

TÜRKİYE'DE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ



EKONOMİK
VE SOSYAL ETÜDLER
KONFERANS HEYETİ



**TÜRKİYE'DE İŞÇİ-İŞVEREN
İLİŞKİLERİ**

**Labor-Employer Relations
in Turkey**

TÜRKİYE'DE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ

**Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti tarafından İstanbul'da basılmıştır. Bu kitabın herhangi bir kısmı mehz gösterilmeden alınamaz. Adres : Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, Cumhuriyet Caddesi, Adlı Han No. 279-281, Kat : 8
Harbiye — İstanbul**

Bu kitap, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti tarafından 9 - 12 Temmuz 1973 günleri «Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri» adı altında İstanbul'da düzenlenen Seminer'de sunulan tebliğleri, yorumları ve tartışma tutanaklarını kapsamaktadır.

This book is a report of the Seminar on the «Labor-Employer Relations in Turkey» sponsored by the Economic and Social Studies Conference Board and held in Istanbul on July 9 - 12, 1973. It brings together as the proceedings of the Seminar the complete Turkish texts of the papers presented, a record of the commentaries and discussions, and the synopses of the papers in English.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ

Dr. Nejat F. Eczacıbaşı i

AÇIŞ KONUŞMASI

Ali Naili Erdem iii

TOPLU PAZARLIK : YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMA

Alan Gladstone 1

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE ÜCRET POLİTİKASI

Prof. Dr. Metin Kutal 32

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

İ. Hakkı Aydınoğlu 76

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV, LOKAVT VE TAHKİM DÜZENİ

Prof. Dr. Kemal Oğuzman 136

TÜRKİYE'DE SENDİKA DÜZENİNDE HUKUKİ ÇERÇEVE : UYGULAMA VE AKSAKLIKLAR, ALINACAK TEDBİRLER

Prof. Dr. Nuri Çelik 181

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

Şinasi Çelikkol 248

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

Şanar Tayşi 316

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

Güneş Cansever 327

**PANEL TARTIŞMASI :
TÜRKİYE'DE İŞÇİ — İŞVEREN İLİŞKİLERİ
(DÜN, BUGÜN, YARIN)**

Refik Baydur

Halil Tunç

Ertuğrul Soysal 368

E K İ (Supplement) :

Kısaltılmış İngilizce Metin

Abridged Text in English 1-52

ÖNSÖZ

Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, ülkemizin ekonomik ve sosyal sorunlarına çözüm yolları araştırmak için 1961 yılında kurulmuştur. Konferans Heyeti, bu amacını gerçekleştirmek için düzenlediği paneller, uluslararası seviyedeki konferans ve seminerlerde konuların ve problemlerin açık olarak tartışılmasına olanak sağlar; bilimsel araştırmalara girişir; çalışmalarını yayınları ile, ilgili mercilere ve kamuoyuna duyurur.

İşverenlerle çalışanlar arasında karşılıklı anlayışa, adalet ve işbirliğine dayanan, rahat işler bir ilişki düzenininin kurulması; modern toplumlarda politik ve sosyal huzur kadar verimin arttırılması, hızlı sanayileşme, dolayısıyla hızlı ekonomik kalkınmanın da temel koşullarından biri olarak görülmektedir. Bu gerçeği açıklığıyla kavrayan 1961 Anayasasının ışığında Türkiye 1960'ların ilk yarısında, işçi - işveren ilişkilerini bir takım temel kanunlarla düzenlemeye yönelmiştir.

Geniş ve yapıcı bir anlayışı temsil eden bu kanunların getirdiği ve dilimizde Toplu Sözleşme Düzeni olarak bilinen işçi - işveren ilişkileri sistemimiz, 10 yıla yakın bir zamandan beri uygulanmaktadır. Bu uygulamadan alınan sonuçlar nelerdir? Sistem, hangi noktalarda başarılı olmuş, hangi noktalarda aksamıştır? Kısaca, meziyet, eksik ve kusurları nelerdir? Çağdaş bir anlayış içinde sisteme ne gibi yeni esaslar getirilmelidir?

Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, **Türkiye'de İşçi - İşveren İlişkileri** Seminerinde, uzmanların yardımları ile ve geniş bir tartışma platformu içerisinde yukarıdaki soruların cevaplarını araştırmaya yönelmiştir. **İşçi - İşveren İlişkileri** Semineri çalışmalarının toplu sözleşme sistemimizde yapıcı fikirlere kaynak teşkil eden verimli bir toplantı olarak hatırlanacağı ümidindeyiz.

Bu kitap, Seminerde sunulan tebliğlerin metinlerini ve yapılan yorumların, tartışmaların tutanaklarını bir araya getirmektedir.

Konferans Heyeti, **Türkiye'de İşçi - İşveren İlişkileri** hakkındaki Seminerimizde tebliğ sunmak, yorum yapmak ve tartışmalara katılmak suretile konuların aydınlığa kavuşmasına yardım eden tüm iştirakçilere ve Sayın Oturum Başkanlarına şükranlarını sunar.

the "sensible" or "rational" mind. In other words, the "sensible" or "rational" mind is not the only one that is capable of understanding. The "irrational" or "emotional" mind is also capable of understanding. This is the main point of the book. The "irrational" or "emotional" mind is not the enemy of the "sensible" or "rational" mind. It is the partner. It is the one that makes the "sensible" or "rational" mind possible. Without the "irrational" or "emotional" mind, the "sensible" or "rational" mind would be impossible. This is the main message of the book. The "irrational" or "emotional" mind is not the enemy of the "sensible" or "rational" mind. It is the partner. It is the one that makes the "sensible" or "rational" mind possible. Without the "irrational" or "emotional" mind, the "sensible" or "rational" mind would be impossible. This is the main message of the book.

S U N U Ş

Dr. Nejat F. ECZACIBAŞI

Konferans Heyeti
Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın delegeler, hepimizi saygı ile selâmlıyarak toplantımızı açıyorum. Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyetinin bundan tam 10 yıl önce «İktisadî Kalkınmanın Sosyal Meseleleri» konusunda düzenlediği üç haftalık büyük seminer, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt haklarını tanıyan kanunun yürürlüğe girdiği yıla rastlamıştı. Çeşitli yabancı uzmanların da katıldıkları o çalışmalarda bu aşamayı geçirmiş ülkelerin tecrübelerini incelemiş, geleceğin Türkiyesi için yorumlar yapmıştık. 10 yıl tecrübeye yeterli önemli bir zaman aşamasıdır. Biz bu seminerimizde geçirilen tecrübelerin ışığı altında geleceğin İşçi-İşveren münasebetlerinin olumlu gelişmesi için yapılması gerekeni arayacağız.

Geçirdiğimiz 10 yıl içinde çok hırçın olaylara rastladık. İnandığımız rejimin isabetinden şüphe edenler görüldü. Yine de toplumun sağduyusu kendini olumsuz etkilerden kurtarmak için yeterli oldu. Türkiyemizin bugün Milletler topluluğunda özel bir yeri vardır. Tarih akımına yanlış ayak uydurmanın, geçirdiğimiz bir sıra hata ve ihmallerin bizi ittiği bir iktisadî ve sosyal problemler bolluğu içindeyiz. İkinci Dünya Harbinden bu tarafa bu bunalım içine giren ülkeler, problemlerinin çözüm yollarını aşırı istikametlere kaymakta bulmuşlar, fertlerin hürriyetlerini kısıtlayarak geleceğin vâdini, bugünün esaretinde aramışlardır. Oysa Türkiyemiz, ferdi hürriyetlerden hiç fedakârlık yapmadan, İktisaden kalkınmak ve sosyal gelişmesini sağlamak kararındadır. Bugünkü dünyada istisnalar arasında görülen bu iddia, Anayasamızla tescil edilmiş, toplumun büyük çoğunluğu ile benimsenmiş, siyasî partilerimizin yasalarına girmiştir. 19. yüzyılda sanayileşme hareketine kötü sosyal neticeler veren bir cereyan olarak bakılırdı. Gayri sihhî çalışma şartları, geçim imkânı vermiyen düşük yevmiyeler, suçlu çocuklar, aile hayatının bozulması, sanayileşmenin tabii neticeleri gibi görünürdü. Bu inanç, 19. yüzyılda sanayileşmenin sosyal bünyesinde meydana getirdiği çöküntüleri tedavi etmek isteyen cereyanlar doğurmuştur. Bugün ise bütün bunları kalkınma için bir zaruret olarak değil, kalkınmayı, bu dâvaları halletmek için imkân veren bir vasıta olarak görüyoruz.

Sanayileşmede gayemiz, en prodüktif şekli bulup topyekün millî geliri arttırmak ve bunu yaparken topluma zarar vermek değil, onu sosyal dâvalarıyla beraber kalkındırmaktır. Kalkınma gücünü ve hızını bozmadan iktisadî dâvalar kadar sosyal ko-

nular üzerine eğilmekle, ideal bir denge sağlamak hiç Şüphesiz çok guctur. Bu iki unsur araşındaki muvazenedi sağlamak vazifesi devlet adamlarımıza olduğu kadar, iktisadi hayatımızın mes'ulleri olan işverenlere ve işçi sendikalarına duser. Coğunluğa hoş görünmek, alkış ve rey toplamak kaygısı, yatırımda kısır menfaatler peşinde koşmak, zümre menfaatleri için ekonomiyi hesapsız taleplerle zorlamak küçük görüşlere bağlıdır. Topyekün kalkınma ise, yaşadığı cemiyetin menfaatine her yönden öncelik veren geniş görüşlü yöneticilere muhtaçtır. Ülkemiz hiç kuşkusuz toplumumuzun her kolunda bu tür yöneticilere kavuşmuş bulunmaktadır.

Bu seminerde bir araya gelen değerlerin, müzakerelerde bizi gelecek hakkında uyardıkları büyük önem taşıyacaktır.

A ÇIŞ KONUŞMASI

Ali Naili ERDEM

T. C. Çalışma Bakanı

Aziz delegeler, saygıdeğer konuklar, basınımızın mümtaz temsilcileri! Mamur ve müreffeh Türkiye idealine gönül verenler tereddütsüz söyleyebiliriz ki, hür bir düzende yaşamayı karakter haline getirenler, bu karakterin devamlılığında, işçi - işveren münasebetlerinin ahenkli olması, önemli bir yer işgal eder. Milletin iradesine saygılı olanlar, sınıfların çatışmasına karşı çıkanlardır. Bu karşı çıkışta mutlulukların en güzeli ve en müstesnası olan millet, hizmet aşkı vardır. Genç Cumhuriyetimizin Kurtuluş Savaşının verildiği ilk başlangıç yılı 1919 da yola çıkanlar, bu aşkla tutuşanlardır. Kısa bir müddet sonra 50. yılını idrak edeceğimiz Cumhuriyet hayatımız içinde halka hizmet aşkıyle görev verenleri şu anda mutlu bir hatıra olarak anıyorum.

1923'lerin Türkiye'si ve şimdi 1973'ün Türkiye'si. Yokluktan var edilen bir devlet. Bu vâredişte tek kuvvet, tek inanç, millet olmuştur. Vatani mamur ve Türk insanını müreffeh kılmada gaye edinilmiştir. Biz halka hizmeti, halkın iradesinin tek güç kaynağı olarak kabulünde görüyoruz. Halka inanmanın, onun iradesini devletin işleyişinde tek işleyen mekanizma olarak kılmanın sonucunda muasır medeniyet seviyesine ulaşmanın mümkün olacağını kabul etmekteyiz. Bu politika yolu ile olacaktır. Politikayı hor, politikacıyı haklı görenler gerçekte devletin idaresinde halkın varlığına tahammül edemiyenlerdir. Bu tahammül edemeyiş her zaman net ve açık değildir. Bazı kereler bilimsel kavramların arkasında saklanmıştı niyetler. Bazı kereler de halkın sıkıntılarını bir bayrak gibi kullanarak halkı hür iradesinden mahrum kılaacak sloganları kabul ettirmenin yolları aranmıştır. Neticede kaybeden, ızdırıp çeken sadece ve sadece halk olmuştur. Siyasi hayatımızda bu metodu deneyenleri görmüşüzdür. Bunlar bugün de var. Bir avuç masum işçiyi bir ihtilâl provasına sürükleyecek kadar iz'an ve idrak dışına çıkanları olduğu gibi, bütün değerlerin yaratıcısı, sadece ve sadece işçidir diyecek kadar Türkiye'den, medeniyetçilikten, demokrasiden kopmuş olanları da görmüşüzdür. Keza İstanbulumuzda 15/16 Haziran ihtilâl provası olaylarında, karışanlara, «haklısınız, ben de olsam aynı şeyi yapardım» diyenler, cümlenin malûmudur.

Bütün bunlar demokrasiye inançsızlığın, seçimle iktidara gelebileceklerini anlamış olanların zorlamalarıdır. Bu yolun ülkemizde tutarlı olmasına imkân yoktur. Kanaati kat'iyemiz odur ki, hiç bir kuvvet demokratik Cumhuriyetimiz içinde yaşama kararlılığımızdan bizleri alıkoymaya gücü yetmeyecektir.

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen iş dünyamız,

bugüne kadar başarılı bir çizgide gelişmiştir. Bu gelişmede Hükümet, işçi, işveren üçlüsünün ahenkli bir çalışma hayatını geçerli tutmada gösterdikleri anlayış, takdire şayandır. Çalışanlarla çalıştıranların beraberlik içinde olmaları kaçınılmaz bir keyfiyettir. Bu beraberliğin ülkemizin ekonomisine ve taraflara en iyi şartları sağlaması yönünde gerçekleşmesi, Hükümetimizin hedefidir.

Sür'atle gelişen teknolojinin yarattığı iş ortamının verimlilik ve sosyal adalet ilkelerine uygun olarak şekil alması, ümit ediyorum ki, hepimizin müşterek temennisidir. Artan ihtiyaçları karşılayacak, üretimi sağlamada, sermaye, emek, teknoloji ve müteşebbisin kafa ve gönül birliği yapması sür'atli ve dengeli kalkınmanın gereğidir.

Günümüzde işçi - işveren ilişkileri her an gelişen, teknolojik ve ekonomik şartlara uygunluğu yanında, modern sevk ve idare içinde değerlendirilmekte olmasıyla da konumuza büyük önem kazandırmaktadır.

İşçi - işveren ilişkilerinde dikkat edilecek bir önemli husus, bu ilişkilerde ahenğin sağlanması, üretimin her yönüyle artırılması, çalışan ve çalıştırmanın sonuçtan memnun olmasıdır. Bir yandan emeği ile üretime katılan işçi, öbür taraftan üretim araçlarının sahibi ve çalışma hayatının rizikosuna giren işveren ve bu dengenin devamlılığını sağlayan devlet kuruluşları, toplum yapımızda vazgeçilmez bir sistem meydana getirmişlerdir.

1973 senesinin Türkiye'sinde artık binlerce fabrika bacamız tütüyor. Bu kolay olmamıştır. Eğer doğru bir başlangıç tarihi tesbitimiz gerekiyorsa, açıkça belirtmeliyiz ki, sanayileşme hareketimiz 1954 de başlamıştır. Şu hale göre, hepsi hepsi, 20 yıl olmamış bir geçmiş...

Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunumuz, dünyanın en liberal yabancı teşvik kanunlarından biri olmasına rağmen, değil istenilen ölçüde, diğer ülkelerde görülenlerin çok gerisinde bir yabancı sermaye, kalkınmamıza ancak cüz'i bir ölçüde katkıda bulunmuştur. Bunun en önemli ve hatta başta gelen sebebi, sadece alt yatırımların yapılmamış olması değil, siyasî huzurun ve istikrarın gerçek anlamda var olmayışdır. Bir başka mânada, huzurun ve siyasî istikrarın sürekli olmayışdır.

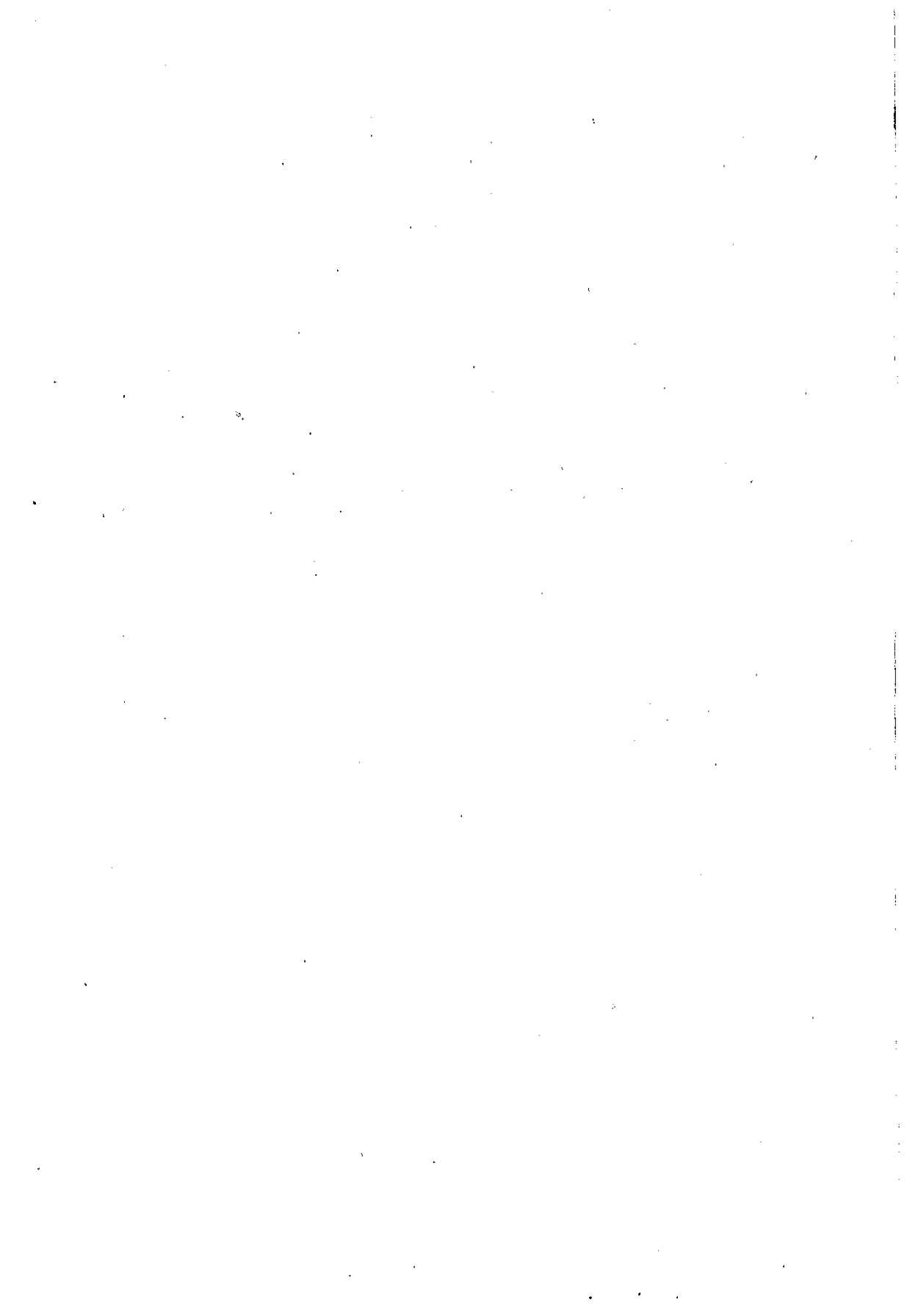
İnsan varlığını ezerek kalkınma modelini mi, yoksa insanı bütün değerlerin esası kabul ederek bir kalkınmanın mı ülkemizin yararına olduğunu açıkça ifade etmeye mecburuz. Anayasamız ve Plan, insanın yaratıcı gücünü esas alan bir kalkınmayı öngörmüştür. Bunun içinde, sermaye vardır, emek vardır. Özel sektör vardır, Devlet sektörü vardır. Bu nedenlerle kârı, emeğin hırsızlaması, özel sektörü mutlu azınlığın aracı, yabancı sermayeyi de sömürünün anahtarı kabul eden bir anlayışı ciddiyle reddediyoruz.

Temel ilkemiz, ülkenin refahını sağlayıcı bütün kaynakları hür bir düzende seferber edebilmektir. Bu anlayıştan hareketledir ki, işçi - işveren birbirini, karşısına alma yerine, yanyana olup, ülkenin yararlarını en yüksek seviyeye çıkarma amacında işbirliği yapmaktadır. Bu işbirliğini bozmaya çalışanlar vardır. Ancak bilinmelidir ki, bu çalışmalar, her zaman başarısızlıkla sonuçlanacaktır.

Değerli konuklar, yarınlara güvenle bakmamızda iş ahenginin, arızasız yürümesi zorunludur. Hiç bir endişeye ve şüpheye düşmeden söylenmelidir ki, bu ülkenin insanları, çok daha güzel, çok daha mutlu yarınlara lâyıktır. Bu amaca hizmet edenler, gerçekten demokrasiye inananlar, gerçekten demokratik Cumhuriyetin savunucuları, milliyetçiler ve Atatürkçülerdir.

Sendikacılığımızın, ve işçi - işveren ilişkilerinin geleceği şüphesiz her iki kesimin de mümkün olduğu kadar güçlü sendikalarla temsil edilmesine bağlıdır. Toplu müzakerelerin çok daha müsbet bir ortamda gelişme imkânının bu gerçeğin taraf-larca kabulü halinde olacağına herkesçe paylaşıldığını ümit ediyoruz. Böylesine bir ortam, sosyal devleti büyük bir ölçüde pekleştirecek, ve sosyal adaleti yaygın-laştıracaktır. Böylesine bir sonuç, refahın tabana yayılmasını sağlamış olacaktır. Bütünüyle kalkınma Türkiye'yi, Türk insanını sevenlerin olduğu kadar, bütün be-şer âleminin insan şeref ve haysiyetiyle mütenasip bir ortamda yaşamasını amaç edinenlerin özlemidir. Bu özlem, her mevkiden sorumluyu göreve davet etmektedir. Bu davet edişte, kaderciliğe, adaletsizliğe ve eşitsizliğe karşı çıkış vardır. Daha çok ekonomik güçlenme, daha çok sosyal güvenlik halka hizmetin esaslarıdır. Yıl-larca unutulmuş Türk insanını medenî nimetlerden faydalandırmak, kişisel mer-hamet ve şefkati devletin görevi yapmak, demokrasiye inananların eseri olacaktır. Bu yüksek ruh haliyle kaderciliği, sosyal güvenliğin sağlayacağı haklarla âdeta bir bıçak darbesiyle can evinden vurmak, demokrasiye tam anlamıyla inananların en gü-zel eserlerinden birisi olacaktır.

Değerli misafirler, üretim, daha çok üretim, en çok üretim ekonomik kalkınma-nın temelidir. Önemli olan, ekonomik kalkınmayla birlikte sosyal kalkınmayı ger-çekleştirmektir. Kalkınma, yalnızca bir rakam işi değildir. Matematiğin hudutları içinde kalan bir kalkınma, taş duvarları, beton barajları, çelik fabrikaları size ve-rebilir. Bu halde önünüzde sadece ruhsuz eserler vardır. Ona ruh veren, onu canlı tutan sosyal espridir. Moral, değerler icmalidir. Sosyal hukuk devletin ödevi, kal-kınmaya bu hayatiyeti vermektir. Medeniyetçilik savaşı sadece makineleşme de-ğildir. İnsanı makineleştirme de hiç değildir. Medeniyetçilik, taş, betona ve çeliğe insan varlığını sevme yüceliğini vermektir. Bu sevgide, kalkınmadan toplumların ya-rarlanması inceliği vardır. Fertlerin büyüyen ekmekten hissedar olması vardır. Sos-yal devlet bu seviyeye, hukukilik vermek ve onu müesseseseleştirmek demektir. Sa-nayici bu espriye imzasını atan kimsedir. Yeni tütecek bir baca, yüzlerce ocağa iş, ve aş getirmesidir. Bu getirişte Toplu Sözleşme en etkili araçtır. Bu aracın iyi kul-lanılması Türkiye'nin refahını, mutluluğunu ideal noktasında perçinleyecektir. Bu duygular içinde muhterem heyetinizi saygılarımla selâmlıyorum.



Toplu Pazarlık : Yabancı Ülkelerdeki Uygulama

*Alan GLADSTONE**

ILO Uluslararası Çalışma Teşkilâtı
İş Münasebetleri Bölümü
Cenevre

Toplu pazarlık, bugünkü dünyada uygulama açısından büyük farklılıklar göstermektedir. Hem nicel hem de nitel olan bu farklılık sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında bulunduğu gibi, sanayileşmiş ülkelerin kendi içlerinden de görülmektedir. Bu farklılık giderek, belirtilen ülkelerin siyasal, ekonomik, toplumsal ve kültürel durumları ile bağıntılı bir biçimde ortaya çıkan ulusal sanayi ilişkileri sistemindeki büyük farklılaşmanın sonucu ve yansıması olmaktadır. Herhangi bir siyasal, ekonomik ve kültürel çerçeve veri olarak alındığında, toplu pazarlığın gelişmesini ve bu gelişmenin yönünü koşullandıran bazı etkenler, ülkenin ücretli işgücü hacmini kapsadığı ve ilişkin olarak sendika hareketlerinin geçmişini ve esasını izlediği gibi, Devletin işçi sorunlarına benimseyerek gönüllü ya da düzenleyici (ya da otoriter) yaklaşımını ve ülkenin hukukî geleneklerini içerir.

Bu hususlar, değişik ulusal haller altında toplu pazarlığın esas ve rolü üzerinde etkili olmuşlardır. Bu tür bir pazarlık sadece istihdam had-dini ve koşullarını etkileyen bazı sınırlı durumların kanunî statüsüne ek mi olmaktadır? Yoksa bu tür bir pazarlık «İşyeri Kanunu» nun, toplu söz-

(*) A. Gladstone'un rahatsızlığı dolayısıyla kendisini Seminerde aynı Teşkilâtтан Dr. Efren Cordova temsil etmiştir.

leşme aracının kullanımı ile, yaygınlaştırılmasına mı yol açmaktadır? Ya da iş süre ve koşullarını ve tarafların (ve üyelerinin) ilişkilerin çok yönlü bir ortak sanayi kuralı şekli midir?

En belirgin biçimi ile toplu pazarlık, değişimin getirdiği güçlüklerle karşı büyük bir esneklik ve uyum sağlayan dinamik bir mekanizmayı ifade eder. Bütün bunların üstünde, toplu sözleşmenin hayatî önemi, toplu sözleşme sonuçlarının, ilgili tarafların kendilerinden doğan ve bu tarafların belirli ihtiyaçları, problemleri ve olanaklarının belki de farkında olmayan daha yüksek bir otorite tarafından konmamış olan koşulların, kuralların ve politikaların oluşturduğu karmaşık bir ağ teşkil etmesinden ileri gelmektedir. İşçilerin karar verme mekanizmasına katılmaları yönünden yeni deneylerin ve geniş tartışmaların, olduğu bir dönemde, toplu pazarlık müessesesinin uzun süreden beri böyle bir katılma şekli olduğu çoğu kez gözden uzak tutulmaktadır.

PAZARLIK TARAFLARININ SEÇİLMESİ

Sendikalar, İşverenler ve İşveren Örgütleri

Sendikasız bir toplu pazarlık düşünmek imkânsız olmasa da zordur. Çok az istisna dışında, işçilerin toplu pazarlıktaki menfaatleri bir sendika tarafından temsil edilir. Sendikaların birçok ülkede değişik fonksiyon ve rolleri olmasına karşılık bütün ülkelerde, birinci olmasa da, başlıca fonksiyon ve rolü toplu pazarlık olmaktadır.

Sendikaların örgütsel gücünün yoğunlaşması değişik düzeylerde olabilir : işletme, yöre; bölge; iktisadî faaliyet dalı; ve/veya ulusal düzey. Çoğunlukla örgütsel gücün bu yoğun noktası toplu pazarlığın gerçekleştirildiği düzeye tekabül eder.

İşveren örgütleri, sanayi ilişkileri ile uğraşları çerçevesinde, toplu pazarlıkta değişik roller oynayabilirler. İlk olarak, pazarlığa oturan işverenlere destek olma hizmeti sağlayabilirler. Bu açıdan, örgütün üyelerine araştırma ve bilgi sağlama servisi, onlara pazarlık stratejisi ve taktikleri yönünden danışman olabilmeye kapasitesinin yanı sıra, birinci derecede önemlidir. Ve birçok işveren örgütü toplu pazarlık eğitimini, ya bu şekilde ya da, işçi -yönetim ilişkileri ve/veya personel yönetimi üzerine daha geniş eğitim programlarının bir bölümü olarak, sağlarlar. İkinci olarak, işveren örgütleri —pazarlık işletme düzeyinde olduğu yerlerde bile— bazen ilgili

işverenin sözcüsü olarak ama çoğunlukla işveren sözcüsünün yanı sıra, toplu pazarlığa doğrudan katılabilirler. Üçüncü olarak, işveren örgütü, çoğunlukla toplu pazarlığın ulusal veya bölgesel bir iktisadî faaliyet dalı düzeyinde olduğu, ya da bunun dışında, çoklu - işveren (multiemployer) pazarlığının sözkonusu olduğu durumlarda gerçek taraf olabilir.

Toplu Pazarlık İçin Sendikanın Tanınması

Toplu pazarlığa başlamak için tarafların birarada toplanmayı kabul etmeleri gerekir. Bu açıdan ortaya çıkan problemler genellikle sözkonusu işçiler adına görüşmeye katılacak olan sendika ya da sendikaların işveren tarafından tanınmasına ilişkin olarak doğmaktadır. Gerçi işveren adına pazarlığa oturacak yetkili işveren örgütleri açısından da sorunlar belirebilir ama bunlar normal olarak çok ender oldukları için bu tebliğ çerçevesine alınmayabilir.

Sendikaların işverenler tarafından, toplu pazarlığın amaçları çerçevesinde tanınması da belli durumlarda hemen hemen hiçbir problem arz etmez. Örneğin, işkolu seviyesinde sendikaları içeren birleşik bir sendika hareketinin var olduğu ve o işkolu için, işverenler örgütü ile pazarlığa oturduğu durumlarda, yetkili tarafların tanınmasına ilişkin çok az sorun olur. Bir örnek olarak Federal Almanya Cumhuriyeti'nde kimya sanayii'ndeki görüşmeler alınabilir. Burada kimya işçileri sendikası işkolu çapında ve ulusal düzeyde Kimya Sanayii İşverenler Örgütleri Federasyonu'na karşı, tarafları belirleyen herhangi bir kamusal düzenleme yöntemi olmadan ve ihtiyaç da duyulmadan, toplu pazarlığı yürütmektedir.

Bununla birlikte, birçok ulusal halde, durum daha da karmaşık olabilir. Değişik düzeylerde bir işveren ya da bir işveren örgütüne karşı aynı işçi topluluğu adına pazarlığı yürüten ve birbirleriyle yarış halinde birden fazla sendika bulunması halinde, ki durum çoğunlukla böyledir, belli yaklaşımlar yapılabilir ve yapılmaktadır. Sözkonusu işveren ya da işveren örgütü ortaya çıkan sendikaların aralarında anlaşmaları halinde hepsi ile birlikte ya da ayrı ayrı toplu pazarlığa oturabilir. Ayrı toplu pazarlığa oturulması halinde, tabii ki, aynı kategoride bulunan işçiler için değişik iş koşulları —ve değişik işçi - yönetim ilişkileri— yaratmak gibi işletmeler arası uyum sağlanmasını garanti etmeyen bir vaziyeti meydana getirme tehlikesi belirir. Şu da belirtilebilir ki, böyle bir durumla toplu sözleşme yararlarının sendika üyeleri veya (Türkiye'de olduğu gibi) üyeler ve sözkonusu sendikaya belirli malî katkılarda bulunan sendika dışı işçiler için saklı tu-

tulması durumu arasında fark vardır. Birçok durumda taraf olarak tanınmak, işverenin isteksizliği halinde, ilgili sendikanın işvereni veya işveren örgütünü kendisini tanıması için iktisadî zarar tehdidi ya da vakıası yolu ile zorlama yeteneğine dayanır. Ve gerçekte birçok ülkede, şimdi bile, taraf tanıma (recognition) büyük acılar ve endüstriyel kargaşalık ve çelişki yaratmakta olan bir konudur.

Birçok halde, hükümetler toplu pazarlığı desteklemek açısından ve işçilerin çoklu temsilinin kendilerince arzulanmayan etkileri ile ilgilenecek veya tanıma konusunda çıkan endüstriyel anlaşmazlıklar için durumu düzenleyici tedbirlere başvurmuşlardır. Bununla ilgili olarak en sık rastlanan hüküm sözkonusu işçilerin çoğunluğunu —ya da en azından en yüksek yüzdesini— temsil eden sendikaya, değişik tarzlarda da olsa, münhasır pazarlık hakları tanıyan hükümdür. Bir örnek, Birleşik Devletler ve Kanada'da olduğu gibi, mevcut kanunlar çerçevesinde, bir pazarlık ünitesi içinde işçilerin çoğunluğu tarafından seçilen sendikanın ilgili işveren veya işverenlerce o ünite içinde ki (bütün) işçilerin toplu pazarlık amaçları açısından temsilcisi olarak tanınması gerekliliğidir. Bu «çoğunluk kuralı», seçimin, iki ya da daha fazla sendika arasında, veya sendika ile temsil olunma ve olunmama arasında yapıldığı durumlarda uygulanır. Birkaç ülkede tanıma hakkı, tanınma talebinde bulunan bir başka sendikanın daha yüksek bir üye yüzdesine sahip olmaması halinde, ilgili sendika için, çoğunluktan biraz aşağıda olma şartına da dayandırılabilir. Meselâ, Meksika'da yürürlükte olan kanunların ışığında, toplu sözleşmeyi yapmak için, işletmede istihdam edilmiş en fazla üyeye sahip olan sendikanın tanınmasına işaret edilmektedir. Sri Lanka'da (Seylan), bazı endüstrilerdeki uygulama veya anlaşmalarda taraf olarak tanınacak sendikanın üye sayısının en az %40'ına sahip olması gerekmektedir.

Toplu Olarak Pazarlık Zorunluluğu

Sendikaların işverence tanınması, normal olarak en önemli amaçlarından biri toplu pazarlık olan bir ilişkinin kurulduğunu ifade eder. Böylece, kanunî hükümlerin tanınma yollarını düzenlediği yerlerde, bunlar çoğu kez yarım adım ileri giderek tarafları pazarlığa çağırır. Fakat burada pazarlık zorunluğunun anlaşma zorunluğu demek olmadığını belirtmek gerekir. Bu normal şekli ile (Türk kanunlarında olduğu gibi) makul bir zamanda makul bir yerde ve görüşmelerde iyiniyetli çabalar göstermek isteği ile karşı karşıya gelme görevini içeren bir anlamdan öteye gitmez. Diğer yönden tanınma sorununun düzenlenmediği sanayi ilişkileri sistem-

lerinde görüşme kurumu normal olarak taraflar arasında gönüllü anlaşmaya konu teşkil edecektir. Meselâ, Fransa veya Federal Almanya Cumhuriyeti'nde pazarlık için hiçbir hukukî zorunluk yoktur ama, buna rağmen pazarlığa oturulur; Almanya'da çok örgütlenmiş ve yapısal bir tarzda, Fransa'da ise, çoğu kez, hiç değilse diyalogun başlaması açısından, nisbî olarak *duruma mahsus* bir biçimde. Bu iki durumda, pazarlığın ortaya çıkış sebeplerinin iki vakıayı içerdiği tahmin edilebilir; müzakerelere girişmeye işverenlerce karşı çıkmanın sendikalarda tepki yaratacak zarar verici greve veya işveren menfaatlerine zararlı diğer hareketlere götürebilmesi ve bu iki ülkede toplu pazarlığın tipik olarak bütün işkolunda (ulusal veya bölgesel düzeyde) yürütülmesi ve işyeri seviyesinde uygulanırken hemen her zaman aşılın, sadece asgarî şartların tesbitine yönelmesi.

İlgi çekici bir husus da, uzun süredir gönüllü bir endüstri münasebetleri sistemi uygulamakta olan İngiltere'de yeni çıkarılan (Amerika Birleşik Devletleri kanunlarına benzeyen) Endüstri Münasebetleri Kanununun getirdiği hükümler karşısında, ilgili işçi grubu adına pazarlık yetkisi olduğu kabul edilen bir sendika ile iyi niyetli bir pazarlığa girişmemek, endüstri yönünden, cezaya müstahak bir haksız uygulama sayılmaktadır.

Nihayet, yukarıda değinilen yönetsel noktalara ek olarak, toplu pazarlık zorunluluğunun, tarafların üzerinde ısrarla tartışmak isteyebilecekleri konular açısından başlı başına bir yönü vardır. Bu açıdan muhtemelen Birleşik Devletler'in, Ulusal İşçi İlişkileri Kurulu'nun (ulusal sanayi ilişkileri kanunu çevresinde yöneten ve kanunen karar veren bir örgüt) kararları ve içtihatlar aracılığı ile, tarafların pazarlık etmesi gerekli olan konuları ve taraflardan birinin tartışılması için ısrar edemeyeceği meseleleri saptamakta, diğer herhangi bir devlete oranla, ileri gittiği belirtilebilir.

Sendikalar Dışındaki İşçi Temsilcileri ile Pazarlık

Sendikalar hemen hemen her zaman, işçilerin safında başlıca toplu pazarlık aracı olmakla beraber, özellikle toplu pazarlık kavramı geniş bir anlamda incelendiğinde, her zaman tek araç değildirler. Toplu sözleşmenin işkolu seviyesinde yürütüldüğü ülkelerde sendikaların işyeri düzeyinde aktif olmadıkları, kimi kez mevcut olmadıkları, çoğunlukla rastlanılan bir durumdur. Avusturya, Belçika, Fransa, Federal Almanya Cumhuriyeti, İtalya ve Hollanda gibi birçok Avrupa ülkesinde işçilerin temsili için işyerinde iş kurulları, iş komiteleri, iç komiteler gibi adlar altında özel heyetler mevcuttur. Üyelerinin, işletmedeki bütün işçilerce ve kendi aralarından,

TOPLU PAZARLIK : YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMA

kanunlara ve bazı hallerde merkezî işverenler ile sendika örgütleri arasındaki ulusal anlaşmalara uygun olarak seçildiği bu heyetler normal şekli ile sendika örgütünden bağımsızdırlar veya hiç değilse sendika resmî yapısının bir parçası değildirler (bununla birlikte üyeler sendika militanları olabilir ve bazı durumlarda, sendikalar aday listeleri sunabilirler).

Çeşitli ülkelerde bu heyetlerin, fonksiyonları —gerek görev yaptıkları konu alanı ve gerek kararlarının sonuçları (meselâ, danışma veya «ortak-yönetimsel») — açısından farklı olabildiği ve normal şekli ile toplu pazarlık güçleri olmadığı (hatta resmî olarak toplu pazarlığa oturmaktan menolundukları) halde, işyerinden bazı koşullar bakımından toplu pazarlığa çok yaklaşan bir takım faaliyetlere girişme eğiliminde oldukları görülmektedir. Gerçekte de, iş kurullarının istihdam koşulları üzerine müzakere etme olanağının kanunda kısıtlandığı Federal Almanya Cumhuriyeti'nde, kurullarla tek işverenler arasında, gittikçe fazlaşan çeşitli konular üzerinde yapılan anlaşmaların sayısı çoğalmaktadır.

Bu gelişme ile birlikte, ve ona ilişkin olarak, söz konusu ülkelerde, sendikaların işyeri seviyesinde varlıklarını ortaya koymak veya faaliyetlerinin önemini arttırmak yolunda yoğunlaşan baskıları meydana çıkmaktadır. Bu eğilimin daha da belirginleşmesi, sözkonusu ülkelerdeki iş kurulları veya benzer heyetler sistemini, ve bu sistemin yeni yeni ademî merkezîyet şeklini alan sendikal hareket ve faaliyet ile olan ilişkisini yeniden gözden geçirme durumuna itebilir. Daha şimdiden, 1968 sonunda kanunlarla sendikalara ilk kez işyerinde bölümleri ve delegeleri olması için bir temel sağlanan Fransa'da, tartışma konusu bu yeni organların mevcut işkurulları ve ilgili delegeleri ile olan ilişkileri, ve beraber yaşama (co-existence) olanakları ile birleştirilmiştir. Fransa'da işletme seviyesindeki yeni sendikal durumun bu seviyede daha resmî bir toplu pazarlığa yol açabileceği tahmin edilmekle birlikte, bugüne dek ortaya çıkan deliller bu yeni sendika organlarının, şimdilik, faaliyetlerini gayri resmî hareketler ve çeşitli ulusal sendikaların yöresel uzantısı olmak şekli ile kısıtladığını göstermektedir.

TOPLU PAZARLIK YÖNTEMLERİ VE UYGULAMALARI

Pazarlık Düzeyi

Daha önce de belirtildiği gibi toplu pazarlık çoğunlukla işkolu çapında ulusal, işkolu çapında bölgesel ve işyeri düzeyinde olmak üzere birçok

düzyeyde yürütülebilir. Ek olarak bazı ülkelerde ulusal ekonomi çapında ve değişik şekillerde çoklu - işveren (multi - employer) veya çoklu - sendika (multi - union) pazarlığı da bilinmektedir.

İşkolu çapında pazarlığın tipik şekilde birçok Avrupa ülkesi ile eski Fransız ve bazı eski İngiliz sömürgelerinde bulunmasına karşı, işyeri düzeyinde pazarlık, Birleşik Devletler, Kanada, Japonya ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunda kuraldır. Değişik ulusal sanayi ilişkileri sistemlerinin bu pazarlık düzeylerinden birini veya başkasını seçme sebeplerini belirlemek zor olmaktadır. Bununla birlikte belli ülkelere göre tarihsel etkenlere işaret edilebilir. Meselâ, Avrupa'daki sendikal gelişmenin ilk günlerinde işverenler şayet pazarlığa oturmayı kabullenmişler ise, bu pazarlığı işyerinde sendikalarla uğraşmak yerine bölgesel bir temele dayalı bir grup olarak yürütmeyi tercih etmişlerdi ve bu açıdan kendilerini empoze edecek gerekli güce de sahiptiler. Ve sendikalar bu tür sanayi pazarlığına; iş arayan işçilerin insiyatifine bağlı ücret kesimlerini önleyen bir asgariliği tesbite müsaade ettiği ve sendikaların, belli bir işletmede istihdam edilmiş dağınık grupların sınırlı bencil çıkarlarını temsil etmekten ötede, toplumu yeniden kurma yolunda mücadele eden çalışan sınıfı temsil etme kavramına uyduğu için, karşı çıkmadılar. Tarihsel açıdan Birleşik Devletler de tek tek işverenlerin rekabeti ve bireysel insiyatife bağlılık, diğer bir örnek olarak, kuruluşlar aracılığı ile işveren pazarlığı aleyhine işlemiştir. Gene, sendikalar, bu tür bir işletme pazarlığının gelişimine üyeler için uzun vadeli sosyopolitik amaçlar yerine çabuk ve pratik faydalara önem verme felsefesini benimsemeleri nedeni ile, yumuşak davrandılar.

Birleşik Devletler de toplu pazarlığın hukukî çerçevesi de daha sonraları pazarlık üniteleri, seçimler ve çoğunluk seçimi, pazarlıkta tek temsilci ve benzeri konulardaki hükümleri aracılığı ile bu durumu sağlamlaştırmaya yaradı.

Fakat geleneksel pazarlık düzeyleri statik değildir, ve olmamıştır. Batı Avrupa'da asgarî koşulları saptamak için yapılan geleneksel sanayi pazarlığının işyeri ihtiyaçlarına yeterli derecede cevap veremediğinin hissedildiği durumlar ortaya çıkmış ve bu, işletme düzeyinde gayri resmî pazarlığa yol açmıştır. Bir bakıma bu tip tamamlayıcı pazarlık, çoğunlukla değişik sendikalara mensup işyeri temsilcileri gruplarının yerel yönetim ile pazarlık yaptığı İngiltere'de uzun süreler varolmuş, resmîyete dönüşmemişse bile hemen hemen kurumlaşmıştır. İngiltere'deki yeni Sanayi İlişkileri Anlaşması işyeri düzeyinde pazarlığa yeni bir soluk getirebilir.

Herhangi bir doğrudan ilişkiyi ispatlamanın zorluğuna rağmen, toplu pazarlıkta ademî merkeziyete doğru bir trend, çoğunun işlerinde gittikçe yabancılaştıklarını ve, ihtiyaçlarını, önfikirlerini duyurabilecekleri bir seviyeden çok yukarıda alınan ve kendilerini etkileyen kararlarla ilgilerinin koptuğunu öne süren işçiler arasında büyüyen bir huzursuzluktan ayrı düşünülemez.

Aynı zamanda Kuzey Amerika'da toplu pazarlıkta merkezleşmenin arttığını gösterir bazı deliller ortaya çıkmaktadır. İşkolu çapında pazarlığın liman yükleme boşaltma (gerekli olduğu için), kömür madenciliği, ve giyim gibi bazı sektörlerde uzun süredir varolmasının yanısıra, bu tür pazarlık ve onun değişik örnekleri şimdi başka yerlerde de görülebilmektedir. Örneğin son onbeş yıldan bu yana, biraz tutarsız bir şekilde olmasına rağmen, esas olarak işkolu çapında pazarlık bir kural olmuştur. Otomobil ve diğer endüstrilerde «model pazarlık» diye adlandırılan ve önde gelen bir işveren ile (meselâ, General Motors) varılan bir sözleşmenin aynı endüstrideki diğer işletme işverenleri için izlenecek bir model olmasını içeren pazarlık da merkezleşmeye doğru bir adımdır. Giderek birçok A.B.D. firmasının sadece hacmindeki artış toplu pazarlığı, işkolu çapında pazarlığın birçok niteliğini paylaşan bir merkezleşmeyi içerir hale getirmiştir.

Yukarıda görüldüğü gibi, büyük oranda işletme düzeyinde veya işyerinde gayri resmî pazarlığın resmî ve geleneksel işkolu çapında pazarlığı tamamlaması açısından ortaya çıkan tartışma konularının yapısı pazarlık düzeyi ile sıkı sıkıya ilgilidir. Bu anlamda, bu güne dek en açık biçimi ile İtalyan deneyinde gördüğümüz «ekleyici pazarlık» (değişik seviyelerde tamamlayıcı pazarlık) olarak adlandırılan pazarlık şekline bakmak yararlı olur. Örneğin, metal işleme sanayiinde, diğer seviyelerde düzenlenmeyen geniş konuları kapsayan bir genel sözleşme işkolu düzeyinde müzakere edilir. Sonra müzakereler, sanayiin 6 alt kademesinde (demir ve çelik, elektrik mühendisliği, gemi inşa, döküm, motorlu araç ve genel mühendislik) asgarî ücretler, işçilerin sınıflandırılması (genel sözleşme ile kararlaştırılmış kategorilere göre) ve çalışma saatlerinin saptanması için gerçekleştirilir. İşyeri seviyesinde pazarlık parça başına ücret, iş değerlendirme, üretkenlik primi ve genel sözleşmede kategoriye alınmamış yeni işleri ihtiva eder. İşyeri birimi seviyesindeki sözleşme yüksek seviyelerdeki sözleşmeler ile tutarsız olamaz.

Bu noktaya dek işyeri ve işkolu düzeyinde pazarlıklara değinildi. Fakat tüm ekonomiyi kapsayan ve merkezî işverenlerle işçi sendika örgütleri

arasında varılan ulusal sözleşmeler de bilinmektedir. Bu tür sözleşmelerin çok genel yapıya sahip veya heryerde uygulanabilecek konularla ilgilenme gerekliliği tabii'dir. Ulusal pazarlık ve sözleşmeler İskandinavya'da görülmektedir. Bu tür anlaşmalara üç örnek İsveç'ten alınabilir. Birincisi, ilk kez 1938 de müzakere konusu olan ve o tarihten bu yana tekrar görüşülen ve yenilenen, temel olarak nitelendirilmiş Saltsjöbaden sözleşmesidir. «Sosyal ortaklar», yani, İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve İsveç İşverenler Konfederasyonu arasındaki, ilişkilerin temel yapısını belirten ve yönetsel bazı temel kuralları ortaya koyar. Bu seviyede sanayi güvenliği, meslekî eğitim, iş kurulları ve zaman ve hareket etüdüleri gibi özel konularda ek anlaşmalar da müzakere edilmiştir. Bu ilk iki tip sözleşmenin özünde, bu anlaşmaların zaman zaman değişikliğe konu olmasına rağmen, az çok devamlı bir yönetmelik olmaları niyeti ile karara bağlanmaları yatmaktadır. Tüm ekonomiyi kapsayan ulusal çapta üçüncü bir sözleşme tipi ücret ve çalışma koşullarını ilgilendiren bazı geniş kapsamlı yenilikleri içerir. Bu sözleşme endüstri seviyesindeki görüşmelerden önce gelir ve onlara bir rehber teşkil eder.

Şimdi belirtilen İsveç örneklerine benzer olarak toplu sözleşmenin tipik olarak işkolu seviyesinde yürütüldüğü Fransa'da 1969 ve 1970'de ulusal seviyedeki toplu sözleşmeyi olumlu karşılayan yeni ve önemli konular üzerinde bazı ulusal çapta sözleşmeler görülmüştür. İstihdam Sözleşmesi ve Meslekî Eğitim Sözleşmesi, Ulusal İşverenler Konseyi ve beş ulusal temsilci niteliğindeki sendika örgütlerince müzakere edilmiştir. Bir bakıma yeni konuların ortaya çıkışı bunların yeni ve daha uygun bir sözleşme seviyesinde ele alınmalarına yol açmıştır.

Toplu Pazarlık Yöntemleri ve Mekanizması

İlk ayırım toplu pazarlık için daimî bir mekanizma ile duruma mahsus düzenlemeler arasında yapılabilir.

Daimi veya devamlı bir mekanizma çoğunlukla (mutlaka değil) pazarlığın işkolu seviyesinde olduğu ve sabit bir süre için yapılmayan toplu sözleşmelerin bulunduğu sistemlerin bir özelliğidir. Böyle devamlı bir mekanizma, aynı zamanda toplu pazarlık ve anlaşmazlık çözücü yöntemlerin birleştiği bir sistemin de yansıması olabilir.

İngiltere'de mevcut olmakla beraber, hiçbir şekilde bir kural teşkil etmeyen birleşik sanayi kurulları bu tür devamlı mekanizmaya bir örnek teşkil ederler. Böyle bir mekanizma İngiltere'nin Afrika ve Asya'daki eski sömürgelerinde de az sayıda kurulmuştur.

TOPLU PAZARLIK : YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMA

İngiltere'deki birleşik sanayi kurullarının gönüllü yapısına karşı Belçika'da 80 sanayi gurubunda mevcut daimî birleşik komiteler, ilgili taraflarla danışmada bulunduktan sonra, yapılan yönetmeliklerin bir ürünüdür. Her komiteyi yöneten bağımsız bir tek başkan vardır.

Toplu pazarlık için, çoğunlukla, devamlı bir mekanizma yerine *dururuma mahsus* mekanizmadan yararlanılır. Bu, toplu pazarlığın belirgin bütün sorunların belli bir dönem için çözümlediği bir yöntem olma kavramına daha uygun gözükmektedir; mevcut toplu sözleşme süresinin bitimi yaklaşana kadar, daha öte bir pazarlığa (toplu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin bazı yöntemler hariç) gerek duyulmaz, dolayısıyla devamlı bir mekanizmaya ihtiyaç yoktur.

Bununla birlikte, daimi bir pazarlık mekanizmasının hiç değilse her yönüne, veya hiç değilse, pazarlığa oturan taraflar arasında dialog kurabilmek için devamlı bir kurumsal düzene karşı giderek artan bir ilgi uyanmaktadır. Bu yan, yalnız Birleşik Devletlerin birçok bölgesine mahsus olmamakla birlikte özellikle o yörelerde ortaya çıkan, kriz pazarlığı diye adlandırılmış, grev veya lokavt tehdidi altında, mevcut toplu sözleşmenin hitamından hemen önce (kimi kez sonra) yürütülen görüşme şekliinden kopmak ihtiyacına işaret eder. Özellikle karmaşık yapıda birçok konunun hemen veya bir sonraki toplu sözleşme çerçevesinde sükûnetle krizsiz bir uygulama atmosferi içinde halolunabileceği ileri sürülmektedir. Bu, toplu pazarlık açısından pararlı olabilecek birleşik vakıa araştırmalarına da bir fırsat sağlayabilir.

Gerçek pazarlık sürecini münakaşa ve iddiaların şekli yönünden incelemek kolay değildir. Bunlar kanun ve yönetmelik meseleleri değildir ve nasıl pazarlık edileceği, kimlerin kapsama alınacağı, nasıl hazırlanılacağı, vb. açılarından büyük yaklaşım farklılıklarına konu oldukları aşikârdır. Gene de ilgili bazı gözlemler mevcuttur.

Eğer pazarlık bir kuvvet, bilek, dişlilik gösterisinden öte bir kavram olarak kabul ediliyorsa, her iki taraf için belli oranda bir teknik hazırlık gereklidir.

Kurum ya da çoklu-işveren pazarlığı söz konusu olduğunda ana konularda üyeler veya murahas işverenler arasında belli derecede görüş birliğine ulaşılmalıdır. Sendikalar, kendi pazarlık pozisyonlarının, üyelerinin hiç değilse hatırı sayılır bölümünün görüşleri ve asgari umutları ile uygunluğunu temin etmelidirler; sendikaların birleşik olarak pazarlığa

oturduğu (işletme düzeyinde bir örnek: A.B.D.'deki General Electric Company; veya işkolu düzeyinde: Fransa'daki hemen herhangi bir müzakere) zamanlar bir çeşit iç görüş birliği aranmalıdır. Pazarlıkta ileri sürülecek taleplerde anlaşmak ve onaylamak için sendikalar tarafından üyelerin ya da yerel temsilcilerin çağırıldığı pazarlık öncesi toplantıları içeren örnekler vardır. Birleşik Devletler'de otomobil işçileri açısından durum böyledir. Belçika metal sanayiinde ilgili iki ulusal sendika tarafından ayrı, bölgesel toplantılar düzenlenir; sonra iki sendika bu temel üzerine, sanayi seviyesinde işverenlere sunulmak için ortak pazarlık taleplerini hazırlarlar.

Toplu pazarlıkta, işveren tarafından bilgi sağlanması, pazarlık için yeterli teknik hazırlık amacı açısından, çok, bazen hayatî derecede önemlidir. Bununla birlikte, bilgi temini yönünden çoğunlukla hiçbir kanunî mecburiyet yoktur ve birçok durumda işverenler oldukça ketûm olabilirler. Maamafih, Birleşik Devletler'de iyi niyet ile pazarlığın hukukî yorumu ve İngiltere'de yeni Sanayi İlişkileri Anlaşması'nın özel bir bölümü çerçevesinde bu tür hukukî mecburiyetler olmasına rağmen, bunlar sınırsız da değildir. Her iki durumda da açıklanacak bilgi toplu pazarlığın etkin bir şekilde yürütülmesine makul bir ölçüde ilişkin olmalıdır.

Toplu sözleşmeye varıldıktan sonra, nihai ve bağlayıcı bir taahhüde girecek sendika murahhaslarının yetkileri ile ilgili sorun ortaya çıkar. Bazı ülkelerde sendika kuralları ve uygulama böyle bir yetkinin mevcudiyetini garanti altına alır ve üyelerin itirazına konu teşkil etmez. Meselâ, İsveç'te İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na mensup bütün üyelerin, sendika yöneticisinin toplu pazarlıkla (önerilen sözleşmeler üzerine danışma niteliğinde bir referanduma gitme imkânına rağmen) nihai kararları verme yetkisi olduğunu kendi tüzüklerinde içermeleri gerekir. Diğer taraftan, Japonya'da sendika murahhasları normal olarak tüm nihai toplu pazarlık kararlarını sendika delegelerinin gözden geçirimine sunmak zorundadırlar. Birleşik Devletler'de, birçok sendika açısından, toplu pazarlık çözümlerinin sıradan üyelerce resmen onaylanması kural olmuştur. Ve belki, işyeri düzeyindeki toplu pazarlık çerçevesinde asgariyi tesbitten ziyade gerçek şartları belirleyen kararların hayatî önemi ve resmî onay işleminin nisbî kolaylığı gözönünde tutulduğunda, bu tür yöntemlerin yaygın oluşu anlaşılabilir. Bunların demokratik sürecin olumlu belirtisi bir oluşuna ve gerçi sorumsuzca red oyu verilmemesine rağmen, resmî tasdik işlemlerinin bazı zorluklara yol açabileceği bilinmelidir. Bir toplu sözleşmenin reddi görüşmelerin yeniden yapılması demektir ve bir sonraki sonu-

TOPLU PAZARLIK : YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMA

cun işçiler için daha avantajlı olması halinde, görüşmelere katılan işverenlere ve özellikle de sendika yöneticilerine olan güven ve saygının, yöneticiler mümkün olan en iyi sözleşmeyi elde edemedikleri iddiasına dayanarak, yokolması ile sonuçlanabilir. Ayrıca, ilerki müzakereler bir öncekiler ile uzlaştırılabilir.

TOPLU PAZARLIĞIN İÇERDİĞİ BAZI YENİ GELİŞMELER

Birçok ülkede toplu sözleşme çerçevesindeki konuların kapsamı tarafların diledikleri kadar geniş veya sınırlı olabilir. (Fransa ve Afrika'nın Fransızca konuşulan birçok ülkelerinde olduğu gibi, bazı ülkelerde önceden belirlenmiş maddelerin belli tip toplu sözleşmelerin kapsamına alınma mecburiyetine rağmen). Gene de tarafların ilişkileri ile ilgili meseleler, istihdam koşulları ile ilgili meseleler ve yönetsel hükümler birbirinden ayırt edilebilir.

Tarafların ilişkileri ile ilgili meselelere örnekler karşılıklı (taraf olarak) tanımayı, sendika güvenlik nizamlarını, grev ve lokavtı, yönetimin haklarını, ve sendikanın işyerinde temsilini kapsayabilir. İstihdam koşullarını ilgilendiren konular ücretler, saatler, tatil ve izin, mesai, prim, emeklilik, işten ayrılma ödeneği, güvenlik ve sağlık vb. ile ilgili olabilir. Yönetsel hükümler disiplin, şikâyet ve tahkim yolları, işten çıkarma ve işi tatil etme yöntemleri, sözleşme süresi, vb. içerebilir.

Burada, toplu pazarlık ve sözleşmelerin tüm muhtevasını (içeriğini) sağlanmasına mukabil, işletmeye de daha geniş yönetim özgürlüğü veren ilgili birkaç trend açısından bir iki gözlemi belirtmek yersiz sayılmayacaktır.

Sözleşmelerin süresi tartışılırken, pazarlığa oturan taraflar ya sabit süreli ya da bitiş belirsiz sözleşmeleri seçebilirler. Sabit süreli sözleşmeler birçok ülkede en geçerli uygulama olarak görülmektedir. Hatta, İngiltere ve bazı, eskiden İngiliz sömürgesi olan yerlerde olduğu gibi, bitiş belirsiz sözleşmelerin oldukça yaygın olduğu ülkelerde bile, gittikçe sabit süreli sözleşmeler yapmağa doğru bir trend belirlemektedir. Bitiş belirsiz anlaşmalar bir dereceye kadar esneklik sağlarken, birçok yorumcu, sabit süreli sözleşmelerin istihdam ve işçi - işletme ilişkilerinde istikrarı doğal olarak içermesini, bu sözleşmeler lehinde önemli bir etken şeklinde değerlendirmektedirler. Nihayet, sabit süreli bir sözleşmenin, kendi ya-

pısal çerçevesi içinde veya kanun tatbikatında olduğu gibi, süresi boyunca endüstride huzuru garantileme durumuna işaret edilebilir.

Bunun yanı sıra, bazı ülkelerde sabit süreli anlaşmalar açısından daha uzun, ama nadiren üç yılı aşan anlaşmalara doğru bir trend ortaya çıkmaktadır. Uzun süreli bir anlaşma sık sık, özellikle ücretler ile ilgili, bazı hükümlerin yeniden müzakere edilme olanağını sağlayacaktır. Buna, ya anlaşma süresi içinde belli bir zamanda, veya geçinme endeksinde belirgin bir artış ya da diğer itici ekonomik gelişmeler gibi dış bir olay ortaya çıktığında, müsaade edilebilir.

«Verimlilik sözleşmeleri» diye adlandırılan sözleşmeler veya toplu sözleşmenin bununla ilgili hükümleri' son yıllarda geniş ilgi uyandırmış ve bu tür bazı sözleşmeler, başlıca İngiltere ve Birleşik Devletler'de, aktedilmiştir. Gerçekte, hepsinde değilse bile, çoğu durumda verimlilik pazarlığı işletme çerçevesinde yürütülür. Basitleştirilmiş şekli ile, verimlilik pazarlığının gayesi verimliliği kısıtlayan oturmuş iş kuralları ve uygulamalarına ortak amaçla bertaraf etme çerçevesinde işçilere ek yararlar sağlanmasına mukabil, işletmeye de daha geniş yönetim özgürlüğü veren karşılıklı bir alışveriştir.

Yukarıda, *devamlı ve duruma mahsus (ad hoc)* pazarlık mekanizması tartışılırken «krizsiz» veya «sürekli» pazarlık mekanizmasına değinilmişti. Bu açıdan, Birleşik Devletler'den yakın ve özel bir örnek çok ilgi çekicidir. Çelik sanayiinin çoğunu kapsayan mevcut sözleşmenin seyri boyunca (Birleşik Devletler'de gerçek işkolu çapında pazarlığın birkaç örneğinden biri) ve sözleşmenin bitimine bir yıldan fazla bir zaman varken, sendika ve işletme murahhasları arasında cari anlaşmanın hitamında yürürlüğe girecek olan gözden geçirilmiş bir anlaşmanın şartları önceden tesbit etmek görüşü ile toplantılar düzenlenmişti. Temel ücret artışları ve diğer işkolu çapında meseleler ve en önemlisi, cari sözleşmenin hitamında halledilemeyen diğer bütün konuların yanı sıra grev ve lokavt bertaraf edici tahkım üzerinde anlaşmaya varılmıştı. Yerel müzakere konularına ilişkin yerel grevler hariç tutulmuştu. Böylece, geleneksel pazarlık uygulamasından iki radikal ayrılık — krizsiz pazarlık ve iktisadî ihtilâflarda gönüllü tahkım — çelik sanayiini, eskiden olduğu gibi zarar verici işkolu çapında grevlere gidilmekten korumuş olmaktadır. Ama belki bundan da önemli ve bu dramatik anlaşmanın büyük ölçüde sorumluluğunu taşıyan bir etken olarak, eskiden olduğu gibi, müşterilerin bir grev ihtimaline karşı mal stoku yapma gereğini hissettikleri bir durumun orta-

ya çıkışı önlenmiştir. Grevin gerçekleşmediği ve yeni bir sözleşmenin yapıldığı zamanlarda bile, bu tür bir mal stoku yapılması sonucu, siparişler korkunç şekilde düşmekte, üretimi durdurmak gerekmekte ve önemli sayıda işçi çıkarılmaktaydı.

Dolayısıyla hem sendikalar, hem de işverenler açısından, geçmişte her görüşmenin hemen hemen felâketi andıran bir yeni sonucunu önlemek gayesi ile bir çözüme varmak için belirli bir sebep vardı.

TOPLU PAZARLIKTA DEVLETİN ROLÜ

Toplu pazarlığın değişik yönleri (örneğin, taraf olarak tanınma, ve pazarlık zorunluluğu, iş kurulları vb.) tartışılırken birkaç halde devletin pazarlık sürecine müdahale etme durumuna işaret edilmişti. Genel olarak toplu pazarlık içinde devletin muhtemel rolü üç alana ayrılabilir: pazarlık çerçevesi ve yöntemlerine müdahale; pazarlığın özüne müdahale; pazarlıkta beliren çıkmazlara ve kesilmelere müdahale. Devlet müdahalesinin sözleşmenin yönetimi ve yürütülmesi ile ilgili olan dördüncü yönüne daha sonra değinilecektir. Devletin, işveren olarak rolü ile ele alınmayacaktır.

Devletin ve Toplu Pazarlığın Çerçevesi ve Yöntemleri

Birçok ülkede, toplu pazarlığın gönüllü bir yapısı olması, devlet kademelerinin sözleşme sürecinin bütünü ile dışında, veya asgari derecede içinde bulunuşu şeklinde anlaşılmaktadır. Federal Almanya Cumhuriyeti, İsviçre ve İskandinav ülkeleri ve son Sanayi İlişkileri Anlaşması'nın ortaya çıkışına dek İngiltere'de durum böyledir. Aynı zamanda, bilinmelidir ki, bu ülkelerin bazılarında sendikaların ve işverenlerin merkezî örgütleri, diğer ülkelerde devlet müdahalesine konu olan toplu pazarlığa ve anlaşmazlıkların çözümlenmesine ilişkin yöntemler üzerinde kendileri bir anlaşmaya varmışlardır.

Toplu pazarlık çerçevesini ve kurallarını saptamak için — ve pazarlığı destekleyici bir kamu politikasından doğan — kanunî yaklaşım daha çok Birleşik Devletler, Kanada ve daha sonraları İngiltere'de izlenmiştir. Bu yaklaşım, anlamlı bir toplu pazarlık şeklinin evrimindeki ilk zorluklardan sonra, bazı gelişen ülkeler tarafından da benimsenmiştir.

Toplu pazarlık yöntemlerini düzenlemenin kamu kurallarına dayanağı açısından yaklaşım farkının (İngiltere istisnasını not ederek) pazarlı-

ğın yürütüldüğü düzey ile (ki bu da işverenlerin gönüllü olarak toplu pazarlığa oturmağa karşı isteksizlikleri ile ilişkilidir) bazı ilişkileri olduğu gözükmemektedir. Batı Avrupa'da, önde gelen şekil olan işkolu seviyesindeki pazarlığın ilk elde yönetsel problemleri ihtiva etme ihtimali çok azdır ve ikinci olarak pazarlığın gerçek ücretler ve diğer istihdam koşullarından ziyade asgari ücretler etrafında yürütüldüğü yerlerde işverenin pazarlığa oturmaya mukavemeti de genellikle az olmaktadır. İşkolu çapında pazarlığın cari olmasına rağmen, taraf tanıma, pazarlık mecburiyeti, haksız uygulamalar ve diğer yönetsel sorunları bir derece ayrıntılı olarak düzenleyen (Birleşik Devletlerde kanun tarafından düzenlendiği gibi) yeni Sanayi İlişkileri Anlaşması'nın benimsendiği İngiltere'de, bir anormallik görülebilir. Bununla beraber yorumcular, bazılarının kimi kez anarşik olarak nitelediği, İngiltere'deki sanayi ilişkileri durumunun, işyerlerinde, sendika temsilcisi komiteler ve benzer heyetlerle yıllardır yürütülen gayri resmi pazarlık şekli ile sıkı ilişkisi olduğuna işaret etmektedirler.

Devletin pazarlık yöntemlerine ilişkin rolü tartışılırken bazı hükümetlerin toplu pazarlık ihtiyaçlarına her zaman tam cevap vermemekle beraber, toplu pazarlığı daha rasyonel bir yöntem haline getirmede büyük önemi olabilen istatistik ve danışma hizmetleri temin etmelerine de değinilmektedir.

Sonuç olarak, özellikle gelişen ve daha sarıh olarak eskiden Fransız sömürgesi olan bazı ülkelerde, bir hükümet temsilcisinin tartışmalara başından itibaren başkanlık etmek ve çoğunlukla nihai kararı belirlemede en aktif rolü aldığı bir uygulama şeklinin varolduğunu belirtmek gerekir.

Devlet ve Temel Konular

Bir bakıma, Devlet'in asgari koşulları, güvenlik standardlarını, vb. saptamaktaki yasama faaliyetlerinin, temel konularla ilgili görüş ve kapsamı kanun aracılığı ile zaten mecburî kılınmış olan toplu sözleşme üzerinde önemli etkisi vardır. Bununla birlikte, genel bir kural olarak temel pazarlık konularının yapısını ve muhtevasını tanımlayan devlet müdahalesi seyrekdir ve çoğu kimse tarafından, toplu sözleşmenin ruhu ile çelişkili görülmektedir.

Gene de bazı ülkelerde, bazı müdahale alanları kabul edilmektedir. Daha önce Fransa'da ve eski Fransız sömürgelerinin çoğunda belirli temel hükümlerin («genişletilme» ye konu olabilen) toplu sözleşmeye dahil edil-

me zorunluluğuna değinilmişti (örneğin; kuruluş ve sendika haklarının özgürlüğü, ücretler, işe alma ve işten çıkarma ile ilgili bazı hususlar, yeniden gözden geçirme yolları, kadın ve genç işçiler ile ilgili olanlar). Sözleşme kapsamının devlet eli ile kararlaştırılması Birleşik Devletlerde de iyi niyetle pazarlığın kanunî mecburiyet olması yorumundan etkilenmiştir. Yukarıda görüldüğü gibi Ulusal İşçi İlişkileri Kurulu ve Mahkemeler bu temel üzerinde taraflardan birinin devamlı ısrarı vukuunda, tarafların pazarlık edecekleri konuların uzun bir listesini hazırlamışlardır. Bazı ülkelerde yaygınlaşan kamu politikası çerçevesinde bazı hükümler (bir örnek olarak beffi tipte sendika üyeliği mecburiyeti) açıkça öngörülmüştür.

Toplu pazarlığın özüne devlet müdahalesinin belki de en dramatik alanı, son yıllarda gelir politikalarının (özellikle bu politikalar ücretler ve ona ilişkin iktisadi çıkarlar üzerine bazı kısıtlamalar getirmesi bakımından) kurumlaşması sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu politikalar, bir yanda ister genel yol gösterici hükümleri, sarih talimatları veya resmî teşvik çerçevesinde gönüllü bir yaklaşımı, ya da diğer yanda ister ücret değişiklikleri üzerinde doğrudan kontrolü içersinler, toplu pazarlık üzerinde çok önemli bir etki yapmamaları mümkün değildir. Ücret ve ücretle ilgili çıkarlar açısından toplu sözleşmelerin genişliğinin kontrol edildiği ve tesbit edilen az çok esnek standartlara dayanılarak tasdike tâbi olduğu İngiltere'deki ve belki bir derece farkla Birleşik Devletler'deki kontrol tedbirlerinin bugün yürürlükte olan safhasına işaret olunabilir. Toplu sözleşme üzerinde benzer fiili kontroller Tanzania, Zambia, Kenya gibi bütün toplu sözleşmelerin bir devlet kurulunun denetim ve onayına tabi olduğu bazı gelişen ülkelerde bulunmaktadır veya konulmaktadır. (Tanzia'da Daimi İşçi Mahkemesi ve diğer iki ülkedeki Sanayi Mahkemeleri). Bu kurullar, belirtilen bu fonksiyonu ilgili ülkelerin gelir politikalarının bir parçası olarak kendi ellerinde tutarlar.

Bu tür kontroller, etkin olabilmeleri için kaçınılmaz olarak tarafların serbest şekilde kendilerince âdil saydıkları koşulları müzakere etme olanağını (ki bu, toplu pazarlığın bir temel unsurudur) azaltır. Tarafların toplu pazarlık özgürlüğünü sınırlayan bu kısıtlamayı dengelemek için, bazı ülkelerde işveren ve işçi sendikalarını gelir politikalarının kesin ifadesi ve uygulamasına ortak etmek, bir politika olarak benimsenmiştir.

Pazarlık Anlaşmazlıkları ve Devlet :

Bu incelemede sanayi anlaşmazlıkları konusunu ayrıntılı olarak ele almak mümkün olmamakla birlikte, bir bakıma pazarlık anlaşmazlıkları

çözümünü amaçlayan yöntemlerin çoğu kez toplu pazarlık sürecinin bir uzantısını teşkil etmeleri nedeniyle, bu konu bütünü ile dışta bırakılamaz. Gelişmekte olan birçok ülkede — özellikle Latin Amerika'da — ve sınırlı olarak Fransa ve İngiltere gibi endüstrileşmiş bazı ülkelerde sanayi ilişkileri durumu o şekildedir ki, grev biçiminde bir anlaşmazlık, bazen toplu pazarlıktan önde belir ve ona yol açar.

Belki de Devlet müdahalesinin en çok hissedildiği alan budur. Resmî bir devlet müdahale mekanizmasının olmadığı Federal Almanya Cumhuriyeti gibi ülkelerde bile, en yüksek seviyede, özellikle ulusal ekonomi üzerinde geniş tepkileri olan anlaşmazlıklarda, resmî makamlarca duruma mahsus (ad hoc) müdahaleler bilinmektedir. Gerçekten bu tür önemli anlaşmazlıklarda, en yüksek seviyede duruma mahsus müdahale, bu amaç için devlet mekanizmasının olduğu yerlerde bile genellikle ortaya çıkacaktır.

Bu anlaşmazlıklar alanında, Devlet müdahalesi normal olarak bir yanda uzlaştırma ve arabuluculuğu (bu iki terim birbirlerinin yerine kullanılmakta) ve diğer yanda tahkimi içerebilir. Ek, olarak, daimi veya duruma mahsus devlet mekanizması aracılığı ile olay tesbit etmenin değişik şekilleri sağlanabilir.

Birçok ülkede, devletin uzlaştırma hizmetine belli bir noktada ihtiyaç gösteren yöntemler mevcuttur. Bu nokta taraflardan birinin ya da her ikisinin çağrısı esnasında veya yürürlükteki bir toplu sözleşmenin bitiminden belli bir süre önce olabilir. Bundan başka uzlaştırma, tarafların bir hükümet uzlaştırıcısı veya uzlaştırma kurulu ile toplanmalarının gerekli kıldığı Kanada'daki gibi zorunlu, veya tarafların devlet uzlaşma hizmetlerinden faydalanmakta anlaşmaya varmaları halindeki gibi gönüllü olabilir.

Tahkim, pazarlık eden taraflardan karar verme yetkisini kaldırması bakımından, tabii ki, karar yetkisinin pazarlık eden taraflarda kaldığı, fakat üçüncü bir tarafın, diğerlerinin sözleşmeye varmasına yardım ettiği «uzlaştırma» dan ayırt edilebilir. Tahkim de zorunlu veya gönüllü olabilir. Pazarlık konularında zorunlu tahkim, normal durumlarda, Avusturalya ve Yeni Zelanda istisnaları hariç, piyasa ekonomisinin olduğu sanayileşmiş ülkelerin çoğunda uygulanmamaktadır. Hatta müzakere anlaşmazlıkları açısından gönüllü tahkim bile pek yaygın değildir. (Bununla birlikte, Birleşik Devletler'de, çelik sanayiinde yukarıda belirtilmiş yeni bir sözleşmeye işaret edilebilir.) Diğer taraftan, çoğunlukla, hükümetin bir vakıayı

tahkime sunmak konusundaki takdir hakkına bağlı olarak zorunlu tahkim sınırlarına ulaşan sistemler gelişmekte olan ülkelerde bazı ufak artışlar kaydetmektedir. Meselâ, Kenya'da son kanunî yenilemeler anlaşmazlıkların bütün ilgili tarafların rızası olmaksızın bile Sanayi Mahkemesi'ne götürülme imkânlarını arttırmıştır. Üstelik, bu yenilemeler mahkemenin bağlayıcı karar vermesi açısından geniş, yeni yetkileri de içermektedir.

TOPLU SÖZLEŞMELERİN YÜRÜTÜLMESİ, YÖNETİM VE UYGULANMASI

Toplu pazarlığın gelişmesinin ilk günlerinde bazı ülkelerde, özellikle Batı Avrupa'da, sendikaların başlıca amaçlarından biri bağlayıcı ve zorlayıcı toplu sözleşmeler yapmaktır. Bu amaca sendikaların, çeşitli sebeplerden ötürü böyle bir gelişme ile ilgilenmedikleri İngiltere'de bile, büyük oranda erişilmişti. Bununla birlikte, bu tür toplu sözleşmelerin uygulanmadığı yerlerde bile, hiç değilse istihdam koşullarına ilişkin sözleşme hükümlerinin ayrı ayrı istihdam kontratları ile zimnen birleştirilmesi yolu izlenerek uygulanması az görülen bir durum değildi.

Ne olursa olsun, şimdi çoğu ülkede kanun toplu sözleşmelerin uygulanmasını sağlamaktadır. Yukarıda belirttiğimiz gibi, toplu sözleşmelerin, özel olarak belirlenmemişse, uygulanmadığı İngiltere'de varsayım şimdi yeni Sanayi İlişkileri Anlaşması ile sözleşmelerin, eğer sözleşme içinde aksini belirten bir kısım yoksa, uygulanacağı şekline dönüştürülmüştür.

Sözleşmelerin uygulanması açısından, inceleme kapsam sorununa, toplu sözleşmelerin işveren veya işverenler örgütü ile sözleşmeyi yapan sendikaların üyeliği açısından kısıtlandığı nisbeten ender durumlara ilişkin olarak değinilmişti. Çoğunlukla toplu sözleşmeler, sözleşmenin müzakere edildiği grup içinde bütün işçileri, sendika üyesi olsun olmasın, kapsar. Gerçekten, bazı ülkelerde (örneğin: Federal Almanya Cumhuriyeti ve Birleşik Devletler) bir sözleşme kapsamının sendika üyeliği göz önünde tutulmaksızın sözkonusu tüm işçileri içermesi kanunî bir mecburiyettir.

Toplu sözleşmenin uygulanma sorunu üzerinde daha ileri gidildiğinde sözleşmelerin müzakerede içerilmeyen işveren ve işçilere uzantısını sağlayan kanunlara değinmek gerekir. Bu tür hükümler genellikle, İşkolu seviyesinde müzakere edilmiş koşulların, bazı şartlar altında tüm endüstriye uygulanacağını garantiliyecek şekilde düzenlenirler. Kapsamın genişletili-

şini sağlayan kanun, bazı gelişen ülkelerin yanısıra, Fransa, Belçika, Hollanda, Federal Almanya Cumhuriyeti, İsviçre, Avusturya gibi bazı ülkelerde mevcuttur. Bununla birlikte, bu tür bir kanun, sözkonusu birçok ülkede, örgütlenme derecesinin, özellikle işveren açısından, tüm işletmeleri kapsayacak ve dolayısıyla sözleşme kapsamının genişletilmesine imkân bırakmayacak şekilde ileri olması nedeni ile her zaman önemli sayılmayabilir veya ondan geniş olarak faydalanılmaz. Kapsam genişletilmesinin, işkolu çapında pazarlığın cari olduğu sanayi ilişkileri sistemindeki önemini ve işletme seviyesinde pazarlığın kural olduğu sistemlerle kolayca bağdaştırmayacağını, belki, tekrar belirtmek gerekir. Kapsam genişletme şartları farklı ülkelerdeki kanunlara göre değişir, ama normal bir ön şart, sözleşmeyi müzakere eden tarafların endüstriyi bütünü ile yeterli derecede temsil edebilmeleri olmaktadır.

Toplu sözleşme yönetiminin - ve başlıca bir tarafın (veya onun üyelerinin), sözleşmenin diğer tarafça çiğnendiğine inanması halinde beliren sorunların — uygulama problemi ile yakın ilişkisi vardır. Sözleşmenin bağlayıcılığını ve yürürlüğünü varsayarak, hiç değilse ilk anda sözleşmeyi geçerli kılan ve geleneksel, normal kanunî yollara ve kurumlara baş vurmayı gereksiz kılan yöntemlerin, gerek toplu sözleşmenin kendi, gerek ise kanunlar çerçevesinde oluştuğunu belirtebiliriz. Böylece, birçok ülkede toplu sözleşmenin yorumuna ve çiğnenmesine ilişkin sorunlar özel iş mahkemelerine götürülebilir. Diğerlerinde ise, bu amaç için üzerlerinde mutabık kalınmış şikâyet ve özel tahkim metodları mevcuttur.

Kanada gibi bazı ülkelerde bu tür bütün anlaşmazlıkların tahkime halesi zorunludur. Ve şayet sözleşmede böyle bir hüküm yoksa, kamu otoriteleri tarafından konulmaktadır. Bu gelişme ile yakından ilişkili olarak, gerek toplu sözleşmenin gerekse onun yürürlüğünü sağlayan araçların yanısıra tarafların sözleşme süresince grev ve lokavta gitme ihtiyaçlarını ortadan kaldırdığı görüşü mevcuttur. Bu huzur mecburiyeti birçok ülkede, kanun ve içtihat yoluyla kanunî olarak tanınmıştır.

TOPLU PAZARLIK : YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMA

... EK ...
... Uluslararası İşçi Örgütü Standartlarından ...
... Toplu Pazarlığa ilişkin bazı seçmeler ...
... Philadelphia Deklarasyonu (1944) (1) ...
... III ...
... Konferans, Uluslararası İşçi Örgütünün, diğer dünya ulusları arasında, aşağıda belirtilen hususları başaracak programların geliştirilmesi yükümlülüğünü tanıy ve kabul eder...

«... (e) Toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması...»

Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Konyansiyonu, 1949, (No. 98)
«...»

Gereken hallerde toplu sözleşmeler yoluyla istihdam koşullarının düzenlenmesi amacı ile; işverenler ve işveren örgütleriyle işçi örgütleri arasında gönüllü müzakere mekanizmasının tam geliştirilmesini ve kullanılmasını teşvik edecek ulusal koşullara uygun tedbirler alınacaktır.

Toplu Pazarlık Tavsiyenamesi, 1951 (No. 91)

I. Toplu Pazarlık Mekanizması :

1. (1) Toplu sözleşmeleri müzakere etmek, bir sonuca varmak, tashih etmek ve yenilemek veya taraflara toplu sözleşme müzakerelerinde, bir sonuca varmak, onu tashih ve yenilemede yardımcı olmak amacıyla anlaşmalar, kanunlar veya tüzükler yoluyla, her ülkenin ulusal koşullarına uygun mekanizmalar tesis edilmelidir.

(2) Her mekanizmanın gördüğü iş, çalışma yöntemleri ve örgütü, ulusal koşullara uygun olarak, taraflararası anlaşmalar veya ulusal kanun veya yönetmeliklerle saptanmalıdır.

II. Toplu Sözleşmenin Tanımı :

2. (1) Bu Tavsiyenamenin gayesi açısından, «toplu sözleşmeler» terimi işveren kuruluşları veya bir ya da daha çok işveren örgütleri ile bir veya daha fazla işçi temsilci kuruluşları veya bunların yokluğunda

(1) Bu tebliğ şimdi ILO tüzüğüne bir ek olarak konulmuştur.

ulusal kanun ve yönetmeliklere uygun şekilde bu topluluklar tarafından seçilen işçi temsilcileri arasında saptanan çalışma koşullarını ve sürelerini kapsayan yazılı tüm anlaşmalara verilen addır.

(2) Bu tanımda hiçbirsey işveren veya onların temsilcileri tarafından kurulan, yönetilen veya finanse edilen herhangi bir işçi kuruluşunun tanınacağı şeklinde yorumlanamaz.

III. Toplu Sözleşmenin Etkileri :

3. (1) Toplu sözleşmeler, imzalayan ve adına anlaşma yapılan kimseyi bağlamalıdır. Sözleşmeyle bağlanan işveren ve işçiler, bu sözleşmeyi ihlâl eden hiçbir hükmü iş mukavelelerine dahil etmemelidirler.

(2) İş mukavelelerindeki toplu sözleşmelere aykırı bu tür hükümler hükümsüz ve batıl addedilmeli ve bunların karşılığı olan toplu sözleşme şartları otomatik olarak bunların yerini almalıdır.

(3) İş mukavelelerinde yer alan ve toplu sözleşmelere göre işçilere daha yararlı olan hükümler, toplu sözleşmeye aykırı sayılmamalıdır.

(4) Şayet tarafların, toplu sözleşme hükümlerine riayet etmeleri sağlanabilmişse, önceki bentlere ait hükümlerin kanunî tedbirleri gerektirdiği anlamına alınmamalıdır.

4. Toplu sözleşme hükümleri, sözleşme aksini belirtmedikçe, sözleşmenin kapsadığı işletmede istihdam edilmiş, sözkonusu sınıflardaki bütün işçileri kapsamaktadır.

IV. Toplu Sözleşme Kapsamının Genişletilmesi :

5. (1) Bir toplu sözleşmenin tüm veya belirli hükümlerinin uygulanmasının, sözleşmenin işkolu veya bölgesel kapsamına giren bütün işveren ve işçilere uzatılması maksadıyla, yerleşmiş toplu pazarlık uygulamaları gözönünde tutularak, uygun olan durumlarda, ulusal yasa veya tüzüklerle saptanacak tedbirler alınmalıdır.

(2) Ulusal kanun ve yönetmelikler, toplu sözleşme kapsamının genişletilmesinde, diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki koşulları da öngörebilirler :

(a) Toplu sözleşmenin, yetkili otoritenin görüşüne göre, ilgili tarafları yetkili derecede temsil eden belli sayıda işveren ve işçiyi kapsaması.

(b) Genel bir kural olarak, sözleşme kapsamının genişletilmesi, tale-

TOPLU PAZARLIK: YABANCI ÜLKELERDEKİ UYGULAMA

binin sözleşme taraflarını teşkil eden bir veya daha fazla işveren ve ya işçi örgütlerince yapılması.

(c) Sözleşme kapsamının genişletilmesinden önce, bunun uygulama alanı içine girecek olan işveren ve işçilere görüşlerini açıklama fırsatının verilmesi.

V. Toplu Sözleşmelerin Yorumu :

6. Toplu sözleşmenin yorumundan doğan anlaşmazlıklar, ulusal koşullara uygun olarak, ya taraflar arasında yapılan anlaşma ile veya kanun ya da yönetmeliklerle tesbit edilmiş yöntemlerle çözümlenmelidir.

VI. Toplu Sözleşme Uygulamasının Denetimi :

7. Toplu Sözleşme uygulamasının denetimi, bu sözleşmeye taraf olan işveren ve işçi örgütlerince veya her ülkede bu amaçla mevcut heyetler ya da duruma mahsus (ad hoc) olarak kurulmuş heyetler tarafından emniyete alınmalıdır.

VII. Muhtelif :

Ulusal kanun ve yönetmelikler, diğer hususlar arasında, aşağıdaki durumlar için hüküm getirir;

(a) Toplu sözleşme ile bağlı işverenlerin, kendi işletmelerinde uygulanabilir sözleşme metinlerini ilgili işçilerin bilgisine sunmak için gerekli tedbirleri almalarını öngörmek,

(b) Toplu sözleşmelerin veya bunlarda yapılacak değişikliklerin tes-cili veya ilgili makamlara tevdi,

(c) Sözleşmede tersi bir hüküm bulunmadıkça ve daha önce taraflarca değiştirilmedikçe veya feshedilmedikçe, toplu sözleşmeyi bağlayıcı kı-lacak asgari bir zaman süreci,

Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkim Tavsiyenamesi, 1951 (No. 92)

I. Gönüllü Uzlaştırma :

1. İşverenlerle işçiler arasında endüstriye ihtilâflardan sakınma ve çö-zümlemeye yardımcı olması için ulusal şartlara uygun gönüllü uzlaş-tırma mekanizması sağlanmalıdır.

2. Gönüllü uzlaştırma mekanizması ortak bir temel üzerine kurulduğu yerde, işverenler ve işçilerin eşit temsilini içermelidir.
3. (1) Yöntem ücretsiz ve süratli olmalıdır; ulusal kanunlar ve yönetmeliklerce düzenlenebilen işlemler için bu tür zaman kısıtlamaları önceden saptanmalı ve asgari seviyede tutulmalıdır.
(2) Yöntemi ihtilâflı taraflardan herhangi birinin inisiyatifi veya gönüllü uzlaştırma yetkilisi tarafından re'sen harekete geçilebilecek hüküm konulmalıdır.
4. Eğer bir anlaşmazlık sözkonusu bütün tarafların rızası ile uzlaştırma yöntemine havale edilirse, taraflar uzlaştırma yürütülürken grev ve lokavta gitmemeye teşvik edilmelidirler.
5. Uzlaştırma yöntemi süresince veya sonucunda taraflarca varılan bütün anlaşmalar normal yolda yapılmış anlaşmalarla bir tutulmalı ve yazılı şekilde tanzim edilmelidir.

II. Gönüllü Tahkim :

6. Eğer anlaşmazlık sözkonusu tarafların arzusu ile, nihâî karar için tahkime sunulursa, taraflar tahkim sırasında grev ve lokavta gitmemeye ve tahkim sonucunu kabule teşvik edilmeli.

Şikâyet Tavsiyenamesinin İncelenmesi, 1967 (No. 130)

3. İşveren ve işçi arasındaki ilişkilerle ilgili veya işletmedeki bir ya da birkaç işçinin istihdam koşullarını etkileyen veya etkileyebilecek ve yürürlükteki bir toplu sözleşmenin hükümlerine aykırı herhangi bir tedbir veya durum şikâyet konusu olabilir.
4. Toplu sözleşmeler yoluyla şikâyetlerin incelenmesi ile ilgili yöntemler ortaya konduğu vakit taraflar, sözleşmenin yürürlüğü sırasında şikâyetlerin sözleşmede saptanan yöntemlere göre giderileceğine ve bu yöntemlerin etkin bir şekilde işlenmesine engel olacak davranışlardan sakınacaklarına dair bir hükmü sözleşmeye koymağa teşvik edilmelidir.

GENEL TARTIŞMA

Erdoğan BALCI — Efendim görüşüm, özetle öneri mahiyetinde olacak. Malûmlarınız, gelişmekte olan bir ekonominin fertleriyiz. Burada işveren - işçi ilişkilerinde, bilhassa Toplu İş Sözleşmeleri müzakerelerinin kendine has bir havası ve öyküsü var. Bilhassa bizler, gerek kamu sektöründe olsun, gerek özel sektörde olsun artık bu görüşme birer alıp verme kavgası, mahiyetini kaybedip, bir değerlendirme müessesesi olarak kurumlaşmasını ve görüşmeye katılacak olan kişilerin, yetkililerin, bu değerlendirme müessesesinin anlayışı içerisinde hareket etmesini içtenlikle diliyoruz. Biz kendi işyerlerimizde Türk Sivil Havacılığı özel ve resmi sektörlerinde bu inançla hareket ediyoruz.

Efendim, malûmlarınız, bugün Türkiye'mizin dayandırıldığı, bilhassa özel sektörümüzde işverenler kesimimizin dayandığı bir zihniyet var. Toplu İş Sözleşmesi müzakereleri ve prodüktiviteye dayandırılan bir ücret politikası şeklinde veya sosyal yardım şeklinde değil, rantabiliteye dayandırılan bir ücret politikası veya sosyal yardım şeklinde kendini gösteriyor. Oysa rantabiliteye dayandırmak kârlılık, aşırı kâr hırsını körüklemekten başka bir neticeye varamıyor. Biz bu görüşlerimizi arzettikten sonra, yine bunların zımmında nedense, genellikle özel sektörde, istisnası olmakla beraber kamu sektöründe, işçinin idareye iştiraki, yönetime iştiraki sağlanmıyor. Bundan şiddetle kaçınma kendini gösteriyor. Halbuki idareye iştirak ettirilecek, yönetime iştirak ettirilecek olan işçi, çalışan, mes'uliyete müdrük olarak belki kendine has sosyo-psikolojik sübjektif davranışlardan ve taleplerden vazgeçme gibi bir netice ile başbaşa kalacak veya bu mes'uliyeti duyacak. Bu da yok.

Yine bu önerilerin ışığı altında, aşırı kâr hırsının Türkiye'deki kendini gösteren acı tatbikatı hepimizin yaşadığı koşullarda kendini gösteriyor. Yani daima ve daima, kârdan vazgeçmeme, Toplu Sözleşmeden meydana gelecek maliyeti, genel maliyetlere in'ikâs ettirme ve Türkiye'de bir sanyasyonelin yaratılması, ücretlerin yükseltilmesi hayatı pahalılaştırıyor felsefesi, nitekim biraz evvel arzettiğim realitelerin de tabii sonuçları halinde. Yaşamamızda ekonomimizde kendini gösteriyor. Biz bu önerileri belirttikten sonra kalkınmakta olan ülkelerde, bu yolda bir görüşe rastlamadım. Sayın konuşmacının acaba bu husustaki görüşleri neler olabilir?

İkinci bir nokta da, eğer hafızam beni yanıltmıyor ise, ve şayet tenzih ederim, seri konuşmanın icabı belki tercümede bir atlama olabilir. Pek takip edemedim, bir çelişki var gibi geldi bana sayın konuşmacının sözleri önerisinde. Başlangıçta grev ve lokavtı reddeden, tasvip etmiyen lüks mahiyetinde bir şey olarak vasıflandıran bir görüş serdettiler. Bilâhare de Toplu İş Sözleşmeler müzakereleriyle her yönden neticenin müspet bir gelişim içerisinde bulunacağına dair kanatını belirttiler. Acaba bu bir çelişki değil midir? Bu hususta açıklamada bulunurlarsa minnettar kalırım.

Nusret ARSEL — Benim değinmek istediğim konu Türkiye'nin özelliği ile ilgili bir husus. Sayın konuşmacı, konuşmasında Sendikalı ve Toplu Söz-

leşme kapsamı dahilinde bulunan işçilerin tutarının, genel işçi tutarına oranla, çok düşük olduğunu söylediler. Bu açıdan Ortak Pazar koşullarına intibakı sözkonusu olan belirli bir geçiş döneminde, sözkonusu olan Türkiye'nin Ortak Pazar ülkelerindeki Toplu Sözleşme kapsamına alınmış işçi kitlesine oranla durumu nedir? Ve Türkiye'nin sendikali ve sigortalı işçi sayısı ile genel çalışan nüfus sayısı arasındaki büyük farkın bir belirli dönem sonucunda Ortak Pazar'a giriş sırasında bir problem yaratıp yaratmayacağı hususunu öğrenmek istiyorum.

Tuğrul KUTADGUBİLİK — Şimdi memleketimizin endüstri münasebetleri çizgisi direkt olarak özellikle Avrupa'da meydana gelen gelişmelerle ilgilidir. Bu ilgi, gerek Avrupa memleketlerinde çalışan 800 binden fazla işçi, gerekse açılmış olan diğer kanallar eğitim vesair kanalları dolayısıyla çok daha kuvvetli olarak ortaya çıkmaktadır. Şimdi Dr. Cordova, Avrupa'daki endüstri münasebetleri trendinin, iş kolu sözleşmeleri, endüstri münasebetlerinin iş kolunda hallinde, işyerlerine doğru döndüğünü, ve diğer gelişmelerin de buna bazı emsal gösterdiğini ortaya koydu. Şimdi Dr. Cordova'nın misal olarak verdiği İngiltere'de produktivite anlaşmalarından sonra İngiltere ve İngilizceyi konuşan Krallığa bağlı ülkelerdeki gelişmede meseleye daha yakından bakmak istiyorum müsaade ederlerse. 1962 de yanılmıyorsam, İngiltere'de bir Amerikan firması produktivite anlaşmalarını ilk defa ortaya koydu. Bunu yaparken de şunu satın almak için uğraştı; İngiltere'de en mühim problem o zaman, işin yapılmasına mâni teşkil edecek hususlarda ve Amerikalılar genel olarak Amerikan «management»i kendi memleketlerindeki alışkanlıklarına dayanarak, işyeri seviyesinde sözleşmeye doğru İngiltere'yi itmeye mecbur ettiler ve bu bahsettiğim produktivite anlaşmasında ortalamada 2 Sterling'le halledilen meseleyi, firma 4,5 Sterling vererek halletti. Yalnız parayı verdi ve onun yanına kalan, meselâ işçilerin işinin değiştirilmesi, fazla mesaiye muvafakat gibi konularda, yeni bir trend getirdi Avrupa'ya.

Şimdi meselenin memleketimiz için ehemmiyetli olduğunu arzetmiştim. Ehemmiyet şurdan geliyor: Endüstri münasebetleri problemlerini iş kolunda, endüstri seviyesinde halleden bazı memleketler var: Batı Almanya, bir noktada İsveç ve İtalya. Şimdi İngiltere'de endüstri münasebetlerinin 1960'dan sonra son 10 yıl esnasında işyerine doğru kaymış olması dolayısıyla, grevler nedeniyle kaybettikleri iş günü sayısı 1971'de 9 milyon iken, 1972'de 11 milyona, 1973'de de 15 milyon civarına çıkacağı tahmin ediliyor. Şimdi buna mukabil, Almanya'da ve İsveç'te ve hepsine rağmen İtalya'da, endüstri münasebetlerinin global seviyede halledilmesi dolayısıyla, kaybettikleri iş günü sayısının onda biri olduğunu, kendi adam başına kaybedilen iş günü sayısının onda biri olduğunu söylemeye lüzum yok. Acaba endüstri münasebetlerinin bu değişik seviyede halledilmesi ve buna göre işgünü kaybı, memleket ekonomisi bakımından kayıp, bir tesadüften mi ibaret? Almanya'da ve İsveç'te meydana gelen bu endüstri münasebetlerinin hal seviyesiyle İngiltere'de ve yine değişen işyeri seviyelerinde fevkalâde büyük kayıpların olması bir tesadüften mi ibarettir? Şimdi biz Türkiye'de endüstri münase-

TARTIŞMA

betleri çizgisini yeniden bugün tesbit ederken, bu tecrübelerden yararlanmak durumundayız. Acaba (Dr. Cordova'nın Türkiye'nin şartlarını yakinen bilip bilmediğini bilmiyorum) fakat genel olarak gelişmekte olan ülkelerde endüstri münasebetleri çizgisinin hangi seviyede halledilmesi daha uygun olacaktır. Teşekkür ederim.

Refik BAYDUR — Anlayabildiğim kadar sayın konuşmacı Toplu Sözleşmeleri iş kolu, iş yeri ve tüm iş dalları seviyesinde dahi olsa, muayyen bir memleketin kendi sınırları içerisinde mütalâa etmeye gayret ettiler. Halbuki 20. yüzyılın ikinci yarısı bize yeni bir problemi beraberinde getirmekte, bu çok uluslu şirketler problemi olmaktadır. Bilindiği gibi çok uluslu şirketler dış rekabetini muayyen memleketlerde sürdürebilmek için destek unsuru aramakta, ve bunun yanında da işçi kuruluşlarının milletlerarası birleşimlerini de meydana getirmektedirler. Türkiyemizde bugüne kadar ki tatbikatta, Türk-İş Konfederasyonunun hiç rağbet göstermediği dıştan yardım prensibi, bazı kuruluşlarca fabrika tahribine varıncaya kadar denenmiş yollardır. Bu tutum ve davranış, muayyen bir devre, muayyen bir memlekette faaliyet gösteren, aslında merkezi bir sistem içerisinde beynelmilel dağılışı dolayısıyla de bir merkeze bağlı olan çok uluslu şirketlerin, muayyen ve bilhassa yeni kalkınmakta olan memleketlerde bilhassa ücret faktörü yönünden çok değişik ve sivri çıkışlar yapmasını da öngörmekte. Bu duruma göre, sayın konuşmacının, bilhassa Milletlerarası çalışma Teşkilâtının çok uluslu şirketlerin bu müstakbel rekabeti öngören, bir memleket nizamını bozacak kadar geniş olan malî verileri ile yine merkezdeki rekabetin bazen işçi teşekküllerini destekleyecek şekilde ileri gidişini, bir de uluslararası işçi teşekküllerinin bu tip yardımla bir nevi Toplu Sözleşme düzeninde muvazene unsuru olan işçi-işveren mücadelesini tek taraflı yönetmesi hakkındaki düşüncelerini rica etmiştim. Teşekkür ederim.

Ömer Alparslan AKSU — Bilindiği gibi, Toplu İş Sözleşmesinin işyeri, iş kolu ve sektör olarak imzalanabilme imkânı vardır. Bu Toplu İş Sözleşmelerinin, iş kolunda imzalanabilme durumu bilhassa bugün Batı Avrupa ve İskandinavya ülkelerinde görüldüğü gibi, Toplu İş Sözleşmeleri müzakerelerinde tesbit edilen ücretle fiili ücret arasındaki farkı meydana getirmektedir. Bu bilhassa İskandinav ve Batı Avrupa ülkeleri için ücret bünyesinde büyük farklar husule getirmektedir. Halbuki bunun karşısında Amerika Birleşik Devletleri'nde, bilindiği gibi, Toplu İş Sözleşmelerinin işyerinde imzalanmasından dolayı bu Vectrif veya Londrift denilen hâdiseye pek rastlanılmaktadır. Fakat, bugün günümüzde bilindiği gibi, iktisat politikasının hedeflerine ulaşmada, yani fiyat istikrarının, gelir dağılımı politikasının bunun dışında iktisadi büyüme hedeflerinin, ücret politikası bu hedefleri gerçekleştirebilmede ne dereceye kadar etkin bir alettir sorusu karşımıza çıktığında, bu soruya cevap verebilmek için bu ücret politikası için geçerli olan Toplu İş Sözleşmelerinin işyeri seviyesinde değil de, işkolu ve hatta mümkünse genel ekonomik seviyesinde ücret teşekkülü mekanizmasının işlemesi gerekiyor. Bu genel çerçevede iktisat politikası sebeplerini gerçekleştirme açısı bakımından. O zaman benim sorum şu mahiyeti alıyor: Aca-

ba bugün Amerika Birleşik Devletleri'nde tatbik edilen Toplu İş Sözleşmesi düzeni ile Batı Avrupa ülkelerinin tatbik ettiği Toplu İş Sözleşmeleri arasındaki farklılıktan ileri gelen bu hâdise ile, günümüzün en geçerli ve aktüel politikası olan ücret politikalarının genel iktisat politikasındaki yerini tayin etme arasında bu iki kıt'a arasındaki farklılığı nasıl izah etmek mümkün olabilir?

CEVAPLAR

Dr. E. CORDOVA — Benim görüşüme göre, üç ayrı şekli içine almalı. Birincisi, işçilerin işyeri seviyesinde yönetime ve karar alma işlemine katılmasıdır. Konuşmam sırasında bazı ülkelerde bu tip katılmaya doğru bir gidış olduğunu söylemişim. Fakat aynı zamanda bu trendin özellikle bir işkolu veya bütün ekonomi seviyesinde toplu pazarlık yapılan ülkelerde görüldüğünü ve işyeri seviyesinde toplu pazarlık yapılan ülkelerde büyük önem taşımadığını da belirtmişim. Bunun sebebi de, benim kanımca, toplu pazarlık işyeri seviyesinde yapıldığı zaman, kendi başına bir yönetime katılma şekli teşkil etmesidir. Toplu pazarlık yönetime katılmadan apayrı bir şey olarak görülmemelidir. Toplu pazarlık yönetime katılmanın bir yoludur. Aslında karar alma işleminde iki ayrı tip yönetime katılma olmaktadır.

İkinci olarak her iki tarafın bir masa başında karşı karşıya gelmeleri ve müzakereleri ayrı açılardan yani bir taraf işveren açısından, öbür taraf sendika açısından sürdürmeleridir. Bu da bir çeşit yönetime katılma teşkil eden bir toplu pazarlık sürecidir.

Bir diğer şekil, bir dünya konseyinde veya işyeri komitelerinden birinde tarafların yanyana bulunmasıdır. Pazarlık konularının çalışma şartlarının çoğunu, yaşama şartlarını ve istihdamı kapsamı şartıyla toplu pazarlık anlamlı ve etkin bir yönetime katılma şekli olabilir. Gerçekten, daha önce de belirttiğim gibi, yönetime katılma eğilimi, toplu pazarlık işkolu veya ulusal seviyede yapıldığı Almanya; veya ekonominin bir dalı seviyesinde yapıldığı Fransa ve İtalya gibi ülkelerde özellikle önem kazanmaktadır. Ama, örneğin Birleşik Amerikada yönetime katılma konusunda herhangi bir tecrübe mevcut değildir, burada eskiden olduğu gibi bugün de toplu pazarlık işyeri seviyesinde yapılmaktadır. Aynı şekilde, işyeri seviyesinde toplu pazarlık sürdüren Japonya ve Kanada ile, Peru ve Şili dışındaki Latin Amerikalı ülkelerinde de yönetime katılma görülmemektedir. Şu halde eğer toplu pazarlık bir işletmedeki önemli meselelerin tamamını veya büyük kısmını çözümlenmeye yetiyorsa; eğer işletmede etkin bir yasa haline gelebiliyorsa; eğer yönetime katılmanın bir şekli oluyorsa; ve eğer işyeri seviyesinde sürdürülebiliyorsa, artık yönetime katılmanın başka sistemlerine ihtiyaç kalmayabilir. Bu, her ülkenin kendi tecrübesi, ihtiyaçları ve problemlerinin ışığı altında kendisinin karar vermesi gereken bir husus olmaktadır.

İkinci soru, özel teşebbüsle ve toplu pazarlık müzakerelerinin fiyatlar vb. hususlar üzerindeki etkisinin ne şekilde ölçüleceği ile ilgili. Hemen her

TARTIŞMA

ülkede toplu pazarlık için daha rasyonel bir yaklaşım kullanmak gereklidir. Bu yaklaşım gerek hazırlıklar, gerek müzakerelerin yürütülmesi ve gerekse müzakerelerin etkileri bakımından lüzumludur. Görüşüme göre her yerde insanlar daha rasyonel bir yaklaşımın ihtiyacını hissetmektedirler. Toplu pazarlığın, bağıra çağıra yapılacak bir alışveriş olduğu hakkındaki ilkel görüş geçmişte kalmıştır. Pazarlık işleminde geçmiştekenden daha akılcı davranmanın, daha çok hazırlık yapmanın, Türk Devriminin rasyonalizme önem veren prensiplerinden birine de uygun olacağı düşüncesindeyim. Örneğin, bazı ülkelerde artık ticret hesapları, maliyet analizleri veya talep ve karşı teklifler için bilgisayarlar kullanılmaktadır. Diğer bazı ülkelerde Çalışma Bakanlıkları taraflara müzakerelerden öncesi, sonrası ve müzakere sırasında daha çok bilgi sağlamak amacıyla araştırma ve bilgi merkezleri kurmaktadır. Bunun için, toplu pazarlıkla ileri sürülen taleplerin ölçülmesi bakımından özel teşebbüsün davranışı konusundaki soruya spesifik bir cevap vermiyeceğim. Her yerde ortaya çıkan husus, müzakerelerin hazırlığı ve yürütülmesi için, müzakerelere daha rasyonel bir yaklaşım ihtiyacıdır.

Toplu pazarlık müzakerelerinde grev ve lokavta baş vurulmasına gelince, sanıyorum soru sahibi tebliğimde bir çelişki olduğunu ifade etti. Dolayısıyla pazarlık süreci içinde grev ve lokavta ilgili görüşlerimi açıkça belirtmek istiyorum. Görüşlerimde her hangi bir çelişki olduğunu sanmıyorum. Evvelce pazarlık süresince ortaya çıkan belirli bazı hususlarda grev ve lokavta gitmek âdet haline gelmişti, çünkü işçi sendikaları için her hangi bir başka alternatif, bir kanunî yol mevcut değildi. Eğer sendikalara ve işçilere açık bir kanunî yol, bir çıkış kapısı mevcutsa, bu usul artık geçerli olmaktan çıkmıştır. Örneğin, şart prosedürlerine, temsil meselesine değinmek istiyorum. Eğer bir sendikanın tanınması için kanun tarafından saptanmış bir prosedür mevcutsa, greve gitmeye lüzum yoktur. Bu, birçok ülkede bir anlaşmazlık konusu olmuştur. Endüstri münasebetleri sisteminin başlangıcında, işverenler bir sendikayı tanımayı kabul etmedikleri için sık sık greve başvuruluyordu. İşverenler kendisini tanımayı reddettiği için bir sendikanın grev ilan edebileceğini pekâlâ anlıyorum. Fakat kanunda bu tanımının ne şekilde olacağını belirten açık bir hüküm bulunduğu zaman, artık bu konuyla ilgili olarak grev ve lokavta gitmeğe gerek bulunmadığı görüşündeyim. Aynı çözüm yolu anlaşmaların yorumlanması ve ihlâli ile de ilgili olarak uygulanabilir. Şayet toplu sözleşmede bir sözleşme prosedürü, bir tahkim prosedürü yer almışsa veya ihlâl olayından hemen sonra yahut iki tarafın yorumlarının birbiri ile çelişkili olması halinde bir iş mahkemesine baş vurma imkânı mevcutsa ve bu suretle o anlaşmazlığın kesin ve tarafları bağlayıcı âdil bir çözüm şekli bulmak mümkünse; bu takdirde bence kanunun yeterli bir prosedür getirdiği o belirli problem konusunda grev ve lokavta gitmeğe lüzum yoktur; fakat hemen önemle belirtiyim, bu prosedür açık ve sarîh olmalıdır.

Diğer taraftan, istihdam için yeni hüküm ve şartlar müzakere edilirken müzakere prosedürünün bir çıkmaza girdiği durumlarda, ekonomik anlaş-

mazlıklar için grev ve lokavtin vazgeçilmez olduğuna inanıyorum. Bence bu durumda grev ve lokavt pazarlık sürecinin gerekli bir parçasıdır. Bir menfaat çatışmasında, menfaatler üzerindeki bir anlaşmazlıkta, anlaşmazlıkların tartışılmasında, örneğin bir yeni anlaşmanın sonuçları ile ilgili bir çalışmada, hükümetler, sendikalar ve işverenler arasında anlaşma husulü için grev ve lokavtin zaruri bir unsur olduğuna inanıyorum. Müzakerelerde çıkan anlaşmazlıklarda mecburi tahkimin iyi bir yol olmadığı görüşündeyim. Bu benim kişisel görüşümdür. ILO, grev ve lokavta karşı belirli bir araca sahip bulunmamakla beraber, ILO'da hakim olan görüş, mukavele serbestliği ve toplu pazarlığın tanınması bakımından bu tip grev ve lokavtlara yer verilmesinin gerekli olduğudur.

İki tip anlaşmazlık, yani haklar konusunda anlaşmazlık ile menfaatler üzerindeki anlaşmazlık arasında kesin bir ayırım yapıyorum. Bir tarafta müzakere sırasındaki anlaşmazlıklar, öbür tarafta şikâyetler ve tanıma anlaşmazlıkları. Benim fikrimce, tanıma anlaşmazlıklarını ve şikâyet anlaşmazlıklarını çözmek için yeterli prosedür bulunduğu zamanlar grev ve lokavta gerek yoktur.

Öte yandan, ekonomik anlaşmazlıklarda, yani müzakere sırasında beliren anlaşmazlıklarda, toplu pazarlığın düzgün işlemesi için grev ve lokavt, yahut greve gitme imkânının mevcudiyeti şarttır. Bu görüşümde bir çelişki bulunmadığını sanıyorum.

Bu soru önce Türkiyede örgütlenmiş emeğin toplam işgücüne olan oranı, sonra da Türkiyedeki oranı ile Ortak Pazar ülkelerinin durumu arasındaki bir karşılaştırma ile ilgili. Ortak Pazar ülkelerinin durumu bir ülkeden diğerine büyük farklar göstermektedir. Örgütlenmiş işgücünün oranı bazı ülkelerde, örneğin İngilterede çok yüksek; Belçika, Hollanda ve Almanya'da oldukça yüksek olduğu halde Fransada o kadar yüksek değildir. Halbuki bu ülkede sendika hareketleri ve bu hareket ve grevlerle ilgili olaylar genellikle gazete manşetlerinde yer almaktadır. Gene İtalyada, çok sık grev yapıldığı halde, örgütlenmiş işgücü oranı yüksek değildir. Dolayısıyla, örgütlenme trendi bakımından Ortak Pazar ülkelerinin durumları birbirinden çok farklı olduğu için bir Ortak Pazar modeli veya prototipi saptanmasının mümkün olduğunu sanmıyorum. Öte yandan, Türkiyede toplam işgücü karşısında örgütlenmiş işgücü oranı nisbeten düşük olmakla beraber, bunun direkt bir etkisi, veya bu düşük oran ile sendika hareketlerinin ülkenin ekonomik gelişmesi üzerindeki etkileri arasında doğrudan bir ilişki olduğuna inanmıyorum. Bence dikkate almamız gereken bazı kalitatif hususlar mevcuttur. Örneğin eğer bir sendika hareketinin kuvveti, ekonomiyi etkileyen hususlar üzerinde yoğunlaşmışsa, bu durumda işçi örgütünün veya işçi sektörünün etkisi, sendika örgütlenmesi oranının ekonominin çeşitli dallarına yayılmış olduğu ülkelere göre çok daha önemlidir. Dolayısıyla, benim fikrimce bir ülke ile diğer bir ülkenin örgütlenmiş emek oranları arasında direkt bir ilişki kurulabilmesi mümkün değildir. Sendika hareketlerinin ülkenin ekonomik gelişmesi üzerindeki etkisini çoğaltmaya veya azaltmaya katkısı olabilecek birçok başka komponentler veya unsurların da ölçülmesi gerekmektedir.

TARTIŞMA

Diğer taraftan Türkiye'nin Ortak Pazara girmesi nisbeten uzun bir süre sonra gerçekleşeceğine göre, bugün Ortak Pazar üyesi olan bazı ülkelerle aradaki farkı o zamana kadar kapatmak mümkün olabilir. Türkiye'nin Ortak Pazara girmesine kadar geçecek olan on kısır yılda örgütlenme çalışmaları yapılırken, Türkiye'de endüstri münasebetlerinin bu yönünün, halen Ortak Pazar üyesi olan bazı ülkelerdeki aynı seviyeye az çok çıkarılmasının mümkün olacağını ümid ediyor ve buna inanıyorum, ama bunu söylerken halen işgücünün örgütlenmesi bakımından en yüksek seviyede bulunan ülkeleri kasetmiyorum.

Diğer bir soru ise çok uluslu şirketlerin etkileri ve Türkiye'nin endüstri münasebetleri sistemi ile ilgilidir.

Bu soruya cevap verirken önce geçenlerde ILO tarafından uluslararası veya çok uluslu şirketler ve bunların endüstri örgütleri üzerindeki etkileri konusunda bir toplantı düzenlediğine ve yeni çıkan bir ILO yayınında birçok ülkelerin bu konuda karşılaştıkları temel problemlerden bazılarının özetlendiğine değinmek isterim. Bence, çok uluslu şirketlerin bir endüstri münasebetleri sistemi üzerindeki etkisi karışıktır, yani hem olumlu hem olumsuz etkileri vardır. Sofistike bir personel yönetimi bulunan çok uluslu şirketlerin pek çoğu, çeşitli ülkelerde modern personel yönetimi ve endüstri münasebetleri yöntemleri uygulamaktadırlar. Bence bu nokta birçok gelişmekte olan ülke için de doğrudur. Çeşitli ülkelerde personel yönetimi ile ilgili problemlerde büyük tecrübe kazanmış olan bu büyük şirketler, gelişmekte olan ülkelere de çok ileri personel yönetimi ve endüstri münasebetleri sistemleri getirmişler ve bu sistemler sonradan başka şirketler tarafından da benimsenmiştir. Öte yandan bazı güçlükler de vardır. Bazı ülkelerde toplu pazarlıkta görüldüğü gibi çok uluslu şirketlerin işveren kuruluşlarının talimatını izlemeye bazan yanaşmamaları yüzünden mesele çıkmaktadır. Örneğin, işkolu seviyesinde veya şirketin bir şubesi seviyesinde pazarlık yapılırken, çok uluslu şirketler sırf büyüklükleri ve ülke ekonomisindeki ağırlıklarına güvenerek kendi başlarına hareket etmekte ve çok uluslu şirketlerin durumunu işveren örgüt ve derneklerinde belirtildiği şekilde ulusal firmaların durumu ile bağdaştırmaya çalışırken güçlüklerle karşılaşmaktadır. Çok uluslu şirketlerle işveren örgütleri ve derneklerinin çalışması arasında bazı sürtüşmeler ortaya çıkmaktadır.

Bir de bazı ülkelerde bu çok uluslu şirketlerin politikalarının çok kere bu şirketlerin merkezlerinde oluşturulması problemi vardır. Bunlar daima ilgili ülkelerdeki ulusal koşulların ürünü olmayan ve şirket merkezinin bulunduğu bir başka ülkede planlanan ve oluşturulan temel çalışma politikasını izlemekte ısrar etmektedirler. Bu da ilginç problemler yaratmaktadır.

Çok uluslu şirketlerden bir çoğu toplu pazarlık müzakereleri sırasında katı bir tutum takınmakta ve buldukları ülkeleri, faaliyetlerini işletmeleri bulunan başka ülkelere nakletmekle tehdit etmektedirler. Bu imkâna her zaman için sahiptirler. Şimdi pek çok ülkenin karşılaştığı bu problemler, uluslararası ve çok uluslu şirketlerin kudretinin karşılığı olması gereken

bir güçle çözümlenmeye çalışılmaktadır; yani işçi sendikası hareketinin uluslararası dayanışması ile .Şimdi bir kısmı Cenevrede, bir kısmı başka ülkelerde olmak üzere, bazı uluslararası işçi sendikaları federasyonlarının konseyleri çalışmaktadır. Tıpkı çok uluslu şirketlerin emek politikalarını yabancı bir ülkenin başkentinde oluşturmaları gibi, uluslararası işçi sendikaları konseyleri de, çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği ülkelerde uygulanacak uluslararası bir politikayı saptamak ve koordine etmeye ve bu suretle çok uluslu şirketlerin güçlerinin karşısına sendikaların uluslararası dayanışmasından doğan bir güçle çıkmaya çalışmaktadırlar.

Uluslararası toplu pazarlıkta şimdiden gözle görülür bazı belirtileri olan bir olanak daha çıkmıştır. Çok uluslu şirketlerle uluslararası seviyede pazarlığa girişme olanağı. Amerika Birleşik Devletleri, Meksika ve Kanadada, uluslararası şirketlerin gücü ile mücadele etmek için uluslararası toplu pazarlığa baş vurulduğuna dair bazı örnekler mevcuttur.

Sonuç olarak, konunun çeşitli yönleri bulunmaktadır ve bu soruların bir çoğunun cevabı için, gelişmekte olan ülkelerde toplu pazarlığın endüstri münasebetleri sistemindeki rolü konusundaki ILO yayınlarından yararlanılabilir.

Toplu iş sözleşmesi düzeni memleketimize bilindiği gibi 274 ve 275 sayılı kanunların kabulü ile girmiştir. 24 Temmuz 1963 tarihli Resmî Gazete ile yayımlanan bu iki temel kanunun kaynağını 1961 Anayasasındaki koalisyon hakları ile diğer sosyal haklar teşkil etmiştir. Böylece o zamana kadar kısıtlı bir sendikalaşma hakkının yerini geniş ve sosyal kapsamlı bir düzen almıştır. Bu düzende artık işçi - işveren ilişkilerini devlet tek taraflı ve otoriter şekilde düzenlemekten mümkün olduğu kadar kaçınacak, emek ve sermaye sahipleri kendi meslek kuruluşları aracılığı ile çalışma koşullarını belirleme yönüne gideceklerdir.

Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Ücret Politikası

Prof. Dr. Metin KUTAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi düzeni memleketimize bilindiği gibi 274 ve 275 sayılı kanunların kabulü ile girmiştir. 24 Temmuz 1963 tarihli Resmî Gazete ile yayımlanan bu iki temel kanunun kaynağını 1961 Anayasasındaki koalisyon hakları ile diğer sosyal haklar teşkil etmiştir. Böylece o zamana kadar kısıtlı bir sendikalaşma hakkının yerini geniş ve sosyal kapsamlı bir düzen almıştır. Bu düzende artık işçi - işveren ilişkilerini devlet tek taraflı ve otoriter şekilde düzenlemekten mümkün olduğu kadar kaçınacak, emek ve sermaye sahipleri kendi meslek kuruluşları aracılığı ile çalışma koşullarını belirleme yönüne gideceklerdir.

Mecburî tahkim yerine ihtiyarî tahkimi, grev ve lokavt yasakları yerine kanunla düzenlenmiş mücadele haklarını, zayıf ve şahsiyetsiz meslek kuruluşları yerine kısa süre içinde güçlü bir sendikacılığı öngören bu yeni düzen «sosyal hayatımıza bir yenilik, canlılık ve adalet» (1) getirmiştir.

1963 ten günümüze kadar geçen 10 yıllık dönem içinde toplu iş söz-

(1) T. Esener, Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözülmesi Hakkında Rapor, DPT, Yayın No: 117, Ankara 1971, s. 14

leşmesi düzeni hakkında pek çok şey söylenmiş ve yazılmıştır. Gerçi ilmi niteliğe sahip ayrıntılı araştırmalar bu alanda da oldukça sınırlı kalmıştır. Ancak ortada bir gerçek varsa o da bu düzen sayesinde her yıl ortalama 1000 toplu sözleşmenin yapıldığı ve memleketimizde genellikle işçi ve işverenlerimizin toplu pazarlığa daha iyi intibak ettikleri hususudur. Gerçi her yeni düzen gibi toplu sözleşme düzeninin de aksayan birçok yönleri ortaya çıkmış ve bunların düzeltilmesi için teşebbüslere geçilmiştir. Biz bu konudaki hazırlık ve teşebbüslere girmeden geride bıraktığımız 10 yıl içinde toplu iş sözleşmesi düzeninin sadece bir yönüne ışık tutmaya çalışacağız. Amacımız sayıları onbini geçmiş bulunan toplu iş sözleşmelerinde izlenen ücret politikası ile elde edilen sonuçlar hakkında bir fikir vermekten ibarettir.

I. TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE ÜCRETLER

Ücret sorunu bütün dünyada iktisatçıların, işletmecilerin ve sosyal siyasetçilerin belki en fazla meşgul oldukları konulardan birini teşkil etmektedir. Çeşitli yönleri ile iktisadî ve sosyal hayatı çok yakından ilgilendiren ücretler toplu iş sözleşmesi düzeninin de en önemli sorunlarından biri haline gelmiş, toplu pazarlık sırasında patlak veren iş uyuşmazlıklarının ve nihayet grev ve lokavtların başlıca sebebi olmuştur.

Ücret konusunun işçi-işveren ilişkilerindeki önemli yeri şüphesiz 1963 ten önce de mevcuttu. Gerçekten 1950 yılında o zamanki İş Kanunu'nda yapılan bir değişiklikle işçi sendikalarına toplu iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi tanınca, birçok sendika il hakem kurullarına giderek veya yüksek Hakem Kuruluna başvurarak ücretlerin yükseltilmesini talep etmişler ve bu konudaki müracaatlar seneden seneye hızla artmıştır. Nitekim Yüksek Hakem Kuruluna 1959 - 1963 döneminde intikal eden toplu iş uyuşmazlıklarının % 95 inin ücretlerle ilgili olduğu anlaşılmıştır (1). Şu halde memleketimizde sosyal siyaset sorunları arasında ücretlerin daima ön planda kaldığını söylemek mümkündür.

I — Ücret Sorununun Toplu Pazarlık Srasındaki Öneminin Başlıca Sebepleri

Bu durumun kanımızca başlıca üç sebebi vardır:

(1) O. Tuna, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadî ve Sosyal Tesirleri, Ön Araştırma Raporu, DPT: 745, Ankara 1969, s. 38

1 — Bünyevî Sebepler

Ücret işçinin yegâne geçim kaynağı olduğundan dünyanın neresinde olursa olsun çalışma koşullarının en önemlisini teşkil etmektedir. Nitekim iş uyuşmazlıklarının büyük bir kısmı bütün dünyada ücret uyuşmazlıklarından meydana gelmektedir. Grevlerin sebeplerini gösteren araştırmalar genellikle ücretler ve diğer sebepler diye konuyu ikiye ayırmakta ve ücretler sebebiyle patlak veren grevlerin toplam grevler içinde önemli bir orana ulaştığı belirtilmektedir. Meselâ Fransada ücretlerle ilgili olarak patlak veren grevler, toplam grevlerin daima 3/4 ünden fazlasını oluşturmaktadır. (1) Şu halde memleketimizde toplu iş ilişkilerinde ücretin taşıdığı öneme başka ülkelerde de rastlamak mümkündür.

