



SOSYAL DEVLET ve SOSYAL POLİTİKA SEMİNERİ

19 - 21 Mayıs 2006

Ankara Üniversitesi ÖRSEM Tesisleri - Ilgaz Dağı

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

SOSYAL DEVLET ve SOSYAL POLİTİKA SEMİNERİ

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: **2120**.....

Tasnif No: **361.61.Sos.2007**

19 - 21 Mayıs 2006

Ankara Üniversitesi ÖRSEM Tesisleri - Ilgaz Dağı

Bilgi: sağma alınmıştır.

Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri
19 - 21 Mayıs 2006
Ankara Üniversitesi ÖRSEM Tesisleri
İlgaz Dağı

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 2007

ISBN - 978-975-00463-4-6

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

İÇİNDEKİLER

Sunuş	5
-------------	---

BİRİNCİ GÜN

Açılış Konuşmaları	9
--------------------------	---

Panel

Sosyal Politikasız Bir Dünya Mümkün müdür?	35
--	----

İKİNCİ GÜN

İkinci Oturum

Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş

Hukuku: 1936 Tarih ve 3008 Sayılı İş Yasasının

70. Yılında Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla

İş Yasalarımız	75
----------------------	----

İkinci Oturum İkinci Bölüm	117
----------------------------------	-----

SUNUŞ

Üniversitelerimizin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin yıllık toplantılarına yeni bir boyut kazandırmak amacı ile TÜRK-İŞ, Üniversitelerimize işbirliği önerisinde bulunmuş; İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi ile “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller” seminerini 2005 yılı Mayıs ayında İstanbul’da gerçekleştirmiştir.

2006 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ile işbirliği yapan Konfederasyonumuz, Mayıs ayında Ilgaz’da “Sosyal Devlet ve Sosyal Politika” seminerini yapmıştır.

Elinizdeki kitap bu seminerin tebliğ ve tartışmalarını içermektedir.

2007 yılı semineri ise yine Mayıs ayı içerisinde Kocaeli Üniversitesi ile yapacağımız işbirliği ile Izmit’te gerçekleştirilecektir.

Üniversite - TÜRK-İŞ işbirliğinin akademisyenler ile sendikacıları ve sendika uzmanlarını bir araya getirmesinin Türk Endüstri İlişkileri Sistemine yeni bir anlayış kazandıracağına, bu seminerlerin ihtiyaç duyulan yeni ufukları açacağına inanıyor ve bu çalışmaların devamını diliyoruz.

TÜRK-İŞ
Yönetim Kurulu

I. GÜN

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

Sayın Bakanımız Başesgioğlu, Sayın Valimiz, TÜRK-İŞ'imizin Sayın Genel Başkanı Salih Kılıç, değerli konuklar, Sayın Dekanımız, çok sevgili saygıdeğer meslektaşlarım; hepinizi saygıyla selamlıyorum ve bu önemli toplantımızı onurlandırdığınız için hepinize ayrı ayrı teşekkürü bir borç bildiğimi öncelikle ifade etmek isterim.

Efendim, bizim için gerçekten büyük önemi olan bu toplantı, ülkemizin kaderi açısından da çok önemli olan günlerin ertesinde toplanıyor bu toplantıların 8 incisi. Bildiğiniz gibi, 17 Mayıs tarihinde Cumhuriyetimize, ülkemizin varlığına, Cumhuriyetimizin varlığına yönelik uğursuz bir saldırıya tanık olduk. Fakat bütün bunlara rağmen dün 19 Mayıs'tı ve 19 Mayıs, bizim için her zaman olduğu gibi, yine bir umut kaynağı olan anlamlar içermektedir. Böylesine tatlı-acı anılar içeren, anlamlar içeren günlerin ertesinde bu toplantıyı düzenlemiş bulunmaktayız.

Değerli izleyenler, değerli katılımcılar; giderek daha iyi vurgu kazanıyor ki, Türkiye'mizdeki çalışma ekonomisi bölümleri, tam bir aile hüviyeti taşıyorlar ve bu ailenin Sayın Bakan gibi, Sayın TÜRK-İŞ Başkanı gibi mensupları da var ve Sayın Valimiz de bu topluluğa bugün katılmış bulunuyor. Bu ailenin burada değişik nedenlerle bulunamayan mensupları var, onları da saygıyla anıyoruz. Bunların bir kısmı, Gerhard Kesler'den başlamak üzere ebediyete intikal ettiler. Sabahattin Zaim'ler, Orhan Tuna'lar gördü bu topluluk. Başka nedenlerle de bulunamayanlar var; mesela Prof. Dr. Cahit Talas, çok ağır bir hastalıkla mücadele ediyor ve bu nedenle maalesef aramızda bulunamıyor.

Bizim bölümümüzün serüvenini çok iyi biliyorsunuz; İstanbul'da Gerhard Kesler'in öncülüğünde başladı, İctimaiyat Enstitüsü adı altında ve bugün aramızda bulunamayan Prof. Dr. Cahit Talas'ın öncülüğünde başlatılan çalışmalarla YÖK'ün kuruluşundan hemen önce bir bölüm hüviyetiyle ortaya çıktı ve sonra YÖK geldi, sosyal politika bölümü adıyla başlamış olan bu oluşumun adını çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerine dönüştürdü ve bu şekilde varlığımızı sürdürmekteyiz ve örnek bir bütünlük taşıdığımızı memnuniyetle görmekteyim.

Bu önemli toplantı, sizlerin de bildiği gibi, her şeyden önce TÜRK-İŞ'imizin anlayışlı, ileri görüşlü Genel Başkanının katkılarıyla ve TÜRK-İŞ'in desteğiyle, bizim için büyük kıymet ifade eden desteğiyle oluşuyor. O bakımdan kendilerine teşekkür etmek isterim. Tabiatıyla teşekkür edeceğimiz çok isimler var. Bu isimleri burada ben belki tek tek sayamayacağım, biraz da kaybolan zamanı telafi etmek için konuşmamı kısa tutmaya çalışıyorum. Eksik kalanlar olursa beni bağışlayın, ayrıca Sayın Dekan da belki bu eksik kalan teşekkürleri tamamlayacaktır. O bakımdan fazla beis yok diye düşünmekteyim.

Efendim, teşekkür, tabii bir kere katılımlarıyla bize onur vermiş olan Sayın Bakana, TÜRK-İŞ'e ve TÜRK-İŞ'le Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümü arasındaki uyumlu ilişkinin kurulmasında, yürütülmesinde katkıları olan dostlarımıza, mesela Sayın Naci Önsal'a; bizim cenahtan da, yani kendi kendimize teşekkür etmiş gibi olacak, ama Dr. İlkay Savcı arkadaşımızın ismini özellikle belirtiyorum. O böyle çok dinamik bir genç kadroyu uyumlu bir şekilde çalıştırdı ve TÜRK-İŞ'te de gerek Naci Beyle, gerekse de Hasan Tahsin Benli arkadaşımızla çok uyumlu ilişkiler yürütmek suretiyle bu iki arkadaşımız karşılıklı, bu toplantının düzenlenmesine katkı sağladılar. Bu arada meslektaşımız Ömer Faruk Çolak da TİSK'i temsilen aramızda, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunu temsilen aramızda bulunuyor, o da toplantıya ayrı bir zenginlik katmış bulunuyor.

Değerli katılımcılar; benim ismini özellikle zikretmek istediğim bir saygıdeğer isim daha var; o da Toprak Su, Köy Hizmetleri Eski Bölge Müdürü Ziraat Yüksek Mühendisi Mete Tufan ve saygıdeğer eşleri ve Yardımsevenler Derneği İkinci Başkanı Emel Tufan. Bu tabii Kastamonu Valimizin de anlayışıyla yürütülen toplantıya ek turistik faaliyetlerin tanziminde çok önemli katkılar sağladılar. Bu arada tabii Örs Zemin İşletmecisi Sayın Rıfat Aydaş'a ve Köy Hizmetlerinin işletmecisi Sayın İrfan Hasanoğlu'na da ayrıca teşekkür borçlu olduğumuzu ifade etmek isterim.

Değerli katılımcılar; biliyorsunuz bizim bölümün akademik yaşamımızda fevkalade önemi var. Bu önem, evrensel ölçekte sosyal devlet, sosyal politika, sosyal adalet kavramlarının, ilkelerinin kaderiyle tam bir paralellik gösteriyor. Bildiğiniz gibi, 1970'lerden sonra sanki hafızalar silindi, dünya çapında bir olgu olarak karşımıza çıkıyor bu; büyük çilelerle büyük acıların verdiği derslerin sonucu olarak benimsenmiş olan mesela Birleşmiş Milletler anayasasında yer alan, Birleşmiş Milletlere bağlı Uluslararası Çalışma Örgütü anayasasında yer alan kalıcı ve evrensel bir barışın ancak sosyal adalet temelinde sağlanabileceği ilkesi, bu arada dünyanın herhangi bir tarafındaki yoksulluğun tüm insanlık için tehdit oluşturacağı ilkesi, emeğin bir mal olmadığı ilkesi unutulmuş gibi görünüyor ve bu, tabiatıyla dünya çapında ve Türkiye çapında değişik planlarda yansımalarını gösteriyor.

Bunun sonucunda çok acı bir gözlemi ifade etmek zorundayım: Mesela pek çok uluslararası kuruluşun ilkeleri arasında, hedefleri arasında yer almış olan yoksulluğa karşı savaş yönündeki mücadele, günümüzde şu Irak'ta olup bitenlere baktığımız vakit, yoksullara karşı savaşa âdeta dönüşmüş gibi acı bir tablo olarak karşımıza çıkmış bulunuyor.

Ancak bütün bunlara rağmen, tabiatıyla bu sosyal politika ve onun devamı olarak varlığını sürdürmekte olan çalışma ekonomisi bölümüne bakışta da yansımalarını gösteriyor. Belki biliyor-

sunuz, “çalışma ekonomisi bölümünün acaba tek başına varlığını sürdürmesi gerekli midir?” gibi görüşlerin ortaya atıldığına bile tanık olduk. Ama bunların geçici bir konjonktürün ürünü olduğunu bizler, herkesten fazla bilmek durumundayız. Çünkü biz biliyoruz ki, tarihin akışı, dünyanın geleceği, daha çok sosyal devlet, daha çok sosyal adalet ve daha çok sosyal politika doğrultusundadır. O bakımdan bizim bölümümüzün, bizim bölümlerimizin, çalışma ekonomisi bölümlerinin giderek artan bir önemi vardır akademik yaşamda. Bu inançla sizlere yararlı ve mutlu anlar diliyorum buradaki toplantılar boyunca.

Tekrar hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Salih KILIÇ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Sayın Bakanım, Sayın Valim, Sayın Dekanım, değerli hocalarım, Skıymetli konuklar, çok değerli basın mensupları; 1 incisini 27-29 Mayıs 2005 tarihinde İstanbul Üniversitesinin öncülüğünde yaptığımız, bugün Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinin öncülüğünde, üniversitelerimizin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleriyle birlikte gerçekleştirdiğimiz toplantımıza hoş geldiniz. Sizleri şahsım ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum. Bu toplantımıza katılımınızdan dolayı teşekkür ederken, bu vesileyle Büyük Önderimizin Samsun'a çıkışının, dönemsel olarak bağımsızlığın meşalesinin yakıldığı 19 Mayıs yıldönümünde başta Mustafa Kemal Atatürk'ü ve bütün şehitlerimizi rahmet ve şükranla anıyorum. 2 gün önce yaşadığımız Danıştaya yapılan siyasal ve silahlı saldırıyı da kınıyor ve lanetliyorum.

Değerli konuklar; emek dünyasıyla akademi dünyasının bu birlikteliğinin ülkemizde sendikal hareketin geleceği açısından çok büyük bir önem taşıdığına inanıyoruz. Sendikal mücadele, işyerlerinde tezgâh başında başlayan sendikacılık, her aşamasında da devam eden bir süreçtir. Bu süreçte ihtiyaç duyulan yetişmiş insan gücünün ancak bilim ve teknolojinin etkin kullanımıyla sağlanabileceğine inanmaktayız. Ayrıca da bu programın sosyal devlet ve sosyal politika programı olması münasebetiyle Anayasamızın 2 ve 3 üncü maddesinde, *"devletin temel amaç ve görevlerinde sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak siyasi, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmayı ve kollamayı amaçlıyor"* der. Ancak dünyada ve ülkemizde küreselleşmeciler ne istiyor diye baktığımız zaman, her türlü imkânı kullanarak her şeyden önce daha fazla para kazanmanın önündeki engellerin kaldırılmasını istiyorlar. Bunu gerçekleştirmek için de emeğin, serma-

yenin, hizmetlerin ve sanayinin paylaşım sürecini kendi yönleri doğrultusunda gerçekleştirmeyi amaçlayan bir süreci hep beraber yaşıyoruz. Bunun en önemli göstergesi, dünyada 1980 yılında 7-8 bini bulan çokuluslu şirket sayısı, şu anda 50-55 bini bulmuştur. Aynı tarihlerde de Türkiye'de 140 olan çokuluslu şirket sayısı, 6 bin 200'ü bulmuştur. 2005 yılı rakamlarına baktığımız zaman, Türkiye'de 164 işletmenin el değiştirdiğini görüyoruz. Bunların 61'i yabancılara satılmış durumdadır. Bunun yanı sıra, 10 büyük şirketin 7'si de yabancıların eline geçme sürecindedir.

Bu gelişme, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ulus-devletleri kuşatıyor, tahrip ederek devamlı surette sosyal problemleri tırmandırıyor. Sosyal devleti çökerterek bu gelişme sürecine karşı sistemin adının konulması zamanının geldiğini, bu toplantıların da buna cevap verebilecek ölçülerde gelişmesini arzu etmekteyiz. Bana göre, bu egemen olan küreselleşmenin mutlaka ehlileştirilmesi, sosyalleştirilmesi, insanileştirilmesi, hukukileştirilmesi kaçınılmaz bir dünya gerçeğidir. Avrupa da bunu tartışıyor, bütün dünya sendikaları da küreselleşme karşısında refleksini ortaya koymak için bütünleşmeli ulusal ve uluslararası dayanışma güçlendirilmelidir. "*Tarihin Sonu*" kitabını yazan Fukuyama dahi, küreselleşmenin sonunun geldiğini ifade etti. Türkiye'ye geldiği zaman, Kayserili olduğunu öğrendik, hemşehrimizmiş ve o da bunu da söylemektedir. Ayrıca Sayın Kemal Derviş Bey de Birleşmiş Milletlerdeki görevi nedeniyle elde ettiği bilgiler doğrultusunda; bozulan gelir dağılımının ve yoksullaşmanın dünyanın uzun süre taşıyamayacağı bir olumsuzluk yarattığını ifade etmektedir. Bu nedenle Türkiye'de ve dolayısıyla da Türkiye'nin belirli baskı gruplarıyla beraber duyarlı kesimler, mutlaka ulusalcılık kavramının yerleştirilmesi ve güçlendirilmesi için çaba ve gayret sarf etmelidir. Aksi halde, tehlikeli birtakım gelişmelerin hep beraber yaşanacağını görmeliyiz. TÜRK-İŞ olarak da bizim yapmış olduğumuz Yönetim Kurulu ve Başkanlar Kurulumuzun da onayını aldığımız, Türkiye'de üretilen malın tüketilmesi kavramının yer-

leştirilmesi ve duyarlılığın arttırılması için önümüzdeki günlerde gerçek manada bir kampanyanın başlatılmasının Türkiye için ve toplumumuz için yararlı olduğuna inanıyoruz.

Değerli konuklar; önümüzdeki günlerde çalışma hayatının ciddi sorunlarla karşı karşıya kalacağını seziyoruz. Hükümetimizin, IMF ve Dünya Bankasının talepleri doğrultusunda ve bazı işverenlerimizin de zorlamalarıyla gündeme gelen bazı önemli paketleri vardır. 16 Nisan 2006 tarihinde Ankara'da Dünya Bankasının bir sunumu vardı. IMF ayrı bir sunum yapıyor, sosyal güvenlikle yapılan düzenlemeleri hep beraber yaşadık. Dünya Bankasının çalışma hayatına ait en önemli kavramlardan biri olan kıdem tazminatının ve işsizlik sigortasının, küçültülmesi zorunlu istihdamın kaldırılması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, asgari ücretinin bölgesel olması gibi birtakım taleplerinin önümüzdeki süreçte gündeme geldiğini göreceğiz. Dünya Bankasının yetkilileri bazı gerçekleri bilmemektedir, bazı kimseler de bunu seslendirmemektedir. İstihdama kıdem tazminatının olumsuz yansıdığını söylerken, nispi birtakım etkileri vardır, ama işgücü maliyetleri içerisinde devamlı surette gösterilen bu kıdem tazminatı ücret olarak ödenmemektedir. Ayrıca 1973'te, 33 yıl evvel 15 günden 30 güne çıkarılan kıdem tazminatı günü, o günden bugüne kadar yatırımda durgunluk mu yarattı, onun yanı sıra istihdamda geriye gitme mi var? Kıdem tazminatı müessesesi iş mevzuatımıza girdiği günden bugüne kadar 20 sefer değişmiştir. Ancak yapılan her değişiklikte gelişme kaydederek işçiler bakımından ödün verilemez ve vazgeçilemez bir kazanılmış hak haline dönüşmüştür.

Üzülerek belirtiyim ki, ilk defa bu hakkı geriye götüreren bir düzenleme yapılmak istenmektedir. Oysa uygulamaya bakıldığında, iş güvencesiyle işsizlik sigortasının kıdem tazminatı karşılığı olamayacağı, kıdem tazminatının yerini alamayacağı açıktır. Evet, işsizlik sigortasında işçinin, işverenin primleriyle birikmiş olan 20 katrilyon para var, iyi işleyen bir fon var. Bu paraya göz dikilmiş. Bu paranın bir kısmını kıdem tazminatı için kullanmak gibi dü-

şünceler var. Açık ve net söylüyorum: Yarın öbür gün bu paraya bu şekilde bir müdahale olursa, Fransa'da ne olduysa, Türkiye'de de o olur, bunun böyle bilinmesinde yarar vardır. TÜRK-İŞ, kazanılmış hakları geriye götürecek bir düzenlemeyi kabul etmesi beklenmemeli. TÜRK-İŞ, kıdem tazminatı hakkının özüne dokunulmasının ve çalışan işçiler için geriye götürülmesinin karşısındadır olma kararlılığından asla vazgeçmeyecektir.

Değerli konuklar; ne yazık ki son dönemlerde bazı işveren çevreleri de ülkemizin ekonomisi ve işsizliği bahane ederek işçi hak ve özgürlükleri üzerinde birtakım iddialar öne sürmektedirler. Ellerine geçen her fırsatta emeğin haklarına göz diken bu çevreler, son dönemde kıdem tazminatı hakkımızın yanında, asgari ücret üzerinde spekülasyon yapmaya çalışmaktadır. Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını sağlayabilecek seviyede olması gerekirken, açlık sınırının altında kalmış bir ücret olmasına rağmen, Türkiye'de istihdamın yaratılması açısından mutlaka asgari ücretin bölgesel olarak düşük olarak belirlenmesi gerektiğini profesör kariyerindeki bir milletvekilinin Parlamentoda (asgari ücretin 19 ilde 190 milyon liraya düşürülmesi için) kanun teklifi vermesi abesle iştir, çok üzüntü verici bir hadisedir. Ben ekonomist değilim, ama treni de görüyorum, tüneli de görüyorum. İşsizlik 1999 yılından bugüne kadar yüzde 6'lardan yüzde 11.3 gelmiş ve artmaya devam edecektir. Bu nedenle işsizlik Türkiye'nin en önemli sorunlarından birisidir, işsizliği hep beraber çözmek görev ve sorumluluğumuzdur.

Ayrıca zorunlu istihdamın kaldırılması; evet, zorunlu istihdamın bir maliyeti vardır. Ancak zorunlu istihdam edilenler işyerinde niteliksiz ve verimsiz değil; işgücünden yararlanan mahkumdur, özürdür. Evet, işverenlerimiz de sosyal sorumluluğunun bilinci içerisinde bunları mutlaka istihdam etmek zorundadırlar. Geçenlerde bir medya kuruluşu, bütün işveren kuruluşlarının temsilcilerine "sosyal sorumluluğunuzun gereği" diye sosyal fa-

aliyetlere yaptıkları katkıdan dolayı ödül veriyorlar, beri tarafta bunun kaldırılması için de destek veriyorlar. Bu olacak iş değildir. Bu nedenle biz de diyoruz ki, işsizliğin azaltılmasındaki en etkili çözüm, ekonominin büyümesi, yeni yatırımların yapılması, iş alanlarının açılmasıdır. Ülkemizde istihdama yapısı itibariyle baktığımızda, yarısından fazlasının kayıtdışı istihdam olduğunu görüyoruz. Kayıtdışı istihdam yüzde 55'leri buluyor, bazı sektörlerde de yüzde 60-65'lere ulaşıyor. Kayıtdışı istihdam, Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önünde de en etkili, en önemli engellerden biridir. Ancak bununla da kalmamakta, ekonominin ve mali yapımızın da altüst edilmesine neden olmaktadır. Çeşitli gerekçelerle kayıtdışı çalışmak zorunda kalanlar, sendikasız çalışmakta, sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmaktadır.

Şimdi buradaki topluluğa soruyorum: Yüzde 15'lerle örgütlenmiş yüzde 85'i dışarıda kalmış bir toplumla endüstriyel ilişkilerin sağlıklı, demokrasinin sağlıklı olduğunu iddia edebilen kim vardır acaba? Avrupa Birliği ortalamasında sendikalaşmaya baktığımız zaman, hemen hemen yüzde 29'la yüzde 69-74'leri bulmaktadır, ama endüstriyel ilişkiler sayesinde toplu sözleşmeden yararlanma oranı yüzde 25'lerle yüzde 100'leri bulmaktadır. Bizde ise sendikalaşma oranı yüzde 15, toplu sözleşmeden yararlanma oranı da yüzde 12'leri bulan bir yapı oluşmuştur. Nüfusun yüzde 20'lik birinci grubu gayri safi milli hâsılanın yüzde 49'unu aldığı, son yüzde 20'lik grup da yüzde 6.5'ini aldığı, gelir dağılımının bozulduğu, yoksullaşma ve işsizliğin arttığı, kayıtdışı istihdamın yaygınlaştığı bir ortamda, sosyal barışın sağlanması ve korunması da mümkün değildir.

Sayın Bakanım, değerli konuklar; ülkemizde çalışma yaşamının sorunları büyüktür ve önemlidir. Bu sorunların aşılmasında katkıda bulunmanın hepimizin ortak görevi ve sorumluluğu olduğuna inanıyoruz. Ancak üreten işçilerin çağdaş sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanarak, insan onuruna yaraşır bir şekilde demokratik toplum içinde hayatlarını sürdürmesini istiyoruz. Sos-

yal barış, yaratılan katma değerin adaletli paylaşımı ile söz konusu olmaktadır. Demokratik yapının güçlendirilmesi, sosyal yapısının geliştirilerek toplumda sosyal barışın ve huzurun sağlanmasıyla ülkenin siyasal istikrarının da sağlanabileceğine inanıyoruz.

Değerli katılımcılar; sosyal politikanın gelişmesi, güçlü sosyal diyalogla sağlanır. Bunun kurumsal yapısı da Ekonomik ve Sosyal Konseyin etkin çalışımıdır, üçlü yapının etkin ve güvenilir bir yapı içerisinde sorunlara yaklaşımla çözüm yolunun bulunmasıdır. Ancak 25 Mart 2005 tarihinde 8 sivil toplum örgütünün ortaklaşa hazırlamış olduğu, sivil toplum örgütlerinin etkin katılımını sağlayabilecek bir yasa teklifimiz bugüne kadar çıkmamıştır. Sayın Bakanım da bunun en kısa zamanda çıkmasını arzu ettiğimizi ifade etmekte yarar görürüm.

Değerli katılımcılar; işçi hareketi 25 yıldan beri korkutulmuş, yıldırılmış, nedenleri çok farklılık arz etmekle beraber, amaçları da birdir. İşçi hareketi, varolma kavgası için moral, cesaret ve kendine özgüven kazanması gerekli. Bunu sağlamak için de örgütlenme önündeki engellerin sağlıklı bir şekilde ele alınıp, gücün desteklenmesi, engellerin kaldırılması gerekmektedir. En büyük sorun işsizlik; işverenler işsizlikten yararlanarak, hukuku hiçe sayarak, ucuz emek politikası uygulanmakta, bunu da Türkiye'nin rekabet şansı olarak göstermeye çalışmaktadırlar. Buna örnek olarak 2006 yılının ilk 6 ayında kendi özgür iradesiyle TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaya üye olduktan sonra 16 bin işçi işinden olmuştur. Onun yanı sıra, mevcut yargı kararları doğrultusunda yüzde 17'si işe iade kararı aldığı halde ancak yüzde 3'ü işe dönebilmiştir, diğerleri için cezai müeyyidenin gerekleri yerine getirilmiş, işçiler işlerine dönememiştir.

Burada üzülerek ifade edeyim ki, örgütlenmenin karşısında en müdahaleci ve sendikayı kabullenmeyen yönetici kadrolarını sayarsam, başta belediye başkanları, içine sindirememektedirler; millet adına görev yapmaktadırlar, o ilde, beldede milletten rey

alarak seçilmiş insanlar. Onun yanı sıra, bazı bölgelerde de bazı valilerimiz, özel idarelerde örgütlenmeye sıcak bakmamaktadırlar. Bazı üniversitelerimizde de bağışlasınlar, rektörlerimiz de sendikalaşmayı istememektedirler. Demokrasiyi isteyeceksiniz, onun yanı sıra Avrupa Birliğindeki demokratik standartları isteyeceksiniz, bizi kürsüde konuşmak için isteyeceksiniz, işyerinde işçinin sendikalı olmasını istemeyeceksiniz; bu çelişkiyi anlamakta güçlük çekiyorum. O nedenle biraz daha sağduyu, biraz daha akılcılık; eğer demokrasiden vazgeçmeyeceksek, demokrasinin kurallarından biri de örgütlü toplumla ayakta durmaktır. Biz sendikalar olarak, mutlaka etik kurallara uymalı, bazı alışkanlıklarımızı değiştirmeliyiz. Sendikacı ve sendika hareketinin imajının yeniden güçlenmesi için, mutlaka sendikacının da kendine çekidüzen vermesi onun yanı sıra kurumsal yapı değişiminin sağlanması, sendika içi, demokrasinin de güçlü bir şekilde sağlanmasının şart olduğuna inanmaktayız. Sendikal hareketin geleceği için de örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir.

Şu anda işçinin de, sendikacının da değer yargıları değişmiştir. Sendikacı da, işçi de "İşyeri varsa, işçi var" diyor. Onun yanı sıra işçi varsa üretim vardır, eğitim varsa üretim vardır. Eğitimin yanı sıra verim ve kalitenin de varolduğu gerçeğini kabul ediyorsa, mutlaka Avrupa Birliği sürecinde hükümetlerin de, işverenlerin de sendikal hak ve özgürlüklerin hayata geçirilmesi için kendilerini buna göre konsantre etmeleri, onun yanı sıra rekabeti markaya, AR-GE'ye, ÜR-GE'ye ağırlık vererek sağlamak mecburiyetindedirler. Taşeronlaşma hadisesinden ciddi manada rahatsızız. Taşeronlaşmada sendikasız, sigortasız, ucuz işgücü kullanmak, ihtiyacı olduğu zaman işe çağırmak, ihtiyacı olmadığı zaman çalıştırmadan evinde tutmak şeklinde uygulamalar var. Dünya Bankasının raporu, "Türkiye'de 52 saatin üzerinde çalışma yaptırılmasının istihdama olumsuz yansıdığını tesbit ederek, 45 saat çalışılmış olsaydı, 500 bin kişi istihdam edilebilirdi" diyor. Ama bunun yanı

sıra başka bölümlerde de, OECD ortalamalarına göre Türkiye'de 10 yıllık bir süreçte yüzde 5'in üstünde büyüme olursa, istihdamın 1.6 milyon artacağı söylenmektedir. Çelişkilerle dolu, Türkiye gerçekleriyle bağdaşmayan birtakım raporlardır bunlar. Biz de diyoruz ki, ihtiyaçların mutlaka akılcı bir şekilde ele alınması gerekir. Siz değerli akademisyenlerin çalışmalarını işçisi işvereni ile birlikte pratiğe geçirmeli ve en değerli kaynaklarımızdan olan insan kaynağımızı işletmeli ve işsizliği aşmalıyız.

“Sendikacılığın sonu geldi” tartışmalarına da katılmam mümkün değildir. Ancak bilgi çağının yaratmış olduğu değişim nedenleriyle sendikal anlayışların niteliği değişiyorsa, kurumsallaşmaya, eğitime ve bilgiye dayanan çalışmalara ağırlık vermemiz, bilgiye ulaşmak için de mutlaka çaba göstermemiz, bu tür toplantıların yapılarak bunların arayış içerisinde sonuca gitmemiz gerekir diye düşünüyorum. Dolayısıyla bir toplum; bizim toplumumuz elindeki bütün imkânları kaybetse bile, yeni bir model kurma çabaları gösterebileceğini refleksini ortaya koyabileceğini Atatürk ile göstermiştir. Kurtuluş Savaşından sonra 1955'e kadar Düyunu Umumiye'deki borçlar ödenmiş, kalkınma hamlesi de yapılmıştır. Bu gün de sağlıklı projeler, ileriye görebilmek, risk alabilmek, bunu gerçekleştirmek, hepimizin sosyal sorumlulukları içerisinde yer almaktadır. Burada hocalarımıza, endüstri ilişkileri bölümündeki bütün akademisyen temsilcilere şunu söylemek istiyorum: Biz yoksak, sendikalar yoksa, sizin kürsüleriniz de yarın öbür gün kaldırırlar, doğruyu söylemekte yarar var.

Ben bu toplantının yararlı olacağına ve endüstriyel ilişkiler sistemine ve çalışma hayatına büyük katkılarda bulunacağına inanmaktayım. Hepinize en derin saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

Prof. Dr. Celal GÖLE

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı

Sayın Bakanım, Sayın Valim, Sayın TÜRK-İŞ Başkanı, değerli konuklar, değerli meslektaşlarım, basın ve radyo-televizyonların seçkin temsilcileri, TÜRK-İŞ ve Fakültemizin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından ortaklaşa düzenlenen Sosyal Devlet ve Sosyal Politika başlıklı bu anlamlı seminere hepiniz hoş geldiniz, onur verdiniz.

Ben her şeyden önce bu teori ve pratiği bir araya getiren, bu konuda gerçekten Türkiye'deki bütün çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin değerli akademisyenlerini ve konunun pratikteki uzmanlarını bir araya getirmesinde katkısı bulunan TÜRK-İŞ Başkanına teşekkür etmek istiyorum. Katkılarınız için tekrar tekrar teşekkür ediyorum. Ancak esas bir teşekkürüm de Sayın Bakanıma, tabiatıyla Sayın Valime, bizleri onurlandırdıkları için. Kendilerine sizler adına hoş geldiniz diyorum, çok çok teşekkür ediyorum.

Gerçekten TÜRK-İŞ Başkanımızın çalışma hayatının hemen tüm sorunlarını çok anlamlı ve veciz bir şekilde ortaya koyan bu konuşmasından sonra tekrar tekrar teşekkürlerde bulunmak benim için biraz güç olacak. Ancak gerçekten bu organizasyonu yapan, Türkiye'nin çeşitli yerlerinden 200 kişiyi buraya toplayan arkadaşlarıma teşekkür etmek istiyorum. Bu tip organizasyonlar, bildiğiniz gibi, daha çok profesyonel bir turizm şirketi tarafından gerçekleştirilirken, benim arkadaşlarım inanılmazı gerçekleştirdiler, kusursuz bir organizasyon yaptılar ve hepinizi buraya topladılar. Ben kendilerini, geleceğin çalışma ekonomistlerini buraya davet etmek istiyorum, sizlere takdim etmek istiyorum. Başta Doç. Dr. İlkyay Savcı Hocama, yardımcısı Şenay'a teşekkür ediyorum. Diğer arkadaşlarımı artık anmayacağım, onları buraya davet et-

mek istiyorum; fakat hâlâ çalışmalarını sürdürüyorlar. Dün gece biz uyurken, onlar gerçekten çalışmalarına devam ediyorlardı.

Efendim, bugün sizlerle 3 üzüntümü paylaşarak konuşmamı tamamlayacağım. Genelde daha çok pozitif bir enerji vermeye çalışan, üzüntülerimi aktarmayan bir insanım, hep yapıcı olmaya çalışırım. Ama 3 tane üzüntümü sizlerle bu çatı altında, Üniversitemizin çatısı altında paylaşmak istiyorum: Bunlardan birincisi, daha önceki konuşmacılar tarafından da dile getirilen Danıştayımıza yapılan silahlı saldırıdır. Bunu gerçekten ben de kınıyor ve lanetliyorum. Cumhuriyetimizin değerlerine sahip çıkmamız gerektiğine bir kez daha yürekten inanıyorum. Bunu doğrudan doğruya Cumhuriyetimizin vazgeçilmez değerlerine bir saldırı olarak hepiniz gibi ben de değerlendiriyor ve yorumluyorum, üzülmüyorum.

İkinci üzüntüm, önceki başbakanlarımızdan Sayın Bülent Ecevit'in şu anda çok ağır durumda olmasıdır. Gerçekten üzüntü verici bir durum. Kendisine acil şifalar diliyorum. Değinememin bir nedeni de şudur: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün oluşumunda demin Alpaslan Ağabeyimiz, İstanbul Üniversitesinden sonra esas gelişmenin Cahit Talas Hocamız tarafından içtimai iktisat dersleriyle Fakültemizde başladığını ortaya koymuşlardır, ifade etmişlerdir. Sonra bu içtimai iktisat derslerinin Hocamız tarafından yönlendirilmesi sonucunda bir kürsüye dönüştüğünü görüyoruz. 1980'den sonra da Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüyle bu bölümlerin ses duyurduğunu, ses getirdiğini görüyoruz. Sayın Başkanım, "sendikalaşma ortadan kalkarsa, bölümler de ortadan kalkar" gibi bir değerlendirme yaptı. Kısmen belki iştirak etmem gerekebilir, ama kabul etmem mümkün değil; iştirak etmek başka şey, kabul etmek başka şey. Gerçekten bugünkü bu topluluğu görünce, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin nereye geldiğini hepimiz çok daha iyi yetiştirilmiş kadrolarıyla gözlemliyoruz. Bilebildiğim kadar bugün

Türkiye'de 18 üniversitemizde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri var. Umarım bu sayı çok yakın bir gelecekte artar. Ancak gelineen noktanın hakikaten çok güzel olduğunu, bir aile şemsiyesi altında çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin toplandığını görmek, gücünü görmek beni gerçekten mutlu etti.

Efendim, Cahit Talas Hocamdan bahsettim; Cahit Talas, 62 yılındadır galiba, ihtilalden sonra Çalışma Bakanı olarak gerçekten çalışma hayatımızı ilgilendiren çok önemli adımlar atmış, 61 Anayasası çerçevesinde önemli adımlar atmıştır. Hemen ondan sonra da Sayın Bülent Ecevit Çalışma Bakanı olmuş ve gerçekten çalışma hayatımızı ilgilendiren önemli yasaların çıkmasında etkin olmuştur, imzası olmuştur. Üzüntüm onun içindir, onun için burada anmak istedim, bunu da sizlerle paylaşmak istiyorum.

Üçüncü üzüntüm Üniversitemle ilgili, o da şu: Bugün çatısı altında bulunduğumuz yer ile gerçekten iftihar ediyoruz. Buranın yapımında gerçekten çok emeğim oldu, önceki Rektörümüz gibi benim de oldu. Şu andaki Rektörümüz burada bulunamadılar, o da üzgün, keşke olsaydı. Kendisine de bu organizasyon için teşekkür ediyorum. Ancak burasıyla ilgili olarak şunu sizlerle paylaşmadan geçemeyeceğim: Özelleştirme konusunda Alpaslan Ağabey birkaç kelime söyledi, Türkiye'de dolu dizgin bir özelleştirme vardır. Sayın Başkanım, küreselleşmenin ehlileştirilmesinden bahsetti, ilginç bir tanımlama olarak değerlendiriyorum. Özelleştirmenin de belki biraz ehlileştirilmesinde yarar olabilir diye yüksek sesle düşünüyorum, paralellik görüyorum ve bunu da somut bir örnek ile ortaya koymak istiyorum: Burası, şu anda bulunduğunuz bu tesisimiz, idari mahkemesinin verdiği 2/1'lik kararla şu anda elimizdedir. Yoksa özelleştirme kapsamına alınmış ve satışa çıkarılmıştır. Burası herhangi bir kamu kuruluşu değil, yani kamu kuruluşlarının sosyal tesislerinin özelleştirme kapsamına alındığını biliyoruz, ama burası değil.

Size şunu söyleyebilirim: Burası bir eğlence merkezi değil, bir sosyal tesis. Evet, eğleniyoruz, ama şunu söyleyebilirim: Sadece bu yıl, bu kış sezonunda buradan yararlanan öğrenci sayımız, Ankara Üniversitesi öğrencilerinin sayısı 2 bini geçmiştir. Buraya geliyorlar, burada beraber oluyorlar ve günde, sabah, öğle, akşam yemeği dahil 20 milyon Türk Lirası ödüyorlar. Öğretim üyelerimiz yararlanıyor, öğretim elemanlarımız yararlanıyor ve akademik toplantılar için burada bir araya geliyoruz, işte bugünkü gibi. Gelecek hafta bir tane daha var, Orman Fakültemizin büyük bir organizasyonu daha var. Ondan sonra devam ediyor. Buranın özelleştirme kapsamına alınıp satışa çıkarılmasını ben anlayamıyorum ve çok üzülüyorum. Eğer idare mahkemesi 2/1'lik bir kararla bunu bize geçici olarak -askıdadır konu- vermemiş olsaydı, şu anda burası çoktan özelleştirilmişti. Üzüntüm çok büyük. Sayın Bakanım, bu konuda katkılarını bekliyorum, hepimiz bekliyoruz, bütün Üniversite olarak bekliyoruz. Üniversitelerin bu tip sosyal tesislerinin özelleştirme kapsamına alınmasını kabul edemiyorum, bunu sizlerle paylaşmak istiyorum, bu fırsatı buldum. Bana bu fırsatı verdiğiniz için de teşekkür ediyorum.

Efendim, konuşmamı bitirirken, bu seminerin başarılı geçmesini diliyorum. 9 uncusunda hep beraber olmak umuduyla sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Murat BAŞESGİOĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sayın Valim, Sayın Dekanım, TÜRK-İŞ'in Değerli Başkanı, Değerli hocalarım, değerli katılımcılar, kıymetli basın mensupları; öncelikle hepinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum. Sizi Kastamonu'da, Ilgaz'da görmekten çok memnun olduğumu ifade ediyorum. Gerçi hocalarımız sağ olsunlar, hak etmediğimiz teşekkürlerde bulundular, ama zannediyorum ev sahipliğimizi tam hakkıyla yapamadık. Çin'deydik, yeni geldik, Salih Bey de TÜRK-İŞ olarak oradaydı, TUSİAD da oradaydı. İnşallah bu geçirdiğiniz süre, yarın da herhalde devam edecek. Sayın Valimiz bize vekaleten ev sahipliği yapacaktır, arkadaşlarımız ilgileneceklerdir. Tabii gönlümüz arzu ediyor ki, sizlere daha çok vakit ayırabilelim ve sizi bu güzel Ilgaz'ımızda en iyi şekilde ağırlayabilelim.

Kastamonu'ya Ankara ve Gazi Üniversitesinin emeği çoktur. Bizde kurulu fakülte ve yüksekokullarla Kastamonu'muza gerçekten çok büyük katkıları olmuştur. Bu bina, bidayette Kastamonu Özel İdaresinindi, ben o zaman da milletvekiliydim ve bu binayı Ankara Üniversitesine severek verdik ve Ankara Üniversitesini bünyemize bu şekilde kazandırmış olmaktan dolayı son derece mutluyuz. O tatsız gelişmeyi ben de biliyorum, inşallah elimden geleni ben de yapacağım ve burada gerek akademik çalışmalarda, gerekse sosyal faaliyetlerde güzel bir mekân olarak buranın devam etmesini biz de Kastamonulu olarak arzu ediyoruz, inşallah bu amacımız bu şekilde devam eder, gerçekleşir.

