ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ DÜZENLEMELER

EKONOMİK VE SOSYAL ETÜDLER
KONFERANS HEYETİ

1992

ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ DÜZENLEMELER

EKONOMİK VE SOSYAL ETÜDLER
KONFERANS HEYETİ
İstanbul -1992

ÇALIŞMA HAYATINDA

YENİ DÜZENLEMELER

Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti tarafından İstanbul'da basılmıştır. Bu kitabın herhangi bir kısmı kaynak gösterilmeden alınamaz. Adres: Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, Yeniçeriler Caddesi No. 51 Kat 3 34490 Beyazıt - İstanbul
Tel : 516 93 23 Fax : 518 06 34

Ofset Hazırlık - Baskı Cilt :
Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri
Ambalaj Sanayii ve Ticaret A.Ş.
Tel: 567 98 64 - 518 24 49
İSTANBUL

TEŞEKKÜR

Bu kitabın basımında katkıları olan
(ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü
Türkiye Temsilciliği'ne
teşekkürlerimizi sunarız.

Konferans Heyeti

EKONOMİK VE SOSYAL ETÜDLER KONFERANS HEYETİ

1992-1993

YÖNETİM KURULU

Dr. Nejat F. ECZACIBAŞI -Başkan
Dr. Mehmet KABASAKAL -Başkan Vekili
Hasan KARACAL -Başkan Vekili
Özhan EROĞUZ -Muhasip Üye
Prof. Dr. Atilla GÖNENLİ -Sekreter Üye
Prof. Dr. Erdoğan ALKİN
Dr. Orhan ALTAN
Dr. Metin BERK
Özer ÇİLLER
Deniz M. KİRAZCI
Tavit KÖLETAVİTOĞLU
Meriç KÖYATASI
Prof. Dr. Reha POROY
Mete SAYICI
Erol USER

Sadun KATİPOĞLU Genel Sekreter

İCRA KURULU

Dr. Nejat F. ECZACIBAŞI -Başkan
Dr. Mehmet KABASAKAL
Hasan KARACAL
Deniz M. KİRAZCI
Tavit KÖLETAVİTOĞLU
Meriç KÖYATASI
Mete SAYICI

EKONOMİK VE SOSYAL ETÜDLER KONFERANS HEYETİ
GENEL KURUL ÜYELERİ
(Eylül 1992)

Ali Mahmut ABRA
Nevzat AK
Dr. Mustafa AKAN
Coşkun AKDENİZ
Necati AKÇAĞLILAR
Dr. Öztin AKGÜÇ
Temel AKSOY
Işıl ALATLI
İshak ALATON
Prof. Dr. Orhan ALDIKAÇTI
Prof. Dr. Erdoğan ALKİN
M. Sedat ALOĞLU
Prof. Dr. Cem ALPAR
Mustafa ALPER
Dr. Orhan ALTAN
Z. Serhan ALTINORDU
Melih ANIK
Ünsal ANIL
Dr. Sudi APAK
Mehmet Pınar ARAN
Hasan ARAT
Melih ARAZ
Nilüfer ARIAK
Ersin ARIOĞLU
Dr. Nüsret ARSEL
Mehmet Evren ARTAM
Bülent ASÖCAL
Tomris ATAMAN
A. Atilla AYBAY
Ceyda AYDEDE
Ateş AYKUT
Prof. Dr. Mustafa A. AYSAN
Doç. Dr.Oğuz Nuri BABÜROĞLU
Dr. Levent BAŞARAN
Tamer BAYCAN
Faruk BAYIR
Melih BERK
Dr. Metin BERK
Feyyaz BERKER
İbrahim BETİL
Alaattin BEYLİ
Alber BİLEN
Ali BİLGE
İ. Üstün BİRDER
M. Levent BİRDİNÇ
Mustafa Haşim BOYACIOĞLU
Cem BOYNER
Metin BOYSAN

M. Cemal BOZTEPE
Mehmet BUÇUKOĞLU
Y. Ahmet BULDAM
Uğur BÜKE
Yavuz CANEVİ
Hasan CEMAL
Ege CANSEN
Nabi CERİT
Mustafa Fadlullah CERRAHOĞLU
İbrahim Engin CİVAN
Uğurtan COP
Veysel ÇAKIR
Mehmet Gün ÇALIKA
Talha ÇAMAŞ
Sait Haluk ÇATIRLI
Mehmet ÇELET
İlhan ÇETİNKAYA
Erol ÇEVİKÇE
Özer ÇİLLER
Prof. Dr. Tansu ÇİLLER
Ünal ÇİNGİR
Mehmet Nuri ÇOLAKOĞLU
Bülent ÇORAPÇI
Hayri ÇULHACI
Sağlam DALAMAN
Prof. Dr. Mehmet Uğur DERMAN
İsmet DİNÇER
Ömer DİNÇKÖK
Ord. Prof. Dr. Sulhi DÖNMEZER
K. Erhan DUMANLI
Necdet DURAKBAŞA
Haşim DURUSEL
Ali Aydın DÜNDAR
Cahit DÜZEL
Bülent ECZACIBAŞI
Faruk ECZACIBAŞI
Dr. Nejat F. ECZACIBAŞI
Selim EDES
Şeci EDİN
Dr. Yavuz EGE
Şerif EGELİ
Nurettin EKŞİOĞLU
Cemal ELDELEK
Alper ELİÇİN
Değer ELÖVE
Tevfik ERCAN
Doç. Dr. Selçuk ERDEN
Dr. Nuri EREN
Osman ERER
İhsan EREZ
Ömer ERGİNSOY
Hüseyin ERGÜN
R. Şükrü ERGÜN
Osman ERK
Tuğrul ERKİN
Özhan EROĞUZ
Bahri ERSÖZ
Ateş Ünal ERZEN
Numan ESİN
Hasan ESKİL
Ekin EVCİMEN
Dr. Üzeyir GARİH
Prof. Dr. İsmet GİRİTLİ
Mehmet Orhan GÖKER
Prof. Dr. Atilla GÖNENLİ
Dr. Ergun GÖKNEL
Mustafa GÜÇLÜ
R. Kemal GÜNERGUN

Duru GÜNERİ
Prof. Dr. Yaşar GÜRBÜZ
Dr. Seyfettin GÜRSEL
Çetin HACALOĞLU
Cem HAKKO
Dr. Servet HARUNOĞLU
Hatice Binnur HATAYLI
Dr. Ayfer HORTAÇSU
Mehmet HUNTÜRK
Korkmaz İLKKORUR
Nebil İLSEVEN
Murat İLTER
Murat İNSEL
Prof. Dr. Haluk KABAALİOĞLU
Dr. Mehmet KABASAKAL
Prof. Dr. Kemal KAFALI
Cefi KAMHİ
Jak V. KAMHİ
Bülent KARAAĞAÇ
Vehbi KARABIYIK
Hasan KARACAL
Dr. Erdal KARAMERCAN
Tahsin KARAN
Osman KAVALA
Necmettin KAVUŞTURAN
Dr. Ömer KAYMAKÇALAN
Şerif KAYNAR
Aleks KAZANCIYAN
Faruk KEÇELİ
M. Nail KEÇİLİ
İlker KEREMOĞLU
A. Güngör KEŞÇİ
Erhan KEY
Pınar KILIÇ
Dinç KIZILDEMİR
Ali KİBAR
Deniz M. KİRAZCI
F. Onur KOCA
Ali Ahmet KOCABIYIK
Rahmi KOÇ
Bilgi KONGAR
Prof. Dr. R. Emre KONGAR
Prof. Dr. Meral KORZAY
Cem KOZLU
A. Cemil KÖKSAL
Tavit KÖLETAVİTOĞLU
Meriç KÖYATASI
Dr. Ercan KUMCU
Kemal KURDAŞ
Prof. Dr. Kemal KURTULUŞ
Metin N. MANSUR
Sezer MAVİTUNCALILAR
Prof. Dr. Sait Kemal MİMAROĞLU
Ahmet İbrahim MÜDERRİSOĞLU
Ziya MÜEZZİNOĞLU
Dr. Nezih H. NEYZİ
Burhan OĞUZ
Prof. Dr. Cemil OKTAY
Prof. Dr. Osman OKYAR
Simantov ORTAESKİNAZİ
Erdem ÖKTEMUS
Şükrü ÖKSÜZ
Prof. Dr. İzzettin ÖNDER
Mehmet Atilla ÖNER
Dr. İbrahim ÖNGÜT
Ergun ÖZAKAT
Cengiz ÖZDEMİR
Cihangir ÖZER
Ahmet ÖZERDİM
Dr. Osman Turgay ÖZKAN
Selahattin ÖZMEN
Ertuğrul İhsan ÖZOL
Raşit ÖZSARUHAN
Prof. Dr. Ergun ÖZSUNAY
M. İsmail ÖZSÜRÜCÜ
Ökkeş ÖZTEMİR
Bülent ÖZÜKAN
M. Tanju ÖZYOL
Dr. Can PAKER
Prof. Dr. Reha POROY

Timuçin SANALAN
Dr. Haluk SANVER
Üstün SANVER
Dr. Rüşdü SARACOĞLU
İsmail Ahmet SARPER
Prof. Dr. Kemali SAYBAŞILI
Mete SAYICI
Rasim SELÇUK
Varol SEZEN
Akif Murat SEZGEN
Sezai Erdiler SİLAHDAROĞLU
Orhan SİLİER
Hüseyin Semih SOHTORİK
Halit SOYDAN
İsmail SÖNMEZ
Ahmet İrfan SÖYLEMEZOĞLU
Ali ŞANAL
Mehmet ŞUHUBİ
Mehmet TANBERK
Dr. Ahmet Mete TANRIKUT
Dr. Erkan TAPAN
Fatih TAR
Mehmet Sinan TARA
Şarık TARA
Mustafa TAVİLOĞLU
Ahmet Tümer TEKELİ
Serdar TEKTAŞ
Mehmet Uğur TERZİOĞLU
Prof. Dr. İnci TEZCAN
Dr. Ali TİGREL
Mehmet Fahim TOBUR
Prof. Dr. Barlas TOLAN
Prof. Dr. Zafer TOPRAK
Dr. Osman Nuri TORUN
Prof. Dr. Zafer TUNCA
Kaya TURGUT
Eser TÜMEN
Sinan TÜRKMEN
Kemal TÜRKÜM
Turgut TÜTEN
Tayfun UĞUR
Tunç ULUĞ
Prof. Dr. Aydın ULUSAN
Dr. Coşkun Şerif ULUSOY
İsmet URAN
Dr. T. Güngör URAS
Erol USER
Ercan UYGUR
Tayfun UZUNOVA
Fikret N. ÜÇCAN
Dr. Esen ÜLGENERK
Osman ÜNSAL
Türkay ÜST
Prof. Dr. Besim ÜSTÜNEL
Murat VARGI
Hasan Nejat VERDİ
Prof. Dr. Vakur VERSAN
Oktay Bora YAĞIZ
Zeki Bülent YAĞLI
Nadir YALÇINALP
Mustafa Vacit YALMAN
A. Murat YALNIZOĞLU
Mehmet Yılmaz YALTIR
Tezcan YARAMANCI
Prof. Dr. Memduh YAŞA
Selman YAŞAR
Mustafa YEMENİCİLER
Zekeriya YILDIRIM
Faruk YÖNEYMAN
Dr. Uğur YÜCE
Erol YÜCEL
A. Nafi YÜREKLİ
Tayyar ZAİMOĞLU
Ali ZEYBEK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

Konferans Heyeti'nin platformu, bundan 30 yıl kadar önce Türkiye'nin ekonomik ve sosyal sorunlarına çözüm yolları araştırmak için kurulmuş ve tarafsız olmayı bir ana ilke olarak kabul etmişti. İlişikte tartışma metinlerini okuyacağınız panel, Konferans Heyeti'nin bu yapısını ve yansızlığını yansıtacak biçimde, işçi-işveren ilişkilerinde önemli bir konuyu görüşmek üzere düzenlenmiştir. Konferans Heyeti, böylece çalışma hayatımızla ilgili sorunların çözümüne yeni bir katkıda bulunmak istemiştir.

21. Yüzyılda ekonomilerin ana ekseni öncelikle girişim özgürlüğü olacaktır. Başarı, devletin koyduğu adil kurallarla sermaye, yöneten ve çalışanın uyum içinde uğraşısı ile sağlanacaktır. Konferans Heyeti olarak, en içten dileğimiz, Türkiye'mizin çalışma düzeniyle ilgili bu toplantının da gündemdeki bütün sorunlarımız gibi dünyanın çağdaş gerçeklerinin ışığında ülkenin ekonomik sağlığının daima ön planda tutularak değerlendirilmesi ve böylece Hükümet, çalışanlar ve çalıştıranlar arasında uzun süreli bir görüş birliğine ve uzlaşmaya ulaşılmasına yardımcı olunabilmesidir.

Konferans Heyeti

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı
Konferans Heyeti
Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın Bakan, sayın konuşmacılar, sayın konuklarımız, basının değerli üyeleri,

Bugünkü seminerimizde, işçi-işveren ilişkilerinde kamuoyuna çeşitli biçimde yansıyan bir sorunu tartışmak için toplanmış bulunuyoruz. Konferans Heyeti'nin platformu bundan 30 yıl önce Türkiye'nin ekonomik ve sosyal sorunlarına çözüm yolları araştırmak için kurulmuş ve tarafsız olmayı bir ana ilke olarak kabul etmişti. Konferans Heyeti'nin yönetim kurulu, 30 yıldır hep, beşi devlet kanadından, beşi üniversitelerimizin bilim adamlarından ve beşi de özel kesimin yetkililerinden oluştu. Bugünkü toplantımızda, başta Sayın Çalışma Bakanımız olmak üzere hükümet yetkililerini dinleyecek, üniversitemizin değerli uzmanlarına zaman ayıracak, işçi ve işveren kanadının deneyiminden gelen görüşlerinden yayarlanacağız. Bundan 30 yıl önce Konferans Heyeti'nin kurulduğu dönemde, İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri başlığı altında, konuyla ilgili uzmanların da katıldığı, üç hafta süren bir seminer düzenlemiştik. Seminer, toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarını tanıyan yasanın yürürlüğe girdiği bir sıraya rastlamıştı. Seminer için yaptığımız çağrıda şöyle demiştik: "İşverenlerle çalışanlar arasında karşılıklı anlayışa, adalet ve işbirliğine dayanan, rahat işler bir işçi-işveren ilişkisi düzeninin kurulması, modern toplumlarda politik ve sosyal unsur kadar verimin artırılması, hızlı sanayileşme, dolayısıyla hızlı ekonomik kalkınmanın da temel koşullarından biri olarak görülmektedir." Seminere o

tarihte onaltı uluslararası uzman ve Türkiye'den de 15 seçkin bilgin katılmıştı. O günkü toplantımızı da dönemin sayın Çalışma Bakanı ilginç bir konuşma ile açmış ve çoğumuzun katıldığı şu görüşlere yer vermişti: "Çağdaş dünyanın sosyal ve ekonomik sorunları, ancak bilimin ışığından yararlanarak çözülebilir. Sorunlara pratik çözüm yollarını bulması gereken devlet yöneticileri, işadamları, işçiler ve basın, bilim dünyası ile geniş bir bağlantı kurmak zorundadırlar. Böylece hem karşılaştıkları sorun ve güçlükleri bilimsel inceleme alanına sunmuş, hem de o dünyadan ışık ve yön almış olacaklardır."

Gerçekten o toplantı, bu görüşlerin ışığında olumlu sonuçlar vermişti. Konferans Heyeti, toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarını tanıyan yasanın kabulünden 10 yıl sonra, yani 1973'de de, Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri konusunda gene bir seminer düzenlemişti ve bu 1973 semineri 10 yıllık deneyleri değerlendirmiş, dış ülkelerin uygulamalarından yararlanmıştı. O toplantımıza bugün de aramızda bulunan Sayın Prof. Dr. Kemal Oğuzman bir tebliğle katılmışlardı.

Sayın delegeler ve konuklarımız, politik, sosyal ve ekonomik çalkantılar içinde geçen bir dönemi geride bırakıyor ve 21. yüzyılın eşiğine gelmiş bulunuyoruz. 20. yüzyıla girerken dünya ekonomisine hoyrat bir kapitalizm egemendi, ülkelerin sınırları sert çizgilerle kapatılmıştı, her yörede toplum yararlarının ancak savaşlarla korunabileceğine inanılıyordu. Çoğulcu demokrasilerin tutarsız bir hayal olduğu kuşkusuyla, en gelişmiş bazı ülkelerde bile insanların sürüler halinde bir takım diktatörlerin emrine girdiğini görmüştük. 20. yüzyılda politikada ve ekonomide imparatorluk, diktatörlük, konünizm, faşizim ve nasyonal sosyalizmin serüvenlerini yaşayarak tanıdık. 21. yüzyıla girerken geçirdiğimiz deneyimlerden yararlanarak, toplum yararının ancak insanın özgürlük ve egemenliğinde odaklandığını anlıyoruz. Bugün dünya panoramasına baktığımız zaman refaha kavuşmuş toplumlarda özel girişimin kaçınılmaz gücünü ve başarısını görüyoruz. Merkezi yönetime saplanıp kalan ekonomiler, girdikleri bunalımdan kurtulmanın yollarını arıyorlar bugün. 20. yüzyılın bize verdiği en önemli deneyim ise, ekonomide liberalizmin, politik liberalizmden soyutlanamayacağı dersi oldu. Ekonomide liberalizmin toplumun her kesimine yararlı olabilmesi için, hukuk devletinin aksamadan düzene egemen olması gerekiyor. 21. yüzyılda ekonomilerin ana ekseni öncelikle girişim özgürlüğü olacak hiç şüphesiz; başarı, devletin koyduğu adil kurallarla, sermaye, yöneten ve çalışanın uyum içinde uğraşısı ile sağlanacak. En içten dileğimiz Türkiye'mi-

zin çalışma düzeniyle ilgili bugünkü seminerimizde de, gündemdeki bütün sorunlarımızın dünyanın çağdaş gerçeklerinin ışığında, ülkenin ekonomik sağlığı daima ön planda tutularak incelenmesi ve böylece hükümet, çalışanlar ve çalıştıranlar arasında uzun süreli bir görüş birliğine ve konsensus'a ulaşılmasıdır. Bu inançlarla seminere başarılar dilemek istiyorum.

Efendim, müsade ederseniz programı arzedeyim.Önce Sayın Bakanımızı dimleyeceğiz, sonra konuşmacı olarak, alfabe sırasıyla arzediyorum, T. İşveren Sendikaları Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Refik Baydur, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden Sayın Prof. Kemal Oğuzman, ILO Türkiye Temsilcisi Sayın Prof. Dr. Rüçhan Işık, ve TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Şevket Yılmaz. Üç arkadaşımızın yorumcu olmasını rica etmiştik: Gazeteci Yazar Sayın Şükran Ketenci, Koç Holding'ten Endüstri İlişkileri Koordinatörü Sayın Tuğrul Kutadgobilik, Gazi Üniversitesi İktisat bölümünden Sayın Doç. Dr. Mete Törüner.

Efendim, vaktimiz elbette sınırlı, onun için şöyle bir düzenleme yapmayı düşündük, önce konuşmacılara 15'er dakika tanıyacağız, bunu 10'ar dakika ile yorumcular izleyecek; bu konuşmalar bittikten sonra size dağıtılacak olan soru kağıtlarına, kime hitap etmek istediğinizi belirterek sorularınızı yazmanızı rica edeceğiz. Bu arada bir kahve arası vereceğiz ve kahve arasında, döndükten sonra da arkadaşlarımız hem bir tur daha konuşma fırsatını bulmuş olacaklar, hem de bu sorulara yanıtlarını belirleyecekler.

Önce Sayın Bakanımızı rica edelim, buyursunlar Sayın Bakanım.

Mehmet Moğultay
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sayın Başkan, değerli konuşmacılar, sayın konuklar,

Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti'nin "Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler" konulu formunda tebliğleriyle, yorumlarıyla, soru, öneri ve eleştirileriyle katkıda bulunacak tüm katılımcılara öncelikle teşekkürlerimi ifade etmek istiyorum. 1973 yılında Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, 1976 yılında Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye'de Endüstri İlişkileri seminerlerini düzenleyen heyetinizin uzun bir süre sonra çalışma yaşamına yeniden yönelerek bakanlığım döneminde kısa sürede başlattığım çalışmaların değerlendirmesine girmesinden mutluluk duyduğumu ifade etmek istiyorum. Günümüz çalışma yaşamı, ikinci dünya savaşı sonrasına göre büyük bir değişiklik göstermektedir, özellikle yeni bilgi ve iletişim teknolojisinin çalışma yaşamında da giderek artan bir biçimde kullanılması, endüstriyel ilişkilerde adeta bir devrim yaratmış, farklı bir sürecin başlamasına yol açmıştır. Gelişen bu süreç çalışma yaşamında esnekleşmeyi, demokrasinin de bir gereği olarak uzlaşmayı ve katılımı gerekli kılmaktadır. Bakanlığımız, ülkemizde iş ilişkilerinin düzenlenmesinde ve çalışma barışının sağlanmasında temel araç olarak toplu iş sözleşmelerini görmektedir, zira, çalışma koşullarının bizzat taraflarca toplu pazarlık yoluyla saptanmasının en sağlıklı yol olduğu inancındayız. Bu nedenle Bakanlığımız ülkemizde özgür toplu pazarlık sisteminin daha da gelişmesi için gerekli koşulları sağlayacaktır. Bu noktada tercihimiz mücadeleci değil, daha çok düzenleyici bir rol üstlenmektir. Endüstri ilişkilerine yapılacak bir müdahalenin ise, ancak taraflar arasında çıkar çatışmasının dengelenmesi ile sınırlı olması gerektiği kanısındayız. Çıkarların denkleşmesinde, kuşkusuz anayasamızda ifadesini bulan sosyal devlet anlayışının da

bir gereği olarak, tarafların ekonomik ve sosyal güçleri dikkate alınacaktır, yapılacak tüm düzenlemelerde sosyal devlet ilkesi, unutulan sosyal devlet ilkesi, bize ışık tutacaktır. Ülkemizde endüstri ilişkilerinin şekillenmesinde, özellikle 1961 Anayasa'sından bu yana, anayasal temel hakların kapsam ve sınırları önem kazanmış bulunmaktadır, bu bakımdan bugün çalışma yaşamında kendini gösteren sıkıntıların kaynağını 1982 Anayasası'nın oluşturduğu rahatlıkla söylenebilir. 1982 Anayasası'nı yapanlar herşeyden önce çağdaş bir anayasanın temel işlevini değiştirme, adeta ters çevirme eğilimine girmişlerdir. Güçlü devlet, güçlü iktidar arayışı içinde, devlete bireyin önünde yer verilmiş, temel hak ve özgürlükler arka plana itilmiştir. 1982 Anayasası'nda devlet karşısında kişinin konumu, hak sahibi vatandaş olmaktan çok tebaa niteliği taşımaktadır. Bu hak ve anlayış doğrultusunda 1982 Anayasası'nda sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları doğrudan Anayasa'da öngörülen yasaklarla ve ayrıntıya kadar uzanan sınırlayıcı hükümlerle iyice daraltılmıştır, çağdaş ülkelerde yasaların dahi düzenlemediği, sendikaların tüzüklerine veya iradelerine bırakılmış konular 1982 Anayasası'nda yer almaktadır. Bunun yanında devlet denetimi sendikal faaliyetlerin her aşamasında kendini hissettirmektedir. Bu nedenlerle çağdaş bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşturulabilmesi ve uluslararası çalışma sözleşmeleri ilkelerine tam bir uyum sağlanabilmesi bakımından, yürürlükteki Anayasa'nın sadece çalışma yaşamına ilişkin hükümlerinin değil, tümüyle yenilenmesi, düzenlenmesi kaçınılmaz görünmektedir.

Bu yapılırken de toplumdaki kesimler arasında geniş bir mutabakatın sağlanması gereğine de yürekten inanıyoruz. Çağdaş, özgür, demokrat ve katılımcı bir anayasanın sadece Bakanlığımızın ve Hükümetimizin değil, tüm siyasal partilerin ve toplumun her kesiminin ortak arzusu olduğunu ifade etmek istiyorum.

Değerli konuklar, müdahaleci olmaktan çok düzenleyici rol üstlenen Bakanlığımızın, devletin, işveren ve işçilerle birlikte verimlilik, istihdam, işsizlik ve gelirler gibi konularda taraflara yön gösteren ve tavsiye niteliğinde kararlar alacak demokratik ve katılımcı yapıya sahip bir iş ve istihdam kurulu oluşturulmasında büyük yarar gördüğünü T.B.M.M.'de evvelsi gün görüşülen bütçemiz sırasındaki konuşmamda da ifade etmiştim. Bu nitelikteki kuruluşlar çeşitli ülkelerde de vardır, bazı ülkelerde son derece yararlı olmuşlardır, bazı zamanlarda çok önemli işlevler de görmüşlerdir. Türkiye'nin bugünkü ko-

şulları ve gereksinimleri de gözönüne alınarak, dışardan aynen kopya edilmekten ziyade o ülkelerin deneyimlerinden yararalanarak, tarafların gönüllü isteklerinin öncelikli olması koşuluyla bu kurul gerçekleştirilebilir. Bu bir üçlü zirve değildir, bu geçici bir politika yaklaşımı da değildir, bu kurul temel sorunları sağlıklı bir biçimde belirleyecek teşhis gücüne erişebildiği, değişen koşullara hızla uyabilecek dinanizme kavuşabildiği ölçüde yararlı olacak bir kuruldur, tarafların seçtikleriyle oluşan katılımlarla çalışmalar tutarlılığa, sağlıklılığa, bilinçlilliğe kavuşabilirse kısa vadeli yararların ötesinde geleceğin oluşumu, yönlendirilmesi, sorunların çözümünde, toplum yapımızda önemli bir işleve de sahip olabilir. Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler Formu'nu da bu konunun tartışılmasını arzuladığımı ifade etmek için açtım.

