinde bence mesleki eğitim ve sendikacılık alanında da üniversite- sendika işbirliğini geliştirecek bir takım öğeleri koymak fevkalade yararlı olacaktır. E tabii nasıl buna sendikalar dahil olabilir? Bence hiçbir şey yok, çünkü her türlü gerçek ve tüzel kişi, bu Teknoloji Geliştirmelerine Bölgeleri'ne üye olabiliyor ve buna TÜRK-İŞ'in de üye olmasında bence hiçbir sakınca yoktur. Ama üye olursa nasıl bir üniversite-sendika işbirliği ortaya çıkar? Bunun tabii teknik ayrıntılarını ayrıca düşünmek ve bu konuda özel bir çalışma yapmak gerekli olabilir. Şimdilik sadece öneri olarak bunu söyleyebiliriz?

Oturum Başkanı - Efendim, arkadan konuşmak isteyen arkadaşlar vardı. Biraz öncedendir beri bekliyorlar, onun için... Buyurun... Ömer Bey size sonra sıra vereceğim.

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN - Efendim, sabırsızlık içinde olduğumuzu sanmayın. Biz büyük keyif aldık, iki değerli hocalarımızın çok önemli bir döneme ait gözlemlerini aldık. Sadece zamanlama açısından bir yanlışlık oldu. Belki de bunu bağımsız bir oturumla değerlendirmemiz gerekiyor. Bu bir ihtiyaç, onu söyleyeyim. Yani belki de konuşmacı özellikle o bölüme özel bir önem verdi. Zaten salona soru yöneltmeseydi onların ikisi de açıklama yapmayacaktı. Yani biraz konuşmacının tebliğinden de kaynaklan bir bölüm de var, ondan da şey yaptı. Neyse onu bir tarafa bırakalım, ama bilgilendirdi, onu söyleyeyim.

Ben Gazi Üniversitesi İktisat Bölümü Doç. Dr. Aziz Konukman, TÜRK-İŞ'in danışmanıyım aynı zamanda. İki gündür yapılan tartışmalarda bir şey gördüm; çalışma ekonomisinin mutlaka ve mutlaka içinden çıktığı iktisat bölümü ile yakın bir ilişki içinde olması gerektiği bugün çok net şekilde ortaya çıktı. "Bunun nereden çıkartıyorsunuz?" derseniz; sanırım dünkü sunuşlardan bir tanesinde sadece iktisadi koşulu çok net koyan bir tebliğ izledik. Zeki Bey galiba...

Oturum Başkanı - Zeki Erdut Bey, Prof. Zeki Erdut.

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN - Evet, Zeki Hocamız. Kendisine de söyledim, çok mutlu olduğumu söyledim. Maalesef bu iki disiplin birbirlerini, çok fazla ilgi alanlarında buluşmalarına rağmen -çünkü objektif olarak bakarsak aynı nesneye bakıyorlar, başka bir şansları yok ama- çok ilginçtir birlikte çalışmıyorlar. Böyle bir kültür yok...

Oturum Başkanı - Efendim, işte Zeki Bey bunu bize ortaya koydu.

Doç. Dr. Aziz KONUKMAN - Evet... Ben örnekler çoğalsın diye söylüyorum. Sakın ha, kendimi de, kendi bölümümdeki arkadaşlarımı da eleştiriyorum. Ortak tezler yazılmalıdır diyorum, ben daha iddialı bir şey söylüyorum.

Bunu yapmadığımız zaman ne oluyor bakın, dışarıdaki yine bir hocamızla konuştuk, bir üniversiteden çok beğendiğimiz bir arkadaşımız, şu an kendisi doçent, iş piyasası, işgücü piyasaları uzmanı, iktisatçı, halbuki hiç ilgisi yok, işgücü piyasası uzmanı olamaz bir iktisatçı, ama tüm televizyon kanallarına arkadaş "işgücü piyasası uzmanı" diye çıkıyor. Bu yanlış! Çalışma ekonomisi varken... Yani bunu disiplin kıskançlığı anlamında söylemiyorum, kendimize yönelik bir eleştiri olarak söylüyorum. Tabii ki disiplinler birbirleriyle ilişkilidir, yani bunu böyle ayırmak, onu oradan ayırmak zor.

Şimdi zamanımızın tabii yetersizliğini görüyorum, ama tebliğ çok önemli noktaları ortaya çıkarttı. Ben önce tebliğ sahibini kutluyorum. Ama çok da tartışmalı noktaları da bence ortaya koydu. Bunu bir başka oturum, yine aramızda sık sık yaparız inşallah, TÜRK-İŞ bunu bir başka bir organizasyonda, hocamızı orada bir kez daha dinleyip, ciddi bir tartışma ortamına çekeriz. Ama ben bir tek noktayla, tartışmayı bitirerek, soru sorarak daha doğrusu bitirmek istiyorum.

Sunuşunda, değerli hocamızın sunuşunda beni biraz tedirgin eden bir nokta var. Çok açık belki ifade etmedi, ama genel olarak maalesef küreselleşme sonrası ortaya çıkan bir eğilimi zımnen, çok açık değil, hocanın tebliğinde hisseder gibi oldum. O da şu: Çalışma ekonomilerini biraz böyle insan kaynakları bölümlerine doğru

dönüştürme arayışında olan çabalara bir katkı gibi gördüm. Hoca böyle niyetlenmiş olmayabilir, hocanın böyle bir niyeti hiç de olmayabilir ya da böyle bir niyeti olabilir. Yani ben niyetini de sorgulamak istemiyorum, ama bunun yanlış bir eğilim olduğunu söylemek istiyorum.

Biz önce bu tip modaları iktisatta yapardık, yani modaların en büyük takipçisi iktisattır. Niye? Çünkü sermaye birikim modelleri iktisadi bir olaydır. Bütün bu üstyapı ilişkileri ekonomi ile belirlendiği için, biz modaya en yatkın olan alt bilim dalıyız. Ve maalesef o modaların etkisinden kurtulmak bizde çok büyük problemler yaratırdı, eski bildiklerinizi bilmez hale getirilirsiniz. Önce, birinci aşama odur. Yani derler ki size: "Unutun onları!" "Bırakınız yapsınlar...", 19'ncu yüzyıla geri döndü. Halbuki insanlar birisini eleştirirken; "Ya ne yapıyorsun kardeşim? 19'ncu yüzyıldan, adamlardan bahsediyorsun, ayıp yahu çağımız..." hayır, hiç ayıplanmadı, 19'ncu yüzyılın Smith'ini keşfettik biz, Ricardo'sunu keşfettik, ama Marx'ı keşfedenlere de hep kızdık. "Sen daha 19'ncu, 20. yüzyılın başındaki adamı referans veriyorsun, adam öldü, gitti kardeşim", ama Ricardo keşfedildi, Smith keşfedildi, ne biliyim, işte liberal görüşlere yakın olanlar keşfedildi ve bunu medyası teşvik etti, sermaye kesimleri teşvik etti. Çünkü eğer sermayenin projesine katkı yapıyorsanız bunun eskisi-yenisi önemli değil.