Konumuz sosyal devlet, sosyal politika, çok geniş, saatlerce, günlerce konuşulması gereken bir alan. Bu konunun asli sahipleri sizsiniz, ben burada haddimi aşmak istemiyorum. Ancak bir siyasetçi olarak, bir uygulayıcı olarak bazı görüşlerimi izninizle sizlerle paylaşmak istiyorum.

Bugün küreselleşmenin estirdiği rüzgâr karşısında sosyal devlet tanımında, sosyal politika tanımında ve algılanmasında birtakım yeni arayışların olduğu muhakkak. Bütün toplumlar, küreselleşmenin getirdiği bu olumsuz etkilerden toplumlarını korumak için yeni enstrümanları kullanmaya başlıyorlar, yeni politikalar üretmeye başlıyorlar. Bizim de bu gelişmeden geri kalmamamız lazım. Akademisyeniyle, politikacısıyla, işçi-işvereniyle ülkemizde önümüzdeki dönemde uygulayacağımız sosyal politikaları tartışarak, konuşarak ve neticede uzlaşarak belirlememizde fayda var.

Benim şahsi kanaatim, bugüne kadar ekonomik politikaların sosyal politikaları çok etkilediği noktasında bir genel kanaat vardır ve bizim toplumumuzda sosyal politika hep geri planda kalmıştır, hep ekonomik politikaların gölgesinde kalmıştır, gerisinden gitmiştir. Oysa bu madalyonun iki yüzü gibi yahut madeni paranın iki yüzü gibi; bir yüzünde sosyal politika var, bir yüzünde ekonomik politika var; birinin çıktısı, birinin girdisi. Ama ben inanıyorum ki, önümüzdeki dönemde sosyal politika, toplumun bütün dinamiklerini çok büyük şekilde sarsacak. "Niçin?" dersiniz, artık ekonomik politikaların bütün şifreleri çözüldü bence, koordinatları belli oldu, opsiyonları az, yani dünyanın, ulusal ekonominin uyguladığı iktisat politikaları ortada. Onun için ekonomistlerin, iktisatçıların bence artık oyun alanları çok daraldı. Bunun karşısında sosyal politikada önümüzde çok bakir bir alan var, çok geniş bir alan var; hem fırsatlar var, hem riskler var. Bu riskleri fırsatlara dönüştürmek bizim elimizde.

Sosyal politika alanında açıkçası devletimizde, devletimizin en temel belgelerinde, anayasamızda ve diğer yazılı metinlerimizde sosyal devlete vurgu yapılmıştır, her anayasada sosyal devlet ilkesi benimsenmiştir. Ancak bunun ne derece içini doldurduğumuz hep tartışmalıdır, toplumun tüm katmanlarına bu sosyal devletin gerekliliğini ne derece yerine getirdiğimiz tartışmalıdır. Ama bir gerçek var ki, bunda hepimizin gönlünden geçen noktada olmadığımızı biliyoruz. Sosyal politika, demin de ifade ettiğim gibi,

hep ekonomik politikaların gerisinde kalmıştır. Belki bu anlamda önümüzde önemli bir fırsat var; sosyal politikayı daha egemen kılmak, daha hâkim kılmak, toplumun refahı için, bireyin refahı için, kaliteli yaşama için sosyal politika enstrümanlarını kullanmak için önümüzde önemli bir fırsat olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle de çalışma ekonomisi bölümlerinin bırakın kapatılmayı, daha çok artacağına, daha çok fonksiyonel hale geleceğine ben yürekten inanıyorum. Belki bu anlamda aramızdaki iletişimin, dayanışmanın daha çok olmasında fayda var. Bizim de Bakanlık olarak en azından her yıl yapmış olduğunuz bu çalışmalara daha çok katkı vermemiz gerektiğini ifade etmek istiyorum.

Değerli katılımcılar; önümüzdeki süreçte sosyal politikanın önemi, hem bizim kendi iç dinamiklerimiz açısından önemli olacaktır, bununla bağlantılı olarak Avrupa Birliği perspektifinde de sosyal politika bizim için önemli olacaktır. Birçok yeni kavramlarla tanışıyoruz. Belki sizin aşına olduğunuz, ama toplumun çoğu kesimlerinin bilmediği yeni kavramlar, yeni kurumlar sosyal hayatımıza giriyor. Sosyal diyalog dediğimiz bir kavram, artık endüstri ilişkilerinin temeline yerleşiyor. Sosyal içerme dediğimiz, sosyal dışlanma dediğimiz birçok kavramlar, içini doldurmak kaydıyla masamızın üzerinde duruyor. Bu belki bizi devlet baba anlayışından, baba devletten sosyal devlete geçişimizin de parametrelerini oluşturacak kavramlar, kurumlar. Bizim geleneğimizde, sıkıştığımız her an devlet babanın yardımı ve himmetini yanımızda bulmuşuzdur. Birtakım geleneksel sosyal yardım müesseselerimiz, sosyal yardımlaşma müesseselerimiz de belki sosyal devletin çağdaş anlamda toplumumuzda yerleşmesinin de biraz önünü engellemiştir. Ama bugün geldiğimiz noktada artık sosyal devletin ve sosyal politikanın gereklerini hem yasal, hem de hayatımıza tam anlamıyla dahil etme gerçeğiyle karşı karşıyayız. Çünkü ne geleneksel yardımlaşma kurumlarımız, ne diğer dayanışma ve yardımlaşma kurumlarımız, bu gelen güçlü dalgayı karşılamaya yetmiyor. Eskiden mahallemizde bulunan bir yoksul-

lu, bir yetimi mahalleli dayanışması içerisinde ele güne muhtaç etmeden, onu incitmeden hayatını devam ettirmesine imkân verebiliyorduk, dul ve yetimlerimize bakabiliyorduk. Ama bugün geldiğimiz noktada artık ekonomik zaruretler ve diğer nedenlerden dolayı bu insanları artık sosyal koruma şemsiyesine alma görevi sosyal devletin olması gerekiyor.

Sosyal güvenliği ve sosyal yardımı bir lütufet değil, devletin bir ödevi, vatandaşın da bir hakkı olduğunu hem bütün yasal zeminlere, hem de zihnimize nakşetmek durumundayız. İşin bence en temel noktası budur diye düşünüyorum.

Peki, bu söylediğimiz hususların kısa zamanda çerçevesini çizmek, toplumda genel bir uzlaşma sağlamak ve bunun yasal referanslarını sağlamak kolay mı; değil. Çünkü bu konuda tartışmamız gereken hususlar var, şartların dayattığı bazı mecburiyetler var ve bazı zaruretler var. Maalesef her şey, kitaplarda yazıldığı şekilde, en ideal şekilde zihnimizde ve gönlümüzde geçen sosyal politika önermelerini her zaman hayata geçirmek mümkün olmuyor. Hayatın da ortaya koyduğu, ekonomik zaruretlerin de karşımıza çıkarttığı bazı hususları da dikkate almamız gerekiyor. Ama her ne olursa olsun, günün sonunda hep birlikte sosyal politikanın en azından ekonomik politikalarla eşdeğerli olarak, eşzamanlı olarak uygulanmasının gerektiğini toplum olarak kabul etmek ve bunun gereklerini yerine getirmek durumundayız.

Bu anlamda, önümüzdeki gündem çok yüklü. Avrupa Birliği üyelik müzakeresi çerçevesinde yerine getirmemiz gereken bazı ev ödevleri var. Bunun yanında, kendi çalışma hayatımızın, sosyal hayatımızın gereksinimi olan bazı hususları da birlikte hayata geçirmemiz gerekiyor. Bunu dışarıdan birileri gelip yapmayacak; bunu akademisyeniyle, işçisiyle, işvereniyle, politikacısıyla bizler yapacağız ve bu çalışmada da birbirine rakip, birbirini reddeden kişiler değil, bir sosyal taraf ve sosyal ortaklık anlayışı içerisinde ancak bu politikaları üretebiliriz. Yoksa sadece hükümet ortaya

bir liste koyup, bunu tarafların ne ölçüde kabul edip etmediğine, benimseyip benimsemediğini kontrol etmek suretiyle bir sosyal politika dizaynı yapmaya kalkışırsa, bence bu doğru olmaz, geçerli de olmaz, uzun süreli de olmaz. Onun için bu mutfak çalışmasının birlikte yapılmasında fayda var. Bu konuda da siz değerli hocalarımıza gerçekten çok önemli görevler düşüyor. Bu anlamda sağ olun, bize çalışma ekonomisi bölümleri olarak önemli ölçüde destek verdiniz, katkı verdiniz. İş Yasamızın hazırlanması, Sosyal Güvenlik Yasamızın hazırlanması, bunun iki önemli örneğidir.

Eksiklikleriyle, noksanlarıyla Türkiye, 30 yıllık İş Yasasını değiştirmiştir ve söylenenin aksine, işçi-işveren saç saça, baş başa girmemiştir. Eksikleri vardır, zaman içerisinde revize etmemiz gereken uygulamadaki aksaklıkları vardır, ama böyle temel bir yasa, Türk akademisyeninin gayretleriyle, Meclisimizin katkısıyla hayata geçmiştir. Sosyal Güvenlik Tasarısı da öyledir; sosyal güvenlik konusunda çok şey söylendi, çok şeyler yazıldı, ama şahsen benim bir Bakan olarak, sosyal güvenlik reformunun sosyal politikanın önemli araçlarından biri olduğunu kabul ediyorum. Yani burada deniliyor ki, “bu IMF’nin hazır reçetesidir, Dünya Bankasının telkini falan vardır.” Yok, ben onları hiç paylaşmıyorum ve onlara da katılmıyorum. Zerre kadar bu konuda bizim elimize verilmiş, dikte edilmiş bir metin olduğu kanaatine varsam, bunu anında yırtarım, hayatta o görevde durmam. Benim şahsi inancım, ülkemizin bir sosyal güvenlik reformuna ihtiyacı olduğu için biz bu gayreti sarf ettik, 3,5 yıldır bu gayreti sarf ettik. IMF ile çakışan tarafları yok mu, Dünya Bankasıyla çakışan tarafları yok mu; var. Ancak bu reformun içeriği, bizim önümüzdeki süreç için sürdürülebilir sosyal güvenlik mevzuatını ve sistemini hayata kazandırmaktan geçmektedir, bütün bu uğraşlarımızın, bütün bu gayretlerimizin nedeni. Genel sağlık sigortası, sosyal sigortalar ve yoksulluğu önleme konusunda sosyal güvenlik reformundan önemli beklentilerimiz var.

Bu sosyal güvenlik reformu, tabii herkesin mutlaka noktası virgülüne kadar kabul ettiği bir reform olmayabilir. Sosyal güvenlik reformu yapmak bizatihi zor bir iştir. Hangi ülkede bu reformu yapmaya kim kalktıysa, büyük tepkiyle karşılaşmıştır. Ama şundan büyük bir memnuniyet duyuyorum: Biz bu reformu olabildiğince katılımcı bir anlayışla yapmaya çalıştık, 3,5 yıldır mutlak çalışmasını çok zengin bir şekilde yaptık. Ancak bir reform yaparken de mutlaka bazı disiplinler getirmek zorundasınız. Herkesin hoşuna gidecek popülist bir reform yapmak, siyasetçinin kolayına gelen bir iştir, siyasetçi bundan prim alır. Ben “emeklilik yaşı 50’ye indi” desem, Çalışma Bakanı olarak benim uzun süre ismim yukarılarda kalır. Emeklilik yaşının 50’ye inmesi veyahut da başka parametrik değişiklikleri yapmak demek, bu ülkenin geleceğine, yeni kuşaklara, yeni nesillere onların taşımayacağı ağır yükler devretmek demektir. Türkiye gördü işte, genç emeklilik operasyonunun neticelerini gördü; 36 yaşında, 37 yaşında vatandaşlarımız emekli oldular. Yani Türkiye’de bir emeklilik dönemini bitiriyorsunuz, tekrar çalışma hayatına başlayıp ikinci defa emekli olma imkânı var. Dünyanın hiçbir yerinde böyle bir şey yok, yani eğri oturup doğru konuşacağız. Hiçbir ülkenin böyle bir sistemi besleyecek zengin kaynağı yok; Fransa’sı da böyle, Almanya’sı da böyle. Sosyal devletin kalesi olan hiçbir ülkede bile bu kadar popülist anlayışa kaçan bir şey yok, olmaz zaten, olmaması lazım. Onun için sosyal güvenlik reformu yaparken olabildiğince popülizmden uzak kaldık, ülke gerçeklerine ve sistemin sürdürülebilmesine imkân verecek değişiklikleri yapmaya çalıştık.

Dün Sayın Cumhurbaşkanımız, bu tek çatıya ilişkin yasamızı onayladı. Artık bundan böyle Emekli Sandığı, Bağ-Kur, SSK kalmadı, tek sosyal güvenlik kurumumuz hayata geçti. Çalışma statüsüne göre değil, vatandaşlık esasına göre vatandaşlarımızın hizmet alabileceği yeni bir anlayışa geçtik. Kademeli olarak bunu bütün ülkede hayata geçireceğiz, bilgiişlem teknolojisini de yaygınlaştırmak suretiyle bunu hayata geçireceğiz. Bu işin temeliydi,

arkasından dediğim gibi genel sağlık sigortası, sosyal sigortalar ve sosyal koruma programlarımızın da hayata geçmesini sağlayacağız, bunun için gayret edeceğiz.

Bunun dışında, istihdama ilişkin çalışmalarımız var. Sayın Başkanın ifade ettiği gibi, sendikal haklara ilişkin yeni bir düzenleme yapmamız lazım. İşgücü piyasalarına yönelik düzenleme yapma ihtiyacıyla karşı karşıyayız. Bunların hepsi eksik olan hususlardır, bu konuda mutlaka adım atmamız gereken konular önümüzde durmaktadır. Ama maalesef Türkiye, hep suni gündemlerle enerjisini kaybeden bir duruma zaman zaman geliyor, buna da üzülüyorum. Aslında Türkiye'nin gerçek gündem maddeleri bunlardır, iştir, aştır, sosyal güvenliktir, yoksullukla mücadeledir, işsizlikle mücadeledir. Bunlar bizim kalıcı gündem maddelerimizdir ve bu maddelere, bu sorunlara çözüm bulmak için hepimizin bilgi, birikimini ve katkısını vermesi gereken hususlardır diye düşünüyorum.

Ben de açış konuşmamı fazla uzun tutmak istemiyorum, değerli akademisyenlere zaman bırakmak adına. Sözlerimi bitirirken, ben de Danıştayda başkan ve üyelerimize gerçekleştirilen bu menfur saldırıyı şiddetle kınıyorum ve bu konuda akliselimin galip gelmesini, bu tür karanlık emelli insanların emellerine ulaşacak ortamın yaratılmaması konusunda herkese büyük görevler düştüğüne inanıyorum. Türkiye aslında bu konuda çok acı tecrübeleri yaşadı, acı bedelleri ödedi. Yani Türkiye'nin kaos ortamına sürüklenmesi, ülkeye hiçbir şey kazandırmıyor. Onun için bütün vatandaşlarımızın duyarlı, akliselim olmasında fayda mülhaza ediyorum. Özellikle Büyük Atatürk'ün bağımsızlık savaşını başlattığı günlere denk gelen bugünlerde, milli birlik ve beraberliğe her zamankinden daha çok ihtiyacımız var. Gündelik siyasi gailerle bu genel konuları örtüştürmememiz lazım. Onun için tekrar tekrar bu saldırıyı kınadığımı ifade etmek istiyorum, ama hiçbirimizin de umutsuzluğa kapılmasını açıkçası istemiyorum. Biz Türkiye Cumhuriyetinin vatandaşları olarak bu Cumhuriye-

tin nasıl kurulduğunu, hangi bedeller ödendiğini biliyoruz. İşte bizim Kastamonu'muz, Kurtuluş Savaşında en çok şehit veren illerden biridir; Cumhuriyetin kuruluşunda, Cumhuriyetin temelinde kanı ve canı olan insanların yoğun olduğu bir bölgedir. Hiçbir şeyden habersiz o kadınlarımız, gençlerimiz, bu ülkenin bağımsızlığı için, bu ülkenin emperyalist emellerden kurtulması için çocuklarını dahi feda etmişlerdir. Biz o insanların torunlarıyız, bu Cumhuriyetin nasıl kurulduğunu biliyoruz ve bu Cumhuriyetin sonsuza kadar yaşayacağına da inancımız sonsuzdur. Bu sebeple, bu tür hadiselerin meydana gelmemesi için herkesin üzerine düşen önemli görevler olduğuna inanıyor, bu toplantımızın ülkemizin geleceğine yeni ufuklar açmasını temenni ediyor, katkıları olan herkese, TÜRK-İŞ'e, Ankara Üniversitesine, Sayın Alpaslan Işıklı Hocamıza ve katılan herkese en derin şükranlarımı sunuyor, hepinize iyi günler diliyorum.

PANEL

“Sosyal Politikasız Bir Dünya Mümkün müdür?”

Oturum Başkanı : Prof. Dr. Gülten KUTAL
İstanbul Üniversitesi

Konuşmacılar : Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK
TİSK Yönetim Kurulu Danışmanı

Prof. Dr. Toker DERELİ
Işık Üniversitesi

Mustafa GÜR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşar Yardımcısı

Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı

tin nasıl kurulduğunu, hangi bedeller ödendiğini biliyoruz. İşte bizim Kastamonu'muz, Kurtuluş Savaşında en çok şehit veren illerden biridir; Cumhuriyetin kuruluşunda, Cumhuriyetin temelinde kanı ve canı olan insanların yoğun olduğu bir bölgedir. Hiçbir şeyden habersiz o kadınlarımız, gençlerimiz, bu ülkenin bağımsızlığı için, bu ülkenin emperyalist emellerden kurtulması için çocuklarını dahi feda etmişlerdir. Biz o insanların torunlarıyız, bu Cumhuriyetin nasıl kurulduğunu biliyoruz ve bu Cumhuriyetin sonsuza kadar yaşayacağına da inancımız sonsuzdur. Bu sebeple, bu tür hadiselerin meydana gelmemesi için herkesin üzerine düşen önemli görevler olduğuna inanıyor, bu toplantımızın ülkemizin geleceğine yeni ufuklar açmasını temenni ediyor, katkıları olan herkese, TÜRK-İŞ'e, Ankara Üniversitesine, Sayın Alpaslan Işıklı Hocamıza ve katılan herkese en derin şükranlarımı sunuyor, hepinize iyi günler diliyorum.

PANEL

“Sosyal Politikasız Bir Dünya Mümkün müdür?”

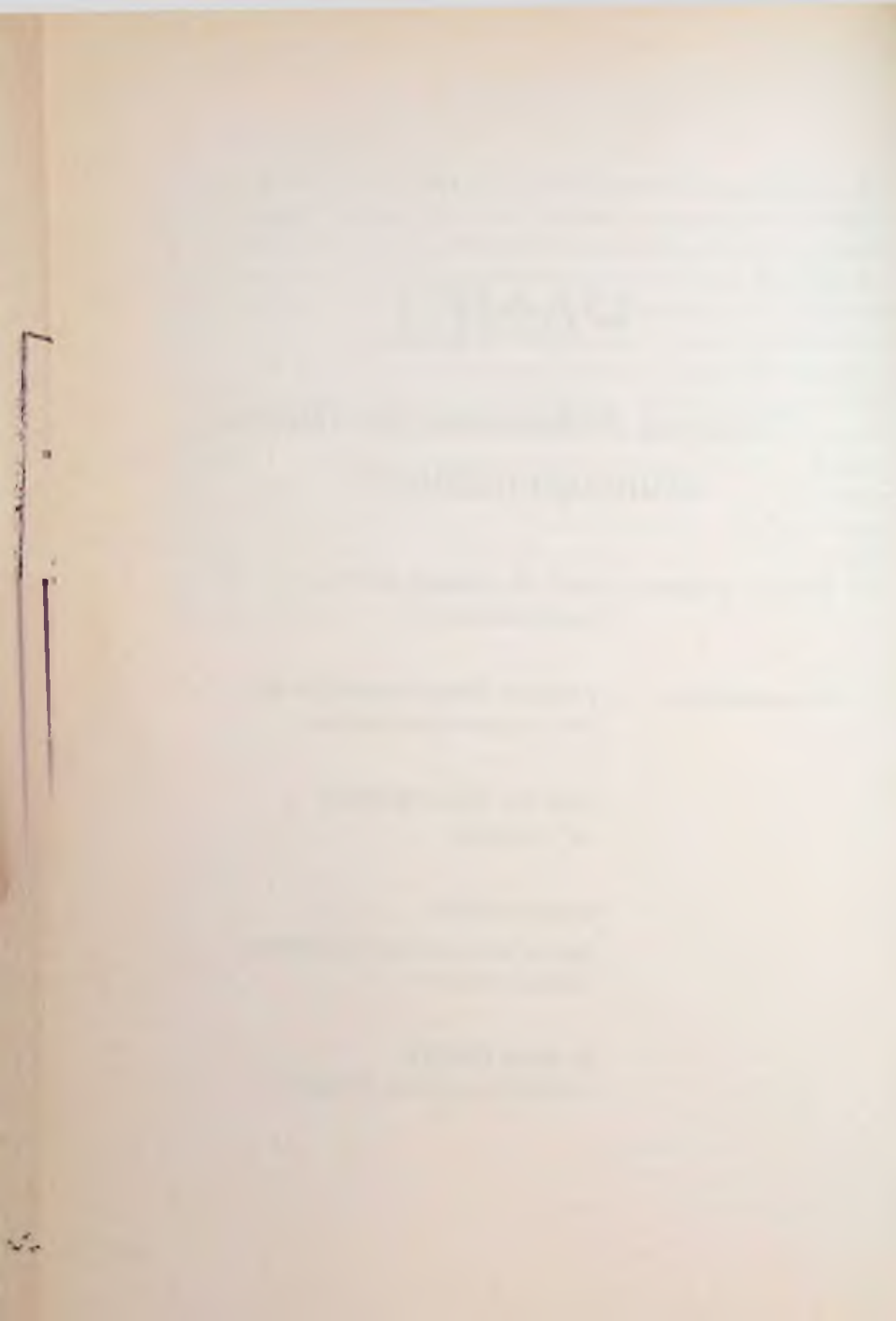
Oturum Başkanı : Prof. Dr. Gülten KUTAL
İstanbul Üniversitesi

Konuşmacılar : Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK
TİSK Yönetim Kurulu Danışmanı

Prof. Dr. Toker DERELİ
Işık Üniversitesi

Mustafa GÜR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşar Yardımcısı

Dr. Nacl ÖNSA
TÜRK-İŞ Genel İ



Oturum Başkanı (Prof. Dr. Gülten KUTAL) - Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanım, Sayın Müsteşarım, Sayın Valim, TÜRK-İŞ Genel Başkanı, TİSK Danışmanı, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin sayın başkanları, öğretim üyeleri, değerli meslektaşlarım ve konuklarımız; hepinizi saygıyla, sevgilerle selamlıyorum. Bu semineri düzenleyen Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü mensuplarına, hazırladıkları bu güzel panelden ve seminerden dolayı teşekkür etmeyi bir borç biliyorum ve teşekkürlerimi sunuyorum. Bu semineri düzenleyen arkadaşlara, panel sırasında dahi çalışmalarından dolayı, bizi her zaman ağırlayan, her zaman güler yüzle karşılayan Prof. Işıklı'ya ayrıca teşekkür ediyorum.

Bugünkü panelimizin konusu, “Sosyal Politikasız Bir Dünya Mümkün müdür?” sorusunun cevabını vermek. Aslında burada bulunan tüm sosyal politikacılar, bu sorunun cevabını bilmektedir. Bize göre de sosyal politikasız bir dünyayı düşünmek kesinlikle mümkün değildir. Ancak bu başlığın panelimizde gündeme getirilmesinin çok ciddi bir nedeni vardır. Bunun nedeni, yeni bir teknolojik devrimin gündeme getirdiği küresel rekabet ve esneklik ihtiyacıdır. Sosyal devlet ve esnekleşme kavramları, 1980’li yıllarda birçok politikacı ve düşünür tarafından birbirine karşıt kavramlar olarak ortaya atılmıştır; sosyal politikaların, hatta sosyal devletin sonunun geldiği ileri sürülmüştür. Sosyal devlet uygulamalarına çok büyük saldırılar yapılmıştır.

Ancak bu liberal uygulamalar, 19. Yüzyıldaki adaletsiz sosyal sonuçları, 19. Yüzyıldaki kötü gelişmeleri, emeğin sömürülmesine benzer sonuçları günümüzde de kısa zamanda doğurmuştur. Dolayısıyla bazı uygulamalarla âdeta 19. Yüzyıla döner gibi olmuştur. Milli gelirleri 20 bin doları aşmış olan ülkeler, zenginliklerine zenginlik katarken, dünyanın geri kalan ülkeleri hızla eskisinden daha kötü bir hale gelmeye başlamıştır. Bu adaletsiz gelir dağılımı, bazı sosyologların görüşlerine göre, gelecekte güney yarımküre ile kuzey yarımküre arasında büyük mücadelele-

rin, hatta savaşların kaynağı olacaktır. Bu tehlikeyi önlemenin yolunun sosyal içerikli politikalardan geçtiği kesindir. Şu halde, günümüzde sosyal politikaların sonunun gelmesi, sosyal devlet uygulamalarının ortadan kalkması gibi bir durum söz konusu olmamalıdır ve buna karşılık sosyal politikanın öneminin artması gerekmektedir. Zira üretim faktörleri arasındaki dengesizliklere sadece firma, hatta ülke düzeyinde değil, küresel düzeyde ele almak ve bu düzeyde önlemlere başvurmak zorunluluğu vardır.

Ben konuşmamı daha fazla uzatmak istemiyorum; çünkü küreselleşme çok cazip bir konu ve üzerinde saatlerde konuşulabilecek bir konu, ama süremizin az olduğunu biliyorum. Ondan ötürü bu konuşmayı daha fazla uzatmadan panel mensubu arkadaşlarımızın bu konudaki görüşlerini dinlemek üzere sözü kendilerine bırakmak istiyorum. Süremizin oldukça kısıtlı olduğunu düşünerek, değerli panelistlerimize maalesef 15 dakikalık kısa bir süre vermek zorundayız, ancak o mümkün olabiliyor. Bu süreyi aşmamalarını hocalarımdan peşinen rica edeceğim.

Sözü programdaki sıraya göre panelistlere bırakıyorum ve ilk sözü TISK Danışmanı Prof. Dr. Ömer Faruk Çolak'a veriyorum.

Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK (TISK Yönetim Kurulu Danışmanı) - Sayın Bakanım, Sayın Valim, Sayın Dekanım; TISK adına hepinize saygılar sunuyorum.

Saygıdeğer akademisyenler; böyle bir toplantıda konuşmaktan mutluluk duyuyorum. Bu hem TISK Danışmanı olmaktan, hem de bir yıl öncesine kadar Dekanlık yaptığım bir üniversitede çalışma ekonomisi bölümünü faaliyete geçirmiş eski bir Dekan olarak açıkçası bu toplantıya katılmaktan mutluluk da duyuyorum.

Sosyal devletten vazgeçmek mümkün mü; elbette ki mümkün değil. Biz bu soruya elbette ki mümkün değil diyeceğiz; çünkü biz, sosyal tarafın bir parçasıyız. Üstelik de Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devleti olduğunu da Anayasanın 2 nci madde-

sine yerleştirmiştir. Sosyal politikayla sosyal devlet kavramlarını bildiğiniz üzere, artık birlikte kullanıyoruz. Burada sosyal devletin amaçlarından birisinin toplumdaki sosyal ve ekonomik dengesizlikleri azaltmak olduğunu rahatlıkla söylememiz gerekir. Sosyal devlet, ekonomik ve sosyal yaşama ağırlığını koyarak, toplum yararına kendisinden beklenen ödevlerini yerine getirirken, sosyal adalet ve eşitliği gerçekleştirmeye de çaba göstermesi gerekiyor.

Sosyal devlet, sosyal adaletin gereği olarak fiili eşitliğe mümkün olduğu kadar yaklaşmak amacı güdebilir. Ancak şunu da belirtmekte fayda var ki, mutlak eşitliğe erişmek hiçbir zaman mümkün olmayacaktır. Açıkçası bunu düşünmek de bir parça hayalcilik olacaktır ve üstelik de geçmişteki deneyimler de bize bunu göstermektedir. Peki, o zaman sosyal devlet ne yapacaktır? Ulusal gelirin eşit olarak değil, ama adil bir biçimde dağıtılmasını hedefleyecektir.

Sosyal devletin bir başka tanımlaması da bizim halen de çok ciddi biçimde tartıştığımız kişinin özgürlüğünü sağlamaktır. İnsanın toplum içine tek başına bırakıldığında, kendi gücüyle özgürlüğünü kazanamayacağını ya da kazanmış olsa bile, bunu sürdürmeyeceği, sanayi devriminde, hatta ondan önceki dönemlerde, feodal süreçten bugüne değin net bir şekilde görülmüştür. Dolayısıyla sosyal devlet, bireyin sosyal haklarını da tanıyan devlet olmak konumundadır.

Burada üzerinde durmamız gereken noktalardan bir tanesi de şudur: Çalışma hakkına ve iş bulma olanaklarına sahip bulunmayan, asgari bir yaşam düzeyini sağlamaya elverişli bir adaletli ücret elde edemeyen, eğitim ve öğretim olanaklarıyla barınacağı bir konuttan yoksun bulunan kişinin gerçek anlamda özgür olamayacağını da düşünüyoruz. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 42, 49, 55 ve 57 nci maddelerinde buna ilişkin tanımlamaları ve zorunlulukları dile getirmiştir.

Sosyal devlet sisteminin temel ilkeleri bağlamında Türkiye’de devletin bu ilkeyi uygulayabilme yeteneği ve koşullarına gelince, bu konuda sosyal devlet ilkesinin farklı bir boyut kazandığını açıkçası söylemek gerekmektedir. Özellikle ekonomik ve sosyal politikaların birbirinden bağımsız düşünülemediği günümüzde, toplumun, devletin sosyal ve ekonomik alandaki dengesizlikleri azaltırken hangi yolları izlediği ayrı bir önem arz etmektedir. Sosyal devletin kişinin özgürlüğünü sağlama noktasında, görevini yerine getirebilmesini sağladığı sosyal hakların kullanılabilmesiyle doğru orantılıdır. Bu nedenle kişilerin doğuştan varolduğu kabul edilen özgürlüklerin gerçekleştirilebilmesi, devletin varolan ekonomik ve sosyal engelleri ortadan kaldıracak, bireylerin kişiliklerini, maddi ve manevi varlıklarını geliştirebilmesi için gerekli koşulları sağlaması gerekmektedir.

İşte bu noktada “sosyal devletin geleceği nedir?” sorusu ne çıkmaktadır. Ekonomik ve sosyal açıdan ülkemizin içine girmiş olduğu Avrupa Birliğine tam üyelik sürecinde bu soruya yanıt vermek, açıkçası artık sadece Türkiye Cumhuriyeti Anayasası değil, aynı zamanda Avrupa Birliği mktesebatıyla da birliktelik göstermektedir.

Sayın Başkan; zaman kısıtı nedeniyle bazı noktaları atlayarak konuşacağım. Sizin de bildiğiniz gibi, Avrupa Birliği müktesebatı ve 2000 yılındaki Lizbon stratejisiyle beraber karşımızda sosyal devlet ve sosyal politikayla ilgili ciddi noktalar bulunmaktadır. Bunlar, dayanışma ve birliktelik, eşit fırsatlar ve ayrımcılığın tüm şekilleriyle mücadele, -Burada altını çizmekte fayda var: Ayrımcılık da etnik ayrımcılık, hassas gruplara ilişkin ayrımcılık, örneğin kadınlarla ilgili ayrımcılık ciddi bir önem arz etmektedir. Bu halen Avrupa Birliğinde bile sizin de bildiğiniz gibi, bir sorun teşkil etmektedir. Tabii ki Türkiye’deki sorun çok daha büyüktür- işyeyinde uygun iş sağlığı ve güvenliğinin koşulları, eğitim ve sağlık alanında uluslararası ilkelerin kabul, sürdürülebilir kalkınma ve

sivil toplumun, bir taraftan da sivil örgütlerin sosyal devletin bir parçası olma, katılma ve yönetim sürecinde yer alma ilkesi olarak tanımlayabilirim. Dolayısıyla bunları sıraladığımızda, bu değerlerin aynı zamanda Avrupa Birliğinin sosyal devletin, sosyal piyasa ekonomisinin altyapısını da bu ilkelerle oluşturduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla karşımıza sosyal devletle beraber bir de sosyal piyasa ekonomisi çıkmaktadır.

Avrupa Birliğinde dikkati çeken unsurlardan bir tanesi de AB ülkelerinde, hatta buna örneğin Japonya'yı da katabiliriz, kamu harcamalarının gayri safi milli hâsıla içindeki paylarıdır. Örneğin Avrupa Birliğinde kamu harcamalarının gayri safi milli hâsıla içindeki payı yüzde 27 iken, ABD'de 15, Japonya'da 17'dir, Türkiye'de ise bu oran bildiğiniz gibi oldukça düşüktür. Dolayısıyla sosyal devlet demek, sosyal devletin yaşayabilmesi, varolabilmesi ve sosyal devlete ilişkin olguları yerleştirebilmek için bunun eyleme dönüşmesi gerekir.

Burada bir parça daha yine Avrupa Birliği Lizbon stratejisinden hareket ederek bazı noktaları vurgulamakta fayda var. AB Lizbon stratejisiyle kabul edilen sosyal politika gündeminin temel ilkelerinin üye ülkeler tarafından yerine getirilmesiyle ilgili halen sorun yaşanıyor. Yani 2000 yılında, 2010 yılı için koyulan hedeflerin tutturulamayacağı bugün den görülmektedir ve Avrupa Birliğindeki ülkeler, ulusal istihdam planlarıyla bunların hepsini revize etme yolunda ciddi çalışmalar yapıyorlar. Nitekim Avrupa Birliği web sitesinde hemen hemen arka arkaya bu ülkelerin birçoğunun ulusal eylem planları, istihdam üzerine raporları yayınlandı. Dolayısıyla biz bu stratejinin Türkiye için de gerekliliğini kabul etmemize rağmen, Türkiye için koyulan hedeflerin de gerçekleştirilmesinde varolan sorunları da gözönüne alarak, Avrupa Birliği temel ekseninde hangi konular üzerinde yoğunlaşmamız gerekiyor? Bunlardan bir tanesi, tam istihdam hedefi, herhalde ulaşılması zor, ama vazgeçemeyeceğimiz bir hedeftir. Özellikle

gençlerin ve kadınların işgücü piyasasına katılımlarının arttırılarak daha fazla kişiye düzgün iş sağlanması, Türkiye'deki sosyal devlet ve sosyal taraflar açısından bir görevdir.

Burada bir niversite ğretim yesi olarak şunu belirtmekte fayda var: Uluslararası alışma örgütünün son yayınlamış olduğu işgücü raporunda, sizin de bildiğiniz gibi, 20-24 yaş grubu niversite mezunu gençlerdeki işsizlik oranının yüzde 39 olduğunu açıkçası burada ifade etmek isterim. Eğitimin maliyetinin ne kadar yüksek olduğunu da düşündüğümüzde, yüksek maliyetli bir yatırım yapıp bunu kullanamıyorsanız, ortaya bir batık maliyet çıkmaktadır. Maalesef Türkiye bu konuda çok net planlar, programlar ortaya koyamamıştır henüz. Umarız bu söylediklerimiz önümüzdeki yıllarda farklılaşır.

Bir başka olgu, endüstriyel ilişkilere yeni bir dinamizm kazandırılarak iş yasalarının yeni çalışma biçimleri ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde güncelleştirilmesi. Biraz nce Sayın Bakanımızın da ifade ettiği gibi, bu konuda Türkiye ciddi çalışmalar yaptı. Yeni İş Yasası, belki eksiklikleri var, ama daha nceki İş Yasasına göre bizim açımızdan, iktisadi anlamda çok ciddi ilerleme göstermektedir.

Sosyal diyalogun sosyal taraflar ve sektör arasında yerel, bölgesel ve ulusal seviyede geliştirilerek sürece katkısının arttırılması. Biraz nce TÜRK-İş'in Değerli Başkanı Sayın Salih Kılıç Beyin ifade ettiği birkaç noktaya değinmek isterim: Örneğin biz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu olarak bölgesel ücretin uygulanmasına karşıyız. Neden karşıyız; iki temel nedenden karşıyız: Bir tanesi, bu olgunun Türkiye'deki kayıtdış ekonomiyi arttıracadıını düşünüyoruz ve Türkiye açısından kayıtdış ekonominin ciddi sorunlar yarattığı; -ki birazdan bir parça değinmeye alışacağımbunu düşündüğümüzde, birinci nokta budur. İkinci bir nokta, bölgesel ücretin gelişmiş bölgelerdeki işgücü üzerinde de bir bası yaratacağını düşünüyoruz. Dolayısıyla biz, TÜRK-İş'le beraber,

ki bu konuda TÜRK-İŞ'le aynı düşünceleri paylaşıyoruz, bölgesel ücretin uygulanmasına kesinlikle karşıyız. Bölgesel ücreti uygulayan, bize benzeyen ya da bizim şu anda karşımızda rakip olan ve de haksız rekabet yaptığını düşündüğümüz, sosyal dampingle ilgili yaptığını düşündüğümüz iki ülke, Çin ve Hindistan'daki hem siyasi yapılanma farklıdır, -çünkü eyalet sistemi vardır- hem de iktisadi yapılanmaları farklıdır. Çin ve Hindistan'daki sosyal haklarla Türkiye'deki sosyal hakları karşılaştırmamak gerekir. Böyle bir uygulamayla Türkiye'nin sosyal haklar açısından geriye doğru gideceğini düşünüyoruz ve dolayısıyla biz, TISK olarak açıkçası bölgesel ücrete net olarak karşı olduğumuzu her ortamda dile getiriyoruz.

Bir başka olgu, işletmelere sosyal sorumluluğun teşvikine devam edilmesi. Şu anda Avrupa Birliği sürecinde sosyal sorumlulukla ilgili ciddi çalışmalar yapılıyor. Türkiye'de de bu yönde bazı hamleler var.

Bir başka olgu ise, toplu pazarlık çerçevesiyle ilgili. Türkiye, bu konuda herhalde son yıllarda daha önce yaşamadığı bir süreci yaşıyor. Sosyal diyalog ortamının gelişmesi, özellikle 2001 krizinden sonra tarafların tabiri caizse aynı gemide olduklarının farkına varması nedeniyle Türkiye'de sosyal barış sağlanmış durumdadır, kayıp işgünü minimum düzeydedir. Bu yönden Türkiye önemli bir avantaj elde etmiştir.

Bir başka önemli nokta, sosyal güvenlik planlarının Avrupa seviyesinde koordinasyonunun sağlanması. Avrupa Birliğine tam üyelik süreci yaşayan bir ülke olarak Türkiye de bu noktada yerini almak durumundadır.

Peki, ulusal düzeyde başka neler yapabiliriz; kısaca ona da değinmek istiyorum: Avrupa Birliği sosyal sisteminin değişimi ve güçlenmesine yönelik olarak Lizbon stratejisinde öngörülen değerlerin önemli bir kısmını biz zaten kendi müktesebatımız

uyumlaştırma sürecinde yapmak zorundayız. TISK olarak bu konuda yeni bir çalışma yaptık. Sanıyoruz birçok akademisyenin eline ulaşmıştır. Tarama sürecine ilişkin yardımcı olabileceğini düşündüğümüz bir çalışmayı yaptık.

Aktif istihdam politikaları ile özellikle esneklikle ilgili uygulanmalarda varolan engellerin de ortadan kaldırılması gerektiğini düşünüyoruz. Burada girdi maliyetlerinin yüksekliğinden bahsedeceğim. Belki içinizden bazıları şunu söyleyebilir: "İşveren kesimi sürekli girdi maliyetlerini öne çıkartıyor." Maalesef girdi maliyetlerindeki yükseklik halen devam etmektedir. Biz bunu sürekli söylemek zorundayız. Dünyadaki gelişmelere baktığımızda da girdi maliyetleri ciddi sorun olarak devam etmektedir. Yakın dönemde açıklanan rapor, "*Global Employment Report*"ta da açıklandı. Evet, girdi maliyetleri yüksek. Burada sorun brüt ücret, işçilerin eline geçen ücretten bahsetmiyorum. Brüt ücretle ilgili sorunlarımız var, Sayın Bakanımız ve İşçi Sendikamızın Değerli Başkanı da bunu biliyorlar. Diğer yandan enerji girdisiyle ilgili çok ciddi sorun yaşıyoruz, bu bütün dünyanın sorunu. Dolayısıyla girdi maliyetleri yüksek olduğu sürece, ek yatırımlarla ilgili sorunlar derinleşmektedir.