Sayın başkan, değerli konuklar, çarşamba günü sabah saat 10'dan gece saat 24'e kadar plan ve bütçe komisyonunda Bakanlığımın bütçesi görüşüldü, bakanlıkta yapmak istediklerimi, çalışma yaşamına bakış açımı, bakanlığımın endüstri ilişkilerindeki konumunu, bugünün değerlendirilmesini, geleceğe ilişkin programımı anlatmaya çalıştım. Değişik partilerden değerli 41 milletvekili söz alarak, görüşler belirterek katkıda bulundular. Şunu özellikle belirtmek istiyorum ki son günlerde kamuoyunun gündeminde olan "İş Güvencesi Yasa Taslağı" çalışmamızla ilgili olarak bir tek milletvekilinin dahi olumsuz eleştiri yapmadığını, olumsuz eleştiri almadığımı, Sayın Milletvekillerinin adeta aralarında mutabakat oluşturmuş gibi destekte bulunduklarını, katkıda bulunduklarını burada belirtmek istiyorum. Sürekli belirtiyorum, bu çalışmamız bir tasarı değil taslaktır, eleştiri, öneri ve katkılarla tasarı haline dönüştürecektir, bu yasa taslağı bilinmeyen, bugüne kadar uygulaması olmayan bir model değildir, uluslararası çalışma kurulunun 119 ve 166 sayılı tavsiye kararları ve 158 sayılı sözleşmesi doğrultusunda özellikle Batı Avrupa'da uygulanan yasal modeller dikkate alınarak hazırlanmıştır, yine bilindiği gibi ülkemizde iş hukuku ve sosyal politika alanlarında çalışan bilim adamları, iş güvencesinin gerekliliği üzerinde görüş birliği içersinde bulunmaktadırlar, bakanlığımızda bu konuda 1978 ve 1982 yılllarında geniş ölçüde akademisyenlerden yararlanılarak yapılmış çalışmalar değerlendirilip, günümüzün koşulları da dikkate alınarak, yeniden gözden geçirilerek düzenleme yapılmıştır. Varolan Anayasamız nasıl sözleşme özgürlüğünü güvence altına almışsa, aynı şekilde iş güvencesi sağlayan çalışma hakkını da güvence altına

almış bulunmaktadır. Yaptığımız çalışma bu nedenle bugünkü anayasanın da bir gereği olmaktadır, bu nedenle getirdiğimiz model, çağdaş, denenmiş ve belirli bir birikimin ürünüdür. Taslağın öngördüğü iş güvencesi sistemi, öne sürüldüğünün aksine, serbest piyasa ekonomisine aykarı değildir, tam tersine bu düzenleme taraflar arasındaki sosyal dengeyi, dolayısıyla çalışma barışını, iş barışını sağlayacak gerçek bir piyasa ekonomisinin işlerliğine katkıda bulunacaktır. Bu taslak ile, söylenenlerin aksine, işten çıkartmalar mutlak olarak yasaklanmış değildir, esasen mutlak işten çıkarma yasağı hukukumuz bakımından da olanaklı değildir. Burada öngörülen sadece keyfi, haklı olmayan, makul bulunmayan, bir sebebe dayanmayan işten çıkartılmaların engellenmesidir. İşçinin kişiliğinden, davranışlarından veya işletmenin teknik ya da ekonomik nedenlerinden kaynaklanan nedenlerle hizmet akitleri feshedilebilecektir, ancak işveren bu bildirimleri fesih halinde belirtmek ve uyuşmazlık halinde kanıtlamak durumunda kalacaktır. Yargıcın bu durumda yapacağı sadece haklı nedenlerin varlığını araştırmak ve buna göre karar vermek olacaktır. Görüldüğü gibi, söylendiği gibi, işletmelerin mahkemelerce yönlendirilmesi iddiasına haklılık kazandıracak bir yön bulunmamaktadır, tartıştırmak, tartışmak ve olgunlaştırmak bizim stratejimizdir. Tarafların resmi görüşlerini alıyoruz, henüz bakanlıklara görüşümüzü dahi bildirmeden önce sosyal partnerlerin, işçi kuruluşlarının ve işveren kuruluşlarının görüşlerini aldık, ola ki işverenlerimiz veya sendikalarımız çok haklı, makul görüşler belirtirler. Bu görüşleri aldıktan sonra bakanlıklara görüş bildirmek gereğini duyduk, ama üzülerek belirteyim ki sosyal partnerlerden, taraflardan bir kısmı görüş belirtmek yerine münkir davranarak, adeta basında söylediği gibi, saldırıda bulunarak, görüş belirtmeden bir haksız tartışmayı açtıklarını üzülerek ifade etmek isterim. Çünkü burada sosyal devlet ilkesi gereği, Türkiye'nin bozulan dengesini kurmaya çalışıyoruz. Henüz daha taslak halinde, tasarıya dönüşmeden, hükümet kararı haline gelmeden tarafların görüş bildirmelerini istedik. Bu görüşü alarak bakanlıklara bildirecektik. Uzun süreden beri kamuoyunda tartışıyoruz, istiyoruz ki Türkiye tartışan bir ülke olsun, konuşan bir ülke olsun, hareket eden bir ülke olsun, bu anlayışla tartışma açtık. Burada işverenlere haksızlık yapmak, hasım almak, taraf olmak gibi bir düşünceyi şiddetle reddediyorum. İnanıyorum ki Türkiye'de çalışma barışı işçilerin ve işverenlerin karşılıklı uzlaşmalarıyla, diyaloglarıyla, katılımlarıyla olabilir. Bunu sağlamadığımız sürece Türkiye'de iş

barışını, çalışma barışını, sosyal barışı, toplumsal barışı ve siyasal barışı sağlamanın mümkün olmadığına inançla, yürekle inanıyorum, onun için yöneltilen bu haksız iddiaların kamuoyunda da benimsenmediğini ifade etmek istiyorum.

Gelecek hafta, Ankara'da Türk-İş'in panelinde konuşacağım, Mart ayında da çalışma yaşamının değerli iki tarafını benim de katılmamla Ankara'da bir masa etrafında toplayacağız, ortak noktaları bulmaya çalışacağız, eleştirilerden yararlanmaya çalışacağız, en ufak ayrıntılardan yararlanacağız, bu konuda asla kıskanç olmayacağız. Bu taslak son şeklini aldıktan sonra, tasarı halinde Bakanlar Kuruluna sevkedilecektir, ondan sonraki karar Bakanlar Kurulunundur, yüce parlamentonundur. Bunu tartışmaya açmakla Türkiye'deki iş ve çalışma yaşamında bir tartışma ortamının, bir uyanış ortamının, yasakların sona erdiği bir haklar döneminin de açıldığını ifade etmek istiyorum.

Sayın başkan, değerli konuklar, çalışma yaşamı Türkiye'nin gündeminde dinamik yerini sürekli koruyacaktır. Yalnız bununla kalmayacağız, bunu tamamlayan işsizlik sigortasının çalışmalarını başlatmış bulunuyoruz. Nisan ayı sonunda 1984'ten bu yana toplanmayan, 8 yıldır toplanmayan Çalışma Meclisini, sadece işsizlik sigortasını tartışmak üzere toplantıya çağırıyoruz, hazırlayacağınız taslağımızı çalışma meclisinde tarafların ve Türkiye'de kamuoyunun açık tartışmasına açıp tartıştıracağız. Geçen on yılda olduğunun aksine, bakanlığın kapalı kapıları arkasında hazırladığımız veya hazırlanacak taslaklarla Türkiye toplumunu yönlendirmek niyetinde değiliz, çünkü halkın sesi hakkın sesidir, ona kulak vereceksiniz, onları kaale alacaksınız. Endüstri ilişkilerini tartışarak, ifade ettiğim gibi olgunlaştırarak, ortak noktaları bularak, uygulayarak, ancak çağdaş bir zemine oturtabiliriz. Çalışma koşullarının devlet müdahalesi olmaksızın sosyal tarafların özgür pazarlıkları yoluyla saptanması sistemi, pazar ekonomilerinin uygulandığı ülkelerde doğmuş ve gelişmiştir. Bugün o ülkelerin sosyal ve ekonomik yaşamının vazgeçilmez bir kurumu haline gelmiştir. Müdahaleci olmama açıklamalarımızın herşeye seyirci kalma, işlevsizlik, etkisizlik olarak değerlendirilmemesini de özellikle istirham ediyorum. Ülkemizde özgür toplu pazarlık sisteminin daha da gelişmesi, gerekli koşulların sağlanması için Bakanlığımız çalışmalarını sürdürecektir. Burada tercihimiz yine de müdahaleci olmak değil, düzenleyici bir rol üstlenmektir. Endüstri ilişkilerine yapılacak bir müdahalenin, ancak taraflar arasında çıkar

çatışmalarının dengelenmesiyle sınırlı olması gerektiğini ifade etmiştim. Çıkarların denkleşmesinde kuşkusuz, Anayasamızda ifadesini bulan devlet anlayışının da bir gereği olarak, tarafların ekonomik ve sosyal güçlerinin dikkate alınacağını konuşmamın başında ifade etmiştim.Ülkemizde 1960'lı yıllardan sonra toplu iş sözleşmesi dönemine geçilmişse de, 1970'li ve 80'li yılların müdahaleleri özgür toplu pazarlık sisteminin gelişmesini engellemiş, sınırlamalar ve yasaklamalarla işlevini tam olarak yerine getirmesini önlemiştir.

Ekonomik dayatmaların da sonucunda, toplu sözleşme düzeninin sadece ücret ağırlıklı bir mekanizmaya dönüşmesi ve yıllardır uygulamaya gelen seyyanen ücret zammı uygulaması, toplu sözleşme düzeninde ciddi sıkıntılar doğurmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak konuştuğum her yerde, iş değerlenmesine dayalı bir ücret sistemine geçilmesinin zorunluluk taşıdığını ifade etmeye çalışıyorum. Ancak bu sistem işçi ve işveren işbirliği içersinde oluşturulabilir. Bu konuda da kesinlikle müdahaleci olmak istemiyoruz, iş değerlenmesine dayalı ücret sisteminin oluşturulması konusunda bakanlık olarak bize bir görev düştüğünde, taraflar istediğinde, hazır olduğumuzu belirtmek istiyorum. Toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sürecinde taraflar bu konularda ne kadar çok ortak nokta bulabilirlerse, toplu sözleşme döneminde işyerlerinde çalışma barışını sürekli kılma da o denli başarılı olur. Bugün eldeki üretim kaynaklarıyla daha çok üretebilmek, yani verimliliği artırabilmek, tüm ülkelerin üzerinde önemle durduğu bir konudur. Dünya piyasalarıyla rekabet edebilmenin tek yolu yeni teknolojiler üretmek ya da var olan teknolojilerde kullanılan emeğin nitelik düzeyini yükseltmektir. Yeni teknolojiler, pahalı olmalarının yanısıra, ileri derecede eğitilmiş insan gücüne de gereksinim göstermektedirler. Emeği eğiterek etkinliği artırmadıkça, endüstrinin gereksinimi olan netelikli işgücünü sağlamadıkça, hızlı bir gelişme süreci içine girmek de olası değildir. Çağımızda yeni bilgi ve teknolojilerin hızla gelişmesine ayak uydurabilecek eğitim düzeyine ve niteliğine sahip işgücü yetiştirebilmesi kadar, yetişmiş işgücünün değişen teknolojilere ve ortama uyum sağlayacak şekilde yeniden eğitilmesine de önem vermek zorundayız. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu endüstrinin beklentilerine yanıt verecek şekilde, dinamik, katılımcı bir yapıya kavuşturmak amacındayız, hazırlıklarımız başlamıştır.

Sayın başkan, değerli konuklar, 2000'li yıllara doğru endüstri ilişkilerinde öncelikle demokratikleşme ve katılımı sağlamayı amaç-

lıyoruz. Tüm çalışmalarımızın hedefi budur ve bu çalışmalarımızı da yeterli görmüyoruz, yeni arayışların içine girerek geri kalmamak ve dünya ile bütünleşmek istiyoruz. İşçisiyle işvereniyle insanımıza güveniyoruz. Burada ünlü bir şairin bir sözüyle konuşmamı bitirmek istiyorum." Ama bütün bunlara rağmen geleceği düşündükçe rahatlıyorum, hafifliyorum, sanki uzaklardan bir ışık parlıyor, özgürlüğü görüyorum," sözleriyle konuşmamı bitirmek istiyorum ve hepinize saygılar sunuyorum.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Sayın Bakanımıza bugünkü toplantımıza katıldıkları için huzurlarınızda teşekkürlerimi arzediyorum. Bu arada sayın Başbakanımızdan ve sayın Başbakan Yardımcımızdan birer mesaj aldık, onları size okumak istiyorum: "Nazik davetinize teşekkür ediyor, düzenlemiş olduğunuz sorunun çalışma hayatına alternatifler getireceğine olan inancımla toplantının başarılı geçmesini diliyor, toplantıya katılanlara sevgi ve selamlarımı sunuyorum. Süleyman Demirel, Başbakan."

Başbakan Yardımcımızdan, Sayın İnönü'den aldığımız mesaj: "Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler konusunda yapılan foruma Ankara'daki programım nedeniyle katılamıyorum. Forumun çalışma hayatımızın önemli sorunlarına katkıda bulunacağına inanıyorum. Değerli konuşmacıları ve seçkin konuklarınızı selamlıyor, saygılar sunuyorum. Erdal İnönü, Devlet Bakanı, Başbakan Yardımcısı."

Efendim şimdi, T. İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Sayın Refik Baydur.

Refik Baydur
T. İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın Başkan, sayın Bakanım, değerli sendikacı, yönetici ve sanayici arkadaşlarım, sayın hocalarım,

Evvela sayın Bakanın ifade ettiği 1980-92 arasındaki anayasa ve yasaların çağdışı olduğuna kesinlikle katılmıyorum, çağdışı bir kanunla bir yılda 4 milyon gün grev yapılamaz, ister üçlü zirve deyin, ister ekonomik- sosyal kurul deyin, ister tarafların birleştiği yer deyin, hepsi aynı yola çıkar, eskiyi inkâr etmekle de bir yere çıkamayız. iki gün evvel Hürriyet Gazetesinde sayın Meriç Köyatası bir yazısının sonuna şunu eklemiş: "Bir vatandaş olarak üç kişiye minnet ve şükranlarımı arzediyorum," diyor, "Laik devleti kurduğu için Atatürk'e, ekonomik özerkliği dünya normlarına ulaştırdığı için sayın Özal'a ve Türkiye'ye hoşgörü ve demokrasiyi sırtında getirdiği için sayın Demirel'e." Aynı şükranı ben de arzediyorum, eskiyi silmekle bir yere gidemeyiz.

Değerli dinleyenlerim, süper güçler 1950-1951 yıllarından sonra gelişmelerle yepyeni bir dünya yarattılar, artık dünya sayın Bakanın da ifade ettikleri gibi ağır ağır ekonomik ağırlığın üstüne kurulmaya başladı, bu gelişme dünyayı üç ekonomik bloka ayırdı ve bu bloklar sanayileşme ile teknolojik gelişmenin üzerine kuruldular. Bunlar bir tarafta ABD, Kanada, bir tarafta AT, EFTA, bir tarafta Pasifik Grubu idi. Artık savaşlar bile nara ve kahramanlık üzerine değil, teknoloji üzerine bina ediliyor, Irak savaşı, Körfez savaşı bunu bize ispat etti. Bu üçlü gelişmenin aksine, sosyalist anlayışa sahip, kurumsal müesseseleri otorite ile yürütmeye çalışan ve kendi görüşü içinde 70

sene çırpınan bir imparatorluk dağılıyordu ve bugün bu dağınıklık devam etmekte, toparlanabilenler de küçük devletler olarak gruplaşabilmekte. Eğer akılcı davranabilir, güçlerimizi birleştirebilir ve oy avcılığı ile meydan nutku yerine doğruları beraberce bulabilirsek, işçi, işveren, devlet, anlayış ve özveri ile biraraya gelebilir, basın, üniversite ve yasal kuruluşlar bu birliğe yardımcı olabilirse, geleceğin dördüncü ekonomik gücü olarak Türk ve müslüman devletlerin liderliğini Türkiye alabilecektir, ama İttihat Terakkici'ler gibi ve onları takip edenler paralelinde bilinçsiz bir şekilde Avrupa hayranlığını kopyacılıkta aramayı devam ettirirsek, bu yarışı kaybederiz, bir yüzyıl daha beklememiz gerekebilir. Dünya evrensel pazarlarda acımasız bir rekabet içindedir. Kaynaklarımızı akılcı bir şekilde değerlendirirsek, teşebbüs gücünü desteklememiz, adil bölüşüme adilce yaklaşmamız gerekecektir. Herşey sendikalı işçi için ve kanun gölgesine sığınmış sendika ağası ile kalkınmamız ve rekabet gücümüzü artırmamız kesinlikle mümkün değildir. İnsani değerlerimizi üstün yetenekli üretim ve denetime dönüştürmek zorundayız. Globalleşen dünya bazı sıkıntılar içine doğru hızla gitmektedir. Dünya ekonomik ve sosyal gelişimin iyi gözlenebilmesi için en güçlü ekonomik ve sosyal yapıya sahip memleket olan Amerika'dan birkaç misal vermek istiyorum: Amerikan ekonomisinin bugünkü görünümü, düşük büyüme hızı, yüksek işsizlik oranı ve gerileme trendi içinde kapanan işyerleri olarak göze çarpmaktadır. Bu durum 1990 yılından bu ana kadar devamlı gerileme içinde tespit edilmektedir. Nitekim Amerika'da büyüme hızı 89'da 2,5, 90'da 1, 91'de yarımla 1 arasına oturma gayreti içindedir. İkinci endişe verici olay, istihdamdaki devamlı ve süratli düşüştür. Geçtiğimiz yıl Amerika'da sanayi sektöründe 1 milyon işçi işsiz kalmıştır, işsizliğin ağırlıklı bölümü sanayidedir. 1992 yılında ABD'de ücret zammı yerine işte kalabilmek ve çalışma olanağını devam ettirebilmek endişesi oluşmaktadır. Yavaş büyüme, hızlanan enflasyon ve faizlerdeki artış 92 yılında da beklenmektedir. ABD'nin dünya içindeki ticaret ağırlığı eski yıllara nisbetle bir miktar azalırsa dahi, halen yönlendirici etkisini muhafaza ettiği bir gerçektir. Bu gerilim ve işsizlik oranının artışı, dünya ekonomik ağırlığını paylaşan Uzakdoğu'da, Avrupa Topluluğu'nda da endişe verici şekilde gelişmektedir. Peki, Türkiye'miz bu gelişmiş ülkelerin neresindedir? 1991 istatistiklerine göre Türkiye'de çalışmaya hazır insan gücü 20 milyon 450 bin kişidir. Biz bunun % 45,35'ini tarımda, % 33,59'unu hizmet sektöründe, % 12,96'sını sanayide, % 8,10'unu da işçi olarak

götürebiliyoruz. Peki, boy ölçüştüğümüz memleketler nerede? Bir ülkede 8 milyon sosyal güvenlikten yararlanan insan var ve bunun 3,5 milyonu SSK'ya bağlı. Bu tablo sanayileşmede henüz gerekli düzeye ulaşmadığımızı göstermektedir. Buna rağmen sanayi, ihracatımızın % 80'inini karşılamak gibi bir gayretin içindedir. Diğer sektörlerin gelişmesi ise mutlak surette sanayinin gelişmesine bağlıdır, dünyada sosyal güvenlik harcamalarına devletin ayırdığı kısım, o devletin -özellikle sayın bakana bunu hatırlatmak istiyorum- sosyal devlet karekterini tespite yarayan belli başlı birimdir. Bu rakam Türkiye'mizde genel bütçeye oranla 4,8'dir, Almanya'da 28,1'dir, İspanya'da 17,7'dir, İtalya'da 22,9'dur, Portekiz'de 17'dir. Keyfi tasarruflara rağmen devletimizin SSK fonlarına katkısını yine yukardaki devletlerle karşılaştıralım. Türkiye'de devlet katkısı "0"dır, Almanya'da 25,3, İspanya'da 26.03, İtalya'da 29.88, Portekiz'de 25.56'dır. İşte sosyal devlet hüvviyetimiz. Böylece devletimizin hiçbir mali katkısı olmadan SSK varlıkları üzerindeki emeklilik tasarrufu bir siyasi şov'dur ve hiçbir mantığa dayanmamaktadır. Bugün Türkiye'de iki çalışan insan bir emekliye bakmaktadır, sigorta emeklilerinin birçoğu çağdaş normlara uymadan, süper emeklilik, hizmet yılı emekliliği gibi uydurma ve tamamen politik uygulamalarla emekli edilmiş düzensiz bir emekli ordusudur.

Değerli dinleyenlerim, Çalışma Bakanlığı, yeni bir takım girişimlerini daha gerçekçi ve daha tarafsız düşünebilseydi, sendikalaşmış işçiye yeni ve munzam haklar getireceğine, sendikalaşmayı genişletecek -özellikle duruyorum üzerinde- ve tüm işverenleri, aynı zamanda tüm işçileri bu çemberin içine çekecek çareleri taraflarla birlikte düşünebilirdi. Düşünme imkanımızı da hâlâ mevcut. Memleketimizde istihdam hacminin daralmakta olduğu bir gerçek. Bu gerceği yasal ve polisiye tedbirlerle önlemek mümkün değildir. İş akdinin feshiyle ilgili, Bakanlığın hazırladığı taslak, biraz sonra arza çalışacağım gibi, ne gelişmiş devletlerin normlarına, ne de ILO normlarına uygun olmayıp, onları çok fazla aşan garip bir düşünce tarzının ürünüdür.

Değerli dinleyenlerim, 10 yıl önce Türkiye'mizde bir işçinin istihdamı için 10 ile 15 milyon yatırım yeterliyken, bu rakam 1991 yılında 200 ile 250 milyon arasında değişmektedir. Halbuki Bakanlık bu yasa ile yatırımları kısacak, işçi alım limitini minimize edecek ve istihdamı daraltacaktır. Ayrıca hükümetin öngördüğü yatırımlar yapılsa dahi, bütçedeki rakamın bugünkü değerleriyle mevcut işçileri

ancak 8 yıl istihdam edebilmek mümkün olacaktır. 8 yılda çalışma hayatına katılan ve her yıl % 2-2,5'luk bir artışla çoğalan işgücü yeniden işsiz ve emeksizdir. Ayrıca bu ağır hükümleri uygulayabileceğiniz işyeri, Türkiye çapında 4-5 bin ciddi ve organize sanayi işletmesinin dışına çıkamayacak ve kaçakları toparlamak bugünkü imkânlarımız ve mevcut kadrolarla mümkün olmayacaktır. Bütün bu çabalar 1 milyon 700 ile 1 milyon 800 sendikalı işçi ve 4-5 bin ciddi işletme için geçerlidir. Olaya bu yönüyle baktığımızda, sanayi yatırımını caydıracak birçok etkenin hiç olmazsa bir kısımını kaldırarak yeni iş sahaları açmanın, iktidarın en başta gelen uğraşları arasında yer alması gerektiğine inanıyorum. Bu konuda fazla detaya girmeden birkaç somut misal ve öneri arzetmeyi yeterli buluyorum. Bunlardan bazılarını şöylece sıralamak istiyorum. Türkiye enerji tüketimi yönünden dünyanın en garip uygulaması olan memlekettir. Türkiye'de sanayici % 64 enerji tüketir genel olarak. Gariptir, sanayideki dolar fiyatı kilovat saatin, 0,083'tür, ev elektriğinin fiyatı 0,051'dir. Bu mesela Almanya, Yunanistan, İtalya, Portekiz vs. memleketlerde tersinedir, ev elektriği, eğlence yerleri elektriği, sanayi elektriğininin bazen üç katına çıkar, genellikle de yarı yarıyadır. Türkiye'deki bu terslik sanayinin aleyhine nasıldır, görmektesiniz. Bu tablo devletin kendi kaynaklarından yatırımcıyı ne denli koruduğunu göstermektedir. Sayın Çalışma Bakanının örnek aldığı devletlerdeki sanayiciler, ILO normları yanında bu tip normlardan da yararlanmaktadırlar. Seçimden önceki vaatlere rağmen mevcut hükümet ücretten alınan vergi ve primleri düşürememiş, asgari ücret vergi dışı tutulamamış ve fonlar kaldırılamamıştır. Bütün bu saydıklarım bugün brüt ücretin % 52'sini teşkil etmektedir. Ben verdiğim paranın kavgasını, işçi cebine giren paranın kavgasını yapıyor. Bizi birbirimize sokan hükümetlerdir, siyasilerdir. Türkiye'de, kim ne derse desin, açık ve belirgin bir verim düşüklüğü vardır ve bunun sebepleri de değişkendir. Bu sebepler içinde eğitimsizlik, iyi organize olmamak, sermaye kifayetsizliği, dolayısıyla teknolojik gerilik, işverenlerimizin ferdiyetçi tutumu, işçinin kişisel verimsizliği ve sendikal baskılar vardır. Bunlara ilave olarak bugün endüstri ilişkilerinin ve sendikalaşmış işyerlerinin büyük problemi gerçekten keyfi ve mesnetsiz ücret ve yan ödeme talepleridir. Devlet buna hiçbir çare düşünmemiştir.

Değerli dinleyenlerim, ben 20. asrın son bölümünde, 2000'li yıllara giderken, kutsal emek diye bir faktör, bir deyim tanımıyorum. An-

cak emek verimli olduğu müddetçe kutsaldır, yoksa Boğaziçinde balık tutan, Beşiktaş kahvesinde bilardo oynayan adam, emeğiyle kutsal bir iş yapmış sayılmaz. 2000'li yıllar buna bir ilave yapmaktadır, üretken emek de verimli olmalıdır diyor. Yani biz işçimizi de, işverenimizi de çalışmalarımızla oraya getirmeliyiz. Devlet buna destek olmalıdır, çalışmayan güne ücret vermek aşağı yukarı dünyada terkedilmektedir, bizde ise 365 gün üzerinden ücret alan işçi 178 gün çalışmaktadır. Klasik istihdam, işletmelerde ağır bir baskıdır. Devletimiz standart dışı istihdama imkan vermek, istihdamı yaymak zorundadır. Sayın Bakanın bu tasarı içinde getirdiği veya uzmanlarının teklif ettiği kısa dönemli çalışmalarda 4 saat çalışan bir işyeri, işçisine 6 saatlik ücret vermek zorundadır. Uzmanlarınızın getirdikleri bu konuları Alman hukukundan aldıkları görülüyor. Onun dışına çıkamamışlar çünkü. Ama Almanya'da bu böyle değildir. Almanya'da 4 saat işveren öder, boş kalınan 4 saatin % 60'ını işsizlik sigortası öder, % 40'ından da işçi feragat eder. Onun için meseleyi bilerek getirmekte fayda var. Teşmil bugünkü haliyle ne uygulama olanağına ulaşacak, ne de bir fayda sağlayacaktır. Aksine yanlış kararlarla birçok işletme mağdur edilip, küçülüp veya kapanacak, bazıları da uygulamamak suretiyle, ki halen öyledir Türkiye'de, haksız rekabete devam edecektir. Teşmil adil, yaygın ve her iki kanat için de zorlayıcı olmalıdır. Bunun da kanunla çaresini bulmalıyız. Hükümetimiz ilk icraat olarak iş yaşamına 3 değişik alternatifle, 3 değişik yasa uygulaması getirdi. Bunlara ek olarak bir de taslak gündeme alındı. Çalışma hayatıyla ilgili 3 yasanın ikisi devletin alacağı cezalarının affı, bir tanesi de emeklilik ile ilgiliydi. Ceza affı ile ilgili yasalardan biri vergi cezalarının affı idi, bu uygulamanın sonuçlarının olumlu olmasını ve devlete olan güvenin sarsılmadan devamını, şartlar ne olursa olsun vergisini zamanında ödeyen mükellefin pişman olmamasını diliyorum. Ama bir işveren kuruluşunun başkanı ve bir işveren olarak, devletin el kesesinden bağış yapmasına rıza göstermediğimizi özellikle belirtmek istiyorum. İkinci yasa yine sigorta prim borçlarının cezalarla ilgili af kararı olup, daha önce rakamlarla belirttiğim gibi devletin hiçbir katkısı olmayan bir kurumdan, emanete ihanet edercesine getirdiği prim cezalarının affıyla ilgili yasa teklifi idi. Buna kimsenin hakkı yoktu ve olmazdı da. Kimlerin ne maksatla korunduğu bizi ilgilendirmiyor, ancak ocak ayı prim beklentisinin 1,5 trilyon lira olduğunu ve af beklentisiyle bu paranın 1/3'ünün, yani 550 milyar lirasının ödendiğini, kalanın ödenmediğini biliyoruz. Bu parasız-

lığın devamı olarak, ilaç işverenlerin kesinleşmiş alacaklarını ödememiştir. Bu hangi ciddiyetle bağdaşabilir? Bu davranış hak etmeyene ulufe dağıtırken, hak edenin alacağını gasp etmek değil midir? Ticarette dürüst olmak yalnız müteşebbisin borcu değildir, devlet bu işte önderlik yapmak zorundadır. Yeni bir yasa ile emeklilik kadınlarda 20, erkeklerde 25 yıl sigortalı olmak şartına çevrilmek istendi ve çevrildi. Her fırsatta çağdaş milletlerin uygulamalarına ayak uyduracağız, normlarda çağdaşlığa ve ILO şartlarına uyacağız diyen Sayın Çalışma Bakanımızın bu teklifi hangi çağdaş düşüncelerle meydana getirdiğini anlamak mümkün değildir. Sayın Bakan, özellikle size soruyorum, bu uygulama ILO'nun kaç numaralı sözleşmesine dayanılarak yapılmıştır. Dünyada sosyal güvenlik kuruluşlarının hemen hemen tamamı emekliliği yaş hadine bağlamasına ve Türkiye'mizde yaş hadlerinin en düşük hadlerde yer almasına, hizmet yılı uygulamasının son kanun tadiliyle işlemden kaldırılmasına rağmen, bu kanunu ve çağdışı bir düşünceyi ne şekilde olursa olsun uygulamaya koymak arzusu, modern devlet yönetimi ile bağdaşamaz. İşçi kanadının bu işe evet deyişini istemeyerek bir zorlama olarak alıyorum ve arkadaşlarımı kınamıyorum. Bu işte ciddi devlet yerine oya göz kırpan siyasi eğilim vardır.