Bununla beraber Batı ülkelerinde ücret sorununun grev sebepleri arasında yavaş yavaş eski önemini kaybettiğine de işaret etmek gerekmektedir. Bu durumu işçilerin belirli bir ücret düzeyine ulaştıktan sonra daha çok istihdam garantisi, iş süreleri gibi konulara kaydırmaları ile açıklamak mümkündür.

2 — Ücretlerin Ortalama Seviyesinin Düşüklüğü

Az gelişmişliğin birçok özelliklerini taşıyan Türkiyemizde ücretlerin ortalama seviyesi öteden beri düşük kalmıştır. Gerçi bugün dahi ücretlerle ilgili istatistikler sadece sigortalı işçilerin durumunu yansıtmakta ve gerçek durumu ifade etmemektedir. Bununla beraber toplu sözleşme düzenine girdiğimiz 1963 yılına kadar işçilerin ücret durumunun tatminkâr olmaktan uzak bulunduğu, hele hızlı fiyat artışlarının hüküm sürdüğü dönemlerde işçilerin çok düşük ücretlerle geçinmek zorunda kaldıkları hususunda yerli ve yabancı kaynaklar görüş birliği halindedir (2). Meselâ 1948 yılında aylık ücreti 80 lira olan bir işçinin bütçesini düzenlemeye çalışan bir yazar en iyimser metodlarla ve en zorunlu ihtiyaçların kabulü halinde dahi «cari ücretlerin bekâr bir işçinin ancak yaşamasına yeterli olacağı, şayet işçi evli ise hanımının çalışmasından başka çare olmadığı, hele küçük yaşta çocukları varsa durumun sefalete yakın bulunduğu» (3) sonucuna varmaktadır. Aynı yıllarda il hakem kurullarına intikal eden uyuşmazlık dosyalarından ortalama aylık ücretlerin 100 liranın altında olduğu anlaşılmaktadır. 1951 - 1954 döneminde sendikalar, uygun iktisadî konjonktürden de yararlanarak, kendilerine tanı-

(1) H. Sinay, *Traité de Droit du Travail, La grève*, Paris 1966, p. 84

(2) M. Kutal, *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*, İstanbul 1969, s. 128 - 133

(3) Le Génissel, *L'ouvrier d'industrie en Turquie*, Beyrouth 1948, p. 192 - 197

nan toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma hakkına sık sık başvurmak suretiyle işçilerin ücret durumunu nisbeten düzeltmek imkânını bulmuşlardır. Nitekim 1951 de reel ücret indeksini (100) kabul edersek 1954 te bu indeksin (116,3) e çıktığını görmekteyiz (1).

Ancak bu olumlu gidiş 1955 ten itibaren yavaşlamış ve hemen hemen durmuştur. 1955 - 1959 döneminde meydana gelen hızlı fiyat artışları nominal ücretlerdeki artışların önemini azaltmış ve 1960 - 1963 döneminde de gerçek ücretlerde ciddi bir gelişme kaydedilmemiştir. Meselâ 9 yıllık bir dönem dikkate aldığımızda 1955 - 1963 yılları arasında gerçek ücret indeksi yılda ortalama olarak ancak % 1,7 oranında artmıştır.

Şu halde sonuç itibarıyla denilebilir ki 1963 yılında toplu iş sözleşmesi düzenine geçildiği zaman ortalama ücretler memleketimizde tatminkâr olmaktan uzak bulunuyordu. Bu durum karşısında işçi sendikalarının toplu pazarlık sırasında ücret sorununu ön plana geçirmelerini ve iş uyuşmazlıklarının daha çok ücret konusunda ortaya çıkmasını tabii karşılamak gerekmektedir.

3 — Sürekli Fiyat Artışları

Toplu iş sözleşmesi düzeninin memleketimizde uygulandığı ilk yıllarda ücret konusunun kazandığı önem sonraki yıllarda da devam etmiştir. Bu duruma yukarıda işaret edilen bünyevî sebep yanında zaman zaman hızını artıran fakat sürekli olarak yükselen fiyatların da sebep olduğuna şüphe yoktur. Fiyat artışlarının ücretli zümre açısından gelişmesini gösteren ve İstanbul Ticaret Odası tarafından muntazaman yayımlanan ücretliler geçinme indeksine göre 1963 yılı (100) kabul edildiğinde bu indeks 1966 da (113,1) ya, 1970 te (143,3) ya ve nihayet 1972 de (190.0) a ulaşmıştır (2). Bu durumun tabii bir sonucu olarak aynı yıllarda gerçek ücret indeksi nominal ücret indeksinden çok daha yavaş bir artış göstermiştir.

Fiyat artışlarında görülen bu hızlı yükselmeler işçilerin toplu pazarlıkta ücret konusunda daha yüksek zamlar istemeğe sevk etmiş ve bu durum, bilindiği gibi son yıllarda tartışma konusu olan şu sorunu ortaya çıkarmıştır: Acaba fiyat artışları üzerinde işçi ücretlerine yapılan zamların ne dereceye kadar etkisi olmaktadır? Başka bir ifade ile meydana gelen fiyat artışlarından ücretlere yapılan zamlar sorumlu ise, bu durumdan en fazla zarar gören netice itibarıyla sabit gelirlili vatandaşlar ve bu arada işçiler değil midir? Bu sorunun tartışmasına ileride değinmek fırsatını bulacağız. Şimdilik şu

(1) M. Kutal, a.g.e., s. 131

(2) İstanbul Ticaret Odası Mecmuası, Ocak - Mart 1973, Sayı : 1 - 3

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE ÜCRET POLİTİKASI

hususlu belirtmekle yetinelim ki ücret sorununun toplu pazarlık sırasında önemini korumasının başlıca nedenlerinden biri de fiyat istikrarının memleketimizde bir türlü sağlanamamış olmasıdır.

II — *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Ücretlerin Durumu*

Bilindiği gibi siyasi demokrasinin hâkim olduğu ülkelerde ücretlerin tespiti tabii iş piyasasının kurallarına göre değil, büyük ölçüde işçi ve işverenlerin teşkilâtlanmalarına ve devletin asgarî ücret seviyesindeki müdahalesine bağlı olarak gerçekleştirilmektedir.

Memleketimizde ancak II. Dünya Harbinden sonra devletin ücretliler lehine müdahalede bulunduğu, özellikle 1951 den sonra kanunî asgarî ücretlerin tespitine başlandığı görülmektedir. 1947 yılında özel bir kanunla düzenlenen sendikalar da 1950 den sonra iş uyuşmazlıkları çıkarmak suretiyle ücretleri artırmaya çalışmışlardır.

Ancak toplu pazarlık sisteminden, hukukî bir engel bulunmamasına rağmen işçi sendikaları 1963 senesine kadar yararlanamamışlardır. Gerçekten gerek 1926 tarihli Borçlar Kanununda, gerek 1947 tarihli Sendikalar Kanununda basit şekilde de olsa düzenlenmiş bulunan toplu iş sözleşmelerinden işçi sendikaları uzun süre yararlanma imkânını bulamamışlar, bu yüzden ücretlerin tespitinde bu sistem etkili olamamıştır. Bu durumun en önemli sebebi, bilindiği gibi toplu pazarlık düzeninin tabii bir gereği olan grev ve lokavt haklarının 1961 Anayasasına kadar yasaklanmış olmasıdır. Ayrıca toplu sözleşmeleri düzenliyen özel bir kanuna da sürekli şekilde ihtiyaç hissedilmiştir. 1961 Anayasası ile bu soruna isabetli şekilde cevap verilmiş, grev ve lokavt yasakları kaldırılmış, toplu sözleşmelerden yararlanan Türk sendikalarının önemli gelişmeler kaydettikleri görülmüştür. Bununla beraber toplu iş sözleşmelerinin memleketimizdeki bütün işçilerin ücret sorununu çözemediği iddia edilemez. Özellikle teşkilâtlanmaları bünyevî sebeplerle güç olan tarım işçileri ile küçük sanayide çalışanların ücretleri bugün de toplu pazarlık dışındaki faktörlere bağlı olarak teşekkül etmektedir. Bunlardan tarım işçilerinin sayısının aşağı yukarı sanayi ve hizmet kesimlerinde çalışan işçilerin sayısına yaklaştığı dikkate alınırsa halen memleketimizde toplu pazarlık sisteminin ücret karşılığı çalışanların bütününe kapsamadığı sonucuna varmak mümkündür. Böylece başta tarım işçileri olmak üzere teşkilâtlanmaları güç olan işçiler açısından ücretleri belirliyen en önemli faktörün kanunî asgarî ücretler olduğunu belirtmekte yarar vardır.

Toplu pazarlık düzeni işçilerin ve bir ölçüde işverenlerin teşkilâtlarını gerektirdiğinden, yukarıda da işaret edildiği gibi, memleketimizde bütün işçilerin bu imkândan yararlanmasına fırsat vermemiştir. Bununla beraber son on yıl içinde sanayi, hizmet ve ulaştırma kesimlerinde çok sayıda işçinin ücret ve sair çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri ile belirlendiği görülmüş, böylece günümüzde toplu pazarlık düzeni çalışma hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Nitekim resmî kaynaklara göre 1963 ten 1971 sonuna kadar imzalanan toplu sözleşme sayısı 11494 ü bulmuş ve 1969 - 1970 yıllarında toplu sözleşmelerin kapsamına giren işçi sayısı 893501 e ulaşmıştır (1). Aynı yıllarda tarım dışı kesimlerde çalışan işçilerin sayısı 1,4 milyon civarında olduğuna göre Sosyal Sigortalara bağlı işçilerin % 64 ünün toplu sözleşmelerin kapsamına girdiği sonucuna varılmaktadır. Türkiyede toplu iş sözleşmesi düzeninde ücretlerin durumunu inceleyenlerken asgarî ücretlerle, ortalama ücretleri ayrı ayrı ele alarak incelemek bizlere daha açık bir fikir verecektir.

1 — Toplu Sözleşme Düzeninde Asgarî Ücretler

Asgarî ücret, bilindiği gibi, iktisadî bir kavram olmaktan çok sosyal muhtevası ağır basan bir kavramdır. İşçiye zorunlu ihtiyaçlarını asgarî ölçülerde karşılama imkânı vermek üzere tespit edilen asgarî ücretler işçilerle işverenler arasındaki sözleşme özgürlüğünün alt sınırını teşkil etmekte ve genellikle kanunla belirlenmektedir. Nitekim memleketimizde de 1951 den beri kanunî asgarî ücret uygulaması yapılmış ve son yıllarda bu husustaki hukukî esaslar işçiler lehine yeniden düzenlenmiştir.

Ancak asgarî ücretlerin toplu iş sözleşmesi ile tespitinde de herhangi bir engel yoktur. Kanunî asgarî ücretlerin altına düşmemek kaydıyla asgarî ücretlerin işçi sendikası ile işveren arasında pazarlık konusu edilmesi mümkündür. Nitekim son on yıl içinde memleketimizde imzalanan toplu sözleşmelerin birçoğunda asgarî ücret hükmüne yer verilmiştir. Meselâ 907 toplu sözleşme üzerinde yapılan bir araştırmaya göre sözleşmelerin % 57,5 inde asgarî ücretlerle ilgili hükümler yer almakta, bunlardan sadece % 4 ünde kanunî asgarî ücretlere atıf yapılmaktadır. Başka bir ifade ile incelemeye tâbi tutulan sözleşmelerin % 53,5 inde kanunî asgarî ücretlerin üzerine çıkmıştır. Ancak 1963 ten sonra kanunî asgarî ücretlerde de önemli gelişmeler kaydedildiğinden, sözleşmenin süresi sona ermeden tespit edilen kanunî asgarî ücretlerin sözleşmede öngörülen asgarî ücretlerin üstüne çıktığına da rastlanmıştır.

(1) DPT, Kalkınma Planı, Üçüncü Beş Yıl (1973 - 1977), Yayın No: 1272, s. 669

Son on yıllık dönem içinde toplu sözleşme düzeninde asgarî ücretlerin nasıl bir seyir izlediği konusunda maalesef yeterli ve güvenilir kaynaklar mevcut değildir. 1965 yılında yapılan bir araştırma asgarî ücretlerde toplu sözleşme düzeninden önceki durumla sonraki durum arasında ortalama olarak % 32 oranında işçiler lehine bir fark olduğunu ortaya koymuştur(1).

Bu hususta işaret edilmesi gereken bir nokta da şudur: Kanunî asgarî ücretlerle toplu sözleşmelerle tespit edilen asgarî ücretler arasında çok yakın bir ilgi mevcuttur. Kanunî asgarî ücretlerin toplu sözleşmelerle tespit edilen asgarî ücretleri etkilemesi gayet tabiidir. Ancak iş bununla kalmamakta, toplu sözleşmelerle tespit edilen asgarî ücretler de kanunî asgarî ücretleri etkilemektedir. Nitekim 1967 den sonra İş Kanunlarına bağlı olarak çıkartılan Asgarî Ücret Yönetmeliklerinde tespit sırasında dikkate alınacak esaslar arasında «toplular iş sözleşmelerinde ücretlerin ve asgarî ücretlerin seyri» (2) veya «fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyri» (3) nden bahsedilmiştir. Öte yandan kanunî asgarî ücretlerin sadece toplu sözleşmelerdeki asgarî ücretleri değil, bütün ücret kademelerini yukarıya doğru itici bir etkiye sahip olduğuna şüphe yoktur. Gerçekten ilk defa toplu sözleşme yapılan işyerlerinde ücret pazarlığı kanunî asgarî ücretlerden başlamakta, şayet sözleşmenin yürürlük süresi içinde kanunî asgarî ücretler artırılmışsa müteakip toplu pazarlık ekseriya bu baz üzerinden yapılmaktadır. Çok düşük ücret kademelerini ortadan kaldırması, böylece en az ücret alan işçi ile en çok ücret alan işçi arasındaki farkları azaltması da asgarî ücretlerin bir başka özelliği olarak dikkati çekmektedir.

2 — Toplu Sözleşme Düzeninde Nominal ve Reel Ücretler

Memleketimizde ücret istatistikleri Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından düzenlenmekte ve sigortalıların prime esas ücretlerinin ortalaması olarak kabul edilmektedir. Bunların gerçek durumu yansıttığı şüphelidir. Zira yüksek ücretli işçiler ücretlerin ortalamasını yükseltmektedir. Bununla beraber bu istatistikler nominal ücretlerin sayısı hakkında bizlere bir fikir vermektedir.

Toplu sözleşme düzenine girdiğimiz 1963 yılından beri ortalama ücretlerin kamu ve özel kesimlerdeki gelişmesi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

(1) A. Işıkli, Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara 1967, s. 123

(2) 5.4.1968 tarihli yönetmelik için bkz. R. G. No : 12867

(3) 12.2.1972 tarihli yönetmelik için bkz. R. G. No : 14097

Tablo No : 1
Cari fiyatlarla ücretlerin artışı (TL. olarak)

Yıllar	Kamu	İndeks	Özel	İndeks
1963	17,4	100	18,3	100
1965	22,1	127	21,2	115
1967	28,0	160	24,4	133
1969	34,5	198	30,8	167
1971	44,1	253	36,3	198

Kaynak : Sösyal Sigortalar Kurumu, DPT

Her iki kesim birlikte ele alındığında 1963 yılı (100) kabul edilirse 1971 de bu indeksin (219,5) e ulaştığı görülmektedir. Ancak aynı yıllarda geçinme indeksinde de önemli artışlar meydana geldiğinden gerçek ücretlerdeki artış daha sınırlı kalmıştır.

Aşağıdaki tablo toplu sözleşme düzeninin yürürlüğe girdiği 1963 yılından 1972 yılına kadar nominal ve reel ücret indekslerini yıllık artışlarla birlikte göstermektedir.

Tablo No : 2
1964 — 1972 Yıllarında Nominal ve Reel Ücretlerdeki Artış

Yıllar	Ortalama ücret indeksi (1963 = 100)	Yıllık artış (yüzde)	İst. ücretler geçinme indeksi (1963 = 100)	Yıllık artış (yüzde)	Gerçek ücret indeksi (1963 = 100)	Yıllık artış (yüzde)
1964	108,8	8,8	102,2	2,2	106,4	6,4
1965	120,6	10,8	108,4	6,0	111,2	4,5
1966	131,3	8,8	113,1	4,3	116,0	4,3
1967	144,2	9,8	120,0	6,1	120,1	3,5
1968	157,5	9,2	125,0	4,1	126,0	4,9
1969	179,3	13,8	131,2	5,0	136,6	8,4
1970	197,2	9,9	143,3	9,2	137,6	0,7
1971	224,4	27,2	167,8	24,5	133,7	-3,9
1972	245,6	21,2	190,0	22,2	129,2	-4,5
1963 - 1972 ortalama artış		13,3	—, —	9,3	—, —	2,7

Kaynak : Sosyal Sigortalar Kurumu, İstanbul Ticaret Odası, DPT.

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE ÜCRET POLİTİKASI

Toplu sözleşme düzeni yürürlüğe girdikten sonra işçilerin reel ücretlerinde kaydedilen gelişmeleri daha iyi değerlendirebilmek için 1964 ten önceki 9 yılı kapsayan dönemdeki durumu incelemek gerekmektedir.

Tablo No : 3
1955 — 1963 Yıllarında Nominal ve Reel Ücretlerdeki Artış

Yıllar	ortalama ücret (1955 = 100)	Yıllık artış (yüzde)	İst. ücretler geçinme indeksi (1955 = 100)	Yıllık artış (yüzde)	gerçek ücret indeksi (1955 = 100)	Yıllık artış (yüzde)
1955	100	—	100	—	100	—
1956	114,3	14,3	112,7	12,7	101,4	1,4
1957	127,8	13,5	124,6	11,9	102,6	1,2
1958	151,1	23,3	144,1	19,5	104,8	2,1
1959	184,1	33,0	172,4	28,3	106,8	1,9
1960	200,2	16,1	182,8	10,4	109,5	2,5
1961	216,9	16,7	188,8	6,0	114,8	4,8
1962	229,1	12,2	197,1	8,3	116,2	1,2
1963	248,4	19,3	216,8	19,7	114,5	-1,5
1955 - 1963 ortalama artış		18,5	—	14,6	—	1,7

Kaynak: Sosyal Sigortalar Kurumu, İstanbul Ticaret Odası

Toplu sözleşme düzeni yürürlüğe girmeden önceki 9 yıllık dönemde her yıl ortalama olarak gerçek ücretlerde % 1,7 lik bir artış meydana gelmiş iken, 1964 ten itibaren gerçek ücretlerde her yıl % 2,7 oranında bir artış kaydedilmiştir. Yukarıdaki 2 no.lu tablonun incelenmesinden anlaşılacağı üzere 1970 yılından itibaren hayat pahalılığının şiddetle artması sonucu, nominal ücretlerdeki yükselmelere rağmen reel ücretlerdeki artış önce durmuş, daha sonra da işçilerin satın alma gücünde bir düşme başlamıştır. 1970 - 1972 yıllarındaki düşüşlerin toplamı % 7,7 yi bulmuştur. Başka bir ifade ile 1970 - 1972 döneminde gerçek ücretler yılda ortalama olarak % 2,5 oranında düşmüştür. Bu düşüş hariç tutularak 1964 - 1969 döneminde ücretlerdeki gerçek artışları hesap edersek % 32 ye ulaştığını ve aynı dönemde her yıl ortalama olarak işçilerin gerçek ücretlerinde % 5,3 oranında bir artış kaydedildiği sonucuna varılmaktadır. Son üç yılda ücretle-

rin satın alma gücündeki düşüş netice itibariyle 1964 - 1972 dönemindeki yıllık ortalama artışları da etkilemekte ve % 2,7 ye düşürmektedir.

Toplu sözleşme düzenine geçilmeden önceki dönemle bu düzene geçildikten sonraki dönemi karşılaştırdığımızda açıkça görülmektedir ki işçi ücretlerinde son 10 yıl içinde önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Özellikle sistemin ilk yıllarında fiyat hareketlerinin mutedil şekilde cereyanından yararlanan işçiler ortalama olarak her yıl % 5,3 oranında gerçek ücretlerini artırma imkânını bulmuşlardır. Son üç yıl içinde fiyat hareketlerinin hızlanması nedeniyle nominal ücretlerdeki hızlı artışlar işçilerin satın alma gücünde olumlu gelişmelere imkân bırakmamış, hatta ortalama olarak reel ücretler % 2,5 oranında düşmüştür.

Bu sonuç sabit gelirli vatandaşların ve bu arada işçilerin fiyat artışlarından ne derece etkilendiklerini açıkça göstermektedir. Şu hususu da belirtmeliyiz ki 1971 ve 1972 yıllarındaki fiyat artışlarının hızını gittikçe kaybettiği anlaşılmaktadır. Konumuz fiyat artışlarının sebepleri ve bunları önleme çareleri olmadığından bu hususta daha fazla durmıyacağız. Ancak fiyat artışları üzerinde işçi ücretlerinin ne dereceye kadar etkili olduğu son yıllarda en çok tartışılan konulardan biri olmuştur. Hiç şüphesiz nazik bir döneme, enflasyonist baskılar altına, giren Türk ekonomisi üzerinde toplu sözleşmelerle elde edilen zamların da menfi tesirleri olmuştur. Bununla beraber mevcut fiyat artışlarının başta gelen sorumlusunun ücretlere yapılan zamlar olduğunu iddia etmek kanaatimizce mubalağalı ve yanlıştır. Fiyat istikrarını sağlamak için sadece işçilerden fedakârlık beklemek mevcut şartlar altında pratik ve değer taşımamakta, herhalde çok yönlü tedbirleri zorunlu kılmaktadır.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE ÜCRET POLİTİKASI

Politikayı kamu'nun yararına değişik ve birbirine zıt menfaatleri telif etmek, bunları ahenkli hale getirmek san'atı şeklinde tarif edersek diyebiliriz ki, memleketimizde hiç bir dönemde tutarlı ve ciddi bir ücret politikası izlenmemiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi 1963 ten önce ücret seviyelerini etkileyen kanunî asgarî ücretler ve resmî hakem kurulları kararları beklenen başarılı sonuçları verememiş, işçilerin ortalama ücretlerinde önemli bir düzelme sağlamamıştır.

1963 ten sonra hem toplu pazarlık düzeni işlemeye başlamış, hem de kanunî asgarî ücretler çok daha âdil ve etkili ilkelere bağlanmıştır. Bu iki

önemli faktör sayesinde işçiler hayat seviyelerini nispeten düzeltme imkânını bulmuşlardır.

Ancak bu dönemde de işçi sendikacılığında meydana gelen parçalanmalar, işverenlerin teşkilâtlanma hususunda gösterdikleri çekingenlik ücret tespitlerinde belirli politikaların tespit ve uygulanmasına imkân vermemiştir. Bu şartlar altında bazı işveren çevrelerinde devletin ücretlere müdahalesi tavsiye edilmiştir. Ancak özgür sendikacılığın henüz bütün müesseseleri ile yerleşmediği ülkemizde bu tür bir müdahalenin hür pazarlık düzeninin geleceği bakımından ciddi bir tehlike teşkil edeceği unutulmamalıdır. Kaldı ki sendikacılığın en fazla yerleştiği ve asırlık geçmişe dayandığı ülkelerde bile devletin ücretlere müdahalesinin isabetli olup, olmadığı tartışılmaktadır.

Ücret konusunda 1963-1972 döneminde ortaya çıkan başlıca eğilimleri ve bunların sonuçlarını aşağıdaki noktalarda toplamak mümkündür:

I — Ücret Zamları İlmî Esaslara Dayandırılmamıştır.

Yapılan binlerce toplu sözleşmenin genellikle ilmî esaslara dayandırılmadan hazırlandığı, pazarlık edildiği ve imzalandığı anlaşılmaktadır. Meselâ toplu pazarlığa esas teşkil eden tasarının hazırlanmasında esas itibarıyla bir önceki sözleşme dikkate alınmakta, benzer işyerlerinde imzalanan sözleşmelerin altına düşülmek üzere birtakım zamlar ve yeni sosyal haklar talep edilmektedir. Bu arada pazarlık marjını da muhafaza edebilmek için sendika ekseriya çok yüksek taleplerle pazarlık masasına oturmaktadır.

Sendika bu talepleri hazırlarken veya pazarlık masasında savunurken millî gelirdeki artışları, geçinme indekslerindeki hızlı gelişmeleri gösteren bilimsel verilere ve dökümanlara değinmek gereğini genellikle duymamakta, sadece hayat pahalılığının işçi üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmektedir.

Pazarlığa katılan işverenlerin durumu da işçilerden farklı değildir. Meselâ 1969 yılında 454 işletme üzerinde yapılan bir araştırmaya göre pazarlık öncesi piyasa etüdü yapanlar sadece %6,8 den ibarettir. Maliyet-fiyat araştırması yapanlar % 15,5 tan ibaret iken hiç araştırma yapmayanlar %33 ü bulmaktadır (1).

Öte yandan toplu pazarlıkta işçi sendikalarının iş değerlendirmesi tek-

(1) O. Tuna, a.g.e., s. 470

liflerini olumlu karşılamadıkları görülmektedir. Bu tutumun sebepleri arasında memleketimizde şimdiye kadar yapılan iş değerlendirmelerinin iyi organize edilmemesi ve netice itibariyle işyerlerinde huzursuzluklara yol açması gösterilebilir. İşçi sendikaları bu sistemi şüphe ile karşılamakta ve «Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı hesaba katılmadan uygulamaya girişmenin sakıncaları» (1) üzerinde durmaktadırlar. Hele «sendikanın katılmadığı bir iş değerlendirme planının sendikanın temsil ettiği işyerlerinde uygulanmasına kesin olarak müsaade edilmemesi» (2) Türk-İş'in iş değerlendirme prensipleri arasında yer almaktadır.

Gerçi en büyük işçi kuruluşu olan Türk-İş, iş değerlendirmesine prensip olarak karşı çıkmamakta ve bunun ücret dereceleri arasındaki eşitsizlikleri samimî olarak ortadan kaldırmak ve âdil bir ücret politikası uygulamak amacıyla yapılması halinde, iş değerlendirilmesine evet diyeceğini ifade etmektedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi şimdiye kadar iş değerlendirmesi sistemi işçilere güvenlik verememiş ve yaygın bir uygulama haline gelmemiştir. Bu hususta işçi sendikalarına daha cazip gelen ve aşağıda değinilecek olan seyyanen zam politikası da iş değerlendirmesinin uygulanmasına imkân bırakmamıştır.

İşçi ve işverenlerin toplu pazarlığa bilimsel verilerle hazırlanmalarını ve netice itibariyle toplu pazarlığın ilmî esaslara dayanmamasının bir sebebi de memleketimizde işçi - işveren ilişkilerine ışık tutacak inceleme ve araştırmaların çok yetersiz oluşudur. Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yayımlanan ücret istatistikleri dışında ücretlerin gerçek durumunu gösteren istatistikler mevcut değildir. Ücretliler geçinme indeksi sadece İstanbul ilinde ciddi şekilde ve muntazaman düzenlenmektedir. Verimliliğin artışı ile ücretler arasındaki ilişki pek sınırlı şekilde araştırılmıştır. (3). Bu şartlar altında toplu pazarlık tarafların gücüne ve pazarlıkta uygulanan taktiklere göre sonuçlanmakta, bu arada kamu kesiminde sistemin bünyesine yabancı tazyikler de rol oynamaktadır.

II — Kamu Kesimi ile Özel Kesim Arasında Ücret Seviyelerinde Farklar Ortaya Çıkmıştır.

Gerçi memleketimizde öteden beri kamu kesiminde ücretler özel kesimden yüksek olmuştur. Ancak bu farklılık toplu sözleşme düzeninin yürürlüğe girmesinden sonra daha da artmıştır. Yukarıda 1 No.lu tabloda

(1) Türk-İş, 7. Genel Kurul Çalışma Raporları, Ankara 1968, s. 468

(2) Türk-İş, a.g.e. s. 470

(3) İstanbul Sanayi Odası, İstanbul Büyük sanayiinde Ücretler ve Verimlilik, İstanbul 1972 (teksir), s. 77

belirttiğimiz gibi 1963 yılındaki ücretleri her iki kesim için 100 kabul edersek 1971 de kamu kesiminde ücret indeksi 253 e çıktığı halde özel kesimde 198 de kalmıştır. Bu durum kamu kesimindeki işverenlerin sendika taleplerini daha kolay kabul ettiklerini göstermektedir. Sorun daha yakından incelendiğinde görülmektedir ki, kamu kesiminde toplu pazarlığı sona erdiren kararlar işletmeleri yöneten kişi veya kurullardan çok siyasi makamlar tarafından verilmektedir. Kamu kesiminde üretilen mal veya hizmetlerin önemi, işçi sayısının fazlalığı, işçilerin kolayca teşkilatlanmaları, patlak verecek olan bir uyuşmazlığın toplum huzur ve sükûnunu geniş ölçüde zedeliyeceği endişesi, nihayet kamu işverenlerinin sendikalaşma oranının fevkalâde düşük oluşu da bu sonucu hazırlayan faktörler arasında bulunmaktadır.

III — Aynı İşkolundaki İşyerleri Arasında Önemli Ücret Farkları Ortaya Çıkmıştır.

Ücretin işletmeden işletmeye farklı oluşunu bir dereceye kadar tabii, hatta zorunlu karşılamak gerekmektedir. Çünkü işçilerin vasıf dereceleri, işletmenin ödeme kapasitesi, işçilerin verimliliği ücretler arasında farklar yaratmaktadır (1). Ancak bu farkların aynı işkolundaki işyerlerinde daha az olması tabii'dir. Bu hususta toplu pazarlık düzeninin işletmeler arasındaki önemli ücret farklarını gidermek suretiyle benzer çalışma koşullarını hâkim kıldığı bilinmektedir. Böylece işletmeler arasında aşırı işçi devri önlenmekte ve ulusal ekonomi bundan yarar sağlamaktadır.

Toplu sözleşme düzeninin memleketimizde bu fonksiyonunu beklenen şekilde yerine getirdiği de şüphelidir. Çünkü, Batı ülkelerinde benzer çalışma koşullarının aynı işkolundaki bütün işyerlerinde hâkim olması işkolu toplu iş sözleşmeleri ile sağlanmaktadır. Türkiye'de işçi ve işverenlerin teşkilatlanma seviyeleri, bölgeler arasındaki aşırı farklar ve nihayet 275 sayılı Kanunun boşlukları işkolu sözleşmelerinin gerçek hüviyeti ile yapılmasına imkân vermemiştir. İşyerlerinde yapılan toplu sözleşmeler ise sendikalar arasındaki rekabet sebebiyle birbirinden çok farklı hükümlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

IV — Ücretlerin Artırılması Genellikle Seyyanen Zam Esasına Dayandırılmıştır.

Memleketimizde işgücünün büyük bir kısmının vasıfsız oluşu ve buna bağlı olarak düşük ücretle çalışanların önemli bir orana varması sendi-

(1) S. Zaim, Çalışma Ekonomisi, İstanbul 1972, s. 206-208.

kaları ücret pazarlığında seyyanen zam politikasını izlemeye sevketmiştir. İşçi sendikalarının bu alanda başarı kazandıklarını kaydetmek gerekmektedir. Meselâ 907 toplu sözleşme üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, incelenen toplu iş sözleşmelerinin %54,8 inde ücret zamları seyyanen ve mutlak şekilde yapılmıştır. «Bu durum, ücret pazarlığında nisbeten muğlak, fakat daha rasyonel ve âdil metodların uygulanması yerine, basite ve kolayca gidildiğini açıkça izah etmektedir» (1). Çeşitli ücret kademelerine göre yapılan nispi ücret zamları ise sadece %20 den ibaret kalmış ve bu uygulamaya kamu kesiminde daha fazla yer verilmiştir. Gerçekten aynı araştırmaya göre kamu kesiminde imzalanan toplu sözleşmelerin %84 ün- de mutlak seyyanen zam esası kabul edilmiştir.

Bütün ücret kademelerine eşit zamları almak bilindiği gibi düşük ücretlerle çalışan işçilerin lehine, yüksek ücretlilerin aleyhine bir durum yaratmaktadır. Bu yüzden işverenler vasıflı işçileri kaçırmamak için sözleşme içi veya dışı başka ücret zamları vermek zorunda kalmaktadırlar. Nitekim bazı toplu sözleşmelere ücret zammı dışında kıdem zammı müessesesi girmiş bulunmaktadır. Başka bir ifade ile düşük ücretleri seyyanen zamlarla yükseltmek imkânını bulan sendikalar bu sayede ortalama ücretleri daha kolay artırmaktadırlar.

İşçi sendikalarının toplu pazarlıkta ısrarla savundukları seyyanen zam politikasını kendileri açısından haklı bulmak mümkündür. Üyelerinin büyük bir kısmı vasıfsız ve düşük ücretli işçilerden meydana gelen bir sendikanın öncelikle bu kitlenin menfaatlerini korumak istemesini tabii karşılamak gerekmektedir. Ancak işveren ve işletmecilik açısından sorunu ele aldığımız zaman seyyanen zam politikası ile kişiler arasındaki normal ücret farklarını ortadan kaldırmanın birçok sakinler doğurduğu sonucuna varmaktayız. Vasıfsız işçilerin vasıf kazanmalarına ihtiyaç kalmamakta, vasıflı ve tecrübeli işçilik önemini kaybetmektedir. Halbuki bir işletmede verimliliğin artırılması sadece ücretlerin yükseltilmesine değil, mevcut emek gücünün etkinliğinin eğitim yoluyla artırılmasına bağlı bulunmaktadır.

Bununla beraber ve yukarıdaki sakinlerine rağmen, seyyanen zam politikasının faydalı bir yönüne işaret etmek gerekmektedir. Bilindiği ve birçok az gelişmiş ülkede olduğu gibi, memleketimizde de en düşük ücret ile en yüksek ücret arasında aşırı bir fark bulunmaktadır. Meselâ 1963 yılında Ereğli Kömür İşletmelerinde bu fark en düşük ücretlerin aleyhine 12 - 15 mislini buluyordu. Halbuki aynı yıllarda Fransada bu fark 5 mislinden faz-

(1) O. Tuna, a.g.e., s. 191.

la değildi (1). Seyyänen ücret zammı politikası düşük ücretleri yüksek ücretlere yaklaştırdığından, toplu sözleşme düzeninin ilk yıllarında bu sistemi uygulamak sosyal siyaset açısından isabetli sonuçlar vermektedir. Ancak sey-yänen zam politikasında ısrar etmek uzun vadede zararlı olmakta ve kal-kınmanın temel unsuru olan vasıflı işgücü aleyhine sonuçlar doğurmaktadır.

*V — Sosyal Yardımlarla İşçinin Gelirinde Önemli Artışlar
Kaydedilmiştir.*

Cumhuriyet döneminde kamu kesiminde öteden beri sosyal yardımla-ra önem verilmiştir. Birçok iktisadî devlet kuruluşu işçilerine yemek, giye-cek eşya, çocuk parası veya yıllık ikramiye gibi yardımlarda bulunmuşlar, bununla ilgili yönetmeliklere tâbi olmuşlardır. Otoriter bir siyasî düzenin tek taraflı olarak çalışma şartlarını düzenlediği yıllarda işçilere sağlanan bu gelirler ücretlerin düşüklüğünü kısmen telâfi etmiş, işçinin ihtiyacı olan ba-zı zorunlu maddeleri bu sayede edinmesine imkân vermiştir.

Toplu sözleşme düzenine geçildikten sonra bu uygulamanın değişmesi ve işçilerin yeterli ücret zamları ile iktisadî ve sosyal şartlarını düzeltmeleri beklenirken, durum aksine olmuş ve sosyal yardımlar özel kesime de yayı-larak toplu sözleşmelerin önemli bir kısmını teşkil etmeye başlamıştır. Ger-çekten işçi sendikaları, çeşitli isimler altında, sosyal yardımlarla işçilerin gelirini artırma yoluna giderken mütevazî ücret zamları ile yetindikleri iz-lenimini uyandırmaya çalışmışlardır. Başka bir ifade ile toplu pazarlıkta zam olarak alamadıkları parayı sosyal yardım ismi altında sağlama cihetine gitmişlerdir. Nitekim son yıllarda toplu sözleşmelere şimdiye kadar bilin-miyen bazı yeni sosyal yardımlar girmiş bulunmaktadır. Meselâ kamp ve dinlenme yardımı, yıllık izin harçlığı, askerlik yardımı yavaş yavaş sözleş-melere yerleşmeye başlamıştır. Bunlara süt-yoğurt, yakacak, ayakkabı, iş elbisesi, taşıt, tahsil, çocuk, ölüm, doğum, evlenme, yemek ve yıllık ikra-miyeler eklenecek olursa memleketimizdeki toplu pazarlığın daha çok sos-yal yardımlar tarafına meylettiği anlaşılmaktadır.

Bu durumun birçok yönlerden sakıncalı olduğuna şüphe yoktur. Sos-yal yardımlar esas itibariyle bir iş karşılığı olmaksızın işçilere ödenen para-lar olduğundan işçileri zahmetsiz bir gelirle alıştırmakta, ayrıca toplu pa-zarlığın gereksiz şekilde uzamasına yol açmaktadır. Kanaatimizce Batı ül-kelerinde olduğu gibi bizde de toplu pazarlık esas itibariyle ücret konusun-da cereyan etmeli ve bu hususta uygun bir yaşayış seviyesi elde eden işçi-ler, iş süreleri, istihdam garantileri, iş güvenliği gibi sorunlara eğilmelidirler.

(1) M. Kutal, a.g.e., s .37-38

SONUÇ

Elimizdeki çok sınırlı dokümanlarla toplu sözleşme düzeninde ücret politikasının genel eğilimlerine temas etmeye çalışmış bulunuyoruz. Sonuç olarak denilebilir ki 1963 ten sonra içine girdiğimiz bu düzen birçok aksak yönlerine rağmen, ücret sorununa çok daha âdil ve demokratik bir çözüm yolu getirmiştir. İşçi ücretlerine sağlanan zamlar ve sosyal yardımlarla emek sahiplerinin yaşama ve çalışma koşullarında son on yıl içinde olumlu gelişmeler meydana gelmiştir. İşçi ve işverenlerin bu düzene karşı büyük bir intibak gücüne sahip oldukları şimdiden kesinlikle anlaşılmıştır. Demokratik düzen içinde Türk sendikacılığında meydana gelecek olumlu gelişmelerin zamanla işçi ve işverenlerimizi daha tutarlı bir ücret politikası izlemeye zorlayacağına şüphe yoktur. Kanatımızca bu hususta devlete düşen görev ücretlere kanunî yollarla zecrî müdahalelerde bulunmak yerine, yol gösterici ve ulusal ekonomi yararına teşvik edici olmaktadır.

GENEL TARTIŞMA

Tuğrul KUTADGUBİLİK — Muhterem hocam Prof. Dr. Metin Kutal'ın fevkalâde etraflı ve Türkiye'de çok işlenmesi gereken bir konudaki açık tebliğini memnuniyetle izledim. Yalnız öyle görünüyor ki. Türkiye'deki kaynak eksikliği, Toplu sözleşmeler ve ücretler meselesinde de gerekli tetkiki yapacak kaynağı ortaya koymadı. 11. sayfada tablo olarak verilen ve Sayın Hocamın ifadesiyle de ortaya çıkan meselenin can alıcı noktasında bir istatistik ve yorumlama meselesi var. Sayın profesörün ele aldığı genel sigorta rakamları, İstanbul Ticaret Odasının özel ve yalnız İstanbul için yapılmış olan endeksiyle karşılaştırıldı. Bu arada Toplu Sözleşme ve ücret ilişkisinde hakiki Toplu Sözleşme kapsamına giren kimselerle onların ücretinin tetkik edilmesi gerekiyor. İdi. Yine sayın Hocamın ifadesine göre, 1 milyon 400 bin, son Sosyal Sigorta yayınlarına göre 1 milyon 520 bin adet işçiden ancak 800 bin kişinin Toplu Sözleşmenin nimetinden istifade eder halde bulunduğu ortaya konuldu.

Birinci itirazım şu oluyor : Sayın Hocam müsaade ederlerse, demek ki bu istatistikler, sosyal sigorta istatistikleri 1,5 milyon işçi üzerinden hazırlandığına göre, ancak 800 bin işçinin Toplu Sözleşme dolayısıyla edindiği ücret zammını ortaya çıkarmaz ve bir kaç sayfada ortaya konulan bu istatistiklere göre, ücretler arasında bir korelasyon incelemesi, sayın hocamın haklı olarak işaret ettiği kaynak eksikliğinden ve istinad edilecek bu kaynaktan başka bir kaynağın bulunmamasından dolayı ancak ele alınmış bir nokta oluyor. Fakat varılan neticeler biraz değişik. 1969-70-71-72 yılları Türkiye'de Toplu Sözleşmecilik bakımından bir sıçrama noktasıdır. Bu dört sene, özellikle tek yıllar. 1969 ve 1971 yılları Türkiye Toplu Sözleşme tari-

TARTIŞMA

hinde fevkalâde büyük aşamalar getirmiştir. Bunun en büyük kalemi de ücretler olmuştur. Temennim şu idi ki, bu ücretler ve Toplu Sözleşme korelasyonu beraberliği incelenirken, doğrudan doğruya Toplu Sözleşme kapsamına giren işçilerin, Toplu sözleşme dolayısıyla ücretlerindeki artışları tesbit etmekte. Sosyal Sigorta, bilhassa 1970 yılından sonra tek işçiyi çalıştıran iş yerlerine indiği için, verilen rakamlarda birden bire bir artma oldu ve 1 milyondan 1,5 milyona çıktı üç dört sene zarfında. Yani bu, kapsamın kanunla genişletilmesinden meydana geldi. Şimdi bütün bunları nazarı itibare alıp da son dört senede Toplu Sözleşme reel ücretlere eski noktada etki yaptı neticesine varırsak, evvel emirde sendikacı arkadaşlarımız buna müsaade etmezler. Çünkü, onlar son yaptıkları dört seneyi bu kadar eskiye gitmiş farzetmiyorlar.

İkincisi, işveren tarafında çalışan bizler de farzetmiyoruz. Meselâ biraz evvel arzetmeye çalıştığım Madeni Eşya iş kolunda yapılan sözleşmeler, son iki senede % 25 ücret artışı, yalnız ücret artışı getirmiş bulunuyor. Türk - İş'in 101 işyeri için yaptığı araştırma da buna yakın rakami ortaya koydu. Şimdi satın alma gücü, hayat pahalılaşması, ve geçinme indekslerindeki çeşitlilik, 3-4 ayrı kanaldan verildiğine göre, yani Devlet İstatistik Enstitüsü, Devlet Planlama Teşkilâtı, İstanbul Ticaret Odaları v.s. gibi ve bilhassa İş Bankası'nın yaptığı özel etüde göre, ortalama % 12 ile % 14 arasında bir gelişme göstermiş bulunuyor geçtiğimiz üç sene içinde. Ve Toplu Sözleşme yapılan alanın üçte birini temsil eden Madeni eşya iş kolu, ve buna mümâsil olarak Petrol - İş kolu, yine aynı şekilde Kara Taşımacılığı v.s. işkollarında yapılan sözleşmelerin hududu % 25 rakamının epeyce üzerindedir. Bu bakımdan arzım şudur;

1 — Bu istatistiklerin derlenme zorunluğunu biliyoruz, fakat evvel emirde devletin vazifesi olan istatistik temin edilmesi Çalışma Bakanlığı tarafından yerine getirilmelidir.

2 — Bizde ücret tarifinin içine, sayın hocam Metin Kutal'ın çok açıkça belirttiği gibi, bir çok sosyal yardım da girmiştir. Bunların bir kısmı aynı, bir kısmı nakdi olarak hüküm ifade eder. Fakat yabancıların «eve götürülen para,» cebe giren para diye tarif ettikleri parayı, yani hakiki aldüyü hesaplar-ken bunların da nazarı itibare alınması gerekirdi. Ve bu nisbetler de Toplu Sözleşmelerle Türk sistemine girmiştir. Bu bakımdan sosyal yardımlar, sosyal yardımların çeşitleri, isimleri zikredildi. Bunlar aynı ve nakdi olarak iki şekilde olduğuna göre, nakdi olanlar direkman, ki sigorta kapsamında da değildirler-bu bakımdan sigorta istatistikleri de bunu göstermiyebilirdi. İkincisi aynı olarak yapılan yardımlar ki bunlar da bir değer olarak çalışanlara intikal etmiş mesele. Yani, bütün mesele görebildiğim kadariyle Türkiye'de toplu sözleşme ve ücret ilişkisini hakiki manada görebilmek. Bu konuda çok spesifik olarak yapılacak bir araştırmayı gerektiriyor ve bu araştırma olmadıkça da, tam olarak meseleyi görmemiz kabil olmuyor kanatın-deyim.

Erdoğan BALCI — Efendim, bir veriler meselesi var. Biraz evvel sayın

soru sahibi beyefendinin görüşüne maalesef katılmak mümkün değil, Çünkü, sigortaların, prim esasına göre yapılan mukayeseleri, maalesef gerçekleri aksettirmekten ve arandın sıhhatten çok uzak durumda. Bugün Türkiye'de bir gerçek var, o gerçekte şu: Bir takım sigorta, bordro oyunlariyle bazı işverenlerimizin, özür dileyerek gerçeği arzedeiyorum; bir takım sigorta ve vergilendirmeden kaçınma yollarına başvurmakta, bunu kamufle eden bir takım bordro sistemlerine maalesef tatbikatta sık sık rastlanılmaktadır. Binaenaleyh, bu durum karşısında, sigorta primlerini esas alacak olan mukayeselerle, yahutta o verilere dayanarak bir istatistiki malûmatın sonucuna kendimizi bağlamak realiteden uzaklaşmadan başka bir anlam taşımayacak.

İş değerlendirmesi hususu, sayın Hocamız, Türkiye'nin bugünkü koşulları içerisinde işçi sendikalarının iş değerlendirmesinde kaçınmaları sorununa temas ettiler. Yalnız ben özür dileyerek bu noktada görüşlerinden bir parça ayrılmak gibi bir durumu arzedeceğim, o da şu efendim: İş değerlendirmesinden kaçınan sendikacılarımız, genellikle mütecanis olan, işçi kitlelerini sinesinde barındıran veya o müessesenin işletmesi icabı bünyesinde çeşitli mesleki gruplara yer vermeyen, işyerleri için bahis mevzuu olabiliyor. Yoksa, çok çeşitli meslek gruplarını veya meslek sahibi işçileri bünyesinde barındıran işyerlerinde ise, bilâkis iş değerlendirilmesi işçi Sendikalarınca benimseniyor. Ve hatta bu hususta o kadar ileri gidiliyor ki, ben özür dileyerek bir ışık tutması için arzedeiyim, Türk Hava Yollarının 1 Ocak 1968 yılında yapılmış bir reorganizasyon ve iş değerlendirmesi çalışmalarında, devlet ek yardım olarak 1,5 milyon dolarlık bir yardımda bulunmuş, ve finansmanını bu şekilde karşılayarak iş değerlendirilmesi yapılmasını istemiş. Ama gelin görün ki, aradan geçen dört sene sonucunda, THY'da 560 çeşit iş nevi çıkarılmış, ve işin değerlendirilmesi sonucu ücretler, şahsi liyakatlar değerlendirilmeksizin, çok çok yükseldiğinden ilgili dairece bu iş değerlendirmesi sonuçları maalesef rafa kaldırılmıştır. Şu halde, biz bunun, Toplu İş Sözleşmelerimizden dahi şahsen, iş değerlendirilmesini savunmuş ve iş değerlendirilmesi neticesini bilhassa istemiş, bir sendikacıyız.

Efendim üçüncü nokta: Kamu kesimindeki sendikalaşma hususuna hocamız bir nebze temas ettiler. Ben bu noktada da ayrı bir görüşü arzedeiyim. Maalesef kamu kesimindeki sendikalaşma, kamu yararına fayda yerine zarar getirmektedir. Öylesine ki, bir kere kamu kesimindeki sendikalaşmada, doğrudan doğruya sevk ve idare veya Devlet adına finansman kaynaklarını işletici değil, onun nam ve hesabına hareket eden kişiler bu hususu sağlamaktadırlar. Bunlar bizzat sermayenin sahibi ve sermayenin yatırımcıları olmadığı için, sermayenin dalgalanmalarından veya ona yönelik tasarruf veya dalgalanmalardan bigâne kalmakta bunun zararını da doğrudan doğruya Devlet hazinesine çekmektedir. Türk Taşıt İşverenleri Sendikası buna bir misal olarak gösterebilirim efendim. Bugün Ulaştırma sektöründe genellikle Türk-İş'in nedenlerinden biri, müessese ile ilgili işletmecilik icabını bihakkin bilememek, bunun masabaşı kararlariyle müessesenin işletmesi dışına âdeta toplu iş sözleşmesi görüşmelerine itmek oluyor. Bu nedenle bu hususa bir nebze değineceğim. Ve sayın hocamızın kamu kesimindeki sendikalaş-

TARTIŞMA

manın hakikaten kamuya bir fayda getirip getirmediği hakkındaki görüşünü istirham edeceğim.

Efendim, bir diğer nokta, sosyal yardımlardaki işçi sendikaları taleplerinin nedeni. Ben sayın hocamdan ayrıldığımı belirteyim. Maalesef bir taktik icabı değil, sayın hocam. Buyurdunuz ve aynı görüşe katılıyorum. Bugün Türkiye'deki ücretlerdeki reel artış, son yılda yüzde eksi 4,5. Son üç yılın ortalaması yüzde eksi 2,5 olduğuna göre ki, hakikaten reel ücretlerde bir artış değil, gerileme var. Bu durum karşısında, iştiracı gücünün de gittikçe azalan bir seyir takip etmesi karşısında, sendikalar ister istemez sosyal yardımlara, sosyal ayni ve nakdi yardımlara yöneliyorlar. Bu da yine Türk sendikacılığının bünyeden doğan karakteristik bir vasfı olarak ortaya çıkıyor. Bu noktada da bilhassa yine sendikaların ve sayın işverenlerin müşterek tahmin ettiğim bir ızdırapları olsa gerek. Aynı ve nakdi sosyal yardımları veren sayın işverenlerin bilhassa nakdi yardımlarda yüksek vergilendirmeye tâbi tutulması, bunların ayrı ayrı bordrolarda değil, aynı bordroda tahakkuk ettirilmesi —ki şu son günlerde sadece fazla mesainin ayrı bordroda tahakkuku gibi, henüz tatbikatı başlamadı ama, bir kararın ortaya konulacağını memnuniyetle öğrenmiş bulunuyoruz— ama sadece fazla mesailerin değil, işverence Toplu İş Sözleşmelerinde değerlendirmenin icabı kabul edilmiş veya hakikaten ihtenlikle verilmiş olan bazı nakdi yardımların ayrı ayrı vergilendirilerek, hiç olmazsa verilmiş gayesine uygun bir şekilde çalışanın eline geçmesinin temin edilmesi bugün Türkiye için bir zorunluluk. Maalesef bu hususta da ne bir çalışmaya, ne de sayın işverenlerimizin bu hususta bir taleplerine rastlamak mümkün. Acaba bu hususa sayın hocamız nasıl bir öneride bulunur, bize ışık tutar? Tekrar özetliyeyim, toplu sözleşmelerce sağlanmış olan nakdi sosyal yardımların, düşük vergiye veya vergi dışı bırakılarak hiç olmazsa arandığı ve istenilen gayeye uygun bir hizmette bulunabilmesini temin için ne gibi bir öneride bulunurlar?

Efendim diğer bir nokta, sabahki cevapsız kalan sorumuz. Türkiye'de bugün, Toplu İş Sözleşmesi düzeninde, genellikle maalesef rantabiliteye dayanan bir ücret politikası uygulanmak istenmekte veya uygulanmakta. Oysa üretkenliğe dayanan bir ücret politikasının uygulanmasını müesseselerin ve aynı zamanda millî çıkarlarımızın lehine bir davranış olarak gören bir kişi olarak söylüyorum: Üretkenliğe dayanan ücret politikasında acaba ne gibi bir husus ve yol takip edilmelidir? Hocamızın bu husustaki önerisini bilhassa istirham edeceğim. Belki bu noktada bir nebze önerisinde gözüme çarpmış bulunan, fakat konuşmalarında yer vermemiş buldukları bir görüşlerini de açıklamış olacaklar. O da şu: Ücretlerin artışı, fiyat artışına sebep oluyor meselesine bir nebze değinmekte fayda görmekteyim. Eğer bu hususlarda bizi aydınlatırsa teşekkür edeceğiz.

Oğuz ÖZBEK — Efendim, ben 15 gün sonra 10 yaşımı dolduracak olan Toplu Sözleşme sistemimizin esas bakımından bazı düşüncelerimi arz etmek ve bu arada mevzuun daha geniş çapta gözler önüne serilmesini sağlamak için sayın Metin Kutal Bey'e bir kaç sual tevcih edeceğim.

Mevzu esas itibariyle Türkiye'de Toplu Sözleşme düzeninde ücret politikası olarak vaz'edilmiş bulunuyor. Metin Kutal bey çok güzel ve ana hatlarıyla mevzuu işlemişler. Fakat 10. yaşını doldurmuş bulunan bir sistemde meselenin daha geniş çapta ,daha detaylarıyla gözler önüne serilmesinde fayda mülâhaza ediyorum.

Şu bakımdan; gerçekte bugün Türkiye'de Toplu Sözleşme düzeni öyle bir noktaya gelmiştir ki, işverenler ağır zam talepleri karşısında bunun sonu nereye varacak sualini tevcih etmekte, işçi sendikaları aldıkları fâhiş zamlara rağmen işçisini tatmin edememiş duruma düşmektedirler. Bu bir gerçek, kimse inkâr edemez. Bu nokta da millî bir mesele olarak karşımıza çıkıyor. Gerçekte Türkiye'de bugüne kadar bir ücret politikası uygulanmamıştır. Metin Kutal Beyle bu noktada hemfikirim. Bunu işverenler kendiliklerinden uygulayamazlar, gerek teşkilâtsizlikten gerekse diğer faktörlerden dolayı. Zaten bir ücret politikasını Türkiye'de işverenlerin uygulamasını beklemek biraz fazla iyimserlik olur. Devlet bir ücret politikasını bugüne kadar ele almış değildir. Evvel emirde, devlet —biraz sonra değineceğim— Türkiye'de ücret politikasını kendisi allak bullak etmiştir. İktisadî Devlet Teşekküllerinde bir ücret politikası olmadığı gibi, devlet bir fiyat politikası da takip etmemiştir. Gerçekte fiyat politikasıyla ücret politikası, Toplu Sözleşme sisteminde birbirine çok kaynamış bir vaziyette. Fiyat politikası olmaksızın bir ücret politikası uygulanması hiç bir netice vermiyor. Ücret politikası olmadan bir fiyat politikasının uygulanması da mümkün değil. Binaenaleyh, bugüne kadar uygulanmış olan politikaların ana hedefleri ne olmalıdır? Ve hatta bu politika ne olmalıdır? Mesele bunun açıklığa kavuşturulmasıdır. Çünkü bu ciddi seminerde —ki benim müşahedeme göre bugüne kadar Türkiye'de yapılan seminerlerin en mükemmelini sayın Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti tertiplemektedir— bu meselelerin enine boyuna tartışılması ve hatta devlete yön gösterici bir nitelikte ele alınması gerektiği kanaatindeyim. Türkiye'de ücret politikası, Türkiye'de fiyat politikasının esasları ne olmalıdır? Bunun yanında istihdam politikasının hedefi ne olmalıdır? Sayın konuşmacının bu noktalardaki detaylı bilgilerini bekliyorum. Çok teşekkür ederim.

Sedat AĞRALI — Sendikalar Kanununun, 15 gün sonra biraz önce bir arkadaşımın da belirttiği gibi, bir nev'i bir dönermeç süresi içinde uygulanmasının burada eleştirilmesi, hakikaten çok faydalı olmakta, bundan hepimiz ayrı ayrı yararlanmaktayız. Ancak, ben sorumu sormadan önce, öğleden evvelki sayın konuşmacının genel olarak üzerinde durduğu, fakat Türkiye'nin sosyal-ekonomik şartları içinde işçi ve işveren hakketlerinin Uluslararası Çalışma Teşkilâtı tarafından nasıl değerlendirildiği konusunda bazı görüşlerinin dile getirilmesini beklemekteydim. Şöyle ki, takip edebildiğimiz kadarıyla, İCFTU'nun üyesi olan ve Ortak Pazar ülkelerine dahil memleketlerdeki işçi kuruluşları yeni bir Konfederasyon meydana getirmişlerdir. Bu Konfederasyonun çalışmaları ilginç ve Türkiye için son derece önem arz etmektedir. Şöyle ki, Ortak Pazar ülkelerinde çalışan kişilerin, işçi ve işveren yönünden eşit ücret, eşit iş şartları ve genel toplu sözleşme prensipleri üye-

TARTIŞMA

rinde ciddi ilerlemeler kaydettiğini duymaktayız, mecmualardan izlemekteyiz. Gönül ister ki, bizim de üyesi bulunduğumuz Uluslararası Çalışma Teşkilâtının bir yetkilisinin hiç olmazsa Türkiye şartlarına göre —zannediyorum orada böyle büro vardır; gelişmiş, az gelişmiş, hiç gelişmemiş ülkelerin sosyal, ekonomik meseleleriyle ilgili araştırmalar yapan bürolar vardır, ve bürolarda ciddi veriler vardır— bu verilerden bize burda bazı öneriler versin, üzerinde dursun ve konuşmasın bu noktaya teksif edilsin, çok arzu eder idim. Sayın hocamız Prof. Metin Kutal'ın hazırlanmış olduğu tebliği okuduk. Hakikaten çok yararlı, hakikaten çok istifadeli. Ancak ben bir noktaya değinmek istiyorum. Şöyle ki; 1963 senesinde Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, grev ve Lokavt Kanunları ve Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmeden önce, sayın işverenlerimizin hatırlayacağı gibi, İstanbul Ticaret Odasındaki bir toplantıya, Toplu Sözleşme üzerinde mütehassıs kıymetli bir ilim adamı gelmişti. Kendisine işverenler çok haklı olarak şöyle bir sual sordular: Toplu Sözleşme dönemi Türkiye'de başlar iken biz neler yapmalıyız, ne gibi hazırlıklara girişmeliyiz, nasıl örgütlenmeliyiz, hangi Toplu Sözleşme ne'ine dönmeliyiz. İş yeri mi, iş kolu mu, mahalli mi? Bunu nasıl yapmalıyız? Kendisi şöyle bir cevap verdi: Türkiye'de bir Üniversite vardır. Türkiye'de ilim adamları vardır. Türkiye'nin şartlarını herkesten iyi onlar bilir. Üniversiteler Her ne kadar uluslararası araştırmalar yaparlarsa da, bizim de dünyada gördüğümüz gibi, şahsen hepimizin de yakından izlediği gibi, herşeyden önce memleket sorunlarını çözümlemek, bunlara çareler bulmak, tedbirler aramak durumdadır, dedi. Ve ondan bu yana İstanbul Üniversitesi başta olmak üzere kişisel çabalarıyla sayın hocalarımız bazı çalışmalar yaptılar. Ancak yine şu anda Başkanlığı yapan çok kıymetli Hocam, kendisinden çok bilgiler aldığım hocam sayın Tuna, hatırlayacaklardır, 1959 yılında yine Oxford Üniversitesinden bir hanım profesör gelmişti. Kendisi şöyle demişti: Biz Oxford'da altı aylık, üç aylık işçi ve işverenlerin bilgilerini, memleket meselelerindeki görüşlerini ve karşılıklı çalışma barışının geliştirilmesinde ve korunmasında bazı tedbirlerin alınması, daha iyiye gitmesi yönünde seminerler hazırlarız, tartışırız. Hatta bu seminerler öyle değer kazanır ki, bunlar hükümetlerin tutumlarına tesir eder.

Bunları sadece bir hatırlatma olarak 10. yıla gireceğimiz şu sırada söylemeyi bir vazife gibi gördüm.

Şimdi konuya giriyorum. Sayın Prof. Kutal Beyin ifade ettiği ve üzerinde durduğu husus, Toplu İş Sözleşmelerinde ücret politikasıdır. Ve bunun belki de sonuçlarıdır. Ben bunu en son aşama olarak görmekteyim. Elbette ki çok kıymetli bir mesele. Türkiye'de on yıl içinde Toplu Sözleşmeyi yapanlarla, Toplu Sözleşmeden sendika aracılığı ile yararlanan işçilerin kökenine, meselelerine inmek lâzım ki, oradan Toplu İş Sözleşmesinden ücret politikasının nereye vardığını tesbit etmek mümkün olsun. Bence madalyonun bir tarafı ele alınmamalı, madalyonun ikinci yüzü de ele alınmalı. Şöyle ki; sayın İşveren Konfederasyonu eski Başkanı Şahap Kocatopçuoğlu bunun gayet güzel bir şekilde tasnifini yaptı. Bir görüşünü burada üç kelime ile dile getirmek isterim. Diyor ki, Türkiye'de işçiler ne kadar teşkilatlan-

mada çeşitli yollara, çeşitli usulere başvurmuşsa, biz de işverenler olarak o kadar sıkıntılar içindeyiz. Teşkilatlanmada güçlüklerimiz var, meselelerimiz var, bunları halledemedik. Bunun da başlıca üç sebebi var diyor. Konuyu yine sayın Kutal'ın Toplu Sözleşmelerde ücret politikasına getirmek için söylüyorum. Üç tip işveren vardır: 1) Pederşahi işveren dediğimiz, Türkiye'deki sosyal gelişimi, sosyal espriyi anlamayan veya anladığı halde ona karşı olan anlayış. 2) Az işçi çalıştıran, fakat sendikal hareketlere kuşkulu bakan. 3) Müesseseseleşmiş, anonim olmuş, sadece hisse sahibi, ama yöneticileri profesyonel olan, yani bir anlamda işveren ekibi dediğimiz, işçi olan kişiler. O müesseselerde istihdam geniştir, o müesseselerde toplu sözleşmeler daha sıhhatli olmaktadır, sosyal haklar orada daha iyi alınmaktadır ve orada meseleler belirli çizgilerde —ki iş kolu sözleşmelerinde Türkiye'de oturmadığına inanmadığımız— bu iş kolu toplu sözleşmelerinde aşağı yukarı kristalize edilmektedir. Ve yine kendi ifadelerine göre, bu birinci pederşahi ile, ikinci arasında, henüz ikisinin ortasında bocalayan bu işveren guruplarının miktarı da pek az değil, yüzde 40-50 arasında oynamaktadır. Elbette bu salonda bulunan sayın işverenler'in müesseseseleşmiş, hakikaten oturmuş, Türkiye endüstrisine hizmet edenler olduklarına asla şüphemiz yoktur.

Şimdi, Türkiye'de toplu sözleşmeler yapılmıştır. Sayın hocamdan soruyorum; 10 yıl içinde yapılan toplu sözleşmelerin, bizim arkadaşlarımızın yaptığı monografik usulle bir araştırmaya göre, ancak toplu sözleşmelerdeki ücret zamları, fazla mesailer, iş nevelilerine göre, yıllara göre kıdem, yani emek değerlendirmesi dediğimiz hususlardaki yine menfaatleri, hatta sosyal yardımlar tümüyle yüzde 60-70 arasında uygulanıyor. Geri kalan kısmı toplu sözleşmelerde yazılı olduğu halde işçiye intikal etmiyor. Demek ki evvelâ hareket noktamızı burdan almamız lâzım. Türkiye'de toplu sözleşmeler imzalandıktan, yürürlüğe girdikten sonra bittiği müddete kadar acaba uygulanıyor mu?

Erdal EGEMEN — Ben üç konuya değinmek istiyorum. Bir tanesi asgari ücret. Asgari ücretin Türkiye'de uygulanması tam âdil olmuyor. Şöyle ki; bugün asgari ücret bilimsel araştırmadan yoksun olarak teşekkül ediyor. İşçi, işveren, hükümet temsilcileri toplanıyor işçiler yukardan tutuyor, işverenler aşağıdan tutuyor. Sonunda bilimsel olmayan bir asgari ücret meydana geliyor. Bunun ikinci sakıncası; sayın Kutal'ın da belirttiği gibi, sigortalı işçinin % 64'ü örgütlenmiş durum da, Toplu İş sözleşmesinden yararlanırlar durumda. Diğer işçiler Toplu İş Sözleşmelerinden yararlanamıyor. Biz de asgari ücret, Toplu Sözleşme yapmış olan işçilerle, sosyal yardımlardan istifade eden işçilerle sosyal yardımdan istifade etmeyen işçilere aynı asgari ücret tatbik ediliyor. Ve bu suretle haksız rekabet ortaya çıkmış oluyor. Diyelim ki Toplu Sözleşme yapan bir işyeri, iki maaş ikramiye veriyor, yemek yardımı, diğer sosyal yardımları veriyor. Toplu sözleşme yapmayan, sendikalaşmamış işyerleri, tabii bunları verenler hariç, aynı asgari ücretten işçi çalıştırma olanağına sahip oluyor. Bu bakımdan aynı iş kolunda iki fabrika haksız rekabet içerisinde kalıyor. Birisinin maliyeti daha yüksek, diğerrinin daha düşük olmak üzere. Buna çoğu zaman değinildi. Fakat bu asgari ücreti değiştirmek mümkün olamadı.

TARTIŞMA

İkinci konu, bilimsel esaslardan uzak dedi sayın Kutal. Hakikaten bugün Toplu Sözleşmedeki ücret müzakereleri bilimsel esaslardan uzak cereyan ediyor. Buna hükümet de el atmış değil. Hiç bir zaman hangi ücret o fabrika için normal, geçerli olacak belli değil. O zamanen Sendikamızın gücüne bağlı, işverenin gücüne bağlı olmak suretiyle devam ediyor. Yani bunun için bir İşçi - İşveren - Hükümetten meydana gelecek bir ücret konseyi mi, olur ve tamamen tarafsız, ve etkilerden uzak bir konseyin olması. İşçi ve İşverenin hangi ücret zammının normal olduğunu da bilmesi gerekir. Onu taban, avan olarak tayin edebilir. Şu kadardan aşağı ücret zammı olmayacak, şu kadardan yukarı da Türkiye'nin şartlarına göre uygun değildir diye belirtilebilir. Burada, biz görmüyoruz Toplu Sözleşme müzakerelerinde, tamamen Mahmutpaşa pazarlığı içerisinde cereyan ediyor. Taraflardan biri bilimsel araştırmalarla Toplu Sözleşmeye gelse, karşı taraf gelmediği için bunun hiç bir kıymeti olmuyor.

Üçüncü konu, seyyanen verilen zam. Bu da işyerleri için bir yara. İşçi sendikası diyecek ki demokratik olarak, benim üyelerim hepsi eşit; ben bir zam alayım, hepsine de eşit zam alma durumunda olsun. Fakat işyerinde bu seyyanen verilen zam kalifiye işçileri tatmin etmediği için dışarı akım bu yüzden çoğalmıştır. Almanya ve diğer ülkelere... Zannediyorlar ki işveren de Toplu Sözleşme yaptıktan sonra bunlara kalifiye işçilerine zam vermek mecburiyetindedir, mecburdur. İşçinin işten kaçmaması için. Bu da tatbikatta olmuyor. Bu da bir yaradır. Yalnız Metin Kutal bey dedi ki, genellikle işyerlerinde işçi ücretleri düşüktür. İşçi ücretleri düşük olanlar yukarı çıkarmak için seyyanen zama gidiliyor. Bu yüzde usulüyle de düzelebilir. Az ücret alanlara fazla yüzde miktarı tayin edilir. Yukarıya göre de bunlar değişebilir. Sorularım bundan ibaret. Teşekkür ederim.

Vahdet AŞAR — Efendim benimki sual olacak; çok kısa. Şimdi, sayın Hocam Metin beyefendinin söylediği bir noktayı anlayamadım. Bunu daha doğrusu biraz daha genişçe anlamak isterdik. Bazı Toplu Sözleşmelerde sosyal yardımlar ücret zammından fazla denilir. Doğrudur Hocam, burada hiç bir itirazımız yok. Fakat sizde iyi bilirsiniz ki Türkiye'de agari ücreti tatbik etmeyen Devlet kesiminde Sümerbank gibi bir dev müessese var. Bunun yanında özel teşebbüs asgari ücreti zaten konuşmuyor. Onun için sosyal yardımları da biz, işte odun parası, çocuk parası, Üniversiteye gidecek gibi... Ne koparırsak kârdır diyoruz. Biz de bu yola gittik, bu 10 senemizde, 12 senemizde. Şimdi misal, özür dilerim çok aydın kişilerin bulunduğu şu salonda âcizane misal, bir hırsızlık yapmış veya zanlı olan bir kimse eğer aydınsa, ona hırsız dersiniz çok fena cevapla karşılaşırız, ters ters bakar ve kızar. Ama hilâfi hakikat konuştunuz beyefendi dediğiniz zaman, bunu daha yumuşak zanneder. Biz de bunun gibi ücret zammının yanında da çocuk zammıdır, adun parasıdır, ücretli tatil gününde, tatile giderken bir kısım ücret verilmesi diye yaparız. Acaba çok sevdiğim, saygı duyduğum siz ve sayın Metin beyefendi, bugünkü Türkiye'nin şartlarını iyi bilen kişiler, ilim adamları olarak, sosyal yardımları biz bir kenara iterde, sadece ücret zamlarına güç, kuvvet, hız verirsek muhatap olabilir miyiz? Çünkü siz işve-

renlerin olduğu, kadar işçi sendika liderlerinin hocalığını yapmış ilim adamlarısınız. Sayın Hocam, acaba bize bir ışık tutar, yön gösterebilirler mi? Teşekkür ederim.

Ziya HEPBİR — Efendim, sayın hocamız Metin beyefendinin önerilerine çok teşekkür ederiz. Benim kendisinden öğrenmek istediğim, yahut açıklamasını istediğim bazı ricalarım olacak. Şöyle ki, konumuz ücret meselesi. İşçilerin ücretlerine yapılan zamların gerek işletmeye, gerekse vatandaşa etkisinin derecesini ve bu meseleye nasıl bir çözüm yolu bulma konusu. Herşeyden evvel gerçekleri konuşmak lâzım gelirse; bugün demokrasi ile idare edilen memleketlerde bir çalışan, bir de çalıştıran müesseseler vardır. Bu çalışanlarla çalıştıranların birbirleriyle olan münasebetlerini tanzim eden de Sendikalar, İşveren Sendikaları, dolayısıyla İşçi Sendikaları. Ve bunları birbirine daha çok da yakınlaştıran Toplu İş Sözleşme müzakereleri, görüşmeleri ve imzalanması.

Şimdi sayın hocamız buyurdular, dediler ki, «bir çok memleketlerde iş değerlendirmeleri fevkalâde güzel tatbik ediliyor ve işçi ücretlerinin artışları umumiyetle produktivitenin artışına bağlı oluyor. Maalesef bunu Türkiye’de görmemiz mümkün değil,» diyorlar ve ondan sonra «İşçi Sendikalarının, iş değerlendirme mevzuundaki İşverenlerimizin bu iyiniyetli olan arzularına karşı da İşçi Sendikaları şiddetle reaksiyon gösteriyorlar ve sureti kat’iyede buna yanaşmıyorlar» diye buyurdular.

Şimdi ifade edelim ki, —hocamız bizi gayet yakından bilen, tanıyan bir kişi olarak— herşeyden evvel demokrasi ile idare edilen memleketlerde özgür sendikacılık esastır. Devletin ücretlere müdahalesi diye birşey mevzu bahis olamaz. Bazı işverenlerimiz bunu ısrarla talep ediyorlar. Ancak devletin, kanaatimizce, asgari ücretler konusunda bir müdahalesi olabilir. Devlet, ancak kanunlarla asgari hadleri tesbit edebilir. Onun üzerine çıkması mümkün değildir. Çıktığı takdirde o zaman rejimin adını değiştirmek lâzım gelir. Binaenaleyh, bu demokratik nizam içerisinde işçi-İşveren münasebetleri, dolayısıyla sosyal adaleti en iyi şekilde teessüs ettirebilmek için bu iki müessesenin, İşçi Sendikaları ile İşveren Sendikalarımızın ne şekilde organize edilmeleri lâzımdır?

Diğer taraftan dürüst, işçisine bihakkın hakkını veren bir işveren ile maalesef kanunun ve teşkilatlanmanın imkânlarından istifade eden bazı işverenlerimizde var. Haksız rekabet neticesinde dürüst işverenlerimizin daha müşkül durumlara girmesine vesile olanlar da var. Misal olarak, Sedat bey arkadaşımızın da biraz evvel arzettiği gibi, bir işveren, Toplu Sözleşmenin veyahut asgari ücretin bütün gereklerini olduğu gibi yerine getiriyor. Ve fakat asgari ücret, etraflı ve iyi bir şekilde ilmi etüdü, tetkikatı yapılmadan, tesbit edildiği içindir ki, bu asgari ücretin dışında kalan Devlet bunu maalesef tatbik de etmiyor. Diğer işveren, daha ucuz şartlarla işçi çalıştırmak suretiyle, bir çok yükümlülüğünü üzerine alan işverenlerin dolayısıyla zararına ve dolayısıyla kadrosunun da eksilmesine sebep oluyor.

Hocamız yine buyurdular, dediler ki, Türkiye’de iş kolu sözleşmeleri

TARTIŞMA

maalesef yerine oturtulmamıştır, iyicene tatbik edilememektedir. Acaba işveren sendikaları, bugün Türkiye'deki bütün işverenlerimize hitap edecek durumda mıdır? Bu durumda olabilmesi için ne yapması lâzımdır? Hocamızın önerisi ne olacak? Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu diyelim...

İşveren Konfederasyonu, Türkiye'deki bütün işverenlere hitap edecek durumda mıdır, değil midir? İktisadi istikrarı sağlayabilmek için, ciddiyeti de temin edebilmek için, İşveren Sendikaları Konfederasyonunun ne yapması lâzım? Bugün Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Türkiye'de çalışan işçinin bütününe hitap edecek durumda değildir. Ekseriyetine vardır ama, umumuna değildir. Bir Disk Konfederasyonu vardır. Bu iki Konfederasyonun haricinde, bazı arkadaşlarımız tarafından doğrultulmuş, kurulmuş bir çok sendikalar, bazı da işveren tarafından gıdası verilme suretiyle meydana getirilmiş sendikalar vardır.

Binaenaleyh, Şimdi Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun ciddi bir müessese olabilmesi için, ne yapması lâzımdır? Etkili bir müessese olabilmesi için ne yapması lâzımdır? Kanunla mı düzenlenmelidir, yoksa kendi aralarında anlaşmak suretiyle bu ciddiyeti, bu tesanüdü muhafaza etmeli midirler? Meselâ İsveç'te, İskandinav memleketlerinde, benim bulunduğum bazı memleketlerde, işçi ve işveren konfederasyonları arasında, iş kolu seviyesinde, ana hatları tesbit etmek suretiyle, meselâ bizim Anayasamız nasıl bazı sosyal haklarımızı Anayasanın teminatı altına almışlarsa, iki Konfederasyon da, işçi ve İşveren Konfederasyonu bu sosyal meseleleri tesbit ettikten sonra, daha aşağıdaki diğer işçi sendikaları da işin teferruatını bağlamak imkânına sahip olabilirler. Binaenaleyh, bugün İşveren Konfederasyonumuza üye olmıyan bir çok işverenlerimiz var. İşçi Sendikalarına üye olmıyan bir çok da işçiler var. Bu itibarla biz bu tesanüdü, bu müessiriyeti nasıl meydana getireceğiz? Çünkü, bizim şahsen sendikacı olarak parolamız, demokratik sosyal düzen içinde yaşayabilmek için yaşatmak lâzımdır. Yaşayabilmek için öldürmek prensibimiz değil bizim. Ve fakat her iki müessese arasında bazı konular çıktığı vakit; zannedersiniz ikisi de birbirine dan dan kurşunu atıyorlar. Bir taraftan bir işyerinde ücretlere zam olduğu zaman işveren calibinden bir ses geliyor. Onlar da kendi zaviyesinden haklı olarak diyor ki, işçi ücretlerinin artışı hayat pahalılığına vesile oluyor.

Bu itibarla, bu tesanüdü, bu müessiriyeti temin edebilmek için kanun vaznı ile mi bu İşçi Sendikaları, İşveren Sendikaları yola getirilmelidir, başı bozukluktan kurtulmalıdır, yoksa işverenlerle sendikalar elele verip bu memleketin iktisadi hayatını bir hale yola mı koymalıdır?

Bir hususu daha arzetmek isterim. Hocam her halde bunu kabul buyurlar. İş değerlendirmesi, kanaatimce, iktisadi istikrar olmıyan bir memlekette, hiç bir surette söz konusu olamaz. Çünkü, herkes kendi başına çekiyor. En büyük başı çeken Devletin bızatihî kendisi. Binaenaleyh, bugün Bakkal Mehmet efendinin etiketini kontrol edecek Türkiye'de bir makam yok. İşverenler de hep işçilere yüklenirlerse, Sendikacılara yüklenirse, biz bu meftayı nasıl kaldıracamız ortadan? Evvelâ işçilerle işverenler beraber

olup, evvelâ Devleti hizaya getirmeleri lâzım gibi geliyor bana. Acaba Hocamızın bu konudaki önerisi nedir? Gelecekteki çalışmalarımıza bize ışık tutacağından, konuşmalarımıza verecekleri cevaba da çok çok teşekkürler ederim efendim.

Yusuf HAMURDAN — Ücretler ve Toplu Sözleşme düzeni ile ilgili olan bu toplantıda, zannedersem üzerinde durulması gereken başka bazı noktalar daha olabilir. Toplu Sözleşme düzeninin ahenkli bir çalışma düzeyine oturtulması için bazı kriterlerden bahsedildi. Meselâ, bunlardan birisi produktivite kriteri olmaktadır. Yani, ücret artışları ile emek produktivitesinin artışları arasında bir ahenk kurulduğu takdirde, böylece başarılı bir ücret politikasına erişilmiş olacaktır. Yalnız, Türkiye gibi ikili bir bünyeye sahip olan ülkede, öyle zannediyorum ki bu kriter dahi bazı problemlerin halline yeterli olmayacaktır. Şöyle ki: İkili bünye içerisinde geniş bir tarım kesimi vardır. Ve burada da işgücü fazlası vardır. Son senelerde yurt dışına işçi gönderilmesi sebebiyle bir miktar azalmakla beraber yine de vardır. Toplu pazarlık sistemiyle, tarım dışı kesimdeki produktivitenin uygun bir şekilde arttığını farzetsek bile, Tarım kesimi ile tarım dışı kesimi arasında produktivitenin karşılaştırılmasında, tarım dışı kesimin produktivitesinin çok daha yüksek bir seviyede olduğu ve daha hızlı arttığı bir gerçektir. Ayrıca tarım dışı kesimindeki produktivite artışları sektörler arasında daha az farklılık göstermekte, daha homojen durumda olmaktadır. Fakat tarım kesiminde daha yavaş olmakta ve bunun yavaş olup olmaması, sanayi ile tarım arasında teşvik ve kalkınma konusundaki politikalarla çok yakından ilgilidir. Yani, tarım dışı sektörlerde bir sektörden diğerine olan produktivite farklılıkları belki izlenen tüm kalkınma politikasıyla çok yakından ilgili olmamakta, fakat tarımla, tarım dışı arasındaki fark, izlenen politikayla çok yakından alakalı olmaktadır. Yani sadece bir o kesimin kendi performansını diye adlandırılmayacak bir durum taşımaktadır. Bu durumda, şayet tarım dışı kesimindeki produktivite artışlarına uygun bir şekilde tarım dışı ücretler seviyesi arttırılsa bile, tarımla, tarım dışı arasındaki fark gittikçe artmakta olduğundan dolayı daha az sayıda istihdam yaratılması, daha yüksek tarım dışı ücretler durumu ortaya çıkaracaktır. Öyle zannediyorum ki bu durumda yeni bazı kriterler geliştirmek, yahutta başka yollar aramak gerekecektir. Yani, genel kalkınma açısından. Zira tarımla, tarım dışı arasındaki ücretlerin çok farklı olması, gayet tabii dediğimiz gibi, bir taraftan şehirlere olan işgücü akımını arttıracak, bir taraftan da sermaye ile emek maliyetlerine menfi yönde tesir edecek ve yaratılan istihdam miktarlarını çoğaltacak. Dolayısıyla bir çatışma durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu birinci husus. Bu her hangi bir sorundan çok, üzerinde durulması gereken bir nokta. Görüşlerinizi ortaya koymanızda yarar olacak bir nokta diye işaret ediyorum.

İkinci husus da şu son yıllara ait asgari kanunî ücretler serisi incelendiğinde, bunun ortalama ücret serisine kıyasla gittikçe geride kaldığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile kanunî asgari ücretler, ortalama ücretlerden daha düşük bir şekilde seyretmektedir. Aradaki fark artmaktadır. Acaba bunun etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bir de sebeplerini ne şekilde değerlendiriyorsunuz. Teşekkür ederim.

CEVAPLAR

Prof. Dr. Metin KUTAL — Efendim, söz almak lütfunda bulunan arkadaşlara önce teşekkür etmek isterim. Gerçekten kendileri gerek soruları ile gerek açıklamalarıyla konuya büyük ölçüde ışık tutmuş bulunuyorlar. Ben şahsen çok yararlandım. Bu itibarla hakikaten sorulan soruların büyük bir kısmında benim tebliğimi hazırladığım sırada üzerinde düşünmediğim bir takım meseleleri ortaya koyduklarını gördüm, tekrar teşekkür ederim.

Şimdi, gerçi Erdal Egemen bey arkadaşımız soruların topluca cevaplandırılmasının uygun bir yol olmayacağını biraz sert bir dille bize biraz önce ifade ettiler. Fakat ne yapalım ki, biz burada hepimiz misafiriz. Yani evin bir takım töreleri var. O töreler de sayın Başkana yazılı olarak bildirilmiştir. Bunlardan birisi de, sorular topluca verilir ve cevaplar da topluca arz edilir şeklindedir. Bu bakımdan maalesef bu kuralı değiştirmek mümkün olmuyor. Aslında, bende şahsen bu kuralın değiştirilmesinin daha yararlı olacağı inancındayım. Çünkü, bazı noktaları ben burada tabii tesbit edemiyorum uçup gidiyor. Halbuki doğrudan doğruya cevap verilmiş olsaydı, belki daha isabetli cevaplar vermek mümkün olabilirdi. Bu bakımdan soru soran bütün arkadaşların bütün sorularına eğer cevap verememiş durumda kalırsam, şimdiden özür dilerim. Bu bir nev'i yeteneksizliğin itirafı. Biraz da sistemin aksaklığına verilmesi gereken bir husus.

Sıraşyla cevapları arz etmeye çalışayım. Kıymetli arkadaşımız Tuğrul Kudad Gubilik, ücretlerin son yıllardaki seyrinde kendi yorumuna göre garip bir durumla karşılaştığını ifade ediyor ve diyor ki, bizim içinde bulunduğumuz Madeni Eşya İş Kolu. Bunun gibi Petro - Kimya sanayii, veyahut önemli iktisadi devlet kuruluşlarında yapılan Toplu Sözleşmelerde 1970, 1971 ve 1972 yılları birer sıçrama yılı olmuştur. Ve işverenler bu zamları verebilmek için takatlerinin azamî sınırına ulaşmışlardır. Böyle olduğu halde, siz ücretlerin satınalma gücünde menfi bir eğilimin meydana çıktığından bahsediyorsunuz. Satınalma gücü düşmüştür diyorsunuz. Nasıl olur acaba, bunda bir çelişki yok mu?

Şimdi arkadaşlar, tekrar ve tekrar belirtiyorum. Elimizdeki doneler, fevkalâde sınırlıdır ve gayri sıhhidir. Bunu tebliğde de ifade ettim, burada da ifade ediyorum. Sadece ben değil, veya bizim gibi Araştırma Enstitüleri değil, Devlet Planlama Teşkilâtı dahi, 3. Beş Yıllık Planı hazırlarken bizim kullandığımız doneleri kullanmak mecburiyetinde kalmıştır. Yani, biraz önce size verdiğim bu tablonun büyük bir kısmı, aynen 3. Beş Yıllık Planda vardır ve zaten tebliğde de 3. Beş Yıllık Plana atıf yapılmıştır. Şunu belirtmek istiyorum; Türkiye açısından şu veya bu iş kolunda, şu veya bu il'de değil Fakat Türkiye açısından ücret sorununu incelerken, ister istemez dayanacağımız kaynak Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Sigortalıların primine esas teşkil eden ücrete göre yapılmış olan istatistiklerdir. Dolayısıyla bizde bu istatistikleri kullanmak mecburiyetinde kaldık. Yalnız Tuğrul beyin belki konuşmasında işaret etmediği bir noktaya değinmek isterim. O da şudur: Aslında burada ele aldığımız ve ortalama ücret diye gösterdiğimiz ücretler,

Türkiye'de gerçek ücretleri bir bakıma yansıtmamaktadır. Bu öteden beri sigorta istatistiklerine karşı yöneltilen bir itirazdır ki, buna sayın Balcı çok güzel temas ettiler. Biliyoruz ki, sigortalıların prime esas olan ücretlerinde, günde bilmem 300 lira 500 lira alan uzmanların ücretleri de dahildir. Dolayısıyla, bunlar Türkiye'deki ortalama ücretleri yüksek gibi göstermektedir. Bunların bir kısmına sosyal yardımlar dahildir, biliyorsunuz prime esas olan ücrette, bütün sosyal yardımlar bunların dışında değildir. Bir kısmı da dahil değildir. Şimdi durum böyle iken, elimizde de yegâne kaynak bu iken, Planlama dahi o kaynaktan yararlanma mecburiyetini duyar iken, bizim bunun dışına çıkmak suretiyle kendi başımıza bir takım ücret istatistikleri düzenlemeye gücümüzün yetmediğini, zannediyorum ki takdir edersiniz.

Öte yandan Tuğrul beye bir noktayı daha hatırlatmak isterim. Aslında ortalama ücretlerdeki 70, 71 ve 72 yıllarındaki sıçrama, buradaki istatistiklerde de görünmektedir. Şöyle ki, yıllık artış, birden bire 1971 de nominal olarak % 27, 1972 de % 21 gibi bir rakama ulaşmaktadır. Fakat gel gelelim, öte yanda aynı yıllarda öyle bir hayat pahalılığı patlaması meydana gelmiş, öyle bir sıçrama meydana gelmiş ki, maalesef bu nominal ücretlerdeki artış büyük ölçüde silip süpürmüştü ve sonuç, biraz önce bahsettiğimiz gibi aleyhte tezahür etmiş. Bütün bunları Türkiye açısından acaba Sigortalılarla ilgili istatistikleri Toplu Sözleşmeye dahil işçilere uygulayabilir miyiz, dolayısıyla bundan bilimsel bir sonuç çıkarabilir miyiz, şüphesini bende kendisi kadar takdir ediyorum. Fakat elimizde başka bir rakam olmadığına göre, ve sigortalı işçilerin büyük bir kısmının, hiç olmazsa, Sendikalı, Toplu Sözleşmeye tâbi işçilerin hemen hemen hepsinin Sigortalı olduğunu, tarım işçilerinin ufak bir kısmını bir kenara bırakacak olursak, kabul edersek, zannediyorum ki, hiç olmazsa ortaya çıkan eğilimler itibariyle sağlam bir sonuca varmış bulunuyoruz.

MESS'in Türk-İş'in bu konuda yaptığı yayınlara gelince, MESS'in son son yaptığı yayını maalesef elde etmiş değilim. Fakat ondan önceki yayınlarını arkadaşlar lütfetmiş, göndermişlerdi. Başka araştırmamda bundan yararlanmış idim. Bilhassa çok sayıda sosyal yardımların Toplu Sözleşmelere hâkim olması bu araştırmalarda gayet güzel izah edilmiştir. Dolayısıyla bunlardan da mümkün olduğu kadar yararlanmaya çalışıyoruz. Türk-İş'in bu konudaki yayını bana şahsen ulaştırılmış değildir. Sadece Sanayici ve İş Adamları Derneğinin bir özeti bana ulaşmıştır. Fakat takdir edersiniz ki, araştırmanın bütününe ele geçirmiş olsa idik, bundan belki biraz daha yararlanma imkânımız olurdu.

Son olarak bu yaptığımız hesapların, Planda yapılan hesaplarla aynı metoda göre yapıldığını belirtmekle yetiniyorum ve Tuğrul beyin şüphelerini, belki Plandaki metodolojinin de aynı olduğunu söylemek suretiyle biraz tatmin etmeye çalışıyorum.

Sayın Erdoğan Balcı'ya gelince; Türk Hava Yollarında, eminim sayın Erdoğan Balcı göreceklerdir, meselâ 7. Genel Kurul raporunda, tebliğde bir

TARTIŞMA

parça alınmıştır. Deniliyor ki, işçilerin katılacağı bir iş değerlendirmesine evet deriz. Ama bugünkü sistem içerisinde ve bundan önceki aksak bir uygulama ile yapılacak olan iş değerlendirmesine biz işçiler olarak taraftar değiliz, buna gücümüzle karşı koyacağız, dolayısıyla müesseseyi bütünüyle şüpheyle karşılamaktayız, denilmektedir. Bu atmosfer içerisinde zannediyorum kendilerinin tutumu, biraz istisnai bir tutumdur. Kaldı ki, bunun haklı nedenleri de vardır. Yani, diğer sendikaların iş değerlendirmesine karşı çıkışının, kanaatimizce haklı bir takım nedenleri de vardır. Bunları da dilimizin döndüğünce özetlemeye çalıştık. Çünkü, bizim memleketimizde bir kere zannediyorum 1960 dan önce 1959 yıllarında olacak, belki 1958, eğer yanlışlık varsa tashih etsinler Devlet Demiryollarında bu konuda bir tecrübeye girilmiş ve maalesef, eğer benzetmek kabilsen, Personel Kanununun, Devlet Personel rejiminde yarattığı keşmekeş, bu iş değerlendirmesi tatbikatı sebebiyle... Devlet Demiryollarındaki ücret sisteminde de uzun süre hüküm sürmüştür. Bundan ötürü işçiler haklı olarak bir allerji duymaktadırlar. Yani, bu sistem, gelince acaba bizim halen işyerimizdeki sistem altüst olacak mı? Kaldı ki bunda tabii objektif bir takım esaslar geleceğine göre, muhtemelen işçi, yaptığı işe göre ücret alacağına göre, belki de daha yüksek ücret aldığı bir yerden daha basit bir işe geçtiğinde, ücretinin azalmasıyla karşılaşacak ve bu da işçide oldukça büyük bir tepki yaratacaktır. Nitelikim Almanya'da Türk işçilerinin çalıştığı ve iş değerlendirmesinin uygulandığı işyerlerinde, işverenlerin bu konuda çok büyük problemleri olduğunu öğrenmiş bulunduk. Yani işçiler bir türlü iş değerlendirmesi sistemine intibak edemiyorlar ve daha basit bir işe işçinin geçirilmesi halinde, ücretinde meydana gelen düşmeyi acaba benim tembelliğimden ötürü mü ücretim düştü? Veyahut işvereni beni cezalandırmak için mi ücretimi düşürdü? gibi bir takım yanlış kanaatlere varılmasına yol açıyor. Dolayısıyla bu durumun, bizim memleketteki işçiler arasında olmaması içinde bir sebep yoktur. Böyle modern bir sistemin, bütünü uzman elemanlarıyla, iş değerlendirmesini yapacak, gerçekten uzman bir kadrosu hazırlanmadıkça, uygulanmasına girilmesi halinde, zannediyorum ki Devlet Demiryollarında olduğu gibi, fayda yerine mahzur getirecek ve bundan da İşçi Sendikaları ve Türk iş hayatı bütünüyle zarar görecektir. Ama bu demek değildir ki, bundan bütünüyle ve sürekli olarak uzaklaşsın. Bu bir deve kuşu politikası olur. Yani, bu sisteme bizim de ergeç gitmemiz zorunludur. Onun için İşçi Sendikaları ile İşverenler, İşçi Sendikasının da katılacağı —Türk-İş'in önerisi de zaten budur— işçilerin de temsilcisini bulunduracağı bir İş Değerlendirmesi Kurulunda bu sisteme yavaş yavaş adım atmak mecburiyetindedirler. Benim şahsen temayülüm bu merkezdedir.

Sayın Erdoğan Balcı'nın ikinci sorusu: Kamu kesimindeki işverenlerin sendikalaşması Kamuya bir yarar sağlar mı, sağlamaz mı? Veya kamu yararına mıdır? Bilmiyorum soruyu iyi ifade edebiliyor muyum? Kamu işverenlerinin sendikalaşması, kamu yararına mı olur, belki dilleri varmıyor, yoksa kamunun zararına mı olur? Şunu ifade etmek isterim ki, Sendikalaşma bir bütündür. Nerede işveren sendikası varsa, hangi düzen işçi sendikasına müsaitse o düzen mutlaka işveren sendikasına da müsaittir. Yani hiç

bir demokratik ülke düşünülemez ki, sendikalaşma hakkı ve özgürlüğü sadece ve sadece işçilere tanınmış olsun, buna mukabil işverenlerin sendikalaşma hakkı sınırlanmış olsun. Böyle birşey düşünülemez. Yani sistemin ruhuna aykırıdır. Ama şu da bir gerçektir ki, sendikalaşma hareketine damgasını vuran işçilerdir. Dünyada Sendikacılık hareketi, İşçi hareketi olarak doğmuştur. Ve bugünde işçi sendikaları bütün dünyada İşveren sendikalarından çok daha önemlidir. Bu bir gerçek. Fakat buna rağmen İşveren sendikaların teşkilatlanmalarının Kamunun yararına olmaması diye birşey ben şahsen düşünemiyorum. Bu bir teşkilatlanma hakkıdır, özgürlüğüdür. Menfaat guruplarına demokratik bir ülkede tanınmıştır. Bundan kamu işverenleri de özel işverenler gibi yararlanabilirler, teşkilatlanabilirler ve kendi menfaatlerini emek sahipleri karşısında koruyabilirler. Ben şahsen bu kanaatteyim. Yalnız ortada, Türkiye'de bir süre tartışılmış olan bir başka konu vardır. Ona zannediyorum Erdoğan bey değinmedi ama, konuya çok yakın olduğu için müsaadenizle ben değineyim. O da şudur: Acaba kamu işverenleri ile özel işverenler aynı çatının altında teşkilatlanabilirler mi? Buna gerçi Erdoğan bey soru olarak değinmiyor. Fakat zannediyorum konu ile çok yakından ilgilidir. Bu konudaki kanaatimi izhar etmeye çalışayım. Bizim memleketimizin iktisadiyatının bir özelliği var. Türkiye'de kamu kesimi iktisadi hayatın mihrakını teşkil ediyor, temelini teşkil ediyor. Öyle olmuş, kalkınma öyle başlamış, sanayileşme öyle başlamış. Dolayısıyla bugün kamu kesiminin Türk iktisadi hayatında büyük bir ağırlığı var. Eğer kamu işverenlerinin, özel işverenlerle birlikte teşkilatlanması kabul edilecek olursa, icabında açıkları vatandaşlarca karşılanmış olan bilmem bir Devlet Demiryollarının, Denizyollarının v.s. gibi bir takım zarar etmekte olan müesseselerin vatandaş parasıyla kapanan açıkları, bir nevi vatandaşların parasıyla belirli bir menfaat gurubunun lehine harcanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ve daha basit olarak izah etmeye çalışırsam, açıkları vatandaşların parasıyla kapanan bir iktisadi devlet kuruluşu, belirli bir işveren sendikasına üye olduğu takdirde, ona aidat ödiyecektir. Yani işçileri daha fazla İşveren sendikasına karşı direnmeye, onun meşruiyetini tartışmaya, ona karşı efendim işte vergilerle finanse edilen bir iktisadi devlet kuruluşunun paralarını siz işte sermayenin menfaatine harcıyorsunuz şeklinde ithamlarla karşılaşabilecektir. Bu itibarla, bana öyle geliyor ki, son zamanlarda başlıyan harekette olduğu gibi, kamu kesimindeki işverenlerin, kamu işverenleri Sendikaları içinde teşkilatlanması, buna mukabil, şimdiye kadar olduğu gibi, özel kesimdeki işverenlerin de kendi içinde teşkilatlanmaları sosyal politika bakımından memleketimizin bugünkü iktisadi gerçekleri açısından daha uygun bir politikadır, kanaatindeyim. Bu tamamen bendenizin şahsî bir görüşüdür. Ama tekrar ediyorum bu görüşe varmak, Türkiye'de işverenlerin teşkilatlanması, Kamu yararına aykırıdır gibi bir sonuca varmama asla elverişli değildir. Kamu işverenleri de Kamu İşverenleri Sendikası içinde rahatlıkla teşkilatlanabilirler. Dolayısıyla onların da teşkilatlanma haklarının olduğunu asla şüphe ile karşılamamak lâzım.

Erdoğan bey kanaatimce önemli bir noktaya temas ediyorlar. Diyorlar ki sosyal yardımlara toplu pazarda ağırlık verilmesinin bir sebebi de,

TARTIŞMA

bizim memleketimizdeki mali mevzuatın aksaklığıdır. Şöyle ki, eğer bunu biz çıplak ücret olarak, Toplu Sözleşmede kararlaştıracak olursak, işçiler çok büyük oranda vergi ödemek zorunda kalacaklardır. Halbuki bunu sosyal yardımlar, özellikle nakdi yardımlar haline getirecek olursak, bunlardan vergi kesilmeyecektir. Böylece daha insafli bir vergi rejimine işçileri tâbi tutmak mümkün olmaktadır. Hakikaten bu görüş, sosyal yardımların Toplu Sözleşmelere girmesinde önemli derecede rol oynamıştır. Hatta o kadar ki, bunlardan nakden ödenen paraların da meselâ birikmiş olan ücret zamlarının «ikramiye» ismi altında toplanarak işçiye ödenmesi yoluna gidildiği görülmektedir. Yani sırf, eğer biz bunun ücret olarak verecek olursak, işçiye verdiğimiz büyük bir kısmını vergi olarak kesip Devlete vermek mecburiyetinde kalacağız, işçinin eline bir şey geçmiyecek, dolayısıyla bir nevi ağır vergi kanunlarından kaçınabilmek için bu yola başvurulam görüşünde olan bir çok işçi ve İşveren Sendikası vardır. Durum böyle iken, zannediyorum ki, sosyal yardımların aşırı derecede olmasını bu görüş bütünüyle izah edemez. Belki kısmen izah edebilir. Fakat bütünüyle biraz önce bahsettiğim gibi, 20 yi aşan sosyal yardımın hepsinin tüm işçilerin vergi yükünü azaltmak amacıyla bu şekilde getirildiğini sanmıyorum. Tabii burada önemli bir başka sorun ortaya çıkıyor, o da, Vergi reformu sorunu. Her halde işçilerden alınan vergilerde, meselâ asgari geçim indirimi haddini daha yükseltmek suretiyle işçilerden daha az vergi alınması her halde sosyal adalet bakımından çok daha uygun olacaktır ve dolayısıyla işçilerle işverenlerin böyle kaçamak bir takım noktalara varması da bir bakıma böylece önlenmiş olacaktır.

Sayın Erdoğan Balcı, verimliliğe dayanan ücret politikasından bahsettiler, bunu kısmen eleştirdiler. Bu noktada sayın Yusuf Hamurdan'la zannediyorum aynı görüşü paylaşıyorlar. Bir bakıma sayın Yusuf Hamurdan'a da bu vesile ile cevap vermiş olmak istiyorum. O da şudur: Zannediyorum tebliği sunduğum sırada yanlış bir anlama oldu, o da şu; Türkiye'de Toplu Sözleşmelerde ücret politikası % 100 verim artışına uyudurulmalıdır. Verim artışı eşittir, ücret artışı olmalıdır şeklinde katı bir görüşü burada asla ifade etmek istemedim. Biliyoruz ki, verim artışının, ücret artışına veya ücret artışının verim artışına uyudurulması, bunların ahenkli hale getirilmesi makro - ekonominin enflasyonist bir gidişe sürüklenmemesi bakımından bir hedeftir. 1 ve 2. Beş Yıllık Planda da bu gayet güzel şekilde ifade edilmiştir. Fakat, buna rağmen hiç bir ülkede, verim artışı ile ücret artışının yüzde yüz intibak ettirildiğini görmüş değiliz. Buna imkân da yoktur. Çünkü, verim artışının üstünde milli gelirden bir takım artışlar meydana gelmiş olabilir. Verim artışının esas alındığı yılda, ücretler çok düşük olmuş olabilir. Dolayısıyla, bütün bunlar verim veya ücretlerde bir takım artışların meydana gelmesini kaçınılmaz hale getirir. Bu itibarla verim artışı gözden uzak tutulmamalıdır dedim. Yoksa verim artışına yüzde yüz bağlanmalıdır şeklinde bir kanaatte bulunmadım.

Son bir nokta Erdoğan Balcı'nın. Acaba ücret artışı fiyat artışına sebep olur mu? Son yılların, zannediyorum son 2-3 yılın, hatta biraz daha geriye gidersek ta 1964'lerden beri tartışılan bir konunun içine girmiş bulunuyoruz.

Son yıllarda fiyat artınca, Toplu Sözleşmelerde ücret artışları da bunları takip etmiş, tabii bazılarında da toplu sözleşmelerde ki ücret artışları fiyat artışlarından önde gelmiştir. Bu durum biraz önce bahsettiğimiz soruyu ortaya çıkarmıştır. Acaba ücret artışı, fiyat artışlarına sebep olur mu? Zannediyorum tebliğde buna da çok kısaca değinmiştim. Erdoğan bey zannediyorum Tebliğ'de bulacaklardır. 1970 yılına, Türk ekonomisi oldukça nazik şartlarla girdi. Bu şartlar içerisinde ücretlere yapılacak olan bir zam, şüphe yok ki fiyat artışlarını hızlandırıcı bir faktör rolü oynadı. Fakat bu şartlar, yani Türk ekonomisininin 1970 yılındaki şartlarının nezaketi, ve bunun sorumluluğu, vebali sadece ve sadece Toplu Sözleşmelerle işçilere sağlanan ücret zamları değildir. Ve bunun böyle olmadığı zannediyorum ki, hükümetin başındaki en yetkili kişi tarafından da bir kaç hafta önce izah edilmiştir. Yani son yıllardaki Toplu Sözleşmelerle yapılan zamlar, fiyat artışının sebeplerinden sadece biri olmuştur. Fakat Türk ekonomisi enflasyonist bir havaya daha 1970 yılından önce girmiş bulunuyordu. Dolayısıyla işçiler toplu sözleşmelerle bunu telâfi etmeye kalkınca, bir faktörde bunun üzerine eklenmiş ve fiyat artışları biraz daha hızlanmıştır. Fakat bunun yanına fiyat artışına sebep olan daha bir çok faktör vardır. Konumuzun dışında olduğu için bunlara girmiyorum.

Kıymetli arkadaşımız Oğuz Özbek'in eleştirilerine ve sorularına kısaca cevap arzetmek istiyorum. İşverenler, Toplu pazarlık masasına oturdukları zaman çok ağır zam talepleriyle karşılaşılıyorlar. Neticede bir noktada buluşuyorlar, Toplu Sözleşme imzalanıyor. Neticede İşçi Sendikaları da bundan memnun değil, tebliğde ifade ediliyor, ücretlerde aksine bir düşme görülüyor. Acaba bu durumda Devletin ücret ve fiyat politikası ne olmalıdır? Ücret ve fiyat politikası birbirini çok yakından etkilendiğine göre, hatta bir adım daha ileriye atmak suretiyle Devletin istihdam politikası ne olmalıdır? Bunlar oturulup önceden tesbit edilmeli ve bu tesbitte bir takım ilkeler kabul edilmelidir. Zannediyorum görüşünüz bu.

Şimdi bu konu zannediyorum başka bir arkadaşın, şimdi tam hatırlamıyorum, başka bir sorusunu daha hatıra getirmiş oluyor. Acaba son yıllarda İngiltere'de başvuru ücret ve gelirler konseyi gibi bir takım yarı resmî kuruluşların ücretlere, fiyatlara, dolayısıyla toplu pazarlıktaki taraflara müdahale etmesi bizim memleketimiz için de düşünülemez mi? Hangi ölçüde düşünülebilir? Esas itibariyle soru burada.

Buna tebliğimde pek kısa olarak temas etmek imkânını buldum. Şahsen benim temayülüm şu merkezdedir; İngiltere gibi Sendikacılığın, Toplu pazarlığın ve bütün müesseseleriyle demokratik düzenin yerleştiği, kökleştiği bir ülkede dahi, devletin ücretlere tek taraflı olarak müdahalesi, fiyatları dondurması zannediyorum ki büyük ölçüde tartışılmaktadır. Hatta o kadar ki, bazan bu müdahale hiç bir olumlu sonuç doğurmadığı gibi, çok müfrit bir takım değer yargılarına dahi varmaktadırlar.

Şimdi böyle bir sistemi henüz 10 yılını doldurmamış bir Türk Sendikacılığına, henüz demokratik müesseseleri yerleşmiş olan bir Türk demokra-

TARTIŞMA

sisine uyguladığımız zaman, korkarım ki, 1950-60 döneminde bir ara baş vurulmuş olan Millî Korunma gibi, yani iktisadî hayata devletin çok acemi-ce bir takım müdahaleleri gibi, sun'î bir müdahaleden ileriye geçmesin. Ve bundan Toplu Pazarlık düzeni gibi demokratik bir düzen bütünüyle yara al-masın. Ben şahsen bundan endişe duymaktayım. Bu itibarla olsa olsa benim şahsî kanaatimce, böyle bir Konsey kurulabilir. Bu Konsey'de işçiler, işveren-ler ve Hükümet temsilcileri yer alabilirler. Ben şahsen buna karşı değilim. Fakat bu Konsey'in vereceği kararlar hiç bir suretle bağlayıcı ve icrai de-ğildir. Olmamalıdır. Bu tavsiye niteliğinde olabilir, olmalıdır. Ve bu tavsiye de nihayet işçisiyle, işvereniyle az çok yol gösterici bir organ olarak etkileyebilecektir. Bunun ilerisinde bu organa ben daha fazla yetki tanınmasını, memleketimizin şartları bakımından faydalı görmemek-teyim. Zannediyorum ki bu mesele aktüel bir nitelik kazanınca Devlet Plan-lama Teşkilâtı bir uzmanını İngiltere'ye göndermiş, 3-4 ay kadar orada bu arkadaşına oradaki sistemi inceletmiş ve dönüşte kendisinden bir rapor iste-miştir. Bir ay kadar önce kendisiyle başka bir seminerde bulduğumuzda arkadaşına ben bu görüşümü kısaca özetlediğimde kendisinin de ortaya yap-tığı incelemeler ve Türkiye'nin şartlarına göre ne olması lâzım geldiğini açıklamak isterken, aynı görüşü paylaştığını ifade ettiğini gördüm. Zanne-diyorum ki bunun daha ötesinde ücret ve fiyatlara bir müdahale, bizim memleketimizdeki Toplu Pazarlık düzeninin demokratik düzen içindeki yeri ve geleceği bakımından uygun olmayacaktır. Şahsen bu kanaatteyim.

Sedat Ağralı arkadaşımıza kısaca cevap arz edeyim. Üniversitelere biraz zannediyorum ki târizde bulundular. Gerçi Üniversite Öğretim üyelerinin kişiliklerine veya kişilerin çalışmalarına değil, fakat Üniversite olarak ko-nuya eğilmelerine, bu ülkenin Planlaması, bu ülkenin Hükümeti, bu ülke-nin partileri, bu ülkenin işçi ve işveren Sendikaları ne ise, bu ülkenin Üni-versiteleri de aynı şey. Çok meşhur olan bir tâbirle, Birleşik kaplar mese-lesi kanunu. Fakat buna rağmen, müsaadenizle bir Üniversite mensubu ola-rak, mensup olduğum müesseseyi biraz savunayım. Eldeki bütün imkânsız-lıklara rağmen, işte istatistikler meydanda, bilmem şunlar bunlar meydan-da. Türkiye'de Toplu pazarlık düzenini ve bunun genel eğilimlerini, sorun-larını bir takım rakamlarla ortaya koyan yegâne müessese varsa, o da yine Üniversite olmuştur. Planlama öncülük yapmıştır. Mali bir takım olanaklar sağlamıştır. Başta Hocam olmak üzere, bir araştırma ekibi, hakikaten bu-gün Türkiye'de hangi konuda araştırma yapacak olsak elimizin altında yap-tığımız bir kitap ortaya çıkmıştır. Bu da yine Üniversite'nin büyük gayreti ve çabasıyla gerçekleşmiştir.

Şimdi arkadaşımızın diğer sorularına geçiyorum. Arkadaşımız çok önem-li bir noktaya temas ediyorlar, diyorlar ki, Toplu Sözleşmeler yapıyor. Kanunlar, Tüzükler, Asgarî ücretler Resmî gazete yayınlanıyor. Ama acaba bunlar uygulanıyor mu? Dolayısıyla Türkiye'de Toplu Sözleşme düzeninde ücretler v.s. dediğimiz zaman, yani meseleyi bilmem sigortalının ücretinde tutmamak, biraz gerçeğe inmek ve bu gerçek zemin üzerinde meseleyi tar-tışmak zorundayız. Toplu Sözleşmeye bu bir hak olarak girmiştir ama, iş-veren bunu tatbik etmedikçe, gerçek manada bu bir hak olmamıştır diyor.

Tabiatıyla bu ne sadece bizim tebliğ konumuzla ilgili bir yara, ne de Toplu Sözleşme düzeni ile ilgili bir sorun... Hepimiz biliyoruz ki Türkiye'de öteden beri yani 1960 dan önce dahi Türk mevzuatı dünya standartlarına göre oldukça ileri hakları işçilere tanıyan bir standartdı temsil ediyordu. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünden tutunuz da, maden ocaklarındaki iş kazalarını önleyen, kadınların, çocukların çalışmaları, ancak sekiz saat çalışabilecek işlere varıncaya kadar çok ince konuları düzenleyen bir yığın tüzük ve yönetmelik muhtelif iş kanunlarına tâbi olarak çıkmıştır. 3008'e tâbi, 931'e tabi ve nihayet şimdi 1475'e tâbi olarak birbiri peşi sırasında çıkarılmıştır. Fakat acaba bunlar gereğince uygulanabilmekte midir? Hiç şüphesiz hayır. Aramızda Çalışma Bakanlığının çok yüksek mevkilerini işgal eden, kıymetli arkadaşlarımız mevcut ve kendileri de bizim bu eleştirilerimizi hoş göreceklidir. Çalışma Bakanlığının çok yakın zamanlara kadar kadrosu, yani iş teftişi ile ilgili kadrosu zannediyorum ki 112 kişiden ibaretti. Zannediyorum ki İstanbul'da bir iş müfettişine 3000 in üzerinde işyerinin teftişi ve kontrolü düşmektedir. Bu şartlar altında elbetteki Mahmutpaşa'da kanuni asgari ücretleri uygulamayan işverenler olacaktır. Hele İş Kanununun dışında kalan Tarım kesiminde, asgari ücretlerin, işverenlerce uygulaması tamamen bir insaf meselesi haline gelmiş olacaktır. Bu arada, Toplu Sözleşmelerde elde edilen hakların da bazılarının uygulanmaması mümkün olabilecektir. Yalnız burada durum biraz değişik. Çünkü, Toplu Sözleşmede akit bir taraf var. İmzasını koymuş olan bir taraf var. Zannediyorum ki bu çok daha az. Yani asgari ücretin uygulanması veyahut işçi sağlığı, iş süreleriyle ilgili tüzüğün uygulanmasına nazaran bir Toplu Sözleşmenin uygulanması çok daha ciddi oluyor. Çünkü, karşısında bir taraf var. Bu taraf, hele bizim memleketimizde üstelik bir de grev hakkıyla donatılmış, işvereni daha fazla zorlama imkânına sahip. Ama şunu da bir gerçek olarak ifade edelim ki, ücretler dışında bir sebeple hak grevine giden ve bilmem havlu verilecekte, havlu verilmemiş diye grev ilânı eden bir Sendikayı ben şahsen tesbit etmiş değilim. Yani, bundan ötürü hak grevine başvuran bir Sendikayı şimdiye kadar görmedim. Başka bir yol daha var hepimiz biliyoruz. 275 sayılı kanunda İş mahkemelerine başvurmak veya varsa tahkime gitmek. Bu yollar da bizim memleketimizde zaman zaman denenmektedir. Ama gene burada bir çıkmazla karşılaşıyoruz. Bu çıkmaz da iş mahkemelerindeki davaların pek çok uzaması, dolayısıyla Toplu Sözleşmelerin uygulanmasında belki bazı aksaklıkların ortaya çıkması mümkün olabilmektedir. Yani bu noktadaki eleştirilerinize ben de katılıyorum. Bir yandan Çalışma Bakanlığı, bir yandan Sendikalar bu hususta daha fazla çaba sarfetmek mecburiyetindedirler ki, bu sözleşmeler, bu asgari ücretler bu tüzük bu yönetmelikler gerçek manada uygulanabilsin. Yani, İngiltere'deki gibi dört veya beş, nihayet on işyerine bir iş müfettişi düşebilsin. Tavsiyelerimde zannediyorum ki bunlar olabilecektir.

Erdal Egemen arkadaşımızın çok önemli üç sorusu var. Kendisine teşekkür ederim. Asgari ücret tesbiti sırasında bilimsel esaslardan yararlanılmıyor diyorlar. Hemen ifade edeyim. Bu konuda son yıllarda memleketimizde kaydedilen gelişmeler gerçekten takdir edicidir. Yani takdir etmemiz ge-

TARTIŞMA

reken bir gelişme sağlanmıştır. Mahalli Komisyonlardaki asgari ücretin perişanlığı hepimizin gözleri önündedir. Yani 1967 ye kadar ki asgari ücret uygulanmasının tutar tarafı yoktu. Ama 1967'den sonraki tüzüğe göre, 1968 yönetmenliğine göre, başlıyan tesbit çalışmalarını da hakikaten Erdal bey arkadaşımızın belirttiği gibi, büyük ölçüde bir nevi toplu pazarlık havası içinde cereyan etmiştir. Bu da bir gerçek. Zaman zaman gazetelere ulaştırılan haberler, efendim efkârı umumiyeyi etkileme çabaları ve bunun neticesinde komisyondan daha fazla bir ücret elde etme çabaları... Bunu kısmen haklı görmek lâzım. Çünkü 1968-69 yıllarında maalesef elde hiç bir rakam, hiç bir çalışma yok. Yani asgari ücret denildiği zaman, nerede, ne uygulanmış, hatta Çalışma Bakanlığındaki dosyaların icmâli dahi yapılmamıştır. Yani, âcizane bu konuda bir çalışmamız olduğu için söylüyorum. Çalışma Bakanlığının dosyalarının icmâli 1965-66 yıllarında yapılmış değildi. Dolayısıyla bu kadar verimsiz bir alanda ister istemez asgari ücretlerin tesbiti pazarlık havasına girmiştir. Ücretliler geçinme indeksleri yoktur. Ücret istatistikleri yoktur. Toplu Sözleşmelerde ücretlerin genel seyri mevcut değildir. Bilmem millî gelirdeki gelişmeler v.s. verimlilikteki gelişmeler bilinmektedir ve bu atmosfer içerisinde ister istemez böyle bir takım pazarlık yollarına girişilmiştir. Fakat kabul edelim ki son tesbitte, gerek Tarım işçileri için yapılan tesbitte, gerek genel 1475'e göre yapılan tesbitte, önce bir takım ilkeler ortaya konmuştur. Bu ilkelere göre mevcut dökümanlar en iyi şekilde değerlendirilmeğe çalışılmıştır. Ve bunlara göre bir sonuca varılmıştır. Sonuç isabetli midir, değil midir? Onu biraz sonra sayın Yusuf Hamurdan'a vereceğim cevapta arzedeceğim. Fakat, hiç olmazsa ortaya bir takım ilkeler konulmuştur. Yani, neye göre bu 25 liradır, bugün bunu biliyoruz. Bu bakımdan halen aramızda bulunan ve bu komisyonlarda görev almış olan arkadaşların çalışmalarını takdir etmek isterim bu konuda az çok çalışmış bir kişi sıfatıyla...

Şimdi, buna bir nebze işaret ettikten sonra geliyorum sosyal yardım yapan ve yapmayan işyerleri arasında asgari ücret bakımından ortaya çıkan eşitsizliğe. Hatırlarsanız 1969 yılında asgari ücretler 1 Temmuz tarihinde yürürlüğe girdikten sonra işverenlerin, hatta büyük işverenlerin, kamu kesiminde 10 binlerce işçi çalıştıran işverenlerin bu itirazı ortaya çıktı. Denildi ki biz işçiye yemek veriyoruz, biz işçiye bilmem ayakkabı veriyoruz, yiyecek veriyoruz. Dolayısıyla bunların hepsi zaruri ihtiyaç maddesi olduğuna göre, biz bunları 19 lira 50 kuruşluk İstanbul için asgari ücretten düşebilir miyiz? O zaman ben şahsi kanaatimi kendilerine arzetmiştim. Demiştim ki indiremezsiniz. Aradan yıllar geçti şimdi Erdal bey bu konuyu burada yeniden ortaya atmış bulunuyorlar. Bunun sebebini kısaca izah edeyim. Eğer biz işyerlerinde işçilere sağlanan bu tip sosyal yardımları, işçinin asgari ücretinden düşecek olursak, öyle bir noktaya gelebiliriz ki, bu eskiye dahi dönebilir. Yani, işçinin eline bir kuruş ücret vermeme gibi bir duruma dahi varabilir. Buna imkân yok. Yani her halükârda işçi, asgari ücret olarak eline geçecek parayı nakden alacaktır. Bunun aksine bir düşünce, zannediyorum ki esasen tartışmalı olan, yani işçi kesiminin çok düşük olduğunu iddia ettiği asgari ücretleri 15 liraya, 14 liraya, 10 liraya doğru, bazı yerlerde ite-

cektir. On lira ile bugün işçinin barınma ihtiyacını dahi karşılamasına imkân olmadığı açıkça görülmektedir. Zaten bu husus sonradan Danıştay'a açılan bir davada da reddedilmiştir. Bunun bir para olduğu ve para ile ödemesi gerektiği bir Danıştay kararı ile de sonradan tescil edilmiştir.

Efendim, kusura bakmayın ben soruyu bu şekliyle, anladım. Öyle aktüel idi. Şimdi anlıyorum, siz 1967 ye kadar ki uygulama aynen devam etseydi, sosyal yardım yapan yerler ve yapmayan yerler diye bir ayırım yapılsaydı ve sosyal yardım yapan yerlere daha düşük bir asgari ücret, yapmayan yerlere daha yüksek bir asgari ücret teklif edilseydi diyorsunuz. Ben şahsen buna da taraflar değilim. Çünkü, asgari ücrette biliyorsunuz üniformite esastır. Yani, bütün dünyada asgari ücretin, ulusal asgari ücrete doğru gidişi mevcuttur ve bunda da sosyal yardım yapma, yapmama, işçi bilmem evli mi; değil mi, işçi kadın mı, erkek mi gibi ayrımlar; asgari ücretin tesbitinde işçi verimli mi, değil mi, yani bir noktada eğer bir sosyal yardım yapan ve yapmayan ayırımına gidecek olursak, bunun tabii bir sonucu olarak bu sefer verimli ile verimsiz, kadınıla erkek, bilmem vasıflı ile vasıfsız, gibi bir takım asgari ücretin ruhuna aykırı ayrımlara da girmek mecburiyetinde kalırız. Zannediyoruz ki dünyada hiç bir ülkede bu şekilde bilimsel esasa dayanan bir tesbit olamadı. Benim şahsi kanaatimde budur. Ama sosyal yardım, işte dediğim gibi toplu pazarlıkta açık, mümkün olduğu kadar işverenler bu sosyal yardımları azaltma eğilimini gösterebilirler pazarlıkta. Fakat her halde bunu asgari ücret bakımından bir baz olarak kabul etmemiz müessesenin ruhuna hance aykırıdır.

Erdal beyin ikinci sorusu; ücret müzakereleri genellikle bilimsel esaslardan uzak bulunuyor. Aynı görüşü kendileriyle paylaşıyoruz. Bu durumda acaba işçi işveren ve Hükümetten oluşan bir Ücret Konseyi gerekli mi? Buna biraz önce kanaatlerimi izhar ederek cevap vermiş bulunuyorum.

Seyyane zam konusunda; bir noktaya daha temas ediyorlar. Bu sadece vasıflı işgücünü işyeri dışına atmakla kalmıyor, ülke dışına da atmaya da varıyor diyor arkadaşımız, çok haklıdır. Hakikaten bunun verimi düşürücü bir yönü de bu işçilerin genellikle yabancı ülkelere kaçmalarındır. Bu hususta kendileriyle aynı fikri paylaşıyorum.

Sayın Vahdet Aşar bey sosyal yardımlarla ilgili görüşlerimize karşı şu şekilde itirazda bulunuyorlar. Diyorlar ki, İşverenlerden ücret olarak bunu alamıyoruz. Alamayınca, hiç olmazsa sosyal yardım olarak bunu alma yolunu deniyoruz. Zaten bende aksini iddia etmedim. Yani, bir noktada İşçi Sendikası da bunu toplu pazarlıkta bir taktik olarak kullanıyor. Hatta işveren de bunu bir nevi taktik olarak kullanıyor. Yalnız haklı olduğu ve kendisiyle görüş birliğinde olduğum bir nokta var. O da şu; diyor ki, acaba bu görüşümüzü daha ileri bir noktaya ulaştırarak, diyebilir miyiz ki, Toplu Sözleşmelerden bütün sosyal yardımlar çıkarılsın. Ve sadece ücret meselesi üzerinde bütün pazarlık cereyan etsin. Hayır. Zannediyorum ki tebliği sunduğum sırada Türkiye'nin şartlarına göre bazı sosyal yardımların devam etmesinin zorunlu olduğu görüşünü ben de kabul ediyorum. Ama son yıl-

TARTIŞMA

larda bu alandaki gelişmelerin çok mübalâğalı olduğunu ve toplu pazarlıkta ücret pazarlığının, sosyal yardımlara doğru büyük ağırlık kazandığını tenkit ettim ve o bakımdan sosyal yardımların bu kadar fazla olmaması gerektiğini ileri sürdüm. Yoksa bazı noktalar var ki, meselâ yemek yardımında zannediyorum ki memleketimizin şartları daha yıllarca işyerinde, işçiye yemek sağlanmasının faydalı olacağı zaruretini doğuracaktır. Yani, işçinin belirli bir kaloriyi alabilmesi için karnını doyurmak çok önemlidir. Bu aşağı yukarı benim ortaya attığım fikirle de tutarlıdır. Çünkü, ücretlerin ortalama seviyesi düşüktür. Düşük olunca, işçi ister istemez bunu gıdasından keser. Çoluk çocuğunun diğer ihtiyaçlarına götürmeye kalkar. Böyle olunca da işçi sağlığı bakımından bir takım problemler ortaya çıkar. Bunun için hiç olmazsa işçiye bir öğün yemek işyerinde vermek suretiyle onun günlük kalori ihtiyacını sağlamak, zannediyorum ki memleketimizin şartları bakımından daha bir süre uygulanması gereken bir sosyal yardımdır. Ama bunun yanında, işçi yıllık tatile giderken her bir haftası için 500 lira cep harçlığı biraz önce bahsettiğim sosyal yardım kadar önemli değildir. Her halde bizim memleketimizdeki işçilerin yıllık ücretli izin bakımından bu parayı harcamaları değil, ücretlerini bir zam olarak bunu alma amaçları daha ziyade ön plandadır ve bu da zannediyorum ki biraz mübalâğalıdır.