Şimdi hocamın bu analizinden nasıl çıkarttım bunu, nereden çıkarttım?

Şöyle bir izlenim aldım: "Türkiye'de biz böyle bir çabanın içine girsek" dedi, yani "işveren ve işçi sendikaları ile ortak işler yapsak, üniversite hocaları, beraber, aynı çalışma guruplarda, çok büyük tepki alırdı" dedi, e almalı, şöyle almalı: Bu bir moda, "yönetişim"

diye bir şey çıktı ve çok enteresandır, kamu yönetimi bölümleri teslim oldu şu an Türkiye'de. Çok az biraz Todai direniyor, Todai'ni her zaman saygıyla anıyorum, Todai biraz direniyor, ama diğer kaleler yıkıldı. O bizim eski böyle 1960'lardan, 1970'lerden tanıdığımız hocalar müthiş bir yönetişimci oldu. Sözlüğü açıyoruz bakıyoruz İngilizce, açın Oxford'u, Red House'u, "yönetişim" diye bir kelime, uydurma bir kelime. Nedir o? Sermaye tabanlı örgütle hükümet ve özel sektör bir araya geliyor. Özüne bakıyorsun hepsi sermaye, yani onlar aktör olarak kukla, biraz böyle konu mankeni gibi bir araya geliyorlar. Fakat baktılar ki bir eksiklik var; "Ya şu emeği de bir çağıralım, ayıp olmasın", arada sırada, "Ya bu Salih Bey gelmezse tablo şey olur, kötü olur..."

"Emekçi kardeşlerimizi de burada görelim" anlayışı var. Bakın Kamu temel Yasası görüşülüyor, TÜRK-İŞ'ten görüş alınmıyor, Sosyal Güvenlik Yasası görüşülüyor, TÜRK-İŞ'ten...

Ne deniyor biliyor musunuz? "Web sitemizde var". Şimdi yeni demokrasi bu, sanal demokrasi. Tıklayacaksın düğmeye, www, maliye.gov.tr, hazine.gov.tr, buradan tasarıyı...

"Efendim" diyor, "bizim size ayriyeten yazı yazmamıza gerek yok" diyor. Bankalar Yasası var biliyorsunuz bu günlerde tartışılacak, görüş istediler, gayrı resmi yazıyla, gayrı resmi ama. Niye resmi vermiyorsun? "Efendim, ihtiyaç hissetmiyoruz, www.şeyden alabiliyorsun" dediler. Şimdi böyle bir moda var.

Ben Sayın Hocamın bu yeni eğilimler üzerine bir değerlendirme yapmasını rica ediyorum ve benim bu vehmettiğim, üzüldüğüm eğilime Hoca ne diyor?

Ahmet SELAMOĞLU - Müsterih olun Hocam, öyle bir durum yok!

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyorum. Şimdi sözü meslektaşım Prof. Dr. Ömer Aksu'ya veriyorum. Onun da sendikalarla, eğitim faaliyetleri ile ilgili çok deneyimleri vardır, dolayısıyla, yalnız vaktimiz fevkalade sınırlı, birkaç arkadaş daha söz talep ediyor, soru sormak üzere. Onun için hocamıza bırakıyorum hemen acele.

Prof. Dr. Ömer AKSU - Müsaade ederseniz, dinleyici arkadaşlara karşı sırtımı dönerek... Müsaadenizle şuraya gelebilir miyim?

Oturum Başkanı - Tabii, her yerden olabilir...

Prof. Dr. Ömer AKSU – Önce Sayın Başkan, muhterem hocalarım önce selam, sonra kelam, önce hepinizi hürmetle, saygıyla selamlıyorum.

Şimdi iki tane kıymetli hocam, başta bizim çok sevdiğimiz sevgili kardeşimiz Ahmet Bey'in takdiminden sonra konuşmalar yaptılar. Teknik bir şey hazırlamıştım, fakat konu giderek biraz daha değişmeye başladı. Ben de bununla ilgili çok kısa bir-iki hususu belirtmek istiyorum.

Şimdi önce Türkiye'deki arkadaşımızın, Aziz Bey'in de belirttiği gibi, sadece çalışma ekonomisi kendi içerisinde ayrı bir bölüm olarak ele alınsa da, bu tabii ki iktisat fakültesi içerisinde ekonomiyi yakından ilgilendiren bir konudur. Onun dışında Metin Hocam; "Bizim de geçmişiz var, ama biz hâlâ kurumsallaşamadık" dedi. Ben bu ikisini meczederek bir-iki hususu belirtmek istiyorum.

Şimdi muhterem arkadaşlar bendeniz gerçekten Kırıkkale'de bir işçi ailesinin çocuğuydum ve bu bölümü de isteyerek, severek seçtim ve gerçekten de bu bölümde bütün çalışmaları, yani ibadet eder gibi, bir işçi ailesinin içerisinde bulunduğu bütün sıkıntıları ya-

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

şayan ve hakikaten de onu tadan, duyan bir insan olarak bütün çalışmalarımı bu şekilde yaptım. Genelde Devlet Planlama Teşkilatı'nda çalışmanın da bana verdiği bir şeyle böyle olaya sadece belli bir parçasıyla da değil, de bir bütünüyle birlikte görme, daha sağlam, daha başarılı bir çalışmayı ortaya çıkaracağını da tespit etmiş bulunuyorum.

Şimdi Aziz Konukman Hocamın belirttiği şey gerçekten doğrudur. Ben derslerde de devamlı belirtiyorum. "İktisat fakültesinin beş ana hedefi" diyorsunuz, değil mi? Sayıyorsunuz, bu saydığınız beş ana hedef, işte iktisadi büyüme, tam istihdâm, fiyatı istikrarı, dış ticaret dengesi, adil gelir dağılımı... Bu iktisat politikasının hedefi değildir, aynı zamanda sosyal politikanın da hedefidir. Yani zaten "İktisat politikasının hedefiyle sosyal siyasetin hedefi nedir?" dediğiniz zaman, ikisinin de hedefi birleşmektedir. Bir yerde üretimin arttırılması, öbür yerde bu artan üretimin veya mevcut üretimin paylaşılması olayıdır. Ekonomi bundan ibarettir, sosyal olaylar bundan ibarettir, hepsi bunların ikisinin iç içe geçmişliğiyle ilgilidir.

Konu böyle olunca Metin Hocamın bahsettiği, aynı şey bizde de var, arkadaşlar biliyorsunuz, bu işçi hareketinin tarihçesini arkadaşımız güzelce izah etti, ama Türkiye eskiden söylendiği gibi sadece sanayileşmenin sonucu olarak, işte çalışan nüfusun nüfus payındaki yeri, işte ücretlerinin milli gelir payı gibi iki önemli faktör ülkelerin durumlarına göre, gelişmiş ülke mi, azgelişmiş ülke mi, ona göre de bunların payı artmış oluyor veya daha az bir seviyede oluyor.