Son icraat, güncelliği devam eden ve daha bir miktar da devam edeceğe benzeyen 1475 sayılı yasa ile 2821 sayılı yasa tadil taslağı ile ilgilidir. Demin de arzettiğim gibi bu taslak sayın Bakanın değerli uzmanlarının Alman iş güvenliği yasasından aktarmalarıdır. Bildiğiniz gibi Almanya iş güvenliği teminatını 1. Dünya Harbi sonunda gerçekleştirmeğe çalışır, Hitler döneminde olay geriye itilir, 50'lerden sonra yeniden gündeme gelir ve 51'den sonra da Almanya bu kanunları arka arkaya getirmeye başlar. 87'de gelen de var. Yalnız dikkat ediniz, Avrupa'da ilk uygulanan bu sistem Avrupa'daki diğer devletler tarafından alınırken devamlı surette hafifletilerek alınmıştır ve bu hafifletme sanayinin lehine, işletmenin yaşamına, iş yönetiminin özgürlüğüne de dayanır. Yoksa yalnız sendikanın ve işçinin özgürlüğü, demokrasinin temel prensipleri içinde yer almaz, bu taslak bir takım önyargılarla hazırlanmış ve takdim tarzı hem kasıtlı, hem de hatalıdır. Kasıtlıdır, çünkü Bakanlığın bir taslağı basına ve kamuoyuna açıklamadan önce taraflarla görüşmesi şeffaf yönetim anlayışının gereğidir. Bu davranış bizce zamansız oynanmış bir siyasi şovdur. Hükümet bir nevi bu emrivakinin sıkıntısı içine itilmiş, Türkiye Büyük Millet Meclisi peşin bir çıkışla sıkıntıda bırakılmıştır.

Bütün bunlara rağmen sağduyunun ve aklın taslağı memleket gerçeklerine uygun şekle getireceğine inanıyorum. Sayın Bakan bile taslağın sahibi olmama ihtiyacını hissetmiştir. Bu suretle, müdafaa burada, ama ben sizin de sağduyunuzun demin ifade ettiğiniz gibi bu ortamı sağlayacağına hâlâ inanıyorum. Taslak hatalıdır, çünkü taslağın temel felsefesinin 158 sayılı ILO sözleşmesine dayandığı iddia edilmektedir, halbuki 158 sayılı sözleşme Avrupa Topluluğu içinde yalnız Fransa ve İspanya tarafından imzalanmış olup, imzalayan imzalamakla beraber, uygulamada fesih hakkı yargı kontrolu altında olan devletlerle bu taslak arasında çok büyük farklar vardır. Bu tasarı önyargılıdır, çünkü işten çıkarma olayını keyfilikle bağdaştırmakta, bu iddiasında kamuoyu oluşturabilmek için işvereni keyfilikle suçlayarak gaddar, acımasız, sadist olarak resmetmeye gayret göstermektedir. Gerekçe gösterilen 158 sayılı ILO sözleşmesi ile bu sözleşme paralelinde uygulama yapan devletlerden hiçbirinde bizdeki kadar ağır kıdem tazminatı yoktur. Yine gerekçe gösterilen ileri sanayileşmiş ülkelerden Fransa, Belçika, Almanya, İtalya, İsviçre, Amerika, Hollanda, İsveç ve İspanya gibi memleketlerde, işverenin iş akdini fesih hakkı doğal olarak kabul edilir, hatta hangi durumların fesih sebebini oluşturabileceğini dahi zikreder, bunlar şahsi sebeplere kadar gelir. Sebep olmayacak, sendikalaşma, şişmanlık, ırk, din gibi şeylerdir. İşçinin mahkemeye müracaatı halinde, iş akdi haksız feshedilmişse, hakim genellikle iade yerine tazminata hükmeder ve Avrupalıların da en çok şikayet ettiği budur. İşçi geri gelmiyor tazminat biraz yükselince gidiyor, başka iş aramayı tercih ediyor, toptan para almak için. Sayın Bakanın getirdiği taslak bizde kıdem tazminatını, ihbar tazminatını alıyor, artı hakimin takdir hakkına dayanan parayı alıyor. Bizim hesaplarımıza göre on yıllık bir işçi bugünkü 5 milyon brüt gelirle 166 milyon para alıyor Sayın Bakan. Kopya edilen Alman yasasında, kapama halinde şartlı müsaade yoktur. Getirilen tasarıda evvela Bakanlıktan müsaade alma şartına bağlanıyor. İsveç gibi sosyalist bir ülkede, akdin feshi iş ilişkisinden veya işlerin daralmasından doğmuşsa, fesih tamamen geçerlidir, hakimin hiçbir takdir hakkı yoktur. Taslağın dayandığı hiçbir memlekette iş daraltılması, teknolojik tensikat, kısmen veya tamamen kapanma hallerinde önceden izin alma, hele bu izni Çalışma Bakanlığı gibi ömründe işletme yönetmemiş bir merciden alma ve bu izni de bekleme, kesinlikle dünya yüzünde sözkonusu değildir. Bu taslak bir çok olumsuzlukları beraberinde getirebilecektir. Serbet piyasa ekonomisi

sistemi uygulanırken ve geliştirilirken buna tamamen ters bir sosyal politikanın düşünülmesi ve gerçekleştirilmesi, yeni çelişkiler yaratacaktır. İşverenin çalışma ve sözleşme hürriyeti kısıtlanacaktır, işçinin verimli çalışması engellenecektir. Bir Rus Profesörü diyor ki, "En rahat işçilik Rusya'da vardır, bir kere işe girdi mi artık atılmaz." Ona geliyoruz ağır ağır. Taslak yeni tarımları ve sanayileşme çabalarını engelleyecektir. Taslakta benimsenen sistem, suistimali artıracak ve işten çıkartılmayı daha avantajlı hale getirecektir. Bu sistem, hizmet akdi feshedilen her işçinin mahkemeye başvurmasına yol açacak, işyerleri işverenler tarafından değil, mahkemelerce yönetilir hale gelecektir. ILO'nun 158 no'lu sözleşmesine uyan memleketlerin hiçbirinde bizdeki gibi ağır para tazminatı yoktur. Türkiye'de on yıllık bir işçinin iş akdi sona erdiğinde, toplu iş sözleşmeleriyle artırım yapılmamış olsa dahi ihbar ve kıdem tazminatı olarak 52 haftalık ücret ödenmektedir. Oysa örnek alınan ileri ülkelerde on yılını doldurmuş işçiye, Fransa'da 3,5 haftalık, Danimarka'da 12 yılını doldurmuş işçiye 4,1 haftalık ve Avusturya'da on yılını dolduran işçiye 10 haftalık tazminat ödenir.

Gelelim 2821 sayılı kanunun 29. maddesine: Sendika kademelerinde görev alıp daha sonra işyerine dönecek olan yöneticilere ödenecek kıdem tazminatı, sendikalar kanunundaki hükme ilaveten toplu iş sözleşmelerinde emsal işçinin ulaştığı -halen mevcut- ücret ve yan ödemelerin hesaba katılacağı şekliyle esasen bir çözüme kavuşturulmuştur. Durum böyle olmasına rağmen tekrar cezai şart ile ilgili bir tazminat ödenmesiyle ilgili olarak düzenleme yapılmasının nedeni anlaşılmamıştır. Kaldı ki tasarıyla öngörülen tazminatın, işçinin aldığı son ücretinin 16 aylık tutarında hesaplanması son derece suistimale müşair bir maddedir. Zira sendikadaki görevinden ayrılmayı düşünen yöneticinin, ücretini ayrılmasından kısa bir süre önce istediği ücretlere yükseltebilmesi ve kararı aldırması da mümkündür. Sonra dönecek, işletmeden 16 katını alacak. Bu yöneticilere sendikalarda aldıkları son ücretleri üzerinden evvelce çalıştığı işyerince tazminat ödenmesi de hukukun genel prensiplerine aykırıdır. Şunu da vurgulamak isteriz ki, 2821 sayılı kanunun değiştirilmek istenen bu maddesi ILO'da hiçbir rahatsızlık yaratmamıştır ve hiçbir şikayetimiz de yoktur. Yine kanunun 30. maddesi, işyeri temsilcilerine daha fazla para vermeyi hedeflemektedir. Başka da hiçbir özelliği yoktur. Yine kanunun 31/6 maddesi, tüm işverenleri sendikalaşmaya mani olur tarzda suçlamaktadır.

Değerli arkadaşlarım, sayın Bakanım, ben İşveren Konfederasyonunun Başkanı olarak şunu arzediyorum: Biz Türkiye'de sendikalarla beraber yaşamaya kararlıyız ve size şurada katılıyorum, Türkiye'de sendikalaşmayı önlemeye çalışan işyerleri de vardır, inkâr edilemez, kötü sendikacı da vardır, kötü işveren de vardır, kötü işçi de vardır. Ama iyisini bulmak zorundayız. Bu tabanın genişletilmesi konusunda bizimle yapacağınız teşriki mesaide biz bu tip müesseselerin koruyucusu da olmayacağız. Sayın Bakan bir Avrupa dönüşünde diyorlar ki, bu getirdiğimiz taslağı Avrupalı dostlarımız çok beğendiler ve memnun oldular. Ben de kendilerine şunu söylemek istiyorum, acaba bu dostlarınız onlarda olmayıp da bizde olan ağırlıklı hükümler için de size bir şey söylediler mi? Mesela Fransa'da check-off yasaktır, mesela Almanya'da check-off'u müzakere bile etmezler, mesela Avrupa'da check-off uygulanmaz. Türkiye işvereni için check-off ağırdır, bunu kaldırın, dediler mi size? Kısıtlı lokavt hakkı vardır Türkiye'de. grev kararı alınmadıkça bir şey yapamazsınız. Yeni anayasa ile gelmiştir. Bunun için birşey söylediler mi? Almanya'da 87'de bu hak kutsal hak olarak tescil edilmiştir. Sınıf sendikacılığı için, sınırsız eylem şekilleri için, kanunsuz direnişler için, kontrolsüz seyyanen zamlar için de bir şeyler söyleyebildiler mi? Size şu kadarını söyleyim, Avrupalı dostalarımız bizim sanayimizin onlardan daha ileri gitmesini isteyecek kadar düşünce gerisi de değiller. Biz kendi kendimizi kurtarmak zorundayız.

Sayın dinleyenlerim, sayın Bakanım, endüstri ilişkileri birbirinden ayrıt edilmez. Yasa, anlayış ve işbirliğine dayanır. Eğer ciddi ve tutarlı hizmet vermeyi düşünüyor iseniz, gelin her şeyi masaya yatırıp yeniden ve uygarca düşünelim. Yoksa her diyardan bir ayrı uygulama parçası alıp kendi keyfimizce Türk sanayinin başına dert edeceksek, sizin de, bizim de başımız dertten kurtulamaz. Hepinize saygılar arzediyorum.

★★★

Nejat F. Eczacıbaşı: Sayın Refik Baydur'a ilginç konuşması için

çok teşekkür ederim. Ben burada küçük bir hesap yaptım. Eğer diğer konuşmacılar da aynı konuşma süresi hakkını kullanmak isterlerse, bu akşam dokuza kadar burada otururuz. Eğer kabilse arkadaşlarımız biraz daha özetlerlerse konuşmalarını, vaktimizi tasarruf etmiş oluruz. Buyrun sayın Şevket Yılmaz.

Şevket Yılmaz
T. İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, sayın Başkan,

Çalışma HayatındaYeni Düzenlemeler formunu -altını çizerek tekrar edelim- Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler formunu düzenleyen Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti'ni teşkilatım adına kutluyorum. Ben izninizle saati fazla artırmadan ve de burasını bir kongre havasına sokmadan, çağrıyı yapanlara olan hürmetimden dolayı, başlığı Yeni Düzenlemeler şeklinde değerlendirerek bir iki konuya da cevap, sonradan vereceğime şimdi vereyim, sorular da biraz daha açılsın diyeceğim. Burada kimseyi muhatap alma yerine, Türk çalışma hayatının özellikle 1980 sonrasını, 20. asra giderken 1992'den sonra yapacaklarımızı görüşmeye geldim. Türkiye'nin ekonomisini, dış ülkelerle olan rekabetini, gayri safi milli hasılasına kadar rahatça müzakere edebiliriz. Zaman müsade ettiği müddetçe ederiz. Bu konuda hiç kaçınacak tarafım da yoktur. Ben sayın Bakanı muhatap alma yerine, gösterdiği 1992 sonrası çalışma barışının sağlıklı yürümesi bakımından diyorum ti, bu bir güncel konudur değerli izleyiciler. Bu güncel konuyu bir ayağımız yerde bir ayağımız havada görüşemeyiz.Çalışan, çalıştıran münasebetlerini isteyen bir topluluk olarak 20 milyon 450 bin iş isteyen var diye, işsizliği artırıyoruz diye, iki dudak arasında işçi çıkarmayı empoze edemezsiniz. Bu yeni düzenlemeler cidden önemli ve güncel bir konudur, başka tarafa çekilmemesi icap eden bir konudur. Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler, daha doğrusu çağdaş düzenlemelere gidilmeye, hatta beklentilerimiz itibariyle geciktirildiği takdirde, sarsıntılı bir dönem geçirmekte olan çalışma barışının daha da zor bir ortama geçeceğini hafıza-

mızdan çıkarmayalım. Bu düzenlemelerden beklediğimiz diğer olumlu sonuç, ülkemizde özlem duyduğumuz, istenirse altını çizeyim, özlem duyduğumuz, verimliliği ve kaliteyi artırmak. Emeğin en yüce değer olduğuna inanan herkesin, bizimle bu görüşü paylaşacağından da eminim. Türk-İş olarak yıllardan beri, özellikle son 11 yılda verdiğimiz demokratik mücadelelerin ve ortaya koyduklarımızın, gene altını çizelim, yasal ve müsbet sonuca ulaşmak için olduğunu tekrar ediyorum. Herkesin insanca yaşadığı bir düzende, milli gelirin adilce paylaşıldığı bir ülkede bulunmak, Türk insanının hakkıdır. Eğer herkesin ulaşmak istediği sonuç, varmak istediğimiz hedef, çağdaş demokratik kurallar içinde ülkemizin ve insanlarımızın refah ve mutluluğunu yakalamak ise, o halde hepimizin aynı noktada buluşabileceğinden şüphe dahi etmek istemiyorum. Aramızda görev ve yükümlülüklerimiz bakımından menfaat farklılıkları olması bizi bu hedefe ulaşmaktan alıkoymamalıdır. Ancak, biraz önce arzettiğim güzel noktaya varabilmemizin zemini de bulunmalıdır, yanlış yola gitmeden, sapmadan bulunmalıdır. Halen hangi noktada bulunuyoruz, bir ona bakalım, aynayı da önümüze alalım: Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemelere neden zaruret görülmektedir? Kendi bindiğimiz dalı kesmeye hiç niyetimiz yok. Neden zaruret görülmektedir, bunu gözden uzak tutmayalım. İki kesim olarak ulusal ve uluslararası platformda yakınmalarımız acaba kendi ülkemize bir zerre zarar gelsin diye midir? Hayır, ama bilinen haksızlıkları irdelemeye çalışırken, biraz daha doğruyu hep beraber konuşalım. Değerli izleyiciler, bu üzerinde bulunduğumuz platformun arzulanan düzeyde olmadığını peşinen belirtmek isterim. Ülkemizde 1961 anayasası ve bunun getirdiğiyle 1982 anayasasının götürdüklerini herhalde unutmuş sayılamayız. 24 Temmuz 1963 tarihi Türk sendikacılığı için çok önemli bir dönüm noktasıdır. O tarihlerde yürürlüğe giren 274 sayılı sendikalar kanunu ve 275 sayılı grev ve lokavt kanunlarıyla işçi hakları, sendikal faaliyetler konularında oldukça tutarlı ve çağdaş kurallar getirilmişti. Şimdi soralım birbirimize ya da muhataplara soruyorum, o yıllarda gerek üretim ve kaliteden, gerekse iş kaybı ve diğer çalışma koşullarından bugünkü kadar şikâyetimiz var mıydı? Ben o konuda yetkili değilim ama kendim söylüyorum, şüphesiz hayır. O tarihten itibaren sendikal alanda çağdaş, batı standardlarını yakalamaya çalışmıştık. İşçi hakları ve sendikacılık alanlarında ilerlemeler kaydedilmişti. Ancak 1982 anayasası ruhunu takip eden aynı dönem, aynı askeri idarenin çıkardığı iş yasaları, bu kazanımları tümüyle

budamış değil midir? 12 Eylül hukuku bazı konularda olduğu gibi, hatta birçok konularda olduğu gibi, sendika özgürlüğüne de en büyük darbeyi vurmuştur. 1982 anayasası sendikaların işlevlerini oldukça sınırlamıştır. Ve açıkça değinmemesine rağmen, sadece işçi-işverenler dediği için, diğer çalışanlara, memurlara sendikal örgütlenme yolunu tıkamamış mıdır? Yine 1982 anayasası çağdaş alanda yerini bulan sendika-siyaset ilişkilerine son vermiş ve sendikalarımızın siyasetle uğraşması yasağını getirmemiş midir? Toplumun en büyük sivil organize gücü olan sendikalar, baskı grubu olmalarına, kamuoyunu iyice etkileme imkânına sahip olmalarına rağmen, bu ülkenin siyasetiyle uğraşma hakları kaldırılmamış mıdır? ILO kararları biraz sakız oldu, o sakızı çıkarıp da rahat konuşmak lazım gelir. Bugün belki bazı işverenlerimiz sendikal faaliyeti profesyonelce yapmadıkları için hizmet aşkıyla bir belediyeler meclisinde çalışmaya getirebilirler ama, bir profesyonel sendikacı belediye encümen üyesi dahi olamaz. Bu dünyanın neresinde görülmüştür? Sendikalar politika ile ilgilenemez. Bir sendika lideri milletvekili olduğu takdirde sendikadaki görevini bırakacaktır. Yani seçme hakkın var, seçilme hakkınız yoktur. Batı toplumlarından bir nebze bahsetti Sayın Baydur, oraya şimdilik geçmek istemiyorum, gerçekten ifade edilmesi gerekiyorsa, batı toplumlarında bizi bu konuda yerden yere vuran açıklamalardan üzüntü duyuyorum, imkân da bulamıyorum. Yok çünkü. Zira ILO genel kurulunda bulunan arkadaşlarım var burada, bu yasağa karşı savunmaya geçen. 20 ekim seçimleri öncesi Çalışma Bakanları Türkiye'yi şikayet paragrafından kurtaramamışlardır, halen komisyonun gündeminde duruyor ve görüşülmeye de devam edilecektir, 154 ülkenin huzurunda. Uygar dünyada kendisinden özellikle son zamanlarda çok söz getiren Türkiye ve Türk insanı, bu eleştiri ve ayıplara muhatap olmamalıdır. 1989 sonrası yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı yasalar toplu iş hukukunda ve bireysel işçi haklarında önemli kayıplara neden olacak hükümler taşımaktadırlar. Bir iki defa ILO'da yasak savmak amacıyla yapılan düzeltmelerin esasa cevap vermediği ve yetersiz olduğu kanaatindeyiz. Aylarca ödenmeyen ücreti istemek için vezne kuyruğunu oluşturan veya toplu iş sözleşmesi müzakereleriyle imza altına alınan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmadığını biraz yüksek sesle telaffuz eden işçiler, kanunsuz eylem yaptıkları gerekçesiyle kapının önüne konulmaktadır. Tabii ki sıkıntı yalnız bu kadar olsa bu işin bir çaresini bulabiliriz, ama sıkıntı bunlarla da bitmiyor. Sendikaların, belki işveren sendikalarınınki

yapılmıyor, ama işçi sendikalarının mali denetimi bu kuruluşların bağımsızlık ilkesiyle tezat teşkil edecek şekilde devam etmektedir.

Tabii bu denetlenen sendikalarda sendika ağası da yoktur! Sendikal faaliyetler, yasak ve sınırlamalar yüzünden sendikaların tüzük maddeleri içersine hapsedilmişlerdir. Toplu sözleşme yetki müzakereleri sürdürülme safhası ve sonuçlandırılması sendikalarımız için adeta eziyet halini almıştır. Bu uzama keyfiyeti tabii işyeri huzuruna da tesir ediyor. 2822 sayılı yasanın 25 ve müteakip maddeleri grev hakkını kuşa çevirmiştir, grev hakkını kuşa çevirmek de yetmiyor, toplu sözleşme anında tanınan bu hak, toplu sözleşmenin uygulanmaması halinde malesef yasaklanmıştır. Bunu sosyal devlet anlayışıyla bağdaştırmak, geliniz birlikte karar verelim, mümkün değildir. Grev yasakları, ertelenmeleri, milli güvenlik, milli serveti tahrip, iyi niyet kurallarına uygunluk gibi anlaşılması çok zor ve herkesi rahatsız eden sübjektif kurallar uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik hakları konusundaki sorunlara ise elbette işverenlerimiz de katılacaklardır.

Acaip uygulamalarla puanların denetimi, nerelere harcandığını bilemediğiniz çeşitli fonlar, elbette gözden kaçmamalıdır. Değerli dinleyenler, böyle bir ortamda tek istediğimiz, sizin de katıldığınızı kuvvetle umduğumuz bu ağır durumdan kurtulmanın yollarını bir an önce bulup yasal değişiklikleri hayata geçirmek lazım gelir. Bir taslak çıktı, tasarı diye dünya ayağa kalktı. Gelin istediğiniz, uygun gördüğünüz platformda bunları görüşelim. Burası bunun yeri değil, çünkü şu anda taslak ancak ve ancak kuruluşlara verildi, bakanlıkların da görüşü alınmadı. Tasarı değil, ama görüşelim.

Kısaca bir hususu daha belirtmek isterim, eğer Anayasanın tümü değişmeyecek ise, şu anda o güç yok belki, ama değişmeyecekse, 33, 34, 49, 51, 53, 54 ve 128. maddelerin çalışma barışının sağlıklı yere kanalize edilmesi bakımından değiştirilmesi şarttır. Dernek kurma özgürlüğü, toplantı ve gösteri yürüyüşleri hakkı, toplu pazarlık düzeninin özgürce kullanımı, grev haklarının, lokavtın da anayasadan çıkartılması şartı ile, işçi memur tanımındaki karışıklıklar, yine anayasadaki temel insan hakları ve basın özgürlüğüne de -tabii önemle korunmasını istemeye sonuna kadar devam edeceğiz- bu iyileştirmede kamuda çalışanların da sendikal örgütlenme hakkının mutlaka ve mutlaka tanınmasından yanayız ve istiyoruz. Buna paralel olarak 2821 sayılı sendikalar yasasında istediğimiz önemli deği-

şiklik ise, vaktinizi almadan, belki kulağınızı da tıkayabilirsiniz ama, özetle şöyle söylemek isterim. Kanundaki tanımlamalara açıklık getirilmelidir, sendikalara ve sendikacılara siyaset yapma yasağı yasalarda yer almamalıdır, örgütlenmedeki sınırlamalar çıkarılmalıdır, sendikaların içişleri, faaliyetleri ve denetimleri bu kuruluşların genel kurullarının kendi insiyatifine bırakılmalıdır, sendikalara üye olma özgürlüğü hakkında yasaklar kalkmalıdır, kalksa da icat edilir gene bakarsınız sendikasızlaşmaya verilen büyük önemden dolayı. Yasa çıksa da tatbik etmem diyen kafalara söylüyorum bunu. Tabii sendikaların her türlü işleri uluslararası standardlara uygun olmalıdır. 2822 sayılı yasadaki değişiklik isteklerimizi ise şöyle arzetmek istiyorum. Toplu pazarlık hakkının özgürce kullanılmasını engelleyen, sık sık hükümetlerin müdahalesini öngören düzenlemeler uygulamadan kaldırılmalıdır, yetki tesbitinde objektif kriterleri zedeleyen hükümler kaldırılmalı ve yetki belirleme işi tarafsız bir organa verilmelidir, uyuşmazlıkların çözümünde denenen barışçı metodlarla devletin müdahale ağırlığı olmalıdır, grev yasakları batı standartlarına uygun hale getirilmeli, önemli istisnalar dışında grev yasağı olmamalıdır. Sözleşmelerin uygulanmasından dolayı ortaya çıkan hak uyuşmazlıklarında greve başvurulabilmelidir, yasal grevlerde devlet ve idari makamların müdahale hakkı olmamalıdır, bunlara ilaveten 1475 sayılı yasa ile diğer mevzuatlarda asgari ücretin tesbiti -vergi dışı bırakılması keyfiyetini geçmişte söyledik, onun yeri değil burasıkıdem tazminatı müessesesinin muhafazası ve geliştirilmesi, işsizlik sigortası kurulması, sosyal güvenlik ilkelerinin beklenen düzeye kavuşturulması gibi temel değişikliklerin gerçekleştirilmesini de mutlaka isteklerimiz arasına koyuyorum.

Bir bardak suda fırtına koparmaya devam edilsin isterse, ama iş güvencesinin, işçi güvencesinin yargı denetimine tabi olmamasını düşünürsek, şimdiye kadar hep yasadışı işçi çıkardık demektir.

Değerli Bakanım, değerli başkanım, değerli dinleyenler, bu istekler, başında da belirttiğim gibi çağdaş demokrasiyi kurmak ve korumak hedefine yöneliktir, bu ilkelerin temel felsefesi işçi hareketi haklarının ancak ve ancak çağdaş demokratik bir ortamda güvence altına alınacağının bilincindedir. Bu açıdan yıllardır verdiğimiz zorlu mücadeleler ve yasal eylemler demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile ülkemizde egemen olması içindir. Bu yaşa gelmiş, demokrasiyi vazgeçilmez bir hayat tarzı kabul eden insanlar olarak diyoruz ki, bu yönetim şekli çalışanlar kadar işverenlerimizin de tek güvencesidir,

o halde özlediğimiz böyle bir ortamda büyüyen, kalkınan ve milli geliri adil paylaşan, dürüst ve huzurlu insanların yaşadığı bir dönemi hep beraber başlatalım.