Ziya Hepbir arkadaşımızın çok önemli bir kaç sorusu var. Kısaca onları hatırlamaya ve cevaplandırmaya gayret edeyim. Meseleleri çok tabii, derinliğine aldılar ve İşçi ve İşveren Sendikaları ne şekilde organize edilmelidir ki bu keşmekeş ortadan kalksın dediler. Zannediyorum ki bu bizim konumuzun tamamıyla dışında. Yani ücret ve toplu pazarlık meselesinin tamamıyla dışında. Kısaca şunu söyleyeyim; Hukuki çerçeve özgür sendikacılığın gelişmesine uygun şekilde hazırlanmalı, fakat hiç bir zaman 1317 sayılı kanunda olduğu gibi, kanunla İşçi Sendikalarının bilmem kuruluşuna müdahale edilmemelidir. Yani, eğer o mesele ortaya çıkacaksa.

İşveren Konfederasyonu bütün İşverenlere hitap edebilmekte midir? Hayır. Buna da tebliğde temas ettim. Bilakis İşveren Konfederasyonu, İşverenlerin çok küçük bir kısmına cevap verebilmektedir. Teşkilatlanma bakımından henüz çok gerilerdedir. İşveren Sendikacılığının bir an önce daha geniş işveren kitlesini teşkilatlandırmasını bütün gönüllümüzle temenni etmekteyiz ve dolayısıyla işverenler bakımından durum bu. İşçiler bakımından tabii durum bu kadar gerilerde değil. Buna mukabil Türk Sendikacılığının 1960 dan sonraki en büyük özelliklerinden birisi biliyorsunuz parçalanma eğilimi. Hem doktriner planda bir parçalanma, hem de genel teşkilatlanma seviyesinde bir parçalanma. Küçük işyeri Sendikalarının doğuşu. Bunların doğuşunda bazı işverenlerin yanlış politikaları. Fakat İşçi Sendikacılığı bakımından da bugün aynı sonuç, yani onlar da işçi kitlesini bütünüyle temsil edemiyorlar. Ama şunu da ifade edelim ki, sabahleyin burada konuşan kıymetli uzmanın belirttiği gibi, dünyanın hiç bir yerinde Sendikalar, mevcut işçilerin yüzde yüzünü teşkilatlandırmış değildir. Bu bakımdan Türkiye'deki işçilerin teşkilatlanma seviyesini 1960 dan sonraki gelişmeler bakımından bir bakıma çok tatminkâr bulmak dahi mümkündür.

İskandinav ülkelerindeki Konfederasyonlar arası sözleşmelere temas etti. Tabii çok önemli bir nokta. Ben şahsen ötedenberi bizim memleketimizde de Konfederasyonlar arası sözleşmelere taraftarım. Yani, Gerek Almanya'da, gerek Fransa'da, gerek İskandinav ülkelerinde yapılan ve toplu pazarlığın genel politikasını çizen konvansiyon kolektif nasyonellerin bizim memleketimizde de yapılmasının her halde faydalı olacağı inancındayım. Bu bakımdan kendisiyle o görüşü paylaşıyorum .

Kanunla mı Sendikalar düzenlenmeli? Hayır. Biraz önce buna cevap verdim. Hür kuruluşların çerçevesi, teşkilatlanmaları, kanunla sınırları çizilir. Fakat, hiç bir zaman bir ülkede kanunla sendika kurulmaz. Kanunla sendikaların kurulması yönetilmez, azaltılmaz veya çoğaltılmaz. O ülkenin kendi sendikacılık an'anesine göre yavaş yavaş teşekkül eder ve o memlekete en uygun bir model zamanla ortaya çıkar. Tabii sorun çok derin, burda ona girmek istemiyorum.

İşçi ve İşverenlerin müştereken devleti yola getirmeleri. Tabii biraz mübalâğalı bir görüş. Ama her halde eğer işçiler ve işverenler güçlü kuruluşlar haline gelirlerse, demokratik bir düzende bu zaten kendi haliyle ortaya çıkar.

Son olarak Devlet Planlama Teşkilâtından uzman arkadaşımız Yusuf Hamurdan'ın, verimlilik konusundaki birinci sorusuna cevap vermiş bulundum. Ben sadece verimliliği önemli bir nokta olarak pazarlıkta dikkate alınması gerekli bir nokta olarak söyledim ama, sadece bu demek demedim.

Sonra ikinci bir nokta ki o çok önemli. Diyor ki, son yıllardaki asgari ücretler, ortalama ücretlere nazaran gittikçe geride kalmaktadır. Acaba bunun sebepleri nedir, etkileri neler olacaktır? Hakikaten bu çok önemli, hele Planlamadan bir arkadaşımızın sorusu halinde ortaya çıkması daha anlamlı. Benim kanaatimce, bunun çeşitli sebepleri olabilir. Bundan önceki asgari ücret tesbitlerinin pazarlık esasına göre tesbit edilmesinin rolü olabilir. Yani belki biraz yüksek tesbit edilmiş. Şimdiki asgari ücret biraz daha bilimsel esaslara dayandırılınca ortaya bu çıkıyor. Bu çıkınca da mesafe açılıyor. Veyahut aksi olabilir. Yani son yapılan tesbitte, asgari ücretleri işçinin gerçek ihtiyacını yansıtabilecek düzeyde tesbit edilmemiştir. Dolayısıyla ortalama ücretlerle olan mesafe açılmaktadır. Bu da olabilir. Bunların hangisi doğrudur şeklindeki soruya, şu anda cevap verecek durumda değilim. Yani, acaba eskiden yüksekti de şimdi mi normal seviyeye geldi asgari ücret? Yoksa asgari ücretler son defa tesbit edilirken biraz kısıkanç mı davranıldı? Elimizde gerekçe vardır, fakat bunu bütünüyle incelemiş ve şu sırada cevap verecek duruma gelmiş değilim. Tabii şahsi bir takım kanaatlerim var. Fakat bu kanaatler yetersiz. Bunların bilimsel bir takım kanaatler haline gelebilmesi için daha yoğunlaşılması lâzım. Bu bakımdan şahsi kanaatimi burada, böyle bir ilmi toplantıda ifade etmek istemiyorum. Kendilerine şahsen belki bunu ifade etmek istedim.

Prof. Kemal OĞUZMAN — Değerli meslekdaşım Kutal'ın, bilhassa değerli tebliğinden sonra buradaki açıklamaları tebliğe bir kat daha değer

TARTIŞMA

kazandırdı. Benim iki noktada tereddüdüm var. Bunları izale etmesini rica edeceğim. Birisi şu meşhur istatistik konusunda. Öyle zannediyorum ki Devlet Planlama Teşkilâtından alınmış olan bu İstatistikte matematik bir yanlışlık var. Ben istatistik uzmanı değilim ama, derhal göze çarpar yanlışlıklar. O da 1970 den 1971 e geçerken, 224 le 197'nin farkı alınarak yüzde ifade edilmiş. Halbuki 200 üzerinden olduğuna göre bunun daha evvelki rakamlarda olduğu gibi, yarısının alınması gerekir idi. Aynı hata 1971 den 72 ye geçerken de yapılmış bu istatistikte. Binaenaleyh, bu açıdan istatistiğin sıhhati beni rahatsız ediyor. İkincisi, değerli Kutal'ın raporunda da belirttiği gibi, Toplu Sözleşmeden istifade eden işçi adedi yuvarlak rakam 800 bin veya 900 bin civarında. Halbuki, Sosyal sigortaya tâbi işçi adedi, yine tebliğinden aldığımız rakama göre, 1 milyon 400 bin. Aşağı yukarı 500 bin veya 600 bin sosyal sigortaya tâbi, fakat Toplu sözleşmeye tâbi olmayan işçi zümresi var. Ve bunların ücretinin çok düşük olması ihtimali kuvvetli; Toplu Sözleşme düzeni dışında olduğuna göre. Binaenaleyh 500 bin işçinin ücretini nazara alarak geçinme indeksi ile mukayese etmek, asla sıhhatli bir sonuca bizi götürmez gibi geliyor. Bu noktada bir tereddüdüm var.

İkinci tereddüdüm de asgarî ücret konusunda. Sayın Kutal'ın verdiği izahat. Elbise, ayakkabı falan bunları dışarda bırakabiliriz dediler. Fakat malûmları olduğu üzere, ikramiye, yemek parası gibi işçiye resmen ödenen sosyal yardımlarda var. Meselâ bir işyeri 400 lira ücret öder. Fakat yılda üç de ikramiye verir. Şimdi, burası acaba asgarî ücretin altında bir ödeme yapmakta mıdır? Buna sayın Kutal eline verilen paradır dedi. Verdiği misalde, bu para eline verilmektedir. Ama aydan aya değil üçer ayda veya dörder ayda verilmektedir. Şimdi bu üç maaş ikramiyeyi hariç tutmak, acaba bir adaletsizlik meydana getirmez mi? Bu noktada da tereddüdümü izale etmesini istirham edeceğim.

İlhan LÖK — Sayın Kutal, konuşmasının sonunda kişisel görüşlerini ifade etmemek, yalnız ilmi hususları dile getirmek istediklerini ifade buyurdular. Fakat işveren kuruluşlarının eleştirisinde, bilhassa kamu ve özel sektör işverenlerinin ayrı teşkilâtlanmasını kişisel görüşleri olarak ifade buyurdular. Mamafih bunun kişisel görüş halinde şu anda kalmasında yarar var. Bunu muhterem Hocamızın en kısa zamanda bir ilmi görüş haline getirmelerini istirham edeceğiz ve bu arada şunları ifade etmek isterim.

Muhterem Hocamızın kanaatlerini yakinen biliyoruz. Gerçi işçi kuruluşları, gerek işveren kuruluşları. sosyal politikanın Toplu Sözleşme düzenin vazgeçilmez taraftarı. Ve yine hocamız ifade buyurdular Konfederasyonlar arası bir Toplu Sözleşmeye de kendileri taraftarlar. Demek ki, bir memlekette çalışma şartlarının, iş şartlarının kamu sektöründe böyle, özel sektörde şöyle olmasında yarar değil, zarar vardır. Aslında çalışma şartlarının bütün memlekette aynı düzeyde gelişmesinde büyük yarar vardır. Hatta ve hatta üzerinde çok konuşma yapılan istatistikler dahi bugün içinde bulunduğumuz keşmekeşi ifade etmektedir. Fakat biz bunlardaki rakam hatalarına. Bilmem şu şekilde, bu şekilde temas ediyoruz. Neye bir gurup işveren feryad ederken, dünyanın parasını veriyoruz, mahvoluyoruz, fiyatlarımıza, maliyetleri-

mize intikal ediyor. Derken, bunlar global istatistiklerde mini mini rakamlar halinde kalmaktadırlar. Burda gerek işçi teşekküllerinin, gerek Üniversitelerimizin ve gerek bizim yapacak çok çok şeyimiz vardır. Çünkü bu memlekette bazı yerlerde iş şartları, çalışma şartları hovardaca verilmektedir. Bazı yerlerde de işte arkadaşlarımızın feryad ettikleri gibi bordro oyunlarından şikâyet edilmektedir. Bizim bu arkadaşlarımızdan istirhamımız, gitsinler bordro oyunları yapılan işyerlerinin biraz kapısını çalsınlar. Bu zor iş. Kolayı var. Geliyorlar alıyorlar. Dayandıkça alıyorlar, dayandıkça alıyorlar. Fazlasını alıyorlar. Ne oluyor? Ekonomimize hayat veren, canlılık veren bu işletmeler yarın, öbür gün, daha öbür gün belki hayatiyetlerine nihayet vermek durumuyla karşı karşıya kalıyorlar. Konudan konuya geçmeyeyim. Fakat muhterem Hocamdan istirham ederim. İşçiler gibi, işverenlerde aynı şartlara tâbidir. Gerek kamu sektörü işvereni, gerek özel sektör işvereni, aynı şartlarla karşı karşıyadır. Bölünmesinler, sosyal politikanın teessüsünde beraber çalışsınlar, birbirlerinden istifade edecek çok çok şeyleri var. Biz bunu tecrübelerle gördük. Ve biz işçi teşekküllerinin nasıl bir bütün halinde faaliyet göstermelerinde, memleketin sosyal politikasının tesbitinde yarar görüyor isek, işçi kardeşlerimizde bunda bölünmemekte yarar görsünler, biz de bölünmiyelim, onlar da bölünmesinler. Ve gittikçe bu işi genişletmeye, yaymaya çalışalım. Verimli müesseselerden biraz elimizi çekip, vermeyen müesseselerinde kapısını çalıp, onlarla beraber herkesin verebileceği genel iş şartlarını tesbite çalışalım. Benim maruzatım bundan ibaret.

Yaşar ARSEL — Efendim sayın Prof. Kutal'ın tebliğinden tesbit ettiğim bazı rakamlar benim ilgimi çekti. 1969-1970 yıllarında Toplu Sözleşmelerin kapsamına giren işçi sayısının 893 bin 501 e ulaştığını beyan ediyor sayın Profesör. Aynı yıllarda tarım dışı kesimlerde çalışan işçilerin sayısı 1,4 milyon civarında imiş. Bu durumda Sosyal Sigortalara bağlı işçilerin % 64'ünün Toplu sözleşmelerin kapsamına girdiği sonucuna varılıyor. Demek oluyor ki, Sigortalı işçilerden % 36 sı Toplu Sözleşmelerin dışında kalıyor. Bunun yansırı çalışan nüfusun —tarım kesimi de dahil olmak üzere— çok büyük bir kısmı Toplu Sözleşmelerin kapsamı dışında. Bu durumun, yani Toplu Sözleşmelerin çok belirli ve sınırlı bir kesimi kapsamına almasının giderek Türkiye'de sektörler arasında ve işyerleri arasında bir adaletsizliğe, bir eşitsizliğe yolaçtığı ve çalışan nüfusun büyük bir bölümünün her türlü sosyal güvenlik tedbirinden yoksun kalarak ve aynı zamanda Toplu Sözleşme kapsamında bulunan işyerlerinin Toplu Sözleşme yapılan işyerlerine nazaran çok büyük maliyet avantajlarıyla piyasaya üretim yapmaları dikkate alınarak bu konuda sosyal devlet anlayışı çerçevesi içinde ne yapılması gerekir; neden bugüne kadar yapılmamıştır? Ve biz aslında çok küçük bir kesimin çıkarı ile ilgili, yani genel nüfus içerisinde çalışan nüfus içerisinde 893 bin gibi, 900 bin gibi çok küçük seviyede kalan bir işçi kesiminin buna biraz da belki imtiyazlı işçi kesimi demek gerekir. Çünkü öte tarafta her türlü sosyal güzellikten yoksun milyonlarca insan var. Bunu tartışıyoruz ve bana öyle geliyor ki Türkiye'nin gerçek problemini bu tartışmanın dışında bırakmış oluyoruz. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK — Sayın Kutal'a açıklamaları için soru soracak de-

TARTIŞMA

ğilim. Sadece kısaca, asgari ücretlerle Toplu İş Sözleşmesinde sağlanan menfaatler arasındaki ilişki ile ilgili bir kaç söz etmek istiyorum. İşçiler şikâyetçidirler, asgari ücret yetersizdir. Belki bu açıkça söylenilmedi. Fakat bugün için yetersizdir. İşverenler şikâyetçidir. Çünkü Toplu Sözleşme düzenine giren pek çok işveren, ücret zamları ve sosyal yardımlarla Toplu Sözleşme dışındaki işverenlere nazaran fevkalâde ağır yükler altına girmişlerdir. Zannediyorum konuyu asgari ücretin dışında çözümlenmek gerekiyor. O da şöyle; bazı ülkelerde olduğu gibi, asgari ücret yerine asgari çalışma şartlarını koymak gerekir. Mesela Almanya'da olduğu gibi. Bunun kendi ülkemizin özelliklerine uydurabiliriz. Sadece asgari ücreti değil, onun ailesinin de geçimini sağlayacak yönetmelikte bu açıkça tesbit edilmiştir. Bir ücreti tesbit edebilmek zorluğu karşısında hiç değilse, Toplu Sözleşme düzenine girmiş olan işverenlerin ağır yükler altındakilerin bir kısmına Toplu Sözleşme dışındakileri de teşmil etmek gerekir. Ve müesseseyi köktünden değiştirip asgari ücret yerine asgari çalışma şartlarını koymak gerekir. Bununla hem işverenler arasındaki haksız rekabet önlenmiş olur, hem de işçilerin bugün için sadece çıplak ücretin asgari olarak tesbitinde ailesinin geçimini sağlayamama gibi bir sonuçtan kurtulunulmuş olur. Somut olarak bir örnek verelim: Asgari ücretin yanında mesela ailesinin geçimi için gerekli olan sosyal yardımlar ve bu arada Toplu Sözleşme düzenine girmiş olan işverenlerin yükledikleri sosyal yardımların bir kısmı asgari çalışma olarak tesbit edilir. Yani, çıplak ücret = asgari ücret + buna ilâveten mesela ikramiye. Madem ki bütün Toplu Sözleşme düzeninde benimsemiştir. En az haddi. Ve bunun dışında da aile yardımı ile çocuk zammı gibi. Bu tartışılabilir. Çocuk zammının Devletçe ödenmesi belki düşünülebilir. Almanya'da olduğu gibi. Ama hiç değilse bunların tartışılması yapılmalı ve her iki tarafı da rahatsız eden, hele işverenleri de son derece rahatsız edeceğine giderek inandığımız bu asgari ücret düzenininin Toplu Sözleşmeye giren işverenlerle, dışında kalan işverenler arasındaki adaletsizliği gidermede çok yardımcı olacağına inanıyoruz. Bu görüşleri daha ayrıntılı olarak bir sene önceki bir asgari ücret seminerinde dile getirmiştik. Ama yayınlanmadığı için, çok özet olarak bunun üzerinde düşünülmesi gerektiğine inandığım için, hazır bulunan arkadaşlarıma arz etmekte yarar gördüm. Tekrar teşekkürlerimi sunarım.

Mustafa ŞAHİN — Bu konuda değerli işveren arkadaşlarımızdan sayın İlhan Lök kardeşimizin değindiği birinci konu. Toplu Sözleşmelerle muayyen işyerlerinden talep ediliyor, diğer işyerlerinden talep edilmiyor. Yani hep aynı işyerlerinden talep ediliyor. Evvela şu konunun da açıklığa kavuşması lâzım: Toplu Sözleşmelerle sağlanan, bugün ücret zamları ile beraber hiç bir zamanda kârdan fedakârlık olmadığı gibi, fiyat artışları da aynen devam etmektedir.

İkinci bir konu, yine Türkiye'de bugün işçinin çektiği problem, vergi oranıdır. Bugün fiyatlar bir tarafta artarken, işçi ve memurun da vergi oranı % 42'yi bulmaktadır. Bu da işçinin, ve memurun almış olduğu ücrete bir takım dengesizlik getirmektedir.

Bir arkadaşımız ifade etti, satışma var dedim, 1 milyon 400 bin işçinin

sigortalı olduğuna dair. Sendikalar bu işyerlerinde toplu sözleşmeler yapılırken, tarım iş kolu ile diğer iş kollarında teşkilatlanmıyorlar der mânada anladım. Evvelâ bir konunun bilinmesi lâzım. Türkiye'nin sosyal hayata kavuştuğu günden bugüne kadar, Türkiye'de yapılan bir münakaşa var. Senelerden beri devlet idare edenlere, tarım iş kolunun İş Kanunu çıkartamadığımız gibi Tarım İş Kolunu teşkilâtlandırma imkânını bulamayız ve malûmunuzdur politikacılar bunları her yönüyle vâdederler, ama tarım iş kolu bugüne kadar gerçek yönüyle sosyal güvenlikten mahrum olduğu gibi, Sendikalaşma imkânını da bulmamaktadır. Bunun yanında ifade ettiğiniz gibi, deniyor ki, muayyen bir zümre, çalışan, işveren ve işçisiyle teşkilatlanıyor. Toplu Sözleşmeler buralarda yapılıyor, diğerlerinde yapılmıyor. Hemen ifade edelim ki, sayın hocalarımızda bunu bilir ve diğer işverenlerimizde bunu çok iyi biliyorlar. Bugün Batı'da artık ufak sanayi diye bir şey kalmamıştır. Sanayileşme, köklü sanayie gitmiştir. Bunun bir misalini vereyim ben. Kendi iş kolumda bugün 80 bine yakın kundura işçisi hala sosyal güvenlikten mahrum, köklü bir sanayie sahip değildir. El işi yapmaktadır. Bunun yanında, Teksif'in —Erdal bey de iyi bilir,— ufak iş kolu olan yerlerde ikişer üçer kişilik atelyeler vardır, bunlar da sosyal güvenlikten mahrumdurlar. Demek oluyor ki memleketin ekonomisinde bu bir problemdir.

Üçüncü konu, Hocam asgari ücrete değindi. Sayın Metin Kutal hocamız söylemedi, ben söylüyeyim. Asgari ücret bugün Türkiye'de bir felâkettir. Eğer işverenlerimiz yan ödemelerle, sosyal yardımlar, ikramiyeler veriyoruz iddiasında bulunuyorlarsa, özel kesim de bugün işçinin kaçta kaç ikramiyeye sahiptir? Bir çok özel kesimde ikramiye yoktur henüz. Devlet kesiminde vardır, eğer asgari ücretlere sayılıyor ise. Bugün asgari ücretlerin esas tesbitinde, tesbit şekli hatalıdır. Çünkü asgari ücret komisyonunda devlet kesimi ile işveren kesimi bir araya geldiği zaman, işçi kesimi ekaliyette kalmaktadır. Ve bugün etin 30 lira olduğu memlekette, asgari ücret 25 lirada kalmaktadır. Her halde hocamın söylemek istediği, budur. Komisyon tarzında Hükümetin karşımıza çıkması, asgari ücretleri de böyle kısır bırakmaktadır. Benim bu konuda söylemek isteyeceklerim bunlardır. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Metin KUTAL — Soru soran, açıklamalarda bulunan arkadaşlarımız pek kıymetli meslekdaşım Kemal Oğuzman, istatistikler konusunda benim yaptığım hesapla Planlamanın yaptığı hesap aynı. Zannetmiyorum ki burada bir hata sözkonusu olsun.

İkincisi, ikramiye gibi hiç olmazsa nakden ödenen para, asgari ücretin tesbitinde dikkate alınmalıdır demek istiyorsunuz. Yoksa indirme mi? Zannediyorum ki bu indirme konusu olunca, buna imkân yok. Çünkü ikramiye müessesesi kamu kesiminde, bazı yerlerde biliyoruz bir kanun meselesidir. Bazı yerlerde Toplu Sözleşme meselesidir. Bazı yerlerde bu toplu pazarlıktan pazarlığa geçmektedir. Bilmem iki ikramiye, bir ikramiye, 15 günlük ücret tutarında ikramiye... Şimdi böyle olunca, biz bunlara eğer ikramiye ödenen yerde şu, ödenmeyen yerde bu olursa, dört ikramiye ödenen yerdeki

TARTIŞMA

işçiyi favorize etmiş oluruz. Yarım ikramiye ödenen işyerini deforize etmiş oluruz. Affedersiniz bütün bunlar asgari ücret uygulanmasında bana garip geliyor. Yani bütünüyle müessese olarak. Ben böyle asgari ücret tesbitinde ikramiye veriliyor mu verilmiyor mu? Bilmem prim alıyor mu, almıyor mu? O zaman biz diğer ücret kademelerindeki ücret tesbitine geçmiş oluruz ki, hiç olmazsa, yani bilebildiğim kadariyle, dünyadaki uygulamada böyledir. Üniformize etmek, hatta ulusal asgari ücrete gitmek, bölgeler arasındaki farkları mümkün olduğu kadar ortadan kaldırmak suretiyle tek bir asgari ücrete gidiş düşünülürken, bilmem Amerika'daki gibi, bilmem Fransa'da mümkün olduğu kadar bu eski bölge farkları ortadan kaldırılıyor. Bunlar dahi ortadan kaldırılırken, bizim memleketimizde ikramiye verilen işyerlerinde bu, verilmeyen bu veya ikramiyeler düşünecek falan gibi bir şeyler asgari ücretin müessese olarak, ben şahsen ruhuna aykırı görüyorum. İnancım bu merkezde.

Sayın İlhan Lök, satışma olduğu zannetmiş. Halbuki böyle birşey olduğunu ben hiç zannetmiyorum. Kamu ve özel işverenlerin ayrı ayrı teşkilatlanması konusundaki benim kişisel görüşümle, sayın Hamurdan'a asgari ücretler hakkında beyan etmeyi biraz şimdilik vakitsiz gördüğüm görüşüm arasında zannediyorum bir fark var. Çünkü, birincisi senelerden beri sosyal siyaset aktüalitesini ilgilendiren bir konu olmuştur. Ve biz de bu konu üzerinde uzun uzadıya düşünmüşüzdür. Yani biz herşeyden evvel sosyal siyasetçiyiz. Bu sosyal siyasetçiliğimizde acaba işverenler, kamu ve özel olarak bir arada teşkilatlanırlarsa, bunun Türkiye sosyal politikası bakımından olumlu mu sonuçları doğar, olumsuz mu sonuçları olur? İlhan bey işveren sendikası mensubudur. Çok tecrübeye sahiptir. Kendileri bunun olumlu olacağı kanaatinde dirler. Benim şahsî kanaatim bunun olumsuz olacağı noktasıdır. Ve biraz önce bahsetmiş olduğum Ulusal Toplu Sözleşmeye de hiç bir suretle aykırı değildir. Ulusal toplu sözleşme, kamu sektöründeki sendika ile de yapılabilir, özel sektördeki sendika ile de yapılabilir. Bence burada hiç bir sakınca yoktur. Küçük işletmelerde sendikalar daha faal olurlar. Elbette buna hiç şüphe yok. Tabii, yani sendikalar da işin kolayına sapıyorlar. Kamu kesiminde kolaylıkla teşkilatlanıyorlar. Astronomik bir takım ücretler zamlar alıyorlar. Bunları az çok ifade etmeye çalıştık. Ve ciddi müesseselere daha çok yükleniyorlar. Bu da bir gerçek. Öteki taraf zor. Bu taraf kolay. Yani, insan tabiatı buna müsait. Kolay olan yerde daha kolay teşkilatlanıyor, alabildiği yere daha fazla yükleniyor. Ama teşkilatlanmanın zor olduğu, almanın zor olduğu yerde teşkilatlanma zayıf oluyor. Yani, eğer benzetme biraz mübalâğalı olmazsa, devlet bile vergiyi daha kolay kimden alabiliyorsa ona yükleniyor. Vergiyi zor alabildiğini, kolaylıkla bundan hariç tutuyor. Hal böyle iken, işçi Sendikaları da tabii kamu kesimine daha kolaylıkla yükleniyorlar. Aslında tabii doğru değil. Aslında küçük işyerlerindeki işletmeleri teşkilâtlandırmak çok daha önemli bir sorun. Ona hiç şüphe yok.

Yaşar beye de böylece kısaca değinmiş oluyorum. Bir bakıma çok haklı. Toplu Sözleşmelere giren ve bunlardan yararlanan Türkiye'deki işgücünün içinde bir azınlıktır ve sürekli olarak menfaat sağlamaktadır. Buna

mukabil tarım kesimindeki en az İş Kanununa tâbi işçilerin sayısına ulaştığı Devlet Planlamaca hesaplanan tarım işçileri, maalesef bir baskı gurubu niteliğini taşımadıklarından ötürü Parlamentodan bir İş Kanununu dahi çıkartamıyorlar. Çıkartamayınca, teşkilatlanma bakımından bunlarla ilgili bünyevî bir takım sakıncalar var, engeller var. Sendika da kuramıyorlar. Nerede sendika kuruyorlar? Gene kamu kesiminde sendika kuruyorlar. Haydi Bakalım Orman Bakanlığı, haydi Bakalım Devlet Üretme Çiftlikleriyle Toplu Sözleşme. İsmi tarımda Toplu Sözleşme. Tabii aslında bunun tarımla bir ilgisi yok. Yani bir takım politik mekanizmalar işliyor ve bazı sözleşmeler yapılıyor. Ama bunlar tarımda yapılan gerçek toplu sözleşmeler niteliğinde değil. Bir bakıma eleştirilerini ben haklı görüyorum.

Nuri Çelik beyin görüşlerine teşekkürler ederiz. Asgari ücret seminerinde bunu çok daha etraflıca incelemiştik, bende hatırlıyorum. Mustafa Şahin arkadaşımızinkiler bir cevap niteliğinde. Sorudan ziyade diğerlerine cevap niteliğinde olduğu için müsaade ederlerse kendilerine bir cevap vermiyorum. Çünkü kendileri zaten başkalarına cevap vermek için söz almış oldular.

Toplu Sözleşme Düzeninde Gelir Ve İstihdam Politikası

İ. Hakkı AYDINOĞLU

İş ve İşçi Bulma Kurumu
Genel Müdürlüğü
Ankara.

G İ R İ Ş

Bilindiği gibi millî gelir, belli bir devrede (genellikle bir yıl içinde) bir millî ekonomide mal ve hizmetlerin üretiminden hasıl olan faktör gelirlerinin toplam nakti değeridir. Bir yıl içinde yaratılan gelir, kâr, maaş ve ücretler, kira ve faiz adı altında üretim faktörleri arasında paylaşılmaktadır.

Üretime emekleri ile katılan grubun, hizmetleri karşılığı olarak üretim değerinden aldıklarını iş güçlerindeki verimliliklerinin artması ile, Millî gelirdeki artışlarla ve nihayet pazarlık güçlerindeki artışla yükseltirler.

Batı ülkelerinde işçiler aralarında organize olmuşlar ve işgücü arzı üzerinde tekel kurmuşlardır.

Toplu iş sözleşmeleri ile işçiler çalışma şartlarının düzenlenmesi yanında üretimden paylarına düşeni arttırmak için de faydalanmaktadırlar. Bu nedenle bu yol çatışan menfaat grupları arasında (işçi, işveren) uzlaştırıcı bir rol oynamaktadır.

Türkiye batılı anlamda Toplu İş Sözleşmesi düzenine yeni girmiştir.

1961 anayasasının 47 nci maddesi Toplu İş Sözleşmelerinin «İşçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek» amacıyla başvuracakları bir araç olduğunu belirtmektedir. Toplu İş Sözleşmelerinin uygulanmasına da 1963 yılında 275 sayılı «Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Kanunu» nun yürürlüğe girmesinden sonra başlamıştır.

1 — TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN KAPSAMI VE UYGULAMA ALANI

Türkiye’de yapılmakta olan toplu iş sözleşmelerinin sonuçlarının ekonomik alanda taşıyacakları önem, bu toplu iş sözleşmelerinin kapsamına giren işyerlerinin ve bu toplu sözleşmelerden yararlanan işçi kitlesinin hacmine bağlı olarak değişecektir. İşçi sendikalarının, temsil ettiği işçi kitlesine toplu sözleşmelerle sağladıkları hakların, toplumun genel ekonomik hayatı üzerindeki etkileri, bunlardan yararlanan işçilerin gelir ve harcama seviyelerinde meydana gelen değişikliklere bağlıdır. Bu değişikliklerin ortalama olarak tek bir işçi bakımından taşıdığı önem, bu değişikliklere uğrayan işçilerin çokluğu oranında ekonomik alana yansımaktadır.

İşçilerle işverenler arasında çıkar ayrılıklarının yarattığı sorunları çözmeye, her iki taraf için düzenli çalışma koşullarını yerleştirmeye ve endüstriyel barışı kurmaya yardımcı araç olan toplu sözleşmeler; işçi sayısı, işyerleri, sendika ve sendikalı işçilerin sayısı ile paralel bir gelişme gösterirler. Bu nedenle Türkiye’de şimdiye kadar yapılmış toplu iş sözleşmelerinin kapsamına giren işyerleri ve toplu iş sözleşmelerine bağlanmış bulunan işçilerin sayısı tablolarla izah edilecektir.

Planlı dönemde çalışanların sayısının da önemli artışlar olmuştur. İktisaden faal nüfus içinde ücret grupları dediğimiz —sigortalı işçiler, memurlar ve tarım işçileri, esnaf, sanatkâr ücretleri ve diğer ücretliler— 1963 ten bu yana % 7.7 oranında bir artış göstermiştir. Aynı dönem içinde ücretliler % 48.15 oranında yükselmiştir. Tablo (1). Yine tablonun tetkikinden anlaşılacağı gibi 1972 yılında 4.250 kişiyi bulan ücretliler içinde 1.500 bin’i tarım dışı sektörlerde sigortalı işçi, 850 bin’i devlet memuru ve 1.9 milyonu da tarım işçisi, esnaf ve küçük sanatkâr ücretlileri olarak çalışmaktadır.

Yine Tablo (1)’de görüldüğü gibi 1963 yılında çalışan nüfusun 21.5’-unu ücretli dediğimiz grup teşkil etmektedir. Ücretlilerin çalışan nüfus için-

(Tablo : 1) Çalışan Nüfus ve Ücretliler

Yıllar	İktisaden Faal Nüfus	Ücretliler (4)+(5)+(6)	Sigortalı İşçi Sayısı	Memur	Tarım İşçileri Esnaf, Sanatkâr Ücretlileri ve Diğer Ücretliler	İktisaden Faal Nüfusta Ücretlilerin Yeri
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1963	12.714	2.745	710	489	1.546	21.5
1965	13.006	2.989	921	548	1.520	22.9
1967	13.268	3.310	1.069	594	1.647	24.9
1969	13.537	3.665	1.261	709	1.695	27.0
1971	13.875	4.055	1.404	800	1.851	29.2
1972	14.112	4.250	1.500	850	1.900	30.1

Kaynak : Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı ve Türk-İş Araştırma Grubu;

deki nisbeti devamlı olarak artarak 1972'de % 30.1'e ulaşmıştır. Ücretli çalışanların sosyal güvenlikleri sosyal sigortalarla, memur olan grubun sosyal güvenliği emekli sandığı imkânları ile sağlanmaktadır. Üçüncü grup olan, esnaf ve sanatkârlar ise Bağ-Kur kapsamına alınmışlardır. Tarım ve orman işçileri henüz sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınamamıştır.

Toplu sözleşmeler mevzuatına göre toplu pazarlık düzeninden faydalanacakları işçi statüsünde olan sendikalaşmış işçilerdir.

1963 senesinden sonraki dönemde, Türkiye'de sendikal hareketlerde önemli gelişmeler olmuştur. Tablo (2)'de görüldüğü gibi 1971 yılında, toplam sendika sayısı 631 ve üye sayısı da 2.362.787'dir. Sendikalara üye işçi sayısının % 78.8'i Türkiye çapındaki sendikalara ve % 21.3'ü de mahalli sendikalara üyedir. Sendikalı üye sayısı ile ilgili rakamları belli bir şüpheli payı ile yargılamak gerekir. Tüm dünyanın her tarafında olduğu gibi üye sayısını yüksek gösterme konusunda bir eğilimin varlığı bilinmektedir.

İşverenler arasında sendikalaşma Türkiye'de daha geç başlamıştır: 1971 yılında, 47'si mahalli, 62'si Türkiye çapında olmak üzere toplam olarak 109 işveren sendikası bulunmaktadır. 1971 yılında işveren sendikalarına üye sayısı 10.007'i bulmuştur.

Toplu pazarlık ve toplu sözleşme sistemi sendikalaşmış sektörlerdeki

(Tablo : 2) İşçi Sendikaları ve Üye Sayısı

((1963 - 1971)						
Türkiye Çapındaki Sendikalar			Mahalli Sendikalar		Toplam	
Yıllar	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Sendika Sayısı	Üye Sayısı
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1963	101	65.292	464	230.418	565	295.710
1964	140	98.617	455	240.152	595	338.769
1965	172	101.731	496	258.554	668	360.285
1966	199	104.490	505	269.568	704	374.058
1967	262	478.325	536	356.355	798	834.680
1968	298	594.379	457	463.549	755	1.057.928
1969	306	756.217	491	437.691	797	1.193.908
1970	302	1.659.119	435	429.100	737	2.088.219
1971	238	1.861.858	393	500.929	631	2.362.787

Kaynak : Çalışma Bakanlığı

çalışma şartlarının düzenlenmesinde en çok başvurulan bir yoldur. Bu yıl sendikalı işçi sayısındaki artışlara bağlı olarak devamlı yükselme göstermektedir (1). Tablo (3).

Toplu iş sözleşmesi düzenine geçildikten bugüne kadar bu sistemden 3.3 milyon işçi faydalanmıştır. Bu işçilerin % 62.12 kamu sektöründe ve % 37.88'i de özel sektörde çalışanlardır. İşyeri itibariyle yapılmış olan toplu iş sözleşmelerine bakarsak sözleşmelerin % 42.24'i kamu sektöründe ve % 57.77'si ise özel sektörde yapılmış olduğunu görürüz. Bu fark kamu sektöründe yapılmış olan toplu iş sözleşmelerinin kapsamına giren işçi sayısının daha fazla olduğu nedeni ile izah edilebilir.

(1) 275 sayılı «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu»na göre Toplu sözleşmeler en az 1 sene en çok 3 sene için yapılır. Genellikle tatbika 2 senelik uygulama olmaktadır. Bu nedenle bir sene içinde yapılmış bir sözleşme gelecek sene içinde de uygulandığından bir sene içinde ne kadar kişi toplu sözleşmelerden faydalandığı hesaplanamamaktadır.

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

(Tablo : 3) Toplu İş Sözleşmeleri

Yıllar	Toplu sözleşme Sayısı		Sözleşme ile ilgili işyeri sayısı		Sözleşme ile ilgili işyeri sayısı		Toplam
	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	
1963	96	29	127	156	3.494	5.968	9.462
1964	1.078	1.435	2.483	3.915	263.836	172.926	436.762
1965	872	1.114	1.741	2.855	121.750	50.109	171.859
1966	1.152	1.000	1.595	2.595	159.375	175.013	334.388
1967	2.339	2.506	1.124	3.630	110.041	78.724	188.765
1968	1.332	1.440	1.531	2.971	254.600	163.697	418.297
1969	1.419	1.261	1.614	2.875	108.105	136.381	224.486
1970	1.516	2.309	2.727	5.036	334.708	216.243	550.951
1971	1.442	1.022	3.672	4.694	189.499	161.244	350.743
1972	1.527	772	1.011	1.783	135.569	90.196	225.765
					1.671.977	1.250.501	2.922.478

Kaynak : Çalışma Bakanlığı ve Türk İş Araştırma Merkezi

(Tablo : 4) İş Sözleşmelerinin 1971 Yılında Sektörlere Dağılımı

Sektörler	Toplu İş Sözleşmelerinin Sayısı			Toplam İçindeki Oranı %		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Tarım	77	3	80	96.3	3.8	100.01
Madencilik	18	171	189	9.5	90.5	100.00
İmalât Sanayi	51	712	763	6.7	93.3	100.00
İnşaat	24	23	47	51.1	48.9	100.0
Enerji	16	4	20	80.0	20.0	100.0
Ulaştırma	17	29	46	36.9	63.0	99.0
Turizm	5	84	89	5.6	94.4	100.0
Hizmetler	119	89	208	57.2	42.8	100.0
Toplam	328	1114	1442	22.7	77.2	99.9

Kaynak : Çalışma Bakanlığı

Toplu sözleşmelerin sektörlere dağılımı Tablo (4)'te görülmektedir.

Görüldüğü gibi toplu iş sözleşmeleri imalât sanayii —gıda, tekstil, madeni eşya— genel hizmetler sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Kamu sektöründe toplu sözleşmeler genellikle tarım, enerji ve hizmetler sektörlerinde,

özel sektörde ise madencilik, imalât ve turizm sektörlerindedir. (1971 yılı itibariyle).

Toplu iş sözleşmelerinin bölgesel dağılımına bakılacak olursa, sözleşmelerin sosyo ekonomik yönden gelişmiş olan bölgelerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelişmiş bölgeler olan Ankara, İstanbul, İzmir ve Bursa Bölge Çalışma Müdürlükleri alanındaki toplu sözleşme sayılarının toplam oranı 1971 yılında yüzde 71.2, işyeri sayısının toplam oranı yüzde 81.7 ve işçi sayısının oranı ise yüzde 73.8 olmaktadır (1).

Bilindiği gibi, toplu sözleşmeler, sadece işçi statüsünde olan ve sendikalaşmış, işçilerin başvurdukları bir pazarlık düzenidir. Tablo (5)'de sigortalı işçi sayısı, sendikalı işçi sayısı ve toplu sözleşmeler kapsamındaki işçi sayıları görülmektedir.

(Tablo : 5) Sendikalaşma Oranları ve Sözleşme Oranları

Yıllar	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Toplu Sözleşme ile Kapsanan İşçilerin İ. S.	1000 Kişi Yüzde Olarak		
				(3)/(2)	(4)/(3)	(4)/(2)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1963	711	296	9.5	41.6	3.2	1.4
1964	765	339	437	44.3	128.9	57.1
1965	921	360	172	39.1	47.8	18.7
1966	992	374	334	37.7	89.3	33.7
1967	1.069	835	189	78.1	22.6	17.7
1968	1.206	1.058	418	87.7	39.5	34.7
1969	1.262	1.194	245	94.6	20.5	19.4
1970	1.314	2.088	551	158.9	26.4	41.9
1971	1.405	2.363	351	168.2	14.8	25.0
1972	1.525	—	226	—	—	—

1963 yılında başlayan toplu sözleşme ve toplu pazarlık oranı % 3.2 iken bu oran yıllar itibariyle çeşitli değişmelerle 1971'de % 14.8'e yükselmiştir. 1964 yılında toplu sözleşmelere katılma oranı % 128.9 gibi çok yüksek bir seviyeye ulaşmıştır. Bu yıl sendikalı olmayan işçilerde toplu sözleşme oranı % 14.8'dir.

(1) Çalışma Bakanlığı Çalışma Dergisi, Cilt 1. Sayı 2, 1972

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

leşmelerden istifade etmemişlerdir. Benzer durum 1966 senesinde de görülmektedir. Sendikalı işçiler için de toplu sözleşmelere katılma oranı 89.3'e ulaşmıştır. Bu nisbetler Tablo (3)'te verilen bilgilerle karşılaştırıldığında nedenler ayrıntılı olarak görülmektedir. 1966 yılında toplu sözleşmeye katılmış olan işçi sayısı bir evvelki yıla nisbetle yüzde 95 artmıştır. Bu artışın büyük bir kısmı özel sektörde toplu sözleşmeye katılan işçi sayısının yoğun olmasından gelmektedir.

Devlet Planlama Teşkilâtınca yaptırılan bir araştırmanın (1) sonuçlarına göre, Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin ana özellikleri itibariyle belirli bir il'in hudutlarını aşmadığı ve yine genellikle belirli bir işletmede uygulandığı anlaşılmaktadır. Bu özellikler bizi, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi düzenini daha ziyade işyeri düzeyinde işlediği sonucuna götürmektedir. Tablo (6)'da Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi işyerleri sayısı, sendika sayısı ve toplu sözleşmelerden faydalanan işyerleri sayısı görülmektedir.

(Tablo : 6) İşyerleri ve Sendika Sayısı

Yıllar	Sosyal Sigortalar Kanunlarının Uyguladığı İşyeri Sayısı	Toplu Sözleşmelerin Kapsadığı İşyeri Sayısı	Sendika Sayısı
(1)	(2)	(3)	(4)
1963	24.335	156	565
1964	27.526	3.915	595
1965	73.020	2.855	668
1966	127.687	2.595	704
1967	171.972	3.630	798
1968	248.473	2.971	755
1969	211.712	2.875	797
1970	279.405	5.036	737
1971	361.689	4.694	631
1972	429.453	1.783	

Tablonun tetkikinde görüldüğü gibi işçi statüsünde işçi çalıştıran yerlerin 1963'teki sayısı 24.335'dir ve bu 1972'de 429 bin'e ulaşmıştır. Toplu sözleşmelerin uygulandığı işyeri sayısı 1963'te 156 iken bu sayı 1972'de

(1) Ü.B.K.P. S. 670

1.783'e çıkmıştır. Buna karşılık sendika sayısında göze batan bir artış olmamıştır.

Sendikalar faaliyetlerini üye sayılarını arttırmak toplu sözleşme düzeyini daha çok işyerine uygulamak şeklinde sürdürmüşlerdir.

Çalışma olanakları toplu sözleşme sistemi ile düzenlenen yerlerde taraflar bir anlaşmaya ulaşamadıkları takdirde en son araç olarak grev ve lokavtlara başvurumaktadırlar. Anlaşmazlıklar genellikle ücret anlaşmazlığından doğmaktadır.

1963-1971 yılları arasında toplu iş uyuşmazlıkları sonucu ortaya çıkan grevlerin kapsadığı işçi sayısı ve kaybolan işgünü toplamı (Kamu ve özel) Tablo (7) de görülmektedir.

(Tablo : 7) Grevler (1963 - 1971)

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Grev Süresi (Gün)	Kaybolan İşgünü		
				Toplam	Kamu Sektörü	Özel Sektör
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1963	8	1.514	269	19.739	4.360	15.379
1964	83	6.640	2.696	238.261	17.820	220.441
1965	46	6.593	1.730	336.835	18.719	318.116
1966	42	11.414	1.091	430.104	9.600	420.504
1967	100	9.463	3.992	344.112	119.577	144.535
1968	54	5.179	1.715	175.286	28.090	147.196
1969	86	20.162	1.927	323.220	132.066	191.154
1970	72	21.156	1.749	220.189	125.347	94.842
1971	78	10.916	2.131	476.116	217.428	258.688
Toplam	569	93.037	13.700	2.563.862	753.007	1.810.855

Kaynak : Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi (Yıl 1972, Cilt 1, Sayı 2).

Tablo (7)'de yer aldığı gibi 1963-1971 yılları arasında 569 grev olmuş, 93.037 işçi katılmış, 13.700 gün devam grev süresi içinde 753 bini kamu sektöründe 1.810 bini özel sektörde olmakla 2.564 işgünü kaybolduğu görülmektedir.

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

Çalışılan işçi sayısı itibariyle kamu kesimi işletmelerinin büyüklüğü, ayrıca işkolu düzeyinde yapılan toplu pazarlıkların yaygınlığı, tablo (8)'de görüldüğü üzere, greve katılan işçi sayısı ve kaybolan işgünü itibariyle kamu kesiminin toplam grevler içindeki nisbi önemini yükseltmektedir.

(Tablo : 8) Kamu Kesiminde Grevler

(1000)

Yıllar (1)	Greve Katılan Toplam İşçi Sayısı (2)	Greve Katılan Kamu İşçisi (3)	Yüzde Oranı (2/1) (4)	Toplam Kaybolan İşgünü (5)	Kamuda Kaybolan İşgünü (6)	Yüzde Oranı (6/5) (7)
1967	9.4	6.2	% 66	344.1	199.5	% 57
1968	5.1	1.2	% 24	175.2	28.0	% 16
1969	20.1	14.7	% 72	323.2	132.0	% 40
1970	21.1	18.9	% 89	220.1	125.3	% 56
1971	10.9	5.6	% 51	476.3	217.4	% 45

Kaynak : Çalışma Bakanlığı

(Tablo : 9) Lokavtlar (1963 - 1971)

Yıllar (1)	Lokavt Sayısı (2)	Devam Süresi (gün) (3)	Lokavta Uğrayan İşçi Sayısı (4)	Kaybolan İşgünü Toplamı (5)
1963	1	21	580	12.180
1964	1	36	36	1.008
1965	25	1.092	1.092	22.071
1966	—	—	—	—
1967	—	—	—	—
1968	71	1.317	727	14.397
1969	1	10	18	180
1970	4	276	1.389	98.229
1971	3	165	2.064	95.730
Toplam	133	2.917	5.857	243.795

Kaynak : 1965-1971 yılları rakamları : Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi (Yıl 1972) (Cilt, 1, Sayı. 2)

Tablo (9)'da yer aldığı gibi lokavt sayısı grevler kadar çalışma hayatında yer tutmamaktadır. Ve genellikle az başvurulan bir yoldur. 1963-1971 yılları arasında 133 lokavt yapılmış, 2.917 gün devam etmiş, 243.795 iş-günü kaybedilmiş ve 5.857 işçiyi kapsamına almıştır.

Ancak, 1970 ve 1971 yıllarında ise lokavt işverenlerce çok rağbet edilen bir yol haline gelmiştir. Tablo (9)'da görüldüğü gibi toplam lokavta uğrayan işçi sayısı içinde son iki yılın hissesi yüzde 58,9'dur.

Toplu iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar müstakil iş mahkemelerinde veyahut Asliye Hukuk Mahkemeleri tarafından yürütülmektedir. Çalışma hayatının gelişmesi ile orantılı olarak dava sayıları da artmaktadır.

2 — TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ÜCRETLER, İSTİHDAM VE GELİR DAĞILIMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Ücret politikasının üç önemli unsurundan : (a) Ücretlerin kanunî tesbiti, b) uzlaştırma ve tahkim usulleri ve c) toplu pazarlık) biri veya birkaçı ücret seviyesinin belirlenmesinde değişik ağırlıklarda etkili olmaktadır. Memleketimizdeki ücret politikası içinde bu üç araca da başvurulduğu görülmektedir. Devlet, kanunlara dayanarak asgari ücretleri tesbit ettiği gibi, kanunen grev yapılmasına imkân olmayan işyerlerindeki işçilerin ücretlerini, tahkim sisteminden faydalanmak suretiyle tesbit etmek imkânına sahiptir.

Öte yandan, ücret politikasının bu üç unsurunun da girmedığı ve geniş bir alana sahip bulunan tarımsal faaliyet kolları hariç tutulursa (1) ücretlerin tesbitinde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin en önemli araç haline geldiklerini görmekteyiz.

Genel ücret seviyesinin, esas olarak, işgücü arzı ve talebi tarafından tayin edildiğini kabul etmekle beraber, toplu iş sözleşmelerinin sendikaların başarısı ölçüsünde, kapsadıkları işçi kitlesinin gelirleri üzerinde etkili olduklarını kabul etmek zorunluluğu vardır.

Türkiye'de, toplu iş sözleşmesi düzeninin kurulmasında güdülen başlıca amaç da, bu yolla, gelir dağılımında mevcut dengesizlikte düzeltmeler sağlanmasıdır. Memleketimizde esasen düşük bir seviyede teşekkül eden

(1) Asgari Ücret Tesbit Komisyonu tarafından 23.3.1973 tarih ve 3 sayılı kararlar, tarım işçilerinin üç bölge üzerinden asgari ücretleri saptanmıştır.

millî gelirin dağılımından ekonomik ve sosyal huzursuzlukların başlıca nedeni olarak gösterilmektedir. Türkiye, Millî gelirin temerküz oranı bakımından, çeşitli ülkelerle karşılaştırıldığı vakit gelir dağılımı bakımından dengesiz yapıya sahip ülkeler arasında yer almaktadır. Nitekim, Türkiye 1972'de 364 dolar dolayında olan fert başına geliri ile, Avrupa ülkeleri arasında en geri düzeyde bulunmaktadır. Bu gelir, Avrupa Ekonomik Topluluğu üyelerinin ortalama gelir düzeyinin altıda biri kadardır. Ayrıca, kazanç grupları, bölgeler, sektörler ve meslek grupları itibariyle gelir dağılımı da dengesizdir.

Memleketimiz de fert başına millî gelir ve nüfus başına millî gelir tablo (10)'da görülmektedir.

Bilindiği gibi toplu pazarlık yoluyla teşkilatlanmış işçi gruplarının ücretlerinde meydana gelen artışlar, işverenlerin ve sermaye sahiplerinin de-ğil, genel olarak tüketicilerin teşkilatsız veya iyi teşkilatlanmamış işçi gruplarının millî gelirden aldıkları payın azalması sonucunu doğurduğu takdirde, emek gelirleri arasındaki dengesizlik büyüyebilir. Toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan ücret artışlarının fiyatlara yansması bu sonucun doğmasını kolaylaştıran bir unsurdur.

Ayrıca bazı yazarlara göre ana sorun ücretliler dışındaki kitlelerin sorunudur. Türkiye gibi memleketlerin gelir politikası esas itibariyle bugün çalışmakta olan mevcut işçinin gelir durumunu da nazara almak, fakat asıl mesele bir geliri olmayan insanlara bir gelir temin etmektir. Ancak biz bu çalışmada sadece ücretliler grubu ile ilgilenmek durumundayız.

1) *Toplu Sözleşmelerin Gelire Tesiri*

a) Ücretler

Ücret, bir istihsal unsuru olan emeğin bir yıl içinde yaratılan üretim değerinden aldığı hissedir.

Ücret, işçi yönünden istihsale kattığı emeğinin karşılığıdır. Bu nedenle işçi emeğinin karşılığını almak ister ve tarih boyunca da emek istihsalın diğer unsurları müteşebbis sermaye, tabii kaynaklar ile devamlı mücadele etmiştir. Emeğinin karşılığını alabilmek için işçi bütün Batı Ülkelerinde olduğu gibi sendikalaşmış, hakkını ferdi aramaktansa toplu arama yoluna gitmiştir. Sendikaların başlıca görevi ücret tesbitine katılmadır. İşçi bugün emeğinin hakkını toplu sözleşme ile alamadığı takdirde, son çare olarak grevlere başvurur. Bu iki yolda anayasa teminatı altındadır. Üc-

ret işçiler bakımından çok yönlü bir konudur. Ücret politikasına partilerin ve Hükümetin davranışı onların siyasî eğilimlerini de etkiler.

Ücret, işveren bakımından ise bir maliyet unsurudur. İşvereni etkileyen de bir yıl içinde yaratılan istihalden kendi hissesine düşendir. Ücreti bir maliyet unsuru olarak gördüğü içindir ki istihsal ünitesi içinde emeğe düşen payın az olmasını bir diğer deyimle az ücretle çok elde etmek ister.

(Tablo : 10) Nüfus Başına Millî Gelir

Yıllar	Millî Gelir Cari Faktör Fıatlar ile (2) Milyon TL.	Nüfus (3) Milyon kişi	Nüfus Başına Millî Gelir	Endeks 1968=100
1958	31.992.4	25.983	1.311	—
1959	39.611.0	26.735	1.482	113.0
1960	42.618.7	27.509	1.549	104.5
1961	45.117.8	28.231	1.598	103.2
1962	52.456.7	28.933	1.813	113.5
1963	60.843.6	29.655	2.052	113.2
1964	64.684.2	30.394	2.128	103.7
1965	69.204.7	31.151	2.222	104.4
1966	89.900.0	31.928	2.816	126.7
1967	90.807.0	32.724	277.5	98.5
1968	101.205.4	33.539	3.017	108.7
1969	112.135.3	34.375	3.066	101.6
1970	132.547.6	35.232	3.762	122.7
1971	172.868.2			
1972	211.207.5			

Kaynak : D.İ.E.

Bu iki çelişik istek nedeni ile emek ve işveren devamlı çatışma halindedirler. İşçiler üretimden paylarına düşeni alamadıkları işverenler tarafından istismar edildiklerini iddia eder; diğer yandan işverenlerde, ücretlerin üretimdeki artış ve işgücü veriminden daha fazla arttığı ve devamlı arttırılan ücretlerin ise maliyetleri ve fiyatları arttırdığından yakınırılar.

Ücret sorunu ile Devlet de yakından ilgilidir. Toplumun çeşitli sınıf ve tabakaları arasında iç barışı sürdürmek, adaletli bir gelir üleşim düzeni

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

kurmak da Devletin varlık sebeplerinden birisidir. Türkiye gibi az gelişmiş ve sanayileşmesini tamamlamamış ülkelerde, emekleriyle geçinenler tam örgütlenme ve kendi haklarını savunma imkânlarına her zaman sahip olamazlar. Bu arayışı Devlet doldurmak zorundadır. Yani ücret sorunu Devlet için hem adil bir gelir dağılımı, hem de emeğin korunması ve çalışma şartlarını düzenleme aracıdır. Ayrıca ücret politikası, talep idaresi politikasının ayrılmaz bir parçasıdır.

Ücret sorunlarını, ücret fiyat ve ücret - gelir dağılımı, ücret - toplu sözleşmeler, incelemeye geçmeden bazı kavramları açıklığa kavuşturmakta fayda vardır.

Ücret haddi, işçinin belli bir zaman süresi içinde veya belli bir üretim birimi başına elde ettiği paradır.

Net ücret, ücret haddinin çalışılan zamanla yahut belli bir zaman süresi içinde işçinin istihsal ettiği üretim birimi ile çarpılması sonucu bulunan tutardır.

İşgücü geliri: İşçi çalıştığı süre içinde aldığı ücret dışında bazı tazminatları toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre çeşitli yardımlar, ikramiyeler ve primler şeklinde bazı parasal veya aynı ödemelerden faydalandığı gibi çalışmadığı zamanda ücret alır. Bunların toplam net ücrete ilâvesi işgücü gelirini verir ki bu da yukarıda belirttiğimiz tanımdaki ücrettir ve işgücü bu gelirle ilgilidir. Çünkü bu gelir kendi hayat seviyelerini veren bir ölçektir. Ayrıca ücret haddelerinin yüksekliği, ücret gelirlerinin seviyesi hakkında da bilgi vermez.

Diğer yandan, işçinin maliyeti konusu ile ilgili olan işveren bakımından sadece ücret gelirleri de yeterli değildir. İşgücü maliyetine, ücret geliri dışında sosyal sigortalar primine katılma, işçi eğitim giderleri, işçi yolukları gibi diğer ek giderleri de katmak zorunluluğu vardır.

Türkiye'de ücret hadleri, ücret geliri ve işçinin işverene maliyeti konusunda bütün işyerlerini kapsayan istatistikler derlenmemektedir. Devlete ait kurumlarda bu bilgilerin bir kısmı bulunabilmekte ancak özel sektör için bu bilgileri elde etmek mümkün olamamaktadır.

Ücret gelirleri ile ilgili hesaplamalarda Sosyal Sigortalar Kurumu, İstatistikleri kullanılmıştır. Bu istatistikler, Sosyal Sigortalar Kanunu'na giren bütün işyerlerindeki işçi sayısı ve ücretlerle ilgili sağlam bilgi vermektedir. Bu istatistiklerde «Sigorta Primine Esas Ücret» ücret deynimi yerine

kullanılmaktadır. Sigorta primine esas ücret, sigortalı işçiye ödenen günlük, haftalık veya aylık esas ücretlerden başka, kıdem, devam ve üretime bağlı primleri, fazla çalışma gibi ücret mahiyetindeki ödemeleri ihtiva etmekte, ancak aynı menfaatlerle, kanunî ikramiyeleri (ilâve tediyele), ölüm, doğum yardımlarını çocuk zamlarını ve sosyal gayelerle ödenen diğer gelirleri kapsamamaktadır. Özellikle Devlet işyerlerinde çalışan işçiler için sigorta primine esas alınmayan ve fakat ücret gelirleri içersinde düşünölebilen bu tip ödemeler önemli bir ağırlığa sahiptir. Ayrıca, gelir vergisindeki asgarî geçim hadleri uzun zamandır değiştirilmediği ve eski hadler fiyat artışları karşısında bir anlam ifade etmez hale geldiği için özel sektörde yan ödemelere öncelik vermeye başlamıştır. Özellikle yabancı sermaye ile çalışan kuruluşlar değişik adlar altında yan ödemelerde bulunmaktadırlar.

Sosyal Sigorta Primine esas ücretlerin temel veri olarak alınmasının bir diğer sakıncası da incelenen dönem içinde Sosyal Sigortalar kapsamındaki değişmelerdir. Başlangıçta yalnız 10 ve daha fazla işçi çalıştıran ve 3008 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışanlar hakkında uygulanan sosyal sigortalar, 1952 yılında basın işlerinde çalışanları, 1954 yılında gemi adamlarını da kapsamına almıştır. Yine 1952 yılından itibaren çeşitli tarihlerde çıkarılan kararnemelerle, 50 bin veya daha fazla nüfuslu şehirlerde, çeşitli işkollarında 4-5 kişi çalıştıran işyerlerine uygulanmıştır. 1965 yılında 506 sayılı Kanunla asgarî çalışan kişi sayısı tahdidi kaldırılarak kapsam büyük ölçüde değiştirilmiştir. Ancak, şehir ve kasabalarda Belediye sınırları içinde 4 kişiden, bunların dışındaki yerlerde 8 kişiden az kişi çalıştıran işyerleri ile ilgili uygulamanın gerekli sağlık ve diğer örgütlerin kurulmasından sonra başlatılması uygun görölmüştür.

Sosyal Sigortalar Kanunu 1967 yılı sonuna kadar 56 ilde bir kişi çalıştıran işyerlerini kapsamına almıştır. Sigortaya tabi işçilerin bölgeler itibariyle zaman içinde bu farklılaşmasının, ücret ortalamalarını büyük ölçüde etkilediği muhakkaktır.

Bütün eksik ve mahsurlarına rağmen ücret konusunda tek sağlam bilgi olduğu nedeni ile bütün hesaplamalar için Sosyal Sigortalar Kurumu istatistikleri kullanılmıştır.

Tablo (11)'in tetkiki ile göröleceği gibi tarım dışı sektörlerde çalışan işçilerin yüzde 41.3 si kamu ve yüzde 58.5'i özel sektörde çalışmaktadır. Yine tabloda yıllar itibariyle sigortalı işçilerin sayısında kamu ve özel sektöre göre dalgalanmalar görölmektedir. Özel sektörde ortalama sigortalı işçi sayısındaki artış % 7.9 kamu sektöründe ise % 5.0'dır.

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

(Tablo : 11) Sosyal Sigorta Uygulamasına Tabi Sigortalı İşçi Sayısı

Yıllar (1)	Toplam İşçi Sayısı (2)	Artışlar (3)	Kamu (4)	Artışlar (5)	Özel (6)	Artışlar (7)	Yüzde Oranları (4)/(2) (6)/(2)	
							(8)	(9)
1960	621	—	292	—	329	—	47.0	53.0
1961	689	10.9	298	2.1	390	18.5	43.2	56.6
1962	680	— 1.3	288	— 3.4	392	0.5	42.3	57.6
1963	711	4.6	312	8.3	399	1.8	43.9	56.1
1964	765	7.6	324	3.8	442	10.0	42.3	57.7
1965	896	20.4	389	20.0	507	14.7	42.2	55.1
1966	992	7.7	413	6.2	579	14.2	41.6	58.4
1967	1.069	7.8	437	5.8	633	9.3	40.9	59.4
1968	1.206	12.8	511	16.9	695	9.8	42.4	57.6
1969	1.262	4.6	521	2.0	741	6.6	41.3	58.7
1970	1.314	4.1	526	1.0	787	6.2	40.0	60.0
1971	1.404	6.8	510	— 3.0	894	12.3	36.3	63.7
1972	1.525	8.6	512	0.4	1013	13.3	33.6	66.4
Ortalama Artış		7.9		5.0		9.8	41.3	58.5

Kaynak : D.İ.E. Yılığ ve Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü.

(Tablo : 12) Sigortalı İşçi Ücretleri

Yıllar (1)	Ortalama Kamu (2)	Sigortalı Endeks (3)	Kazancı Özel (4)	TL. (5)	Endeks (6)
1960	13.6	100	15.3	—	—
1961	14.6	107.3	16.4		107.2
1962	15.8	108.2	17.0		103.7
1963	17.4	110.1	18.3		107.6
1964	19.4	115.0	19.6		107.1
1965	22.1	113.9	21.2		108.2
1966	24.9	112.7	22.6		106.6
1967	28.0	112.4	24.4		108.0
1968	31.1	111.1	26.2		107.4
1969	34.2	109.9	30.8		117.5
1970	38.7	113.2	33.0		107.1
1971	44.4	114.7	36.3		110.0
1972	48.7	109.7	41.4		114.0

Kaynak : Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü

Tablo (12)'de kamu ve özel sektör olarak 1960 yılından bu yana ortalama cari ücretler görülmektedir. Her iki sektörde çalışan işçiler aynı vasıfta olmakla beraber ücret kamu sektöründe daha yüksektir. Bu ücret farkı vasıflı ve vasıfsız işçi de daha çok belirlemektedir.

(Tablo : (13) Tarım Dışı Sektörlerde Ortalama Günlük Kazançlar

Sektörler	Cari Fiyatlarla					
	1963	1965	1967	1969	1971	1963-71 Ortalama Artış % si
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sanayi	16.9	19.9	24.2	32.1	38.4	10.9
Madencilik	14.3	17.0	22.3	27.0	35.1	11.0
İmalât	17.2	20.7	24.8	31.8	39.6	11.0
Enerji	18.6	19.1	24.1	29.0	34.4	8.0
İnşaat	18.6	21.3	27.0	32.2	35.5	8.4
Ticaret	25.3	28.4	29.5	33.7	38.9	5.5
Ulaştırma	20.3	23.8	31.6	38.4	44.8	10.3
Hizmetler	20.8	24.8	28.5	34.0	40.6	8.7

Kaynak : Ü.B.Y.K. S. 672

Tablo (13)'de sektörler itibariyle sigortalı işçilerin günlük kazançları görülmektedir. En yüksek kazançlar ulaştırma ve hizmetler sektöründe ve en düşük sigortalı kazançları ise madencilik ve enerji sektöründedir. Yine tablonun tetkiki ile görüleceği üzere 1963'ten bu yana en yüksek ortalama artışlar madencilik ve imalât sanayiindedir. Bilindiği gibi madencilik sektöründe sendikalaşma oranı yüksek ve imalât sanayii ise işgücü vasıf verimi en yüksek sektördür. (1); Yine 1971 yılı rakamları geçmiş senelerle karşılaştırıldığında sektörlerde ücretlerin dağılım farkının azaldığı görülmekte ve bu da uzun dönemde ücret farklarının çeşitli etkiler altında yakınlaşmaya yüz tuttuğunu göstermektedir.

b) Ücretler ve Fiyatlar (Reel Ücretler)

Buraya kadar sigortalı işçilerin ücretlerini kamu, özel ve ayrıca sektörler itibariyle inceledikten sonra ücret artışlarının fiyatlar karşısındaki durumlarını inceleyelim. Zaman içinde ücretlerin artışları, fiyat artışlarını nasıl takip etmiş ve toplu iş sözleşmelerinin ücret artışlarına etkisi olmuş mudur?

(1) ÜBK P. S. 670.

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

(Tablo : 14) Sigortalı Ortalama Cari Ücretleri ve Reel Ücretler

Yıllar	Cari Ortalama Sig. İşçi Ücreti	Endex	İstanbul Üc. Geçin. End.	Yıllık Artış	Reel Sig. İşçi Üc.	Reel Ücret End.	Yıllık Artış %	Ortalama Artış
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1958	10.90	100.0	100.0	—	10.90	100.00	—	—
1959	13.28	121.8	123.1	23.1	10.79	98.99	-1.01	—
1960	14.45	132.5	131.2	8.1	11.01	101.00	2.01	—
1961	15.59	143.0	136.7	5.5	11.40	104.58	3.58	0.92
1962	16.48	151.0	142.8	6.1	11.54	105.87	1.29	—
1963	17.91	R 164.3	157.1	14.3	11.40	104.58	1.29	—

Toplu Sözleşmeden Sonraki Durum :

1964	19.50	178.8	160.1	-3.0	12.18	111.74	7.16	—
1965	21.64	198.5	169.3	9.2	12.78	117.24	5.50	—
1966	23.28	213.5	176.8	7.5	13.17	120.82	3.58	6.6
1967	23.83	236.9	187.6	10.8	13.77	126.33	5.51	—
1968	28.22	258.8	196.6	9.0	14.39	132.12	5.68	—
1969	32.13	294.7	204.5	8.0	15.71	144.12	12.11	—
1970	35.32	324.0	225.8	21.3	15.64	143.49	-0.63	—
1971	39.32	360.7	266.0	40.2	14.78	135.60	-7.89	-4.8
1972	43.00	394.4	303.9	37.9	14.15	129.81	-3.79	—

Kaynak : SSK. ve DİE.

Tablo (14)'de sigortalı işçi ücretlerinin cari ve reel olarak yıllar itibarıyla dağılımı görülmektedir. Ücretler toplu iş sözleşmelerinden evvelki devrede oldukça istikrarlı ve dönem sonuna doğru ise düşmektedir. Toplu iş sözleşmeleri devresine geçildikten sonra 1969 senesi sonuna kadar reel ücretlerde artış olmakta ve ortalama % 6.6 bir artış göstermektedir. Demek ki, toplu iş sözleşmeleri devrine gelene kadar ücretler fiyatlardaki artışları takip edememiş ve bu devirden sonra ücret artışları yükselmiştir.

Tablo (14)'de cari ortalama sigortalı işçi ücretleri de görülmektedir. 1958 - 1963 arasında ortalama yüzde 10.7 bir artış olmuştur. 1959'daki ücret artışı 1958'de yapılan devalüasyonun fiyatlara getirdiği artışın ücretlere etkisi olarak yorumlandırılabilir. Aynı yıl reel ücretlerde durum terstir, aslında ücretlerde düşüş olmuştur. 1959 senesinden itibaren istikrarlı bir artış olmuştur. 1964-1969 arasında ise ki, bu devir toplu sözleşmeler dü-

zeyine geçişten ikinci devalüasyona kadar olan devirdir. Ortalama ücretlerde yüzde 21.79 civarındadır.

Yine Tablo (14)'de İstanbul ücretliler geçindirme endeksi görülmektedir. 1958 devalüasyonundan toplu sözleşme düzeyine geçene kadar olan devrede ortalama yüzde 11.42 artmış 1963-1969 devresinde ise ücretliler geçinme endeksi ortalama yüzde 15.66 artmıştır.

Demek ki geçinme endeksindeki artışı, ücretler 1958-1963 devresinde hiç takip edememiştir. Reel ücret artışı tabloda görüldüğü gibi olmamıştır. 1963-1969 devresinde ise ücretliler geçinme endeksi ortalama yüzde 6.9 artmış buna karşılık reel ücretler ortalama yüzde 6.6 artmıştır. 1970 yılından sonra ise ücretliler geçinme endeksi yüzde 33.1 artmış, reel ücretlerde ise yüzde —4.8'lik bir düşme olmuştur. Bu da toplu sözleşme düzeyine geçtikten sonra ücretlerin fiyat artışlarını uzaktan takip edebildiğini göstermektedir.

(Tablo : 15) Kamu ve Özel Sektör Sigortalı Reel Ücretleri

Yıllar	Özel Kesim Gerçek Ortalama Günlük Ücret	Artışın Kümülatif End.	Ortalama Yıllık Artış	Kamu Kesimi Gerçek Ort. Günlük Üc.	Artış Kümülatif End.	Ortalama Yıllık Artış
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1958	11.62	100.0		9.99	100.0	
1959	11.38	98.8		10.10	101.1	
1960	11.64	100.2	—0.9	10.33	103.4	% 2.16
1961	11.99	103.2		10.60	106.1	
1962	11.89	102.3		11.09	111.0	
1963	11.66	100.3		11.07	110.8	
1964	12.23	105.2		12.11	121.2	
1965	12.53	107.8		13.06	130.7	
1966	12.76	109.8	% 4.8	14.08	140.9	% 9.5
1967	13.02	112.0		14.90	149.1	
1968	13.38	115.2		15.87	158.9	
1969	15.02	129.2		16.75	167.7	
1970	16.52	142.2	% 10.7	18.42	184.4	% 17.6
1971	17.51	150.7		20.26	202.8	

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

Tablo (15)'de görüldüğü gibi reel olarak ücretler özel sektörde toplu iş sözleşmelerinin başladığı yıl olan 1963 yılına kadar kamuya nazaran yüksektir. Ve bu devrede kamuda yüzde 2.16 bir artış olmasına rağmen özel sektörde artış yoktur. Aksine devre sonlarına doğru düşüş de olmuştur. 1964'den sonraki devrelerde özel sektörde ücretler gerek mutlak olarak ve gerekse yıllık artış kamuya kıyasla azdır. Kamuda ücret artışlarının yüksekliği kamu sektöründe toplu sözleşmelerin pazarlık gücünün daha etkin olduğu ile izah edilebilir.

Kamu iktisadî kuruluşlarında çalışan işçilerin pazarlık gücü daha fazladır. Toplu sözleşmelerin kapsamına giren işçi sayısının yüzde 62.12'si kamu, yüzde 37.88 ise özel sektördedir. Genellikle ücret artışı talebi kamu sektöründe çalışan işçilerden gelmekte, özel sektör de bu ücret seviyesine uymaktadır.

Toplu sözleşme düzenine geçildikten bu yana Ankara ve İstanbul geçinme endekslerinin incelenmesinde fayda vardır.

(Tablo : 16) Ankara ve İstanbul Geçinme Endeksleri 1963=100

Yıllar (1)	Ankara (2)	Fark (3)	İstanbul (4)	Fark (5)
1963	—	—	100	—
1964	100.8	0.8	100.2	0.8
1965	107.6	6.8	104.8	4.0
1966	113.5	5.9	113.6	8.8
1967	120.6	7.1	129.6	16.0
1968	125.6	5.0	137.6	8.0
1969	132.7	7.1	144.2	6.6
1970	148.3	15.6	155.6	11.4
1971	180.7	32.4	185.2	29.6
1972	208.3	27.6	213.7	28.5

Kaynak : Ticaret Bakanlığı

Tablo (16)'da Ankara ve İstanbul geçinme endekslerindeki artışlar görülmektedir. Ankara genellikle hizmetler sektörünün ağır bastığı bir şehirdir. Buna rağmen 1970 devalüasyonuna kadar geçinme endeksinde yüzde 32.7 artış olmuştur. İstanbul'da ise imalât sanayii ağır basmakta burada da geçinme endeksleri yüzde 44.2 yükselmiştir. 1970 yılında ise bilindiği gibi devalüasyon yapılmıştır. Bunun her iki şekilde etkileri yine tabloda görülmektedir.

Şimdi de 8 Ağustos 1970 devalüasyonundan sonraki aylara göre fiyat artışlarındaki dalgalanmaları inceliyelim.

(Tablo : 17) Toptan Eşya Fiyatları İndeksi

Aylar	Toptan Eşya Fiyatları İndeksi	Fark	
(1)	(2)	(3)	
1970			
Ağustos	142	—	
Eylül	144	2	
Ekim	146	2	
Kasım	148	2	
Aralık	150	2	
1971			
Ocak	157	7	
Şubat	160	3	
Mart	161	1	
Nisan	162	1	
Mayıs	165	3	
Haziran	165	— 1	
Temmuz	171	7	
Ağustos	173	2	
Eylül	172	— 1	33
Ekim	177	5	
Kasım	182	5	
Aralık	185	3	
1972			
Ocak	189	4	
Şubat	195	6	
Mart	194	— 1	
Nisan	195	1	
Mayıs	197	2	
Haziran	198	1	
Temmuz	201	3	
Ağustos	202	1	
Eylül	203	1	62
Ekim	204	1	
Kasım	209	5	
Aralık	212	3	
1973			
Ocak	213	1	
Şubat	224	11	
Mart	226	2	
Nisan	228	2	
T o p l a m			88

Kaynak : Ticaret Bakanlığı, Konjonktür Dairesi

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

(Tablo : 18) Ortalama Ücretler ve Geçinme İndeksleri

Yıllar	Ort. Gii. Ücret	Küm. End.	Ort. Art.	11 İl. Ort. Geg.	Aylık Art.	Ort. Art.	Ort. Reel Ücret	Küm. End.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1970								
Ağustos	34.70	—		115.70	—		29.99	100.00
Eylül	35.32	101.78		118.30	2.60		29.86	99.56
Ekim	36.47	105.10		119.60	1.30		30.49	101.67
Kasım	35.76	103.05		119.90	0.3		29.82	99.43
Aralık	40.12	115.61		121.60	1.7		32.99	110.34
1971								
Ocak	37.37	107.69		124.40	2.8		30.04	110.16
Şubat	36.86	104.84		126.80	2.4		29.07	96.93
Mart	37.85	109.07		128.40	1.6	1.85	29.48	98.30
Nisan	38.99	112.36	10.8	130.10	1.7		29.97	99.93
Mayıs	39.59	114.09		130.50	0.6		30.18	100.63
Haziran	36.13	104.12		133.70	3.2		27.02	90.09
Temmuz	37.90	109.22		136.10	2.4		27.85	92.86
Ağustos	37.96	109.39		137.70	1.6		27.57	91.93
Eylül	39.51	113.86		140.00	2.3		28.22	94.09
Ekim	39.55	113.97		142.20	2.2		27.81	92.73
Kasım	39.95	115.12		144.00	2.0		27.74	92.50
Aralık	39.32	113.31		144.40	0.4		27.23	90.79
1972								
Ocak	43.55	125.50		146.40	2.0	1.20	29.75	99.20
Şubat	39.69	114.38		148.40	2.0		26.75	89.19
Mart	40.68	117.23		148.10	0.3		27.47	91.60
Nisan	40.79	117.55		149.50	1.4		27.28	90.96
Mayıs	42.47	122.39	11.82	149.60	0.1		28.39	94.66
Haziran	41.60	119.88		148.80	0.8		27.96	93.23
Temmuz	42.63	122.85		150.60	1.8		28.42	94.76
Ağustos	42.81	123.37		152.00	1.4		28.16	93.90
Eylül	42.68	122.99		156.40	4.4		27.29	90.59
Ekim	45.05	129.82	6.40	162.90	6.5	3.1	27.66	92.23
Kasım	47.64	137.29		164.30	1.4		28.99	96.66
Aralık	51.70	148.99		164.40	0.1		31.45	104.87

Kaynak : Ticaret Bakanlığı, Konjonktür Dairesi Sosyal Sigortalar Kurumu

NOT : Ankara ve İstanbul Geçinme İndeksi aylık genel İndeks sayıları büyük farklar göstermediği nedeniyle sütun 5'te basit aritmetik ortalaması alınmış ve hesaplamalar bu seriye göre yapılmıştır.

Tablo (17)'de görüldüğü gibi devaluasyon kararı alındıktan sonra bir yıl içinde toptan eşya fiyatları endekslerinde 33 puanlık bir artış olmuştur. Aynı artışları geçinme endekslerinde de izlemek mümkündür. Tablo(16). Ancak tablodaki bilgiler yıllık rakamlardır.

Tablo (18)'de ise Ağustos 1970'ten sonra aylar itibariyle ortalama ücretler ile 11 ili birleştirmiş geçinme endeksleri ve bu endekslerle realize edilmiş ücretler görülmektedir. Devaluasyondan 1971 Ağustos sonuna kadarki devrede reel ücretlerde hemen hiç değişme olmamıştır. Aslında cari ücretlerde aylık ortalama yüzde 10'8 lik bir artış olmuştur. Ancak geçinme endekslerinde görülen aylık ortalama yüzde 1.85'lik bir artış ücretlerdeki artışın gerçek olmadığını göstermektedir. Tabloda görüldüğü gibi bu arada ücretler gerek reel gerekse cari olarak fiyat endekslerini ancak takip eder durumdadır. Devaluasyon yapıp, paranın değeri yeniden tespit edildikten sonra içerde fiyat istikrarını sağlayacak tedbirlerin alınması da gerekmektedir. Bilhassa tüketimi kısıtlayıcı tedbirlerin alınması bütün para ayarlamaları ve istikrar programlarında başvurulan klasik tedbirlerdir. Devlet bu tedbirleri alacak yerde, iktisadi devlet teşekküllerinin mamullerine yüzde 50-100 arasında zamlar yapılmış, emekli ve memur maaşlarına yapılan zamlar yürürlüğe konmuştur. Konut sektöründe yeni vergilemenin yarattığı durgunluk nedeniyle piyasaya sürülen para tüketimi kaymış böylece devaluasyonun iç fiyatları arttırma etkisi güçlendirilmiştir. Para ayarlaması sonunda kazanılan rekabet gücü korunamamış, ihracat teşvik tedbirlerinin idamesi ile kârlı hale gelebilmiştir. Kamu kesiminde yatırımlar finansman zorlukları, özel kesimde ise ithal güçlükleri nedeniyle duraklamış, bu etkiler sonucu üretimdeki artışlar yavaşlamış ve işsizlik artmıştır.

Teoride genel olarak ispatlanan husus devaluasyonun işçi gelirlerinin aleyhine olduğudur. Aslında yukarıdaki tablolar ve hesaplamalar devaluasyonunun teorideki bu tesirini destekler durumdadır.

İşçi ücretleri; devaluasyondan bu yana artan fiyat endekslerini ancak takip eder durumdadır ve hatta devaluasyonun işçi gelirleri aleyhine olduğu da söylenebilir. Ancak böyle kesin bir karara varmadan evvel maliyetler içinde ücretin payını ağırlığının incelenmesi gereklidir. Artan fiyatlar karşısında maliyetlerin hacmi, maliyetler içinde ücretlerin tesiri nasıl bir seyir takip etmiştir. Ancak böyle bir araştırmanın yapılması zaman istemekte ve ayrıca konumuzun da dışında kalmaktadır. Bununla beraber İstanbul Sanayi Odasının 1972 yılında yayınladığı bir araştırma sonuçlarından burada kısaca değinmekte fayda vardır. İstanbul Sanayi Odası ve

Borsalar Birliği seçilen 550 büyük firmada bir maliyet araştırması yaptırmıştır. Buna göre yüz liralık reel üretim başına ücretleri nispeti 10,53'tür. Araştırmanın, sigortalı olarak çalışan işçi sayısının yüzde 27,5'ini kapsamına aldığı da unutulmamalıdır.

Eskiden olduğu gibi bugün devalüasyondan pek fazla ürkülmemekte, denge sağlamak rekabet gücünü artırmak için zaman zaman başvurulabilecek iktisadî politika aracı haline gelmiştir. 1970 devalüasyonu bu amaçla yapılmış fakat beklenen nisbi ölçüde sağlanabilmiştir. 1973 Şubat ayında ikinci bir devalüasyon yapılmıştır. Bu devalüasyondan beklenen turizm gelirlerinin, işçi dövizlerinin artacağı ekonominin büyümesinin sağlanacağıdır. Ancak yeni devalüasyonun fiyat artışları ile yutulması önlenmeli ve gerçek büyümeye gidiş yolları aranmalı artan işçi dövizlerinin verimli yatırımlara kaydırılması sağlanarak işsiz kitleye istihdam yaratılmalıdır.

Buraya kadar ücret-fiyat ilişkileri tartışıldı, ücret artışları ve bu artışlara toplu sözleşmelerin etkileri incelendi. Önemli olan cari ücret artışları değil, bu ücretlerin satın alma gücüdür. Yine tablolarda geçinme endekslerinin ücret artışlarından daha fazla yükseldiği, bu nedenle işçinin eline geçenle satın aldığı mal ve hizmet tutarının düştüğüne değinildi. Ancak işçinin bu dönem içinde hayat seviyesinin eskisine göre yükseldiği ve sosyal güvenlik kapsamının genişlediği de unutulmamalıdır.

c) *Toplu İş Sözleşmeleri ve Asgarî Ücretler*

Asgarî ücret çok çeşitli anlamlarda kullanılmakla beraber, burada söz konusu olan Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin yapılmaya başlanmasından sonra bunların kapsamı içine giren işyerlerindeki işçilerin ücretlerinin en alt sınırıdır. Ashında, asgarî ücretlerin tamamiyle toplu iş sözleşmeleriyle tesbit edilmiş olmaları da mümkündür. Bununla beraber, asgarî ücretlerin tesbitinde kazaî ve teşriî yollara başvurulduğu da görülmektedir.

Türkiye'de ilk defa 1936 tarih ve 3008 sayılı Kanunu'nun 32. maddesinde asgarî ücretlerin kamu otoritelerince tesbit edileceği öngörülmüş bulunmaktaydı.

8.1.1951. tarihinde çıkarılan yönetmelikte asgarî ücretlerin ne yolla tesbit edileceği düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 1. maddesinde asgarî ücret «aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma gücü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakaçak ve aydınlatma gibi zarurî ihtiyaçlarını karşılayabilecek kifayette olan bir ücret

ret..» olarak tanımlanmıştır. Öte yandan, aynı yönetmeliğin 4. maddesinde «bir işveren veya işveren vekili, tesbit ve ilân olunan asgarî ücretlerden daha az bir ücret ödeyemez» hükmü yer almış bulunmaktadır. Bu yönetmeliğe göre asgarî ücretler, yönetmelikte öngörülen «Asgarî ücret tesbit komisyonları» tarafından tesbit olunur.

Kanunî asgarî ücretlerde gözetilen temel amaç, vasıfsız bir işgücünün ortalama ücretinin, ekonomik nedenlerle sosyal yönden kabul edilmez bir düzeye inmesini kanunî yollardan önlemektir.

Kanunî asgarî ücretler 1969 yılına kadar mahallî komisyonlarca ve 1969 yılından itibaren ilgili taraflardan meydana gelen ve Çalışma Bakanlığına bağlı bir komisyon tarafından, bütün ülke için merkezî kademede tesbit edilmektedir. Küçük ve düzensiz işletmelerde uygulama olanağı sınırlı olmakla beraber, kanunî asgarî ücretlerin saptanan düzeyi, özel kesim ücret yapısı üzerinde etkili olabilmektedir. Kamu kesimi fiilî ücretlerinin, kanunî asgarî ücretin oldukça üstünde gerçekleşmesi nedeniyle, asgarî ücret seviyesinin teşbitinden kamu kesimi daha az etkilenmektedir (1).

Son yıllardaki uygulamalarda, asgarî ücretlerin tesbit edildiği bölgelerin ve işkollarının sayıları, yeterli olmamakla beraber, eskiye nazaran daha hızla artmış bulunmaktadır.

Tesbit edilen asgarî ücretlerin seviyesi, tesbitin yapıldığı yere, işkoluna, işyerinde sosyal yardım yapılıp yapılmamasına göre değişmektedir.

Ayrıca, çocuk ve yetişkin işçiler bakımından farklı asgarî ücret tesbit edilmektedir.

Kanunî asgarî ücretler, kamu kesiminde uygulanmakla beraber özel kesimdeki sadece dar bir alanda tatbik edilmektedirler.

1963 yılından sonra kısmen toplu iş sözleşmeleriyle saptanmaya başlanan ücretler ile, kanunî asgarî ücretler karşılıklı olarak birbirleri üzerinde etkili olmuşlardır. Bir yandan, asgarî ücretlerin tesbit edildiği yerlerde ve işkollarında yapılan toplu pazarlıklarda kanunî asgarî ücret seviyeleri, sendikaların ücret taleplerinin başlıca dayanağını teşkil etmiş; diğer yandan, toplu iş sözleşmeleriyle fiilî asgarî ücret seviyelerinde beliren yükselmeler, asgarî ücret komisyonlarının bu konudaki kıstaslarını, işçi lehine daha geniş tutmalarına sebep olmuştur.

(1) DPT. Üçüncü Beş Yıllık Plan sh. 743.

(Tablo : 19) Cari Ortalama İşçi Ücretleri ve Asgari Ücretler

Yıllar	Cari Ortalama Sig. İşçi. Üc.	Reel Ücretler Yıllık Ortalama	Asgari Üc. Yıllık Ort.	Endeks Küm.	Reel As. Ücret	Reel Üc. Endeksi Küm.	Reel As. Üc. Endeks Küm.	% 4/2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1958	10.90	10.90	6.53	100.0	6.53	100.00	100.00	59.9
1959	13.28	10.79	7.00	112.3	5.63	98.99	86.98	52.7
1960	14.45	11.01	7.22	110.6	5.50	101.00	84.23	49.9
1961	15.59	11.40	7.59	116.2	5.52	104.58	84.53	48.7
1962	16.48	11.54	8.53	130.6	5.97	105.87	91.42	51.8
1963	17.91	11.40	8.91	136.4	5.67	104.58	86.83	49.7
1964	19.50	12.18	9.34	143.0	5.83	111.74	89.28	47.9
1965	21.64	12.78	9.70	148.5	5.73	120.82	87.75	44.8
1966	23.28	13.17	10.72	164.2	9.18	126.33	140.58	46.1
1967	25.83	13.77	10.79	165.2	5.75	132.12	88.06	41.8
1968	28.22	14.39	11.20	171.5	5.70	144.12	87.29	39.7
1969	32.13	15.71	17.67	209.3	6.68	143.49	102.30	54.9
1970	35.12	15.64	17.67	270.6	7.82	135.60	119.75	50.0
1971	39.32	14.78	17.67	270.6	6.64	129.81	101.68	44.9
1972	43.00	14.15	23.30	356.8	7.67		117.46	54.2

Kaynak : Asgari Ücret Serisi. DPT; SPD 1968 ve Metin Kutal, Ücretler (İst. Üni.) 1969'dan alınmıştır.

Tablo (19)'da cari işçi ücretleriyle asgari işçi ücretleri görülmektedir. Her iki ücret serisi İstanbul ücretliler geçinme endeksi ile realize edilmiştir. Cari ortalama işçi ücretleri 1963'ten bu yana yüzde on, reel işçi ücretler aynı dönemde yüzde 6.6 artarken asgari ücretler 1.0 ve reel asgari ücretlerde % 2.59 artmıştır. Aynı dönem içinde Ankara geçinme endeksi % 32 İstanbul geçinme endeksi ise % 44 artmıştır.

Görüldüğü gibi asgari ücretler geçinme endekslerindeki artışları çok uzaktan bir eğilim olarak takip etmektedir.

Gelir, ücret ve fiyat politikaları saptanması ve bunların uygulanmasına dair çalışma ve faaliyetlerde, ücret hadleri ile enflasyon arasındaki ilişkinin ve millî ücret politikasının derinlemesine incelenerek bu politikaların, memleketin ekonomik ve sosyal şartları açısından isabetle saptanması ve

istikrarlı bir uygulama çerçevesinde sokulması, bilhassa ülkemizde önem arz etmektedir.

Bilindiği gibi, bir kısım işçilerin ücretleri toplu pazarlık yoluyla teşekkül ederken, bir kısmının ücretleri (sendika üyesi olmayan işçilerin ücretleri) doğrudan doğruya işverenler tarafından tesbit edilir. Gerçekten politik sosyolojik ve psikolojik karakterdeki pek çok faktör işverenin kararını etkilemektedir. İşveren, ücret politikasını saptarken ödemek istediği ücret, ödemeye gücü olduğu ücret ve ödemek zorunda olduğu ücret kavramlarını karşılaştırır. İşveren, hangi ücreti ödemeye gücü olduğunu tahmin ederken de

- (1) üreteceği mal veya hizmeti hangi fiyata satabileceğini,
- (2) işgücünün marjinal hasılasının ne olduğunu,
- (3) işgücü yerine ikame edebileceği diğer üretim faktörlerini hangi fiyatla temin edebileceğini düşünecektir.

Ödemek zorunda olduğu ücreti tahmin ederken, ihtiyacı olduğu nitelikteki işçilere, diğer işyerlerinde ödenen ücret miktarını ve işçiler için kendi işyerinin hangi ücret kademelerinde cazip olacağını dikkate alacaktır. Genellikle işverenlerin ödemek zorunda oldukları ücretlerin, ödemeye muktedir oldukları ücretlere kıyasla daha düşük olduğu söylenir. Bu iki sınırın tesbitinden sonra işveren, ödemek istediği ücreti seçecektir. İşveren bu sonuncu konuyu analiz ederken, büyük ölçüde ekonomi dışı faktörlerin etkisi altında kalır. Bilhassa sosyal görüşleri, kararının şekillenmesinde önemli derecede rol oynar.

İşçi ve işveren temsilcileri toplu müzakerelere otururken, kafalarında pazarlığın en alt ve en üst limitleri hakkında bir fikir vardır. İşçi ve işveren grupları ayrıca en alt ve en üst pazarlık limitlerinin dışında birer limit daha düşünmektedirler. İşçi temsilcilerinin düşündüğü, limit, kabul edilebilecek asgari ücret haddidir ki, bu noktanın altındaki ücretlerde sendika, bir grevin masraf ve zahmetlerini kabul edebilecektir. İşveren temsilcilerinin düşündüğü diğer limit ise, kabul edilebilecek en yüksek ücret haddidir. Bu noktanın üzerinde grev veya lokavt'ın yükleyeceği giderlere işveren katlanabilecektir. Sendikanın durak noktası, işverenin durak noktasının altında ise, bu iki nokta arasındaki ücret hadleri pratik bir müzakere alanı meydana getirebilecektir. Bu şartlar altında grev veya lokavt'ta başvurulmadan bir ücret anlaşması yapılabilecektir. Burada şu soru ortaya çıkar: Acaba ücret, sendikanın durak noktasına mı daha yakın olacaktır, yoksa işverenin durak noktasına mı? Bu sorunun cevabı büyük ölçüde tarafların pazarlık hünerlerine ve kuvvetlerine bağlıdır.

d) *Millî Gelir ve Ücretler :*

Yukardaki bölümlerde sanayileşmeye bağlı olarak aktif nüfus içinde ücretlilerin oranının da yükseldiğine değinmiştik. Tablo (1). Bu bölümde de üretime emek unsurları ile katılan grubun millî gelirden aldıkları hisseye ve bu hissenin zaman süreci içindeki gelişimi incelenecektir.

Bir millet ekonomisinde ana hedef adam başına düşen millî geliri arttırmaktır. Ancak adam başına düşen millî gelir ortalama bir rakamdır. Esasen millî gelirin artması yanında gelir gruplarına en adil şekilde dağılımının sağlanmasıdır.

Toplam ücretlilerin iktisaden faal nüfusa olan oranı artarken millî gelirden emeğe düşen gelir payı da çeşitli sosyal politika uygulamaları sonucu ortalama işçi geliri yükselmiştir.

(Tablo : 20) Sigortalı İşçi + Memur Ücret Ödemelerinin Millî Gelire Oranı

Yıllar (1)	Yıllık Toplam Ücret + Maaşlar (2)	Yıllık Toplam Ücret + Maaşla- rın Millî Gelire Oranı (3)	İndeks (4)	Memur Sig. İş. İk. Faal N. Or. (5)	İndeks (6)
1963	7.108	11.7	100	7.9	100
1965	10.240	14.6	124	9.6	121
1967	14.312	15.7	134	10.9	137
1969	19.167	17.0	145	12.5	158
1971	30.486	18.2	155	13.8	174

Kaynak : D.P. T. Üçüncü B.K.P. S. 675.

Tablo (20)'de görüldüğü gibi, memur + ücretliler grubunun millî gelir içindeki payları artmıştır. 1963 yılında 100 iken 1971 yılında 155 olmuş yani % 55 artmıştır. Memur + ücretlilerin iktisaden faal nüfus içindeki hissesi ise yüzde 74'e erişmiştir. Millî gelir içinde ücretlilerin payı artarken, aynı grubun çalışan nüfus içindeki ağırlığı da artmıştır. Ayrıca öde-

(1) Tarım Dışı Millî Gelir

meler içinde Personel Kanunu'nun memurlara getirdiği yeni ilâvelerde unutulmamalıdır. Burada hatırlanması gereken bir diğer husus da ücret ödemeleri içinde kamu kesimi ödemelerinin yüksekliğidir. (Bak sahife 24 ve tablo 12.)

Toplu sözleşmeler sisteminden yararlananlar işçi statüsünde olan grup olduğuna ve hesaplamalarımızı da sosyal güvenlik kapsamına giren işçilerle yaptığımızı göre sigortalı işçilerin millî gelirden aldıkları payın da burada incelenmesi gerekmektedir.

Tablo (21)'de yer aldığı gibi millî gelir içinde ücretin payı 1958-1963 arası oldukça istikrarlı bir gidiş göstermekte hatta devre sonuna doğru düşmektedir. Aynı durumu reel ücretlerde de görmüştük. Tablo (14). Sigorta işçi ödemelerinin (yıllık) millî gelir içindeki artışı toplu iş sözleşmelerinin başlangıç yılı olan 1963'ten sonra başlamaktadır. En büyük artışın

(Tablo : 21) Milli Gelir, Ücretler ve İşçi Sayısı

Yıllar (1)	M. G. (Tarım Dışı) Cari Faktör Fiyatları (2)	Toplam Sig. İşçi Ödemeleri Pri- me Esas Olan (3)	% 3/2 (4)	Kümülatif Endeks (5)	Sigortalı İşçi Sayısı Bin Kişi (6)	Endeks Kümülatif (7)
1958	17.502.0	1.838	10.50	100.0	611.7	100.0
1959	23.426.4	2.275	9.71	92.5	618.8	101.2
1960	25.068.7	2.624	10.47	99.71	620.9	101.5
1961	27.643.3	2.981	10.78	102.6	688.8	112.6
1962	31.690.5	3.237	10.21	97.2	680.1	111.2
1963	36.895.2	3.735	10.12	96.4	710.8	116.2
1964	40.782.6	4.267	10.46	99.6	765.3	125.1
1965	45.750.9	5.703	12.47	118.8	921.5	150.6
1966	54.540.7	7.032	12.89	122.8	991.5	162.1
1967	61.159.0	8.364	13.68	130.3	1.069.4	174.8
1968	70.262.5	10.160	14.46	137.7	1.206.2	197.2
1969	78.900.9	12.556	15.91	151.5	1.261.9	206.3
1970	93.533.4	15.496	16.57	157.8	1.313.5	214.7
1971	122.485.3				1.404.0	229.5
1972	153.022.5				1.525	249.3

Kaynak : D.İ.E. Yeni seriler.

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

1965 yılında ulaşmakta daha önceki bölümlerde bu sene içinde toplu iş sözleşmelerine katılan işçilerin sayısının da çok olduğunu belirtmiştik. Ayrıca 1965 yılında sosyal güvenlik uygulamasının kapsamı da genişlemiştir. 1964-1970 devresi içinde işçilerin millî gelirden aldıkları pay ortalama %12,9'dur. 1963'ten evvelki devrede ise eksi 0,6'dır.

Tablo (21)'de sigortalı işçi sayısının 1958-1963 devresinde artışının dengeli olduğu ortalama ancak % 3.1 oranında arttığı, halbuki toplu iş düzeyine geçişten bu yana sigortalı işçi sayısının da % 9.3 oranında artmış olduğu görülmektedir. Ücret ödemeleri millî gelir içinde artarken aynı dönemde sigortalı işçi sayısı da artmıştır. Ücret ödemelerinin millî gelir içindeki artışını büyük bir ölçüde işçi sayısındaki artışla izah etmek gerekmektedir. (Sütun 7)

Tablo (14)'de 1958 - 1963 devresinde cari ücret ödemelerinde yılda ortalama % 10.7 bir artış olduğu görülmektedir. 1964-1969 devresinde ise bu nisbet değişmemektedir. Halbuki reel ücretlerle ücret artışı toplu sözleşme düzeyine geçişten bu yana % 6.6 artmıştır.

(Tablo : 22) Fert Başına Millî Gelir ve Fert Başına İşçi Ücretleri

Yıllar (1)	Fert B. Millî Gelir (Cari) Bin (TL.) (2)	Sigortalı İşçi Ortalama Yıllık Kaz. (TL.) (3)	(3)/(2) (4)	Endeks Kümülatif (5)	Ortalama Artış (6)
1958	1.291	1.838	1.42	100.0	
1959	1.545	2.275	1.47	103.5	
1960	1.598	2.624	1.64	115.5	
1961	1.636	2.981	1.82	128.2	6.3
1962	1.786	3.237	1.81	127.5	
1963	1.994	3.735	1.87	131.7	
1964	2.086	4.267	2.04	143.7	
1965	2.185	5.703	2.61	183.8	
1966	2.491	7.032	2.82	198.6	
1967	2.669	8.364	3.13	220.4	25.9
1968	2.862	10.160	3.55	250.0	
1969	3.118	12.556	4.03	283.8	
1970	3.488	15.496	4.44	312.7	

Tablo (22)'de sigortalı işçi başına ortalama ödemelerin nüfus başına düşen ortalama kazanç ve buna oranları görülmektedir. Bu çıkan rasyo ücretli grubun milli ekonomide ağırlığını göstermektedir. Nisbetler tetkik edilirse 1963 yılından evvel A. B. düşen gelir artışları fert başına düşen ücret ödemeleri gibi dengeli bir seyir takip etmiştir. Ancak ücret gelirlerinin nisbeti gittikçe artmaktadır. Bu da toplu sözleşmeler düzenine geçişten bu yana işçi gelirlerinin mutlak arttığını ve her sene milli gelirden yükselen nisbetlerde işçi gelirlerinin ağırlığının arttığını göstermektedir. 1958 - 1963 arasında işçi gelirleri ortalama % 6.3 artarken, bu artış 1964 - 1970 döneminde % 25,9 olmuştur.

Netice olarak denilebilir ki, işçi gelirlerinin millî gelirden aldıkları pay devamlı artmakta ve toplu iş sözleşmeleri düzeyine geçişten bu yana ise ücret artışları hızlanmaktadır. Burada iktisaden faal nüfus içinde ücretlilerin ağırlığının da arttığı ve neticeleri etkilediği unutulmamalıdır.

Toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan ücret artışları, toplu pazarlık düzeyinin kurulmasından sonra geçen 9 yıl zarfında fiyat artışları yüzünden ortadan silinmiş değildir.

Toplu iş sözleşmesi düzeninden sonra, toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan ücret artışlarının, sabit fiyatlarla yıllık artış oranı, gittikçe azalmakla beraber, daha önceki yıllardan fazladır. Buna göre, toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan ücret artışlarının, bir kısım işçilerin millî gelirden aldıkları payı artırdığı şüphesizdir. Ancak, bunların payında meydana gelen büyümenin, hangi gelir gruplarının payının küçülmesine sebep olduğu üzerinde dikkatle durulması gereken bir husustur. Bu da, sıhhatli olarak yapılacak gelir dağılımı araştırmalarıyla ortaya konulabilir.

Toplu iş sözleşmeleriyle önemli ücret artışlarının sağlanmış bulunduğu kamu kesimine dahil işletmelerin ve genel olarak işverenlerin, bu yüzden doğan yüklerini tüketici kitlesine yansıttıklarını görmekteyiz. Bu cümleden olarak, kamu iktisadî teşebbüslerinin finansman güçlüklerinin Merkez Bankası imkânlarına başvurularak karşılanmış olması, vasıtalı vergilerin arttırılmış olması ve fiyatlarda görülen artışlar, bunu ifade etmektedir. Aslında, toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan ücret artışları, kârlardan veya kamu teşebbüsleri söz konusu olduğu takdirde, yüksek gelir dilimlerinden alınacak vergiler yoluyla karşılandığı ve bu uygulama ile ahenk teşkil edecek şekilde, diğer ekonomik politika tedbirlerinden yararlandığı takdirde, gelir dağılımındaki dengesizliğin belli bir ölçüde giderilmiş olması beklenebilir. Aksi halde, bazı ücretli ve aylıklı gruplar arasında karşılıklı ola-

rak, gelir basamaklarında dikeyine yer değiştirmelerden başka bir sonuç sağlanması mümkün görünmemektedir.

2 — Toplu Sözleşmelerin İstihdama Etkisi

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında yapılan tahminlere göre, 14.3 milyon civarındaki işgücü arzı, mevcut işgücü talebini 1.6 milyon aşmaktadır. 1995 yılında işgücü arzının 27.0 milyon'a yükseleceği tahmin edilmiştir (1).

Sanayi sektöründe iş imkânları, istihdam sorununu çözümlenecek ölçüde arttırılmamaktadır. İkinci 5 yıllık plan döneminde bu sektördeki iş imkânları yılda ortalama % 5.7 oranında bir hızla artmıştır. Öte yandan hizmetler sektöründeki iş imkânları yılda ortalama % 6.4 oranı ile daha hızlı gelişmiştir. Ancak, bu artışın önemli bir kısmı, kamu hizmetleri sektöründe, bu hizmetlerin gerektirdiğinden fazla sayıda istihdam yaratılarak sağlanmıştır. Ne var ki, mevcut sanayi sektörünün sınırlı iş yaratmasına karşılık, hizmetlerde görülen hızlı artış, geçici de olsa işsizliği önleyememektedir.

Türkiye'de işgücü farklı şartlarda çalışan gruplardan oluşmaktadır.

(1) Çoğunluğu teşkil eden, sosyal güvenlik ve sendikal sistem dışında kalanlarla, işsizler ve gizli işsizler,

(2) Sosyal sigorta ve sendikal sisteme girenler,

(3) Yabancı ülkelerde iş bularak, Türkiye'deki çalışma şartları seviyesinin üstünde çalışanlar, son 10 yıllık dönemde bu yöndeki gelişme, laşma yaratmıştır.

Halen düşük bir seviye'de bulunan millî gelir AET ülkeleri ortalamasının altında biridir. 1968-1971 ortalamasına göre, yurt içinde yaratılan gelirden tarımın payı % 30, sanayinin % 21, hizmetlerin ise % 49'dur. Yurtiçi gelirin % 30'unu yaratan tarım sektörü yaklaşık olarak nüfusun % 65'ine geçim kaynağı olmaktadır. Ayrıca gelir grupları ve bölgeler arasındaki gelir dağılımı da dengesizdir.

Sanayi genellikle küçük veya optimal olmayan büyüklükteki birimlerden oluşmaktadır. Maliyetler yüksek, mamûl kalitesi düşük, üretim tek-

(1) Yeni strateji ve kalkınma planı, Üçüncü Beş Yıl, 1973-1977, Ağustos, 1972, S. 17.

nolojisi geridir. En ileri teknolojiler seçilemediği gibi, (1), teknoloji geliştirilememekte ve ülke şartlarına uydurulamamaktadır. Ayrıca, kurulu sanayi, genellikle tüketim malı üreten sanayilerden meydana gelmektedir. Ara malı ve yatırım malı üretimi, sınıf üretim içinde gereken ağırlığı kazanamamıştır. Ara malları ve yatırım malları, ithalat içinde büyük bir yer tutmaktadır. Bu yapı, dış ticaret hadlerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Tarımsal üretim artışı hızlı ve istikrarlı olamamakta, tarımsal gelirin kalkınmaya katkısı sınırlı kalmaktadır (2). Aşlında kalkınma planları tarım sektörünü geliştirmek için gerekli olan gayreti öngördüğü, harcama tahsisleri yaptığı söylenemez.

Perspektif planda; yaşama seviyesinin yükseltilmesi, sanayileşme ve dış kaynaklara bağlılığın azaltılması amaçları yanında, istihdam sorununun çözümlenmesi ve gelir grupları arasındaki dengesizliğin nispi olarak giderilmesi ve sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması da ancak uzun dönemli amaçlar olarak benimsenmiştir.

Anayasa'nın 41. maddesi «İktisadî ve Sosyal Hayat, Adalete, Tam Çalışma Esasına..... göre düzenlenir», 42. maddesi ise «çalışma herkesin hakkı ve ödevidir» hükmünü getirmekte ve herkese iş imkânı sağlanması konusunda Devlete ödev vermektedir. Yeni stratejiye göre, sorunların çözümlenerek bu amaçların gerçekleştirilmesi, ekonominin temel hedef alınan gelişme düzeyine ve yapıya ulaştırılması, kalkınmanın 1995 yılına kadar uzanan bir perspektif içinde ele alınmasını zorunlu kılmıştır.

(Tablo : 23) İstihdamın Sektörlerarası Dağılımı

Sektörler	1962		1967		1972	
		%		%		%
Tarım	9.220	77.1	9.070	71.3	8.770	65.0
Sanayi	995	8.3	1.175	9.2	1.520	11.3
Hizmetler	1.660	13.9	2.150	16.8	3.070	22.7
Bilinmeyen	80	0.7	340	2.7	130	1.0
Toplam	11.995	100.0	12.735	100.0	13.480	100.0

Kaynak: Yeni Strateji ve Kalkınma Planı Üçüncü Beş Yıl, Ağustos 1972, S. 78.

(1) Yeni strateji dökümanı, Ağustos 1972, S. 18

(2) A.g.e. S. 19

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNDE GELİR VE İSTİHDAM POLİTİKASI

Üçüncü plan döneminde tarım dışı sektörlerde yaklaşık olarak 1.6 milyon kişi için yurtiçi istihdam imkânı yaratılması hedef olarak alınmıştır. Böylece tarım sektörü dışında çalışanların, toplam çalışanlara oranı 1972'de % 34 iken, 1977'de % 41'e yükselecektir.

Bilindiği gibi memleketimizin demografik yapısı ve nüfus artış hızı (yılda % 2.7 oranında) gözönüne alındığında, işgücü arzının istihdam üzerindeki olumsuz etkisi, bugün Türkiye'nin karşı karşıya bulunduğu en önemli sorunlardan biri olmaktadır. Üçüncü Beş Yıllık Plan Stratejisine göre bu sorun, ancak 1995 yıllarında çözümlenebilecektir.

Toplu sözleşme düzenininin 1963 yılından bu yana devam eden uygulaması sonunda ortaya çıkan «işçi ücretleri - verimlilik ve gelir ilişkileri» sorununa, uzun vadeli, istikrarlı ve ortak bir çözüm yolu bulma zorunluluğu, istihdam politikası açısından da gün geçtikçe kendini daha fazla hissettirmektedir. Toplu sözleşmelere katılabilir işçi sayısı iktisaden faal nüfus içindeki oranı yüzde on ve bu işçilerin 1972'deki toplu sözleşmeye katılma oranı ise yüzde 15'tir.

Günümüzde istihdam sorunu, özellikle gelişmekte olan ülkelerin başlıca sorunlarından biridir. Bütün hükümetlerin en büyük sosyal ve ekonomik sorunları işsizlik ve enflasyondur. Gelişmekte olan ülkelerin önemli bir özelliği de işgücü arzındaki artışların, istihdam artış hızını büyük ölçüde aşmasıdır.

Memleketimizde işçi ücretleri, fiyat artışları, işsizlik ve istihdam konuları özellikle son yıllarda, hükümetler, sendikalar, işverenler ve kamu oyu tarafından üzerinde önemle durulan sorunlar haline gelmiştir.

İşsize iş bulma yanında işçiye uygun çalışma şartları, adil bir kazanç ve sosyal güvenlik vermek de gereklidir. 1963 senesinden toplu iş sözleşmeleri düzenine geçişten bu yana işçinin gerek çalışma şartlarının düzenlenmesi ve gerekse gelirin artan geçinme şartlarına uydurulması anayasa teminatına alınmıştır. İşçi hakkının korunması için her zaman toplu sözleşmeye ve greve gidebilir. Memleketimizde işçi sendikaları, konfederasyonları çalışma hayatında gittikçe artan bir ağırlığa kavuşmuşlardır. İstihdam üzerinde ve ücretler konusunda gerektiğinde hükümetle pazarlığa girmektedirler. Hükümetin partilerin tutumuna göre de siyasetle ilgilenir hale gelmiştir.

Toplu sözleşme ve istihdam konusu incelenirken birinci kısımda tesbit ettiğimiz bir hususu hatırlamakta fayda vardır. Tarım dışı ekonomik

alanlardaki işçilerin yüzde 60'ı kamu sektöründe yüzde 40'ı özel kesimde çalışmaktadır. Tablo (3). Ayrıca kamusal sanayi ve hizmetler kesiminde çalışan işçilerin oranı yüzde 40 civarında ve bunlar tüm işçiye ödenen ücretler toplamının yüzde 51'ini almakta ve buna karşılık da örneğin imalât kesiminde yaratılan tüm üretimin yüzde 53'ünü vermektedir. (1). Gene kamu kesiminde çalışan işçilerin verimlilikleri özel teşebbüsükilerinkinden daha fazladır. Bu konuda Millî Produktivite Merkezi 1939-1968 arasındaki 30 yıllık dönem için ve kamu kuruluşlarında ücret - istihdam - verimlilik ilişkilerini konu alan bir araştırma yapmıştır. İmalât yapan kamu kuruluşlarında 1939-1945 dönemi emek verimliliği artışı % 2.6, 1945 - 1962 dönemi artışı % 1.6 iken, 1962'den sonra emek verimliliği % 11.4 oranında olmuştur. Tablo (24).

(Tablo : 24) İmalât Sanayünde Faaliyet Gösteren İktisadi Kamu Kuruluşları İçin Göstergeler

Yıllar	Reel Ücret Ankara	Reel Ücret İstanbul	Emek Verimliliği	Sermaye Etkinliği Verimliliği	İstihdam	Katma Değer
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1939-1945	% 00	% 0	% 2.6	% 13	% 14.7	% 17.7
1945-1962	% 5.8	% 5.8	% 1.6	% 0	% 4	% 5.6
1962-1966	% 3.9	% 2.4	% 11.4	% 7.7	% 3.5	% 15.4
1939-1968	% 4.7	% 4.1	% 9.8	% 3.6	% 6.0	% 10

Gerçekte toplam nüfus içinde ücret ve maaş karşılığı çalışanların sayıları ile ekonomik kalkınma arasında belirli bir ilişkinin varlığı ileri sürülebilir. Sanayi süreci ile birlikte küçük işletme sahipleri, esnaf ve küçük sanatkârların giderek artan oranlarda «ücretli» işçiler arasına katıldıkları bilinmektedir. Ayrıca, önemli bir istihdam kesimi olan tarım sektöründeki «aynî» ekonomiden, parasal ekonomiye geçiş, aile işçileri ile birlikte tarımda küçük işletme sahiplerinin, devamlı ücretli olarak ücret sürecine katılmalarına yol açmaktadır. Bu bakımdan, Türkiye'de toplam ücret ve maaşlı sayıları, (1971'de % 11,2) toplam nüfus içinde, sanayileşmiş AET ülkelerine göre daha düşük bir oran vermektedir. 1970 yılı itibari-

(1) Türk-İş S. 346.

le toplam sayısı 57.580 milyon dolayında olan AET ülkeleri ücret ve maaşlarının, 185 milyonluk ortalık nüfusu içindeki oranı % 32'ye ulaşmıştır.

3 — Sonuç ve Değerlendirme

Toplu sözleşmeler yoluyla çalışma hayatının düzenlenmesi ve devamlı olarak ücretlerin yükseltilmesi fiyatları etkilediği ve enflasyona yol açtığı bu nedenle sendikacılığa tahditler getirmenin lüzumlu olduğu son yıllarda üzerinde tartışılan bir konu haline gelmiştir.

Toplu sözleşmeler kanalı ile getirilen ücret artışları iki şekilde enflasyona sebep olabilir.

Birinci olarak, işletmelerin ücret artışlarından ileri gelen yeni maliyet unsurlarını kârlarından karşılamayıp, fiyatlara intikal ettirmeleri sonucunda «maliyet enflasyonu» şeklinde kendini gösterebilir.

İkinci olarak ileri sürülen, tüketim eğilimleri yüksek olan dar gelirli işçi gruplarının gelirlerinde meydana gelen artış sonucunda, bazı mallara olan talebin aşırı şekilde yoğunlaşması halinde ortaya çıkan «Talep enflasyonu» dur.

Türkiye'de 1971 yılında toplu sözleşmelerden yararlanan işçi sayısının toplam ücretliler içindeki oranı % 8.6'dır. İktisaden faal nüfus içinde bir grup olan sendikalı sayısının fiyatları arttırılarak enflasyona yol açtığı iddiası olanaksızdır. Ancak fiyatları etkilediği de gerçektir.

Hükümet programlarında işçi ücretleri artışlarının emek üretkenliği artışına bağlı olarak sağlanacağı öngörülmüş olmakla beraber sadece bir tedbir olarak kalmıştır.

Ortada gerçek olan sendikalaşmanın Türk çalışma hayatında gittikçe yer ettiği ve toplu pazarlık yolu ile de ücretlere mutlak zam getirdiğidir. Sözleşmelerin yüzde yirmisi ücrete zam getirmiştir. Baz ücrete mutlak bir miktarın ilâvesi yolu ile sağlanan seyyanen ücret zamları daha çok devlet işletmelerinde görülmektedir. Özel sektör işçi ücretleri artışı genellikle kamu kesimi ücret artışlarını izlemektedir.

Toplu sözleşmeler; işçi statüsünde olanların millî gelirden artan ölçülerde pay almalarını etkilemektedir. Ayrıca, emek maliyetini de yükseltmektedir. Aynı oranda gelişen bir üretkenlik artışı olmamışsa, işletmede emeğin nisbi maliyeti mutlak artmış olacaktır. Ancak bu artış piyasa durumuna göre kısmen veya tamamen tüketiciye yüklenmiş olabileceği gibi, işverenin kârını aynı oranda azaltmış da olabilir.

Geçirilen on yıllık zaman içinde ücretlerin arttığı ve bu artışlarda toplu iş sözleşmelerinin de yeri büyük olduğu çalışmanın ikinci kısmında hesaplamalarla da gösterilmiştir. Ancak aynı dönem içinde geçinme endeksleri, fiyatların çok daha yüksek düzeylere ulaştığını göstermektedir. Toplu sözleşmelere rağmen ücretler fiyat artışlarını ancak uzaktan izler durumdadır. 1970 devalüasyonu işçi gelirleri aleyhine olmuştur. Gelirler artan fiyatları izleyememiş böylece devalüasyonun işçi gelirleri aleyhine olduğu teorisi tatbikatta gerçekleşmiştir.

Fiyat artışlarının, ücretlerin satın alma gücünü düşürücü etkisini önleyici bir yol mevcuttur ki, bu birçok batılı ülkede uygulanmaktadır. Eşel-Mobil/oymak merdiven sistemidir. Nitekim bu usul 657 sayılı Kanunu değiştiren 1327 sayılı Kanun memur maaşlarına uygulanan kat sayı esaslı ile bizde de tatbikata girmiştir. Bu sistem işçi ücretlerine de uygulanarak fiyatlar karşısında ücretlere elastikiyet verilebilirdi. Ancak sonradan getirilen kararnameler bu sistemi istemez hale getirmiştir.

Açık veya gizli işsizlik olarak beliren işgücü fazlası, özellikle vasıfsız ve tecrübesiz işçi ücretlerini çok düşük bir düzeye itmektedir. Vasıfsız ve tecrübesiz işçiler toplam işgücü içinde önemli bir orana ulaştığında sosyal refahın yaygınlaştırılması önemli bir sorun haline gelmektedir.

Sosyal refahın yaygınlaştırılmasında kullanılabilir bir diğer yol asgarî ücretlerin tayini ve uygulamasıdır. Bilindiği gibi asgarî ücret sosyal ve biyolojik tabana dayalı, işçi ile ailesinin vazgeçilmez ihtiyaçlarını asgarî düzeyde karşılamaya yetecek bir ücret miktarıdır. Bu ücret işçi, eşi ve üç çocuğunun bir günlük beslenme, barınma, ısınma, aydınlanma, temizlik, taşıt, giyecek, eğitim, sağlık, koruma, dinlenme, ve eğlenme ihtiyacının geçerli fiyatlar üzerinden karşılayacak asgarî para miktarıdır. Asgarî ücretler en son 25 Nisan 1972'de tesbit edilmiş ve 1 Kasım 1972'den itibaren yürürlüğe girmiştir.

Yeni asgarî ücretler sosyo-ekonomik gelişmişlik ve pahalılık durumlarına göre bütün illeri dört grupta toplamıştır. Böylece tek bir asgarî ücret tesbitine gidilen bir yol olarak nitelendirilebilir. Asgarî ücret adil gelir dağılımının etkin bir aracıdır. Bu nedenle asgarî geçinme endekslerindeki değişmelere uydurulması uygun olacaktır. Geçinme endekslerindeki değişmeye göre düzenlenecek bir ücretliler, geçinme endeksi hazırlamalıdır. İşçilerin, Türkiye ölçüleri içinde beslenmeleri, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını sağlayacak bir ücretin tesbiti bu yolla yapılması uygun olacaktır.

GENEL TARTIŞMA

Sabri ACAR — Sayın konuşmacı dünkü konuşma ile bugünkü konuşmanın veya tebliğin çok yakın bir ilişkisi olacağını beyan ettiklerinden dolayı belki daha çok dünkü konu ile ilgili, fakat bugünkü konu ile de alakalı bir konuya değinmek istiyorum. Dün güzel bir tâbirle Toplu Sözleşme düzeninin artık Mahmutpaşa pazarlığından kurtarılması veya bu konuda bir takım esaslar getirilmesi gerektiğine arkadaşlarımız değindiler. Şu bir gerçek ki, bugün Sendikalar, Toplu Sözleşmeler, grev ve lokavtlar inkâr edilemez. Ancak bu konuda Türkiye'de büyük bir boşluk vardır. Birden bire Toplu Sözleşme, grev-lokavt düzenine geçiş, alışılmamış veya denenmemiş bir ortamda bunun tatbikatını yapma, gerek işverenleri, gerek sendikaları bazı müşküllerle karşılaştırmıştır. Ben inanıyorum ki, hiç birşey yapmamaktansa, müdahale demiyelim buna, fakat kurulacak olan bir örgüt veya bir konsey bu konuyu ele almalıdır. Şöyle ki; bugün bütçeleri veya maddi olanakları çok değişik olan işverenler, güçlü veya zayıf sendikalarla Toplu Sözleşme masalarına oturmaktadırlar. Ve neticede belki de zayıf işveren, kuvvetli sendikanın yaptığı bir sözleşme, Türkiye'nin bütün sendikalarını veya işçilerini ilgilendiren bir ücret artışıyla ortaya çıkmaktadır. Bunun çok büyük sakıncaları vardır. Bugün uluslararası nitelikte olan şirketlerin koruduğu bir takım firmalarımız, Türkiye'de daha büyük maddi olanaklar içinde, daha fazla açılma suretiyle istedikleri kadar, hani bir grev olmasın, bir kopma olmasın veya şirketin, işletmenin işleri devam etsin düşüncesiyle herşeye olur demektedirler. Bu diğer sendikalar için veya maddi olanakları iyi olmayan firmalar için büyük bir engel teşkil etmektedir. Örnek teşkil etmektedir. Toplu Sözleşme masasına oturulduğunda işte falanca şunu almış, siz neden vermiyorsunuz, filanca firma bunu vermiş, siz neden vermiyorsunuz? Bu gerçekten devam ederek bütün firmaların ele alması gereken veya bir noktada birleşmeleri gereken bir konuyu ortaya çıkarmaktadır. Bugün Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu çok az işverene hitap etmektedir. Oysa işçi kesimindeki örgütlenme çok daha kuvvetlidir. Benim endişem, bunun giderek büyük patlamalara sebep olacağı merkezindedir. Bugün altı ikramiye alan bir sendika lideriyle yaptığım görüşmede, artık bu ikramiyelerden vazgeçeceklerini, bu ikramiyeleri maaşa yansıtacaklarını, dolayısıyla yeni taleplerle, yani belki de otomobil, belki de bir mesken talebiyle geleceklerini beyan etmişlerdir. Konuyu dağıtmamak için kısaca özetlemek istiyorum. Bir Konsey, çalışmalarında oldukça bağımsız, fakat yine devlet tarafından desteklenen bir konseye ihtiyaç vardır. Ve bu Konsey kurulduğu zaman âdil bir ücret dağılımı ortaya çıkacaktır. Sayın Aydınoğlu'na bir sorum olacak. Bugün falan işyerinde 25 liralık bir çocuk zammı, B işyerinde neden 10 liradır? Ordaki çocuklar veya işçi çocukları birbirinden farklı kimseler midir? Veya belli bir yerde bin liralık mahrukata yardımı, bir başka yerde neden 250 liradır? Isınmada büyük bir fark mı vardır? Hani bunlar cevaplandırılması gereken sorular ve bu sorular herhalde hem Devletin, hem de özel sektörün birlikte çalışmaları neticesinde ortaya koyacakları bir takım esaslarla cevaplandırılabilir. Çok teşekkür ederim.