Şimdi Türkiye böyle bir sistemi kendi içerisinde geliştirirken tabii hep dışarıdan fazla etkilenmiştir. Mesela hocalarımız burada

bahsettiler, 1950 sonrası gerçekten Amerikan yardımıyla gelen ve TÜRK-İŞ'de kurulmaya başlanan bir eğitim çalışması. Şimdi bu eğitim çalışmasıyla Türkiye'de sendikacılık o kadar ilginç bir şey içerisine girdi ki, bırakın TÜRK-İŞ hareketinin tek başına bir hareketi, çok ideolojik yollara da sapıldı. Yani her sendika farklı bir ideolojik yapıyla farklı bir eğitim vermeye başladı. Ama bunların hepsi Türkiye'ye birer tecrübe oldu. Özellikle Sovyetler Birliği dağıldıktan, Berlin Duvarı yıkıldıktan sonra dünya tek kutuplu bir dünyaya geçince biraz daha aklımız başımıza geldi. Her ne kadar şimdi şuur bulanıklığı toplumda hakimse de, herkes kendine bir yeni çıkış yolu arama peşinde. Bunun ilk örneğini, işte NATO içerisinde olan silahlı kuvvetlerimizin 1998 yılında yeni bir konsept geliştirdik ve bu konsept ile birlikte Amerika ile karşı karşıya geldi. Türkiye'nin bugün siyasi krizinin arkasındaki sebeplerden biri bu.

Şimdi askerler böyle bir gelişmeyi kendi açısından; "Nasıl kurumsallaştırabilirim?" dediği andan itibaren de bir sıkıntıyla karşı karşıya kaldık.

Şimdi sosyal müesseselerimizin de, Metin Hocamın bahsettiği, böyle bir kurumsallaşma olayında bizim kendi içimizde daha önceki ayrılıkları, gayrılıkları bir kenara bırakarak olayı TÜRK-İŞ'in etrafında toparlayabilmek. Ben son beş yılımı Washington'da geçirdim, bu siyasi olayların hep içerisinde, nasıl şey yapıldı bildim. TÜRK-İŞ denildiği zaman, orada bana birinin söylediği şey, TÜRK-İŞ'in parçalama hareketleri, işte DİSK'in çıkarılması falan filan, oradaki yetkili birinin bana söylediği enteresan bir söz var, yani nereden nereye...

TÜRK-İŞ'in içerisinde, bu ambleminde olan Türk bayrağının onlara sıkıntı verdiğini, işçi hareketinin bir bayrakla temsil edilme-

mesi gerektiğini bana söylediler ve şaşırdım, hayretler içerisinde kaldım. Yani bakın nereden nereye...

Şimdi bunu, yani ülkemizin dışarıdan fazla etkilenmez bir yapıya kavuşabilmesi için yaşadığım bir olayı size anlatayım.

Almanya, biliyorsunuz, II. Dünya Harbi sonrası, birincide olduğu gibi ikincide de yerle bir edildi. Marshall yardımı geldi, kifayetsiz oldu ve bıraktılar. Şimdi ondan sonra Almanya kendi içerisinde modeller geliştirmeye başladı. Yani şimdi bir toplum elindeki bütün imkânlarını kaybetse bile, kendi içinde belli bazı model kurma çabasını gösterebiliyor. Bunların başında Almanya geliyor.

Ben 1976 yılında Birleşmiş Milletler bursuyla Berlin Üniversitesi'nde çalışma yapıyorum. Bu çalışmanın bir parçası olarak da, bu "sosyal partner" dediğimiz olay dolayısıyla işçi ve işveren kesiminde bulunuyorum ve Köln'de de dört aya yakın bu *"Arbeitgeberverband"* diye "Alman İşverenler Birliği" diye adlandırılan bir teşkilatta çalışıyorum. O sırada Hans Martin Schreier diye bir insan gözüme çarptı. Çarpması da kütüphanede çalışırken *"Soziale Modell"* diye bir kitap elime geçti. Bu kitabı aldım, yazarı Alman İşverenler Birliği Başkanı. Ben aynı kitabı Türkiye'ye getirdim, burada Türk İşverenler Sendikası Başkanı'na -isim vermeyeceğimgösterdiğimde, görür görmez; "Hoca" dedi, "bu hangi sosyalistin kitabı?" dedi. "Soziale Modell" kitabını görür görmez; "Ömer Hoca, bu hangi sosyalistin kitabı?" dedi.

Sonra ben bu Hans Martin Schreier ile yakın dostluk kurdum, bir Alman parlamenter kanalıyla, "Bununla nasıl arkadaşlık, dostluk yapabilirim?" diye. Nitekim de bunda muvaffak oldum. Hatta beni bir defasında, biliyorsunuz bu Hans Martin Schreier Daimler Benz firmasının yönetim kurulu başkanıydı. Stuttgart'da yapı-

lan bir toplantı vardı, bu toplantının yapılacağını haber alır, almaz; "Gel hoca," dedi, "bak, şimdi ben sana göstereceğim" dedi. Yani bir işverenin işçi meselesine duyduğu yakınlığı belirtmesi bakımından.

Biz gittik Stuttgart'a, ki o zaman IG Metall sadece Almanya'nın değil, dünyanın en büyük sendikası. Onun başkanı Eugen Walderer diye çok tanınmış bir sendikacı. Eugen Walderer konuşuyor, Hans Martin Schreier gelince dedi artık, bizde hani "Su geldi teyemmüm bozuldu" diye bir tabir vardır ya, Hans Martin Schreier'i görünce konuşmasını olduğu yerde kesti; "Şimdi" dedi, "konuşmayı, mikrofonu Hans Martin Schreier'e takdim ediyorum. O size devam edecek" dedi.

Yani şimdi bir arkadaşımız, hangisi söyledi tam anlayamıyorum ama, şimdi muhterem arkadaşlar her büyük devlet kendine göre sistem kuruyor. Osmanlı "Nizamı Alem Ülküsü" diyor, bugünkü Türkçe'ye çevirirseniz "Yeni Dünya Düzeni". Şimdi kim güçlüyse kendine göre bir sistem oluşuyor. Bugün de yeni dünya düzeni.

Şimdi, arkadaşımız söyledi, bir yanda işte Friedman'lar, falanlar konuşuluyor.

İşte efendim ekonomide bir görünmez el teorisi varmış da, falan da... Ben Washington'da bir konferansa girdiğimde böyle bir grupla karşılaştım. Görünmez el teorisini izah edince, dedim ki, muhterem hocam görünmez elden bahsetti; "Artık biz gelişmekte olan ülkelerin çoğu bu görünmez elin ne olduğunu, o eli gördük artık!" dedim, "Bize artık bunlardan bahsetmeyin" deyince anlayamadı, şaşırdı. O zaman da dedi ki: "Hocamdan rica edelim" dedi, beni çağırdılar, bende o görünmez elin ne olduğunu onlara izah ettim, şaşırdı kaldı.

Şimdi her ülkenin kendine göre bir sürükleyici, yönlendirici yapısı vardır. Onun için biz şimdi kendimize dönmemiz gerektiği kanaatindeyim. Yani bu kadar ilim adamımız var, bu kadar insanımız var, eskisi gibi değiliz artık.