Bu halisane duygularla yüce heyetinizi en derin saygılarımla selamlıyorum, kısa kestiğim bu konuşmamın bana ait olan kısmını tamamlamak üzere sorularınızı bekler, saygılar sunarım.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Sayın Şevket Yılmaz'a her zaman olduğu gibi renkli konuşması için teşekkürler ederiz, buyrun Sayın Rüçhan Işık.

Prof. Dr. Rüçhan Işık
(ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü
Türkiye Temsilcisi

Sayın Bakan, sayın başkan, sayın dinleyiciler ve sayın konuşmacılar,

Konferans Heyeti'ni böyle bir toplantıyı düzenlemiş oldukları için kutlarken, beni de görüşlerimi ifade etmek üzere bu toplantıya çağırmış oldukları için teşekkürlerimi sunarım.

Ben 15 dakikalık bir süre içersinde Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler başlıklı forumun, ki bu tür forumların süreceği anlaşılıyor önümüzdeki bir takım işaretlerden, daha yararlı geçebilmesi açısından, benzer bir toplantı da geçen hafta yine bu salonda yapılmıştı Disk'in 25. kuruluş yıldönümü dolayısıyla, ister istemez birbirleriyle ilişkili konulara değinilmektedir, bu forumların çok daha yararlı olabilmesi ve herkes için, özellikle hükümetin çalışmaları için yararlı bazı sonuçlar üretilmesi bakımından, belli bir gündeme oturtulması gerektiği kanısındayım. Bu gündem ise bizim çalışma yaşamımızın sorunlarını içerecek olan bir gündem olmalıdır. Bugün elimizde, belki de Ankara'dan gelmiş olmanın verdiği avantajla, fakat eminim ki Türk-İş ve İşveren Konfederasyonlarının da elinde bu metinler vardır, Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın iki gün önce bakanlığın 1992 yılı mali tasarısının Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülmesi sırasında yaptığı konuşmanın metni var. Ben bu konuşmada Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemelerle ilgili fevkalade önemli bazı ipuçlarının bulunduğu görüşündeyim, fevkalede dikkat çekici bazı beyanların da yer almış olduğu kanısındayım. Eğer izin verirseniz buradan üç-beş cümlecik okumak istiyorum, sayın başkan. Sayın Bakan bir nevi çalışma programı ve çalışma takvimi şeklinde hazırlamış oldukları bu konuşmanın başında, çalışma yaşamında esnekleşmeyi ve demokrasinin de bir gereği olarak uzlaşmayı ve katılımı görmektedir. Pazar ekonomilerinin uygulandığı ülkelerde doğmuş ve gelişmiş bir sistem olarak toplu iş sözleşmesi sistemine yaklaşmakta

ve sosyal taraflardan ve sosyal ortaklıktan bahsetmektedirler. Bu terimler, terminolojiye fevkalade aşina olan uzmanlarımız, bilim adamlarımız, sendikacılarımız/işverenlerimiz tarafından bence çok dikkatle altı çizilmesi gereken terimlerdir. Bize hükümetin oluşturmaya çalıştığı endüstri ilişkileri sistemine olumlu, yapıcı katkılarda bulunabilmemiz için önemli kapılar açacak nitelikteki bazı terimlerdir. Bakanlığın faaliyetlerinin kesin, tarafsız ve objektiflik esasından ödün vermeden götürüleceğine dair ciddi ve tekrar edilen, uygulanan, altı çizilen beyanlar vardır. Sendikaların yeniden yapılanması, yetki belirlemede bürokratik engellerin ve yönlendirmelerin kaldırılması, toplu iş uyuşmazlıklarında barışçı yolların güçlendirilmesi, arabuluculuk sisteminin gerçekten tarafsız bir yapıya kavuşturulması, iş mahkemeleri yasası ile kamu işveren sendikalarının durumu, başlıca ele alınacak konulardır, denilmektedir. Fakat benim kişisel görüşüm olarak, bundan çok daha önemli olarak bütçe konuşmasındaki çalışma programının ikinci kısmında, istihdam ve işsizlik başlığı altında yer alan kısımdır, Eğer bakanlık istihdam, işsizlik, işsizlik sigortası, İş ve İşçi Bulma Kurumunun tamamen ve yeniden yapılandırılması konularında burada sözü edilen ve beklenen teknik yardımları da aldığı takdirde, burada sözü edilen hususları gerçekleştirme şansını iki üç senede elde edilebilir sanıyorum. Öyle zannediyorum ki Çalışma ve Güvenlik Bakanlığı artık gelişmiş ülkelerdeki gibi yavaş yavaş bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmaktan ziyade ve daha doğru olarak bir İstihdam ve Verimlilik Bakanlığı olma yönüne gitmeye hazırlanmaktadır. Sayın Bakanı burada da dikkatle dinledim, sanırım konuşmalarının sonunda da benzer cümleleri kullandılar. Ben özellikle sayın Baydur'dan beklerdim, bu cümle üzerinde durmalarını isterdim, en önemli paragrafı, devletin işveren ve işçilerle birlikte verimlilik, istihdam, işsizlik ve gelirler gibi konularda taraflara yol gösterecek ve tavsiye niteliğinde kararlar alacak demokratik ve katılımcı yapıya sahip bir iş ve istihdam kurulu oluşturulmasında da büyük yarar görüyoruz, biçimindeki ifadelerdir. Ben özellikle bu son ifadeden hareketle konuşmamın geri kalan 9 dakikası içersinde böyle bir iş ve istihdam kurulunun özellikle belirtildiği gibi verimlilik artı istihdam ve işsizlik ve ondan sonra da gelirler, yani parantez içersinde sadece, işçi ve işveren ilişkileri açısından söylüyorum, ücretler konusunda gerçekten verimli çalışmalar yapacak, danışma niteliğinde bir kurul olarak oluşturulabilmesi halinde, Türkiye'nin gerek istihdam, gerek işsizlik, gerek gelirler konularına yönlendirici görüşler üretmede ve bu yolla ciddi katkılarda bulunabileceğine samimiyetle inanmaktayım, en azından inanmak isterim. Aslında bu öneri, öyle zannediyorum ki, son birkaç yıl içersinde zaman zaman ekonomik ve sosyal konsey, zaman zaman bir konfederasyonlar

arası anlaşma şeklinde ileriye sürülen ve her zaman bu sürüldüğü şekilleriyle kanaatimce eksik kalmış olan görüşün çok daha köklü ve çok daha genişletilmiş bir biçimidir, çünkü böyle bir organ, böyle bir kuruluş, pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede denenmiştir, pek çok gelişmiş ülke ekonomilerinin darboğazlı dönemlerinde çok ciddi yararlar sağlamıştır, yol gösterici olmuştur, sadece zaman zaman önerildiği gibi, gelirlerin değil... sadece ücretlerin tespiti konusunda hatta toplu iş sözleşmesiyle ilgili olan işçilerin ücretlerinin konuşulmasında, görüşülmesinde eğer kendisinden yararlar beklenen bir kurum halinde oluşturulacak olursa, o zaman çok sınırlı kalacaktır, ve ben bu tür bir kuruma fazla şans tanımamaktayım. Ama meseleyi ücretin dışına taşırıp tüm gelirler olarak ele almak, artı istihdam ve işsizlik meselesini dikkate almak, artı istihdam edilen kişinin verimliliği üzerinde durma halinde, bu üç sacayağıyla birlikte böyle bir kurumun öyle zannediyorum ki önümüzdeki günlerde çok ciddi bir biçimde, gerek işveren, gerek Türk-İş tarafından, konfederasyonlar tarafından incelenmesinde, öneriler getirilmesinde ve bu konuyla ilgili ciddi katkılarda bulunulmasında ben Türk çalışma hayatının kurumları bakımından büyük yarar görmekteyim.

Bundan hareketle, gerek Bakanlığın belirtmiş olduğum, satırbaşlarını okuduğum programında, gerek sayın Baydur'un ve sayın Yılmaz'ın benden önce yapmış olduğu konuşmalarda değinmiş oldukları konuları, aslında sadece Türkiye'ye has konular olarak ele almamak gerektiği kanaatindeyim. Sadece gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin dahi bugün ILO tarafından yaptırılmış olan ciddi, çok geniş imkânlı çalışmaları sonucunda bütün dünyada reel gelirlerde bir düşüşün olmakta olduğu, istihdam trendlerinde rahatsız edici inişlerin sergilenmekte olduğu, iş ve gelirler güvencesinde istikrarın giderek her yerde azalmakta olduğu çok açıktır. Bu sebeble bu konudaki görüşleri bir eleştiri olarak almamak, bunlara gelişmekte olan Türk ekonimisinin ve sosyal yapısının kaldırabileceği bir biçimde, en iyi şekilde nasıl düzenlenebileceği biçiminde kafa yormamız, öneri getirmemiz gerektiği kanaatindeyim. Bu sebeple ben belki pek çok meslekdaşımdan, arkadaşımdan, konuşmacıdan farklı olarak tek tek iş ilişkilerini düzenleyen yasalar, yasa tasarıları, projeler ya da iş ilişkilerinin sosyal yanları dediğimiz işçi, işveren ve devlet üzerinde, onların yapılaşmaları üzerinde odaklaşacak açıklamalar üzerinde, ayrı ayrı, fazla fazla durmanın doğru ve yararlı olduğunu düşünmüyorum. Asıl üzerinde durulması gereken nokta ve ısrarla tekrarlamak istediğim husus, bir iş ilişkileri, bir endüstri ilişkileri (adına ne derseniz deyin) sistemini sistem olarak ele alıp ve bu şekilde buna yaklaşmak gerektiği kanaatindeyim ve yapılan her türlü öneri-

nin gerek işveren, gerek işçi ve gerek hükümet tarafından, aslında böyle bir sistem içinde gerektiği yere oturtulması gerektiği kanısındayım ve gerekmektedir. Aksi takdirde, eğer biz sendikaların hangi seviyede kurulacağını oturup tartışırsak, sendikaların toplu sözleşmelerinin nasıl olması gerektiğini müstakil olarak görmeye çalışırsak, bütünü tamamen gözden kaçırmış oluruz. Bu sebeple önümüzde bu konuda zaman varken, salt hukuki açıdan da değil, sosyal, ekonomik, iş ekonomisi ve politika gibi disiplinlerin metodlarını da kullanarak, Türkiye'nin kendisine özgü endüstri ilişkileri sistemini üretmesine yardımcı olmamız gerektiği kaanatindeyim. ILO olarak bizim için ILO Standardları'nın Türkiye tarafından onaylanması veya onaylanmamasının -bu İstanbul'da yapılmış olan birkaç başka forumda da açıkça ifade edildi- hiçbir şekilde fazla bir önemi yok. Aslolan ondan sonra uygulamamak da değil, aslolan onları onaylamazsanız dahi, ki pek çok ülkenin yapmış olduğu gibi, o standardlara ulaşabilecek seviyede kendi çalışma yaşamımızı belli bir düzeye getirme meselesidir. Bu sebeple, eğer Türkiye kendisine özgü bir endüstri ilişkileri sistemini tartışırsa, ki ben bu tür tartışmaların yapılmasından yanayım, o zaman konuları bir bütün olarak görme imkanımız doğar ve bugünkü genel eğilim de, endüstri ilişkileri sistemleriyle ilgili bütün çalışmalardaki genel eğilim de, meselelere bu şekilde global olarak yaklaşmaktır. Ben tam 15 dakikayı doldurdum, onun için burada kesmek istiyorum, sayın başkan teşekkür ederim.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Teşekkür ederiz sayın Prof. Işık. Şimdi İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden Sayın Prof. Dr. Kemal Oğuzman. Buyrun sayın Profesör.

Prof. Dr. Kemal Oğuzman
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Sayın Başkan, Sayın Bakan, değerli dinleyenler,

Çalışma hayatını ilgilendiren çeşitli konularda yeni düzenlemelere yönelik henüz resmiyet kazanmamış birçok öneri mevcuttur. Bunların bir kısmı anayasada, bir kısmı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda değişikliğe yöneliktir, fakat bizim bilgimize göre şu anda resmi olarak hazırlanmış bir kanun teklifi mevcut değildir. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ILO'da, milletlerarası sözleşmeleri onaylayan devletlerin sözleşmeye aykırı davranıp davranmadıklarını denetleyen komisyon'un, "Commission de l'application des normes"un Türkiye'nin 2822 sayılı kanunun bazı maddelerinin 98 no.lu sözleşmeye uygun hale getirilmesi hususunda 1991 haziran ayı toplantısında aldığı karar mevcuttur. Fakat bu konuda memleketimizde bir kanun teklifi hazırlandığı hususununda da bir bilgimiz yoktur. Bunlara mukabil işçinin işten çıkartılmasına ilişkin İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu hükümlerinde değişikliği öngören kanun taslağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanmıştır. Henüz resmiyet kazanmayan diğer konulara girdiğim takdirde, değil 15 dakika, 15 saatta dahi tamamlamak mümkün değildir. Sadece uzaktan değinmenin yararı olduğuna da kani değilim. Esasen benim bu panele katılmamı talep eden ekonomik heyet, özellikle bu kanun taslağı üzerinde durulmasını istediklerini beyan ettikleri için, konuşmamı bu resmiyet kazanmış olan kanun teklifi üzerinde yapacağım. Hemen ifade edeyim, sayın Bakan konuşmasında da işaret ettiler, bu kanun tasla-

ğını kamuoyuna, hiç değilse iki konfederasyona göndermek suretiyle -önceden bunlara gönderilmiş olmasını kutluyorum, çok isabetli bir davranışta bulundular. Henüz taslak seviyesinde olması bunun üzerinde konuşulmasına engel değil, kendilerinin de ifade ettikleri gibi burada veya başka yerde ifade edilen görüşlerden kendilerinin uygun gördükleri ölçüde taslakta geliştirme veya düzeltme yapmak şansını elde etmiş olurlar, o bakımdan ben kendilerinin taslağı kamuoyuna açıklamış olmalarını kutladığım gibi, Konferans Heyeti'ni de bugün burada bu konunun tartışmasına imkân hazırlamış olmaları bakımından kutluyorum.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan kanun taslağında esas itibariyle 1475 sayılı iş kanunun, hizmet akdinin işveren tarafından feshi açısından 13. ve 17. maddeleriyle, toplu çıkarmalara ilişkin 24. maddesinde değişiklik öngörülmektedir. Aynı zamanda 2821 sayılı kanunun sendika yöneticiliğinden ayrılanların işlerine dönmelerine ilişkin 29. maddesinde, işyeri sendika temsilcilerinin teminatına ilişkin 30. maddesinde ve sendikaya üye olup olmama teminatına ilişkin 31. maddesinde değişiklik tekliflerine yer verilmektedir. Kanun taslağının temel amacı, işçiyi işveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesine karşı korumaktır. Konu gerek işçiler, gerek işverenler bakımından fevkalâde önemlidir. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ILO bu konuda 158 no'lu milletlerarası sözleşmeyle 164 no'lu tavsiye kararını 1982 yılında kabul etmiştir. Türkiye 158 no'lu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır, esasen 1991 yılı ocak ayı başına kadar sözleşmeyi onaylayan üye sayısı, 150'yi aşan üyelerden sadece 14'tür. ILO'nun resmi listesine göre bu devletler, Kamerun, Kıbrıs Rum Devleti, İspanya, Fransa, Gabon, Nijer, Uganda, İsveç, Venezuella, Yemen, Yugoslavya, Zaire ve Zambia'dır. Görüldüğü gibi Avrupa Topluluğunda sadece Fransa ve İspanya sözleşmeyi onaylayan devletler arasındadır. Esasen sözleşmenin hazırlanışı sırasında, sözleşmede çok ayrıntıya inilmesinin onayı güçleştireceği yolundaki ikazlar çeşitli aşamalarda yapılmışsa da, sözleşmede bazı ayrıntılara inilmiş olduğu görülmektedir. Türkiye de 158 no.'lu sözleşmeyi onaylarken, memleketimizde sözleşmenin bütün maddelerine uygunluk bulunup bulunmadığını çok iyi incelemek zorundadır. Böyle ciddi bir inceleme yapılmaksızın onaylama halinde, ILO'da yeni ciddi eleştirilere kapı açılmış olur. Fakat bununla Türkiye'de işçiyi feshe karşı koruma taslağı veya kanunun yapılması için 158 sayılı sözleşmenin onaylanmasını beklemek gerekir gibi bir anlamda söz söylemiş ol-

mak istemiyorum. Bunu katiyen düşünmüyorum. Ama 158 sayılı sözleşme onaylanırken çok dikkatli etüd edilmelidir. Binaenaleyh158 sayılı sözleşmenin onaylanmasını beklemeden bu konuda bir kanun taslağı veya kanun teklifi hazırlanabilir ve bu kanunlaşabilir. Ancak bu değişiklik yapılırken işverenlerin elinin kolunun bağlanmamasına, yeni yatırım yapma arzularının ve kurulmuş işe devam şevkinin kırılmamasına, kısa bir ifadeyle dengenin iyi sağlanmasına dikkat edilmelidir. Sorunun önemi son yıllarda bu konuda yayınların artmasına, yeni tezler ve monografiler yazılmasına, seminerler düzenlenmesine yol açmıştır. Çalışma Bakanlığı da 1982 yılında üniversite öğretim üyeleriyle bakanlık mensuplarından oluşan bir komisyona bir yandan kıdem tazminatını merkezi bir fondan ödeme, emekli ikramiyesine dönüştürmeyi, diğer yandan da işçilerin feshe karşı korunmasını sağlayacak hükümleri öngören bir kanun teklifi hazırlatmıştır, bundan 10 yıl önce. 1992 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda hazırlanan kanun taslağında, 1982 yılında hazırlanan taslağın kıdem tazminatıyla ilgili kısmı dışında kalan işçisin feshe karşı korunmasına ilişkin hükümlere benzeyen hükümler yer almakla beraber, dengeyi işveren aleyhine bozan ve bu sebeble de iş hayatında huzursuzluklara yol açacak, yatırımlara ve kalkınmaya menfi yönde etki yapacak esaslara da yer verilmiştir. Taslağın bütününü incelemeye malesef 15 dakikanın yetecek tarafı yok, tartışılabilecek veya eleştirilebilecek yönlerini de 15 dakikada ifade etmeme imkan yok. Önemli saydığım bazı noktalara işaret etmekle yetineceğim. Birinci nokta olarak şunu ifade edeyim, işçinin feshe karşı korunması temel fikrinde, doktirinde büyük ölçüde görüş birliği vardır, yani böyle bir taslağın hazırlanması isabetlidir. Ama tekrar aynı noktaya geliyorum, işçi feshe karşı korunurken dengenin bozulmamasına da gayret gösterilmelidir. Sosyal açıdan işçinin korunması gerçekleştirilirken, işletmenin gerekleri gözden uzak tutulmamalı, bunları uyumlu ve dengeli şekilde düzenlemeye özen gösterilmelidir. 1992 tarihli kanun taslağını bu açıdan değerlendirmeye gayret edeceğim. Ayrıca işaret edeyim ki 158 no.lu sözleşme kıdem tazminatının işverenlerce prim ödenecek bir fondan karşılanmasını öngördüğü halde, yani feshe karşı korunmayı öngören 158 sayılı ILO sözleşmesi kıdem tazminatının bir fondan karşılanması îmkânını öngördüğü halde, 1992 tarihli taslakta önceki taslaktan farklı olarak bu sorunun düzenlenmemiş olması kanaatimizce bir eksikliktir.

Şimdi taslağın getirdiği değişiklikler üzerinde kısaca durmaya

gayret edeceğim. Evvela iş kanunun 13. maddesinde yapılmak istenen değişiklik, yürürlükteki sistemi izah etmiyorum vakit kaybetmemek için, ama önemli noktası şudur ki, bugün yürürlükteki sistemde işten çıkartılan işçinin iş mahkemesi kararıyla işine iadesi genel olarak öngörülmüş değildir. Bu imkân sadece sendika işyeri temsilcileri için, sendikalar kanunun 30. maddesinde yer almaktadır. 1992 tarihli kanun taslağında sistem bakımından öngörülen değişiklikler şunlardır: İşi beş yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirim süresi 8 haftadan 16 haftaya çıkarılmıştır, isabetli bir değişikliktir. İkinci nokta, işverenin fesih bildiriminde bulunabilmesi için işçinin kişiliğinden ya da işletme gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebe dayanması zorunluluğu getirilmektedir, işçiye sebebin haklı olmadığını ileri sürerek mahkemeye başvurma hakkı tanınmakta, haklı sebebin varlığını ispat yükü işverene yüklenmekte, mahkemenin fesihin haksız olduğu sonucuna varılması halinde işe iade kararı vermesi kabul edilmektedir. Ancak taraflardan birinin, işçinin veya işverenin talebi üzerine hakimin hizmet akdinin devamının katlanılmayacak bir duruma gelmiş olduğu kanaatine varması halinde, işe iade kararı yerine işçinin 6 ay ile bir yıllık ücreti kadar bir tazminata hükmedebilme yetkisi de hakime tanınmaktadır. İşverenin keyfi olarak işçiyi çıkarmasına karşı işçiyi koruma düşüncesi, ki taslağın gerekçesinde bu üç dört defa vurgulanmıştır, getirmek istediğimiz, keyfi çıkarmaları önlemektir denilmiştir, esasen 1982 yılında hazırlanan kanun taslağının amacı da budur, 158 numaralı sözleşmenin amacı da budur. Fakat gerek 158 no.lu sözleşmede, gerek 1982 tarihli kanun taslağında, fesih için işverenin dayanacağı sebep açısından haklı sebeb deyimi kullanılmasından bilinçli olarak kaçınılmıştır, 158 no.lu sözleşmede de 82 tarihli eski taslakta da yeterli sebep, geçerli sebeb, aranmıştır... Diyeceksiniz ki bunun ikisinin bir farkı mı var? Maalesef farkı var ve tabii problem mahkemelere intikal edeceği, hukuki problem olacağı için üstünde duruyorum, özür diliyorum, renkli bir konuşma değil maalesef, hukuki konuşma, ama çaresiz katlanma durumundasınız. Haklı sebeb deyimine nazaran yeterli sebeb veya geçerli sebeb deyimi, dayanılan fesih sebebinin objektif olarak hak çerçevesinde değil, söz konusu işçi ile işveren arasındaki hizmet ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesine imkân verir, diğer bir ifadeyle bir haklılık tesbiti değil, işçiyi çıkarmanın keyfi bir işlem olmadığının anlaşılması sözkonusudur. Esasen kanun taslağını hazırlayanlar da, biz bunun için geldik diyorlar. Onun için gelinmişse, haklı

sebep deyimi, amacı aşan bir deyimdir. Üstelik iş kanunun 13. maddesinde haklı sebep aranırsa, 17. madde uyarınca işverenin hizmet akdini feshetmesine imkân veren haklı sebeblere karıştırılmaya da yol açabilir. Türkiye'de mahkemelerin işleri nasıl yürüttüğünü hepimiz bildiğimize göre, bu karışıklığın mahkemeler açısından da büyük zoruluklara yol açacağına işaret etmek isterim.

Üçüncü bir nokta, işverenin işçiyi çıkarmada haklı veya yeterli sebebi bulunduğunu isbat edememesi halinde karar olarak hakimin işçinin iadesine karar vermesi prensibi kabul edilmiştir. Almanya'nın 5 işçiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanan feshe karşı korunma kanunundan esinlenildiği söylenebilir. Kanatimce bu çözüm Türkiye'de işletmelerin büyük sıkıntılarla karşılaşmasına yol açabilir. 158 sayılı sözleşmenin hazırlanması sırasında ILO'nun ilgili komisyonunda üzerinde çok durulmuş olan bu konuda, sözleşme, devletleri işe iade veya tazminat şıklarını seçmekte serbet bırakmıştır. Binaenaleyh ILO esaslarına uygun bir kanun hazırlıyoruz derken işe iadeyi zorunlu kılmak bahis konusu değildir. Nitekim çok yeni olarak İsviçre'de 18 Mart 1988 tarihli kanunla konuya ilişkin olarak düzenlenen hükümlerde, tazminat verilmesi esası kabul edilmiştir. Fransa'da da işe iade yerine işverenin tazminat ödeyebilmesi sistemi kabul edilmiştir. Belçika'da ise işe iade hiç öngörülmemiştir. Bizde de 1982 tarihli eski taslakta, feshin yeterli sebebe dayandığını işverenin isbat edememesi ve hakimin fesih beyanının geçersizliğine karar vermesi üzerine işverenin işçiye iş vermemesi veya işçinin işe dönmek istememesi halinde işverenin tazminat ödemesi esası kabul edilmiştir. 1992 tarihli taslağa göre, işveren uygun görmese dahi işçiyi işe iade etmek zorundadır. Ancak hizmet akdinin devamının katlanılamayacak bir duruma gelmiş olduğuna hakim kanaat getirirse iade yerine tazminata karar verebilecektir, ki bir mahkemenin kabul ettiğini diğer mahkemenin kabul etmemesi ihtimali fazlasıyla varittir, çünkü sübjektif değerlendirmeye fevkalade müsait olan konulardır. Binaenaleyh kanatimizce, 1992 tarihli taslakta kabul edilen çözüm, işvereni birlikte olmak istemediği kişiyle çalışmaya zorlamakta, dengeyi bozmaktadır. Dördüncü bir nokta, 1992 tarihli taslağa istinaden öngörülen tazminat tutarı da tartışılabilir, yanlıştır demiyorum ama tartışılabilir, taslağa göre iade yerine işverenin ödeyeceği tazminat 6 ay ile 1 yıllık ücret tutarında olacaktır ifadesinin çok isabetli olmadığı gözüküyor. Ama benim anladığım, tazminat 6 aylık ücretten az ve 1 yıllık ücretten çok olamayacağı kabul edilmiştir diye

tahmin ediyorum, ifade ona göre düzeltilebilir. Bana göre isabetli çözüm tarzı bir ayrım yapmaktır. Feshin kötüye kullanıldığı hallerle, feshin yeterli sebebe dayanmadığı halleri birbirinden ayırmak gerekir. Feshin kötüye kullanıldığı, sendikacıdır diye, sendika faaliyetlerine katılıyor diye, kanuni bir greve katılıyor diye işçi işten çıkarıldığı zaman, tazminatın sınırını çok yukarıda tutmak doğrudur, ama işçiyi çıkarmış, fakat yeterli sebep bulunup bulunmadığı meşkûk, yeterli sebep olmadığı için tazminat ödeyecek... O zaman tazminatın hududunu bu kadar yukarda tutmak bana pek isabetli gözükmüyor. İkinci değişiklik, iş kanunun 17. maddesindedir, fakat bunun tafsilatına girmeyeceğim burada. Daha enteresan bazı değişiklikler var, bir iki noktaya değinmekle yetineceğim. 17. maddeye göre işçinin kastî veya derbeder hali yüzünden hastalanması veya iş kazasına uğraması halinde uygulanacak hüküm başkadır, bunların dışında işçisin hastalanması veya iş kazasına uğraması halinde uygulanacak hüküm başkadır. Benim kanaatimce isabetli olmayan bir şekilde taslakta kastından hastalanmaya ilişkin hüküm çıkarılmıştır. Bunun isabetli olduğu kanaatinde değilim ve işçinin feshe karşı korunmasında da bir destek bulacağı kanaatinde değilim. Buna mukabil bir başka değişiklik vardır ki, o da ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri düzenleyen 2. numaralı bentte işçinin bir suçtan dolayı gözaltına alınması veya tutuklanması halinin devamsızlık hükümlerine tabi olmayacağıdır. Arka arkaya 2 gün veya bir ayda 3 gün hükmüne tabi olmayacağı "f" fıkrasında belirtilmiştir. Gazetelerde gördüğüme göre işverenler buna karşı çıkmaktadırlar, karşı çıkmalarının isabetli olduğu kanaatinde değilim, çünkü bu çözüm yürürlükteki kanun açısından dahi Yargıtayın kabul ettiği çözümdür. Yargıtayın yerleşmiş içtihadına göre, gözaltına alınma veya tutuklanma, işçiyi bir haftadan fazla çalışmaktan alıkoyarsa, bu durum işverene 17. maddenin 3 no.lu bendini, zorlayıcı sebeb hükmünün uygulanmasını getirir. Nedir bunun önemi? Bunun önemi kıdem tazminatının ödenip ödenmeyeceği noktasında toplanır ki, kanun yargıtayın görüşünü aksettirir hale getirilmiştir. Binaenaleyh isabetli bir değişiklik olarak karşımıza çıkar. Diğer no.lu bentte öngörülen bir değişiklik de işçinin işverene zarar vermesi halinde bunun bir çıkarma sebebi olup olmamasıyla ilgilidir. Bugünkü mevcut sisteme göre işçinin işverene verdiği zararın derhal çıkarılmasını haklı kılmak için 10 günlük ücretiyle karşılanamayacak olması aranır. Bu miktar 3 aya çıkarılmıştır. Diyeceksiniz bunun itiraz edecek yeri neresinde. Şunu ifa-