İsmail Hakkı AYDINOĞLU — Sayın konuşucunun işverenle, özellikle küçük işverenle, Sendika, Toplu Sözleşme için karşı karşıya geldikleri takdirde işverenin, özellikle küçük işverenin daha zayıf durumda bulunduğunu belirtti. Konuya makro bir çözüm getirilmesi sözlerini aynen tekrarlamak istemiyorum. Bir konsey kurulması önerisinde bulundu. Bilindiği gibi ben dünkü tebliğde söylenen bazı şeyleri burda tekrar etmemek için tebliğimi ancak özetledim. Bunların bir çoğu tebliğimde kapsanmış vaziyettedir. Gerçekten sendikalaşmayı işveren ve işçi yönünden incelediğimiz takdirde, işçi kesiminin daha iyi teşkilâtlanmış olduğunu, bunun bir tenkit sebebi değil, bilâkis övünülmesi gereken bir olay olduğuna işaret etmek isterim. Küçük işverenle, Sendika karşı karşıya kaldığında, elbette ki, küçük işverenin pazarlık gücünün daha az olduğu, o şekilde bir genelleme yapılabilecek kadar açık bir kaide olduğu kanısında değilim. Dünkü birinci konuşmada da ifade edildiği gibi. İşverenle, işçi tarafı karşılıklı toplu pazarlık için karşılıklı olarak masaya oturdukları zaman, her iki tarafın kafasında Profesör Pigo'nun durak noktaları dediği bir ücretin alt ve üst tavanları, alt tabanla tavanları, tabanı işçiler yönünden, tavanı ise işveren yönünden tesbit edilmiş vaziyettedir. İşçi yönünden taban ne miktar aşağıya düşüldüğü takdirde, tabanın altına düşülmemesi gereken durak noktasını teşkil etmektedir ki, tabandan aşağıya düşürüldüğü takdirde, işçi kesimi yönünden, yani sendika yönünden, bir greve gitmenin maliyetini sendika üzerine alabilecek duruma gelecektir. Buna mukabil kafasında belli tavan tesbit etmiş olan, yani yukarı durak noktasını teşkil etmiş olan işveren yönünden ise, ödeyebileceği bir sınıırın azamısını tesbit etmiş, tavanı tesbit etmiş olarak masaya oturmaktadır. Her iki tarafın tesbit ettiği bu tavan ve tabanlar, esasen müzakere safhasını meydana getirmektedir. Müzakere safhasında tarafların rekabet gücüne göre ikna edebilme kabiliyeti toplu pazarlık sisteminin zaten kaçınılmaz bir mekanizmasıdır. Elbette ki, örgütlenmiş sendikanın karşısında işveren de örgütlenmek zorundadır. Ayrıca yeni gelişme olarak soru sahibinin de değindiği gibi, bugün Batılı ekonomilerde 3. Beş Yıllık Plan ile bizim sistemimiz içerisine ithal edilmiş bulunmaktadır. Bir ücretler ve fiyatlar Konseyi'nin kurulması konusu. Bir ekonomide meydana getirilen yıllık artış hızlarının ışığı altında, gelir dağılımında, yani bu artıştan meydana gelecek yükselmenin, katma değerın muhtelif guruplar arasında nasıl dağılması gerektiği konusunda bu ücretler ve fiyatlar konseyi önce İngiltere tatbikatında da gördüğümüz gibi, bir üst sınır tespit etmektedir. Yani bu sene ücretlerin ancak % 11 nisbetinde, bu yıl Almanya'da cari olan tatbikat, % 11 nisbetinde yükselmesine müsaade edilebileceği. Yani, sektörler arasında, branşlar arasında değişiklik olmamakla beraber, o ekonomide, o yıl için müsaade edilebilecek ücret artışlarının % 11'i aşmaması gerektiği makro tavan olarak tesbit edilmektedir. Aslında dün de burada tartışıldı. Bu şekilde yukarı düzeyde bir tavan tesbit edilmiş olması, toplu pazarlık düzeninin asla bir ihlâli mahiyetinde değildir. Bilâkis, bu tavan ışığı altında taraflar, o tavanı aşmamak üzere kendi aralarında müzakere ve pazarlığa girmektedirler. Eğer kamu otoriteleri, kurulması düşünülen fiyatlar ve gelirler Konseyi, ekonomide meydana gelen gerçek artışlarla, müsaade edilebilen ücret artışları arasındaki dengeyi tam tesbit

TARTIŞMA

edebilirse, enflasyonun en önemli faktörlerinden birisi olan maliyet enflasyonunu durdurma olanağı ellerine geçmiş demektir. Fakat % 11 nisbetinde veya % 7 nisbetinde bir tavan teşkilinin toplu pazarlık düzeninin ihlâli mahiyetinde olduğu kabul edilebilecek bir görüş değildir. Bilâkis, ekonomideki başıbaş, gerçek artış mahiyetinde olmayan artışlar dolayısıyla ekonominin enflasyona itilme ve enflasyonun sonucu olarak devam eden enflasyonların zarurî sonucu olarak ortaya çıkan dış para ayarlaması dolayısıyla uzun vadede de işçi sınıfının aleyhinedir. Yani, gelirler ve fiyatlar Konseyi'nin 3. Beş Yıllık Planda bu anlamda derpiş edilmiş olmasını ileri bir adım olarak yargılamak gerekir. Ve tekrar olarak da ifade ettiğim gibi, toplu pazarlık düzeninin ihlâli mahiyetinde de mütalâa etmemek gerekir. Bir noktayı ifade etmek isterim. Ben rapor detaylı olduğu için ancak ana hatlarını ortaya attım. Türkiye'de yeni bir gelişme olmaktadır. Özellikle Gelir Vergisindeki asgari geçim hadlerinin fiyatlardaki artışları hiç takip edememesi dolayısıyla, son ayarlama, hepimizin de hatırlayacağı gibi, 1963 yılında yapıldı. Özellikle kamu sektöründe başlayan ve son zamanlarda da yabancı sermayeli kuruluşlarda başlayıp özel sektörün tamamına yaygın bir mahiyet almaya başlayan yan ödemeler konusu... Bunun büyük mîkyasta Gelir Vergisi sistemimiz içerisindeki asgari geçim hadlerinin, zamanın ve ekonomik konjonktürün şartlarına göre ayarlanmamasından doğduğunu kabul etmek gerekir. Keza defalarca ifade ediyoruz, bugün Türkiye'de bu sigortalı işçiler sayısında dahi, üç ay çalışıp senenin dokuz ayında, altı ay çalışıp, yılın altı ayında hiç bir ücret almayan kategorilerden de Gelir Vergisi Kanunumuz hiç bir ayırım yapmadığı ve vergileri sene sonunda ayrı bir beyanname ile düzeltme imkânını tanımadığı için; sanki o işçi bütün yıl ücret alıyormuş kabilinden vergilemeye tabi tuttuğunu da hatırlamak gerekir.

Gül Neşe EREL — Bu durumda sendikaların faaliyetleri açısından iş ele alınırca, Toplu Sözleşmelerle kapsanan işçi sayıları ve yapılan Toplu Sözleşmeler esasında yıllık oranlar alınmamak gerekir. Bunu belirtmekte yarar görürüm. Sayfa 7, Tablo 7 grevlerle ilgili. Burada kaynak, Çalışma Bakanlığı. Çalışma Bakanlığı ile yürütülen ilişkilerimiz sırasında gördük ki grev sayısı, grev kararı alınan işyeri sayısı olarak tesbit edilmekte. Meselâ bir grev kararı beş işyeri için alınmışsa, tabloda 5 grev olarak gösterilmekte. Zaten burada ayrıca grev kararı alınan işyeri sayısı bulunmaması da bunu açıklamakta ve bu bakımdan grev sayılarını kabarık göstermekte bu tür tablolar. Halbuki lokavtlarda daha değişik. Meselâ greve karşı bir lokavt kararı alınmışsa, iki tabloda yer almamış. Lokavtlarda düşük, grevlerde büyüklük görünmekte.

Ayrıca grevle kaybolan iş günlerini, iş kazalarını, kaybolan işgünleri ile kıyaslamakta da yarar var. Burada da on misli iş kazaları ile kaybolan iş günlerinin on misli kadar olduğu rakamlarla ortada. Bu konuda da açıklama yapılmasını.

Konu ile daha çok ilgili olan bir husus, gelir dağılımı içinde ücretlilerin ve toplam ücretlerin yerini, sayın konuşmacı arada belirttiler. Ancak bir

şüpheli olarak ortaya çıktı. Tablo 10'da görüldüğü gibi milli gelirden 58-72 arasında yedi misli bir artış var. Buna mukabil nüfus başına milli gelirden üç misli bir artış var. Birisi 31 milyardan 211 milyara çıkmış, diğeri 1 milyardan üç milyara çıkmış. Şimdi bunu diğer bir şeyle bağladığımız zaman, daha aydınlığa kavuşacak. İşçilerin milli gelirden aldıkları payla, fert başına gelirler karşılaştırıldığı zaman, işçilerin diğer gruba nazaran daha iyi bir durumda olduğu sizin tabloda görülüyor. Fakat bu acaba büyük bir yanlışlık mı? Çünkü milli gelir dağılımında bozulma, böyle bir yanlışlığı doğrulamakta. Şöyle : 1963 ve 1968 yıllarında iki gelir dağılımı araştırması yapılmış, 1968'deki gelir dağılımı araştırması göstermiş ki, 1963'den beri geçen beş yıl içinde gelir dağılımı düzeleceğine daha da bozulmuş. Bu durumda işçilerin milli gelirden aldıkları payda bir artma değil, ancak diğer guruba nazaran kısmen durumunu koruma olarak görülebilir ki, tamamen koruyamadığı zaten reel ücretlerdeki düşmeden görülmekte. Bu durumda, sanıyorum ki, şüpheden de ileri kesin bir durum var. İşçilerin milli gelirden aldıkları payda açıkça bir düşme var. Fakat diğer gruplarda belirtildiği gibi istihdam dışında kalan, özellikle o büyük gurupta, düşme daha çok. Bu göstermektedir ki, özellikle sermaye birikimi olmakta, fakat gelir dağılımı bozulmakta, işçilerin gelir dağılımı içindeki payları da düşmekte. Bu konuda kesin görüşe acaba siz de katılır mısınız?

Bir de yine bunu kanıtlayan bir tablo daha var. Produktivite merkezinin yaptığı çalışma içinde, bu görünüyor. Tablo 24'de. Reel ücretlerde ortalama % 4,7'lik bir artışa mukabil, emek verimliliğinde büyük bir artış var. Özellikle Toplu Sözleşme dönemi olan 1962-1966 dönemi alındığında, emek verimliliğinde % 11,4 oranında bir artış görünmekte. Demek ki sonuç olarak, katma değerde sağlanan % 15,4'lük artış, değer üzerinde sermaye etkinliği, verimliliği daha düşük olmasına karşılık, emek verimliliğinde çok daha yüksek bir artış var. Toplu Sözleşmelerin, katma değer artışında emek verimliliği dolayısıyla payları, sermayeden daha büyük olmakla beraber, gelir dağılımında durumları daha kötüye gitmektedir. Bunun da açıklanmasını rica ederim .

İsmail Hakkı AYDINOĞLU — Sayın konuşucuya teşekkür ederim. İlgili sorular sordu. Önce birinci tablo ile ilgili açıklamasına temas edeyim. Ben bu raporu hazırlarken, gerek Devlet Planlama Teşkilâtı ile gerekse Neşe hanımın kendisiyle temasa geçtim. Acaba bu marjinal büyüklükleri, Toplu Sözleşme ile her yıl kapsanan marjinal artışları hesaplamak mümkün müdür? İki senede bir tekrarlandığı için Türkiye'deki Toplu Sözleşmelerin ortalama süresi iki yıl olduğu için, gerek bizim istatistikler, gerekse Devlet Planlama Teşkilâtı istatistiklerinden bunu çıkartmamızın mümkün olmadığını Neşe hanım bize söyledi. Tabii mümkün olmayınca, böyle hatası olan bir seriyi de kullanmak mecburiyetinde kaldık. Söylediği sakıncayı biliyorum, aynen iştirak ediyorum. Fakat maalesef marjinal rakamları da böyle kısa devreli bir çalışmada ortaya çıkarmak mümkün değil. Bunu oturup da 1963'den bu yana olan Toplu Sözleşmeleri dökerek yeniden bir üç aylık çalışma ile hesaplamak gerekiyor ki, böyle kısa devreli bir tebliğde hesaplanabilecek bir husus değil.

TARTIŞMA

İkinci husus, grevlerin sayısı ile ilgili olarak, ilk defa benim burada, yeni öğrendiğim bir husus. Bizim Çalışma Bakanlığının dergisinden ben grev istatistiklerini almıştım. Demek ki böyle işyerleri ile ilgili rakamı olduğundan fazla abartan bir mahiyet olduğunu ilk defa öğreniyorum. Sayın dinleyenlerin de bu yapılan açıklama ışığı altında grev sayıları ile ilgili rakamları, mevcut istatistikler için, her türlü istatistik için, belli bir şüphe payı ile karşılamaları gerekir. İnşallah önümüzdeki yıllarda bu konuda daha detaylı çalışmalar olur. Maalesef Türkiye'de işçi-işveren dünyası ile ilgili istatistikler, para, bütçe, dış ticaret istatistikleri gibi, hem ayrıntılı değil, hem de güvenilirlik dereceleri çok şüpheli. Bugün bir dış ticaret istatistiği alındığı zaman, bunun üzerinde çok büyük bir tartışma bahis konusu değil. Keza bütçe rakamları, keza para kredi rakamları... Fakat işçi = işveren dünyasının rakamları hem çok eksik, ayrıntılı değil, üstelik de güvenilirlik derecelerinde büyük şüpheler var. Bu durum, önümüzdeki yıllarda, özellikle istihdam sorununu ve sosyal güvenliğin alacağı ehemmiyet dolayısıyla bu konudaki istatistiklerle ilgili geniş çapta bir araştırmanın yapılmasını gösteriyor. Bu istatistikler gerçekten çok yetersiz. Bugün Türkiye'de ücret artışları ile ilgili genellemeler yapmanın dışında sağlam verilere dayanan bir araştırma yapma olanağından bu konsey dahi mahrum olacaktır. Muhakkak ki en başta istatistiklerin geliştirilmesi gerekiyor. Neşe hanımın daha çok tabloların açıklayıcı mahiyetindeki sorularından sonra, gelelim ücretlerin millî gelir içerisindeki payı ile ilgili izahlarına ve izahlardan çıkan soruya.

Zannediyorum aramızda bir fikir ayrılığı bahis konusu değil. Benim belirtmek istediğim, millî gelir serilerinden giderek, Sosyal Sigortalar Kurumunun istatistiklerinden yararlanılan iki seri arasında, Toplu Sözleşme düzeninden önceki çok geri kalmayla, Toplu Sözleşme düzeninden bu yana olan nispi iyileşmeyi ve 1969 yılından itibaren tekrar başlayan kötüleşmeyi belirtmek idi. Zaten bu millî gelir içerisindeki makro nisbetteki yükselmenin istihdamdaki, yani millî gelir serisindeki % 155 nisbetindeki indeksin % 155'e yükselmesiyle sayıdaki artış indeksin 174'e yükselişi arasındaki paralelizme ve bunun büyük bir kısmının sayıdaki yükselmeden ileri geldiğine dikkati çekmiştim. Yalnız bu nispi olarak dahi bahis konusu olsa, diğer örgütlenmemiş işgücü piyasasına nisbetle, bu çok yarım ve çok eksik istatistiklerin gösterdiği bir hakikat var ki, Toplu Sözleşme düzenine girildiğinden bu yana, devalüasyon devreleri hariç, nitekim 1958 devalüasyonundan sonraki istatistikler aynen 1970 devalüasyonundan sonraki rakamları tamamiyle destekliyor. Devalüasyonlardan sonra nispi bir geriye gitme bahis konusu. Tabii 1970'den sonraki devalüasyon aynı zamanda arkasından bir siyasî krizi de peşisıra sürüklediği ve grev-lokavt düzeni belli bir müddet için dondurulmuş olduğu için bunun da etkisini devalüasyonla birleştirmek gerekir. Yani belirtmek istediğim bu idi. Ayrıca da bu konu ile ilgili olarak bir noktayı daha belirtmekte yarar var. Yani bu nispi iyileşmenin hangi sınıfların aleyhine gerçekleştirildiğinin, yahut lehine gerçekleştirildiğinin bilinmesinde fayda var. O da gelir dağılımı araştırmaları ile. 1968'de yapılan gelir dağılımı araştırması ve geçen yıl Hacettepe Üni-

versitesi'nin kamu sektörü ücretlileriyle ilgili olarak yaptığı araştırmalardan ve Hacettepe'nin yaptığı araştırmayı 1968 senesinin ölçülerini tatbik ederek Devlet Planlama Teşkilâtının bulduğu verileri, ben kısaca gözden geçirdim. Biliyorsunuz bu kısım ile ilgili bölümler 3. Beş Yıllık Plana konmamış durumdadır. Fakat Yüksek Planlama Konseyindeki tartışmaya ışık tutan dökümanları gördüm. Konumuz yönünden çok fazla ilginç bulmadım. Gelir dağılımı araştırması oldukça eksik ve genel hükümler çıkartmaya pek de fazla büyük dayanak teşkil etmiyen araştırmalar. Gelir dağılımı araştırmalarının daha detaylı olması gerektiği kanısındayım.

Yaşar AYSUN — Efendim, zannediyorum ki sayın konuşmacının konferansı daha çok bizleri, bugünkü durumu öğrenmek bakımından aydınlatıcı olmuştur. Çözüm yolları ve çareler önermek açısından konferansın belirli bir zaman parçası içerisinde sonuçlandırılması gereği zannediyorum bu noktayı sorularla açmaya götürmüştür. Bu bakımdan benim bazı sorularım olacak. Çözüm yollarını saptamak açısından aydınlatacağını ümit ediyorum.

Sayın Aydınoğlu Türk Planının önümüzdeki dönemlerde adeta işsizliği planladığını beyan ettiler. Bu çok ilgi çekici bir görüş. Ve zannediyorum ki günün en önemli sorunu olarak ortaya çıkıyor. 2.5 milyon kişilik bir işsiz ordusunun önümüzdeki plan dönemlerinde ortaya çıkacağı belirtildi. Böyle bir durumu önlemenin herhalde bugünden çaresini bulmanın ve planlamanın bir kaçınılmaz zorunluk olduğu ortada. Bu konuda çare olarak, öneri olarak ne öne sürebilirler. Bunu öğrenmek istiyorum.

İkinci bir husus, bugünden zannediyorum 600 bin civarında işçimiz, ilerde ise 1 milyonu aşkın işçimiz yurt dışında istihdam edilecek. Halen 600 bin kişi yurt dışında hayatını kazanmaktadır. Kısa bir süre önce Ortak Pazar Topluluğunun çağrısı üzerine Brüksel'de bulunuyordum. Burada Türk işçilerinin gelecekte ne gibi sorunlarla karşılaşabileceği hususunda ilgililerden bazı bilgileri, dökümanları sağlamış idik. Ve şöyle bir gerçek ortaya çıktı. Dendi ki, Ortak Pazar ülkelerinde, özellikle Almanya'da peşi peşine gelen revalüasyonlar, para değerlenmeleri giderek bir istihdam hacminin daraltılması sonucunu doğuracaktır. Ve böyle bir sonuç herşeyden önce yabancı işçilerin işlerine peyderpey son verilmesiyle nihayetlenecektir. Bu gösteriyor ki, gelecek yıllarda Türk işçilerinin yabancı ülkelerdeki istihdam imkânlarının fazla ümitverici olmadığı ortaya çıkıyor. Bir bu açıdan, yani kıt'a Avrupasında, Ortak Pazar ülkelerinde devamlı bir Revalüasyon temayülü var ve revalüasyon temayülü de giderek bir iktisadi resasyon getirebilir. İktisadi bakımdan durgunluk, istihdamın daralması anlamına gelir. Bu eğilim karşısında herhalde yabancı ülkelere gönderilecek Türk işçilerinin önemli bir çözüm yolu olmaktan uzak kalacağı anlaşılıyor. Bu konuda ne düşünürler?

Sonra diyelim ki bunun tersi meydana geldi. Böyle bir halde dahi Türkiye'nin ekonomik bakımdan çok önemli bir sorunu olan istihdam meselesini yabancı ülkelerin iktisadi meselelerine bağımlı olarak düşünmesi, planlaması hata değildir. Çünkü yabancı ülkelerde meydana gelebilecek bir

TARTIŞMA

takım iktisadî gelişmeler, direkt olarak Türkiye'ye bu işçi kesimiyle yansımaya mıdır?

Bu sorunun bir başka yönü, kalifiye eleman ihracı tarzında meydana çıkan bir sorun olarak görünüyor. Türkiye'den yabancı ülkelere giden işçiler özellikle kalifiye işçilerdir ve kalifiye işçi ihracı, emek ihracı giderek Türkiye'de endüstrileşmenin bir dar boğazı haline gelmeyecek midir?

Bu arada beyan etmek istediğim bir husus var. Ortak Pazar ülkelerinde gelişen eğilim, giderek sermayenin, emeğin yanına yönelmesi, yani emeğin yurt içine çekmek değil, sermayeyi emeğin ucuz olduğu yere göndermek tarzında bir eğilim geliyor ve bu belki bir imkân olabilecek Türkiye için. Ortak Pazar bünyesinde en ucuz emek Türkiye'de olacak. Bu durumda Ortak Pazar sermayesi, belki de ilerde Türkiye'de yatırım yapmayı tercih edecek. Bu bir imkân olarak görünüyor.

Önümüzde sunulan tebliğde, ilgi çekici olan bir nokta da örgütlenmiş işçi kesimi ile örgütlenmemiş işçi kesimi arasında meydana gelen uçurum olarak çıkıyor. Çalışan nüfusun çok belirli bir bölümü örgütlenmiş durumda. Her ne kadar Türkiye'deki sendikalı üyeler sayısının 2. tabloda gösterildiği üzere 1 milyon 861 bin üye olduğu görünüyor. Türkiye çapındaki sendikalarda toplam üye sayısı ise 2 milyon 362 bin görünüyor. Bu rakamı sayın Aydınoğlu'nun da belirttikleri gibi ben biraz mübalâğalı buluyorum. İstatistik çalışmalarını bakımından da Türkiye'de neden halâ bir gerçek sendikalı üye sayısının saptanamamış olmasını hayretle karşılıyorum. Bu bakımdan İş ve İşçi Bulma Kurumunun belki özgün bir çalışma yapmasında, kendi çapında bir çalışma yapmasında ve sendikaların beyanlarıyla yetinmemesinde yarar olacağını düşünüyorum.

Örgütlenmiş işçi kesimiyle örgütlenmemiş işçi kesimi arasında giderek Toplu Sözleşmeler yoluyla bir ücret uçurumu meydana gelmiş oluyor. Bu durumun bir takım sosyal problemler doğuracağını zannediyorum. Tarımdan endüstri toplumuna geçiş vetiresi içinde bulunan Türkiye'de tarım işçisi adeta ikinci sınıf vatandaş, ikinci sınıf işçi durumuna geliyor. Bu çok önemli bir problem doğuruyor kanaatindeyim. Bu konuda ne düşünüyorlar?

Gelişmekte olan ülkeler açısından bir iktisadî zorunluk olarak ortaya çıkan hafif bir enflasyonist temayülün adil gelir dağılımı ilkesiyle çatışma halinde olduğu görünüyor. Yani gelişmekte olan ülkelerde hafif bir enflasyon temayülü öngörülüyor. Halbuki iktisadî ilkeleri açısından, hafif bir enflasyonun öngörülmesi ücretli gelir gurupları için bir handikap doğuruyor. Ücretlerin enflasyon hızını takip edemeyiş sonucunu doğuruyor. Bu konuda ne düşünürlere?

Toplu Sözleşme ve Grev olayının Türkiye'de sosyo-psikolojik bir takım sorunlar doğurduğu ve bunun sonucu olarak da aslında Türkiye'nin yapısına aykırı düşen sermaye-yoğun tekniklere yönelme sonucu doğurduğunu görüyoruz. İşveren kesimi giderek sermaye-yoğun tekniklerle çalışmayı tercih eder hale geliyor. Oysa Türkiye'de emek-yoğun tekniklerle

istihdam meselesini çözmek mümkün. Bu çelişki üzerinde ne düşünüyorlar? Teşekkür ederim.

İsmail Hakkı AYDINOĞLU — Sayın Yaşar Aysun'un soruları bir hayli. Kısım kısım cevap vermeye çalışacağım. Önce işsizliği azaltmakla ilgili çareler ve 3. Beş Yıllık Planda istihdam sorununa köklü bir çözüm getirilemeyişi ile ilgili sözlerime değindiler ve işsizliği azaltmak için benim ne gibi önerilerim olabileceğini belirttiler.

İşsizlik, konuşmam sırasında da belirttiğim gibi, istihdam sorunu gerçekten Türkiye'nin en büyük sorunu. Aslında Yaşar beyin sorularının arasında belli ilişkiler de var. Bu konuyu ele alırken, sorunun bazı yönlerine değinirsem, bazı ilgili soruları birbirleriyle birleştirmiş olacağım.

Bildiğiniz gibi 3. Beş Yıllık Plan, diğer kendisinden önceki Planlardan farklı olarak, ara malları ve ağır sanayiye ağırlık vermiş durumdadır. Buna mukabil enfastrüktür projeleri, elektronik sanayii, Orman endüstrisi gibi bazı bölümlerde de Türkiye'nin dış ticaret rekabeti bahis konusu olmayan dallarda ise, emek-yoğun teknolojileri özendirici tedbirlere ağırlık verililebileceğini ifade etmiştir.

Türkiye genel olarak ağır sanayi ve ara malları sanayii ile ilgili teknolojisini dışardan ithal etme durumunda olan bir ülke olduğu için ithal edilen teknolojiye ayrı olarak bu konu düşünülemez. Türkiye kendisine özgü bir teknolojiyi geliştirmemiş bir ülkedir ve bu konu gelişme halindeki ülkelerin başlıca sorunlardan bir tanesidir. Bugün bu ülkelerin gelişmesinde yararlı olabilecek ve bu ülkelerdeki kıt olan üretim faktörlerine, daha az ağırlık verici, buna mukabil faktör donanımı yönünden bu ülkelerin zengin bulunduğu işgücüne daha fazla ağırlık veren bir teknolojinin geliştirilmesi sorunu, gelişmiş ülkelerin sorunu olmaktan ziyade, gelişme halindeki ülkelerin ve bu arada Türkiye'nin kendi sorunudur. İşgücünün kıt faktör olduğu bir ekonomiden, gelişme halindeki ekonomilerin faktör donanımına uygun teknoloji geliştirmelerini bekleyemeyeceğimize göre, bu teknolojiyi bizim geliştirmemiz gerekir. Yatırım malları ile ilgili olarak, yani Türkiye'nin ithalât bünyesini gözden geçirdiğimiz zaman, 1960'lardan beri pek değişmeyen bir ithalât bünyesine sahibiz. % 45-50 arasında değişen bir kısmı kurulu endüstrinin ham madde ihtiyacına, % 45 ile 48 arasındaki bir nisbeti de yatırım malları ithaline, % 5 ile 10 arasında yıldan yıla değişen bir kısmı da istihlâk maddeleri ithaline ayrılmış ve Kota sistemiyle idare edilen bir dış ticaret yapımız var. Ve bu yapı 10 senedir, 13 senedir kendi içindeki nisbetleri aynen devam ettiriyor. Yatırım malları ithalinde, yani yatırım malları imal eden endüstrileri kullanabileceği teknolojiyi Türkiye'de kendimiz geliştirmedik müddetçe, dışardan teknoloji ithal edeceğiz demektir. Dışardan her ithal edilen teknoloji o memleketin faktör donanımını aksettiren bir teknoloji olduğu için kıt faktör esasına göre de hazırlanmış bir teknolojidir. O da bu ülkelerde işgücünün kıt faktör oluşu esasına dayanan bir teknolojidir. Bir kalkınma planı, ara mallar ve ağır sanayiye önem verdiği ölçüde, ara mallar ve yatırım malları sanayiinin muhtaç

TARTIŞMA

olduğu teknolojiyi kendisi geliştirmedeği takdirde, mutlaka dışardan ithal edecek demektir. Bu da istihdam sorununun aslında kolaylaştırılması ve halledilmesi yerine zorlaştırılması demektir. Bu ülkelerin büyük bir kısmı, petrol ihraç eden Orta Doğu ülkeleri hariç olmak üzere, dış yardım mekanizmasına bağlı ülkelerdir. Dış yardım mekanizması bilindiği gibi özellikle proje yardımları dolayısıyla bağlı yardım mahiyetindedir. Bağlı yardım, yardımı veren her ülke yönünden yardım oranında bir dış pazarın açılması demektir. Ve kendi teknolojisinin ihracı demektir. Bu itibarla istihdam sorununu, en son sorunuz olan teknoloji sorunuyla birleştirmek gerekir. Bu arada, Türkiye'yi geri kalmış ülke olarak vasıflandıramayız, burası yarı gelişmiş ve belli aşamaları geçmiş bir ülke. Kendisine mahsus teknolojiyi belli bir çapta Hindistan yapabiliyor. Türkiye'nin de yapabilmesi ve kendine uygun teknolojiyi geliştirmesi gerekir. Bunun dışında kısa vadede teknolojiyi geliştirme büyük bir problem olduğuna göre, bu uzun araştırmaların sonucu olarak ortaya çıkabilecek bir husustur. Bu itibarla, kısa vadede yapılabilecek şey de, yatırım kompozisyonuyla oynamaktır. Yatırım kompozisyonuna vereceğiniz şekil, yani yatırım kompozisyonunda ihracat potansiyeli, ithal ikamesiyle kıyaslandığında, istihdam yaratma etkisi daha büyük olan bir endüstri düzeni. Yani ihracata dönük bir gelişme politikası ve stratejisi izlediğiniz zaman, istihdam yaratma etkiniz büyük olabileceği gibi, keza enfastrüktür projeleri ve ziraaatte —İş Bulma Kurumu'nun davetlisi olarak gelen bir profesörün de defalarca belirttiği gibi— küçük ayarlamalarla özellikle tarımda, işgücünü yoğun olarak kullanmak konusunda elimizde çok çok büyük imkânlar var. Keza servis sektöründe. Her memlekette bir sanayileşmenin zarurî sonucu olarak ortaya çıkan organize bir servis endüstrisi, yani hizmet endüstrisi bahis konusu. Bu itibarla sanayileşmeye verilecek yön, keza yatırım kompozisyonuna verilecek yön, sanayileşmenin yarattığı direkt istihdam etkisi kadar servis sektöründe yaratacağı indirekt istihdam etkisi bakımından da çok önemli bir sorun.

Üçüncü bir nokta, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı aşağı yukarı bugün beş veya altı memlekette programlarla bu konuda spesifik olarak ne yapılabileceğini Seylan, İran, Kenya, Kolombia gibi bazı ülkelere örnek almak üzere bazı metodlar geliştirdi. Bizim 3. Beş Yıllık Plan maalesef bu konudaki gelişmelerden de habersiz olarak hazırlandı. 3. Beş Yıllık Plan, 1960-70 ler gelişme 10 yılını aksettiren fikir ve gelişme modelleri çerçevesi içerisinde hazırlanmış bir model. Bugün 1970'lerdeki gelişme modellerinin ve planlama modellerinin sosyal muhtevaya, sosyal içeriye çok daha fazla önem veren bir model olması gerektiği, ta Mc Namara'nın nutuklarına kadar girdiği halde, bizim Plan maalesef, 1. ve 2. Beş Yıllık Planların mekanik bir tekrarımdan ibaret kalmıştır, denilebilir ve 3. Beş Yıllık Planın eğer öntümüzdeki senelerde herhangi bir değişikliği bahis konusu ise, belli başlı bu sebepten dolayı yapılması gerekir. Çünkü, hiç bir ülke, faktör donanımını bilmezlikten gelerek bir gelişme stratejisi planlayamaz. Bu itibarla orta vadede teknoloji geliştirme, Türkiye'ye uygun, yani bizim faktör donanımımıza uygun teknoloji geliştirme ile birlikte kısa vadede yatırım kompozisyonunda ihracata dönük, yani ithal ikamesinden ziyade —ithal ikame-

sinden vazgeçilmelidir anlamında konuşmuyorum. Çünkü 50 ülkede yapılan araştırmanın sonucu olarak ortaya çıkan durumda, bugün gelişmiş olan ülkelerin büyük bir kısmı, gelişmelerini ithal ikamesiyle sağlamışlardır—ihracata dönük bir politika izlemelidir. Fakat ithal ikamesinin sınırlarına küçük bir ekonomide çabucak ulaşıyor. 1. ve 2. Beş Yıllık Planlarda, ithal ikamesi büyük mikyasta kullanıldı. Belki 3. Beş Yıllık Planda da ithal ikamesi belli bir oranda yatırım malları sanayi için kullanılmak zorunda. Fakat 3., hatta 4. Beş Yıllık Planın yatırım kompozisyonunda değişiklik yapılarak, ithal ikamesini belli stratejik branşlara hasretmek suretiyle ihracata dönük endüstrilerin geliştirilmesine ağırlık verildiği takdirde bunun istihdam etkisi de, biliniyor ki ithal ikamesi endüstrilerinden çok daha geniş vaziyette. Kaldı ki ithal ikamesi endüstrileri iç pazara dönük endüstriler olduğu için, büyük çapta kurulamayan endüstriler, eğer ihracata dönük olarak kurmuyorsanız, özellikle Ortak Pazarla bütünleşmeye çalıştığımız ortak pazar yönünden, ileride tam rekabete açıldığı takdirde Türk sanayi bir çok problemleri ortaya çıkabilecek olan bir endüstriyel gelişme teşkil ediyor. Bu itibarla, bugüne kadar bundan sonra kurulacak ithal ikamesi endüstrilerinin, dahili pazarı karşıladıktan sonra, dış pazarda da, bütünleşmeye çalıştığımız ekonomilere olmasa dahi, etrafımızdaki ülkelere ihracat yapabilecek kapasitede ve optimal büyüklükte kurulması büyük bir önem arz ediyor.

Biz, 3. Beş Yıllık Planın çalışması bitmeden önce bir ekibi Türkiye'ye getirip Türkiye'de de bir araştırma yapılmasını istedik. Maalesef çok aceleye geldi; Planın hazırlıkları son safhasına varmak üzere idi. Bu itibarla böyle bir çalışmanın sonuçlarından 3. Beş Yıllık Plan faydalandırılmamış durumdadır. Fakat önümüzdeki sonbahardan itibaren aynen İran'da ve diğer ülkelerde uygulanan bir çalışma sisteminin Türkiye'de uygulanmasında ve ne gibi sonuçların alınabileceğinin bilinmesinde kanımca büyük yarar var.

İkinci konu, yurt dışı istihdam sorunu ve belli başlı işgücü piyasalarında istihdamın artık işba noktasına gelmek üzere olduğu sorunu. Bu belli başlı olarak Türkiye yönünden Almanya işgücü pazarının işba noktasına gelmiş olması konusu ile ilgili. Bu konuda son derece enteresan gelişmeler cereyan etmektedir dünyada. 1975 yılı, ekonomik resesyonların, iktisadî dalgalanmaların tarihi incelendiği takdirde, 1975 yılı eğrinin aşağı noktasına denk gelmektedir ve Dolar buhranına vaktiyle çözüm bulunamaması ve dünya enflasyonunun çok büyük bir hız kazanmış olması dolayısıyla bu resasyonun İkinci Dünya Savaşından önce geçirdiğimiz iktisadî duraklamalara nisbetle çok şiddetli olacağı konusunda uzmanlar müttefiktir. Özellikle bugün Batı Avrupa'da yapılan bir tartışmada, İngiltere ve Fransa gibi bazı ülkelerin ücret ve fiyat dondurmaları politikasını benimsediği halde, bizim belli başlı işgücü piyasamızı teşkil eden Almanya'nın, bu alternatif benimsenmesini, İngiltere'nin ünlü dergisi Economist, Almanya'nın manevra aleti olarak yabancı işçileri kullanabileceğine atfetmiştir. Bu itibarla 1974 sonlarında başlanması düşünülen, yapılan araştırmalar gösteriyor ki, hammadde fiyatlarındaki büyük artışlar dolayısıyla 3. dünya ve pet-

TARTIŞMA

rol ihrac eden ülkelerin elinde büyük rezervler birikmiş vaziyette. Aslında beklenen, 1974 yılında böyle bir resesyona başlaması iken, bu biriken büyük ölçüdeki rezervler dolayısıyla dünya ticaret hacmindeki duraklamanın 1974 senesini rahatça atlatabileceği, 1974 sonbaharına kadar olan durumunu idame ettirebileceği noktasında toplanıyor. Fakat 1974 sonbaharından itibaren gerekli büyük ayarlamalar yapılmadığı takdirde, belli başlı işgücü piyasamız olan pazarlarda iktisadi duraklamanın daha büyük şiddetle ortaya çıkması beklenen iktisadi duraklamanın etkileriyle Türk ekonomisini karşı karşıya getirebilir. Bu itibarla, sayın Yaşar Aysun'un belirttiğilerinde büyük hakikat payı var. Yalnız konuyu da bazı noktalarda nitelendirmekte yine fayda var. 1971 Ağustosunda Başkan Nixon'un aldığı tedbirler sonucu olarak belli başlı ekonomiler 1971'in ortasıyla, 1972 ortasına kadar belli bir ayarlama sürecinden geçti, Batı Avrupa ekonomileri. Bu devrede Almanya'da işsizlik nisbeti 1971 sonbaharında 1,4'e kadar yükseldiği halde, yabancı işçiler arasındaki işsizlik nisbeti % 0,4'de idi. Almanya'daki Türk işçileri arasında işsizlik nisbeti ise % 0,3 oranında idi. Bu bize bir başka noktayı işaretliyor. Bu belli başlı işgücü piyasalarındaki kendi işgüçleri, artık belli meslekleri ve belli işleri yapamaz hale gelmiş durumda. Bu itibarla her ne kadar düşük ücret ve çalışma şartlarının kötülüğü dolayısıyla belli bir kaybımız bahis konusu olan bu vetirenin, belli bir teminat anlamı da var. Yani, kötü işte çalışandan vazgeçme çok daha zor hale geliyor. O anlamda küçük bir teminat unsuru var. Yalnız şunu ifade etmek gerekir ki, bunu sadece büyük bir resasyon bahis konusu olduğu takdirde, sadece bunu işçiler yönünden düşünmek de hatalı. Bundan elbette dış ticaret de zarar görecektir. Yani, ekonominin bağımlılığı sadece işgücünden değildir, dış ticarettendir de. Almanya bizim Müşterek Pazar içerisinde, ticaretimizin % 38 ile 44'ü arasında değişen bir kısmı, ihracat ve ithalat olmak üzere Müşterek Pazar ülkelerinden yapıyor. Bunun da en büyük kısmı kendi içerisinde % 80'e yakın bir kısmı Almanya'dan yapıyor. Yani Alman ekonomisine bağımlılık sadece işgücü yönünden değil, aynı zamanda dış ticaret yönünden de. Böyle şiddet dozu yüksek bir ekonomik durgunluk meydana geldiği takdirde, bundan sadece zarar görecektir olan Türk işgücü değil, aynı zamanda Türk ihracat bünyesi.

Keza bu konu ile ilgili olarak sayın Aysun, kalifiye eleman ihracatı ve bunun Türk endüstrileşmesi için bir dar boğaz teşkil edip etmeyeceğini önümüzdeki yıllarda bahis konusu ettiler. Keza kendisi, 3. Beş Yıllık Plan'da halâ istihdamın yurt dışına işgücü ihracına dayalı şekilde hesaplandığını ifade etti. 3. Beş Yıllık Planla ilgili benim tebliğimi gördülerse, yine Tarabya'da düzenlenmiş olan o konuya, o raporda daha büyük bir yer ayırdık. Kalifiye eleman ihracı bugün gerçekten artık büyük bir problem olmak üzeredir. Belli başlı Metal endüstrilerinde işçi devir nisbeti % 40 ve 45 gibi bir orana ulaşmıştır. Yani Türk ekonomisi, Türk sanayi bugün marjinal produktivitesi yüksek işçiyi dışarıya ihrac edip, marjinal produktivitesi düşük işçi ile ikame etmektedir. Bundan ileri gelen verim kaybının üzerinde dahi durmaya lüzum görmüyorum. Konu apaçık ortadadır. Bugüne kadarki tatbikat gösteriyor ki, ortalama olarak dışarıya vaki işgücü

akınının % 30-35'i arasında değişen bir oranı vasıflı işgücüdür ve bu oran yıldan yıla artma eğilimi göstermektedir. Eğitime yapılan yatırımlar, gel-belik müddeti, yani yetiştirilmesi ve sonucunun alınması çok uzun yatırımlar olmak itibarıyla, Türk ekonomisi için önümüzdeki yıllarda çok daha büyük bir problem olacağına Yaşar beyle müttfikim. Kurum olarak belli başlı endüstriyel yığınak noktalarında, önümüzdeki sonbahar ayında dört ay sürecek olan bir anket çalışmasına girmek üzereyiz. Bu anketten elde edeceğimiz sonuçları ilgili makamlara ulaştıracağız. Bu konuda önce nerde olduğumuzu, nerde durduğumuzu bilmekte fayda var. Bu itibarla bundan önce kısmi olarak yapılmış olan anketleri belli başlı sınıflı yığınak noktalarında tüm olarak büyük çapta yapma kararını aldık ve onun hazırlığı içindeyiz.

Yaşar beyin üçüncü bir sorusu Tarım kesimindeki işçilerin durumu idi. Ekspozem sırasında bir kısma dokundum. Bu örgütlenmemiş işgücü piyasalarıyla örgütlenmiş işgücü piyasalarının yanyana olduğu ekonomilerde, ortaya çıkan başlıca problem, Sendika teminatlı işçi gurubunun diğer örgütlenmemiş işgücüne oranla bir monopol, yani ayrıcalıklı bir gurup teşkil ettiği hususunda iktisatçılar müttfikidir. Bu 1950'lerde Mezo Giorno' dolayısıyla yapılan tartışmanın mihrak noktasını teşkil etmiştir. Ve bu tartışmalar sırasında ortaya çıkmıştır ki Güney İtalya'nın kalkınması için, sadece kuzeyden ve devlet yatırımlarının güney İtalya'ya gitmesinin kâfi olmadığı, buradaki pazarı genişletebilmek için ve dengeli kalkınmayı sağlayabilmek için, bu ikilemlı ekonomi karakterini ortadan kaldıracak için, buradaki fazla işgücünün ya Kuzey İtalya'ya aktarılması veya dışarıya gönderilmesinin hal çarelerinden biri olduğu hususunda ittifak edilmiştir. Yani dışarıya işgücü ihracının bu safhasına ulaştığımız bir devrede, bu yargılandırmayı yaparken, objektif ölçülerle hareket etmek gerekir. Eğer Türkiye olarak vasıfsız işgücünü gönderme olanaklarımızı arttırabilirsek veya vasıfsız işgücünü, işçi alan ülkelerin katkılarıyla Türkiye'de bir eğitimden geçirerek gönderme imkânına, onların mali yardımlarına dayalı olarak sağlayabilirsek, bundan daha uzun yıllar Türkiye'nin kazançlı çıkacağına şüphe yoktur. Fakat esasen yetiştirilmiş işçinin gönderilmesinde tamamen Yaşar beyle müttfikim. Çünkü, ziraî sektör bugün 1995'de ulaşmayı düşündüğümüz İtalya'nın seviyesinde, 1970'de İtalya'da tarım sektörü halâ işgücünün % 30'unu kullanmaktadır. Biz bugün 1972'deki aktif işgücünün % 65 nisbetini, 1995'de 1970 İtalya'sındaki % 30'a indirme durumundaysak, ziraî sektörden, yani dışarıya işgücü akınının bölgesel ve sektörel önceliklerini yeniden tesbit etme durumundayız.

Yaşar beyin son bir sualı, enflasyon ve gelir dağılımı arasında işçi sınıfı aleyhine meydana gelen gelişkiye işaret etti. Demin de rakamların, raporun ekspozesi sırasında ifade ettiğimiz gibi elbette aşırı enflasyonlar, elastik bir toplu pazarlık düzeni ile fiyat artışlarının etkisi bertaraf edilemediği müddetçe işçilerin aleyhine sonuç veren bir tatbikata, bir gelir dağılımına yol açarlar. Özellikle belirttiğim gibi, her enflasyonun sonucu, ekonomideki distokasyonların, kaymaların sonucu olarak belli bir süreden sonra bir devalüasyonu, bir para ayarlamasını zarurî hale getirmektedir ki,

TARTIŞMA

bu enflasyonla esasen bozulmuş olan gelir dağılımı dengesini ücretli gurubunun daha da aleyhine çevirme demektir. Nitekim Türkiye 1970'deki çok yüksek dozlu bir devalüasyondan sonra, milletlerarası para buhranı dolayısıyla küçük çapta iki devalüasyon daha yapmak zorunda kalmıştır. Bu itibarla içinde bulunduğumuz 1973 yılında da gerekli ayarlamalar yapılmadığı takdirde, ücretli gurup bu devalüasyonların da etkisini sırtında taşıyacaktır. Bugün Batı Avrupa'da yıllık fiyat artışı % 7'nin üzerine çıktığı için alarm başlamıştır. Halbuki 1970'den bu yana Türk ekonomisi % 20'nin altına düşmeyen artış hızıyla çalışmaktadır. Bunun belli bir noktada stabilize edilmesi ücretli gurubun aleyhine bir eğilim gösteren gelişmeyi durdurmak bakımından çok önemlidir. Keza, 1970'de çok ağır şartlarla yapılmış olduğumuz bir Personel Kanunu uygulaması kat-sayıların ayarlanması suretiyle bütçeye çok daha ağır yükler getirmemesini sağlamak bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Esasen bu devalüasyonun, ithal yoluyla, milletlerarası ticaret yoluyla gelen bir kısmından zaten sarfınazar edememe durumundayız. Fakat içerdeki para ve kredi gelişmelerini bu ışık altında gözden geçirerek belli bir stabilizasyon programının hazırlanmasında büyük yarar olduğu kanısındayım.

Özer ERTUNA — Çok enteresan bir konuya girdik. Aynı konuda biraz devam etmede yarar görüyorum. O bakımdan görüşlerim işsizlik konusunda olacak ve kendi görüşlerim üzerinde sayın Aydınoğlu'nun fikirlerini rica edeceğim. Güzel bir teşhis yapıldı. Hakikaten Kalkınma Planımız işsizliği devam ettirici, hatta arttırıcı bir nitelikte. Türkiye'de 1987'de işsizliğin 2.5 milyona kadar yükseleceği söylendi. Esasında çalışmalarımız gösteriyor ki, bu daha da artacak. Yani Planın söylediği iyimser bir tahmindir. Plan bunu çözülmesi gereken bir sorun olarak görmediğinden şartlara bırakmıştır. Şartlar da ters istikamette yürümedir. Şöyle ki, yaptığımız bir çalışma şunu gösteriyor: 1966 yılında Türkiye'de yatırılmış olan 1 milyon lira fon, 10 kişilik istihdam yaratıyor idi. 1970 senesinde bu rakam 7'ye kadar düştü. Şimdi bu böyle devam ederse, işsizlik sorunu Türkiye'de çok daha önemli bir sorun olacak. Ve bu sorun yalnız iktisadi bir sorun değil, politik ve sosyal bir sorun ve kalkınmanın ana bir parçası. Şimdi kalkınmada halledilmesi gereken ilk sorunlardan biri bu. Bu neye halledilmez konusuna gelelim; sayın Aydınoğlu ile tamamen hemfikir olmadığımız bir noktadan başlayacağım. Türkiye'de büyük bir hata yapılmakta. Teknoloji ve otomasyon kavramları karıştırılmakta Türkiye'de. Gelişen ülkelerin kendi teknolojilerini geliştirmeleri bence o kadar önemli bir sorun değil. Önce bu ülkeler otomasyon ve teknolojinin ayrı şeyler olduğunu öğrenmeli. Şimdi öyle ki, teknoloji doğal koşulların yarattığı bir şarttır. Otomasyon, maliyetlerle ilgilidir. Bir iş makina ile de yapılabilir, işgücüyle de. Otomasyon bu tefriki yapmak içindir ve maliyetler ışığı altında ya makina seçilir, ya işçi seçilir. Türkiye'de akım şöyle: Türkiye'de otomasyona doğru çok hızlı bir gidiş var. İşçinin yapabileceği işi biz makinaya yüklüyoruz ve enteresan tarafı da, bunu maliyetleri incelemeden yapıyoruz. Bunun başlıca nedeni, belki teşhisim biraz kuvvetli olacak. Türkiye'de bir işçi fobisi doğmuş vaziyette işveren nezdinde. Aman

yeni işçi almıyalım. Yani, makina işçiyi ikame ediyorsa bu işe girelim biz. Maliyetler ne olursa olsun diye bir fikir yerleşti Türkiye'de. Paketleme alanlarında ve bir çok alanda, imalatın yan alanlarında bunu kuvvetle görüyoruz. Bu toplantının önemli tarafı da bu. Burada işçi ve işveren temsilcileri var. Bu işçi fobisini yıkmamanın zamanı artık Türkiye'de. Burada işçi ve işveren temsilcilerinin beraber çalışması lazım. Çünkü, burada menfaatleri çatışmıyor. Türkiye'de işsizlik sorununun çözülmesi, iki gurubun da menfaati icabı. Bu bakımdan iki tarafın yapması gereken şey şu; İşçi temsilcilerinin yalnızca kendi üyeleri menfaatlerini değil, tüm işçi sınıfının menfaatlerini düşünmesi lazım. Stratejilerinde, siyasetlerinde bunu öne koymaları lazım. İşveren açısından ise, işçinin çok değerli bir istihsal vasıtası olduğunun kabul edilmesi lazım.

Şimdi, Türkiye'de bu işçi fobisi yıkıldığı zaman işler maliyet analizine gelir. Yani otomasyona başvurma, maliyetlerin incelenmesine bağlı olur. Burada da yapılacak Türkiye'de çok önemli birşey var. Türkiye'de nedense bilmem, otomasyon teşvik edilir. Sanayi ve yatırımlar teşvik edilirken otomasyon teşvik edilir. Türkiye'de bütün teşvik tedbirleri makineyi getirmeye aittir. Makine getirmek teşvik edilir, işçi kullanmak teşvik edilmez. Bu değişmeli Türkiye'de. İşçi kullanan sanayiler, işçi kullanan endüstriler, işçi kullanan yatırımlar teşvik edilmeli. Çok basit bir örnek vereceğim. Hepimizin bildiği gibi teşvik tedbirlerinden yararlanan şirketlere bakarsak, ben bir tanesine bakmıştım. Gazetede güzel güzel ilanlarını vermiş, ortak toplayabilmek için ne kadar teşvik tedbirinden yararlandığını açıkça beyan etmiş. 100 milyon Türk lirası teşvik tedbirinden yararlanıyor idi, Anadolu'da kurulan bir fabrika. 100 milyon Türk lirası teşvik tedbirinden yararlanan bu fabrika, çalıştırsa çalıştırsa 500 işçi kullanır. Teşvik tedbiri makinaya verileceğine işçiye verilse, bu 500 kişinin her birine 200'er bin liralık birer mesken bedava olarak verilebilir. İşçiyi teşvik etme yolları mevcuttur. Bütün mesele bugünkü mevcut teşvik tedbirlerinin ağırlığını otomasyonu teşvik eden yollara değil, işçiyi teşvik eden yollara kaydırmaktır. Türkiye'de bunlar yapıldığı zaman, ancak bu zaman, işsizlik problemi ciddi olarak ele alınmış olur ve çözüm yolları bu şekilde bulunabilir kanaatindeyim. Bu konularda sayın Aydınoğlu'nun da fikirlerini rica edeceğim. Teşekkürler.

Haydar ÖZÖĞRETMEN — Benden önce konuşan arkadaşlarımızın değindiği konu gerçekten çok önemli. Şöyle ki, bugün gerçekten bir işçi fobisi yaratılmıştır. Hatta bir çok işverenler yaptıkları Toplu Sözleşmelerde, Sendikalar tarafından belli bir iş ihaleye çıkarılamaz veya üçüncü şahıslara yaptırılmaz veya nerde ise o iş için bir makina getirilemez gibi kayıtlar koydurulmaktadır. Bunun da nedeni, sendikaların aşırı olarak yaptıkları talepler neticesinde, işverenlerde bir bıkkınlık yaratılmasıdır. Şöyle ki; ben bir makina ile uğraşırsam başına bir teknisyen veririm, arızalandığında onarımını yaptırım. Fakat o makinaı kullanmadığım zaman 20 tane işçi çalıştırsam, her sene Toplu Sözleşmelerle getirilecek zamlar veya yan ödemelerle ben bu 20 işçiye şu kadar ödeme yaparım, tarzında hesaplar yapılmaktadır. İşverenler bunda haklı. Yalnız arkadaşımızın bir görtüşüne ka-

TARTIŞMA

tılamıyorum. Modern işletmecilikte hani emsal, veya aynı iş kolunda çalışan diğer firmalarla rekabet sözkonusudur. Biz istihdamı arttıralım, bu nedenle Türkiye'nin işsizlik politikasına veya işsizlik problemine çare bulalım, bu nedenle fazla işçi çalıştıralım diyemiyeceğim. Çünkü, bu konuda modern gelişmeler vardır. Muhtelif yeni makinalar ortaya çıkmaktadır. Bunları kullanmadığımız, bunları işletmemize sokmadığımız takdirde, biz ilkel usullerle çalışan bir işletme niteliğinde olacağız.

Konunun bir diğer yönü şu: Önümüzdeki yıllarda ortaya çıkacak olan 2,5 milyon işsizi ne şekilde istihdam edeceğiz. Önemli olan bu. Acaba modern makinaları getirmeden bunlara yeni iş sahaları açarak mı, yoksa istihdamı daraltmak, otomasyona öncelik tanımakla mı? Asıl tartışılacak olan konu budur. Sayın Aydınoğlu'nun da konusu bu. Bu nedenle ileride yapılacak toplantılara veya konferanslara, seminerlere burada konuşulacak veya ortaya atılacak fikirler etkili olacaktır. Bu açıdan bakmakta fayda görüyorum meseleye. Teşekkür ederim.

İsmail Hakkı AYDINOĞLU — Her iki konuşucu istihdam probleminin, işsizlik probleminin bir başka boyutuna değindiler. Konunun spesifik çerçevesine girmediği için dokunmamıştım, yalnız Yaşar beyin sorusuna cevap verme dolayısıyla bir miktar dokundum. Tekrar aynı konuya geleyim. Türkiye'deki teşvik sisteminin istihdamla olan ilişkisi, Türkiye'deki mali mevzuatın, kredi düzeninin istihdamla olan ilişkisi üzerine Özer Ertuna beyin söylediği doğru. Türkiye'deki bütün teşvik düzeni ve halen uygulanmakta olan teşvik düzeni ve Büyük Millet Meclisine kanunlaştırılmak üzere bir kanun tasarısı halinde sunulmuş olan tasarının getirdiği düzen, tamamiyle sermaye - yoğun, teknoloji - yoğun yatırımlara öncelik verme esasına göre hazırlanmıştır.

Kredi düzeninden başlayalım. Kapitalin kıt faktör olduğu bir ekonomide, onun fiyatını teşkil eden faiz nisbetinin hükümet kararıyla ve çeşitli fonların ihdası suretiyle ucuzlatılması, bol faktör yerine kıt faktörün kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Gerek Vergi Usul Kanunumuzda, gerekse Vasıtasız Vergiler Kanunumuzda yeralan yatırım indirimi, hızlandırılmış amortisman ve buna ilişkin bütün tedbirler keza sermaye - yoğun endüstrileri teşvik eder niteliktedir. Üçüncü olarak, Gümrük vergisinden muaf tutulma, Gümrük vergisini taksitlendirme, belli bir nisbette Gümrük vergisini azaltma olanağı taşıyan ve halen yürürlükte olan ve daha da kuvvetlendirilmiş bir şekilde yeni tasarıda yeralan hükümler, keza sermaye - yoğun yatırımları teşvik edici mahiyettedir. Keza, ihracatı teşvik düzeni dolayısıyla getirilen bir çok teşvik oranlarının tesbitinde, sermaye - yoğun yatırımları teşvik edici mahiyetteki hükümler yeralmış bulunmaktadır. Esasen bütün bu teşvik tedbirleri yer almasaydı dahi, dünya teknolojisindeki belli bir petrol rafinerisini veya belli bir demir - çelik endüstrisini zaten belli bir teknoloji ile kurmak zorundasınız, ondan kaçınamazsınız. Zaten mevcut olan bir eğilimi bu gibi özendirici tedbirlerle biz çok güçlendirmiş durumdayız. Yatırım mallarını ortak Pazar'la yaptığımız 12 senelik ve 22 senelik listelerdeki indirimleri bu yönden gözden geçirdiğimiz takdirde, özel-

likle yatırım mallarına sağlanan bu aşırı teşviklerin, Türkiye'de yatırım malları sanayiinin kurulmasını engelliyen faktörlerin başında geldiğini ifade etmek gerekir. Çünkü, o yatırım mallarını bu tip özendirici vasıtalarla dışardan ithale zemin hazırlayan ve ucuzlatan bir mekanizma, o endüstrinin de Türkiye'de kurulmasını engelliyor demektir. Bu itibarla meclisteki teşvik tedbirleri ile ilgili kanun tasarısında fazla işgücü kullanan endüstrilere, belli teşvikler yaratan bir mekanizmanın geliştirilmesinde mutlaka fayda var. Bugünkü mevzuatımızda işgücü ile ilgili olarak tek teşvik işçilerin ücretlerinden kesilen muhtasar gelir vergisinin müteşebbise geriye iadesini sağlayan bir mekanizma. Belli bir miktarda sırf bu gaye ile konulmuştur. Bu hariç, bugün bir tek mekanizma yoktur, işgücü kullanımını teşvik edici mahiyette. Tamamen Özer beyle bu konuda aynı fikirdeyim. Sadece açıklama getirme bakımından söz aldım. Söylediği bir noktayı da ifade etmek isterim. Teknoloji-yoğun veya kapital-yoğun konusundaki farkı, yani kapital derinleşmesi, kapital genişlemesi arasındaki fark üzerinde gerek geçen Nisan ayında Ankara'da yaptığımız toplantıda, gerekse burada yaptığımız toplantılarda çok konuşuldu. Bu tefrikin yapılmasında büyük fayda var. Yani, ziraatte bugün belli bir kapitalle, kapital sathında genişlemesi vasıtasıyla teknoloji ile ilgisi olmadan istihdamı artırmak mümkün. Gerek sulama projeleri, gerekse islah edilmiş tohum, haşerelerle mücadele, sun'î gübre kullanma ve sun'î gübreyi en optimal şekilde kullanma yöntemleri, aslında sermaye-yoğun teknikler değil. Bunlar iyi uygulandığı takdirde büyük istihdam potansiyeli arzeden projeler. Fakat maalesef bizim Planlar bu konuya gerekli ağırlığı vermiş değil.

Haydar ÖZÖĞRETMEN — Sayın Aydınoglu'nu takip etmek bizim için artık zevkli bir görev olmaya başladı. Bulduğu mevki itibarıyla ortama cesaretle girebilmesi ve verdiği verilerle de bizleri tatmin etmesini biz hem tebrik yönüyle, hem teşekkür yönüyle karşılıyoruz. Buradaki gerek işveren, gerekse bilimsel ve gerekse işçilerin biraraya gelmesini, memleket ekonomisi yönünden bir konsültasyon görevini yaptığı inancı içerisinde söylemeye başlamak istiyorum. Birleştiğimiz bir nokta var ki, 3. Plan, Planlar birbirlerinin tamamlayıcısı şekliyle takipçisi olması gerekirken, bizim Planlarımız sadece tarihlerin değişmesiyle birbirlerinin kopyasından ileri geçmemektedir. Ve diğer bir yönü de, yine birleştiğimiz bir nokta var ki, istihdam sorununa gereği gibi eğilmemekte, rakam olarak bazı rakamları ortaya koymaktan da ileriye gitmemektedir. Ekonomik yönüyle işe bir bakıyorsanız, bazı yerlerde üretimi teşvik, fakat bir yerine de bakıyorsanız ki, tüketimi teşvik sahasındaki yatırımlar daha fazla göze çarpmakta devam etmektedir.

Diğer bir nokta ise, her iki tarafın da yakındığı bir şey, kalifiye işçinin göç etmesi, işgücünün memleket içerisinde gereği gibi değerlendirilmesi konuları üzerinde duruluyor. Bilhassa bir Sendikacı olarak ben endüstriyel psikonun da bu hususta büyük etkenleri olduğunun nazarı itibare alınmadığını bilhassa sayın Aydınoglu'ndan öğrenmek isterim. Kalifiye işçinin yurt dışına göç etmesinde sadece ücretten, fazla kazanç meselesi mi var, endüstriyel psikonun işçi üzerinde yaratmış olduğu diğer etkenler mi

TARTIŞMA

var? Bunlar maalesef tam manasiyle gerekli kuruluşlar tarafından tetkik edilmemektedir. Bilhassa bir nokta var ki, yine daha fazla burada ifade edilmekte: Kalifiye işçinin yetiştirilmesindeki kaynakların neler olabileceği de burada bir tartışma konusu olduğu takdirde verim ve ücret meselelerini daha iyi bir şekilde birbirleriyle mukayesesinin yapılacağına da ben inanıyorum. Bugün Türkiye'de tam manasiyle teknolojik bir eğitim olmadığı ve teknolojik eğitime yöneltilmiş bir devlet eğitim sisteminin olmadığı görüşü üzerinde birleşmemiz lâzım. Bugün dikkat edilecek olursa, meslek ve sanat okulları meselesinde, İktisadi ve Ticari İlimler Akademi'lerinin teknik okullardan daha fazla Türkiye'de geliştiğini görmekteyiz. Ekonominin kalkınması, endüstriyel ekonomiye dayanması gerektiği üzerinde toplandığımız bir ülkede, muhakkak surette kalifiye işgücü konusu devletin birinci görevidir diyeceğiz. Fakat bu arada da esas mühim mesele, işverenimizin de görevidir. Mesleki eğitim meselesine gereği kadar işverenlerimiz değer veriyorlar. Bunların üzerinde durmak mecburiyetindeyiz. Çünkü, verimlilik, kalifiye işçi ile başlar, kalifiye işçi ile biter diyebileceğimiz bir ifadeyi meydana getirir.

Diğer bir nokta daha var. Verim artışını, ücret artışıyla bir oranda, bir paralelde yürütmek meselesinde. Esas kaynaklar, esas değerleri nasıl elde edeceğiz. Meselâ sayın Aydınoğlu'nun vermiş olduğu rakamlar içerisinde işçi ücretlerinin esas kaynağının Sosyal Sigortalar primlerinden alınan verilerle meydana çıktığıdır. Ve bizce bu hiç bir suretle sağlam bir rakam değildir. Çünkü, prim kesilmesi meselesinde işçinin kanunen tesbit edilmiş olan sekiz saatin üzerindeki çalışmaları, fazla çalışmaları da ücret kavramı içerisinde elbette gözükecektir ama, esas manasiyle sabit olmayan, seyyanen olan bir ücret kavramı işçinin gerçek ücretini verecek kanısında değilim ben.

Diğer bir husus daha var ki, o noktada birleşiyoruz. Disraeli'nin meşhur bir sözü vardır. Dünya'da en büyük üç yalan vardır. «İstatistik, İstatistik, İstatistik» der. Ve biz de bilhassa gerek planlamanın vermiş olduğu istatistikler, gerekse Ticaret Bakanlığının, Maliye Bakanlığı Konjonktür Dairelerinin vermiş oldukları istatistikler karşısında Disraeli gibi düşünmekten kendimizi alamıyoruz. Bu rakamlar içerisinde birçok konular elbette ki, yine tartışılacak. Bir arkadaşımız, işverenin, işçi fobisinden kurtulması gerektiği şekliyle bir ifadede bulundu ki, ben bunu biraz daha geliştireceğim. Modern ekonomi içerisinde, modern çağ anlayışı içerisinde, esasında işverenimiz sendikalizm fobisinden kendisini kurtarma yolunu aramalıdır. Çünkü modern ekonomide ve çağ içerisinde, sendikalar emek ve sermaye arasında regülatör ve bir denge unsuru olarak kabul edilmelidir. Bu kabul edilmediği sürece çatışmaları hiç bir surette önleyeceğimiz, sadece Toplu Sözleşmelerin masalarda karşılıklı olarak konuşulup kâğıtlara geçen realiteyi aksettirmiyen bir durumdan öteye taraflar olarak geçemeyeceğimiz üzerinde de herhalde zannederim ki birleşeceğiz.

Otomasyon konusu. Bizim mmeleketimizde ücretler üzerinde ve bilhassa istihdam konusu üzerinde mühim bir yer almakta. Ben yine başta da söyledim. İstihdam konusu teşvik yönüyle, uygulama yönüyle devletin bi-

rinci görevidir. Devlet Planlama Teşkilâtının yapmış olduğu bugünkü yatırımlarda istihdam hedefi nazarı itibare alınıyor mu, alınmıyor mu? Özel sektörü bir tarafa bırakmak suretiyle buna «hayır» diyebileceğimiz gerçekler var. Ben kendi sanayiimden bir misal vermek isterim. Bugün Turhal Şeker Fabrikası 70 milyona varan bir yatırımla modernize edilmekte ve aynı zamanda modernize şekli otomasyon olarak görünmektedir. Yapmış olduğumuz araştırmalara göre, fabrika modernizesi bittikten sonra, % 60 üzerinde az bir işçi ile çalışacaktır. Yatırım meselesinde devletin istihdamı teşvik için öncülüğü yapması gerekirken, bilhassa bu gibi, hatta tüketime yönelmiş bir sanayideki durumunu da muhakkak surette gözden kaçırmaması geldiği de açık şekliyle münakaşa edilebilir bir konu olmalıdır.

Bilhassa yine başta da söylemiştim. Verim artışı, ücret artışı ile beraber yürüsün mü, yürümesin mi? Teknik yönüyle, ekonomik yönüyle buna hayır demek imkânsız ama, eldeki ölçüler ne olacak? Bunlar bize gerçeği yansıtacak mı, yansıtmayacak mı? Verim artışı yanında kâr meselesini, sermaye artımı meselesini gerçek yönüyle sendikalar görebilecekler midir? Ve ben ayrı iddiada değilim ama, mesela bütün herkesin iddia ettiği bir nokta var ki, sanayicimiz olsun, diğer sektördekiler olsun, vergilerini verirken, gerçek rakamlarla kimsenin önüne çıkmadığı yönünde bir iddia var ki, ben pek buna katılmıyorum ama, bir noktada da insan gayri ihtiyari var gibi şüphelerin içerisinde de maalesef düşüyor. Böyle bir ortam içerisinde, işveren ile işçi karşılıklı oturduğu zaman hesap oyunları mı gerçeği yansıtacak, yoksa açık yüreklilik mi? İşte esas burada anlaşmamız lâzım.

Benim esas sormak istediğim nokta; şurada toplanıyor: Verim artışı ile ücret artışını yürütebilmek için, kabul edebileceğimiz bir ortam içerisinde, modern çağ anlayışı içerisinde, esas düzen nedir, esas yol nedir? Bunun da burada ortaya atılması gerekir diyorum. Teşekkür ederim.

İsmail Hakkı AYDINOĞLU — Sayın Özöğretmen'in verimlilikle ücret artışları arasındaki ilişkiye değinen sorusuna şu şekilde cevap vermek gerekir. Bu konu İktisadi Kamu Kuruluşlarının durumu dolayısıyla çok tartışılmış bir konudur. Bugün verimlilikle ücret artışları arasında ilişki kuran ülkelerde dahi, bu münasebeti matematik bir formüle irca etmek mümkün olamamıştır. Yani, bu tip çalışmaları en sofistike hale getirmiş İngiltere'de dahi ta 1965'den başlayan tatbikat, göstermiştir ki, produktivite artışını hesaplayıp ücretlerle onun arasında ilişki kurma, zannedildiği kadar basit bir operasyon değildir ve Türkiye yönünden en başta yapılması gereken husus, önce İktisadi Kamu kuruluşlarında, yani rakam detasının otoritelerin elinde bulunduğu ve kontrol edilebildiği sektörde, zaten benim raporda da ifadesini buluyor. Eğer grevleri ve Toplu Sözleşme düzenini incelediğimiz zaman evvela perdenin kamu sektöründe açıldığı Türkiye'de özel sektör, arkadan geliyor. Bu itibarla önce, bunun ekonomi çapında yapılabilmesi için kamu sektörü çapında başlatılması gerekir. Son derece zor ve muğlak olan bir konu olduğunu ifade etmek isterim. Yani, o ekonomiler dahi ona öyle zannettiğimiz kadar basit cevap bulamadılar ve halâ da bu tartışma devam ediyor. Bu itibarla sayın Özöğretmeni tatmin edecek sihirli

TARTIŞMA

bir formül veremediğimden dolayı özür dilerim, tamamiyle teknik bir tartışmadır. Elbette en kaba ölçülerle dahi olsa bir tarafından başlanmasında fayda var. En kaba bir gösterge dahi hiç olmayışından daha ışık tutucu, belli bir miktar sonuca götürücü mahiyettedir.

Sedat AĞRALI — Efendim sayın Aydınoğlu gayet güzel tebliğ hazırlamışlar gelir ve istihdam politikası konusunda. Yalnız ben taşıdıkları sorumluluk ve Anayasa'daki devlete düşen iş piyasasına müdahale konusunda önemli bir faaliyeti yürütmekte olan bir arkadaşımızın doğrudan doğruya bu seminerde bize daha fazla ışık tutucu, ilerisi için daha fazla bize bilgiler veren bir görüşle çıkmasını, yahut tebliğlerini hazırlamasını temenni eder idim. Çünkü, ortada çok önemli bir sorun vardır: İşsizlik. Bunun halinde devlete düşen, sorumluluğu taşıyan başta Çalışma Bakanlığı ve ona bağlı olan İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun ne gibi bir faaliyet içinde olduğu, ne gibi projeler hazırladığı ve bu arada bilhassa önümüzdeki günlerde belki de birçok insanların mahkumiyetlerini bitirerek dışarı çıktığı sırada, Türkiye'de meydana gelecek durum için ne gibi tedbirler alındığı ki bu da istihdam politikasıyla çok yakından ilgilidir. O tüzük yürürlüğe girmiştir. Bilindiği gibi mahkumlar ve sakatların işyerlerine alınması ki, —bu uygulanmamaktadır— elbette ki, sayın işverenlerimizde aramızdadır. Bunun nedenleri de vardır, tartışılabilir. Gönül isterdi ki, bizzat Çalışma Genel Müdürlüğümüzün bize bu konuda bilgiler vermesi. Yahut da tebliğin içinde yer alması.

Evvela Türkiye'de 14,3 milyon çalışabilecek durumda bir nüfusun olduğundan bahsetmektedirler. Bendeniz de bütün arkadaşlarıma iştirak etmekteyim. İstatistiklerin bizi tatmin edici sonuçlar vermediği, bunlarla kıyaslamalar yapmanın her zaman doğru neticelere bizi götürmediği kanaatindeyim. Ancak ben şunu söylemek isterim. Türkiye'de istihdam politikası ele alınırken, işsizlere iş bulma, bir de Türkiye'de benim bilebildiğim kadar, bilhassa işveren arkadaşlarımızdan gelen yazılardan anladığıma göre, işe göre işçi bulamamak problemi vardır. Yani kalifikasyon kazanmamış işgücü vardır. Bilhassa bu konuda İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yıllardan beri Teşkilât Kanununda bir takım hükümler vardır ki bendeniz orada gayet ağır cevaplar almışım. Ancak bunu bir sohbet değil, bir neticeye varmak için size tevdi ediyorum. Meselâ bana denmiştir ki, mesleğe yönlentmek bakımından, yani vasıfsız işgücüne vasıf kazandırmak bakımından biz teşkilât kanununda, işte mesela küçük sanayide motor, alat, edevat gibi onarım işlerinde çalışan işçinin yetiştirilmesi, bundan bir ehliyet aranması ve böylece ona değer katkısında bulunmak imkânına sahip olmak mümkün olur iken, bu hazırlıklar Türkiye'de yoktur. Bunların projeleri yapılmıştır. Fakat hiç bir zaman uygulamada görememiştir. Demişizdir, bize gelen cevaplarda, 25 tane açılmıştır. Beş tanesi Konya'da, üç tanesi İstanbul'da... Bence bu lüks olmuştur. Asla bunu karşılıklı bir münakaşa, yahut da bir serzenişte bulunmak için değil, meseleyi bütünüyle ortaya koymak bakımından söylüyorum. Elbette ki, işgücünün değer kazanmasında, Sendikaların olduğu kadar, işveren kuruluşlarının olduğu kadar, benim anladığım kadarıyla Anayasa'nın devlete yüklemiş olduğu bir sorumluluk var ki, ça-

lışabilecek durumda olan her vatandaşa yaşayacak imkânı, evvelâ iş imkânı, sonra yaşayabilecek ücreti sağlaması. Bu yönde de çalışmalar, benim anlayabildiğim kadar doğrudan doğruya bir Çalışma Bakanlığına büyük çapta düşmektedir. Keza onun Genel Müdürlüğüne... Demek ki evvelâ so-
rularımıza buradan girmek gerekiyor :

1 — İş piyasasına girmemiş, girmeye hazır genç işgücüne ne gibi imkânlar hazırlanmaktadır.

2 — Türk ekonomisinin endüstriyel hayatının istediği ve birçok işverenlerin, biz fabrika açamıyoruz diye feryat edip yazılar gönderdikleri, kalifikasyonu olan işçi bulamıyoruz dedikleri Türkiye’de, bu meselelerin halinde ne gibi bir proje, bir çalışma hazırlanmıştır, çalışmalar yapılmaktadır? Gönül ister ki bunları da biz bilelim ve kamuoyunu aydınlatalım.

3 — Benim üzerimde durmak istediğim bir konu da, şimdi Toplu Sözleşmeler genel olarak belirli taban ücretleri getirmektedir. Ne kadar yükselirse yükselsin, bu, taban ücretlerdir. Belirli kademelerde taban ücretlerdir. Mühim olan bu arada iş ne’inde değer kazanan işçinin yetişmek suretiyle değer kazanan yani formen olan işçinin ücretinin yükseltilmesi. Bu da haklı olarak, söylemek lâzım ki, işverenin hakkıdır. Diyor ki, ben ücreti vereceğim ama, o kalitede de iş verimi almalıyım. Şimdi bu konuda sadece işçiyi kaderi başına bırakmak her işi yaparım diyen bir yığın insanı Türkiye’de başboş bırakmak gibi bir durumla karşı karşıya geliyoruz. Benim daha ziyade tebliğde bizzat çok sorumluluk taşıyan aşında hakikaten önemli görevler ifa edebilecek durumda olan sayın konuşmacının buraya ağırlık vermesinde fayda olurdu. Zamanı uzatmamak için sözü kesiyorum. Teşekkür ederim.

İsmail Hakkı AYDINOĞLU — Sayın Ağralı’nın ifade ettiği konuların çoğu bu seminerin konuları dışında olmakla beraber ve daha sonra gelecek eğitimle ilgili tebliğde olmakla beraber, kendime düşen ve Kurumla ilgili olarak ortaya atılan bir görüşe, bir önemli noktaya değindiği için, kısaca da olsa cevap vermekte fayda görüyorum.

Dünyada iki türlü İş ve İşçi Bulma Kurumu var : Birinci gurup, eğitimi yapan İş ve İşçi Bulma Kurumları. İkinci gurup, bizzatîhî eğitim yapmamakla beraber, eğitimle ilgili fonları kendisinde toplayıp bunu bir özendirme aracı olarak, gerek işverenler nezdinde ve gerekse eğitim müesseselerinin elinde tutan kurumlara karşı kullanarak istenilen şekildeki eğitimi sağlayan kurumlar. Misal olarak verecek olursak İngiliz, Fransız sisteminde İş ve İşçi Bulma Kurumları bizzatîhî eğitimi yapan İş ve İşçi Bulma Kuruluşlarıdır. Bugün en ileri örneklerden bir tanesini teşkil eden ve özellikle son beş seneden beri çok büyük yatırım yapılan sanayi içi eğitim ve eğitim merkezleri kurulması ile ilgili İngiliz tatbikatını bilmekte fayda var. Bugün İngiliz İş ve İşçi Bulma Kurumunun elinde Millî Eğitim Bakanlıklarına bağlı olanlardan ayrı olarak 140 tane eğitim merkezi bulunmaktadır. Fakat, bu konu ile ilgili olarak yapılan yatırımların da çok büyük yerlere eriştiği modern teknolojinin gereği olarak sadece alât ve makinalar köhne hale gelmemektedir, alât ve makinaları kullanan insanlar da köhne

TARTIŞMA

hale gelmektedir. Yani teknolojideki hızlılığın sonucu olarak önemi azalan bir endüstriden, inkıza uğramakta olan bir teknolojiden yeni doğan bir teknolojiye insanları ayarlayabilmek, yeniden iş piyasasına entegre edebilmek için bunun üzerine milyarlar harcanmaktadır. Alman İş Bulma Kurumu'nun 1972 yılı bütçesi olan 6,7 milyar Marklık fonun 3,5 milyar Mark'ı doğrudan doğruya bu maksatla sağlanan fonlardan müteşekkildir.

Sayın Sedat Ağralı'nın yazılarından da takip edebildiğim kadariyle bu konuda sadece İş Bulma Kurumu'na karşı bir davranışı var, yanlış anlamıyorsam. Misal olarak istihdam içi eğitimi ele alalım. İstihdam içi eğitimin kanunu, İş Bulma Kurumunun benden önceki safhasında, üç, dört defa hazırlanmış, son değişikliği ben yaptırıtım ve elimizde bugün beşinci tasarı var. Bulduğum bir buçuk senelik devre zarfında dört defa Millî Eğitim Bakanlığına gitti geldi, bir sonuç alamadık. Millî Eğitim Bakanlığının malûm bir tezi vardır. Tevhidi Tedrisat Kanunu dolayısıyla her türlü eğitim, Millî Eğitim Bakanlığını ilgilendirir. Şimdi iş piyasasının taleplerinden kopuk olarak yapılan bir eğitimin sakıncalarını hep birlikte yaşıyoruz. Elimizde senede 12 bin mezun veren bir Sanat Enstitüleri mekanizması vardır. Bugün tedrisat dalları 5-6'yı, çoğu da artık piyasanın talep etmediği, bugün plastik muazzam bir endüstri dalı olmuştur. Elektronik muazzam bir endüstri dalı olmuştur. Sanat Enstitülerimizde bu dallarla ilgili bir şube dahi maalesef yoktur ve eğitime tamamiyle skolastik zihniyet hakimdir. Bundan 20 gün kadar önce Yüen dibi projesiyle ilgili olarak Ankara'da kurulan bir Eğitim merkezini ziyaret ettim, bir İngiliz uzmanla beraber. Sırf Almanya'ya gidebilmek için, parasını tamamen kendisi ödediği halde, işçi, üç aylık kaynakçılık, frezecilik, matkapçılık, buna benzer en çok istenen eğitim dallarında üç aylık eğitimin sonucunda altı senelik tahsil yapan Sanat Enstitüsü mezunundan çok daha iyi yetiştiniğini öğretmenleri bana söyledi. Demek ki, piyasanın talebinden kopuk olarak eğitim yapılamaz ve Millî Eğitim Bakanlığı da irtibatı sağlayabilecek bir kuruluş değil. Büyümüş ve çok büyümüş, normal klasik fonksiyonlarını dahi göremez hale gelmiş bir Bakanlık. İki tip yaygın eğitim kurumu var derken bunu ifade etmek istedim. Bizim Üçüncü Beş Yıllık Plan bu konuda da yeni bir mekanizma getiriyor. İki tane kuruluş ortada iken, yani yaygın eğitim yapılınsın, piyasanın isteklerine uygun şekilde yapılınsın, isterse PTT tarafından yapılınsın. İllâ İş Bulma Kurumu tarafından veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılınsın demiyoruz. Fakat piyasanın istiklerine uygun olarak ve piyasanın talebinin entansitesine bağlı olarak yapılınsın. Ben bir buçuk senelik devre zarfında irtibatla bulunduğum Millî Eğitim Bakanlığı yetkililerine kat'iyen bunu anlatamadım. Ve maalesef Planlama Teşkilatımız da Millî Eğitim Bakanlığının görüşünü benimser vaziyettedir. Yurtiçi yaygın eğitimi, Millî Eğitim Bakanlığının elinden almak mümkün olmadığını anlayınca, yurtdışı ile ilgili olarak beş tane eğitim merkezinin kurulmasıyla ilgili olarak bir proje hazırlattım, Milletlerarası standartlara uygun. Hiç olmazsa İş Bulma Kurumu o konuda bir örnek versin diye. Alman katkısına, yani işçi alan ülkelerin katkısına dayalı beş yerde eğitim merkezi açılmasıyla ilgili bir proje geliştirmiş bulunuyoruz.

Keza Dünyadaki çalışmalar göstermiştir ki, en etkin eğitim işbaşında yapılan eğitimidir. Bu itibarla işçi eğitiminde, istihdam içi eğitimin çok büyük bir ağırlığı var. Milli Eğitim Bakanlığına keza şunu da anlatamadık. İstihdam içi eğitim, eğitim yapması gereken işvereni, Çalışma Bakanlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından kontrolü mekanizmasıdır. Milli Eğitim Bakanlığı bunu, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Çalışma Bakanlığı bizim eğitim fonksiyonumuzu elimizden alıyor anlamında yorumlamaktadır. İstihdam içi eğitimin, yani işveren tarafından yapılması gereken eğitimin, artık ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmiş, 1938'den kalma bir kanunu vardır. Fakat demin de ifade ettiğim gibi, beş tane tasarı hazır olduğu halde, sadece bu ince noktayı dahi anlatmak, bu kadar basit bir noktayı dahi anlatmak mümkün olamamıştır. Aslında eğer İş Bulma Kurumu İngiltere ve Fransa örneğinde olduğu gibi, kendisi eğitim merkezi açamıyorsa, talepten kopukluğun önlenebilmesi için behemehal eğitimle ilgili fonun devlette toplanması, eğitim yapan işverene bir özendirme unsuru olarak verilmesi ve belli eğitim dallarında eğitimin bizzat işveren tarafından yapılmasının sağlanması gerekir. Çünkü birinci derecede ilgili olan şahsın kendisi, son derece pahalı makinaları kullanma durumunda olan işçiyi hem o makinalardan azami verimi sağlayabilecek, hem de işçiyi kalifiye bir eleman hale getirebilecek bu istihdam içi eğitimidir. Bu itibarla önümüzdeki yıllarda eğer bu kurumlara bugün 3. bir mekanizma çıkartılmak üzere olduğundan sayın Sedat Ağralı'nın herhalde haberi var. Yaygın Eğitim Kurumu Genel Müdürlüğü diye bir yeni Genel Müdürlük kurulma peşindedir. Bizim, hepimizin muzdarip olduğumuz bir derttir. Biz kurulmuş teşekkülleri kullanmayıp, yeni kuruluşlar ihdas ederiz. Dünya Bankasından 130 milyon dolar finansmanı sağlandığı halde bu altı eğitim merkezi ile ilgili olarak, bu yaygın eğitim kurumuna verilecek. 15 milyon dolar da kredisi alındığı halde Türkiye bugün % 7,5 faizi, kullanamadığı bir kredi için ödemektedir.

Ziya HEPBİR — Efendim sayın Aydınöğlu'na kıymetli önerilerinden dolayı ben bahsen çok teşekkür ederim. Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi düzeninde gelir ve istihdam politikası, ben sendikacı olarak istihdam politikasından bahsetmek istiyorum. Sendikaların rolü ne olmalıdır? Malûmunuz dünyamızda gelişen ve değişen teknoloji karşısında işverenlerimizin emeğe daha çok ihtiyaç gösterecek otomasyona dönük makinaları ithal etmek suretiyle fabrikaların ve kâr durumlarını, istikballerini düşünmeleri gayet tabii bir şeydir. Eğer o memleket demokrasi ile idare ediliyor ise. Binaenaleyh hepimizin bildiği, 18. yüzyılda olduğu gibi, makinaya karşı alerjisi olan böyle bir kitle, çalışan bir gurup Türkiye'de yok. Şimdi işverenler umumiyetle işçiyi azaltmak için —ben tenzih ederim burada bulunan dostlarımızı— tabiri caizse biraz âmiyane olacak, sendika belâsından kurtulabilmek için ve dolayısıyla sendikaya, daha az işçi çalıştırmak suretiyle muhatap olabilmek ve Toplu Sözleşme düzenini atlatılabilmek için bu yollara gidiyorlar. Bu onların en tabii haklarıdır. Eğer ben bir işverensem, 100 kişiyle 500 çift ayakkabı çıkartıyorsam, bir makina getirtip 50 işçi ile 500 çift ayakkabıyı çıkartmam kadar tabii birşey olamaz. Ancak bu istihdam politikasında, öyle zannediyorum ki Sendikaların da bazı rolleri olmalı.

TARTIŞMA

Çünkü bir istihdam politikası karşımıza çıktığı zaman sosyal adalet, adaletsizlik de bu suretle meydana geliyor. Bazı işverenler, mevcut istihdam etmiş olduğu işçileri çıkartıp, dışardan daha ucuz işçi istihdam etmeyi tercih ediyorlar. Bu da onların gayet tabii hakkıdır.

Binaenaleyh şimdi benim sizden öğrenmek istediğim ve açıklanmasını arzu ettiğim husus şu : İstihdam politikası karşısında Sendikaların rolü ne olmalıdır? Ne yapabilmelidirler? Toplu Sözleşme müzakeresi masasında? Siz bu işleri iyi bilen bir üstadınız. Eğer bizi de aydınlatırsanız ben ve arkadaşlarım çok memnun olacağız. Teşekkür ederim.

İsmail Hakkı AYDINOĞLU — Sayın Hepbir son derece zor ve aynı zamanda da nazık, her iki tarafa çekilmesi mümkün olan bir konuyu, iki taraf arasında bırakabilecek bir suali bana tevcih etmiş bulunuyor. Aslında teorik izahatı yaparken ben bir nebze endirekt olarak dokundum o konuya. İkilemli ekonomilerin içinde bulunduğu paradoksu arzederken dokunmuş oldum. Biraz daha açıklık getirelim. Aslında bu dışarıya işçi ihracının bir başka sonucu. Yani, ilerlemiş ekonomilerin başlıca vasıflarından bir tanesi işgücü piyasasının kaynaşmış ve bütünleşmiş bir işgücü piyasası oluşu, buna mukabil gelişme halinde olan ülkelerin ve Türkiye'nin uzun zamanlara kadar, hatta 1960'lara kadar İtalya'nın dahi parça parça işçi piyasaları oluşu idi. Bugün içinde bulunduğumuz paradoks odur. Bu piyasalar nasıl bütünleştirilir ve Türkiye kaynaşmış bir ücret sistemine nasıl gider? Aslında bu sorunun cevabı teknoloji ile ilgili olarak yaptığımız izahat, yani işgücünün fiyatı ile kapitalin fiyatı arasındaki her zaman işverenin, müteşebbisin yaptığı iktisadi hesabın sonucundan çıkarılacak bir konudur. Eğer ücret, emek faktörü, belli bir optimal büyüklüğün dışına aştığı takdirde, her işveren menfaatini gözetme durumundadır. Serbest piyasa ekonomisinin zarurî mantığı o zaten, kendi menfaatini düşünme, kârını maksimize etme durumunda olan insandır müteşebbis. Kârını maksimize etme dürtüsünden dolayı biz müteşebbisi ayıplayamayız. Fakat işçi teşekkülü de, temsilcisi ve sözcüsü durumunda olduğu kitlenin menfaatlerini maksimize etme göreviyle, azamileştirme göreviyle karşı karşıya olan teşekküllerdir. Böyle bir ekonomide entegre ve kaynaşmış bir ücret sistemine gidebilmenin başlıca yolu, istihdam dışı kalmış olan kitlenin de istihdam içerisinde sokulabilme olanaklarının azamileştirilmesiyle beraber yürüten bir vetire. Dışarıya işçi ihracı bunu belli bir noktada kolaylaştırıcı bir fonksiyon ifa eder. Çünkü, içerdeki fazla işgücünün dış istihdam sağlanarak, iç ekonomiden uzaklaştırılması, içeride ücret seviyesinin belli bir miktar pahalılaşmasını, bu kaynaşma ve bütünleşme ameliyesinin küçük de olsa, yavaş da olsa belli bir miktar bütünleşmeye doğru götürülmesinde kullanılması gereken araçlardan bir tanesi. Demin özellikle ifade ettim. Evet vasıflı işçi ihracı doğru değil ama, bunun sektörel ve yöresel önceliklerini yeniden tesbit edip tarım sektöründen, halâ Türkiye'nin eğer karşı piyasalardaki talep durumu müsait ise, halâ menfaatini maksimize etme olanakları vardır. Hatırlayacaksınız önceki yıl Çukurova bölgesinde, geçen yıl da Ege bölgesinde pamuk toplama ve diğer ürünün toplanması dolayısıyla yeni bir olay

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV, LOKAVT VE TAHKİM DÜZENİ

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN

İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Türkiye'de toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt ve tahkim düzeni, 1961 Anayasasının ışığı altında 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu» na dayanmaktadır.

Gerçekten demokrasinin bütün müesseselerine yer vermek amacıyla ve sosyal bir düşünce ile hazırlanan 1961 Anayasası, işçilerin toplu iş sözleşmesi ve grev yapma haklarına temel haklar arasında yer vermiş ve grev hakkının düzenlenmesini bir özel kanuna bırakmıştır. İşte bu kanun 15.7.-1963 tarihinde kabul edilen ve 24. 7. 1963 tarihinde prensip itibariyle yürürlüğe giren 275 sayılı Kanun olmuştur.

Bu konferansımızda, sözü geçen kanunun sistemini kısaca hatırlattıktan sonra, uygulamada önem taşıyan sorunları ve bu düzenin aksayan noktalarını belirtmeye çalışacağız.

I. 275 Sayılı Kanunun Sistemine Genel Bakış :

275 sayılı kanunun amacı, işverenlerle işçileri arasındaki toplu uyuşmazlıkların çözümü yollarını düzenlemektir.

Çıkan uyuşmazlık, taraflardan birinin diğer tarafın bir hakkını ihlâl

etmesi yüzünden ise, buna hak uyuşmazlığı denir. Meselâ işverenin işçilere eksik ücret ödemesi veya işçilerin işverene ait makinaya zarar vermesi gibi.

Ortada bir hak ihlâli bulunmayıp da, bir taraf mevcut çalışma şartlarından memnun olmadığı için bu şartlarda ekonomik ve sosyal bakımdan değişiklik yapılmasını istiyorsa, buna da menfaat uyuşmazlığı denilmektedir. Meselâ ücretlerin çoğaltılması isteği gibi.

Hak uyuşmazlığının normal kazaî yolla ve mevcut hükümlerin uygulanması ile çözümü mümkün olduğu halde, menfaat uyuşmazlığının mahiyeti icabı yürürlükteki hükümlerle çözülmesi söz konusu olmaz. Münferit kaldıkları takdirde önem taşımayan menfaat uyuşmazlıkları, işçiler yönünden toplu, kolektif bir mahiyet arzettiği zaman, toplum bakımından önem taşımakta ve çözülmesi için çeşitli yollar aranmaktadır.

275 sayılı Kanuna kadar bu uyuşmazlıklar yani toplu menfaat uyuşmazlıkları devletin kurduğu hakem kurulları vasıtası ile halledilirken, 275 sayılı Kanun, taraflardan her birine diğerini iktisaden tazyik ederek anlaşmaya icbar imkânını bazı kayıt ve şartlarla tanımıştır. İşçilerin elindeki imkân topluca işi bırakmak yani grev, işverenin elindeki imkân ise, işçileri çalıştırmamak yani lokavttir.

Fakat her hâlükârda taraflar, mücadeleye geçmeden önce oturup pazarlık etmeye, birbirlerini ikna etmeye çalışmak mecburiyetindedir. Buna «toplu görüşme» safhası denir. Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, uyuşmazlık «toplu iş sözleşmesi» yapılmak suretiyle sona erdirilmiş olur. Bu sözleşme ya bir veya bir çok işyerini veya bir işkolunu kapsamak üzere yapılacaktır.

Toplu görüşme safhasında taraflar uyuşmamış olsalar bile gene derhal mücadeleye girişemezler, kendilerinin seçtiği birer tarafsız aracı ile bir üçüncü tarafsız aracıdan müteşekkil bir uzlaştırma kurulunun uyuşmazlığı incelemesini istemek zorundadırlar. Fakat bu kurulun vereceği kararı kabul edip etmemekte serbesttirler. Şayet taraflar uzlaştırma kurulunun çoğunlukla aldığı kararı kabul ederlerse yine uyuşmazlık sona ermiş olur. Bu şekilde kabul edilen uzlaştırma kurulu kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Şayet uzlaştırma safhası olumlu bir sonuca ulaşmamışsa, keyfiyet uzlaştırma kurulunca bir tutanakla tevsik olunur.

Bu vaziyette artık taraflardan her biri kendi görüşünü karşı tarafa kabul ettirmek için grev veya lokavta başvurmak imkânı sahip olur. Fa-

kat bu husustaki kararın karşı tarafa tutanağın alındığı tarihten itibaren 6 iş günü içinde bildirilmesi gerekir. Bu bildirdiden itibaren 6 işgünü geçmeden grev veya lokavt kararı uygulanamaz.

Grev ve lokavt bazı durumlarda (seferberlik, bir toplu iş sözleşmesinin varlığı gibi) ve bazı işlerde (sağlıkla ilgili işler can ve mal kurtarma işleri gibi) yasak edilmiştir. Bazı hallerde idarenin grev ve lokavti yasak etmesi imkânı vardır. (Bakanlar Kurulunun millî güvenliği veya memleket sağlığını ilgilendiren hallerde karar verilmiş bir grev veya lokavtı 90 güne kadar geciktirebilmesi; Sıkı Yönetim Kumandanlığının yasaklaması gibi). Grev ve lokavt yasaklarına veya tahditlerine aykırı davranışlar birer suç teşkil ederler.

Grev ve lokavt kararı alınamayan haller için «Kanunî Hakeme» başvurma imkânı düzenlenmiştir. Bu bir mecburî tahkim sistemidir. Yani yalnız bir tarafın başvurması üzerine Devletin bir organı olarak vazife görecek olan Hakem Kurulları (İl Hakem Kurulları, Yüksek Hakem Kurulu) uyuşmazlığı çözme yetkisine sahip olur. Karşı tarafın buna razı olması önem taşımaz. Halbuki taraflar anlaşarak gerek grev ve lokavt yasak olan hallerde gerek caiz bulunan hallerde uyuşmazlığı hal için bir özel hakeme başvurabilirler. Fakat bunun için anlaşma lâzımdır. Kanunî hakeme ise, ancak grev ve lokavt kararı alınamayan hallerde başvurulabilir. Fakat sadece bir tarafın müracaatı, Kurulun uyuşmazlığa el koymasına yeterlidir. İster Kanunî hakeme ister özel hakeme gidilmiş olsun, hakem kurullarının kesinleşmiş kararlarına taraflar uymak mecburiyetindedir. Bu kararlar, menfaat uyuşmazlığında «toplu iş sözleşmesi» niteliğinde sayılır.

Şayet bir hak uyuşmazlığı hakem vasıtasıyla karara bağlanmışsa hakem kararı, tıpkı mahkeme ilâmı gibidir. Şuna da işaret edelim ki, 275 sayılı Kanun, grev ve lokavt imkânı sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarında değil, bazı kayıt ve şartlarla toplu hak uyuşmazlıklarında da tanımıştır. Hak uyuşmazlığının normal hal yeri yargı organı olmak gerekirken grev ve lokavt imkânı tanınması, Kanuna ait Geçici Komisyon raporunda mahkemelerde işlerin uzaması gerekçesine bağlanmıştır.

Fakat ister menfaat, ister hak ihtilâfı olsun, işçiler bakımından ancak işyerinde veya işkolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden Sendika ve Federasyonların taraf teşkil ettiği uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlığı karakteri taşırlar. Ancak bu işçi teşekkülleri toplu görüşmede bulunabilirler ve toplu iş sözleşmesi imzalayabilirler veya kanunî bir grev kararı alabilirler veya lokavt kararına muhatap olabilirler. Bir iş kolunda veya işye-

rinde işçilerin çoğunluğunu temsil eden bir işçi sendikası veya federasyonu teşekkül etmedikçe 275 sayılı Kanunun toplu görüşme, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt müesseseleri işlememeğe mahkumdur.

II. *Mevcut Düzendeki Toplu İş Sözleşmesi ile İlgili Aksaklıklar.*

1 — Mevcut düzendeki toplu iş sözleşmesi açısından temel bir aksaklık, kanun hükümlerinin amaca uygun bir uygulamaya imkân vermemesidir.

Gerçekten kanunun çeşitli hükümleri, bir veya birkaç işyerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi (işyeri toplu iş sözleşmesi) ile bir iş kolundaki işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi (işkolu toplu iş sözleşmesi) ayırımına dayanmaktadır.

İşkolu toplu iş sözleşmesi yapılması teklifi yani toplu görüşmeye çağırılı, işçiler yönünden gelecekte, 275 sayılı Kanunun 9. maddesinin 1. bendi, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikasının (yani o iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonunun veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikasının), o iş kolunda bulunan işveren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan işveren sendikalarını ve bu federasyon veya sendikalara mensup olmayan işverenleri, toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahip olduğunu belirtmektedir. Buna mukabil yetkili işçi teşekkülünün, işveren federasyonları, bu federasyona üye olmayan işveren sendikaları ve bu teşekküllere mensup olmayan işverenlerin tümünü birlikte çağırma mecbur olup, olmadığı hususunda kanunda açık bir hüküm yoktur. Yargıtay 9. HD. 26.11.1965 tarihli ve 9865/14 sayılı kararında böyle bir mecburiyet bulunmadığı görüşündedir. Bu görüş, ayrı zamanlarda ayrı ayrı yapılacak çağrılarla her işverenle ayrı bir işkolu sözleşmesi yapılmasına imkân vermekte ve uygulama da bu yolda cereyan etmektedir.

Bu yorum ve uygulama, yetkiden bahsedip, çağırma mecburiyetinden bahsetmeyen 9. maddenin 1. bendine ve çağırılmayan işveren teşekkülleri veya işverenlerin yapılacak toplu iş sözleşmesine katılma yetkisini düzenleyen 9. maddenin 3. bendi hükmüne uygun sayılsa bile, işkolu toplu iş sözleşmesi kavramı ile ve kanunun ruhuyla bağdaşmaz. Zira bu yorum ve uygulama, her işyeri için ayrı isimler altında aynı nitelikte iki toplu iş sözleşmesi yapılması ve bir iş kolunda sayısız işkolu sözleşmesi bulunması sonucunu yaratmaktadır. Halbuki işkolu sözleşmeleri işkolunda yeknesak şartlarını, hiç değilse iş şartlarının asgarî normlarını tesbit fonksiyonunu

ifa ederse işkolu toplu iş sözleşmesi - işyeri toplu iş sözleşmesi ayrımı bir anlam taşır. İşyeri sözleşmesi yanında sadece o işyerine münhasır bir işkolu sözleşmesinin hiç bir anlamı yoktur.

Yukarıda belirtilen aksaklığı bertaraf etmek üzere, yetkili işçi teşekkülünün tek işkolu sözleşmesine ulaşmak için işkolundaki işveren federasyonların bu federasyonlara üye olmayan işveren sendikalarını ve bunlara üye bulunmayan işverenlerin tümünü birlikte çağırma mecbur olduğu ve çağırma buna göre yapacağı kabul edilince de, ortaya başka zorluklar çıkmakta, çağırılanlarla bir işkolu sözleşmesine ulaşmak fevkalâde güç hatta imkânsız gözükmektedir. Şöyle ki : çağırılan işveren federasyonları, işveren sendikaları ve işverenlerden bir kısmı toplu görüşmeye gelmiş, bir kısmı gelmemiş ise, toplu görüşmeye gelenlerden bir kısmı anlaşmaya razı ise bir kısmı razı değilse, bundan sonraki safhaların yani uzlaştırmanın ve bu da sonuç verince grevin veya lokavtın nasıl cereyan edeceği ve işkolu toplu iş sözleşmesine nasıl ulaşılabileceği anlaşılmamaktadır.

Gerçekten, birbiriyle hukukî bağlantısı bulunmayan çeşitli işveren federasyonları, işveren sendikaları ve işverenler uzlaştırma kuruluna bir tarafsız aracıyı nasıl seçeceklerdir? Uzlaştırma sonunda uzlaştırma kurulu kararını bir kısmı kabul ederse, bir kısmı kabul etmezse ne olacaktır? İşçi teşekkülünün grev kararı, uzlaştırma kurulu kararını kabul edenlere ait işyerlerini de kapsayacak mıdır? İşverenler mukabil olarak lokavt yapmak isterlerse müşterek davranış nasıl mümkün olabilecektir ve sonunda bir azınlık toplu görüşmeye hala yanaşmıyorsa bunlar toplu sözleşmeye ulaşmayı engellemeye devam edebilecekler midir? Bir yığın soru ki, cevabını kanunda bulmaya imkân yoktur.

Bu sebeptendir ki, işkolu sözleşmesi yapılması ile ilgili meselelerin yasa yolu ile yeniden düzenlenmesi zarurî bulunmaktadır.

2 — İşkolu toplu iş sözleşmesi karşısında işyeri toplu iş sözleşmesinin durumunun düzenlenmemiş olması ikinci önemli aksaklıktır.

275 sayılı Kanun, işkolu toplu iş sözleşmesi - işyeri toplu iş sözleşmesi ayrımına dayanan hükümler sevk etmiş ise de, nitelik ve muhteva itibarıyla bu iki toplu sözleşme tipinin ne gibi bir farklılık göstereceğini belirtecek hüküm koymamıştır. Bu sebeple işkolu toplu iş sözleşmeleri karşısında işyeri toplu iş sözleşmelerinin durumu bir açıklıktan yoksundur. Kanunda nitelik farkı yaratacak bir hüküm bulunmadığı cihetle, işkolu ve işyeri sözleşmelerinin 275 sayılı Kanununun 1' ve 2. maddelerinde ön-

görülen bütün hükümleri ihtiva edeceği söylenebilir. Nitekim doktrinde bu fikir ifade edildiği gibi, uygulamanın da bu yolda olduğu görülmektedir. Bu takdirde, bir işkolu sözleşmesi varken işyeri sözleşmesi yapıp yapılamayacağı, bir işyeri sözleşmesi yürürlükte iken yapılan işkolu sözleşmesinin işyeri sözleşmesine etkisinin ne olacağı kanunda açık cevabı bulunmayan sorulardır. Binaenaleyh 275 sayılı Kanun değiştirilirken işkolu ve işyeri sözleşmesi ayırımının muhafaza edilip edilmeyeceği, ayırım muhafaza edilecekse işyeri sözleşmelerinin işkolu sözleşmesi karşısındaki durumunun ne olacağı açıklığa kavuşturulmalıdır.

3 — Diğer bir aksaklık işletme sözleşmesi yapılması güçlüğüdür.

275 sayılı Kanun, bir işverene ait birden çok işyerini kapsayan işyeri seviyesinde bir tek toplu iş sözleşmesi yapılması imkânını öngörmüş fakat böyle bir sözleşmeye ulaşmayı sağlayacak hükümleri düzenlememiştir.

Bir kere bir işçi sendikasının bir işverenin birden çok işyerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için her bir işyerinde işçilerin çoğunluğunu temsil etmesi gerekir. Bu şart gerçekleşmedikçe her bir işyeri için, ayrı işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi yapılması durumu ortaya çıkabilir. Her ne kadar işverenin, çeşitli işyerlerinde yetkili sendikaların tümünü birden toplu görüşmeye çağırması mümkün ise de (m.9/bend 2, f. 2) birbiriyle bağlantısı olmayan bu farklı sendikalarla bir tek toplu sözleşmeye ulaşılması çok güç hatta imkânsızdır. İşkolu sözleşmesi yapılmasında işveren teşekkülleri ve bir teşekküle üye olmayan işverenler açısından ortaya çıkan aksaklık, bir işverenin birden çok işyerini kapsamak üzere yapmak istediği işyeri seviyesindeki sözleşmede farklı işçi sendikalarının mevcudiyetinde aynı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten işverenin toplu görüşmeye çağırdığı işçi sendikalarından bir kısmı toplu görüşmeye gelir, bir kısmı gelmezse, toplu görüşmeye gelen sendikalardan bir kısmı anlaşmaya razı ise bir kısmı razı değilse, uzlaştırma ve bu da sonuç vermeyince grevin veya lokavtin nasıl cereyan edeceği ve işyerinin bütün işyerlerini kapsayan işyeri seviyesinde tek sözleşmeye nasıl ulaşılabileceği anlaşılamamaktadır.

Kaldı ki, işverene ait bütün işyerlerinde aynı işçi sendikası çoğunluğu temsil etse bile, ne sendikanın ne de işverenin bu işyerlerinin tümünü kapsayacak bir sözleşme teklifinde bulunma mecburiyeti kanunda öngörülmüş değildir. Buna rağmen, ister sendika, ister işveren bütün işyerlerini kapsayacak tek sözleşme için çağrıda bulunmak isterse, fakat bu iş-

yerleri farklı şehirlerde bulunuyorsa, toplu görüşmeyi organize edecek Bölge Çalışma Müdürlüğünün hangi müdürlük olacağını gösteren hiç bir hüküm kanunda mevcut değildir. Keza, toplu görüşmede anlaşmaya varılamazsa ve uzlaştırma da sonuç vermezse, işçi sendikasının, söz konusu işyerlerinin tümünü kapsayan bir tek grev kararı mı alacağı, yoksa her bir işyeri için ayrı grev kararı mı alacağı kanunda cevabı açık olmayan bir sorudur.

Halbuki, bir işletmenin aynı işkolundaki işyerlerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesine ulaşma imkânını, hatta bankalar, sigorta şirketleri gibi, Türkiye'nin çeşitli yerlerinde şubeleri bulunan ve memurları merkeze bağlı olarak çalışan, memurlarının bir şubeden diğerine nakli kural olan işletmelerde, işletmenin bütününe kapsayacak tek bir sözleşme yapılması zorunluğunu koyacak hükümlere ihtiyaç vardır. Gerçekten, Türkiye'nin çeşitli il ve ilçelerinde şubesi bulunan bir bankanın her şubesi için ayrı toplu iş sözleşmesi yapılırsa, bir şubeden diğerine nakledilen bir memurun durumunu tayinde gerek işveren gerek işçiler sayısız güçlüklerle karşılaşır.

4 — Sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması meselesi de önemli konulardan birini teşkil etmektedir.

275 sayılı Kanun, bir toplu iş sözleşmesinden, sadece toplu iş sözleşmesine taraf işçi teşekkülünün sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde çalışan üyelerinin istifade etmesi prensibini kabul etmiş, söz konusu teşekkülün üyesi olmayıp da aynı işyerinde çalışan diğer işçilere, işçi teşekkülüne bir dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilme imkânını öngörmüştür. (275 sayılı K. m. 7/bend 3). Söz konusu hüküm, dayanışma aidatının ödenmesi hususunda işçi teşekkülünün muvafakatının aranması yolunda bir şart koymuş değildir. Buna mukabil 274 sayılı Sendikalar Kanununun 21. maddesi, işveren teşekkülünün kendi faaliyetleri sayesinde üyelerine sağladığı hakların, o teşekkülün üyesi olmayanlara teşmilinin, bahse konu teşekkülün yazılı muvafakatine bağlı olduğu hükmünü taşımaktadır. Söz konusu 21. madde hükmünün dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçiler için de uygulanıp uygulanmayacağı, diğer bir ifade ile dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, işçi teşekkülünün muvafakatine bağlı olup olmadığı, 275 sayılı Kanunun uygulanmasında ihtilâflı konulardan biri olmuştur. Bu hususta Yarg. 9. H.D. toplu iş sözleşmesini yapan işçi teşekkülünün mensubu olmayan bir işçinin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için sadece dayanışma aidatı ödemeye hazır olmasının kâfi bu-

lünmadığını, ayrıca 274 sayılı Kanununun 21. maddesi uyarınca işçi teşekkülünün muvafakatinin alınması gerektiğini kabul etmiştir (Yarg. 9. H.D. nin 3.12.1964 tarihli ve 8458/7983 sayılı kararı). Buna mukabil aynı daire, işverenin, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi bulunmayan işçilerin ücretine zam yapmasının, toplu sözleşmeden yararlandırma sayılmayacağı yolundaki iki mahkeme kararını onaylamakla (Yarg. 9. H.D.'nin 12.2.1968 tarihli ve 1317/1723 sayılı ve 28.5.1968 tarihli 3846/8402 sayılı kararı) toplu sözleşmeden yararlandırma kavramını çok daraltmıştır. Diğer taraftan Yarg. 9. H.D., toplu iş sözleşmesi yapılırken, sözleşmeyi yapan sendikanın üyesi bulunup da sonradan sendikadan ayrılan işçilerin o toplu iş sözleşmesinden yararlanmağa devam edeceklerini, bunun için sendikanın muvafakatine ihtiyaç bulunmadığını, hatta dayanışma aidatı ödemeleri dahi gerekmediğini kabul etmekte ve bu görüş, Yarg. HGK. nca da tasvip edilmiş bulunmaktadır (Yarg. HGK. nun 23.11.1966 tarihli ve 9-1052/298 sayılı; 25.9.1968 tarihli ve 9-636 sayılı kararları).

Biz, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın işçi teşekkülünün muvafakatine bağlı olmadığını savunmuşuk. Keza bize göre, toplu sözleşme yapıldıktan sonra işçi teşekkülünden ayrılanlar da sözleşmeden ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler. Yüksek Mahkemenin içtihadı, kanaatimizce 275 sayılı Kanunun sistemine uymadıktan başka toplu iş sözleşmesinden istifade için işçileri sendikaya girmeye, toplu sözleşme yapıldıktan sonra istifade etmeye teşvik edici bir sonuç doğurması bakımından da tecviz edilemez. 275 sayılı Kanununun 7. maddesi muvacehesinde 274 sayılı Kanununun 21. maddesi uygulanamayacağı gibi, sendikadan ayrılanların dayanışma aidatı ödemediği toplu iş sözleşmesinden istifadelerine ise 275 sayılı kanununun 6. maddesinin imkân verdiği kabul edilemez. Söz konusu 6. madde, sendikadan ayrılanın toplu iş sözleşmesi ile bağlı kalacağı yani grev yasağına tabi olacağını ifade eder. Sendika üyesi olmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanma, ancak 7. maddenin 3. bendine riayetle mümkündür.

Bu arada Anayasa Mahkemesi 2.3.1971 tarihli ve E. 1970/46, K. 1971/24 sayılı kararında 274 sayılı Sendikalar Kanununun 21. maddesi hükmünün, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmada uygulanamayacağı fikrine dayanan gerekçesi ile bu maddenin Anayasaya aykırı olmadığı sonucuna varmıştır. Muhalefet şerhlerinde ise 274 sayılı K. m. 21'in, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada da uygulanacağı ve böylece sendikaya girmeye icbar edici nitelikteki bu hükmün, Anayasaya aykırı olduğu sonucuna varılmaktadır.

Böylece ortaya çıkan gerçek şudur ki, ya 274 sayılı Kanunun 21. maddesinde öngörülen muvafakat toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödenmesinde uygulanmayacak ve böylece hüküm Anayasaya aykırılıktan kurtulacak, ya da muvafakat bu konuda da gerekli görülecek, bu takdirde ise hüküm Anayasaya aykırı sayılacaktır.

Herhalde bu sebeptendir ki, 274 sayılı Kanunda 29.7.1970 tarihli ve 1317 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte 21. maddeye ilâve edilen ikinci fıkrada «275 sayılı Kanun hükümleri saklıdır» denilmek suretiyle dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, sözleşmeye taraf olan işçi teşekkülünün muvafakatına bağlı olmayacağı kanun koyucu tarafından açıklığa kavuşturulmak istenmiştir.

Bununla beraber, sendikanın dayanışma aidatı miktarını tesbit etmesi halinde ne olacağı; toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra sözleşmenin tarafı işçi teşekkülünden ayrılanların, bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilmeleri için dayanışma aidatı ödemeleri gerekip gerekmediği; toplu iş sözleşmeleri ile kanunun dayanışma aidatı hükümlerine aykırı hükümler konulup konulamayacağı soruları herhalde kanunda açık çözümlere bağlanmalıdır.

5 — Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tesbitine ilişkin aksaklıklar, toplu iş sözleşmesi düzeninin en önemli sorunlarından birini teşkil etmektedir. Meselenin temeli, bir sendikanın üyelerinin tevsikine taallük ettiği cihetle konu 275 sayılı Kanundan çok 274 sayılı Kanunu ilgilendirmektedir. Bir seminerde ifade edildiği üzere, üye sayısını yüksek göstererek toplu sözleşme yetkisini elde etmek isteyen sendika, işçiye bir kaç boş üyelik fişi imzalatmakta, üyenin çekilmesinden sonra boş fişleri doldurup işçiyi yeniden üye olmuş göstermektedir. Daha önemli olarak, üyelik kayıtlarından çeşitli yolsuzluklar yapılmakta, özellikle kayıt fişlerine sahte imzalar atılarak yeni üyelik fişleri hazırlanmaktadır. Hatta, bir işyerinde gerçekten en fazla üyeye sahip sendika, yetki uyuşmazlığı sonunda yetkiyi kaybetmek endişesiyle aynı yola başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu konudaki aksaklıkları gidermek için 274 sayılı Sendikalar Kanununda 29.7.1970 tarihli ve 1317 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte 6. maddeye konulan «çekilme noter huzurunda münferiden kimliğin tesbiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdikiyle olur» hükmünün de yolsuzlukları sona erdirmediği, semineri takip eden sendikalar yetkililerince dile getirilmiş, 2000 kişi çalışan bir işyeri için 2300 sendika üyesi fişi ibraz edildiği, bir sendikadan istifa edip diğerine girdiği bildirilen işçilerden bir kısmının aylarca önce ölmüş bulunduğu, bir kısmının bir sene önce Al-

manya'ya gitmiş kimseler olduğu, noter huzuruna sahte hüviyetlerle gidildiği ifade edilmiştir.

Toplu sözleşme düzeninin dürüst bir zemine oturtulması, için, işçi teşekkülünün işçilerin çoğunluğunu temsil edip etmediğinin tesbitini, sağlam esaslara bağlamak şarttır. Yalnız, işaret etmek isterim ki, yetkinin referandum olarak vasıflandırılan oylama yolu ile tesbiti hususundaki tekliflere katılmıyoruz. Zira oylama, zarurî olarak bir seçim atmosferi yaratır. Çeşitli işçi kuruluşları, oylamayı kazanmak için bir taraftan aralarında çekişmeye girecekler, diğer taraftan belki de gerçekleştiremeyeceklerini bildikleri vaadlerde bulunacaklardır. Bu çekişme, işyerlerinde bir huzursuzluk havası yaratacağı gibi, işçi teşekkülünü, ya vadedine sadık kalma psikozu içinde toplu görüşmelerin cereyan etmesi, gerekli karşılıklı anlayış havasından uzaklaştırarak, ya da vaadlerini gerçekleştirmediği için işçiler karşısında güç duruma düşürecektir.

6 — Kanunun öngördüğü uzlaştırma sistemi de uygulamada amacından saptırılmış ve fuzulî bir merhale teşkil eder bir müessese haline sokulmuştur.

Şöyle ki : 275 sayılı Kanunun öngördüğü uzlaştırma, toplu görüşmenin olumlu sonuca ulaşmaması halinde veya bir toplu hak uyuşmazlığında grev veya lokavt hakkını kullanabilmek, grev ve lokavt kararı almanın yasak olduğu hallerde de mecburî tahkimden yararlanabilmek için başvurulması zarurî bir yoldur. Bir tarafsız kurulun uyuşmazlığı inceleyerek bir uzlaşma formülü teklif etmesi esası kabul edilmiştir.

Bu esasın sonucu olarak, tarafların uzlaştırma toplantısında birer tarafsız aracı bulundurması, iki tarafsız aracının da bir üçüncü tarafsız aracı seçmeleri kabul edilmiştir. Uzlaştırma kuruluna başkanlık edecek bu üçüncü tarafsız aracının seçiminde anlaşma olmazsa, bunun tayini yargı organından istenir.

Böylece uzlaştırma kurulu, her uyuşmazlık için ayrıca kurulan ve seçimi esas itibarıyla taraflara bırakılmış özel bir kuruldur.

Kanun her üç aracı için de tarafsız olma vasfını aramıştır. Halbuki tatbikatta tarafların kendilerine bağlılığına güvendikleri kimseleri aracı olarak gönderdiklerine hatta bazan toplu görüşmeye bir tarafın temsilcisi sıfatıyla katılmış şahsın uzlaştırma safhasında da tarafsız aracı olarak uzlaştırma kuruluna gönderildiğine şahit olunmaktadır. Bu durum, kanunun uzlaştırma ile güttüğü amaca aykırıdır. Zira kanun, taraflarca bir çözüme

bağlanmamış olan uyuşmazlığın bir kere de tarafsız bir kurulda objektif olarak incelenmesi ve kurulun taraflara bir uzlaşma formülü teklif etmesi esasını kabul etmiştir. Uzlaştırma kurulunun iki üyesinin tarafsız olmaması hatta bilâkis taraf temsilcisi durumunda olması, uzlaştırmanın, üçüncü aracı başkanlığında taraflar arasında müzakerenin devamı mahiyeti almasına yol açmaktadır. Üçüncü aracı, tarafsız olsa bile, gerekli bilgi, tecrübe ve ikna kabiliyetinden yoksun bulununca, uzlaştırma toplantısı hiç bir manevî otoritesi bulunmayan, grev veya lokavta gitmek için geçilmesi gerekli fakat fuzulî bir safha sayılmaktadır.

Aslında Kanun, araştırmacı - arabuluculuk tarzında bir uzlaştırma usulünü düzenlemek istemiş, kurulun tarafsız olmasını aramış, bir teklif ileri sürmesini kabul etmiş, fakat bu kurula manevî otorite sağlayacak, gerekli araştırmayı yapmasına imkân verecek tedbirleri öngörmemiştir. Kurulun yapacağı teklifin kamuoyunda etki yapması için de herhangi bir tedbir alınmış değildir. Esasen kurulun bünyesi de, yapacağı teklifin etkili olmasına imkân vermemektedir. Bu sebeplerle tatbikatta uzlaştırma, kanunun amacı dışında uzlaştırıcı - arabuluculuk tarzında uygulanmaktadır.

Binaenaleyh, ya uzlaştırma konusunda kanun hükümlerinin tatbikata uygun hale getirilmesi ve böylece kanunun devamlı olarak ihlâl edilir durumdan kurtarılması, ya da tatbikatin araştırmacı - arabuluculuğa uygun ceryanını sağlayacak tedbirlerin alınması gerekir.

III. *Mevcut Düzendeki Grev ve Lokavta İlgili Aksaklıklar.*

1 — Hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavt imkanı : 275 sayılı Kanununun 19. maddesinin 2. bendinde, bir toplu iş sözleşmesi ile bağlı işçi teşekkülü veya işverenden, diğer tarafın toplu sözleşmeyi ihlal ettiği veya mevzuata aykırı davrandığı iddiasına dayanan taraf için toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavt imkanı tanıyanmıştır.

Menfaat uyuşmazlığı adı verilen ve carî hukuk prensipleriyle çözülmesi bahis mevzuu olmayan bir uyuşmazlığın çözümü için bir baskı vasıtası olarak grev ve lokavtın kabulü, bu müesseselerin bünyelerine ve niteliklerine uygun ise de, cari hukuk prensiplerine göre yargı organında çözülmesi mümkün bir uyuşmazlıkta yani hak uyuşmazlığında grev ve lokavtın caiz sayılması isabetli olmamıştır. Esasen bu endişe kanunu hazırlayanlarca da duyulmuş, kanun tasarısına ait Millet Meclisi Geçici Komisyon Raporunda şu izahat verilmiştir : «Mevcut bir hakkın tanınması amacıyla mahkemeye müracaat yolundan sonuç alınması çok uzun süre-

bileceği cihetle, bu, işverenlerin türlü suiistimallerine yol açabilir ve açmaktadır. Bu suiistimalleri önlemek, ancak grev hakkının bu şıkda da mevcut olmasıyla mümkündür. Ancak, diğer taraftan hak izharı fonksiyonu bir yargı fonksiyonu olduğuna göre, grev hakkını Türk Mahkemelerinin yargı yetkisinin üzerinde bir hak olarak telâkki etmeye de imkân yoktur. Bu itibarla, komisyonumuz, bu şıkta grev hakkını tanımış; ancak, mahkemeye de grevi durdurma hakkını tanımıştır».

Kanaatimizce ileri sürülen gerekçe hak uyuşmazlığında grev ve lokavt imkanının kabulünü haklı göstermeye yetmez. Bir kere Devletin görevi yargı organının gerekli çabuklukla adalet dağıtması imkanını sağlamaktır. Yoksa, mahkemelerde işler uzuyor diye hak uyuşmazlığında grev ve lokavt imkanını tanımak değil.

Her şeyden önce dikkat edilmelidir ki, bir hak uyuşmazlığının iktisadî baskı ile çözülmesi, mücadeleyi kazanan tarafın haklı olduğunu değil, mücadeleyi kazanma gücünü isbat eder. Meselâ işçilerin hakkını ihlâl eden bir işverene karşı yapılan grevde, işverenin sonuna kadar direnmesi veya mukabil lokavta başvurmaması sonucu grev muvaffak olmazsa, bu durum, söz konusu uyuşmazlıkta işverenin haklı olduğu anlamına gelmez. Yahut aslında işçilerin hakkını ihlâl etmiş olmayan işverene karşı, işçilerin, hakları ihlâl ediliyor zehabı ile yaptıkları bir greve işverenin boyun eğmesi de uyuşmazlıkta işverenin haksız olduğunu göstermez. Böylece aslında haklı olan ve belki de sonra mahkemece haklı olduğu karara bağlanacak tarafın, mücadele gücü kuvvetli olan taraf karşısında haksız yere zarara uğramasına imkân vermek ve üstelik bu zararın tazminini sağlayacak hiç bir imkân tanımamış olmak hukuk fikriyle bağdaşmaz.

Hak grevi veya lokavtı mahkemenin durdurma imkânı bulunması, bu mahzurları bertaraf etmeye yetmez.

275 sayılı Kanunda değişiklik yaparken, bu konu üzerinde hassasiyetle durmalı, mahkemelerde işlerin uzamamasının çareleri aranmalı ve mahkeme kararlarına uymayanlara karşı tesirli müeyyideler öngörülmelidir. Bu meyanda, yargı yolunda ihtilâfın kısa sürede çözümünden kaçınanlara veya verilen kararlara uymayanlara karşı grev ve lokavtı müeyyide olarak muhafaza etmek de düşünülebilir. Fakat hak uyuşmazlığında grev ve lokavtı, bugünkü şekilde bırakmak isabetli olmaz.