İkinci bir nokta, Türkiye'de neden işsizlik oranı yüzde 7.6'lık büyümeye rağmen azalmıyor?" sorusuna vereceğimiz yanıttır. Sizin de bildiğiniz gibi, tarım sektöründeki çözülüş çok hızlı devam ediyor. Tarım sektöründeki çözülüşün bu kadar hızlı devam etmesinin getirdiği sorunları Türkiye yaşamaya başladı, ki daha önceden de yaşıyordu, ama ağırlaşmaya başladı. Buna yönelik bir politika üretmek lazım. Benim kişisel görüşümdür, TISK'in görüşü değildir, ama Türkiye'de tarım sektörüne yönelik çözülüşle ilgili 2001 yılında uygulamaya giren Güçlü Ekonomiye Geçiş Programında ciddi hata vardır, tarım sektörüne yönelik göndermelerinde, o hataların gözden geçirilmesi lazım. Yani 2001 yılı kararlarına sürekli bağlı kalmanın bir anlamı yoktur diye düşü-

nüyorum; çünkü bu olgu, işsizlikle ilgili bizim mücadelemizi engelliyor.

Burada altını çizemeyeceğimiz bir noktada daha var, o da şudur: Günümüzde artık sosyal devleti, sosyal politikaları etkin uygulayabilmek için, istikrarlı ve sürdürülebilir bir büyümeyi sağlamak gerekiyor. Bunun için küresel dünyada -beğensek de, şikâyet de etsek- yer alan bir ülke olarak rekabet gücünü koruyan bir ekonomiyi yaratmak durumundayız. Rekabet gücü olmayan bir ekonominin küresel dünyada varolması ve sürdürülebilir kalınmayı, sürdürülebilir büyümeyi sağlaması mümkün değildir. Bundan dolayı da Türkiye'nin rekabet gücünü arttırabilmek için devlet, sosyal taraflar birlikte çalışarak bunu sağlamak durumundadır. Aksi takdirde, işsizlikle ilgili sorunları yaşamaya devam edeceğiz.

Son olarak şunu söylemek istiyorum: En iyi uygulanacak sosyal politika, işsizliğin olmadığı bir ülke demektir. İşsizliğin olduğu bir ülkede sosyal politikaların başarılı olduğunu söylemek mümkün değildir. Türkiye'de artan bir işsizlik vardır. Dolayısıyla işsizliği göz ardı eden bir sosyal politika uygulaması ve süreci. Türkiye'deki işsizliğin daha da artmasına neden olacaktır.

İzninizle bir şeyi daha araya sıkıştırayım, o da şudur: Biz istihdamla eğitim arasındaki ilişkinin Türkiye'de çok ciddi biçimde kopuk olduğunu düşünüyoruz. Mesleki eğitimle istihdam arasındaki ilişkinin Türkiye'deki yaşanan tartışmalardan kaynaklanan, yani bir meslek yüksekokulu, bir meslek lisesinin sorunlarının tüm meslek liselerine yayarak kullanılması, ciddi sorunlar yaratmaktadır. İşverenlerle ilgili toplantılarda inanın, küçük, orta, büyük ölçekli işletme olsun, kimi zaman iş verecek, yani elimizde boş iş alanı var, işçi bulamıyoruz. Nedeni, yeterli beşeri sermaye, bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olunmamasından geçiyor. Dolayısıyla bununla ilgili sorunları biz ivedilikle çözecek politikaları uygulamak durumundayız. Açıkçası bununla ilgili verimliliğin de

uzun dönemde geleceğini düşünürsek, acil bir eylem planı gerekmektedir diye düşünüyorum.

Sabrınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Oturum Başkanı - Sayın Ömer Faruk olak'a teşekkür ediyorum, zamanında bitirdikleri ve zamanlarını çok iyi kullandıkları için.

Prof. Dr. Toker Dereli, buyurun.

Prof. Dr. Toker DERELİ (Işık niversitesi ğretim yesi)- Sayın Bakanım, Sayın Vali, TÜRK-İş'in Değerli Başkanı, Sayın Dekan; sorunun cevabı belli olduğuna göre, yani "sosyal politikasız bir dünya olabilir mi? olamaz" denildiğine göre, Sayın Başkan bana bir dakika verse de yeterlidir diye düşünebiliriz. Bu aynı zamanda Sayın TÜRK-İş Başkanının söylediği bir şeye de cevap, yani bu konular, sosyal politika vesaire, "alışma ilişkileri, endüstri ilişkileri yok oluyor, dolayısıyla siz ne okutacaksınız, biz sizi de kapayabiliriz" şeklinde. Sosyal politika devamlı süreceğine göre, böyle bir tehlike yok. Endüstri ilişkileri zayıflasa bile, en azından sosyal politika boyutu varolduğu sürece bizler okutacağız. Biraz zayıflarsa, sosyal siyaset tarihi okuturuz, yani bir şekilde gideriz.

Küreselleşme tanımı yapılmıştır, belki tam bir fikir birliği yok, ama esas itibariyle sermayenin, malların, teknolojinin, bilginin serbestçe dolaştığı, dış rekabetle pekiştirilen yeni bir dünya düzeni. Kültürel küreselleşmeden bahsediliyor, bir boyutu, yani dünyanın her tarafında bu hareketlilikten dolayı hayat tarzlarının, giyim tarzlarının, değerlerin vesaire yeknesak hale, benzer hale gelmesi olayı. Daha çok ekonomik küreselleşme bizi ilgilendiren tabii, burada da mal, teknoloji, kapital ve saire... Biz ne kadar uluslararası düzeyde sosyal politikayı düzenlese bile, emek dolaşmadığı sürece, ulusal sınırlar içinde sorunlar olacak ve bunları sosyal politika yöntemleriyle çözmemiz gerekecektir diye düşünebiliriz.

Ekonomik küreselleşmenin belli başlı hareket noktalarından birisi veya başlatıcısı, kuvvetlendiricisi, tabii çokuluslu şirketler. Bunlar dünyanın her yerinde ucuz, esnek, yalın üretim için ellelerinden gelen her şeyi yaparlar, bu da işin doğası icabıdır. Her şeyin ötesinde de tüm bu gelişmelere gayet doğal bir gıdışın sonucu teknolojiadaki çok hızlı gelişmeler, dijital teknolojiler, bilgi teknolojileri vesaire yol açmıştır. Böyle bir olguyla karşı karşıyayız.

İktisatçılar arasında ilk kez vurgulayan, hepimizin bildiği gibi, Karl Marks. Çünkü Karl Marks'ın birçok öngörüsü belki gerçekleşmedi, ama gerçekleşen öngörülerinin başında bu geliyor, bana göre de öyle. Kapitalin kârlılık oranı ve marjinal etkinliği düşüktü, kapital, kârın yüksek olduğu, işçilik maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere doğru kayacaktır. Bu da ortaya bir dünya ekonomisi ve kozmopolit bir yapı, bütün değerlerin, tarzların birbirine yaklaştığı, benzer hale geldiği bir olgu yaratacaktır. Tabii Marks'ın kendi görüşü içinde bunun çözümü, esas itibarıyla işçi sınıfının kurtuluşu için bir proleter devrimdir. Ama günümüzde tabii bu boyut daha çok bu gerçekleşme yönüyle, yani söylediği şeyin veya kehanetin diyelim, bu alanda gerçekleşmesiyle kendini gösteriyor. Öbür boyut üzerinde durmuyoruz. Ancak küreselleşme sonucunda artan zenginliğin adil şekilde dağılmadığı, genelde sadece küreselleşmeye karşı olan gruplar tarafından değil, bu işi destekleyen birtakım uluslararası kuruluşlar, dünya kuruluşları tarafından da teslim edilen bir şeydir. Yani er geç şu veya bu şekilde yine sol demeyeyim, fakat sosyal demokrat hareketler, sosyal politika, sosyal refah devleti, bu artan adaletsizliğe karşı yöntemler aramak için çalışacaktır diye düşünebiliriz.

Biraz işin bizim çalışma ekonomisi bölümü olarak ilgi alanımızda birazcık tarih, o tarih de konunun doğuşuyla ilgili. Konu, sosyal politika adı altında esas itibarıyla Almanya'da sanayileşmenin doğurduğu eşitsizliklere, sorunlara çare bulmak için bir araya gelen ve o zaman kendilerine kürsü sosyalistleri denilen bir akade-

misyen grubun nclgnde ortaya çıkıyor. Kürsüler kuruluyor bu anlamda ve Kıt Avrupa'sı ve temelde Almanya menşeli. 1933 niversite reformuyla ülkemize gelen Alman hocalar, ülkelerinde başlayan bu krs sosyalizmi hareketinin izleyicileri ve bizim için de, bizim fakültemiz için de malum, Kesler bu kürsüyü kuruyor ve temel olarak tanımları ortaya koyuyor. Bu tanımlar bizim ders kitaplarına da yansımıştır ve birçok ders kitabında tekrarlanmıştır. Yani devletin esas itibariyle sınıflar arası gelir farklılıklarını, yaşıam farklılıklarını, çalışma farklılıklarını azaltmak, ortadan kaldırmak için müdahalesi, artı tarafların ve devletin -bu defa aktörler işin içine giriyor- işçi-işveren veya işçi ve kapitalist sınıf arasındaki çatışmaları azaltmak, hafifletmek için kullanacakları yöntemler. Başlıca iki boyut: Birinciye daima kitaplarımız, sosyal politikanın geniş açıdan tanımı demiştir, sonradan bu konuda ders kitabı yazan arkadaşlarımızda da bu ayrıma riayet edilmiştir. İkinci boyut da kendi kendine yardım mekanizması. Birinciye geniş anlamda sosyal politika, devlet müdahalesi ağırlıklı; fakat ikinci daha çok kendi kendine yardım dediğimiz sendikacılık, toplu pazarlık, kooperatifçilik ve siyasal aksiyon yoluyla sosyal siyaset. Bu önemli; çünkü 1950'lere gelindiğinde, belki hâlâ Avrupa'da sosyal siyaset veya politika bu anlamda her iki boyutu da kapsayacak şekilde kullanılıyordu. Ancak giderek birinci görüş veya boyut baskın olmaya başladı. Diğeri bir deyişle esas itibariyle merkezi devletin ve de yerel yönetimlerin refahı arttırmak, bireylerin hayat seviyesini yükseltmek, sınıf farklarını azaltmak için giriştikleri birtakım kamusal hizmetler, yararlar vesaireyle kastedilir hale geldi.

Öte yandan, İngilizce konuşan ülkelerde ve daha çok Amerika Birleşik Devletlerinin nclgyle ikinci boyut bu ülkelerde endüstri ilişkileri veya çalışma ilişkileri şeklinde veya benzeri birtakım kavramlarla, ama örgütlü, yani sendikaların olduğu bir ortamda işçi-işveren ilişkileri anlamında belli dersler, belli bölümler açıldı. Bu gelişmeler, 50'lerden sonra Türkiye'yi de etkiledi ve de ABD için sosyal politika veya İngiltere için sosyal politika veya

kamu politikası gibi isimler altında daha çok geniş anlamda devlet müdahalesiyle sosyal politikaya yaklaşım, endüstri ilişkileriyle de doğrudan tarafların kendi kendine yardım mekanizmasıyla, grevlerle, sendika özgürlükleriyle vesaire bu işi götürmeleri gündeme geldi.

Yıllar içinde sosyal politika, Kıta Avrupa'sı anlamında ve bizim kullandığımız anlamda sanki önem kaybeder gibi bir hale geldi. O yüzdendir ki, 80'li yıllarda YÖK'ten sonra bizim bölüm, oturup sosyal politika kavramını ve derslerini yine müfredatta muhafaza etmek koşuluyla, belki bir ana bilim dalı olarak, fakat bölüm adını çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri olarak değiştirmiştir. İyi mi olmuştur, kötü mü olmuştur, o ayrı bir konu. Ancak bize biraz önce bilgi de verildi, çalışma ekonomisi bölümleri sayısı 18, birkaç sene önce 9 bölümdü, yani yüzde 100 bir sıçrama yapmış. Niçin çalışma ekonomisini kattık? Çünkü iktisat fakültesinde faaliyette bulunuyorduk. Sadece endüstri ilişkileri dedigimiz takdirde, konuya işletme bölümlerinin talip olacağını ve onların ele geçireceğini aramızda konuştuk, düşündük. Oysa sosyal politikaya daha yakındı ve de çalışma ekonomisi, tabii yine de bu bölümlerin ana konularından biri olmalıdır. Konuştuğumuz her şey, ücretler üzerindeki yükler vesaire, istihdam, bunların hepsi daha çok çalışma ekonomisini ilgilendiriyor. Bu alanda çok büyük gelişmeler oldu ve bölümlerimizin endüstri ilişkileri ve sosyal politika kadar, bu çalışma ekonomisi sorunlarına ve teorilerine ve araştırma bulgularına önem vermesi lazım diye düşünüyorum. Çünkü birçok şey, asgari ücretin etkisi, ücretler üzerindeki veya işçilik maliyeti üzerindeki ücret benzeri sosyal yüklerin istihdama etkisi gibi konular, karşı taraftan gelen, yani sosyal politikaya ve endüstri ilişkilerine biraz karşı taraflardan gelen birtakım iddialara cevap vermek için bilinmesi gerekli, çok iyi hazırlanması gerekli konular. Ben biraz çalışma ekonomisinin bu yönüyle bölümlerimizde yeterince dünyadaki gelişmeleri takip etmediği kanaatindeyim, ama birçok istisnası da olabilir tabii.

Buna böylece değindikten sonra, hemen şunu ifade edelim: 90'lı yıllardan itibaren Kıta Avrupa'sında yine birtakım katıldığı-mız kongrelerde, bilimsel toplantılarda Kıta Avrupa'sı profesör-lerinin veya akademisyenlerinin sosyal politika sözcüğünün gi-derek arka plana atılmasından rahatsız olduklarını gördük. Hatta bizdeki gelişmeyi sordular. Anlatınca, "aman, sosyal politika söz-cğn yine muhafaza edin, içinde sendikacılık, toplu pazarlık da okutun" dediler. Oslo'da bir seminerde bir saat kadar aramızda bu konuyu tartıştık. Artık onlar böyle yaklaştı diye mi, başka ne-denlerle mi, tabii dünyada bir de Avrupa Birliğinin sosyal modeli gelişiyor, onun da etkisiyle sosyal politikanın son geçtiğimiz 5-10 sene içinde de tekrar ön plana çıktığını gördük, görmekteyiz. Onun için bugünkü konuşmada Sevgili Alpaslan Işıklı sosyal po-litika olarak yaklaşınca, bunun çok uygun bir zaman olduğunu düşünüyorum.

Tabii isimle ilgilenmiyorum, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölüm ismi olarak da yerinde olmuştur, bir süre devam edebilir. Kendi içinde ana bilim dallarını, konularını sosyal po-litika dahil, götürebilir. Ancak hemen şunu söyleyeyim: Ülkede birçok gelişme, hem bir taraftan endüstri ilişkileri boyutu bizi ilgilendiriyor, bu boyutla tabii ILO bağlamında da çok ilgiliyiz, sendikacılık, toplu pazarlık; fakat Avrupa Birliği yönergeleri, is-tihdam, gelir dağılımı vesaire boyutlarda esas itibariyle sosyal po-litika erevesi altında birçok konu, sosyal politika, sosyal hukuk, sosyal güvenlik gibi konular giderek önemini muhafaza ediyor, arttırıyor. O açıdan kendi konumuz hakkında ve bölümlerimiz hakkında herhangi bir endişeye sahip değilim. Yani ben, aşağı yukarı 42 yıl 5 ay sosyal politika ağırlıklı bir bölümde çalıştım, bu dönemeçlerden geçtik; kavramsal, ülkedeki hareketlere, dalga-lanmalara paralel olarak isimler değiştirdik, dersler aldık, dersler koyduk. Ancak çok uzun, köklü bir geçmişi olan böyle bir disip-linde olmaktan ve onun bu şekilde burada gen temsilcilerinin her sene bir araya gelerek bu faaliyeti, bu etkinliği yaratmaların-dan son derece mutluyum.

Şunu da gördüm: Bu işi yaparken bölümler, daha çok çalışma ekonomisi bölümleri olarak başladılar. Bugün bu bölümle sınırlı kalmayarak, bize çok yakın olan, daima birlikte çalıştığımız, bazıları ekonomist, bazıları hukukçu diğer bölümlerdeki arkadaşların da davet edilmesi iyi oldu diye düşünüyorum. Bundan sonraki toplantılarda mümkünse alanımızı sadece çalışma ekonomisi bölümünün tekeline almayalım, bizimle çok yakın çalışan ve çok büyük katkıları olan hukukçularımızı, ekonomistleri hatırlayalım diye düşünüyorum.

Tabii bizler için ikinci bir çalışma dönemi başladı, sabah konuşulurken o çağrışım oldu. Türkiye’de insanlar, emekli olduktan sonra da iş sözleşmesi karşılığında, ücret karşılığında çalışma olanağına sahipler. Bu tabii emeklilik yaşının yükseltilmesine karşı bir neden olarak ileri sürülmüştür. Yani emeklilik yaşının yükseltilmesini çalışan sınıf pek istemez; çünkü yükseltildiği takdirde geç emekli olacaktır, geliri zaten sınırlıdır. Genç yaşta emekli olsa, ikinci bir işte çalışarak, hatta Sayın Bakanın söylediği gibi, tekrar emekli olarak belki gelirini arttıracaktır, çiftleyecektir. Ben böyle bir olanak, vakıf üniversitelerinin kurulması dolayısıyla ortaya çıktığı halde, uzun süre bunu hiçbir şekilde düşünmedim; ayrılıp, erken emekli olup gelirim arttırmayı düşünmedim, sebatla bekledim. Çünkü devlet üniversitelerinin de bu kadar yatırım yaptığı insan gücüne ihtiyacı var, onu sonuna kadar kullanmak ve kullanılmasına yardım etmek de bizim görevimizdir. O açıdan, böyle bir çerçevede belki sosyal güvenlik sistemimizde yapılan reformlar arasında erken emekliliğe teşvik edecek, kişilerin “ücretimiz düşmesin” veya “şimdiden hemen ayrılalım da, emekli olalım da daha yüksek bir emeklilik maaşından sistemde yapılacak bir değişiklik sonucu mahrum olmayalım” diye ayrılmaları teşvik edebiliriz diye endişe ediyorum. O bakımdan böyle bir reformda erken emekliliği dolaylı olarak teşvik edecek müesseselerin veya kuralların getirilmesi zararlı olur diye düşünüyorum. O açıdan ülkemizin devlet üniversitelerinin insan gücünü de muhafaza etmek için bu çok önemlidir diye düşünüyorum.

Tabii ben emekli olduğum halde -ama dediğim gibi, yani hak ederek oldum, 42 sene 5 ay, bu az bir zaman değildir- şimdi hâlâ devam ediyoruz. Biraz işçilerimizin yaptığı şeyi yapıyorum belki, ama uzun bir çaba sonucu, uzun yıllar çalıştıktan sonra. O açıdan gerçekten başka bir yöntemle erken emekliliği teşvik etmemek kaydıyla emeklilik yaşının yükseltilmesi, tabii aktüerya hesapları, her şey yapıldı, gayet doğal bir şey, ülkedeki ve dünyadaki gidiş de böyle, buna herkesin uyması, vatandaş olarak hepimizin uyması gerekir diye düşünmekteyim.

Çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Çok teşekkür ediyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mustafa Gür Beyden görüşlerini açıklamasını rica ediyoruz.

Mustafa GÜR (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı) - Sayın Bakanım, Sayın Valim, Sayın Dekanım, TÜRK-İŞ'in Sayın Başkanı, değerli konuklar; hepinizi saygıyla selamlıyorum. Bu ortamda şimdiye kadarki konuşmalardan oldukça yararlandığımı belirtmek istiyorum. Bu aşamada tam işin içinde olan, hem de tepesinde olan insanların arasında ek olarak ne söyleyeceğim noktasında biraz sıkıntı çekmekte olduğumu da belirtmek istiyorum. Sayın Bakanımın ve sizlerin izniyle, genel olarak en ağır sorunlar karşısında da olumlu yaklaşmayı tercih eden birisi olmakla birlikte, hem dikkatlerin çekilmesi açısından, geleceğe yönelik, öncelik hedeflerini, alanlarını belirlemesi açısından, sorunlarla birlikte güçlü alanlarımıza, bu çerçevede sosyal politika alanında sorun ve güçlü alanlarımıza ülkemiz açısından vurgu yaparak konuşmamı sürdürmeye çalışacağım.

Bir kere başlık, biraz tahrik edici ve biraz uç bir başlık, onu söyleyeyim. Yani sosyal politikasız bir dünya mümkün müdür? Mümkündür tabii, yani siz işsizliği önemsemiyorsanız, -ben de uç bir cevap vermiş olayım- mümkündür. Siz işsizliği önemsemiyor-

sanız, sağlığı önemsemiyorsanız, eğitimi önemsemiyorsanız, yoksulluğu önemsemiyorsanız ve bunun sonucu olarak kaosu göze alıyorsanız, mümkündür, doğru. Dolayısıyla belki bu soruyu şöyle sormak gerekir: Sosyal politika, nasıl bir sosyal politika? Çünkü sosyal politika çok dinamik bir alan ve toplumların hem talepleri değişmektedir, nitelik ve nicelik olarak sürekli değişmektedir, hem çevremizdeki koşullar değişmektedir, dünya küresel rekabet içinde, ülkemizin ayak uydurması açısından, belki işletmelerimizin de rekabet gücünü dikkate almamız açısından bu koşullara uyumlu bir dinamik sosyal politikanın uygulanabilmesi ve hayata geçirilebilmesi önem taşıyor. Bunun için sosyal politika alanını, sürekli diri tutulması gereken bir alan, sürekli üzerinde güçlü fikri jimnastik yapılması gereken bir alan olarak görüyorum.

Ülkemizdeki, sosyal politika açısından şunu da söylemek istiyorum, bazı rakamlara girmeden önce: Sayın Bakanımız ifade ettiler, “sosyal politikalar zaman zaman ekonomik politikaların arkasına düşmektedir” dediler. Aslında bu, birbirine karşıt olması gereken alan da değil, yani birbirini belki tetikleyen, tamamlayan iki alan, iki dost alan aslında. Birisinin güçlü olması, diğerinin zayıf olması sonucunu otomatik olarak getirmiyor ve bu tartışmayı en üst düzeyde yapan uluslararası çevreler, uluslararası kuruluşlar, OECD, Birleşmiş Milletler, ILO, belki bir ölçüde AB, ülkelerin gelişmişlik endeksini sıralarken, tabloları geliştirirken, en çok sosyal parametreleri dikkate almaktadırlar. Yani fiziki gelişmeler, fiziki büyümelerdeki kaydettiğiniz gelişmelerden çok, sosyal alandaki gelişmeler, sizin küresel rekabet içinde ülke sıralamanızı belirlemekte. Dolayısıyla bunu hangi platformda söylersek söyleyelim, uluslararası gelişmişlik endeksini ortaya koyan kuruluşlar, sosyal politikadaki gelişmişliğinizi mutlaka öncelikle ve ağırlıklı dikkate alıyorlar. Buna göre kuşkusuz belki yabancı sermayenin gelişi de, belki sizin uluslararası itibarınız açısından da, insan hakları yönünden de, demokrasi açısından da, belki içinde bulunduğumuz AB süreci açısından bu sosyal gelişmişlik para-

metrelerinin bizim ülkesel gelişmişlik endeksimizi çok etkileyeceği ortada. Dolayısıyla biz bunları belki hepsini birden değil, ama en öncelikli olanlarını ve en çok etkiyi yaratması olası olanlarını toplumsal mutabakat içinde ve öncelikle ele alıp, üzerinde emek vermemiz bir ihtiyaç olarak gözükmektedir.

Kuşkusuz bunlardan sosyal politika alanında ülkemizin en önemli sorunu olarak ilan edilen, ki Hükümetimiz de bunu ilan etmiş durumda, pek çok sosyal tarafların da bunu kabul ettiği biçimde işsizlik konusunu vurgulamak isterim. İşsizlik konusu, Türkiye'nin en önemli sorunu halinde ortada durmaktadır. 2005 yılı Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre işsiz sayısı 2 milyon 520 bin. İstihdamda geçen yıla göre 255 bin artışa rağmen, istihdam oranı yüzde 43.7'den yüzde 43.4'e gerilemesi engellenememiştir. Burada üstelik işsizliği olumlu yönde etkilemesi beklenen hızlı büyüme karşısında bu gerilemeyi Türkiye'nin bir biçimde aşması ve buna göre tahliller geliştirmesi gerekiyor kuşkusuz.

İkinci belirtmek istediğim husus, Türkiye'deki istihdam ve işgücü verilerinde ciddi yapısal sorunlarımızın olduğudur. İşgücüne katılım oranı Türkiye'de yüzde 48'lerde, yüzde 48-49, AB'de yüzde 70'lerde. Bu oran, yapısal olarak baktığımız zaman, örneğin erkeklerde Türkiye'de yüzde 72, kadınlarda yüzde 24.7. Bu sorun, kuşkusuz toplumun yarısını, çok büyük bir kısmını istihdamın dışında tutan bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bu bizim yapısal sorunumuz olarak önemli bir alan teşkil etmektedir.

Bir başka olgu; tarımda istihdamın payı giderek gerilemesine rağmen, yine yüzde 29'larda, yüzde 29,5-30'larda seyretmekte. Bu da AB ortalamalarına baktığımız zaman, çok yüksek bir oran, AB yüzde 7-8'lerde. 15 yaş üstü nüfusumuz 51 milyon, çalışan nüfusumuz 21 milyon, sosyal güvenlik kapsamındaki sigortalı nüfusumuz 10 milyon 636 bin. Burada kayıtdışı istihdam çok önemli bir olgu olarak belki rekabet etmekte olduğumuz ülkeler açısından en zayıf alanımızı oluşturmaktadır. Hemen hemen bütün veriler

yüzde 48, 50,51 civarında bir kayıtdışı istihdamı göstermektedir. Ama bir başka olgu, az önce verdiğim bir rakamla da örtüşüyor; bu kayıtdışı istihdamın yüzde 88'inin tarımda olduğu gerçeğini göstermektedir bize. Dolayısıyla tarıma yönelmek, kayıtdışı istihdamda tarıma yönelmek, genel olarak kayıtdışı istihdamla mücadelede bize önemli bir avantaj sağlayabilir.

Bir başka vurgulamak istediğim alan; eğitim-istihdam ilişkisine benden önce değinildi, eğitimin bu anlamdaki yetersizliğini rakamlar da göstermektedir. Örneğin işsizlerin yarısı ilkökul mezunu, yüzde 13-14'ünün lise ve dengi okul mezunu olduğunu dikkate aldığımız zaman, eğitimle istihdam arasında çok yakın bir ilişki olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla eğitimin istihdamı sürekli destekleyen, sürekli onu besleyen bir niteliğe ve içsellike kavuşması gerektiğini düşünüyorum.

Yine gençlerin işsizlik oranı da bize önemli bir sorun alanını göstermektedir. Genç işsizlerin ortalaması yüzde 19. Biliyorsunuz, Türkiye'deki işsizlik ortalaması yüzde 10'larda, 9,5-10,5-11, oralarda. Gençlerdeki işsizlik, 15-24 yaş arasındaki gençlerdeki işsizlik yüzde 19'larda, bu pek çok sorunun işaretçisi diye düşünüyorum. Kentlerdeki işsizliğin yüzde 23'lerde, yüzde 24'lerde olması, bizi gerçek işsizlik rakamı konusunda daha ayrıntılı düşünmeye sevk etmektedir. Bu kapsamda kuşkusuz Sayın Bakanımız ifade ettiler, Bakanlığımız, belki diğer bakanlıklardan farklı olarak toplumun ilgili bütün kesimleriyle işbirliği ve diyalog içinde kendi faaliyetlerini, kendi sorumluluk alanındaki faaliyetleri bile paylaşarak yürütme geleneğini ısrarla sürdürmektedir. Bu kapsamda iş yaşamıyla ilgili olarak ve sosyal güvenlikle ilgili olarak çok temel yasalar, son birkaç yıldır gündemde. Sosyal güvenlik reformu Meclisin gündeminde, yabancıların çalışma izinlerine ilişkin, meslek yeterliliklerine ilişkin yasa, işsizlik sigortası biliyorsunuz yürürlükte, işsizlik sigortası fonunda 20 katrilyonun üstünde bir kaynak gözüküyor. Çalışma ilişkileri açısından, esnek çalışma biçimlerini de içeren çalışma yasaları yürürlükte.

Ancak düzenlemelerin ardı arkası kesilmiyor, yani bir yasa yaptığınız zaman, "bu alandaki sorunu bitirdim" anlamı hiçbir şekilde çıkmıyor buradan ve olmuyor. Bunu uygulamaya yansıttığımız zaman, beklediğimiz sonuçları alamadığımız alanlar oluyor veya bazı alanlarda beklediğimizin üstünde iyileştirmeler oluyor.

Burada bence yapmadığımız, eksik bıraktığımız bir alan var, bir iş var. Konuşmamın başında demeye çalıştığım sosyal politika alanı çok dinamik, sürekli değişen, sürekli talebi yükselen bir alan, ama buna karşılık bunun alarımını sürekli verecek bir sistemi kurgulayamadık diye düşünüyorum. Örneğin sosyal güvenlik reformu gündemde, sosyal güvenlik reformunu Türkiye'nin bir ihtiyacı olarak görenlerden biriyim, hem de çok acil ihtiyacı olarak görüyorum. Ama sosyal güvenlik reformu, 71 milyon, hatta daha çok insanı etkileyen bir reform; çünkü yabancıları da kapsadığı için, daha çok insanı etkileyen bir reform. Sosyal güvenlik reformunu da tasarlarken, kurgularken, muhtemel iyileştirme alanlarının artı-eksi olarak önceden bir matematiksel tahlilini ortaya koyup, örneğin 5 yıl bu yasaı uyguladıktan sonra bu tahmin ettiğimiz göstergelere ulaştık mı, ulaşamadık mı; ulaşamadıysak, nerelerde eksik bıraktık'ı bize işaret edecek bir sisteme sahip değil kamu. Bu yasa da bunu öngörmüyor, yani bu yasa da bu kadar büyük yasa çıkarıyorum, ama bu yasa da bunu kendi geleceği açısından bir kurgulama ihtiyacı duymuş değil.

İzin verirseniz, son bir cümle söyleyebilir miyim? Sayın Başkan, TÜRK-İŞ Başkanımız, "Dünya Bankası raporu çelişkilerle dolu" dediler. Ben de kısmen katılıyorum. Çözümü de aslında Sayın Bakanımız ifade etti, çözümü de sihirli noktalarda, sihirli müdahalelerde aramamak gerekir. Çözüm aslında bizde, yani bu raporlar da aslında çoğu kez devşirme raporlar, yani sizden bir sayfa alıyor, oradan bir sayfa alıyor, onu kendi görüşü olarak yansıtıyor. Bir çelişki olarak ben de şunu söyleyebilirim: Bir taraftan asgari ücretin bölgesel düzeyde ve daha düşük düzeyde yeniden yapılandırılmasını tanımlamaktadır, ama bir taraftan da denmek-

tedir ki bu raporda, “Türkiye’deki düşük ücretler, kişi başına gayri safi milli hâsılayı Avrupa Birliği ortalamasının çok altında tutmaktadır. Bu da Türkiye’nin AB süreci açısından olumsuz bir etki yaratmaktadır.” Yani bir yandan ücretleri daha düşürmenin formülünü önerirken, bir yandan da bugünkü durumun gelecek açısından olumsuz bir örnek oluşturduğunu söylemektedir.

Sözlerimi şöyle bitirmek istiyorum. İşsizlik, sosyal politika, sosyal güvenlik, sosyal koruma, bu alanlarda aslında Türkiye’nin çok büyük bir potansiyele sahip olduğunu söyleyebilirim. Türkiye, yakaladığı çok büyük orandaki büyüme rakamlarını istikrarlı bir şekilde sürdürebilirse, hem büyümeyi, hem sosyal politikayı güçlendirmeyi birlikte başarabilir diye düşünüyorum.

Hepinize saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederim.

TÜRK-İŞ Danışmanı Sayın Dr. Naci Önsal’a görüşlerini bize ifade etmesini rica ediyorum.

Dr. Naci ÖNSAL (TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı) - Teşekkür ederim Sayın Başkan. Efendim sizleri saygı ile selamlayarak sözlerime başlıyorum.

Bu toplantımızın birinci panelinin başlığı bir soru; “Sosyal Politikasız Bir Dünya Mümkün müdür?” soruya izninizle cevap vererek konuşmamı sürdüreyim. Hayır.

Sosyal politikasız bir dünya düşünmek mümkün değildir.

Hocam Toker Dereli’nin konuşması bana bazı şeyleri hatırlattı. Rahmetli Hocam Orhan Tuna sosyal politikayı geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlardı.

Geniş anlamda sosyal politika, sosyal hayatın devamlılık ve bütünlüğü bakımından mesleki örgütlerin, sosyal sınıfların, kastların kendi aralarında ve toplumla olan ilişkilerinde ortaya çıkan

ve sosyal hayatı durdurmak, tahrip etmek yolunda oluşan tehlikeleri yok etmeye yönelik politikalar dır.

Dar anlamda Sosyal Politika ise; "Kapitalist ekonomi düzeninde iki sınıf arasındaki karşıtlıkları, çatışmayı hafifletmeye, olabiliyorsa bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve işleyen düzeni devam ettirmeye ve sağlamlaştırmaya yönelik politikaları ifade etmektedir.

Ankara'dan bir başka ses Cahit Talas Hocamız Sosyal Politika ya bir başka anlam kazandırır, Sosyal Politika, bir adalet ilmidir derdi. Bu vesile ile rahatsız olan Hocamıza acil şifa diliyorum.

Zaman içinde Sosyal Politika interdisipliner niteliğine ilave olarak uluslarüstü bir nitelikte kazandı.

Tarih hangi ekonomik öğreti (veya model) zerine kurulmuş olursa olsun her devletin Ekonomik Politikalarının yanında Sosyal Politikalarda ürettiğini ve uyguladığını gösterdi.

Çalışma Ekonomisinin Ekonomik Politikalar ile Sosyal Politikalar arasındaki alanı doldurduğu, bu politikalar arasında köprü görevi gördüğü, Ekonomik ve Sosyal Politikaları tamamladığını da hatırlayarak izninizle bugün için niversitelerimizde alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri üzerinde bir bulut gördüğümü ifade etmeliyim.

Ancak niversitelerdeki siz değerli meslektaşlarımın bir araya gelerek, gerekli değerlendirmeleri yapacağınıza ve bu bulutları dağıtacağınıza olan inancımı da ifade etmeliyim.

Günümüz dünyasında "küreselleşme" denilen liberal bir rüzgar esiyor ve "Sosyal Devleti" aşındırıyor. alışan kesimleri olumsuz etkileyen mutsuz kılan sonuçlara neden oluyor.

Ülkemizde de bu rüzgar IMF ve DB ğretili bir program eşliğinde esiyor.

Ülkemde neler oluyor; SSK hastaneleri Sağlık Bakanlığı'na devrediliyor ve bu hastaneleri satma yetkisi Maliye Bakanı'na veriliyor, IMF'nin dayattığı sosyal güvenlik düzenlemeleri reform adı altında bir bir hayata geçiriliyor, bu işin devlete 2005 yılında beşmilyar YTL yük getireceğini söylüyoruz dikkate alınmıyor ve gerçekleşiyor, devlet üretmeyen satın alan bir mekanizma haline getirilmek isteniyor, emekli olmak zorlaştırılıyor, emekli aylıkları küçültülüyor, adaletsizlik sürdürülüyor, sağlık hizmetlerine hak sahibinin her ulaşımında elini cebine atması gerekiyor, sağlık sistemi özelleştirilmek isteniyor, örgütlenmenin önü tıkanıyor, örgütlere siyasi çengeller atılıyor, gelir dağılımı bozuluyor, yoksulluk artıyor, ülkemizin borçları büyüyor, dış ticaret açığımız ve dış açığımız büyüyor, işçilerin kıdem tazminatı kaldırılmak isteniyor, asgari ücret küçültülmek ve bölgeselleştirilmek isteniyor, kayıtdışı ekonomi büyüyor, kayıtdışı istihdam artıyor, işsizlik büyüyor, terör yeniden yükseliyor, Ermeni ve Kıbrıs sorunları geliyor, Irak ortada, İran sorunu büyüyor, özelleştirme uygulamaları yoğunlaşıyor ve yabancılaşılmaya dönüşerek genişliyor, özel sektörümüz yabancıların eline geçiyor, ülkeye yabancı sermaye giriyor ama yeşil saha yatırımları hemen hiç yok, yerli sermaye yurtdışını kaçıyor.

AB ile ilişkiler tehlikeli aşamada AB bize eşikler koymaya hazırlanıyor, müzakere çerçeve belgesinin ucu açık ve bu günden konulmuş (AB lehine) korunma önlemleri var, usulsüzlük, yolsuzluk, kayırma iddiaları almış başını gidiyor.

Burada durayım. Kimseyi üzmemek istemediğim gibi kara bir tabloda çizmek istemiyorum ancak söylediklerim gerçek. Daha rahat görebilmek için izninizle somut verileri gözden geçirelim.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti sosyal Devlettir. Anayasamız birinci maddesinde bunu söylüyor. Anayasamız "sosyal hukuk devletinde kişinin korunması, sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanmasıyla olanaklıdır" diyor.

Bakınız Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasası bize göre sigortalıları hangi noktalarda geri götürüyor?

- Hak sahipliği
- Kapsam dışı bırakma
- Geçici işgöremezlik gelirinin miktarı
- Sürekli iş göremezlik gelirinde alt ve üst sınır
- İş kazası sonucu bağlanan sürekli iş göremezlik gelirinin sermayeye çevrilerek ödenmesi
- Malulluk aylığından yararlanma şartı
- Yaşlılık aylığından yararlanma şartları
- Sakatların yaşlılık aylığını hak etmeleri
- Yaşlılık aylığının hesaplanması
- Gelir ve aylıklarda alt sınır
- Sosyal güvenlik destek primi
- Dul ve eş aylığı
- Evlenme Yardımı
- Askerlik hizmetlerinin borçlanılması
- Sigortalı olarak çalışmakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine ödenen cenaze yardımı
- İsteğe bağlı sigorta priminin ödenmesi
- İşten çıkartılan veya çıkan sigortalıların ve hak sahiplerinin sağlık yardımından yararlanmaları
- Diş protezlerinin sağlanması
- Sağlık yardımları

- Sağlık hizmetlerinin ödenecek bedellerinin belirlenmesi
- Sağlık giderlerinin ödenmesi
- Hizmet akdi ile çalışan tarım işçileri
- Ücretsiz izin kullanan sigortalının sağlık yardımlarından yararlanması
- Çocuklara refakatçi verilmesi

Bunlar bizim TÜRK-İŞ olarak iddialarımız. Zamanımız olsa da madde madde görüşebilirsek.

Izninizle içinde "sosyal" kelimesi geçen diğer bir konuya geçeyim. Bildiğiniz gibi AB ile ilişkilerinde ülkemiz tarama sürecinde. Bu süreçte görüşmeler 35 başlık altında sürdürülecek. Yanlış hatırlamıyorsam şu ana kadar 18 tanıtıcı ve 15 ayrıntılı tarama tamamlandı. Tanıtıcı taramada Türk Heyeti Brüksel'e gidiyor ilgili başlık altında AB mevzuatını öğreniyor. Bir süre sonra yine Brüksel'e gidiyor bizim mevzuatımızı ve kurumlarımızı anlatıyor ve soruları cevaplıyor. Tanıtıcı ve ayrıntılı taramaları biten bölümleride Baş Müzakereci bilgilendirme toplantıları ile Ankara'da ilgililere, sivil toplum örgütlerine bilgi veriliyor.