Şimdi TÜRK-İŞ'i güçlendirerek, zaten çalışmalar da, gelişmeler de -Sayın Başkan ile biraz görüştüm- o yönde gelişiyor. Yani daha önceki kurulan sendikal hareketler tamamen siyasi hareketlere matuf hareketlerdi. Bunların yerini tamamen bir işçi dayanışması şekline dönüştürerek, toplum da buna yardım ederek, Türkiye biraz kendine gelerek, o şuur bulanıklığını kaybederek bunda başarılı olabilir.

Şimdi ben Hans Martin Schreier'e sorduğum bir soru vardı; "Neden bu kitabı, *Sozialle Modell* diye bir kitap yazdınız?" Bana dedi ki:

"İki tane önemli sebebimiz var" dedi, "Bir: Doğu Almanya bizden ayrıldı ve sosyalist bir sistemde gidiyor. Biz bu sistemden, bizden ayrılan parçadan daha fazla uzaklaşamayız". Dikkat edin dünyada her yerde *Marktwirtschaft* diye geçer, piyasa ekonomisi diye geçer. Almanya'da hangi literatüre bakarsanız bakın sozialer *Marktwirtschaft* diye geçer, yani sosyal piyasa ekonomisi, yani piyasa ekonomisi değil, sosyal piyasa ekonomisi. Şimdi, "Birinci sebep bu" dedi, "İkinci sebep...".

Benim o zamanki doçentlik çalışmamdı (aynı zamanda, Birleşmiş Milletlere bir rapor verdim) "Servetin yaygınlaştırılması politikası" şeklinde bir çalışma yapıyordum ve bana Almanya'da bu servetin yaygınlaştırılması politikası ile ilgili işçi sendikalarıyla işveren sendikalarının müşterek çalışmalarının sonucu olarak bunların ortaya çıktığını, aralarında bu konuda herhangi bir itilaf olmadığını,

işverenin daha cömert davrandığı, hatta tabii teknik konu diye buraya girmiyorum. Yani bunu gerekçe gösterdi. Kim? Hans Martin Schreier. Kim? Alman İşverenler Birliği Başkanı. Bu bir model.

Bir şey daha söyleyeceğim, konuşmamı bitireceğim.

Ben Berlin'e gittiğimde muhterem Hocam Orhan Tuna'nın çok yakın dostu, arkadaşı olan Helmut Arndt diye bir profesörün yanına gönderdi. Tabii bu Helmut Arndt da Almanya'da çok tanınmış bir profesördü. Ben bu konuda gerçekten şanslıydım, böyle bir kişinin yanına gitmekten. Bu Helmut Arndt aşağı-yukarı Alman büyük firmalarının yedi, sekizinde yönetim kurulu üyeliği yapmıştı, yapıyordu ve benim Alman işverenlerinin büyükleri kim varsa, kimi istediysem hepsiyle görüştürme imkânı buldu.

Bir gün Berlin'de Arndt'la yemek yiyoruz. Bulunduğumuz masaya Axel Springer, geleceğini haber almışlar, o masa da Axel Springer'e aitmiş, yani Alman yayınının, yayınevlerinin aşağı-yukarı tamamının kontrolünde olan bir kişi. Arndt dedi ki: "Herr Aksu," dedi, "buradan kalkacağız" dedi, "Hayırdır Hocam, ne var?" dedim, dedi ki: "bu Springer'in masaymış" dedi, "Springer de geliyormuş şimdi, yandaki masaya bizi alacaklar" dedi. Springer geldi oturdu, baktım tatlı bir adam, dedim ki: "Hocam" dedim, "bu Springer'e bir sorum var kafamda, müsaade ederseniz sorabilir miyim?", "Ne soracaksın?" dedi. Şimdi Berlin Duvari çekilmiş, 1950'li yıllarda Axel Springer en büyük yatırımını Berlin Duvarı'nın kenarına böyle bir bina dikmiş *"Springer Verlag"* diye. Oraya gittiğiniz zaman, Doğu Almanya'ya geçtiğiniz zaman o binayı, haşmetini, ihtişamı oradan görüyorsunuz. Dedim: "Akıllı bir işadamı bunu yapmaz". Çünkü Batı Berlin, biliyorsunuz Doğu Almanya'nın içerisinde kalmış bir yerdir. Bir abluka yaptılar, biliyorsunuz

Amerikalılar ablukayı zor kırdı, helikopterlerle, uçaklarla malzeme indirdiler, yiyecek indirdiler. "Bir iş adamı neden bu yatırımını statüsü belli olmayan Batı Berlin'e böyle büyük bir yatırımı yapmıştır? Bunu sormak istiyorum" dedim. Bir düşündü, "Peki" dedi, Spirnger'e haber gönderdi. Springer bize baktı böyle, eliyle çağırdı, biz de masaya gittik, masayı genişlettik, başladık konuşmaya. Bana Arndt dedi ki: "Sor sorunu" dedi, ben de dedim ki: "Efendim, siz Almanya matbuatının aşağı-yukarı üçte ikisine sahipsiniz, tam bir monopolsünüz, iyi de bir iş adamısınız. Neden yatırımınızı bu Berlin Duvarı'nın dibine yaptınız?", çünkü Batı Berlin'in statüsü belli değil daha, 1950'li yıllar. Bana Alman iş adamının söylediği söz şu, dedi ki:

"Ben bütün servetimi bu Almanya'dan kazandım ve bu servetimi de ben yaşadığım sürece Batı Berlin'i unutturmayacağım, onun için bütün servetimi geldim buraya gömdüm" dedi.

Şimdi, muhterem arkadaşlar, biraz önce iki hocamın sentezini yapmaya çalışmıştım. Şimdi Amerikalı gelir yardım eder, bilmem falanca gelir yardım eder falan, ama bütün mesele biz bu kadar yetişmiş, aydın insan olarak kendi ülkemizde sistemi, kurumsallaşmayı kendi çabamız, gayretimizle, kendimize has özellikli olan bir şekilde kurmamız gerektiğine inanıyorum.

Şimdi mesela bizim burada yapmamız gereken şeylerden bir tane misal vereceğim, kapatacağım, yazmıştım ama vazgeçtim.

Şimdi sosyal ve ekonomik konsey... Biraz önce başkana sordum. Türkiye ile irtibatımı kestim, yurtdışındaydım, yeni döndüm sayılabilir. Onun için takip edememiştim çıkması için epey çaba harcamıştım, ama sonra sordum, ne oldu diye.

Mesela şimdi bu sosyal ve ekonomik konsey, ilk kurulmasında hiçbir şeye benzemiyor, ilk kurulduğu günlerde hiçbir şeye benzemiyor. Şimdi bütün mesele bizim iş adamımız, işveren, işçi ve bir de bunların birlikte hareket edeceği üniversiteler bir araya gelerek bu sistemi kendimizin, kendilerinin oluşturması lazım. Yoksa tamamen hükümetin elinde bir oyuncak.