2 — Grev ve lokavta başlama tarihi : Uyuşmazlığın barışçı yolla çözülemeyeceğinin uzlaştırma kurulu tutanağı ile tesbitinden sonra alınacak

grev veya lokavt kararı uygulamasının kanunî bir grev veya lokavt sayılabilmesi için bu kararın uzlaştırma kurulu tutanağı tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirilmesi gerekir. 275 sayılı Kanununun 23. maddesine göre, söz konusu bildiri tarihinden başlayarak altı işgünü geçmedikçe grev kararı yürürlüğe giremez.

Kanun, grev ve lokavt kararının bildiri tarihinden başlayarak altı işgünü geçmedikçe yürürlüğe giremeyeceğini belirtmesine mukabil bu süre geçtikten sonra grevi herhangi bir tarihte uygulanıp uygulanamayacağı hususunda bir hüküm taşımamaktadır. Bu sebeple, grev ve lokavtın başlama tarihi konusunda doktrinde değişik görüşler ortaya atılmış, mahkeme içtihatlarında da çeşitli uygulamalar yapılmıştır.

Yarg. 9. HD., bu konuda, başlangıçta işçi teşekkülünün grev kararını dilediği tarihte yürürlüğe koyabileceğini kabul etmişken sonraki kararlarında, şayet grevin uygulama tarihi yazılı bildiriye belirtilmemişse, grevin altı işgünlük bekleme süresi sonunda yedinci işgünü uygulanması gerektiğini kabul etmiştir. Yarg. 9. HD.'nin bu görüşe dayanarak bir mahkeme kararını bozmasına karşı mahkemenin direnme kararı üzerine Yarg. HGK. «275 sayılı Kanunun sistemi, grev hakkının belli bir tarihte uygulama günü önceden bildirilerek kullanılmasını zorunlu kılan bir sınırlamayı kabul etmemiştir» gerekçesiyle direnme kararını onamış ve altı işgünü geçtikten sonra her zaman grev kararının yürürlüğe konabileceği esasını kabul etmiştir.

Yarg. HGK.'nin sözü geçen kararı ile Yarg. 9. HD.'nin bu konudaki diğer kararları arasında böylece bir içtihat uyumsuzluğunun ortaya çıkması ve içtihadın birleştirilmesi için talepte bulunulması üzerine, Yargıtay Birinci Başkanlığı meseleyi incelemiş, içtihat uyumsuzluğu bulunduğunu tesbit etmiş, fakat 9. HD. Başkanının, dairenin Hukuk Genel Kurulunun içtihadını benimsediğini bildirmesi dolayısıyla, içtihat uyumsuzluğu kalmamış olduğundan, işin içtihadı birleştirme kuruluna sevk edilmesine mahal olmadığına karar vermiştir. Böyle altı işgünlük bekleme süresi geçtikten sonra grevin önceden bildirilmiş olmayan herhangi bir tarihte uygulanabileceği yolunda bir içtihadın tekerrür ettiği anlaşılmaktadır.

275 sayılı Kanunda grevle aynı hükümlere bağlanmış olan lokavt bakımından da aynı içtihadı uyulacağı tabii'dir.

Bu içtihat, 275 sayılı Kanunun sistemine uygun değildir. Kanun grev kararının karşı tarafa bildirilmesi ve bildiriden itibaren asgari bir süre beklenmesi mecburiyetini koymak suretiyle, habersizce, rastgele bir tarih-

te grev ve lokavt yapılmasına müsaade etmemiştir. Şayet bugün bir grev veya lokavt kararı bildirip bunu dokuz ay sonra rastgele bir gün uygulamak imkânı olursa, kanunun kurmak istediği sistemin bir manası kalmaz.

Gerçekten, 275 sayılı Kanun grev ve lokavt yaparken karşı tarafı iktisaden tazyik imkânını başıboşa bırakmamış, bunun ancak bazı kurallara uyularak sağlanmasına cevaz vermiştir. Toplu görüşme safhasından uzlaştırma safhasına nasıl geçileceğini uzlaştırma safhası sonunda ne kadar müddet içinde grev ve lokavt kararının bildirilmesi gerektiğini, zamanında bildiri yapılmazsa grev ve lokavt yapılamayacağı gibi, bildiriden itibaren bir müddet geçmedikçe de grev ve lokavt yapılamayacağını kabul eden ve böylece karşı tarafın rastgele tazyik edilmesine imkân tanımayan bir kanunun, kurduğu sistemi hiçe irca edecek şekilde kararın ileride rastgele bir tarihte haber verilmeksizin uygulanmasına cevaz vermesi, kanuna hakim olan ruhla bağdaşacak bir tutum değildir. Böyle bir tutumu haklı gösterecek sebepleri ne kanunun sisteminde, ne metninde ne de kanun koyucunun fikir silsilesinde bulmak mümkün olmamaktadır.

Şüphesiz ki, grevin uygulanacağı tarihin bilinmesi lüzumu, grevin her türlü kayıt ve şarttan kurtarılması tezini savunan bir sosyal politika görüşüne uymaz. Fakat 275 sayılı Kanunda bu görüşe uymayan noktalar sadece grev tarihinin bilinmesi lüzumundan ibaret değildir. 275 sayılı Kanunun grevin uygulanmasını kayıtlayan diğer hükümleri de bu politikaya uymaz. Fakat 275 sayılı Kanunun bu görüşe iltifat etmediği ve grevin ancak muayyen gayelerle ve muayyen usule uyularak uygulanabileceğini kabul ettiği bir vakıa olarak karşımızdadır.

Memnuniyetle işaret etmek isteriz ki, Anayasa Mahkemesi, 274 sayılı Sendikalar Kanununun çeşitli maddelerinin iptali için açılmış bir davada grevin sürpriz tarzında yapılması ile ilgili bir meselede aynen şu ifadeyi kullanmakla, yukarıda açıkladığımız görüşü dile getirmiştir. Yüksek Mahkemenin 26-27.9.1967 tarihli ve E. 1963/336, K. 1967/29 sayılı kararına göre : «275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, grev hakkını kullanmayı bir takım ön işlemlere bağlı tutmak, grev kararı almayı ve greve başlamayı belirli sürelerle ve işverene haber verme koşullarına bağlamak suretiyle işveren tarafından bilinmeyen ve kestirilemeyen bir anda işin bırakılmasını yasaklamıştır».

Yukarıda açıklanan durum, 275 sayılı Kanunun değiştirilirken grev ve lokavta başlama tarihi meselesinin de kanunun ruhuna ve sistemine uygun şekilde sarih bir hükme bağlanması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

3 — Bakanlar Kurulunun bazı grev ve lokavtları ertleme yetkisi : 275 sayılı Kanunun 21. maddesine göre, karar verilmiş veya başlamış olan kanunî bir grev veya lokavt, memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir ve Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını alarak bu mütalâyayı inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok altmış gün daha uzatabilir.

Amerika Birleşik Devletlerinde Taft-Hartley Kanunu ile Cumhurbaşkanına tanınan ve böyle grevlerin seksen gün süre ile durdurulmasını sağlamak üzere, mahkemeden emir çıkarılmasına yönelen yetkisinden esinlenilerek kabul edilen 21. maddede; hangi grev ve lokavtların memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte olduğunu tayindeki güçlükten başka sistemin aksıyan bir yönü de şudur : Millî güvenliğe veya memleket sağlığına aykırı sayılıp doksan güne kadar geciktirilmiş bir grevin veya lokavtın gene de yapılması imkân dahilinde kaldığına göre, 91. gün millî güvenlik ve memleket sağlığı ne olacaktır? Ya aslında millî güvenlik veya memleket sağlığı tehlikede değildi, şu halde grevin veya lokavtın geciktirilmesi sebepsizdir. Veya hakikaten böyle bir tehlike vardır, bu takdirde geciktirme müddetinin sonunda grev veya lokavta imkân vermek telâfisi imkânsız zararlara yol açabilir.

Bu hususta 21. maddede istisnai bir uzlaştırma usulüne yer verilmiş olmasının da kesin bir çare olamayacağı açıktır. Şöyle ki, geciktirme kararnameşinin yürürlüğe girmesinden başlayarak altı işgünü içinde uyuşmazlık Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilecekse de; taraflar bu kurulun kararını kabul edip etmemekte serbesttirler.

Yaptığımız bu açıklamalar konunun kanun değiştirilirken yeniden ele alınması lüzumunu ortaya koymaktadır.

4 — Grev ve lokavt halinde işçilerin işyerini terk etmeleri meselesi ve grev gözcülerinin yetkileri : 275 sayılı Kanunun 24. maddesine göre «Bir işyerinde grev ve lokavtın uygulanmaya başlanması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Ancak, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir».

Tatbikatta bu hüküm, grevcilerin işyerini işgal etmeleri veya işyeri önünde birikerek içeri giriş ve çıkışları engellemeleri, grev sırasında çalışmak isteyen işçilere mani olmaları, işyerine hammadde sokulması veya işyerinden mamul madde çıkarılmasını önlemeleri tarzında ortaya çı-

kan meseleleri çözmeye yetmemektedir. Bu cihet, İçişleri Bakanlığında hazırlanan bir raporda belirtilmektedir.

275 sayılı Kanunun 31. maddesine göre, «Kanunî bir grev kararına uyulmasını sağlamak için, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın propaganda yapmak ve kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grevi ilân etmiş olan işçi teşekkülü, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi mensupları arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği herhalde saklıdır».

Madde, greve karar veren işçi teşekkülünün yetkisini tayin ederken grev gözcülerinin niteliğini, vazifelerini ve yetkilerinin sınırını da ortaya koymaktadır. Yetkili işçi teşekkülü, gözcüleri ancak kanunun tayin ettiği amaç için vazifelendirebilir. Bu amaç grev kararına uyulmasını sağlamak için propaganda yapmak ve işçi teşekkülünün üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını kontrol etmektir. Gözcülerin yetkisi de bu amaçla sınırlıdır. Kanun grev gözcülerine, işverenin davranışlarını denetlemek için işyerine girme yetkisi tanımadığı gibi, işyerine girip çıkanlara mani olmak, bunları kontrol etmek, işyerine hammadde girmesine veya mamul madde çıkarılmasına engel olmak yetkisi de vermemiştir.

Kanunî durum böyle olmasına rağmen tatbikatta bu konuda daima ihtilaf çıkmaktadır. Bu husus da İçişleri Bakanlığında hazırlanan raporda belirtilmiştir.

IV. Mevcut Düzendeki Tahkim ve Arabuluculuk ile İlgili Aksaklıklar.

1 — İl Hakem Kurulunun Teşekkül Tarzı : 275 sayılı Kanunun 19. maddesinin 2. fıkrası grev veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde tarafların kanunî hakeme başvurulabileceğini öngörmüştür. Kanunun 35. ve müteakip maddeleri de kanunî hakemlik yapacak müesseseleri ve riayet edilecek usulü belirtmektedir.

İşyeri seviyesindeki uyuşmazlıklar ile bir ili aşmayan işkolu seviyesindeki uyuşmazlıkları çözmeye görevi İl Hakem Kurullarına verilmiştir. Bu kurul her uyuşmazlık için ayrı ayrı teşekkül etmekte ve çeşitli resmî şahısların yanında tarafların da ikişer hakemi kurula üye olarak katılmaktadır. Kanun, kurulun üyelerin tam sayısı ile toplanmasını, ancak, bir üye gelmezse toplantının yapılabileceğini kabul etmiştir. Bu hükümlerle ilgili olarak tatbikatta çok önemli bir mesele ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki : taraf-

lardan biri kurula katılacak hakemlerini seçmemek suretiyle kurulu işlemez hale getirebilmektedir. Bu meseleyi yorumla çözmek için gayret gösterilmekte ise de en iyi çare kanuna açık bir hüküm konulmasıdır.

2 — Hakem Kurulları üyelerinin reddi : Hakem Kurulları üyelerinin reddedilip edilemeyeceği hususunda da kanunda bir açıklık yoktur. Bu boşluğun Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun hükümleri ile doldurulması düşünülebilirse de, Kanunda açık bir hüküm bulunması tereddütleri önler.

3 — Arabuluculuk Konusunda Hükümetin Arabuluculuğunun Etkisizliği: 275 sayılı Kanunun 48. maddesine göre «Bir uyuşmazlığın herhangi bir safhasında Başbakan veya görevlendireceği bir bakan, taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk faaliyetine girişebilir.»

Bu arabuluculuğun amacı, bir teklifte bulunmak değil, taraflarla ayrı ayrı veya beraber görüşmek suretiyle onları uzlaşmaya sevk etmeye çalışmaktır. Bu arabuluculuğun grev ve lokavta etkisi yoktur. Arabuluculuk çabalarını devam ederken grev ve lokavt da devam edebilir.

Böylece 275 sayılı Kanunda, Fransızların «médiation», İngilizlerin anket usulüne yaklaşan bir sistem kurulmak istenmiş, fakat işi başından aşkın bir Bakanın görevlendirilmesi kabul edilmekle daha başlangıçta; sonuca ulaşılması güç bir yol seçilmiştir. Konunun yeniden düzenlenmesi, büyük fayda sağlayabilir.

V. S o n u ç.

Toplu İş Sözleşmesi, grev, lokavt ve tahkim müesseselerini düzenleyen 275 sayılı Kanununun yürürlüğe girmesinden bu yana cereyan eden uygulama, Kanunun getirdiği düzenin eksik ve aksak yönlerini ortaya koymuş bulunmaktadır.

Bir kısım eksiklik ve aksaklıklar doğrudan doğruya kanunun düzenleniş tarzından, bir kısmı ise uygulayıcıların yaptıkları yorumlardan doğmaktadır.

Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesini içtihatlardan beklemek uzun bir zamanın geçmesine bağlı olduktan başka, bir kısım meselelerin çözümü, ancak kanun hükümlerinin değişmesiyle mümkün olabilecektir.

Fakat kanun değişikliği yapılırken, 1961 Anayasasının işçilere tanıdığı hakların ihlâl edilmemesine dikkat edilmesi gerekir.

GENEL TARTIŞMA

Haydar ÖZÖĞRETMEN — Sayın hocamızın bilhassa işkolu ve işyeri seviyesindeki Toplu Sözleşmelerle ilgili bazı aksıyan yönlerini açıklamasını memnuniyetle karşılıyoruz. Yalnız bir nokta var. Bu husustaki acaba hocamızın görüşü ne olacaktır? İş kollarının bir de karakteristiği var kendisine göre. Bir merkeze bağlı çeşitli memleketlerde ayrı ayrı iş numarası almış —tabir caizse, patronu aynı— işyerleri ayrı ayrı olan müesseselerdeki iş kolu seviyesindeki yapılan Toplu Sözleşmelerde bugünkü kanunî formalitelerin yürütülmesi bir nev'i fazlalık mıdır, değil midir? Mesela, yine kendi iş kolumuzdan misal verelim. Türkiye Şeker Sanayii bir merkezden idare edilen özerk olmayan 17 fabrikadan müteşekkildir. İş kolu seviyesinde değildir, işkolu seviyesinde dahi Toplu Sözleşme yapabilmek için patron bir olduğu halde her işyeri için ayrı ayrı şekilde işkolu yetkisi almaktadır. Bu bir fazlalık mıdır, değil midir?

İkinci konu, yararlanma açısı derinliğine burada diyebileceğim ki hoca tarafından açıklandı.

Bir nokta daha var ki, bu bizim uygulamamızda mühim ihtilâflara sebebiyet vermektedir. Toplu Sözleşmenin imzasından sonra üye olan ve yahut da yeni işe giren bir işçinin Toplu Sözleşmeden yararlanıp yararlanmama konusu 274. sayılı Kanunun 21. maddeye ve diğer şekliyle de Toplu Sözleşme maddelerine göre dayanışmayla mümkün olduğu halde, sendikaya yeni girmiş bir işçinin bu haklardan veya bir kısmından yararlanıp yararlanmama konusu da Türkiye'de bir ihtilâf konusudur ki ve şu anda SEKA sanayiinde bu yüzden ihtilâf vardır. Bu husustaki görüşü nedir hocamın?

Yetki müessesesinde, kanun çalışan işçilerin çoğunluğu meselesini hemen hemen öne almıştır. Yine müesseselerin bazı karakteristiği var ki, büyük çapta mevsim işçisi çalıştıran, bildiğiniz gibi, mevsim işçisinin işi biter ama, iş akdi askıdadır. Bu işçiler bir Sendikaya üye oldukları halde, sezon bitmiştir. Sezon sonunda bir ihtilâf çıkmıştır. Buradaki çalışan işçi meselesi midir? Burada açıklık yok kanunda. Yoksa iş akdi meselesi olan işçinin konusu mudur? Bu husustaki görüşü nedir, bunu da bilhassa merak etmekteyim.

Bir de uzlaştırmada tahkim müessesesi konusunda diyor ki, iş kolunda üçüncü tarafsız aracıda anlaşma olmadığı zaman, bunu Yargıtay tayin eder. Bu tayin müessesesinde veya tayin şeklinde esas unsur ne olmalıdır? Yargıtay kendi içinden mi seçecektir bunu? Yoksa dışardaki bir bünyede mi arıyacaktır? Kanunda bu şekilde bir açıklık olmadığından dolayı bazı şekliyle çatışmalar doğmaktadır. Bilhassa bu, hak meselesini doğduğu zaman olmaktadır. Hocamın bu husustaki görüşü nedir? Yargıtay tayin eder dediği zaman, Yargıtay kendi Daireleri içerisinde mi bunu yapmalıdır, yoksa lâlettayin, hatta zaman oluyor ki, anlaşmamış olan şahıslar üzerinde tayin yetkisini kullanabilir mi? Burası da benim için bir merak konusu. Bunu da bilhassa rica edeceğim.

TARTIŞMA

Diğer bir konu daha var. Yararlanma konusunda diyoruz ki, İşveren Sendikası ve sendikasız işçi ayırımı, ücretli iş bakımından yapamaz deniyor. Buna rağmen Yargıtay'ın bir kararı var. Teşvikle taltif unsuru işverenin tabii hakkıdır, dilediği şekilde bir ücret verebilir şekli de ortaya çıkıyor. Bunun suiistimali her zaman için olmaktadır. Üye olan bir işçiye daha fazla verilebileceği gibi, bu karar karşısında, üye olmamış işçinin de taltif veya teşvik adı altında yararlandırılmasıyla Sendikalaşmaya mani olma şekli meydana çıkıyor mu, çıkmıyor mu? Doktrin açısından bunun da açıklanmasını bilhassa rica edeceğim.

İşyerini terketme konusu: Greve itiraz etmemiş olan işçilerin işyerinin diğer bir kısmından, diğer bir kısmına nakli meselesi normal bir hareket midir? Yargıtay'ın son bir kararı daha var. İşveren diyor, işe almış olduğu şahıslara, içerde istediği şekilde, kısımlarda ve yerlerde çalıştırabilir diye bir hüküm var. Bugünkü gazetelerde okudum, bir işyerinde 20 tane mühendis, işçilerden boşalmış olan yerlere götürülmek suretiyle istihsalin devamını sağlamışlardır. Bu da doktrin açısından bugünkü hukuk düzeni içerisinde hocam tarafından nasıl karşılanmaktadır? Benim sorularım bundan ibaret. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN — Birinci sorunuz, evvelâ Şeker Fabrikalarını alanın örnekte aslında Şeker Sanayiine ait işkolunda eğer Şeker Fabrikalarını çalıştıran Devlet teşekkülü, işçilerin yarısından fazlasını çalıştıran bir durumda ise, yapılan sözleşmeyi, bir işkolu sözleşmesi saymak mümkün olabilir. Ama diğer işkollarında meselâ Sümerbank'ın tekstil işkollarında yaptığı sözleşmelerin işkolu sözleşmesi niteliğinde olduğunu söylemek mümkün değil. Ama bu sözleşmeleri, burada üçüncü sözleşme tipi olarak ifade ettiğim İşletme sözleşmesi niteliğinde kabul etmek ve bunu kanunda açıkça düzenlemek gerekir. Şimdiki sistem buyurduğunuz gibi tamamen yanlıştır. Teker teker her fabrikada Sendikanın çoğunluğa sahip olması lâzımdır. Ve bunlar için yapılacak tek sözleşmenin, hangi Bölge Çalışma Müdürlüğünde cereyan edeceğine dair kanunda da bir hüküm yoktur. Bunların kanuna ihhal edilmesi gerekir. Benim bu yakında yayınladığım bir kitapta, yaptığım tavsiye, işletmenin merkezinin bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün yetkili sayılması ve işletmenin tümünde çalışan işçilerin yarısından fazlasına sahip olan işçi teşekkülünün yetkili sayılması yolundadır. Birinci sorunuza vereceğim cevap bu.

İmzadan sonra üye olanda bir problem doğacağını zannetmiyorum, ama siz doğdu dediğinize göre böyle bir problem var. Aslında bu bir yanlış uygulamadan doğan bir problem olması gerekir. Sonradan sendikaya üye olanın Toplu Sözleşmeden yararlanmaması için hiç bir hukuki esas yoktur. Binaenaleyh, sonradan Sendikaya üye olmuş bir kimse, o sendikaya üyelik aidatını ödemeye devam edecektir. Bu mükellefiyeti doğacaktır. Ve sendikası bir işçi olduğu için de Toplu Sözleşmeden diğer sendikası işçiler gibi, makale şâmil olarak değil hiç şüphesiz, ama ileriye doğru yararlanmaya devam edecektir. Aslında bu, bir yanlış yorumdan doğan bir problemdir. Kanundan doğan bir aksaklık olduğunu ben kabul etmiyorum. Çünkü, kanunda buna bir engel yoktur.

Mevsim işçileri problemine gelince; işyerine bağlı bütün işçilerin he-
sapta nazara alınması zaruridir. Yani hangi devrede yapılırsa yapılsın Top-
lu İş Sözleşmesi, o işyerine bağlı olan işçilerin tümünün nazara alınması
gerekir. Yalnız biliyorsunuz ki mevsimlik işlerde çalışanlar iki türdür;
birisini bu mevsim gelir burda çalışır, gelecek mevsim gider başka bir yerde
çalışır. Öbür mevsim gider başka bir yerde çalışır. Bunlar işyeri ile iliş-
kilerini kestikten sonra nazara alınmaları mümkün değil. Ama bir kısım
mevsimlik işçiler vardır ki asıl mevsimlik işçiler onlardır. İşyerinin işçisi-
dir, her mevsim o tarihte gelir başlar ve sezon sonunda gider. Bu işyer-
lerinde tüm işçi adedinin nazara alınması zaruri.

Üçüncü tarafsız aracının nereden seçileceği meselesine gelince; bugün
kanundaki mevcut hükümler muvacehesinde, hiç bir tahdit yoktur. Gerek
Yargıtay için, gerek İş Mahkemeleri için. Dilediklerini seçebilirler. Fakat
bunun uygun bir çözüm tarzı olduğu pekala tartışılabilir. Benim tavsiyem
şudur: Taraflar anlaşarak dilediklerini seçebilirler. Bu hiç bir formasyonu
olmayan Ahmet efendi de olabilir. Neden? Çünkü, taraflar bu Ahmet efendi-
nin aralarını bulacağına kani ise, bunlara engel olmak için hiç bir sebep
yoktur. Ama taraflar anlaşamamışlarsa, bunun bir listeden seçilmesi ve bu
listenin de biraz evvel belirttiğim konuşmamda teklif ettiğim Arabuluculuk
teşkilâtı tarafından düzenlenmesi uygun olur. Rastgele kimselerin üçüncü
aracı diye uyumsuzlukların içine sokulması faydadan çok zarar getirmek-
tedir, benim kanaatime göre.

Ücret meselesine gelince; Şimdi işveren işçisine hiç zam yapamaz di-
ye bir prensip ve bunu engelleyen bir hüküm yoktur. Yeter ki, bu ücret
zammı işyerinin o güne kadarki teamülüne uygun olsun. Meselâ bir işyeri
var, o işyerinde iki yılını dolduran işçiye muayyen bir ölçüde zam yapı-
yor. 20 senedir böyle. Bu işçi Sendikalı değildir diye zam yapmaktan kaçın-
mayacaktır. Zammı verecektir ve bu zammı vermesi, sendikalı, sendika-
sız ayırımı değil birinci nokta. İkinci nokta, eğer özel bir liyakat göster-
miş kimse varsa, o liyakatı sebebiyle ona zam verecektir. Ama aynı liyakatı
sendikalı göstermişse ona da vermek zorundadır. Binaenaleyh, sendikalı,
sendikasız ayırımı yapmaksızın bu ücret zammını da yapabilir. Bunun dı-
şında işveren liyakat da sözkonusu olmasa, devamlılıkta sözkonusu olma-
sa, işçisine Toplu Sözleşme dışında dilediği ücreti verebilir. Şu kadar ki,
aynı zammı sendikalı işçilere de yapmak zorundadır. Yoksa Toplu Sözleş-
meden yararlanan ve yararlanmayan arasında bir ayırım yaparak, ben di-
lediğim zammı yaparım, bu benim işveren yetkimdir, hayır yaparsın, ama
Sendikalı, sendikasız ayırımı yapamazsın. Sendikasız verdiğin ve hiç bir
başka sebebi olmayan bir ücreti, aynı şekilde Sendikalı olanlara da vere-
ceksin. Tabii bu çözümle karşılaşan işverenin acaba sendikasız işçiye zam
verme yoluna gideceğini söyleyecek kimse çıkabilir mi? Binaenaleyh, me-
selenin çözümü, işverenin kendiliğinden zam vermesi değil, dayanışma ai-
datı müessesesinin çalıştırılmasıdır benim kanaatim.

Greve iştirak etmemiş işçilerin çalıştırılması meselesine gelince; ka-
nun bu konuda yeter açıklıktadır. Ama yanlış uygulama sadece bu konuda

TARTIŞMA

değil, başka konularda da olabilir. İşveren, greve katılan işçinin yerine yeni işçi de çalıştıramaz, başka kimseyi de çalıştıramaz. İşçi sıfatını taşımayan kimseyi de çalıştıramaz. Fakat bazı işyerlerinin özelliği vardır. O işyerlerinde muayyen iş için muayyen işçi yoktur. Yani herkes aşağı yukarı her işi yapar durumdadır, grevden önce de. Böyle işyerlerinde, sen bu işi grevci olmayana gördürüyorsun demek imkânı yoktur. Ama verdiğiniz misalde, Mühendisi, işçinin yerine çalıştırmışsa, o fabrikada şimdiye kadar herhalde mühendis işçinin yerine iş görmemiştir. Açık ve seçiktir ki, 275 sayılı kanunun yasağı ihlâl edilmiştir verdiğiniz misalde. Bunda kanunun hiç bir aksak tarafı benim ifade edebileceğim kadar yoktur. Bu aksaklık, uygulayıcıların kanunu yanlış tatbik etmelerinden ileri gelmiştir. Bu belki de vardır, çünkü bütün Yargıtay kararlarını gördüğümüzü iddia etmemiz mümkün değil. Yargıtay'ın dilediğini çalıştırır diye bir kararının mevcudiyetini bilmiyoruz. Ama Yargıtay'ın biraz evvel söylediğim manada kararı var. İşyerinde kadrolar belli olmadığına, kimin nerede çalıştığı bilinmediğine göre, çalışan işçinin grevcinin yerine çalıştığını söylemek mümkün değildir diyor. Benim gördüğüm Yargıtay kararında. Ama bunun dışında bir karar varsa, ben rica edeceğim bana o karardan bir nüsha verirseniz benim de bu husustaki dökümantasyonum tamamlanmış olur. Çünkü bütün Yargıtay kararlarını ele geçirmek imkânına maalesef sahip değiliz.

Oğuz ÖZBEK — Güzel bir şekilde işlemiş. Teşekkür ederiz. Bizim bazı noktalarda, daha doğrusu tartışma konusu olarak vaz'etmek istediğimiz bazı konular var, eksik olduğundan değil, tartışma konusu olarak ilâve edilmesini teklif edeceğimiz bazı konular var. Bunları müsaade ederseniz sırasıyla ve kısaca arzetimeye çalışayım.

Birinci olarak, 275 sayılı Kanunun ilk tatbikat yıllarında işkolu sözleşmesi ve işkolu çağrısı konusunda bazı araştırmalarımız olmuş idi. Bu arada tatbikati mümkün mertebe izlemeye çalıştık. Zannedirim ki, o zamanki uygulama kanunun ruhuna ve hedefine daha uygun idi. Bir misal arzedeğim; bir işyerine, münferit işkolu yetkisiyle bir çağrı yapılmış idi. Buna Temyiz Mahkemesinde yaptığımız itiraz sonucunda Temyiz 9. Hukuk Dairesi çağrı mektubunda işkolu yetkisiyle işkolu sözleşmesine çağrıldığı derpiş edilmiş olmasına rağmen, bu çağrı mahiyet itibariyle bir işyeri sözleşmesi çağrısı mahiyetindedir, bir işkolu sözleşmesi çağrısı değildir, diye karar vermişti ve bu şekilde münferit bir işyerinde işkolu yetkisiyle münferit bir işkolu sözleşmesi yapma imkânını ortadan kaldırmış idik. Bilahare tatbikat değişti. Şu veya bu saikle değişti. Ve bu şekilde içinden çıkılmaz bir mahiyet arzetti. Şimdi sayın Profesörden istirham ettiğim nokta; hukuk bakımından bir işkolu sözleşmesinin hukuki mahiyeti ne olmalıdır, bunun muhtevası ne olmalıdır? İşyeri sözleşmesiyle olan ilişkileri hangi ölçülerde olmalıdır? Bunun cevaplandırılmasını rica edeceğim.

İkinci olarak, 275 sayılı kanunun uygulanmasında belki biraz teferruatır ama oldukça mühim bir nokta. Yapılan Toplu Sözleşme çağrılarında işverene bildiri mükellefiyetinin olmayıp sadece ilân ile yetinilmesi ve bunun doğurduğu problemler. Bunların hukuki hal tarzı ne olmalıdır? Sayın Profesörün bu noktadaki önerisi nedir? Bunu öğrenmek istiyorum.

Üçüncü olarak, 275 sayılı kanun 19. maddesinin 2. fıkrasında Grevin mahkeme kararıyla durdurulmasını derpiş etmiş. Tatbikatta bu pek yer almadı. Bunun tatbikatta büyük çapta yer almamasının sebebi ne olabilir? Objektif kriterler konmaması mıdır, yoksa mahkemelerin bu konuda kendilerini tam manasiyle yetkili görmemeleri midir? Bunun da biraz aydınlığa kavuşturulmasında zorunlu görüyorum. Bunun yanında, tatbikatta uyuşmazlıkların, Uzlaştırma Kurulu çalışmalarının, hatta tedbir yoluyla mahkeme kararıyla durdurulması vâki olmuştur. Bu konu üzerinde de durulması gerekir kanaatindeyim.

Bir diğer nokta; uyuşmazlık tutanağının tutulduğundan sonra, Bölge Çalışma Müdürlüğüne Uzlaştırma Kurulunun teşkili için müracaat süresi kanunen tesbit olunmamıştır. Bunun hal tarzı ne olabilir?

Bir de 10 yıllık tatbikatta sık sık karşılaştığımız gerek devlet olarak, gerek hükümet olarak, çaresini, hatta önleme imkânlarını müşahade etmediğimiz bir «kanunsuz grevler» meselesi var. Bu konu zannedirim üzerinde durulmaya değer. Kanunsuz grevlerin hukuken önlenme yolları nelerdir? —Sebepleri muhtelif, tabii onlar üzerinde durmaya belki şu anda imkân yok.— Hukuken önleme imkânları nelerdir? Bunun için Devletçe, Hükümetçe veyahut da İşçi-İşveren teşkilâtı olarak alınması gereken tedbirler nelerdir? Bu hususta sayın Profesörün fikirlerini öğrenmek istiyorum. Çok teşekkür ederim.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN — Efendim, sayın Özbek'in değindiği konulardan bir tanesinde zaten kendisiyle hiç bir ihtilâfımız yok. Bu bir işyeri için, bir işverenin Toplu Sözleşmeye çağırılması ve bunun adına işkolu sözleşmesi denmesi, hem kanunun ruhuna, hem işkolu sözleşmesi kavramına aykırı bir tutum. İşkolu sözleşmesinin, işyeri sözleşmesinden farklı bir bünyeye sahip olması gerekir. Bu arada sayın Özbek'e de söyleyeyim, çok özür dileirim, tabii bunun teferruatına girecek değilim. Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, tahkim ve arabuluculuk düzeni hususundaki görüşlerim nasıl formüle edilmelidir? Yani çözüm neler olmalıdır? Bunu bir kanun tasarısı da eklemek suretiyle, yani sonuna madde haline getirmek suretiyle çok yeni, bir on günlük mazisi olan bir kitapta belirttim, teferruatı orada takip etmek imkânını bulacaklar. Yalnız ana hatlarıyla bazı şeyleri söyleyebilirim.

İşkolu sözleşmesi, işkolundaki temel meseleleri düzenliyecektir. İşyeri sözleşmesi ise, kanun tasarısına koyduğum, kabul edilir edilmez, ama benim teklifim olarak işkolu, Toplu İş Sözleşmesi birinci maddenin ikinci bendi olarak tavsiye edilen hüküm şu : «İşkolu Toplu İş Sözleşmesi bir işkolunda hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili temel kuralları düzenler. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi bir veya birden çok işyerinde ücret ve ekleri, sosyal yardımlar, çalışma tarzı ve süresi ve izin konularını düzenler.» Binaenaleyh, işkolu sözleşmesindeki temel kuralların işyerinin özelliğine uydurulması tarzında yapılacaktır. İşkolu sözleşmesine ulaşmak bakımından da tavsiyem, işkolunda çoğunluğa sahip olan teşekkül. Bu za-

TARTIŞMA

rurî. Bunun dışında çözüm tarzı kabul etmiyorum. Bu teşekkül, işkolunda en çok işçi çalıştıran, yarından fazla işçi çalıştıran değil, en çok işçi çalıştıran üyeye sahip işveren teşekkülünü veya en çok işçi çalıştıran işvereni yani bir işvereni dahi çağırması mümkün. Hangi şartla? O işkolunda en çok işçi çalıştıran olmak kaydıyla. Bu kaydı koymanın sebebi; sayın Ziya Hepbir'i de tatmin edecektir. İşverenleri teşkilatlanmaya mecbur kılmaktır. Kanunen teşkilât kurmak değil. Eğer siz teşkilatlanıp da üyelerinizin çalıştırdığı işçi çok olmazsa, işkolu sözleşmesini bir tek işverene dahi bırakacaksınız. Bunu önlemenin çaresi nedir? İşverenlerin teşkilatlanıp kendi üyelerinin en çok işçi çalıştıran haline gelmesi ve işkolu sözleşmesini yapabilmesidir. Bu mekanizmayı işlettiğiniz zaman bir işkolu sözleşmesine ulaşacaksınız. İkinci tavsiyem şu: Bir işkolu sözleşmesine ulaşıldığı zaman, o sözleşmenin dışında kalan işverenleri bu sözleşmeye katılmaya icbar için grev yetkisi tanıyor. Bir işkolu sözleşmesi yapıldı. Bu sözleşme ancak imzalayanları bağlar hiç şüphesiz. Ama bunun dışında kalmış olan her tek işverene, sen bu sözleşmeye katıl diye teklifte bulunacaksınız. Tartışması yok, değişiklik yok. Aynen. Katılırsa problem yok. Katılmazsa grevle taziyk edeceksiniz. Tazyike dayanırsa katılmaz, kendi bileceği iş. Tazyike dayanamazsa yapacağı iş, işkolu sözleşmesine katılmaktır ve böylece işkolu sözleşmesi, işkolundaki bütün işyerlerine yayılma imkânına teşmil dışında da sahip olacaktır. Bunun yanında teşmil müessesesini de işler hale getirmek en iyi çözüm tarzlarından birisi olarak gözükmektedir.

Yine teklif ettiğim tasarıda, işverene de, nasıl diğer sendikalara bildiride bulunuyor, işverene de bildiri yapacağız. Yalnız benim teklifimde evvelâ ilan yapılacak, bildiri sonra yapılacak ve bildiriye ilânın Noter'den tasdikli bir sureti de eklenecek. Binaenaleyh, bugün tabrikattaki yolsuzluklar böylece tamamen önlenmiş olacaktır. Tabii aynı şey işverenler için de aynı ölçüde bahis konusu. Sonra yine teklifimde ilanların, lâlettayin gazetede değil, resmî ilan almaya yetkili gazetelerde yapılması zarureti. Bütün bunları belirtmiş bulunuyorum. Fakat çok özür dilerim, bugünkü konferansımızın konusu, çözümlerin getirilmesi değil, mevcut aksaklıkların dile getirilmesi olduğu için bunlara zaten vaktimiz de müsaade etmediği için değinmedik. Fakat bir kısım merakları tatmin edebilmek için kendi görüşlerimi böylece açıklamış oluyorum.

Grevin mahkeme kararıyla durdurulması meselesine gelince; Burada ben Yargıtay'ın haklı olduğu kanaatindeyim. Sebebi şu; 275 sayılı kanunun sisteminde grevin durdurulması kavramı, kanun dışı grevin durdurulması anlamını taşımıyor. Kanunî bir grevin, ve hak grevlerinde sadece, kanunî bir grevi mahkeme durduracak. Nedir fonksiyonu mahkemenin grevi durdurma kararının? Mahkemenin durdurma kararından sonra greve devam edilirse o grev ne olacak? Kanun dışı olacak. Zaten kanun dışı olan bir grevi mahkemenin durdurmasının anlamı yok. Çünkü zaten grev kanun dışı. Mahkeme durdurdum dedi. Ondan sonra greve devam edilirse statide bir değişiklik yok ki. Durdurma kararından evvel de kanun dışı idi, durdurma kararından sonra da kanun dışı. Bu açıdan Yargıtay'ın kanun dışı grevlerin durdurulması istenemez. Sadece tesbiti istenir yolundaki kararı

benim kanaatime göre de doğru. Yalnız bir noktada bir tedbir olarak durdurma kararı ihtiyacı vardır. O da bir grevin kanunî mi, kanun dışı mı olduğunun belli olmadığı süre içinde, tesbit davalarında kanunî midir, kanun dışı mıdır, grev belli değil ise, mahkemeden bir durdurma kararı istenmesi düşünülebilir. Bu husustaki teklifimi de yine söylediğim tasarıda ortaya koymuş bulunuyorum. Bunun dışında ben başka bir, şüpheli olan devre için durdurma kararı dışında, başka bir durdurma kararı da hak grevlerinde durdurma kararı aynen devam ediyor.

Uzlaştırma için bir müracaat süresine hiç şüphesiz ki zaruret var. Hatta sadece onun için değil. Toplu görüşmelerin taraflar anlaşmadıkça devam edecekleri süreyi de kısıtlamak lâzım. Çok kere işverenlerin oyalamasıyla cereyan ediyor. Toplu görüşmeye başlıyorsunuz devam ediyor, ne kadar devam edecek? Binaenaleyh, bunun için de kanunî bir limit koymak, ancak o iki taraf anlaşmaları takdirde toplu görüşmenin de devam edebileceğini kabul etmek uygun olur.

Kanun dışı grevlere gelince; kanun dışı grevler için iki müeyyidenin dışında başka birşey öngöremezsiniz. Birisi, kanun dışı grevden doğan zararların tazmini, ikincisi kanun dışı greve —benim önerime göre, bugünkü değil— bilerek katılanları cezalandırmaktan başka. Bugünkü kanun, kanun dışı greve bilerek katılan, bilerek katılmayan ayırımını yapmıyor. Şimdi bir işçi düşünün ki, kanun dışı grev yapmak hususunda hiç bir maksadı yok, herhangi bir usul hatasından grev kanun dışı, bu işçiyi cezalandırmanın anlamı yok. Ona grevin kanun dışı olduğu yolunda bir ihtar yapılmadıkça, cezalandırma yoluna gitmemek lâzım. Ama kanun dışı olduğunu bile bile harekete katılanlara bu cezai müeyyide dışında başka birşey uygulanabileceğini ve zorla nihayet üçüncü bir çözüm tarzı düşünülebilir: Zorla çalıştırmak ki, bu hiç bir yerde geçer bir çözüm tarzı olamayacaktır. Binaenaleyh şahsen, tazminat ve ceza müeyyidesi dışında kanun dışı grevleri önleyebilecek hal çaresini bendeniz bilmiyorum. Bilmiyorum sayın Özbek bu hususta kendisinin bir düşüncesi, bir tavsiyesi var mı? Benim arzedeceklerim bundan ibaret.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK — Efendim önce hocamız sayın Prof. Oğuzman'a teşekkür ederiz. Görüşlerini çok tutarlı olarak açık ve seçik surette ifade buyurdular. Ben sadece çok önemli gördüğüm konulardaki görüşlerimi arz etmeye çalışacağım. Hocamıza sorulacak herhangi bir sorum yok.

Birinci önemli konu: Toplu Sözleşme Hukukumuzun mutlaka el atılması ve yeniden gözden geçirilmesi gereken, tasarının hazırlanmasında ve kanunlaştırılmasında işkolu, işyeri Toplu İş Sözleşmeleri ilişkisi. Bu konuda gerçekten çok değişik görüşler ortaya atılmıştır. Tabii akla gelebilecek görüşler şöyle sıralanabilir: Bugünkü sistemi düzeltmek suretiyle korumak. Hocamızın da buyurdıkları gibi. Hem işkolu, hem de işyeri sözleşmesi sistemini devam ettirmek, ancak bir şartla düzeltmeler yaparak ve Fransız Hukukunda olduğu gibi sınırlarını tam olarak çizerek. Bugüne kadarki uygulamada tam bir karışıklık vardı ve doktrinde görüş birliğine varılan husus: Muhtevalar madem ki, kısıtlanmış değildir, binaenaleyh işkolu söz-

TARTIŞMA

leşmesini yapan Sendikada tam bir özgürlük içindedir. Muhtevayı dilediği gibi tesbit edebilirler yolundaydı. Yargıtay'ın genellik arzeden, özellik arzeden gibi bir takım sun'î ayırımları elbette ki, geçerli olamaz. Çünkü, genel çalışma şartları nedir, özel çalışma şartları nedir? Bunu kestirmeye imkân yoktu. Ayrıca bu ayırımı gerektirecek kanunda herhangi bir ibareye dahi rastlanmamakta idi. Bu bakımdan tabii ki tam tutarlı bir teklif olarak bugünkü sistemin devamı ancak düzeltmelerle mümkün olabilecektir.

İkinci bir görüş, sadece bir tek sözleşme tipini kabul etmek. Yani ya işyeri veya işkolu sözleşmesini kabullenmek. Buna göre kanunu yeniden değiştirerek bu şekilde bir düzenleme ile tek bir sözleşme gibi daha basit denilebilecek bir yolu seçmek. Bunda tabii iki görüş beliriyor: Ya işkolu veya işyeri. İşkolunu ortaya atanlar ve bunu destekleyenler haklı olarak en büyük gerekçe olarak şunu öne sürerler: Derler ki, işverenler arasında haksız rekabeti önleyici, çalışma şartlarını yeknesak hale getirici bir düzen, elbette ki, Toplu Sözleşme düzenidir. Esası yönünden büyük yararı vardır. Esasen Toplu Sözleşmelerin bir yararı da, bu düzenin kurulmasının bir faydası da, işverenler arasında haksız rekabeti kaldırıcı bir şekilde yeknesak çalışma şartlarını düzenlemek. Üçüncü görüş, işyeri sözleşmelerinin işçilere muhteva bakımından çok daha fazla yarar sağladığı görüşüdür. Bizim uygulamamızda da esasen kanun koyucunun amacı her ne kadar işkolu sözleşmesini esas almak olsa bile, uygulamada kendiliğinden işyeri sözleşmelerinin Sendikaların bunda işyerinin özelliklerine ve kâr durumlarına göre işçi haklarını daha fazla her bir işyerinde ayrı ayrı alınabilecek en yüksek noktaya kadar Toplu Sözleşme menfaatlerini alabilmeleri yönünden haklı olarak Sendikalar bunu benimsemiş durumdadırlar. Ve zaten sistemimizde de güçlü sendikacılık tam olarak kurulamadığından, işkoluna sahip sendikaların sayısı çok az olduğundan, kural olarak sendikaların çokluğu ilkesi, bu çokluk enflasyon dediğimiz sonuca varacak kadar artmış bulunduğundan ister istemez işyeri sözleşmeleri hakim olmuştur. İlerde ne yapmak gerekir noktasında, eğer işkolu ile işyeri sözleşmeleri düzeltmelerle devam ettiği takdirde, işverenlerin en büyük sıkıntısı giderilmiş olmayacaktır. Yani birinci en büyük sıkıntıları, iki defa grev tehdidi ile karşı karşıya kalmış olmaları, bu gerçekten yabana atılacak bir şikâyet değildir. Bunu ortadan kaldırmak gerekir. Gerçi Hukuk Genel Kurulu çok ilginç bir karar verdi yakın zamanlarda. Çeşitli dergilerde çıktı ve yayınlandı. Bu karara göre, artık işkolu seviyesinde bir sözleşme yapılmışsa, işyeri seviyesine, yalnız bir şart var orda, aynı sendika tarafından işyeri seviyesinde ikinci bir sözleşmenin yapılamayacağı yolunda idi. Yalnız burada gerekçeler açık değil. 20. maddenin 10. bendine dayandırılıyor. Ama orda bu varsayımdan biz bugüne kadar hareket etmiyorduk. O aynı seviyede yapılan sözleşmeler için grev ve lokavt yasağı ile ilgili bir bent idi. Hukuk Genel Kurulu değişik bir görüş getirmiş oluyor. Ve bununla da bu sakıncayı, sanki hiç değilse aynı sendikanın iki defa bir işverenin karşısına çıkması halinde, gidermiş gibi gözüktüyor. Demek ki o da belki sezinlemekle bu tehlikeyi bertaraf etmek için kendine göre bir yol bulmaya çalıştı veyahut da daha başka bir yorumla tam konuya vakıf olmadığı için —Hukuk Genel Kurulu sadece

Yargıtay 9. Dairesinden ibaret değil— tam bilinçli olmadan böyle bir yorumla bu sonuca varmış bulundu. Bu kararın ne kadar ömürlü olacağını bilmiyorum. Ama uzun vadede düşünürsek, benim görüşüm, işkolu ve işyeri sözleşmelerinin düzeltmelerle dahi olsa devam etmemesi yolunda. Bir kere işkolu seviyesinde sözleşme yapmanın usul yönünden ve yetki kazanma yönünden büyük aksaklıkları ortada. Bu aksaklıkları kısa vadede gidermeye de imkân yok.

İkincisi Fransız hukuku hariç, Almanya'da dahi daima öne sürülen model, bütün işkolunu kapsayacak, yani bütün Almanya'yı kapsayacak tek bir sözleşme yoluna gidilmemektedir. Sadece eyaletlere göre, eyaletler içerisinde, hatta branşlara göre ayırmak suretiyle ve çeşitli ticret kademeleri ve şehirlere göre ticret farklılıkları yaratmak suretiyle —ki o ülkenin belki bu imkânları var, bu işte uğraşan elemanları fazla— başka türlü bizim bu düşündüğümüz şekilde bütün işkolunu kapsayacak değil, yine de işyerlerinin özelliklerini, kabul ederek, onlara göre değişik bir takım baremler düşünerek, sınıflamalar yaparak bir işkolu sözleşmesi demiyelim, bölgelere göre sözleşme yapma yoluna ancak gidilebilmiştir. Kaldı ki son gelişme, özellikle madenî eşya işkolunda, artık işkolu sözleşmelerini geliştirme yolunda değildir. Yavaş yavaş İGE METAL —ki bugün dünyanın tek olarak en büyük sendikası— işyeri seviyesinde sözleşmeler yapılmasının daha doğru olacağını ve bu şekilde önerilerin kuvvet kazanmaya başladığını her ülkede düşünerek, o yolda bir eğilime girmiş bulunmaktadır.

Bizce işyeri sözleşmelerini kabul etmek, kanunda, bir kere işkolu sözleşmelerini kesinlikle ortadan kaldırmak çok daha doğru olur. İşkolu sözleşmelerinin bizde düşünülen şekliyle yapılabildiğini bir an için düşünürsek, o takdirde 100 işyeri söz konusu ise bunun kapsamına girecek. En az kâr eden, iktisadî yönden en kötü durumda olan bir işverenin dahi kabullenebileceği bir sözleşmenin ortaya çıkması sonucunu da kabul etmek gerekecektir. Veyahut ortalama bir çizgide çalışma şartları tutulursa, o takdirde derece derece o çizginin altında bulunanlar, bundan zarar görecek, hatta bunların yokolmalarına, ortadan kalkmalarına gibi bir sonuç da kendiliğinden ortaya çıkacak. Veyahut bunun üstündekiler de derece derece bu sözleşmenin getirdiği şartların kendileri için çok düşük bulunması nedeniyle bundan büyük avantaj sağlayacaklardır. Bu elbette ki, İşçi Sendikasını tatmin etmeyecektir. İşçi Sendikasının —bizim görüşümüze göre— savunacağı ve doğru olan, Türkiye'nin realitelerine, gerçeklerine göre de her bir işyerinde alabileceğini sonuna kadar almaya çalışmaktır. Bu hem mantıktır, hem de uygulamanın gösterdiği çok doğal bir sonuçtur. Bunu istemekte de işçi sendikaları elbette ki haklıdırlar. Bu hangi noktaya gelir, nasıl sonuçlanır? Bu bir pazarlık, bir güç, bir direnme meselesidir. Ancak bizim ülkemizin koşulları da çok değişik. İşkolu sözleşmesini reddederken, bir başka neden ve en önemli neden de işyerleri arasında iktisadî bakımdan büyüklük, küçüklük bakımından, hammaddeleri temin etme bakımından, bazısının ithalâta dayanan hammaddeyi temin etmesi, bazısının sınırsız derecede ve ucuz Türkiye'den hammadde temin edebilmesi gibi, aynı işkoluna giren işyerleri arasında bile büyük farklılıkların olması, bazı işyerlerinde otomasyonun son

TARTIŞMA

derece artmış olmasına karşılık, bazı işyerlerinde el emeğinin halâ devam ettirilmiş bulunması da bu farklılıkları gerekli kılmaktadır.

Çalışma şartları arasında özellikle ücret zamları ve sosyal yardımlar bakımından işyerlerinden, işyerlerine büyük farklılıkların da olabileceği, hiç değilse birçok farklılıkların olabileceği düşünülmelidir. Muhteva yönünden görüyoruz ki, yapılması yetki yönünden değil ama, muhteva yönünden işyeri sözleşmesinden, İşçi Sendikalarının da vazgeçmesi mümkün değildir. İşçi Sendikaları en çok işyeri ve işkolunun birlikte devam edebileceği görüşünü savunabileceklerdir. Sadece işkolunu savunabilecek işverenlerin tümü de değildir. Birçok işverenler bunu reddedeceklerdir. Özellikle güçlü işverenler işkolu sözleşmesini savunacak, daha zayıf olan, giderek daha iktisadi yönden güçsüz yönde olan işverenler de bunu reddetmek yolunu seçeceklerdir. Bizce elbette ki, yeknesaklığı da sağlamak gerekir. Buna nasıl varacağız? Bir çok işverenlerin öne sürdüğü Toplu Sözleşme düzeninin temel felsefesine de uygun olan, çalışma şartlarının kısmen yeknesak hale getirilmesini şu halde nasıl sağlayacağız? Bu kendi kanunları içerisinde bugünün işyeri sözleşmesi düzeninde de varılabilmesi mümkün olan bir uygulama sonucu olarak ortaya çıkacaktır. Şöyle ki, Almanya'da olduğu gibi, günün birinde de aynı branşta olanlar, bir işkolunun bütün işyerleri değil, meselâ radyo imal edenler, meselâ buzdolabı imal edenler, meselâ kablo imal edenler, madeni eşya işkolunda olmakla beraber, günün birinde işverenler yönünden de biraraya gelmek ve birlikte sözleşme yapmak ihtiyacı doğacaktır. Hatta bugün doğmuştur bile. Bu Sendika yönünden de böyle bir ihtiyaç ortaya çıkacaktır. Çünkü altı ay evvel Toplu Sözleşme yaptığı bir işyerindeki işçiler, altı ay sonra yapılan bir toplu sözleşme kapsamında tepki göstermekte ve sendikaya kadar gelerek, biz üvey evlât mıyız, bize de aynı şartların sağlanması gerekirdi gibi sendikayı baskı altında tutmakta ve gerçekten çok tatsız sonuçlara varabilen tartışmasını yapma yoluna gitmektedirler. Ve bu ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Ne var ki Sendikaların çokluğu yüzünden, bunun gerçekleşmesi herhalde biraz daha zaman istemektedir. Yoksa branşlara giderek, önce belki mümkün olursa, ilerde bir ideal olarak tüm işkolunu kapsayacak bir sözleşmenin yapılmasını arzu etmek mümkün değil. Ama tüm işkolunun sözleşmesinin yapılması bizce imkânsız. Hiç değilse Almanya'da olduğu gibi branşlara göre işverenlerin ve İşçi Sendikalarının Toplu Sözleşme özerkliği içerisinde kanun zoru olmadan günün birinde bu yolu seçmelerinde elbette ki, yarar vardır. Yalnız bu gurup gurup olacaktır. Nitekim bazı işkollarında vardır. Mesela Tekstil işkolunda buna ait örnek verebiliriz. 50-60 fabrika biraraya gelmekte, daha bugünden pekâlâ bu gelişim içerisinde bulunmaktadır. Bu diğer işkollarında da olabilir. Fakat dikkat buyurulursa, bu ancak birkaç sendikanın, birkaç güçlü sendikanın olduğu veya tek güçlü sendikanın olduğu işkollarında mümkündür. Problemin bir ucu da demek ki, güçlü sendikacılıkta düğümleniyor. Ve böyle işyeri sözleşmesinin kabulü ile bu kendiliğinden Toplu Sözleşme düzeni içerisinde, normal gelişme içerisinde işyerlerini kapsayacak şekilde büyüme istidadını gösterecektir. Bu bakımdan önerimiz, işkolu sözleşmesinin ve işkolu işyeri sözleşmelerini ortaya çıkaran çatışmazlıkların ortadan kaldırılması için tek sözleşme tipinin benimsenmesidir.

Yalnız Toplu Sözleşmeden yararlanma konusunda birkaç sözümler var. Sendikalar Kanununun 21. maddesiyle, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 7. maddesi arasındaki ilişkide hakikaten rayına oturmuş bir durum var. Hocamızın da belirttikleri gibi ve o konudaki görüşlerine de bugüne kadar hep katılmıştım. Yalnız 6. maddedeki görüşlerine katılamayacağım. 6. maddede haklıdır, hiç dayanışma aidatı dahi ödemeksizin Toplu Sözleşmenin yapılmasından sonra akid Sendikadan ayrılan kişilere Toplu Sözleşme yararlarından verilmemesi daha doğru olur derler. Çünkü hiç bir şekilde onlar artık bir para ödememektedirler, dayanışma aidatı altında dahi, buna karşılık da Toplu Sözleşme yararlarından tam olarak istifade edebilmektedirler. Bu sosyal adalet ve sendikacılıkla bağdaşmaz derler. Konu çok eski. Daha ilk Toplu Sözleşme düzeninden bugüne kadar gelen bir konu. Burada işçi mi, Sendika mı meselesi, sosyal politikacı açısından üzerinde durulmaya değer. Konu belki teorik açıdan ele alınırsa, haksız gibi görünebilir. Hatta Yargıtay'ın gerekçesi bile reddolunabilir. Yargıtay'ın gerekçesi şu idi: nimet = külfet meselesini Sendikalar ortaya attığında, demişti ki bunlar, külfette çekmişlerdir, külfet altına girmişlerdir. Yapılmasına kadar omuz omuza İşçi Sendikasıyla bu konuda mücadele etmişlerdir. Şimdi de yapıldıktan sonra nimetlerinden istifade edebileceklerdir demişlerdir. Bu ne kadar eleştiriye tabi tutulabilir. Ama meselenin başka bir yönü var. O da şu: Bunun ortaya çıkışı, durup dururken bir üye Toplu Sözleşme yapıldıktan sonra, kendisine son derece önemli haklar sağlayan bir teşekkülden niçin istifa etsin? Bunun sebebi, üyelik aidatının Sendikalar Kanununun 23. maddesine göre, sınırının çizilmemesi nedeniyle Sendikaların daha ilk Toplu Sözleşme düzeninde hemen Toplu Sözleşme yaptıktan sonra 15 liralık aidatı 25'e 50'ye, yevmiyeye veya belirli bir tavan tanımak suretiyle 70'e çıkarmalarında aramak gerekirdi. Yoksa Toplu Sözleşme yapıldıktan sonra Sendika üyelerinin Sendika'dan ayrılması gerçekten anlaşılmasız ve gerçekten de sosyal adalet ve sendikacılıkla bağdaşmaz gibi görülecektir. Bu bir sübaptır. Bu sübap yerindedir kanımızca ve bugüne kadar da çok isabetli olmuştur. Hatta bu rizikoya rağmen. Sendikalar giderek işçileri ikna etmek suretiyle normal yollardan aidatları arttırabilmişlerdir. Bugün 50 liralık, 40 liralık, 30 liralık gibi aylık üyelik aidatı alabilen sendikalar ortaya çıkmıştır. Ne zaman yevmiyeye çıkarmıştır veya daha fazlaya veya giderek ücret zamları arttıkça yevmiyenin miktarı artmıştır, O zaman işçiler istifa yollarını aramışlardır ve bulmuşlardır. Şu halde bu, kendi içlerinde halletmeleri gerekli olan bir husus. Eğer aksi olsaydı, —ki dayanışma aidatı, gerçi hocamız buyurdular hiç değilse onu ödesin— dayanışma aidatı bir noktada üyelik aidatı ile ilişkili. Üyelik aidatının üçte iki oranında veya yarım dördte üç olabilir veya aynı oranda, İşçi Sendikalarının daha evvelki bir tasarıda tesbit ettikleri gibi olabilir. Şu halde mesele, üyelik aidatı ile yakından ilişkilidir ve üyelik aidatının işçilerin benimsemiyeceği, hatta Sendikadan soğuyacağı bir noktaya çıkmasını önleyici niteliktedir. Bu bakımdan biz kanunun 6. maddesinin bu şekilde anlaşılmasının, bugüne kadar anlaşıldığı, Hukuk Genel Kurulu'nun anladığı şekilde anlaşılmasının yararlı olacağı görüşündeyiz. Kaldı ki hocamızın tebliğlerinde belirttikleri gibi, bunun sadece grev, lokavt yasağı ile ilgili olması

TARTIŞMA

diye bir sonuca varabilecek bir hükmü kanunda bulmak, bu kadar sınırlamak da mümkün değildir diye düşünüyoruz.

Yetkinin tesbiti konusunda biz oylamaya katılıyoruz. Yani oylamanın mutlaka yapılmasıyla bu işin bir çözüm yolu bulunabileceğine inanıyoruz. En isabetli sistem olduğunu söylemeye elbetteki imkân yok. Ama bugün için uygulamada ortaya çıkan ihtiyaçlara göre bulunabilecek en iyi sistem. Çünkü, uygulamada pek çok yollar denenmiştir. Hatta yargı yollarına gidilmiştir. Yargı yolları sahtelik iddiaları karşısında meseleyi, mesele-i müsteire olarak kabul etme eğilimine geçmişlerdir. Bu tabii ki dâvayı iki sene daha uzatmaktan, yeni bir dâvanın açılıp sonuçlanmasına kadar varmaktan başka bir işe yaramamıştır. Nihayet edillilerin tesbiti yolu denenmiştir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa göre bu yoldan da bir sonuç alınamamıştır. Çünkü, esas hakkında sonradan bir dâvanın açılması gereklidir. İade-i muhakeme yolu, Hocamızın da bir yerde belirttikleri gibi Yargıtayca geçerli bulunmamıştır. Nihayet sahteliğin tesbiti şeklinde, tesbit dâvaları açma yoluna gidilmiştir. Bu da yargıtayca daha evvel yetki uyumsuzluğunu 11. maddeye göre çözümlenmesinde derecattan geçtikten sonra artık sahteliğin tesbiti yolunda bir dâvanın açılmıyacağı yolundaki bizce sakat bir görüşte kabul edilmemiştir. Görüş kabul edilse bile, sahteliğin tesbiti dâvalarının her halde bizim uygulamaya göre iki seneden önce bitmiyeceği düşünüülürse, o zamana kadar zaten çoktan Toplu Sözleşmenin bir dönemi bitmiş olacaktır. Bir sonuç alınmamaktadır. İster istemez oylama yoluna gidilmek gerekiyor. Başka bir yol, Noterlik de bu üyelik belgelerinin tesbiti yolu. Zaten uygulamanın en büyük problemi olarak karşımıza çıkıyor. Çalışma Dergisinde bu yolda çok ilginç rakamlar var. Bir iş kolunda, 350 bin, hatırımda kaldığına göre, noterinde tasdikiyle belgelenmiş, sonunda o iş kolunun sosyal sigorta istatistikleri ve diğer yolla elde edilen bilgilere göre bunun hemen hemen yarısı, 175 bin işçi çalıştırabileceği sonucuna varılmış, bu örnekleri çoğaltmak mümkün. Ve noter yolunun hiç bir zaman sıhhatli yol olmadığı da uygulayıcı tarafından biliniyor. Biz bu öneride iki üç yıl önce bulunurken, hiç bir zaman kendi önerimiz olarak ortaya atmamıştık. Uygulamada zaten bu yola gidilmişti. Reform kanunları getirildi, uygulamada kendiliğinden bazı arızalar ortaya çıkacaktır. Bunların düzeltilmesi de genel eğilime göre ve uygulamanın aşağı yukarı bulduğu bizce sağlam bu yolda eğilime göre çözülmek gerekir diye düşünüyoruz. Hataları ile birlikte hiç değilse en az hatalı yol olarak oylama yolunun düşünülmesi gerekir. Bunu söylerken de başka ülkeler hukukundan da esinlenebiliyoruz. Sendikanın tanınması çeşitli ülkelere göre değişiyor. Tek sendikanın olduğu yerlerde zaten bu meseleler ortaya çıkmıyor. Ama Sendikaların çok sayıda olduğu ülkelerde, ister istemez oylama yoluna gidilmiş. Buna giderken bir hususu işaret etmek gerekir. Belki bir seçim atmosferi var, bunu yaratıyor oylama. Yalnız bu seçim atmosferinde, vaadlerde bulunma noktası, yetkinin şu anda kazanılmasında da oluyor. İki sendika işyerinde üye kaydına başladığı andan itibaren mutlaka vâadlerde bulunuyor. Huzursuzluk yaratması meselesi üzerinde, Huzursuzluk bugünkü sistemde daha çok mevcut. Aylarca sürüp giden yetki uyumsuzlukları var. Kanundaki 3-6 iş günlük

stirelere rağmen, İstanbul bölgesinde, kesin olarak bilmiyorum ama, bir aydan önce uyuşmazlık sonuçlanmıyordu. Hatta sonuçlansa bile, kaybeden sendikanın bundan tatmin olupda neticeyi kabullenmesine imkân görünmüyor. Bu durum karşısında asıl huzursuzluk bugünkü belgeleme sisteminde ortaya çıkmış oluyor. Ve bu oylama meselelerinde, meselâ grev oylamasında da önceden söylenen sakıncalar pek ortaya çıkmamıştır. Büyük bir önemle içerisinde grev oylamalarının yapıldığını düşünürsek, yetki uyuşmazlıklarının giderilmesindeki oylamada da her halde belki ilk zamanlarda bir takım aksaklıklar ortaya çıkabilir. Fakat giderek bu aksaklıklar ortadan kalkacaktır. Yalnız bu sistemi geliştirirken tabii ki bazı noktaları gözden kaçırmamak lâzım. Belgeleme kalkacak değildir. Hatta daha ileri giderek ortada hiç üyesi olmayan bir sendikanın, bir işyerinde yetki uyuşmazlığını çözümlenme yolunda oylama isteyerek işçiyi zorla oy vermiye ve bir sendikayı seçmeye zorlaması gibi şimdiden düşünilenbilecek aksaklıkları ortadan kaldıracı yollar bulunabilir. Meselâ, bugünkü sistem de yine devam ettirilir. Ta ki önce belgeleme sistemi kabul edilir. Belgeleme sistemine göre bir itirazcı sendika ortaya çıkarsa, ondan sonra ancak oylama yoluna gidilebilir. Bu şekilde bir oylamanın tabii daha başka yolları da bulunabilir. Yararlı olacağını düşünüyoruz. Başka bir sistem aklımıza gelmiyor. Şu anda en iyi sistem bu gibi geliyor. Toplu Sözleşme düzeninde en büyük konulardan biri bu olduğuna göre, konunun elbetteki enine boyuna incelenmesi gerekiyor.

Uzlaştırma sistemi konusunda hocamız, gayesinden saptırılmış füzûli bir safha derler. Bu görüşü tam olarak benimsemeye imkân yok. Çünkü hakem değil ki mutlaka sonunda taraflar kabul etsinler. Elbetteki bir çok uzlaştırmalar başarısızlıkla sonuçlanacak. Ve sonuç alınamayacak. Esasında ihtiyari olduğu içinde bu sonucu normal karşılamak gerekir. Kaldı ki, o kadar da füzûli bir safha olarak görünmüyor. Yapılan istatistiklere göre, —ki İstanbul bölgesi için bu istatistikleri çok kısa olarak arzetmekte belki yarar var— Türkiye çapında bir istatistiğe rastlamadık. Her ne kadar Tuna'nın ön raporunda grevlerin sona eriş şekli arasında bir uzlaştırmadan bahsediyor ama, grevlerin sona eriş şekli dediği için bu uzlaştırma ile neyin kastedildiği pek anlaşılıyor. İstanbul bölgesi istatistiklerine göre 1969 da 318 uzlaştırma toplantısından 124 ünde grev ve lokavt kararı alınmış, 1971 de 311 den 95 grev 3 lokavt, 1972 de de 281 uzlaştırma toplantısı sonunda 185 + 32 grev ve lokavt kararı alınmış. Şu halde görülüyor ki pek de başarısız sayılmamak lâzım geliyor. Hele 3. Beş Yıllık Planda görüldüğü gibi —hocamız böyle bir öneride bulunmadılar, bunu tashih etmekte yarar var— nedense çok yaygın bir görüş olarak ortaya çıkan şöyle bir ibareye yer verilmiştir: Toplu İş uyuşmazlıklarının çözülmesinde mevcut uzlaştırma sistemi özellikle seçilen araçların tarafsızlıktan ve Uzlaştırma Kurullarının teknik bir büronun desteğinden yoksun olması nedenleriyle beklenen yararları sağlayamamaktadır. Bu bakımdan Toplu Sözleşme sisteminde grev öncesi uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim kurullarının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. O kadar da yeniden düzenlenmeyi gerektiren bir durum ortada bizce yoktur. Kaldı ki, hocamızın da belirttiği gibi, pekalâ kanundaki ibareyi değiştirmekle taraf araçlarının uygulamada tarafsız olamıya-

TARTIŞMA

cağı kesinlikle ortaya çıktığına göre, onların tarafsız niteliğini kaldırarak sadece üçüncü taraf aracıya bu nitelik verilerek, hatta tarafların seçmesi halinde onda dahi bu sıfatı aramıyarak, mademki bir üçüncü kişiyi seçmişler, kim olursa olsun onlar için artık mesele yoktur. Bu şekilde tam bir serbesti içinde, kararlarını kabulde ihtiyari olan bir kurulun çalışmasına tarafların katılması açısından fazla bağlamadan tarafları bugünkü sistemi biraz değiştirmek suretiyle, fakat mahkemece seçilenleri belli bir listeden seçmenin yararlı olacağını da kaydederek, bugünkü sistemi yeniden düzenleme ihtiyacı duymaksızın değiştirmesinin yerinde olacağını düşünüyoruz. Kaldı ki bu bir sistemin içerisinde hem arabuluculuk, yani bir karar vermeden tarafları bir araya getirme, hem de bir uzlaştırma fonksiyonunu ifa etme imkânı vardır. Yani bir model, bir karar ortaya çıkarabilme imkânı vardır. Çok elâstiktir. Biraz da tabii ki uygulayıcıların basiretine kalmaktadır uzlaştırma kurullarının çalışmaları. Özellikle, üçüncü tarafsız aracının kişiliği ile çok yakından ilgilidir. Dilerse karar verebilir, dilemezse âkim kalabilir. 15 günlük toplantı sonunda, her hangi bir karar verme zorunluğu da bugünkü sistem içerisinde esasen yoktur. Bilerek veya bilmiyerek kanun bir süpleks getirmiş durumdadır. Bazı yerlerinin düzeltilmesiyle bugünkü sistemin ıslâhı yoluna gidilmesi mümkündür. Yeniden düzenlenme gibi bir yola gitmeye bizce lüzum yoktur.

Toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavt uygun bir yol değildir görüşündedir sayın hocamız. Belki teorik olarak bu noktalarda dâvaların uzaması, iktisadî baskı meseleleri, haklıdır. Yalnız şöyle bir gerçekle karşı karşıyayız. Toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavtın bugüne kadar uygulamada ortaya çıkan sonuçlara göre, her hangi bir büyük sakıncası da görülmemiştir. Aksine bizim hissettiğimiz kadariyle Toplu Sözleşmenin yapılmasından sonra bu sözleşmenin uygulanmasında en etkili yollardan biri, Toplu Sözleşme yapıldıktan sonra da grev ve lokavt hakkının taraflara verilmiş olmasındadır. Bu gerçekten etkili bir müessesedir. O bakımdan bunun kaldırılması halinde biz şundan endişe ederiz; Artık madem ki bir müeyyide yoktur. O takdirde Toplu İş Sözleşmesini bazı işverenler pekâlâ uygulamama yoluna gidebileceklerdir. Buna karşı müeyyide ne olacaktır? Cezai müeyyideler konması belki düşünülebilir ama, asıl önemli olan hukuki müeyyidelerdir ve İş Kanununun uygulamasında da cezai ve hukuki bir çok müeyyidelere rağmen, pekâlâ uzun süren dâvalardan istifade etmek isteyen bazı kişiler, dâvaların uzaması gerçeği karşısında meseleyi çözümlenmek imkânı varken, dâva yoluna götürme yolunda bir tutum içerisinde de girebilmektedirler. Aynı şeyin Toplu Sözleşme düzeninde tekrarlanmasından korkarım. Benim tesbit edebildiğim kadariyle hak uyuşmazlıklarında grev veya lokavta gidilmesi pek nâdirdir. Bazen ortaya çıkabilmektedir. Fakat bunun genellikle kamu kesiminde olduğunu, bir takım politik nedenlerle grev ve lokavt kararı alarak bazı şeyleri uygulamak şeklinde ortaya çıktığını görüyoruz. Özel kesimde Toplu Sözleşme yapan bir sendikandan sudan sebeplerle bir grev uygulamasına geçmesi sözkonusu olmamaktadır ve istatistikleri bilmiyoruz, ama pek karşılaşılmamaktadır. Aksine yararları olabileceğini ve sistem değiştirilirse o takdirde çok daha büyük sakıncaların ortaya çıkabileceğini düşünüyoruz.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN — Değerli arkadaşım Nuri Çelik'in mütalâalarının üstünde gayet kısa bir şekilde bir iki açıklama yapmayı zaruri görüyorum. Birinci değindikleri nokta; İş Kolu, işyeri sözleşmesi ayırımı. Konuşmalarının son kısmı gözönünde tutulursa, sayın Çelik de iş kolu sözleşmesinin bir nev'i muhafazasına taraftar olduklarını, fakat bunu kanun yoluyla değil, taraflar kendi aralarında birleşerek sağlasınlar çözümüne bağlıyorlar ki ben burada kendisiyle hem fikir değilim. Sebabi de şu; İşyeri sözleşmelerinde taraflar birleşmek suretiyle iş kolu sözleşmesi fonksiyonunu oynayacak işyeri sözleşmesi. Yani ihtiyacı bu şekilde karşılamayı uygun gördüğünüzü ifade ettiniz. Bu iş kolu sözleşmesinin o iş koluna giren çeşitli guruplar için anlam ifade etmesidir. Yani, bu ihtiyacın hissedilmesidir. Türkiye'de işverenleri kanunen teşkilatlanmaya teşvik edici, itici tedbirler almazsanız sayın Nuri Çelik'in arzusunun çok uzun vâde de dahi gerçekleşeceği kanaatinde değilim. Çünkü, Türkiye, diğer Avrupa memleketlerinde tatbikattan Toplu İş Sözleşmesine gelen bir memleket değil. Kanunla Toplu İş Sözleşmesini getirip tatbikata benimsetme zorunda olan bir memleket. O bakımdan, eğer bazı çözümleri uygun görüyorsak bunun yine tatbikattan gelmesini değil, kanunla teşvik edici hale getirilmesini ben uygun görüyorum. Bu bir nokta nazar meselesidir. Şunu da açıklayayım ki, iş kolu sözleşmesinde buz dolabı imâlcisiyle, radyo imâlcisine aynı hükümleri, muayyen farklılıklarda uygulamak zarureti de yok. İş kolu sözleşmesinde bu ayrımları uygulamak zarureti de yok. İş kolu sözleşmesinde bu ayrımları yapmak imkânı da mevcut. Bu arada Hukuk Genel Kurulunun kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin eski kararları ile taban tabana zid olduğu için bir İctihadi Birleştirme Kararı zarureti ortaya çıkmış bulunmaktadır. Hukuk Genel Kurulunun kararı bugünkü sistemle bağdaşacak bir karar değil. Binaenaleyh, icthadı birleştirme kararı verilirse Hukuk Genel Kurulu kararının değişeceği ihtimalini belirtmek gerekir.

6. Maddedeki hususa gelince; sayın arkadaşımın belirttikleri sakatlık; Sendikaların üye aidatını diledikleri şekilde arttırabilmelerine itirazdı. Ama Sendikacı arkadaşlarımız bu husustaki kanaatlerini açıklayabilirler. Daha çok idarecilerdeki anlaşmazlıktan yeni Sendikalar doğmasına gitme problemleri belki etkili olmaktadır. Bu arada sadece ayrılan değil, çıkarılanları da gözönünde tutmak zarureti vardır. Kaldı ki diğerleri, bu artan üyelik aidatını ödemeye devam ederken, beri tarafta dayanışma aidatını, üyelik aidatının altında bunu ödemeksizin Toplu Sözleşmeden yararlanabilmesi beni rahatsız ediyor. Bu bir nokta nazar meselesidir. Binaenaleyh, şu veya bu çözümü seçmek mümkündür.

Oylamaya gelince; bugünkü sistemin kötülüğünde zaten bir nokta nazar farkı yok. Yalnız oylama meselesinde bir noktada ben fazla vuzuh görmedim. Şu bakımdan; sayın Çelik konuşmasını bitirirken oylamaya itiraz bulunması halinde bugünkü sistemdeki gibi tevsikin devam etmesine taraftar bulunduğunu belirtti. Şimdi, oylama bir tercihi ifade eder. Üyeliği ifade etmez. Oylamada kime sözleşmeyi yapmasını arzu ediyorsun, sorusunun sorulması vardır. Sen hangi sendikanın üyesisin sorusunun cevabı yoktur. Eğer

TARTIŞMA

tevsikle hareket ediyorsanız, sonuna kadar tevsikle gitmeniz lâzım. Eğer oylamayı tercih ediyorsanız o zaman yetki alınacağı zaman itirazcı var veya yok. İşyerinde hangi sendikayı yetkili saymak istiyorsun diye oylamaya gitmeniz lâzım. Bir huzursuzluk meselesi. Huzursuzluk bugünde var. Ama bugün huzursuzluk, Toplu Sözleşmenin yapılması safhasında. Halbuki oylama sisteminin sonunda huzursuzluk, Toplu Sözleşme yapıldıktan sonra da devam edecek. Bir kimseye hangi sendikanın üyesinin sorusu sorulmaz da, hangi sendikayı tercih ediyorsun dersen ve bu sendikayı tercih ederken de vaadleri gözönünde tutuyorsan ve bu vaadler gerçekleşmemişse vay geldi o sendikanın haline. Bunun altından nasıl kalkar ben çözemiyorum. Seçimde üyelik meselesindeki fark şu; bugün genel seçimlerde partiye oy veren partinin üyeleri değildir. Partinin üyelerine oy verir, ama partili olmayan üyeler de kimi tercih ettiğini ortaya koyar. Aynı şey Sendikalar için de olur. Binaenaleyh, benim önerim, bugünkü sistemin muhafazası değil. Tabii önerilerimi burada belirtmediğim için sayın Çelik'in o noktada hakkı var. Benim önerim, merkezi bir kayıt sisteminin kurulmasıdır. Noterler falan değil. Merkezi kayıt sistemiyle giriş de, çıkış da merkezi kayıt sistemiyle kontrol altına alınabilmelidir.

Hak uyuşmazlığında grev meselesine gelince; ben şahsen tamamen kaldırılmasına kaniim ama, bunun mümkün olmayacağını bildiğim için teklifimi yaparken bu kalkacak demedim. Dikkat buyurursanız belki burada çok açık ifade edilmiş olmadı. Haksız yere grev veya lokavt yapan, grev veya lokavta gidilmesine sebep olan taraf, İşveren de olabilir, işçi de olabilir. Sonunda mahkemede haksız çıkarsa karşı tarafın bütün zararlarını tazmine mecbur olmalı mıdır, olmamalı mıdır? Benim teklifim bu noktada. Meselâ işveren, Toplu Sözleşmeyi ihlâl etti ve bir greve gidilmesine de sebep oldu. Ve haksızlığı da sonra mahkeme kararıyla tebeyyün etti. Sadece Toplu Sözleşmedeki ihlâl ettiği hakları yerine getirmekle kalmamalıdır. Bu grevin dağıttığı zararları da tazmin etmelidir. Tersine, eğer sendika haksız yere greve gittiyse sonunda mahkemede haksız çıkarsa, sadece işverenden haksız yere aldığı Toplu Sözleşme ile alması gerekmeyen şeyleri iade etmekle yetinmemeli, yaptığı grevin işverene verdiği bütün zararları da tazmin edebilmelidir. Bundan sonra hodri meydan. Kendine güvenen grevi tahrik eder veya grevi yapar. Benim teklif ettiğim çözüm tarzı bu. Bugün bunu uygulamak imkânı mevcut değil. Ben bir noktada da sayın Çelik'le hem fikir değilim. O da, olmuyor dediler. Benim bildiğim hak grevleri var. Hatta o kadar var ki, bir sendika biliyorsunuz 20. maddeye göre, Toplu Sözleşme devresi içinde yeni teklif ortaya süremez. Halbuki sendikanın yeni ücret talebi var. İşverene diyor ki, ücretlere şu zammı bu sene ver. İşveren diyor ki vermem diyor. Neden vereyim Toplu Sözleşme var. Vermez misin diyor, ben sana gösteririm. Asıl talebi bir ücret zammı olduğu halde, Toplu Sözleşmenin bir maddesi ihlâl ediliyor diye hak uyuşmazlığı çıkarılmış ve greve gidilmiştir. Binaenaleyh, uygulama olmuyor. Tabii menfaat uyuşmazlıklarındaki grev adedi kadar olması mümkün değil. Ama bu tarzda grevlerin olduğuna ben şahidim. Ama size bir istatistikle şu kadar vardır diyecek durumda değilim. Binaenaleyh, yine hak grevi kalacak. Ama gerçekten haklı oldu.

ğuna inanan gidebilecek. Yoksa uydurma bir hak uyumsuzluğu çıkararak bu yola gidilmesinin ben mahzurlu olduğu kanaatindeyim. Zannedersen bu noktada zaten sayın Çelik'le büyük bir farkımız yok. Belki konunun ifade edildiği tarzında bir fark ortaya çıkmış bulunuyor.

Gül Neşe EREL — Oylama konusunda sayın Çelik'le hem fikir olmak mümkün değil. Bu oylama getirildiği takdirde belki de yeni bir aksaklık çıkması düşümlenebilir. Çünkü, bir üyenin birden fazla sendikaya üye olma hakkı var. İki tarafa da oy verdiği durumlarda oylama sonucu ne olacaktır? Bütünü karışacaktır. O durumda yetki ne olacaktır?

Benim asıl değinmek istediğim bir konu, Bakanlar Kurulunun grevleri erteleme yetkisi konusunda. Sayın Hocamız iki ihtimalden bahsetti. Ya Milli Güvenlik yada Genel Sağlık etkileme. Bu durumda sadece politik görüş, nedenler. Ama 91. gün yine grev yapılabileceğine göre Milli güvenlik ve genel sağlık ne olacaktır dediler. Aslından kanunda gerçekten milli güvenlik ve genel sağlık etkileyen konularda grev yasakları konulmuştur ve buralarda grev yapılamaz. Demek ki diğerlerinde, milli güvenlik ve genel sağlık etkileyecek bir durum yoktur. Şu mânada hiç yoktur denemez. Elbette bir grev etkilidir. Zaten amaç grevin etkili olmasıdır. Dünyanın her yerinde genel grevler yapıp ülkenin ekonomik hayatı durdurulmakta. Uruguay'da bile bir genel grev yapılabilirken, Türkiye'de kanundaki grev yasaklarına rağmen Bakanlar kuruluna grev erteleme yetkisi verilmesi konusunda Hocamız bir sonuca varmadılar. Kanımız bu erteleme yetkisinin kaldırılması gerektiği yolundadır. Hocamızın da bu konudaki düşüncelerini belirtmesini rica ederim.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN — Efendim oylama ile ilgili olarak o noktaya nazara ben birşey söyleyecek değilim. Yalnız bir husustaki fikrimi açıklamak isterim. Benim tavsiye ettiğim sistemin içinde bir işçinin iki sendikaya üye olması da yoktur. Oylama ile direkt ilgili olarak söyleyemiyorum. Ben, bunun Sendika hürriyetiyle de bir zaruri somut ilişkisi olduğu kanaatinde değilim.

Grevleri erteleme yetkisiyle genel grev meselesini belki uzaktaki bir noktada değinebilir ve genel grevlerin de milli güvenliği ihlâl edici nitelikte olduğu söylenebilir. Bir defa bugün Türkiye'de genel grevin yapılmasını engelleyen sadece ve sadece Bakanlar Kurulunun erteleme yetkisi değildir. Her ne kadar gazetede okuduğum, memleketimizin büyük işçi teşekküllerinden bir tanesi, belki bir tavsiye kararı niteliğinde de olsa, bir genel grev kararı almıştır. Ama benim kanaatime göre alınan karar, tamamen bugünkü karara aykırıdır. Bugün Türkiye'de genel grev kararı alma imkânına hiç bir teşekkül sahip değildir. Sebebi de ne memleket güvenliğidir, ne milli sağlıktır. Sebebi 275 sayılı kanunun prosedürünü gerçekleştirme imkânının genel grevde mevcut olmamasıdır. Bu yola gidilecek bir grevin, şüphe etmeyiniz ki kanun dışı grev, ama bu greve müeyyide uygulayabilirler mi, bu cesareti kendilerinde bulabilirler mi, bulamazlar mı buna ben cevap verecek durumda değilim. Denendikten sonra ancak bunun cevabı verilebilir. Ama ben bir hukukçu olarak, böyle bir grevin yüzde yüz kanuna aykırı olacağını burada ifade edebilirim.

TARTIŞMA

Bakanlar Kurulunun erteleme yetkisine gelince; Bakanlar Kurulunun erteleme yetkisinde, eğer gerçekten millî güvenlik ve memleket sağlığı tehlikede ise... Bunun kontrolü de idarî yargı organının kontrolü il ortaya çıkacaktır. Hiç şüphesiz ki, hangi Hükümet gelirse gelsin, hangi politik teşekkül hâkim olursa olsun, bundan yararlanmaya çalışmaktadır. Ve çalışacaktır. Ve bunun tek güvencesi, tek teminatı da idarî yargı yolunun kontrolüdür. Eğer gerçekten millî güvenlik tehlikede ise, ben 90 günlük bir tahdide taraftar değilim. 91 gün de bu yapılamamalıdır. Eğer gerçekte bu bahis konusu değilse ki, yargı denetiminin neticesinde ortaya çıkacaktır. O zaman da uydurma bir grev yasağı veya tahdidi ortaya konmasına taraftar olmadığımı bunu açıklamak isterim.

Gül Neşe EREL — Soru sorarken belki bir yanlış anlaşılma oldu. Bakanlar Kurulunun erteleme diye birşeyden bahsetmedim. Elbette Türkiye'de genel grev yasaktır. Bu tamamen ayrı bir konudur, tartışılır. Sonuç değişik olabilir iki tarafa göre. Dünyada bile genel grev yapılırken, Türkiye'de bir grevin ertelenmesi, öyle ki bunun örnekleri var. Politik nedenlerle etkilendiğini kanıtlayan örnekler var. Aynı grev bir dönemde ertelenir, bir dönemde ertelenmez. Demek ki tamamen başka amaçlarla kullanılmaktadır. Bu yetki. Bazı dönemlerde ertelenen grevler çok artar, bazılarında kalmaz. Bu konuda açıklamak isterim, genel grev tamamen konunun dışında. Dünya örneği vererek belirtmek istedim.

İlhan LÖK — Efendim sayın Prof. Oğuzman ve sayın Prof. Çelik, aşağı yukarı bütün sorunları didik didik ettiler. Bunlara ilâve edecek pek birşey kalmadı. Onun için ben meselenin hukuki yönünden ziyade, pratik ve tatbikattaki yönüne ağırlık vermeyi arzu ediyorum. Bilhassa sayın Oğuzman'la sayın Çelik arasında işyeri- işkolu sözleşmelerindeki tartışmaya değinmek suretiyle. Mamafih sayın Çelik'te konuşmasının sonunda, gitgide brans sözleşmelerine, tâli branşlar ve iş kolu sözleşmelerine gitmenin ideal olduğunu ifade buyurdular. Ben sayın Oğuzman'ın Türkiye'de herşeyi kanunla halletme alışkanlığı karşısında, bu âcî meseleye de kanunla bir yön verilmesi hususundaki önerisine yüzde yüz katılıyorum. Hele hele cidden bu düzenin tamamı kanunla gelmiştir ve işçi Teşekküllerinin bugünkü müessiriyeti tabii bir oluşum neticesinde değil, yasal bir gelişim neticesinde meydana geldiği için bu konularda yine kanunî tanzim yollarına gidilmesinde zaruret hissediyorum. Şu yönden de meseleyi ele almak lâzım; bugün artık işçi teşekkülleri başlangıçta işçilere istikamet verme ehliyetlerini, yetkilerini kaybetmek üzereler. İşçi o hale gelmiş durumda ki, bugün artık sendikalar işyerlerindeki işçilerin arzusu istikametinde meselelere çözüm getirmeyi kendileri yönünden daha yararlı görmekteler. Bu tabiiyetle işyeri sözleşmelerinin tabii bir sonucu olmuştur. Bizim politik hayatımızda bir süre sonra politik partilerin Ocak ve Bucak teşkilâtları kapatılmak zorunluğunda kalındı. Bu demek ki, politik seviyemizin bir süre daha tabana indirilmesini tahdit etme anlamında olması gerekir. Aynı şeyi bir benzetme ile sendikal haklar ve sendikal faaliyetler alanında da düşünmemiz iktiza eyler. Bugün memleket kalkınmasında her birinin çok önemli görevi olan işletmeler, tamamen sendikal çekişmeler ve giderek bunun işçi- işveren çekişmesi haline gelen şek-

liyle her gün istihallerinden ve verimlerinden kaybetme durumuna gelmişlerdir. Artık biz memlekette bu tansiyonu işyerlerinin üstünden alıp, mümkün merteye artık makinasının başında istihali düşünün kimseden bu işin profesyoneli haline gelmiş ve bu işi makro seviyede düşünmesi gereken meslekî teşekküllere doğru kaydırmak mecburiyetindeyiz. Bazı misaller verilebilir. Bu arada meselenin önemini belirtecek bir misali bilhassa vermek isterim. Bundan dört yıl evvel bir işçi teşekkülü ile toplu müzakere yapıyor. Müessese fevkalâde açık bir müessese. Bütün hesaplarını ortaya çıkardı ve birinci, ikinci sene olarak verecekleri ücret zamları, hakikaten o an için çok çok tatminkâr ücret zamları idi. Sendika bunun üstünde bir zam arzu ediyordu. Bu arzusu tamamen sendikal rekabet nedeninden ileri geliyor idi. Ve müessese bunu kat'iyen veremeyeceğini hesaplarıyla göstermekte idi. Fakat sendikanın ısrarı o hale geldi ki, müessese bu ısrar karşısında daha fazla dayanacak durumda değil idi. Çünkü, greve tahammülü kalmamıştı. Herşeyi, bütün hesapları ve duyguları ve kararları açık olan bu müessese sendikaya şunu teklif etti: «Bak» dedi. «Ben» dedi. «Mamüllerime zam yapma imkânına sahibim. Hali hazırda. Ve size en iyi zammı teklif ediyorum. Siz bir işçi teşekkülü olarak sizin istediğiniz bu zammı —ki hakikaten her türlü ölçünün üstündeydi verecekleri zammı— ki onun da üstüne çıkıyorlardı, her türlü ilmi ölçünün üstündeydi —bunu mu istersiniz, yoksa mamullerime zam yapmadan size verdiğim şu zammı mı?»— ki o zam, yani mamullerine zam yapmadan vereceği ücret zammı, her türlü ilmi ölçülerin üstündeydi. Sendika tereddütsüz, mamullerinize zam yapın, ne yaparsanız yapın, Toplu sözleşmeden sonra biz bu zammı ısrar ediyoruz dediler. Nitekim 1971 senesinde keza aynı müessese için aynı şey oldu. Buna yakın, bu çok bariz bir örnekti ve çok fahiş bir örnekti. Onun için teferruatıyla size anlatmaya çalıştım. Bugün pazarlıklar genellikle bu seviyede yürüyor işyerinde. Bu itibarla bunu alıp makro seviyeye çıkarmak mecburiyetindeyiz. Kanun bu imkânı verebilmelidir. Sayın Oğuzman konuşmasını bitirirken bir hususa daha temas ettiler. Yargı organlarının da kanundaki bazı boşlukları doldurmakta, noksanlıkları tamamlamakta maalesef geride kaldıklarını ifade ettiler. Hakikaten bunun en güzel bir örneği Paşabahçe grevidir. 1963 veya 1964 senesinde, işçi teşekkülü ile işveren teşekkülü oturuyorlar ve bir iş kolu sözleşmesi adı altında sözleşme imza ediyorlar. Ne işçi teşekkülünde, ne işveren teşekkülünde bir ikinci sözleşme yapma olanağı veya ihtimali hususunda en küçük birşey yok. Artık diyorlar üç senelik bir sözleşme idi, üç sene bizim iş kolumuzda huzur hakim olacaktır. Ve öyle bir iş kolu sözleşmesi yapıyorlar ki, her bir işyeri küçük bir iş kolu 8-9 işyerini kapsıyor. Her bir işyerinde uygulanacak disiplin hükümlerini ve farklı ücret zamlarını dahi kapsamakta, bütün bunları tesbit ediyorlar ve artık üç sene rahat diyorlar. Arkadan bir başka sendika kuruluyor bir buçuk sene sonra. Ve Paşabahçe fabrikasını işyeri sözleşmesine davet ediyor ve kıyamet ondan sonra kopuyor. Maalesef Yargıtayımız kanundaki bu boşluğu kararıyla dolduramadı. Ondan sonra bugünkü işyeri, iş kolu toplu sözleşme keşmekeşine kadar geldik dayandık, kaldık. Bu bakımdan yapılacak yeni bir düzenlemede, bir takım, evet belki ilk nazarda bütün Türkiye'yi kapsayan bir iş kolu sözleşmesi muhal görünebilir. Ama buna belki bir Sendikalar arası sözleş-

TARTIŞMA

meyle de gidilebilir. Sizlerce konuşmanın başında tatbikattan bazı misaller vereceğimi arzettim. Evet bu keşmekeşden biz de, karşımızdaki bütün işçi teşekkülleri de aynı ağızla şikâyetçi idik. Ve düşündük karar verdik birşeyler yapmak lâzım. Herşeyi kanun vazından bekleyemiyoruz. Beklediğimiz zaman çok geç kalıyoruz. O vakit tren de kaçmış oluyor. Ne yapalım dedik. Karşımızdaki işçi teşekkülleriyle meseleleri konuşalım dedik. Bizim karşımızdaki işçi teşekkülleri oldukça fazla sayıda. Hepsiyle, iricelerinden başlayarak, teker teker konuşalım dedik. Ve birbirlerine en büyük rekabeti gösteren ve değişik doktriner görüşteki iki en büyük işçi teşekkülüyle önce meseleyi konuştuk. İkisi de bize şu cevabı verdiler: «Yalnız benimle». Ortada bir vakıa var. Evet bu problemlerden siz de, biz de aynı ağızla şikâyet ediyoruz. Niçin yalnız seninle? Bunu izah edemezsiniz. «Yalnız benimle» oldu. «Yalnız benimle» olunca da biz birşey yapamadık. Daha kaç sene beklileyelim? On sene geçti. Biz bu meseleyi anlamak için daha kaç sene beklieleceğiz? Kişilerin anlayışına, kişilerden oluşan kurulların anlayışına bu işi terketmek için biz geliştirmekte olan sanayimizi daha kaç sene kişilerin anlayışına terkedeceğiz? Madem ki kanunla getirdik bu düzeni, bu düzeni tashih etmek için gerekli yolları da kanunla ortaya koymak gerekir kanaatindeyim.

Arzettiğim bu hususlar yanında, oldukça tâli kalmakta, yalnız şu hususlara da temas etmek isterim. Hocamızın, İl Hakem Kurullarının tarzı teşekkülleri hususundaki görüşlerine ben değişik bir görüşle katılacağım. Gerçi oraya taraf hakemi diye gönderilen kimseler aslında hakemlik müessesesinin ruhu ile ve hatta lâfziyle pek uyuşmuyor ama, eğer diğer idari elemanları bu kurulun çıkarılır ise, yalnız bir tarafsız hakemin riyasetindeki taraf temsilcilerinden oluşur ise, tahmin ediyorum, işçi-işveren ilişkilerini tanzim hususundaki prosedüre daha uygun bir kurul ve hadisleri daha iyi bilen, hadiselere yakın, hadiselere uygun çözüm tarzı arayan bir kurul meydana getirilmiş olur. Aynı şey Uzlaştırma Kuralları için de bahis konusu. Gerçi müzakerenin içinde bulunmuş, hatta müzakereyi yürüten müesseseye veya işveren teşekkülüne veyahut işçi teşekkülüne mensup taraf aracılarının tarafsız aracı olmayacağı muhakkak. Ama bir meseleye çözüm arayan tarafların görüşünü en yakından bilmeleri ve bunu üçüncü ve tarafsız bir kimseye en yakından iletebilmeleri bakımından, aslında yararlı da. Ama buna Nuri bey galiba temas ettiler. Adı değiştirilebilir. «Taraf aracısı» denir. Bir de kanundaki muhakkak karar verme hükümlülüğü kaldırılırsa, bir noktada bu halledilmiş olabilir. Çünkü maalesef bugün işçi teşekküllerindeki genel temayül, hiç istatistiklere filân müracaat etmeyin, amrik olarak size kat'i olarak ifade edebiliriz, bugün müzakerelerin yüzde 90'ı uyuşmazlıkla bitiyor ve Uzlaştırma Kuruluna gidiyor. Sebep, işçi teşekkülleri arzettiğim gibi, işçi, çünkü artık bugün işçi teşekküllerini de aşmıştır. İşçilere gidip beyler ne yapalım uzlaştırma kurulu bu kararı verdi, diye uzlaştırma kurulunun kararının arkasına saklanmak için veyahut bütün bu prosedürü, bütün bu yolları denemek ve birbirine basamak yapmak için meseleyi uzlaştırma kuruluna götürüyor. Ve hatta şimdi yeni birşey. Uzlaştırma Kurulunun kararından sonra muhakkak grev, lokavt kararları alınıyor, onun da üstünde bir pazarlık olmaya başlıyor. Ve bu konuyu iyi bilen, çok tecrübeli tarafsız

aracılar, bu durumda tehdit ediyorlar tarafları. Bana bakın, eğer benim kararımı basamak yapacak iseniz, ben bunun çok altında karar vereceğim. Ondan sonra gidin işinizi ne yaparsanız yapın. Ama eğer benim şu kararımı kabul edeceksiniz, bu konuda bir karar veriyorum, diyorlar ve bu şekilde bir tehditle çözüm tarzi bulmağa çalışıyorlar. Bu da bizim tatbikatın cilveleri... Teşekkür ederim.

Prof. Kemal OĞUZMAN — Sayın Lök'e, tatbikattan verdiği örnekler için teşekkür ederim. İlâve edecek bir nokta yok.

Ziya HEPBİR — Sayın konuşmacının kanunlar üzerinde yapmış olduğu ettid ve önerileri hakikaten dikkati çekici. Bizim için övünülecek bir husus. Ufak tefek ayrı görüşlere sahip olmamıza rağmen, ki bunların esas müzakeresi yeri burası olmadığı için sadece bir fikir teatisi tabii. Biz de bunların derinliklerine inmek istemiyoruz. Yoksa gereğinde biz de tabii nasıl bir üstüpla, ne şekilde gerekçelerini izah etmek suretiyle konuşacağımız da pek tabiidir. Fakat çok çok teşekkür ederim hakikaten fevkalâde hazırlamış hocamız.

Efendim, yine sizin konuşmalarınızın bir yerinde, bizim konuşmalarımızı mazur gördün, işte biz yaradılışımız böyledir. Anladığımız gibi herşeyi söyleriz. Bizi sevenler de, sevmiyenler de bu şekilde kabul etsinler. Ancak içimizde hiç bir kötülüğün olmadığını kabul etmelerini dostlarımızdan rica ederiz. Konuşmalara dikkat ediyoruz da işçi sendikalarına burda fazla bir haksız yüklenmeler oluyor. Efendim şu üye giriş fişleri konusunda. Fakat acaba bu ikinci sendikaların doğmasına, bu giriş fişlerinin dalavereli olmasına, acaba hiç işverenlerimiz yardımcı olmuyorlar mı? Siz Hasan efendi sendikası bize yüklü bir teklifle geliyor çocuklar, siz gelin bizim kurduracağımız Mehmet efendi sendikasına girin, hatta biz onlara vereceğimiz zamdan daha fazla zam vereceğiz. Neye yabancı içimize girsin diye, acaba — işverenlerimizi ben tenzih ederim burada bulunan hazırım — bunlardan böyle birşey olmuyor mu? Şimdi benim bu şahsi fikrimdir. Arzedeceğim husus oylama meselesi, referandum meselesi. Bendeniz bunu tatbik ettim. Ve bir işyerinde de üç tane sendikasız işçiye işveren, sendikadan istifa ettirip zam verdiği için grev kararı aldım ve grev de yaptım. Şimdi. İlhan Lök arkadaşımız da Paşabahçe grevine değindiler. Çünkü, benim sendikacılık hayatımda mühim bir yerdir. Burada da tabii yine işçi Sendikasını aramak değil, işvereni aramak lâzım geliyor. Yani işi olduğu gibi realist olarak izah etmekte lâzım. Şimdi Çalışma Bakanlığımızın bütçesi malûm. Hiç unutmuyorum, bundan evvelki devrede sayın Ali Naili Erdem, Çalışma Bakanı olduğu zaman, bendeniz biraz istisnaî mahiyetinde, Sigorta umumi Heyetinde tenkit etmiştim. Bakanın ve teşkilâtına karşı. Ve adam orada itiraz etmişti ki, Ziya bey Petrol - İş Sendikasının bütçesi hakikaten bizim Bakanlığın bütçesinden az diye. Yakın bir zamanda bendeniz Hollanda'da 18 kişilik kadro vardı. Allaha çok şükür üç kişiyle çalışıyorduk, Allah gecinden versin hepimize çoluk çocuğun yanında ölü mühürlemeye dahi gidiyorduk. Çünkü Bakanlığın bütçesi malûm. Bölge Çalışma Müdürlüğündeki keşme-keşlikler de malûm. Türkay kibrit fabrikası, Koç Holding'teki arkadaşlarımız bunu gayet iyi bilirler. Burası bir başka sendikanın üyesi idi. Ve hocam

TARTIŞMA

emin olun, Seyfi beyle beraber İsviçre'de toplantıda idik, ben toplantıyı terkettim. Tam bir buçuk ay Bölge Çalışma Müdürlüğünde Odacı ile beraber Bölge Çalışma Müdürlüğünü açtım ve akşam saat 17 de Şemsi beyle beraber çıktık. Bizim bazı devlet müesseselerine, — iyilerini tenzih ederim — pek güvenimiz de kalmadı. Çünkü tasavvur edin bir çalışma — namuslu, dürüst vatandaşlarımı tenzih ederim — aylığı 750-800 lira. 3 milyon liralık davayı tetkike gönderiyorsunuz. Ve onun vereceği rapor, sizin haklarınıza esas oluyor. Dünyanın hiç bir yerinde bu kadar adaletsiz tevziat yapıldığı görülmemiştir. Şimdi netice itibariyle İşveren de sarı sendikaya yardım ediyordu, Petrol-iş sendikasının oraya girmemesi için. Biz yırtmıyorduk ama, biliyorduk ki bir dalavere dönecek bir tarafta. Onun için Bölge Çalışma Müdürlüğünden dışarı çıkmadık. Ve en sonunda, dedik ki işyerinde referandum yapalım, neticeyi alırız diye. Tıpkı gizli oylama gibi. Bölge Çalışma Müdürlüğünden müfettiş geldi, işveren orada idi. Sendikamızın temsilcisi, İtirazı sendika — çünkü ikinci sendika ile işveren beraberdiler — herkes gittiler. Hasan efendi sendikası mı, Mehmet efendi mi? Hatta pusulaların üzerine bazen de resimler koyduk, okuyup yazma bilmeyenler için. Netice itibariyle hak tecelli etti. Meselâ, benim şahsi kanaatim: Her hangi bir işçi sendikası her hangi bir işyerinde toplu sözleşmeyi yapmak yetkisini kendisinde görüyorsa, Noterlik vasıtasıyla işverene tebligat yapmalı. Ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne de aynı şekilde bildirmeli, ve eğer o iş kolunda kurulu başka sendikalar var ise, noter vasıtasıyla ona da bildiride bulunmalı. İtiraz eden taraf Bölge Çalışma Müdürlüğüne etmeli. Bölge Çalışma Müdürlüğünden bir vatandaş o işyerine en yakın noterlikten bir vatandaş oraya rica etmeli, bir tarafta işveren, bir tarafta itirazcı sendika, bir tarafta yetkili olduğunu iddia eden sendika temsilcisi orda durmalı. Netice itibariyle yapılan oylama noterin huzurunda, Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettişinin huzurunda, itirazı sendika ve itirazı işveren ve taraf olduğunu iddia eden Sendikayla beraber o zabıt imzalandıktan sonra yetki kesinleşmiş olur. Böylece işveren paraya karşı zaafı olan bazı işçi arkadaşlarımızı bu işe itebilirler. Sözün kısası, daha doğrusu, ahlâksızlığı ancak bu şekilde ortadan kaldıracabiliriz kanaati var. Yalnız yani bu ahlâksızlığı, bu dalavere meselesi yalnız sendikalar tarafından... Ben ikinci sendikaların da müdafisi filan da değilim. Ancak bu tek taraflı değil, çift taraflı olmaktadır. Hem işverenden olmaktadır, hem de işçiden olmaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğüne götürüp belgelerinizi ibraz ediyorsunuz. Öbür taraftan bir işyerinde yüz tane işçi çalışıyor. Her iki sendika ikiyüz tane giriş fişi getiriyor. Birisi diyor ki, o diyor sahtedir. Öteki diyor ki sahtedir. Bunu kim, hangi merci tesbit edecektir? Günlerce, aylarca Sendika ve işveren maalesef müzakereye oturamıyorlar. Zavalı işçi orada mağdur oluyor.

Şimdi gelelim İlhan Lök arkadaşımıza. Gayet iyi sevişiriz, dostumuzdur. Hep işçi sendikaları. Çünkü onun hayatı hep işçi sendikalarıyla uğraşmakla geçiyor. Bizim de işverenlerle geçiyor gayet tabii. Beyler Paşabahçe grevi, Türk sendikacılığının yüz akıyla çıkmış bir grevidir. Ve maalesef Paşabahçe grevi, İşveren Sendikaları Konfederasyonumuzun başkanlığını deruhte etmiş bir şahsın, bir sendikanın ve içinde bulunan insanların zaafından istifa-

de etmek suretiyle orda çalışan üç bine yakın vatandaşımızı, üç sene açlığa mahkûm etmek belgesini imzalamak bahtiyarlığını göstermiştir sayın Kocatopçu. Siz biliyor musunuz, iş kolunda yetki almıştır o sendika. Ve bizim Konfederasyonumuzun da tıyesi idi. Ve üç sene müddetle saatte 25 kuruşa bağlanmıştır Paşabahçe'deki işçi. 18 yıllık işçinin 13-14 lira yevmiye ile ocağın karşısında çalıştığını siz bilir misiniz? Sayın İlhan Lök gidip görmüş müdür bunu acaba? Ve sarı sendika... Sonra bunların kanlarında bozukluk olmuş, ve biz Bursa'da yaptığımız kongrede, tuttuk bu sendikayı bendeniz o zaman kongreyi sevk ve idare ediyordum, ve o sendikayı bünyemizden attık. Şahap Kocatopçu ve arkadaşları, işyerlerinin özelliğine kadar indiler iş kolu sözleşmesinde ve fakat işyerinde, işyeri yetkisine sahip bir Toplu Sözleşme yoktu. O zaman biz Konfederasyon olarak ihraç ettiğimiz sendikanın yerine Sendikayı kurduk ve işyerinde de yetkiyi aldıktan sonra üstadımız Şahap Kocatopçu'nun karşısına oturduk ve tabii artık yiye yiye bizim artık boş tarafımız kalmadı. Netice itibariyle Şahap Kocatopçu ile anlaşma olmayınca, 83 gün o fabrikayı kapatmak mecburiyetinde kaldık. Bu kabahat, İlhan bey arkadaşımız ve onun en yakın mesai arkadaşları kendileri iyi bilirler, ellerini vicdanlarına koysunlar, Allahları ile vicdanlarıyla başbaşa koysunlar, acaba işçi sendikaları mı bu işi bu hale getirmiştir? Yoksa İşveren Konfederasyonu mu getirmiştir? Hatta o kadar ileri gitti ki, bütün Türkiye çapında işverenler işçi sendikaları Konfederasyonuna harp ilân ettiler. Sanki zannettik ki seferberlik var, haçlı seferlerine döndü iş. Binaenaleyh, bütün kabahat işçi sendikalarında değil. Bugün eğer işçi sendikaları artmışsa, bunları menfaatini gözeterek sendika kurmuş olanlar da değil, işverenlerin tazyikiyle, teşvikiyle, para vermek suretiyle kurdurduğu sendikacılarda aramak lâzım. Binaenaleyh, işverenler, eğer bugün bu keşmekeşlik yüzde yüzse, bunun yüzde 25 i bizim kabahatimizse, çok affedersiniz yüzde 75 i de işverenlerimizin kabahatidir. Bunu maalesef ben söylemeyi kendime bir vazife telâkki ettim. İlhan bey arkadaşımız benim kusuruma bakmasınlar, tam benim hassas bir noktamdı. Özür dilerim, çok teşekkür ederim.

Yusuf HAMURDAN — Efendim, gerek sayın Prof. Oğuzman ve gerekse diğer söz alan arkadaşlar, konuyu enine boyuna gayet yetkili bir şekilde örnekler de getirerek aydınlatmış bulunuyorlar. Yalnız müsaade ederseniz ben, bugünkü konunun çerçevesini biraz daha genişletici bir hususa işaret edeceğim. Şimdi nüfus sayımlarına göre, hali hazırda, 1970 de Türkiye'nin faal nüfusu 14 milyon civarındadır. Bunun içerisinde % 45'i ücretsiz işçi statüsündedir. Aşağı yukarı % 20 si kendi hesabına çalışan durumdadır. Yüzde 5 kadarı da çeşitli iş kategorisine konmuş. Ücretli statüsünde olan % 25 dir. Yani bugün 100 kişiden ancak 25 kişi ücretli statüsündedir. Ve bunun da aşağı yukarı 850 bini zaten memur statüsündedir. 1 milyon 900 bini de tarım işçileri, esnaf, sanatkâr v.s. ücretlileri. Dolayısıyla aşağı yukarı ancak 1,5 milyonu da sigortalı işçi durumundadır. Sigortalı işçilerin bugün tümü sendikalı olmuş bile olsa, bu gayet güzel açıklanmış olan rejim, ancak demek ki tüm iktisaden faal nüfusun % 11 kadarının sorunlarını halletmektedir. Dolayısıyla gerek plançıların, gerek iktisatçıların, gerek hukukçuların önlerinde daha işin % 90'ı halledilmemiş vaziyette durmaktadır.

TARTIŞMA

Şimdi bu noktadan işi ele alacak olursak, sabahki ve dünki değinilen hususlarında, bununla ilgisi vardı. Şu şekilde ki, bir teknoloji seçimi sözkonusu. Teknoloji seçiminde modern kesimde Türkiye'ye benzer ülkelerde üretim % 10 kadar artarken, istihdam ancak % 2,5 kadar artmaktadır. % 7,5 kadar üretimin artışı öngörülmektedir. Bu durumda, az gelişmiş ülkelerde üretim son kapasitesine kadar artırılmasına rağmen, istihdam olanakları az olmakta modern kesimde. Dolayısıyla gerek üretiminin, gerek ücretleri yüksek olan bir azınlık ve bunun dışında kalan ve hiç bir sosyal güvenliği de olmayan büyük bir kitle vardır. Şimdi diğer taraftan şu hususu da dikkate almak lazım; bugün her hangi bir fabrikada çalışan işçinin bir çok bakımlardan ihtiyaçlarını karşılamak durumu vardır. Zira, kendisinden önemli işler istenmekte, sorumluluk verilmekte ve üretiminin yüksek tutulması bir zarurettir. Yani, gerek ondan beklenecek iş bakımından, gerekse onun kalifikasyonu açısından kendisine yüksek bir ücret ödenmesi gerekmektedir. Ama diğer taraftan meselâ mevsimlik bir şekilde, her hangi bir kamu projesinde istihdamı sözkonusu olan her hangi bir işçiyi, aynı sürekli bir fabrika işçisi gibi mi tutacağız? Aynı statüde mi tutacağız? O takdirde, bugün millî gelirden yüzde kaçının kamu eliyle enfastrüktür yatırımlarına ayrılabilceği mahduttur. Bugün Türkiye'nin büyük bir kesiminin, Doğu kesiminin enfastrüktürden yoksun olduğu meydandadır. Teşvik tedbirleri de buraya yatırımları çekmeye yetmemektedir. Çünkü, enfastrüktür yatırımları yetersizdir. Bugün millî gelirden kamu projelerine ayrılacak miktar da kısıtlıdır. Buna mukabil bugün Karayolları, Devlet Su İşleri gibi işletmeler, Amerika'da hangi teknoloji uygulanıyorsa, aynıını kullanmaktadır. Aynıını kullanmak durumundadır, çünkü ordaki mahallî halktan her hangi bir işçi, bu kuruluşun, bordrasına âmiyane tâbirle kapağı attığı takdirde, derhal bugün İstanbul'da en mükemmel fabrika işçisi, sürekli fabrika işçisinin statüsü ne ise, hakları ne ise, şıp diye aynıını sağlamaktadır. Bu durum karşısında öyle tahmin ediyorum ki, ikili bünyeye sahip olan her hangi bir ülkede, istihdam sorununu çözmek gayet güç olacaktır.

Birinci ve İkinci Planların görüşü şöyledir: Efendim biz sanayileşeceğiz. Ondan sonra tarımdan sanayie işçileri aktaracağız, onları eğiteceğiz, şehirlere getireceğiz, modernleşip gideceğiz. Şimdi 20 senelik 1950 den 1970 e kadar dünya çapında tecrübesini göstermiştir ki, günden güne sanayideki belli bir üretim artışı, meselâ % 10 luk bir üretim artışı, daha önce % 5 veya % 4 bir istihdam artışı verirken, bugün ancak aynı bir millî gelir artışı diyeyim % 3, 2 veya % 1,5 hatta bazı hallerde eksi istihdam artışına yol açmaktadır. Bu durumda, biz sadece sanayileşmeyle, modern kesimdeki yatırımlarla istihdam sorununu halledemeyeceğiz. Bu durumda kamu projelerinin daha çok istihdam yaratması gerekiyor. Bu durumda enfastrüktür formasyonunun daha değişik statüde daha düşük ücretlerle yapılması gerekiyor. Ancak burdan Hukukçularımıza düşen çok önemli bir sorun var. Bunlar, gerek diğer üretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde. Çünkü, meselâ kamu projesini her hangi bir yere götürüyorsunuz, enfastrüktürü yatırım diye. Bu sefer oradaki mahsül toplanmıyor. Hem böyle aksaklıklara yön vermeyecek şekilde, hem de her hangi bir esaret kanunu mahiyetini al-

miyacak şekilde bir statü hazırlanması zaruri olacaktır. Öyle zannediyorum ki 1970'lerin ve 1980'lerin yalnız Türkiye'de değil, bütün az gelişmiş ülkelerde karşısına çıkacak bir sorun bu olacaktır. Bu konuda gerek sayın tebliğ sunucusu Prof. Oğuzman'ın, gerekse, mümkünse işveren ve işçi sendikalarından arkadaşların görüşlerini, kıymetli hey'ete sunmalarında yarar olacağı kanısındayım. Çok teşekkür ederim.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN — Efendim, iki kelime ile arzedeğim. Bir defa benim konumun dışına çıktığını sayın soru sahibi belirttiler. Biliyorsunuz işçi- işveren ilişkilerini bilhassa üst düzeyde iki yolda düzenleyebilirsiniz: Birisi onların iradesine terkedilmiş olan yol. Yani toplu pazarlık yolu. Bunun gerçekleşmesi, muayyen organizasyonları zaruri kılan bir yol. Tabii bu verdiği rakamların içinde, tabii dünyanın her yerinde de bu böyle. Toplu Sözleşme problemi, Sanayi işçisinin problemi. Başka türlü çözüm imkânı yok. Bunun dışında kalanların çözümü imkânı ise, yasama yoluyla. Başka bir yol, üçüncü bir yol yok. Eğer işverenin insafına terkederseniz bunun iyi bir çözüm yolu olmadığı da şüphesiz. Maalesef, Türkiye bugüne kadar bir Tarım İş Kanununun yürürlüğe koyamamıştır. Benim hukukçu olarak söyleyebileceğim tek şey; yasama organının sadece teşkilâtlanan işçilerle değil, teşkilâtlanmamış olanların problemleriyle de daha yakından ilgilenmesi dır. Benim söyleyebileceğim bundan ibaret.

Tuğrul KUTAD GUBİLİK — Genellikle gelişmekte olan ülkelerde, fakat umumî mânada da bütün ülkelerde üç ana hedef vardır: Sür'atli kalkınma, tam istihdam ve sabit fiyatlar... Bütün ekonomik, hukuki vesair sosyal düzenlemeler bu üç temel felsefe için yapılmıştır. Şimdi hemen söze sayın Hamurdan'a hakverdiğimi işaret etmekle başlıyorum. Ve sonra da sayın Hamurcam Prof. Oğuzman'ın İş kolu sözleşmeleriyle meseleye nasıl makro ekonomik açıdan çare getirebildiğini tartışmak istiyorum.

Sayın Hamurdan haklı. Faal nüfusun % 11'inin meselesini hallet. Meselelerimizi hallettik diyelim kenara oturalım. Olmaz öyle şey. Toplu Sözleşme yapan, Toplu Sözleşme yapma nimetine kavuşmuş işçilerimizin adedini dün sayın Prof. Kutal 800 bin olarak niteledi. Şayet istinad ettiği istatistiklerin verilenlerinden hakiki mânada yararlanmış olsaydı, Toplu Sözleşmenin bu kesime, 800 bin kişilik kesime ne getirdiğini ortaya koyabilmiş olsaydı, Toplu Sözleşme yapılanla, yapılmayan kısım arasındaki farkı çok iyi görebilecektik. Fakat maalesef sayın Profesör, Sosyal Sigorta Kurumu istatistiklerini yanlış şekilde yorumlayarak, eksik şekilde yorumlayarak bizi Toplu Sözleşmelerin 10 sene zarfında Türkiye'ye getirdiği ile getirmediği arasındaki kıyaslamayı iyi yapamıyacak hale getirdi. Şimdi meseleye şurdan başladım. Çalışan nüfusun, faal nüfusun yalnız % 11'ine hitap eden sözleşme düzenindeki bazı eksiklikler vardır ve bu sanayileşme yolunu, sür'atli kalkınmanın temel hedefi olarak seçilen bir ülkede, mühim problem arzetedir. Bunun yanında arzedtiğim ana büyük konu, dev problem, işsizlik sorunu üzerinde hiç bir konuşmacı gerek ekonomik, gerek hukuki düzenlemesi bakımından hiç bir noktaya işaret etmediler. Şimdi Türkiye öyle bir memleket ki, potansiyelinin tamamını kullanıyor mu, kullanmıyor mu buna bakmadan

TARTIŞMA

bu para azmıdır, çok mudur sayın Hepbir'in ifadesiyle yeter mi, yetmez mi konusunu görüşmeye başladık. Cevap : yetmek. Sayın Hepbir haklı 15 lira ile ateşin karşısında çalışılmaz. İşverenler yaptılar, ettiler bu da doğru. Fakat ben önce sayın Hepbir'e unutmak diye bir faziletin olduğunu ve unutanların daha çok anlaşma yolunda hareket edebileceklerini hatırlatmak isterim.

Bugün en gelişen fikirler, en gelişen menfaatler dahi anlaşma yolunda. Brejnev kalkıp Nixon'la kolkola resim çektiriyor. Fransız aynı şekilde, kendisinin en az beş milyon vatandaşını öldürttüğü bir ülkede kokteyl partilerde göbek atıyor. Olacak şeyler değil. Ama dünya değişiyor. Şimdi tam istihdam sorununu hedef alacak, ne bir konfederasyon, ne bir işveren Konfederasyonu, ne bir İşçi Konfederasyonu daha çıkmadı. İnşallah çıkacak. Devlet Planlama yalnız söylüyor. Bu eksiktir, bu yetmez, bu olmalıdır. Onun söylemesinin yetmediğini Bakanlar da söylüyor. Bunlar eksiktir, bunlar olmamıştır. Fakat yapan yok. Şimdi meseleyi yalnız 800 bin sanayi işçisinin refahı açısından ele alırsak, iş kolu sözleşmelerini öneririz. Bu doğru. Fakat bunun dışında şayet Türkiye'nin istihdam politikasına en uygun şekil hangisidir? Bunun seçmeye çalışıyorsak, o zaman Batı örneklerine bakmalıyız. Batı örneği dediğim zaman muhterem Neşe hanımın verdiği misal gibi Uruguay'da genel grev bile varmış demek değildir. Uruguay'da genel grev hakkı vardır ama, ben Lâtin Amerika ülkeleri içinde 34 tanesinde halâ mecburî tahkim olduğunu yarınki kahve molasında sayın Hanımefendiye vermek isterim. Şimdi böyle misallerle de iş yürümez. Hele genel grev tehdidini, bu istihdam sorununda işçi-memur arasındaki ayrırımı halletmek için kullanmak, biliyorum hukuki tarafı sayın Prof. Oğuzman tarafından açıklıkla ortaya konulmuş bir konuda, ekonomik bakımdan, millî menfaat ve çıkar açısından ne derece tecviz edilebilir? Sür'atli kalkınma, tam istihdam, sabit fiyatlar... Ve bu üç ana temaya gidecek endüstri münasebetlerinin düzenlenmesi. Karşımıza iş kolu sözleşmelerinin, kuvvetli işçi teşekkülü, kuvvetli işveren teşekkülü ile beraber düzenlenmesini doğurtuyor. Şimdi Türkiye'deki 10 yıllık gelişme, Toplu Sözleşme yapabilen işçilerin ücretlerine ve yaşama şartlarına getirdiği farklılıklar bakımından hangi noktaya gelmiştir bunu bir görmek lâzım. Çünkü sayın konuşmacı Prof. Kutal'ın tebliğinde 1971 de — % 3.9, 1972 de — % 4.5 reel artışlardaki tenakuza, yani reel eksilmeğe, satınalma gücündeki eksilmeye işaret ettiler. Sayın Kutal bu misali verirken çok kiritik bir noktaya ters bir yönden parmak basmış oluyorlar. Hakikaten Toplu Sözleşme düzeni bu kadar terse mi işliyor Türkiye'de? Bunu düşünmek lâzım. Şayet terse işliyorsa, yani gelişen hayat pahalılığının yanında, işçinin hakkını bu sistem veremiyorsa, hani bırakın % 90 istihdamın dışında kalan grubun, bu sistemde tamamiyle bozukluk vardır. O zaman değil Toplu Sözleşme, bütün kelimeleri silip baştan düşünmemiz lâzım. Şayet Prof. Kutal'ın verdiği önerinin bu kısmı doğru ise. İstinad ettiği Sosyal Sigorta istatistikleri 1971 de 39 lira olan ortalamayı, 1973 de 43 liraya çıkardığını gösterir. Bu yalnız % 12 artışa tekabül eder. Çünkü tebliğde bunu görmedik. Yine Toplu Sözleşme sistemine esas teşkil edecek ücret meselelerine değinirken, ücretlilerin, ücretlilerle Toplu Sözleşme yapanlar arasındaki fark işaret edilmediğinden ortadan kaybolduğunu gördük. En

basit bir ortalama ile 1971 i 1972 ye bağlayan senede, 100 kuruşluk saat ücreti zammının âdet olduğu bir trent haline geldiği bir ülkede, ve bunun da en büyük delilini yine sayın Neş'e hanımefendinin başkanlığında hazırlandığını tahmin ettiğim Türk-İş Ekonomik Araştırma ve Dökümantasyon merkezinin raporunda sayın Kutal'ın bulacağını ümit ediyorum. Bugün raporu getirdim, yarın kendisine arzedeceğim. Burada genel ücret artışlarının da % 30, başka bir iş kolunda % 35, başka bir iş kolunda 230 kuruş, 175 kuruş, 16 lira... Bunlar hep değişik işletmeler. Ve 101 değişik işletme... Bunun değerlendirilmesini sayın hocam Prof. Kutal'a bırakıyorum. Şimdi 100 kuruşluk bir saat ücreti artmasıyla % 20 bir artış gösteren sözleşme düzeni, 1972 yılında da 150 kuruşluk bir trent içinde % 28 lik bir artış gösteriyor. Şimdi demek ki Toplu Sözleşme düzeni bizatihî ekonomik kalkınmanın bir aracı olarak sanayileşmede, çalışanla çalıştıran arasındaki ilişkiyi iyi kurabilmiş. Bunu daha iyi kurmak mümkün değil mi? Şimdi yüzde 90'ın problemini bir tarafa bırakarak, bu problemi de iş kolu sözleşmeleriyle kuvvetli işçi teşekkülleri ve kuvvetli işveren teşekkülleri arasında sayın Prof. Nuri Çelik'in ortaya koyduğu gibi işyerleri itibarıyla değil, fakat buna mukabil sayın Prof. Oğuzman'ın ortaya koyduğu gibi düzenlenecek hususi formlarına göre, düzenlenecek diğer şartlarına göre iş kolu sözleşmelerinin icap ettirdiği hallerde, milli ekonomik çıkarlara uygun, meseleyi makro ekonomi açısından düzenleyecek bir teşkilâtın, bir organizmanın bulunması gerekir. Bunun yolları da mevcut. Her halde önümüzdeki seminer günlerinde buna değinmek fırsatı olacaktır.