Başkanım Salih Kılıç her konu ile ilgili, hiçbir konuyu atlamamızı istemiyor. Aman Naci Bey toplantıları takip edin diyor. Bu toplantılarda 4 gün sürmüş tarama toplantıları 15-20 dakika gibi kısa bir sürede özetleniyor. Alan uzmanı (o fasıl da uzman) insanlar bile takip etmekte zorlanıyor. Sonra sorular bölümü var. Soruların büyük bir bölümü bu soruların cevaplarının "müzakere sürecinde" belirleneceği şeklinde oluyor. Müzakere sürecine kadar olan bu aşamada sivil toplum örgütleri görüşme heyetlerine katılmıyorlar. Müzakere heyetleri (35-70 kişi) bürokratlardan oluşuyor.

Baş Müzakereci müzakere aşamasına sivil toplum örgütlerinin de katılacağını söylüyor. Umarız bir unutmama olmaz.

Bütün fasıllar ile ilgileniyoruz ama bizi en çok ilgilendiren “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı 19. fasıl. Bu fasıl; bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam, Avrupa sosyal fonu, sosyal içerme, birleştirilmiş topluluk programı, sosyal koruma, engelliler, eşit fırsatlar, ayrımcılıkla mücadele, cinsiyet eşitliği, sosyal diyalog alt başlıklarını içeriyor.

TÜRK-İŞ bu konulardaki ülkemiz noksanlıklarına işaret ediyor. Zamanımız olsa da bu alt başlıkları da görüşebilsek.

Zamanımızın darlığını görüyorum. Oturum Başkanımız Hocamın bana biraz müsamahalı davranacağını ümit ederek yine kısaca Sosyal Devleti ölçmenin somut verilerinden olan Bütçelere değinmek istiyorum.

Sosyal Devlet uygulamalarını ölçmenin en uygun belgelerinden birisi de Bütçelerdir.

Bütçeler, gelirlerin toplumun hangi kesimlerinden alındığını ve nerelerde nasıl kullanıldığını gösteren belgelerdir. Şirketlerin bilançolarına benzerler. Bilançonun pasifi şirketin varlıklarını, aktifisi ise bu varlıkların nereye kullanıldığını gösterir. Devlet Sosyal ise vatandaşının isteklerini sorar. Bütçeler bir çeşit kamu hizmeti siparişleri listesi olur.

Bizim son yıllarda gördüğümüz bütçeler hizmet üretmeyen bütçelerdir. Bu bütçeler IMF ve DB yönlendirmelerine uygun bütçelerdir. Eğitim ve sağlık gibi sosyal harcamaları faiz dışı fazla vermek amacıyla kısan, yatırıma kaynak ayırmayan bütçelerdir.

	Bütçe		Milli Gelir	
	%		%	
	<u>Sağlık</u>	<u>Eğitim</u>	<u>Sağlık</u>	<u>Eğitim</u>
2005	3.4	10.7	1.2	3.9
2006	4.7	12.4	1.5	4.0
2007	6.6	12.9	2.0	3.9
2008	6.9	13.2	1.9	3.7

Tabloya bakılırsa bütçe içinde sağlık ve eğitime ayrılan payın oransal olarak arttığı görülecektir. Ancak sağlık ve eğitime ayrılan paranın Milli Gelire oranı ise Bütçenin bizi yanılttığını göstermektedir. Bütçe sıkı maliye politikasının ve faiz dışı fazla hedefinin eseridir. Ülkemiz % 6.5 olarak öngörülen faiz dışı fazlayı aşmakla övünür hale gelmiştir. Bunun anlamı Sosyal Devleti unutmaktır.

Faiz dışı fazla borç ödeme yeteneğimizi göstermesi bakımından IMF'nin katı önermesidir.

Bütçenin temel gelir kalemi vergilerdir. Vergiler giderek toplumun tümüne ayırım yapmaksızın yansıyan ve bu nedenle ağırlığını düşük gelirli ücretliler üzerinde hissettiren vasıtalı vergilerden oluşmaktadır.

<u>Yıllar</u>	<u>Vasıtalı Vergilerin Tüm Vergilere Oranı (%)</u>
2002	59.8
2004	69.5
2005	70.7
2006	71.3

Tablodan da görüldüğü gibi vasıtalı vergiler toplam vergi gelirinin % 71.3'ü seviyesine yükselmiştir. Bu vergi yükünün adaletsiz dağılımını açıkça gösterdiği gibi gelir dağılımını da olumsuz etkileyen bir faktördür.

Gelir dağılımındaki bozukluk düzeltilememektedir. Ülkemiz insanları yoksullaşmaktadır. Açlık sınırı 560 YTL yoksulluk sınırı ise 1830 YTL yükselmiş durumdadır. Çalışanların büyük bir kısmı bu sınırın altındadır.

İşsizlik en büyük sorun olarak devam etmektedir. İşsizlik yaygındır, yoğunudur ve kroniktir. Her yıl yediyüzbin ile birmilyon insanımıza iş bulmamız gerekirken işten çıkarmalar ile işsizlik büyümektedir. İşçilerin örgütlenmelerinin önü kesilmekte, örgütlenme işsiz kalmanın nedenlerinden biri haline gelmektedir.

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam genişlemektedir. Kayıt dışı istihdamı yabancı kaçak işçilik beslemektedir.

İşsizliği aşmanın yolu yatırımları artırmaktır. Yabancı sermayenin, Türkiye'ye gelen yabancı paranın İMKB'na girmesi, kamu kağıtlarını satın alması, özelleştirilen kurum ve kuruluşları alması veya özel sektöre ait şirketleri alması veya ülkemizde gayri menkul alması istihdam yaratıcı akışlar değildir. şeffalık söylemine karşın bu konu ile ilgili rakamlara ulaşmak çok güçtür bu nedenle ulaşabildiğimiz rakamlardan emin olmamakla birlikte doğrudan yeşil saha yatırımının (doğrudan yabancı yatırım) bir milyar ABD dolarınınun altında kaldığını söyleyebilirim. Sermaye cenneti olduğu söylenen ülkemizden son üç yılda 2.6 milyar dolar yerli sermayenin dışarıya çıktığı da bilinmektedir.

Borç stoğumuz içeride 240 milyar YTL'yi aşmış durumdadır. Dış borçlar ise 170 milyar ABD doları civarındadır. Bu borcun 90 milyar doları özel sektöre aittir. Özel sektörün niçin borçlandığı sorusunun cevabını sizlere bırakarak geçiyorum.

Türkiye'ye yabancı para akışının olduğu doğrudur ve bu para 65 milyar doları aşmıştır. Ancak bu akış devam etmezse ekonomimiz durgunluğa girecektir. Geçen hafta olduğu gibi 5 milyar dolar çıkarsa ekonominin ateşi yükselecek devalüasyon yaşanacaktır. Bu paranın tamamı çıkarsa kriz yaşanacaktır. Sıcak paranın girişi kontrol edilmediği gibi çıkışını kontrol etmekte mümkün değildir.

Ekonomimiz son üç yıldır büyümektedir. Ancak bu büyüme istihdama yansımamıştır. Büyümenin birincil faktörü işçilerdir. İşçiler daha çok çalışmışlar, daha uzun süreli çalışmışlar ve daha verimli çalışmışlardır.

Dışarıdan gelen sermaye ve özel sektörün borçlanmaları yatırım ise, yatırım istihdam ilişkisi sorgulanmalıdır.

Ülkemizde bize öğretilmiş ekonomi politikası beş yıldır uygulanmaktadır. Hükümet sadece bu politikadan dönülmeyeceğini söylemektedir. Ekonomik ve Sosyal Politikalar daima revize edilmek zorunluluğundadır. Çünkü o politikaların üretilmesine neden olan koşullarda değişim yaşanmaktadır.

İzninizle sözlerimi 8 Mayıs 2006 tarihinde gerçekleşen TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun Sonuç Bildirgesi'nden bir alıntı ile bitirmek istiyorum.

"Başkanlar Kurulumuz, Anayasal düzene, laik, demokratik, sosyal hukuk devletine ve üniter devlet yapımıza bağlılığını açıkça ifade ederken, bu konuda zaafiyet gösterenlere karşı mücadele etme kararlılığındadır"

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Naci Önsal Beye bu kapsamlı hazırlığından dolayı teşekkür ediyoruz. Kendisine birkaç saatlik vakit ayırsak, çok daha güzel bu konular anlaşılır, konuşulurdu, ama süremiz çok daraldığı için kendisini kesmek zorunda kaldığım için ben özür diliyorum, başka da çaremiz yok.

Bu arada ben bir özet yapmak istiyordum; fakat görüyorum ki vakit çok geçti. Şunu söyleyebilirim: Küreselleşmenin dünyadaki sosyal politikalara etkisi konusunda üzerinde durulması en önemli noktalardan birisi, sanıyorum istihdam. Zaten bütün uluslararası belgelerde de küreselleşme sonucunda işsiz sayısının arttığı, bütün dünyada işsiz sayısının arttığı, işgücünün yapısında büyük değişimler gerçekleştiği, tabii ki yeni teknolojik ilerlemelerin üretime uygulanmasından dolayı bu işsizlik sayısındaki artışların normal olduğu, ama buna karşılık işsiz sayısındaki artışları karşılayacak yatırım artışlarının yine de sağlanamadığı belirtiliyor.

Biraz önce özellikle Naci Beyin söylediği bir nokta çok önemli: Kendi ülkemiz açısından istihdam sorununa baktığımızda, yabancı sermaye son yıllarda yeni doğrudan yatırımlar yapmaktan çok,

portföy yatırımlarına yönelmektedir ve faiz gelirine akmaktadır. Bu da tabii istihdamın artmasını sağlayıcı bir geliş değildir. Bu bakımdan istihdamı arttıracak doğrudan yatırımlara yönelen bir yabancı sermaye, tabii ki bizim için daha iyi olacaktır.

zelleştirmelere gelince, özelleştirmeler de gerçekten istihdamda azalma yaratıcı etkiler yapabilir. Tabii ki özelleştirmeden elde edilen gelirlerin nereye yatırıldığına bağlı bir durumdur bu. Gelirler doğrudan yatırıma giderse, özelleştirmeden elde edilen gelirler yatırıma yneltilirse, tabii ki istihdamda bazı olumlu gelişmeler sağlayabilir. Ama eğer bunlar borç ödemeye falan giderse, o zaman istihdamda da bir artış sağlanamayacaktır. Tabii daha fazla bu konuda durmak istemiyorum.

Sosyal politikayla ilgili bazı konular üzerinde duruldu. Gerçekten sosyal politika, sosyal sınıflar, sosyal zümreler arasındaki farkları azaltıp toplumda sosyal dengeyi, sosyal adaleti, sosyal bütünleşmeyi ve sosyal gelişmeyi sağlamaya yönelik önlemlerdir ve bu sosyal politika, zamanla ve ekonomik gelişmeyle ortaya çıkan yeni sorunları da sürekli çözmek zorundadır. Bu bakımdan yeni sorunlar, küreselleşmenin getirdiği sorunlar ve tabii ki eskiden beri varolan işsizlik sorununun daha da büyümesi sorunudur. Tabii bunun yanında küreselleşme sadece işsizlik getirmemiştir, aynı zamanda çalışma biçimlerinde büyük değişiklikler yapmıştır. Devletin buradaki rolü, bu yeni çalışma biçimlerini yasanın denetimi altına almaktır ki, Türkiye Cumhuriyeti, İş Yasasında bunları dikkate almaya çalışmıştır. Yeni İş Yasasında birçok esnek çalışma biçimini yasa içinde düzenleyerek bunların işçiler aleyhine bir durum yaratmaması için gayret göstermiştir. Ama yeni çalışma biçimlerinin birçoğu da bizatihi tam gün çalışmaya yönelik çalışma türleri değildir. O yüzden tabii ki gelir azalması yaratabilmektedirler. Kısmi alışma, eskiden beri bilinen bir çalışma rejimi olmasına rağmen, geçici çalışmalar, kısa çalışmalar gibi çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır.

Tabii bir de maliyetleri düşürücü uygulamalar getirmiştir. Örneğin fazla çalışma ücreti diye bir şey kalmaması gibi bir hedef gözlenmektedir dünyada, yani çalışma sürelerini sınırlamadan belirlemek. Bu sınırları aşan süreler için yine tabii ki fazla çalışma ücreti ödenmesi söz konusu; fakat fazla çalışma, gündelik çalışmayla sınırlandırılmadığı için birtakım sorunlar çıkarmaktadır ve fazla çalışma yapmadan, telafi çalışması yoluyla veya izin verilmek suretiyle... Eskiden bir gün fazla çalıştığı zaman, 3 saat süreyle fazla çalışma yaptığı zaman, 3 saat izin aldığı halde, belki gelecek hafta içinde yeni rejimler içinde 3 saat kendisine boş zaman tanınmaktadır. Bu da işçinin gelirini olumsuz etkilemektedir. Bunun üzerinde de tabii durulması gerektiği kanısındayım.

Bunun yanında, TÜRK-İŞ'in şikâyetleri var, biraz önce çok kapsamlı biçimde söylendi. Bunlardan bir tanesi, sağlık sisteminin özelleştirilmesinden şikâyetler var, büyüyen işsizlikten şikâyetler var ki, tabii bu da çok önemli, ama ekonomik gelişmeyle birlikte ancak çözümlenebilecek bir sorun olduğunu da hepimiz biliyoruz.

Sosyal devlet uygulamaları, yatırımların düşmesi, sağlık yatırımlarının düşmesi, tabii önemli bir sorun olarak tartışılmış durumda.

Sayın Başkan, açış konuşmasında bölgesel asgari ücreti benimsemediklerini ifade ediyor. Sanıyorum bu konuda fazla bir sorun yok; çünkü Asgari Ücret Komisyonunda taraflar beraberce rol alıyorlar ve asgari ücretin nasıl belirleneceğini yönetmelik tamamıyla komisyona bırakmıştır. Komisyon isterse bunu ülke düzeyinde belirliyor, isterse bölgesel belirliyor. İki taraf da, yani işçi ve işveren taraflarını temsil eden taraflar da bu bölgesel ücrete razı olmadıklarını, bunu benimsemediklerini belirttiklerine göre, orada 15 kişi içinde 10 kişinin zaten bölgesel asgari ücreti istemedikleri görülüyor. Dolayısıyla bunun bir sorun teşkil edeceğini zannetmiyorum.

Efendim, daha çok uzun, dediğim gibi belki başka unuttuğum noktalar olmuştur. Ama soru-cevap için maalesef vaktimiz yok. Bugün burada konuşmak isteyen, tabii hepimiz sosyal politikacı olduğumuz için, herkes bir şey söylemek istiyor açıkça. Bunu yarınki toplantıdan sonra bu soru-cevap kısmını gerçekleştirmekte ve bu konudaki görüşleri almakta yarar görüyorum.

Salondan - Sayın Başkan; Bakan Bey buradayken birkaç soru sormak istiyorum; çünkü yarın Bakan Beyi bulamayız.

Oturum Başkanı - Buyurun efendim.

Salondan (Devamla) - Teşekkür ederim.

Sayın Bakanım; İşsizlik Sigortası Kanunu çıkartılırken ... ve kanun çıktıktan 6 ay sonra yüzde 7.4'e düşürüldü ve bugün 20 katrilyon gibi bir rakam çıktı fonda. Benim endişem şu: Özal Hükümeti döneminde zorunlu tasarruf fonu kuruldu ve haziran ayında son taksitleri... Paranın nereye gittiği belli değil, kimin ne kadar alacağı belli değil. Biraz önce işsizlik oranının, yüzde 78'in tarımda olduğu ve bunun çoğunluğunun da... Acaba bu fondan eğitim olarak, mesleki ve teknik eğitime fon ayrılması mümkün değil mi?

Bir de bu 22 katrilyon fonun ancak 3,5 katrilyonu işsizlik sigortasında dönüyor. Fonda geriye 16-17 katrilyon bloke kalıyor, aktüer hesaplarda. Acaba bunun daha rantabl kullanılması için Bakanlığınızca bir çalışmanız var mı? Çok büyük bir rakam, örneğin 2005 yılının 15'te 1'i mali yılının bir rakamı. Sayın Çolak, işçi girdilerinin yüksek olduğunu söylüyor, katılıyorum kendisine, haklı, aynı endişeyi Sayın Kılıç da söyledi. Yine ben Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı çıkartılırken, hep bağınıyorum 15 yıldır bir sosyal güvenlikçi olarak, sigorta primlerinin Avrupa Birliği seviyesine düşürülmesi gerekli olduğunu hep savundum... Aynı şeyi 5-6 Mayısta burada geldiğinizde de söyledim.

Bir tablo çizmek istiyorum ben: İş kazaları, meslek hastalıkları yüzde 1,5 idi. Bunun yeni bir modeli de payı yüzde 1'le 5, ... sigortası yüzde 1, halen korunan yüzde 5-6 hastalık sigortası var, yüzde 4, 5, 2 oranında. Malullük, yaşlılık sigorta primi 11, 9 oranında, 8, 9...

Asgari ücretin vergi dışı kalması, "kayıtdışı işsizlerin yüzde 78'i tarım sektöründe" denildi. Ama tarım sektörü maalesef bir iş kanununa sahip değil bu konuda, tarım iş kanunu olması gerekli diyorum ve Gelir Vergisi Kanununda da bununla ilgili bir değişiklik yapılması gerekli olduğu düşüncesindeyim.

Teşekkür ederim efendim.

Oturum Başkanı - Efendim, müsaade ederseniz, ben de arkadaşımıza bir noktada cevap vermek istiyorum.

Bu işsizlik fonunda biriken paralara nedense herkes göz dikeyor, her kesimden o paraları daha rasyonel kullanmak için öneriler geliyor. Halbuki bu paralar, işsizlerin gelir güvencesidir ve giderek de bu paralardan işsizlik geliri elde etmek şansına sahip olacakların sayısı artmaktadır. Prim günlerini doldurdukça bunların sayısı artacaktır. O bakımdan, bu paraları rasgele daha rasyonel kullanmak amacıyla kullanırsak eğer, o zaman işsizlerin gelir güvencesini de ortadan kaldırmış oluruz. Bu bakımdan, evet çok cazip, daha rasyonel kullanalım paraları, zaten Türkiye'de sermaye az, bu teklif çok geliyor, primleri düşürdükçe düşürelim. Peki, biz primleri düşürdükçe sonunda ne olacak acaba? Bütün sosyal güvenlik türleri devletin güvencesi altındadır; ihtiyarlık sigortası, sağlık sigortası, işsizlik sigortası, hepsi devletin güvencesi altındadır, bu devlet güvencesi altında kalması da zorunludur. Eğer biz primleri düşürürsek, o zaman devlet daha fazla katkıda bulunmak, şimdikinden daha fazla katkıda bulunmak zorunda kalacaktır ki, devletin topladığı vergi gelirleriyle bunu finanse etmesi fevkalade güçtür. Bu bakımdan, bu fonları mümkün olduğu kadar evet, rasyonel arttıralım, ama arttırırken de şimdiki birikimi sağ-

layanlar gibi ihtiyatlı davranarak harcanması gerekir. "Yatırımlara verelim, harcasınlar, ondan sonra da geriye dönmesin." O zaman biz tabii çok büyük sıkıntılar içinde kalırız diye düşünüyorum.

Oturum Başkanı - Buyurun Sayın Bakanım.

Murat BAŞESGİOĞLU (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı)- Kısa tutmak kaydıyla birkaç konuya cevap vermek istiyorum: Bunlardan birisi, işsizlik sigortası. Doğrudur, çok önemli bir fon kaynağı var. Ama Hocamın da dediği gibi, buradaki paranın çokluğu bir güvence ve hiç kimse de aklına şöyle bir şey getirmesin: Geçmişte olumsuz örneklerini yaşadığımız gibi, bir yerin açığını kapatmak vesaire, bu kesinlikle olmaz, en azından biz bu görevde olduğumuz sürece olmaz; çünkü bu, işçinin ve işverenin gerçekten tasarruf ederek buraya ayırdıkları ve gerçek anlamıyla işsizliği önleme konusunda, işsiz kalan vatandaşlarımızın o işsiz kaldıkları süre içerisinde onlar adına harcanması gereken bir para. Ben paranın çok olmasından memnuniyet duyuyorum, keşke daha fazla olsa.

Yalnız, burada bir konu var, sizin de bildiğiniz gibi: Paranın yahut da fonun yönetimindeki inisiyatif açısından bu faiz dışı fazlayla ilintilendirilmiş, yani mesleki eğitime ben biraz yüklensem, orada faiz dışı fazlanın gelir-gider dengesi karşıma çıkıyor, 2-3 yıldır Hazineyle bunun münakaşasını yapıyoruz. Onlar da prensip olarak bunu kabul ettiler.

Değerli katılımcılar; işsizlik sigortası fonu, elimizde çok önemli bir kaynak. Yani bunun bir şekilde efektif olarak kullanılması gerekiyor. Burada şöyle düşünülebilir: Şu andaki işsizlik ödemelerimiz az ve işsizlik yararlanma şartları da ağır. Bu şartları gevşetip işsizlik ödemelerini arttırabiliriz, bu yöntem, ama Avrupa'da biliyorsunuz, artık tersine döndü. Yani insanları devamlı para vererek -tabirimi mazur görün- tembelliğe iten bir politikadan Avrupa vazgeçiyor. Burada Hocamın dediği gibi, daha çok mesleki eğitim, insanların istihdam edilebilirliğini arttıracak bir politikayı ben

şahsen tercih ediyorum ve bu konuda bir yasa tasarısı hazırladık, bunu kamuoyunun tartışmasına açacağız. Yani işsizlik sigortası, elimizde önemli bir imkân; bunu vurduğumuz zaman, 1 değil, 5 getirisi olması lazım, onun için düşünüyorum, onun için devamlı fikir soruyorum. İnşallah en etkin bir şekilde bunu kullanacağız.

Söz almışken, Naci Bey çok kapsamlı bir konuşma yaptı, -bütün konuşmacılara çok teşekkür ediyorum- ama görüşlerinin tamamını paylaşmıyorum tabii, bazı sorgulanması gereken hususlar var, mesela eğitim ve sağlığa harcadığımız pay konusunda. Sağlığa ayırdığımız para, bizim gibi ülkeler açısından bir seleksiyon yaptığımız zaman, az bir para değil. Sorunumuz, sağlığa ayırdığımız paranın yerli yerinde kullanılmamasından kaynaklanıyor. Yani kamunun harcadığı yanında, vatandaşın kendi cebinden harcadığı parayı da katarsanız, biz sağlık alanında epey para harcıyoruz.

Gelelim eğitime: Eğitim konusunda en fazla kaynak, yani ailelerin de yapmış olduğu katkıyı da hesaba katarsak, eğitime ayırdığımız para, az bir para değil.

Sosyal güvenlik olarak toplam ayırdığımız harcama, milli gelirimize oranlarsak, 12.1. Bu, tabii diğer ülkelere nazaran, yüzde 20-25 sosyal güvenliğe pay ayıran ülkelere nazaran düşük bir oran. Ama benim kadar borçlu olan bir ülkede 12.1'lik bir sosyal güvenlik harcaması da az değil. İmkânım olsa daha fazla ayıracağım. 334 milyar YTL borcu var bu ülkenin. Borçlanma maliyetindeki her bir puan artışı, 3 milyar dolar yazıyor. Yani primler indirilsin, maliyetler vesaire de indirdiğim primi kimden alıyorum; sizden vergilerinizi arttırmak suretiyle tekrar bu taraftan dolandırıp alıyorum. Borçlu bir ülke olmasam, sosyal güvenliğe de daha fazla pay ayırabiliriz.

Bir de sağlık, özelleşme konusu, onu da tam kabullenmediğimi ifade etmeliyim. Geçen hafta biz Çin'deydik. Çinlilere sorduk, "Sağlık alanında ne yapıyorsunuz? Bir Çinli vatandaş hastaneye gittiği zaman, bunun giderlerini kim ödüyor?" Onlarda da ulusal

k sigortasına benzer bir sigorta var. Şöyle anlattılar yanlış anladıysam: Dediler ki, “Ayaktan tedavi olanın parasını kendisi ödüyor. Yani yataklı tedavi kurumunda ameliyat falan olmuyorsa, o kişi ya kendi cebinden ya da devletten ya da başka bir şekilde ödüyor. Yani cepten ödüyor veyahut da onun bireysel bir hesabı var. Eğer ameliyat gerektiren tedavi süreci varsa, bir havuz var, o kesimden primlerden toplanan havuzdaki primlerden karşılanıyor.” Ben dedim ki, “bakınca, Allah için, bizim genel sağlık sigortasına baktığımızda dedim ki, “biz Türkiye olarak sosyalizmi yeniden keşfettik.” Çünkü biz bizim genel sağlık sigortamız o kadar geniş, yani kendi vatandaşlarımızı bırakın, ülkedeki yabancılar, ilticacılar, herkesin de sağlık giderini karşılayan bu kadar geniş bir anlayış içerisindeyiz.

sağlık hizmetini özel sektörün sunması demek, sağlık hizmetinin kamusal niteliğini bozmaz. Ben açık açık bağıriyorum, diyor ki, "bu hizmeti kamunun veya özeline vermesi önemli değil. Benim için önemli olan, o hizmetin bir kamusal sağlık hizmeti olduğudur. Yani vatandaşı müşteri olarak görmeyecek, ticari galemlenmeye ziyade ilk önce vatandaşı sağlığına kavuşturma konusuna endişeyle hareket edecek, ben bunu arayacağım. Neyse, bu tartışmalar çok uzun, inşallah daha tartışacağız.

Çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Biz de açıklamalarınız için çok teşekkür ederiz.

Durumu kapatıyorum. Organizasyonun ricası, bir an önce yememiz ve otobüslere binip geziye gitmemiz.

Şekkür ederim.

İKİNCİ GÜN



İKİNCİ OTURUM

**“Sosyal Politikanın Araçlarından Biri
Olarak İş Hukuku: 1936 Tarih ve 3008
Sayılı İş Yasasının 70. Yılında Ekonomik ve
Sosyal Boyutlarıyla İş Yasalarımız”**

Oturum Başkanı : Prof. Dr. Pars ESİN
Ankara Üniversitesi

Konuşmacılar : Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Metin KUTAL
Kadir Has Üniversitesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi

Oturum Başkanı (Prof. Dr. Pars ESİN) - Sayın Türkiye İşçi Konfederasyonu Genel Başkanı, sevgili meslektaşlarım, akademisyenler ve kıymetli misafirler; hoş geldiniz.

Bugün toplantımızın hem ikinci günü, hem de ikinci paneli olacak. Panelin konusu, “*Sosyal Politikaların Amaçlarından Biri Olarak İş Hukuku: 1936 Tarih ve 3008 Sayılı İş Yasasının 70. Yılında Ekonomik ve Sosyal Boyutlarıyla İş Yasalarımız.*” Hakikaten 70 inci yıl ve biraz daha dayansaydık, yani 2,5 hafta sonra tam yıldönümü olacaktı; çünkü biliyorum, 8 Haziranda bu yasa çıkmış. Her ne kadar 1 sene sonra yürürlüğe girmiş olsa da, çıkış tarihine önem verirsek eğer, hakikaten 2,5 hafta sonra tam 70 inci yılı dolmuş olacaktır bu birinci İş Yasamızın. İyi bir vesile de oldu bu toplantımız, tek iş yasamız yok, hepsini panoramik olarak görmeye çalışacağız. Bu bakımdan bu panel değerli.

Yöntem konusunda da bilgi vermek istiyorum: Burada elinizdeki listedeki sıraya göre sayın meslektaşlarım, her biri 20 dakika konuşacaklar. Ondan sonra bir kahve arası vereceğiz. Kahve arasından sonra da bugünkü panele dair soru ve cevaplar bölümü başlayacak. Ama bir de dün, biliyorsunuz biraz sarktı programımız, çünkü panele ilişkin birtakım sorular söz konusu olursa, onları da tabii burada önümüze koyacağız.

Efendim, müsaade ederseniz, panele başlamak istiyorum. Önce Gazi Üniversitesinden meslektaşım Sayın Prof. Dr. Kadir Arıcı'ya söz vermek istiyorum.

Buyurun Sayın Arıcı.

Prof. Dr. Kadir ARICI (Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi) - Çok teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Gerçekten şu toplantıda çalışma ekonomisinin, sosyal politikanın, iş hukukunun bütün duayenlerinin olduğu bir ortamda görüşlerimizi açıklama, hem bizim için gerçekten çok güzel bir şans, hem de çok zor bir olay. Ama ben bu toplantıları çok seviyorum,

bu toplantılar bizim için son derece önemli. Burada toplantılarımıza destek veren TÜRK-İŞ'imizin Başkanının da bulunması çok önemli o bakımdan. İnşallah bu toplantılar bir platform olarak devam eder ve bizim kaynaşmamız için de çok önemli bir görev yapmaya devam eder. Konuşmama başlamadan önce bu uygulamamı açıklamak istedim. Hepinize saygılar sunuyorum.

Sosyal politikanın araçlarından biri olarak iş hukuku ve özellikle İş Kanununun 70 inci yılını idrak ettiğimiz bir dönemde öncelikle iş hukuku-sosyal politika ilişkisi üzerinde durmak gerekiyor. Gerçekten iş hukuku, sosyal politikanın hem bir ürünü, hem de en önemli araçlarından bir tanesi. Sosyal politikanın doğuşu konusunda çok uzun şeyler söylemeyeceğim, ama şu var: Sosyal politikanın temel araçlarından bir tanesi devlet müdahalesi, devlet müdahalesi çerçevesi içerisinde iş hukuku doğuyor. Ancak tarihi gelişime baktığımızda, doğuş ortamını incelediğimizde, bugün de yaşanan bir başka gerçeği görüyoruz ve o dönemin önemini daha da iyi idrak ediyoruz. Çünkü sosyal politikalar ve iş hukukunun oluşumu, hem farklı sosyal grupların, hem farklı sosyal ideolojilerin çarpışmasının, mücadelesinin bir ürünü olarak ortaya çıkıyor ve bu farklı müdahale, farklı gruplar arasındaki çatışma, çarpışma devam ederken, bu mücadele ortamını, oluşum ortamını özellikle iktisadi, sosyal ve endüstriyel gelişmelerin atmosferi içerisinde olduğu gerçeğini de gözden uzak tutmamamız gerekiyor.

Dolayısıyla iş kanunları, bir sosyal politika tedbiri olarak ortaya çıkmış durumda. İş kanunları, bu devletin müdahalesinin asgari normları olarak ortaya çıkmış durumda. Tabii devletin bu noktada azami düzenleme yapma şansı da yok; çünkü o dönemdeki hukuki ortam bunu belirliyor. İş hukukunun gelişiminde bu siyasi müdahalelerin, mücadelelerin yanında, kendi kendine yardım mekanizmasının en önemli araçlarından bir tanesi olan sendikaların mücadelesinin, işçilerin örgütlü mücadelesinin de çok önemli, hayati, vazgeçilmez bir rolü olduğunu biz biliyoruz. Devletin rejimi, ideolojisi ne olursa olsun, her devletin kendine

özgü bir sosyal politikasının olması gerekliliği ve varlığı da bir gerçek olarak artık bütün dünyada kabul edilmiş durumda. Yani en liberal devleti savunanlar da bir asgari sosyal politika ihtiyacını görmüş ve idrak etmiş durumda. Ancak burada sosyal politikaya verilen anlam çok önemli. İkincisi, devletin bu alanda ayıracağı kaynağı da bu anlam belirliyor.

Tabii sosyal politikalar oluşturulurken, bir anlamda iş hukukunun çerçevesini oluşturan politikalar da belirlenmektedir. Ancak şu var: Devlet, iş hukukunu oluştururken bu ideolojik atmosferden etkileniyor, ekonomik gelişmelerden etkileniyor ve bu çerçeve içerisinde iş hukuku doğuyor.

70 yılı düşündüğümüzde, gerçekten 1936 öncesini irdeleyip 36'nın önemini o şekilde açıklama gerekiyor. Bakın, yeni devleti kuranlar, henüz ortada doğru dürüst işçi yok, ama Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde 121 ve 151 sayılı kanunlar bunun çok açık işareti, yani işçi meselesine yeni devleti kuranların yaklaşımını iyi algılayabilmek için bu ilk kanunları hatırlamak gerekiyor. 1. İktisat Kongresini hatırlamak gerekiyor, oraya ilk defa işçileri temsilen bir heyetin davet edilmiş olması, onların katılımının sağlanmasını hatırlamak gerekiyor. 1926 yılında Avrupa'dan özellikle Medeni Kanunun, Borçlar Kanununun alınmasının anlamını iyi idrak etmek gerekiyor. 1930 yılında Umumi Hıfzısıhha Kanununun çıkarılarak işçilerin hıfzısıhhası başlığı altında işçilerin korunmasına ilişkin bu mevzuatın hazırlanmasını hatırlamak gerekiyor. Bu arada 3 defa kanun çıkarmak için, İş Kanunu yapmak için Türkiye Büyük Millet Meclisine tasarının geldiğini hatırlamak gerekiyor. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu, zamanına göre, Türkiye şartları içerisinde bence olabildiğince çağdaş bir kanun. Daha sonra dönüp bu kanunu tenkit etmemiz mümkün, ama o günün şartları içerisinde bu kanun, biliyorsunuz 1967'ye kadar çok az değişikliklerle gelmiş, yürürlükte kalmış olan bir kanun. Onun için, bu 70 yılda biz gerçekten Türkiye'de iş hukuku

mevzuatı alanında çok önemli başarılar sağladık diye düşünmek gerekiyor.

Tabii ki çalışma hayatındaki bütün problemlerin etkisiyle oluşan bu mevzuat çerçevesi içerisinde bugün bu belki uzun bir süreç gibi algılanabilir. Ancak iş hukukunu oluşturan çerçeveyi düşündüğümüzde, bu gelişmenin de büyüklüğünü hiç de gözden uzak tutmamak gerekiyor. Çünkü Türkiye’de bu 70 yılın sonunda gelinen nokta açısından bakarsak, son İş Kanununu da dikkate alırsak, bugün Uluslararası Çalışma Teşkilatının normlarının çok büyük bir kısmını kendi mevzuatına aktarmış, Almanya’nın, yani gelişmiş, sanayileşmiş bir ülke olarak Almanya’nın bugün sahip olduğu mevzuatı büyük ölçüde aktararak çağdaş gelişmenin ihtiyaçlarına uygun bir İş Kanunu oluşturmuş; sendikal alandan baktığımızda, gerçekten son tasarımı dikkate alırsanız, bizim değiştireceğimiz çok az şeyin kaldığını görüyoruz. Yani eğer işçi ve işveren çevreleri bu konuda bir mutabakata varırsa, sendikal kanunlarda da çağdaş normlara ulaşıldığını çok açık söyleyebiliyorum.

Burada bizim üzerinde durmamız gereken bir başka şey var, o da şu: İş hukukunun niteliği. İş hukuku, ekonomik ve sosyal gelişmelerden en fazla etkilenen bir hukuk alanı, siyasi tercihlerden en fazla etkilenen bir hukuk alanı. Siz iş hukuku mevzuatını oluştururken bu gelişmeleri dikkate almak zorundasınız. Yani “ideali yakalayacağım” derken, işçiye en büyük kötülüğü yapacak bir noktaya gelebilirsiniz. Bu gerçekler nedir? Günümüzün gerçeği, globalleşme süreci dediğimiz bir süreç. Bu süreç, bir ayağı realite, yani bilgi teknolojilerinin, emeğin ve sermayenin hareketliliğinin getirdiği imkânlarla bütün dünyada üretim ve yatırım yapan çokuluslu şirketler gerçeği var.

Ancak ikinci bir ayağı var, o da şu: 18. Yüzyıldaki liberalizmi yeniden, adına neoliberalizm dediğimiz bir felsefeyle birlikte, öncülüğünü çokuluslu şirketlerin yaptığı, bütün dünyayı tek pazar yapmaya yönelik bir başka hareket var ve bu hareket bütün dün-

yayı etkiliyor. Türkiye ise, bu etkilenme sürecinde çok kötü bir noktada yakalandı buna. Niçin çok kötü bir noktada yakalandı? Çünkü biz, gerçekten büyük ölçüde devletin korumasıyla filizlenen, büyümeye çalışan bir milli sermayeye sahip idik. Sendikacılıkta büyük ölçüde devletin korumasıyla ayakta duran bir hareket konumundaydı. Hatta öyleydi ki, sendikal hareketimiz biraz da rahatlığa alışmıştı, yani “Devletin desteği devam etsin, biz sürekli bu destekle, bu rahatlıkla devam edelim. Nerede hata yapıyoruz, hiç bunu sorgulamayalım.” Hatta işçiye yabacılaşan bir sendikal hareketin tartışılmaya başlandığı dönemleri biliyoruz.

Böyle bir dönemde Türkiye, 1980’li yıllardan itibaren anayasası sosyal devlet olmasına rağmen, bu neoliberal politikaların yürürlüğe konulduğu bir ülke haline geldi. Bu da çok güzel bir şekilde halka açıklandı; dünyaya açılma, çağdaşlaşma, uluslararası rekabete açma vesaire diye. Ama bizim ne işçi hareketimiz buna uygundu, hazırды, ne işverenlerimiz hazırды. Böyle bir ortam içerisinde, tabii bu ortamın içerisinde işçi hareketi gerçekten bu gelişmelerde belirleyici olabildi mi; olamadı. Çünkü 12 Eylül müdahalesi, konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulması, sendikal hareketteki yeni mevzuatın getirdiği birtakım sıkıntılar, kendi kendine yardım hareketi olarak sendikaların da burada ağırlıklarını yeterince koymalarını engelledi. Böyle bir ortam içerisinde, Türkiye’deki bütün bu gelişmelerde uluslararası bu global rüzgârın etkisi içerisinde mevzuatlarımızı hazırlar duruma geldik. Yani bu mevzuatların hazırlanmasında Türkiye, kendi politikalarını kendisi hazırlayan, kendi ihtiyaçlarını kendisi belirleyen bir ülke olarak yola devam etmedi.

Bakın, İş Kanununun hazırlanışındaki metodoloji, bütün bu eleştirilere rağmen, benim üzerinde çok durduğum, beğendim, takdir ettiğim bir metodolojidir. Yani üniversite öğretim üyelerinin hazırladığı bir tasarı temelinde tartışmaların başlaması, sosyal tarafların bu temelde yola çıkmaları, usul bakımından Türkiye’nin yakaladığı çok ciddi bir şanstır. Bu şansın bundan sonra da devam

ettiğinde, ben bu tür gelişmelerde çok sağlıklı bir noktaya gidileceğine inanıyorum.

“Ne yapmalı, bundan sonrası için ne yapılabilir?” sorusu üzerindeki bir-iki tespiti arz etmek istiyorum. Bir defa çalışma hayatının bütün tarafları şunu bilmek zorunda: Sosyal politika demek, -ki Avrupa Birliği süreci bize bunu çok iyi öğretti- sosyal politikayı öne çıkarmak demek, devletin sosyal alanlara para ayırması demektir. Dolayısıyla şimdi biz, eğer sosyal devletsek, anayasayı görmezden gelmeyeceksek, Türkiye çok ciddi sosyal politikaları her türlü ekonomik programın ayrılmaz parçası gibi algılamak zorunda. Ama bakın, ben size şunu söyleyeyim: 1980’de yoktu böyle bir şey, yani 24 Ocak kararlarının sosyal politika ayağı yoktu, 1994 krizinden sonraki politikaların sosyal politika ayağı yoktu, son ekonomik krizden sonra da sosyal politika ayağı olmamıştır. Üstelik Türkiye, şöyle bir yanlışın içerisinde: Kanunlarla problemi çözeceği arayışı içerisinde. Halbuki kanunlarla problem çözülmez. Türkiye, borç batağına batırılmış durumda ve sosyal politikaya da ayıracağı kaynak en aza inmiş durumda. Bu gerçek çerçevesi içerisinde sürükleniyoruz, gerçekten sürükleniyoruz. Ekonomik politikalarımızı kendimiz oluşturmuyoruz; borç batağına battığımız için, Türkiye’nin maliyesini Maliye Bakanlığı değil, Hazine yönetiyor. Niçin? İki yakamız bir araya gelmiyor. Hazine diyor ki, “ben bu yakayı bir araya getiriyorum, dolayısıyla benim dediğim olacak.” Böyle bir gidişte en iyi kanunları yapabiliriz. Şu anda iş hukuku konusunda da kanunlarımızda sıkıntı yok.

Bakın, bu global rüzgâr öyle şiddetli esiyor ki, uluslararası kuruluşlar da bunun milli ülkelerin tek başlarına çözemeyecekleri bir problem olduğu olgusunu kavramış durumdalar ve buna karşı iki engel koyuyorlar: Birisi insan haklarının geliştirilmesi, diğeri de uluslararası sosyal politikanın öne çıkarılması.