Şimdi ben bir hususu ifade ile konuşmayı bitiriyorum. TÜRK-İŞ böyle bir girişimi başlatmış. Biliyorsunuz çağ *information*, endüstri çağı, bilginin en fazla hızlandığı zaman ve bilgi artık internet üzerine taşınmış, hocam da bugün İnternet'ten bu bilgileri rahatça alabildiğini söylüyordu. Bizim sosyal siyaset kürsüsü gerçekten ilk kurulan bir kürsüdür, elinde muazzam bir bilgi, kitap olarak, hazine vardır. Biraz evvel de Sayın TÜRK-İŞ Genel Başkanı'na da söyledim. Yani şimdi bizim bu bütün Türkiye'deki üniversiteler arası bir iletişim, bir bilgi akımını sağlayabilecek bir çalışmanın yapılması gerektiği kanaatindeyim. Bir teklif olarak da bunu burada dile getirmek istiyorum. Yani TÜRK-İŞ, İşverenler Birliği olarak da devreye girilebilir, ama Türkiye'de bu konuda bir bilgi akımını sağlayabilecek... İnternet'te bir çalışma mı yapılabilir, kitapların belli bir şeye tasnif edilip, bütün kütüphanedeki kitaplarımızı birleştirerek belli bir kütüphanenin oluşturulması, bilim adamlarımıza takdim edilmesi, bir çalışmanın yapılmasını burada teklif ediyorum.

Hepinizi hürmetle selamlıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Erdinç YAZICI (Gazi Üniversitesi) – Şimdi hocalarımız daha önce işçi hareketinin değişik evrelerindeki gelişmeler üzerinde değerlendirmeler yaptılar. Çok faydalı oldu. Zaten tebliğci çok teferruatlı, güzel bir tebliğ sundu. Ben de daha çok son 15 yıl, 15 yıldaki tecrübelerim üzerine bir değerlendirme yap-

mak istiyordum, ama zaman yetmeyecek. Onların üzerinde de bazı teklifler mümkünse yapmak istiyordum.

Şimdi gerçekten bu kurumsallaşma problemi önemli bir problem ve sadece TÜRK-İŞ değil, çalışma hayatından değil, muhtelif alanlarda, üniversitede bile bir kurumsallaşma problemi olduğunu düşünüyorum. Daha çok Türkiye'nin toplumsal dinamikleriyle bu kurumsallaşma sorunu, değişim sorunlarını ele almanın daha anlaşılabilir olduğu kanaatindeyim ben. Böyle bir çerçevede ele alamazsak problemleri büyük çapta anlayamayız ve çözemeyiz. Her dönem bir kurumsallaşmayı getirir, fakat her toplumu ilerleten, sıçratan kurumlar o toplumun yenilikçi dinamiklerini, enerjisini taşıyan kurumlardır.

İşçi hareketi batıda da, Türkiye'de de, kısmen Türkiye'de de bu yenilikçi karakterini, Türkiye'yi geliştirecek, dönüştürecek karakterini, batıda çok önemli roller oynamasına rağmen Türkiye'de yeteri kadar oynayamamıştır. Bu daha çok bürokratik bir yapı kazanmasından ve özel şartlarından kaynaklanıyor. Aslında Toker Hocam bu özel şartları o kadar güzel anlattı ki... Gerçekten özel şartlar hem imkânlar getirmiş göründüğü kadarıyla, hem de büyük problemler getirmiş, yani çok büyük problemler getirmiş. Sivil, bayağı ciddi bir dünya algısı olan dinamik bir kurum olmaktan uzak tutmuş Türk İşçi hareketini. Yazık ki böyle! Ve 1980'li yıllarda yeni koşullara göre Türkiye'de sendikal hareketin yapılanamayışı, Türkiye'nin yeni bir enerjisi ve umudu olamayışı 2000'li yılların başında TÜRK-İŞ gibi kurumları daha çok "Türkiye'nin bir imkânı mı, sorunu mu? Taşıdığı bir yük mü, Türkiye'yi sırtında sıçratacak bir sivil toplum kuruluşu mu TÜRK-İŞ?" sorusunu sormaya getirmiştir Türk kamuoyunu.

Şimdi bu önemli bir problemdir, çok önemli bir problem. Önceki gün yapılan tebliğler de çok ilginçti. Mesela tebliğlerden birinde, işte sendikalar, hocamız bahsetti, televizyonlar kurabilirler, işte kurumsallaşmaya gidebilirler ve saire... Gerçekten 1990'lı yılların başında bunlar üzerinde çok konuştuk, tartıştık, başaranlar da oldu. Mesela benim içinde bulunduğum bir Türk Metal projesi var. Bugün tebliğci hiç üzerinde durmadı, çok başarılı bir proje. Televizyonu bile var artık ve ciddi bir uluslararası örgütlenmeyi başardı Türk Metal. Bunun üzerinde durulmadı. Türkiye aynı zamanda, bırakın sendikalar Türkiye'de bir rol oynamayı, Türkiye'nin ilerlemesi, bırakın Avrasya çapında, küresel çapta iddiaları olması gerekiyor bugünün ekonomik ve konjonktürel koşulları bakımından. Türk işçi hareketi bu bakımdan büyük zaaflarla bugün karşı karşıya.

Şimdi ben o bakımdan... Mesela eğitim konusu geçtiğimiz 10 yılda süratle sendikal gündemde geriye düştü, süratle. Yani eğitim artık önemli bir şey olmaktan çıktı. Çünkü eğitimde ne konuşulacak? Yani konuşulacak konular iş hukukunun teknik konuları oluyor yani... Daha çok işçi hareketinin politik algısını, felsefi algısını besleyecek, Türkiye'yi dünya problemleriyle entegre edecek, böylelikle de Türkiye'nin gücü, enerjisi haline getirebilecek bir dönüşüm fikri süratle çaptan düştü, önemli bir şekilde çaptan düştü.

Şimdi, mesela ben bu geçtiğimiz 10 yılda ciddi sayılabilecek sayıda bir alan araştırması yaptım. İşçi hareketi ile ilgili yedi alan araştırması oldu. Şimdi bunlardan çoğunda -tecrübelerimi aktarıyorum- konuların çoğunu sendikacı dostlarımıza ben dikte ettim. Yani tırnak içine alıyorum. Yani "Bu sizin sorununuz, bu önemli bu konuda bir çalışma yapmak lazım Başkan!" diyerek kabullendirdiğim konulardı. Yani kolay kolay sendika genel başkanları, yani

eğer bir can alıcı, acıtıcı bir problemle karşı karşıya değilse, herhangi bir konuda bir araştırma yaptırmaya yanaşmazlar. Yani, çünkü henüz daha gelmemiştir sırası. Böyle bir yaklaşım var.

Yine eğitim konusu bile kısmen problemli bir konudur sendikal hayatta, gerçekten. Yani sonuçları görülmeden sürdürülebilen bir şey değildir. Mesela burada yine tebliğci konuşmadı, biz son on yılda tahmin ediyorum 1992'den -TÜRK-İŞ Genel Başkanı da, Sayın Kılıç hatırlarlar- aşağı-yukarı 1993'lerin sonuna kadar Türk Metal'de 50 bin işçiyi eğitimden geçirdik. Çok büyük bir projeydi bu, Türkiye tarihinin en büyük eğitim projesiydi. Dönüştüren, sendikayla altyapı, üstyapı ve saire, entegre, toplumsal entegrasyon imkânları getiren sendika içinde bir olguydu. Türkiye bunlar üzerinde de yeteri kadar kafa yoramadı. Tebliğci daha çok zannediyorum İstanbul'dan baktığı için probleme, kendi datası, imkânları içinden baktığı için buraların yeteri kadar üstünde duramadı. Fakat çok önemli, Avrasya Metal İşçileri Federasyonu bütün Türk işçi tarihinin en başarılı örgütlenmesidir ve çok etkili bir örgütlenmedir. Aslında bugün burada üzerinde durulabilirdi.