Öbür taraftan, sayın Oğuzman, uzlaştırma mekanizmasında, mekanizmanın iyi işlemediğini çok bariz şekilde ortaya koydu. Sayın Çelik, meselenin % 90'nının uzlaştırmaya gittiğini, fakat İstanbul için verdiği rakamlarda da geri kalan % 2,5 nun ancak grevle neticelendiğini ortaya koyarak uzlaştırmaya gitmenin ciddi olmadığını ve geçilmesi lâzım gelen bir yol olduğunu tatbikattaki örnekleriyle anlattı. Demek ki Uzlaştırma Kurulu işlemediyor, Demek ki Uzlaştırma Kurulunun işlemesi için bazı şartlar daha gerekiyor. Benim önerim şu olacak sayın hocam bilmiyorum kendi değerlendirmesine arzederim. Amerika'da olduğu gibi bir Arbitration Board (Hakem Heyeti) şimdi İsveç'te ve İngiltere'de örnek olarak alınmaya başlandı. Kısmen de Fransa'da bu konuda bir çalışma var. Şayet Ortak Pazar bunu bir komisyonda hallederse, Ortak Pazar'ın Kanunu olarak çıkacak ve bizim de bundan direkt olarak etkilenmemiz mümkün. Bu da Uzlaştırma probleminin eksper ve full time çalışan bir kurumun elemanları vasiyasiyle gördürülmesidir. Bunlar her hangi bir Hakemin o veya bu şekilde tensibiyle seçilen kimseler değil, devamlı olarak çalışan, verdiği kararlar arasında bir tutarlılık olan, milli ekonomik hedefleri tetkik etmiş, iş kollarının durumunu tetkik etmiş, özellikle şahsiyetleri, kaliteleri, tahsilleri, durumları tamamıyla taraflarca iyi bilinen kimseler arasından seçilerek bir Kurumdan seçilmesi. Seçim için de şöyle birşey yapılabilir; Uzlaştırma Kurulu 11 kişilik bir liste gönderebilir taraflara ihtilâf halinde. Taraflar bu listeden altışar kişinin ismini işaretliyerek aralarında anlaşacakları bir tek ismi kendi iradeleriyle tesbit edilmiş olabilirler. Bu Kurul, yine tarafların, tarafsız aracı olarak veyahut olmıyarak bunun üzerinde durmuyorum, mühim değil,

TARTIŞMA

iştirakiyle bir Kurul meydana getirirler ve bir Uzlaştırma Kurulu olarak çalışabilirlerse bugünkü sistemin aksayan bir noktasında meseleyi halletmiş olurlar. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN — Sayın Kutsal ve Gubilik'in baştaki sözlere her hangi bir açıdan değinecek değilim. Bunu kendi aralarında sonra hallederler. Yalnız bu son noktası üzerinde bir nebze fikirlerimi açıklamak isterim. Benim teklifimde, Uzlaştırma'daki durumla üst seviyedeki arabuluculuğu ayırıyorum. Yani bugünkü sistem. Ama teşkilât değişiyor. Uzlaştırma, grev ve lokavttan önce geçilmesi gereken geçilmediği takdirde grev ve lokavttan kanunsuzluğa maruz kalmasını gerektiren bir safha. Arabulucuk — ki Arbitration Board'a tekabül edebileceği, farklılıklarıyla düşünilen bir arabuluculuk teşkilâtını da öngörüyor — bu arabuluculuk teşkilâtı devamlı çalışacak, dökümantasyona sahip olacak, ve memleketin gerek ekonomik gidişi, gerek çeşitli Toplu İş Sözleşmesi ihtilâfları, gerek ücret meseleleri hakkında fikir sahibi olacak. Yalnız arabuluculuk teşkilâtının probleme elkoyması, uzlaştırmada olduğu gibi asla grev ve lokavtı etkilemiyor. Sadece kamu oyununun uyarılmasını ve kamu oyununun baskısını sağlayacak bir teşekkül olacak. Binaenaleyh, her ihtilâfa da mutlaka elkoyması gerekmiyecek. Teklif ettiğim sistemin içinde... Karar verecek, diyecek ki falanca uyuşmazlıkta, işverenin direnmesi asla işyerinin gelişmesine uygun değil. Veya İşçi Sendikasının bu talepleri hem enflasyonu etkileyici niteliktedir, hem de verimin düşüklüğü ile kabili telif değildir... Yani şu anda aklıma gelenleri söylüyorum. Binaenaleyh, hem memleket ekonomisi hakkında temel fikirlere sahip olacak, hem Toplu Sözleşme gelişmelerine... Ama kararı asla ve asla, haklılık veya haksızlık, grevin kanunluluğu veya kanunsuzluğuna etki yapmayacak. Uzlaştırmaya gelince; sayın Çelik de belirttiler. Bugünkü kullanacağım terimi mazur görün, acıplığı bertaraf etmek üzere, şu tarafsız aracılıktan vazgeçmek lâzım. Yani hem tarafsız diyeceksiniz, hem de adamınızı göndereceksiniz ve her uzlaştırma kurulunda kanunu ihlâl edeceksiniz. Böyle şey olmaz. Binaenaleyh, ya kanuna uygun hale getireceksiniz tatbikatı, veya kanunu tatbikata uygun hale getirerek her gün kendisine tecavüz edilen bir müesseseye olmaktan çıkarmak lâzım. Yani bir kanun her gün tecavüze uğrarsa, o kanun olmaktan çıkar. Binaenaleyh, şu tarafların göndereceklerine, tarafsız demek bahis konusu değil. İsterseniz aracı dersiniz, isterseniz temsilci dersiniz hiç fark etmez. Ha üçüncü bir kişi.. Üçüncü bir kişiye geldiği zaman, eğer taraflar muayyen bir kimse üzerinde uyuşuyorlarsa hayır efendim, illâki bunu listeden sileceksiniz demek, bana uygun çözüm tarzı olarak gözükmüyor. Ama düşünilabilir. Fakat bana göre uygun çözüm tarzı değil. Fakat eğer taraflar anlaşamıyorlarsa, yetkili merci — hakem olabilir, Bölge Çalışma teşkilâtı olabilir, üstünde durmuyorum — üçüncü tarafsız aracıyı seçiyorsa, daha doğrusu üçüncü aracıyı seçiyorsa, o zaman şu teşkilât var ya, arabuluculuk teşkilâtı, onun koymuş olduğu listeden birisini seçmek zorunda olacaktır. O listeden seçtiğine göre zaten o konuya vakıf kimseler arasından gelmiş olacaktır. Tekrar konuya gösterdiğiniz ilgi için hepinize teşekkür ederim.

Türkiye'de Sendika Düzeninde Hukukî Çerçeve Uygulama Ve Aksaklıklar, Alınacak Tedbirler

Prof. Dr. Nuri ÇELİK
İktisadi ve Ticari İlimler
Akademisi
İstanbul

§ I. GİRİŞ

Sendikacılığın gelişmesi genel olarak sanayiın gelişmesine ve işçi sayısının artmasına bağlıdır. Türkiye'de sanayi henüz kuruluş devresindedir. Bununla beraber, bizde sendikacılık, *reform* kanunlarıyla, normal gelişme ile varılabilecek noktadan öteye varmış bulunmaktadır.

İkinci Dünya Savaşının bitmesinden sonra savaşı kazanan devletlerin bir araya gelip Türkiye'nin de katıldığı Birleşmiş Milletler Teşkilâtını kurmaları ve demokrasi ilkelerine uygun andlaşmalar imzalamaları üzerine rejimimizin bu ilkelere oturtulması zorunluğu duyulmuştur. Bu arada 1946 yılında Cemiyetler Kanunu değiştirilerek, cemiyetlerin kurulmasında serbestlik esası kabul edilmiş ve 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Bir yandan bu kanunun uygulanmasında karşılaşılan güçlükler, öte yandan 5834 sayılı Kanunla kabul edilen Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının Teşkilâtlanma ve Kollektif Müzakere hakkındaki 98 sayılı Sözleşmesinde yer alan ilkelere

ve 1961 Anayasasının getirdiği esas ve ruha uygun bir sendika özgürlüğü-
nün kurulması zorunluğu karşısında, 5018 sayılı Kanun kaldırılarak yerine
1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu konulmuştur. Bu ka-
nunu tamamlayıcı nitelikte olan ve Anayasada öngörülen toplu sözleşme
ve grev haklarını düzenleyen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt
Kanununun da aynı zamanda yürürlüğe sokulmasıyla, sendikaların gelişme-
leri ve işçilere önemli iktisadî ve sosyal haklar sağlamaları için gerekli or-
tam hazırlanmıştır. Gerçekten 1963 yılından sonra sendikalara üye olan
işçilerin sayısında büyük artışlar olmuştur. İstatistiklerin yetersizliği nedeni-
yle kesinlikle bilinmemekle beraber, 1962 yılında 300.000 dolayındaki top-
lam sendikalı işçi sayısının 1971 yılında 1.200.000 dolayına eriştiği tahmin
olunmaktadır (1). Ne var ki, sendika sayısı da 735'e yükselmiştir (2). Sözü
geçen kanunların çıkarılmasından sonra uygulamada görülen bazı aksaklık-
lar nedeniyle bunların değiştirilmeleri gerektiği öne sürülmüş, Türkiye İşçi
Sendikaları Konfederasyonunun (Türk - İş) bu yoldaki çabası Çalışma Ba-
kanlığının değişiklik tasarıları hazırlamasıyla sonuçlanmıştır. Türk - İş Tek-
lifinin (3) büyük ölçüde etkilemiş olduğu Sendikalar Kanunu ile ilgili de-
ğişiklik Tasarısı meclislerden geçerek «274 Sayılı Sendikalar Kanununun
bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 31 inci maddesine bir bend ile
bu kanuna 3 geçici madde eklenmesi hakkında Kanun» başlığı altında 1317
sıra numarasıyla kanunlaşmıştır (4). Kanunun Gerekçesinde uygulamada
görülen aksaklıkların giderilmesi, Millet Meclisi Geçici Komisyon Raporun-
da da güçlü sendikacılığı gerçekleştirme amaçlarına yer verilmiştir (5).
Kanunun yayınlanmasından sonra açılan iptal davası üzerine Anayasa Mah-
kemesi, Kanunun bazı hükümlerinin Anayasaya aykırı olduğuna karar ver-
miştir (6). Kararda, iptalin Resmî Gazetede yayın tarihinden başlayarak
bir yıl sonra yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. Bu duruma göre, Sendikalar
Kanununda iptal nedeniyle ortaya çıkan meslekî teşekküllerin kuruluşları

(1) Üçüncü Beş Yıllık (1973 - 1977) Kalkınma Planı, Resmî Gazete (RG),
27 Kasım 1972, 14374, sh. 214.

(2) Adı geçen Plan, sh. 214 - 215.

(3) Türk - İş 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara 1970, sh. 396 vd.

(4) RG 12 Ağustos 1970, 13577; Kanunun çıkarılmasından önce İstan-
bul'da Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) tarafından
düzenlenen protestolar 15-16 Haziran 1970 günlerinde işçilerin sokağa dö-
külmesiyle sonuçlanmış ve çıkan olaylar güçlükle bastırılabilmiştir.

(5) Millet Meclisi Tutanak Dergisi (MMTD), S. Sayısı : 133, sh. 1, 35.

(6) Anayasa Mahkemesinin 8-9 Şubat 1972 gün ve E. 1970/48 K. 1972/3
ile 9.2. 1972 gün ve E. 1970/47 K. 1972/4 s. 1, kararları (RG 19 Ekim 1972,
14341).

ile ilgili boşlukların (7) yasama organınca 19 Ekim 1973 gününe kadar doldurulması gerekmektedir. Kanunun ele alınmasının zorunlu olması karşısında, zaman darlığına rağmen konuya daha geniş bir açıdan bakılmasında yarar vardır. Yapılacak çalışma uygulamada ortaya çıkan önemli aksaklıkların giderilmesi amacına da yönelmelidir. Kanunun eksiklik ve yetersizliklerinin çoğu, henüz bir ihtiyaç ve uygulama olmadan reform şeklinde çıkarılmış olmasından doğmaktadır. Sendikalar Kanununu tamamlayan 275 sayılı Kanun için de durum aynıdır. Uygulamada ortaya çıkan sorunların bir kısmı da 274 sayılı Kanundan çok 275 sayılı Kanun ile ilgilidir. Bundan dolayı Sendikalar Kanununun değiştirilmesi ve boşluklarının doldurulmasında 275 sayılı Kanunun da ele alınması ve gözönünde bulundurulması gerekir. Gerçi, meslekî teşekküllerin özellikle işçi teşekküllerinin toplu sözleşme yapma dışında başka faaliyetleri de olacaktır. Ama ileri Batı ülkelerinde dahi bunların en önemli ve etkili faaliyeti toplu sözleşme ve gerekirse grev yapmaktır. Sendikacılık ve toplu sözleşme düzeninin birbirini tamamlayıcı olması karşısında, Anayasanın 46. maddesinde sendika hakkı, 47. maddesinde de toplu sözleşme ve grev hakkı düzenlenmiş, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu arda ardına çıkarılmışlardır.

Sendikalar Kanununun yeniden ele alınmasında Dernekler Kanunu ile olan ilişkileri de gözönünde tutulmalıdır. Çünkü 1630 sayılı yeni Dernekler Kanunu (8) Sendikalar Kanunu ve uygulamasını önemli bir şekilde etkilemektedir. İncelememizde, 275 ve 1630 sayılı kanunlar gözönünde tutularak, önümüzdeki yasama döneminde ele alınması beklenen Sendikalar Kanununda yapılması gerekli değişiklikler ve doldurulması zorunlu boşluklar üzerinde durulacaktır.

§ 2. SENDİKALAR KANUNUNUN DERNEKLER KANUNU İLE İLİŞKİLERİ

Anayasanın 46. maddesi, işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın meslekî teşekküllerini kurabilecekleri bunlara serbestçe üye olabilecekleri ve üyelikten ayrılacakları esaslarını koyduktan sonra «Bu hakların kul-

(7) Anayasa Mahkemesi, 9. maddenin 2 sayılı bendinin a, b, c fıkralarını ve 11. maddenin 3 sayılı bendinin 1. fıkrasını iptal etmiştir. İptal edilen diğer hususlar bazı hükümlerde yer alan sözlerden ibaret olup bu hüküm tamamını bozucu ve ortadan kaldırıcı nitelikte değildir.

(8) RG 2 Aralık 1972, 14379.

lanılışında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir» demektedir. 274 sayılı Sendikalar Kanunu bu fıkranın getirilmesinden çok önce çıkarılmıştır. Bu yola giderken, bütün tüzel kişilerin ve derneklerin hukukî durumunu genel olarak düzenleyen Medenî Kanun ve Cemiyetler Kanunu hükümlerinin, işçi ve işveren meslekî teşekküllerinin özelliklerinden doğan ihtiyaçlarını karşılayamayacağı düşünülmüştür. Çalışma Bakanlığı ayrı bir Sendikalar Kanunu hazırlanmasının gerekçeleri arasında, toplu sözleşme grev ve lokavt düzeni içinde sendikaların büyük görev ve sorumluluklarının bulunmasını da göstermiştir (9). Sendikaların dernekler gibi özel hukuk tüzel kişisi sayılmalarına ve dernek kurma hakkının sendika kurma hakkını da kapsamasına (10) rağmen, bunların Anayasa içindeki yerleri, fonksiyonları ve bunun sonucu olarak kendilerine sağlanan teminat yönleriyle, bunlar derneklerden oldukça önemli bir biçimde ayrılmaktadırlar. Bununla beraber, Sendikalar Kanunu, o sırada Cemiyetler Kanununu gözönünde tutarak, sadece ayrıca düzenlenmesi gerekli görülen hususları düzenlemiş, bunların dışında kalan konularda meslekî teşekküllere Medenî Kanun ve Cemiyetler Kanununun uygulanacağı esasını (m. 32) koymuştur. Bugüne kadar bunun bir sakıncası da görülmemiştir. Ancak 1630 sayılı Dernekler Kanununun çıkarılmasıyla durum değişmiştir. Çünkü Dernekler Kanunu yerini aldığı Cemiyetler Kanununu büyük ölçüde değiştirmiş bulunmaktadır. Yeni Kanuna göre «Diğer kanunlarda 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile ek ve tadillerine yapılmış olan atıflar işbu Dernekler Kanununa...» yapılmış sayılacağından (m. 75) (11), Sendikalar Kanununun 32. maddesindeki, «İşçi ve işveren sendikaları, federasyonları, konfederasyonları, Medenî Kanun ve Cemiyetler Kanununun işbu kanuna aykırı olmayan hükümlerine tabidirler» hükmü ile Cemiyetler Kanununa yapılan yollama artık Dernekler Kanununa yapılmış olmaktadır. Bunun sonucu olarak, Dernekler Kanununun Sendikalar Kanununa aykırı olmayan hükümleri işçi ve işveren teşekkülleri için de geçerlidir. Ayrıca, bunlar durumlarını en çok altı ay içinde yeni ka-

(9) İşçi ve İşveren Sendikaları Kanun Tasarısı Gerekçesi, Egemen - Odabaş, Türk Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı, Ankara 1965, sh. 65.

(10) Anayasa'nın 46. maddesine ilişkin gerekçede şöyle denilmektedir: «Dernek kurma hak ve hürriyeti meslekî teşekkülleri kurma hakkını kapsarsa da, tecrübeler bu alandaki hürriyetin ayrıca belirtilmesine lüzum göstermiştir».

(11) Bu hükmün açıklığı ve 32. maddenin varlığı karşısında, aynı maddenin 2. fıkrasının işçi ve işveren meslekî kuruluşlarına uygulanması düşünülemez. Fıkra şöyledir: «Meslekî kuruluşlar, özel kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde bu kanunun 35, 36, 37, 39, 42 nci maddelerine ve bunlarla ilgili müeyyidelere tabidirler».

nuna uydurmak ve yeniden düzenlenecek tüzüklerinden dört nüshasını, merkezlerinin bulunduğu yerin en büyük mülkiye âmirine vermek zorundadırlar (geçici m. 2). Bu durum karşısında, işçi ve işveren meslekî teşekküllerinin, genel kurullarını toplayarak tüzüklerini değiştirmeleri gerekmektedir. Aynı maddede, gerekli tüzük değişikliğini yapmayan ve tüzüğü vermeyen derneklerin infisah etmiş sayılacağı belirtilmektedir. Sendikalar Kanununun 30. maddesinde ise, bir meslekî teşekkülün tüzüğünün kanuna aykırı olması halinde İş Mahkemesinin faaliyetten men veya tüzüğün kanuna uygun hale getirilmesi için bir mehil kararı verebileceği belirtilmektedir. İki maddenin çatıştığı görülmektedir. Meslekî teşekküller için 30. maddede düzenlenen özel hükmün uygulanacağı açıktır. Ancak yeni Kanun, sadece tüzük değişikliği yapma değil, yeni tüzüğü ilgili makama süresi içinde verme zorunluğu da yüklemiş olduğundan, yeni tüzüğü vermeme halinde infisah müeyyidesinin kanunun açık sözüne uyularak uygulanması mümkün olacaktır. Meslekî teşekküllerin yeni Kanuna uydurulmasında bazı zorluklar da vardır. Örneğin, Dernekler Kanununun 1. maddesine göre, bu kanun hükmüne tabi derneklerin en az 7 kişinin bilgi ve çalışmalarını birleştirmeleri suretiyle kurulması gerekmektedir. Şu halde, 3 veya 5 tüzel kişinin bir araya gelmesiyle kurulmuş olan işveren sendikalarının 7 kişiye çıkmadıkça varlıklarını sürdürüp sürdüremeyecekleri tartışma konusu olabilecektir. Derneklerin durumlarını en çok altı ay içinde yeni kanuna uydurmalarını zorunlu kılan Geçici 1. maddenin kuruluşla ilişkin hususları dahi kapsadığı öne sürülebilir. Gerçi 1317 sayılı Kanunla getirilen ve örneğin konfederasyon kurmada aranılan, Türkiye'deki sendikalı işçilerin 1/3'ünün bir araya gelmesi şartının, «.. teşekküller en geç ilk genel kurulda tüzüklerini bu kanun hükümlerine uydurmak zorundadırlar» yolundaki geçici 2. maddeye rağmen, geçmişte etkilemeyeceği ve eskiden kurulanların varlıklarını sürdüreceği kabul edilmişti. Bu görüşe göre, geçici madde sadece tüzük değişikliğini öngörmekteydi, kuruluştaki şart ise tüzük değişikliği ile düzeltilemezdi (12). Bu konuda uygulamada da aksi bir görüş benimsenmemiştir. Ancak şunu da belirtelim ki, Dernekler Kanunundaki anılan geçici madde teşekküllerin «tüzüklerini» değil, «durumlarını» yeni kanuna uydurmalarından ve yeniden düzenlenecek tüzüklerini vermelerinden söz etmektedir. Bu ifade karşısında aynı yorumla mevcut sendikaları kuruluş şartının dışında tutmak pek kolay olmayacaktır. Esasen yeni Dernekler Kanunu, teşekküllerin kurul-

(12) Oğuzman, Kemal : Sendikaların ve Diğer İşçi Teşekküllerinin Kuruluş Şartları, 274 sayılı Sendikalar Kanununda Yapılan Değişiklikler, 9-13 Aralık 1970 Yalova Semineri, M.O. Produktivite Kurumu Yayını, İstanbul 1971, sh. 113 (Sendikalar Kanunu Semineri).

ması zorunlu organlarına Denetleme Kurulunu da ekleyerek organ sayısını üçe çıkardığından (m. 17) ve Yönetim Kurulu ile Denetleme Kuruluna en az üçer asıl ve üçer yedek üyenin seçilmesini öngördüğünden (m. 17, 25), 3 - 5 şirketçe kurulan işveren sendikalarının, işveren vekilleri de ayrıca üye olsalar bile, yeni üyeler almadan, varlıklarını sürdürmeleri artık mümkün değildir. Bundan başka, Dernekler Kanunundaki bazı hükümler meslekî teşekküllerin yayım faaliyetlerini kısıtlayabilecek nitelikte görünmektedir. Kanuna göre, teşekküller, yetkili organlarınca karar verilmeden ve altında yetki verilen kişilerin adı soyadı ve imzası bulunmadan bildiri, beyanname veya benzeri yayımların ve bu konuda alınan kararın bir nüshasının, yayımın ihbarı maksadıyla, alındı belgesi karşılığında mahallî Cumhuriyet Savcılığına, diğer nüshasının da aynı gün mahallî mülkiye amirliğine verilmesi zorunludur (aynı m. III). Basın organları ve TRT de bunları Cumhuriyet Savcılığına verilecek alındı belgesinin bir örneğini almadan basamayacak ve yayımlanmayacaktır (aynı m. IV). Bu hükümler siyasî partiler hakkında uygulamayacağı halde (aynı m. son), işçi ve işveren teşekküller için uygulanabilecektir. Maddeye göre bildiri yayımlama Savcılığın iznine bağlanmakla beraber, bu formaliteler için uygulamada geçecek süre gözönünde tutulursa, acele hallerde bildiri yayınlamanın güçlüğü ortadadır. Ayrıca, yeni Kanun, eskisinde yer alan «Millî» ve «Cumhuriyet» kelimelerinden başka, «Türk», «Türkiye» ve «Atatürk» kelimelerinin dernek adlarında ancak Bakanlar Kurulu kararı ile kullanılabilceğini belirtmiştir (m. 53). Şu halde, işkolu sendikaları ile federasyon ve konfederasyonların adlarının başlarında yer alan ve halen kullanılmakta olan «Türkiye» kelimesinin bundan sonra da kullanılabilmesi için Bakanlar Kurulundan izin almak gerekmektedir. Bakanlar Kurulunun izni hangi ölçülere göre vereceği de belli değildir. Daha önemli olarak, Kanunda, Sendikalar Kanununun bazı hükümleri ile Dernekler Kanununun aynı veya benzeri hükümlerini ayırt etme bakımından, takdire çok yer veren, uyumsuzluk yaratabileceği hükümler de vardır. Hernekadar Kanun, «.. Keza diğer kanunlarda 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile ek ve tadillerine madde numarası gösterilmek suretiyle yapılan atfılar bu kanunun aynı konuları düzenleyen madde veya maddelerine yapılmış sayılır» diyerek (m. 75) sorunu teorik olarak çözümlenmiş görünmekteyse de, iki kanunun bazı hükümleri arasında yapılacak somut bir karşılaştırmada kesin sonuçlara varmak zorlaşmaktadır. Örneğin, Dernekler Kanununun «kurulması yasak dernekler» başlığı altındaki 4. maddesinin (I) fıkrasında yer alan, «Belli bir siyasî partiyi destelemek.. yahut siyasî partiler arasında işbirliği sağlamak...» hükmünün, Sendikalar Kanununun kural olarak siyasetle uğraşmayı yasaklamayan sadece maddî işbirliğini engelleyen, aşağıda

belirtilecek (12a) 16. maddesi karşısında, sendikalar hakkında uygulanıp uygulanmayacağı tartışılabilecektir. Bunun gibi, derneklerin malî denetimini düzenleyen 41. madde karşısında, Sendikalar Kanununun 29. maddesindeki, konfederasyona denetim imkânı da sağlayan, fakat Çalışma Bakanlığına sadece hesapları bildirme yükümlülüğünü teşekküle yükleyen hükmün, Bakanlığın malî denetimini kaldıran ve sadece bilgi verme ile yetinmeyi gerektiren özel bir hüküm olup olmadığı konusunda görüş ayrılığı çıkabilecektir. Bunları tartışmak ayrı bir incelemeyi gerekli kılacak genişliktedir. Burada amacımız, sadece, Sendikalar Kanununun düzenlenmesinde izlenecek yol ve alınacak tedbirler bakımından iki kanun arasındaki ilişkilerle ilgili yeni bir düzenlemenin gerekli olup olmadığını saptamaktadır.

Dernekler Kanunu ile ilgili yukarıdaki açıklamalar karşısında, Sendikalar Kanununun ele alınması halinde, 32. maddenin de değiştirilmesi, «Cemiyetler Kanununun» sözünün maddeden çıkartılarak iki kanun arasındaki ilişkinin sona erdirilmesi, bu yüzden doğacak boşlukların da doldurulması için gerekli düzenlemenin yapılması daha doğru ve yararlı olacaktır. Bununla, Sendikalar Kanunu bağımsızlığa kavuşacak, uygulamada uzun süre çözümlenemeyecek ve uyuşmazlıklar yaratacak yukarıdaki sorunlar ortadan kalkacaktır. Bu suretle, günün birinde sosyal gelişmeler ya da Anayasa Mahkemesince verilecek kararlar sonucu Dernekler Kanununda yapılacak yeni değişikliklerin Sendikalar Kanununu dolaylı olarak, fakat önemli uyuşmazlıklara ve tüzük değişikliklerine yol açacak biçimde etkilenmesi de önlenmiş olacaktır. Bu arada sendikaları da etkilemesi istenen hükümlerin ayrıca Sendikalar Kanununa sokulması kuşkusuz mümkündür. Dernekler Kanununun çıkarılmasında, Sendikalar Hukuku gereklerinin ve işçi ve işveren teşekküllerinin fonksiyon ve özelliklerinin yeterli bir biçimde gözönünde tutulması beklenemezdi. Böyle bir çalışma sendikalarla ilgili çok sayıda ayrıcalık hükümlerinin Dernekler Kanununa konulmasını gerektirirdi. Kanun tekniği yönünden de, ayrıcalıklarla doldurulacak bir Dernekler Kanunu yerine esasen var olan bir Sendikalar Kanununa gerekli hükümlerin geçirilmesi daha uygundur. Sendikalar Kanununu bağımsızlığa kavuşturacak hükümlerin çok olacağı da sanılmalıdır. Kanun esasen 33 maddelik ayrıntılı bir kanundur. Bunlara 8 - 10 maddenin eklenmesi ile bütünlüğün ve bağımsızlığın sağlanabileceği kanısındayız.

(12a) § 3 IV.

§ 3. SENDİKA DÜZENİNİN TEMEL KONULARI, SORUNLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

I. Sendika (Meslekî Teşekkül) (13) Hak ve Özgürlüğü

1. Sendika Kurma ve Sendikaya Üye Olma Hak ve Özgürlüğü (Müspet Sendika özgürlüğü = positive Koalitionsfreiheit)

Anayasanın değişik 46. maddesine (14) göre, işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın meslekî teşekküller kurabilecekleri gibi, bunlara serbestçe üye olabileceklerdir. Müspet sendika özgürlüğü, sadece bir sendikayı kurma veya bir sendikaya üye olmayı değil, aynı zamanda birden çok sendikadan dilediğini seçebilmeyi de ifade etmektedir (15).

a) Sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkından yararlananlar

Sendikalar Kanununun 1317 sayılı Kanunla değiştirilen 2. maddesinde, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına sahip işçi ve işverenler belirtilmiştir. Bu madde, işçi kavramının sınırlarını genişletmiş, iş kanunlarına (İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu) göre işçi sayılanlarla, Borçlar Kanununa göre hizmet akdiyle çalışanların ve ayrıca, bedenlen çalışmayı konu alan nakliye (hamallık), neşir, âdi şirket akitlerine göre çalışanların da bu kanunun uygulanmasında işçi sayılacaklarını kabul etmiştir (m. 2/1). Hemen belirtelim ki, 275 sayılı Kanun sadece hizmet akdi ile çalışanlara toplu sözleşme ve grev haklarını tanımış olduğundan nakliye, neşir ve âdi şirket akitlerine göre çalışanlar 275 sayılı Kanundan yararlanamamaktadırlar. Anayasa 46. maddesinde sendika, 47. maddesinde toplu sözleşme ve grev haklarından ve bunlardan yararlanacaklardan söz ederken aynı deyim, «işçiler» deyimini kullanmıştır. Buna rağmen, Sendikalar Kanununun işçiyi geniş, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun dar anlamda alması tutarsızdır. Anayasanın 46. maddesinin değiştirilmesinden önce, maddede «işçiler»

(13) Sendikalar Kanunu 1. maddesinde, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin kurabilecekleri sendika, federasyon ve konfederasyonların tümünü kapsamak üzere «meslekî teşekkül» deyimini kullanmıştır. Buna göre, «Sendika» deyimini meslekî teşekküllerin nüvesini ve fakat bir türünü ifade etmektedir. Ancak «sendika» deyimini bazan, kanunun adında da görüldüğü gibi, «meslekî teşekkül» yerine geniş anlamda kullanılmaktadır. Bunu kullanılış biçiminden anlamak mümkündür.

(14) 1488 s. lı Kanun ile değiştirilmiştir (RG 22 Eylül 1971, 13964).

(15) Biedenkopf, Kurt H. : Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe 1964, sh. 89 ve orada gösterilen yazarlar ile mahkeme kararı.

değil, «çalışanlar» sözü vardı. Bunun, memurlar da dahil, konusu iş görme olan bütün akitlere göre çalışan işçiler kapsadığı görüşünden hareket eden Sendikalar Kanunu ile 1317 sayılı Kanun diğer sayılan akitlere de kanunda yer vermişti. Belirtilen 46. madde değişikliğinden ve 47. madde ile deyim paralellığının sağlanmasından sonra artık 275 sayılı Kanunun paralelinde bir işçi kavramının kabul edilmesi zorunludur. Bu nedenle, Sendikalar Kanununun 2. maddesinin 1. bendindeki nakliye, neşir ve âdi şirket akdine göre çalışanların bu kanun bakımından işçi sayılmasına ilişkin hükmün kaldırılması gerekir. Esasen uygulamada bu akitlere göre çalışanların sendika kurma yoluna gittikleri de bilinmemektedir.

Sendikalar Kanununun üzerinde durulması gerekli önemli bir hükmü de, 1317 sayılı Kanunla getirilen 2. maddesinin 4. bendidir. Bu bent, işçi-memur ayırımına kesinlik kazandırmak için düzenlenmiştir. Gerçekten, 1317 sayılı Kanunun çıkarılmasından önce 3659 sayılı Kanunun 10. maddesine ve 3656 sayılı Kanunun 19. maddesine göre kamu kesiminde çalışanlardan *müteferrik müstahdemler* ile 4/10195 sayılı Kararnameye göre *çalışanyevmiyeli teknik personeli* kesinlikle işçi ya da memur saymak mümkün olmamıştı. Doktrin, Yargıtay ve Danıştay değişik görüşlerde bulunmuşlar, sonraları bu iki yüksek mahkeme görüş birliğine varmışlar ve bunların işçi olmadığına karar vermişlerdi (16). İşçi teşekküllerinin Yargıtay ve Danıştayın vardıkları sonuca gösterdikleri tepki üzerine 1317 sayılı Kanun ile bu konuda değişiklik yapılmıştır. Ancak getirilen hüküm, uyumsuzlukları önleyici açıklıkta olmadığı gibi, haksız sonuçlara da yol açıcı niteliktedir. Söz konusu 4. bende göre, «Devlet veya diğer kamu tüzel kişilerince yürütülen hizmetlerde yahut İktisadî Devlet Teşekkülleri ile Müessese ve İştiraklerinde veya Özel Kanunlarla kurulmuş Kurum, Müessese ve İş yerlerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışanlardan bedenî çalışmaları fikrî çalışmalarına galip olan kimseler de bu kanun bakımından işçi sayılırlar ve haklarında İş Kanunları ile 275 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Dördüncü bent gereğince işçi niteliğinin tespitinden doğacak uyumsuzlukları Yüksek Hakem Kurulu karara bağlar». Görülüyor ki, Kanun, 3008 sayılı eski İş Kanunundaki işçi tanımında yer almış ve uygulamada yıllarca karışıklıklar

(16) Müteferrik müstahdemler için bkz. Danıştay Genel Kurulunun 6.3.1967 t. E. 1967-14 K. 1967-105, Yarg. HGK'nun 25.10.1967 t. E. 1966-9 K. 485 s. 11 ve 18.9.1968 t. E. 967/9-563 K. 607 s. 11 kararı (Orhaner, Baki/Süleyman, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969, sh. 537-539; Yevmiyeli teknik personel için bkz. Yarg. HGK'nun 19.3.1969 t. E. 1967/9-520 K. 180 s. 11 kararı; Doktrindeki görüşler için bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku I, İstanbul 1971, sh. 55 vd.

doğurmuş, karışık yorumlara yol açmış olan «bedenen çalışmanın üstün olması» esasına yer vererek, söz konusu personelin önemli bir kısmının uyuşmazlığa gitmesini adeta zorunlu kılmıştır. Bununla beraber, bu esasın, 3008 sayılı Kanunun uygulamasında görülen, uyuşmazlığın uzun süren davalar sonunda çözümlenmesi şeklinde ortaya çıkan, Yargıtay ve Danıştayın birçok hallerde ters görüşlere varması sonucu karışık hukukî durumlar yaratan sakıncası, 4. bent sonundaki, Yüksek Hakem Kurulunun kesin karar vermesini sağlayan hükümle giderilmiştir.

1317 sayılı Kanundan hemen sonra çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu değiştiren 1327 sayılı Kanun, işçi - memur ayrımı ile ilgili olarak, 1317 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile herhangi bir bağlantı kurmaksızın, söz konusu personelin tümünün memur statüsüne geçirilmesine ilişkin «intibak» esaslarını getirmiştir. Bunların, 1317 sayılı Kanuna uygun olarak, bedeni çalışması üstün olanlara uygulanmayacağı Kanunda belirtilmiş değildir. Bu durumda, kanun koyucunun bilerek ve isteyerek 1317 sayılı Kanuna aykırılık yaratmış olduğu ve 237. maddenin «diğer kanunların bu kanuna aykırı hükümlerinin» yürürlükten kaldırılmış olacağı yolundaki ifadesine de uygun olarak, 1317 sayılı Kanundaki hükmün kaldırılmış olacağı görüşü öne sürülebilirdi. Ama bu görüş uygulamada Yargıtay ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından benimsenmiş değildir. Yüksek Hakem Kurulu 4. bende uygun olarak yapılan başvurular üzerine uyuşmazlıkları çözümlenmekte ve bu hükmün, 1327 sayılı Kanuna rağmen, geçerliliğini kabul etmiş bulunmaktadır. Yargıtay da Yüksek Hakem Kurulu tarafından işçi sayılanların açtıkları davaları inceleyip sonuçlandırmaktadır. Bununla beraber, kanun ve uygulamadaki bu çözüm şekli de yetersizdir. Kanun, aynı yerde çalışanları bedenen - fikren çalışma gibi takdire bağlı bir ayrım ile ikiye bölmektedir. Aynı işi yapmak ve aynı yerde çalışmakla beraber, çalışanların bir kısmı işçi, bir kısmı da memur sayılmaktadır. Yüksek Hakem Kurulu bu kıstastan hareketle, örneğin, Sosyal Sigortalar Kurumuna çalışan santral memuru, takip memuru, hemşire, evrak ve dosya memuru, daktilo, tasnifci, şoför, bekçiodacı, kaloriferci, başteknisyen, kartoteks memuru, tekniker, veznedar ve diğerlerini işçi saydığı halde, malzeme memuru, programcı, desinatör, ayniyet mutemedi, kıymet muhafızı ve istihbaratçıyı memur saymıştır (17). Bu konuda takdir hakkının kullanılmasından ve belirtilen kıstasın uygulanmasından doğan haksızlıkların önlenmesi için, İş Kanununda işçinin tanımında artık terkedilmiş olan bede-

(17) Yüksek Hakem Kurulunun 12.4.1972 t. dosya No: 1066-1-37 ve 1972/33 s. 11 kararı.

nen - fikren çalışma ayırımına yer veren 4. bent hükmünün kaldırılarak; yasama organının kimlerin işçi, kimlerin memur olduğunu açıkça belirtmesinin ve her halde yukarıda sözü edilen personelin tümünü işçi saymasının yerinde olacağı görüşündeyiz. Batı ülkelerinde, polis ve hâkim gibi devlet otoritesini temsil edenler dışındaki memurlara bile sendika hakkına ek olarak, toplu sözleşme ve grev haklarının verilmesi söz konusu edilirken, bizde hiç değilse memur mu işçi mi olduğu tam olarak saptanamayanların işçi sayılıp işçi haklarından yararlandırılmaları gerekir. Esasen yukarıda sayılan personelin durumu incelendiğinde bunların özel kesimdeki işçilerden farklı olmadıkları açıkça görülecektir. Öte yandan, bugünkü duruma göre Yüksek Hakem Kurulunca işçi sayılanların dahi işçi haklarından tam olarak yararlanamadıkları görülmektedir. İşveren durumundaki kamu tüzel kişileri işçi sayılan bu personelin kurdukları sendikalarla olan ilişkilerde olumsuz bir tutum içinde bulunmakta ve mevzuatın toplu pazarlığı engellediğini öne sürerek toplu uyuşmazlıkları kolayca göze almaktadırlar. Devlet bir yandan, toplu sözleşme düzenini getirerek işçilere toplu sözleşme ve grev haklarını sağlamakta, öte yandan devlet kuruluşları bu haklara bağdaşmayan kuruluş kanunları ve bütçe mevzuatının katı hükümleri yüzünden işçi sayılanlara bu hakların verilmesine karşı çıkmak zorunda bırakılmaktadırlar. Şu halde, sadece bir kısım personelin işçi sayılmasıyla iş bitmemekte, toplu sözleşme düzenine elverişli, esnek bütçe imkânlarının bunları çalıştıran kuruluşlara sağlanması gerekmektedir. Hemen belirtelim ki, konu daha çok, memur statüsündekilerin esnekliği olmayan ve artan hayat pahalılığına ayak uyduramayan statü hükümlerine terkedilmiş, çalışma koşulları işçilere nazaran daha kötü duruma düşürülmüş olmasından dolayı önem kazanmış bulunmaktadır.

Anayasanın 46. maddesinde yapılan değişiklikle, işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin sendika özgürlüğünü kabul eden hüküm kaldırılmıştır. Ayrıca 119. maddede memurların sendikalara üye olmayacakları açıkça hükme bağlanmıştır. Memur sendikacılığına son verilmesi herhalde uygulamada sendikalı memurların önyak oldukları kanun dışı eylemler yüzünden olmuştur. Ancak ileride memurlara sendika hakkının yeniden tanınacağına inanıyoruz.

b) *Sendika kurma hak ve özgürlüğü ve sendika çokluğu ilkesi*

aa) *Genel olarak*

Anayasanın 46. maddesine uygun olarak çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanununun 1. maddesinin 2. bendinde, meslekî teşekküllerin kurulma-

sının serbest ve ihtiyarî olduğu belirtilmekte, ayrıca 2. maddesinin 1. bendinde, bu kanuna göre işçi sayılan kimselerin işçi sendikası kurmak, 3. maddesinin 1. bendinde de, bu kanun bakımından işveren sayılan gerçek ve tüzel kişilerin işveren sendikası kurmak hakkına sahip oldukları belirtilmektedir. Görülüyor ki, sendika kurma, demokratik düzene uygun olarak, önceden devletten izin alma v.s. kısıtlamalara yer vermeyen serbestlik esasına dayanmaktadır. Ayrıca sendika kurma ihtiyarî olup işçi ve işverenler diledikleri zaman sendika kurabileceklerdir. 1317 sayılı Kanunla getirilen, işçi sendikası kurabilmek için sendikanın kurulacağı işkolunda en az üç yıldan beri çalışır olmak şartı da Anayasa Mahkemesince iptal olunmuştur (18a).

Sendika kurmadaki serbestlik ve ihtiyarîlik esaslarının sonucu olarak ortaya çıkan sendika özgürlüğü ilkesine göre, aynı işkolunda faaliyette bulunmak üzere aynı anda birden fazla sendikanın (veya federasyonun yahut ayrı işkollarındaki teşekkülleri içine alan konfederasyonun) kurulması mümkündür. Buna *sendika çokluğu ilkesi* denir (18). Bu ilke sendikacılığın gelişmesine ve tabiatına uygundur. Bunun karşıtı olan *sendika tekliği* veya *tek sendika ilkesinin* kanunla kabulü halinde farklı düşünce ve inançlara bağlı kişiler belirli bir yöne zorlanmış olacaktırlar. Bu ise sendika hak ve özgürlüğüne olduğu kadar, kişi hak ve özgürlüğüne de aykırı düşecektir (19). Bununla beraber, bazan, siyasî ve dinî düşünce ve inançları değişik kişilerin, siyasî ve dinî kuruluşlar dışında, *kendiliklerinden* bir araya gelip her işkolunda tek bir sendika kurdukları da görülmektedir. Bu konuda Almanya örnek gösterilebilir. Federal Almanya'da her işkolunda güçlü birer işçi sendikasının kurulmasıyla mevcut 16 işkolunda 16 sendika doğmuştur. Bunlar da üst kuruluş olan Alman İşçi Sendikaları Birliğinde (Deutscher Gewerkschaftsbund = DGB) toplanmışlardır. (20). Aynı gelişme işverenler tarafında da olmuş ve DGB'nin karşısında Alman İşveren Sendikaları Birliği (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände = BDA) kurulmuştur.

(18a) 8-9 Şubat 1972 t. li karar.

(18) Işık, Rüçhan : Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanunî Unsurları, Ankara 1962, sh. 100 (Sendika Hakkı).

(19) Işık, age, sh. 100-101; Sönmez, Fikret : Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı, İzmir 1968., sh. 30.

(20) Hernekadar bunun karşısında Hıristiyan İşçi Sendikaları Birliği (Christlicher Gewerkschaftsbund = CCB) ve buna bağlı sendikalar yer almışlarsa da, bunlar gelişmemişlerdir. Gerçekten, 1964 yılında DGB'ye bağlı sendikalardaki üye sayısı 6. 430. 978 iken CGB'dekiler sadece 230.000 kadardı (Hueck - Nipperdey), II. Band von H. C. Nipperdey, 7. Auflage, Erster Halbband (II/1), Berlin und Frankfurt a. M., 1966-1967, sh. 176, 181.

Şüphesiz ki kendi kendine oluşan *tek sendika* esaslı veya *sendika tekeli* (Verbandsmonopol) sendika özgürlüğüyle bağdaşacaktır. Buna karşılık, işçiler ya da işverenlerin kanun zoruyla bir araya getirilmeleri, yani değişik düşünce ve inançtakilerin serbest iradeleri dışında bir araya gelmeye zorlanmaları kuşkusuz sendika özgürlüğüne aykırı düşecektir (21). İşçi sendikacılığının bölünmesini önleyecek en etkili yol, işçilerin haklarını en iyi biçimde elde edebilmek için tek bir sendikada birleşmeleri gerektiği bilincine erişmeleridir (22). Bunun güçlüğü açıktır. Tek sendikada birleşme mümkün olmasa bile işçilerin birkaç sendikada toplanarak sendika, sayısını önemli ölçüde azaltmaları halinde dahi güçlü sendikacılık kurulabilecektir. Esasen Almanya örneği Batı Avrupa ülkeleri arasında tam bir istisna teşkil etmektedir (23).

Bizde de sendika özgürlüğü ve çokluğu ilkesine yer veren Anayasamızın 46. maddesini zorlayarak tek sendika ya da daha az sayıda sendikalara gitmek mümkün değildir. 274 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle, özellikle meslekî teşekküllerin kuruluş şartlarında yapılan kısıtlamalarla (24) ve toplu sözleşmeden yararlanabilmek için (275 sayılı Kanunu da buna uygun olarak değiştirerek) (25), işçilerin seçmiş oldukları sendikalardan ayrılarak başka bir sendikaya girmelerini zorlayıcı tedbirler getirmek istenmiştir. Şüphesiz ki, Türkiye'de 700'ü aşkın sendikanın varlığı işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi amacının gerçekleştirilmesini engellemektedir. Ne

(21) Sendika teklifi doğuran etkenlerle çeşitli devlet sistemlerinde ve ülkelerdeki sendika teklifine ilişkin bilgi için bkz. Işık, Alpaslan : Sendika Tekelciliği, Sendikalar Kanunu Semineri, sh. 75 vd.

(22) Nikisch, Arthur : Arbeitsrecht, II. Band Koalitionsrecht, Arbeitskämpfrecht und Tarifvertragsrecht, 2. Auflage, Tübingen 1959, sh. 10 ve yolama yaptığı Huber II, sh. 372.

(23) Almanya'daki tarihi ve siyasi gelişme sendikacılığın bu aşamaya varmasını sağlamıştır. Gerçekten, Almanya'da tek sendika etrafında toplanma ancak İkinci Dünya Savaşından sonra mümkün olabilmıştır. Nazi Rejiminin kötülüklerini aynı ölçüde paylaşan farklı düşünce ve inançtaki işçi teşekkülleri yöneticileri, savaştan önceki parçalanma yaratan siyasi ve dini etkenleri gözönünde tutarak tam kararlı ve bilinçli olarak, parçalanmayı önleyici tüzük hükümlerine, özellikle dini ve siyasi bağımsızlık ilkelerine yer vererek tek sendikaları kurabilmişlerdir (Hueck-Nipperdey II/1, sh. 175-176)

(24) Bkz. aşağıda cc.

(25) O zamanki Tasarı için bkz. Çelik, Nuri : Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi Hususunda Yapılması Düşünülen Değişiklikler, İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, Yirmi üçüncü Kitap, İstanbul 1971, sh. 63 vd. (Toplu Sözleşme Yetkisi).

var ki, İşçi sendikacılığında doğabilecek parçalanmayı yenmek «bizzat işçi sendikacılığı hareketinin kendisine düşen bir iştir» (26). Güçlü sendikacılık için uzun bir süreye ihtiyaç olduğu da unutulmamalıdır. Bununla beraber, Anayasaya aykırı düşmeyecek ve aşağıda üzerinde durulacak birçok tedbirlerle güçlü sendikacılığın doğmasına yardımcı olmak mümkündür.

Hukukumuzda sendika çokluğu ilkesinin kabulü, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında özellikle aynı ehliyete sahip işçi teşekkülleri arasında yetkili (27) sayılacak teşekkülün tespiti için de kural konulması zorunluğunu doğurmuştur. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, bir işkolu ya da işyerinde işçileri aynı ehliyeti haiz birden çok teşekkülün temsil etmesi halinde işçilerin çoğunluğunu temsil eden teşekkülün yetkili olacağını belirtmiştir (m. 7/1). Ancak, Sendikalar Kanunu birden çok sendikaya üye olmayı önleyen bir hükme yer vermediğinden, birden çok sendikaya üye olunması ve toplu sözleşmenin yapılmasında birden çok sendikanın çoğunluğu temsil etmesi mümkün olmaktadır. Bunun sonucu olarak hukukumuzda *çoğunluğu temsil şartına ek olarak, en fazla temsil yetkisine sahip teşekkülün tespiti zorunluğu doğmuştur* (28).

bb) *İşkoluna göre sendikalaşma ilkesi*

Sendikalar Kanunu, meslekî teşekküllerin işkollarına göre kurulması esasını kabul etmiştir (m. 9/4). Buna göre, ülkede yapılan işler gruplaştırılmakta ve her bir gruba işkolu denilmektedir. İşçilerin sendika kurmalarında ya da bir sendikaya üye olmalarında mesleklerine bakılmaksızın sadece işkolu esas alınmaktadır. İşkoluna göre sendikalaşma ilkesinden (Industrieverbandsprinzip) başka *mesleğe göre sendikalaşma ilkesi* (Berufs oder Fachverbandsprinzip) de vardır. Buna göre ise sadece aynı meslekten olan kişiler, örneğin marangozlar, garsonlar, duvarcılar, tornacılar v.s. birleşerek meslek sendikalarını kurarlar veya bunlara üye olurlar. İşkoluna göre sendikalaşmada olduğu gibi değişik meslekte olanların aynı sendikada

(26) MMTD S. Sayısı 132, sh. 14.

(27) 275 sayılı Kanunda toplu sözleşme yapma ehliyeti ve yetkisi ayrımını açık değildir. Bu konuda topluca bilgi için bkz. Işık, Rüçhan: Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara 1970, sh. 13 vd. ve orada belirtilen kaynaklar (Ehliyet ve Yetki).

(28) Işık, Sendika Hakkı, sh. 101-120 ile Ehliyet ve Yetki, sh. 52-54; Kutal, Metin: En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu, İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, Onaltıncı Kitap, İstanbul 1965, sh. 35 vd.

bir araya gelmesi söz konusu değildir. (29). İşyerlerinde tornacı, dökümcü, garson, laborant, sekreter gibi değişik meslekteki kişilerin bir arada çalışmaları kaçınılmaz olduğundan, sendikaların toplu sözleşme yapmalarında, işyerindeki işçilerin tek bir sendikada temsil olunup bunun dışındaki sendikaların yetkisiz sayılmaları işyerinde işçiler arasındaki dayanışmayı ve çalışma şartlarının yeknesaklığı sayesinde çalışma barışının gerçekleştirilmesini sağlar.

Bizde meslek esasına göre sendikalaşmaya yer verilmemiştir. İşçilerin iktisadi ve sosyal haklarının korunması ve geliştirilmesinde (Anayasa, m. 47) herhalde yabancı ülkelerdeki gelişmeler de gözönünde tutularak, işkoluna göre kurulacak meslekî teşekküllerin daha yararlı olacağı düşünülmüştür. Anayasada buna açıkça yer verilmemekle beraber, 274 sayılı Sendikalar Kanununda bu ilkenin kabulü yerindedir.

Sendikalar Kanununa göre, işkolları Çalışma Bakanlığınca yapılacak bir Yönetmelikte tespit olunur. Bu Yönetmelik uluslararası normlar ve işçilerin Türkiye'deki mevcut sendikalaşma durumları gözönüne alınarak hazırlanır. İşkolları Yönetmeliğinde yer almamış olup da Sendikalar Kanununa göre sendika kurmak ve kurulan bu sendikalara üye olmak hakkına sahip olanlar Genel Hizmet İşkoluna dahil sayılırlar. Ayrıca belediye hizmetlerinden hangilerinin bu işkoluna gireceği İşkolları Yönetmeliği ile tespit edilir (m. 9/4) (30). İşkolları Yönetmeliğinde (31) işkolları ve bunların birbiriyle ilgili olanları gösterilmiştir. Örneğin, tarım ve ormancılık 1 no. lu, avcılık ve balıkçılık 2 no. lu, şeker sanayi 6 no. lu, çimento ve toprak sanayii 14 no. lu, genel işler sonuncu sırada 34 no. lu işkolu olarak gösterilmiştir. Bunlardan 1' ve 2' numaralı işkolları ile diğer bazı işkolları birbiriyle ilgili sayılmış (Yön. m. 5), bu işkollarında kurulu işyerlerinden çalışan işçilerin aynı sendika birleşmelerinin mümkün olduğu hükme bağlanmıştır (m. 6). Bundan başka, Yönetmeliğe göre, bir işyerinde yürütülen esas işe yardımcı işler de esas işin dahil olduğu işkolundan sayılırlar (m. 7).

Sendikalar Kanununun 9. maddesinin 4. bendindeki hükümden anlaşılacağı gibi, işkollarının tespiti oldukça izafidir. Nitekim Almanya'daki 16 işkoluna karşılık Türkiye'de 34 işkolu kabul edilmiştir. Çalışma Bakanlığı, Kanundan aldığı yetkiye dayanarak işkollarını zaman zaman değiştirmek-

(29) Hueck - Nipperdey II/1, sh. 179; Nikisch II, sh. 239, 256.

(30) 1317 sayılı Kanunla değiştirilen şekli.

(31) RG 17 Ekim 1971, 13989; değişiklikler: RG 7 Şubat 1972, 14092 ve 28 Eylül 1972, 14320.

tedir. İlk çıkarılan Yönetmelikte işkolları sayısı 36 olarak saptanmıştı. Kanımızca güçlü sendikacılığı gerçekleştirme yollarından biri de işkollarının sayısını azalmaktır. İşkollarının sayısı arttıkça, her işkolunda faaliyette bulunan sendikaların üye sayısının, o işkolundaki işçi sayısının azalması nedeniyle azalacağı, başka bir deyişle; sendikanın gelişme olanağının, esas itibariyle, işkolunun büyüklüğü ve işçi sayısının çokluğuna bağlı olacaktır. Örneğin cam işkolundaki bir sendika ideal bir güçlülüğe ulaşabilse de, bu işkolunda 8000 işçi çalışıyorsa, bu sınırı aşamayacaktır. Aynı şey, yine çok dar bir işkolu olan lâstik işkolundaki sendikalar için de söz konusudur. Ayrıca, işkolu sayısının azalması muhtemelen sendikaların birçoğunu da ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Bu görüşten hareketle, önce ilgili işkollarının tek işkolu haline getirilmeleri, diğer bazı işkollarının da birleştirilerek işkolları sayısının azaltılması mümkündür. Örneğin, madencilik (3) ile enerji (20); gıda (5) ile şeker (6); petrol (4), lâstik (12) ile kimya (13); çimento, toprak (14) ile cam (15); metal (16) ile gemi (17) işkollarını birleştirmek, ardiye ve antrepoculuğu (27) taşımacılık işkollarına (23 - 26) dağıtmak düşünülebilir (32). Hemen belirtelim ki, bu konudaki değişiklikler birçok sendikaları tedirgin edeceğinden kolay olmayacaktır. Bu ancak üst kuruluşların desteği ile gerçekleştirilebilir.

cc) *Meslekî teşekkül türleri ve sorunları*

1317 sayılı Kanunla değiştirilen Sendikalar Kanunu, gerek işçilerin gerek işverenlerin sendika, federasyon ve konfederasyon adları altında üç tür teşekkül kurabilmelerine imkân vermektedir (m. 9). Daha önce aynı maddede yer alan «birlik» türü 1317 sayılı Kanunla kaldırılmıştır. Bunun, Anayasada «birlik» sözcüğünün bulunması nedeniyle, Anayasaya aykırı olduğu öne sürülmüşse de, Anayasa Mahkemesi bu iddiayı reddetmiştir. Anayasa Mahkemesine göre, «Anayasa'nın değişik 46. maddesindeki (birlik) sözcüğü kapsamı Anayasaca belirlenmiş olmayan bir kavramdır. Yasa koyucu birliğin kapsam ve anlamını federasyon ve konfederasyon olarak tanımlamıştır. Bu gibi meslekî kuruluşlar için.. güdülen amaç; çalışma biçim ve koşullarını çağdaş düzeyin gereklerine uydurmak, hakka ve adalete uygun bir ücret sağlamak, çalışanların her türlü yarar ve çıkarlarını Yasa kuralları çerçevesinde savunmak ve gerçekleştirmektir. Yasa Koyucuya düşen görev

(32) DİSK iç teşkilatlanma bakımından işkolu sınıflandırmasını, Almanya'dan esinlenerek, 16 olarak saptamıştır (Anatüzük, m. 66). Türk-İş ise işkollarını 32 olarak belirleyen bir Taslak hazırlamıştır (Türk İş 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, sh. 90 vd).

bu ereğin gerçekleşmesine yararlı bir hukuk düzenini getirmektir». Kararda ayrıca, esasen bugün Türkiye’de konfederasyon ve federasyon dışında hiçbir sendika birliği olmadığı da belirtilmiştir (33).

Kanuna göre, «işçi sendikaları aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır. İşveren sendikaları, aynı işkolunda veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işverenleri içine alır» (m. 9/1). İşyeri ve işkolu düzeyinde kurulu işçi sendikaları dışında, 1317 sayılı Kanunla bir de «Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikası» türü getirilmiştir. Bir işçi sendikasının Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesi için, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3’ünü temsil etmesi gerekir (m. 9/2 a). Bu hüküm, konfederasyonların kuruluşunda önem kazanmaktaydı. Anayasa Mahkemesi 1/3’lük sınırlama yüzünden bu hükmün iptal etmiş bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesine göre, «Bir temel hakkın kullanılması olanagını kaldıran veya bu hakkın kullanılmasını olağanüstü güçleştiren sınırlamalar, Anayasa’nın değişik 11 inci maddesi uyarınca o hakkın özüne dokunuyor demektir; bundan ötürü buradaki kural, sendikaların serbestce kurulması özgürlüğünü tanıyan Anayasa’nın 46. maddesine aykırıdır ve bu bakımdan iptali gerekir» (34). Fıkranın iptali yerindedir. Bu hüküm kamımızca nitelik farkı olmayan hallerde işveren kuruluşlarıyla paralellik sağlanmasının gözetilmesi gereğine de ters düşmekteydi. Gerçekten de bu şart işveren sendikaları için söz konusu edilmemiştir. İşveren federasyonlarının ve konfederasyonlarının kuruluşunda da sadece «Türkiye çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmiş» — ki bunu her işkolu sendikası amaç edinir — sendika durumunda olma şartı ile yetinilmiştir. Esasen bu tür işçi sendikası yaratmadaki asıl amaç, 275 sayılı Kanunda yapılacak değişiklikle toplu iş sözleşmesini Türkiye çapında faaliyette bulunduğu kabul edilecek sendikanın yapmasını ve bu suretle öteki sendikaların güçsüz bırakılıp yok olmalarını sağlamaktır (35).

(33) Anayasa Mahkemesinin 8 ve 9 Şubat 1972 t. ve E. 1970/48 K. 1972/3 s. lı kararı (RG 19 Ekim 1972, 14341, sh. 4).

(34) Anayasa Mahkemesinin agk, sh. 5.

(35) O zamanki 275 sayılı Kanun Tasarısı ve eleştiricisi için bkz. Çelik, Toplu Sözleşme Yetkisi, § 2 I. Tasarıya göre, işkolu yetkisi almış olan Türkiye çapında faaliyette bulunan sendika bir işyerinde çalışanların salt çoğunluğunu temsil ederse, oradaki işçilerin daha çoğunu temsil eden başka bir sendika — bu sendika işkolunda çalışmayı amaç edinmiş olsa bile — yetkili sayılmayacak ve işyeri sözleşmesini yapma yetkisi daha az sayıda işçiyi temsil eden Türkiye çapında faaliyette bulunan sendikaya verilecektir.

Sendikalar Kanununu değiştiren 1317 sayılı Kanun, işçi sendikalarının üst kuruluşlar kurmalarını da güçleştiren sınırlamalar yapmıştır. Nitekim, Kanuna göre, «işçi federasyonlarının, aynı işkolunda mevcut sendikalardan en az 2 sinin biraraya gelmeleri ve o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü temsil etmeleri gerekir» (9/2 b) ve «işçi konfederasyonları, (a) ve (b) fıkralarına göre sendika ve federasyonlardan en az 1/3'ünü ve Türkiye'deki sendikalı işçilerin en az 1/3'ünün üye sıfatıyla, bir araya gelmeleri suretiyle kurulurlar» (m. 9/2 c). Anayasa Mahkemesi, bu fıkralarda öngörülen 1/3'lük sınırlamaların da Anayasanın 46. maddesindeki serbestçe birlik kurma hakkının özüne dokunduğunu kabul ederek (36) her iki fıkranın iptaline karar vermiştir. İşveren federasyon ve konfederasyonlarının kuruluş şartlarında ise 1/3'lük sınırlamalar yoktur. Kanuna göre, «işveren federasyonları aynı işkolunda mevcut Türkiye çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmiş işveren sendikalarının en az ikisinin bir araya gelmeleri, işveren konfederasyonları da mevcut Federasyon veya Türkiye çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmiş işveren sendikalarının en az beşinin bir araya gelmeleri suretiyle kurulur» (m. 9/3). İptali istenmediği için üzerinde Anayasa Mahkemesince durulmayan işveren konfederasyonu kurulmasına ilişkin «en az beş federasyon veya sendika» şartının da, Anayasa Mahkemesince öne sürülen gerekçe karşısında, 46. maddedeki üst teşekkül kurma özgürlüğünü kısıtlayacağı, bunun eskiden olduğu gibi «en az iki» olarak değiştirilmesinin yerinde olacağı görüşündeyiz.

Sendikalar Kanununun yeniden ele alınmasında Anayasa Mahkemesince iptal olunan hükümlerin yerine, iptal nedenlerini ortadan kaldıran yeni hükümlerin konulacağı açıktır. Ancak yeni bir düzenlemede bununla da yetinilmemelidir. Meslekî teşekkül türleri üzerinde de durulmalıdır. Güçlü sendikacılık için gerekli ortamın yaratılması amacıyla Anayasaya aykırı olmayan tedbirlerin alınması gerekir. Kanun koyucu kuşkusuz işçilerin iktisadî ve sosyal haklarını en iyi geliştirecek (Anayasa, m. 47) meslekî teşekküllerin kurulması için gerekli düzenlemeyi yapacaktır (37). Öyleyse, bu amaca ters düşen kuruluşlara da yer verilmemesi ve bunların ortadan kaldırılması gerekir. Bu konu ile ilgili olarak, herşeyden önce, işyeri sendikalarının durumu gözden geçirilmelidir. Sendikalar Kanunu, işçi sendikalarının sadece aynı işyerinde çalışan işçileri içine alabilecek şekilde işyeri düzeyinde de kurulabileceğini düzenlemiş bulunmaktadır. Böyle bir sendikanın, kural olarak, serbestçe kurulmuş ve bağımsız olamayacağı veya ileride ba-

(36) Anayasa Mahkemesinin agk, sh. 5-6.

(37) Anayasa Mahkemesinin agk'nın yukarıya aktarılan kısmına bakınız.

ğimsiz kalamayacağı ve işçilerin iktisadî ve sosyal haklarını geliştirmede güçsüz olacağı, denemeler de gözönünde tutularak, artık bizde de kabul edilmelidir. İşçi ve işveren teşekküllerinin bağımsız olabilmeleri, elbette ki, sadece Sendikalar Kanununa, bunların birbirlerine karışmalarının yasak edildiğini belirten bir hükmün (m. 17) konulmasıyla sağlanamaz. Toplu sözleşme düzeninin yeni kurulduğu ülkelerde, kanundaki yasalara rağmen, işçilerin henüz istenilen ölçüde bilinçlenememesinden de yararlanarak, bazı işverenlerin işçi kuruluşlarına maddî yardımlarda bulunarak bunları kontrolleri altına almak istemeleri olağandır. Türkiye’de de özellikle ilk toplu sözleşme döneminde işverenle işbirliği yaparak işçi haklarını yöneticilere sağlanan maddî yararlar karşılığında feda eden *sarı sendikacılığın* varlığından söz edilmiştir. Sendikalar Kanunundaki belirtilen yasağa rağmen, işçi sendikalarının bağımsızlığına müdahale çabalarına karşı şüphesiz en etkili çare, işçinin eğitilip kendisine en yararlı sendikayı bulabilmesine yardımcı olmaktır. Bu da gerçek işçi sendikalarına düşen bir görevdir. Ancak kanunlarda da uygulamanın getirdiği ihtiyaçlara uygun olarak bazı değişikliklerin yapılması gerekir. Nitekim, ülkemizde işçi sendikasının bağımsızlığında işyeri sendikaları olumsuz roller oynamışlardır. Sarı sendikacılığın genellikle bir işverenin kendi işyeri ile ilgili olarak sınırlı çerçevede yapmak isteyeceği düşünülürse, sadece bir işyerindeki işçileri içine alan işyeri düzeyinde kurulu sendikanın işverence kolayca kontrol altına alınabileceği sonucuna varılacaktır (38). Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun bugüne kadar ki uygulanması bize işyeri sendikasının, toplu sözleşme konusunda, işçilere ve işyerlerine yarardan çok zarar getirdiğini ve sendikacılığın da güçlenmesini engellediğini göstermiştir. Gerçekten, işyeri sendikası yöneticilerinin işkolu sendikasyndakiler kadar tecrübeli, eğitilmiş ve bilgili olmaları imkânsız gibidir. Bu sebeple, işyeri sendikalarının tutumu ya çok sert ya da lüzumundan fazla yumuşak olmaktadır. İşyeri sendikalarının bazan sert ve katı, ama genellikle işverene çok yakın, yumuşak davranışları yüzünden toplu sözleşme düzeninin kurulması ve çalışma barışının sağlanması güçleşmektedir (39). Bu nedenlerle Anayasada öngörüldüğü şekilde, işçilerin iktisadî ve sosyal haklarının yeterince korunması ve geliştirilmesi için, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda, sadece bir işyeri için orada çalışan işçiler tarafından kurulmuş olan işyeri sendikalarının kurulmalarını ve toplu sözleşme yapma-

(38) Aynı işverene ait aynı işkolundaki birden çok işyerindeki işçileri içine alan sendikanın da aynı sakıncalar doğuracağı açıktır.

(39) Karş. Kolektif Müzakereler, Milletlerarası Çalışma Bürosu yayını (Çev. Ferit H. Saymen), Cenevre 1960/Istanbul 1962, sh. 20.

larını önleyici değişikliklerin yapılması yerinde olacaktır. Bunun sendika sayısını azaltarak güçlü sendikacılığın gelişmesine de yardımcı olacağı açıktır (40). Nitekim Federal Almanya'da meslekî teşekküllerin unsurları arasında «işyeri düzeyinin üstünde kurulmuş olmak» (überbetrieblich) da yer almaktadır. Doktrin ve uygulamada özellikleri nedeniyle sadece Federal Posta İdaresi (Bundespost) ve Federal Demiryolu İdaresi (Bundesbahn) gibi iki büyük devlet kuruluşu için istisna kabul edilmiş ve bu işletmelerin işyerleri için, bu işyerlerinde çoğunluğu temsil eden sendikanın toplu sözleşme yapabileceği sonucuna varılmıştır (41).

Bundan başka, Sendikalar Kanununda yapılacak bir değişiklik sırasında federasyonların da kaldırılması düşünülebilir. Esasen uygulamada işveren sendikalarının kurdukları federasyonlara pek rastlanmamakta (42), işçi federasyonları ise birçok sakıncalı durumlar yaratmaktadırlar. İşçi federasyonlarının kaldırılmasıyla bunlara bağlı — uygulamadaki örnekleri ile — genellikle güçsüz, değişik karakter ve düzende, çoğu zaman mahallî düzeyde veya işyeri düzeyinde kuruluş olarak görülen üye sendikaların, federasyonun yerini alacak işkolu sendikasının tüzel kişiliğinde bütünlük olarak aynı düzen içinde ahenkli bir şekilde çalışan şubeler veya bağımsız işkolu sendikaları haline gelmelerini sağlamak mümkündür. Anayasanın 46. maddesi böyle bir değişikliğe kapalı değildir. Anayasa Mahkemesinin yukarıya aktarılan birliklere ilişkin gerekçesi de bu sonuca varmamızı kolaylaştırmaktadır. Bu önerinin benimsenmesi halinde, konfederasyonların kuruluşuna ait hükümlerdeki federasyonla ilgili sözlerin çıkarılması gerekir. Hatta bu durumda «konfederasyon» deyimini yerine artık başka bir deyim, belki Anayasada esasen yer alan «birlik» deyimine yer verilebilir.

c) *Sendikaya üye olma hak ve özgürlüğü*

Anayasanın 46 ve Sendikalar Kanununun 5. maddesine göre, işçi ve işverenler sendikalara serbestçe üye olabilirler. Kanunda açık bir hüküm

(40) Gerçekten, ülkemizde işyeri sendikalarının sayısı, 1969'da yayınlanan bir araştırmaya göre, 127 olup, bu, meslekî teşekkül sayısı olan 711'in yaklaşık olarak % 18'ini ifade etmektedir. Bkz. Tuna, Orhan : Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, Devlet Planlama Teşkilatı Yayını, Ankara 1969, sh. 139.

(41) Hueck - Nipperdey II/1, sh. 98-102; Nikisch II, sh. 9-12.

(42) Çalışma Bakanlığınca hazırlanan tabloya göre, işveren federasyonu sayısı 1 olup bu federasyon 1970 yılında kurulmuştur (Çalışma Dergisi, 1972, Cilt 1, Sayı 2, sh. 120).

olmamakla beraber, aynı işkolunda olmak şartıyla, birden çok sendikaya üye olmak da mümkün görülmektedir.

Sendikalar Kanununun 4. maddesi, askerî şahısların, 22. maddenin 2. bendinde yazılı devlet, mahallî idare müessese ve teşekkülleriyle sermayelerinde devletin iştiraki bulunan bankalarda, kamu kurumlarında ve özel kanunla kurulu banka ve teşekküllerde ve sair kuruluşlarda çalışan müfettişler ve kontrolörler ile umum müdür yardımcısı veya buna eşit üst kademelerdeki görevlerde çalışanların, din ve ibadet işlerinde çalışanların sendikalara üye olamayacaklarını ifade etmektedir. Yukarıda hükümde sözü edilen kuruluşlarda çalışan bazı personele ilişkin sendikaya üye olma yasağını düzenleyen kısmın (m. 4/1, b) artık kanundan çıkarılması zorunludur. Çünkü Anayasanın 119. maddesi «Memurlar ve Kamu İktisadî Teşebbüslerinin yönetim de denetim işlerinde çalışanlar.. sendikalara üye olamazlar» şeklinde değiştirilmiş bulunmaktadır. Eğer Sendikalar Kanununun 22. maddesinde sayılan kuruluşlar arasında Kamu İktisadî Teşebbüsleri dışında kalanlar varsa, bunlarda memur olmayıp işçi durumunda olanların sendika özgürlüğünden yoksun bırakılmaları gerekir. Bu durumdakiler için 4. madde hükmü Anayasaya aykırı düşecektir (43).

Sendikaya üye olma hak ve özgürlüğünün kullanılması, başka bir deyişle üyeliğe giriş ile ilgili olarak, önemli bir düzenleme zorunluğu doğmuş bulunmaktadır. 1317 sayılı Kanunla Sendikalar Kanununun 5. maddesine geçirilen üyelik üye kayıt fişinin veya kayıt defterinin imzalanması ve meslekî teşekkülün yetkili organının kabulü ile kazanılır» (m. 5/1, cümle 2) hükmündeki «ve meslekî teşekkülün yetkili organının kabulü» kısmı Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir (44). Bu durum karşısında anılan cümle, «üyelik üye kayıt fişinin veya kayıt defterinin imzalanması ile kazanılır» şeklinde sokulmuş olmaktadır. Bu sonucu benimsemeye imkân yoktur. Ana-

(43) Anyasa değişikliğinden önce açılan bir davada, Anayasa Mahkemesi bunlarla ilgili hükmün Anayasaya aykırı olmadığı sonucuna, bunların 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu kapsamına girdiklerini kabul ederek, varmıştı (Anayasa Mahkemesinin 26-27 Eylül 1967 t. E. 1963/336 K. 1967/29 s. 11 kararı, RG 19 Ekim 1968, 13031). Kararın aksak yönü sözü edilen kişilerin.. hizmet akdiyle bağlanmış bile olsalar, gördükleri işin niteliği bakımından kamu hizmeti gören devlet görevlilerine yakın bir durumdadırlar. Bunların Sendikalar Kanunundan ayrı bir statüye bağlanmalarında yararlar vardır» sözünde ortaya çıkmaktadır (agk, sh. 5). Bu durumdakilerin dahi Sendikalar Kanunu dışında kalıp 624 sayılı Kanuna göre sendika hakkına sahip olabilecekleri düşünülemezdi.

(44) Anayasa Mahkemesinin ag 8 ve 9 Şubat 1972 t. 11 kararı.

yasa Mahkemesinin de kabul ettiği gibi, bir dernek ya da sendika üyelik için başvuran kişiyi üyeliğe kabul edebileceği gibi, üyeliğe engel durumu bulunanların üyeliklerini reddetme hakkına sahiptir. Sendikalar Kanunu uygulamasında Yargıtay da sendika üyeliğinin sadece başvurma ile kazanılamayacağını, isteğin sendika yetkili organınca kabul edilmesinin gerekli olduğunu belirtmiştir. Ne var ki, Yargıtaya göre «İsteği reddolunan kimsenin bu karara karşı itiraz hakkı yoktur ve kabulü iddiasıyla açacağı dava dinlenmez.. kanunda üyeliğe kabul isteğinin reddine ilişkin karara karşı ilgiliye itiraz hakkı tanımamıştır» (45). İşte Anayasa Mahkemesi haklı olarak böyle bir sonucu kabul etmeyerek, sendikanın üyeliğe kabul özgürlüğünü benimsenmekle beraber, üyeliğin reddine karşı dava açılmasını öngören bir hükmün bulunmaması yüzünden iptali uygun görmüştür. Ancak Anayasa Mahkemesi cümlenin tümünü iptal edecek yerde sadece belirttiğimiz bölümünü iptal etmekle, üyelik fişinin imzalanması ile üyeliğin kazanılacağı sonucunu yaratmış ve bununla da sendikanın üyeyi kabul özgürlüğünü, sonuç olarak, reddetmiş olmaktadır. Anayasa Mahkemesini cümlenin bir kısmının iptaline iten neden, yukarıda belirttiğimiz gibi, üyelik isteğinin reddine karşı kanunda yargı yoluna başvurmayı düzenleyen bir hükmün bulunmamasıdır. Öyleyse, Sendikalar Kanununun değiştirilmesinde kısmen iptal edilen cümleyi aynen, iptal edilen kısmı ile birlikte, yerine koymak ve fakat buna, üyeliğin reddi halinde üyeliğe başvuranın red kararından başlayarak belirli bir süre içinde (örneğin 3 ay) İş Mahkemesinde dava açma hakkını veren bir hükümü eklemek yerinde ve eksiksiz bir düzenleme olacaktır (46). Ayrıca, kanunda «üye kayıt fişi» sözüne yer verilmesi, bunun sendikaca bastırılıp hazırlanan fiş olacağını göstermekle, işçinin alelade bir dilekçe ile başvurmamasının geçersiz sayılacağı görüşünün ortaya atılmasına sebep olabilir. Bu nedenle, yeni bir düzenlemede «üye kayıt fişinin.. imzalanması» yerine «üyelik için yazılı olarak başvurma» sözüne yer vermek daha doğrudur.

(45) Yarg. 9. HD'nin 16.11.1964 t. E. 7563 K. 7542 s. 11 kararı.

(46) Anayasa Mahkemesi kararından önce, Kanundaki eksikliğe rağmen, genel hukuk kurallarına dayanarak, üyeliği reddolunan kişinin mahkemeye başvurabileceğini, Alman Hukukundan esinlenerek (Hueck - Nipperdey II/1, sh. 102 ve orada gösterilen kaynaklar, özellikle Ennecerus - Nipperdey, Allg. Teil § 112 Anm. 7) öne sürmüş ve derneklerle ilgili olarak hukukumuzda İsmet Sungurbey'in (Medeni Hukuk Eleştirileri, Cilt II, İstanbul 1970, sh. 44) aynı sonuca Alman Hukukundan yararlanarak vardığını belirtmiştik (İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul 1972, sh. 257-258). Üyeyi kabul özgürlüğü ve bu son görüşle ilgili olarak ayrıca bkz. Özsunay, Ergun: Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, 2. baskı, İstanbul 1969, sh. 105.

2. *Sendikadan çıkma ve sendikaya üye olmaya zorlanamama hak özgürlüğü (menfi sendika özgürlüğü = negative Koalitionsfreiheit)*

a) *Genel Olarak*

Anayasanın 46. maddesi ile Sendikalar Kanununun 6. maddesi, meslekî teşekküle üye olan kimsenin istediği zaman üyelikten çekilebileceğini belirtmektedir.

Görülüyor ki, gerek Anayasa gerek Sendikalar Kanunu sendika kurma, üye olma ve üyelikten çekilme hak ve özgürlüğünü açıkça hükme bağlamıştır. Buna karşılık, bir kimsenin sendikaya girmeye zorlanamayacağına ilişkin bir hükme Anayasada yer verilmiş değildir. Bununla beraber, Alman Hukukunda, aynı eksiklik karşısında, öne sürüldüğü gibi, sendika kurma ve sendikaya serbestçe üye olma özgürlüğünün (müspet sendika özgürlüğü) mantıkî bir sonucu ve tersi, sendikaya üye olmaya zorlanamama, ondan uzak kalabilme özgürlüğüdür (menfi sendika özgürlüğü) (47). Nitekim, Sendikalar Kanunu «işçi sendikası üyeliğinin teminatı başlığı altında düzenlediği 19. maddede bu sonuca açıkça yer vermiştir. Bu maddeye göre «İşçilerin işe alınmaları.. muayyen bir sendikaya girmeleri.. şartına bağlı tutulamaz» (1/I).

b) *Üyelikten çekilme (istifa)*

Anayasanın 46. maddesi ile buna uygun olarak düzenlenen Sendikalar Kanununun 6. maddesi, üyenin dilediği zaman sendikadan çekilebileceğini ifade etmiş bulunmaktadır. Ancak, bu esası belirten cümleden sonraki «çekilme yazı ile olur» şeklindeki kanun hükmü yerine, 1317 sayılı Kanunla «çekilme noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiğiyle olur» hükmü getirilmiştir.

(47) Değişik görüşler için bkz. Hueck - Nipperdey II/1, § 10 II; Nikisch II, sh. 30; Biedenkopf, sh. 94 vd.

Bu esaslar karşısında, uygulamada karşılaşılabilecek olan menfi sendika özgürlüğüne aykırı düşecek şekilde işçiyi sendikaya girmeye zorlayacak (Organisationszwang) her türlü anlaşmanın geçersiz olacağı açıktır. Buna göre, toplu iş sözleşmesine, herhangi bir sendikaya üye olmayan sendikasız işçilerin çalıştırılmayacakları şartı (allgemeine Organisationsklausel) veya toplu sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların işe almamayacakları şartı (beschraenkte Organisationsklausel) konulamaz. Aynı şekilde, Amerika Birleşik Devletlerinde eskiden geniş bir uygulama alanı bulmuş olan kapalı işyeri şartı (closed shopclause) ve halen kısmen uygulanan sendikalı işyeri şartı (union shop - clause) hukukumuz açısından geçersizdir.

Bu hükmün, özellikle işçileri işten ve gündelikten yoksun kalma ve masraf yapma zorunda bırakarak, sendikadan çıkmayı güçleştirdiği ve Anayasanın 46. maddesinde yer alan «serbestçe üyelikten ayrılma» hakkını zedelediği öne sürülmüştür. Ne var ki, bu hüküm, gerçekten sendikalarca çekilmeyi önlemek ya da hiç değilse geciktirmek amacına dayandığı kadar, çekilmeyi belgeleme zorunluluğunu da yaratan bir uygulamanın doğurduğu bir sonucun kanun koyucu tarafından kanuna geçirilmesi suretiyle gelmiştir. Uygulamada işçi sendikaları tüzüklerinde üyelikten ayrılmayı esasen sıkı kayıt ve şartlara bağlı tutmakta, örneğin çekilmenin noterde yapılmasını öngörmekte, bununla aidat kaybını ve özellikle toplu sözleşme yapma yetkisinin kazanılması sırasındaki ayrılmaları önlemek ya da geciktirmek amacını gütmekteydiler.

Değişiklikten önce Kanunda, sadece, çekilmenin yazılı olması şartı yer aldığından, sendika tüzüklerindeki çekilmeyi zorlaştırıcı hükümlerin kanun hükmü karşısında geçersiz olacağı da öne sürülmekteydi. Ancak alelade bir mektubun kaybolması, taahhütlü mektupların çekilme dilekçesini havi olduğunu ispatlamanın güçlüğü karşısında, uygulamada çekilmenin noter aracılığıyla yapılmasından başka bir yola esasen gidilememekteydi. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, sendika tüzüğünde yer alan «yazılı çekilme isteğinin Noter kanalıyla veya üyenin şahsen müracaatı suretiyle yapılması» kaydının Sendikalar Kanununun 6. maddesini zedelemeyeceği görüşünü öne sürerken, aynı düşünceden hareket etmiştir (48). Karara göre, tüzükteki bu kayıt, çekilme isteğinin sendika üyesine ait olup olmadığını, bir yanıma veya aldanma bulunup bulunmadığını açık ve seçik olarak tespit bakımından bir belgelendirme (tevsik) şartı olduğundan, geçerli sayılacaktır. Anayasa Mahkemesi de 6. maddedeki bu hükmün Anayasaya aykırılığı iddiasını reddetmiştir (49).

Hemen belirtmeliyiz ki, kanundaki noterde istifa şartına rağmen, bir sendikadaki gerçek üyelik durumunun tespiti yine sağlanamamakta ve sendikaların üyelikten çıkmayı engellemeleri karşısında külfetli fakat güven verici gibi görünen bu yol fazla bir değer taşımamaktadır. Çünkü üye sayısı-

(48) Yarg. HGK'nun 23.11.1966 t. E. 9/1144 K. 299 s.lı kararı.

(49) Agk. sh. 5. Anayasa Mahkemesine göre, «Çekilme konusunu düzenleyen bu biçim koşulları ile işçilere, işten ve gündelikten yoksun kalmalarını ve ayrıca masraf yapmalarını gerektiren birtakım yükümler yükletilmekte olması, bu koşulları gerektiren yasa kuralının Anayasa'ya aykırılığını ortaya koyamaz. Çünkü bu yükümlerin başka yasalarda yapıldığı gibi yasalarla işçiler yararına hafifletme olanağı her zaman vardır» (aynı yer).

nı yüksek göstererek toplu sözleşme yetkisini elde etmek isteyen sendika, işçiye birkaç boş üyelik fişi imzalatmakta, üyenin çekilmesinden sonra boş fişleri doldurup işçiyi yeniden üye olmuş göstermektedir. Daha önemli olarak, üyelik kayıtlarında çeşitli yolsuzluklar yapılmakta, özellikle kayıt fişlerine sahte imzalar atılarak yeni üyelik fişleri hazırlanmaktadır. Hatta işyerinde gerçekten en fazla üyeye sahip olan sendika da, yolsuzluk sonucu yetkiyi kaybetmek endişesiyle, aynı yola başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu durum karşısında çekilmenin noterde yapılması önemli bir değer taşımamaktadır. Esasen, toplu sözleşme yapma yetkisinin kazanılmasında ortaya çıkan uyuşmazlığın üyelik kayıtlarına göre çözümlenmesi usulünün yarattığı yolsuzlukların Sendikalar Kanununun 5 ve 6. maddelerine konulacak hükümlerle giderilmesi imkânsızdır. Aşağıda üzerinde durulacağı gibi (50), yetki uyuşmazlığının çözümlenmesinde, sahteciliğe başvurma işe yaramaz hale getirildiği takdirde, üyeliğin belgelenmesine ilişkin zorluk ve karışıklıklar önemli ölçüde ortadan kalkacaktır.

c) *Çekilen üyenin aidatı ödemeye devam etmesi*

Sendikalar Kanununun 6. maddesinde «Bir teşekkülden çekilen üyenin aidatını üç aydan fazla ödemeye devam edeceğine dair teşekkül tüzüğüne hüküm konamaz» fıkrası yer almaktadır (m. 6/2, I).

Sendikalar Kanunu Teklifine ilişkin madde gerekçesi, belirtilen hükmün kanuna konulmasını, «üyelikte dış tesirlerin önlenmesi ile kuvvetli ve müstakar birlik, federasyon ve konfederasyonların teşekkülü» amacına bağlamıştır ((51).

Uygulamada sendika tüzüklerinde bu kesintinin yapılmasına imkân verecek hükümlere yer verilmiştir. Ayrıca bu kesintilerin gerçekleştirilebilmesi için üyelik aidatı kesintisinin işverence yapılmasını öngören Sendikalar Kanununun 23. maddesinden yararlanılmak istenmiştir. Sendikaların bu yoldaki istekleri karşısında işverenler, açık bir toplu sözleşme hükmü ile yükümlülük altına girmiş olmadıkça, ücretlerinden kesinti yapılacak işçiler üzerinde gerçekten olumsuz etkiler yapan bu kesintiyi yapmaktan kaçınmaya çalışmışlardır. Yargıtayın işverene kesinti yapma zorunluğunu yükleyen kararı (52) karşısında ise, bazı işverenlerin, işçilerin işyerindeki çalışma ba-

(50) Bkz. aşağıda 3.

(51) Egemen - Odabaş, sh. 50; Teklif, Meclise sunulduğu sırada aidatı ödemeye devam etme süresi altı ay olarak tasarlanmıştı (aynı yer, sh. 386).

(52) Yarg. 9. HD'nin 19.12.1968 t. E. 9494 K. 15649 s. lı kararı (İş Hukuku Dergisi (İHD), Cilt I/sayı 3/Mart 1969, sh. 340-341); Yarg. HGK'nun 17.3.1971 t. E. 1969/9 - 1209 K. 171 s. lı kararı.

rışını bozabilecek tepkilerini düşünerek bu üç aylık aidatı tutarlarını işçilerden kesmeden çeşitli yollarla kendi kaynaklarından ödeme yoluna dahi gittikleri görülmüştür. Üç aylık kesintilerin uygulamada, Sendikalar Kanunu Teklifinin Mecliste görüşülmesi sırasında da ortaya atıldığı gibi (53), sendikadan çekilme hak ve özgürlüğünü kullanan kimseye para cezası verilmesi gibi etki yaptığı bir gerçektir. Bundan yararlanma yolunu deneyen bazı sendikalar da esasında kazançtan çok kayba uğramakta, bu yolla ücretinden kesinti yapılan işçiler zamanla sendikadan soğumaktadırlar. İşçilerin yeniden bu sendikaya girmeleri zorlaşmaktadır. Nitekim, bugün sendikaların bir çoğu, tüzüklerindeki imkâna rağmen, üç aylık kesinti yapılmasını istememektedirler. Belirtilen kanun hükmünün kaldırılması gerektiği kanısındayız. Kaldı ki, sendika tüzüğüne konulacak bir hükümle, ayrıca, Medenî Kanunu dayanılarak (m. 63), her üyeye istifadan önce, altı aya kadar, üyelikten ayrılma isteğini bildirme zorunluğu yüklenebilecektir. Gerçekten, Sendikalar Kanunundaki üyeliğin bitiminden sonra aidatı ödeme yükümlülüğünün, üyeliği sona erdirmeye ilişkin Medenî Kanun hükmünün yerini aldığı söylenemez. Çünkü Medenî Kanuna göre konulacak süre içinde üyelik devam etmektedir. Yargıtayın, sendika üyesinin üyelikten doğan ve söz konusu üç aylık kesintinin psikolojik etkisini ağırlaştıran Medenî Kanun yükümlülüğünü kabul eden bir kararı (54) bu görüşümüzü haklı çıkarmaktadır. Karara dayanak olarak gösterilen Medenî Kanunun 63. maddesine göre, her üye altı ay önce istifa arzusunu bildirmek şartıyla cemiyetten çıkmak hakkını haizdir. İşte Yargıtay, konudaki azamî süreye ilişkin bu hükmü işaret ederek, bir sendikanın Anattüzüğünde yer alan «istifa eden üye işbu istifanın sendikanın tebellüğü tarihinden itibaren üç ay geçmedikçe üyelikten ayrılmış sayılamaz» yolundaki hükmü geçerli saymış ve istifa eden üyenin üyeliğinin üç aylık sürenin bitimi tarihinde kalktığı sonucuna varmıştır. Yargıtaya göre, bu süre içinde işveren de üyelik aidatı kesmek zorundadır. Görülüyor ki, bir sendikadan çekilmek isteyen üyenin, istifa tarihinden itibaren altı ayı geçmemek üzere, tüzükte gösterilen süre boyunca üyelikten doğan borçlarını yerine getirme ve bu arada aidat ödeme yükümlülüğünden başka, ayrıca, üyeliğin sona ermesinden sonra Sendikalar Kanununa göre üç ay daha aidat ödemesi söz konusu olabilecektir (55). Bu durumda üyeliğin sona

(53) Egemen - Odabaş, sh. 387 vd.

(54) Yarg. 9. HD'nin 30.5.1969 t. E. 5678 K. 4989 s. 11 kararı (İHD, Cilt I/Sayı 6/Haziran 1969, sh. 570 - 571).

(55) Gerçi, Kanunun hazırlanması sırasında Geçici Komisyon Sözcüsü, Sendikalar Kanunundaki hükmün Medenî Kanunun 63. maddesinin yerini aldığı görüşünü temsil eder görünmekteydi. (Egemen - Odabaş, sh. 388). Ne var ki, kanunun açık sözü bu görüşün gerçekleşmesini engellemiştir.

ermesinden sonra kesinti yapılabilmesini mümkün kılan hükmün kaldırılması gerektiği yolundaki görüşümüz daha da güç kazanmaktadır. Hatta bununla da yetinmeyerek, sendika tüzüklerinde Medenî Kanununun 63. maddesindeki önceden bildirme şartının yer almasının da engellenmesi gerekir. Bunun için de, Sendikalar Kanununa konulacak bir hükümlerle, bu Kanunun uygulanmasında Medenî Kanundaki şarta tüzüklerde yer verilemeyeceğinin belirtilmesi zorunludur. Sendika ve toplu sözleşme düzenimiz, bizce böyle bir düzenlemeyi gerekli kılmaktadır.

II. *Sendika Üyeliğinin Başlıca Sorunları*

1. *Birden çok sendikaya üye olma*

Sendikalar Kanununun 5. maddesi, sendikaya serbestçe üye olunabileceğini hükme bağlamış, ancak birden çok sendikaya üye olunup olunamayacağını belirtmemiştir. Bu durum karşısında, toplu sözleşme yapma yetkisine ilişkin uyumsuzluklarda kesin karar veren iş mahkemeleri değişik görüşlerde bulunmuşlardır. Bununla beraber, son zamanlarda İstanbul'daki uygulamada iş mahkemeleri kendiliklerinden, Yargıtayın bir kanun yararına bozma kararında yer alan «bir işçinin aynı zamanda iki ayrı sendikaya üye olmasını engelleyen bir hüküm 274 sayılı kanunda yer almış değildir» görüşünü benimsemişlerdir (56). Ancak bu konuda Sendikalar Kanununda açık bir hükme yer verilmesi, İstanbul dışındaki iş mahkemelerinin de tereddütlerini ve muhtemel görüş değişikliklerini kesin olarak sona erdirecektir. Birden çok sendikaya üye olma imkânının yetki uyumsuzluğunun çözümlenmesinde olumsuz etki yaptığı, her işçinin ancak bir sendikaya üye olması esasının kanuna geçirilmesiyle bu sorunun çözümlenebileceği öne sürülmektedir (57). Hemen belirtelim ki, işkolu toplu sözleşmesi yapılması imkânı var olduğu sürece bu yolda yapılacak bir değişiklik isabetli sayılamaz. Çünkü işyeri toplu sözleşmesi yapıldıktan sonra, bir başka sendikanın o işyerini de kapsayan işkolu toplu sözleşmesini yapması halinde, işyeri sözleşmesini yapan sendikaya üye işçiler önceki sözleşmeden yararlanabilmek için bunu yapan başka bir sendikaya üye olmak isteyebileceklerdir (58). Şu halde tek sendikaya üye olabilme esası işkolu - işyeri toplu sözleşmelerin ikiliği kaldırarak tek sözleşme esasının kabulü ile birlikte kanuna geçiri-

(56) Yarg. 9. HD'nin 12.12.1968 t. E. 16225 K. 15257 s. 11 kararı.

(57) «Sendikalar Kanunu, grev ve toplu pazarlık» konulu «Düşünenlerin Forumu», 18 Mart 1973 tarihli Milliyet Gazetesi, Rafet İbrahimoğlu'nun konuşması.

lebilir (59). Bununla beraber, böyle bir değişiklik halinde de, yetki uyuşmazlığının çözümü, bugünkü usul korundukça, kolaylaşmış olmayacaktır. Aşağıda açıklanan üyelik belgelerindeki yolsuzluklar nedeniyle, gerçek üyelik durumu belli olmadığından, tek sendikaya üye olma esası da gerçekten yetkili sendikayı ortaya çıkarmada yardımcı olamayacaktır.

2. Üyelik belgelerindeki yolsuzluklar

Sendikalar Kanununun 5 ve 6. maddelerinde gösterilen, üyeliğe giriş ve üyelikten çıkışın belgelendirilmesi usulü, toplu sözleşme yapma yetkisinin kazanılmasında üye kayıt fişleri üzerinde yapılan yolsuzluklar nedeniyle, bugün artık üyeliği gerçeğe uygun şekilde göstermekten uzaktır. Yetki uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde belgelere göre karar verme usulüne yer verdikçe, sonuçların gerçeğe uygunluğundan ve düzenin sağlanmasından söz edilemeyecektir. Şu halde, konu sadece Sendikalar Kanunu açısından değil, 275 sayılı Kanun yönünden de ele alınmalıdır. Sendikalar Kanununun 5 ve 6. maddeleri istenildiği şekilde değiştirilsin, belge yolsuzluklarının önüne geçilmeyecektir. Esasen, 275 sayılı Kanundaki yetki uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde bulunacak iyi bir yol 5 ve 6. maddeler üzerindeki tartışmaların çoğunu lüzumsuz kılacaktır. Gerçekten, üyelik belgelerindeki yolsuzluklarla sağlanan haksız toplu sözleşme yapma yetkisinin, sözleşme düzenini kökünden sarsabilecek huzursuzluklar yarattığı bir gerçektir. Uygulamada bir işyerinde üyelik belgelerine göre, üye çoğunluğunu hatta en fazla üyeyi elde ettiği görülen bir sendikaya verilen yetki kararından sonra işyerindeki işçilerin tümünün ya da büyük çoğunluğunun bu durumu protesto için direnmeye geçtikleri, işyerini işgale varan çeşitli olaylara yol açtıkları sık sık görülmektedir. Belgeler üzerinde görülen üyelik durumu gerçeğe tamamen aykırı sonuçlara da varmakta, bazan bir sendika işyerindeki işçi sayısından fazla üyeyi temsil ettiğini belgeleyecek kadar ileri gidebilmektedir. Bu yüzden uygulamada birçok işverenlerin hukuken yetkili kılınan sendikanın varlığına rağmen, fiilen daha güçlü olduğunu açıkça gördüğü ya da oylama yaptırarak tespit ettiği sendika ile türlü anlaşmalar yaptığı, hatta toplu sözleşme imzaladığı herkesce bilinmektedir. Yetki uyuşmazlıklarının belgelere göre çözümlenmesi usulü çalışma barışını bozucu, işyerindeki verimliliği düşürücü olaylara da sebebiyet vererek artık değerini yitirmiş bulunmaktadır.

(58) **Ekonomi, Münir**: Toplu İş Sözleşmesi Semineri (12-14 Mayıs 1967 Yalova), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 1968, sh. 80.

(59) Nitekim, ag Forum'daki belirtilen görüş bunu da kapsamaktadır.

Bir işyerinde işçilerin toplu sözleşmenin yapılmasında hangi sendikayı seçtiklerinin açık ve seçik bir şekilde bilinmesi gerekir. Bunun için de yetki uyumsuzluklarının çözümlenmesinde, 275 sayılı Kanunda yer almamakla beraber, birçok işverenlerce zaman zaman başvuru olan *oylama sisteminin* kabulü daha yararlı olacaktır. 275 sayılı Kanunda yapılacak değişiklikle oylama sistemine yer verilmesi halinde işyerindeki yetki durumu, tıpkı grev oylamasında olduğu gibi, kesin ve demokratik bir biçimde belirmiş olacaktır. Nitekim, toplu sözleşme düzeninin yeni kurulduğu sıralarda bizdeki gibi, birdenbire çok sayıda sendikanın kurulduğu Amerika Birleşik Devletlerinde aynı yolsuzluklar ve huzursuzluklarla karşılaşarak oylama sistemine geçilmiştir (60). Hemen belirtelim ki, bu sistemin getirilmesiyle Sendikalar Kanununun 5 ve 6. maddelerindeki yazılı üyelik esaslarının kaldırılması düşünülemez. Sendika çalışmalarında, özellikle organların kurulmasında, faaliyetlerden üyelerin yararlandırılmasında, üyelik aidatının alınmasında üyeliğin belgelenme zorunluğu açıktır. Hatta yetki uyumsuzluğunun giderilmesi için yapılacak oylamadan önce yetkili olduğunu iddia eden sendika veya sendikaların belgelere göre salt çoğunluğu sağlayıp sağlamadıkları araştırılmalıdır. Aksi halde, salt çoğunluğu temsil etmeyen bir sendikanın, işçilerin oy kullanmaya zorlanmasıyla, salt çoğunluğu sağlaması mümkün olabilir. Oylama sistemini sadece işyeri sözleşmesi yapma yetkisinden doğan uyumsuzluklar için önerdiğimizi belirtmeliyiz. İşkolu yetkisinden çıkan uyumsuzluklarda bu sistemin uygulanması pratik yönden imkânsız gibidir. Esasen, işkolu - işyeri sözleşmeleri ikililiğinin giderilmesi ve bizce işçiye sağlayacağı yarar ve uygulanma olanağı bakımından işyeri sözleşmesinin korunup ötekinin kaldırılması gerekir (60a).

3. Üyelik aidatının işverence kesilmesi

Üyelik borçlarının en önemlisi, üyenin sendika faaliyetlerinden yararlanma hakkı karşısında yer alan, üyelik aidatını ödeme borcudur. Bunun miktarı ve ödeme şekli sendika tüzüğünde tespit olunur. Aidat miktarının tespitinde sendika Dernekler Kanunundaki kayıtlara bağlı değildir. Aidatın tespiti, azaltılması veya çoğaltılması genel kurul kararı ile olur (SK, m. 23/1).

Sendikalar Kanunu, işçi teşekküllerini güçlendirme amacıyla üyelik aidatının bazı şartlarla işverence işçilere yapılacak ödemedan kesilip teşekküle verilmesi zorunluğunu koymuştur. Buna *kaynaktan tevkif sistemi* (checkoff)

(60) Kollektif Müzakereler, sh. 38 - 40.

(60a) Çelik, Toplu Sözleşme Yetkisi, sh. 70 - 71.

denir (61). Eskiden işyerinde çalışan işçilerin 1/4'ünü temsil şartını gerçekleştiren ve ispatlayan her sendikanın bundan yararlanması imkânı tanındığı halde, 1317 sayılı Kanun bunu değiştirerek, kesintinin kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendika veya yetki alınmamışsa işyerinde çalışan işçilerin 1/4'ünü temsil ettiğini ispat eden sendikaca istenebileceğini belirtmiştir (m. 23/2) (62). Anayasa Mahkemesi bu bentte yer alan «kurulu bulunduğu işkolunda yetki almış sendikanın veya yetki alınmamış ise» sözünün Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline karar vermiştir. Bu durum karşısında, işyerinde çalışan işçilerin 1/4'ünü temsil şartını gerçekleştiren her sendika, eskiden olduğu gibi, bu sistemden yararlanabilecektir. Anayasa Mahkemesine göre, «Sendikacılığın gelişmesi için büyük kolaylık sağlayan bu kuraldan yalnız belli nitelikleri taşıyan sendikaların yararlandırılmasını haklı gösteren bir neden yoktur. İstemde bulunan ve işyerinde üyeleri çalışan sendikaların tümünün bu kolaylıktan yararlandırılmaları gerekir. Anayasa'nın 12. maddesinde öngörülen Yasa önünde eşitlik ilkesinin gereği budur» (63). Şunu da belirtmeliyiz ki, toplu sözleşme yapan sendikanın üye sayısı 1/4'ün altına düşse dahi bu kesinti sisteminden yararlanacağı yolunda toplu sözleşme ile kanunun üstünde hükümlerin kararlaştırılması mümkündür. Hatta 1317 sayılı Kanunun iptal edilen hükmünün, iptalin yürürlüğe girmesine kadar sürecek uygulamasında da toplu sözleşme yapan sendikanın, işkolu yetkisi alan sendikanın varlığına rağmen, bu kararlaştırmayı yapabileceği kuşkusuzdur.

Sendikalar Kanununun 23. maddesindeki 1/4'lük temsil şartına bağlanan kesinti imkânı, genellikle bir sözleşmenin bitiminden sonra yeni yapılacak sözleşmeye kadar geçecek süredeki aidatların kestirilebilmesi yönünden önem taşımaktadır. Yoksa uygulamada bir sendikanın kendisi için yeni olan bir işyerinde toplu sözleşmeyi imzalamadıkça üyelerinden aidat istemesi pek olağan değildir. Sendika bunu istediği takdirde bunun, kendilerine henüz bir yarar sağlanmamış işçiler tarafından olumlu karşılanmaya-

(61) Bu konu ve buna karşı öne sürülen itirazlar için bkz. Kutal, Mehtin: Sendikaların Üyeleri ile Olan İlişkileri ve Sendika Aidatı, Sendikalar Kanunu Semineri, sh. 228-229.

(62) Ayrıca, sadece sendika aidatı değil, sendikanın bağlı bulunduğu federasyona ödenecek gerekli dayanışma aidatı hatta konfederasyona tüzük uyarınca ödenecek aidat dahi bu yolla kestirilebilecektir (aynı bent). Aidat kesimi konusunda çıkacak anlaşmazlık, talep tarihinden itibaren üç iş günü içinde Bölge Çalışma Müdürlüğünce karara bağlanacaktır. İtiraz üzerine İş Mahkemesince verilecek karar kesindir (m. 23/3).

(63) agk, sh. 7.

cağını, belki de birçoğunun üyelikten ayrılmak isteyeceğini bilmektedir. Daha önemli olarak, aidat kesintisi yapılacak üyelere ait listenin işverene verilmesi, bunlara baskı yapılması tehlikesini de doğurabilir. Aidat kesintisinin önemi ve yararı buna ait yükümlülüğün toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmasıyla ve sözleşmenin yapılmasıyla başlar. Uygulamada sendikaların maddî yönden gelişmesi ve güçlenmesi toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan aidat kesintisine ilişkin hükümler sayesinde olmuştur. Bizce bugünkü sistemdeki, toplu sözleşme yapan sendikaya tanınmış olan aidat kestirebilme imkânı korunmalı, fakat işyerindeki işçilerin 1/4'ünü temsil eden her sendikaya kesinti yaptırabilme imkânı kaldırılmalıdır. Esasen aidat kestirme sisteminin işçi teşekküllerinin işverene karşı bağımsız olması ilkesiyle bağdaşıp bağdaşmadığı da tartışmalıdır (64). Bu nedenle, yukarıdaki açıklamalar da gözönünde bulundurularak, bizde olduğu gibi, sendikacılığını maddî yönden güçlenmesi aşamasında, aidat kesintisinin önemini kabul etmekle beraber, bunu lüzumlu ölçüde bırakmanın yerinde olacağı görüşündeyiz. Bununla beraber, bir işyerinde önceki sözleşmeyi yapmış ve yeniden yetki kazanmış olan sendikanın, eski sözleşmenin bitimi ile yeni sözleşmenin yapılmasına kadar geçecek süre ile ilgili üyelik aidatlarını da kolayca ve aralıksız olarak eskiden olduğu gibi kesinti yolu ile almak istemesi haklı görülmelidir. Bu ihtiyaç 1/4'lük temsil şartının gerçekleştirilmesi üzerine kesinti isteyebilme hükmü ile giderilmekte olduğundan, yukarıdaki önerimize uygun olarak 1/4'lük temsil şartının kaldırılmasıyla, yeni bir hüküm konulmadığı takdirde, bir sendika yetkiyi de almasına rağmen yeni bir sözleşme yapıncaya kadar kesinti yaptırılmama durumu ile karşılaşabilecektir. Çünkü 275 Kanuna göre, toplu sözleşmenin bitiminde sözleşmenin sadece *hizmet akdine ilişkin (normatif) kısmı* devam etmekte, aidat kesme yükümlünün yer aldığı *borçlar hukukuna ilişkin kısmı* ise sona ermektedir (m. 3/1, son) (64a). Böyle bir sonuç yaratmamak için kanunda, toplu sözleşme yapma yetkisini kazanmış olan sendikanın üyelik aidatı kesintisini yaptırabileceği hükme bağlanmalıdır (64b). Bununla iptal edilen kısımdaki sadece işkolu yetkisini kazanan sendikaya tanınan imkân işyeri yetkisini kazanana da tanınmış ve belli nitelikteki sendikalar arasında eşitlik sağlanmış olacak-

(64) Hueck - Nipperdey II/1, sh. 96.

(64a) Toplu iş sözleşmesinin kısımları ve sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri için bkz. Çelik, Nuri : Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966, § 3 ve sh. 75-78.
 (64b) Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 12. maddesindeki eşitlik kuralını geniş yorumlamakta ve işyerinde üyeleri çalışan sendikaların tümünün bu kolaylıktan yararlanmaları gerektiğini öne sürmektedir (agk, sh. 7).

tır. İşyerindeki işçilerin 1/4'ünü temsil eden her sendikaya tanınan kesinti yaptırabilme imkânının kaldırılması ile bu yüzden ortaya çıkan ve bazan işyerindeki çalışma barışını bozan sendikalar arası çekişmeler son bulacak, ayrıca 1/4'lük temsil şartının gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda uygulamada görülen uyuşmazlıklar da tamamen ortadan kalkacaktır. Bundan başka, yine 23. maddede yer alan, federasyon ve konfederasyonlara aidat kesilmesi imkânını tanıyan düzenlemenin de kaldırılması gerektiğine inanıyoruz (65).

III. Meslekî Teşekküllerin Organizasyonu

1. Organlar ve genel kurul üyeliği

Meslekî teşekküllerin organları Sendikalar Kanununda belirtilmemiştir. Bununla ilgili konularda genel hükümlere, Dernekler Kanunu hükümlerine başvurmak gerekmektedir. (66). Sendikalar Kanunu sadece ayrıcalığı gerektiren konularda düzenleme yapmakla yetinmiştir. Bu arada, işçi sendikası üyelerinin çokluğu karşısında Genel Kurula bütün üyelerin katılması imkânsız olduğundan, Kanunda Genel Kurulun üyeler arasından seçilecek *delegelerden* kurulması imkânına yer verilmiştir (m. 13). Ne var ki, Kanuna göre «Delegelerin seçim usulleriyle sayıları meslekî teşekküllerin tüzüklerinde tespit edilir». Delege seçimi ve sayısına ilişkin olarak Kanunda hiçbir esas gözetilmediğinden, bu konularda tüzüklere uyuşmazlıklara yol açabilecek ve sendika düzenini demokratik esaslardan saptırabilecek nitelikte hükümler konulabilmektedir. Kuşkusuz bu konulardaki tüzük hükümlerinin Anayasanın 46. maddesindeki «Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz» kuralına ve Medenî Kanun ile Dernekler Kanunu esaslarına uygun bulunması gerekir. Buna rağmen uygulamada tamamen tüzüklere bırakılan düzenleme serbestisinin sonucu olarak, demokratik kurallara ve kanunlara uygunluğu araştırılması zorunlu görülen, sendikadan sendikaya büyük değişiklikler gösteren çok sayıda hükümlere rastlanmaktadır. Tüzüklerde üzerinde en çok durulan hususların başında oy kullanma ve delege seçme konuları gelmektedir. Bazı

(65) Kutsal, üst kuruluşlar aidatının dahi işverence kesilmesinin hür sendikacılıkta bağdaşmayacağı görüşindedir (ags, sh. 232); Talas da bununla yanlış bir yol izlenmiş olduğunu öne sürmektedir. (Talas, Cahit : Türkiye'nin Uluslararası Anlaşmalar Karşısında Yüklenmiş Olduğu Görevler ve 274 Sayılı Kanunun Tadilatının Götürmekte Olduğu Aykırılıklar, ags, sh. 39).

(66) Bkz. yukarıda § 2.

tüzüklerde delege olabilmek için Genel Kurul toplantısından önce en az bir veya iki yıllık üye olmak, daha önce sendikanın bir organında görev almış bulunmak ve o işkolundaki başka bir işçi teşekkülüne üye bulunmamak gibi şartlar aranmaktadır. Ayrıca, bazı tüzüklere göre, Merkez Genel Kurulunu, üyeler arasında seçilecek delegelerden başka, sendika organlarında görev alan ve organ sayısının çokluğu nedeniyle de sayısı önemli rakamlara varabilen tabii delegeler ve İcra Kurulunca belirli bir oranda seçilecek delegeler oluşturmaktadır. Bazı tüzüklerde delegelerin Genel Kurula katılabilmeleri için Genel Başkanlıktan bir belge almış olmaları şartı da aranmaktadır. Bu konularda tüzüklerde yer alan karışık ve ayrıntılı hükümlerden her biri tek olarak ele alındığında kanunlara ve demokratik kurallara aykırı görülmeyebilir. Ancak bunların birlikte ele alınması ve hele uygulanması şekillerinin birçok tereddütler yarattığı da bir gerçektir. Hatta uygulamada lüna Genel Kurula asıl üyelerin sayısını da aşacak şekilde sınırsız sayıda temsilci göndermek imkânını veren hükmün iptaline ilişkin mahkeme kararı demokratik kurallara ve kanunlara aykırılığı açık tüzük hükümlerine de Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da uygun bulunmuştur (67). Uygulamada sakıncalar yaratabilecek hükümlerin tüzüklerde yer almasının önlenmesi için delege seçim usulleriyle sayılarına ilişkin bazı esasların kanunda belirtilmesinin yerinde olacağı görüşüdeyiz.

2. İşyeri sendika temsilciliği

Sendikalar Kanununun 20. maddesinin 4. bendi, hukukumuzda «işyeri sendika temsilciliği» kurumunu getirmiş bulunmaktadır. Bununla 3008 seçim hakkını tanıyıp tanımaması da kendi takdirine bırakılmıştır. Nitekim, Sendikalar Kanununun 1317 sayılı Kanunla değiştirilen hükmüne göre, «Bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde taraf işçi federasyonunun üyesi işçi sendikası veya o toplu iş sözleşmesinde taraf işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yoksa işkolunda yetkili sendika, işyerinde işçi sayısı: 50'yi aşmıyorsa en çok 2; 50 ilâ 200 arasında ise en çok 4; 200 ilâ 1000 arasında ise en çok 6; 1000 den fazla ise en çok 8 ;birisi baştemsilci olmak rastlanmaktadır. Nitekim, bir olayda, sendika tüzüğündeki Yönetim Kurulu eski İş Kanunundaki «İşçi temsilcileri» nin yerini «sendika temsilcileri» üyeleri arasından atanmaktadır. Sendikanın atamayı yaparken üyelerine sealmıştır. Eski İş Kanununun 78. maddesine göre, işçi temsilcileri işyerinde çalışmakta olan bütün işçiler arasından seçilmekteydi. Sendikalar Kanunda

(67) Yarg. HGK'nun 18.6.1969 t. E. 969/9 - 486 K. 632 s. 11 kararı (Egemen, Erdal: İş Mevzuatı ile İlgili Örnek Kararlar, 1968 - 1971, İstanbul sh. 80 - 83).

yer alan sendika temsilciliğinde ise temsilciler sendikaca işyerinde çalışan üzere, işyeri sendika temsilcisi tayin eder» (m. 20/4). Bundan başka Kanun temsilcilerin teminatı üzerinde de durmuş (m. 20/5), fakat bunların görev ve yetkilerinden söz etmemiştir. Bu durum karşısında, sendika işyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri ancak toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilecektir. Toplu iş sözleşmesinde yer almadıkça ya da bir işyeri için henüz bir toplu iş sözleşmesi yapılmadıkça, sendika temsilcilerinin sendika adına işverenle kuracağı ilişkiler ve bundan doğacak sonuçlar ancak işverenin kabul edeceği ölçüler çerçevesinde kalacaktır.

Kanun koyucunun sendika işyeri temsilciliği ile güttüğü amaç tam olarak anlaşılmaktadır. Ama herhalde istenilen, sendikanın toplu iş sözleşmesi ile işyerinin yönetimine katılması için temsilcilerin atanması esaslarının gösterilerek gerekli ortamın hazırlanmasıdır. Ancak, bu konuda, sendika yerine doğrudan doğruya işçilerin yönetime katılmasının daha isabetli olacağı söylenerek kanundaki sistem eleştiriye uğrayabilecektir. Nitekim, Avrupa ülkelerinde ve özellikle Almanya'da esas itibarıyla işçilerin yönetime katılmaları söz konusudur. Sendikaların yönetime katılmadaki rolleri, işçilere bu konuda yardımcı olma ve işçilerin kurullarda temsilinde yapılacak seçimde aday tespitinde kendisini göstermektedir. Almanya'daki «Betriebsrat», İngiltere ve bazı İskandinav ülkelerindeki «Work Council» in üyeleri işçiler tarafından seçilmektedir. Bu konu üzerine kanun koyucunun yeniden eğilmesi gerekir. Eğer işçilerin yönetime katılmaları uygun görülürse, o takdirde işçi temsilcilerinin hem seçimleri hem de görev ve yetkilerinin *Sendikalar Kanunu* dışında başka bir kanunla düzenlenmesi zorunludur. Bugünkü sisteme devam olunması halinde yönetime katılma ile ilgili olarak kanunla sendika temsilcilerine görev ve yetkiler tanınması pek uygun değildir. İşyerindeki bütün işçilerin temsil etmeyen sendika temsilcilerine kanunla yönetime katılma hakkını tanımak işçileri ve işyerindeki uygulamayı ikiye ayırmak sonucunu doğuracaktır. Bugünkü uygulamada bile, toplu sözleşmede kararlaştırılan disiplin, şikâyet hükümlerinin sendikalılara uygulanıp sendikasızlara uygulanmaması yönetim yeknesaklığını bozucu, hakkaniyete aykırı sonuçlar yaratabilmektedir.

Bugünkü sistemin korunması halinde, sadece bu sistem içindeki aksaklıkların giderilmesi düşünülecektir. 1317 sayılı Kanun, temsilcilerin teminatı ile ilgili olarak, çok önemli bir değişiklik getirmiştir. Kanuna göre, temsilcinin hizmet akdinin işverence feshi halinde, Bölge Çalışma Müdürlüğünün temsilci ile işvereni uzlaştırmaya çalışması, uzlaşma olmadığı takdirde durumun İl Hakem Kuruluna götürülmesi ve Kurulun gerekirse tem-

silciyi işe iade edebilmesi, bunun sonucu olarak da temsilciye işinden çıkarıldığı tarihten itibaren, iş gördürülmesi bile, ücret ve diğer bütün haklarının işverence ödenmesi gerekmektedir (m. 20/5). Bu teminat karşısında, temsilci atamanın önemi artmış bulunmaktadır. Ancak yapılan değişikliğe rağmen, bu konudaki düzenlemenin yeterli olduğu söylenemez. Yukarıya aktarılan atama hükmüne göre, işkolu sözleşmesinin yapılması halinde, işkolu sözleşmesine işçi federasyonu taraf ise bunun üyesi işçi sendikası, işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası taraf ise bu sendika temsilci atayabilecektir.

Sözleşmenin işyeri düzeyinde yapılması halinde ise atama taraf sendikaya yapılacaktır. İşçi federasyonuna üye sendikaların uygulamada görüldüğü gibi bazan birden çok olması halinde temsilci atanmasında zorluklar doğacaktır. Federasyonların ortadan kaldırılması yolundaki önerimizin (68) bir yararı da işyeri sendika temsilciliğinde kendisini gösterecektir. Kanunda açıkça çözüme bağlanmayan bir nokta da, bir iş yeri için işkolu ve işyeri sözleşmelerinin aynı zamanda yapılmasında, bunları yapan işçi teşekkülleri değişik işe, bu teşekküllerin ayrı ayrı temsilci gösterip gösteremeyecekleridir. Kanunda, bu durumdaki işçi teşekküllerinden biri için herhangi bir rüçhan hakkı tanınmadığından, her iki teşekkülün de temsilci gösterebilecekleri sonucuna varmak mümkün (69) olmakla beraber, bunun açıkça hükme bağlanması ile birçok uyuşmazlıkların çıkması önlenmiş olacaktır. Bundan başka, Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi yoksa işkolunda yetkili sendika temsilci gösterebilecektir. Aynı hakkın işyeri sözleşmesini yapma yetkisini kazanan sendikaya da verilmesi doğru olacaktır. Türkiye'de işçinin Anayasanın 47. maddesinde sözü edilen iktisadî ve sosyal yararlarını sağlayan, asıl sözleşme işyeri sözleşmesi olduğuna göre (70), herşeyden önce işyeri sözleşmesi yapma yetkisini kazanmış olan sendikaya temsilcilerini atayabilme hakkının tanınması gerekmektedir. Bir işyerinde en önemli mücadelenin eski sözleşmenin sona erip yeni bir sözleşmenin görüşülmesi sırasında yapıldığı açıktır. İşte yeni sözleşmenin yapılmasına kadar geçecek süre içinde temsilcilik sıfatı eski sözleşmenin bitimi ile sona ermiş olan (275 s. 11 Kanun, m. 3/1, son) (71) sendika üyelerinin hizmet ekitlerinin feshi halinde bunlar işe iade hükmünden yararlanamamaktadır. Görülüyor ki, kanundaki tem-

(68) Bkz. yukarıda § 3 I 1 b, cc.

(69) Ekonomi, Münir: Sendika Kuruculuğu, Yöneticiliği, Temsilciliği ve Başlıca Sorunlar, Sendikalar Kanunu Semineri ek tebliği, Ankara 1971, sh. 22 - 23.

(70) Çelik, Toplu Sözleşme Yetkisi, sh. 70 - 71, 83.

(71) Bkz. yukarıda § 3 II 3 vd dn. 63 a.

silci teminatı asıl işleyeceği bir sırada işlemez hale gelmektedir. Ayrıca, aksi bir yoruma pek imkân olmamasına rağmen, uyumsuzluğu önlemek için, işyeri sendika temsilcilerinin işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler arasından atanacağını açıkça belirtilmesi veya aksi görüşün kabulü halinde, sendikanın dışarıdan temsilci atayabileceğine açıklık kazandırılması yerinde olacaktır.

IV. Meslekî Teşekküllerin Faaliyetleri

Sendikalar Kanunu meslekî teşekküllerin genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka yapabilecekleri birçok faaliyeti göstermiş bulunmaktadır. (m. 14). Meslekî teşekküllerin toplu sözleşme dışındaki faaliyetleri ya hiç ya da gereğince yerine getiremediği bilinmektedir. Bizde sendika ve greve dayalı toplu sözleşme düzeninin sadece on yıllık olduğu düşünülürse, konuda gösterilen diğer faaliyetlerin istenilen ölçüde gerçekleştirilebilmesi için zamana ihtiyaç olduğu kabul olunmalıdır. Bununla beraber, birçok sendikaların artık çeşitli faaliyetleri yerine getirmeye başladığı, örneğin, üyelerine adli yardımda bulunduğu; kurs, konferans, seminer gibi toplantılar düzenlediği; sağlık ve spor tesisleri, dinlenme kampları kurduğu; araştırmalar yaptığı görülmektedir. Ancak büyük bir organizasyonu gerektiren ve meslekî teşekküllerin en önemli faaliyetlerinden birini teşkil eden «üyeleri için kooperatifler kurulmasına çalışmak veya bu gibi teşebbüslere yardım etmek veyahut bizzat kooperatifler kurmak» yolunda henüz yeterli bir gelişme olmamıştır. Ayrıca, 14. maddeye 1317 sayılı Kanunla sokulan, teşekküllerin nakit mevcudunun % 30'undan fazla olmamak üzere (72) sınaî ve iktisadî teşebbüslere yatırımlar yapmak imkânını yaratan düzenlemeden de bugüne kadar yararlanılamamıştır. Meslekî teşekküllerin faaliyetleri konusunda kanundaki düzenlemede yetersizlik olduğu söylenemez. Tersine, kanunda belirtilen faaliyetlerin birçoğu henüz uygulama alanına geçirilememiştir.

Kanun, meslekî teşekküllerin serbestçe siyasî faaliyette bulunmalarına da imkân vermiş, ancak bunların siyasî partilerden maddî yardım kabul etmesini, onlara maddî yardımda bulunmasını, onların teşkilâtı içinde yer almasını veya bir siyasî partinin adı altında meslekî teşekkül kurmasını ya-

(72) Bu hükümde yer alan «ilgisine göre en çok üyesi bulunan işçi veya işveren konfederasyonunun muvafakatını almak kaydıyla» sözlü Anayasa Mahkemesince, «Yabancı bir konfederasyonun yasa gereği bir sendika üzerine denetim yetkisi olması, sendika özgürlüğü ile bağdaştırılmaz» gerekçeyle iptal edilmiştir (ag 8 ve 9 Şubat 1972 t. li karar, sh. 6-7).

saklamış bulunmaktadır (SK, m. 16). Bu hüküm karşısında, bir meslekî teşekkülün, Türk - İş gibi *partilerüstü bir politika* gütmeyi amaç edinebileceği gibi, DISK'te görüldüğü üzere, işçilerin *siyasî mücadele* yapmalarını gerekli bularak, işçi sınıfını tam bilincine kavuşturmayı da amaç edinebilir. Son zamanlarda işçi teşekküllerinde siyasetle uğraşma eğiliminin daha da arttığı görülmektedir. Türk - İş'in amaç edindiği partilerüstü politikaya bu konfederasyonun içinde «sosyal demokrat düzen» görüşü ile karşı çıkmış bulunmaktadır. Türk - İş'e bağlı 12 federasyon ve sendikanın ortak görüşüne göre, «Türk - İş'in kendi tabanındaki işçilerin, sendikal örgütlerin temel ihtiyaçlarını karşılayan, hatta, yalnız işçi sınıfının değil, onlarla kader birliği içinde olan köylüler, esnaf ve sanatkârlar, kamu görevlisi sosyal tabakaların tümünün mutluluğunu kuracak yeni bir düzen kurmaya yönelik bir tutuma girmesi gerekir» (73). Ne var ki, Sendikalar Kanununun 16. maddesindeki yasak karşısında, meslekî teşekküllerin doğrudan doğruya bir siyasî parti kurarak ya da kurulmuş bir siyasî parti içinde yer alarak bu görüşlerini gerçekleştirmeleri mümkün değildir. Kanunda değişiklik yapılmadıkça meslekî teşekküllerin bu yolda yapabileceği siyasî faaliyet, bir partinin görüşlerini veya değişik bir siyasî görüşü üyelerine benimsetmeye çalışmak ve siyasî hayatı dolaylı olarak etkilemekten ibarettir. Bugüne kadar 16. maddedeki yasağı daraltma gereği de duyulmamıştır. Ancak, daha önemli bir sorun yeni Dernekler Kanununun 4. maddesinin (1-) fıkrasında yer alan hükmün (74) sendikalara uygulanıp uygulanamayacağı hususunda ortaya çıkmaktadır. Bu noktanın açıklığa kavuşturulması zorunludur. Bunun için sendikaların siyasetle uğraşmalarını düzenleyen 16. maddenin yeniden ele alınması ve sınırın daha belirli olarak çizilmesi gerekir. Çünkü, her ne kadar Sendikalar Kanunundaki özel hüküm karşısında, Dernekler Kanunundaki yasak hükmününün sendikalar için geçerli olamayacağı öne sürülebilirse de, Sendikalar Kanunu Tasarısına ilişkin Genel Gereğe dayanılarak yapılacak bir yoruma göre, (1) daki eylemlere sendikaca girişebilme, Gereğede belirtilen «üyeleri arasında siyasî kanaatlerine göre fark gözetilmesine mün-

(73) Türk İşçi Hareketi için Sosyal Demokrat Düzen, Ankara 1971, sh. 379.