Bu rüzgârın etkisini en aza indirmek için gelin Ekonomik ve Sosyal Konseyi devlet ağırlıklı olmaktan çıkarıp, gerçekten sosyal

tarafların, çalışma hayatının bütün problemlerinin öncelikle görüldüğü bir meclis haline getirelim. İkincisi, son yıllarda işyeri seviyesinde işçi-işveren işbirliğini, işyerinin yönetime katılmasını olabildiğince kaldırdık, bunları yeniden tartışmaya açalım. Üçüncüsü, işsizlik sigortası tartışıldı burada, “paramız çok” denildi. Beyler; işsizlik yardım sistemini kurmadan işsizlik sigortasıyla ilgili kimsenin hiçbir şey yapmaya hakkı yok. İşsiz, aç insanlar var. Dolayısıyla işsizlik yardım sistemi, aile yardımları sigortası ve sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemiyle bu sosyal altyapıyı oluşturarak bu alanda korumasız kalan, kayıtdışı kalan işçilerin asgari bir korumaya kavuşturulmasını sağlayabiliriz diye düşünüyorum.

Ben, iş hukukuyla ilgili problemlerimizin mevcut durum itibarıyla rötüş düzeyinde problemler noktasına geldiğini düşünüyorum, kanun ve mevzuat açısından. Esas problemin, Türkiye’nin iş hukukunu da etkileyen, sosyal politikalarını da etkileyen bu globalleşme süreci içerisinde akıntıya kapılma değil, bu akıntı içerisinde bunu engellememiz de mümkün değil; “Türkiye’de bu akıntının içinde nasıl suyun üzerinde sosyal barışı sağlayarak, sosyal çatışmaları en aza indirerek kalabiliriz” problemini tartışalım diyorum.

Arkadaşlar; Avrupa Birliği, kendi içinde müşterekleri öne çıkarma ve geliştirme mücadelesini verirken; bizde ayrılıkları öne çıkarıp, farklılıkları öne çıkarıp Türkiye’nin olabildiğince çözümlmesini sağlayacak politikalara destek veriyor. O halde, bizim buna da “dur” diyebilmemizin, bu süreci olabildiğince kontrollü götürebilmemizin tek yolu var, o da sosyal diyalogu geliştirme diye düşünüyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Biz teşekkür ediyoruz, sağ olun Kadir Hocam.

Sıra Dokuz Eylül Üniversitesinden Fevzi Demir Hocamda.

Buyurun Sayın Hocam.

Prof. Dr. FEVZİ DEMİR (Dokuz Eylül Üniversitesi)-

Bir Sosyal Politika Aracı Olarak 70. Yılında 1936 Tarihli
İş Kanununun Çalışma Hayatımıza Yansımaları

I- Dönemin Siyasi Yapısı

Osmanlı İmparatorluğunun enkazı içinde yaratılan yeni Türk Devleti, 23 Nisan 1920'de açılan TBMM'nin yaklaşık 10 ay sonra kabul ettiği 20 Ocak 1921 tarihli Anayasa ile Meclis Hükümeti sistemini kabul ederek yasama, yürütme ve yargı güçlerini TBMM'de toplamış ve onun üstünde bir güç tanımamıştır. Kurtuluş savaşının gerçekleştirildiği bu Anayasa dönemini, 1924 Anayasası dönemi takip etmiştir. Bu Anayasa da kurtuluş savaşı devam ediyormuşçasına Meclis Üstünlüğü ilkesini esas almış; bir önceki Anayasadan, sadece "yargı bağımsızlığı" ilkesini tanıyarak ayrılmıştır. Ancak, "güçler birliği" ilkesini kabul eden 1924 Anayasası yasama ve yürütme gücünün TBMM'ye ait olduğunu belirtmiş; TBMM'nin bu gücü "Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu" eliyle kullanacağını hükme bağlamıştır.

Siyasi parti sistemi bakımından ise bu dönem "tek partili" bir sistem uygulanmıştır. Gerçi, biri 1924 yılında "Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası" diğeri 1930 yılında "Serbest Cumhuriyet Fırkası" ile iki defa çok partili sisteme geçiş denemesi yaşandığı bilinmektedir. Ancak, dönemin içinde bulunduğu koşullar nedeniyle bu denemelerin başarısız kaldığı; dönemin, fiilen otokratik bir rejimin uygulandığı tek parti sistemiyle yönetildiği bir gerçektir. Bununla birlikte, her tek parti sisteminin "otokratik" olması, onun mutlaka totaliter olduğu anlamına gelmez. Bazı tek parti sistemleri çoğulcu demokratik sistemlere ulaşmada köprü vazifesi de görebilirler. Sistem içindeki egemen tek parti, öteki tek parti sistemlerinde gördüğümüz birçok niteliklere sahiptir; vesayetçi-

dir ve otoriterdir, ama totaliter olmayabilir. Genellikle ülkenin çağdaş bir siyasal yapıya kavuşmasını ve modernleşmesini hedefleyen bu tür tek parti rejimlerine, Tunus'ta Yeni Düstur Partisi, Meksika'da Devrimci Kurumlar Partisi ve Türkiye'de Cumhuriyet Halk Partisi dönemi örnek gösterilebilir.

II- Dönemin İktisadi Yapısı

Osmanlı İmparatorluğunun tarih sahnesinden çekilirken geriye bıraktığı iktisadi düzen, savaşların getirdiği maddi ve manevi yıkım sonucu üreticilik özelliği hemen hemen kalmamış bir ilkel tarım ekonomisinden başka bir şey değildi. Gerçekten, genç Türkiye Cumhuriyetinin Osmanlı'dan devraldığı gıda, çimento ve sigara imalatı yapan 3-4 fabrika dışında hiçbir sanayi kuruluşunun bulunmadığı; 1923-1925 yılları arasında Türkiye'nin ihraç ettiği tek işlenmiş malın halıdan ibaret olduğu göz önünde tutulacak olursa; Atatürk'ün 17 Şubat 1923 yılında, daha Cumhuriyeti bile ilan etmeden evvel, 1. Türkiye İktisat Kongresini toplamaktaki aceleciliğini anlamak hiç de zor olmaz. Çünkü O'na göre, "siyasi ve askeri muzafferiyetler ne kadar büyük olursa olsun, iktisadi zaferle tetvic edilemezse (taçlandırılmazsa), semere netice payidar (sürekli) olmaz."

Ülke kalkınmasında izlenecek ekonomik yöntemin ilk defa tartışıldığı İzmir'de toplanan 1. Türkiye İktisat Kongresinde, liberal bir politika izlenmesi görüşü ağırlık kazanmıştır. 1930'lu yıllara gelinceye kadar uygulanan bu liberal iktisadi kalkınma modeli milli geliri yaklaşık bir misli artırmasına karşın; ekonomik yapıda hakim unsur yine tarımdır. Çünkü, nüfusun %75'ten çoğu kırsal alanlarda yaşadığı gibi, tarım kesiminin ulusal gelir içindeki payı da %67'ye ulaşmaktadır. Sonuçta, daha çok tarımsal maddeler işleyen işletmeler ortaya çıkmış; bunlar da az sayıda işçi çalıştıran ve motor gücü kullanmayan işletmeler olarak kalmıştır. Nitekim, 1927 yılında Türkiye'de yapılan sanayi sayımında, 256.855 kişinin çalıştığı 65.245 işletmeden %35.74'ünün tek kişilik, %35.76'sının da 2 ve 3 kişilik işletmeler olduğu saptanmıştır.

Bununla birlikte, 1929 yılında patlayan dünya ekonomik buhranı, 1931 yılından itibaren "devletçilik" ilkesinin benimsenmesine yol açmış; kalkınmada özellikle sanayileşmeye önem verilerek devletin bu konuda öncülük etmesi kararlaştırılmıştır. Bunun sonucu olarak, Devlet 1931-1932 yılları arasında hazırladığı Birinci Beş Yıllık Sanayi Planını Mayıs 1934'de yürürlüğe koymuş; zamanından önce bitirilen bu plan döneminde ülkemizde dokuma (pamuk, yün, kendir), maden (demir, kömür, bakır), selüloz (kağıt, karton), seramik (şişe, cam, porselen) ve kimya (süperfosfat, südkostik, klor) alanlarında peş peşe 16 fabrika kurulmuştur. Birinci Plan Döneminin sonlarına gelindiğinde milli gelir yükselmiş, sanayide ortaya çıkan büyük firmalar ham madde kullanımını artırmış, tarımın milli gelir içindeki payı 1938'de %48'e kadar düşmüş, yine bu dönemde şirketleşme eğilimlerinde gelişmeler görülmüştür.

Görüldüğü gibi, Atatürk dönemi iktisat politikaları belirli bir ideolojiye veya doktrine bağlı kalınarak izlenen politikalar olmamıştır. Zamanının iç ve dış koşulları göz önünde tutularak, siyasi ve sosyo-ekonomik yapıdaki gelişmelere paralel olarak birtakım model değişikliklerine hemen uyum sağlanmıştır. Gerçekten, Atatürk'ün ülkenin ihtiyaçları neyi gerektiriyorsa onu yaptığını, bunun sadece ekonomi politikalarının uygulanmasında değil, iş ve çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılmasında da açıkça görüldüğünü, kendisinin pragmatik ve pozitif bir dünya görüşüne sahip olduğunu söylemek mümkündür. Atatürk'ün kendisi de izlenen müdahaleci devlet politikalarından ne anlaşılması gerektiğini 1936 yılında yayınlanan ve fakat II. Dünya Savaşı nedeniyle uygulanamayan İkinci Sanayi Planının önsözünde şu şekilde ifade etmiştir: "Devletçiliğin bizce manası şudur: Fertlerin hususi teşebbüslerini ve faaliyetlerini esas tutmak, fakat büyük bir milletin bütün ihtiyaçlarını ve birçok şeylerin yapılmadığını göz önünde tutarak, memleketin iktisadiyatını devletin eline almak".

III- Dönemin Siyasi ve İktisadi Yapısının Çalışma Hayatına Yansıması

Atatürk'ün devletçilik ilkesini temel alarak ülke ekonomisini devlet denetimi ve disiplini altına sokması, hukuki açıdan da çalışma hayatının düzenlenmesinde milli bir politika tespitini zorunlu kılmıştır. Bu da ister istemez "sosyal hukuk" sistemine dayalı bir çalışma politikası olacaktır. Zira, toplumsal ilişkilerde sosyal hukuk, devletçilik ilkesinin toplum içindeki anlatımından başka bir şey değildir. Buna göre, Devlet bir yandan "sosyal adaleti" gerçekleştiren, öte yandan "milli birliği" güçlendirecektir. Bunun için, özel girişimciliği de hiçbir şekilde göz ardı etmeksizin, Devlet bütün kamu hukuku araçlarını çalışanların korunmasına ve giderek milli birliğin uyum içinde sürdürülmesine seferber edecektir. Bir başka deyişle, milli ekonominin gelişmesi için gerekli korumayı ve teşviki gören müteşebbis ve sermayedarlar karşısında, işçiler de devletten gerekli ilgi ve korumayı istemek hakkına sahiptir. Bu da sosyal adaletin gerçekleşmesini amaçlayan devletçilik ilkesinin mantıksal sonucu olmaktadır. 1961 Anayasasıyla temel hukuk kuralları arasına giren "sosyal devlet" ilkesi ile 1982 Anayasasında Devletin "toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet" ilkesine dayandığını belirten hükümlerin alt yapısını hazırlayan bu politikalar, kuşkusuz basiretli, ileriye gören, iç ve dış koşullardaki gelişmeleri yakından izleyen ve bilen, bunları isabetli bir şekilde değerlendiren büyük devlet adamlarının işi olsa gerek...

Atatürk'ün izlediği bu politikaların çalışma hayatımızın hukuki düzenlemesine de yansıması kuşkusuz gecikmeyecektir. 1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanununa yansıyan bu düşünceler, dönemin siyasi ve sosyo-ekonomik politikalarına tam bir uyumun eseridir. Bununla birlikte, Atatürk dönemine ilişkin çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler, 1936 tarihinden çok öncesine dayanmakta; bu düzenlemeler daha ilk Meclis döneminde başlamaktadır. Temelde çalışanların korunmasına yönelik bu düzenlemeleri "1936 İş Kanunu Öncesinde Yapılan Düzenlemeler" başlığı alın-

da inceleyecek, bilahare "1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu"nu dönemin en belirgin devletçi anlayışının yansıması olarak ele alacağız.

A- 1936 Tarihli İş Kanunu Öncesi Çalışma Hayatının Düzenlenmesi

1- Cumhuriyetin İlanı Öncesi Çalışma Hayatını Düzenleyen Mevzuat

Atatürk döneminde çıkarılan yasaların önemini daha iyi anlayabilmek, Cumhuriyet öncesi çalışma hayatını düzenleyen mevzuata bir göz atmayı zorunlu kılmaktadır. Nitekim, bu dönem mevcut hukuki düzenlemelerin başında "Mecelle-i Ahkamı Adliye" (1877) gelmektedir. I. Meşrutiyetin ilanından sonra hazırlanan ve dönemin Medeni Kanunu olan Mecelle, hizmet sözleşmesini "icare-i ademi" (adam kirası) olarak düzenledikten sonra; işçiyi "ecir" olarak adlandırmış ve onu "nefsini kiraya veren kimse" (md.413) olarak tanımlamıştır. Böylece, Roma Hukukunda olduğu gibi, Mecellede de insan çalışması "kira akdi" içinde düzenlenmekte; "nefsini kiraya veren işçi" de sadece hizmet bakımından değil, aynı zamanda şahsen ve manen emrinde çalıştığı işverene bağlı sayılmaktadır. Mecelle hukukunun bu mantığında, eski devirlerden beri sürüp gelen bir kölelik ruhu ve geleneği seven A.F.BAŞGİL, "emek ve sermaye ilişkilerinin eski kölelik ve efendilik geleneğinden kurtulamadığını" ifade etmektedir.

Mecelle dışında, Cumhuriyet öncesi çalışma hayatına yön veren mevzuat içinde 1863 tarihli Maden Nizamnamesi ile 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinin önemli bir yeri vardır. Kömür işçileri için çıkarılan ve "çalışma mecburiyeti" getiren Dilaver Paşa Nizamnamesi, Ereğli Sancağına bağlı 14 kazadan toplanacak 13-50 yaş arasındaki erkeklerin 12'şer gün ocaklarda çalışmasını "mecburi" kılmıştır. Daha sonra çıkarılan 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, çalışma mecburiyetini kaldırarak kömür işçilerinin iş güvenliğine önem veren hükümler getirmiştir.

II. Meşrutiyet döneminde çıkarılan 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ise, hükümetten imtiyaz alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlarda sendika kurulmasını yasaklamış; mevcut çalışma koşulları nedeniyle çıkacak uyuşmazlıkların, seçilecek temsilciler aracılığıyla çözülmesi esasına yer vermiştir. Uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluyla çözülmesine ne kadar da, işçilere işi bırakmak (grev) yasaklanmıştır.

Cumhuriyetin ilanından önce Atatürk döneminin en önemli gelişmesi ise, TBMM'nin Ulusal Kurtuluş yıllarının son yıllarında bile çalışma hayatına gösterdiği ilgide kendini gösterir. Nitekim bu ilgi, kendisini daha genç Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması sırasında hissettirmiş, 1921 yılında kabul edilen 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesinin Maden Amelesinin Hukukuna Dair Kanunun görüşülmesi sırasında söz alan zamanın İktisat Bakanı, "bütün işçileri içine alacak bir kanun tasarısının hazırlanmakta olduğunu" ve fakat "Meclis' te görüşülmekte olan tasarının şimdilik kömür havzasına inhisar ettirilmesinde fayda mülahaza edildiğini" ifade etmiştir. Gerçekten, önce 28.04.1921 gün ve 114 sayılı, sonra da 10.09.1921 gün ve 151 sayılı Kanunlar ile Zonguldak (Ereğli) havzasında çalışan kömür işçilerinin çalışma koşulları düzenlenmiştir. Bunlardan 114 sayılı Kanun, kömür üretimi sırasında ortaya çıkacak maden kömürü tozlarının maden işçilerine ayrılmasını öngörmekte (md.1); söz konusu tozların Devlet (İktisat) Bakanlığı ile işçi temsilcilerinden oluşacak bir kurul tarafından ihale yoluyla satılması ve elde edilecek gelirin işçiler yararına kullanılmak üzere Ziraat Bankasına yatırılması hükme bağlanmaktadır (md.2). 151 sayılı ikinci Kanun ise, günlük iş süresini 8 saat olarak sınırladıktan sonra, 8 saatten fazla çalışmaları ancak tarafların onayı ve iki kat fazlasıyla ücret ödenmesi şartına bağlanmaktadır (md.8). Bundan başka, 18 yaşından küçüklerin maden ocaklarında işe alınmasını yasaklayan aynı Kanun; Ocak Sahipleri, (Amele) İş Birliği ve İktisat Bakanlığınca seçilecek üç kişilik bir kurula, maden ocaklarında çalıştırılacak işçilere verilecek as-

gari ücreti belirleme yetkisi vermektedir (md.11). Nihayet, işçilere işveren tarafından "amele koğuşları" ile "hamam" ve "mescit" yaptırılmasını öngören 151 sayılı Kanun, ayrıca işveren tarafından genç işçilerin geceleri ders göreceği bir okul yaptırılmasını (md.13), işçi ücretlerinin en az %1'i tutarında bir miktarın işveren tarafından yardımlaşma sandıklarına yatırılmasını (md.4) ve madden işçilerinin parasız tedavi ettirilmesini (md.6) öngörmektedir. Unutulmamalıdır ki, bu dönemde Avrupa'da sadece İngiltere'de iki yıl önce (1919) çıkarılmış bir kanunla yine sadece "yer altı madden işçileri" için öngörülmüş bir "8 saatlik işgünü" uygulamasına rastlanmaktadır.

2- Cumhuriyetin İlanı Sonrası Çalışma Hayatını Düzenleyen Mevzuat

Cumhuriyetin ilanından sonra çalışma hayatına ilişkin ilk düzenleme, 02.01.1924 gün ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu olmuştur. Söz konusu yasa, "on bin veya on binden fazla nüfusu havi şehirlerde ... haftada bir gün tatili faaliyet etmeyi" zorunlu kılmıştır (md.1). Ayrıca Kanun "...haftada altı günden fazla çalıştırmayı" yasaklamıştır (md.2). Nihayet Kanun, "ziraat, tuğlacılık, balıkçılık gibi" açık havada veya yılın bir bölümünde ve mevsimlik olarak çalışma yapılan yerleri kapsamı dışında tutmuş; hafta tatilinde (o zaman Cuma günü) çalışan genei hizmetler gören işyerlerinin, işçilerine hafta içi başka bir günü tatil vermesini emretmiştir.

Bu dönemde çıkarılmış bulunan en önemli genel kanun ise, günümüzde İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçi-işveren ilişkilerine uygulanan 4 Ekim 1926 gün ve 818 sayılı Borçlar Kanunudur. Çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmanın yollarından birinin de "hukuk inkılabını" gerçekleştirmek olduğunu bilen genç Cumhuriyetimiz, kabul ettiği Medeni Kanun (Borçlar Kanunu) ile çalışma hayatına ve işçi-işveren ilişkilerine yepyeni bir anlayış getirmiştir. Bu anlayış, Mecelle'nin "icare-i ademi"sine göre

daha sosyal ve işçiyi koruyucu niteliktedir. Gerçekten, hükümleri arasında, “umumi mukavelelere” (toplu iş sözleşmelerine) de yer veren Borçlar Kanunu (md.316-317), her iki tarafın serbestçe yapacağı “ferdi mukaveleleri” sosyal düşüncelerle sınırlandırma yoluna gitmiştir. Ancak Borçlar Kanunumuzda temel kural tarafların irade özerkliği olup, bu kural “çalışma ve sözleşme özgürlüğü” ilkesinin zorunlu bir sonucudur. Bu nedenle Kanunun “hizmet akdi” hükümleri (md.313-354) iş hayatının belirli bir kısmında çalışan işçiler ile işverenleri değil, bütün ülkedeki iş ilişkilerini düzenlemeyi amaçlamaktadır.

Dönemim iş sağlığı ve güvenliği bakımından en kapsamlı yasası ise, halen de yürürlükte bulunan 1930 gün ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunudur. Söz konusu yasanın 173-180. Maddeleri “İşçiler Hıfzıssıhha” sına ayrılmıştır. Bunlar arasında “on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü san’at müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamını” yasaklayan (md.173/1) Kanun; 12-16 yaş arası kız ve erkek çocukların günde en çok 8 saat çalıştırılabileceklerine ve fakat gece saatlerinde çalışmalarının yasaklanmasına; yer altı çalışmalarının günde 8 saatten fazla olamayacağına (fazla mesai yapılamayacağına); doğum öncesi ve sonrası ağır işlerde çalıştırılamayan kadın işçilere 6 aya kadar emzirme izni verilmesine; en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde sürekli olarak bir doktor bulundurulmasına; 100-500 işçi çalıştıran müesseselerin bir revir açmalarına; 500’den çok işçi çalıştıran işyerlerinin her 100 kişiye bir yatak hesabıyla bir hastane açmaya mecbur olduklarına ilişkin hükümler dikkat çekicidir. Üstelik, Kanuna aykırı davranan işverenlere uygulanacak cezaların, para cezası yanında hapis cezası olması (md.282), yasanın uygulanma şansını artırmaktadır. Ancak, o dönemde yasanın uygulanmasını kontrol ve murakebe edecek bir özel teftiş kurumunun bulunmaması, uygulamada bazı aksaklıkların doğmasını engelleyememiş, yasanın tamamıyla hayata geçirilme şansını azaltmıştır.

Bu dönemde Uluslararası Çalışma Örgütüne (UÇÖ-İLO) üye olmamasına rağmen 1927 yılından itibaren Uluslararası Çalışma Konferanslarına sürekli olarak bir temsilci gönderen Türkiye, 9.7.1932 günü Milletler Cemiyetine üye olunca UÇÖ' ye de kendiliğinden katılmış oluyordu. Bunun sonucu Türkiye, UÇÖ' nün bir sözleşmesini de ilk defa 9.6.1937 gün ve 3229 sayılı yasayla onaylamış oluyordu: "Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 Numaralı Mukavele".

Dönemin iktisadi buhranlarının yarattığı işsizliği önlemeye yönelik bir yasal düzenlemesi, 11.06.1932 gün ve 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun'dur. Genellikle her çeşit işçilik ile ziraat ve küçük sanatlar alanında yabancılar tarafından yapılması yasaklanan işleri tek tek sayan Kanun (md.1), kendilerine yasaklanan işleri yasanın yayını tarihinde yapmakta olan yabancıların, bir yıl içinde bu işlerini terketmelerini öngörmüştür (md.5). 70 yıldan fazla yürürlükte kaldıktan sonra 27.02.2003 gün ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile bu yıl içinde kaldırılan bu Kanun, 1954 tarihli Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu ve Petrol Kanunu hükümleriyle de çağın gereklerine uygun olarak yumuşatılmış idi.

Bu dönemin çalışma hayatını çok yakından ilgilendiren bir diğer önemli Kanun, 1.6.1935 gün ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun olmuştur. Halen de yürürlükte bulunan bu Kanunla; bir yandan hafta tatili Cuma gününden Pazar gününe alınırken, öte yandan dinlenme süresi Cumartesi günü saat 13'den başlayarak Pazartesi sabahına kadar uzatılmış ve böylece hafta tatili 35 saate çıkarılmıştır. Yasanın kabul edildiği 1935 yılında 35 saatlik hafta tatili süresinin henüz pek az ülkede uygulandığı göz önünde tutulacak olursa, düzenlemenin ne derece ileri bir sosyal politika uygulaması olduğu kendiliğinden ortaya çıkar.

Dönemin özellikle toplu iş ilişkilerini yakından etkileyen bir başka düzenlemesi, 1936 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunudur. Sendikalar ve siyasi partiler açısından bazı sınırlamalar getiren bu Kanun, cemiyet ve siyasi parti kurulmasını izne bağlamıştı. Üstelik “sınıf esasına dayalı cemiyetler kurulmasını” da yasaklayan Kanun, böylece işçilerin sendikal örgütler içinde toplanmasının önüne geçmiş idi. Dönemin II. Dünya Savaşı öncesi kaygılarını yansıtan bu sınırlamalar ve yasaklar, aynı Kanunda savaş sonrası (1946) yapılan değişikliklerle kaldırılmıştır.

Nihayet, dönemin çalışma hayatına yenilik getiren ve Atatürk'ün ölümünden yaklaşık 4 ay önce kabul edilen çok önemli bir düzenleme de, 17.6.1938 gün ve 3457 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanundur. Gerçekten, günümüzde halen yürürlükte bulunan 3308 sayılı (Çıraklık ve) Meslek Eğitimi Kanununun temelini oluşturan bu yasayla, ilk defa işyerlerinde meslek eğitiminin düzenlenmesi kabul edilmiştir. Buna göre, bürolarda çalışan memurlar dışında, müstahdem ve işçi sayısı 100'den fazla olan maden ocakları ile Teşvik-i Sanayi Kanununda tanımlanmış sınai kuruluşlarda, çırak-kalfa ve ustaların mesleki bilgilerini artıracak kursların açılması mecburidir (md.1/1). Açılacak kurslardaki öğretim, iş saatleri dışında ve haftada en çok 6 saat olacaktır. Kursa devam edenler, kurs sonunda sınavdan geçirilecek ve bu sınavda başarı gösteremeyenler, o kuruluşta çalışmalarını sürdürürlerse sonraki kurslara devam etmek zorunda kalacaklardır (md.3). Özürsüz olarak kursa devam etmeyenlerin her gelmedikleri gün için ücretlerinin yarısını geçmeyecek bir bölümü kesilecek, bir ay içinde 5 kez kursa gelmeyenlerin ise işlerine son verilecektir (md.6/1). Kurs açmakla yükümlü olup da bu yasal yükümlülüklerini yerine getirmeyen kuruluşlar, para cezası ve kapatma gibi yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır.

B- 1936 Tarihli İş Kanunu ve Günümüze Etkileri

1- Kanunun Karakteri

Kanunların, özellikle de İş Hukukuyla ilgili olanların içinde doğdukları siyasi ve sosyo-ekonomik ortamın etkilerinden kendilerini kurtarabildiklerini söylemek çok zordur. 1936 tarihli İş Kanunu da, dönemin siyasi ve sosyo-ekonomik ortamından kendini kurtaramamış, yürürlükte olan sistemin hemen tüm özelliklerini bünyesinde taşımıştır. Gerçekten, 1936 tarihli İş Kanununun karakterini araştırdığımızda, onda doğal olarak tek parti sistemi ile 1934-1938 arasında uygulanan planlı ve devletçi ekonomik rejimin tüm izlerini görürüz. Bu rejim, toplum içinde farklı sınıflar olabileceğini, bu sınıflar arasında menfaat ayrılığı bulunabileceğini kabul etmez. Bu nedenle 1936 Kanunu, politik ve ekonomik rejime uygun olarak otoriter bir karakter kazanmış, Devleti çalışma hayatının düzenlenmesinde yegane otorite kabul etmiştir. Bunun sonucu 1936 kanunu, sendika kurma hak ve özgürlüğüne hiç temas etmemiş, grevi açıkça yasaklayarak mecburi uzlaşma ve tahkim sistemlerini benimsemiştir. Gerçekten, İş Kanununun TBMM'de kabulünü müteakip CHP Genel Sekreteri Recep PEKER'in yapmış olduğu konuşma, kanunun bu otoriter karakterini açıkça vurgulamaktadır: "Arkadaşlar, İş Kanunu bir rejim kanunu olacaktır. Bu kanunla, Türkiye'de iş hayatı, yeni rejimimizin istediği ahenk ve çalışma yoluna girecektir. Bizim neslin derece derece acılarını atamış olduğu liberal devlet tipinin çekiştirici, çarpıştırıcı ve yurt içinde ulus birliğini bozucu ruhunu her gün yeni bir tedbirle ortadan kaldırarak bunun yerine ulusal devlet tipindeki birlik ve beraberlik zihniyetinin tatbikatını hayatımıza aşıyoruz. Arkadaşlar, yeni İş Kanunu sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkan verici hata bulutlarını ortadan silip süpürecektir. Bu kanunla, milli hayatın iş hayatında muvazene kurulacaktır". Öyleyse, İş Kanunu ile amaçlanan düzen, temelde 1931 yılında CHP'nin programında kabul edilen halkçılık ilkesiyle tam bir uyum içindedir. Çünkü, halkçılık ilkesiyle de

amaçlanan, sınıf mücadelesi yerine “içtimai intizam ve tesanütü” sağlamak, “birbirini nakzetmeyecek surette menfaatler arasında ahenk” kurmaktır.

2- Kanunun Hükümleri

a- Kapsama İlişkin Hükümler

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, kapsamı dar tutulmuş bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi bakımından, bir iş akdine dayanarak sadece “bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışanları” kapsamına alan kanun, böylece “fikren çalışanları” kapsam dışı bırakmaktadır. Yer bakımından ise kanunun mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için “günde en az on işçi çalıştırmayı icabettiren işyerlerine” tatbik edilmesi uygun görülmüştür. Ancak, 1938 yılında en az on işçinin çalıştığı işyerlerinin toplam sayısının 5.358; bu işyerlerinde çalışan işçi sayısının da 210.000-250.000 arasında değiştiği göz önünde tutulacak olursa büyük bir kitlenin İş Kanununun koruması dışına çıkarıldığı kolayca anlaşılabilecektir. Daha sonraları bu kanuna dayanılarak çıkarılan 29.4.1952 ve 30.5.1954 tarihli hükümet kararnamele-riyle bu kapsam 50.000 ve daha yukarı nüfuslu kentlerde 4-9 işçi çalıştıran işyerlerine kadar genişletilmiştir. Aynı tarihlerde yayınlanan Basın İş Kanunu (20.6.1952) ile Deniz İş Kanununun (20.3.1954), fikren çalışan gazeteciler ile gemilerde çalışan gemi adamlarını koruyucu mevzuatın içine dahil ettiğini hatırlatmakta yarar vardır. İş Kanununa tabi iş yerlerinde çalışan tüm işçilerin kapsama alınması, 1969 (1971) yılında çıkarılan 931 (1475) sayılı Kanunla mümkün olmuştur. 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu bu kapsamı genişleterek devam ettirmiştir.

b- İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatına İlişkin Hükümler

Hukukumuzda dünkü (1475) ve bugünkü (4857) İş Kanunu hükümlerine bile kaynaklık eden 3008 sayılı ve 1936 tarihli

İş Kanununun 13.maddesi süresi belirsiz hizmet akdiyle çalışan işçilerin herhangi bir neden bağlı olmaksızın işten çıkarıldıklarında ihbar öneline hak kazanmalarını öngörmüştü. Buna göre, bedenen çalışan işçilerden kıdemi 6 aya kadar olanlar için 1 hafta, kıdemi 6 aydan 18 aya kadar olanlar için 2 hafta, kıdemi 18 aydan 3 yıla kadar olanlar için 3 hafta, kıdemi 3 yıldan 5 yıla kadar olanlar için 4 hafta idi. Sadece bedenen çalışan işçilere uygulanan bu ihbar önelleri, bedenen ve fikren çalışan işçiler için iki kat fazlasıyla (dünkü ve bugünkü öneller) uygulanıyordu. Nitekim, bu hükümler 1950'li yıllarda yapılan değişikliklerle, "bedenen" ve "bedenen ve fikren" ayrımı da kaldırılarak herkes için bugünkü 2,4,6,8 haftalık önellere taşınmıştır. Ayrıca, 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanma süresi 5 yıldan üç yıla indirilmiş; 1975 yılında 1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte ise, günümüzün 30 günlük ücret tutarındaki kıdem tazminatına hak kazanma süresi bir yıla indirilmiştir.

c- Ücretin Korunması ve Fazla Mesai Ücretine İlişkin Hükümler

İşçi ücretinin en geç haftada bir tedavülü mecburi para ile ödenmesini öngören 1936 Kanunu, ayrıca işçi ücretlerinin ayda otuz liraya kadar olanının haciz veya başkasına devir ve temlik edilemeyeceğini hükme bağlamaktadır (md.19, 23). 1936 Kanununun getirdiği en önemli yenilik ise, fazla çalışmalara uygulanacak ücret tarifelerinde görülür. Buna göre, günlük normal çalışma süresinin tamamlanmasından sonra yapılacak çalışmalarda, ücret %25 ile %50 arasında değişen oranlarda artırılarak ödenecektir (md.37/3). 1939 yılında çıkarılan Fazla Saatlerde Çalışma Nizamnamesi, konuya açıklık getirerek, fazla çalışma ücretinin hangi oranda artırılarak ödeneceğinin öngörülen sınırlar içinde taraflarca serbestçe kararlaştırılarak belirlenmesini hükme bağlamıştır. Ayrıca Nizamname, ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde yapılan çalışmaların ücretinin de %50 artırılarak ödenmesini öngörmüştür. Unutmayalım ki, bugün bile (İspanya, Belçi-

ka, Avusturya dışındaki) birçok Avrupa ülkesinde ulaşılamayan %50 oranındaki bu fazla mesai ücretleri, alınan sosyal politika tedbirinin ne derece önemli olduğunu ortaya koyması bakımından çok önemlidir. Ayrıca, fazla çalışma için "işçinin muvafakatı" alınacak, ancak bu muvafakat işçiden önceden (işe girerken) dahi alınabilecektir (md.37). Buna karşılık, işçilere çalışılmayan hafta tatili ve genel tatil günlerinde herhangi bir ücret ödenmesi öngörülmediğinden, bugünlerde yarım ücret ödenmesi için 1952 yılını, bu yarım ücretin tam ücrete çıkarılması için de 1956 yılını beklemek gerekmiştir.

d- Çalışma Süreleri

1936 İş Kanunu çalışma süreleri bakımından da uzun süre yürürlükteki mevzuatımıza kaynaklık etmiştir. Kanuna göre, genel olarak çalışma süresi haftada en çok 48 saattir. Bu süre, Cumartesi günleri saat 13.00'de kapanması mecburi işlerde günde en çok 9 saati, Cumartesi günleri saat 13.00'den sonra dahi işlemesi caiz işyerlerinde ise günde en çok 8 saati geçmemek koşulu ile haftanın diğer günlerine bölünür. 1936 İş Kanununun haftalık 48, günlük 8 saatlik iş süresi ile ilgili bu hükümlerinin dönemin Avrupa ülkelerinde henüz yasallaşmadığı göz önünde tutulacak olursa, ne derece ileri hükümler olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde 1983 yılından itibaren 45 saate indirilen haftalık çalışma sürelerinin, bugün bile Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda gibi ülkelerin 48 saatlik yasal haftalık iş süresi uygulamaları karşısında ne derece işçiyi koruyucu nitelikte olduğu gözlemlenebilir.

Ayrıca, bu konuda 1936 İş Kanunu sağlık kuralları bakımından günde ancak 8 saat veya daha az çalışması gereken işlerin bir nizamname ile belirlenmesini öngörmüş; 12.2.1941 tarihinde yürürlüğe giren Günde Sekiz Saat ve Daha Az Çalışması İcap Eden İşler Hakkında Nizamname, bu işleri "kurşun ve arsenik işleri", "cam sanayii işleri", "civa sanayii işleri", "çimento sanayii işleri", "havagazı ve kok fabrikasındaki işler" şeklinde ayrı ayrı sınıflandırılarak bu başlıklar altında düzenlemiştir. Halen İş Kanununa

da kaynaklık eden bu hükümler, Umumi Hıfzısıhha Kanunu hükümleri ile birlikte uygulanmaktadır.

e- Sosyal Güvenliğe İlişkin Hükümler

Günümüz sosyal sigorta kollarına kaynaklık eden hükümler de ilk olarak 1936 tarihli İş Kanununda kabul edilmiştir. Gerçekten, kanunun 25.maddesinde doğumdan önce ve sonra üçer hafta süreyle çalışması yasaklanan kadın işçilerin bu süreleri, doktor raporu ile altışar haftaya kadar çıkarılabiliyordu. Üstelik, işveren bu süre içinde kadın işçinin ücretinin yarısını ödemekle yükümlü tutuluyordu. Henüz analık sigortasının bulunmadığı bu dönemde yarım ücretli doğum izinleri önemli bir sosyal politika önlemi sayılmak gerekir. Sonra, 1936 Kanununun, 100, 101 ve 107. maddeleri bazı sigorta kollarını düzenliyordu. Buna göre, iş hayatında “iş kazalarıyla mesleki hastalıklar”; “analık”, “ihtiyarlık”, “işten kalma” (işsizlik), “hastalık” ve “ölüm” hallerine karşı yapılacak sosyal yardımlar, devlet tarafından tanzim ve idare edilecekti (md.100). Bu görevin yerine getirilmesi amacıyla, “devlet müessesesi” olarak bir “İşçi Sigorta İdaresi” kurulacaktı. Ayrıca, işçiler işyerlerine alınmalarıyla birlikte “kendiliğinden (zorunlu) sigortalı” oluyorlar; işverenler sigortalı hak ve yükümlülüğünden kurtulamıyorlardı (md.101). Zorunlu sigorta sistemini benimseyen bu hükümler çerçevesinde, İşçi Sigorta İdaresi öncelikle iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortalarını gerçekleştirecekti (md.107).

IV- SONUÇ

Başından bu yana yaptığımız açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin ilk yasaların çıkarıldığı Atatürk döneminde, Batı ülkelerinde görülen ve sanayi devrimi ile birlikte doğup gelişerek toplum hayatında birçok tahribata yol açmış bulunan işçi hareketlerine rastlanmamıştır. Bir başka deyişle, ülkemizdeki sosyal mevzuatın doğmasında ve gelişmesinde Atatürk'ün önderliğindeki yönetim basiretli (ileri

görüŖlü) davranmış; özellikle 1932'lerden sonra yavaş bir hızla da olsa geliŖmekte olan sanayi hayatına paralel olarak, Batı ülkelerinde sanayi devrimi ile birlikte doğmuş ve birçok kanlı olaylara ve sosyal huzursuzluklara sebep olmuş hadiselerin memleketimizde tekerrürünü önlemek maksadıyla, çalışma hayatının ve şartlarının düzenlenmesi gerekliliğine inanmışlardır.

Nitekim, 1932 Eylölünde İktisat Vekilliğine getirilen Mahmut Celal (BAYAR) Bey'in çalışma hayatına ilişkin açıklamaları, bu inancın açık bir belirtisidir: "Umumi İktisat işlerinde gayemiz her sınıf halkın menfaatlerini mütevezin (dengeli) olarak yürütmektir. Say (emek) ile sermaye arasında ahenk vücuda getireceğiz. İş Kanunu bunları temin edecek ve bu sayede çok mühim bir esas olan maliyet fiyatlarının istikrarına her zaman için imkan bahsetmiş olacaktır". 1932 İş Kanunu Tasarısının geri çekilerek 1934 Tasarısının meclise sunulmasında ve 1936 yılında yasalaşarak 1937 yılında yürürlüğe girmesinde, bu anlayışın büyük payı olduğuna kuşku yoktur.

Öte yandan, 1936 İş Kanununun en önemli özelliği, geleceğe yönelik bir "Sosyal Gelişme Vaadleri Kanunu" olmasıdır. Gerçekten bu Kanun, sadece zamanının çalışma hayatını düzenlemekle kalmamış, aynı zamanda sosyal sigortaların kurulmasını, iş ve işçi bulma faaliyetinin bir kamu hizmeti olarak ele alınmasını ve birçok uygulama tüzüklerinin hazırlanmasını karara bağlamış bulunmakta idi. Ancak, kanunun yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra başlayan İkinci Dünya Savaşının yarattığı anormal şartlar, bu vaadlerin yerine getirilmesini engellemiştir. Tam aksine, Milli Koruma Kanunu (1940) ile İş Kanununun birçok hükümleri askıya alınmış; 1938-1945 yılları arasında süren savaş sona erince, İş Kanununda öngörölen sosyal gelişme vaadleri yerine getirilmeye başlanmıştır. İşte bu nedenle, 1945 yılından günümüze kadar uzanan çalışma hayatındaki sosyal mevzuatın hızlı gelişmesinde, kuşkusuz bizzat 1936 İş Kanununun öngördüğü vaatlerin yerine getirilmesinin önemli katkıları da olmuştur.

Oturum Başkanı - Biz teşekkür ederiz.