de edeyim ki İş Kanununun 17. maddesindeki hüküm irtibatlı bir hükümdür. 31. maddeye göre işçinin vereceği zararlara karşılık işveren ancak 10 günlük ücretini kesebilir, işte bunun ikisinin bağlantısı orada. Kanunu hazırlayanlar ne yazık ki 17. maddedeki 10 günlük ücreti değiştirerek 3 aya çıkarmışlar, ama 31. maddedeki "on günlük ücret" kalmış. Acaba 31. maddedeki 10 günlük ücreti 3 aya çıkarmak isabetli olur mu? Kanaatimce hayır, bir işçinin ücretinden 3 aylık tutarın kesilmesini teklif etmek bana göre uygun çözüm tarzı olarak gözükmüyor. Binaenaleyh her iki maddenin de olduğu gibi kalması daha doğru olabilir. İş Kanunun 24. maddesinde yapılmak istenen değişiklik çok uzun bir değişiklik, üzerinde fazla durmak istemiyorum. İşaret etmek istediğim nokta şu: Maddede iki şey aynı hükme tabi tutulmuştur, birisi işverenin işyerinde tensikat yapma mecburiyetinini hissetmesi, işçi adedini azaltmaya gitmesinde uygulanacak hükümlerle, işyerini kapatma arzusunda olan işveren de aynı hükümlere tabi tutulmuştur. Kanaatimce işyerinde işçi sayısını azaltmak isteyen işverenin işçi çıkartma sebebinin varit olup olmadığı, ileri sürdüğü ekonomik sebebin, işin niteliğinin varit olup olmadığının kontrola tabii olması uygun ise de, her ne sebeble olursa olsun işyerini kapatıp işini tasfiye etmek isteyen bir işverenin, işyerini kapatma arzusu dışında bir sebep göstermeye mecbur tutulması, Anayasanın 48. maddesiyle teminat altında bulunan çalışma hürriyeti ve özel teşebbüs kurma serbestisiyle bağdaşmaz. Binaenaleyh bir kimse ben artık bu alanda işveren olmak istemiyorum diyorsa, bu işyerini kapatması için kâfi bir sebebtir. Bunun dışında, arkadaş, gel bana hesap ver, sen işyerini niçin kapatıyorsun, denmesini ben isabetli bir çözüm tarzı olarak görmüyorum, ama buna mukabil kapatmada hiç mi kontrol olmayacak? Olacak. Kapatma kararının öngörülen bölge müdürlüğüne bildirilmesi, işyerinde ilan edilmesi, kapatma hakkının kötüye kullanılmasına müeyyide sağlanması mümkündür, fakat o bunların dışında. Sadece işine devam etmek istemeyen işvereni ise devama zorlamak kanaatimizce isabetli bir çözüm tarzı olarak gözükmemektedir. Toplu işçi çıkarmada ileri sürülen sebeblerin kontrolunun sadece Çalışma Bakanlığı Bölge Müdülüğü'ne değil, bölge müdürlüğü görevlisiyle birlikte işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacak üçlü bir komisyona yaptırılması da işin bünyesine daha uygun düşer. Halbuki taslakta aksi bir çözüm tarzı öngörülmüştür. Taslakta isabetli olarak getirilen bir çözüm tarzı, ekonomik ve teknik sebeblerle haftalık iş süresinin geçici olarak kısaltılması ve işyerinde çalış-

manın bütünüyle veya kısmen durdurulmasının öngörülmüş olmasıdır ki bu isabetli bir tekliftir, isabetli bir çözüm tarzıdır, ancak bu çalışılmayan sürede işverene yarım ücret ödeme yükümlülüğü getirilmiştir, halbuki bu çalışmama süresinde işyerinin, veriminden kaybetmekte olan bu çalışmama süresinde, diğer bütün masrafları yüklenme durumunda olan işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğünü taşıması çok kolaylıkla savunulamaz. Yabancı devletlerde de bu yükün bir kısmının devlet tarafından veya sosyal güvenlik teşkilatı tarafından yüklenilmesi düşünülmüştür. Bu husus da taslak üzerinde çalışırken dikkate alınırsa isabetli olur diye düşünüyorum. 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 29. maddesinde yapılmak istenen değişiklikte işaret etmek istediğim bir nokta var, değişikliğin geri kalan kısmı bence isabetlidir, fakat değişikliğin bana göre isabetli olmayan kısmı şudur, sendika lideri işyerinden ayrılmış gitmiş, sendikada çalışmış, artık eski işyerine dönüyor, işveren bunu işe almayabilir, işe almadığı tazminat, bu tazminata sayın Baydur bir başka vesile ile değindi, yönetici olarak geldiği sendikada aldığı ücretin 16 katı. Bunu anlamak mümkün değildir. Sendikada aldığı ücretle işyerinde alacağı arasında ne gibi bir irtibat var ki bu kanuna konulmuş? Belki bir sebebi vardır ama ben bunu anlayamadım. 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 30. maddesinde yapılmak istenen değişiklik. Burada belki ben yanlış değerlendiriyor olabilirim yahut kanun taslağındaki ifade isabetli kaleme alınmadığı için o mana çıkıyor, bir sendika temsilcisini, eğer haklı bir sebep varsa, işveren işten çıkarabilir, ama taslağa göre işyerini değiştiremez. Bunu anlamak mümkün değil, eğer haklı bir sebep varsa işten çıkarabildiği adamın işyerini de işveren değiştirebilir. Ama tekrar altını çiziyorum, haklı bir sebep varsa. Haklı bir sebep yoksa yapmaz gayet tabii, ama taslağın hazırlanış şekline göre haklı bir sebep olsa dahi işyerini değiştiremez. Ben bunun da isabetli bir çözüm tarzı olduğunu zannetmiyorum.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinde yapılmak istenen değişiklikte de tazminat olarak ödenecek ücret bir yıllıkken 14 aya çıkarılmıştır, hangi gerekçeyle bu yapılmıştır, bunu da anlayamadığım için işaret ediyorum.

Ve böylece söylediklerimin bir özetini yaparak sözlerimi bitiriyorum. Kanaatimce Çalışma Bakanlığı'nın bu günlerde acil olarak yapması gereken husus, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda ILO'nun 1991 haziran ayında talep ettiği değişiklikleri gerçekleştirecek bir kanun tasarısını meclise bir an evvel sevketmesi

ve en geç mayıs ayına kadar bu kanun tasarısını meclisten çıkarmasıdır. Anayasayla ve 2821 ve 2822'deki değişikliklerle veya bugün burada ifade edilen ve edilmeyen, başka yerlerde ifade edilmiş olanlar için, herbiri için ayrı bir seminer düzenlenirse ancak işin içinden çıkılabilir. Onların üzerinde durmamıştım, tekrar bunu ifade ediyorum. Feshe karşı korumayla ilgili kanun taslağını temelinde isabetli bulduğumu bir kere daha vurguluyorum, ama işverenler açısından dengeyi kaçıran hükümlerin düzeltilmesinin de zorunlu olduğu kanaatindeyim. Hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Teşekkür ederiz sayın Prof. Oğuzman. Şimdi yorumcuları dinleyeceğiz. Ben önce sayın gazeteci yazar Şükran Ketenci'yi rica edeyim. Buyrun efendim.

Şükran Ketenci
Gazeteci-Yazar

Teşekkür ederim, sayın Başkan.

Ben de Konferans Heyeti'ne teşekkürle söze girmek istiyor, saygılar sunuyorum.

Sayın başkan, toplantıyı açarken yaptığı konuşmada, 30 yıl önceki Konferans Heyeti'nin hedeflerini vurgularken bazı kelimelerin altını çizdi. Bunlar karşılıklı anlayış, adalet, işbirliği, sosyal huzur ve verim artışı idi. Ve bugün geldiğimiz noktada, ne yazık ki, hedeflere baktığımızda hep birlikte birleşiyoruz ki, bunların hiçbirine ulaşabilmiş değiliz. Demek ki sistem işlemiyor. Oysa sayın başkan açış konuşmasında uzun süreli bir "consensus"dan söze girdiler. Gerçekten, toplumumuzun artık tarafların uzun süreli "consensus"una gerek duyduğunu da kimse yadsımıyor ve herkes bundan söz ediyor. O halde konuşmacıların konuşmaları çerçevesinde uzun süreli bir "consensus"a nasıl ulaşırız sorusuna yanıt aramak gerekiyor.

Ben önce TİSK başkanının sözleriyle başlayayım, sayın Refik Baydur, sendikalaşmayı genişletelim ve karşılıklı taraflar olarak özveride bulunalım, dileğinden söz ettiler. Giriş konuşması değildi belki, ama önemle vurguladıklarından biri de bu. Ve bu arada iki deyim kullandılar. Her şeyi sendikalı işçi için yapalım, sendika ağaları için yapmayalım, diye. Bu iki dileğe aynen katıldığımı söylüyorum, ama bundan ne anladığımızı vurgulayarak. Eğer hedefimiz gerçekten Türkiye'de bütün çalışanların sendikal haklarını kullandırmak ise, gelin hep birlikte bütün çalışanlar, yine Refik Bey'in belirttiği 20 milyon 450 bin civarında aktif üretimdeki insanın, eğer işçi ise hepsinin, sendikal haklardan yararlanacağı düzen için karşılıklı, hep birlikte yapmamız gerekeni yapalım, artı sendika ağaları istemiyorsak, gelin

buna hep birlikte, Anayasa ve yasalardaki sendikal haklarla ilgili bütün kısıtlamaların kaldırılması için elbirliği ile evet diyelim. Bunda da galiba ilk adım ve sorumluluk TİSK'e düşüyor, çünkü 82 Anayasası ve 83 yasalarını anımsayacağız, taslaklarından başlayıp sonraki tartışmalarında, zamanın Türk-İş yayınlarında kaynak olarak vardır, biz hayır diyen işveren olursa hemen armağan edelim, ortak kitabımız olduğu için değerli arkadaşım Önder Aker'le birlikte, TİSK'in dikte ettirdiği isteklerin tümü anayasal ve yasal düzene geçti ve bu düzeni artık herkes, biraz önce sayın Çalışma Bakanı'nın vurguladığı, bugün bakanlığın bundan vazgeçelim dediği bir sistemi, yani siyasi iktidarın müdahalesini, sendika özgürlüğünden başlayıp kurmadan, sendikaların çalışma alanlarına, denetimine, sendika içi demokrasinin işlemesine kadar her alanda siyasi iktidarın müdahalesini getiren bir sistem ve bu sistemi siyasi iktidar bugün artık istemiyorum diyor. Bunu gelin baştan düzenleyelim ve ben bu düzenlemeden çekilmek istiyorum diyor, tarafları özgür pazarlık düzeninde bırakmak istiyorum diyor. Öyleyse TİSK gerçekten bunları istiyorsa ve söylüyorsa, TİSK'in bu fırsatta, hazır siyasi iktidar da razı oluyor iken, eski dikte ettirdiği maddelerden vazgeçip çağdaş sendikal özgür pazarlık sistemini getirecek ve bugünkü yasaklı düzeni ortadan kaldıracak bütün olaylar için ben de varım demesi gerekiyor. Ben bugüne kadar bunu duymadım.

Yine bu çerçevede, hazır hocamız sözünü etti, ILO ilkelerinden başlamak gerek. Hocama katılıyorum ben de, çünkü asgarî normlar, ILO ilkeleri. Gerçek demokrasiye ulaşmak, gerçek özgür toplu pazarlık düzeni ile sendikalaşmaya ulaşmak için değil, en alt sınırlar ILO ilkeleri. Dilerim ILO ilkeleri için "consensus"a varalım. Ancak hocam hiç değinmediler, ILO ilkeleri çerçevesinde "consensus"a varalım derken ILO genel kurulunda 98 ile ilgili ILO'nun vurguladığı maddeleri düzeltmekle iş bitmiyor, tam tersi, bir başka ayıbımızı da yine temizleyelim, dünyada artık çağdaş demokrat diye geçinen ve 87'yi kabul etmemiş hiçbir ülke yok.

Gelin 87'yi de kabul edelim, bunu işverenler de istesinler ve 87'nin gereklerini de, anayasal ve yasal düzenin içersine sokalım.

Şimdi buradan hareketle ben yine sayın Baydur'un vurguladığı rakamların, son tartışılan ve bugünkü toplantının da konusu olan yasa ile ilgili, iş güvencesiyle ilgili, tersine vurgulanma olduğunu söyleyeceğim, benim açımdan, ve o anlamda kullanacağım. Nedir iş

güvencesi? 1 milyon 700 bin civarındaki toplu pazarlık hakkından yararlanan işçiyi korumayalım ve işverenleri batırmayalım diyor işveren cephesi. Ben de diyorum ki, iş güvencesi, sayın Baydur'un dediği sendikalaşmayı geliştirmek. 1 milyon 700 binden geniş yelpazeye açmanın başlıca yolu, çünkü Türkiye uygulamasına bakmamız lazım. Nedir iş güvencesi? Türkiye'de önce 12 Eylül'den bu yana ne olmuş, ona bir bakalım, daha eskilere gitmeyelim. Türkiye'de işçi niçin çıkarılıyor? Kitlesel işçi çıkarması nerede yaşanıyor? Rakamların gelişmesine bakıyoruz, trajik bir tablo. 12 Eylül'den bu yana, 80'den bu yana sigortalı işçi sayısında, ki bu nüfus artışı, istihdamdaki istem taleple karşılaştırıldığında çok büyük bir ayıbımızdır, sigortalı işçi sayısı 1 milyon artmış sadece. 2,5 çok düşüktü, 3,5 olmuş sadece. Yine çok düşük. 20 milyonluk bir tablo karşısında. Ama bir başka yönden bakıyoruz, hiç olmazsa 1 milyon bir artış olmuş, ama toplu pazarlık hakkından yararlanan işçi sayısı 12 Eylül'den önce 1 milyon 300 bin civarındaydı, şimdi 1 milyon 700 bin civarında. Geriye gitmiş. Toplu pazarlık hakkını kullanabilen işçi sayısı on yılda Türkiye'de düşmüş. Çünkü Türkiye'de gerçek işçi çıkarması, sendikasızlaştırma eylemi olarak yaşanmış. İşletme kapasitesi artarken, sendikal haklardan yararlanan insan sayısı azaldı, çünkü Türkiye'de sendika üyeliği ile toplu pazarlık hakkını kullanma arasında tam bir bağlantı var. Eşit sayıda. Bizde batı sistemi yok ki! İşçi toplu pazarlıktan geniş olarak yararlanır, ama sendika üyeliği özgür sistem içinde yaşanıyor. Ve işte batı toplumunda sendikalar çağdaş gelişmeye ayak uyduramadılar, işçiler de sendikasızlaştı. Hayır, öyle değil, bizde doğrudan doğruya işçi, toplu pazarlık hakkını kullanmak için verdiklerinden, sendikalı ve işveren de toplu pazarlık hakkını geri almak için kullanıyor. İşçi çıkarıyor. En iyisi, sendikalı olabilme hakkı ile iş güvencesi arasında Türkiye'de doğrudan işleyen bir fiili gerçek var. Maddi bir olgu var. Yine Türkiye'de, sendikal hakların kullanılmasıyla iş güvencesi arasında ayrıca bir bağ var. Türkiye olgusunda, Türkiye gerçeğinde. Ve bir zorunluluk halinde. Eğer çalışma çağı nüfusu 20 milyon ise, sadece 1 milyon civarında insan toplu pazarlık hakkını kullanıyorsa ya da eğer toplu pazarlık hakkını kullanan işçi ile toplu pazarlık hakkını kullanmayan işçi arasında büyük bir ücret farkı varsa, elbette ve haksız rekabet mantığı içinde işveren, tek tek ele aldığınızda, sendikalı işçiyi çıkarıp sendikasız işçiyi çalıştıracaktır. Yeni işçi alacaktır, toplu sözleşme hükümlerinden de kurtulacaktır. Ya da taşaron sistemiyle sendikasızlaşma gelişecektir. Ve çok acı-

dır, bugün geldiğimiz noktada Türkiye'nin en kamu önünde olan işkolu, benim kendi iş kolum, sendikasızlaşmaya gidiyor. Otelcilik işkolu sendikasızlaşmaya gidiyor, büro gidiyor, tersaneler gidiyor, özel deri sanayii gidiyor. Dehşet bir olgu yaşanıyor olayın perde arkasında ve bu fiili olguyu görerek bizim bir yerde iş güvencesini sendikal haklarla özdeşleştirme görevimiz gerekiyor. Bir yerde hocamız Kemal Oğuzman işverenlere yol gösterdi, gelin olayı redetmeyin, yasadaki, taslaktaki sizin aleyhinize olabilecek maddeleri tartışın ve buna göre terazinin dengesini değiştirin, dedi. Ben daha başka bir şey söylemek istiyorum. Gelin, eğer gerçekten sosyal barış isteniyorsa Türkiye'de, çağdaş bir ülke olması isteniyorsa Türkiye'nin, sadece bu yasayı düşünmeyin, hükümeti de beklemeyin, gelin sendikal haklar ve özgürlükler ve denk güçler ve sosyal barış için işverenler de artık istemde bulunun. Yani yasalar konusunda da öneriler getirin ve değişikliğe, consensus'a, bu konularda masaya oturmaya evet deyin. Nasılsa yasal düzeni biz dikte ettirdik, onlar varsın kalksın, ama burada da bizim aleyhimize bir şeyler geliyor, burada da gürültü koparıp bunu engelleyelim, tutumu, hiçbir şekilde Türkiye'nin hedeflenen, yeni Türk Cumhuriyetler ve Ortadoğu'nun çağdaş dünyasında alması istenen rolü üstlenmesiyle ilgili bir geliştirme olmuyor. Gerçekten, çünkü Türkiye'de bir yandan görüntüde çok büyük pencereler, ufuklar açılıyor, demokratikleşme yolunda çok önemli pencereler açılıyor, bunlardan birisi de demokrasi. Genel toplu istem olarak her kesimin dile getirmesi, demokratik Türkiye için herkesin evet diyor olması. Ama bunun sözde denmesi bir işe yaramıyor, çünkü Türkiye'de fiili düzen, 12 Eylül düzeni, olduğu gibi duruyor ve 12 Eylül düzeninin daha da ötesinde, fiili yaşamda gelir dağılımının en çarpık ülkelerinden biri. Ve Türkiye'de eğer ücretler, bu hani, gelin 1 milyon insanı korumayalım dediğiniz kesimin ücretine bakın ne olmuş. 12 Eylül'den bu yana reel hâlâ geride, son sözleşmelerde sadece son iki dönemin sözleşmesinin açığını kapadı diye, gelir dağılımı o kadar çarpık ki, zaten çarpıktı, daha çok çarpıldı, müthiş bir fark oluştu ve asgari ücret veya tarım sanayiinde sigortasız, sendikasız çalışan işçinin ücretine göre, toplu sözleşmelinin ücreti çok yüksek kaldı. Şimdi ücret çok yüksek diye bağırıyoruz. Çok yüksek diye bağırdığımız o 1 milyon işçinin ücretine bir bakın, 12 Eylül'e göre reel ücreti hâlâ çok gerilerde. O ücret çok yüksek değil, çok düşen bir gelir dağılımı var Türkiye'de. Çarpılan, çok bozulan. Tek tek işletme düzeyinde baktığımız zaman, elbet o mantık içinde, dışarda milyonlarca işsiz, çünkü

bir milyon sendikalı, en az üç buçuk milyon tarım sanayinde ve en az üç buçuk milyon da aday işsiz var, yani yapay işlerde çalışıyor açık işsiz olarak görülmese bile, hatta yapay işlerde çok daha yüksek rakam. Bu kadar işsizi olan bir ülkede elbette kalifiye işçinin dahi ücreti tek tek işletmeye yüksek görünür, ama reel olarak baktığınız zaman, bu ücret gerçekten yüksek değil, çok düşük ücrettir. Ne yazık ki Türkiye'de gelir dağılımı çok çarpılmıştır, sorun aslında pastanın paylaşımındaki bu çarpıklıktadır. Uzatmadan burada kesiyorum, saygılar sunarım.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Teşekkür ederiz, sayın Ketenci. Sayın Doç. Dr. Mete Törüner, Gazi Üniversitesi İktisat Bölümünden. Buyrun efendim.

Doç. Dr. Mete Törüner
Gazi Üniversitesi
İktisat Bölümü

Sayın Başkan, sayın Bakan, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti'nin değerli yönetim kurulu üyeleri, sayın konuşmacılar, değerli dinleyiciler,

Bana verilen bu süre içinde konuları çok dağıtmadan, Rüçhan Hoca'nın da belirtmiş olduğu gibi, kısa bazı noktalarda, ama derinliğine, görüşlerimi belirtmeye çalışacağım. Önce şunu ifade etmek istiyorum, sayın Bakanın iş ve istihdam kurulu kurulmasıyla ilgili önerisi ve bunu takiben de nisan ayında çalışma meclisinin işsizlik sigortası konusuyla ilgili olarak toplanacağı müjdesine gerçekten çok sevindim. Önce iş ve istihdam kuruluyla ilgili görüşleri şöyle arzetmek istiyorum. Aslında bu tip kurul daha önce de Türkiye'nin gündemine gelmişti. Ücret ve gelirler konseyi, ekonomik ve sosyal konsey gibi. Fakat bir türlü gerçekleşmedi. Umuyorum ki bu kez iş ve istihdam kurulu, daha öncekinden daha geniş boyutlu istihdam, işsizlik ve gelirler konusunu da içerecek biçimde gelişir ve Türkiye'ye önemli katkılar sağlar. Şimdi, günümüz bilgi çağı diyoruz, enformatik çağ diyoruz, fakat ben özellikle çalışma yaşamıyla ilgili olarak, bu enformatik verisizliğin önce üzerinde durmak istiyorum, çünkü herhangi bir diyalog veya herhangi bir iletişimin sağlanabilmesi için tarafların aynı dili konuşması lazım. Tabii burada dil, üzerinde özellikle durmak istediğim, veriler ağırlıklı olacak. Bugün Türkiye'de gerek istihdam, işsizlik, gerek hizmetlerle ilgili, elimizde son derece sınırlı bilgiler vardır. Hatta şöyle ifade edebiliriz, bu enformatik çağda biz istihdam veya çalışma yaşamına yönelik olarak hiçbir doğru bilgiye sahip

değiliz. Nasıl anlaşacağız? Bir tarafın dediği ve kendi çapıyla kabul ettiği bilgiyi karşı taraf kabul etmiyor. O başka bilgide diretiyor. O kendi bilgisine dayanarak, kendi görüşlerini ifade etmeye çalışıyor. Söz gelimi ücretlerle ilgili. Bugün Türkiye'de ortalama ücret nedir, sektörler itibariyle nelerdir, ücretin kompozisyonu nedir, sendikasız ücretli ne kadar kazanır, sendikalı ücretli ne kadar kazanır, kamu kesimindeki ücretlerin ortalaması nedir, gibi konulara baktığımızda, belli başlı 2-3 tane kurum var bize bu bilgileri aktaran. SSK diyelim, DİE diyelim, TİSK diyelim, kamu işveren sendikaları diyelim. Fakat bakıyoruz ki onların her birinin bu bilgilerle ilgili tanımları, kapsamları farklı. Dolayısıyla bu tanımlamadan gelen sonuç olarak, ortaya koydukları bilgiler de farklı farklı. Söz gelimi gıda sektöründe TİSK'in verisiyle SSK'nın verisi, DİE 'nin verisi ile kamu sektöründe Kamu İşveren Sendikalarının verileri birbirinden çok çok büyük farklılıklar göstermektedir. İş ve istihdam konseyi kuracağız, taraflar gidecek, verileri konuşacak, gelirleri konuşacak, ama biz daha hangi gelir düzeyindeyiz diye anlaşmazlığa düşüp, bir ortak platformda oturup konuşup anlaşamayacağız.

Onun için benim bu vesileyle önerim şu olacak kısaca. Bu iş ve istihdam kurulu eğer gerçekleşirse, önce ücretler gibi, artı istihdam, işsizlik gibi, çalışma hayatına temel teşkil edecek bir takım verilerin tarafsız, bilimsel ve herkesin itirazsız kabul edeceği biçimde bir yapılanmaya oturması gerekir. Aksi takdirde bu yeni düzenlemeden ne sonuç çıkacak? Böyle bir kurumdan ben hiçbir olumlu sonuç alınacağı kanaatinde değilim. Çünkü biraz önce söylediğim gibi, ortak dili konuşma, ortak bilgiyi, ortak değerleri anlama imkânımız ortadan kalkmış olmaktadır.

Şimdi burada bir konuyla ilgili bir örnek daha vermek istiyorum, o da tabii işsizlikle ilgili konulardır. Bugün maalesef Türkiye'de işsiz sayımız nedir diye kesin birşey söyleyemiyoruz. Devlet Planlama Teşkilatı bir tahmin yapıyor, Devlet İstatistik Enstitüsü hane halkıyla ilgili yeni bir takım şeyler çıkardı, tam belli değil. Büyüklükleri, ayrıca tanımları da belli değil. İşsiz kim diye tanımlarken, İş ve İşçi Bulma Kurumu, DPT ve diğer gruplar farklı farklı tanımlıyorlar ve sonunda geliyoruz ki, işsizlik var mı Türkiye'de, daha temel konu...oturduk konuşacağız, bir politika geliştireceğiz, çalışma yaşamına dönük düzenlemeler yapacağız elbirliğiyle, fakat işsiz ne kadar dediğiniz zaman bir taraf, bakıyorsunuz, işsizlik yok diyor, bir taraf işsizlik %7.8 diyor, bir taraf % 35 diyor. Böyle bir platformda, daha

başlangıçta, diyalog eksikliğinden ötürü tartışmalardan olumlu sonuç almanın mümkün olamayacağı kanaatindeyim. O nedenle, özellikle yinelemem gerekirse, bu iş ve istihdam kurumunun işlerliğe başlaması ile birlikte ve hatta çok öncelikli olarak, evvel emirde bu tip envanter bilgilerinin tarafların kabul edeceği bir biçimde oturulup toplanmasında ve bunların yayınlanmasında, zannediyorum büyük yarar var.