(74) «Belli bir siyasî partiyi desteklemek veya aleyhinde çalışmak, yahut siyasî partiler arasında işbirliği sağlamak veya T.B.M.M. üyeliği veya mahalli idareler veya mahalle muhtarlık yahut ihtiyar heyeti seçimlerinde bir siyasî partiyi veya adaylardan birini veya birkaçını, veya bağımsız bir adayı veya adayları desteklemek veya kazanmalarını önlemek, yahut bunlar arasında işbirliği sağlamak.. amacını güden veya amacı birden fazla olan derneklerin kurulması yasaktır».

cer» olacağından, sendikalara Dernekler Kanunundaki yasaklar da uygulanacaktır (75).

GENEL TARTIŞMA

Erdogan BALCI — Sorularına başlamadan önce, öncelikle ve içtenlikle sayın konuşmacı değerli hocamızı, saygı değer profesörümüz Nuri Çelik beye içtenlikle teşekkür ederiz. Hakikaten çok faydalı bir öneride bulundular. Tabii zaman darlığı nedeniyle bazı noktalar biraz müphem kaldı. Bu nedenle sorularımız çok yönü olacak. Peşinen özür dilerim efendim.

1630 sayılı Dernekler Kanununa atfı yapılan Sendikalarla ilgili bir hususta, bildiğimiz kadariyle son gelişimle Hocamızın görüşü arasında bir aykırılık doğdu gibi geldi bana. O husus da şu: Malûmunuz 1630 sayılı Dernekler Kanununa göre, altı ay içerisinde mesleki teşekküller, tüzüklerini bu kanun hükümlerine aynen uygulayacaklar veya kanun hükümlerine göre düzenleyecekler hükmü. Son geçen ay içerisinde bizzat Çalışma Bakanımın bir genelgesi ve üst kuruluşumuz Türk - İş'imizin bağlı teşkilâtlara bildirmesiyle İşçi Sendikalarının bu hükmün kapsamı dışında bırakıldığı bir vakıdır. Bu hususu bilhassa belirtmekle söze başlayayım. Çünkü, şahsen bizler kendi sendikamızda bu hususu şu güne kadar yapmadık. Neden? Çünkü böyle bir kapsam dışı bırakıldığı için. Acaba bu aksaklıklar kanun hükümlerinden mi, yoksa uygulamalardan mı doğmaktadır? Bence kanun koyucunun, kanun lâfz ve ruhunda ortaya koyduğu husus ile uygulayıcı organların arasında uygulamadaki farklılığı, uyumsuzlukların ve anlaşmazlıkların başlıca nedeni oluyor. Hocamız, bu husustaki görüşlerini biraz daha derinleştirirlerse bize faydalı bir ışık tutmuş olacaklar. Yani, uygulama ile hükümleri arasındaki aksaklıkların izalesi, kanuna açıklık getirme gibi kesin bir cevap halinde verilir ise de, tatbikattaki aksamaları izale edecek kendi önerisindeki bir yeri genel olarak göremedim. Bunu istihdam edeceğim efendim. 1630 sayılı Dernekler Kanununu ile olan irtibatı zaviyesinden...

Bir de Sendika özgürlüğü hususu var. Bu, çok geniş bir kapsam, çok çok eleştirilip tartışılabilir, bir konu. Ben sadece üyelikten çekilme hususunda yine uygulamada görülen aksaklıklar veya birbirine zıd durumlarla ilgili bir hususu belirterek soruya geçeceğim. O da şu; efendim malûmlarımız, Sendikaya üye olan bir personel, bir işçi, daha geniş tâbirıyla

(75) Genel Gerekçenin konumuzu ilgilendiren bölümü şöyledir: «Mesleki teşekküllerin siyasi faaliyetlerinin üzerinde mesleki vasıflarını muhafaza edebilmelerinin de büyük önemi vardır. Bu teşekküller, siyasi parti ve siyasi kanaat farkı gözetmeksizin üyelerinin mesleki faaliyetlerini korumak mevkiindedirler. Siyasetle iştigallerinin, mesleki teşekkül vasfını gölgelemesine veyahut üyeleri arasında siyasi kanaatlerine göre fark gözetmelerine müncer olacak bir şekil almasına da müsaade etmemek gerekir» MMTD S. Sayısı: 126, sh. 10.

bir çalışan, Sendikadan istifa ettiği takdirde, aynı işyerinde çalışmaya devam ederse, üç ay aidat hakkını ödemesine rağmen, üç aydan sonra bir uygulamaya göre, daha doğrusu diğer bütün Toplu Sözleşme haklarından yararlandırılmayacağı hususu. Dolayısıyla aidat ödemekte bir eşitsizliğin yaratıldığına dair hocamızın görüşüne aynen iştirak ediyoruz. Ancak bu eşitsizlik, yine uygulamada ters yönde, başka şekilde tezahürat ediyor. Şu şekilde, bizat başımıza geldi ve Hukuk Genel Kurulunun son bir kararıyla de bu çelişki yaratılmış oldu. Bunu bilhassa belirteyim. O da şu : Sendikasyon üyeliğinden çekilen çalışan, Sendika üyeliğine alınan üç ay müddetle tüzüğündeki hükümlerle, üç ay müddetle aidat ödedikten sonra dahi sendikanın getirmiş olduğu Toplu İş Sözleşmesi haklarından yararlandırılmaya devam ettiriliyor. Öylesine ki yeni bir Toplu İş Sözleşmesine kadar mer'i sözleşme hükümlerinin bütün aynı ve nakdi haklarından yararlanıyor, çıplak ücret hakları zamları dahil, ancak yeni Toplu İş Sözleşmesine oturulduğu tarihten, mer'iyet tarihinden itibaren bu haklardan faydalandırılmıyor. Ama mer'i sözleşmeden faydalandırılıyor. Oysa yine aynı Hukuk Genel Kurulunun daha eski tarihlere ilişkin yanılmıyorsam 1968 yılına ait olan yine bir Hukuk Genel Kurul kararı var. Burda da istifa anından itibaren haklardan yararlandırılmayacağı hususu. Ve yararlandırmanın da ilgili sendikanın, yetkili sendikanın, yetkili sendikanın yazılı mutabakatına bağlandırıldığı hususu. Bu da çelişik bir durum yaratıyor. Ben eşitsizliği, hocamızın görüşüne katılmakla beraber, bu yönden ele alıyorum. Ve diyorum ki, bir yanda sendikasına üye olup, onun' vecibelerine, getirdiği külfetlere katlanarak dolayısıyla de haklarından yararlanan ve üyelikten ayrılmayan bir üyenin durumu mevcut. Diğer yanda da istifa etmesine rağmen, yeni bir Toplu İş Sözleşmesi yapılınca kadar bu haklardan yararlandırılma konusu var. Bu iki birbirine zıt durum hakkında acaba hocamız bize ne gibi bir öneride bulunacaklar?

Üçüncü soru. Anayasamızda çalışanlar adı altındaki çok geniş kapsamlı işçi tarifleri mevcut. Bu tarifler, malûm, İş kanunumuzda ayrı, Sendikalar kanunumuzda ayrı, v.s. Kanunî mevzuatta, farklı farklı bir tarif var. Bu tarifler arasındaki çelişki, dolayısıyla bu çelişkinin yarattığı uygulama, Anayasa'ya kesin bir aykırılık getirmiyor mu, ortaya koymuyor mu?

Efendim, dördüncü husus, gerçi bu sorumda hocamız biraz ayrıntılı bilgiler verdiler ama, beni affetsinler, işçi-memur ayırımı ile ilgili, Türkiye'nin bugün içinde bulunduğu istihdam sorunu! Bu sorun hakkında düşüncelerinin biraz daha eleştirilerek biraz daha geniş bir şekilde sayın hocamızdan öğrenmek istiyoruz. Memur-İşçi ayırımının içinde bulunduğumuz günlerde Hükümetçe de ele alınan şekliyle de acaba bize pek ulaşmayan, sayın Başbakanımızın verdiği garantiye rağmen, acaba Üniversite muhtitlerimize ve sayın hocalarımıza ulaşan görüşler var mıdır? Varsa bu görüşler nelerdir? Çünkü, basit bir örnek olarak ortaya koyayım, bildiğiniz gibi, herberler bir noktada memur kapsamı içerisinde. Üretim Çiftliklerindeki süt sağıcıları dahi memur kapsamı içerisinde. Bu enteresan çelişik noktalar hakkında acaba şu günlerde ortaya konulacak olan kesinlik hususunda sayın Üniversitemize ve muhterem hocalarımıza ulaşan bir görüş var mıdır?

Hocamızın gösterdiği Sosyal Sigorta personeline ilişkin işçi-işve-

TARTIŞMA

ren ayırımı ile Yüksek Hakem Kurulunun kararlarına rağmen, uygulanmayan kararlara rağmen, bir de PTT teknisyenlerinin durumu vardır. Bizim kapsamımızda olmamakla beraber, Türk işçisinin bir kısmını teşkil etmesi bakımından hakikaten bu da köklü bir sorun olarak tatbik edilmeyen Yüksek Hakem Kurulu karşısında, Sendikaların durumunun ne olacağı sorunu ortaya çıkıyor. Bu husustaki görüşlerini de istirham edelim.

Sendika çokluğu ilkesinde iradi birleşmelerin Anayasanın lâfz ve ruhuna uygun bir şekilde gelişimine uygun hozamızın görüşüne katılmakla beraber, Türkiye'nin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik koşullar içerisinde, Türk toplumunun kültür, görgü seviyesinin bulunduğu vetire ile orantılı böyle bir tam anlamda, çok geniş marjlı bir demokratik anlayışın uygulamaya geçilmesinde ortaya çıkan gerçekler ortada gözlerimizin önünde. Çok sayıda bir sendika enflasyonunun yarlığı bir gerçek. Bunu önlemek için acaba iradi birleşmeyi varsayım kabul etmekle beraber, kısa devreli bir geçiş süresi içerisinde, müdahale edici tedbirler meyanında kanunla bu iradi birleşmeyi daha da hızlandırıcı her ne kadar hukukçularımızın genellikle hukuk profesörlerimizin benimsedikleri bir husus olmakla beraber, Türkiye'nin bünyesi bakımından bir faydası var mıdır, yok mudur? Bu hususu biraz daha eleştirmenizi hassaten rica edeceğim.

Benzer iş kollarının kısıtlanması, iş kollarının miktarının azaltılması hususundaki hocamızın görüşünde bu kısıtlamada — öneride geçmedi, fakat yazılı bildiride okudum yanılmıyorsam — meselâ ulaşımı bir iş kolu içerisinde toplamak mümkün mü? Malûmalınız 24-26 arasında olan bunlar, benzer iş kolları kapsamı içerisine alınmaktadır. Oysa bugün bir denizcilik, bir demiryolunu veya bir hava yolunu aynı iş kolu içerisinde toplamak mümkün mü, değil mi? Efendim çok çok teşekkür ederim. Sorularım bu kadardır.

Mustafa ŞAHİN — Sayın Hocamız, Nuri Çelik beye sunmuş olduğu tebliğ ve konuşmaları, çalışma hayatımızın bugün içinde bulunduğu hataları genellikle açıklığa kavuşturması dolayısıyla teşekkür ederiz.

Konuşmalarında ifade ettikleri gibi, güçlü sendikacılığın olduğu yerde daima işçi-işveren kuruluşları daha başarıya gider. Sualim: Hocam konuşmasında, yetkilerin oylama ile yapılması gibi bir beyanda bulundu. Benim bir endişem var sevgili hocamdan, acaba bu işyerlerinde oylama yapıldığı zamanlar, sendika rekabetinde, karşı sendika gelip, ben bu işyerinden, oyunuzu verirseniz yüzde yüz zam alacağım, öbür sendika yüzde 200 zam alacağım gibi bir yarışmaya girilmek suretiyle, acaba o işyerlerinde bu yetki oylaması yüzünden daha fazla husursuzluk olur mu olmaz mı?

İkincisi, bugün Türkiye'de işçi sendikalarının güçlenmesinde müdahaleciliğe karşıyız; diyoruz. Demokratik usullerde budur doğru olan. Ama, 506 sayılı bir kanun vardır. Bu 506 sayılı Esnaf ve Dernekler kanunu her iş kolunda bir dernek, kahveci mecburdur kahveci derneğine girmeğe. Bakkalı girmeğe mecburdur ve aidatları da ödemeğe mecburdur. Acaba bu da bugünkü demokratik Türkiye'deki kurallara aykırı mıdır, değil midir? Bu konudaki görüşlerini rica edeceğim. Teşekkür ederim.

Aydın AKBIYIK — Eski arkadaşım ,çok kıymetli profesör Çelik'in konuşmasından, dolayı teşekkürlerimle beraber, tebliğini tam verememiş olmasından dolayı üzüntülerimi de ifade etmek isterim. Benim de sualim esasen, tebliğinde maalesef değinmek imkânını bulamadığı Sendika temsilcileriyle ilgili kısımdan olacak.

İki hususu kendilerinden, aydınlatılmasını rica edeceğim.

Birincisi, Toplu İş Sözleşmesi sona erdikten sonra temsilcilik sıfatının da kalkacağı gibi bir ifade var, yanılmıyorsam bunun gerekçesi ne? Öğrenmek isteyecektim.

İkincisi de, tatbikatta çok rastladığımız ve benim kanaatimce açıklığa kavuşmamış olan bir mesele. Sendika temsilcilerinin iş akdinin feshi dolayısıyla İl Hakem Kurulunun yaptığı tetkikatta, bu fesihle ilgili hangi hususun veya hangi esaslar gözönüne alınarak İl Hakem Kurulunda incelenmesi gerekeceği hakkında kanunda olmadığı gibi, doktrinde de ben şahsen bir açıklığa rastlayamadım. Bu hususlarda bizi aydınlatmak imkânını verirlerse memnun olurum. Teşekkür ederim.

Hadi LASLO — Sayın hocamızın, belki istemiyerek iki yönden hedef aldığı bir iş kolunun temsilcisiyim. Veyahut İşveren sendikasının. Birincisi şöyle; tebliğini dikkatle okudum. Lâstik - İş kolunun ufak çapta olması dolayısıyla Kimya İş koluyla birleştirilmesini öneriyor. Dolayısıyla belki sendikamızın ortadan kalkması sözkonusu. Onun için biraz hayatî konular sözkonusu oluyor.

İkinci husus ise, Tekerlek lâstiği imâl eden yalnız üç tane işveren olduğu için, ancak üç tane işverenin birleşmesiyle meydana gelen bir İşveren Sendikasının mensubuyum. Yani dernekler Kanunu muvacehesinde yaptığı yorumlar dolayısıyla, zannediyorum bu yorumlar kabul edilir ise, Sendikamız yine ortadan kalkma tehlikesiyle karşı karşıya. Dolayısıyla bu konuları biraz inceleme imkânını buldum. Hocamız tebliğinin bir yerinde, Yeni Dernekler Kanununun kuruluş şartı olarak yedi kişinin bir araya gelmesi, ve ayrıca organlara bir denetleme kurulunun ilâve edilmesi dolayısıyla 7 kişiden aşağı kurulmuş olan sendikaların hukukî durumlarını sürdürmelerine imkân olmadığından bahsediyorlar. Benim yaptığım incelemede, gerek Sendikalar Kanunu, gerek Dernekler Kanunu, gerekse Medeni Kanun, organlara seçilecek kişilerin genel kurul üyeleri arasından seçilmesine dair her hangi bir kayıt bulunmuyor bu kanunlarda. Acaba bazı işveren sendikalarının yaptığı gibi, organlara seçilecek kişilerin genel kurul dışından seçilmesi mümkün müdür? Kanunlarımız benim zannettiğim gibi buna cevaz veriyor mu? Şayet buna cevaz veriyor ise, yedi kişiden az bir kimsenin bir araya gelmesiyle kurulmuş ve üye sayısını arttırmasına fiilen imkân olmayan İşveren Sendikalarının hukukî durumlarını sürdürmeleri mümkün müdür? Belki biraz ayrıntı ama, bu konuda bilgi rica edeceğim. Teşekkür ederim efendim.

Sabri ACAR — Efendim, sayın Profesörümüze çok teşekkür ederiz faydalı konuşmalarından dolayı. Bir arkadaşımızın değindiği bir konu var. Sendika temsilciliği. Sayın hocamız, iş kolu seviyesinde veya iş kollarına dayalı

sendikaların Türkiye içinde yararlı olacağını örneklerinde, Almanya'dan da gayet güzel misaller verdiler. Fakat Türkiye'nin bugünkü yapısında bir sendika temsilciliği müessesesi olduğu sürece, bunda bir takım yanlış uygulamalara da geçileceği kanaatindeyim. Şöyle ki; Bugünkü iş kolu seviyesinde dahi olsa bir sendika mahalli liderlerin, yani o işyerinde kendisini temsilci olarak atadığı liderlerin, — ki bu genellikle seçimlerle getirilmektedir bu arkadaşlar — fikirlerine geniş ölçüde önem vermektedir. Onların tesbit ettikleri politikaya göre hareket etmektedir. Tatbikatlar bunu göstermiştir. Eğer Sendika temsilcileri — ki seçimle gelmişlerdir — o işyerinde sendikayı belli bir yöne iş kolu seviyesinde de olsa, itmek isterlerse bunda başarılı olmaktadırlar. Bunda şu etkili olabilir: Belki iş kolu seviyesinde kurulu olan sendikaların liderlerinin, yani genel merkezdeki liderlerinin zayıf olması, belli politikalarının olmaması, dolayısıyla sendika temsilcilerinin görüşlerine geniş ölçüde yer vermeleri. Acaba bu sakınca ortadan kalkacak mıdır? Türkiye'de bütün sendikalar iş kolu seviyesinde olsun, İşyeri sendikaları Toplu Sözleşme yapmasın. Ama Sendika temsilcilerinin etkisi ne olacaktır?

Prof. Dr. Nuri ÇELİK — Efendim sayın Balcı'ya önce teşekkür ederim. Sorularından birincisi, Dernekler Kanununun geçici birinci maddesi hükmünün Çalışma Bakanlığı genelgesi ve Türk - İş'in de görüşü çerçevesinde Sendikalarla ilgili olmadığı yeni Dernekler Kanununun Sendikalara uygulanmayacağı yolundaki bir uygulamaya geçildiği yolunda. Buna ne dersiniz derler Bu tamamen bir tüzel kişiliğin, bir üst teşekkülün kendi görüşüdür. Ve diğer taraftan da Çalışma Bakanlığının, Bakanlığa ait bir görüşüdür. Uygulama yönünden buna karşı görüşler de pekâlâ başka tüzel kişilerden, başka Bakanlıklardan çıkabilecektir. Önemli olan, uyumsuzluk çıktığı zaman Çalışma Bakanlığının ya da Türk - İş'in görüşü değildir. Önemli olan, yargı organlarının görüşüdür. Uyumsuzluk çıktığında bu açık hükme rağmen, nasıl ilgi kurulamaz. Doğrusu ben pek burada kestiremiyorum. Bence çok yakın ilgi var. Açık ve seçik olarak bütün mesleki kuruluşları bu Dernekler Kanunu kapsamaktadır. Bu durum karşısında bu görüşler elbetteki olması gerekli kanun bakımından. Bir temennidir. Tutulması gerekli yolu gösteren bir eğilimdir. Ancak her halükârda bir mahkemeyi etkileyecek, mahkemeyi zorlayacak yargı organlarını zorlayacak bir güce sahip değildir. Belki güçlü bir kuruluşun ağır basmasıyla Yasama Organını dahi etkileyebilecek niteliktedir. Ama bir uyumsuzluk çıktığında, örneğin mali denetimin, uygulanıp uygulanmaması... İdari denetimin uygulanıp uygulanmaması konusunda her hangi bir uyumsuzluk çıktığında, elbetteki Türk - İş'in görüşünü getirmekle, Çalışma Bakanlığının yazısını getirmekle hiç bir işçi teşekkülü veya İşveren teşekkülü Mahkemenin vereceği kararların kapsamı dışında kendisini bulamayacaktır. Benim görüşüm bundan ibaret. Sadece bazı müesseselerin, kuruluşların kendi görüşlerinden öteye geçmeyen bir görüş niteliğindedir... Türk - İş, Kanunda açıkça yazılı olmasına rağmen, kongre yapmamakta, sanıyorum, bilmiyorum gazeteden öğrendiğime göre, ısrar etmiştir. Hatta bağlı kuruluşlara da Genel Kurul yapmamayı tavsiye etmiştir. Binaenaleyh, bu bence kanun anlayışımızın çok değişik olabilmesinden ve bazen çok açık hükümleri bile kaale almadan değişik uygulamalara girişebilme alışkanlığından

İleri gelmektedir. Mahkemeler de tenkit edilmektedir. Mahkemelerin bir çok kararlarının da, kanunun açık hükmüne rağmen, kanuna aykırı olduğu söylenmektedir. İşverenin uygulaması da, İşçi Kuruluşunun uygulaması da. Nitekim biraz önce örneğini verdim. Demokratik kurallara aykırı olamaz diye Anyasa hükmü olmasına rağmen, pekâlâ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunda sadece yayınlandığı ve elimize geçtiği bir olayda kanunun açık lâfzına rağmen, Anayasanın açık lâfzına rağmen, pekâlâ ters bir uygulama olabilmektedir. Bu tabii genel bir sorun. Bunu burda çözümlememize kesin belirli bir formül vermemize elbetteki imkân yoktur. Hepimizin kanuna mümkün olduğu kadar uygun hareket etmemizde, yargı organların, işçi-işveren kuruluşlarının ve ilim adamlarının verdikleri mütalâalarda mümkün olduğu kadar kanuna bağlı bir uygulama yaratma yolunda eğilim göstermeleri ve kendilerini zorlamaları gerekir.

İkinci konu, üyelikten çekilme. Bir noktayı tam açıklığa kavuşturamadım. Bu üyelikten çekilme, genel olarak Toplu Sözleşme yapılsın veya yapılmıyorsa, her halükârda sözkonusu olabilen bir madde niteliğindedir. Halbuki 6. madde, özel bir hali düzenlemektedir. Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında bir Sendikaya üye olup da akit sendikadan daha sonra çekilenlerin hiç birşey ödemedi Toplu Sözleşmeden yararlanmaları ile ilgili bir konudur. Bunu tamamen yekdiğerinden ayırmak gerekir. Bu belirli bir zümre ile ilgilidir. Sadece sözleşmenin yapılması sırasında üye olanlarla. Binaenaleyh, sonradan iş yerine girip daha sonra sendikadan ayrılanlar için elbetteki Toplu Sözleşmeden alehtlak yararlanma diye birşey yoktur, olmayacaktır. Bu da artık açıklığa kavuşmuştur. Ya üyelik aidatı ödiyecektir veya dayanışma aidatı ödemek zorunda kalacaktır. Ben bu konuyu yekdiğerinden ayırıyorum ve Hukuk Genel Kurulunun bu bakımdan, aynı kararını ben de okumuştum. Bununla ilgili olan bir görüşü şeklinde yorumlamıyorum. O sadece Toplu Sözleşmeden yararlanma ile ilgili Bazen bu üye, para ödiyerek, üyelik aidatı ödiyerek yararlanmak zorunda kalır veya dayanışma aidatı. Bazen de sözleşmenin yapılması sırasında idiyse o takdirde hiç birşey ödemedi yararlanabilir. Üç aylık aidat genel bir hükümdür. Öteki sadece özel sözleşmenin yapılması sırasıyla ilgilidir.

Üçüncü nokta; işçi kavramındaki farklılık. Anayasaya aykırı değil mi meselesi. Gerçekten işçi kavramında bir takım farklılıklar var. Hizmet akdine göre çalışanlar denilmesine rağmen, Borçlar Kanununa göre çalışanların durumuyla İş Kanunlarına göre çalışanların durumu farklı olduğu gibi, İş Kanunları arasında da farklılıklar var. Basın İş Kanununa göre çalışan gazetecilerin durumu ayrı. Deniz-İş Kanununa göre çalışan gemicilerin ve bunun dışında kalan 1475 sayılı kanuna göre çalışanların durumu yine ayrı ayrı düzenlenmiş. Bu arada hatta çok az bir sayıyı ifade etmesine rağmen, Basın İş Kanunu gupta edilir bir takım hükümlerle donatılmış. Ve işçi kavramı yönünden çok hizmet akdi hepsinde müşterek. Bu kapsama giren hizmet akdine göre çalışanların elde ettikleri haklar yönünden büyük farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu gerçekten, işçi kavramının bu kadar değişik olması, işçi kavramının belki kavram olarak değil, hizmet akdiyle bağlı olmasına rağmen değişik sektörlerde çalışanların farklı hükümlere tâbi tutulması

TARTIŞMA

üzerinde durulabilecek bir nokta. Yalnız Anayasa yönünden bizce hiç bir farklılık yok. Anayasamızın 46 ve 47. maddeleri, işçilerden bahseder. İşçiler ister Deniz İş Kanununa tâbi olsun, ister Basın İş Kanununa, isterse 1475 sayılı İş Kanununa, hatta isterse Borçlar Kanununa tâbi olsun, yine de Anayasa'nın Sendika özgürlüğü haklarından ve 47. maddedeki Toplu Sözleşme ve grev haklarından yararlanabileceklerdir. Konu sadece ferdi İş Hukuku yönünden önemli. Ama tabii ki o noktadan dahi üzerinde durulması gerekli bir konu. Yoksa Anayasa açısından, Sendika hakkı ve Toplu Sözleşme, grev hakları açısından bütün bu saydığım kanunlara tâbi hizmet akdiyle çalışan kişiler aralarında en ufak bir farklılık gözetilmemiş durumdadır.

Memur - İşçi ayırımı konusunda gelişme var mıdır dediler. Bu soruyu sormalarına teşekkür ederim. Maalesef kanun değişikliklerinde, bir kanun değişikliği tasarısı hariç, bize, daha doğrusu bana her hangi birşey intikal etmiş değildir. Bilmiyorum Üniversitedeki diğer meslektaşlarımız bu işçi-memur ayırımı konusunda kendilerine intikal eden bir tasarısı varsa, gazetelerde okuduğumuz haberler ne dereceye kadar doğrudur, bunu incelemek fırsatını burada hep birlikte bulabiliriz. Bizim de öğrendiklerimiz maalesef diyeceğim, gazetelerde Başbakanın beyanatı, sayın Türk - İş Genel Sekreterinin beyanatı ve gazetecilerin sağdan soldanduyup yazdıklarından ve Çalışma Bakanlığının zaman zaman, zannediyorum bu konuda bir kaç kerre yaptığı konuşmada, bu konu ile ilgili söylediği sözlerden ibaret. Sizlerin dışında ben her hangi bir bilgiye sahip değilim. Eğer konuyu yakından bilen bir arkadaşımız varsa, açıklarlarsa diğer arkadaşlarla birlikte bende çok müteşekkire kalırım.

PTT teknisyenlerinin durumu. Bu guruptakilerin durumundan belki pek farklı değildir. Fakat uygulama tabii çok farklı olabilmekte, şimdi öğrenmiş bulunuyorum. Sosyal Sigorta'dakilerin durumuyla yakından ilgilendiğim için biliyorum. Hiç değilse onlar dâva açmak suretiyle ikramiyelerini alabilmek olanağını elde ettiler. Yüksek Hakem Kurulu bu konuda kendine verilen takdir yetkisini kullandı, bazılarını listeden işçi olarak gösterdi. Listede işçi olarak görünenler de hemen dâva açarak ikramiye haklarını alabilme olanağını elde ettiler. PTT'de çalışan bu durumdakilerinin durumlarını yakından bilmiyorum. Yalnız Sosyal Sigortalar Kurumunda çalışanların da Toplu Sözleşme konusunda, genel olarak arzettiğim sıkıntılarla karşı karşıya olduğunu belirtmek isterim. Her halde PTT'dekilerin de durumu aynıdır. Bir tarafta İşveren durumunda olan bir Kurum, bir tarafta İşçi Sendikası ve bu kanuna göre kurulmuş işçi sendikası, bir takım taleplerde bulunuyor. Kamu kesimindeki diğer işçilerin ve özel kesimdeki işçilerin taleplerini belki çok azını hatta teklif olarak getiriyor. Buna rağmen karşı taraf bunları dahi verebilecek güce sahip olmadığını iddia ediyor. Bütçe kanunları, Kuruluş kanunu v.s. kanunlarla Toplu Sözleşme yapamayacağını veya istenilen şekillerin toplu pazarlık dediğimiz sistemdeki bütün genişliği ile ele alınmayacağını iddia ediyor. Bu üstü kapalı olarak, genel olarak arzettiğim sıkıntılardan biri olmuştur. PTT'de çalışanların durumu ile ilgili maalesef bir gelişmeden haberim yok.

Güçlü sendikalık için görüşüme katılmış olmasını memnuniyetle karşılarım. Kendi başına da tamamen işçi hareketi bırakılmaz. Anayasa çerçevesinde yalnız alınabilecek tedbirlerin mutlaka alınması gereklidir. Anayasanın dışına taşmamak kayıt ve şartıyla. Bunlar arasında saydıklarımın dışında ben bir başka tedbir şu anda düşünebilmiş değilim .Ama belki tartışmalar sırasında başka tedbirler de önerilebilir. Ve ortaya attığım tedbirlerde aklıma gelen tedbirlerin hemen şu anda hepsi oluyor. Bazılarında çok ısrarlı olmamama rağmen tartışma konusu yapabilmek için ortaya atmış bulunmaktayım. Kendilerinin eğer başka tedbirleri varsa, bunları önermelerini ve tartışılmasını sağlamalarını rica ederim.

Bir başka, sonuncu nokta; Ulaşım aynı iş koluna alınabilir mi? Elbette alınabilir. Bunun alınmaması için hiç bir sakınca yoktur. Bu daha çok bizim bünyemize, özelliklerimize göre daha çok teknisyenlerin objektif olarak vereceği karara bağlıdır. Nitekim bir örnek verebilirim. Ben bu ayırmalarda sadece örnek verdim. Hiç bir şekilde tam olarak bu görüşte ısrar ediyorum diyemem. Çünkü iş kollarının özelliklerini bilemem. Mazur görün beni. Fakat pekâlâ teorik olarak mümkündür. Nitekim Almanya'da 16 ya indirebilmek için belki de daha az yapabilmek için. Çok tabii izafi birşey. Ama kamu hizmetleri, taşımacılık ve ulaşım aynı iş kolunda toplanmıştır. Şu halde ulaşım derken bu ulaşımında hem kara, hem hava, hem de deniz ulaşımı sözkonusudur. Bu konuda tabii ki iş kollarının sayısı azaltılırken hangi kustaslar ele alınmalıdır, ne gibi tedbirler alınır ve hangileri birleştirilir? Çok değişik görüşler ortaya atılacaktır. Ama global olarak şunu söylemek isterim; sayıda mutlaka azaltma olmalıdır. Ne kadar azaltılabilirse, o kadar güçlü sendikacılığa doğru bir gidiş sağlanabilir diye düşünüyorum.

Sayın Mustafa Şahin'e de teşekkür ederim. Sorularına geçiyorum. Toplu Sözleşme yetkisinde oylamayı önerdiğime göre çünkü konuşmamızda, bu konu üzerinde daha geniş olarak durmuştum. Bugün tekrar huzurunuzda bu konunun tartışmasına girmek istemiyorum. Yalnız ben çünkü konuşmamda da arzettim. Oylamanın da elbette sakıncaları olacak. Ama bugünkü belgeleme usulünün iflâs etmesi karşısında, İşverenlerin gerçekten yetkili sendikayı bir türlü bilememeleri ve huzursuzluğun işyerinde alabildiğine gitmesi, hatta elinde ilâm olmasına rağmen, kesinleşmiş mahkeme kararı olmasına rağmen, bazı işverenlerimizin bu ilâma rağmen, bir başka Sendika ile Toplu Sözleşme yapma durumunda kalmış olmaları karşısında, yani kanunun belgeleme sisteminin iflâs etmiş olması karşısında, başka bir yol bulamadığım için oylamayı önerdim. Ve sadece benim önerim değil. Bu İş Hukuku çevrelerinde çok yaygın bir kitlenin önerisi, Aynı zamanda işverenlerin zaman zaman başvurduğu bir yol, hatta işçi sendikalarının çok seneler öncesi başvurdukları ve kanunda zorunluk olmadığı için etkili olmıyan bir yol. Mahkemelerin, delillerin tesbiti yoluyla ulaşmak istedikleri bir yol. Yani, bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmış, elbetteki sakıncaları olan, buyurdıkları gibi huzursuzluk olabileceği, şimdiden düşünebildiğimiz, propagandaya müsait olan bir yol. Fakat propaganda, Toplu Sözleşme yapmanın kazanılmasında esasen var. Organizatörleriyle bir işyerine giren bir sendika, yetkiyi alabilmek ve üye kaydedebilmek için esasen propaganda yapıyor. Aynı sakıncalar,

TARTIŞMA

grev oylaması için de sözkonusudur. Fakat grev oylaması Türkiye'de çok iyi uygulanmıştır. Ne işveren tarafından, ne de rakip sendikalar arasında en ufak bir tatsız olaya sebebiyet vermemiştir. Ben grev oylamasına biraz benzeti-yorum. Ve bu sakıncaların teoride düşünüldüğü kadar büyük olacağını tah-min etmiyorum. Aksine yetki uyuşmazlıkların belgeleme sisteminde sahte belgelerin devamlı iddiası karşısında, gerek işverenler, gerekse rakip işçi kuruluşları ve işçiler arasında büyük huzursuzluk olabilmekte ve gerçekten yetkili sendikayı bir türlü uygulamada tesbit etme olanağı gerçekten yetkili sendikayı bir türlü uygulamada tesbit etme olanağı elde edilememektedir. Ben bu yolu daha ehvenişer olarak görüyorum.

İkinci soruları, müdahaleciliğe karşıyız dediler. Mesleki kuruluşlarda mü-dahale olamaz. Anayasanın 46. maddesi, Sendika özgürlüğünün hem müsbet, hem menfi yönünü, hem kurma, hem üye olma, hem de üyelikten ayrılmayı düzenlemiştir dediler. Yalnız bir noktayı sayın Şahin zannediyorum karıştı-rıyorlar. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunu, bizim bildiğimiz işçi - işveren teşekkülü, yani 274 sayılı kanuna giren teşekküllerden değil. O kamu kuruluşu niteliğinde, özel kanuna göre kurulan Barolar gibi, Ticaret Odaları gibi, Sanayi Odaları gibi, üyelerin girmesi zorunlu olan değişik tip-teki tabii teşekküller. O bizim konumuzun tamamen dışında ve daha çok İda-re Hukukunun konusu içerisinde. Aynı yere giren Esnaf ve Küçük Sanatkâr-lar Kanununa göre, o derneğe giren bir kimse veya Sanayi Odasına giren bir kimse, işveren sıfatıyla karşımıza çıkabildiği zaman Anayasa'daki bütün haklarından istifade edebilmek ve işveren Sendikası kurabilmek olanağına sahip olacağından hiç şüphemiz yoktur. Bence bu ikisini ayırt etmek lâzım. Müdahale edilmemesi gerekli bölüm Anayasamızın 46. maddesine göre Sen-dikal alanda kurulmuş olan mesleki kuruluşlarla ilgili kısmıdır. Bunun dı-şındakilerde tamamen kurulma amacı, şekli, İdare Hukukçularının alanına giren değişik kuruluşlar; Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Barolar, Tabib Odaları gibi... Onlar ayrı bir konudur ve üzerinde de çok tartışma yapılan aktüel bir konudur. Yalnız yetkimin dışında olduğu için bu konuda kendile-rine tam yeterli bir açıklamada bulunamayacağım.

Sayın Aydın Akbıyık, Toplu İş Sözleşmesi sona erdikten sonra temsil-cilik de sona erer gibi tebliğde bir ibarenin olduğunu görmüşler. Şu anda inceleyemedim. Ama benim tebliğimde olması gerekli olan, düşündüğüm şey, temsilcilik değil, temsilcilik teminatı sona ererdir. Yani temsilcilik teminatı, Toplu Sözleşme ile kararlaştırılan hususlarda temsilci teminatı veya görev-ler veya her hangi bir temsilcilik konusunda, malûmunuz kanunda her hangi bir temsilciliğin fonksiyonları ile ve diğer hususları ile ilgili hiç birşey yok. Eğer bunlarla ilgili Toplu Sözleşmede bir takım görevler, yetkiler verilmiş-se, Toplu Sözleşme sona erince, bence o kısım, temsilcilerin görevleriyle ilgili kısım, tamamen borçlar Hukukuna ilişkin bir kısım olduğundan o kı-sımlarda artık sona erer diyorum. Bu, bence öyle olması gerekir. Uygulama-da bu konuda bir problem çıkmış değildir. Belki bir yanlış ifade kullanmış olabilirim. Huzurunuzda onu da düzeltmek isterim. Yanlış, yazıda da belki olabilir.

Teminat konusundan çok, benim asıl üzerinde durmak istediğim, temsilcilerin — belki karışık bir anlatım tarzı içerisinde geçmiştir — fonksiyonlarıdır. Temsilcilerin fonksiyonları ile ilgili olarak Toplu Sözleşmede çeşitli hususlar getirilmektedir. Toplu Sözleşme yapan arkadaşlar bilirler. Bunlar Toplu Sözleşme bitince artık sona ermiş sayılırlar şeklindedir. Tabii öteki kısım üzerinde durulmağa değer.

İkincisi, İl Hakem Kurulu işe iade meselesinde neyi inceleyerek konusu. Kendileri uygulamayı çok güzel belirttiler. İl Hakem Kurulu da bilmiyor, neyi inceleyip de işe iade edeceğini. Kanunda da bu konuda çok büyük bir açıklık olduğu, ayrıntı olduğu söylenemez. İş takdiri olarak, Tapkı Yüksek Hakem Kurulunun diğer konuda yaptığı gibi ele alıyor. Bu yetki bana verilmiştir, inceliyor, tarafları dinliyor olayı ele alıyor ve dilerse işine iade ediyor. Eğer değilse talebi reddediyor. Yani gerçekten bu konuda açıklığa kavuşturulması gerekli bazı noktaların bulunduğunu belirtmekte yarar var. Bu soru için de, bizi aydınlatmış olduğu için sayın Akbıyık arkadaşımıza teşekkür ederim.

Sayın Laslo arkadaşımız Lâstik, Kimya ile birleştiriliyor dedi. Bu tabii bir kanun tasarısı değil. Bu sadece bir örnek, Lâstik-ış kolu ile Kimya iş kolunu benim söylememle birleştirilmesi mümkün değil. Ama ben yine başka ülkelerden ve kendime göre yakın bulduğumu hissetmek suretiyle verdiğim örnekler arasında her halde bunu göstermiş bulunuyorum. Yoksa Lâstik'in Kimya İş kolunda yok edilmesi şeklinde birşey düşünmüş değilim. Bu olabilir de. Bu yalnız sayın Laslo arkadaşımızın endişesi olmayacaktır. Birleştirilmesi düşünülen bütün iş kollarında çalışan işçi sendikalarının bu endişe ile ortaya çıkanların menfaatlerine ve içinde buldukları duruma ters düşecektir. Onun için de üst kuruluşların bu konuda büyük çabası olması gerekir. Üst Kuruluşların bu konuda yapıcı olarak bu görüşü benimsemeleri halinde, alt teşekkülleri, yani üyelerini teskin ederek bu birleşmeyi sağlayıcı harekete geçmeleri gerekir. Aksi takdirde kolay, kolay bu görüşün gerçekleşmesine imkân yoktur.

7 kişi ve organların teşekkülü edememesi sorununa gelince; dediler ki, Yönetim Kurulu, genel kurul dışından da seçilebilir. Yani, Genel Kurul dışından derken ben birşeyi anlayamıyorum. Yani, Genel Kurul dışından, üyeler dışından mı seçilebilir? Doğrusu bir ara kendileri bahsettiği için şimdi hatırlıyorum. Ben biraz tabii yadırgıyorum. Medeni Hukukçu değilim. Dernekler Kanunu ve Medeni Kanununun bu konudaki hükümlerini yorumlayacak kadar kendimi yetkili göremiyorum. Ama bana biraz ters geliyor. Yani üye olmıyan, üyelikle hiç bir ilişkisi olmıyan bir kimsenin yönetim kuruluna gelip, orada kanunun verdiği görevleri yapabilmesi! Kanunda belki tam açık hüküm bulamadığımı söylüyor. Bana biraz ters düşüyor. Yani mutlaka Yönetim Kurulunun Genel Kurul arasından seçileceği şeklindeki bir görüş bana daha uygun geliyor. Hiç değilse üyeler arasında, yani Genel Kurulu teşkil eden üyeler arasından seçileceği yolundaki görüş bana daha uygun geliyor. Ama pekâla aksi görüşü savunacak arkadaşlarımız, Haydi bey arkadaşımız gibi çıkabilir. Bu konuda da elbette tartışma yapılmasında yarar vardır.

TARTIŞMA

Sayın Sabri Acar, iş kolu esaslı yararlı ama, sendika temsilciliği bu konuda iş kolu esasına göre kurulmuş sendikalarda bir garip durum yaratıyor. Ve hatta bununla da yetinmediler mahalli liderler, Sendikanın izleyeceği genel politikaya aykırı bir tutum içinde ortaya çıkabiliyorlar. Bu bakımdan, iş kolu düzeyine göre kurulmuş olan Sendikaların da bir sakıncası ortaya çıkmıyor mu dediler. Bunu karşılaştırırken ister istemez Federasyonlarla bir karşılaştırmasını yapacağız. Bu buyurdıkları sakıncalar, Federasyonlarda çok daha büyüktür. Federasyonlarda bunun sakıncaları, mahalli liderlerle olan sakıncalar, tüzüklerle bir kerre ayrılmıştır. Hiç bir şekilde bu konuda Federasyonun yetkilileri ile Federasyona üye sendikaların yetkilileri arasında tüzük hükümlerine göre çok daha büyük görüş farklılıkları ortaya çıkabileceğini çok kısa olarak arzettim. Şayet Sabri beyin söylemek istedikleri, iş kolu düzeyinde kurulan sendikaya nazaran, işyeri düzeyinde kurulu sendikanın bu yönden daha yararlı olduğu ise, zaten bünyesi itibariyle böyle bir sonuç ortaya çıkıyor. İşyerinde çalışan işçilerin ve bütün organlarını kendilerinin idare ettiği yerlerde temsilci ile büyük ölçüde tabii bir söz hakkı olamayacağına göre, aralarında ister istemez bir birlik ve beraberlik olacaktır. Ama önerimin üzerinde en çok durduğum konulardan biri, işyeri düzeyindeki sendikaların yararlı olamayacağı bulunduğu için böyle bir sakınca doğuyor, doğabiliyor. Özellikle zayıf liderler idaresindeki sendikalarda diye bu sakıncayı hâkim duruma getirerek, ağırlık vererek bu önerimden tabii vazgeçmek niyetinde değilim. Gerçekten, ana problem önemlidir. Sendika liderleriyle, Sendika Genel Merkezi ile Şubeler arasında veya şubelerle temsilciler arasında veya temsilcileri Sendika Genel Merkezi arasında uygulamada büyük görüş farklılıkları zaman zaman çıkabilmektedir. Bunun sebebi Sendikanın kuruluşundan te türünden çok, Sendika Temsilciliğinin bünyesinde biraz aramak gerekir. Bizde Sendika temsilciliğinin kanunda hangi amaçla kurulduğu pek açık ve seçik olarak belli değildir. Yönetime katılma amacıyla ise, o takdirde büyük eleştirilere uğrayabilecektir. Sendikaların yönetime doğrudan doğruya katılması, yani temsilciler kanalıyla katılması değil, işçilerin yönetime katılması belki bir tez olarak ortaya çıkabilecektir. O takdirde bunun anlam taşımayacağı öne sürülecektir. Yok bu yönetime katılma dışında bir takım görevler, fonksiyonlar düşüyorsa, bunu da sendikanın tüzüğü ile, temsilcileriyle olan ilişkilerinde düzelterek, onlara belirli görevler vermesi, hatta Toplu Sözleşmelerde gördüğümüz gibi bir takım sınırlamalar yapması ve onlara güçlü sendikacılık dediğimiz, gerçekten güçlü sendika ise, onlara ağır basmasıyla, yani fiili durumlarla ilgili olarak görüşüm. Bu tabii ki her zaman uygulamada tartışılacak bir konudur.

Bu arada Toplu Sözleşme müzakerelerine temsilcilerin de katıldığı, bir kaç temsilci veya tüm temsilcilerin katıldığı, hatta aralarında görüş ayrılığı olduğu bir vakıa. Bazı sendikalarda daha çok ortaya çıkıyor. Bazılarında daha az. Ben bunu temsilci ile sendika arasındaki bir sorun olarak görüyorum. Belki tam güçlü sendikacılığın kurulamamış olmasında aramak gerekir. Yoksa bunu mesleki teşekkül türlerine bağlamak bence mümkün değil. Mesleki teşekkül türleriyle ifade etmek mümkün değil. Ben bunu arzetmeye çalıştım. Bilmem daha açıklayıcı olabilirdi mi? Çok teşekkür ederim efendim.

Haydar ÖZÖĞRETMEN — Sayın hocamıza teşekkürle sözüme başlayacağım. Ve ayrıca da bazı konuları konuşma sırasına göre, şahsi görüşlerim olarak da ifade edeceğim. Bunlardan bir tanesi, sayın hocamızın vermiş olduğu, Sendika rakamlarındaki fazlalık. Her yerde aynı şekilde dile getirildiği için ben bu rakamın sıhhatli olmadığını şu şekliyle ifade edeceğim: Gerek Sendikalar Kanununda, gerekse Dernekler Kanununda, Teftişle ilgili madde bulunmakta. Sendikaların bir teftiş yolu ve bir de birleşme şekliyle kaydının silineceği hükmü yer almakta, buna rağmen gerek Dernekler Kanununda, gerekse Sendikalar Kanununda Medeni Kanunun 70. maddesinde belirtilen münfesih durum, hiç bir suretle açıklığa kavuşmamış bulunmakta. Bundan dolayı da bilhassa bizim iş kolumuzda, Şeker - İş kolunda, beş sene evvelden münfesih duruma düşmüş, bütün üyesi bize geçmiş, altı tane sendika halâ yaşıyor durumda görünmektedir. Bundan dolayı bu rakamların fazla olacağı görüşü içerisindeyim.

Cemiyetler Kanunu hakkındaki hocamızın ileriye sürdükleri bir çok noktalara aynen iştirak etmemek elde değil. Bunun nedenlerini yine hocamızın da ifadesiyle ve bizim de görüşümüzle, yasama organının bazı konularda hassasiyet göstermemesi şekliyle nitelendirirsem her halde büyük birşey söylememiş olurum. Çünkü, 1317 sayılı kanun çıkmış, Sendikalı işçinin tarifini yapmış, 15 gün sonra çıkan 1327 sayılı kanun ise bazı maddeleriyle 1317 de getirilen kesin hükmü açık veya hatta diyebilirim ki biraz da kapalı şekliyle ortadan kaldırmış durumdadır. Bu kime yaramıştır? Ne uygulananlara yaramıştır, ne de Sosyo-ekonomik bünyeye yaramıştır. Ben ufak bir misal vereceğim. İntibaklarla ilgili husus, benim sanayimde, gerek ihtisasa, gerekse yetkiye ve gerek hükümlülüğe tam mânasiyle aykırı bir durum getirmiş, bir odacıyı, Fabrika Müdüründen bin lira fazla ücret alır hale getirmiştir. Bu tam mânasiyle sanayi içerisindeki kargaşalığa da sebebiyet vermiştir ki, bunları daha fazlasıyla genişletebiliriz.

Yine Sendikalar Kanununun, 1317 sayılı kanundaki, bazı hükümlerin Anayasa mahkemesinden iptali de bünyeye göre çelişkiler meydana getirmiştir. Bunun üzerinde pek fazla durmamakla beraber, sayın hocamın ifade etmiş olduğu, bir şahsın kuruluşa üye olmasında karar verme durumunu ortadan kaldırmış, bunun aksine ise Anayasa'nın bu kararını sonradan gelen Dernekler Kanunu hiç nazarı itibare almamış, orada bir derneğe üye olabilmek için müracaata, o derneğin yetkili kurulunun bir ay içerisinde cevap verme meselesini getirmiş ve benim görüşümce, istek red veya kabul müessesesi burada tekrar, hâliyle yaşamıştır. Bu duruma da bir çelişkiler manzumesi diyebileceğim.

Bugünkü Cemiyetler Kanunu, mer'i kanunlarla ve Anayasa'ya da kendi görüşüme göre aykırılıklar getirmektedir. Bunların başında yine seyahat hürriyetine de dokunulmaktadır burada. Bir şahıs Nice veya Cannes'a istediği şekilde gidebilirde, Cemiyetler Kanununa göre bir Sendika bir kuruluş, kendi üyelerini veyahut da yöneticilerini dışardaki bir teşkilatla temasa göndermek istediği zaman, izin almak mecburiyetinde; özel surette izin almak mecburiyetinde bırakılır. Bu durum hem seyahat hürriyetini kısıtlamakta hem de sendikaların çeşitli ilişkilerle daha güzel bir şekilde bilgi edinme, görüş kazanmasına da engel olmaktadır.

TARTIŞMA

Sayın Hocamızın bir noktası var ki, Türkiye Şeker Sanayiinin, Şeker Sanayii olarak iş kollarında yer almasının Gıda içerisinde birleşmesini ileri sürmüştü. Bugünkü durumda, hatta dünyanın bir çok yerlerinde hocamın bu görüşüne aynen uyulmaktadır. Fakat, bilhassa şöyle bir nokta vardır ki, Şeker endüstrisi, özelliği itibariyle diğer endüstriyel sektörden apayrı özellikler taşımaktadır. Bugünkü haliyle böyle bir birleşmeyi ben şu şekilde tâbir edeceğim: bir şişe içerisinde konan zeytinyağı ve su nasıl birleşirse, bugünkü Türkiye Şeker İş kolu diğer kollarla aynı şekilde birleşir. Bir birleşme olur, şişede bulunurlar ama, yine ayrı birer çizgi halinde kendilerini gösterirler.

Sendika enflasyonunun sebepleri liderler arasındaki bazı şahsi çekişmelerin sonucu olarak ifade edildi. Doğrudur ama ben biraz da sendika enflasyonunun 23. maddeden de doğduğu kanısındayım. 23. Maddedeki üyelik aidatının kesilmesi, ölçülere bağlanmış. Fakat hiç bir surette buradaki dörtte birlik, üçte birlik konusu kesinliğe kavuşmamıştır. İşveren isterse bu kısıtlara uyar, isterse uymaz. Bugüne kadar gelen tatbikat da şudur ki; 2000 kişilik bir yerde 20 tane üyeye sahip bir sendikanın dahi İşverenlerimiz Çekof sistemiyle aidatını kesmekte ısrar etmişlerdir. Bunun neticesinde karşiki sendikanın yıpratılması konusu her halde bende bir düşünce olarak yer almıştır diyebileceğiz, çünkü misaller sayılamayacak kadar fazla. Bırakalım bunu özel sektörde, devlet sektöründe bile halâ bu usul câridir.

Yalnız Hocamın Toplu Sözleşme ile Toplu Sözleşme yapan sendikanın Çekof sisteminden yararlanması konusunda birleşiyorum. Bir nokta var ki oranın açıklığa kavuşturulmasını rica edeceğim. Toplu Sözleşme yapılabilmesi için teşkilatlanmak, üyeye sahip olmak, ondan sonra temsil ve yetki meselesinin konuşulması geldiğine göre, ilk kuruluştaki sendikaların Toplu Sözleşme kadar olan dönem içerisindeki aidat sistemini ne şekilde düşüncük gerekir? Bir oran, yine Hocamız düşünür mü bu hususta da? Benim izahatım ve sorum bundan ibaret. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK — Sayın Haydar Özöğretmen'in sonunda bir sorusu ortaya çıktı. Yalnız bu arada bir yanlışlık olmaması için bir hususu açıklığa kavuşturmak gerekir. Bir benzerlik, dörtlü kısıta, işveren isterse uyar, istemezse uymaz diye birşey yok tabii. 23. maddeye göre eğer böyle bir uyuşmazlık çıkarsa, önce Bölge Çalışma Müdürlüğüne gidilir, daha sonra da bunun kararına karşı mahkemeye gidip kesin kararı almak mümkün. Yani, bu tamamen işverenin 1/4'ü kendi istediği şekilde düzenlemesi şeklinde anlaşılacak lâzım gelir.

İkinci husus, asıl önemli olarak, soru olarak ortaya attıkları husus, Toplu Sözleşme yapan Sendikaya Çekof sistemiyle aidat kesintisinin verilmesi güzel derler. Yalnız Toplu Sözleşmeyi yapmak için bir sendikanın önce hareket haline geçmesi lâzım, güçlenmesi lâzım. Onun için eğer hareket noktası bu olursa, bütün Sendikalara Toplu Sözleşme yapılmadan önce, herkese tanımak gerekir. O zaman da 1/4'lük hususu da reddetmek ve sendika dilediği listeyi verdiği zaman herkese kesinti yapma imkânı tanımak şeklinde bir sonuca varmak gerekir ki, bir yerde kesip atmamak lâzımdır.

Benim ana görüşümün Çekof sistemini mümkün olduğu ölçüde kısıtlamak yolunda olduğunu arzetmiştim. 1/4'lüğü kaldırması, onun yerine hiç değilse birşey ihraz etmiş, bir yetki kazanmış olan sendikaya bunun tanınması veya Toplu Sözleşme yapan Sendikaya tanınması yolunda idi. Tabii bütün görüşler tartışılabilir. Ben tekrar görüşümü bu vesile ile arzetmiş oluyorum. Teşekkür ederim.

Sedat AĞRALI — Efendim, sayın konuşmacı Prof. Çelik beyin hakikaten önerilerinden ve hazırladıkları tebliğlerden son derece istifa ettik. Ancak bazı noktalar var ki, Türk Sendikacılığının gerek işçi, gerekse işveren açısından on yıllık uygulama sırasında büyük önem ifade ediyor. Ve tatbikatta, teori ile bazı ahvalde çatışma halinde oluyor. Bence bu seminerde şu veya bu kuruluşların değil, sadece Türk Sendikacılığının gelişimi açısından, meseleyi ele almakta büyük yarar vardır. O bakımdan konuşmalarımızda ben de dahil olmak üzere, mutlaka çok yukarda, tarafsız, hakikaten bir yaraya çare bulmak, tedavi imkanı bulmak, yahut da bir seçim sonrası kurulacak olan parlamentoda yeniden ele alınacak kanunlarda onlara ışık tutucu bazı fikirleri elbirliği ile dile getirmenin çarelerini hiç olmazsa burada fikir olarak bulmak yollarını aramalıyız, kanaatindiyim. Ben sözümü bu şekilde değerlendirmek istiyorum. O bakımdan konuşmalarım şu veya bu kuruluşların açısından değerlendirilmemelidir. Kendim de bir sendika üyesiyim ama, ben burada sadece ve sadece ciddi bir on yıllık uygulamadan sonra ciddi bir tartışmada en iyi noktayı bulmanın gerekleri içinde, yanlış veya doğru, görüşlerimizi dile getirmek ve sayın Hocamızın da bundan sonra bize işaret edeceği noktaları benimsemek gibi bir duruma gelmeyi temenni etmekteyiz.

Evvelâ, bence konuyu şöyle ele almak lâzım: 10 yıllık bir uygulama dönemi var. 1961 Anayasası ile kişiye bağlı, temel hak ve hürriyetler, en engin şekilde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına veriliyor. Bunun içinde. Toplu Sözleşme, Grev, Sendika kurma ve kurdurma gibi, lokavt gibi haklar en geniş şekilde tanınıyor. 1960'dan evvel bir Türkiye var. Meseleyi buradan alırsak, gerek Türk Sendikacılığının güçlenmesi, gerek işçi hareketlerinin hangi noktada olduğu, gerekse siyasi otoritelerin ne gibi bir tutum içinde olduğunu daha iyi şekilde vaz'eder, kanun açısından da bunları değerlendirmek daha sıhhatli olabilir kanısındayım. 10 yıl evvelki Türkiye, sosyal hareketlere kapalı ve Üniversitesiyle, Basınıyla, tüm siyasi partileriyle bu meseleye ciddi şekilde eğilememiş, gerekleri dolayısıyla, ortamı dolayısıyla eğilememiş ve ondan sonra birden bire Türkiye'de işçi hareketlerine, sosyal hareketlere, işveren hareketlerine ciddi bir eğilme başlamıştır. Şu- raya lâfi getirmek istiyorum; bir İş Kolları yönetmeliğinde aksaklıklar, eksiklikler var ise, Türkiye'de biçim bakımından, Sendikaların kuruluşunun biçimi bakımından bir takım yanlışlıklar, yetersizlikler, hatta iç bünye içinde tasvip etmiyeceğimiz hareket var ise, bunun sorumlusunu sadece Türk işçisine, yine İşveren kuruluşlarının içinde rahatsızlıklar var ise, sadece İşverene yüklemek, benim kanaatimce biraz insafsızlık olur. Şunu demek istiyorum: Türkiye'de bu anayasal hak kabul edildikten sonra işçiler el yordamiyle, o günkü tecrübelerine dayanarak ondan evvelki baskıdan kurtul-

TARTIŞMA

manın, yeni haklara sahip olmanın imkânları içinde teşkilatlanma yoluna düştüler. Sendikacı arkadaşlarımızın iyi hatırlayacakları gibi Avrupa'da araştırmalar yapıldı, bir takım mütehassıslar getirildi. Ve bundan biz DGB dediğimiz Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu örneğini benimsedik. Nitekim, bununla ilgili kurulan komisyon, ilk önce 27 işkolunda Türkiye'de bir işkolları yönetmeliğini öngördü. Bakanlıkta yapılan temaslardan sonra bu, hatırladığıma göre 32 olarak kaldı. Bundan sonra da bunlar arasında ilişkiler kuruldu. Sayın Profesör, konuşmaları sırasında, ilişkilerinde rahatsızlıklara da temas etmelerini bekledim. Ancak tabii ki kendileri tatbikatın içinde değillerdir, bendeniz de değilim ama, uzaktan izleyen bir insan olarak elbette ki, bu işkolları yönetmeliğinin çıktığı andan bugüne kadar ben sayısını bilmiyorum, herhalde yetkili arkadaşlarım benden çok daha iyi bileceklerdir ama, yalnız son olarak ikişer ay süreyle iki kere değişmiştir benim bildiğim kadariyle. Bundan, herşeyden önce şunu ifade etmek isterim; Türkiye'de bu kanunlar, tatbikat kanunları verildiği sırada, endüstriyel gelişim dikkate alınmamıştır. Bilimsel açıdan değerlendirilmemiştir. Kimseyi suçlayamayız. Kimse bize ışık tutmadı. Biz ne yaptık? Basın olarak yoktuk! Üniversite de yoktu! Ondan sonra çıktı. Sayın Hocam Kutal bana serzenişte bulundular. Ben halbuki serzenişte bulunmamıştım. Kendileri dediler ki, serzenişte bulundunuz. Ben yine aynı fikirde ısrar ediyorum. Kat'iyen Üniversiteyi kötülemek anlamında demiyorum. Basını da dahil ediyorum, bütün müesseseleri de dahil ediyorum. O bakımdan eğer aksaklıklar, eksiklikler, rahatsızlıklar varsa, başlangıçta ışık tutulmadığındandır. Örnekler alındı. Dendi ki, Almanya'da ne var? 16, halbuki 32 yapalım dendi. Acaba İngiltere'de teşkilatlanma tetkik edilmedi mi? Edildi. İsveç'te teşkilatlanma tetkik olunmadı mı, olundu. Bugün bir münakaşa içindeyiz. Bir millî tipte sendikacılık, Federasyon, hatta Anayasamızda saklı olmasına rağmen birlik kalkmıştır. Asla bunun savunması içinde değilim. Ama Anayasa'da bir hak olarak durmaktadır. Nitekim tartışmaları gazete sütunlarında çok kere gördük. Üniversitelerde gördük... Ancak bence esas prensipten hareket etmek lâzımdır. Gaye, işçiye en iyi hizmeti verebilmektir. İşveren sendikasının da en iyi hizmeti işverene verebilmesidir. Şu halde şekil değil, evvelâ hizmet önemlidir. Meseleyi bu yönden ele almak lâzım. O bakımdan ben diyorum ki, asla millî sendikacılık veya Federasyonculuk gibi bir çatışmanın içine girmeden, Türkiye'de on yıllık tatbikat içinde çok kötü millî sendikacılık örnekleri verildiği gibi, çok iyi Federasyon örnekleri verilmiş, bazı işkollarında bunlar başarıya ulaşmış, bazı işkollarında ulaşamamış. Hatta hatta bunların büyük örgütlerin dışında kalan, Türkiye'de her ne kadar 200 bin varsa da benim yaptığım bir araştırmaya göre 400 - 500 bin civarına varan içlerinde kuvvetli, işçisine hizmeti götüren sendikacılık da oturmuştur. Bunu sadece bir umumî, kuş bakışı değerlendirmek bakımından söylüyorum. Burada teferruata girmeden, sonra gireceğiz. Çünkü Hocamız, bir yönetmeliklerden bahsetti ve kanunlarda yönetmeliğe hiç olmazsa ışık tutacak bazı sarahatlerin getirilmesinden bahsetti. Elbette Türkiye'de büyük aşama yapıldı Sendikacılıkta. Bu imkânlar sağlandı. Arkadaşlarımız büyük gayretler gösterdiler. Bunu inkâra imkân yoktur. Ama rahatsızlıklar da ona oranla arttı ve artmaktadır da.

Şimdi tek sendikaya mı gitmeli, çok sendikaya mı gitmeli? İngiltere misalini alalım.. İngiltere'de Federatif sistem hakimdir. 9,5 milyon işçisiyle bu kuruluş temsil edilmekte ve İngiltere'de bir iktidarı devirecek kadar güçlülüğünü ortaya koymuştur. Hatta hatta kendi Başvekiline karşı çıkmış, en ağır sözleri söylemiştir. Burada misal şu; lokal sendikalar çok kuvvetli olmuştur. Ancak lokal sendika savunması değil, örneklerden biri İngiltere'nin şartlarına uyuyor. Nitekim Dok İşçilerinin lokal sendikaları kendi federatif sistemleri içinde, ama organik bağlarla sıkı sıkıya bağlı ve prensiplere bağlı en güzel hareketleri yapmışlardır. Başarılı görevler yapmışlardır. Gelelim İsveç sendikacılığına, beyaz yakalılarla mavi yakalıların, hele hele beyaz yakalıların dünyada tek örnek oldukları kamu, özel kuruluşların bir orada temsil edildikleri sendikalar, her federasyonda, dünyada başarılmayacak işleri başarmışlardır. Bugün aldıkları ücret zamları, dayanışmaları doktoru, hakimi herşeyi dahil örnektir. Şu halde, bunlar da işyeri sendikaları.

Şimdi bütün bunları söylemekten maksadım şu; Türkiye'de üniteler olarak — küçük, orta, büyük. — işletmeler vardır. Türkiye'nin ekonomik yapısı budur. Elbiseler ayrı ayrı Batı'da. Bu elbiselerin herhangi birini bize giydirmek mümkün değildir. Şu halde bizdeki maharet ne olacaktır? Üçlü trioda. İşçi - İşveren - Hükümet, hangi anlamda alırsanız siyasi otorite, hangi anlamda alırsanız alın, bunlar arasında müşterek, Türkiye'ye göre hukuk açısından da bir değerlendirmeye gitmek lâzımdır. Tek sendika mı? Hayır. Dünyanın kuruluşunda daima rekabet mevcuttur. İnsanlar arasında da rekabet mevcuttur. Mutlaka hizmet edenlerle bir emsal olmalıdır ki, kıyaslama mümkün olsun. Hizmet eden kim, etmeyen kim? Birden ziyade olsun, ama enflasyon olmasın. İşte onun şartları iyi konmamıştır. 9. maddede, 1317'de onun şartlarını iyi koymamıştır. Kime göre olacaktır? Türkiye'de bütün teşkilâtını tamamlamamış, sadece bir yerde beş bini, on bini almış şu veya bu işçi kuruluşunun bütün küçük ünitelerinde hiç bir katkısı olmadığı halde, delegelerini oradan getireceği hesabı içinde, yapacağı hizmet hiç önemli değildir. Çok sayıda üyeyi temsil eden Sendikanın güçlü olduğu inancında değilim. Tatbikatta bunu göstermiştir. Çok sayıda olan, fakat işçilerini bilinçlendirememiş, eğitememiş, ona eğilememiş, işçinin yönetimine, sendika içi demokrasisine hakim olamadığı, denetleyemediği ve tamamen sevk ve idarede hakikaten genel prensiplerini uygulayamadığı sendikalar muvaffak olamamışlardır. Buna inançlı değilim. O bakımdan sadece rakamla ifade edilen, yahut da yalnız mali kaynak bakımından çok güçlü, ister işveren, ister işçi sendikası olsun, benim anlayışım içinde güçlü kelimesini alamaz. Mutlaka gücünü, esas sahibi olan işçiden alacak. İşveren ise işverenden alacak. Tabandaki işverenden, tabandaki işçiden alacak.

Şu halde hence iki sistemin de en mühim tarafı, bünye içinde işçinin, bizzat sendikanın biçimi ve şekli ne olursa olsun, ona sahip çıkmasıdır. İşte bu organik bağlardaki kopukluk, milli sendikacılığımız aslında tek kasa, tek kafa ifade eder ama, tek kafa, tek kasa birliği elbette güzel bir prensip. Ama bunu çok güzel uygulayanlar var. İftihar edilecek şekilde netice alanlar var. Ama bir de bakıyorsunuz ki federatif sistem hiç kalıyor.

TARTIŞMA

Nasıl kalıyor? Kuruluşlar, ona bağlı şubeler, yüzde 50-60 gelirlerinin bir kısmını kendileri zapt ediyor. Bir kısmına bakıyorsunuz, oradaki mahalde Türkiye dağıntıdır coğrafi bakımdan. İdare yönünden değişiktir. Bunu hepimiz biliriz. İdari yönden de değişiktir. Tarihi yönden de değişiktir, örf ve âdet yönünden de değişiktir. Yaşama seviyesi bakımından da değişiktir. Bakıyorsunuz ki, oradaki iş, merkezden her zaman için mümkün değil. Bilhassa bürokrasinin girdiği Türk sendikacılığında. Büyük çapta girdiği Türk sendikacılığında. Artık tabandaki birinci işçi ile yukarıdaki yönetici arasında irtibat kopmuştur, kopmaktadır. Bunu iyi işletenler de vardır. Asla burada Türk sendikacılığının taksimatını yapmıyoruz. Şu halde, ben sadece bir tipin üzerinde mutlaka katı olarak ısrar etmiyelim. Bunu belki bana sual tevcih edenler sonunda sorabilir. Kardeşim, sen böyle söylüyorsun ama, on yıl evvel nerdeydin? On yıl evvel milli sendikacılıkta idik. Biz de öyle istedik. Ama yalnız şu veya kat'iyen federasyon, birlik, hepsi hizmetlerini yapıp geçmiştir. Ancak biz, eksik ve aksak gördüğümüz noktalar var ise, bunda ısrar etmiyelim. Ve getireceğimiz sonuçlar Türkiye'deki gelişmeye mutlaka katkıda bulunsun.

İkinci nokta : Türkiye'de benim görebildiğim kadar şöyle de bir durum var. Sendikaların mücadeleleri, işkollarının bilhassa politik sendika ve işveren kuruluşlarının baskılarıyla zaman zaman değişmesinden yahut birbirini yok'edemiyen, birbirini, işçiyi bilinçlendirmek suretiyle kendisine katamayanların baskısıyla işkolları yönetmeliği kısmen değişmektedir. Burada şunu demek istiyorum: Bütün raporları açın, ister işveren, ister işçi sendikalarının raporlarını açın. Hepsinde bütün şikayetler işkolları yönetmeliğinden. Bir bakarsınız Gıda-İş'le Tütün'ü aynı yerde görürsünüz. Keza demin arkadaşlarımızın saydığı gibi, Petrol'le bilmem Kimya'yı aynı yerde görürsünüz. Kat'iyen bunların detayına girmek istemiyorum. Hatta bazı işkolları vardır ki, bu işkollarının sendikası dahi mevcut değildir. Yoktur, yapamamıştır. Çünkü, yanlışlıklar da yapılmıştır. Türkiye'nin ekonomisine, Türkiye'nin endüstrileşmesine uygun biçimde değil. Dünyadan normlar alınmıştır. O normlardan hangisi uygun görülürse, kim ağır basmışsa o ona sahip çıkmıştır. Şu halde yeni baştan bir reforma ihtiyaç vardır.

İlişki, benim anlamadığım bir konudur. Ya işkolu vardır, ilişki ne demek? Türk sanayileşmesinin bir gidişi vardır, bir yapısı vardır, bir istihdamı vardır. İstihdama göre bir işkolu çıkar meydana.

Gelelim bir noktaya daha. Sendika'da, işçinin yönetime iştiraki diyorum ben ona. Sendika'da işçinin yönetime iştiraki, bir anlamda bazı yazarlar, bazı sayın Profesörler de sendika içi demokrasi diyorlar. Ben şunu kasdetmek istiyorum; zaten işçiler belirli bir eğitim seviyesine erişirse, mutlaka sendikaya sahip olacaklardır. Türk Sendikacılığında maalesef 1317 sayılı kanun tadil edilirken; 274, 1317 ile, üzülerek ifade etmek isterim ki, Türkiye'nin iki tane büyük Konfederasyonu 14. maddenin (K) fıkrasının 3. bendindeki işçi eğitiminin %5 asgari haddinden daha yukarı götürülmesine gayret etmemişlerdir. Her ikisi de.

Yine benim anlayamadığım bir nokta, 1317 sayılı kanunda yine üyeleri

İçin kooperatifler kurar ve gelirlerinin bir sendika gelirlerinin % 30'unu sınaî ve iktisadî yatırımlara tahsis eder. Elbette çok güzel birşey. Türk Sendikacılığının güçlenmemesini isteyen kim var? Hele çalışan insanlar olarak... Elbette var. Ancak Konfederasyondan müsaade almak, hangi Konfederasyondan olursa olsun, suretiyle olacaktır. O da çok güzel. Ben sendikayım, soruyorum: Türkiye'nin ortamı içinde konuşuyoruz. Batı örneği beni fazlasiyle ilgilendirmiyor. Ben Batıda yaşamıyorum. Türkiye'de yaşıyorum. Oradan ancak kendime faydalı olan yönlerini alacağım. Soruyorum size; Türkiye'nin bugün enflasyonist gidişi içinde ve ticaret hayatının dalgalanmaları içinde, belki de yarın, belki de öbür gün, temenni etmeyiz ama, herhalde iyiye gidişi iddiası pek kuvvetli olamıyor. Böyle bir yerde tüccarlık, ticaret, sanayi yatırımlarının rizikosunu kim yüklenecektir? İşçi parasının bir kuruşu dahi çok mühimdir. Riziko kabul etmez. Ticaret yapılmaz. Şu halde, bir yatırıma girdik. Diyelim ki herhangi bir işletmenin hisse senetlerini aldık. Üç gün sonra iflas etti. Dediler ki bize, Konfederasyondan da müsaade aldık, —mutlaka arkadaşlarımızın iyiniyet içinde bulunduğundan şimdi için pek şüphe yok— hizmetleri geçmiş, sicilleri tarihe geçmiş arkadaşlardır. Bunu kimse Türkiye'de inkar edemez. Çünkü, hakikaten bunları adım almışlardır. Bu ihtimaller içinde bu yatırımlar yapıldı. Bir sene sonra ben Sendika başkanım. Bir yatırıma girdim, iflas ettim. Olmadı, iş gitmedi konkordatoya oturdular, gitti. Bana kim ne diyebilir? Ancak beni seçmemek gibi bir durumla cezalandırabilirler. Şu halde, bence mutlaka yatırımlara sendikalar gitmelidir. %30, isterse %40 olsun. Ancak. Bunun planlaması, bunun planın öngördüğü hedeflere göre, boşluk var ise o alanlara kaydırılması ve yatırılması gibi bir sistem düşünülmeli. Ve bunun içinde —elbette ki, ben bunun bir teknik araştırması içinde değilim— daha bağımsız, siyasi etkilere âri, bir kuruluşun bu işte vazife görmesi, herhalde yerinde olur.

Şu noktayı ifade etmek isterim ki; Türkiye'de Sendika ana tüzüklerine, sayın Profesör değindi. Ama doğrusunu söylemek gerekirse fazla derinliğine girmediler. Ben girmek istiyorum. Büyük rahatsızlıklar burada var. 10 bin kişilik, 60 bin kişilik, 70 bin kişilik bir işçi kuruluşunun 70 kişi ile, 100 kişiyle ve tüzüklerde belirtildiği gibi, hele benim anlayamadığım, anlamak da istemediğim Türkiye'de çok tartışılan tabii delegelik. Delegelik vekaleten verilmez ama, biz ona tabii delegelik diyoruz ki, tabii delegeliğin başlangıcını benden iyi herkes biliyor burada. Bunun tartışması halâ da sürüyor. Çünkü, biz cemiyet değiliz, dernek değiliz. Son derece bambaşka, sosyal ve ekonomik haklarımızı savunacağımız yurttaş olarak, haklarımızı savunacağımız bir örgüt içindeyiz. Burada imtiyazlar, burada öncelikler mümkün değildir. Kanunda, benim anlayışına göre, Anayasa'ya da aykırılık vardır. Ancak şöyle; kanun oraya sarahat getirmemiş, sadece delegelikten bahsetmiştir sayın Profesörün de ifade ettiği gibi. Yalnız vekalet verilemez demıştır. Ama bunu biraz açmak lâzım.

Sonra nisaplar. Bence nisapların da kat sayılarla tesbiti kanunda mümkündür. Yani delegelik rakamlara göre kat sayılarla mevcuttur. Giderler: Hani giderler? Yönetim giderleri. Yani profesyonel kadroların ve tüm

TARTIŞMA

organizasyonun. Yalnız bu söylediklerim İşçi Sendikalarına ait değildir. İşveren sendikalarına da aittir. Tüm yönetim giderlerinin de gelire uygun kat-sayılarla şekillendirilmesinde zannediyorum ki her hangi bir sakınca yok.

Efendim, ben konuşmama başlarken de şunu söylemek istedim; ben şu veya bu şekilde bir kuruluşun, yahut her hangi bir işveren kuruluşunun, yahut işçi kuruluşunun görüşleri içinde olmak zorunda değilim. Ben ancak kanun-da aksak, eksik görülen, uygulama sırasında görülen noktaları işaret etmek amacıyla: 1— Ana tüzüklere belirli sarahat verilmesi bakımından, farklılık-ların, ayrıcalıkların kaldırılması bakımından bazı ana hatların getirilmesine bugün ihtiyaç olduğu kanaatindeyim. 2— Aidat müessesesinde; aidat mües-sesinde 1/4 gibi kanunda yeralan rakamın -ki sendika enflasyonist gidişini zannediyorum Sendikacı arkadaşlarım kabul edeceklerdir. Bunun kaldırıla-rak hiç olmazsa salt çoğunluğu, yarıdan bir fazlayı orada temin eden, —zan-nediyorum Mustafa Şahin bey arkadaşım da her halde bunu kabul ederler— %51'e çıkarılmasını bir öneri olarak sunmaktayım. Nihayet sayın Profesör bunları bir sonuca bağlayacaktır. 3— Şekilcilik üzerinden ziyade, işçinin sahip olduğu sendikaların ve birbirleriyle rekabet halinde, hiç bir zaman rekabeti kaldırmadan Türk Sendikacılığında bir çalışmanın bizi başarıya götüreceği inancı içinde olduğumu söylerim. Sözlerimi burada keserim, özür dilerim. Kıymetli zamanlarınızı aldığım için.

Cumali YILMAZ — Sayın Başkan, sayın hocam ve çok değerli delege arkadaşlarım. Ben konuşmamı fazla uzatmak istemiyorum zamanın darlığı nedeniyle. Birkaç öneride bulunmak istiyorum.

Seminerin esas amacı, işçi- işveren ilişkilerini belirleyen bir seminer oluyor ve ben bu açıdan önerilerimi sunmak istiyorum. Türkiye'de Sendi-kacılık hareketi 1961 Anayasasıyla ortaya atılmıştır. Ve 10 yıllık bir geç-mişe rağmen, hala birçok işverenlerimizin sendikal kurula alışmadıklarını üzüntü ile görmekteyim. Bunu örnekleriyle verebilirim. Fakat zamanın dar-lığı nedeniyle belki de verme olanağım olmayacaktır. Türkiye'de Sendikal özgürlükten bahsediliyor, oysa Türkiye'de sendikal özgürlük sözkonusu de-gildir. Türkiye'de sendikal özgürlük sadece yasaların içerisinde kalmakta-dır. Örneğin, birçok işyerlerinde işçiler sendikal faaliyet gösterir, bu sen-dikal faaliyetten dolayı işçi arkadaşlarımız kapı önüne atılırlar. Oysa 274 sayılı kanunun 19. maddesi sarih olarak işçilerin sendikal serbestisini, iş-verenin buna dokunamayacağını açık olarak belirlemiştir. Oysa işverenle-rin, işçilerin sendikal faaliyette bulduklarını hissedince, bu arkadaşlarımızı kapı önüne koyduklarını görmekteyiz. Örneğin son olarak kendi işkolu-muzda, Kimya dalında Deva ilaç sanayiinde, işçi arkadaşlar sendikamıza üye oldular. Ve bu işyerinde 20 tane arkadaşımızın iş akdi feshedildi. İş-veren, emekliliğine bir yıl kalmış olan işçi arkadaşımızın iş akdini feshetti. Ve bu sayı 20 kadardır. Konuyu Bölge Çalışma Müdürlüğüne intikal ettir-dik. Bölge Çalışma Müdürlüğünden giden müfettiş arkadaşlarımız, işçilerin sendikal faaliyetten dolayı atıldıklarını raporlarıyla saptamıştır. Eğer bir işyerinde, o işveren, gerçekten geleceğini düşünüyorsa, işçileri serbest bı-rakma olanağına sahip oluyor. Fakat bunun tam tersi olarak sendikal ku-rala kendisini uydurmuş işverenleri üzüntü ile görmekteyiz.

İşverenler genellikle son zamanlarda bir başka yöntemle hareket etmeye başladılar. Bu yöntem şu; işçilere ileride kıdem tazminatı vermemek için, senelerini vermiş olan kişilerin çeşitli nedenlerle iş akitlerini feshetmek suretiyle, 2000 lira ücret alan bir arkadaşımızın yerine, üç ay veya dört ay sonra asgari ücrette işçi istihdam ettirdiklerini üzüntü ile görmekteyiz. Bu kendi dalmızda olduğu gibi birçok dalda da görülmektedir. Bu gerçekten esef vericidir. Ve bundan dolayı sendikal faaliyetten dolayı iş akdi feshedilen arkadaşlarımız, aynı dalda iş bulma olanağını bulamıyorlar. İşverenler beni affetsinler, sendikal faaliyetten dolayı atılan bir işçi, hırsızlıktan daha kötü bir damga yemiş olarak nitelendirilmektedir. Deva'da 20 tane arkadaşımız atıldı dedim. Bu arkadaşlarımız bir ilaç fabrikasına gittiğinde soruluyor: Nerede çalıştın? «Deva'da çalıştım.» Bir form doldur iki gün sonra gel. İki gün sonra gittiği zaman Deva'ya telefon ediliyor, sendikal faaliyetten atıldı; bu en kötü bir iştir şeklinde bir sonuç alındığında, o arkadaşımız gittiğinde sen bize yaramazsın, deniyor. Bu çok acıdır. Türkiye'de işçi pazarları vardır. İşçiler bir kurbanlık koyun gibi, o işçi pazarlarına gittiği zaman, işverenler kurbanlık koyun gibi fiziksel yapısı daha iyi olan insanlar, seçmektedirler. İşte bundan dolayıdır ki, yine hiç unutmam, sayın Prof. Metin Kutal'ın söylediği gibi, eğer bir işveren iki tane işçi aradığı zaman o memlekette işsizlik yoktur. Eğer iki tane işçi bir işveren aradığı zaman o memlekette büyük bir işsizlik vardır. İşte bu ilke-den hareket eden işverenlerin, işçi pazarına gitmek suretiyle kurbanlık koyun gibi işçi seçtiklerini görmekteyiz. Bundan dolayı da kendilerinin yasal hakkı olan sendikalaşma içerisine girdikleri zaman bu arkadaşlarımızın iş akitlerinin feshedildiğini görmekteyiz.

Bir başka önerim de, ikinci sendikalardan bahsediliyor. Oysa biraz önceki Haydar bey arkadaşımızın konuşmasında da belirlediği gibi, bu belirtilen 745 tane sendikamızın Türkiye'de olmadığı. Ben de bu görüşteyim. Çünkü, bizim dalda 12 tane sendika var. Bu 12 tane sendikamızın 5 tanesi faaliyet gösterir. 7 tanesi münfesih hale gelmiştir. Fakat hala devam etmektedir. Bölge Çalışma Müdürlüğünden bir liste isteminde bulunduğumuz zaman 12 tane, 13 tane sendika ismi verilir. Bu sendikalara da bildiride bulunuruz. Mektuplar gerisin geri çevrilir gelir. Demek ki Türkiye'de gerçek manada tesbit edilmiş kesin bir rakam yoktur.

İkinci sendikaların faydası yerine zararı, zararı yerine faydası. Bu münakaşa edilir. İkinci sendikalar olacaktır. Eğer ikinci sendikalar olmasa, Sendika ağaları daha da türeyecektir. Eğer ikinci sendikalar olmamış olsaydı, bazı sendikal liderlerinin, işçi benim patronumdur, çünkü işçinin vermiş olduğu aidatla ben maaşımı temin ediyorum diyen sendika ağaları, esas kendi patronuna genel Başkanına derdini izah etmek için sendikaya gideceği zaman, on gün önceden randevu isteminde bulunması gerekli. Eğer ikinci sendikalar olmamış olsaydı, söylediğim yöntemde bu sendika ağaları hareket edecekti. Onun için ikinci sendikaların mutlak surette kurulması şarttır. Fakat bu demek değildir ki, ikinci sendikalar işçiyi işverene satıyor. Hayır. Ben öylesine işkolu sendikası gördüm ki, örneğini verebilirim, işçiyi resmen işverene satan işkolu sendikasını gördüm. Onun için

TARTIŞMA

ikinci sendikalar şöyledir, böyledir demek yerinde olmasa gerek. Sendikaların azalmasının tek koşulu, gerek işçinin, gerekse işverenlerin gerektiği kadar eğitime önem vermeleriyle mümkündür. Yoksa ne kanun zoruyla, ne de bir başka yöntemle hareket etmek suretiyle ikinci sendikaları ortadan kaldırmak, veya sendikaları daha fazla azaltmak mümkün değil. Bunun tek koşulu, gerek işveren, gerekse işçi gerektiği kadar eğitilecektir. Bu eğitim sonucunda gerçekten işçi, istediği sendikayı seçme olanağını bulacaktır. Sayın Hocam da benim bu önerilerime cevap olarak işkolumuzdaki sendika sayılarının gerçekten çok yüksek olup, fakat aslında az olması, bu münferih hale gelen sendikaların ortadan nasıl kalkacağı yolunda cevap verirlerse kendilerine minnettar kalırım. Hepinize teşekkür ederim .Sağolun.

İlhan LÖK — Efendim, sayın Prof. Çelik'e her türlü övgünün üstünde teşekkürler. Bilhassa sayın Cumali Yılmaz'a da her türlü övgünün üstünde teşekkürler. Çünkü tersten başlayacağım ben. Bize işçinin de, işverenin de gerçekten eğitilmesi için büyük bir ders verdiler, sağolsunlar. Eğer Türkiye'de asgarî ücretle istihdam edilecek bir işçiye 2000 lira, 3000 lira veren işveren varsa, bunun eğitilmesi lazım. Eğer Türkiye'de asgarî ücretle istihdam edilecek işçiye 2000 lira, 3000 lira alan bir sendika varsa, bu sendikacının da eğitilmesi lazım. Biz maalesef bu durumdayız. Ciddeten Türkiye bugün bu duruma gelmiştir. Ve o arkadaşım konuşurken, ben şuradaki bir işveren vekilini seyrediyordum. Onun işletmesinde en modern işletmecilik kuralları uygulanır. En modern işletmecilik nosyonuna göre hareket edilir. Bu işletmeci senelerdir oradaki sendikal çatışmalara maalesef seyirci kalabilmektedir. Türkiye'de sendikal özgürlükler yoktur, bu mudur? Maalesef bugün bazı sendikacılar, sendikal özgürlükleri istismar etmektedirler, suiistimal etmektedirler. Burada, bugüne kadar gerek işçi teşekküllerinin liderleri, gerek işveren teşekküllerinin mensupları konuşmalarında gayet ölçülü, işçi — işveren ilişkilerine daha çok yardımcı olacak kuralları getirebiliriz diye müzakere ederlerken, nasıl bir havaya bürünüyor şu güzel topluluk? Evet bu eğitim hususuna bir kere daha nokta koyduktan sonra ben konuya geçiyorum.

Üyelikten ayrılma özgürlüğü konuşulurken şu husus ileri sürüldü: Yargıtay bir kararında, üyelikten istifa eden işçinin üç ay daha üyeliğinin devam edeceğine dair bir karar verdi veyahut karar gerekçesi dolayısıyla bu şekilde tefsir edildi. Sayın Çelik, bu görüşe ikinci alternatif olarak katıldılar. Fakat Yargıtay'ın bu hatalı görüşünü —ki kanundaki tanzim tarzı karşısındaki Yargıtay'ın kararı gerçekten hatalıdır— Sayın Nuri Çelik, kanundaki bu hükmün değiştirilmesini önerdiler. Ve ilk önerileri olarak da işçinin istifadesiyle birlikte hüküm ifade etmesini, eğer bu olmaz ise Medenî Kanundaki sistemin benimsenmesini —eğer yanlış anlamadıysam— önerdiler. Bu ikinci öneri, sayın Nuri Çelik'in oylama, 275 sayılı kanuna yetki verilirken oylama önerisiyle birleştirilirse tehlikeli olmayabilir. Ama Yargıtay'ın bugünkü kararı ve bugünkü yetki verme düzeninin devamı halinde, Yargıtay'ın bu görüşü hem hatalı, hem tehlikelidir. Hatalıdır, çünkü kanuna aykırıdır. Tehlikelidir, şu bakımdan; bizde yetkinin verilmesi, üyelik kayıtlarının tesbitiyle mümkün olduğu için bir yetki verme anında bir sen-

dikayı istifa suretiyle tamamiyle boşaltmış olan işçilerin teveccüh göstermediği, ifa etmiş olduğu sendikaya üyeliklerinin devam etmesi sebebiyle yetki verilmesi tehlikesi ve işvereni de, işçileri de, işletmeyi de yetkisiz bir işçi teşekkülünün, oradaki habasetine maruz bırakma tehlikesi meydana gelmiş olabilir. Tehlikeyi bir misalle arz edeyim. Diyelim ki, bir sendikanın 100 üyesi vardı ve bu 100 üyenin 90'ı istifa edip bir ikinci sendikaya üye oldu. Ve 100 üyesi bulunan sendika bilahare 90'ı istifa etmiş olan sendika, işyerini Toplu Sözleşmeye davet etti. Ve Bölge Çalışma Müdürlüğündeki tetkikat sırasında da evet 90'ı istifa etmiştir ama, Yargıtay kararına göre bunların üyeliği daha devam etmektedir. «Bu itibarla en fazla üye bunda mevcuttur, ben yetkiyi buna verdim» deme ihtimali Yargıtay kararı karşısında her zaman için bahis konusudur. Allahtan bugüne kadar ne Bölge Çalışma Müdürlüklerine, ne de İş Mahkemeleri bu şekilde ters bir yetki kararına girmediler. Fakat, bu görüş devam ettiği takdirde hatalı yetki kararlarıyla karşı karşıya kalma ihtimalimiz her zaman mevcuttur. Bu bakımdan eğer Toplu Sözleşme yetkisi Üyelik tesbitiyle birlikte yapılması halinde işçinin iradesine hürmet etmek, istifa etmiş olduğu anda onu müstafi kabul etmek, bu üç aylık şeyi de kanundaki anlamıyla bir nev'i cezal şart veya fesih ihbar tazminatı şeklinde mütalâa etmek icap eder. Aksi halde sistem köktünden bozulabilir.

İkinci Çekof sistemi. Çekof sisteminin uygulanışından gerek işçi teşekkülleri, gerek işverenler ve işveren teşekkülleri ciddi şikayetçidirler. Buradaki bazı didişmeler, oradaki işçiye, işçi ve işveren ilişkilerine gayet menfi tesirler icra etmektedir. Ve bunun tashihi için yollar aranmaktadır. Bunun tashihi için sayın Çelik'in önerdiği Toplu Sözleşme yetkisine, buna başlamak, bir yoldur. Aynı zamanda bugünkü kanunî Çekof'u akti Çekof haline getirmek ve şartlarını da tarafların birlikte tesbit etmesini kanuna dercetmekte büyük yarar vardır. Çünkü, bu işin gerek işçi kuruluşları, gerekse işverenler olarak çilesini bizler çektik. Hangi hususlarda ne gibi boşluklar olduğunu bizler biliyoruz. Bunu karşılıklı en iyi şekilde tanzim edebiliriz. Ancak kanunda genel bir tanzim, bu işi tanzim etmemek oluyor ve işyerinde pek çok fırtınaların kopmasına sebebiyet veriyor. Teşekkür ederim.

Güneş CANSEVER — Bendeniz işçi-işveren ilişkileri açısından kanunda anlaşılmayan bir nokta diye değil, fakat kanunun mantığı içinde bir sorunu ortaya koymaya çalışacağım. Ne kadar paylaşılr bilmiyorum. Her işyerinde tek sendika yetkili olabilir ve bir tek Toplu Sözleşme yapılabilir mantığı, gerçi sendikaların güçlenmesi ve ilk kuruluş devresinde çok yararlı ve Toplu Sözleşmelerin yapılabilmesine imkan sağlayacak şekilde konmuş bir usul olabilir. Ama bu gelişme içinde, 10 senelik geçmişinde, problemi şöyle acaba koyamaz mıyız? Bir işyerinde muhtelif çıkar gurupları olduğunu kabul etmek gerekir. En azından bir yönetici gurubu ile bir de emir altında çalışan insanlarla, emir verme yetkisine sahip kişiler, bildiğiniz gibi kanunda hepsi işçi sayılmakta ve bir sendika içinde ancak örgütlenmeleri gerekmektedir. Şimdi, bunun uzun uzadıya ifadesi sözkonusu tabii. Bunun gibi beyaz yakalılar, mavi yakalılar, formenler, nezaretçiler, fa-

TARTIŞMA

lan diye bir sürü taviz vermek mümkün. Fakat ben bu üç dakikalık sürede anlaşılmiş kabul ederek, şunu söylüyorum ve bunu da söylerken mutlaka bu şekilde kanun değiştirilmelidir diye yerleşmiş bir hüküm olduğunu zannetmiyorum. Fakat böyle bir problemin işletmelerde işçi-işveren ilişkilerini ziyadesiyle etkilemeye başladığını söylüyorum. O da şu: Yönetici olan arkadaşımızın —buradaki bir arkadaşımın ve sendikalaşmanın yarar-sız ve zararlı olduğu düşüncesinde olmadığını düşünerek, ön yargısı ile söylüyorum— Sendika içinde menfaatlerini, çıkarlarını savunma, birlikte müzakere etmek ihtiyacını karşılamak için bir sendikaya girme arzusu olabilir. Bu sendikaya girme arzusunu tatmin etmek için de sendika içinde yer alma, üye olma, orada belki çalışma, vazife alma duygusunu nerde tatmin edecektir? O işyerinde çalışan kişilerin —ki, benim söylediğim kişiler yüzde olarak mutlaka küçük bir gurubu teşkil edecektir— arasında. Ancak sözü veya otoritesi fazla bir gurup olabilir. Mesela yöneticileri ekstrem misal olarak alıyorum. Bunun yanında büro personeli diye tekrar görüşmek mümkün. Hep bunları atlayarak söylemek istiyorum. Şimdi bunlar, burada kendilerine bir çıkış kapısı buldukları takdirde, sendika içindeki ilişkilerde bazı noktalar meydana çıkıyor, o da şu; bu şekilde zannediyorum, canlandırılmış olduğunu tahmin ederek yine ilerleyeyim. Yönetimde görev alanın, ya sendika içindeki kendi menfaatleri, kendi çıkarları sağlanamadığı, Toplu Sözleşmelerin çerçevesinde sağlanamadığı iş koşulları veyahut da maddi menfaatleri açısından sağlanamadığı endişesiyle sendika içinde bir pürüz olması sözkonusu olabilir. Veyahut da sendika'da bu gurup personelin —ki ne bileyim söz söylemesi ve dünya görüşü, sendika ve kanun anlayışı ileri olan kişilerin diğerleri üstünde bir otoriteye sahip olmakta bir genel kongrede vesairede bunu da tabii karşılamak gerekir— kendi çıkar guruplarının fikirlerini öne çıkarmakla genel kitleyi etkileyecek bir biçimde sendika politikasını bir yöne götürür. Bu bir tarafı. Öte yandan, diyelim, meselâ bir Kısım Şefi niteliğinde bir kişinin, hem Sendika yönetiminde görev almış olması, hem de kısım şefi olmasından dolayı işyerinde görevli bulunması. Bu yetki ve sorumlulukların çatışmasını gerektirir. Binaenaleyh bir insanın Toplu Sözleşme düzenine iştirak ve kendi çıkarlarının Toplu müzakerelerle sağlanması heyecanı ve arzusu, tatmin edilmesi bir yanda, onu tatmin etmek için bir yola çıktığı zaman, bunun işveren ve işçi ilişkileri ve sendika içi problemlere etkisi diğer yanda kalmakta. Kanımca, tabii bunun alternatifi benden çok daha iyi bilinir bu gurupta tahmin ediyorum. Başka memleketlerde formen sendikaları, beyaz yakalılar sendikası gibi ayrımları olan alternatifleri var. Bendeniz bu alternatifin illaki Türkiye'ye gelmesi kanısında ısrarlı değilim. Ancak bir yerde artık ilerledikçe acaba bu konuda da bir politika değişikliği gerekir mi, gerekmez mi, hiç düşünülmedi ama, ne kadar kabul edilir, edilmez bu görüşüm bilmiyorum, ne kadar insan paylaşır bilemiyorum? Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Metin KUTAL — Çok teşekkür ederim. Herhalde üç dakikada, gerek Dernekler Kanunu karşısında sendikaların durumu, gerek yeni sendikalar kanununun ne şekilde düzenlenmesi hakkındaki fikirlerimizi açıklamak yeteneğine sahip değiliz. Bu bakımdan arkadaşların da sabrını tü-

ketecek değilim. Bir iki noktaya sadece Dernekler Kanunu bakımından değinmekle yetineceğim.

Kıymetli meslekdaşım, gerçekten fevkalâde güzel bazı noktalara değindiler. Yalnız zannediyorum ki tatbıkatta en fazla aksayan meşhur 72. maddede. Yani, sendikaların diğer derneklerle birlikte bildiri yayınlama hususunda getirilen kayıtlamalara pek az değinildi. Fakat buna hiç değinmedi demiyorum değindi. Fakat, zannediyorum ki biraz daha o konuyu açması yararlı olabilirdi. Kanaatimce en büyük sakıncası grev gibi halk oyunu etkileme durumunda bulunan bir sendikanın bildiri yayınlayabilmesi için belirli bir takım kanunî formalitelerden geçme zorunluğunda bulunması, buna mukabil karşısında bulunan işveren sendikasının, bilhassa bir işverenin öyle diyelim, böyle bir yükümlülüğün tamamen dışında tutulması. Bu her şeyden evvel eşitlik ilkesine aykırıdır. Yani, lokavtının haklı olduğunu halk oyuna duyurabilmek için Savcılıktan bildiri yayınlama hususunda bir formaliteye tabi olmayan bir işveren karşısında, grevinin haklı olduğunu iddia eden bir işçi sendikasının bir takım formalitelerle karşılaştırılması, herhalde eşitlik ilkesine pek uymuyor kanaatindeyiz.

Bir nokta daha var, ona da değinilmedi. O da şu: Dernekler Kanununa göre pek garip bir hüküm. Buna sendikaların da tabi olduğu açıkça ifade ediliyor. Deniliyor ki, şayet bir sendikanın veya derneğin merkezinde küçükler varsa icabında oraya kolluk kuvvetleri girmek suretiyle, orada küçüklerin bulunduğunu tesbit ettiği anda, o sendikayı veya derneği kapatırma hakkına sahiptirler. Bunun ne maksatla kanuna girdiği açıktır. Yani, gayri ahlaki bir takım kulüplerden gençleri, çocukları ve genel ahlak düzenini korumak. Fakat bunun kötü niyetli bir uygulamasında, sendikacılık bakımından büyük tehlike olduğu kanaatindeyim. Çünkü, Sendikalar Kanununa göre üyelik yaşı 16'dır. Hatta daha küçük dahi olabilir. Böyle bir durumda sendikasıyla temasa geçmek için sendikasına gitmiş olan bir işçinin bulunduğu yerde kolluk kuvvetlerinin yaptığı bir tesbitte, o sendikanın kapatılması gibi garip bir durum, zannediyorum ki dünyanın hiç bir ülkesinde rastlanmayacak bir uygulama olur. Teşekkür ederim.

Halil TUNÇ — Sayın Başkan, gerçekten üç dakikalık zaman içinde böyle çok cepheli bir konuyu eleştirmek ve bu eleştiriler içinde bazı katkılarda bulunmak bir hayli güç. Yalnız ben iki noktada kısaca özetleyeceğim görüşümü.

Bir kere sendika hürriyetinden ne anlıyoruz? Bu, ülkemizde çok değişik şekilde ifade ediliyor. İlim adamlarımız sendika hürriyetini başka türlü tarif ediyorlar. Politikacılarımız başka türlü tarif ediyorlar. İşverenlerimiz tamamen başka türlü anlıyor. Ve sendikalar da başka türlü sendika hürriyetinden söz ediyorlar. Sendika hürriyetini berraklığa kavuşturmak için evvelâ Anayasa'daki hürriyetlerden söz açmak lazım. Anayasamız ne tip hürriyetler getirmiş ve hürriyetleri hangi istikamette geliştirmiş. Bir kere Anayasamızda hürriyetlerin menfi yönü yok. Hürriyetler daima müsbet yönde alınmış. Yani, menfi yönünde bir hürriyet Anayasamızın espirisine uygun değil. Anayasamız hürriyetleri yalnız müsbet yönüyle de-

TARTIŞMA

ğil, menfi yönünü de almış gibi bir iddia ortaya atılırsa ne dereceye kadar tutarlı bir iddia olur bilmem. Hareket noktamız bu olursa, evvela sendika hürriyetini ele alalım. Sendika hürriyetinin menfi yönü yok. Bir kere sendika tabirinden ne anlıyoruz? Sendika, işçilerin ortak menfaatlerini korumak için müşterek hareketlerini sağlamak için kurdukları bir örgüttür. Yani, işçiler ne kadar müşterek hareket ederse, o kadar sendika çerçevesine uygun hareket edilir. Ve o kadar sendika hürriyeti tahakkuk etmiş olur. Ancak burada bir nokta var. Anyasa'ya göre, sendikaların tüzükleri demokratik hükümlere aykırı olamaz. Bunu çok iyi saptamak lazım. Demokratik hükümler ne? Ülkemizde bu da tartışılıyor. Herkesin demokratik kurallardan anladığı başka başka olabiliyor. Fakat bu iyi saptandıktan sonra artık demokratik hükümler sendikalara uygulandıktan sonra, işçilerin sendikaya girmelerinden hiç çekinmemek lazım. Yalnız çekinmemek değil, sendika hürriyetini zedeliyor diye bir söz etmeye imkan yok. Sendika hürriyetinin ta kendisi olur. Eğer kanun dahi zorluyorsa —ki biraz sonra geleceğim— bence Sendikalar Kanununa lüzum yok.

Şimdi meseleyi böylece ortaya koyduktan sonra: 1 — Anayasa'daki hürriyetler anlayışı bakımından, 2 — Sendika hürriyetinden ne anlıyoruz? Sendikalarda demokratik kurallar uygulandığı sürece, herhangi bir yasa dolayısıyla işçiyi sendikaya girmeye zorlama, sendika hürriyetinin ta kendisidir diyoruz. Kaldı ki biz daha ileri gidiyoruz, ülkemizde bir sendikalar yasasına lüzum yok. Çünkü Anayasamız ancak kamu niteliği taşıyan, diye çalışanları ikiye ayırmış. Kamu hizmeti görenlerin sendika kurma hak ve hürriyetleri yasalarla düzenlenir, demiş. Yani işçi niteliğini taşıyanların sendika kurma hak ve hürriyetlerinin yasalarla tanzim edileceğine dair bir hüküm getirmemiş. Dünyadaki uygulamasına bakıyoruz. Bizim yönümüzü döndüğümüz, uygulamalarından yararlanmak istediğimiz ülkelerde bir sendika yasası yok. Yani yasalarla sendikaların teşkilatlanması, gelişmesi, sendika bünyesindeki organlar arası münasebetler falan yasalarla tanzim edilmiş. Görülüyor ki başka ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de Anayasamızın ruhuna uygun olarak bir sendika yasasına lüzum olmadan meseleyi işçinin tamamen kendi çıkarları yönünden teşkilatlanmasına, sendikalarına istikamet vermesine bırakmak daha pratik olur, daha yararlı olur derim.

Bir de sık sık işkolları yönetmeliğinden bahsedildi. Bu da ülkemizde yanlış anlaşılıyor. Dünyanın hiç bir yerinde, sendikaların işkollarına göre kurulması öngörülmekle beraber, işkollarının tarifi yapılmamış. Yani işkollarından ne anlaşılıyor? Bu işkolları yönetmeliği; Milletlerarası Çalışma Teşkilatının tamamen başka amaçla düzenlediği bir yönetmeliği, bizim Çalışma Bakanlığımız almış ve İşkolları Yönetmeliği diye ortaya çıkarmış. Yani, başka ülkelerde sendikaların kurulması bir yönetmeliğe bağlı olmadığı gibi, bu işkolları yönetmeliği de hiç bir zaman sendikaların kuruluşuyla ilgili değildir. İngiliz tatbikatından bahsettiler. Alman tatbikatından söz ettiler. İngiltere'de sendikacılığın belirli prensipleri yok, bilindiği gibi geleceklere göre kurulmuş, işyeri sahası, federatif sistem, milli sistem, karma karışık bir durumları var. Ama İngiliz Sendikacılığı da artık karmakarışık durumdan kurtulmak için büyük gayretler sarfediyor ve eğer bir yasa çı-

kacaksa, sendikaların teşekkülü ile ilgili bu yasa çıkarken bazı önerilerde bulunuyorlar. Hatta hedefleri 11 işkolu sendikasının teşekkülü istikametine. Ne dereceye kadar başarı sağlarlar bilmiyorum.

Bir de Dernekler Kanunundan bahsedildi. Dernekler Kanununun 4-5 maddesi, sayın Kutal'ın söylediği gibi sendika hürriyetiyle yüzde yüz gelişir. Ancak Dernekler Kanununun o dört beş maddesi dışındaki maddelerinin, şahsi kanaatim budur, çünkü arkadaşlarımızla ters düştüm burada, şahsi kanaatim odur ki, o dört madde dışındaki maddelerin sendikalara uygulanması sözkonusu değildir. Çünkü kanun koyucu orada, filan filan maddeler mesleki teşekküller için de uygulanır, demekle özel bir hüküm getirmiştir. Eğer tümüyle uygulanacaksa zaten özel hükmü getirmezdi. Görülüyor ki, kanun koyucusu o dört, beş maddenin mesleki teşekküllere uygulanacağından söz etmiştir. Onun dışındaki, Dernekler Kanununun diğer maddelerinin sendikalara uygulanacağından söz etmemiştir. Biraz da bunu tabikat gösterecektir. Benim şahsi kanaatim, o dört madde dışında, sendikaların bu şeylere uymaması lazım gelir. Kanuna saygısızlık değil, kanun anlayışımız böyledir. Sayın Çelik'in söylediği gibi, uygulamada yargı organları buna berraklık getirecektir. Uygulama bu istikamette ümit ediyorum gelişecektir.

Son olarak sayın Balcı, Çalışma Bakanlığının ve Türk-İş'in genelgesinden bahsetti. Bu yalnız Çalışma Bakanlığının değildir. Kanunu uygulayacak olan başta İçişleri Bakanlığı olmak lazım gelir. İçişleri Bakanlığının çok kesin mütalâası üzerine, Çalışma Bakanlığı bu genelgeyi yayınlamıştır. Söylediğim gibi bu genelge bir kanun anlayışını, aksine bir karar olmadığı sürece kanunun bu şekilde anlaşılması lazım geldiği yolunda tabikatta teşkilata bir ışık tutma mahiyetinden öteye gidemez, gaye doğrudur. Çünkü yargı organlarını bağlamaz, yargı organlarından değişik kararlar çıkabilir. Ve çıktıktan sonra da gayet tabii buna uyulacaktır. Sayın Başkan, daha fazla arkadaşlarımızın zamanını suiistimal etmeyeyim. Üç dakikalık zaman zarfında ancak bu kadar katkıda bulunabildim. Konu çok büyük, yalnız paniğe kapılmamak lazım. Telaşa kapılmamak lazım. Türkiye'de sendikacılık hareketi, işçi-işveren münasebetlerinin kısa bir tarihçesi vardır. Sonra sosyal meseleleri o kadar sür'atle geliyor ki, yasalar çok kere bunun gerisinde kalıyor. Onun için herşeyi de yasalara bırakmamak lazım. Sosyal meselelerde, işçi-işveren teşkilatları arasında sıkı bir işbirliği, tarafların hak ve hukukuna saygı esasına dayanan bir işbirliği olursa, yasalara çoğu zaman lüzum da kalmıyacaktır. Dünya böyle geliştirmiş bunu. Türkiye'nin de başka türlü geliştirmesi imkanı yoktur. Yeni bir uygulama değildir. Yüz yıllara dayanan bir uygulamadır. Yeni bir buluş, yeni bir formül, yeni bir teori herhalde biz bulma yerine, uygulamayı, dünyanın uyguladığı sistemleri bünyemize en iyi şekilde uygulama olanaklarını bulmalıyız. Bu da yasalardan ziyade bir zihniyet meselesidir. Sosyal meselelerde iyiniyet ve zihniyet değişikliği zaruridir derim. Teşekkür ederim.

İbrahim ÜZÜMCÜ — Sayın Başkan, sayın arkadaşlar, belki ben konuşmayacaktım ama, daha evvel bazı arkadaşların sendikal özgürlüklerin memleketimizde olmamasından yakındıkları nedeniyle söz almış bulunuyorum.

TARTIŞMA

Kanımca memleketimizde sendikal özgürlükler haddinden fazla ileri gitmiş gibidir. Sayın Halil Tunç'a katılıyorum. İşveren-İşçi-Basın-Hükümet, resmi devair hepsini bu özgürlükleri başka başka anlamaktadır ve zaten problem de buradan çıkmaktadır. Kanımca, memleketimizdeki sendikal özgürlükler, yani sendika özgürlüğünün olmayışı, daha ziyade belirli sendikalar tarafından işçilerin zorla, tehditle ve tazyikle bazı sendikalara kaydedilmelerinden, yöneltilmelerinden doğmaktadır. Eğer sendika özgürlüğü yok ise, işçiler bazı sendikalar tarafından, belirli sendikalar tarafından, şu veya bu sendikaya kaydedilmeye mecbur edilmelerinden, tehdit altında kalmalarından ileri gelmektedir. Sayın Halil Tunç, işçilerin sendikaya zorlanmaları, özgürlüğün ta kendisidir buyuruyorlar. Eğer bu yasalarla tayin edilecek bir özgürlük ise, ben buna özgürlük diyemiyorum. Şayet bu işçilerin veya işverenlerin sendika kurmaları tavsiyesini kapsıyor ise beraberim.

Sayın İlhan Lök arkadaşşıma yüzde yüz katılıyorum. İmkan yok katılmamaya. Memleketimizde sendikalar, sendika özgürlüğünü istismar etmiş durumdadırlar. Zaten yakınma da buradan doğmaktadır. Diğer bir arkadaşım, işçiyi koyuna benzetip, işvereni de bu sürü içerisinde istediği ve fizik yapısı üstün olan işçiyi seçtiği izlenimini ortaya atmış bulunmaktadır. Eğer işveren bu ise, hakikaten o işverenden ne memlekete, ne fabrikasına, ne işçisine hayır gelir. Yani işveren, aslında koyundan fiziksel yapısı üstün olanı seçmek yerine, kendi işine uygun olanını seçer. Akıllı bir işveren, basiretli bir işveren bunu yapar. Ve bugünkü teknik tekamül karşısında, fizik yapısı üstün olandan ziyade, kafa yapısı üstün olanlar başarı kazanırlar. Bu memleketimizde sanayi gelişmesi öngörüldüğüne ve kalkınmanın sanayileşme yoluyla gerçekleştirilmesi hedef alındığına göre, memleketimize kazandırılmış olan bu teknik gücün, makina gücün, herhalde fiziksel yapısı üstün olan işçilerden ziyade, kafa yapısı, bilgisi, görgü ve yeteneği üstün olan işçiler tarafından yürütüleceği kendiliğinden ortaya çıkar. Bu itibarla bu arkadaşın izlenimini de hakikatle bağdaşamaz olarak görüyorum.

Netice olarak şunu arzetmek istiyorum; benim bu konuşmamla, beni belki bazı arkadaşlarım işçinin karşısında olarak mütalâa ederler, aslında ben kendim işçiyim. Ben işçiden yetişmiş bir arkadaşımızım. Bununla beraber işçilerin bütün sosyal haklara ve verimi arttırmaları nisbetinde işletmeye katılmalarına tamamen taraftarım. Ama hiç bir iş yapmadan, iş yerine uğramadan, mesai saatlerine riayet etmeden, iş icaplarını yerine getirmeden seyyanen zam almaları, seyyanen prim almaları karşımdayım. Söylemek istediğim, daha çok şey var. Fakat sabrınızı sulistimal etmemek için teşekkürlerimi sunarım.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK — Efendim, ben beş dakikayı aşmamaya çalışacağım. Ve bunun için şöyle bir eliminasyon buldum şimdiden kendime. Sayın Sedat Ağralı'ya kadar çeşitli arkadaşların yaptığı konuşmalar üzerinde zaten görüşlerimizi arzetmiştik. Sayın Sedat Ağralı'dan sonrasının çok kısa bir özetini yapmak, yer yer de bazı görüş birliği varsa, onlara işaret etmekle yetineceğim.

Sayın Sedat bey güçlü sendikacılığın çok sayıda işçi ile gerçekleştiremeyeceğini, ancak bilinçli ve inanmış işçilerin bir araya gelmesiyle, kafa kafaya vermesiyle ancak güçlü sendikacılığın gerçekleştirilebileceğini buyurdular. Tabii, biz bu nokta üzerinde durmamıştık. Gerçekten önemli bir nokta. Güçlü sendika deyince sadece sayı, rol oynamıyacak. Güçlü sendikacılığın çeşitli tabii faktörleri var. Bu arada mali bakımdan güçlü olma ve aynı konuda faal olarak çalışanların sayısının fazla olması gibi pek çok şeyler sayılabilir. Bu noktaya parmak bastığı için kendilerine teşekkür ederiz.

İkinci üzerinde durdukları, bence önemli gördüğüm diğer bir nokta bir tipte ısrar etmiyelim derler. Ben Federasyon tipi kaldırılınsın, işçi sendikaları âdeta tek bir iş kolu düzeyinde çalışan ve bu amaçla çalışan sendikalar haline gelsin derken, zaten bu konuda ısrarlı olmadığımı söylemiştim. Elbetteki bu konu tartışılabilir. Sadece tartışmayı bu noktaya çekebilmek için Federasyonun dahi kaldırılabilirliği önerisinde bulunmuşum. Derler ki hem federasyon şeklinde, hem de iş kolu düzeyinde çalışmak üzere kurulan sendika tipinde, yani bir kaç tipte sendika olmasında yarar var. Bazı ülkelerde bu yararlıdır. Bazı ülkelerde de diğeri yararlıdır. Bunu ortadan kaldırmıyalım derler. Benim anlayışıma göre, haklıdır. Ben zaten bu konuda ısrarlı olmadığımı, böyle bir tartışmayı sadece açabilmek için böyle bir önerinin de yapılabileceğini belirtmiştim. Kendilerine teşekkür ederim.

Aidat kesintisiyle ilgili olan husus, % 51'e çıksın derler. Sayın İhan Lök de bu konuda değişik görüşte bulundular. Kanunî çekof sistemi akti hale gelsin derler. Yani biraz da Toplu Sözleşme taraflarına tanınan bir Toplu Sözleşme özerkliği meselesi haline gelsin. % 51 ile benim teklif ettiğim aşağı yukarı aynıdır. Toplu Sözleşme yetkisini kazanan en fazla üyeyi temsil eden sendika durumundadır. Belki bu bakımdan bu konuda bir görüş birliği sağlanabilir. Ama, bu konuda başka görüşte bulunan olmadı. Çekof oldukça önemli. Görüşleri bu şekilde. Yani, mümkün olduğu kadar 1/4'ün kalkması, yahut nisabın yükseltilmesi veyahut Toplu Sözleşme yetkisi veya Toplu Sözleşme yapma şeklinde taraflara bırakılan akti bir hale getirilmesi şeklinde farklılıklar ortada dolaşıyor.

Sayın Cumali Yılmaz, Sendika teke inmemeli. Yani, bu bir idaedir, benim de arzettiğim. Fakat hiç bir zaman tek sendika olursa, bununla da kurtuluş olmaz. Rekabet benim anladığım kadariyle olmalıdır. Yarışma olmalıdır, derler. Zaten sendika çokluğunun da bir yararı, eğer belirli bir ölçüde sendika kurulmuşsa bu noktada kendisini gösterecektir. Hiç bir zaman tek sendikaya inmesi hele bizim ülkemizde zaten düşündürülemez, uzun vadede dahi. Almanya'da az dahi olsa rakip sendikalar, kuruluşlar çok cılız dahi olsalar, var. Diğer ülkelerde sayı azalmış ve bu yarışma bazı yararlar sağlıyor. Tabii bu fikre katılmamak mümkün değil. Sendika sayısının eğitimle azalacağı noktasına tamamen katılıyorum. Gerek işçilerimiz, gerekse işverenlerimiz bu konuda gerçekten sendikaların eğitim programları içerisinde eğitilmelidirler. Buna katılmamak mümkün değil. Bu bakımdan İhan Lök arkadaşımızın da, Cumali beyin de görüşlerinin hem işverenler, hem işçiler için gerçekten yerinde olduğunu belirtmek gerekir.

TARTIŞMA

Sayın Güneş Cansever, eski olmakla beraber, şimdi yine aktüel olabilecek bir konuyu ortaya attılar. Dediler ki mavi yakalılar, beyaz yakalılar meselesi. Yani müstahdem-işçi ayırımı yapılmalıdır. Çünkü, Toplu Sözleşme uygulamamızda bunun çok aksaklıklar doğurduğu, yönetici kadroda bulunan kişilerin de Toplu Sözleşme kapsamına girmesiyle bazı çelişkilerin ortaya çıktığını gördük derler. Bu bir görüştür. Bunu tebliğime almamıştım. Fakat bu görüş ihtiyatlı bir görüş olmalıdır. Çünkü 3008 sayılı kanun zamanında, ferdi iş hukuku yönünden, işçi-müstahdem ayırımı, yani bedenen çalışanlar, fikren çalışanlar ayırımı, bizde başarıya ulaşmamıştır. Uygulamada çok büyük aksaklıklar çıkmıştır. Başka ülkelerde hem ferdi iş hukukunda, hem kolektif iş hukukunda uygulanmaktadır. Bildiğim ülke olarak meselâ Almanya'da müstahdemler, ve işçiler çalışanlar gurubu altında toplanmaktadır ve bunlar ayrı ayrı sendikalarda birleşmektedirler. Ve ayrı ayrı Toplu Sözleşmeler yapmaktadırlar. Kolektif iş hukukunda denenemedi, çünkü çok eskiden terkedildi ferdi iş hukukunda bu ayırım. Onun için, tabii ihtiyatlı olarak, bu ayırımda kolektif iş hukukunda başarıya ulaşabilmemiz için herşeyden evvel İş Kanununda yeniden böyle bir ayırıma gidilirse, onun başarıya ulaşması gerekir. Halbuki bu maalesef iflâs etti. Yoksa eğer başarıya ulaşmış olsaydı, 3008 sayılı kanundaki ayırım kaldırılmasaydı, bende kendileriyle kolektif iş hukuku yönünden mutlaka aynı öneride bulunur idim. Fakat, bu tabii üzerinde yine de tartışılabilecek bir husus.

Sayın Metin Kutal eksiklerimi tamamladılar. Kendilerine teşekkür borçluyum. Sayın Halil Tunç acaba benim menfi sendika özgürlüğüme mi, benim ifade mi takıldılar, onu bilmiyorum. Maalesef bilimsel çevrelerde yaygın olan bir ayırımdır. Sendika kurma ve sendikaya girme, bir sendikaya girmeye zorlanmama, pedagojik yönden ve anlatma yönünden belki Türkçesi doğru değil, menfi dediler. Ona tabii başka adla, menfi yerine negatif demek mümkün, yabancı kelime olduğu için kullanmıyoruz. Ötekine de pozitif deniyor. Bunların tercümesine de menfi ve müsbet deniyor. Bu bizim anlattığımız, yani menfi sendika özgürlüğü hiç bir zaman olumsuz şekilde nitelenebilecek birşey değil. Sendikadan çıkma özgürlüğü şeklinde daha sonra tasrih ediyoruz. Bu yalnız benim ayırımım değil, klâsik. Belki Fransızların da yaptığı, Almanların da. Bizim Türk Üniversitelerince de yapılan bir ayırım. Sadece anlatma kolaylığı bakımından söylemişim. Yoksa elbetteki hürriyetin hiç bir zaman menfi yönü yok. Bu, yani kelime anlamıyla menfi, kat'iyen benim tarafımdan da benimsememiş bir kelime olmayacaktır. Ama, her halde olumsuz diye Türkçe tercümesinden çok daha kötü bir anlam çıkacaktır.

HALİL TUNÇ — Yani menfi yönüyle, yahut da işveren tarafından bir sendikadan çıkmasını önlemek bakımından konmuş bir hürriyet. Yoksa demokratik kuralları uygulayan bir sendikaya girmeyi önleyen, yahut o sendikadan çıkmayı önleyen bir negatif birşey olarak yapılması.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK — Hayır, kat'iyen. Bu takdirde anlatılırken tam derinliğine inme imkânı yoktu. Yoksa kastedilen sadece anlatma yönünden bir ayırımdı. Kendilerine o bakımdan katılırım. Sendikalar yasasına lüzum

yok dediler. Anayasa zorlamıyor dediler ama, Anayasa bir bakıma zorluyor. Çünkü 46. maddede hemen bu sendika özgürlüğünü koyduktan sonra, bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir diyor. İşçiler ve İşverenler önceden izin almaksızın Sendikalar ve Sendika Birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir diyor. Yalnız Batı ülkelerini buyurdular, bir fark var. Orda evrim yoluyla normal gelişme yollarıyla bu uygulamadan çıkan sonuçlar oturmuş ve belirli yola gelinmiştir. Bizde reform kanunlarıyla, ancak aradaki mesafeyi kısaltmamız için hamle yapabilmek, atılım yapabilmek için reform yapmak, dolayısıyla kanun çıkarmak zorunda kalmışızdır. Bu büyük fark dolayısıyla, mecburen Anayasa'yla, uygulamamızla, ister istemez bir şeyi başlatılmak için kanun getirmek zorunda kalmışızdır. Giderek tabii zamanla uygulamanın hâkim olmasıyla, bu yoldan ayrılması elbetteki doğrudur.

Bir nokta daha var. İş kolları noktasında Halil bey görüşlerini tam olarak belli etmediler. Yalnız Dernekler Kanununun 4. ve 5. maddeleri dışındakiler uygulanmaz hükmünü, 75. maddenin son fıkrasından çıkarıyorlar, tekrarladılar o fıkrayı. Ben, ordaki mesleki kuruluşlarının 274 sayılı Sendikalar Kanunundaki mesleki kuruluşları kapsamadığı görüşündeyim. Çünkü 1. maddede, benim okuduğum maddede, diğer kanunlarda 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ek ve tâdillerinde, yapılmış olan atıflar, diğer kanunlar arasında elbetteki Sendikalar Kanununda var. İşbu Dernekler Kanununda yapılmış, sayılır açık hükmü karşısında, 2. fıkradaki mesleki kuruluşlar, özel kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde, bu kanun 35, 36, 37, 39, 42. maddeler ve bunlarla ilgili müeyyidelerle tâbidirler fıkrasının Sendikalar için sözkonusu olmadığını düşünüyorum. Bu sâdece diğer mesleki kuruluşlar içindir. Belki Barolar için, Ticaret, Sanayi Odaları için. Ve Tabip odaları için düşünülebilir. Yoksa bunun Sendikalar Kanunu ile her hangi bir ilgisi, Sendika kuruluşları ile hiç bir ilgisi yoktur. Çünkü, açıkça Sendikalar Kanununda 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ek ve tâdillerine yapılmış olan atıf vardır. Bu atıf dolayısıyla, bu açık karşısında ister istemez Dernekler Kanunu, Sendikalar içinde benim görüşüme göre sözkonusu olacaktır. Buyurdıkları gibi, tabii uygulamada hangi yorumun doğru olacağı daha iyi ortaya çıkacaktır. Kendilerine ve katılan bütün delege arkadaşlara teşekkür ederim.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

Şinasi ÇELİKKOL

Ankara İktisadi ve Ticari
İlimler Akademisi
Öğretim görevlisi

Tarihi Gelişme

1960 ve takip eden yıllarda, Türk toplumunun önceki yıllara nazaran daha süratle değiştiği kolayca görülmektedir.