Sıra Sayın Hocamız Metin KUTAL'da, Kadir Has Üniversitesinde halihazırda, ama ben biliyorum ki İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde görevli hâlâ.

Buyurun Hocam.

Prof. Dr. Metin KUTAL (Kadir Has Üniversitesi) - Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Ben de size "3008 sayılı İş Yasasının 70 inci yılında ekonomik ve sosyal boyutlarıyla iş yasalarımız" konusundaki bazı gözlemlerimi aktarmaya çalışacağım. Benden önce konuşmuş olan 2 arkadaşımızın açıklamalarını tekrar etmemeye çalışacağım ve böylece bundan sonraki oturumda söz alacak arkadaşlarımızın konuşmalarına bir zemin hazırlamaya çalışacağım.

Gerçekten çalışma hayatının yasalarla düzenlenmesi, başka bir ifadeyle iş hukukunun Cumhuriyetin eseri olduğunu söylemek yanlış değildir. Arkadaşlarımızın da değindiği gibi, Osmanlı İmparatorluğunun son yıllarında Avrupa'daki gelişmelerden de esinlenerek bazı yasa çalışmaları olduğunu biliyoruz; iş sağlığı ve güvenliği alanında çok mütevazı bazı tüzüklerin yürürlüğe konulduğuna tanık oluyoruz. Ancak genellikle siyasal rejimin otoriter niteliği, sanayileşmenin birkaç yabancı firma dışında çok yetersiz kalması, henüz bir işçi sınıfının ortaya çıkmamış olması, iş mevzuatının ülkemizde geç kalmasının başlıca nedenlerini oluşturduğunu biliyoruz. Kısa süreli parlamenter rejimin -Osmanlı döneminden bahsediyorum- geçiş dönemlerinde kabul edilen yasaların ise daha çok işçi hareketini kontrol etme ya da kısıtlamayı amaçladığını gözlemliyoruz. Bunun en tipik örneği, İkinci Meşrutiyetin ilanı ile birlikte patlak veren ve daha çok yabancı firmaları etkileyen genel grev hareketlerine müdahale edebilmek için bir tür kanun hükmünde kararname niteliğindeki, o zamanki anayasaya göre kanunu muvakkatin, yani Tatili Eşkal Kanununun

çıkarılması ve bu yasanın 31 Mart irticai ayaklanması sırasında, yani Nisan 1909'da Parlamentodan geçirilmesidir.

Yine arkadaşlarımız değindiler, bunları hemen özetle zikrederek geçiyorum; bağımsızlık savaşını veren Türkiye Büyük Millet Meclisi hükümetlerinin 151 sayılı Yasa başta olmak üzere, Kömür Tozları Kanununu kabul etmesi, dönemin koşulları içinde olağanüstü bir önem ve özellikle anlam taşıdığı için altını çiziyorum. Şubat 1923'te toplanan İzmir İktisat Kongresinde işçi grubunun istekleri doğrultusunda alınan kararlar arasında yeni bir İş Yasasının çıkarılmasına da arkadaşlarımız işaret ettiler. Hemen Cumhuriyet ilan edilir edilmez Mesai Kanununun, yani İş Kanununun hazırlıkları başlıyor.

1924-36 döneminde iktidarda bulunan tek siyasal partinin izlediği ekonomi politikaları yanında, Avrupa'daki siyasal gelişmeler de farklı içerikli İş Kanunu tasarılarının hazırlanmasına neden oluyor. Nitekim 1936 İş Kanunu Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edilirken, İktidar Partisinin Genel Sekreteri, bunun bir rejim kanunu olduğunu ifade ediyor. 1930'lu yılların Avrupa'sındaki sosyal ve siyasal gelişmeler, özellikle birbiri peşi sıra iktidara gelen faşist rejimlerin etkisiyle genç Cumhuriyetin kendini koruma endişeleri birleşince, ortaya sadece bir kısım beden işçisini koruyan, sendikalardan hiç söz etmeyen, grevi yasaklayan, toplu iş uyuşmazlıklarında devlete hakem görevini veren 3008 sayılı İş Kanunu çıkmıştır. O dönemin özellikleri dikkate alındığında, bu yasanın sosyal politika açısından olağanüstü önem taşıdığını itiraf etmeliyiz. Kaldı ki bu yasa, geniş kapsamıyla çalışma hayatının birçok yönünü düzenlemiştir. Batı ülkelerindeki gibi küçük küçük alanlarda çıkan yasalar değil, bütün bunları bir arada düzenleyen bir yasa özelliğini taşıyor. İş sürelerinden asgari ücrete, kıdem tazminatından bildirim önerilerine kadar birçok temel konu bu yasada ilk kez düzenleniyor.

30 yıl yürürlükte kalan ve zaman zaman yeni koşullara uydurulabilmek için değişikliğe uğrayan bu yasa, 1967'de yerini

ikinci İş Yasasına bırakıyor. Gerçekten 60'lı yılların Türkiye'siyle 30'lu yılların Türkiye'sinin mukayese edilemeyeceği bir gerçek. 61 Anayasasıyla Türkiye Cumhuriyetinin nitelikleri arasına sosyal devlet ilkesi girmiş, aynı anayasada birçok sosyal hak güvence altına alınmış; örneğin İş Yasasında grev yasağı devam ederken, grev hakkı anayasa güvencesi altına alınmıştır. Bunun dünyada başka bir örneği olduğunu zannetmiyorum. Çünkü Batı ülkelerinde önce greve müsamaha gösteriliyor, sonra grev yasaları düzenleniyor, ancak İkinci Dünya Savaşından sonra grev hakkı anayasal bir hak haline dönüşüyor. Bizde 3008 sayılı İş Yasasının 72 nci maddesinde grev yasağı devam ederken, Anayasada grev hakkı anayasal bir hak olarak tescil ediliyor, bu müthiş bir şey. Tabii "İş Yasasının bu hükmü" kısa bir süre sonra Anayasa Mahkemesi kurulduktan sonra iptal edilmiştir.

Doğal olarak sendikaların, toplu pazarlık düzeninin, grev hakkının yasalarla ilk kez düzenlenmesi bu anayasa uyarınca gerekmiş. Nitekim 63'te 274 ve 275 sayılı yasalar bu boşluğu doldurmuş, 1965'te sosyal güvenlik (Yasa No: 506) ve kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakları 625 sayılı Yasayla düzenlenmiştir. Bu gelişmeler karşısında bireysel iş ilişkilerini düzenleyen yeni bir İş Kanunu çıkarma, bir zorunluluk halini almıştır. Zaten 3. Çalışma Meclisinde (1962) alınan kararlar arasında İş Yasasının yenilenmesi de vardır. Bu yasa, beden-fikir işçisi ayrımı yapmadan, küçük-büyük işyeri ayrımı yapmadan tüm işçileri kapsayacak, tabii bir kısım işçiyi yine kapsam dışı bırakmakla beraber, hatta işveren vekillerini dahi bu yasadan yararlandıracaktır.

Birçok yeni hüküm getiren ikinci İş Yasamız, Anayasa Mahkemesinin biçim yönünden iptal kararı üzerine en kısa ömürlü İş Yasası olma özelliğinden kurtulamamıştır. 70 ve 71'li yılların bir kısmında İş Yasasının mevcut olmadığı bir boşluk dönemi yaşanmıştır. Bu boşluğu doldurmak amacıyla Parlamentodan geçirilen üçüncü İş Kanunu (1971 1 Eylül) ise, gerçekte ufak bazı değişikliklerle ikinci İş Kanununun bir tekrarıdır. 30

yıldan fazla yürürlükte kalan bu yasa, hepimizin yakın zamanlara kadar bildiğimiz, derslerde anlattığımız, uyguladığımız 1475 sayılı İş Kanunudur. Bildiğiniz gibi, 10 Haziran 2003 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. Bu tarihte kabul edilen dördüncü İş Yasası, niteliği itibarıyla çok farklı bir yasadır. Hepimizin bildiği gibi, 9 kişilik bir Bilim Komisyonu tarafından hazırlanmıştır. Bu Bilim Komisyonuna katılan çeşitli menfaat gruplarından gelen akademisyen arkadaşlarımız, o grupların temsilcisi gibi değil, tamamen bilimsel kimlikleriyle hareket ettiklerinden dolayı, 8 ay gibi rekor sayılabilecek bir sürede 120 maddelik çağdaş bir İş Yasası Tasarısı hazırlamıştır. Bu tasarı üzerinde daha sonra Çalışma Bakanlığının sosyal taraflarla yaptığı temaslار sırasında ufak tefek değişiklikler yapıldığını biliyoruz. Parlamentoda keza bu taslak üzerinde bazı değişikliklerin gerçekleştiğini hatırlıyoruz.

Bu yasayla ilgili, kısa bazı açıklamalar yapmak istiyorum. Acaba bu yeni yasanızın çıkarılmasına neden olan ve dolayısıyla bu yasanın özelliklerini oluşturan unsurlar nelerdir, bunları kısaca hatırlayalım: Bunların başında, kuşkusuz 1970'li yıllarda tüm üretim alanlarında hızla yaygınlaşan yeni bir teknolojiyi görmekteyiz, ki buna dün değinildi birkaç arkadaşımız tarafından. Sanayi devrimiyle mukayese edilebilen, tüm ekonomik, sosyal, hatta siyasal kurumları etkileyen bu yeni teknoloji, bilgileri hızla toplayabilmekte, bunları hızla, saniyenin 300 binde biri kadar bir zamanda stok edebilmekte ve bütün dünyada bunlara anında erişilebilmektedir. Bu yeni teknolojinin insanlık tarihinde önemli bir devrim olduğu kuşkusuzdur.

Başta iletişim sektörü olmak üzere, tüm dünyada küreselleşme olgusunu gündeme taşıyan, rekabeti globalleştiren, esnek üretim biçimlerini vazgeçilmez hale getiren bu yeni teknoloji, çalışma ilişkilerini de etkilemekte gecikmemiştir. Nitekim iş hukukunun klasik kavramları hızla sorgulanmaya başlanmıştır. Örneğin işçinin tanımında yer alan bağımlılık ögesi, günümüzde tartışmalı hale gelmiştir. Evde bilgisayarla çalışan, acaba bağımlı mıdır? İşin

yapıldığı yer işyeri ise, ev işyeri midir? Ödünç iş ilişkileri, kısmi zamanlı çalışmalar, kayan iş süreleri gibi klasik iş hukuku kurallarının zor uygulandığı alanlarda mutlaka iş hukukunda yeni bir takım normların kabul edilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Bu yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına engel olamayacağımıza göre, bunları yasayla düzenleme, çalışan aleyhine sonuç doğurmaması için bazı kurallara bağlama, 1970'lerden sonra çeşitli Avrupa ülkelerinde yasa koyucuları ciddi biçimde meşgul etmiştir. Ülkemize de bu yeni düzenlemeler, yeni İş Kanunuyla girmiştir. Şu halde iş yasalarının çıkarıldıkları dönemin özelliklerini yansıtmaları kuralı burada da işlemiştir. Nasıl 1920'lerde, 1930'lardaki koşullar, 1960'lardaki koşullar yeni iş yasalarını biçimlendirmişse, yeni İş Kanununun hazırlandığı 2000'li yıllarda da bu teknoloji şüphesiz yeni İş Yasasına damgasını vurmuştur...

Yeni İş Yasasının ikinci önemli özelliği Türkiye Cumhuriyeti'nin dış ilişkileriyle ilgilidir. Türkiye Cumhuriyeti'nin bir yandan ILO sözleşmelerine, öte yandan da Avrupa hukukuna uyum konusu önem kazanmıştır ve bu önem gittikçe artmaktadır, Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliğiyle ilgili adımlarına paralel olarak. Esasen bildirildiği gibi, ILO normlarıyla Avrupa hukuku normları arasında da çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nin 90'lı yıllarda ILO'nun insan haklarıyla ilgili bazı sözleşmelerini onaylaması, bu alanda yeni adımlar atmasını zorunlu kılmıştır. Buna mukabil, 1982 Anayasasının ve askeri geçiş dönemlerinden kalan yasaların birçok hükmü ILO'nun sözleşmelerine ters düşmüş, bu yüzden Uluslararası Çalışma Konferansında Türkiye Cumhuriyeti 80'li yıllardan itibaren sık sık gündeme alınmaya başlamış, hatta bazı yıllar özel paragrafa konulmuştur. Bu hususta daha çok toplu iş hukukuyla ilgili anayasa ya da çeşitli yasa hükümleri gündeme getirilirken, 1475 sayılı Yasanın bazı hükümleri de Türkiye Cumhuriyeti aleyhine ileri sürülmüştür. Tabii eleştirilerin büyük ağırlığı, 2821 - 2822 ve 4688 sayılı yasalarla ilgilidir. Ama buna mukabil, 1994'te 158 sayılı Sözleşmeyi onaylayan Türkiye Cum-

hürriyetinin İş Yasasında iş güvencesinin bulunmaması da doğal olarak bireysel iş hukuku açısından Türkiye Cumhuriyetine karşı ileri sürülen eleştiriler arasında yer almıştır.

Bu eleştirilere son vermek için Türk yasa koyucu, zaman zaman cesur, bazen temkinli ve yavaş adımlar atmak zorunda kalmıştır. Örneğin Anayasanın 52 nci maddesi tümüyle Anayasadan çıkarılmıştır, bu önemli bir adımdır. Bunun gibi, Anayasanın 90 ıncı maddesine insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelere yasaların ve Anayasanın dahi üstünde hukuk kuralları olma özelliği tanımıştır. Bunlar fevkalade cesur adımlardır. Buna karşılık, Anayasanın 54 üncü maddesine değinilmemiştir. Zannediyorum ki bu, ciddi bir eksiklik ve aynı zamanda bir çelişkidir ve en çok eleştiriler de 54 üncü maddeden gelmektedir, grev hakkı ile ilgili olarak.

2821 ve 2822 sayılı yasalarda önemli değişiklikleri öngören ve bir bilim komisyonu tarafından hazırlanan taslaklar, sosyal tarafların halen bilgisine ve incelemesine sunulmuştur. Kanımızca en fazla sorun yaratabilecek yasa durumundaki Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu üzerindeki değişiklik çalışmaları ise hangi aşamadadır, ben şahsen bu konuda hiçbir fikir sahibi değilim. Çalışma Bakanlığı yetkililerinin dahi bu konuda fazla bir bilgi sahibi olduğunu sanmıyorum; Bu alanda zannediyorum ki Türkiye Cumhuriyetinin önemli bazı adımlar atma zamanı gelmiştir.

Nihayet yeni İş Kanununun çıkarılması sırasında etkili olan faktörlerden biri de Türkiye Cumhuriyetinin Avrupa Birliğine üyeliğinin ister istemez beraberinde getirdiği Avrupa hukukudur, Avrupa normlarıdır. Bilindiği gibi, Avrupa müktesebatı içinde çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren normlar oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Şu sırada tarama sürecini yaşayan Türkiye Cumhuriyeti, dün de bahsedildi, 19 numaralı başlıkla tarama sürecini yaşamaktadır, daha sonra uyum sürecini yaşayacaktır. Bu normları tüm ayrıntılarıyla şimdiden benimseme zorunluluğu olmadı-

ğını biliyoruz. Ancak bu normların temel ilkelerini benimsemekte hiçbir sakınca bulunmadığı gibi, ileride Türkiye'nin uyumu açısından da bu değişikliklerin Türkiye'ye büyük yarar sağlayacağı açıktır. Nitekim İş Kanunu hazırlanırken Bilim Komisyonu, bu yönergelerden, çalışma hayatına giren Avrupa Birliği yönergelerinden önemli ölçüde yararlanmıştır. Sözgelimi 8 inci maddedeki işçilerin bilgilendirilmesi, 5 inci maddedeki eşit davranma ilkesi, 29 uncu maddedeki toplu işçi çıkarma maddesi, 33 üncü maddedeki ücret garanti fonu gibi birçok maddenin düzenlenmesi sırasında Avrupa normlarından yararlanılmıştır.

Değerli arkadaşlarım; bir-iki dakika içerisinde bu anlatılardan çıkan sonuçları da maddeler halinde huzuruza getirmek istiyorum, belki bunlar, görüşmelerimiz sırasında arkadaşlarımıza kolaylık sağlar:

1. Sanayileşme sürecinin geç başlamasına ve diğer yapısal olumsuz faktörlere karşı, Türk iş hukuku mevzuatı, geride kalan 70 yıl içinde dünyadaki çağdaş gelişmelerin dışında kalmamak için gerekli çabayı göstermiştir.
2. Bu alandaki girişimler, genç Cumhuriyetin sosyal sorunlara karşı duyarlılığının ve uzak görüşlülüğünün eseri olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle Türk çalışma hukuku, işçi sınıfının mücadelesi sonunda değil, aydın kesimin öncülüğünde biçimlenmiştir.
3. Bu 70 yıllık süreç içinde ülkemizde izlenen ekonomik ve sosyal politikaların, hazırlanan ve kabul edilen iş yasalarında etkili olduğu açıkça görülmektedir. Liberal ekonomik politikaların benimsendiği dönemlerde yasal korumaların hafifletilmeye çalışıldığı; sosyal devlet, planlı kalkınma dönemlerinde ise devletin daha çok çalışma hayatında düzenleyici bir rol üstlendiği gözlemlenmektedir.
4. Çoğulcu demokrasinin, temel hak ve özgürlüklerin anayasal güvencelere kavuşturulduğu dönemlerde iş mevzuatın-

da hızlı atılımların gerçekleştiği; demokrasiye ara verildiği geçiş dönemlerinde ise aksine, sosyal haklarda yapılan kısıtlamaların iş hukukuna hemen yansıdığı anlaşılmaktadır. Böylece sosyal ve siyasal gelişmelerle iş hukuku arasında çok sıkı etkileşimin bulunduğu açıkça görülmektedir.

5. Uluslararası iş hukuku normlarını da Türk iş yasaları biraz geriden izleme, kendilerine bunlara uydurma çabası içerisinde olmuştur. Dolayısıyla Türkiye, biraz geriden, biraz fazla temkinli, ama buna rağmen bunlara bigane değil, uluslararası normları yakalamaya çalışan samimi bir çaba içinde bulunmuştur. Bu normlara son yıllarda Avrupa Birliği normları da dahil olmuştur.

Nihayet 70 yıllık Türk iş yasaları, bu geçtiğimiz dönemi boşuna geçirmemiştir. Yetersiz ekonomik koşullara karşın, oldukça çağdaş bir düzeyi yakalamayı başarmıştır.

Bu sonuçlarla tebliğime son veriyorum. Saygıyla selamlıyorum.

Oturum Başkanı - Metin Kutal Hocamıza çok teşekkür ederiz.

Şimdi sıra Sarper Süzek Hocada. Biliyorsunuz, kendisi Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi mensuplarındandır.

Buyurun.

Prof. Dr. Sarper SÜZEK (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi) - Teşekkür ediyorum sayın Başkan.

Benden önce konuşan değerli konuşmacılar, hocalar, iş hukukunun, İş Yasasının tarihsel gelişimini anlattılar, son İş Yasamızın, 4857 sayılı İş Yasamızın hangi ihtiyaçlarla hazırlandığını da belirttiler. Bu ihtiyaçların ne kadar karşılandığını şimdi ben sizlere kendi açımdan sunmaya çalışacağım. Yani son konuşmacı olarak denk düştü, bu 70 yılda nereye geldik; acaba 70 yılda gel-

diğimiz yer, bizleri iş hukukçusu olarak, sosyal politikacı olarak tatmin ediyor mu, etmiyor mu, bu seçkin kitle karşısında görüşlerimi belirtmeye çalışacağım.

Tabii haksever olmak için, bu 4857 sayılı İş Kanunumuzun başarılı yönlerini, olumlu yönlerini burada anlatmak, sergilemek gerekirdi, ama süremiz çok kısıtlı. Dolayısıyla başarılı yönlerinden çok, ben burada elimden geldiği kadar bir kritik tahlil yapmaya çalışacağım. Eksikliklerini, noksanlıklarını, yeni bir kanun yapılması söz konusu olursa neler yapılması gerekir, kendi kişisel görüşlerim itibariyle belirtmeye çalışacağım. Yalnız, bu kanunun başarısını, olumlu yönlerini söylemek için bir iki cümle içinde şu dile getirilebilir belki: Bir işçinin, çalışanın temel gereksinimleri nelerdir, bunu düşünürsek; işçinin ücretinin, sağlığının, işinin ve sosyal güvenliğinin korunmasıdır bana göre, -diğer hususlar da vardır, ama- bu dört ihtiyaç öne çıkar.

Şöyle baktığımızda, bu kanun, işçinin ücretinin korunması konusunda, iş sağlığının ve iş güvenliğinin korunması konusunda, işinin yani iş güvencesinin korunması konusunda gerçekten çok ileri adımlar atmıştır, bunu söylemek zorundayız. Eksiklikleri var belki, onları dile getireceğim, ama bu üç temel konuda çalışma yaşamını ileriye götürmüştür, bunu bir hakseverlik olarak baştan belirtmek zorundayız. Sosyal güvenliğine gelince, toplumsal riskler ortaya çıktığında çalışanlar nasıl korunacak sorunudur. Yeni hazırlanan tasarının bunu ne kadar sağladığı, bir tartışma konusu ve bunu da herhalde önümüzdeki günlerde tartışacağız. Ben bugünkü durum itibariyle çok iyimser değilim, onu belirteyim. İş Kanunundaki kadar başarılı bir çalışmanın yapılmasını doğrusu arzu ederdim.

İş Kanunumuz hangi yönlerden eleştirilebilir, onları belirtmeye çalışacağım. Bunu yaparken de, olması gereken hukuk açısından görüşlerimi belirtmeye çalışacağım. Böyle olduğu için de, tabii kişisel görüşlerimdir bunlar, yani burada çok saygıdeğer

dinleyiciler çok farklı görüşlerde olabilirler. Saygıyla karşılıyorum pek tabii, buna hiç kuşku yok; çünkü bu biraz teknik hukuk değil. Teknik hukuk olsaydı, bu konuda doğru şudur diyebilirdik, savunabilirdik. Ama olması gereken hukuk alanına geçtiğimizde, herkesin saygıdeğer kendi görüşleri vardır.

Burada zamanın darlığını göz önünde tutarak iki yöntem kullanmayı düşünüyorum. Bir tanesi, benim önemli gördüğüm yapılması gereken değişiklikler, eksiklikler var İş Kanunumuzda. Bir de belki daha az önemli olanlar. Ben daha önemli olanlardan başlayacağım, zaman kalırsa daha az önemlilere geçeceğim, böyle bir yöntem izlemeyi düşünüyorum. Halbuki hepsini anlatmak isterdim, burada kayda da geçmesi için.

İkincisi, bir de müesseseleri, böyle bir seçkin topluluk karşısında İş Kanununda yer alan hukuki müesseseleri anlatmayacağım, zaman kaybı olur. Belki çok kısa açıklamalar yapabilirim, ama bunları biliniyor varsayarak olması gereken hukuk açısından görüşlerimi belirtmeye çalışacağım.

İş Kanununu taradığımızda, alt işveren müessesesiyle kısaca başlamak istiyorum. Bilindiği gibi, gerek Bilim Kurulumuzda, gerek daha sonra Parlamentoda, bu alt işveren müessesesinin muvazaalı uygulamalara çok geniş ölçüde konu olması karşısında, yasanın 2 nci maddesinin son fıkrasında muvazaalı alt işveren uygulamalarını önleyici, oldukça kapsamlı, örnekleri belirten ve benzeri hallerde de bunun uygulanacağını öngören etkili bir yaptırım getirildi. Ne kadar yaşama geçirilebilir, o tabii Sayın Demir meslektaşımın belirttiği gibi, çok önemli bir konu. Dünyada da tartışılıyor, iş hukukunun etkinliği, efikasite sorunudur ki, o bambaşka bir sempozyumun konusu olabilir. Ne kadar hayata geçiyor, geçecek, onu bilemiyorum. Muvazaalı alt işveren ilişkileri, işçilerin bireysel iş hukuku alanındaki ve toplu iş hukuku alanındaki haklarını çok önlüyordu, vahim noktalara ulaşmıştı ve çok yaygınlaşmıştı, kanuna girmesi çok isabetli olmuştur. Ancak ka-

tilmadığım bir yönü var kanunun. Söz konusu hüküm muvazaayı önüyor, fakat buna karşılık alt işveren ilişkisinin kurulmasını da çok katı esaslara bağlıyor. Biz Bilim Kurulu Taslağında bunu koymamıştık, bu Türkiye Büyük Millet Meclisinde girdi. Yani bir alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, 2 nci maddeye göre bunun hem işletmenin ve işin gereği olması, hem teknolojik nedenlerle yapılması, hem de uzmanlık gereği olması gibi üç tane kümülatif şartın bir arada bulunması gerektiği iş hukuku öğretisinde ileri sürülüyor. Bu fazla katı bir sınırlamadır, bunu belirtmek zorundayım. Taşerondan sanayide, kendi işyerinde yararlanmak isteyen iyi niyetli işverenleri de zor duruma düşürecek bir hükümdür.

İkincisi, çok önem verdiğim bir diğer nokta, ki Bilim Kurulu Taslağında bu da yer almamıştı, esnaf ve küçük sanatkârlar işyerleridir. Üç kişinin çalıştığı esnaf işletmelerinde çalışanlar -maalesef- Türkiye Büyük Millet Meclisine tekrar konuldu- İş Kanunundan yararlanamazlar. Takdir edersiniz ki, çok büyük bir işçi kitlesi bu şekilde İş Kanununun koruma alanı dışında kalmaktadır. Bilim Kurulu Taslağının gerekçesinde, şimdi o ayrıntıya girmiyorum çok haklı gerekçelerle, küçük esnaf işletmelerinde çalışanların da İş Kanununa girmesi gerektiği belirtilmişti. Bunun Türkiye Büyük Millet Meclisinde çıkarılması, sosyal devlet ilkesine de, eşitlik ilkesine de benim kişisel kanaatime göre uygun düşmemiştir.

Diğer önemli bulduğum bir eksiklik veya düzeltilmesi gereken husus, hem Bilim Kurulu Taslağında, hem 4773 sayılı Kanunda işçi çalıştıran işyerlerinin iş güvencesinin kapsamına girmesi ön görülmesine rağmen, 4857 sayılı kanun bunu hep bildiğimiz gibi 30 işçiye çıkarmıştır. Böylelikle milyonlarca işçi, iş güvencesinin kapsamı dışında kalmıştır. Aşağı yukarı işletmelerin yüzde 90'ından fazlası iş güvencesi kurallarına tabi değildir. Yüzde 50'den fazla işçi de İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinin korumasının dışına alınmıştır. Dünyada bu, ülkelere göre değişiyor, 5'ten 15'e kadar değişen -şimdi tek tek saymayayım ülkeleri- bir düzeydedir. Bunun Anayasaya aykırılığı kanaatini taşıyorum. Anayas

Mahkemesine de dava açılmış, hükmün iptali için, ama ne yazık ki Anayasa Mahkememiz, bunu Anayasaya uygun bulmuştur. Bence bu kadar geniş bir kitlenin iş güvencesi kapsamının dışında tutulması, açıkça Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu görüşümü Anayasa Mahkemesi kararına rağmen muhafaza ediyorum.

Bir diğer husus, bu kanundaki bir çelişkiyle ilgili. Bilindiği gibi, iş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin iş akdi feshedilirken savunmalarının alınması gerekiyor, yani süreli fesihler için savunmanın alınması gerekiyor. Fakat işveren, süreli fesih değil de, derhal fesih, kıdem tazminatından işçiye yoksun bırakan bir fesih yaptığı takdirde bir savunma söz konusu değil. Yani bir başka deyişle, işçiye “sen hırsızlık yaptın” diyoruz, savunmasını almıyoruz, “verimsizsin” diyoruz, orada savunmasını alıyoruz. Bu benim adalet hissimi çok rencide ediyor. Haklı nedenle fesihlerde de savunmanın alınması hükmünün kanuna geçirilmesi gerekir kanaatini taşıyorum.

Anayasa Mahkememiz her ne kadar 30 işçi kriterini iptal etmemiş ise de, çok isabetli olarak toplu iş sözleşmelerine özel hakem, iş güvencesi konusunda özel hakem şartının konulabilmesi hükmünü iptal etmiştir, çok isabetlidir. Çünkü işçinin iş güvencesi konusundaki anayasal savunma hakkı elinden alınmış oluyor. Dolayısıyla bu iptal isabetli olmuştur.

Bir diğer önemli husus, yine iş güvencesiyle ilgili, bence olması gereken hukuk açısından değiştirilmesi gerekmektedir. Fesih geçersiz olsa bile, geçerli nedenlere dayanmasa bile, sadece boşta geçen 4 aylık ücreti işçiye ödenmektedir. Ama hep biliyoruz, hemen hemen hiçbir zaman 4 ayda bu davalar sonuçlanmıyor, 1-1,5 yılı bulabiliyor. O boşta geçen süreler ödenmiyor, sadece 4 aylık kısmı ödeniyor. Bu, yabancı hukuk sistemlerinde böyle olmadığı gibi, hukuk tekniğine de aykırı bir durum temelde. Neden? Yapılan süreli feshi eğer mahkeme geçersiz sayıyorsa, bunun teknik olarak anlamı, bu feshin iş ilişkisini hiç etkilememesidir, iş iliş-

kisinin aynen devam ediyor olmasıdır. Dolayısıyla aynen devam eden bir iş ilişkisinde ücretin ve diğer hakların ödenmesi gerekir. Bu 4 ayla sınırlamayı da isabetli bulmuyorum. Zaten bu dönemde işçi o kadar bekleyemiyor, gidip bir işe giriyor, dolayısıyla oradan da birçok sorunlar çıkıyor. Ayrıca sosyal sigorta, işsizlik sigortası açısından da sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Çok önemli bir başka husus, usul hukuku ve icra hukuku açısından sorunlar yaratıyor. Yargı organı feshi geçersiz bulduğunda, işverene bırakılmaması lazım yani, işe alıp almayacağı; tazminat mı ödeyecek, işe iadeyi mi kabul edecek, bunun mahkemede çözülmesi lazım. Buna hâkim karar vermeli. Orada son safhada işverene sorulabilir: "sen bunu geri alacak mısın, tazminat mı ödeyeceksin?" Orada olay biter. Usul hukuku, icra hukukundan çıkan sorunları zamanım yok, belirtmiyorum, ama çok sorun yarattı hukuk uygulamasında. Bunun da değiştirilip şekle sokulması gerek.

Bir diğer önemli husus, iş güvencesi tazminatının, 4 aydan 8 aya kadar bir tazminatın mutlak emredici olarak kanunda düzenlenmiş olmasıdır. Yani hiçbir şekilde toplu sözleşmelerle bu tazminat değiştirilemeyecek, daha yüksek bir tazminat fesih geçersizse, kararlaştırılamayacaktır. Bu da hem toplu iş sözleşmesi özerkliğine Anayasadaki, hem de zannediyorum iş mevzuatının genellikle mutlak emredici hükümlerden ziyade bir taban teşkil edip nispi emredici hükümler taşıması gerçeğine aykırıdır.

Buna karşılık, bir önemli Yargıtay kararından söz etmek isterim: 30 veya daha fazla çalışan işçiler için getirilmiş olan hüküm, Yargıtayın "bu bir nispi emredici hükümdür, toplu sözleşmeleriyle 30'un altında çalışan işyerlerinde de iş güvencesi kuralları uygulanabilir" demesiyle gerçekten olumlu bir yöne intikal etmiş oluyor.

Bir diğer önemli bulduğum nokta, ücretlerle ilgili, değiştirilmesini uygun gördüğüm, o da ücret alacaklarının zamanaşımıyla ilgilidir, 32 nci maddede. Bütün tazminat alacakları, çalışma

hayatında doğan, 10 yılda zamanaşımına uğrarken, ücretlerin 5 yılda zamanaşımına uğraması, isabetsiz bir hükümdür ve çok hak kaybına neden olmaktadır. Mesela uzun yıllar süren fazla çalışmaların sadece son 5 yıllık kısmı istenebilmektedir, bu bence uygun değildir.

Yine ücretlerle ilgili bir diğer husus, ücretin gününde ödenmemesi konusunda çok önemli bir hüküm getirdi İş Kanunumuz, çok isabetli. 20 gün ücretler ödenmediği takdirde, işçilere yasal olarak işi bırakma hakkı tanınıyor, ücretler ödeninceye kadar. Bilim Kurulu Taslağında isabetle bu boşta geçen sürelerin, yani diyelim ki işçiler 10 gün işi bırakmış; “bu durumda işçiler ücrete hak kazanırlar” hükmü getirilmişti. Yargıtayımız, bizce çok isabetsiz olarak bu dönemdeki işi bırakmalarda ücret işlemeyeceğini, kaç gün işi bırakmışlarsa, bu ücretten yoksun kalacaklarına hükmetti ki, hem kanun hükmüne aykırıdır bence, hem de gerekçelerine şimdi girmiyorum, gerekçesi de isabetli değil. Yüksek Mahkememizin içtiihadından dönmesini temenni ediyorum. Eğer öyle olmayacaksa, mutlaka Bilim Kurulu Taslağında olduğu gibi, aynı iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işin bırakılmasında olduğu gibi, ücretlerin bu dönemde işleyeceğinin kanuna geçirilmesinde büyük fayda var.

Bir diğer husus, çalışma süreleriyle ilgili. Çalışma sürelerinde malum, denkleştirme getirildi, bunlar bana göre isabetlidir. Esneklik bir ölçüde getirilmesi isabetlidir, onu belirtiyim; AB yönergelerine de uygundur. Yalnız, burada hiç kabul edemediğim bir hüküm var. Bu denkleştirme yapılırken, günde 11 saate kadar işçinin çalıştırılması mümkün hale getirildi. Eğer 6 gün çalışılıyorsa, işçi haftada 66 saat çalıştırılabilecektir. Evet, sonra bu telafi edilecek, işçi daha kısa çalışacak, belki bazı günler çalıştırılmayacak o 2 aylık denkleştirme süresi içinde, ama bu şekliyle bile haftada 66 saat çalışma, bana değiştirilmesi gereken bir hüküm gibi görünüyor.

İş sağlığı ve güvenliği konusu, belki yasanın en az eleştirilen ve çok başarılı sayılan bir kısmıdır, onu belirteyim, ama benim yine de bazı eleştirilerim var. Bir kere şu iyidir: Eğitime çok önem verdi bu yasa, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, buna uygun da pek çok yönetmelik çıkarıldı, işçilerin eğitimi konusunda. İlgili olan herkesin iş güvenliği bilinci oluşturmaya ihtiyacı var. Kısa bir anekdot anlatayım burada, müsaade ederse Sayın Başkan: Ben bir defa fakülde derse geç kaldım. Arabaları sollaya sollaya geliyorum, derse yetişeyim diye. Önümde bir minibüs, beni bırakmıyor; ben onu zorluyorum devamlı. Bir baktım, minibüsçü, minibüsün arkasına, sol tarafa “rahmetli de sollardı” diye yazmış. Onu görünce, ben de frene bastım. Yani genellikle derece derece bu güvenlik bilincinin kendimden başlayarak eksik olduğunu görüyorum. O yüzden eğitime ve bilinç taşınmasına çok önem veriyorum.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları bu kanuna girdi, yönetmeliği de var, biliyorsunuz. Yalnız, burada bir eksiklik bence şudur: Bilindiği gibi, kazalar daha ziyade küçük işyerlerinde oluyor. Böyle olunca, sadece 50 işçi çalıştıran işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması, küçük işyerlerinin bundan yoksun kalması uygun değil. Bunun için ortak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması zorunluluğunun yasada yer almasında mutlaka yarar var.

Bir diğer husus, bu da önemli, çünkü hayati; iş güvenliği nede niyle işi bırakma hakkını tanıırken işçilere Bilim Kurulu Taslağında, “yakın, acil veya hayati tehlike” denmişti. Bu Mecliste “ve hayati tehlike” halini almış. Yani bütün bu koşulların bir arada bulunması gerekiyor. Takdir edersiniz ki, bazı tehlikeler hayatidir, ama yakın değildir. Mesela pnömokonyoz, silikoz hastalıklarını düşününüz. Uzun vadede ölüm yaratabilir, ama yakın değildir. Bu durumda işi bırakamayacak mı, burada çalışmaya devam edecek mi? Dolayısıyla bunun da düzenlemeye kavuşturulması lazım.

Işin geçici bırakılması için, iş akdinin feshi için iş sağlığı ve güvenliği gerekçesiyle iş sağlığı ve güvenliği kurulundan geçirilmesi şartı da İş Kanunun başka hükmü ve Borçlar Kanunu hükmüyle çelişiyor, bunların da uyumlu hale getirilmesi lazım. Aksi takdirde Borçlar Kanununun da gerisine düşeriz bu alanda, ayrıntıya giremiyorum.

Idari cezalarla ilgili de şunu söylemek istiyorum: Idari cezalar iş hukukunun etkinliğinin sağlanması konusunda çok önemli. Bunlara itirazların kanunumuzda bölge idare mahkemelerinde, idari yargıda görüleceği geçiyor. Kabahatler Kanunu, bunları sulh cezaya aldı. Bizim kanunumuza göre ikisi de isabetsizdir, bunların uzmanlık mahkemeleri olan iş mahkemelerinde görülmesi gerekir.

Nihayet kıdem tazminatı fonu, dün Sayın Salih Bey de bahsettiler, TÜRK-İŞ Sayın Genel Başkanı. Burada geçici madde hükmü var, biliyorsunuz. Ben hemen belirteyim: Çok isabetli belirttikleri gibi, işçilerin müktesep haklarına dokunmamak, hiçbir şekilde işsizlik sigortası fonunu bu işe karıştırmamak koşuluyla bir fonun kurulmasından ben yanayım. Yani iş güvencesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatının dengeye kavuşturulması gerekmektedir.

Nihayet sadece İş Kanunundan söz etmiş oldum, ama Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt kanunlarının değişmesi lazım. Toplu iş yasaları da geniş ölçüde tartışılmaya, yenilenmeye muhtaçtır, taslaklar da var, bunları önümüzdeki günlerde tartışacağız. Dolayısıyla o konulara zamanımın yeterli olmaması nedeniyle giremiyorum.

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Oturum Başkanı - Efendim, sayın konuşmacılara çok teşekkür ederiz. Sabrınız için sizlere de teşekkür ediyorum. 15 dakikalık bir çay ve kahve molası veriyoruz. Tekrar burada buluşmak üzere.

İKİNCİ OTURUM
İKİNCİ BÖLÜM

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906
907
908
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000

THE JOURNAL OF THE
ROYAL ANTHROPOLOGICAL INSTITUTE

Oturum Başkanı - Değerli konuklar; İkinci Oturumun ikinci bölümünü açıyorum. Bu bölüm, sorular ve cevaplara ayrılmıştır. Bir ufak ricayı da ekleyeceğim: Lütfen soru soranlar, isimlerini söylerlerse çok iyi olur. Özellikle de hangi panelistten cevap beklediği söz konusu ise, o da belirtilirse iyi olur.

Birsen Hanım, buyurun.

Prof. Dr. Birsen ERSEL (İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi) - Benim soru değil de, zaman yetmediği için eleştirilerine devam edemeyen Sarper Süzek Hocamıza yöneltiliyor. O eleştirileri de uygun zaman içinde belirtirlerse çok sevineceğim.

Saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyorum.

Buyurun.

Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Zaman kısıtlı, uzun tutmayacağım, ama satır başlarıyla belirteceğim. Bana bu imkânı tanıdığınız için teşekkür ediyorum.

Bir kere söylemek istediğim hususların başında, Bilim Kurulu Taslağında işçi temsilciliği müessesesi getirilmiştir, bu kaldırılmıştır. Bunu katılımcı demokrasi açısından son derece isabetsiz buluyoruz, zaman kalsaydı bunu belirtecektim.

Bir diğeri, çağrı üzerine çalışmalar yedek hukuk kuralı halinde öngörülmüştür. Yani "4 gün önce haber verecek, 4 saat çalıştırılacak" hükmü, aksi kararlaştırılabilen hükümler olarak geçmiştir kanuna ve bunların 2 güne, 1 güne indirilmesi, "geldiğinde sadece 1 saat çalıştıracaksın" denilmesi mümkündür. Bu da bence nispi emredici hüküm olmalıydı. Dolayısıyla bir diğer husus odur.