Ben bugün birkaç nokta üzerinde durduktan sonra, üzerinde pek durulmayan işsizlik sigortası konusuna değineceğim, ama iki noktaya daha değinip o konuya girmek istiyorum. Bunlardan bir tanesi, gene çeşitli konuşmacı arkadaşlarımızın belirttiği ve benim de üzerinde çok durduğum bir konu, Türkiye'de işgücü maliyetleri ile, yani işveren açısından işçinin ona olan yükü ile işçinin eline geçen net ücret arasındaki farkın büyüklüğüdür. Bu fark büyüklüğü makul bir düzeye indirilmedikçe, ki bunun büyük bir kısmını devlet çeşitli fonlar adı altında toplamaktadır, çalışma barışından sağlam bir sonuç beklemek mümkün değildir, çünkü bir masaya oturuyorsunuz, işçi kendinin enflasyondan dolayı ezilen hakkını almak istiyor doğal olarak ve reel gelirini kurtarmak için büyük çaba sarfediyor, fakat karşı taraf ona bir katı veya bir katından fazla bir maliyet koyarak kendi hesaplarının dengesini kurmaya çalışıyor. Bu aradaki büyük uçurum, zannediyorum artan grevlerde, kaybolan iş günlerinde çok temel nedenlerden birini teşkil etmektedir. Tabii bu iş güvencesiyle de ilgilidir, iş güvencesinin belki ekonomik bazı da farklılığın ortadan kalkmasıdır. Yani bu farklılık kalkmadıkça, biz yasa ile ne kadar koruyucu indirimler getirirsek getirelim, bu aradaki ekonomik farklılığı, açıklığı kaldırmadıkça, gene etkin sonuçlar alınabileceği kanısında değilim.

Bu konulara değindikten sonra, işsizlik sigortasına bugün pek değinilmedi, ben de bu konularda biraz fazla çalışmıştım bir zamanlar, birkaç dakikanızı da bu konuya ayırmak ve Bakanlığın da bu konuda çalışmaları olduğu için, birkaç hususa dikkati çekmek istiyorum. Aslında Türkiye'de işsizlik sigortası çalışmaları 1959'larda başlamıştır. 1960'larda desek kabaca, 30 yılı aşkın bir süresi vardır. Fakat maalesef hep konuşulmuş konuşulmuş, 25'e yakın tasarı hazırlanmış ve hiçbiri de gerçekleşip uygulanma şansına ulaşmamıştır. 60'lı ve 70'li yıllarda işsizlik sigortası gerçekleşmesi çok önemli bir politika olarak ele alınmış, ama 70'lerden sonra bu hep ertelenen bir politika olarak planlara, programlara girmiştir. Neden Türkiye'de iş-

sizlik sigortası sürekli olarak geriye bırakılmıştır, ertelenmiştir? Söylenen şudur: İşsizlik sigortasının yükü ağırdır, Türk ekonomisi işsizlik sigortasının maliyetlerini karşılayacak güçte değildir. Bugün başka bir izah tarzı yok, çünkü devamlı olarak gündeme geldiğinde, işsizlik sigortasını karşılayamayız, 3 milyon işsizimiz var, 5 milyon işsizimiz var, daha kurulurken batar, şeklinde bir takım görüşler ileri sürülmektedir. Tabii bildiğiniz gibi, bunu uzun uzun söylemeye gerek yok ama işsizlik sigortası tüm işçilere işsizlik tazminatı veren bir sigorta dalı değildir, ancak çalışıp çalışma hayatına katıldıktan sonra, belli bir süre çalışma hayatında kaldıktan sonra işsiz kalan, ama burada kendi iradesiyle değil tabii, iradesi dışında işsiz kalan kişilere, kayıplarını belirli bir süre tazmin edecek bir program dalıdır. Ben işsizlik sigortasının yüküyle ilgili olarak aşağı yukarı 500-550 bin işçiye ortalama ücretlerinin %50'si kadar, 8 aylık bir yardım yapıldığı takdirde, bunun sigortalı ücret fonu içindeki maliyetini kabaca hesaplamaya çalıştım ve bu aşağı yukarı %6 civarında bir maliyet getirmektedir. Yani toplam ücret fonunun % 6'sı kadar bir ek maliyet getirmektedir, dediğimiz sınırlar içinde. Bir işsizlik sigortasının kurulması olayının GSMH içindeki payına bakarsak, %4 dolayındadır. Belçika, Hollanda ve diğer ülkelerde de bu %5'ler %6'lardır. Buradan giderek şunu hemen ifade etmek istiyorum. Türkiye'nin bugün ulaştığı ekonomik zenginlik karşısında, Türk ekonomisinin ulaştığı düzey ve boyutlar karşısında, işsizlik sigortası makul ve tutarlı bir ölçüde başlatılırsa, Türk ekonomisi bu sigortanın yükünü kaldıracak güçtedir. Tabii burada dikkat edilecek, ayrıntılar ile ilgili bir çok hususlar vardır, yani işverenlere işsizlik sigortası bir maliyet olarak yansıyacaktır, ama bu düzenlemeler yapılırken bu işsizlik sigortası fonuna, konut edindirme fonu, tasarrufu teşvik fonu gibi birçok fonlardan bazı aktarmalar yaparak işsizlik sigortası fonunun yapısı da oluşturabilir. Hattâ diğer fonların bir kısmının kaldırılmasıyla, hem toplam işgücü maliyetlerinde bir düşme, hem de işsizlik sigortasının finansman yapısı oluşturulabilir. İkisi birlikte de uyumlanabilir. Dolayısıyla işsizlik sigortasının Türkiye'de işverenlere veya Türk ekonosine büyük bir külfet getirerek ekonomiyi zorlayacağı veya bu sigorta dalının doğuştan başarısız olacağı görüşlerinin pek geçerli olmadığı kanısındayım. Tabii burada sigorta dalı kurulurken veya oluşturulurken başlangıçta makul bir takım hedefleri belirlemek gerektiğini zannediyorum. Bu arada şunu ifade edeyim, gerek hükümet

programında olsun, gerek sayın Bakanın konuşmalarında olsun, hep bir kademeli işsizlik sigortası uygulaması var. Bu kademe bölgeler itibariyle midir? Sektörler itibariyle midir? Meslekler itibariyle midir? Yani kapsam diye baktığımız zaman, kimler yararlanacak diye baktığımız zaman, bu açık görülmemektedir. Ama kanımca tarım kesimini dışarda tutarsak, kamu kesimindeki çalışanları dışarda tutarsak, aşağı yukarı bu sigorta kapsamında çalışanları ifade ediyor. Eğer bir başlangıç yapılacaksa, kademelendirmeden, doğrudan doğruya tüm sigorta kapsamında çalışanları içerecek biçimde, doğrudan bir biçimde başlatılmasının daha yararlı olacağı kanısındayım. Aksi takdirde kademeler ortaya çıkmaya başladığında, bu kademeler nasıl belirlenecek? Burada bir takım başka sorunların ortaya çıkması da gündeme gelebilir. Bu konuyla ilgili birkaç noktaya daha değinmek istiyorum. Şu ifade edilmektedir: Efendim, işsizlik sigortası tekrar çalışanlara veya sendikalılara, güvence içinde olanlara verilen bir dikey haktır, bugün sokaklarda binlerce işsiz var, yeniden işsizlik sigortasına gerek var mıdır, gibi bir takım görüşler ifade edilebilmektedir. Kanımca burada düşünülmesi gereken şudur: İstihdam yaratma ve istihdam politikası ayrı bir olaydır. Yani istihdam tabii ki yaratılacaktır, işsizlik sorunu varsa. Hükümetlerin amacı zaten iş yaratmak, ekonomiyi geliştirmek, büyütmek ve zenginleştirmektir. Ülkenin zenginleşmesidir. Doğal olarak istihdamı yaratacaktır. Ama efendim bekleyelim, Türkiye tam istihdama gelsin, herkese iş bulunsun, biz ondan sonra işsizlik sigortasını kuralım, gibi bir bekleyişin ne kadar on yıllar alacağını kestirmek de mümkün değildir. O nedenle istihdam politikası tabii devam edecektir, yeni iş alanları açılması ayrı bir konudur, ama işsizlik sigortasının kurulmasını bundan ayırıp, konuya başka bir şekilde eğilmek gerektiği kanısındayım.

Konuşmamı çok uzatmak istemiyorum, zaman da ilerledi, arkadaşlarıma da zaman ayırmak açısından, en azından son söz olarak şunu ifade etmek istiyorum ki, işsizlik sigortası tabii ki yönetsel yapısı çok büyük bir problemdir, organizasyonu ve yönetsel yapısı çok uzun zaman alacaktır. Bugün başlayan bir işsizlik sigortası, ertesi gün uygulanmayacaktır tabii. Bugün Türkiye'de ne İş ve İşçi Bulma Kurumu, ne SSK, işsizlik sigortasını uygulayacak idarî yapıya, organizasyona ve elamana sahip değildir. Bunların yetişmesi bir zaman alacaktır belki. Kademeden bu anlaşılıyorsa, yani şimdiden başlayıp

organizasyonu oluşturmak ve bir dönem sonra bunu gerçek hayata geçirmek anlaşılıyorsa, tabii ki en anlamlı ve tutarlı yol olacaktır. Çok teşekkür ederim.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Teşekkür ederiz sayın Törüner. Buyrun sayın Tuğrul Kutadgobilik.

Tuğrul Kutadgobilik
Koç Holding A.Ş.
Endüstri İlişkileri Koordinatörü

Sayın Başkanım, sayın Bakan, muhterem davetliler,

Ben bir sanayi idarecisi olarak bir miktar makro bakmaya çalışacağım olaya. Türk sanayiinin konumu bugün nerededir ve neler bekliyor Türk sanayiini? Yapmaya çalıştığımız kanuni düzenlemeler ve hedefler acaba bu gelişmeyle birbirini tutacak mı? On ay sonra, 1 Ocak 1993'te Avrupa tek pazarı yürürlüğe girecek. Bu demektir ki, Avrupa'yı meydana getiren bütün sınırlar dışarda büyüyecek, kendi içindeki 12 ülke kendi sınırlarını açacak. Niçin Türkiye'miz için mühim? Türkiye geçen yıl ihracatının % 55'ini AT'ye yaptı. Bu yalnız bu yıl için geçerli değil, geçtiğimiz 10 yıldır söylediğim trend bu şekilde cereyan ediyor. Biz şu anda AT sınırlarıyla, GATT gümrük duvarlarıyla, tekstil anlaşmalarıyla, çelik anlaşmalarıyla,gıda anlaşmalarıyla uğraşmaktayız. Bakın efendim, AT'ye şu kadar milyon kilodan fazla çelik satamazsınız, kota vardır; tekstil, bildiğiniz gibi devamlı kotalarla. Bizimkiler giderler, uğraşırlar, kotayı bir miktar açmaya çalışırlar, ihracat yapamayız. Gıda, domates salçası üretiriz Türkiye'de, 7000 ton'dur Türkiye'ye AT'nin verdiği kota, 7000 tonu ihraç ettiğiniz anda, 1 kilo fazla satamazsınız. 7000 ton, Türk sanayininin bir haftalık üretimidir. İşte biz on ay sonra böyle bir Avrupa'yla boy ölçüşeceğiz. Yalnız AT'nun kendi ülkesi içinde değil, Türk sınırları içinde dahi. Şişli'den Sirkeci'ye kadar dünyanın 7 düvelininin sanayine Türkiye'yi açtık, "world economy"nin şahaserini yaşıyoruz Türkiye'de. Canı isteyen canının istediğini ithal ediyor, buzdolabının envai çeşidi, elektronik araçların yüz bin çeşidi cereyan ediyor Türkiye'de

ve Türk sanayicisi hem dahili pazarlarda onlarla boy ölçüşecek, hem de ihracat pazarlarında, bu dönemler dengesi diye söylediğiniz ve hür ekonomik sistemin temelini teşkil eden ekonomiyi yürütecek. Maastricht toplantısı yapıldı, Türkiye'de fevkalade az mehaz buldu. Maastricht toplantısında Avrupa'yı meydana getiren 12'ler, kendilerini bu sosyal ve ekonomik şartlara adapte edebilmek için, Japon-Amerikan rekabetinin üstesinden gelmek için dört AT ülkesine, İspanya, İrlanda, Portekiz ve Yunanistan'a 7 milyar ECU, 1991'de14 milyar ECU, 92 yılında ECU, 1.4 dolar, çarpın, ona göre bulacaksınız. Yalnız kendileri için Maastricht'de kompansasyon sağladılar. Neresi için? Kendi işçisi, kendi işletmesi, kendi "joint venture"larını ihya edebilmek ve bizim gibi gelişmekte olan ülkelere, AT'ye alamadıkları Türk ülkesine büsbütün kapıları kapatabilmek için. Bunu yaptılar. İşte Türk Sanayii, sayın Bakan, böyle bir hususla on ay sonra karşılaşacak. Olay burada bitmiyor. EFTA ile anlaşma imzaladınız Ocak'ta. 95'e kadar AT'ye verdiğiniz bütün şartlarla EFTA'ya gümrük indireceğinizi vaad ettiniz. EFTA büyük bir grup ülke, 3740 milyon nüfus eyvallah, fakat Türk sanayii gene EFTA'nın Türkiye'ye yapacağı ithalâtla karşı karşıya kalacak. Yeni bir mesele, Doğu Türki Cumhuriyetler bize geldiler, bizden yardım istiyorlar, para istiyorlar, akıl istiyorlar, onlara göre çok ileriyiz. Örnek aldılar. Herkes çok iyi bilmelidir ki bugün Türkiye'nin geleceği batıyla olduğu kadar, doğudaki bu Türki Cumhuriyetlerle de birleşmekte. Manevi olarak demiyorum, ekonomik olarak diyorum. Karadeniz Ekonomik İşbirliği'ni tebriklerle karşılıyoruz. Ne olacak, Türk sanayii, Türk ticareti, Türk tarımı bunun karşısına gelecek. Şimdi Çalışma Bakanlığı'nın hazırladığı değişiklikleri işte ben bu makro-hedefler içinde değerlendirmeye çalıştım. Burada Çalışma Bakanlığı'nın bir vizyon eksikliği görüyorum, sayın Bakanım, kusura bakmayın, açıkça bazı şeyleri söyleyeceğim. Vizyon eksikliğiniz, şu AT ile bu kadar mücadeleye girecek bir ülkede, bütün her şey bitmiş gibi, bütün kanun ve sistemlerimiz hepsi yerine oturmuş gibi, acaba 13. madde ile 17. maddeyi nasıl yapacağız, bununla uğraşıyorsunuz. Hani GATT Anlaşması'nda Türk sanayiini koruyacaktınız? Tekstil işçiniz sizin işçiniz değil mi, bizim işçimiz değil mi, gıda işçimiz bizim işçimiz değil mi? Türkiye'de sendikalarla beraber bu hale geldik. Amerika Birleşik Devletleri, Japonya'ya gitti, bayılması uğruna, yerlere düşmesi uğruna kendi sanayini korumaya çalıştı. Niye? Japonya'ya yapılan ithalat-ihracat dengesini biraraya getirsin diye. Artık dünya globalleşti. Sayın Başbakanımız

diyor ki, "dünya" ile kucaklaşacağız, ekonomik olarak globalleşeceğiz. Peki nasıl? Biz onlara mal satamayacağız, onlarla kotalarıyla mücadele edeceğiz, onlar canlarının istediği malları Türkiye'mize ithal edecekler, hem burada, hem dışarıda bizimle savaşacaklar, ondan sonra biz onların 158 sayılı formasyonunun en güzel hükümlerini alıp birdenbire Türkiye'ye getireceğiz. Birincisi bu. İkincisi, sistem eksikliğinden bahsetti Profesör Işık. ILO'nun Türkiye temsilcisi diyor ki, "endüstri ilişkileri bir sistem manzumesidir, bu sistemi yalnız bir ucundan çekip bir şey yapmayın," diyor.Ve bunu ILO olarak söylüyor, ilk defa da söylemiyor bu görüşünü, birkaç yerde ifade etti, şükranla karşılıyorum. Şimdi biz ne yapıyoruz? Efendim, biz geri kaldık. Ketenci de haklı, onun da papuç ayağını sıkmış. Türkiye'de hakikaten bazı dertler var. Basın iş kolundan başlayın, bilmemne iş koluna kadar, dertler bitmiyor. Ama burada bazı yanlışlıkları düzeltelim diye, sanayinin tamamını hedef alan keyfi çıkarma meselesi önümüze geliyor. Ben münferit çıkarma konusunda büyük bilim adamı sayın Profesör Oğuzman'ın açtığı yolu, hakikaten bir sistem olarak görüyorum. Çok dikkatle izlememiz lazım sayın Oğuzman'ın açtığı yolu. Bir Türk işçisi, Türk sanayiinin en büyük yardımcısıdır. Bugün ne yaptıysak, %82 sanayi mamulu ihraç edebildiysek, Türkiye'nin bütçesinin % 75'ini sanayi mamulleri ile karşılayabildiysek, bunu Türk işçisine borçluyuz.

Ama yarın bunlarla kavga edeceğiz. Yalnız 4 bin, 5 bin tane işverenle olmayacak bu iş. Biz Türk işçisiyle kenet halindeyiz, kenetlenmeye de mecburuz, aksi halde bizi konuşturamazlar. İster 158'i kabul edin, ister 358 tane madde kabul edin, söylediğim,iki sene içinde Türkiye bu sanayi aşamalarını yapamazsa, 1 Ocak 1996'dır tam, Avrupa Gümrük Birliği'ne sıfır gümrükle girersek, ne biz kalırız, ne sanayi kalır, ne işçimiz kalır, ne sendika başkanlarımız kalır. Olaya böyle bakmak lazım.

Gelelim ikincisine. Efendim, çok işçi çıkardı Türkiye, bundan dolayı biz de bu kanuni tensikatları düzenlemeye mecbur kaldık, diyor sayın Bakanlık gerekçesinde. Bakın AT'de ne diyorlar! Şimdi biz globalleşeceğiz, AT'yi karşımıza aldık, tam ortaklığa müraccat ettik ya, işte Avrupa'nın kendi yayınladıkları gerekçe:" unemployment ve layoff"lar: 1991 yılında Avrupa'daki işçi çıkarma ortalaması %15. İspanya yüzde 20 çıkarmış, İngiltere % 25 çıkarmış, İtalya % 15 çıkarmış ve Almanya %10 çıkarmış." Sayın Bakan, TÜSİAD'da bir toplantıda sordum, yüzde kaç işçi çıktı Türkiye'de diye. Hangi istatistiğe isti-

nad ediyorsunuz bu gerekçeyi söylerken? Hangi iş kolunda ne kadar işçi çıkmıştır? Koyun şunu ortaya, bir görüşelim, dedim. Ses çıkmadı. Bugünkü beyanda da yok, evvelki gün yaptığınız konuşmada da söylemediniz. Şimdi, İngiltere'de, Fransa'da, Almanya'da, Belçika'da ve bütün Avrupa'da olan % 15 işten çıkarmaların, Türkiye'de de bu nisbette olup olmadığı konusunu hakikaten tetkik etmeye mecburuz. Bunları yapmadan da, Türkiye'de getirmeye çalıştığımız, kanunen düzeltmeye çalıştığımız sistemlerin bizi bir yere götürüp götürmeyeceğini de anlamamıza imkân yoktur. Onun için buna işaret etmek istedim.

Gelelim bir başka hususa. Bugün 1991'de yaşadığımız krizin temelinde, 9 Ocak 1991'deki körfez krizi yatar. Körfez krizi altı ay evvelinden kriz olarak ortaya çıkmıştı. Sıcak harbe dönüştükten sonra da, Türkiye'de turizm sektörü başta olmak üzere bütün sektörlerde duraklama oldu. Bütün dünya bunu yaşadı. İşte bu % 15 bunun işareti AT'de. Onun için Türkiye'deki "lay-off"ları, işten çıkarmaları, bu çerçeve içinde görmek lazım. Keyfi çıkarma başka mesele, münferit çıkarma başka mesele, toplu çıkarma başka meseledir.

Şimdi sayın Bakanım, sayın Bakanlık yetkilileri, AT'nin hiçbir ülkesinde işçinin Türk işçisi kadar vergi ödemediği bir devre yaşıyoruz. Türkiye'de % 25'ten başlıyor, biraz evvel sayın Doçent ifade ettiler. Bugün endüstri münasebetlerinin yaşadığımız en büyük kavgası, ödediğimiz paranın ancak % 50, sinin işçinin cebine gitmesi, diğer %50'sinin devletimizin cebine gitmesidir. Biz bunu, bu paylaşımı büyütmek için çalıştığımız için, iki misline getirmek, net ücreti, yani ele geçen ücreti çoğaltmak mecburiyetindeyiz. 7 tane fon var, evvelden kurulmuş, ANAP hükümeti devresinde vs. Bu fonları kaldıralım. Ne zoru var şimdi işçinin tekrar bu fonu taşımaya? Fak- fuk fonu, tasarrufu teşvik fonu ...7 fon var. İşte bu fonlardan başlayalım işe. Vergiden başlayalım işe. AT'nin hiçbir ülkesinde böyle bir fon yok, ona da baktık.

Şimdi bütün bu meseleleri bir tarafa koyarak, asıl yeni bir boyut olarak getirdiğiniz bu toplu tensikat konusundaki tasarınıza karşı görüşlerimizi arzetmek istiyorum.

Efendim, gerek Çalışma Bakanlığı tasarısında, gerekse meclis konuşmanızda, komisyon konuşmanızda, Avrupa'da 158 sayılı konvansiyon yerine konulmakta olan toplu tensikat, çıkarma kanununundan, kararnamesinden bahsetmediniz.

Çalışma Bakanı olarak böyle bir hazırlıktan haberiniz yoksa, bunu derhal temin etmek mecburiyetindeyiz. Bugün Avrupa artık ILO'nun 158 sayılı konvarsiyonundan vazgeçti. Ben Fransa'nın ve İspanya'nın kabul ettiği 158 sayılı konvansiyon hakkında da size bir yenilik arzedeyim. Sayın profesörün de konusmasında geçti. Fransa, AT'nin şu direktifine uymak için 158 sayılı "application"a verdiği uygulama icraatından vazgeçti. Şimdi AT'de şu düzenlemeyi yapıyorlar. Ben size bu düzenlemenin özetini getirdim, müsade ederseniz söyleyeyim. Münferit çıkarma konusunu bir tarafa bırakarak, toplu çıkarma konusunda AT'nin direktifi, gaye olarak, Avrupa'da çok uluslu şirketlerin varlığını kabul ederek, bunların bu konudaki düzenlemelerini yapıyor, daha da ileri gitmiş, burada tabii çok mühim bir eleman daha var müsade ederseniz, madem ki Avrupa ile birleşeceğiz, kucağımızı açacağız, işçi hak ve özgürlüklerini yapan, AT'nin meşhur sosyal chart'ı. Şimdi bu sosyal chart'ı yapmadan, bu sosyal chart'da AT'nin yaptığı gelişmeleri görmeden, AT'ye tam üyelik müracaatında bulunduğumuz bir Türkiye olarak 158 sayılı konvansiyonda bu var diye bir düzenleme yapmayı fevkalade yanlış buluyorum. O bakımdan, alacağınız hedef, müsade ederseniz Bakanlık olarak, yalnız bu konuda demiyorum, şayet bu kanunları tekrar elden geçireceksek, 1980 öncesinin getirdiği, reaksiyon kanunu olarak nitelediğiniz '82 anayasası ve diğer meseleleri bütün olarak ortaya koyacaksak işverenler olarak, burada hür demokratik sendikacılığı da bütün kalbimizde benimseyeceksek, ben bunu Ketenci'ye karşı söylüyorum, evet, Türk sanayicisi artık kendi kanun ve sistemlerinin eksikliği dolayısıyla itham edilip diğer meselelerde yaptığı gibi bir sosyal damping vs. iddiasıyla karşı karşıya kalmak istemiyor. Biz artık dünya şirketler manzumesi için girdik ve bunlarla mücadele ediyoruz. Artık dahili kapalı bir ekonomi içinde değiliz. Bu bakımdan, gerek 87 sayılı konvansiyon, açık söyleyeyim, gerek diğer konvansiyonlarda, ama altını çiziyorum, Türk hukuk sisteminin ve Türk ilim adamlarının, artı Türk tatbikatının boyutları içinde, yeni düzenlemeler yapmaya hazırız. Onun için meselelere böyle bakmak lazım. Şayet söylediğim konvansiyona Türkiye dikkatlice bakmış olsaydı, Avrupa'da yapmaya çalışılan ve bu günden bir yıl sonra, 1 Ocak 1993'de yürürlüğe girecek kanunname ile toplu tensikatın üç ana ayakta yapılacağını görecekti. Bunlardan bir tanesi işçiye bilgi verme, 75/112 "amending direktifi," ilk çıkışı 13 Kasım 1991. Bunu behemahal Türk sisteminin tetkik etmesini arzu ediyorum. Burada toplu tensikatı be-

lirli işletmelerde ve 20 kişi ve daha fazla çalıştırma yerlerde, bizim sistemimize geldiği gibi yalnız 1 işçi ve daha fazla çalışan işletmelerde değil... çünkü getirdiğiniz sistem Türkiye'de esnaf ve sanatkâra da gidecek. Yani yanında kaşıkçı esnafını çalıştıran birisi de herhangi bir çırağını işten çıkardığı zaman, onun da iş mahkemesine gidip işe iadesi, yok tensikata girmişse, %10'unu geçmişse, tensikat hükümlerine girmesi lazım ki bu teşhis edilemez. AT'nin ikinci düzenlemesi, ki AT dediğim zaman bir hususu düzeltmeme müsaade buyrun, Maastricht toplantısında İngiltere AT'nin sosyal birlik anlaşmasından aşağı indi. İngiltere, dünyanın en gelişmiş endüstri sistemlerine sahip olduğu söylenen bir Birleşik Krallık, Maastricht toplantısında sosyal chart'dan ayrılacağını kabul ettirdi bütün diğer ortaklarına. Niçin? Çünkü kendi ufak kıtasının ekonomik menfaatı bunu icap ettirdi diye. Biz Türk sanayinde, bütün bu gelişmeler ortada dururken, yalnız bir cımbızla gidip de 158 sayılı ILO konsvansiyonunun faziletlerinden bahsetmemize ve birbirimize ILO'ya karşı çıkıyormuş gibi intiba vermemize imkân yoktur.