Ezcümle, ben üniversite-sendika işbirliğinin kurumsal düzeyde başarılı olmadığını, hiç olmadığını... Aslında tebliğci muhteşem başladı tebliğine, dedi ki: "Aslında yok gibi bir şey böyle bir şey..." dedi, "sendika-üniversite işbirliği", işi özetledi. Yani yok olan bir şey, bir ihtiyaç olmadığı için yoktur. Yani aslında karşılıklı olarak böyle bir ihtiyaç yok. Yoksa ihtiyaç olsa bir tercih meselesidir bu, bu olurdu. Fakat niye ihtiyaç olmuyor? "İnsanlar, sendikalar niye bir şeye ihtiyaç duymuyor?" sorusunu sormak gerekiyor Türkiye'de sorumlu insanlar olarak, Türkiye'ye kafa yoran, Türkiye üzerine kafa yoran insanlar olarak... Yani burada bir sorun var. Yani niye böyle bir şeye ihtiyaç duyulmuyor?

Fakat bundan sonra ben her şeye rağmen Türkiye'de bilinen ritüelleri tekrarlamak yerine, klişe, yani 19. yüzyılın, 20. yüzyıl başının klişe politik ve felsefi yaklaşımlarını tekrarlamak yerine, 21. yüzyılın başındaki dünyayı ve Türkiye'yi okumak, bunun getirdiği yeni toplumsal dinamikleri, heyecanları, olguları tanımlayarak, anlayarak Türkiye'nin yeni bir heyecanı, yeni bir önder kuruluşu haline ya da hareketi haline, işçi hareketi ve TÜRK-İŞ açısında, dönüşmek gerektiğini düşünüyorum ve bu ciddi bir mesai gerektiriyor. Yani ciddi mesaiden kastım ne? Burada birkaç şey yapacağım, her zaman Sayın Başkan'ı bulamıyorum, Başkan da buradayken söyleyeyim.

TÜRK-İŞ Türkiye'nin, dünyanın bu problemleri karşısında bir araştırma müdürlüğü ve iki tane uzmanla bu Türkiye'nin ve dünyanın meselelerini anlayamaz ve çözemez. Ciddi bir araştırma enstitüsüne çok acilen ihtiyaç vardır. TÜRK-İŞ'in önderliğini yaptığı, üniversitenin de katkıda bulunabileceği kurumsal bir araştırma merkezine, hatta eğitim merkezine, tebliğci bahsetti, Michigan State Üniversitesi'ndeki yapıyı ben biliyorum, kendim de gittim, orada bazı şeylerde bulundum. Yani ilginç bir yapı, böyle bir yapı denenebilir. Süratle böyle bir merkeze ihtiyaç var. Tahmin ediyorum bu diyalog yeni bir başlangıç olur. Aslında konuşacak çok şey var ama, sınırlı zaman içinde sınırlı konuşabiliyoruz.

Çok teşekkür ederim ben.

Oturum Başkanı - Çok teşekkür ediyorum katkılarınız için.

Doç. Dr. Mustafa DELİCAN (İstanbul Üniversitesi) - Biz bir paradigma değişmesi içerisindeyiz. Toker Hocam'ın bahsetmiş olduğu soğuk savaş dönemi geçmiştir, yeni bir dünyaya giriyoruz ve bu yeni dünya içerisinde Türkiye'nin konumu da farklı, şartları

da farklı ve yapılanması da farklı olacak. Dolayısıyla bence şu anda Türkiye'de sendikacılık hareketi yeni başlamak üzeredir, tabii şartlarda başlamak üzeredir. Sembolik modernleşme dönemi, hukuk eksenli endüstri ilişkilerinden ekonomik eksenli endüstri ilişkilerine giriyoruz. Gerçekten yapılanmayı sağlayacak temel unsur da budur.

Dolayısıyla kısaca şunu söylemek istiyorum: Çağımız bilgi çağı diyoruz, eğitimden bahsediyoruz, eğitmek için bilgiye sahip olmamız gerekir, bilgiyi nereden üretmemiz lazım?

Dün dışardan alıyorduk, hâlâ devam eden bir süreç. Oysa ki bunun tersine dönmesi lazım. Bilgiyi burada sosyal, ekonomik tabandan üretmek zorundayız. Bunun için de saha araştırmaları yapıp, bu saha araştırmalarını birleştirerek teorik sonuçlara ulaşmamız lazım ve Türkiye'nin geleceğini teorik olarak kurabilmek açısından.

Bunun için de ben teklif olarak bursların verilebilmesinin mümkün olup, olmadığını sormak istiyorum. Daha doğrusu böyle bir organizasyonun yapılması lazım. Yüksek lisans ve doktora tezleri belli bir perspektif içerisinde, çerçeve içerisinde desteklenerek, maliyeti çok yüksek olan bu araştırmaların gerçekleştirilmesi lazım. Bu sahada yapılacak araştırma birkaç yıl içerisinde gerçekten teorik neticesini de verecektir.

Genelde bizim kaynaklarımıza baktığımız zaman dipnotlarımızda çok fazla yabancı kaynak görüyoruz. Bu tabii bir şey, ne olup bittiğinin bilmek durumundayız. Fakat kendi kaynaklarımıza neden itibar etmiyoruz? Buna ilk önce kendimizin inanması ve kendi bilgilerimize kendimizin itibar etmesi gerekir. Bunu da uygulamacılardan bekliyoruz doğrusunu isterseniz.

Bu açıdan ben bunu somut olarak teklif etmek istiyorum ve gelip geçici olan akımlara kapılmamak gerektiğini, şu anda hakim olan rüzgarın esasında geçici olduğunu... Çok sıkça var, bir örnek verildi ama, bazı işveren ve işçi sendikaları arasındaki eğitimin muhtevasına baktığımız zaman, doğrusunu isterseniz ben o muhtevada mesela doğrudan doğruya işveren tezlerinin işçilere öğretildiğini gördüm. Öğretilmesin mi? Öğretilsin, ama karşı görüşü ile birlikte.

Dolayısıyla çok fazla konuyu uzatmadan bunu belirtmek istedim. Bir de tarihe vefa olarak hocalarımız bahsederken, Ahmet Hoca da bahsetmişti, Fahri Fındıkoğlu Hoca'nın da bu konuda hizmetleri olduğunu, "İş ve Düşünce" dergisini çıkararak meseleye sosyolojik açıdan yaklaştığını ben bizatihi o dergileri taradığım için biliyorum ve şurada da bir de şunu belirtmek isterim: Ömer Hocamın bahsetmiş olduğu vizyon çok önemli, çünkü nasıl görüyorsanız ona göre hareket edeceksiniz demektir. Bu açıdan da bizim hem vizyonumuzu geliştirmek, hem de buna göre de taraf olarak, işçiysek işçi, devletsek devlet, üniversiteysek üniversite misyonumuzu da ortaya koymak durumundayız. Bunu da belirtmek istedim.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Çok teşekkür ediyoruz.

Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Dokuz Eylül Üniversitesi) - Bir konuda fikrimi söyleyecektim. Sayın Konukman'ın ifadelerinden - polemiğe de girmek, istemiyorum, kendisiyle de konuşuruz ayrıca ama- sanki insan kaynaklarını ret eden bir ifade kullandı. Halbuki bizim bölümümüzde biliyorsunuz yönetim ve çalışma psikolojisi, yönetim ve çalışma sosyolojisi ana bilim dalları bu alanla ilgileniyor. İşçi hareketinin de bu gelişmeye sırtını dönmesi beklenemez.

Bunun bir moda olduğunu da kabul etmiyorum. Buna karşı durduğumuz takdirde bu örgütlenmenin zorlaşacağını düşünüyorum. Kaldı ki, insan kaynaklarının verimlilikle çok yakından ilgili olduğunu biliyoruz. Bugünkü Milli Prodüktive Merkezi'nin başında da bir TÜRK-İŞ'in yöneticisinin bulunduğu biliyoruz. Demek ki işçi hareketi mutlaka insan kaynaklarıyla ilgilenmelidir. Onunla da ilgili gerekirse burada bir panel yapılabilir diye düşünüyorum. Önyargılarla hareket etmemek gerekiyor.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Ben de teşekkür ederim efendim.

Salih KILIÇ (TÜRK-İŞ Genel Başkanı) - Öncelikle Gülten Hocama teşekkür ediyorum ve dolayısıyla bu işbirliği ortamındaki güzel fikirlerle Türk işçi hareketinin 53 yıllık geçmişine ve dolayısıyla bu geçmişten bugüne kadarki yükselen trendleriyle beraber, düşen trendleriyle beraber işçi hareketinin vazgeçilmez bir kuruluşu olduğu kanaatinin de burada vurgulanması temsil etmiş olduğum kuruluşun ve dolayısıyla üyeleri açısından kıvanç verici bir gelişme olduğunu ve dolayısıyla da böyle bir işbirliğini hayata geçirmek bizim için de önemli olduğunu vurgularken. Önemli olan işçi hareketinin tarihi gelişimini hocam da burada ayrıntılı bir şekilde ortaya koydu, hocalarım da. Biz TÜRK-İŞ işbirliğine gelecek yıllarda da aynı seviyede devam etmeyi arzu etmekteyiz.

Hocamın da işçi hareketinin eğitim bölümü itibarıyla, işte Amerika'dan ve AAFLE'den, kolejden ve kolej bitişinden sonra da TÜRK-İŞ'in Samsun Eğitim Tesisi'ne dönüşündeki ekonomik imkânsızlıklarına rağmen yeni bir kolej mantığıyla eğitime devam etme arzusu istenen standartlarda gelişmemiş. Bir TÜRK-İŞ yönetimi olarak Dedeman standartlarında önümüzdeki Ağustos ayında

veyahut da Eylül ayında Samsun Eğitim Tesisimizi açacağız. İnşallah ikinci toplantımızı da orada sizleri misafir etmekten büyük mutluluk duyacağız. Oradaki çalışmanın da geleceğe dönük, işçi hareketinin perspektifini, ufkunu buradaki bizim için olan eksikliklerimizi ve dolayısıyla yapmamız gereken bir takım çalışmaların orada daha ayrıntılı bir şekilde bu kaynaklarla ele alınma imkânını bulacağız.

O nedenle bu toplantının işçi hareketi ve TÜRK-İŞ için büyük faydalar getirdiğine inanıyorum, çok faydalandığımızı da ifade ediyorum.

Bu paylaşımın ortaklaşa yerine getirilmesi için teori ve stratejinin geliştirilmesinde birlikte ne yapabiliriz sorusunu ortaya koymak zorunda olduğumuz ve bu toplantıda da bunun ortay çıktığını görmekteyim. Bu nedenle, çünkü kadrimizin ortak olduğu kanaati burada hocalarımızın da söylediğine dayanarak söylüyorum. Eğer biz yoksak, eğer endüstriyel ilişkiler ve çalışma hayatı yoksa, herhalde üniversitelerde de bölümlerin olmayacağı kanaati vurgulandığı için kaderimiz ortak olduğuna göre, kaderimizin yeniden belirlenmesi için ortak akılda birleşmek zorunda olduğumuzu söylemekte yarar vardı. Bunun için burada değişik öneriler vardı, gerek Ömer Hocamın üniversiteler arası bilgi akımı, onun yanı sıra organik-akademik çalışma anlayışının geliştirilmesi, bilmiyorum yanlış ifade etmiyorsam...

Oturum Başkanı - Kurumsal...

Salih KILIÇ - Kurumsal... Bu kurumsal ilişkilere TÜRK-İŞ olarak geçmişten bu güne kadar yapmış olduğumuz eğitim faaliyetlerinde de... Yalnız burada hocamın bir notuna katılmıyorum, TÜSİAD'ın raporları... Doğru... Biz de dört tane yıllık çıkardık. Bütün üniversitelere de gönderdik. Onun yanı sıra bütün medya

köşe yazarlarına gönderdik, bir tane satır yazılmadı. Bir televizyonda özel program mı yapmamız lazım? Onu da sizin takdirinize bırakıyorum. Ama benim şahsi kanaatim Türk sendikacılığın da geleceği açısından mutlaka sizlerle işbirliğinin geliştirilmesi....

Ben sendikacılığa başladığım yıllarda Turhan Yazgan Hocam'dan ve bütün buradaki değerli hocalarımdan hep ders aldım, seminere katıldım. Demek ki, beraberlik de bu olumsuzları hep beraber yarattık gibime geliyor veyahut da yeterli performans gösteremedik diye bir kanaati de ifade etmek isterim.

Şimdi tecrübeyle beraber yeni genç nesillerle enerjiyi de bütünleştirerek tarihi perspektifi de ortaya koyarak geleceğe dönük yapılabilecek çalışmalarda TÜRK-İŞ her platformda açığız. Bu konuda bizim üzerimize düşen ne varsa yerine getirmek ve dolayısıyla hem tehlikeleri, hem de tehlikelere karşı tedbirlerin neler olabileceğini bize dayanışma içerisinde birlikte yapacağımız çalışmalarla göstermenizi ve bu konudaki yardımlarınızı, işbirliğinizi... Çünkü kırlangıca sormuşlar; "Niye eğri büğrü uçuyorsun?" deyince, "Bazen tehlikenin üstünden, bazen de tehlikenin altından..."