Bir diğer belirtmek istediğim husus, bu değişiklik feshi, yani 22 nci maddeyle ilgili. Orada 1 inci fıkrayla 2 nci fıkra arasında açık bir çelişki var. Bilindiği gibi, hüküm çok isabetli, 1 inci fıkra,

yani işveren bir esaslı değişiklik yapacaksa, bunu işçiye soruyor. İşçi kabul etmezse, iki seçenektan birini seçmek durumunda: Ya değişikliği yapmayacak ya da geçerli bir neden varsa, iş akdini feshedecek. Burada değiştirilmesi gereken iki husus var. 2 nci fıkra, 1 inci fıkrayla katiiyen bağdaşmıyor, bunun çıkarılması lazım.

Bir diğcr husus da, değişiklik eğer haklıysa, geçerli fesih imkânını işverene tanıyor. Dikkatinizi çekerim, fesih değil, değişiklik sebebi haklıysa. O zaman ne yapmış oluyoruz? İş güvencesinin geçerli fesih nedenlerine 22 nci madde bir yeni neden eklemiş oluyor? Yani "işletme gerekleri ve işçinin davranışları dışında geçerli bir değişiklik sebebi de varsa, feshedebilir" gibi bir anlam çıkıyor. O ibarenin mutlaka kanundan çıkması gerekir diye düşünüyorum.

Bir diğcr husus, maluliyeti ortadan kalkan işçilerin, askerlik dönüşü işyerine dönen işçilerin geri alınmamasına yaptırımlar getirilmiştir kanunda. 3 ay-6 ay, almadığı takdirde tazminat yaptırımları getirilmiştir. Ancak aynı şekilde hizmet akdi yapma zorunluluğu getiren başka durumlar da var mevzuatımızda; mesela toplu içi çıkarmalar var, sendika yöneticilerinin işyerine dönmesi, bunların yaptırımını yoktur. Şöyle söylemek lazım, "İşveren, sendika yöneticisini dönüşünde işyerine alır" diyor, ama işveren almayabiliyor bizde, kanunun açık hükmüne rağmen. Yani bir mahkeme kararı var, buna rağmen almayabiliyorlar. Biz bir de bunu düşünmek zorunda kalıyoruz. Bu, işin maalesef başka bir boyutu, yani kanunda varsa, uygulanır, ama uygulanmayabiliyor.

İş güvencesine ilişkin hükümde önemli bir hata var. 66 ncı maddeye atıf yapılmış, kıdem süresi açısından, onun 55 inci madde olması lazım.

Bilim Kurulu Taslağında "işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni teknolojik gelişmeleri de göz önünde tutar" deniliyordu, o çıkmış, onun mutlaka girmesi lazım. Gerçi Yargıtay bunu telafi ediyor.

Çok önemli bir husus, işyeri kurma izni ve işletme belgesine ilişkin tüzük çıkarılması gerektiği halde hâlâ çıkarılmadı. Bizim bir 1989 tarihli 3572 sayılı Yasamız var, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanundur, bu son derece kolaylaştırmıştır işyerlerini açmayı, bürokrasiyi önlemek amacıyla. Yani iş sağlığı ve iş güvenliği denetiminden geçmeden işyerleri açılabilir. Bunun mutlaka düzeltilmesi lazım, onu belirtmek isterim.

Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Buyurun.

Yüksel AKKAYA - Hocam, teşekkür ederim.

Ben biraz katkıda bulunmak istiyorum ve sonra 3 soru sormak istiyorum: Birincisi, Fevzi Hoca'nın sunuşu üzerine. Fevzi Hoca, 36 tarihli İş Yasası'nın sosyal politika açısından çok önemli bir düzenleme olduğunu söyledi. Ancak bu yasa, bana göre ölü doğmuş bir yasadır; zira Milli Koruma Kanunuyla koruyucu yanlarının hepsi askıya alınmıştır, o otoriter yanları yürürlükte kalmıştır. 1940'lı yıllarda kurulan sendikaların büyük çoğunluğu, uzun süre bu İş Yasası'nın maddelerinin yürürlüğe girmesi için çaba sarf etmişlerdir, faaliyetlerin bu yönde sürdürmüşlerdir.

Bir örnek vermek gerekirse, mesela İstanbul'daki büyük işletmelerin büyük bölümünün kapılarında 3 tane zil vardır. Bir tanesi Maliyecinin geldiğine ilişkindir, biri misafirin geldiğine ilişkindir, üçüncüsü müfettişin geldiğine ilişkindir. Eğer müfettiş gelmişse, çocuklar hemen dışarı çıkarılırdı. Oysa bu İş Yasasında çocukların çalıştırılması yasaktı, ama çok sayıda çocuk geç saatlere kadar çalıştırılırdı. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz? İkincisi, grev yasasının da düzenlendiği bu yasa, gerçekten işçilere altın tepside bir hak mı sunmuştu?

İkinci sorum Sarper Hoca'ya olacak, sosyal diyalogla ilgili olarak: Sosyal diyalog üzerine oldukça önemli ve olumlu şeyler söylenmekte. Ben sosyal diyalogun katılımcı zorbalık, demokratik

zorbalık olduğunu düşünüyorum. Hocam bugün çok iyi örneğini verdi. Bu kadar oybirliğiyle çıkmış bir yasaya yönelik bu kadar şerh düşünüyorsanız, orada ciddi bir sorun vardır. Yani şudur: Belirli kesimler karar alma süreçlerine dahil edilir, azınlıkta kalabilirler, ama bu karar alma süreçlerine katıldıkları için belirli bir dönemden sonra muhalefet etmeleri bir parça engellenmiş olur. Bir parça diyorum, tamamen demiyorum. Mesela Asgari Ücret Komisyonuna bakabiliriz, Ekonomik ve Sosyal Konseye bakabiliriz. İstenirse uzun uzun tartışabiliriz, ama şimdi burada vaktimiz yok.

Üçüncü sorum Metin Hocaya olacak, ama bir şey söylemek istiyorum önce: İş hukuku ve sosyal politikanın ekseninin ciddi ölçüde kaydığını anlıyoruz, yani iki günlük konuşmalardan bu ortaya çıkıyor. Bunlara bağlı olarak sosyal politika adı değiştirilerek çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü yapılan bölümlerin bakış açısında da ciddi bir eksen kayması olduğunu düşünüyorum. Belki bunu da bir parça sorgulamak lazım, bölümün elemanları, başkanları buradayken. Bu bakış açısına baktığımızda, bir parça daha çok sosyal politika bölümüyken, işçilerden yana bakan, onlardan yana düşünen bölümler, özellikle son çeyrek yüzyılda giderek daha çok işverenlerden yana bakmaya başladılar. Bunun farklı yansımaları var, istenirse sonra tartışabiliriz. Ama şimdi şöyle bir şey var: Bize hep öğrettiğiniz de “iş hukuku, işçinin hukukudur, işçinin yararına düşünür” vesaire... Ama bugün baktığımızda, artık bazı kesimler, çok sesli olarak iş hukukunun tehlikede olduğunu söylüyorlar. Nisan ayında Fransa’da çıkmış bir kitap, “iş hukuku tehlikede” diyor ve şunu söylüyor: “Artık iş hukuku, personel yönetimine, sosyal diyaloga ve işten çıkarmayı düzenleyen yasalara, hukuka dönüşmüştür. Dolayısıyla iş hukuku, öz itibarıyla eksenini kaybetmiştir ve büyük bir tehlikededir” diyor. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz.

Buyurun.

Yrd. Doç. Dr. Serkan ODAMAN (Dokuz Eylül Üniversitesi) - Ben bir Sarper Hocama, bir de Fevzi Hocama sormak istiyorum. Soru aynı, ama Fevzi Hocamın görüşünü bildiğim için, belki burada da söylemek ister onu diye özellikle kendisine belirttim. Soracağım soru, telafi çalışmasıyla ilgili. Çok kısa söylemek gerekirse, telafi çalışmasında, kanunda sayılan durumlarda önce işçinin çalıştırılmayacağı, daha sonra bunun telafi edileceği, en çok çalışma süresini aşmayacak şekilde bu düzenleniyor. Ama yine yanlış hatırlamıyorsam, Fevzi Hocamın görüşü orada, bunun tam aksinin de olabileceği, yani önce çalışmanın yapılıp sonra çalıştırılmamanın; önce telafi çalışmasının yaptırılıp daha sonra çalıştırılmamanın söz konusu olabileceği yönündeydi yanlış hatırlamıyorsam. Örneğin bir ay sonra öngörülebilir bir bayram tatili varsa, bunu gayet iyi biliyorsak ve 9 günlük bir süre olacaksa yine bizim bildiğimiz şekilde ve atıyorum, bir Pazartesi günü tatil olacaksa, bu görünüyorsa önceden, acaba ben işveren olarak önce şunu yapabilir miyim diye soruyorum: Günde 9 saat çalışılıyorsa, 2, 2 ve o gün de 9 saat ise, 2, 2, 2, 1 şeklinde, 11'e ulaşacak şekilde önce çalışmayı yaptırıp, ondan sonra o gün geldiğinde de işçiye "gelme" demek mümkün olabilir mi? Bu soruyu soracağım, siz de kanunu hazırlayanlardan biri olduğunuz için özellikle size sormak istedim.

Bir diğeri de, hep konuşulan şeydir, ama belki bir kez daha söylemenin gereği vardır: Şu belirli çalışmaların, belirli süreli sözleşmelerin yazılı yapılıp yapılmaması sorunu, 11 ile 8 inci madde arasındaki çelişki. Ben kendi adıma orada her şeyin yazılı yapılması gerektiği gibi bir takıntım vardır. O nedenle süresi ne olursa olsun belirli sürelielerin, yazılı yapılması gerektiği kanaatinin taşıyorum. Bunu da yine iki hocama soruyorum. Burada da Fevzi Hocamın farklı düşündüğünü bildiğim için, ona bu soruyu

yöneltmek istedim. Siz de bu kanunu hazırlayanlardan biri olduğunuz için, sizin de görüşünüzü almak istedim.

Çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz.

Yusuf Hocam, buyurun.

Prof. Dr. Yusuf ALPER - Geçen hafta yaptığımız Mezunlar ve İşverenler Komitesi toplantısında, bu yeni kanunla getirilen iş-yeri iş sağlığı uzmanlık görevinin yalnızca mühendis kökenlilere verilmesinin, o alana tahsis edilmesinin bir eksiklik olduğu, kendilerinin dışlandığı bir düşünceleri var. Bu konunun tartışıldığını biliyorum, bu şekilde kaldığını biliyorum, ama bir kez daha dile getirmek istedim. Sorudan çok, bir temenni şeklindeydi.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkürler.

Buyurun Sayın Işıklı.

Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI- Sayın Başkan, sayın hocalarım, meslektaşlarım, değerli arkadaşlarım; bizim çalışma ekonomisi bölümünün veyahut eski adıyla, belki daha doğru adıyla sosyal politika bölümlerinin bir üstünlüğü var: Disiplinlerarası karakterinin ağır basması. Bugüne kadarki sunuşlarda da bunu görmek beni yüreklendirdi. Dolayısıyla tartıştığımız dünkü ve bugünkü konuları yerli yerine oturtmak bakımından, arkadaşlarımızın açtığı kapıdan yararlanmak suretiyle bir geniş perspektif yakalamaya çalışacağım, o da şu: Bir sosyal güvenlik reformu denilen bir şey yapılıyor. İş hukukunda, İş. Yasasında değişiklikler yapıldı. Bütün bunların gerçek anlamına kavuşturulabilmesi için, bunların gerisindeki tarihsel çerçeveyi görmek zorundayız, tarihsel-ideolojik çerçeveyi görmek zorundayız. Tabii bunu görüyoruz ve burada da dile getirildi, ama belki biraz tekrar olacak, onları vurgulamak istiyorum.

Tarihsel olarak önemli bir dönüm noktasında yaşıyoruz, bu da neoliberalizm denilen ideolojinin yükselişidir. Bunun ideologları aslında saklamıyorlar, yani o Bektaşî fıkrasındaki gibi değil. "Tanrı oradadır, buradadır" demiş. Baba erenler, "yok diyeceksin, ama bir türlü dilin varmıyor" demiş. Bunlar "yok" diyorlar aslında. Neye "yok" diyorlar; sosyal politikaya "yok" diyorlar, devlete "yok" derken sosyal politikaya "yok" diyorlar, hukuk da "yok" diyorlar. Ama bunu hayata empoze ederken daha üstü kapalı biçimlerde ifadelendirdikleri bir gerçek. Örneğin bunların baş ideologlarından Von Hayek, devletin ekonomik-sosyal hayatta yer almasını esarete giden yol olarak tavsif ediyor, nitelendiriyor. Milton Friedman, birçok şeyi bu paralelde söylediği gibi, diyor ki, *"Her insan, ancak kendi parasını iyi harcar, bir başkası bir insanın parasını iyi harcayamaz. Dolayısıyla hastalık hali için, iş görmezlik hali için onun parasını bürokratların harcaması iyi sonuçlar vermez."* Bu ve buna benzer gerekçelerle sosyal güvenliksiz bir dünya çok açık olarak savunuluyor. Bu gibi bir ideolojinin gerisinde bulunduğu Dünya Bankası, IMF tarafından dayatılan politikalar da, kabul etmek ve görmek zorundayız ki, buraya giden bir süreçtir ve bu anlayış bizde başka motiflerle besleniyor. Mesela onlar, "sosyal güvenliğin olması, dayanışma bilincini ortadan kaldırdı" diyorlar. Halbuki dayanışma bilincinin ortadan kaldırılmasından doğan boşluğu sosyal güvenlik doldurmaya çalıştı. Bizde de "efendim, bu sosyal güvenlik geleneksel, dinsel dayanışmayı vesaireyi ortadan kaldırdı." Onun için sosyal güvenliğe yönelik bir hava yaratılmak isteniyor vesaire...Kısacası bu uluslararası gidiş, yerli motiflerle bezenilerek Türkiye'de dayatılmak isteniliyor.

Bir diğer tarihsel değişiklik de, çalışma ilişkilerinin niteliği değişti. 19. Yüzyılda, yakın zamanlara kadar her şeyle işçiyle işveren arasında olup bitiyordu. Dolayısıyla işçinin, emekçinin yarattığı değerden pay alan, sadece onun işvereni gibi bir durum vardı. Oysa şimdi değişik sermaye türleri çıktı, insanlar yüzünü bile görmedikleri insanlar için çalışıyorlar. Çekoslovakya Cumhurbaşka-

nı Vaclav Havel Türkiye'ye geldiği zaman, dedi ki, "bilgisayarının başına geçiyor, parasını borsadan borsaya dolaştırıyor ve en büyük zenginlikleri biriktiriyor." Bizim Sanayi Odasının eski başkanlarından biri de bu rantiyenin, keza Halit Narin de rantiyelerin egemenliğine karşı görüşler, yakınmalar dile getirdiler. Bu başka bir çerçeveye oturtuyor. Dolayısıyla gelir dağılımı ve sosyal adalet sorununun topluşözleşme masasıyla çerçeveli bir sınırlı alanda çözümünü güçleştiren sonuçlar doğurmuş bulunuyor. Bunun sosyal güvenlik reformu alanındaki yansımaları da görüyoruz.

Tabii Sayın Bakan, çok doğru bir şey söyledi, "biz IMF'nin talimatlarıyla hareket etmiyoruz" dedi. Elbette doğru, yani IMF'nin görevlisi gelip, Çalışma Bakanlığına oturup "şöyle yapın, böyle yapın" demiyor. Ama öyle bir çerçeve empoze ediliyor ki, sonuçta bundan başka yapacak şey kalmıyor. Yani bu faiz dışı fazlayı titizlikle uygulamak taahhüdü altına girersek, borçkolik olursak, yani borçsuz yaşayamaz duruma gelirsek, ondan sonra tarımdaki nüfusu yüzde 10'a indirmesek, "Avrupa Birliğine alınmayacaksınız" tehdidinin altında tarıma bir politika dayatırsak, özelleştirmeyi gözü kapalı benimsersek, bunun sonucunda devletin sosyal güvenliği finanse edecek kaynakları kalmaz. Sosyal güvenliğin yaşaması için primde, emeklilik hakkının elde edilmesinde vesairede birtakım güçleştirici önlemler almak ve katılımı arttırmak gerekir. Özellikle de sağlık alanında özelleştirmeye bu işin çözümü kavuşması elbette ki mümkün olmayacaktır. Özellikle sağlık alanı, bu neoliberalizmin kaçak verdiği bir alandır.

İş hukuku, İş Yasasıyla ilgili durumda da buna benzer bir tabloyla karşı karşıyayız. Değerli hocalarımız zaten dile getirdiler, bu işin yapılması aşamasında hukuka uygun olsun, sosyal politika anlayışı yansısın diye çok ciddi bir çaba ortaya koyduklarını burada dile getirdiler. Bunu ben zaten biliyorum, söylemeseler de elbette öyle yapmışlardır. Ancak kendileri eleştirilerini ortaya koydular, ortaya çıkan sonuç itibarıyla.

Burada bir şeye değinmek istiyorum: Esas sorun, iş hukukunun şöyle veya böyle biçimlenmesi sorunu değil günümüzün koşullarında, yani bundan şöyle bir sonuca varıyor değilim: "Değerli hocalarımızın, meslektaşlarımızın çabası boşuna. Öyle de olsa, böyle de olsa, bunun sonu belli" neticesine varmıyorum, elbette ki çok önemli. Ama önemli olan bir şey daha var; burada önemli olan şu: Yine bu tarihsel süreç içerisinde, 19. Yüzyılda kapitalizm, emeğinden başka satacak şeyi olmayan insan tipini ortaya çıkarıyor, yani işçiyi ortaya çıkarıyor. Şimdi farklı olan bir şey var; emeğini bile satma olanağından yoksun olan kitleler doğuyor, yani işsizlik doğuyor. Bu da finans kapitalin egemenliğinin sonucu üretmeyen, istihdam alanları yaratmayan, fakat kâr eden bir sermaye ekonomik hayata egemen olunca, bu sefer "ekonomik büyüme var" denilse de, işsizliğin büyümesi gibi bir sonuçla karşı karşıya geliyoruz. Bu durumda hocalarımızın çabasıyla iş hukukunun şöyle böyle biçimlenmesi, muazzam bir sınırla karşılaşılıyor; o da işsizlik sınırı. Olmayan işin güvencesi olmaz, yani iş güvencesini sağlamak için yasaları çok iyi hükümlerle donatabiliriz, ama iş yoksa, işsizlik bir çığ gibi büyüyorsa, o zaman iş güvencesi sınırlı bir önem taşımak durumundadır. Ben bunu da böylece dile getirmiş olayım.

Bu korsan bildiriden dolayı Başkandan ve sizlerden özür diliyorum efendim. Soru sormayı unuttum bu arada; siz ne düşünüyorsunuz?

Oturum Başkanı - Teşekkür ederim.

Buyurun.

Prof. Dr. Gülten KUTAL - Efendim, ben iş hukukçusu değilim, ama iş güvencesiyle çok yakından ilgilendim her zaman meslek hayatımda. Herkesin de çok iyi bildiği gibi, sizin de kitabınızda, daha ilk yayınlanan kitabınızda belki bu ortaya konulmuştur, iş güvencesin sağlamak için işten çıkarmada ispat külfeti daima işverende tutulmuştur. Bizim yeni yasamızda da işverende olduğu

görülmektedir, ama arkasından işçi başka bir nedenle çıkarıldığını ileri sürerse, ispat külfeti yine dönüp dolaşıp işçinin sırtında kalmaktadır. Bu konuda değişikliklerden bahsetmişsiniz, bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Oturum Başkanı - Teşekkür ederim.

Buyurun.

Abdurrahman AYHAN - Sayın hocalarım, değerli duayen hocalarım; ben tarım işine kafayı taktım, tarım iş kanunu. 3008 sayılı Kanunda istisnai hükümlerde tarım işi çıkmış. 1475'te de, 5 inci maddede istisnai hükümlerde tarım işi çıkmış. 4857'de de tarım işi çıkmış. Dün konuşuldu, kayıtdışı 10 milyon 600 civarında olan 21 milyon çalışanın yüzde 88'i de tarım alanında. Cumhuriyetle birlikte ticaret ve sanayi alanı İş Yasasıyla organize edilirken bununla ilgili grev ve lokavt düzenlenirken, neden acaba tarım iş kanunu çıkartılmıyor? Bunu Metin Hocamla Sarper Hocama soruyorum.

Bir de Sarper Hocama şunu sormak istiyorum: Sayın Hocam Bilim Kurulundaydınız. Bence 4857'yle ilgili kara tablo çıkarttınız ki, keşke 1475 dursaydı diyorum. Zaten 14 üncü maddesi duruyor. 4857'ye bir 10-15 maddelik ekle 1475 ayakta kalmaz mıydı? Bu, şunu çıkartıyor, burada acaba sizinle hemfikir olabilir miyiz Sayın Süzek? Oybirliğiyle çıkmış bir kanunda bugünkü anlamda konsensüs sağlanmış mı, sağlanmamış mı? Ayrıca dün zamanı olmadı, o 20 katrilyonluk fon... Sayın Hocam, kesinlikle yanlış anlaşılmasın, o parada gözümüz yok. Ama 2005 yılının ulusal hâsılasının 15'te 1'ini oluşturan bu havuzdaki para, niye bütün sıkıntılarımıza rağmen işçi ve ülke lehine neden kullanılmıyor? Keşke 60 katrilyon, 70 katrilyon, 80 katrilyon olsa.

Teşekkür ederim efendim.

Oturum Başkanı - Teşekkür ederim.

Buyurun.

Pirali KAYA (Uludağ Üniversitesi) - Metin Hocama bir soru yönelteceğim: Eşitliği düzenleyen İş Kanununun 5 inci maddesi, doğal olarak ayrımcılık hallerini düzenlerken, esas itibariyle ILO'nun 111 sayılı Sözleşmesi paralelinde düzenlemeler getirmesine rağmen, madde gerekçesinde Avrupa Birliği direktiflerine atıf ve ILO'nun 100 nolu Sözleşmesine atıf olmasına rağmen, 111 sayılı Sözleşmeye neden atıf yapılmamıştır, bir bunu öğrenmek istiyorum.

İkincisi, iş ilişkisinin kurulmasında veyahut da iş ilişkisinin kurulması, neden ayrımcılığın kapsamı dışında bırakılmıştır?

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Buyurun.

Tuncay GÜLOĞLU (Kocaeli Üniversitesi)- Ben Kadir Arıcı Hocama soru yöneltmek istiyorum: Hocamız iki trentden bahsetti; birincisi insan haklarının gelişmesi günümüzde, ikinci olarak da uluslararası sosyal politika arayışları. Acaba bu uluslararası sosyal politika arayışları, ILO öncülüğünde bir uluslararası sosyal hukuka, uluslararası sosyal hukuk düzenlemelerine bizi götürececek mi, böyle bir sonuç ortaya çıkabilir mi gelecekte?

İkinci olarak da insan hakları, çalışan hakları da artık günümüzde insan hakları kavramı içinde değerlendiriliyor. Türk iş hukukuna baktığımızda, acaba insan haklarının korunması açısından, çalışanların insan haklarının korunması açısından yeterli mi? Örneğin ayrımcılığa karşı Türk iş hukukunda yeterli düzenlemeler yapılmış mı, çalışanları ayrımcılığa karşı günümüzde iş hukuku yeterince koruyor mu? Bu konuda düşüncelerinizi öğrenmek isterdim.

Oturum Başkanı - Teşekkürler.

Buyurun Hocam.

Prof. Dr. Toker DERELİ (Işık Üniversitesi) - Efendim, ben önce bu kanunlarla ilgili bu sunumda konuşmacı arkadaşlarım arasındaki ahenge değinmek istiyorum. Hakikaten sonradan öğrendiğime göre bir işbölümü de yapmamışlar, kendiliğinden olan bir olay. Tarihten başlayarak, giderek bugün ve hatta bugünün eleştirisine doğru çok güzel bir sunum dinledik. Bu işbölümü, kendiliğinden olmuş bir bölümü, takdire şayan diye düşünüyorum veya akıl için yol birdir diyelim.

İkinci mesele; bu anlatılanlara ve son olarak son konuşmacı arkadaşımın, Sarper Beyin açıklamasına belki katkıda bulunur diye şunu söyleyeyim: Bizim 4857 sayılı İş Yasamız, bir de Avrupa Birliği normlarına uygunluk açısından tarandı, bir projeyle tarandı. Esas itibariyle birçok noktasında çok iyi bir uyumun sağlandığı söylendi, ilgili proje taraflarınca. Ancak "birkaç nokta var" denildi, onları ben çabuk çabuk söyleyeyim: Bir tanesi, Sarper Beyin değindi 4 üncü maddedeki istisnalar. Özellikle 3 kişiyi çalıştıran işyerlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamında olmamaları eleştirildi. Ama sadece o değil, diğer kategorilere de hem Avrupa Birliği, hem de ILO son yıllarda dokunuyor, "bugün iş hukukunun geldiği noktada bu istisnaları anlayamıyoruz" biçiminde. "Kaldı ki Avrupa Birliğinin bazı normları, özellikle iş sürelerine ilişkin normları bakımından bu kategoriler de bu kurallara tabidirler, orada bir çelişki doğuyor" diye bir eleştiri ileri sürüyorlar.

Üzerinde durdukları bir başka konu, değinildi, işçi temsilciliğinin yasadan çıkarılması. Onun bir iş konseyi şeklinde olması lazım değil, ama mutlaka 29 uncu madde ve başka bazı yeniden yapılanma hallerinde işçiye danışma sistemleri getirilecek, o bakımdan büyük bir eksiklik olarak görüyorlar.

Bir başka konu, "Belirli süreli iş sözleşmeleri, esas itibariyle Avrupa Birliğine dahil memleketlerde, gerçi normda bir kural yok; fakat ilk yapılışlarında tarafların, işçi ve işverenin üzerinde serbestçe anlaştıkları bir tarih ve de bir olgunun ortaya çıkması veya bir

durumun gerçekleşmesi, o bakımdan sorun yok. Ancak sizin yasa çok katı, dolayısıyla ilk yapılışında da mutlaka süreli belirli bir iş öngörüyor. Bu biraz bu sözleşmelerden beklenen esnekliği şey yapıyor. Olabilir, Türkiye daha katı düzenlemek isteyebilir” diyorlar, ama öyle bir yaklaşımları var.

Bir başka eleştiri, “Esas itibariyle yıllık ücretli izin, Avrupa Birliği normlarında mutlaka 1 yıl çalışma koşuluna ve kalifikasyona bağlı değildir, herkes bundan yararlanır. Çalışma süresine göre belki kıst el yevm usulüne göre bir şey yapılır ve en az 4 haftadır. Sizdeki düzenleme 4 haftanın altında” şeklinde bir yaklaşım var. “Geçici süreli çalışmada, geçici iş ilişkisinde, ödünç iş ilişkisinde tamam, şimdi Yunanistan da kabul etti, yasalaştırdı, ama sizde bu dönemsel çalışma veya ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet amacıyla yapılmasının yasaklanmasını anlamıyoruz, er geç bunu sizin de düzenlemeniz lazım. Fakat en azından yasanızda başka bir Avrupa Birliği yönergesindeki hükme dayalı olarak şey vardı, yani işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ödünç verilenle ödünç alan işverenle işçiye eşit muamele ve iş sağlığı-iş güvenliği kurallarını mutlaka uygulama, buna dair bir şey göremedik” diyorlar.

İş süreleri bakımından fazla bir sorun yok, ama yine Sayın Sarper’in değindiği, yani 66 saat çalışabilme gibi bir durumun yer yer dikkati çektiği görülüyor ve de kişiye gündüz ve gece çalışması arasında en az 11 saatlik bir süre verilmesi gerekli. Bizde tabii böyle bir sürenin zaten hesaplarla ortaya çıktığı, bir sorun olmadığını söylüyoruz. Fakat “vardiya değişimlerinde haftasonu bir sorun olabilir” diye birtakım endişelerini ileri sürüyorlar. Yani temelde toplamı itibariyle kurulun da kendi arasında pek tabii tartışmalar olacaktır, muhalefetler olacaktır, olmuştur da. Fakat orada oluşan konsensüs, genelde çoğu ayrıntı niteliğindeki konularda çıkan birtakım anlaşmazlıklar dışında, genel kanun çerçevesi, tümü üzerinde bir anlaşma şeklinde anlaşılmalıdır. Zaten tüm sosyal diyalog sistemlerinde durum böyledir, yani ekonomik ve Sosyal Konseyde de karşı çıkanlar olur, Fransa’da da olur. Zaten

neokorporatist yapılar ve sosyal diyalog, Sayın Yüksel Akkaya'nın doktora tezidir, o da bu şekilde yaklaşmıştır tezinde. Aksi halde böyle sosyal diyalog veya neokorporatist, yani bağlayıcı olmayan düzenlemelere hiçbir yerde yer vermek olanağı olmazdı. O kurul, 9 kişilik kurulda ortaya çıkan durum da bundan pek farklı değildir. Bunlara değinmek istedim.

Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkürler Toker Hocam.

Efendim, ben aklımca bir yöntem saptadım. Herkese soru yöneltildi. Dolayısıyla tekrar ilk baştan itibaren yaptığımız gibi Kadir Hocadan başlayacağız. Herkes kendi nasibine, kendi payına düşen soruları sanıyorum cevaplandıracaktır. Yalnız, çok uzatmayalım, karnımız da acıktı.

Buyurun.

Prof. Dr. Kadir ARICI - Çok teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Bizim bundan sonra bir konuyu çok ciddi tartışmamız gerekiyor. Bu tartışılması gereken konu da globalleşme-iş hukuku ilişkisi, globalleşmenin çalışma hayatı üzerindeki etkileri. Bunu ne kadar iyi tartışırsak, ortaya koyarsak, hem bu noktada üreteceğimiz çözümleri daha sağlıklı belirleyebiliriz, hem de olmayacak çözümlerin peşinde sürüklenmeyiz diye düşünüyorum. Çünkü gidiş şunu ortaya koydu: Bundan sonraki dönemde ferdi iş hukuku ağırlıklı bir iş hukuku öne çıkıyor. Sarper Hocamın bu noktada 4857'nin boşluklarını, eksikliklerini vurgulaması önemli.

Gerçekten iş hukuku, bugüne kadar daha çok toplu iş sözleşmelerini yönlendiren bir hukuk olması ya da o şekilde gelmişken, şimdi bu globalleşme süreci içerisinde öyle bir mekanizma dayatıyor ki, bütünüyle kaldırmıyor da Alpaslan Hocam, onu belki o Bektaşî'nin hikâyesi gibi söyleyecek de söyleyemiyor, ama gücü

yetse onu yapacak, yani kesinlikle öyle bir şey var. İş hukuku öne çıkıyor. Bizim bu noktada iş hukukundaki, ferdi iş hukukundaki problemleri ve açıkları asgariye indirme noktasındaki çabalarımız önem kazanıyor. 4857 bakımından ise, ben mesela iş uyuşmazlıklarının çözümünde, yargıya intikal etmeden çözümü için mekanizmaların geliştirilmesi üzerinde durmak gerekir diye düşünüyorum. Mesela 3008 sayılı Kanunda iş mahkemesine gitmeden önce bir uzlaştırmadan geçme zorunluluğu vardı. Biz bunu biraz daha geliştirip, bu uyuşmazlıkların uzamasından, yargıdaki uzamadan mağduriyetleri asgariye indirecek bir mekanizma geliştirebiliriz diyorum. Mesela özel hakem bu noktada biraz daha bu mekanizmanın bir parçası olabilir.

Kolektif iş hukuku açısından ise, bizim şu andaki toplu iş sözleşmesi mekanizmamızda bir eksiklik var, bu globalleşme süreci içerisinde, o da şu: Toplu iş sözleşmeli işçi sayısı çok düştü, gerçekten çok düştü. Hiç olmazsa bunun daha fazla düşmesini önlemek bakımından, işyeri ya da işletme barajının salt çoğunluk yerine, sendikalı işçilerin çoğunluğu yahut da mevcut sendikalılaşmış işçilerden en çok örgütlü sendikaya bu yetkiyi vermek gibi yahut da bazı Avrupa ülkelerinde uygulandığı gibi, yüzde 40, yüzde 35 gibi salt çoğunluğun altındaki bir çoğunluğa düşürürsek, hiç olmazsa toplu iş sözleşmeleri noktasında; çünkü bizdeki bu ikili baraj sistemi, gerçekten toplu iş sözleşmelerini ciddi anlamda azaltıyor.

Bu yüzde 10 barajı noktasında önümüzde bir başka açmaz var: ILO ilkeleri mi, Türkiye şartlarındaki bizim tecrübelerimizin sonucu ortaya çıkardığımız bir şey mi? ILO diyor ki, "güçlü sendikacılığı kanunla korumak sizin işiniz değil." Ama burada sendikalar da birbirlerini yiyorlar. O birbirlerini yerken, efendim, bakın, şöyle bir endişem de var: 2822'de yarın işyeri sendikalarının serbest bırakılması, beraberinde güçsüz, sarı sendikaların türemesi gibi bir riski de getirecektir. Hiç olmazsa bu yüzde 10 barajı azaltılarak da olsa, belli bir noktada sendikaların kendi aralarındaki

bir konsensüsle bence bu baraj korunmalı. Yani Türkiye'de sendikacılık yapmış olmak için sendikacılık yapan sendikalar dönemi yerine, hiç olmazsa bu barajı geçmiş olan güçlü sendikaların bir şekilde, kanun zoruyla da olsa korunduğu bir düzen burada bizim işimize yarayabilir diyorum. Ama sendikalar, birbirlerini şikâyet etme noktasında olayı ILO'ya taşıyorlar. Bakıyorsunuz, gerçekten 87 sayılı Sözleşmeyi alırsanız, bu sınır, doğru, bunlar kalsın deyip, sonunda 80 öncesindeki güçsüz sendika dönemine gider miyiz diye bir endişem var.

Arkadaşımın sorularına gelince; bakın, globalleşme ve bu global rüzgâr, bizim düşündüğümüzden daha hızlı ve olumsuz etkileri beraberinde getiriyor. Bugün kalkınmış, yani bu global çokuluslu şirketlerin kaynak ülkeleri bile, kendilerini korumak için uluslararası standartlar, sosyal standartlar gibi birtakım standartlarla kendilerini korumaya çalışıyorlar. Ama ben bunun yetmeyeceğine inanıyorum. Çünkü artık o şirketler de o kaynak ülkenin şirketi olmanın ötesinde, yani bir tür görünmez çağdaş devletler gibi bir noktaya doğru geliyorlar, çok güçlü sermayeye dayanıyor ve bunu çok ciddi anlamda kullanıyorlar. O noktada uluslararası bir sosyal politika ihtiyacı ortaya çıkıyor.

Sosyal politikanın uluslararası düzeyde sahiplenilmesi, sendikaların bu noktada olayı olabildikince uluslararası düzeyde bir güç birliği içerisinde benimsetmeleri bence çok önemli ve bu, beraberinde uluslararası iş hukukunu getirecek diye düşünüyorum. Çünkü gerçekten bu global süreç içerisinde mesela son dönemdeki Çin olayı; işveren kan ağlıyor, işçi de bunu görüyor. O tarafta emeği sömürülen, sonuna kadar sömürülen insanların emeğinin o sömürüsü, bu tarafta başka ocaklar da yıkıyor. Sonra olay bir Prut Seferine dönecek. Onun için ben, bu noktada insan haklarının öne çıkarılmasını doğru buluyorum; çünkü gerçekten işçi, işçi olmaktan öte ve öncelikle insan. Dolayısıyla bunun bütün diğer insanlar gibi temel hakları ne kadar korunursa, işçinin korunması da o ölçüde bir temel zemin kazanmış olacaktır. Onun

için de insan hakları alanındaki gelişme, insan hakları alanındaki ilerleme, işçinin korunması bakımından da çok önemli bir nokta olmaktadır.

Tabii bu ayrımcılık konusunda mevcut düzenleme, yani Avrupa Birliği çerçevesi içerisinde, 4857'de getirilen düzenleme, bir boşluğu da büyük ölçüde giderdi. Bunun eleştirisi yapılabilir, yani yetersiz görülebilir vesaire, ama ben, buradaki özellikle ispatla ilgili hükmü çok önemli buluyorum ve bu alanda belli bir süre sonra, bu uygulamanın sonuçlarını gördükten sonra meseleyi tartışmak gerekir diye düşünüyorum.

Son olarak şunu söyleyeyim...

"İş hukukunun sonu mu?" iş hukukunun sonu olmayacaktır. İş hukuku bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç, en azından iş ilişkilerinin, işçinin korunması hukuku belki olmayacaktır bütünüyle, ama işçiyle işveren arasında bir hakkaniyet dengesinin sağlandığı, bu noktada da işçinin korunduğu bir hukuk olarak iş hukukuna ihtiyaç her dönemde olacaktır. Tabii ki aynı şeyi sosyal politika için de söylemek durumundayım. Ne olursa olsun, dünyanın ve insanlığın sosyal politikaya ihtiyacı vardır. Küresel dünya, belki bu ihtiyacı daha fazla hissedecektir; çünkü bakın, her gün kamyonlarla ölen insanların, yani o kaçak işçilerin, kalkınmış ülkeye doğru gidebilmek için yollarda can veren insanların o sesini, feryadını insanlık duymazsa, inanıyorum ki o kalkınmış ülkeler, bu kalkınmanın artık nimetlerini, yani o lüksü, şatafatı, saraylarını yaşayamaz hale gelecektir. Dünyanın büyük bir kısmı açlıkla, yoksullukla uğraşırken, ki bu konudaki silahlanmaya ayrılan paraların, hatta geçenlerde böyle birtakım rakamlar gördüm, güzel malzeme ve sektörüne ayrılan paraların 1 yıllık şeyiyle bütün insanlığın açlık problemini çözmek mümkündür. Onun için, ben sosyal politikanın uluslararası seviyede daha ciddi vurgulandığı bir dünyanın bütün dünyada işçilerin korunmasına da katkı sağlayacağını düşünüyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Biz teşekkür ederiz Sayın Kadir Arıcı Hocam.

Sıra Fevzi Demir Hocamda.

Buyurun.

Prof. Dr. Fevzi DEMİR - Sayın Işıklı'nın yapmış olduğu konuşmadan mülhem olarak hemen konuya girmek istiyorum. Sosyal politika yok olmayacak, iş hukuku da hiç tehlikede falan değil. Çalışanlar olduğu sürece, bunlar mutlaka olacak. Tabii birtakım yazarlar, belki de uyarmak bakımından bunu söylüyor olabilirler, ama bu mümkün değil, dünyanın gidişatı böyle değil. Biliyorsunuz, 1789 Fransız ihtilaliyle "herkes özgürdür, herkes eşittir." Buradaki "herkes özgürdür, herkes eşittir" sözündeki eşitlik, hukuki eşitliktir, tarafların eşitliğidir. Ama bu yetmiyor, yani işçiyle işveren karşı karşıya geldiğinde, sözleşmeyi yaparken bakılıyor ki, bunlar aslında eşit değil ve ne yapıyor işçi hareketleri? 1800'lü yılların sonuna kadar sürüyor, sürüyor ve yavaş yavaş eşitlik, sosyal eşitliğe geliyor. Hukuk devleti de yavaş yavaş sosyal devlet olgusuyla tamamlanıyor. Liberal demokrasi de sosyal demokrasiyle tamamlanmaya başlanıyor. Hep bunlar, verilen mücadelelerden bu yana, son 200 yıldır biz daha çok mesafe kat ediyoruz. İşte 1936 Kanunundan günümüze kadar gelen gelişme de bunun dışında değildir, gittikçe de geliyoruz.

Evet, Sayın Süzek'in biraz önce söylediği gibi, aksaklıklar yok mu; var, bizim de katılmadığımız konular var. Ama herhalde 36'ya, herhalde 1475'e nazaran çok daha gelişmiş bir yasa. Hele şu iş güvencesini düşünecek olursanız, çalışanların korunmasıyla ilgili olarak çok önemli bir mesafe alındığını gösteriyor diye düşünüyorum ve bu, her türlü engellemeye rağmen, kim engellerse engellesin, devam ediyor. Yani akış, diyalektik gelişme devam ediyor diye düşünüyorum. Zannediyorum dün Toker Hocamdı, bu

gidişten bahsediyordu ve hakikaten de böyle. Yani Marksist felsefe içindeki bu sosyal gelişmenin durdurulmasının mümkün olmadığını söylemek istiyorum. Belki Marks'ın söylediği gibi devrimlerle olmuyor, ama evrimlerle olup gidiyor diye düşünüyorum.