İkinci husus, bu enformasyon ve konsültasyon sistemine dayanıyor ve Çalışma Bakanlığına doğrudan doğruya, onların söyledikleri "competent public authority," yani bu iş için en ehil ve düzenlenmiş devlet otoritesine bilgi veriyorlar. Şimdi tensikat böyle bir sisteme bağlanmışken AT'de ve bu konvansiyon kanunlaşırsa bu şekilde bağlanacakken, bizim bunların üzerinde yepyeni bir konvansiyonla ortaya çıkıp yeniden bazı şeyleri keşfetmeye çalışmamıza, bu arada işi doğrudan doğruya sanayinin ve ekonominin hiç tahammülü olmadığı bir şekilde edebiyata getirmeye imkân yoktur. O bakımdan burada açıkça ifade etmek istiyorum ki, AT'nin düzenlemelerini nazarı itibare almadan, tek başına ILO konvansiyonlarını yorumlamaya hakkımız yoktur. AT konvansiyonlarında yer alan ikinci bir husus da enformasyon, 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri, fakat konsültasyon, yani danışma, 50 kişi ve daha fazla çalıştıran işyerlerine verilmiştir. Bu size arzetmeye çalıştığım hususlarda. Şimdi dünyanın, yani bizim ekonomimizle entegre etmeye çalıştığımız bir dünyanın, Avrupa Topluluğu'nun bulduğu ve çalıştığı yol açıkken, biz bunun dışında bir şey yapamayız. Sayın Bakanım burada, bu bir tasarı değil, taslaktır buyurdu. Çalışma Bakanlığı'mızın basın bültenine göre, bu yasa tasarısı. Kendi basın bülteniniz. Siz taslak buyurun. İkincisi, bu taslağı, tasarıyı ortaya atıp gittikten sonra, ertesi gün OECD taplantısına gidiyorsunuz. OECD toplantısından sonra, şayet bu bir tasarı

değil de taslaksa, ILO'ya gidip Türkiye'nin bu konudaki niyetini beyan ediyorsunuz. Türk-İş görmemiş, TİSK görmemiş, ilim adamları bunu müzakere etmemiş.... ve ondan sonra fevkalade güzel bir cümleyle, tarafların görüşünü almadan hiçbir şey yapmayacağız buyuruyursunuz. Bu bakımdan Türk sanayini bugün fevkalade huzursuz ve rahatsız etmiş bir noktadayız. Eğer her ay yeni bir taslakla bizi yerimizden fırlatacaksanız, her iki ayda bir yepyeni, bilinmeyen bir kanun teklifi ortaya getireceksiniz, Türk sanayiinin çalışmasına imkân yoktur. Açık söyleyeyim. Onun için, Allahaşkına ne taslak çıkaracaksanız, şu çalışma meslisini mi yapacaksınız, getirin, hepsini ortaya koyalım, bilim adamları başımıza gelsinler. Türk-İş'in Türkiye'nin hakikaten menfaatine çalışmış olduğunu 25 senelik tecrübemle, şükranla arzediyorum, asgari müştereklerde buluşacağız, fakat asgari müştereklerde Türk-İş'le buluşursak, sayın Bakan, vergileri indirelim, asgari ücretten vergi almayalım konusunda biz Türk-İş'le buluşursak, siz de Bakanlık olarak bunu müdafa etmek sözünü bize verin. Onun için Nisan'da yapmayı vaad ettiğiniz, doğrudan doğruya yalnız işsizlik sigortasına dönük olarak yapmayı buyurduğunuz konsey kâfi değildir efendim. Yapacaksak tamamını açalım. Madem transparanız, madem konuşuyoruz, madem birbirimizle anlaşarak bir yere varacağız, o halde bütün taslaklarınızı getirin. Bakanlığınızın ne taslağı varsa getirin. İlim adamları işin başına gelsinler. Türk-İş'in derin bir tecrübesi var. Diğer konfederasyonlar arzu ediyorlarsa görüşlerini söylesinler. Biz de söyleyelim, ama bu ülke hepimizin. Bu bakımdan, Türk sanayiini zaten başından çok büyük dertler beklerken, zaten bir sene sonra fevkalade zor bir takım meselelerle karşı karşıya kalacağımız bir devrede, Türk sanayini ve Türk işçisini daha fazla rahatsız etmeyelim. Çok teşekkür ederim, efendim.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Teşekkür ederiz, Sayın Kutadgobilik. Şimdi çok hak ettiğimiz bir arayı veriyorum. 15-20 dakika kadar bir

kahve arasından sonra tekrar toplanalım, efendim. Yalnız bu salonda kalabilme süremiz saat 19 ile sınırlı. Salona avdet ettiğiniz zaman lütfen sorularınızı, kime hitab ettiğinizi bildirerek ve isminizi koyarak, kürsüye vermenizi rica ederim. Sağolun.

İKİNCİ BÖLÜM

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Toplantının sonunda sayın Bakanın konuşmasını dinleyeceğiz. O arada bize yöneltilen bazı soru vesikaları var, onları sahiplerine teslim ettim. Evet, buyrun Sayın Şevket Yılmaz.

Şevket Yılmaz: Sayın Bakanım, sayın Başkan, çok değerli izleyiciler,

Saat tahdidine harfiyen uyarak, sayın Konferans Heyeti'nin 1992 yılı faaliyetleri çerçevesinde düzenlediği "Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler" forumunda değerli konuşmacıların ortaya koydukları gerçekleri tek tek sıralamaya ve biraz da bunun mütemmimi olan hususlara girdiğimiz takdirde, vaktin gerçekten yetmeyeceği ve değerli izleyicileri biraz da belki sıkacağı kanaatiyle konuşmama başlıyorum.

Bana bir sual soruldu. İçinde bulunduğumuz şiddetli dış rekabet ortamında yüksek ücret, işletmenin ayakta kalabilmesi ve rekabete uyabilmesi için keyfi işten çıkarma sebebi, haksız sebep sayılabilecek mi? Bu sayın Baydur'a da soruldu, bana da soruldu. İzninizle ilk önce ben görüşümü açıklayayım. Evvela bu bir tasarı değildir, taslaktır, sözü üzerinde daha çok çeşitli spekülasyonlar yapılacaktır. Ama ortaya atılmış olması, hiç olmazsa belki bundan yanlış anlamlar çıkaranların taşlarını eteklerinden atmalarını sağlayacaktır. Efendim, şu anda kim ne derse desin, yalnız tekstil iş kolunda çalışanın veya sendikalı olan işçisin %30'u işten çıkarılmıştır. Doğrudur ki Körfez Krizi, doğrudur ki Türkiye'nin coğrafi konumu itibariyle, 8 tane komşumuz itibariyle, ortak pazar itibariyle, Türkiye bir darboğazdadır. Bu sıkıntı içinde ben tek tek işyerinin doğru olan, dürüst olan bilançosunu izleyemediğime göre, işçi çıkışının haklı ya da haksız sebebe da-

yandığını afaki nutuklarla söyleyemeyiz. Karşımızdaki insanların çektiği sıkıntıyı görerek diyoruz ki, keyfi işçi çıkarma da vardır bunların içersinde. Ama bunları, yalnız işçi sendikası haksız dedi diye değil, yargı organına, hakim teminatına bırakalım. Elbette ki işyerinde çalışan işçinin ücreti ödenmeyecek durumda ise, döner sermayesi sıfırsa, işyeri kapanıyora, buna haksız diyebilmek mümkün değildir. Ben hakim olmadığım için, sendikacı olarak haksızdır diyemem. Bunları tartışıp bunları ortaya koyarken, haksız çıkışların da üzerinde durmayacaksak, o zaman da yanlışlığımız var demektir. Biz haksız işten çıkarmaları söylüyoruz. Kıdem yüksek, 20 seneden beri çalışıyor, ücret yüksek diye çıkarıp, nasıl olsa işe talip 20 milyon kişi var, bunlardan alırım düşüncesini yıkmak için, hakim teminatına behemahal girilmesi lazım gelir. Yoksa bizim dimyata pirince giderken evdeki bulgurdan olmaya niyetimiz yok. Bindiğimiz dalı kesmeyiz. Bu ülkenin çocuklarıyız, çocuklarımıza bırakacağımız mirası, sizin de, yazar arkadaşım için söylemiyorum, hepsi için söylüyorum, sizin çocuklarınızın da bir koordinatör ya da fabrika sahibi olacağını düşünmeyiniz. Onların da işçi olarak çalışacağını düşünürken, onlara da yardım edin, hizmet edin. Bu taslaktır, henüz daha yerini tasarıya dönüştürmemiştir. Daha çok müzakere edilecektir. Biz haksızlıkların önüne geçilmesini istiyoruz, yanlışlıkların önüne geçilmesini istiyoruz. Eğer Türkiye bir hukuk devleti ise, hukuka itimadımız olacaktır. Teşekkür ederim.

Refik Baydur: Efendim, sayın Yılmaz başkanlıkta benden kıdemli olduğu için, ben onun önüne geçemem, haddim değil. Bu bakımdan, evvela ona söz veriyoruz. Sayın Ketenci, eğer sayın Baydur tümümüzün sendikal haklardan yararlanmasını hedefliyorsa, beraberiz, dedi. Hakikaten beraberiz. Sevgili Ketenci, aynen sizin gibi, eğer sendikayı yaşam şartı olarak kabul ediyorsak, her yönüyle yaşam şartı olarak kabul etmeliyiz diyorum ve şunu açık kalplilikle söylüyorum: Türkiye'de haksız rekabetin temelinde sendikasızlaşma da yatmaktadır. Onun için bu konuda hiçbir ayrıcalığımız yok. Ancak şunu söylüyorum, 3,5 milyon insanımız sigortalı çalışır, 1,5 milyon insanımız kaçak çalışır 5 milyon insanımız işsiz iken, bir takım haklarını gerçekten iyi bir şekilde almış 1,5 milyon sendikalı işçi için gösterdiğimiz çaba yanlıştır. İşte burada adil bölüşümün bozulmasına sebep olan bizleriz. O zaman bu tabanı, haksız rekabete giren, ka-

çak çalışan, bodrumda insan hayatıyla oynayan piyasada, benim namuslu işverenimin kalitesiyle oynayan işvereni de beraber kullanmaya, sizinle beraberim. Efendim, anayasayı siz hazırladınız, yasaları siz hazırladınız, askeri hükümete etki yaptınız, dediler. Sevgili Ketenci, biz anayasayı 5 saygın profesöre hazırlattık. İsimleri var bizde. Bugün de bu insanlar büyük fakültelerin, üniversitelerin başında. Anayasayı okuturlar. Bu insanların hazırladığı anayasaya virgül dahi koymadık. Kanunları bugün aramızda bulunan, bu işe emek vermiş, işçi kanadının ve işveren kanadının yetişmesinde fisebilullah çalışmış -bunu her yerde söylüyorum, Avrupa'da ve Amerika'da profesörün biri bir konferansa çağrıldığında, faturayı beraber getirir; bizim hiçbir hocamız bunu yapmamıştır- bu insanlara hazırlattık. Ve sizin de bulunduğunuz bazı toplantılarda, bunlarda hiçbir değişiklik yapmadan verdik. Ama bizim de ihtiyarımız dışında, çok değişik bir olgu ortaya çıktı. Ben de sendikal hakların kısılması konusunda sizinle beraberim. Anayasa için bir şey söylemediniz, dediniz. Belki duymadığınız için hatırlatmak istiyorum. Türkiye'de iki sene evvel basın konseyinin yaptığı bir seminerde, anayasayı anayasal kuruluşlar sırtlamalı diye teklif benden geldi. Ve biz, Sayın Ekşi'nin başkanlığında, Basın Konseyi, Türk-İş, TİSK, Odalar Birliği, Parlamenterler Birliği, Esnaf Konfederasyonu ve Ziraat Odaları Birliği, birkaç toplantıda biraraya geldik. Sayın Yılmaz da bu toplantıların içinde her zaman bulundu, ama seçim olunca bu olay kaldı. Efendim, eğitim ve araştırma konusunda sayın Bakana katılıyorum. Sayın arkadaşlarım da söylediler, sayın Törüner araştırmada noksan olduğumuzu söyledi, 1990'da benim açık teklifim var Türk-İş'e, diyorum ki, araştırmaları, bedelini ödeyerek birleştirelim. Hedefleri birleştirelim, hattâ DİE'nin enflasyon rakamlarına müdahale edecek kadar geniş tabanlı hazırlayalım ve biz kabul edelim bunları. Bu kapım hâlâ açık. Bunu İrlanda yaptı. İşçi-İşveren kanadı birleşti, yaptı. Bunu Almanya hâlâ yapıyor. İskandinav memleketleri yapıyor. İşsizlik sigortası neden gelmiyor? Yükten falan değil, hiçbir bakan ve hiçbir politikacı, dünyada eşi bulunmayan kıdem tazminatını kaldıramadığı için, işsizlik sigortasını getiremedik. İkisi birarada katiyen uygulanamaz. Onun için getirilemiyor. Ama bu yürekliliği gösterecek siyasiler varsa, kıdem tazminatının dünya normlarına uymasının yanında, işsizlik sigortasına biz evet diyoruz. Bana sorulan sorulara da kısaca cevap vereyim. Cahit Erhan Bey diyorlar ki, '80 sonrası bu kanunlar çıkarken işverenlerin görüşünü aldılar mı? Sayın Erhan, bizim görüş-

lerimizi aldılar, sizin bu kanunları çıkaran bakanlar kurulunda bakanınız vardı, sonra istifa etti. Demek ki siz daha iyi bilirsiniz. 2822 sayılı yasayla işçinin elinden grev hakkı alınmıştır, diyorlar. Ben de demin teklif ettim, bütün kanunları bir masaya serip, oturup hepsini konuşabiliriz. Çalışanların 20-25 senede emekli olmasına karşı çıktınız. Eskiden de bu yasa vardı, çarpıktı, çağdışıydı, aynı yere gelindi. İş güvencesi uygulamalarının Almanya'da kanunla çıktığını söylediniz, diyor sayın Yorgun, kaç işletme batmıştır, kaç işletme çıkmıştır? Almanya bugün dünyadaki en gelişmiş memlekettir. Oraya bizim kadar etki etmeyecektir. Ama 50'de çıktığı zaman, inanın ki bizden çok daha fazla mutazarrır olmuştur. Fakat bir harp sonrasının tedirginliği içinde, bunlar zaman içinde uygulanmış ve demin de bahsettiğim gibi, bir daha söyleyeyim, Avrupa bu kararları alırken çok tedbirli olmak zorunda kalmıştır ve Avrupa'daki ölçü buradaki ölçünün çok altında gelişir. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Rüçhan Işık: Efendim, bana sadece bir ufak soru var. Bahri Eskin Beyden, Silkar Holding'ten. ILO standartları dışında teşmil müessesinin durumunu nasıl değerlendiriyorsunuz, diyorlar. Aslında mevcut sözleşmeler dışında toplu sözleşmeyle ilgili iki tane sözleşmesi var ILO'yu direkt olarak ilgilendirecek. Biri 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesi, diğeri de 154 sayılı toplu sözleşme görüşmeleri sözleşmesi. Bunların her ikisinde de, aslında teşmilden kurum olarak veya teşmil adıyla hiçbir şekilde bahsedilmemektedir. Zaten teşmil doğrudan doğruya ulusal mevzuatın kendi düzenlediği ve teorinin ürettiği, geliştirdiği bir müessesedir ve ILO'nun mevcut sözleşme uygulamalarıyla veya idealleriyle ilgili kararlarında da teşmil ile ilgili herhangi bir görüş ifade eden bir kararını, ben en azından, hatırlamıyorum. Çok teşekkür ederim.

Prof. Dr. Kemal Oğuzman: Efendim, bana dört tane soru geldi. Bunları genelden özele doğru cevaplandırmaya gayret edeceğim. Birinci soru Sayın İlhan Lök tarafından, MESS'ten. Sayın Prof. Oğuzman, memleketimizde kanun, tüzük, yönetmelik gibi hukuk kurallarının hazırlanması ve yürülüğe girmesinde yeterli özen ve çalışma göterilebiliyor mu? Gösterilmiyorsa, bu konuda İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Başkanı olarak tavsiyeleriniz nelerdir? Öyle tahmin ediyorum ki, bunun cevabını İlhak Lök kendisi biliyor, ama bir kere daha ifade edilsin diye soruyu soruyor. Hepiniz

biliyorsunuz, maalesef memleketimizde, şu dönemden bahsetmiyorum, senelerdir memleketimizde kanun yapılırken gerekli özenin gösterilmediği kesin bir vakıadır. Yani şüpheli falan değil, kesin bir vakıadır. Küçük bir örnek vereceğim, şahikasına çıkan örneklerden bir tanesidir. Medeni kanunun aileye, evlenmeye ilişkin bir takım hükümleri nüfus kanununa konulan bir takım maddelerle değiştirilmiştir, ki bu değişiklik yapılırken, ki başka çok kanunda da böyledir, bu kanuna aykırı olan hükümler yürürlükten kalkmıştır. Hangilerinin yürürlükten kalktığını arayıp kendiniz bulacaksınız. Tabii siz başkasını bulursunuz, ben başkasını bulurum. Pekâla mümkün. Böyle dendiği için, medeni kanunun bazı hükümleri uygulanamaz haldedir. Nüfus kanununa yeni bir hüküm de konmamıştır. Çıkan bir yönetmelik, medeni kanunun hükümlerinin yerini tutacak vaziyettedir. Yani, bu kadar gayri ciddi kanun hazırlanmaktadır.

İki açıdan bunun çaresi var. Parlamenterlerimizin, bakanlarımızın, hepimizin işi ciddiye almamız meselesidir. Sayın Çalışma Bakanının ve Bakanlığın yaptığı gibi, önemli kanunları önceden kamuoyuna sunmak, tartışılmasını sağlamak da, kanunların bir nebze dahi iyi çıkmasını sağlayabilecek fikirlerdir. Ama bu arada, kanun yazmak da ayrı bir teknik iştir. Herkes kanun yazamaz. Ben çok iyi hukukçuyum der, ama iyi kanun yazamaz. Eskiden mecliste bu kanunları kaleme alan bir teşkilat vardı. Şimdi hâlâ var mı, yok mu, bilmiyorum. Eğer varsa, çok kötü çalıştığını ifade etmek isterim. Binaenaleyh herhalde orayı islah etme hususunda da bir gayret gösterilse iyi olur.

İkinci soru, sayın İnciser Alptekin tarafından soruluyor. İki sorusu var. Birincisi, işe iade sisteminin yasallaşması halinde işverenlerin işe iade kararlarına uyup uymayacağı. Çünkü mevcut yasalarımızda temsilciler için işe iade sistemi vardır. Ancak işverenler mahkeme kararlarına uygulamada uymamaktadır. Şimdi Sayın Alptekin'in belirttiği gibi, ben konuşmamda da işaret ettim, yürürlükteki hükümlerle yalnız işyeri sendika temsilcilerinin, haklı olmayan çıkarma halinde işe iadeleri söz konusudur. İşveren işe iade etmeye mecburdur, iade etmediği takdirde yapabileceği tek şey iş vermemektir, ama ücretini ödemeye mecburdur. Ödemezse, ücretin tahsili için gereken kanunî yollara başvurulur. Temsilcilik vazifesini görmesini de engelleyemez. İçeriye girip temsilcilik vazifesini de yapar, ama iş vermesini sağlayacak bir müeyyide bugün mevcut değildir. Yeni kanun yapılırsa -şimdi tabii burada bakanlığın taslağıyla benim düşün-

cem arasındaki farklılığı arzettim- bakanlık çok istisnaî bir hal dışında, iade mutlaka zorunlu olarak uygulanacaktır, diyor. Halbuki bence, memleketlerin büyük çoğunluğunu da dikkate alarak, 158 sayılı sözleşmeyi de dikkate alarak, iade yerine işveren, ben tazminat ödüyorum demek hakkına sahip olabilmelidir. İşçi de, ben işe dönmek istemiyorum, tazminatımı almak istiyorum, diyebilmelidir, hakimin takdiri sözkonusu olmaksızın. Müeyyide ne olacaktır? Müeyyide kanunun öngördüğü yüksek bir tazminat olacaktır. Bunun miktarını istediğiniz gibi tartışabilirsiniz. Taraflardan ikisi aralarında anlaşırsa, hakim dedi ki işe dön, işçi işe dönmeye razı, işveren de yüksek tazminat ödemeyi kabullenmediği için işe iadeye razı, mesele bitmiştir. Ama eğer işveren, işçinin ben işe dönmek istiyorum demesine rağmen, hayır, ben işe dönmesine razı değilim derse, bugün Avrupa'da büyük çoğunlukla uygulanan, Almanya hariç uygulanan sistem, iade yerine yüksek bir tazminat ödenmesidir. Kıdem tazminatının, vs.nin dışında. Müeyyidesi budur.

Sayın Alptekin'in ikincisi sorusu. Tasarının 13. maddesinde yeralan, taraflardan biri işin devamının imkânsız kılındığını iddia ederse, mahkemenin tazminata hükmetmesi uygulamada iş güvencesini sarsmaz mı, diyorlar. Hemen küçük bir düzeltme yapayım, kanunun gerekçe kısmında, "imkânsızlaşırsa" veya "anlamsızlaşırsa" diye geçen söz, kanun tasarısının için de "imkansızlaşma" değil, "katlanılmayacak bir hale gelirse," diye geçmiştir. Hemen ifade edeyim ki, işe iadenin şampiyonu olan Almanya'da dahi, eğer katlanılamayacak bir durum varsa, sosyal bakımdan işe dönmesi uygun görülmüyorsa, tazminat ödenmesi bahis konusudur. Binaenaleyh bunun artık iş güvencesini sarstığından bahsetmek bahis konusu olamaz . Soruyu soran beyefendinin arzu ettiği sistem, işçinin hiçbir şekilde iş yerinden çıkarılamama çözümüdür ki, bunun maalesef kabul etmek imkânı yok ve o kadar kesin ve sert bir sistemi uygulayan bir memleketi bendeniz bilmiyorum. Belki vardır, benim bilmemem illâ ki olmadığı anlamına gelmez.

Sayın Kamil Erhan şöyle soruyorlar.... ve bu arkadan gelen soruyla da bağlantılı. Hocam, Türkiye'de dahi işverenler, işyeri benim malımdır, mülkiyet hakkımdır, kapatıyorum, hiçbir kurum veya kuruluş benden hesap soramaz derse, milyonlarca işçi işsiz sokağa atılırsa, bu kişilere, bu işyerleri sizden önce Türk milletinin ve Türkiye Cumhuriyetinin müşterek malıdır, diyemeyecek mi? Mülkiyet hakkı-

nın çok ileri olduğu ülkelerde, orman mülkiyeti de dahil, bu benim mülkiyetimdir deyip yapabilir mi? Yoksa bu orman senden önce ülkenin malıdır denir mi?

İkinci soru Sayın Hasan İlksel'den. İşverenin eli kolu nasıl bağlanmıştır? İşverenin birlikte olmak istemediği işçiyi birlikte olmaya zorluyor, evet, ama işini kapatan işverene niye işini kapatıyorsun deme hakkı olmalı. Çünkü bizim işverenler işini kapatıp bir başka bölgede değişik isim altında aynı işi yapmak bahanesiyle, sırf tazminat ödemekten kaçınıp, asgari ücretten yeni işçiler alarak işin devamını sağlamayı kafalarına koymuşlarsa ne olacak?

Şimdi bu iki soru, işyeri kapatılmasıyla ilgili. Hemen ifade edeyim, bir memleketin Anayasası ve uygulaması mülkiyet hakkını temel haklardan birisi kabul etmişse, teşebbüs serbestisini kabul etmişse, işyerini kapatmak isteyen bir kimseye, hayır kapatamazsın diyemezsiniz. Nasıl ormanları devletleştiriyorsanız, şimdi özelleştirmenin tersine bir yolla işyerini kamulaştırırsanız veya devletleştirirseniz, işveren çekilir, devlet işveren durumuna gelerek devam eder. Milletin aklı telâkkisi hakim olursa, bunun bugün dünyanın gittiği istikamette savunulabileceğini ve kabul edileceğini zannetmiyorum. Ama konuşmamda da ifade ettim, her hak gibi işyerini kapatma haakkı da kötüye kullanılabilir, suistimal edilebilir. Eğer işyerini kapatma hakkı suistimal ediliyorsa, ki ikinci soruda verilen örnek budur, burada işyerini kapatacak, öbür tarafta asgari ücretten yeni işçi alarak işe devam edecek, bu uygulamada işyerini kapatma hakkının kötüye kullanıldığını kabul etmek ve çeşitli müeyyideleri uygulamak mümkündür. Ama böyle bir şey sözkonusu olmadığı takdirde, efendim, işyeri devletin malıdır, sen kapatamazsın, demenin mümkün olabileceğini zannetmiyorum. Teşekkür ederim efendim.

Tuğrul Kutadgobilik: Efendim, bendenize sorulan iki sual var. Biri Sayın Özdemir Tokalı, OLEYİS Sendikası'ndan. AT'de uygulanan iş güvencesi hakkında bilgi verir misiniz, diyor. Tabii bütün AT'de kullanılan, uygulanan bilgiyi vermek kolay değil burada. Ama gene bir delil üzerinden cevap vermek istiyorum. Önümde MESS'in genel sekreteri sayın Refik Er'in ve sayın Ahmet Bölükbaşı'nın hazırladıkları, 19 Ocak 1992 tarihli bir rapor var. Köln Ford fabrikasında 46.000 işçi çalışıyor, Ford'a fabrikasının personel ve endüstri işleri koordinatörü tarafından verilen bilgi üzerine düzenlenmiş. Müsaade

ederseniz okuyorum. "Münferit de olsa her çıkarmada işletme komitesinin dinlenmesi gerekmektedir. Komite kararı politik olarak menfi olabilecektir, komitenin menfi görüşüne rağmen çıkış yapılabilir. Ancak işçinin mahkemeye başvurma hakkı vardır. Bu durumda mahkemede kazanmak bizim için çok zordur. Hastalık sebebiyle iş akdinin feshi, bizde en sık rastlanan durumdur. Dava açılması halinde, iş mahkemesi etraflıca bir araştırma yapıyor, sigortaya hastalık verilerini soruyor, bilirkişi görüşlerine başvuruyor, genellikle son üç yıllık duruma bakılıyor, hastalık sebebiyle devamsızlık süresinin giderek artması gerekiyor. Durum aksine ise, fesih haklı sayılmıyor. Ayrıca bu devamsızlıkların, işletmenin üretim faaliyetlerine de engel olması şartı aranıyor. Bunun tesbiti bizim için zor, zira devamlı stokumuz var. Hastalık sebebi 1990 yılında bütün çıkış sebeblerinin % 41'idir. Bu birinci sırada. İkinci sırada ise diğer sebebler arasında, geç gelme vs. gibi sebepler geçiyor. 1991 yılında kesinleşmemesine rağmen % 33 ile gene hastalık ilk sırada, kavga, hırsızlık, geç gelme gibi diğer münferit çıkış sebebleri daha az. Randımansız çalışma durumunda, fesihden önce ihtar vermek gerekiyor. Bu hususun tesbiti de, ihtilaf olduğu zaman mahkemeyle kolay oluyor. İş akdinin feshinde, biz mahkemeye gitmek yerine uzlaşmayı tercih ediyoruz. İşçiler de 1–2 sene mahkemelerde uğraşmaktansa (orada gene bir iki sene, bizde dört beş sene sürüyor bu davalar, yalnız kanun taslağında, zannediyorum, bunu 2 ayla sınırlandırma gibi bir madde var, inşallah bu böyle olur) bu yolu tercih ediyorlar ve genelde çalıştıkları sene başına 15 günlük ücretlerini alıp gidiyorlar. Mahkemede birinci celsede hakim uzlaşmayı teklif ediyor, taraflar şahısları dikkate alarak belli bir miktarda anlaşıyorlar, dava bitiyor. '90 yıllarında yapılan fesihlerde, %48 oranında bir tazminat ödendi. Davaların %30'unu kazandık, 9'unu kaybettik, '91 yılında, kesinleşmemiş sonuçlara göre, %30 uzlaşma yapılmış, davaların %12'si kazanılmış, 2'si kaybedilmiş." Şimdi bu en ekstrem misal. Sayın Profesör Oğuzman da ifade ettiler, en ileri ülke Almanya. En ilerisi bu. Sayın Özdemir Tokatlı'nın sualine bu şekilde cevap verdim. En ilerisi bu, gerisini siz düşünün.