Şimdi bunun da en iyi şekilde bilimsel ve eylemsel ve eğitimsel çalışmalarını hep beraber yapabileceğimiz bir çalışma platformunu bu vesileyle daha sağlıklı bir noktaya getirdiğimize inanıyorum. Bundan sonra da TÜRK-İŞ topluluğu olarak her zaman bunu yapmaya ve buradan çıkan materyalleri daha zenginleştirerek, toplumla bütünleşerek, ayrıca da örgütlenmenin vazgeçilmez olduğu kanaatine inanan bir kuruluş olarak da Türk sendikacılık hareketi hem ekonomik, hem de fiziki yapısını güçlendirebilmesi için örgütlülüğün şart olduğunu kaçınılmaz olarak ifade ediyorum ve dolayısıyla bu çalışmaların ciddi manada faydalı olduğuna inanıyor ve Gülten Hocama ve sizlere TÜRK-İŞ topluluğu adına teşekkür edi-

yorum. Önümüzdeki yıl zaten Alpaslan Hocam ile yolda mutabakata vardık, herhalde Ilgaz'da Gazi Üniversitesi'nin tesislerinde yapmayı... Ankara Üniversitesi... Pardon... Onlarla beraber yapmayı... Ama bunun yanı sıra Samsun Eğitim Tesisi'nde de bizim ilk açılışıyla beraber uluslararası boyutlu hem bağımsız Türk Cumhuriyetleri, hem Balkan ülkelerinin sendikacıları ve dolayısıyla Orta Doğu'daki sendikacı arkadaşlarımızla uluslararası boyutlu bir toplantıyı yapmayı hedefliyoruz. Orada sizlerden de yararlanmak istiyoruz ve dolayısıyla bu gelişmeleri sağlıklı bir noktaya getirmeyi amaçlıyoruz.

Ben tekrar tekrar teşekkür ediyorum ve geleceğin de çalışanların umudu olmasını temenni ediyorum. Sağ olun...

Oturum Başkanı - Biz de teşekkür ediyoruz bu verdiğiniz müjdeler için diyeyim, yeni toplantılar, yeni eğitim koleji ve yeni programlara hazırlık açısından.

Biraz önce Kadir Arıcı Bey söz istemişti. Artık Samsun'da o zaman bunları görüşelim. Esas itibarıyla bütün sorulara cevap vermek için Ahmet Bey'e de beş dakika bir süre vermek istiyoruz.

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU - Teşekkür ederim, çok uzun olmayacak. Birkaç nokta üzerinde duracağım, birkaç da öneri söyleyeceğim.

Bunlardan bir tanesi Toker Hoca'nın söylediği ile ilgili Cornell örneği, hakikaten öyle. 1950'lerde belki Türkiye'yi etkiliyorlardı, destek oluyorlardı. Cornell'in web sayfasında görünce uzaktan eğitimde şöyle bir övünç cümlesi var:

"Amerika Cornell 24 saat uyumuyor. Biz uyurken Çinli öğrenciler endüstri ilişkileri öğreniyor".

Uzaktan eğitimle Çin'e eğitim veriyor Cornell Üniversitesi 2005 yılında. Yani şimdi oraya endüstri ilişkileri öğretiyorlar. İlginç bir nokta tabii.

Şimdi Konukman Hoca için... Zannediyorum iktisat bölümündesiniz değil mi? Bu tabii bizim için ilginç bir tartışma, uzun bir tartışma, çok da derine inmemiş bir tartışma. İnsan kaynakları boyutu yeterince tartışılamadı. Benim öyle bir niyetim yok, öyle bir vurgu yapmak ihtiyacı duymadım, zımnen yapmaz, daha açık söyleyebilirdim, çünkü benim bu alanda bazı, ufak da olsa çalışmalarım var, insan kaynaklarına yabancı değilim. Ama burada böyle bir vurgu ihtiyacı duymuyorum. Hele dün Alpaslan Hoca da "insan kaynakları yönetimi" kavramını konuşması sırasında ifade etmesi daha da iç ferahlatıcı bir gelişme olarak kabul edebilirim. Ama şunu söyleyeyim ki: Yani sosyal politika ve endüstri ilişkileri tabii ki alanın temelidir, insan kaynaklarına sırt dönmek, orayı göz ardı etmek mümkün değil.

Türk Metal ile ilgili... Süre çok sınırlı olduğu için ortak eğitim projesinden sadece bir cümleyle bahsettim. Ama benim içimin yarasıdır, iki buçuk yıl boyunca 10 bini aşkın metal işçisine o programda ben de eğitim verdim. Olumlu, olumsuz çok farklı düşüncelerim var. Ama takdire şayân bir eğitimdir, halen de devam etmektedir. Fakat orada fark ettim ki, çok genç, çok dinamik metal sektörünün işçisinin önemli bir kısmı da sendikasını ilk defa orada fark ediyor. Onu da unutmadan söyleyeyim.

Birkaç nokta... Mesela Belediye İş'in şimdi bir projesi var. Avrupa Birliği ile ilgili sekiz ana konuda, sosyal ana konuda Avrupa Birliği müzakerelerine yönelik bir çalışma başlattı. Var çalışmalar, birliktelikler oluyor, ama kurumsal ve kalıcı, araştırma boyutlu bir ilişki yok maalesef. Mesela Türk Metal MESS ortaklığındaki ortak

eğitim projesini bütün Türkiye'de bölgeler itibarıyla bir sertifikalı eğitime dönüştürülebilir. Böyle bir strateji içerisinde böyle bir başlangıç noktası bulunabilir.

Bizim mezunlarımız, yani geçenlerde vardı bir sendika dergisinde, bir yıl kadar önce hatta, bizim uzman değil sendikalarda. Çok az, dört tane, beş tane uzman var. Bizim alanda çalışmış, doktorasını tamamlamış insanlar emek veriyorlar, çalışıyorlar önce sendikalarda yer alamıyorlar. Bu da bir eksiklik.

AB fonları için ortak bir çalışma başlatılabilir. Üniversitelerde var, ama çok yeni, çok yabancı, çok emek istiyor, çok büyük sekreterya istiyor. Ama belki sendikalarla bu anlamda bir takım ortak işler olabilir. TÜRK-İŞ'in TİSK ile vardı. Toleyis'in vardı böyle çalışmaları, ama bunların hepsinin çok daha dinamik bir yapıda olması lazım. Sertifika programları ve ortak eğitim belki bir başlangıç noktası olabilir.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Efendim ben de çok teşekkür ediyorum vakti çok iyi kullandığınız için.

Semineri kapatmadan önce bir özet yapma istiyordum, fakat buna gerek olmadığını düşünüyorum. Başkan gayet güzel özetledi, Ahmet Bey de öyle.

Bu toplantıyı, çalışma ekonomistleri bölümleri toplantısını destekledikleri için kendilerine çok teşekkür ediyorum. Ama görüyorum ki, gerçekte çok da ihtiyaç varmış bu toplantıya. Bundan sonraki toplantılarda tabii ki TÜRK-İŞ'in istediği her toplantıya bölümlerimizin memnuniyetle katılacağını, eskiden beri olduğu gibi bu işbirliğine hazır olduğumuzu bütün bölümler adına beyan etmek istiyorum. Çok teşekkür ederiz.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi
2 3 1 4
331.87 TÜR 2006