Bu anlamda 36 Kanununun bana göre çok önemli bir özelliği var: 36 Kanununu çıkaranlar bunu görmüşler, yani tarihten ders almışlar ve 80-100 yıl sonrasında dahi geçerli olacak kanun hükümlerini getirmişler. Çok basiretli devlet adamlarının olduğunu görüyoruz, geleceği görebilen ve bu nedenle de kabul edilen kanun sonucunda öyle bir kanlı çatışmalar falan olmamış. Diyor ki zaten, *"genç Türkiye Cumhuriyetinin kanlı sınıf çatışmalarına tahammülü yoktur, hep beraber bu ülkenin kalkınmasına gideceğiz."* Hakikaten de bakıyorsunuz, hiç bu ihtiyacı da hissetmeden günümüze kadar gelmişiz. Yani doğru dürüst, Batılı anlamda sayabileceğimiz işçi hareketimizin çok az olduğunu görürsünüz, o da son yıllarda oluyor diye düşünüyorum. O kanunun Meclisteki tartışmalarını bir okuyunuz, iki Meclis arasındaki farkı çok iyi göreceksiniz. O kanunun tartışmaları sırasında o kadar teknik konuşmalar, hele "... mi olsun, ekonomi mi olsun?" diye 36 Kanunuyla ilgili geçen bir sözcükte, oradaki kullanılan ifadeler, seviyeli tartışmalar... Ben 4857'nin tartışmalarını izledim, gece yarısına kadar. Hiç unutmuyorum, 11 inci maddenin tartışmasıydı, belirli süreli, belirsiz süreli, 10 dakika konuştu bir muhalif milletvekili ve ağzından belirli ve belirsiz lafı çıkmadı. Hiç ilgisi olmayan konularda durmadan sözler ediyorlar, hiç teknik bir konuşma yok. Yani iki Meclis arasındaki seviye farkını da görmek çok mümkün.

O günkü koşullar altında bu insanların yaptıkları çok büyük şey ve o yüzden dedim ki, hakikaten altın tepside sunuluyor. Düşünün ki, çalışma süreleriyle ilgili, fazla mesaiyle ilgili, işçi hafta tatilleriyle ilgili böyle düzenlemeler henüz daha yok Batıda. Grev yasağı var tabii, yani grev yasağı hemen her yerde var, o günkü koşullarda Batıda bile var. Zaten sendikal örgütlenme yok ki, grev yasağı olsa ne olacak? Yani Tatili Eşkal Kanunuyla zaten sürüp

gidiyor. Sendikal örgütlenme yok ki, orada grev yasağının zaten bir anlamı da yok bana göre, ama çok ileri derecedeki hakların tanındığını söylemek yanlış olmaz diye düşünüyorum.

Bana göre, bu ilerlemede şu anda aksadığımız bir yön, sosyal devlet ilkesinin aksadığı veya sosyal devlet yönünde ilerlememizin önündeki en büyük engellerden birisi işsizlik, tabii bu çok önemli bir şey. İşsizliğin de ötesinde, bir de kayıtdışı çalışanlar var ve bunlar kayıtlı çalışanların üzerinde, geçenlerde açıklandı, "5,5 milyon civarında" deniliyor. Bunların ne sigortası var, ne fazla mesaisi var, ne bir şeyi var, çalışıyorlar görünüyorlar. Bunlar yarından sonra acaba toplumsal, sosyal bir patlamanın şeyi olur mu diyoruz; çünkü bunların işleri ilerlediği zaman, işten çıktuktan sonra sosyal güvencesiz ne yapacaklar? Ya dilenci olacaklar... Orada sosyal devlet yara alıyor.

Sosyal devlet demek, başkasına muhtaç olmadan insanı yaşatacak bir noktaya getirmektir. Onurlu diyoruz ya Anayasada, "devlet, vatandaşlarına onurlu bir yaşam sağlamak..." İşte bu onurlu yaşam demek, başkasına muhtaç olmadan yaşamak demek, yardıma muhtaç olmadan yaşamak demek. Yardımla hak kelimesi arasında o bakımdan çok önemli bir fark var; çünkü yardımda yardım eden, ister yardım eder, ister yardım etmez. O nedenle de yardım edilen, yardım edene karşı minnet, şükran, borçludur, ona borçlu hisseder kendisini. Onun için de insan onurunu zedeleyen bir yön vardır yardımda. Ama hak kelimesi öyle değildir ki; hakkınız yerine gelmedi mi, verirsiniz mahkemeye, istediğiniz gibi alırsınız. İşte sosyal devlette önemli olan, vatandaşını hak sahibi yapmaktır. Onun için de Fak-Fuk-Fon dedikleri o Fakir Fukara Fonu, bana göre çağdaş devlet anlayışına aykırı bir müessesesidir. Yardım değil, hak sahibi yapacaksınız; çünkü orada ister veriyorsunuz, ister vermiyorsunuz. O yüzden de çok söylendi mesela, "git, bizim partiye üye ol, sana bu yardımı yapalım." Bu hep istismar konusu oluyor. Yardıma muhtaç olmadan yaşatabile-

ceğimiz bir devleti ortaya koymamız gerekir. Onun için de bunu sağlayacak örgütlenmenin yapılması gerekir.

Bana göre, sosyal devlet alanındaki en büyük eksikliğimiz budur. Yüzde 8-10 arasında değişen sendikalılık oranı, bunun en büyük eksikliğini teşkil eder ve iş hukukunun da bugün aksayan en önemli yönü, işte bu örgütlenme güvencesini yeterince iş güvencesi de dahil olmak üzere getirememiş olmasıdır diye düşünüyorum. Bunun ayağını zaten kıdem tazminatı fonuyla tamamlamadıkça da hep istismar konusu yapılacaktır diye düşünüyorum. Bugün bir işçinin artık işten ayrılırken kıdem tazminatını almadan ayrılması mümkün değildir, kendisi ayrılmak istese bile. Biraz işyerinde kaytarsın, şunu yapsın, bunu yapsın; işveren onun ihbarını, kıdemini vererek çıkarmaya mecburdur. Yoksa işe iade gelecektir, o gerekçeli sebep dediğimiz.

Burada aslında fon tasarısının devreye girmesi lazım, zaten bunu tamamlayan bir husustur. O nedenle iş güvencesi biraz farklı bir uygulamaya da götürdüğünü görüyoruz. Aslında iş güvencesinin haksız rekabete, kayıtdışı işçiliğe, örgütsüzlüğe yönelmesi gerekiyordu. Yani haksız rekabeti engelleyecek, örgütlenmenin önündeki engelleri kaldıracak, kayıtdışını tasfiye edecek bir iş güvencesi bizim ülkenin yararına idi. Ama böyle olmadı, dört dörtlük böyle, "onu da fonla tamamlayalım" dediler. Fon da çıkmayınca, aksayan bir yasayla karşı karşıya kaldık diye düşünüyorum.

Milli Korunma Kanunu 1940'ta çıktı, 36'da çıkan kanun, ama harp 38'de başladı, yine 2 sene sonraya almışlar, yine iyi. Olağanüstü haller, savaş zamanı biliyorsunuz, 45'te de hemen normal düzen başladı, zaten 47'de Sendikalar Kanunu çıktı. Dolayısıyla İş Yasasının uygulanması, hiç olmazsa örgütlü olan işyerlerinde daha iyi oldu diye düşünüyorum. Yani 36 Kanunu, çağına göre, devrine göre çok ileri bir kanun. İşçilerin o dönemin insanlarına çok büyük şükran borcu vardır diye düşünüyorum, hiçbir çaba sarf etmeden o kadar önemli haklar aldıkları için.

Telafi çalışması, bana göre önce çalıştıracaksın, sonra tatil vereceksin kendisine. Aksinin kararlaştırılması dahi -kitabımda da yazdım- mümkün değil; çünkü bunu bir de para cezasıyla tecziye etmişler. Tabii doktrin benden farklı düşünüyor, ben biraz pozitif hukukçu olduğum için. Mesela 34'te de aynı düşüncedeyim, ücretin ödenmesinin gecikmesi halinde, grev sırasında da bana göre ücret ödemesi söz konusu değildir. Halbuki doktrinde biliyorsunuz, onu temerrüde sokarak ücretlendirme yoluna gidilmesi yolunda düşünceler var. Orada temerrüdün unsurlarının da teşekkül etmediği inancını taşıyorum, yasal düzenleme olmadıkça. Çünkü Anayasa diyor ki, "ücret, emeğin karşılığıdır." Hangi hallerde ücretin emek sarf etmeden ödeneceği, yasada açıkça belirtilir; hafta tatilidir, ulusal bayram, genel tatil, iş sağlığı-güvenliği... Onun dışında bu pozitif hükümler karşısında başka düşünmeyi, ben kendimi kanunların üstünde düşünmeye mezun hissetmiyorum. O nedenle belki de farklı düşünüyorum. Ama bu doğru mu; yanlış tabii, onu da eleştiriyorum zaten kitabımda. Aslında onun farklı olması gerektiğini, Mecliste de olduğu gibi, ücretin ödenmesiyle ilgili hükümlerin bulunmasının yararlı olacağını düşünüyorum.

Sabırlarınız için çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Efendim, Fevzi Demir Hocaya da huzurlarınızda teşekkür ediyoruz.

Sıra Metin Kutal Hocada.

Buyurun.

Prof. Dr. Metin KUTAL - Efendim, soru soran arkadaşlara öncelikle teşekkür ediyorum. Zamanın geçmesi nedeniyle eğer soruları özetle cevaplayarak arkadaşların tam anlamıyla sorularına cevap veremeyecek durumda olursam, aflatırnı diliyorum.

4 arkadaşımızın bana yönelik soruları var. Bunlardan birincisi, Yüksel Akkaya. Gerçekten 36 İş Kanunu, 37 yılında zaten yürürlüğe giriyor, 1 yıl sonra, Sanayi Bakanlığı içinde bir iş dairesinde

güya denetleniyor. Zaten savaş rüzgârları esmeye başlamış, derken İkinci Dünya Savaşı patlak veriyor. Bu dönemde bu kanunun gerçekten amacına uygun bir biçimde uygulandığı kanısında değilim. Zaten bazı maddelerde birtakım yönetmelikleri, tüzüklerin çıkarılacağı öngörülüyor. Bunlar çıkarılmadığından dolayı da uygulama başlamıyor. Mesela bunların en tipik ve belki de en önemlisi, asgari ücrettir. Asgari ücret 3008'de var, ama ilk asgari ücret uygulaması 1951'de yapılıyor. Bakın, aradan ne kadar sene geçiyor; 16 senelik bir zaman geçiyor; çünkü Asgari Ücret Yönetmeliği o zaman çıkıyor ve ilk uygulama, hepinizin bildiği gibi tarımda başlıyor. Garip bir şey, ama belki en fazla muhtaç olunan alan. Demek ki İş Kanununun gerçek anlamda uygulaması, en azından çalışma Bakanlığının kurulması ve iş teftiş mekanizmasının düzenli bir biçimde devlet memurları tarafından yönetilmele-riyle mümkün olabiliyor.

İkinci sorunuz, "iş hukuku tehlikede mi?" Bu tabii neoliberal görüşlerin egemenliğine bağlı. 80'li yıllarda Türkiye'de de, özellikle dünyada da -Türkiye'de daha da belki politik alanda etkin- egemen konumda oldukları için, İş Yasasıyla sorumsuzca oynandı. Yani iş hukukçulukla ilgisi olmayan bir politikacı, kıdem tazminatı tavan koyan maddeyi bizzat kaleme aldı ve çalışma bakanının haberi olmadan bu düzenleme yapıldı. Bunlar tabiatıyla iş hukukuna saldırıdır, buna hiç şüphe yok. Ancak bu liberal politikalar, 1990'lı yıllardan beri eski şiddetini, radikal havasını terk etmeye başladı, mecbur kaldı; çünkü dünyada buna mukabil iş hukuku alanının belki içeriğinde değişimler oldu, ama iş hukuku hiçbir zaman önemini kaybetmedi. Bu nedenden dolayıdır ki, bazı yazarların "iş hukuku tehlikede mi?" sorusunda, hatta diğer bazı yazarların "iş hukukunun amacı işçiyi korumak değil, iş yaratmaktır..." Biliyorsunuz, bu bizim Türkiye'de de tercüme edilerek yayınlandı, yani bunlar var. Ama "bunlar var diye iş hukuku tehlikede mi?" diye sorarsanız, benim kanaatimce iş hukuku tehlikede değil, hatta daha da önem kazanıyor. Yalnız, içeriğinde değişimler

oluyor, belki sadece işçiyi koruyan bir hukuk olmaktan çıkarak, çalışanları koruyarak bir hukuk haline dönüşmeye başlıyor. Bu da elbette iş hukukunun öneminin arttığını gösteriyor.

Biliyorsunuz, siz zamanında bana sendikalarla ilgili de bir kitap vermiştiniz. Yani "sendikalar artık bitti, sendikacılığın sonu" diyordu Fransız yazar, ama bunun böyle olmadığı anlaşıldı. Tabii Fransa'da her türlü görüşte yayınların yapıldığı da biliniyor.

Bana doğrudan doğruya sorulan sorulardan ikincisi, Abdurrahman Ayhan tarafından soruluyor. Tarım işçilerinin kısmen İş Kanununun kapsamına alınması bildiğiniz gibi Bilim Komisyonunun tasarısında yoktu, Parlamentoda "50'den fazla işçi çalıştıran tarım işletmeleri de bu kanunun kapsamına dahildir" diye bir hüküm geldi. Buna kendisinin taraftar olmadığını ifade ediyor. Hemen belirtiyim ki, yıllardan beri arkadaşlarım bilir, öğrencim olan arkadaşlar, ben de buna daima muhalefet etmişimdir; çünkü tarım işlerinin özelliği, İş Kanunu çerçevesinde bunların sorunlarını çözmeye elverişli değildir. Bu itibarla mutlaka tarım işçileriyle ilgili ayrı bir kanunun çıkarılmasına ihtiyaç vardır. Benim arşivimde zannediyorum 3 veya 4 tane, benim de katıldığım tarım iş kanunu taslakları vardır. Çeşitli çalışma bakanları zamanında teşkil edilen komisyonlar, bazılarına Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uzmanları da katılmıştır, onlarla beraber yaptığımız çalışmalardan çıkan sonuçlar, taslaklar arşivimizdedir.

Tarım iş sendikaları, -ki bunların üye sayısı çok az, daha ziyade kamuda örgütlenmiş birtakım kurumlar- İş Yasasının içine kendilerini atabilmek için özel bir çaba gösterdiler ve öyle anlaşıyor ki, politikacılardan da yararlanarak bunu başardılar. Ama ben kendilerine de bunu açıkça ifade ettiğim için söylüyorum; bu düzenlemeler, tarım işçilerine yapılabilecek en büyük kötülüktür. Çünkü böyle bir hüküm İş Kanununa girdikten sonra, bunun artık ayrı bir tarım iş kanunuyla bunların durumlarının düzenlenmesi ihtimali ortadan kalkmıştır. Bu da kendilerine yapılabilecek

en büyük kötülüktür. Bu itibarla ben, şahsen böyle 50'den fazla işçi çalıştıran tarım işyerlerine bu kanunun uygulanabileceği kanısında değilim. Bu sadece olsa olsa bir aldatmacadır. Nerelerde olabilir; bazı kamu işletmelerinde olabilir. Zaten oralarda toplu sözleşmeler var, zaten oradaki işçilerin büyük ölçüde bir İş Yasası korumasına, hele böyle bir İş yasasına ihtiyaçları pek yok. Bu itibarla tarım iş kanunu ihtimalinin ortadan kalkması, beni de fevkalade müteessir etmiştir, ama bunda bizim bir sorumluluğumuz yok. Çünkü bu Bilim Komisyonunda da tartışılmış ve oybirliğiyle reddedilmiştir. Sarper Süzek de burada, Toker Dereli de burada, Komisyon üyesi arkadaşlarımız; böyle bir şey yoktu, sonradan Parlamentoda bu ilave yapılmıştır.

Üçüncü arkadaşımız Pirali Kaya, 5 inci maddedeki eşitlik ilkesinde neden ILO'nun 111 sayılı sözleşmesine gerekçede atfı yapılmadığını soruyor. Gerekçe o sırada başka bir arkadaşımız tarafından yazıldı. Tabii sonradan komisyonda tekrar okundu, ama buna yollama yapılmamasını ben çok büyük bir eksiklik olarak doğrusu görmüyorum. Çünkü 100 sayılı Sözleşme, sadece cinsiyete dayalı ve sadece ücrete ilişkin bir ayrımcılığı önlemeyi amaçlıyordu. Halbuki Avrupa Birliği yönergeleri, çok daha geniş bir ayrımcılığı önlemeyi amaçlıyordu. Dolayısıyla komisyon dar çerçevede içinde kalmadı, ayrımcılığı daha geniş bir perspektiften ele aldı ve gerekçede de buna atıf yaptı. Bence 111'e atfı yapmaması büyük bir eksiklik değil.

İkinci sorusu, "iş ilişkisinin kurulması aşamasında niçin bu ayrımcılığı önleyici bir hüküm getirilmedi?" Arkadaşlarımız hatırlayacaklardır, komisyonda bu uzun uzadıya tartışıldı. Ancak denildi ki, "iş ilişkisinin kurulması aşamasında yasaya getirilebilecek böyle bir yaptırım, uygulamada maalesef hiçbir sonuç doğuramayacaktır." Çünkü hiçbir işveren, bu ayrımcılığı yaptığı zaman, işe almadığı işçiye "sen kadın olduğun için seni işe almıyorum" veya "sen şu cinsten, şu renkten, şu mezhepten olduğun için" demediğinden dolayı, bunun ispatı hemen hemen imkânsız olacak-

tır. Bundan dolayı da böyle bir hükmü getirmek, ancak kanuna saygısızlığı doğurur veya teşvik eder diye düşünülmüş olabilir.

Son olarak Toker Dereli arkadaşımın özellikle uluslararası bir komisyondaki çalışmalardan bizleri haberdar ederek yaptığı açıklamalar konusunda görüş belirtmek istiyorum. Evet, sayın meslektaşım Sûzek de değindi, işçi temsilciliğinin taslakta olduğu halde yasadan çıkarılması, bence en büyük hatalardan birisi olmuştur ve bunun günahını da şu sıradaki işçi sendikaları taşımaktadır. Sadece belirli bir maddede değil, tüm İş Yasasının dengelerini bozması açısından bunun çıkarılmasının çok sakıncalı olduğunu düşünüyorum. Diyelim ki toplu işçi çıkarma; yönergelere göre mutlaka işçilerle istişare edilmesi gerekiyor. İşyeri sendika temsilcisi olmayan yerde kiminle istişare edecek, kiminle istişare etmek mecburiyetinde kalacak işveren? Dolayısıyla sistem bütünüyle maalesef dengeleri bozmuştur ve bence sosyal politika açısından da yanlış yapılmıştır. Bırakınız sendika temsilcisinin olmadığı yerde işçi temsilcisi olsun, siz işçi temsilcisinin sendikaya girmesini sağladığınız anda, orada örgütlenmeniz açısından bir önemli su başı tutmuş oluyorsunuz, orada bir köprü başını tutmuş oluyorsunuz. Niçin? "Efendim, işçi temsilcisi gelirse, sendika temsilcisi olarak bize bir rakip teşkil eder." İşçi sendikaları bunun mücadelesini vermişlerdir ve bence çok yanlış yapmışlardır.

4857'de uzlaşma sağlanmış mıdır; evet, sağlanmıştır. Bence bilimde uzlaşma sağlanmıştır. Tebliğimde de söyledim, gerçekten komisyona katılan arkadaşlar, hangi işçi konfederasyonu adına orada bulunurlarsa bulunsunlar, hangi işveren konfederasyonu adına bulunurlarsa bulunsunlar, orada sadece ve sadece bilimsel kimlikleriyle hareket etmişlerdir. Bu da bize çok büyük bir kolaylık ve sonuçta konsensüs sağlamıştır, bu gerçekten önemli bir başarıdır. Nitekim bu başarı, Uluslararası Çalışma Örgütünde de kayıtlara geçmiştir, yani memnuniyetle not edilen bir model olarak bu Bilim Komisyonuna atıf yapılmıştır. Bu da ülkemiz açısından orijinal bir buluş olarak önem taşımaktadır.

Geçici 7 nci maddede bu iş güvenliği bakımından yeni işveren, daha doğrusu ödünç alan işverenin sorumluluğu yasada açıkça ifade edilmiştir. Onun için bu iş güvenliği alanı boş bırakılmamış, hatta 2 yerde atıf yapılmış, ama ötekisi tasarıdan çıkarıldıği için yapılacak bir şey kalmadı.

Çok teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı - Metin Kutal Hocamıza biz teşekkür ediyoruz.

Sıra Sarper Süzek Hocamızda, kendi payına düşen sorulara cevap verecek.

Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Bazı soruları yanıtlamam biraz teknik ve biraz zaman alıcı nitelikte. Sayın Başkanın ve sayın katılımcıların affına sığınarak, yine mümkün olduğu kadar kısa tutarak, ama madem soruldu, yanıtlamam lazım, o bakımdan bazı cevaplar uzarsa şimdiden özür diliyorum.

"İş hukuku tehlikede mi?" meselesini Metin Hocam gayet güzel yanıtladı. Ben bu konuda şunu söylemek istiyorum, belki ona ilave olarak: Tabii böyle görüşler ileri sürülebilir ve hatta bazı uygulamalar da olabilir. Ben bir örnek vermek istiyorum: İsmi vermeyeyim, ama bir vakıf üniversitemizin hukuk fakültesinde iş hukuku dersi ve sosyal güvenlik hukuku dersi yoktu. Onlar, bu derse gerek görmemişler; ne iş hukuku, ne sosyal güvenlik hukuku zorunlu olarak da, seçimlik olarak da yoktu. Neyse ki oraya giden bir dekan, Ankara Hukuk Fakültesinden bir hocamız, bunun ne kadar anlamsız olduğunu, madalyonun bir tarafını verip öbür tarafını vermemenin bilimde ne kadar eksiklik yaratacağını söylemiş ve şimdi o vakıf üniversitemizde de bu ders konulmuştur.

Şunu söylemek istiyorum, çünkü panel konusuyla da paralellik yaratmak üzere: Hukuk fakülteleri için iş hukuku neyse, iktisadi idari bilimler ve siyasal bilgiler fakülteleri için de sosyal politika odur. Bunlar olmazsa, bilimsel olmaz o fakülteler ve tamamen tek ayaklı olur.

Zaman içinde iş hukuku, gelişmeler nedeniyle nitelik değiştiriyor belki, yani geriye gitmiyor. Bir küçük örnek vermek istiyorum size: Bağımlılık ilişkisi, bizim klasik iş hukuku anlayışımızda işçinin işverenin emir ve otoritesi altında olmasıdır, ama o şimdi değişti, İş Kanunumuza da girdi. Artık öyle bir sıkı bağımlılık ilişkisi aramıyoruz iş ilişkisinde, o kişinin işçi sayılması için. İşverenin organizasyonunda bir şekilde, o kişinin yer alması, o kişinin işçi sayılmasına, iş mevzuatından yararlanmasına yetiyor. Hatta bunu Fransız doktrininde daha ileri götürenler, bağımsız çalışanlar, bir şekilde ilişkiyse o organizasyonla, onların bile iş hukukundan yararlanması gerektiğini ileri sürenler var. Dolayısıyla yeni atipik iş ilişkileri ortaya çıkıyor, tele çalışmalar ortaya çıkıyor, bunların düzenlenmesi gerekiyor. Bu bir süreç, böyle sürüp gidecek ve yeni ihtiyaçlara göre yeni kurallar ortaya çıkacak, bunun eğitimi de mutlaka gerekecek diye düşünüyorum. Şöyle bakarsak, günümüzde de geldiğimiz noktada bile, belki en ileri, milli geliri en yüksek olan İsviçre'de bile, sorunlarını geniş ölçüde çözmüş bir ülke olarak tanımlayabiliriz, orada bile iş hukuku ağırlıkla okutulur, kitapları yazılır. Dolayısıyla bunu ben biraz fantezi olarak görüyorum. Sosyal politikacılar ve iş hukukçuları olarak paniğe kapılmayalım, ama ihtiyatlı olmakta, bunu da daima her platformda savunmakta yarar var.

"Sosyal diyalog" dediniz, bu çok önemli. İsterseniz bunu Bilim Kurulundaki konsensüsle birlikte yanıtlayayım daha sonra, yani bu Bilim Kurulundaki durumlarla da ilgili. Onları da Kutsal Hocam belirtti gerçi, ama belki bazı şeyler eklenebilir. Ancak eğer onun dışındaki durumu kastediyorsanız, bildiğiniz gibi, İş Kanunumuzun 114 üncü maddesinde üçlü danışma kurulu da yer almıştır. Ekonomik ve Sosyal Konsey daha üst düzeyde Türkiye'deki ekonomik ve sosyal politikaları ele alır, ama bu kurul sadece çalışma hayatı için getirilmiş bir müessesedir, bunun işletilmesi de ileri bir adım teşkil eder. Bilim Kurulu bunu da ihmal etmedi Birinci soru sahibine yanıtlarım bunlar.

Serkan Odaman arkadaşımın sorularına yanıt vermek istiyorum. Bu, Fevzi Hocamla da ortaya çıkan bir-iki noktadaki görüş ayrılığımızı da dile getirmeme vesile olacak. Telifi çalışmasını sordu Sayın Odaman. Biliyorsunuz, telifi çalışması 2 ay içinde yaptırılabilir, sebepleri üstünde şimdi durmayayım. Ama yasa-yı okuduğumuzda, pozitif hukuk açısından şöyle diyor: Hangi hallerde yaptırılabilir, 64 üncü maddede belirtildikten sonra devam ediyor, “işveren, 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telifi çalışması yaptırabilir” diyor. Burada mutlak bir ifade var, yani o 2 ayın başında mı, sonunda mı, ortasında mı, belirtilmemiş. Biz burada yorum yaparken maddenin amacını gözetmek durumunda olduğumuza göre, saygı duyuyorum sayın meslektaşımın görüşüne, ama bence kanunun amacına göre yapılacak bir yorumda esneklik getirmiş burada, o esnekliğe mümkün olduğu kadar uygun bir anlayıştır gibi geliyor. Dolayısıyla daha önce kesin olarak biliniyorsa, deklare edilmişse ona uyulur. Ama bunun dışındaki hallerde bence daha önce de bu telifi çalışması yaptırılabilir diye düşünüyorum. Öğretide de çoğunluk görüşü bu yönde.

İkinci husus, belki çok daha önemli bir konu: “Ücretin ödenmemesi halinde, çalışılmayan sürelerde işçiler ücretinden yoksun mu kalacak?” Böyle düşünürsek, yani ücretler ödenmediği için, işçiler yasal bir hakkı kullanarak işi bırakıyorlar, ama ücretleri ödenmediği için işi bırakmaları nedeniyle o bıraktıkları süreler için ücret ödenmiyor bunlara. Bu bana uygun görünmüyor. Yani eğer bunu böyle anlarsak, Yargıtay da böyle anladı, o zaman bu madde işlemez hale gelir. O zaman işi niçin bıraksınlar? Bıraktıkları sürece bunlara ücret ödenmeyecekse, işçiler bu hakkı kullanmaktan kaçınırlar, maddenin amacı bu değil bence.

İkincisi, şöyle bir durum da ortaya çıkıyor: Bildiğiniz gibi, işveren tarafından işçilere ücretsiz izin verilmesi, İş Kanunu 22 nci maddesine tabidir, esaslı bir değişikliktir, işçilerin rızasını gerektirir. Eğer işçilerin rızası olursa, ücretsiz izin uygulayabilir işveren, 22 nci maddedeki koşullara uymak suretiyle. Bu durumda,

eğer Yargıtayın yorumu yönünde gidecek olursak, o zaman işveren, ücretleri ödemeyecektir. İşçiler de işi bıraktıkları takdirde, ne kadar sürerse sürsün, ücretsiz izini onların onayını almaksızın uygulamış olacaktır. Bu da bence uygun değil.

Nihayet şunu da söyleyeyim bir teknik yorum yöntemi olarak: Konuşmamda da belirttim, Bilim Kurulu Taslağında vardı, “bu süreler için ücret işler” deniyordu. Nitekim sayın meslektaşım da olması gereken hukuk açısından bunu öneriyor haklı olarak. Yargıtayımız şu gerekçeden hareket etti, bence isabetli değil: “Bu sürelerde ücretlerin işleyeceği Bilim Kurulu Taslağında olmasına rağmen, Millet Meclisi bunu çıkarmıştır. Dolayısıyla kanun koyucu madem ki çıkarmış, kanun koyucunun iradesi, bu süre için ücretlerin ödenmemesi yönündedir.” Halbuki medeni hukuk kitaplarından beri biliyoruz ki, bu yorum yöntemi uygun değildir. Kanun bir kere ortaya çıkmakla kanun koyucunun iradesinden çıkar, tarihi yorum yöntemi artık reddediliyor. Yapılacak yorum, kanun koyucunun iradesinin yorumu değildir, kanunun yorumudur, her zaman bunun altını çok çizmek gerekiyor. Kanun, kendi başına bir bağımsızlık, kişilik kazanır, kendi amaçları ve içinde bulunduğu toplumsal ve ekonomik koşullar ve amacına uygun olarak değerlendirilir. Dolayısıyla bu eski yorum tarzı, aşılmış yorum tarzı da isabetli değildir, onu belirtmek isterim.

Belirli süreli çalışmaları sordu sayın meslektaşım, 1K 8’le 11’in farkını sordu. Orada gerçekten ben onu ihmal etmişim, teşekkür ediyorum, o da kanunumuzun eksik noktası veya düzeltilmesi gereken noktası, açık bir çelişki var. 8 inci maddede “1 yıldan fazla belirli süreli iş akitleri yazılı olur” derken, 11 inci madde belirli süreli iş akitlerini tanımlarken hiç süre aramaksızın “yazılı yapılan sözleşmeler” diyor. Bilim Kurulu Taslağında 11 inci maddede böyle bir şey yoktu. 8 inci madde de vardı sadece ve 1 yıldan fazla süreli iş akitleri belirli süreli yapılır deniliyordu. 11 inci madde de “hepsi belirli süreli yapılır” diye bir hüküm koymamıştık, ama kanun koyucu buna dikkat etmeyerek oraya o hükmü koyup çe-

lişki yarattı. Başka çelişkiler de var; işveren mesela iş arama iznini vermezse, Millet Meclisinde bir fıkra eklendi, bir çelişki yaratıldı, onu da dile getiremedim. Yani bütün bunların ayıklanması lazım, İş Kanununda böyle çelişkilerin yer alması uygun değil. Benim kanaatim, halihazır durumda ne olacak? Ben 8 inci maddeye itibar ediyorum; çünkü yasak orada. Öbürü bir tanımdır nihayet, 8 inci maddeye itibar ediyor, yani 1 yılı geçen süreli sözleşmelerin sadece yazılı olması gerekir diyorum.

Belirli süreli sözleşmelerden söz açılmışken, Sayın Dereli'nin görüşüne katılıyorum. Kanunları hazırlarken, bunu alt işveren için de söylemeye çalıştım, bir denge arayışı lazımdır, yani kaş yaparken de göz çıkarmamak, çok ileri uçlara kadar da götürmemek lazım. Yani bir dengeyi, evet, işçinin korunmasını da gözeterek bir hassas denge, ekonomik olanla sosyal olan arasında bir hassas dengenin araştırılması lazım. Bilim Kurulu Taslağında belirli süreli iş akitleri belki fazla gevşek tutulmuştu, ama gelen şekliyle de çok katı, birçok yabancı mevzuatı aşan bir katılık taşıyor. Tabii madalyonun öbür tarafı, sosyal tarafı, eğer belirli süreli iş akdi yapılmasına da çok olanak tanırsanız, bunu çok açarsanız, bu sefer de iş güvencesi hükümlerini işletemez hale gelirsiniz; çünkü belirli süreli iş akitlerinde bilindiği gibi iş güvencesi işlemiyor. Dolayısıyla biraz daha o hükmün yumuşatılması görüşüne ben de katılıyorum.

Işıklı Hocam, çok temel ve önemli konulardan söz etti, daha ziyade katkı niteliğindeydi görüşleri. Ama ben de belirtmeye çalıştım, Sosyal Güvenlik Yasası -adına öyle diyelim- gerçekten çok düşündürücü, çok tartışmaya değer bir yasa ve eksiği ne oldu? Bu konsensüsün oluşturulmaması yüzünden, sosyal diyalogun oluşturulmaması yüzünden... İş Kanununda çok güzel bir metot -Kadir Arıcı Hoca da belirtti- izlenmiş, hem hükümet, hem sosyal tarafların temsilcileri veya onlar adına kimseler, hocalar yer almıştır. Burada böyle olmadı, keşke öyle olsaydı burada da.

İstihdamdan söz ettiniz; gerçekten istihdam en önemli konumuz, ona hiç şüphe yok. Yalnız, şunu söylesem, belki önemi biraz anlaşılır, bizde de iş hukuku açısından ne kadar az önem verildiği. Bütün Fransızca kitapları açınız, iş akdinin kurulmasında çok uzun istihdam bahsi vardır. Bu istihdam nasıl yaratılacak, nasıl geliştirilecek, bizim kitaplarımızda eksiktir. Bunu geliştirmemiz lazım, iş hukukçuları olarak bunun çok üstünde durmamız lazım. Ama istihdam adına da pek tabii ki sosyal güvenliğin temel ilkelerinden, Anayasanın ulaştığı sosyal koruma normlarından da vazgeçemeyiz, bunu iyi bir denge içinde, her durumda, her konuda olduğu gibi düşünmemiz lazım.

Gülten Kutal Hocamın bahsettiği ispat yükü, bu da benim atladığım bir konuydu. Sayın Başkan acele ettirdi haklı olarak, ama sordunuz, bunu da yanıtlama fırsatı elime geçti. Bu, gerçekten yaşamızın en önemli eksikliklerinden, yanlışlıklarından birisi. Neden? Belirttikleri gibi, geçerli nedenlerin varlığını, 18 inci maddedeki nedenlerin varlığını işveren ispatlamak zorunda, ama ilave ediyor hüküm, diyor ki, *“eğer işçi başka bir iddiada bulunuyorsa, onu da o ispatlayacak.”* Bu, şu demektir: Mesela işçi, *“ben sendikal nedenlerle işten atıldım”* diyorsa, daha yüksek olan, iş güvencesi tazminatından daha yüksek olan sendikal tazminatı -iade ayrı, onu ayırıyorum şimdilik- alabilmek için ispat yükü bu sefer işçiye dönmüş oluyor. Bu tabii bu şekliyle bir tercihtir belki denilebilir, ben katılmıyorum, ama bir tercihtir denilebilir. Ama daha vahimi şu: Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinde *“iş güvencesinin kapsamı dışında olan işçiler, sendikal nedenlerle işten atıldıklarını iddia ediyorlarsa, ispat yükü işverene ait.”* Yani şöyle bir durum ortaya çıkmış oluyor: İş güvencesi kapsamında olanlara göre kapsam dışı olanlar daha fazla korunmuş oluyor. Bu çelişkiyi tabii izah etmek mümkün değil, çok isabetli olarak değindiniz.

Kısa çalışmaya ilişkin maddemiz de yetersizdir, ona ilişkin yönetmelik de yetersizdir, yeteri kadar iyi kaleme alınmamıştır. Birçok ülke, ekonomik krizlerden, sıkıntılardan kısa çalışma sa-

yesinde çıkmıştır, bunu çalışma hayatında biliyoruz. Mesela sektörel krizler için de pekala kısa çalışma düşünülebilir.

Tarım İş Kanunu konusunda Hocam zaten belirtti, onun üstünde durmuyorum. Bu konsensüs sorunu üzerinde birkaç söz söylemek istiyorum, bu belki hepsini toparlayıcı da olacak, söylemek istediklerimizi, hem belki Bilim Kurulunun biraz da kendisini savunması anlamını da taşıyacak. Ben kendi açımdan söyleyeyim hemen: Belki bu tip tereddütlerin izhar edileceğini bilerek söyledim, başta bu yasanın iyi, olumlu taraflarını sayamıyorum, zaman eksik diye, keşke sayabilseydim. O zaman ne kadar olumlu, ne kadar ileri adımlar atıldığını hep birlikte görecektik. 1475 sayılı yasa ile, benim objektif ve samimi kanaatim, katiyen kıyaslanamaz, onu belirteyim. Gerek ücrette, gerek iş sağlığı ve güvenliğinde, gerek iş güvencesinde ileri hükümler getiriyor, eksikliklerine rağmen. Bunu öyle değerlendirmemiz lazım. Kadın ve çocuk işçiler konusunda da öyledir, yani çok ileri hükümler getirmiştir. Bunlara uygun yönetmelikler çıkmıştır. Mesela söz konusu edilen eşitlik ilkesi bakımından da, bütün işçiler için işe alınmada eşitlik ilkesi söz konusu değil, bunun da haklı gerekçelerini şimdi uzatmamak için söylemiyorum, ama kadın işçiler için işe alınmada dahi ayırım yapılamaz. 5 inci madde bunu açıkça belirtiyor, bunları o kadar korumuştur, yani "cinsiyet nedeniyle ve hamilelik nedeniyle işe alınırken bile ayırım yapılamaz" diyor.

Ben kendi hesabıma şunu söyleyeyim, Sayın Kutsal Hocam belirttiği için söyleme ihtiyacını duydum: 1976 senesinde iş güvencesi üzerine bir kitap hazırladım. 30 yıl sonra iş güvencesini kanuna geçirmek mümkün hale geldi, bazı eksiklikleriyle de olsa. Ama bugün gerçekten çok önemli bir adım atılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine gelince 1980'li yıllarda o zaman o çalışmayı yaparken şunu gördüm: O güne kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda hukuki yönden tek yayın yoktu. Bir tek Ferit Hakkı Saymen Hocamızın Eskişehir Dergisinde çıkmış uzunca bir makalesi dışında ne kitap, ne makale vardı, 85 senesinde. Düşünün, 20 sene önce,

TÜRK-İŞ

Sosyal Politikaların Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku
Bilgi Merkezi

çok uzak bir geçmiş değil. Tazminatlar vardı, o biraz tabii para kazandırıcı, ama önleme, "hukuk ne yapabilir, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki işlevi ne olabilir, etkisi ne olabilir?" konusunda inanın tek yayın yoktu. Ama yabancı ülkelere baktığınızda, bir sürü yayın, periyodik vardı. 85'ten 2003'e geldiğimizde, 20 sene bile geçmedi, ben işçi sağlığı ve güvenliği konusunda İş Kanunu'na giren hükümleri çok mutlulukla karşılıyorum arkadaşlar. Orada sorunlar var, tüzük, yönetmelik meselesi, o ayrıntıya girmek istemiyorum. Dolayısıyla bütün bunlar, konsensüse ulaşmamız, bu noktalarda varılan hususlar bizi tatmin etmiştir. Daha iyisi olmamalı mı; olmalı. Tartışılır, bunları yazıyoruz. Ama geldiğimiz nokta itibariyle olumlu bir konsensüstür diye düşünüyorum. Tabii herkesin görüşlerine saygımız var.

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Oturum Başkanı - Teşekkür ediyorum Sarper Hocaya.

Böylelikle bu son günümüzün panelini de tamamlamış oluyoruz. Bu panelin Başkanı olarak katılımcılara, soru sorunlara ve dinleyenlere hakikaten şükranlarımızı sunmak isteriz. Ama başka bir görevim daha var, o konuyu da ele almam lazım. Bu görevim de bu tatlı toplantıyı kapatmak, yani bu dağda buluşmamızı sona erdirmek. Tabii ki hatırlamamız lazım, TÜRK-İŞ'in sponsorluğu söz konusu, Ankara Üniversitesi Rektörlüğünün sponsorluğu söz konusu, onlara müteşekkirimiz. Ama bu sene bize düştü bu görev, Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yani Siyasalın sosyal politikacılarına iş düştü. O bakımdan sizleri biz misafir ettik ki, bundan çok büyük bir mutluluk duyduk, bunu ifade etmek istiyorum. Ama muhakkak ki kaçınılmaz olarak herhalde birtakım hatalarımız, eksikliklerimiz de söz konusu olmuş olabilir. Lütfen onlar da af ola diyeceğim. Bu dağ ortamında hakikaten iki dolu dolu gün geçirdik. Bunun için de hakikaten Bölümüm adına tekrar tekrar şükranlarımı sunarım.