Türkiye'de hastalık sebebiyle çıkışların %41 olduğunu söylemek bilmiyorum doğru mu. Sendikacı arkadaşlarım burada. Hastalık konusunda biz Türk sanayicileri çok daha hassasız Almanlara göre. O bakımdan, Alman sistemini de yorumlarken bunu muhakkak nazarı itibare almak lazım.

Sayın Cahit Erhan, Yol-İş. Sorusu şu: AT'de %15 işten çıkarma olduğunu söylüyorsunuz, oralarda işsizlik sigortası var, bizde işsizlik sigortası yok, işten çıkarılan işçi, işsizlik dolayısıyla yeni iş bulamıyor. Ne yapması lâzım? Önerileriniz nedir?

Ben Cahit Bey'in bu sorusunu alıp cebime koyacağım. Nisan'da sayın Bakan bir toplantı vaad ettiler, işsizlik sigortasını görüşeceğiz. Orada işsizlik sigortası olmadan bu işçi ne yapar, olursa nasıl işsizlik sigortası olur konusunu düşünüp cevap vermeye çalışacağım. Şu anda cevabını bilmiyorum. Teşekkür ederim.

Şükran Ketenci: Tartışmalarda bana yönelik olarak söylenenler vardı, bir iki söz söylemek istiyorum. Özür dilerim sayın Bakan, sizi alıkoydum. Türkiye'deki işten çıkarmalarla batıdakiler arasında doğrudan bir ilişki varmış gibi bir tablo çıktı burada. Körfez krizi, ekonomik zorunluluklar, özel ekonomik krizler varken istediğiniz kadar getirin iş güvencesini, gibi. Bunların hiçbirine engel değil. Güvencenin tek hedefi var, Türkiye'de mevcut, kontrolsuz, başıboş, çalışma hakkını ortadan kaldıran sisteme birazcık denetim getirmek. Türkiye'deki kitlesel işçi çıkarmaları, insaf edin, sadece tekstil iş kolunda, bir sözleşmeden bir sözleşmeye, ortalama %30. Ben gazeteciler sendikasının eğitim sekreteri iken, toplu sözleşme masasına otururken, arkadaşlarımızın %50'sinin asgari ücrette olduğunu kaç kez gördüm. Çünkü girdi çıktı ile sıfırlanıyor. Yani Türkiye gibi sendikal hakların, toplu sözleşme masasında verilenin geri alınması biçiminde işçi çıkarması hiçbir yerde yaşanmıyor. Aslında sadece bunları kontrol etmeye çalışıyoruz, kötü niyet çıkarmayın. Yargı denetiminden sanki işverenlere büyük bir yük gelecekmiş gibi bahsediliyor. Yargı yoluyla hak aramak aslında işçinin çok kolay hak arayabildiği bir yol değil. Kendimden örnek vereyim, düşünün, ben kıdem tazminatımı alamadım. Ödenmedi. Hâlâ mahkemedeyim. Ve işten atılan işçinin parası yoktur dava açmak için. Avukatıyla da götürü usulde anlaşır ya da dostlar girer davaya, gönüllü. İşçinin yargı yoluyla hak araması, icraları falan da dolaştım, bu ara çok gördüm, öyle kolay bir şey değil, %100 haklı olduğuna inanmıyorsa işçi, asla yargıya gitmez. Avukata verecek parası yoktur. Gidecek parası yoktur. Garanti kazanabileceği davada, götürü usulde avukata gider ve parasının önemli bir bölümünü de avukata kaptırmış olur. Onun için yargıda davalar dolacak, işyerleri felç olacak, bunların hiçbiri doğru değil. Belki bir ölçüde, Türkiye'deki sendikal nedenlerle toplu sözleşme yükünden

kurtulmak için yapılan haksız çıkarmalara bir ölçüde denetim gelmiş olacak. Yoksa ekonomik krizlerle ilgili çıkarmalara zaten hiçbir güç yetmez, artı işsizlik bu kadarken, ücret farklılaşması bu kadar yoğunken, istediğniz önlemi getirin, işçi çıkarmaları, kitlesel çıkarmaları önleyemezsiniz. Burada işverenlere ben de katılıyorum, bu ekonomik bir olgudur gerçekten. Ama sorun, biz aslında sendikal genişletmeyi istiyoruz derken, sistem olarak, fiilen yaptığımızın sendikal hakları gaspetme olduğunu görmek ve gerçekten çağdaş uygulamaya geçmekten geçiyor. Burada bir şey daha söylemek istiyorum. Geçen sefer de atladım, çok özür dilerim. Emeklilikle ilgili tartışmada da, Türkiye'nin hep ayrıcalıklı olduğu söylendi. Gerçekten yaş haddine baktığınız zaman, Türkiye erken emekliler ülkesi ve ayrıcalıklı gibi görünüyor. Ama unutulan bir olay var, siz birey olarak, herkes için geçerli bu, çalışma yaşamınız içinde kaç yıl gerçekten sigortalı ve kayıtlı ücretli ya da memur olarak emekli sandığına bağlı iş bulabiliyorsunuz?

Herkesin yaşamında yıllar var böyle. Kadrosuz çalıştırılmış, sendikasız işyerinde çalışmış. Özellikle işçiler için, çok ağırlıklı olarak var bu. Ve böylece insanın kaybedilen gerçek fiili çalışma yılıyla, sosyal güvenlik kapsamı içinde görünen çalışma yılı arasında o kadar büyük fark var ki, Türk yaşamı gerçeğinde, bu anlamda, sosyal bir yaranın bir başka türlü kapatılması olarak da görmek gerekiyor bu olayı. Çünkü bütün sorun 20 milyon çalışan nüfusta sosyal güvenlik kapsamında çalışan beyaz yakalı memur ve işçi sayısının 5 milyon civarında olmasından kaynaklanıyor.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Efendim, şimdi Sayın Bakanımızı dinleyeceğiz. Son söz kendilerinin. Buyursunlar efendim.

Mehmet Moğultay
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Sayın Başkan, değerli başkanlar, değerli konuşmacılar, saygıdeğer konuklar,

Saat 14'te başlayan, 4,5 saattir fasılasız süren, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti'nin düzenlemiş bulunduğu "Çalışma Hayatında Yeni Düzenlemeler" konulu forumda, bugüne kadar belki görülmemiş bir şekilde, Çalışma Bakanı olarak yoğun işlerim arasında 4,5 saat gibi uzun bir süreyi ayırmış olmam, Türkiye'de iş ve çalışma barışına, çalışma yaşamına ne kadar önem verdiğimin bir gerekçesidir. Çünkü Türkiye'de 1991, 20 Ekim seçimlerinde iktidara gelmiş olan bu hükümet, Türkiye Cumhuriyeti'nin 49. hükümeti, çok büyük ve ağır sorunlar devralmıştır. Eğer ülkenin sorunlarını 81 günlük bir süre içersinde halletmek mümkünse, demek ki Türkiye'nin sorunu yoktur. Ama biz iddia ediyoruz ki, Türkiye geride acılarla, sıkıntılarla, insan hakları ihlalleriyle, terörle, artan dış borçla, işsizlikle, huzur ve sükûnu bozulmuş bir ülke durumundadır. Türkiye'de terörün tohumları toplumun tarlasına bu yönetim tarafından ekilmedi, filizleniyor, boy vermeye başladı. Ülkenin bütçe açıkları da bu hükümet zamanında açık vermedi. Bir kısım rakamlara göre % 7,8, %8, bir başka rakamlarla göre, hocam ifade ettiler, % 35'lere varan işsizlik boyutu da bu dönemde olmadı. Geçen gün Sayın Kahveci bütçe komisyonunda, Bakanın hemşerisinin iş aradığını, Mersin'de dama çıkıp kendini atmaya kalktığını söyledi. Sayın Bakan'a söyledim. Henüz daha 18 yaşını yeni aşmış bir genç, eğer dama çıkıp kendini atmaya çalışıyorsa, bu sorun bugünün sorunu değildir, onu on yıldır o noktaya getiren iktidarlardır ülke insanına kayıtsız, ülke

insanına sorumsuz davranan. İnsanın değerinin olmadığı, paranın değerli olduğu, emeğin değersiz sayıldığı, insanın değersiz sayıldığı bir dönem yaşadık on yıl. Kimse bunun aksini söyleyemez, çünkü bu on yıl zarfında, çalışanların, işçilerin sorunları çözülmedi. Bu on yıl boyunca bu ülkede hiç kimse adaletli bir bölüşüm sağlandığını iddia edemez. Bu ülkede, geride kalan 10 yılda barışçı bir toplum düzeninin sağlandığını hiç kimse söyleyemez. Yeni geride kalan on yılda, Türkiye'de sivil toplum örgütlenmesinin temellerinin atıldığını da kimse söyleyemez. Niye söyleyemez? Çünkü bu ülkede 1982 anayasası hazırlanırken, bu anayasanın özü, devlette otorite idi. Bu anayasa, özgürlükleri güvence altına almak yerine, devletin her kesime el atmasını yetkili kılan bir yetkiler kılavuzu şeklinde idi. Bu anayasa, bireyin, bu anayasa, toplumun, bu anayasa, demokrasinin, bu anayasa, özgürlüğün dayanağı olmaktan çok, yönetenlerin sığınağı haline gelmişti. Bu anayasa ile birlikte, iktisatta başlayan liberalizmi, siyasette depolitizasyonu, iş ve çalışma hayatında iş ve çalşma hayatına ilişkin yasaların anti-sosyal şekilde değiştirilmesini, devleti, çoğulcu ve katılımcı demokrasiyi sınırlayan yönleriyle açıklayabiliriz. Katılımı ve çoğunluğu ortadan kaldırdı. Adeta bu anayasa, hiç kimse iddia edemez, söyleyemez aksini, bir ulusal güvenlik devleti modelini içeriyordu. Bu kitlenin, çalışanların siyaset dışı bırakılmasını içeriyordu. Anayasa ile işlenen maksat ve murat, örgütlenme olanaklarından ve siyasetten uzaklaştırılmış, birbirinden kopuk, yabancılaşmış bir toplum oluşturmaktı. Çünkü bu anayasa, topluma ve bireye çok sınırlı bir katılım alanı çiziyordu. Siyasal ve sosyal demokrasinin işlemesini engelleyici bir modeli yaratmak için yapılmıştı. Bu anayasa artık Türkiye'de toplumun ve demokrasinin sürekli katlanabileceği bir anayasa değildir. O halde burada bir tesbit yapmak gerekir. Bugünkü sıkıntının kaynağı anayasadır. Onun için, başlayan bu dönemde Türkiye'yi bir yasaklar ülkesinden çıkarmaya, bir haklar dönemine getirmeye çalışıyoruz. Onun için, geliniz, işçisiyle, işvereniyle, çalışanıyla herkes, bu ülkede ulusal mutabakata dayalı, sivil bir anayasayı, çağdaş bir anayasayı ve bu çağdaş anayasaya uygun çağdaş yasaları çıkaralım. Yoksa henüz daha yeni Çalışma Bakanı olmuş, 80 günlük geçmişi otuz yıllık birikimle dolu, yaşamın her tür safahatından geçmiş ve Türkiye'yi çok iyi tanıyan bir bakanın çıkarmış olduğu, getirmiş olduğu iş güvencesi, arkasından gelir güvencesi karşısında böyle telaşa kapılmaya gerek yoktur. Biz Türkiye'nin sorunlarını telaşsız bir ortamda halletmek istiyoruz.

Buradaki değerli konuşmacıların konuşmalarını iki kategoriye ayırarak değerlendirebilirim. Bunlardan birisi, son derece telaşlı bir ortamda konuşmalarını sürdüren arkadaşlarım. Neydi amaç, dikensiz gül bahçesi yaratmak mı? Şunu ifade edeyim ki, dikensiz gül diken bahçıvan henüz doğmadı, doğmuşa da benzemiyor. Onun için bu ülkede geliniz, bütün çalışanların haklarını koruyalım. Bütün çalışanların özgürlüklerni koruyalım. Çünkü, "özgürlük yoksa lokmamızda, sakınca vardır yutmamızda." Çağımız teknoloji çağıdır, doğrudur, bir iletişim çağıdır, bu da doğrudur, bir sanayi ötesi çağıdır, bu da doğrudur. Ama bu nitelemelerin de ötesinde, çağımız bir insan hakları çağıdır. İnsanı öne geçirmek lazım. Sanayi adına insanı ikinci plana itemezsiniz. Elbette sanayi çağıdır, onun için Paris Chart'ı bile insanın onuruna saygılı ve onu ayakta tutan ekonomik faaliyeti teşvik edeceğiz diyor. Yani o ekonomik faaliyet insanoğluna saygılı değilse, insanı ayakta tutmuyorsa, Paris Chart'ı bile onu teşvik etmiyor. Bizim burada getirdiğimiz model, birinin cebinden parayı alıp diğerinin cebine koymak değildir. Veya birine haksızlık yapıp birini haklı çıkarmak değildir. Ortadan keyfiliği kaldırmaktır. Şimdi, kavram kargaşası üzerinde beyinlerimizi yorarak, âdetâ bir iğnenin ucunda kaç tane melek danseder gibi, çok ince hesaplarla, taslak mıdır, tasarı mıdır, tartışmasına girmenin gereği yoktur. Benden duymadığınız şey de bana ait değildir. Bu taslaktır. Bu taslağı tartışmaya açtım. Onun için, değerli bilim adamlarına, telaşsız ortamda görüşlerini ifade eden, anlatan değerli bilim adamlarına, sayın Oğuzman'a, sayın Törüner'e, sayın Işık'a, iki kesimi dışarda tuttum, saygılarımı sunuyorum, minnettarım. Yol gösterdiler buna. Bundan büyük ilham aldığımı, bunun etkisinde kalacağımı, bu bilgi birikiminin bana yol gösterdiğini ifade etmek istiyorum.

Şunu da ifade edeyim ki, hiçbir zaman yanlışın dokunulmazlığı olmaz, yanlışı sürekli kabul edemezsiniz, ama önemli olan, o yanlışın neden olduğunu anlatmaktır. Münkir davranarak, reddederek, bu ülkede, birlikte birarada yaşamaya alışkın olduğunuz bir yörede ve bir ülkenin bakanını siyasi uslupla bağdaşamayacak bir şekilde showman göstermek, bilmemezlik diye itham etmek, bir haksızlıktır. Tam tersine, getirdiğimiz düşüncenin bilim adamları tarafından doğrulandığı bizim bir kere değil, 40 kere haklı olduğumuzu bir kere daha gösterdi. O halde, hayatta en hakiki mürşit ilim değil de, en hakiki mürşit münkirlik midir diyelim? Yaşamını, yıllarını üniversite sıralarında eskitmiş değerli hocamın 1978 ve '82 yıllarındaki araştırma-

ları elimizdedir. Bu konudan ilham almak, bu konuda yazan çizen herkesten istifade etmek eğilimine girdik. Araştırmaları elimizdedir, dökümantasyonu elimizdedir. Bir taslağı tartışmaya açtık, dedik. Evvela sosyal partnerler görüşlerini bildirsinler. Ola ki yanlış yaptık. İnanıyoruz ki bu doğrudur, ama niçin yanlış yaptığımızı, hangi ülkede bulunup bulunmadığını bize anlatmaya çalışsınlar. Ama öyle yanlış bilgiler verildi ki... Fransa falan örnek verildi, Avrupa Sosyal Chart'ı örnek verildi. Avrupa Sosyal Chart'ının ilkeleri bir adım daha ötededir. Biz bunları da inceledik. Şimdi, 1970'lı yıllarda, Avrupa'da krizin başladığı yıllarda, iş güvencesi ve gelir güvencesi gündeme gelmiştir. Bu konu o zaman gündeme geldi diye, Avrupa'da bu yüzden batmış hiçbir ülke yoktur. Aksine, orada insanın değeri artmıştır. Onun için bizim bu taslakla amaçladığımız, Türkiye'de önümüzdeki günlerde sıkıntı duyulan konulara adım adım yaklaşmaktır. İşsizlik sigortasını görüşmek üzere önümüzdeki günlerde çok büyük bir gururla toplanacağız, çalışma meclisini toplayacağız. 1984'ten bu yana toplanmadı bu. Demek ki 8 yıldır bu ülkede çalışanların hakları korunmamış, gerek de duyulmamış, çünkü bu ülkede, geriye doğru gittiğimizde, temel felsefe, iş bilmek, köşe dönmek, vurgun vurmaktır. Bu felsefeyi ortadan kaldırarak insanımızı ortaya çıkarmaya çalışalım, çünkü başında da ifade ettiğimiz gibi, biz Türkiye'de emeği yüceltmek istiyoruz, insanı ezmemek istiyoruz, çalışanı ezmemek istiyoruz. Bu ülkede çalanları korumak istemiyoruz. Onun için çıkardığımız gerek gelir vergisine ilişkin af, gerek sosyal sigortalar, gerek Bağ-Kur'luların prim ve gecikme cezalarının affı için yasalar ve teklifler, birilerini himaye etmek için değildir. Şimdi bu ülke vatandaşı Bağ-Kur'a olan 2,5 tirilyonluk borcunu ödememişse, hem ödemeyenler, hem ödetmeyenler, bunu tahsil etmeyenler kalkıp meclisin kürsüsünden "bunu çıkaramazsınız" derlerse yanlış olur, çünkü kendi iktidarlarında toplayamadıkları bir parayı şimdi, efendim siz zorla toplayın, deme hakları yoktur. Niye ödememiştir Bağ-Kur esnafı, sigortalısı, niye ödememiştir? Çünkü güvenmemiştir bu sisteme. Çünkü bu ülkede insanlarımız o kadar sıkıntısı çekti ki, gelir dağılımı dengesizliği o kadar çok oluştu ki, geriye döndüğümüz yıllarda o kadar işsizlik oluştu ki, onu geriye ödeme kudretine sahip olmadı. Kendisine devletin sahip olacağı inancına ulaşmadı. Şimdi biz vatandaşımızla aramızdaki yabancılaşmayı kaldırmaya çalışıyoruz. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun alacakları 10 tirilyonu aşkın. Bir kısmı kamu kurum ve kuruluşlarından, bir kısmı da özel şahıslardan, işverenlerden. Soruyorum sayın TİSK'in Genel Başkanı'na şimdi. Bizim gecik-

me zamlarını ve faizlerini affetmeye çalıştığımız kişilerin belki büyük bir kısmı sizin üyelerinizdir. Üyelerinize niçin zaman zaman demediniz ki, bu sosyal güvenlik kuruluşlarının batmaması için, ey sevgili işverenler, zamanı geldi mi bu primleri gününde ödeyin diye? Şimdi benim sizden alacağım var. Ben yalnız Bağ-Kur esnafıyla değil, sizinle de barışmak istiyorum. Bu ülkenin ekonomisine on yılda ne yaptığınızı söyleyebilir misiniz? Yani işten çıkartmaların çokça söz konusu olduğu, ekonominin bir kısım insanlarımızı batırdığı bir dönemde, kendi ifadelerinizde zaman zaman ikrar ediyorsunuz, yani yapılan ve güdülen yanlış politikalar sonucunda damping'lerle rekabet etme şansınız yok. Bu piyasayı kim açtı? Kim yaptı bunu? Şimdi geriye dönüp baktığınız zaman, her ikisine birden selam göndermeye hakkınız yoktur... laikliği getiren Atatürk'e, efendim, piyasayı açan Özal'a, demokrasiyi açan Demirel'e...kimdir temel hedef, kimdir? Atatürk herkesin üzerinde ittifak etmesi gereken, hiç kimsenin tartışmaya açmaması gereken bir kişi. O bir tarafa. Geriye kaldı iki kişi. İki türlü politika yürütüyor. Birisi Özal döneminde, ikincisi de sayın Demirel dönemindedir. Bu politikalardan hangisinin doğru olduğunu zaman gösterecektir. Henüz daha 81. günü doldurmamış, büyük sıkıntılarla dolu, dış borçlar çok, kamu finansman açığı çok, açık bir bütçe, esnafına borçlusunuz, çiftçisine borçlusunuz, işçisine borçlusunuz, her tarafa borçlusunuz. Ben Bağ-Kur'u devraldığım zaman 711 milyarla devraldım. Borçlu devraldım. Bir de değerli konuşmacı ilaç paraları ödenmiyor diyor. İlaç paralarının ödenmemesi noktasına da bunu ben getirmedim. Hat gelmişti, orada tıkanmıştı. O kurumda temsilciniz var, durumu kendisi biliyor. Benim elimde olanaklarım var da vermedim mi ben bunları? Şimdi değerli arkadaşlarım, Türkiye'de biz evvela bütün kavramlar tartışmasını bir yana bırakarak, ülkemizde hukuk devletini, bu ülkede insan haklarını , hukukun üstünlüğünü, sosyal adaleti sağlamaya çalışıyoruz. Temel amacımız bu. Burada birine haksızlık etmek, diğerini kayırmak, birini hedef göstermek gibi hiç de içimize sindiremeyeceğimiz, kabul edemeyeceğimiz bir düşünceye sahip olmak mümkün değildir. Onun için, bir taslak olarak tartışmaya açtığımız bir güvence girişimini önümüzdeki günlerde, yalnız bu salonlarda tartışmanın ötesinde, ki bunlar son derece güzel şeylerdir, insanlarımız bilgilensinler, bütün sıkıntıların kaynağı bilgisizliktir, insanlarımızı yeteri kadar bilgilendirelim, insanlarımız bir tartışma ortamında kendilerini bulsunlar... bilima-

damlarından istifade edeceğiz, iş çevrelerinden istifade edeceğiz, çalışanlardan istifade edeceğiz.

Bakınız, en son bir olayla konuşmamı kapatmak istiyorum. İzmir'de bir süre önce, kendi belediyem olduğu için anlatıyorum, burada bazı çevrelerin gösterdiği gibi bir işveren düşmanlığı asla yoktur. Çalışanıyla, işçisiyle, bu ülkede birlikte, biraradayız ve bu ikisi birlikte olmazsa, işçi-işveren-hükümet üçlüsü birlikte olmazsa, inanıyorum ki Türkiye'de çalışma barışını sağlayamayız. Ama hiç birbirimize haksızlık yapmak ve fazla pay götürmek hakkına sahip değiliz. Şimdi İzmir Belediyesinde, Ankara'da noktalanan büyük bir yürüyüş başladı. Bugüne kadar alışılmış usullerin dışında, Çalışma Bakanı her olaya müdahale eden adam değildir, ama bir ülkede hükümet etmek, iktidar olmak, yönetmek, her şeye karşı da sorumsuz olmak, kayıtsız olmak anlamına gelmez. Onun için bu hükümet olayı Bakanlar Kurulu gündeminde tartışmıştır, konuşmuştur. Nedir İzmir'deki olay? İşçilerin haklı oldukları iddialardır. İş yasasının 1712 ve ilgili fıkralarına göre işçilerin iş akidleri feshedilmiştir. Tazminatsız olarak. İşçiler haklı oldukları iddiasındadırlar. Şimdi mevcut yasalarımıza göre, 2821'e 30'un dışında, işe iade olanağı yoktur. Orada işveren konumundaki belediye, bu grevin haksız olduğu iddiasıyla yargıya gitmiştir. Yargı, hayır, bu haksız değildir, demiştir. Çünkü Nisan ayından 8. ayın 26'sına kadar devam eden süre içersinde işçilerin haklı olarak ücretlerini ve gecikme zamlarını isteme talepleri vardır. Bunu param yok diye vermemiştir. 28/8'de işçiler vezne önünde kuyruğa girerler, takip eden günlerde, 4/9'da parası ödenir, 5/9'da işçiler işbaşı yaparlar ve bunu takip eden günlerde 351 işçinin iş akdi sona erdirilir. Tazminatsız olarak, 17/2'ye göre. Peki, nisan ayından 8. aya kadar işçilerin ödenmeyen ücretleri, işçiye bir haklılık veremez mi? Gene iş yasamızın, yanılmıyorsam, 1475'in 14. maddesine göre, işçilerin kendilerinin iş akdini feshetme hakları var, ama işçiler demişler ki, hayır biz çalışacağız, demişler. Şimdi, işyeri temsilcisi olanlar 2630'a göre dava açmışlar, diğerlerinin dava açmaya hakkı yok. Kendileri mahkemeye başvurmuşlar, tazminat talep etmişler. Şimdi olay Ankara'ya geldi, gerekli istihbarat yapıldı. Ankara'ya vardığımda 30,40 bin kişiyle işçiler yürüyecek. Şimdi bir hükümet olarak bu olaya sorumsuz kalabir misiniz? 30 bin işçi yürüyecek. Niçin yürüyecek? Bu işçiler çıldırmamış herhalde. Haklı olduklarını iddia edecekler. Peki, Türk-İş Genel Başkanı burada, 2821/30'a göre iş

akidleri feshedilen, açtıkları dava reddedilen işçilerle ilgili olarak Türk-İş'in bir talebi olmadı. Dedi ki, olay yargıya intikal etmiştir, mahkeme reddetmiştir, bizim bu konuda bir talebimiz yoktur, çünkü yargının verdiği karar bizim için saygındır, bu kara saygılıyız, dediler. Geriye kim kaldı? Dava açmaya hakkı olmayan işçiler kaldı. Neye göre? 17/2'ye göre, mecut yasalarımıza göre işe iade istemeye hakları da yok. Hükümet olarak, iki kişi Çalışma Bakanlığından, iki kişi İçişleri Bakanlığından, dört kişilik müfettiş heyeti yolladık, rapor yazdılar, dediler ki, 17/2 gerçekleşmemiştir. Şimdi biz hükümet olarak bunları göndermeyebilirdik. Niye? Yürüsünler, efendim, 30 bin işçi orada yürüsün, 40 bin işçi Adana'da yürüsün, 50 bin işçi İzmir'de yürüsün, 60 bin işçi İstanbul'da yürüsün, sosyal barışı sağlayamazsınız. Değerli işverenler, ben bu ülkede barış içersinde, siyasal barışın, toplumsal barışın sağlanmasını istiyorum. İşçileri haksız ve keyfi olarak sokağa attığınız zaman birer saatli bomba bırakırsınız. Yargıdan kaçınıyorsunuz, bazan duyuyorum, yargının vereceği kararlardan endişe ediyorsunuz. Güvenin yargıya. Bizim Plan-Bütçe Komisyonuna sunduğumuz sunuş konuşmasında iş mahkemelerinin düzenlenmesiyle ilgili düşüncelerimiz de var. Çok değerli bir kitaptır. Plan-Bütçe Komisyonunda emek vererek, zaman vererek, inanarak hazırladığımız bir çalışma ürünüdür. Bunun da Türkiye'nin çalışma yaşamına büyük bir ışık tutacağına inanıyorum. Bu olaya inançlıyım, kararlıyım, arkamda büyük bir birikimler var, Türkiye'de işverenlerimiz de, işçilerimiz de, hükümet de, karşılıklı uzlaşma ve diyalog içersinde çözmeyeceğimiz hiçbir sorun yoktur. Yeter ki telaşsız olalım, yeter ki sinirlenmeyelim. Saygılar sunuyorum.

★★★

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı: Efendim, gerçekten sayın Bakanımız sorumlulukları ve yükümlülükleri içersinde olmasına rağmen, bize yarım günlerini verdiler. Huzurlarınızda kendilerine teşekkürlerimi ve

şükranlarımı arzetmek istiyorum, sağolsunlar. Aynı zamanda konuşmacı arkadaşlarımızın da bütün öğleden sonra bize vakitlerini vermelerini ayrıca şükranla karşıladık. Hepinize teşekkürler eder, iyi akşamlar dilerim efendim.