Türkiye'de işçinin yönetime katılımı ise, fikir ve tatbikat olarak, bu değişikliklerin etkisi altında devamlı gelişmektedir. 1960 yılından önce, Türkiye'de işçinin «yönetime katılımı» üzerinde, bir «kavram - concept» olarak dahi, tartışma yapılmazken (1), ihtilali müteakip, bu yöndeki gelişmeler dikkati çekicidir. Şöyleki;

(1) 1960 yılından önce işçinin yönetime katılımını kabul eden bazı önemsiz tatbikata rastlamak mümkündür. 16.7.1945 tarihli İşçi Sigortaları Kanununa göre, Yönetim Kurulun'daki 9 üyeden 2'si işçiler tarafından seçilir. Keza, İş Kanununda, bazı konular için işçi temsilcilerine yer verilmiş-sede, bu tatbikat yönetime katılmadan ziyade, bazı hususların tesbitinde işçi temsilcilerinin de bulunmasını teminden ibarettir. Örneğin, 32. maddeye göre, işçilerden ceza olarak kesilen paraların harcanması hakkında Çalışma Bakanlığında kurulan kurula işçi üyenin katılımı, 33. madde gereğince asgari ücret komisyonuna katılma, 57. madde uyarınca izin kurulunda işçi üyenin bulunması, 75. maddeye göre, işyerinde tehlikeli bir durum halinde kapatma kararını verecek komiteye işçinin iştiraki, 76. madde ile iş sağlığı ve iş güvenliği için kurullarda işçi temsilcisinin yer alması gibi, yönetime iştirak olarak kabul edilemeyecek nitelikteki tatbikat sayılabilir. Bu konuda fazla bilgi için Bkz. Dr. Berin Doğan, İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması, İst. 1973 S. 129. 134

- 1960 — İhtilali müteakip hemen (20.7.1960'da) çıkarılan 23 sayılı kanunla, İktisadi Devlet Teşekküllerinin İdare Meclisleri yerine, Müdürler Kurulu ikame edilmiştir. Buna göre Müdürler Kurulu, ilgili bakanlıkça tayin edilen bir başkan ve 1 veya 2 üye ile işçi ve memurların aralarından seçecekleri bir üyeden kurulur.
- 1962 — Çalışma Bakanı tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi görüşmelerinde, işçinin yönetime katılmasını hükümetçe genel prensip olarak kabul edildiği ifade edilmiştir. (2)
- 1962 — İşçinin yönetime katılmasını öngören kanun tasarısı, Başbakanlıkça Millet Meclisine sevk edilmiştir. (5.11.1962)
- 1963 — Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, demokratik sistemin tabii neticesi olarak, sosyal ve ekonomik problemlerin hallinde işgücünün katılabilmesi kabul edilmiştir. (3)
- 1963 — Karşılıklı anlaşma ile, işçinin yönetime katılmasına imkan veren bir düzen olarak 275 sayılı Toplu Sözleşme grev ve lokavt Kanunu kabul edilmiştir.
- 1964 — İktisadi Devlet Teşekkülleriyle, müesseseleri ve iştiraklerini düzenleyen ve «sanayi, tarım ve ulaştırma alanlarında çalışan teşekküllerden, geniş ölçüde işçi çalıştıranların» yönetim kurullarında ve aynı nitelikteki müesseselerin yönetim komitesinde bir işçi üye bulunmasını temin eden 440 sayılı kanun çıkmıştır. (4)
- 1966 — İşçinin yönetim kurullarına ve yönetim komitelerine ne şekilde seçileceğini de teferruatıyla tesbit eden 440 sayılı Kanununun tatbik tüzüğü (14.7.1966) çıkmıştır.
- 1966 — Bazı İktisadi Devlet Teşekküllerinde (Denizcilik Bankası A.O., Etibank, M.K.E.K., Sümerbank, T.C. Devlet Demir Yolları, Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu) Yönetim Kurullarında ve binden fazla işçi çalıştıran müesseselerinin Yönetim Komitelerinde birer işçi bulunması hakkında Bakanlar Kurulunun 22.8.1966 tarihli kararnameyi çıkarmıştır.
- 1968 — İkinci Beş Yıl Kalkınma Planında «çalışma hayatında ortaya çı-

(2) Millet Meclisi Zabıtları, 11.7.1963, S. 454.

(3) DPT, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967 S. 106

(4) 12 Mart 1964 tarih, 440 sayılı kanunun 8 ve 12. maddeleri.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

kan sorunların, çözülmesine çalışanların katılmasını sağlayacak teşkilatlanmanın» destekleneceği ilkesi kabul edilmiştir. (5)

Kısaca temas edilen bu gelişmelere ilaveten, son 10 yıl içinde yapılan toplu sözleşmelerle kabul edilen çeşitli komiteler vasıtasıyla, işçinin yönetime katılma oranının gittikçe arttığını bilhassa belirtmek yerinde olur.

Nitekim, Prof. Dr. Orhan Tuna tarafından, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi düzeninin neticeleri üzerinde yapılan bir araştırmada, yönetime çeşitli yönlerden katılmayı mümkün kılan komitelerin bir hayli kabarık sayıda olduğu tesbit edilmiştir. (6)

Hernekadar 1970 yılından önceki durumu tesbit eden Prof. Dr. Orhan Tuna'nın araştırmasında, sözleşmelerin % 3.9 unda uyuşmazlıkları çözüm kurulu bulunduğu belirtilmiş ise de, tarafımızca Kamu İktisadî Teşebbüslerinde ve bazı özel teşebbüste yapılan incelemede bu nisbetin çok fazla olduğu kanaatine varılmıştır. (7)

Türkiye'de 1960 yılında başlayıp gittikçe yoğunlaşan yönetime iştirak fikri ve tatbikatı sadece işçiler için değil, başka kesimlerde de gelişmektedir. Son yıllarda (bilhassa 12 Mart 1971 sonrasında) üzerinde durulan reformlar, talebelerin, asistanların, üniversitelerde yönetime iştiraki talepleri ve bu konuda istişari nitelikte de olsa atılan bazı adımlar, örnek olarak gösterilebilir.

Yukarda kısaca belirtilen vakıalara göre, Türkiye'de gittikçe geliştiğinde şüphe olmayan işçinin yönetime katılmasını, etkileyen bazı faktörlere kısaca temas edilmesinde faide görülmektedir.

Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılmasını Etkileyen Faktörler ve Görüşler

Sınai İlişkiler Sistemi, esas itibariyle dış toplumlar etkisinde kalan, toplumun tali bir sistemi olup, başlıca değişkenlerini Hükümet —İşçi— İşveren ilişkileri, bu ilişkileri sağlayan «prosedürler» ve tatbik olunan «istihdam şartları» teşkil etmektedir.

(5) DPT. İkinci Beş Yılı Kalkınma Planı 1968. S. 135

(6) Prof. Dr. Orhan Tuna, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadî ve Sosyal Tesirleri, II. kitap, DPT : 916-SPO 210 S. 130. Araştırmaya göre, 907 sözleşmenin 444 (% 48.9) ünde disiplin kurulu, 30 (% 4.3) ünde uyuşmazlıklar çözüm kurulu, 35 (% 3.9) inde işletme komitesi, 59 (% 6.5) unda muhtelif kurullar bulunmaktadır.

(7) Bu netice, KİT ve bazı sektör toplu sözleşmelerinin incelenmesinden çıkarılmıştır.

«Açık Sistem» olarak Türk toplumu bu yönden, ekonomik ve politik tali sistemlerden meydana gelmiş olup, bu sistemlerin ve kültürel ve teknolojik gelişmelerin Sınai İlişkiler Sistemini ve dolayısıyla işçinin yönetime katılımının seyrini etkilemesi tabidir. Diğer bir deyimle, Türk toplumunu etkileyen dış faktörler ve toplumun tali sistemlerindeki değişiklikler, Sınai İlişkiler Sistemini ve neticede yönetime katılımının gelişimini etkilemektedir. (8)

Türkiye'de yönetime iştirakin bilhassa geliştiği 1960 yılından hemen önce ve takip eden yıllardaki çevresel şartlara kısaca bakıldığında, devamlı olarak, ekonomik ve politik istikrarsızlığın mevcut olduğu görülür.

Fert başına milli gelir ve diğer bazı ölçeklere göre (okur yazar, fert başına çeşitli malların tüketim miktarları, okuma imkanları, sağlık hizmetleri, nüfus yapısı vb.) Türkiye kalkınmakta olan bir ülkedir, Henüz endüstriyel bir toplum haline gelemiyen Türkiye'de, genel bir ekonomik dengesizlik de mevcuttur (9). Bu durumda genel üretim seviyesi düşük olduğu gibi «verimlilik» gittikçe artan, önemle üzerinde durulan bir konu haline gelmektedir. Ekonomik güçlükler, politik partiler arasındaki aşırı mücadelelerin de ilavesiyle, 1960 ihtilali öncesindeki genel ortamı belirtmek mümkündür.

Sınai İlişkiler Sisteminin ana hatları ise toplu sözleşme düzeninin mevcut olmadığı, grev ve lokavt haklarının yasaklandığı, ağırlığını Hükümet ve tahkim prosedürüne dayamış, genellikle işverenler lehine tek taraflı bir düzen olarak özetlenebilir.

Çoğunluğu küçük ve orta çapta işletmelerin teşkil ettiği özel sektörde, işverenlerin otokratik yönetimi, kamu sektöründe ise «merkezi otorite» nin esas olması bilhassa kamu iktisadi teşebbüslerinin muhtariyetten yoksun çok yönlü müdahalelerle yönetimi, çalışanların yönetime katılımı fikrini tahrikte müessir rol oynamıştır.

Bu arada, dış memleketlerde, bilhassa İkinci Dünya Harbinden sonra, işçinin yönetime katılmasında atılan adımlar ve yönetim literatüründe bu

(8) Endüstriyel İlişkiler Sistemleri hakkında fazla bilgi için, B. John T. Dunlop, *Industrial Relations Systems* (N. Y. Henry Holt, 1958). Aynı yazarın bir raporu için Bkz. *Political Systems and Industrial Relations IILS Bulletin* 1972, S. 99-116. Kenneth F. Walker, *Lectures on Industrial Relations, IILS, EAS. 67/ILO/9*. Analizlerde metod ve genel bilgi için bahsi geçen kaynaklardan faydalanılmıştır.

(9) Dr. Kamil Turan, *İşçilerin Yönetime Katılması A.İ.T.İ.A.* (neşredilmemiş doktora tezi), 1972, S. 100-106.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

konudaki fikri gelişmelerin de Türkiye'deki düşünürleri ve karar alıcı mevkiinde bulunanları etkilediği muhakkaktır.

Genel olarak ifade edilmeye çalışılan bu çevresel şartlar ve sınıai ilişkiler düzeninin özellikleri neticesinde, evvela 23 sayılı kanunla (Temmuz 1960) çalışanlardan (işçi, memur) bir temsilcinin İktisadî Devlet Teşekkülleri yönetim kuruluna girmesi, bilahare 1964 yılında işçilerin (belli nitelikteki) teşebbüslerin yönetim kurulları ve müessese idare komitelerinde birer temsilci bulundurmaları kabul edilmiştir.

Türkiye'de bu şekilde sektöründe işçinin yönetime kanun yoluyla iştirakinin felsefi dayanağını tesbit güçtür. Görüşümüzce yönetime iştirak fikri «transformist» bir karakter taşımayıp «reformist» niteliktedir (10). Diğer bir deyimle, 23 ve 440 sayılı Kanunlardaki esas gaye sosyal düzeni değiştirmek olmayıp, mevcut düzen içinde tatbikatta daha iyi iktisadi neticeler alınmasıdır.

Milli Birlik Hükümeti zamanında çıkarılan 23 sayılı Kanunun tam gerekçesi ve görüşmeler hakkında yeterli belge temin edilemediğinden, Kanundaki yönetime iştirakin hakiki felsefesini tartışmak bizim için mümkün olmamaktadır. 440 Sayılı Kanunun 8. maddesindeki, yönetime iştirakin (oldukça kısır) gerekçesine bakılırsa, bu tatbikatla «günümüzün (o günlerin) işçi hak ve menfaatlerinin korunması konusuna ön safta yer veren sosyal görüşe de uyulmuş olacağı» düşünülmüştür. Aynı kanunun müessese idare komitesinde işçi üyeye ait gerekçesinde, işçilerin temsil edilmesi «işgücünün istihsal unsurlarının en önemlilerinden olmasına» dayandırılmaktadır.

Bu şekilde, 440 Sayılı kanunun gerekçesine göre, işçinin yönetime iştirakinde :

- 1 — İşçinin hak ve menfaatlerinin korunması,
- 2 — İşçinin üretim faktörü oluşu'nun esas alındığı anlaşılmaktadır.

440 Sayılı kanunun işçinin yönetime katılması ile ilgili 8 ve 12. maddelerinin Millet Meclisindeki müzakerelerinde ise, bilhassa lehteki konuşmaların dayanağını,

- İşçi ve işveren ilişkilerinin ahenkli ve karşılıklı anlayış içinde cereyan etmesi,
- İşçi hakları,

(10) İşçilerin yönetime katılmasında konuya çeşitli yaklaşımlar için Bkz. Worker's Participation in Management, IILS Bulletin Feb. 1967.

- Verimlilik artışı,
- İşçilerin teklifleriyle ve tecrübeleriyle kararlarda faydalı olabilecekleri,
- Bürokrasi ve merkeziyetçiliğe mani olunması,
- İşçi psikolojisi (işyerini kendi evi gibi hissetmesi)

gibi genel fikirler teşkil etmiştir. (11)

Görüleceği üzere, gerek 440 sayılı Kanununun Hükümet gerekçesinde ve Millet Meclisindeki görüşmelerde, gerekse Birinci ve İkinci Beş Yıl Kalkınma Planlarında işçinin yönetime katılması fikrinin dayandığı felsefe, esas itibarıyla işçinin «*özel bir üretim faktörü*» oluşu ve dolayısıyla yönetime iştirakıyla verimliliğin artacağıdır.

Ayrıca (çok zayıf olarak),

- Sınai Demokrasi (Reformist nitelikte),
- İnsan hakları ve moral,
- Sınai barış,

gibi görüşler de yönetime katılmayı desteklemede yardımcı olarak kullanılmıştır.

Özet olarak görülüyor ki, genellikle Türkiye'de işçinin yönetime katılması, teorik veya ideolojik görüşlerin etkisinden ziyade, Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik ve politik şartların baskısı ve tatbik edilmekte olan Sınai İlişkiler Sisteminin ihtiyaçları karşılamamasından ileri gelmiştir. Daha açık olarak, Türkiye'de işçinin yönetime katılmasının gelişmesinde,

- 1960'dan önceki ve gittikçe artan ekonomik geri kalmışlık ve politik istikrarsızlık,
- Toplu sözleşme ve grev ve lokavt düzeninin olmayışı, dolayısı ile kararların genellikle tek taraflı oluşu,
- İktisadi Devlet Teşekküllerinde merkezi otoritenin devamlı müdahalesi,
- Ücret seviyelerinde düşüklük ve ücret dağılımında adaletsizlik,
- Verim artışına ihtiyaç,
- İşçi kuruluşlarının baskılarını arttırmaları,
- Dış memleketlerdeki tatbikat,
- Düşünürlerin bu yöndeki telkinleri,

gibi ağırlığı daha ziyade ekonomik yönde olan faktörlerin rolü olmaktadır. Bunların ağırlık derecesini sıhhatle ölçmek ise mümkün değildir.

(11) Millet Meclisi Zabıtları 9 —18.7.1963 S. 353— 516. Bu konuda Bkz. Dr. Berin Doğan, İşçinin Yönetime Katılması 1973, S. 115-122.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

Bununla beraber, yönetime iştirakin kavram ve tatbikat olarak yayılmasında iktisadi faktörlerin zorlaması yanında, 27 Mayıs ihtilalinin ve esprisinin ve kurucu meclis ve takip eden karma hükümet zamanında, yaratılan ortamın büyük etkisi olduğu muhakkaktır.

Diğer taraftan Hükümetin zorlamalarına rağmen işveren ve yöneticilerde, tamamen yeni olan bu sisteme ve görüşlere karşı tutum, mevzuatın lafzen tatbikini dahi güçleştirmiştir. Örneğin 23 sayılı kanuna göre, İktisadi Devlet Teşekküllerinde eski idare meclisleri yerine kaim olan müdürler kuruluna girmesi gereken bir işçi (veya memur) üyenin seçimi, birçok teşekküllerde maksatlı olarak geciktirilmiş veya hiç tatbik edilmemiştir. O tarihlerde, bilhassa kamu sektöründe işçinin yönetime katılmasına karşı bir tutum, tamamen yönetime alışlagelmiş otokratik tatbikat, işçiye bilgi ve davranış bakımından güvensizlik ve kavram olarak yönetime iştirakin Türkiye'de çok yeni olmasından ileri gelmiştir.

Hükümetçe, İktisadi Devlet Teşekküllerinde işçinin kanunla yönetime iştiraki savunulurken, aynı kuruluşların toplu sözleşme düzeni içine alınması, o gün ve halen tezat iki davranış olarak nitelendirilmektedir.

«Kavram - Concept» olarak işçinin yönetime katılması ve önemi

Genel olarak yönetimde kararlara iştirak son yıllarda literatürde üzerinde en çok durulan konulardan biridir.

İşçinin yönetime katılması kavram olarak,

- Çeşitli isimler altında, (müşterek karar verme, müşterek istişare, işçilerin yönetimi, direkt demokrasi, sını demokrasisi, işçi - yönetici işbirliği, vb.)
 - Farklı seviyelerde (ilk, orta, yüksek kademedede)
 - Değişik faaliyet sahalarında (sosyal, ekonomik, teknik)
 - Karar vermenin değişik safhalarında (karar, icra, kontrol)
 - Değişik sistemlerde (işverenin isteği ile, toplu sözleşme ile, kanun yolu ile, siyasi ve ekonomik sistem gereği)
 - Katılmasının derecesine göre (azınlık, eşit sayı, tamamen işçiler)
 - Katılmanın şekli bakımından (sendika temsilcisi, işçilerin temsilcisi)
- gibi çok farklı açılardan incelenmektedir. (12)

Konuya bütün bu değişik yönlerden bakışların müşterek tarafı şu ve-

(12) Fazla bilgi için Bkz. Doç. Dr. Nusret Ekin, Endüstriyel Demokrasi Semineri MPM 91, 1971, S. 6-26 ve V.G. Mhetras, Labour Participation in Management, Manaktalas - Bombay, Manaktala & Sons Ltd. 1966 S. 3-12

ya bu şekilde işçinin kendi hakkında alınan kararları (farklı derecelerde de olsa) etkilemesidir.

İşçinin (veya çalışanın) karara iştirak neticesinde alınan neticeler ise henüz «genelleştirmeler» yapacak nitelikte değildir. Yazarlar içinde müsbet veya menfi neticeleri savunanlara rastlamak mümkündür (13). Burada önemli olan, müstakil (independent) değişken olarak ele alınan karara iştirakın herkesce kabul edilecek bir tarifi ile, bundaki değişikliklerden etkilenen (veya etkilendiği düşünülen diğer değişkenlerdeki (örneğin verimlilik ve etkinlik, işletme kârı, işçinin memnuniyeti, kazaların azalması, işçi devir nisbetinin düşmesi, grevler, ücret artışı, yönetim stili, yenilikler, vb.) farklılıkların (sebebe - netice ilişkisi olarak) tesbitindeki güçlükler ve çok kerre imkansızlıkların mevcut oluşudur.

Diğer bir güçlük, başlangıçta da belirtildiği üzere, yönetime iştirakın neticelerinin bahis konusu memleket ve işletmenin özelliklerine ve o toplumdaki sinai ilişkiler sistemine yakından bağlı oluşundan ileri gelmektedir. Bu ise netice hakkında genelleştirme yapmayı zorlaştırmamaktadır. Nihayet Türkiye'de bugün için özel bir durumda çok yeni olan bu hususta henüz tatbiki araştırmaların yok denecek seviyede oluşu ve dolayısı ile herhangi bir neticeye şimdilik varmanın imkansızlığıdır. (14)

Bütün bu güçlüklerle rağmen konunun tatbikattaki yaygınlaşmasına paralel olarak, düşünürler, akademisyenler ve yazarlar tarafından duyulan ilgi de artmaktadır. Bu arada McGregor'un X veya Y Teorileri, Bennis'in sanayide demokrasi tezi ve Likert'in kurmaya çalıştığı Organizasyon ve Yönetim Teorisi içinde, verimliliğe etkisi bakımından, iştirakçi yönetim stiline verdiği önemi ve nihayet tatbikatçı ve nazariyatçı olarak Scanlon'u hatırlamak mümkündür (15).

(13) Bu konuda fazla bilgi ve tartışmalar için Bkz. ILO, Participation of Workers in Decisions within Undertakings. Geneva 1969.

(14) Türkiye'de tesbit edebildiğimiz yegane tatbiki araştırma MPM tarafından KİT'den bazıları üzerinde yapılmıştır. Bkz. MPM, İşçinin Yönetime Katılması, 1970 ve Endüstriyel Demokrasi Semineri, 1970 Konuşmacı sayın Serpil Cebeci, P. 107-134.

(15) Bahsedilen yazarlar ve görüşleri için bkz.

W. G. Bennis, Changing Organizations, New York McGraw Hill 1966

W. G. Bennis + P. E. Slatter, Democracy is Inevitable HBR. March-April 1964

R. Likert, New Patterns of Management, New York McGraw Hill 1961

R. Likert, The Human Organization, New York McGraw Hill 1967

D. McGregor, The Human Side of Enterprise, New York McGraw Hill 1960

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

Üç ayrı seviyede ve 12 memlekette yapılan ve kısmen devam eden araştırmaların neticeleri IILS'in neşir organı Bulletin'de yayınlanmaktadır. Diğer taraftan International Labour Office tarafından bu konuda yapılan çalışmalar keza devam etmektedir (16). Konuya olan ilgiyi göstermesi bakımından International Industrial Relations Association'un 1970 yılında tertiplediği World Congress ve keza bu yıl aynı şekilde Londra'da tertiplenen (3-7 Eylül, 1973) World Congress'te işçinin yönetime iştirakının ele alındığını belirtmek yerinde olur.

Nihayet, işçinin yönetime katılması üzerinde teorik ve tatbiki çalışmaların son yıllarda Türkiye'de de arttığını görmek memnuniyet vericidir. 1970 yılında MPM'nin hazırladığı Endüstriyel Demokrasi Semineri ve notları, İşçinin Yönetime katılması adlı eser, Türk-İş'in 8. Genel Kurul Rapo-rundaki görüşleri (1970) Sayın Dr. Kamil Turan (1972) ve Dr. Berin Doğan'ın doktora tezleri ve Sayın Dr. Rıza Okur'un araştırması (1972) konuya verilen önemi ifade etmektedir.

Avrupa kıtasında işçinin yönetime katılması diğer kıtalara nazaran daha süratle gelişmektedir. Bunun tabii sonucu olarak da konunun pratik ve teorik yönleri ile ilgi fazladır. Ancak, bu ilgi diğer memleketlerde de artmaktadır. Toplu sözleşmelerin işçi-işveren ilişkilerini tanzimde büyük rol oynadığı ve dolayısıyla yönetime iştirakte çekingen davranılan, Amerika Birleşik Devletlerinde Prof. L. E. Greiner tarafından bu yıl içinde 318 üst kademe yönetici üzerinde yapılan bir araştırma neticesinde, genel olarak yönetime iştirakin, verimliliği arttırdığı görüşünün benimsendiği ve ancak iştirakin tatbikatı üzerinde bazı tereddütler bulunduğu tesbit edilmiştir (17).

Özet olarak, Yönetime İştirake kavram ve tatbikat olarak verilen önemin gittikçe artmasına mukabil, kavramın sarih ve ekseriyeti tatmin edecek şekilde tarif edilememesi, çok yönlü olması, şartlara bağlı bulunması ve cemiyetlere ve kişilere göre değişebilmesi, genelleştirmeler yapmayı güçleştirdiği gibi sebep ve netice bağları kurmayı da hemen hemen imkansız kılmaktadır. Bununla beraber direkt ilişkiler yerine Prof. Walker'in geliştirdiği Model'de belirttiği gibi, işçinin yönetime iştirakinin evvela bazı ara değişkenlerle (intervening variables) ve bunlar kanaliyle performans değişkenlere etkili olabileceğini kabul ederek araştırma yapmak ve neticede

(16) Bkz. ILO. Participation of Workers in Decisions Within Undertakings, 1969

(17) L. E. Greiner, What Managers Think of Participative Management, HBR, March-April 1973 S. 111 - 117.

nisbeten sıhhatli bazı genelleştirmelere ulaşmak mümkün görünmektedir (18).

Prof. Walker işçinin yönetime katılmasını «en alt kademede bulunanların işletmede otorite ve yönetim fonksiyonları tatbikatına katılmaları» şeklinde tarif etmektedir (19).

Bu tarifte yönetime katılma basit ve genel anlamda kullanılmıştır. Toplu sözleşme ile de olabilir. Belli seviyede de olabilir. Bu şekilde birlikte hareketle neticesi karar ve tatbikatı iki tarafı da işletmeye bağlar.

Karara iştirakin neticesi işçilerin düşündüğü gibi olmayabilir. Tarife göre karara iştirakin şumulü yönetim fonksiyonlarının tamamını kapsar. İştirakin derecesi ise, bütün kontrolün yöneticilerde olması ile işçilerde olması arasında değişebilir. Katılma dolaylı ve dolaysız olabilir.

Gene bu tarif üzerinde durulurken, hissedar olan işçilerin bu sebeple karara iştiraklerinin tarif dışında olduğu hatırlanmalıdır. Keza vatandaşlık hakkı olarak yönetime iştirak de tarif dışındadır. Aynı şekilde kooperatifteki ortakların yönetime katılması da tarif içine girmez (20).

Diğer Memleketlerde Tatbikat

Yukarıda belirtildiği gibi bir toplumdaki yönetime iştirakin gelişmesi, o toplumdaki sınaî ilişkiler sistemine (işçi-işveren-hükümet ilişkilerine), toplumun içinde bulunduğu ekonomik gelişmelere bağlıdır. Diğer deyimle konuya «sistem yaklaşımı» ile bakıldığında, birçok tali sistemler, bunlar arasında ilişkiler görmek mümkündür. Bu yönden, Türkiye'de işçinin yönetime katılması üzerinde dış memleketlerdeki tatbikatın etkisi olacağı muhakkaktır. En azından, geleceğe ait bazı tahminlerde bulunabilmek için, diğer memleketlerdeki gelişmeleri bilmek gerekir.

Diğer taraftan, her memleketin özel şartları, tatbikatı etkilediğinden, hiç bir zaman bir genelleştirme yapılamayacağını hatırdta tutmak icap eder.

İşçinin yönetime iştiraki yönünden Türkiye'nin bugünkü şartlarını karnımızca,

● Karma ekonomi

(18) K. F. Walker, *Workers Participation in Management*, IILS. Bulletin, Fb. 1967 S. 103-104.

(19) K. F. Walker, *Workers Participation in Management: Concepts and Reality*, IIRA, 1970, S. 5.

(20) *Ibid.* S. 6

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

- Çok partili politik sistem
 - Paternalistik aile tipi
 - Non-Rational (traditional) değerler (kişide ve toplumda)
 - Genellikle düşük eğitim seviyesi
 - İktisadî Devlet Teşekküllerinde merkezi otoritenin devamlı müdahalesi
 - Oldukça iyi işliyen toplu sözleşme, grev ve lokavt düzeni
 - Gittikçe kuvvetlenen işçi kuruluşları ve nisbeten zayıf işveren kuruluşları
 - İşçinin yönetime iştirakinin, (bazı kamu iktisadî teşebbüslerinde kanunla diğerlerinde ve özel sektörde belli konularda) toplu sözleşmelerle iştiraki mahiyette de olsa kabul edilmiş olması
 - Sendikacılığın genellikle ABD'de olduğu gibi problemlere pragmatist yaklaşımı benimsemesi
- olarak belirlemek mümkündür.

Bu çerçeveye göre, bilahare bazı mukayeseleri ve değerlendirmeleri mümkün kılmak üzere, diğer toplumlardaki tatbikatı incelerken, Türkiye'nin şartlarına nisbeten uygun olan veya tatbikatın bir fikir verecek derecede gelişmiş olduğu memleketler üzerinde durulması yerinde olacaktır. Bu maksatla,

Hindistan,

(Bidayette kanunla ve bilahare karşılıklı anlaşmalarla iştiraki olarak yönetime iştirak, benzer sosyal ve kültürel şartlar, uzun yıllar merkezi tahakküm ve otokratik yönetim)

Japonya,

(Benzer sosyal şartlar, merkeziyetçi yönetim, toplu sözleşmelerle iştiraki nitelikte komiteler)

Almanya,

(Çok partili politik sistem içinde, yönetime iştirakın kanunla özel sektöre dahil teşebbüslerde tatbik edilmesi, toplu sözleşme düzeninin bulunması)

Yugoslavya,

(Merkezi politik ve ekonomik sistem olmakla beraber, kamu malı fakat neticeleri çalışanlara ait ve yönetimde muhtar olan işletmelerde kanunla tatbikat, sosyal ve kültürel şartların benzerliği)

Amerika Birleşik Devletleri,
(Sendikacılık hareketinin Amerika Birleşik Devletler'dekine benzer gelişmesi ve yönetime iştirakın toplu sözleşmelerle sağlanması) bakımından örnek olarak alınmışlardır.

Hindistan (21)

Hindistan'da işçi hareketi esas itibariyle ideolojik akımın etkisi altında gelişmektedir. Malî imkanları kısır olan sendikalar henüz gereken kuvveti kazanamamıştır. Yönetime iştirak fikri genellikle hükümet tarafından destek görmektedir. Şöyle ki; Hindistan'ın müstakil yönetime kavuşmasından beri hükümet genellikle, sanayide müşterek iştirari komitelerin kurulmasını, toplu sözleşme düzeninin gelişmesini, sanayi ve millî seviyede işçi-işveren ve hükümetin birlikte hareketini desteklemektedir.

Bu konuda 1947 yılında çıkarılan (Industrial Dispute Act) Kanun'a göre 100 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde işletme komitelerinin kurulması gerekmektedir. Buna rağmen 1962'de ancak %68 işletmelerde kanunun tatbik edilebilmiştir. Gene yapılan bir araştırmaya göre mevcut komitelerin yarısı fonksiyonlarını ifa edememektedir.

Prof. Kannappan'a göre 1947 kanunla atılan adıma rağmen işletme komitelerinin bu zayıf durumuna,

- Yöneticilerle işçilerin arasındaki sosyal farkların mevcudiyeti,
- Sendikaların zayıf olmaları ve kendi içlerinde devamlı mücadeleler,
- Yönetimde merkezîyetten vazgeçilememesi ve haberleşmedeki aksaklıklar etkili olmaktadır.

1958'de hükümet, işçinin yönetime iştiraki üzerinde yeniden durarak, işçi ve işverenlerin de iştirakiyle, iştirari ve iştirakçi yönetimle ilgili bazı esasları kabul etmiştir. Bu şekilde evvelce kanunla kabul edilen işletme komitelerinin yerini iştirari nitelikte yönetime iştirak almaktadır. Hükümetin taraflara teklifine göre, bu komitelerin görevi;

- Üretim teknikleri veya operasyondaki değişikliklerde,
- İşletmenin ekonomik gelişmesinde,
- İşçilerin eğitimi vesair işçi ve çalışma şartları ile ilgili konularda işverene (yöneticilere) tavsiyede bulunmaktır.

(21) Fazla bilgi için bkz. S. Kannappan, *Workers' Participation in Management* :

A Review of Indian Experience., IILS, Reprint No. 5, 1968

K. N. Ward, *Workers' Participation in Management, Three Indian Studies*, I.I.R.A, 1970.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

1966'da bu tip komitelerden kamu sektöründe 41 özel sektörde ise 84 adedin bulunduğu, tatbikatta ise etkili olamadıkları ve hatta 1965'de mevcut 99 komiteden 29 adedinin yıl içinde hiç toplanmadığı, 25 adedinin ise ancak 3 ayda bir toplanabildiği tesbit edilmiştir.

İşçinin yönetime katılması konusunda Hindistan'daki tecrübeleri başarılı kabul etmek mümkün değildir. Hükümetin devamlı desteğine rağmen ne kanunla kurulmuş işletme komiteleri ne de istişari mahiyette, karşılıklı anlaşma ile kurulan müşterek Yönetim Komiteleri öngörülen seviyede kararları etkileyememiştir. Bazı işletmelerde, toplu müzakerelerde ve bunların tatbikatı sırasında, belli konularda, karara işçilerin iştiraki olmakta ise de, bu durumu yönetime iştirak kabul etmek güçtür.

Bu durumu ile Hindistan tecrübesi, işçilerin yönetime iştirakini savunanlar için iyi bir örnek olmamaktadır. Her ne kadar fikir olarak, yönetime iştirak genellikle kabul edilmekte ise de, tatbikat yakın istikbal için ümit verici olmaktan uzaktır.

Japonya (22)

Japonya çok yönüyle kendine has özellikler arz etmektedir. Yönetime iştirak konusunda Japonya'daki tatbikatı kısaca incelemek bilhassa tradisyonel değerlere bağlılık ve otokratik yönetimi yönünden Türk toplumunun benzerliği gözönünde tutulursa, bazı faydalı mukayeselere imkan verebilecektir.

İkinci Dünya Harbinden öncesi, sınıfl ilişkiler sistemi, Türkiye'dekine benzer nitelikte, işçi-işveren ilişkilerinde hükümet müdahalesinin normal kabul edildiği ve yönetimde tek taraflı kararların alındığı bir düzeyde idi. İkinci harbi müteakip, evvelce kanunen yasak olan sendikaların gelişmesiyle, iş-yeri seviyesinde toplu pazarlıkla işçinin kararları nisbeten etkilemesi mümkün olabilmıştır. Böylece işçinin yönetime katılması esas itibarıyla müşterek istişare organları seviyesinde kalmıştır. İşçi - Yönetici komiteleri fikri, ilk defa Birinci Dünya Harbi sırasında Dahiliye Bakanlığının hazırladığı bir kanun tasarısı ile ortaya çıkmıştır. Kanun meclisten geçmekle beraber, bazı özel ve kamu sektöründe tatbikatı başlamıştır.

İstişari mahiyette olan bu komiteler, işveren tarafından, sendikalaşmayı ve sol fikirleri önlemek maksadıyla kurulmuştur. 1920'lerdeki eko-

(22) Fazla bilgi Bkz. Workers Participation in Management in Japan IILS Reprint No. 7, 1970

Kunio Odaka, Employee Participation in Japanese Industry IIRA, 1970.

nomik kriz ve işçilerin seslerini duyurma isteğindeki ısrarlarıyla, 1920'yi takip eden yıllarda bazı işletmelerde bu kabul istişari komiteler kurulmuş ise de, o günün şartlarında taraflar birbirlerine yaklaşamadıklarından, pratikte bir netice alınmamıştır.

Bu durumda ihtilafları hal için 1925'te mecburî tahkim esası getirilmiştir. Ekonomik kriz yıllarında ihtilaflar daha da arttığından, 1929'da hükümetçe müşterek komitelerin kuruluşunu öngören bir kanun teklifi yapılmışsa da, meclisçe kabul edilmemiştir.

1930'larda işverenlerin verimlilik endişesiyle müsamahaları ve istekleriyle müşterek komiteler artmışsa da, harp yıllarında bu komiteler ve yönetime iştirak fikri tamamen unutulmuş ve tam bir merkezi yönetim hakim olmuştur. 1936 yılında sosyal işler bürosunca özel sektörde mevcut 274 müşterek komite üzerinde yapılan araştırmada, bunların esas itibarıyla iyi bir atmosfer temin etmek ve iş şartlarından doğan genel problemleri tartışmak maksadıyla çoğunlukla işveren isteğiyle kuruldukları tesbit edilmiştir.

İkinci harpten sonra, Japonya Sınai İlişkiler Sisteminde büyük değişiklikler oldu. En önemlisi, sendikaların kanunla işçinin teşkilatlanmasına ve toplu pazarlık düzeninin gelişmesine müsait ortamı hazırlandı.

Bu şartlar altında, çok sıkı merkezîyetçi yönetimden kurtulma imkanı ve arzusu ve harp yıllarında tahrip olan ekonominin düzeltilmesinde işçinin desteğinin sağlanması görüşü, yönetime iştirak sloganını kuvvetlendirdi. Neticede toplu sözleşmelerde, müşterek yönetim komiteleri kabul edilmeye başlandı. 1946 sonlarında, 821 toplu sözleşmeden 520'sinde bu komitelere yer verilmişti. Bilahare bu gelişme duraklamış ve hatta gerilemiştir. 1950'lerin sonlarına doğru süratli teknolojik değişme, çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesini gerektiriyor ve dolayısıyla Sınai İlişkiler Sistemini etkiliyordu. Toplum ve fertlerin «değer bünyeleri» değişiyor, bu ise keza işçi-işveren ilişkileri eski alışlagelmişliğin dışında yeni tatbikata itiyordu.

1955'te kurulan prodüktivite merkezi ve sendikalar arasındaki anlaşmada, verimlilik artışı ve işçiye daha iyi imkanlar sağlanması için, işçi-işveren işbirliği ve danışmanın zarureti kabul edilmiş ve neticede toplu sözleşmelerle müşterek komitenin kurulması nisbeten yaygınlaşmıştır.

Görüleceği üzere, işçinin yönetime katılması konusunda, Japonya'daki tatbikat toplu sözleşmelerle kabul edilen istişari nitelikteki müşterek ko-

mitelerden ileri gidememiştir. Gaye tamamen ekonomik olup, komiteler özel sektörde kamu sektörüne nazaran daha geniş çapta tatbik edilmektedir. Japonya'da işçinin yönetime katılması henüz önemli bir seviyeye ulaşmamıştır. Uzun yıllar, müşterek komiteler işçiler tarafından işverenle işbirliği için, bir vasıta olarak kabul edilmiş, buna mukabil işverenler, bu komiteleri sendikaların gelişmesini ve kuvvetlenmesini önleyici bir tedbir olarak benimsemiştir.

Zayıf olmakla beraber, tatbikatta, iki tarafın ayrı kutuplarda olmayıp, birlikte sorumluluk alması gerektiği fikri gelişmektedir. Keza, müşterek komiteler vasıtasıyla teknolojik değişikliklerin getireceği beşerî problemlerin barış yolu ile halledilebileceği görüşü gittikçe kuvvetlenmektedir.

Yugoslavya (23)

Yugoslavya'da, kendi kendini yönetim (self-management) sistemi ile işçinin yönetime katılması, ekonomik ve politik sistemin esasını teşkil etmektedir.

Yugoslavya'nın müstakil devlet olarak kuruluşunu (1945) takip eden yıllarda, işletmelerde bütün önemli kararlar merkezi yönetimce alınmakta idi. Merkezi planlama ve yönetim, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik kararları büyük çapta etkiliyordu. 1950 yılında çıkan bir kanunla, kamu teşebbüslerinin, plandaki temel esaslara uygun olarak teşebbüste çalışanlar (Work Collectives) tarafından, normal olarak, aralarından seçtikleri işçi komitesi (workers' concil) ve gene seçimle kurulu yönetim kurulu (board of management) vasıtasıyla yönetilmesi prensibi kabul edilmişti.

Bu sisteme göre, her işletme müstakil olup, diğerleriyle ilgisi, pazar vasıtasıyla olmaktadır.

İktisadi işletmelerde başlayan yönetime iştirak, zamanla diğer kamu hizmetlerine de teşmil edilerek bütün memlekete yayılmıştır. Bu değişikliğin sağlanabilmesi için evvelce, bütün kararları merkezden kontrol eden Komünist Parti'nin fonksiyonu değiştirilerek kararların mümkün mertebe alt ünitelerde alınması gerekmekte idi. Bu maksatla halkın üye olduğu ve görüşünü aksettiren Sosyalist Birlik, ideolojik gelişmeleri takip eden Komünist Lig ve iş şartlarını ve işçiler arasındaki birliği geliştiren sendikalar kurularak Komünist Parti'nin merkezi otoritesi kaldırılmıştır.

(23) Fazla bilgi için bkz. W. J. Burt, *Workers' Participation in Management in Yugoslavia*, IILS. Bulletin No. 9. 1972 ve D. Gorupic ve I. Paj, *Workers' Self-Management in Yugoslav Undertakings*, IIRA, 1970.

Yugoslavya'da yönetime iştirakın geçirdiği seyri üç safhada incelemek mümkündür.

1947-1952 : Bu devrede, işletmeler tamamen devlet kontrolünde olup, faaliyetlerin seyri, fiyatlar, yatırımlar merkezden yönetilmektedir. İşletmelerdeki Müdür, kuvvetli bir hiyerarşik bünyenin başındadır. Bilgiler aşağıdan yukarı gider, emirler yukarıdan aşağı gelir. İşçilerin görüşleri ancak tavsiye şeklinde sendikalar kanalıyla intikal ettirilebilir.

Bu merkezîyetçi yönetimin aksaklıkları görülerek 1949 yılında deneme mahiyetinde istişari nitelikte işçi komiteleri kurulmaya başlandı. Komitelerin tavsiyeleri işletme müdürünce kabul edilmediği takdirde hükümetçe tayin edilmiş hakemlere müracaat ediliyordu. Böylece eski bürokratik organizasyonun yanında yeni demokratik organizasyon birlikte yürümeye çalışıyordu. Başlangıçta Müdür bütün bilgilere sahip ve kararları etkilemekte iken zamanla işçilerin işletmede bilgi akışından faydalanmaları ve kendilerini eğitmeleriyle (bilhassa kurulan işçi üniversiteleri yardımıyla) yönetimde bilinçli şekilde kararları etkilediler.

1953-1964 : Bu devrede, merkezi planlamanın fonksiyonu azaldıkça, pazar, işletmelerin başarısını ölçen esas kriter oldu. İşletmeler Devlete ödediklerinden artan gelirlerini serbestçe kullanabilmek imkanını elde ettiler. Böylece, işletmeler yönetimde ve neticeler üzerinde tasarrufta serbest oldular. Bununla beraber 1957 yılına kadar ücretler esas itibarıyla devletçe tesbit edilmekte kârdan bir miktar (%5) hisse dağıtmakta idi. 1957 yılında işletmeler kârlarını dağıtmakta serbest bırakıldılar. İşletme, vergilerini ödedikten sonra artan kârı, yatırımlara, sosyal işlere ve işçilerine dağıtmakta serbest oldu.

1965 ve sonrası : İşletmelerin kendi kararlarını vermelerini sağlamak için başkaca tedbirler alındı. Meselâ Bankalar evvelce bir merkezden yönetilirken 1965 yılından itibaren işletmelere çeşitli bankacılık hizmetleri görevi müstakil bir sistem haline getirildi. Ayrıca işçinin kararı daha direkt bir şekilde ve kendisinin karardan etkilenmesi için işletmeler üretimi veya servislere göre küçük çalışma ünitelerine ayrıldı. İşçiler esas itibarıyla bu ünitelerde karara direkt olarak iştirak ederlerse de bütün işletmeyi ilgilendiren konularda temsilciler vasıtasıyla etkili olurlar.

İşletmelerin net gelirlerinin çalışanlara dağıtımında, işçinin üretimi, kalite, masraflarda tasarruf, işin niteliği, sorumluluk, gibi kriterler gözönünde tutulur. İşçiler işletmenin geliri ile ilgili olmaksızın hükümetçe bölgelere göre tesbit edilmiş aşgari bir ücret alırlar.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

Yugoslavya'da yönetime iştiraki sağlamak üzere kurulan formal bünye, işletmenin büyüklüğüne göre üç kademede olabilmektedir.

1 — Teşebbüs seviyesinde (Enterprise)

a) Genel Kurul (Work Collective)

Teşebbüste çalışanların tamamından meydana gelir. Küçük işletmelerde yönetime iştirak bu kurullarda büyük işletmelerde ise iştirak seçilmiş işçi komiteleri vasıtasıyla olur. İşçi bu şekilde sadece üretim faktörü olmayıp bir nevi işçi-yönetici durumundadır. Çalışanın işini muhafaza ve elde edeceği menfaatler, kendi işindeki başarısıyla birlikte işletmenin faaliyetine ve aldığı neticelere bağlıdır. Birçok teşebbüsün statülerinde işçi hak ve sorumlulukları belirten genel hükümler mevcuttur.

b) İşçi Komitesi

Yugoslavya Anayasasına göre, 30 ve daha az işçi çalıştıran teşebbüslerde karar organı genel kuruldur. 30 ila 70 işçi çalıştıran teşebbüslerde eğer, statüde belirtilmemiş ise genel kurul karar organıdır. Statüye konulacak hükümlerle, işçi komitesi kurulabilir.

İşçi komitesi, teşebbüslerde esas yönetim organı olup üyeleri gizli oyla seçilir. İşçi komitelerinin çalışma esaslarını her teşebbüs kendi tanzim eder. Genellikle üyeler 2 yıl için seçilir. Bunların yarısı her yıl yenilenir. Birçoklarında üye sayısı 15-120 arasında değişir. İşçi komitelerinin görevleri statülerinde belli edilmiştir. Genellikle, yönetmeliklerin hazırlanması, yatırım programları, işletme politikaları, bilanço, diğer teşebbüslerle birleşme gibi konularda gerekli hazırlığı yaparak genel kurula teklifte bulunur veya statüye göre kendi yetkisi içinde ise karar verir. Gelir dağılımının, işçi, yatırım, ihtiyatlar, sosyal hizmetlere ne şekilde yapılacağına işçi komiteleri karar verir. Bundan başka, işe alma, tatiller, disiplin, malzemen sorumluluk, emniyet, sağlık işleri gibi konularda, statülerle işçi komitelerine bırakılmıştır.

c) İşçi Komitelerine Yardımcı Organlar :

İşçi komiteleri çok kere belli konularla iştirak üzere komiteler kurabilir.

d) Yönetim Komitesi

İşçi komitesinin icra organı olan yönetim komitesi işçi komitesi tara-

findan işçiler arasında seçilir. Üye adedi genellikle 5-11 arasında değişmektedir.

e) Direktör

İlanla cezbedilen namzetler arasında işçi komitesince 4 yıl için seçilir. Tekrar seçilebilir. Bu görevden alınması ise ancak, kötü hali ve kararsızlık halinde mümkündür. Direktör, işçi komitesince alınan kararları tatbik eder. İcraatında müstakil hareket eder. İşçi komitesine, yönetim kurulu-na genel kurula karşı sorumludur.

2 — İş Ünitesi Seviyesinde

İş (çalışma) üniteleri, ekonomik bir bütün teşkil eden ve pazar'a dönük olarak çalışabilen, belli ölçüde müstakil karar verebilen üretim veya hizmet birimleridir. Ünitelerin tesbitinde maliyet ve neticelere göre ayrı bir yönetim merkezi ve ünite içinde çalışanların mamul kalitesi, maliyet, makinalardan faydalanma gibi konularda etkili olabilmek şartları aranır.

Bu seviyede, teşebbüstekine paralel olarak, üniteadaki işçilerin teşkil ettiği bir genel kurul, işçi komitesi, icra komitesi bulunur.

Büyük teşebbüslerde, iş üniteleri de birden fazla, maliyet veya kâr merkezleri bulunabilir. Bu takdirde, kararlar bu merkezlerin genel kurullarında alınır.

Yugoslavya'da belirtilen komiteler vasıtasıyla işçinin yönetime katılması geniş çapta mümkün olabilmektedir. 1968 yılında, çalışanların %32 sinin bu komitelerde fiilen yönetime iştirak ettiği tesbit edilmiştir. Bununla beraber 1969'da yapılan bir araştırmada, işçilerin ekserisinin bu komitelerin çalışmalarını hakkında bilgi sahibi olmadıkları öğrenilmiştir.

Sistem olarak işçinin yönetime iştirakinin başarılı olmasında işçinin eğitim seviyesinin önemi fazla olduğundan işçi üniversiteleri kurulmuştur. 1967-68'de faaliyet gösteren 236 işçi üniversitesi ve 230 halk üniversitesinde yaklaşık olarak 3 milyon kişi eğitim görmüştür.

Görülebileceği üzere işçinin kendi kendini yönetmesi işletmelerin verimli ve kârlı idaresi dışında Yugoslavya'da, bütün ekonomik, politik ve sosyal bünyeyi değiştirmek için bir araçtır.

Her ne kadar verimlilik ile yönetime iştirak arasında direkt bir ilgi kurmak mümkün değilse de genellikle bu sistemin ekonomik neticeler üzerinde müsbet etkisi bulunduğu kanaati kuvvetlenmektedir.

Prof. S. Gorupic ve Paj'a göre otorite dağılımı «polyarchic» tir. Otorite ve etki, gruplar arasında müsavi şekilde bölünmüştür. İş üniteleri te-

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

şebibüsün tali sistemi olup müstakil karar yetkişine sahiptirler. Bu üniteler arasındaki ilgiler bilgi sistemi ile kurulur. Bu tip yönetimde hiyerarşik, merkezi otorite yerine, gruplara müsavi şekilde dağılmış otorite mevcuttur. Ancak tatbikatta bazı işletmelerde hiyerarşik yönetimin önemli kararları etkilediği, işçilerin ise nisbeten zayıf kaldığı ve hatta informal organizasyonunda etkili olduğu görülmektedir. Nitekim yapılan bir araştırmada, sistem olarak işçinin yönetime iştirakinden beklenenin henüz gerçekleşmediği ve işçilerde üst kademe idarecilerin kararlara işçi komitelerinden daha etkili olduğu kanaatinin hakim bulunduğu tesbit edilmiştir.

Keza işçi komiteleri üyeleri de, kararların üst yöneticilerce etkilendiğini kabul etmektedirler. Bu duruma göre, araştırmacı (V. Rus) İşçi komitelerinin, organizasyonlarda hat ve kurmay görevlilerce alınan kararları nakleden bir nevi transmisyon kayışı haline geldiğini işçinin temsilcisi fonksiyonlarını kayb ettikleri neticesine varmıştır.

Yugoslavya'daki tatbikatta zaman zaman greve, iş durdurulmasına kadar giden ihtilaflar olmaktadır. Genellikle grev bir gün sürmektedir. İhtilaf genellikle, işçi haklarında tahditler, gelir dağılımı, belli bir grubun sosyal durumunda değişiklik, işletmeye karşı hükümetçe kabul edilen bazı ekonomik politikalar, bilgi sisteminin yeterli olmayışı gibi konularda çıkmakta ve ekseriya işçi lehine halledilmektedir.

Çeşitli komitelerde yönetime iştirak eden işçilerin işten ve iş şartlarından memnuniyetleri, diğerlerine nazaran daha fazla olmaktadır. Bununla beraber genel değerlendirme olarak, yönetime iştirakin mutlaka işçinin memnuniyetini sağlayacağı yolunda kesin bir hüküm hatalı olacaktır. Hatta yapılan araştırmada, komite üyelerinin, diğerlerine nazaran işlerinde daha az bağlı oldukları tesbit edilmiştir. Belkide bu durum, komitelere seçilenlerin genellikle daha iyi tahsil görmüş olmaları ve dolayısıyla yönetime iştiraktan çok daha fazla şeyler beklediklerinden tatmin olamamalarından ileri gelmiş olabilir. Keza Yugoslavya'da yönetime iştirakin genel fikir olarak halka maledilmesi, aynı zamanda bu sistemden beklenen faydaların seviyesini fazlasıyla yükselttiğinden, tatbikatta aranılanı bulamamak gibi bir durum olmaktadır.

Federal Almanya (24)

Fikir olarak Almanya'da işçinin yönetime katılması geçen asrın ortalarında başlar. 1848'de Frankfurt'ta fabrikalarda komiteler kurulması kabul

(24) Fazla bilgi için bkz. F. Fürstenberg, 'Workers' Participation in Management in the Federal Republic of Germany IILS, 1969.

edilmiştir. Bu komiteler daha ziyade sosyal konularda görevli idiler. 1905 yılındaki büyük grev neticesinde, maden sanayiinde işletme komitelerinin kurulması kabul edilmiştir. Birinci harp sırasında çıkarılan 1916 tarihli kanunla harp için önemli sanayide 50 den fazla işçi çalıştıran fabrikalarda komiteler kurulması kabul edildi. Bu kanun Almanya'da işçinin yönetime katılmasının başlangıcı sayılır. 1920'de çıkan iş komiteleri kanununu müteakip 1922'de çıkan kanunla bu komitelerin üyelerini işletmelerdeki Mü- rakabe Kurullarına (Supervisory Board - lara) üye olanların kabul edilmişti. Nazizm'in gelişi ile, işletme komiteleri iptal edilmiş, onun yerine merkez - yönetimi komiteleri kurulmuştu. İkinci dünya harbini müteakip, tatbikatta işçi temsilciliklerinin ve sonradan işletme komitelerinin kurulması neticesi 1946'da çıkan kanunla bu tatbikat hukuken de kabul edilmiş oldu.

1951 yılında (Co - determination Act ile) demir ve çelik endüstrisinde kabul edilen birlikte yönetim esası, 1952 yılında (Federal Works Contitution Act ile) diğer iş kollarında teşmil edilmiştir.

Almanya'da kanunla yönetime iştirak, esas itibariyle Sınai İlişkiler Sis- teminin etkisinde gelişmekte olup, bu sistemin özelliklerini,

- İhtilafların hallinde kanunla çıkarılmış kaidelerin referans olarak gösterilme itiyadı,
- Sendikaların iş kolu seviyesinde faaliyet göstermeleri, iş yeri prob- lemleriyle ilgilenmemeleri

olarak özetlemek mümkündür. Bu durumda işyeri seviyesinde işverenle problemlerin hallinde işçileri temsil etmek üzere işletme komitelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Keza Almanya'daki sosyalist akıma göre işçinin yönetime iştirakinin fabrika seviyesinden ziyade memleket çapında olması arzulan- maktadır.

Bu şartlar altında, yönetime iştirak geniş anlamıyla yayılmaktadır.

İşletme komitelerinin esas gayeleri iş yerine işçilere ve genellikle toplu ma faideli olmaktadır. Komitelerin sosyal düzeni ve verimliliği menfi şekilde etkiliyecek tatbikattan kaçınmaları gereklidir. Komiteler hiçbir zaman işçiyi greve çağıramaz. Yönetimle komite arasındaki ihtilaflar ise kanuna göre arabulucu vasıtasıyla ve bazı hallerde de iş mahkemelerince halledilir.

Kanuna göre komiteler, sosyal, personel ve ekonomik konularla ilgili problemlerle ilgilenirler. İşletme komitelerinin hakları 3 grupta toplanmıştır. Birincisi müşterek karar, ikincisi işbirliği, üçüncüsü ise bilgi almadır.

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

Müşterek kararı gerektiren konular kanuna göre, mesai saatları, ücret ödeme yeri ve zamanı izinler, eğitim, sosyal hizmetler, iş yeri nizamı, yeni ücret metodları, fabrikanın gayesinde değişiklik olarak belirtilmiştir. İşbirliği ise, komitenin bir tavsiye niteliğinde karar almasıdır. Yöneticiler bu karara uymadıkları takdirde, komite iş mahkemesine müracaat edebilir. Komitenin üçüncü grup hakları ise belli konularda (örneğin, işletmenin ekonomik durumu gibi) yöneticilerden bilgi almalarıdır.

1952 tarihli kanuna göre, işletme komiteleri,

- Fabrika seviyesinde ihtilafları barış yoluyla halletmek,
 - Fabrika içinde sosyal düzenin birlikte tanzimi,
 - İşçilerin, işverenden gelecek, haksız tatbikata karşı korunması,
 - İşçilere, sosyal yardımda bulunmak,
 - İşçileri ilgilendiren kanunların tatbikatını kontrol etmek
- maksadıyla kurulmuştur.

İşletme komiteleri dışında, kanuna göre, Murakabe Kurulu'nun üçte bir üyesi, çalışanlardan seçilir.

1952 tarihli kanun bütün sanayie tatbik edildiği halde 1951 tarihli, Müşterek Karar kanununu sadece demir ve çelik sanayiinde tatbik edilir. Buna göre,

1. Murakabe Kurulunda eşit sayıda işçi ve işveren temsilcisi ve bir tarafsız üye bulunur.
2. Yönetim Kurulunda üye olan bir İşçi Direktör, Sendikalarca seçilir.

Murakabe organı, ortaklar adına faaliyetleri kontrol eder. Keza, Yönetim Kurulu, üyelerini seçer.

Murakabe Kurulunun 5 üyesi işçiler temsil eder. Bunlardan 2 si fiilen fabrikada işçi olması, bunlardan da birinin bedenen çalışanlardan seçilmesi gerekir.

Her iki kanun da, Almanya'da sosyal mücadelelerin hızlandığı harp sonrasında çıkmıştır. Sendikalar bu şekilde kendi mevcudiyetlerini korumak istemişlerdir. Özet olarak hukuken kabul edilen bu yeni düzende,

1. Her çalışanın, temsilciler vasıtasıyla fabrika seviyesinde yönetime iştiraki sağlanmıştır.
2. Yönetime iştirak, işletmenin teknik ve ekonomik organizasyonu dışındaki politika ve tatbikata şamildir.

3. Demir ve çelik sanayii dışında sendikalar formal olarak temsil edilmez ve direkt olarak kararları etkileyemez.
4. Fabrikada, ihtilaf halinde konu aracıya veya iş mahkemesine intikal ettirilir.

Tatbikatta, işletme komitelerinde genellikle mavi yakalılar hakim olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre bu durum,

- Beyaz yakalıların, kendilerini diğerlerinden ayrı görmelerinden,
 - Beyaz yakalıların Sendikalara daha az iltifat etmelerinden
- ileri gelmektedir. Aynı şekilde kadın işçiler de işletme komitelerinde az temsil edilmektedir.

Kanunla kabul edilen işçilerin yönetime iştirakinin pratikte ne derece tahakkuk ettiği üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bu yönden bakıldığında; yönetime iştiraki, sosyal; personel ve ekonomik konular için ayrı ayrı incelemek gerekir.

Bir araştırmaya göre, komite üyeleri genellikle iş saatleri, sosyal hizmetler, eğitim gibi sosyal konularda karara iştiraktan, memnundurlar.

İşçilerin karara iştiraktan memnuniyeti işletmenin büyüklüğüne, komite başkanının o pozisyonda kalma süresinin uzunluğuna, işverenin tutumuna bağlıdır. Personel ile ilgili konularda işçinin karara iştiraki üzerindeki görüşler çok farklıdır. İşçiler umumiyetle personel alımında etkili olmak istemekte, yöneticiler ise bunu kabul etmemektedir. İsten çıkarmalarda ise iki taraf genellikle anlaşmaktadır. Keza, faaliyetlerin gruplanmasında müşterek karar tatbikatı kolaylaştırmaktadır.

Ekonomik konularda kanun işverenin sadece bilgi vermesini kâfi görmektedir. Bu maksatla bilhassa büyük işletmelerde ekonomik komiteler kurulmuştur. Bu komiteler iki tarafa da gerekli bilgiyi verir.

Belirtildiği üzere Almanya'daki mevzuat teknik ve ekonomik konularda alınacak kararlara işçinin iştiraki için bir zorlama öngörmemiştir.

İşçinin yönetime iştirakinin tatbikinde karşılaşılan güçlükler,

- İşletmelerde çalışanların teşkil ettikleri formal ve informal gruplar komitede temsil edilemediğinden bazan işçilerin kendilerinin temsil edilmediğini hatta, temsilcinin işveren tarafından olduğu hissini taşımalarından,

- Komite ile işçiler arasında zamanla mesafe belirmesi,

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

- Komite üyelerinin genellikle önemli kararları alırken yöneticiler veya sendikaların görüşlerine uymak zorunda kalmalarından,
- İş kolü seviyesinde faaliyet gösteren sendikaların bazı hallerde iş yeri menfaatlerine aykırı kararları desteklemesinden,
- İşletme Komiteleri kararlarının tatbikini sağlamak için (aracılık müessesesine müracaat dışında) bir kuvvete sahip olmamalarından ileri gelmektedir.

Bununla beraber, Komitelerin, sosyal konularda, alınan kararlar ve tatbikatındaki faydaları genellikle kabul edilmektedir.

İşletme Komiteleri İşveren ve Sendikalardan uzak durmaları halinde daha faydeli olabilmektedirler. Ancak, üyelerin seçiminde Sendikaların sözü sahibi olması Komite üyelerini sendikalara doğru çekmektedir.

Netice olarak, İşletme Komiteleri bazı konularda kararları etkilemekte isede, faaliyet sahaları Kanunla tahdit edilmiştir.

İşletme Komiteleri, işçi sendikalar ve işveren arasında bir nevi orta yolu bulma vasıtasıdır.

İşletme Komitesi hierarşiye dahil olarak (formal organizasyon içinde) çalıştığından, işçilere, yönetime iştirak ediyor hissini vermesi güç olmaktadır.

Toplumda ekonomik ve sosyal rahatsızlıklar olduğunda İşletme Komiteleri de rahat çalışmamaktadır.

Almanya'da işçinin yönetime iştirakiyle fabrika seviyesindeki kararlardan ziyade bütün sosyal ve ekonomik sistemin etkilenmesi beklenmektedir. Keza üçünün yönetime iştiraki esas itibarıyla fabrika ve bütün ekonomiyi etkileyen ve muhtelif menfaat gruplarını ilgilendiren pluralistik bir modeldir.

Birden çok tarafın bulunuşu ihtilaf çıkmasına sebep olmakta netice ise bir işbirliğine ulaşılmaktadır. Sermaye ve işgücü bu yönden en azından fabrika seviyesinde bir arada barış içinde yaşamayı devamlı olarak denemek zorundadır.

Netice olarak, bugün Almanya'daki işçinin yönetime iştiraki uzun bir tarihi gelişme neticesidir. İki kanunla tatbiki düzenlenen bu müessesenin kilit noktasını işletme komitesi ve işçi direktör teşkil etmektedir. Yönetime iştirakin esasını ise karşılıklı müzakereden ziyade, kanuni hükümler teşkil etmektedir.

Yönetime iştirak, halen çok limitli olup, fabrika seviyesinde daha fazla iştirak, stratejik ve politik mülâhazalarla, işverenler ve sendikalar tarafından frenlenmektedir.

Her iki konunun tatbikatla modern yönetiminin yerleşmesi ve snai barışın sağlanmasında yardımcı olduğu muhakkaktır.

Amerika Birleşik Devletleri (25)

Ondokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında, iki önemli akım, Amerika Birleşik Devletleri işçi hareketini etkilemek için mücadele halinde idi.

Birincisi ekonomik sistemin değişmesini, diğeri ise mevcut düzen içinde organize olmuş işçilere bir yer bulmayı amaç edinmişti. Bu mücadele New - Deal'e kadar devam etti. 1850 lerde gelişmeye başlayan sendikalar kapitalistik pazar ekonomisine uymaya çalıştılar. Bu arada toplu pazarlık düzeni ve grevler, sendikaların isteklerini kabul ettirmek için en önemli vasıta idi.

Prof. Slicter'e göre, Amerika'da toplu pazarlık sisteminin önemli bir sonucu, işçilerde kararlara iştirak hissini uyandırmış olmasıdır. Her ne kadar işçiler direkt olarak kararları etkilemiyorlar ise de sendikalar vasıtasıyla kararlara iştirak ettiklerini bilmektedirler.

Amerika Birleşik Devletleri'nde toplu sözleşme düzeninin bu şekilde gelişmesinde, ekonomideki gelişme ve toplumun, halkın ihtiyaçlarını karşılayabilmesinin, önemli olduğu muhakkaktır.

Ekonomik gelişme içinde kalifiye işçinin tatmin olması, sendikaların ise bu tip işçilerin kontrolunda bulunması, sendikaların radikal sosyal değişikliklere meylini önlemiştir. Bu nedenlerle, Amerika Birleşik Devletleri'nde işçinin yönetime katılması esas itibariyle toplu sözleşmelerin yapılması, tatbiki ve tefsirine inhisar etmiştir. Dışardan bakan, Amerika Birleşik Devletleri'nde işçinin yönetime katılmadığı intibasını edinebilir. İşçi liderleri de bu görüşü savunmaktadırlar. Onlara göre kanunla ve tam olarak yönetime iştirak zararlıdır. Bütün yönetim fonksiyonlarına iştirak işçiler için gaye ol- mamalıdır. Diğer taraftan toplu sözleşmelerle istenilen haklar alınabilir ve alınmaktadır.

Tatbikatta ise endirekt olarak, toplu sözleşmelerle sendikalar (işçiler)

(25) Fazla bilgi için bkz. A. F. Sturmthal, *Workers' Participation in Management IILA, 1970, A Review of U.S.A. experience.*

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

yönetime iştirak etmektedirler. Bu yönden bakıldığında, sınıf demokrasi ancak organize edilmiş işçiler ve toplu sözleşmelerle elde edilebilir. Buna karşıt görüşler ise gelişmemiştir.

1920'lerde, çalışanların yönetimde temsil edilmelerini öngören bazı planlar yapılmışsa da, 1930'lardaki ekonomik ve sosyal rahatsızlıklar sırasında tatbikata yerleşmeden ortadan kaldırılmış, yerine işçi işveren ilişkilerini ve bilhassa toplu sözleşme düzenini destekleyen kanunlar çıkarılmıştı. (National Industrial Recovery Act. National Labor Relation Act. 1935, Taft Hartley Act. 1947). Ağırılık iki tarafta olup, hükümetin rolü, pazarlık yapacakların tesbiti ve pazarlık yapılacak ünitenin tayinine inhisar etmektedir. 1935'lerde nisbeten işçi lehine olan kanunlara bilahare işçi haklarını taklid eden, kanunlar ilave edilmekle beraber gene de toplu sözleşme düzeni işçi ve sendikalar için haklarını elde etmede en önemli araçtır.

Eğer toplu pazarlık düzeni ve toplu iş akitleri yönetime iştirak kabul edilirse o takdirde, kararların etkilenme derecesini tespit için sözleşmelerin ihtiva ettiği hükümlere bakmak gerekecektir. Amerika Birleşik Devletleri'nde işçi hareketini en çok etkileyen lider Samuel Gompers'e göre, toplu müzakerelerle işçinin sanayii kontrol etmesi veya malî yönetimin sorumluluğunu üzerine alması bahis konusu değildir. İşçiler sadece ücret çalışma şartlarını istedikleri gibi düzenlemek için organize olmalılar ve bu şekilde temsilcileri vasıtasıyla işverenle karşılaşmalılar.

Amerika Birleşik Devletleri'nde işveren yönetim haklarını muhafazada çok kısıkanç ve azimli davranmaktadır. Buna karşılık, işçiler sendikalar ve sözleşmeler vasıyasıyla ücret ve çalışma şartlarını ve bunları etkileyen diğer kararları kontrol etmeğe çalışmaktadırlar. Buna karşılık Amerika Birleşik Devletleri'nde işçi hareketi toplu pazarlık dışında, işvereni etkileyecek politik parti kurmaya iltifat etmemektedir. Ancak toplu pazarlıkla kontrol altına alınmak istenilen yönetici hakları gittikçe artmaktadır. Örneğin,

1 — Malî kararlarda sendikalar kararlara direkt olarak karışmazlarsa da, işverenin verebileceği imkanları tayin etmesi bakımından kârlarla ilgilendirler, keza, kâra ortaklık gittikçe artan bir tatbikattır. Sigorta fonlarının kullanılma yerleri ise yine toplu sözleşme konusudur.

2 — Personel konularında sendikalar çok derine inmektedirler. Bu meydana;

- (1) İşçi alınması - işten çıkarılma
- (2) Yeni işe nakil
- (3) Vardiya değişimi
- (4) Terfi

Disiplin

İş Değerlemesi

Ücretler, sosyal haklar

sayılabilir.

3 — Üretim politikaları, personel politikalarını etkilediği takdirde yine müzakere konusudur.

4 — Müteahhitlere iş verilmesi

5 — Teknolojik değişikliklerin sebep olduğu, iş bünyesinde değişiklik dolayısıyla müzakere konusu olmaktadır.

Bilhassa İkinci Harpten sonra teknolojik değişiklikler üzerinde sendikalar hassasiyetle durmaktadır.

Ayrıca, toplu sözleşmelerle kabul edilen bazı devamlı müşterek komiteler yasasıyla da işçiler kararları etkilemektedir. (Örneğin iş değerlendirme, sağlık işleri gibi.) Bu gelişmelerde Scanlon planı özellik arz etmektedir. Plana göre işçilerin karara ve neticeye iştirakleri temin edilmektedir.

Özet olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde işçilerin karara iştiraki fabrika seviyesinde, toplu pazarlık ve sözleşmelerle sağlanmaktadır. Nitekim

1 — Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Sınai İlişkiler sisteminde işçi formal komiteler halinde yönetime iştirak etmemektedir. Sendikalar yönetime ortak olmak yerine, tenkit etmeyi tercih ederler.

2 — Sendikalar yönetim sorumluluğunu almak istemezler. Buna mukabil tavsiyede bulunurlar.

3 — Sendika, işçilerin tek temsilcisi olmak ister.

4 — Sendikalar kararları etkilerken sadece üyelerinin menfaatlerini düşünürler; ayrıca bir ideoloji peşinde gitmezler.

5 — Buna mukabil, işçi menfaatlerini ilgilendiren herhangi bir konuda yönetici veya işveren haklarına tecavüz edebilirler.

6 — Genellikle sendikalar direkt kontrol yerine, pazarlık ve istişareyi tercih ederler.

7 — Sendikalar işyeri ile yakinen ilgilidir.

8 — İşçiler de yönetime ilgi duymamaktadır. Kaldı ki bilgi seviyeleri de bugünün teknik problemleri için kafi değildir.

Netice olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde yakın gelecekte etkili şekilde yönetime iştiraki beklemek hayaldir.

Diğer Memleketlerdeki Tatbikatın Kısa Değerlendirilmesi

İşçinin yönetime iştiraki, (çeşitli seviyede farklı fonksiyonlarda ve şekilde) fikri (felsefe veya kavram) ve tatbikat olarak devamlı yayılmaktadır. Ekonomik ve politik sistem nasıl olursa olsun, işçinin kendi hakkında verilen kararları ve hatta çeşitli işletme fonksiyonlarında tatbik edilecek politikaları etkilemelerinde, işçi, işveren, hükümet ve düşünürlerce fayda mülhaza olunmaktadır.

İşçinin yönetime iştiraki kavramında, henüz herkesce kabul edilen bir tarifte birleşme mevcut değildir. Buna mukabil, yönetime iştirak her memleketin şartlarına göre gelişme göstermektedir.

Çok partili politik düzen ve özel sektörün bulunduğu toplumlarda, işçinin yönetime iştiraki esas itibarıyla verimlilik açısından ve sermaye ve mülkiyet koruma aracı olarak ele alınmaktadır. Endüstriyel demokrasi kavramı ise halen düşünürler ve sendikaların merkezi organlarınca üzerinde durulan bir slogandan ileri gidememiştir.

Bu arada, Almanya'daki tatbikat ile Amerika Birleşik Devletler, Hindistan ve Japonya'daki tatbikat bazı yönlerden farklılık göstermektedir. Almanya bu konuda diğerlerine nazaran çok ileri olup genellikle, ideolojik ve transformist taleplere de sahne olmaktadır.

Yönetime iştirak, pratikte kanunla, toplu sözleşmelerle veya ikisinin bir arada bulunmasıyla sağlanmaktadır. Muhtelif memleketlerde, yönetime iştirakin gelişmesi daha ziyade, ekonomik ve politik kriz zamanlarında olmaktadır. Örneğin, Almanya'da birinci ve ikinci harpleri müteakip çıkan kanunlar, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1930'lardaki kriz sırasında, toplu sözleşme düzenini destekleyici mevzuat, Japonya'da Birinci Dünya Harbi ve müteakip yıllarda atılan adımlar, Hindistan'da ikinci harp sonrasının ekonomik huzursuzlukları içinde çıkan kanun, bu hipotezi desteklemektedir (26).

(26) Örnek alınan memleketler dışında da işçinin yönetime katılması iki cihan harbine ve takip eden sıkıntılı yıllara rastlamaktadır. Örneğin İngiltere'de müşterek komiteler ilk defa Whitley raporuyla 1916'da ileri sürülmüş ve 1918'de tatbik edilmişti. İşletme komitelerini öngören Kanunlar Avusturya'da 1919'da, Çekoslovakya'da 1920, Rusya'da 1917, İsveç'te 1938, Fransa'da 1935'te çıkarılmıştı. İkinci Cihan Harbini müteakip ise konu tekrar aktüel olmuştur. Almanya'da 1946 ve 1952, Avusturya'da 1947, Belçika'da 1948, Bulgaristan'da 1947, Danimarka'da 1947, İspanya'da 1947, Finlandiya'da 1946, Norveç'te 1945, İsveç'te 1946, Polonya'da 1945, gibi.

Bu konuda fazla bilgi için Bkz. ILD, Participation of Workers in Decisions within Undertaking. 1969

Sosyalist memleketlerde ise, formal örgütle işçinin yönetime iştiraki, ademi merkeziyetin bir tatbikatı olmaktadır. Burada da esas gaye verimlilik olmakla beraber yönetime iştirakın endüstriyel demokrasi yönü üzerinde de durulmaktadır. Yugoslavya'daki tatbikat nevi şahsına münhasır olup, diğer sosyalist memleketlerdekilerden ayrılmaktadır.

Ancak, Yugoslav tecrübesini değerlendirirken, sadece ekonomik sistem içinde kalınmayıp politik sistemin de tali bir sistemi olarak düşünmek gerekir. Bu memleketteki tatbikat, kamu iktisadî teşebbüslerinin bir merkezden yönetimindeki mahzurları giderme ve fiyat mekanizmasının ve pazar ekonomisinin avantajlarından faydalanma bakımından oldukça ilgi çekicidir.

Kanun dışında, toplu sözleşmelerle yönetime iştirak mümkün ise de, işkolu ve işyeri seviyesinde kuvvetli sendikacılık yanında, daima gelişen ve böylece talepleri karşılayabilen bir ekonomiye ihtiyaç vardır. (Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya). Aksi şartlar altında ise, çok partili düzende yönetime iştirakın sağlanması ne toplu sözleşmelerle ne de kanunla mümkün olamamaktadır. (Hindistan).

Yönetime förmel yoldan iştirakın neticeleri farklı olmakla beraber, genellikle işçi ve iş şartlarını ilgilendiren konularda ve işyerinde barışın temininde müsbet etkisi kabul edilmektedir. Verimlilikle direkt ilgisini tespit çok güç (veya imkansız) ve bu konuda farklı netice veren araştırmalara rastlamak mümkün ise de, genellikle, işyerindeki ahenkli çalışma yoluyla neticeleri müsbet şekilde etkilediği kanaati hakimdir.

Örnek alınan beş memleketteki tatbikatla ilgili araştırmalara istinaden özetlenen yukarıdaki değerlendirmeler dahi halen bir nevi hipotez (yeterince test edilmemiş ifadeler) niteliğinde kabul edilmek gerekir. Ancak kesin bilinen bir yönü, işçinin (çalışanların) yönetime iştirakinin (kanunla veya toplu sözleşmelerle) gittikçe yaygınlaştığı, kuvvetlendiği ve bu trend'in gelecekte de devam edeceğidir.

Bazı Genel Neticeler

İşçinin yönetime iştiraki yönünden «sistem yaklaşımı» ile bakıldığında, ekonomik ve politik sistemlerden meydana gelen ve kompleks bir sistem olan Türk toplumu içinde sınaî ilişkiler sistemi tali bir sistem olarak görünür. İşçinin yönetime katılması ise bu sistemlerin etkisi altında gelişmektedir. Keza toplumu «açık» bir sistem olarak kabul edersek, daha geniş ekonomik ve politik sistemler içinde bir tali sistem olan Türkiye-

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

nin, bu yönden diğer memleketlerdeki gelişmelerin etkisi altında kalacağı muhakkaktır. İşçinin yönetime katılması, diğer memleketlerdeki gibi ekonomik ve politik krizlerde gelişmiştir. Esas gaye «transformist» nitelikte, toplumu değiştirici mahiyette olmayıp, ekonomik ihtiyaçların neticesidir. Sosyal bazı görüşler ise sadece konuyu belli çevrelere kabul ettirmek maksadı ile kullanılmıştır.

Türkiye'de işçinin yönetime katılması esas itibariyle kanunla (23 ve 440 sayılı kanunlarla) sağlanmak istenmiş ve sadece kamu iktisadî teşebbüslerini hedef almıştır. Kanunlar çıkarılırken, özel sektörün dışarda bırakılması, bu konuda gerekli ortamın hazır olmadığını göstermektedir. Diğer bir deyimle yönetime katılma fikri alttan değil yukarıdan gelmiş ve yerleştirilmek istenmiştir (27). Ancak dış memleketlerdeki tatbikat göstermiştir ki, henüz gelişmemiş fikirler ve tatbikat kanunla da desteklenirse, kolay kolay yerleşmemektedir. (Hindistan, Japonya). Nitekim, kanımızca (bir araştırmaya istinat etmemekle beraber informal temaslara edinilen bilgilere göre) iktisadî devlet teşebbüslerinde on yılı geçen tatbikata rağmen henüz yöneticiler ve işçiler tarafından yeteri derecede benimsenmemiştir (28).

Türkiye'de işçinin yönetime katılmasını öngören mevzuattan önce, toplu sözleşme ve grev hakkı ve tatbikatı mevcut olmadığından, bu düzende geçmiş bir tecrübe neticesinde işçinin kanunla yönetime iştirakına ihtiyaç bahis konusu değildir. İki düzene aşağı yukarı aynı zamanda başlanmıştır.

Dış memleketlerdeki tatbikata göre, toplu sözleşme düzeniyle yönetime iştirak mümkün olduğu gibi (Amerika Birleşik Devletleri), düzen yanında kanunla formel komitelerin teşkili de bahis konusu ve daha da yaygındır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki durum, oldukça özel olup, bu yönden iştirak kuvvetli sendikacılık ve devamlı gelişen ekonomik şartlarla desteklendiğinden Türkiye'nin içinde bulunduğu şartlara uygun değildir. Buna mukabil Almanya ve diğer memleketlerde kanunla yönetime iştirak

(27) Türkiye İş Bankası'nda çalışanlara ait yardım sandığının banka hisselerinden bir kısmına sahip olması ve sendikanın keza yardım sandığına hakim olması neticesi, banka yönetim kurulunda çalışanların üye olarak bulunmaları, özel bir durum olup, konumuzun dışında mütalâa edildiğinden, üzerinde durulmamıştır. Tek başına araştırma konusu olabilecek nitelikte bir tatbikat hakkında daha fazla bilgi için Bkz. Sayın Rıza Okur, Anonim Ortaklıkta Çalışanların Yönetime Katılması, TIBAS 1971, Sayı 31 - 36.

(28) MPM'ce yapılan araştırma da bu neticeyi teyit etmektedir. Bkz. MPM İşçinin Yönetime Katılması, 1970.

kin (farklı seviyelerde de olsa) toplu sözleşmelerle birlikte bulunması, iki düzenin tatbikatta bir arada yaşayabileceğini göstermektedir.

Türkiye'de halen toplu sözleşmelerde belli seviyede yönetime iştirak gittikçe yaygınlaşmaktadır. Sendikalar kuvvetlendikçe ve ekonomik sıkıntılar devam ettikçe bu istişari mahiyette de olsa, bu kabil işbirliğinde gelişmeler beklemek mümkündür. Politik istikrarsızlıktaki fazla sapmalar ise bu gelişimi hızlandırabilir.

Yugoslavya tatbikati çok özel bir «case» olmakla beraber, başlangıçtaki gayeler (verimliliği arttırma ve bilhassa ademî merkeziyete geçiş, fiyat ve pazar mekanizmasının müsbet etkilerinden faydalanma) gözönünde tutulursa, en azından kamu iktisadî teşebbüsleri için bazı faydalı neticeler çıkarılabilir.

İşçinin yönetime katılmasından beklenen faydaların gerçekleşmesi için uyulması gerekli ilkeler belirtilirken, zamanın Çalışma Bakanı ve düşünür olarak bu düzenin en kuvvetli savunucusu olan Sayın Bülent Ecevit, bilhassa, sendika, işçi ve işverenlerin anlayış ve bilinçli işbirliğine olan ihtiyaca değinmektedir (29).

Maalesef fikri ve tatbiki ortam henüz bu seviyeye gelemediğinden, kamu iktisadî teşebbüslerinde neticedeki aksaklıkları gidermek ve hatta sıhhatli bir değerlendirme yapmak dahi henüz güçtür. Keza yönetime iştirakın başarısında yöneticiler ve işçiler de (meslekî ve modern organizasyon ve teorileri bakımından) eğitimin önemi açıktır. Türkiye'de ise henüz bu yönden yeterli ilerleme olduğunu kabul etmek güçtür.

Özet olarak, Türkiye'de işçinin yönetime katılması, kavram ve tatbikat olarak çok yeni ve gerekli bazı şartlar henüz yeterince gelişmediğinden, netice hakkında sıhhatli genelleştirme yapmak mümkün değildir. Ancak, enformal temaslardan, tatbikatta işçilerle ve çalışma şartlarıyla ilgili konularda faydalı neticeler alındığı, en azından işçi üyelerin yönetimi aksatacak bir faaliyette bulunmadıkları, gene bu temaslarda, gerek işçi ve gerekse işverenin henüz yeteri kadar eğitilmemiş olmalarının daha iyi neticeler alınmasını etkilediği kanaatine varılmıştır. Ayrıca işçi üyelerin münferit de olsa bazı hallerde merkezi otoriteden gelen ve işin icabı ile kabili telif olmayan (politik) baskılara karşı bir nevi «kalkan» olabilecekleri itibai edinilmiştir.

(29) Bülent Ecevit, Türk-İş yayınları No. 34, S. 5-7, (Eylül 1964).

TÜRKİYE'DE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

Bununla beraber, diğer memleketlerdeki tatbikat ve trend ve Türkiye'nin ekonomik ve politik şartları gözönünde bulundurularak, Türkiye'de işçinin yönetime katılmasının (toplu sözleşme ve kanunla) gittikçe yaygınlaşacağı tahmin edilmektedir.

Önemli olan, bu gelişmelerden faydalanılmasını mümkün kılacak şartlar üzerinde hükümet, işçi ve işverenlerin samimi olarak durmalarıdır.

Kaldı ki Sayın Dr. Kamil Turan'ın ısrarla üzerinde durduğu gibi, teknolojik gelişmenin işçi ve çalışma şartları üzerindeki etkisi, çalışanların yönetime katılmasını zorlayıcı faktör olarak ağırlığını gittikçe daha fazla hissettirecektir (30).

Yönetim literatüründe üzerinde en çok durulan yönetime iştirakin, Türkiye'deki son 10 yıllık gelişmenin tatbiki araştırmalara karşı olması ve bu şekilde mevcut durumu daha iyi değerlendirme olanağının bulunması bilhassa temenni olunur. Ancak bu şekilde sistemin eksiklikleri tamamlanabilecek ve Türkiye şartlarına uygun hale getirilmesi mümkün olabilecektir.

FAYDALI BİLGİLER

- Bennis W. G., Changing Organization 1966
Bennis W. G. + P. E. Slatter, Democracy is Inevitable, HBR March-April 1964
Burt W. J., Workers' Participation in Management in Yugoslavia IILS 1972
Bülent Ecevit, Türk-İş yayınları No. 34
DPT Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1963
Doğan Berin, İşçinin Yönetime Katılması, 1973
Dunlop J. T., Industrial Relations System, 1958
Dunlop J. T., Political Systems and Industrial Relations IILS, Bulletin 1972
Ekin Nusret, Endüstriyel Demokrasi semineri, MPM, 1970
Furstenberg F., Workers, Participation in Management in Federal R. of Germany IILS, 1969
Greiner L. E., What Managers Think of Participative Management, HBR March-April 1973
Grupic D. + I. Paj, Workers' Self-Management in Yugoslav Undertakings IIRA, 1970
ILO, Participation of Workers in Decision within Undertakings, 1969

(30) Fazla bilgi için Bkz. Dr. Kamil Turan, İşçilerin Yönetime Katılmaları (neşredilmemiş doktora tezi) A.I.T.I.A. 1972.

- Kanoppan S, Workers' Participation in Management, a review of Indian experience. IILS, 1968
- Likert R., New Patterns of Management, 1961
- Likert R., The Human Organization, 1967
- MPM, İşçinin Yönetime Katılması, 1970
- Mhatras V. G., Labour Participation in Management, 1966
- Millet Meclisi Zabıtları, 1963
- McGregor D., The Human Side of Enterprise, 1960
- Odaka Kunio, Employee Participation in Japanese Industry IIRA, 1970
- Orhan Tuna, Türkiye'de Toplu İş Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri 1969.
- Serpil Cebeci, Endüstriyel Demokrasi Semineri 1970.
- Sturmthal A.F., Workers Management, A review of USA experience IILS, 1970
- Turan Kamil, İşçilerin Yönetime Katılması AITIA, 1972
- Vard K. N., Workers' Participation in Management, Three Indian Studies IIRA, 1970
- Walker F. K., Lectures on Industrial Relations IILS EAS 67, may 1967
- Walker F.K., Workers' Participation in Management IILS, Bulletin 1967

Y O R U M

Gül Neşe EREL (Türk - İş Araştırma Merkezi Müdürü - Ankara) — Sayın konuşmacının tebliğ metnini okuduğum zaman kesin bir sonuç vermediği intibai uyanmıştı bende. Ancak bugünkü konuşmasında gerek dünya tatbikatı ve gerekse Türkiye uygulaması açısından, en azından menfi yönü olmayan bir uygulama olduğunu belirttiler. Yararları konusunda endişeleri; endişeleri değil de, kesin olarak ölçümlerine varılamayan sonuçları, Türkiye için bu uygulamanın aslında yetersiz olması. Tam anlamında yönetime iştirakin olmaması. Bir yönetime iştirak uygulaması başlamıştır bugün Türkiye'de. Fakat son önerilerimde belirteceğim gibi, eksik bir uygulamaya içinde bulunmaktadır.

Dünyada ekonomik, sosyal, teknolojik gelişmeler sonucu, uluslararası ilişkiler, siyasi rejimleri ne olursa olsun, yakınlaşmış, bir araya gelmiş, sıklaşmıştır. Türkiye de bunun dışında elbette kalamayacaktır, ki bir de Ortak Pazar'a girmiş bulunuyoruz. Ortak Pazar, Uluslararası ilişkilerin de ötesinde, bir ortaklıktır. Ortak Pazar'ın işçi-işveren-hükümet üçlüsünden kurulu ekonomik ve sosyal komite, yönetime katılmayı öngören kararlar almış ve AET'nin siyasi Planlama Kuruluşu olan Avrupa Komisyonu da, Yönetimde temsil hakkında bir tasarıyı AET Bakanlar Konseyine sunmuştur. Bu tasarı, üye ülkelerin halen Batı Almanya, Hollanda sistemlerini kabul etmelerini önermektedir.

Bütün bu şartlar altında Türkiye'de de tartışılacak olanın yönetime katılmamı veya katılmamanın değil, yönetime katılma için seçilecek model

üzerinde olması gerekir. Çok yakınlarda çıktığı için ve kesin bir olay olduğu için, 15 Mayıs tarihli Milliyet gazetesinde çıkan kısa bir makaleyi okumak istiyorum. Okumanın sebebi yazarın halen Amerika'da bulunması ve orda tartışılan bir olayı Türkiye'ye aktarması: «Söze masal gibi bir olay anlatacağım. Hem de Perili Bahçelerde falan değil, fabrika ve bürolarda geçmiş bir olay. Onun için önce bir iki istatistik ve rakamı sıfırlamama katlanacaksınız. Japonlar biliyorsunuz çok şeyin en iyisini yapıyorlar. Hem de başkalarından daha ucuz mal ederek. Çeşit çeşit Japon malı o sayede dünya pazarlarını, özellikle Amerika piyasasını kaplamakta. Çelikte bu mallardan biri: 10 yıl önce Amerika çelik ihtiyacının ancak %5' kadarını ithal yoluyla karşılarken, şimdi %20'sini yabancıardan alıyor. Hele Japonya'ya başka yerlerden daha yakın olan Kaliforniya'da bu oran %40'a çıkıyor. Yani böyle giderse o bölgedeki müşteriler kullandıkları çeliğin yarısından fazlasını dışardan alacaklar yakında. Çelik üreten Amerikan fabrikaları verimliliği arttırıp, maliyeti düşürerek Japonlarla rekabet edebilmek için ellerinden geleni yapıyorlar. İleri teknolojinin ve iş yönetim ustalığının bütün buluşları o alana uygulanıyor, ama nafi. Yeni makinalar, yeni kompüterler, yeni kimyasal formüller, üretim işlemleri, dağıtım yolları, satış kampanyaları hiç biri yeterli yarar sağlamıyor. Yaklaştıkça yaklaşıyor batma tehlikesi. Los Angeles yakınlarındaki Fontana'da En Lokanvanter şirketinin bir çelik boru fabrikası var. Bu dev işyeri Amerikan-Japon ekonomik savaşının en çetin cenk alanlarından biri. Fabrika yöneticileri az işçiye çok mal ürettirerek, maliyet düşürebilmek için yıllardan beri canlarını dişlerine takmışlar. İyi de sonuç almışlar. Verimlilik her yıl %4 kadar artmış. Ama yine de geçen yıl sonlarına doğru beş santimlik galvanize çelik borunun tonunu 300 küsur dolara satabiliyorlar. Japonların aynı malı Amerika'da teslim fiyatları ise 240 dolar. Kalver yöneticileri düşünmüş taşınmış, durumu yeniden uzun uzun incelemiş, sonunda bir çözüm yolu bulamayarak fabrikayı kapamaya karar vermişler. Karar personele bildirilmiş, ancak işsiz kalmaktan korkmalarına hâcet olmadığı, hepsine Şirketin başka fabrikalarında iş bulunacağı da belirtilmiş. Öyle iken durum onurlarına dokunmuş işçilerin. Bunca gücümüz, bilgimiz, tecrübemizle biz neden Japonlar kadar iyi ve ucuz boru yapamıyacakmışız diye tutturmuşlar. Dina Tafariya adlı bir sendika lideri önlerine düşmüş, gidip Şirket Müdürünün kapısına dayanmışlar. Fabrikayı kapamayı birkaç ay geciktirsin, yönetimini de bize bırakın demişler. Kâra geçirebileceğimizi umuyoruz. Müdür gülmüş, (Bu işle yıllardan beri uğraşanları sokaktan toplamadık. Hepsini en büyük Üniversitelerden, en parlak diplömalarla çıkmış uzmanlar. Onların başaramadığını siz nasıl becerirsiniz?) Berikiler diretmiş, bırakın deneyelim bir kere. Peki diyelim ki başardınız. Avantajınız ne olacak, karşılığında ne istiyorsunuz? Hiç bir şey. Fabrikanın kapanması ağırımıza gitti. Onu önliyelim yeter. Yalnız hem bazı ücretleri arttırır, hem de fabrikayı kâra geçirebilirsek, yönetimi geri aldıktan sonra, bu ücretlere ilişmiyeceksiniz, şartımız bu. Müdür, yardımcıları ve danışmanlarıyla durumu tekrar görüşmüş, düşünmüşler ki fabrika batık nasıl olsa yitirilecek birşey yok. Peki, demişler. İşçiler üretim düzeyinde fazla bir değişiklik yapmamışlar, boş duran ya da az kullanılan bir fırın satılmış, iyi işle-

yen bir kesici değiştirilmiş. Bir bölüm işçinin ücreti arttırılmış, bazıları da üretim dizisinin yavaş yerlerinde kendi istekleriyle onları daha hızlı yerlere aktarılmışlar. Haftasında üretimde korkunç bir artış görülmüş. O kadar ki durumu izleyen eski yöneticiler, önce kompüter'in yanlış yaptığına inanmışlar. Kontrol edince görmüşler ki, yanlış falan yok. Bu sefer geçici birşey demişler. İlk hevesin etkisi, hele birkaç ayın sonunda görelim bakalım durumu. Ama üçüncü ayın sonundaki üretim rakamları ve rimliliğin %33 kadar artmış bulunduğunu ve halâ da artmakta olduğunu gösteriyor. Nasıl olmuş bu mucize? Mucize falan yok. Ne olduğunu Dino şöyle anlatıyor: «Daha fazla çalışmakta değiliz. Ama herkes başarı ile ilgilenmeye başladı. Eskiden beri terslik görünce sesini çıkarmayan arkadaşlar, en küçük ihmâl, yahut yanlış karşısında bağırıp çağırıyorlar.» Evet hepisi bu. Çıkardan çok onur konusu yani. Daha çok iş adamları ve aydınlar arasında konuşuluyor bu konu. Ama yalnız bir fabrika için değil, bütün kuruluşlar, hatta bütün toplumlar için geçerli birşey isbathıyor bence. Yaza masal şeklinde anlatıldığı için fazla ilgiyi dağıtmadım sanıyorum.

Şimdi bu seminerde konunun tartışmasını yaparken, seçeceğimiz model üzerinde tartışalım demıştim. Bu arada Türkiye'deki aksaklıkları da ortaya koymakta yarar var. Türkiye'de her konuda kamu sektörü öncülük yapmıştır, her yenilik önce kamu sektöründen başlatılmıştır. 440'da bunlardan bir tanesi. Ancak 440 işçinin yönetime katılması konusunda güllünc olmaktan çıkarılmalıdır. 1964'den bu yana tüzüğü alırsak 1966'dan bu yana, tecrübesi yapılmıştır. Biraz önce de konuşmacının belirttiği gibi, bazı yararları vardır. Ama hiç bir zararı görülmemiştir. Bu durumda 10 bin işçi çalıştırma şartını koyarak bu yönetime katılmayı birkaç kamu teşebbüsüne inhisar ettirmek, bir engelleme zihniyeti yapıldığı intibamı uyandırmakta. Gerçekte 10 bin rakamı kalkınmış ekonomiler için bile çok yüksek. Birçok ülkede, konuşmacının tebliğinde de var, 50 işçi çalıştıran işyerlerinde dahi uygulanırken, Türkiye gelişmekte olan bir ülke, ufak işyerlerinin çok fazla olduğu bir ülke, ona rağmen 10 bin rakamı alınmış. Başta bu hata düzeltilmeli. Bütün kamu teşebbüslerinde işçinin yönetime katılması sağlanmalıdır. Yalnız yönetime katılmanın sağlanmasında yine bu mevcut uygulama değil, belki bu sembolik katılmada daha etkin bir hale sokulması gerekir.

Bir de Türk ekonomisi için özellikle önemli olan bir başka konu, Ortak Pazar'a geçiş dönemi için hazırlık yapıyoruz. Belli bir süre sonunda hazırlıkları tamamlayacağız, tam üye olarak katılacağız. Bu arada tartışılan konulardan gümrük duvarları, kalite kontrolü gibi konular var. Fakat işçinin yönetime katılması, aslında ekonomik fonksiyonlardan birisi de, biz bu hazırlığı tamamlayacaksa, bütün ekonomik fonksiyonların tamamını bu hazırlık dönemi içinde gerçekleştirmek durumundayız.

Bu arada, bu yapılacak hazırlıklar konusunda bu seminerin yararlı olduğuna inanıyoruz. Yine başta da belirttiğim gibi, işçinin yönetime katılması için Türkiye'de bir model seçilmelidir. Konuşmacı belirttiği, bunun uygulamasında birkaç şekil var, Toplu Sözleşmelerle olur, Kanunlarla olur,

TARTIŞMA

ikisiyle beraber olabilir. Türkiye ikisi birlikte yürüten sistemlerden biri belki, fakat yönetime katılmanın etkin biçimde, başta, önce kamu kuruluşları, daha sonra özel sektörde katılmanın sağlanması gereklidir.

Ayrıca bu konu sanıyorum işverenler tarafından da fazla itiraz edilecek bir konu değil. Meselâ, Japonya ürettiği malın fazlalığı üzerinden kâr sağlayan bir ülke. Burada işverenin işçiden saklayacağı birşey yok. Yani, kârım % 1 deyip % 300 kâr eden bir ülke değil. Kârı son derece düşük. Bence sayın Şinasi Çelikkol'un söylediği gibi Japonya'da katılmanın sebebi ve bu talebin işverenlerden gelmesinin sebebi, daha fazla mülkiyete tecavüzü önlemek değil, işçiden saklayacak birşey olmaması ve daha önce diğer ülkelerde başlamış, yararları görülmüş bir yönetime katılmayı gerçekleştirmektir. Benim bu konuda söyleyeceğim başka birşey yok, teşekkür ederim.

Y O R U M

Aydın AKBIYIK (Cam Sanayi İşveren Sendikası Genel Sekreteri) — Sözlerime müsaade ederseniz şu şekilde başlamak istiyorum. Yönetime katılma konusunda zannediyorum biz mükellef bir binayı bitirdik de en üst çatısındaki süsleme nasıl olsun diye sadece onu tartıştık. Henüz binayı yapmadan çatısını tartıştık gibi geldi bana. Tabii bunu herhangi bir şekilde konuşmacıların, konuyu izah edemediklerini göstermek için söylemiş oluyorum. Asla böyle bir niyetim yok, hemen peşinen onu belirteyim. Meseleyi, konunun ne kadar müphem olduğunu ve konunun ne kadar maalesef bilinmediğini ortaya atmak için söylüyorum. Şimdi, seminerin belki gündeme alınan veya seminer konusu olarak alınan mesele işçinin yönetime katılması ve bir saati geçen bir süre bunu konuşuyoruz. Fakat, işçinin yönetime katılması nedir? Bunun esasını henüz tartışmadık. Tartışmadık, çünkü ortaya çıkmış bir esas yok. Biraz evvel sayın Türk-İş konuşmacısını da dinledik. Kendileri de bir an evvel artık Türkiye'de bunun tahakkuk etmesini ve etkin bir şekilde tahakkuk etmesini istediler. Ama işçinin yönetime katılmasından esas itibarıyla neyi arzuladıklarını ortaya koymadılar. Tabii konunun teferruatına girmek için bu meseleler üzerinde durmadık denebilir. Fakat, bu konunun özelliği, bu konunun esasen dünyada henüz bilinmeyişidir. Ben müsaade ederseniz meseleyi biraz bu tarafından almak istiyorum.

Sayın Çelikkol tabii kısaca değindiler. Yönetime katılma konusunda. Bir kere işçinin yönetime iştiraki. Üç kelimenin de esasen tartışıldığını söylediler ve bu sadece işçi teriminin hemen Türkiye'deki işçi-memur meselesi gibi bir tartışma değil, bütün dünyada tartışma konusu olduğunu hemen belirtmek isterim. Yani, bu üç konudaki veyahut tüm olarak kavramdaki tartışma Türkiye'ye mahsus değil, henüz bütün dünyada tartışılan bir meseledir. Bunların pek fazla teferruatına tabiatıyla girmek istemiyorum.

İşçinin yönetime katılmasından ne anlaşılıyor? Ondan sonra bu katılmanın derecesi ne olacaktır, katılmanın metodu ne olacaktır? Şimdi, me-

selâ biraz evvel bir makaleden güzel bir yazı dinledik. Fakat, kanaatimce o makaledeki misal, iki bakımdan talihsiz olmuştur. Birincisi, produktivitesi çok yüksek olarak misal verilen Japon işçisini eğer alırsak, biliyoruz ki biraz evvel de gayet güzel izah edildiği gibi, Japonya'da hangi anlamıyla alırsak alalım, sevki idareye katılma yoktur. İkincisi, bahis konusu müessesese, Amerika'da hangi manada alırsak alalım, sevki idareye katılma konusu diye bir konu varsa, örnek gösterilen müesseselerden biridir. Bu suretle demek ki, o müessesede, sevki idareye katılma iflas etmiş ki dışardan bir yardım almak durumunda kalmışlar. Fakat, yine bunları bir tenkit için arzetmiyorum. Meselenin ne kadar belirsiz olduğunu, ne kadar ortada olduğunu tekrar tekrar ortaya koymak istiyorum.

Şimdi, bu kavram karışıklığı, Türkiye'deki kısa tatbikata bakacak olursak, aslında bendenizce Türkiye'de tatbikat diye birşey yok. Fakat bir an için uyulmuş terimine katılarak Türkiye'deki tatbikata bakacak olursak, ben sayın konuşmacıdan şu noktada da ayrılıyorum. 23 sayılı kanun, esas itibarıyla sevki idareye katılmak veya yönetime katılmakla ilgili değil. Tüm olarak tasfiye edilen bir siyasi iktidar tarafından çeşitli kurumlara ve özellikle iktisadi devlet teşekküllerine seçilmiş olan kişilerin değiştirilmesi için çıkarılmış bir kanundur. O kadar bellidir ki, açıkça gerekçelerinde yazılmakla beraber, meselâ Sosyal Sigortalar Kurumundaki işçi üyeler dahi değiştirilmiştir. Halbuki, esasen seçilmiş işçi üyelerdi. Sırf şahısları için değiştirilmiştir. Öbür taraftan en güzel misal olarak ortaya konulan 440 sayılı kanuna bakacak olursak, yine konuşmacının gayet güzel belirttikleri gibi, 440 sayılı kanunun Müdürler Kuruluna veyahut İdare Meclislerine, bir işçi üyenin katılması için gösterdiği gerekçe, işçilerin haklarını müdafaa. Şimdi, hangi literatürü açacak olursak olalım, dünyada bunu araştıran gerek teorisyenler, gerek pratikçiler, sevki idareye katılmada veya işçinin yönetime katılmasında gerekçe olarak, işçilerin hak ve menfaatlerinin korunmasını göstermezler. Bunlara kısaca bakacak olursak, özellikle yönetime katılmanın gerekçelerini üç ana gurupta toplamak mümkündür. Birincisi: ahlâki. İşte, buna işçinin daha beşerî bir husus oluşu, insani hisler duyması gibi, sosyal, politik sebepler ve ekonomik faktörler. Yani, verimliliğin arttırılması. Bu açıdan belki dolaylı olarak bir işyerinde verimliliğin arttırılması suretiyle, tabiatıyla sonucunda işçilerin de refahının artacağı açısından belki bir de amaç düşünülebilir. Ama arzetmeye çalıştığım gibi, bu en sonda ortaya konulabilecek bir amaçtır. Halbuki bizim 440 sayılı kanun, aşağı yukarı sadece bu gaye ile. Demek ki, 440 sayılı kanunun hazırlanışında, gerekçe, bir kerre esastan yoksun. Belki şuna hamledilebilir; bu kanun esas itibarıyla 1964 yılında çıkmış olmakla beraber, 1962 yılında Başbakanlık tarafından parlamentoya sevkedilmiştir. 1962 yılında da henüz belki Toplu İş Sözleşmesi ve Sendikalar Kanunu çıkmadığına göre, belki bir ön davranış diye de kişisel olarak nitelendirebilirim.

Şimdi Türkiye'deki kavram karışıklığının ve yönetime katılmadan ne anlaşıldığının belirsizliği için bir iki kısa misali daha ortaya koymak istiyorum. Şimdi, tabiatıyla en geniş işçi kanadını temsil eden, en büyük konfederasyon olarak Türk-İş'in çalışmalarına kısaca bir göz attım. 1968-

1970 ve 1973 faaliyet raporlarında bu konuya değinilmiş. 1968 senesindeki raporda, işçinin yönetime katılması deyimiyle bu meselenin Türkiye'de yapılması, artık tahakkuk ettirilmesi, işverenlerin karşı çıkılmaması belirtildikten sonra, hemen arkadan bir misal veriliyor. Verilen misal, İngiltere'deki genel, yani bütün İngiltere için sosyal ve ekonomik planlamada işçi teşekküllerinin katılmasıyla ilgili bir misal. Şimdi, işçinin işyerinde yönetime katılması mı isteniyor? Yoksa genel olarak bir ülkenin sosyal ve ekonomik planlamasında işçilerin yer alması mı isteniyor? Burada dahi belli olmuyor. 1970 ve 1973 yıllarındaki raporlarda da çok haklı olarak tabii Türk-İş kendi faaliyetinden veya bu konudaki Türkiye'deki tatbikattan ziyade, yabancı ülkelerden ve en son raporda da bir Alman broşüründeki işverenlerin itirazlarına cevapları nakledilmekle yetiniliyor. Bunu da tabii eleştirmek için söylemiyorum. Çünkü, Türkiye için henüz meselenin erkenliği, henüz el atılması imkanı olmayan bir konuyu göstermesi açısından işaret etmek istiyorum. Şimdi, burada mesele erken derken, kesin olarak yönetime katılma olamaz, yoktur gibi ne benim fikrim olduğunu, ne de böyle birşey iddia edilemeyeceğini de peşin olarak ortaya koymak isterim. Bütün mesele, ilk önce deyimde ve ne istediğimizde anlaşmak zorunda olduğumuza zannediyorum. İşçinin yönetime katılmasından, gerek doğrudan doğruya ilgili olan işçi kanadı, gerek doğrudan doğruya ilgili olan işveren kanadı ve bu meselede her iki tarafa da ışık tutması gereken bilim adamlarımızın ne kastedtiklerini, ben şahsen Türkiye'deki tatbikattan bahsediyorum, maaşef tam olarak anlayamadım. Mesela, burada zaman zaman, öziir dileyerek söylüyorum. Üniversitelerimize tarizlerde bulunuldu. Benim tabii eski tabiriyle feyiz aldığımız Üniversitelerimize ve hocalarımıza karşı herhangi tariz aklımın köşesinden dahi geçmez. Yalnız ışık tutmaları açısından bir ufak misali vermek istiyorum. Son 3 Beş Yıllık Plan hazırlanırken, Çalışma sorunlarıyla ilgili özel ihtisas komisyonuna verilen bir Üniversite bilim adamının raporu var elimde. Bu raporda, aşağı yukarı benim nakletmeye çalıştığım gibi 440 sayılı kanunun tatbikatu ile ilgili olarak, hiç bir araştırma yapılamadığını, hiç bir sonuca varılamayacağını, Türkiye'de bu konuda hiç birşeyin belli olmadığını bu hususta belirttikten sonra, arkadan kendileri yalnız, fakat hemen bir an evvel yasal bir değişiklikle özel sektöre de ve etkin biçimde işçinin yönetime katılması sağlanmalıdır diye bir küçük paragrafı sonuca varmışlar. Ben bunu anlayamadım.

Meseleyi objektif açıdan ele almak için hep bilindiği gibi, uluslararası Çalışma Teşkilatının —ki üçlü kuruluştur ve bugüne kadarki uzun tatbikatında bütün çalışma sorunlarında bütün dünyada ışık tutmuştur— meseleyi nasıl ele aldığını çok kısaca gözden geçirmekte zannediyorum yarar var. Mesela, Uluslararası Çalışma Konferansının işçinin yönetime katılmasında, müsaadenizle tâbir karışıklığından bahsettim, fakat zannediyorum Türkiye'de en beğenilen tâbir bu. Ben de buna katılıyorum. İşçinin yönetime katılması hususunda bir model bulunup bulunmayacağı. Evvelâ başka bir tâbirle bütün ülkeler için bir standart tesbit edilip edilmeyeceği için bir çalışması var. İlk defa 1966 yılında Genel Kurul tarafından Yönetim Kuruluna verilen bu vazife üzerine meselenin incelenmesine başlanmış. Ve her an bu iş için bir araştırma

yapılması, dünya tatbikatının derlenmesi, bunun üzerinden bir sonuca gidildikten sonra bir model çizilmesi ve sonuçta da bir standart, yani konvansiyon veya tavsiye yapıp yapılmayacağına varmak üzere bir araştırmaya başlanmış. Şimdi, Uluslararası Çalışma Teşkilâtının da, tabii hemen tesbit ettiği noktalar şunlar: sadece ana hatlarıyla sunmaya çalışacağım.

Bir kerre, ilk önce bu konuya bütün dünyada bir ilgi var. Ve bu ilgi artıyor. Nitekim Türkiye'mizde de olduğu gibi, bunda şüphe yok. Esasen Uluslararası Çalışma Teşkilâtına konunun gelmesi de ilginin artmış olduğunu gösteriyor. Şimdi, bu konu ile ilgili gayeler acaba nelerdir? Önce meseleye buradan başlanıyor. Ve biraz evvel başka bir vesile ile söylediğim gibi, netice itibariyle guruplaştırmak çok zor olmakla beraber üç ana gurupta bu işin amacı tesbit edilebiliyor. İşte ahlâki sebepler, sosyo-politik sebepler ve nihayet ekonomik veya produktivite ile ilgili sebepler. Tabii ondan sonra bu mesele ile ilgili olarak lehinde ve aleyhinde görüşler toparlanmaya çalışılıyor ve bunların ana hatları çıkarılıyor. Genellikle, tabii yönetime katılma konusunda bütün dünyada işverenler karşı argümanları ileriye sürüyorlar. Yalnız burada hemen işaret etmek lâzım, karşı çıkanlar sadece işverenler değil. İlim adamları ve Üniversitelerden lehte ve aleyhte olanları tabii işaret etmeye lüzum yok. Ayrıca, bir çok ülkelerde ve genellikle tasviple karşılanabilecek ülkelerde dahi buna karşı çıkan işçi sendikaları da var. Tabii onları burada zikrederek vakit almak istemiyorum.

Ondan sonra en önemli mesele, bu konunun metodu: Yani işçinin yönetime katılmasının metodu ne olabilir? Bu konuda nasıl birşey yapılabilir? Şimdi burada tabiiyle işin teorisi ve bazı ülkelerdeki uygulamasına göz atmak gerekiyor. Öyle görüşler var ki, her hangi bir işyerinde çalışan bir işçi, yaptığı iş itibariyle esasen yönetime bir parça katılmaktadır. En altından ahır sak bir ucu. Ancak tüm olarak, eşit şekilde işçi ve işverenin en üst mercide sevki idareye katıldığı takdirde bir yönetime katılma vardır diyen görüşler arasında, çok çeşitli şekiller olabiliyor. Şimdi bunları da yine bütün zorluğuna rağmen, guruplandırma çabaları karşımıza bazı modelleri çıkarabiliyor. Bir kerre eğer en üst seviyede alacak olursak, yönetim katından sevki idareye katılma sözkonusu olabiliyor. Bunun dışında işyerlerindeki komiteler vasıtasıyla bu yönetim, yani idare Meclisi Türkiye'deki tabiriyle, seviyesinde değil, fakat işletme komiteleri diyebileceğimiz komite seviyesinde yönetime katılma sözkonusu olabiliyor. Tabii bunlarda da hemen bir ayırım yapmak lâzım aslında. Her ne suretle katılabilirse bilinsin, bu istişari olabilir veya doğrudan doğruya icrai olabilir. Arzettiğim gibi sadece ana hatlarıyla işaret etmek zorundayım. Bunun dışında doğrudan doğruya ihtiyari bir konsültasyon vasıtasıyla, danışma yoluyla sevki idare sözkonusu olabiliyor. Bunun dışında Sendikalar kanaliyle bir yönetime katılma bahis konusu. Sendikalar kanaliyle yönetime katılmayı ayrı bir başlık altında almanın sebebi, bunu da iki ayrı şekilde incelemek lâzım: Birincisi, Toplu Pazarlık sistemi dolayısıyla. Bazı görüşlere göre Toplu Pazarlık esasen bir yönetime katılmadır. Meselâ Amerika'da, Kanada'da olduğu gibi, veya nêrde olursa olsun, Toplu pazarlığın sistemi, bîzâtihi bünyesi içinde bir yönetime katılma vardır. Bunun dışında bir çok ülkelerde ayrı bir yönetime katılmanın hiç de gereği olmadığı görü-

TARTIŞMA

şü ileri sürülüyor. İkincisi daha ziyade Planlı Ekonomilerde veya sosyalist ekonomilerde. Tabii orda doğrudan doğruya Sendika esasen herşeye hâkim. Sendika vasıtasıyla yeniden yönetime katılma sözkonusu olabiliyor. Fakat biraz daha derine inildiği zaman, esasında o ülkelerde sendikanın yönetime katıldığı şekli bir görüntüden ileriye gidemiyor. Çünkü, aslında tek parti, sendikaya da tamamiyle hâkim. Dolayısıyla bir yerde orda belki bir özdeşlik bahis konusu olabiliyor.

Tabii konular ne olabilecek? Bunların da ayırımına girmek lâzım. Fakat, bu konuda zannediyorum vaktim dolmak üzere, bu konuya sadece işaret etmekle yetinmek zorunda kalacağım. Yönetime katılma dediğimiz zaman, bunun tabii konular itibariyle de bir ayırımını yapmak lâzım.

Efendim, konuyu genelleme ve ana hatlarıyla sıralamaya çalıştıktan sonra, kısaca Türkiye'ye dönmek istiyorum. Şimdi bu kadar çeşitler, metod şekli, gaye, farklılıkları, uygulama biçimlerinden sonra, Türkiye'deki tatbikat ne olabilir? Veya Türkiye kendine bir model çizebilir mi? Bir kerre dünyada her hangi bir ülkeye uyacak bir model şu anda bulunamamıştır. Ve Uluslararası Çalışma Teşkilâtı tarafından yapılan araştırmalarda, esasen başta en büyük zorluk, daha araştırmanın modelini tesbit etmekle çıkmıştır. Çünkü, belirli bir kategoride toplamak imkânı dahi bulunamamıştır. Mecburi bazı genellemeler yapılmıştır. Ve hemen daha araştırmanın başında, bu işin uzmanları, bilhassa Prof. Walter, çeşitli neşriyatında zikretmektedir ki, araştırmaların sonunda dahi bir model çizilmesi hemen sözkonusu olamayacaktır. Bunun dışında Türkiye'de o vakit ortaya atılan 440 sayılı kanun, bunun genişletilmesi, genişlemeden de tabii hemen iki gaye güdüldü: Birincisi, daha çok işçi çalıştıran kamu teşebbüslerine de bunun yayılması ve giderek özel sektöre de yayılması... Şimdi 440 sayılı kanun ve tatbikati acaba bir yönetime katılma mıdır? Şu konuda, şu anda zannediyorumki hiç kimse ehliyetle birşey söylemek imkânına sahip değildir. Ben bir yerde, sayın konuşmacının değerlendirmesine katılamayacağım. Şimdiye kadar bir zararı görüldüğü zikredilmemiştir. Bu doğrudur, muhtemelen doğrudur. Ancak, bu belkide hiç bir fonksiyonu olmadığını göstermektedir. Onun için zararı ortaya konamamıştır. Yoksa bir yararı olduğundan değil. Ama ben yararı yoktur de demiyorum. Çünkü, bunun denemiyeceğini iddia ediyorum. Yararı ve zararı ortaya atılamaz. Nitekim, ortada, sayın konuşmacının da zikrettikleri gibi, Milli Prodüktivite Merkezi tarafından yapılmış bir araştırma, aslında araştırma dememek lâzım, araştırma yapılmaya gayret edilmiş, çok enteresan, o tarihteki zannediyorum 7 dir. 7 Kamu teşebbüsündeki yönetim Kurulundaki işçi delege ile görüşmek istemişler, kendileriyle görüşmemişler dahi. Ankara'da bulamadık diyorlar. Şimdi, bu tabii bir araştırma değil. Bütün bunları arzımdan gaye, Türkiye'de tatbikat diye birşey yok. Onun için 10' yıllık bir tatbikat, 440 sayılı kanun, bunun genişletilmesi, etkinleştirilmesi konularında ben özür dileyerek katılamıyorum arkadaşlarıma.

Şimdi, burada ben kişisel olarak bir öneri yapmak istiyorum. Kanaatimce mesele, endüstri münasebetleri sistemi ki, sayın konuşmacı da çok güzel deyindiler, bir bütündür. İşçinin yönetime katılması başlı başına bir konu

değildir. Endüstri münasebetleri mevzuu içinde ele alınması icap eden taşlardan birisidir. Şimdi, biz bu seminerde gayet güzel ortaya konulduğu gibi, 10 yıllık bir tatbikatı olan Toplu İş Sözleşmesi düzenimizde, ki Toplu İş Sözleşmesi düzenide tüm olarak endüstri münasebetleri sisteminin bir büyük parçasıdır, bunu dahi oturtamadık, tartışıyoruz. Çeşitli problemleri çözmeye çalışıyoruz. Yalnız bir nokta ortaya çıkıyor; ilk günkü konuşmasında sayın Prof. Kutal da işaret etmişlerdi: Esas itibariyle Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi sistemi yerleşmiştir. Tabii aksaklıkları olacaktır, Fakat Türkiye bünyesine Toplu Pazarlık sistemi uymuştur. Ama teferruatıyla ilgili çeşitli görüşler ortaya konabilir. Şimdi, bizim zannediyorum Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi ve daha geniş olarak endüstri münasebetleri sistemimizi geliştirerek, ama araştırmaya ve yine çok katılacağım sayın konuşmacıya, tarafların karşılıklı eğitimine önem vererek, bu sistemi geliştirmemiz ve bu sistem içinde hiç bir modele Almanya'da muvaffak olmuştur, Yugoslavya'da olmuştur diye bağlanmamamız lâzım. Şartları son derece değişiktir. Türkiye'ye uygun, endüstri münasebetleri sistemimiz içinde bunu geliştirebiliriz. Kaldı ki, ben biraz evvel bazı görüşler var diye arzettiğim Toplu Pazarlık sisteminin de esasen bir yönetime katılma sistemi olduğuna, bizatihî kendisinin bir yönetime katılma sistemi olduğuna katılıyorum. Bu bakımdan, kanaatimce meseleyi bu çerçeve içinde almak ve her halde dünya tatbikatını, dünya araştırmalarını da çok yakından kollayarak, fakat Türkiye'ye özel, Türkiye'ye özgü araştırmaları da ihmal etmiyerek çalışmalarımızı tamamlamamız ve ondan sonra yönetime katılmanın metodunu bulmaya gayret etmemiz gerekir kanısındayım. Teşekkür ederim.

GENEL TARTIŞMA

Halil TUNÇ — Çalışma hayatımızın belli başlı sorunlarından, daha başka bir deyimle, işçi-İşveren ilişkilerinde en fazla tartışılan konulardan bir tanesi de, muhakkak ki bugün sayın Çelikkol'un tebliği konusu olan İşçinin yönetime katılması konusudur. Söylendiği gibi, bu konunun tarihi pek kısa değildir. Dünya tatbikatını incelediğimizde görürüz ki, daha Birinci Dünya Harbinden önce bazı ülkelerde, işçinin kademe kademe yönetime katıldığı, bir gerçektir. Yalnız çağımızda büyük bir hızlı gelişme var, artık bir ülkede uygulanan bir sistemin diğer ülkeyi en azından etkisi altına alması işten değil. Bu bakımdan, bazı ülkelerde denenmiş, uygulanmış sistemleri kabullenip, onu ülkemizde uygulamak, gerek işçi, gerek işveren yararına, gerekse onların ötesinde tüm ekonominin yararına bir sistem haline getirmek gayreti içindedirler. Şayanı şükrandır ki, artık bundan dört beş sene evvelki zamanlarda olduğu gibi, işverenlerimiz bu kelimeden pek ürkmüyorlar. Hatta bir seminer düzenlemek lüzumunu duyuyorlar. O seminerde işveren temsilcisi kalıyor, işçinin yönetime katılması konusunu, prensibinde kabul etmese bile, fikirlerini söyleyebiliyor. Bu Türkiye için mutlu bir gelişme. Bu demektir ki önümüzdeki günlerde istense de, istenmese de bu konu tartışılacak ve batı ekonomilerinin bünyelerinde tatbik etmek suretiyle yaptıkları aşama da

TARTIŞMA

Türkiye'de bir dereceye kadar tahakkuk edecek. Yalnız konuya bir yerden başlamak isterim. Sayın Akbıyık dediler ki, her konuyu şartlarına göre değerlendirmek lâzım. Bu ülkenin şartları, meselâ Yugoslav modelini, Almanya modelini, Hollanda modelini alırken, o ülkedeki bazı şartların da dikkate alınması lâzım gelir dediler. Ülkemizde çoğunlukla fikirlere karşı bir çıkış yapmak lâzım gelirse, derhal bu görüşe sarılıyoruz. Efendim, her ülkenin şartları var. Eğer bu genellikle yapılırsa hürmet kazanıyor, takdir edilebiliyor. Fakat işimize geldiği zaman o ülkenin şartlarını dikkate almadan, o ülkedeki bir uygulamayı benimsiyoruz. Ama işimize gelmediği zaman, o ülkenin şartları içinde meseleyi değerlendirmek, yahut kendi ülkemizin şartları içinde değerlendirmek gibi bir perdenin arkasına gizleniyoruz. Örneğin, Ortak Pazar konusu. Ortak Pazar'a çoğunlukla, bilmediğimiz kadariyle işverenlerimiz taraftarı. Sanayi Odaları Başkanlarının tebliğleri var, Odalar Birliğinin tebliğleri var. Ortak Pazar'a girişimiz, Ortak Pazar ülkelerinin eğitim, ekonomik ve sosyal, siyasi durumları, onların demokrasi anlayışları, onların endüstriyel demokrasi anlayışları muhakkak ki farklı. O konuda, o ülkelerin şartlarını hiç dikkate almıyoruz, hele ekonomik şartlarını dikkate almıyoruz, Ortak Pazar'a girelim diyoruz. Ama, o ülkede uygulanan bir sistemi ülkemizde uygulayalım dedikimizde, efendim sistemi kendi sınırları içinde, kendi bünyesi içinde değerlendirmek gerekir, onun için başka ülkelerde uygulanan sistemin ülkemize alınması şu bakımdan, mahzurlu, bu bakımdan mahzurlu diyoruz. Ben meseleyi yalnız Ortak Pazar açısından değerlendirmek istiyorum. Türkiye geç kalmamalıdır. Ortak Pazar'a ilk katılımımız bir hayli eskiye dayanmakla beraber, geçen günleri biz israf ettik, harcadık. Bugün de harcıyoruz. Geçiş dönemindeyiz, halâ geçiş döneminin gerektirdiği hazırlıkların içine girmiş değiliz. Bir gün kendimizi, muayyen bir süre sonra Ortak Pazarın tam göbeğinde bulacağız. Çünkü, siyasi tercih yapılmıştır. Artık bunun dönüşü yoktur. Yalnız Ortak Pazar'a geçiş döneminde kalite kontrolü, maliyetlerin düşürülmesi, maliyetler içinde ham maddenin, işçiliğin yüzdesi veyahut da bu kabil hazırlıklar yanında, Ortak Pazar ülkelerinin ekonomiyeye etki yapan bazı kurallarını, bazı müesseselerini de beraber mütalâa edip, hiç olmazsa bu geçiş döneminde —12 sene mi kaldı, 10 sene mi kaldı, kâdeme kâdeme geçeceğiz— bu müesseseleri etüd edip, bünyemize uygun bir müessese haline getirdikten sonra hiç olmazsa Ortak Pazara tam üye olduğumuzda, onların sistemleri, bünyemizi tahrip etmeden ülkemizde uygulanabilir sistem haline gelebilsin.

Sayın Neşe Erel kısmen değindiler. Bugün Ortak Pazar ülkelerinin, işçinin yönetime katılma konusunu Ortak Pazar ülkelerinin tümünde yeknesak hale getirme yolunda gayretleri var. Çünkü, Ortak Pazar ülkelerinin tümünde işçinin yönetime katılması sözkonusu. Ve geçmişi var, bunlar hukuki müeyyidelerle teminat altına alınmış. Yalnız sözleşmelere bırakılmamış. Almanya modelini alalım; Hollanda modelini alalım, Fransa modelini alalım, az ya da çok. Ülkemizde yapılması lâzım gelen modelin bulunmasından evvel, sistemin prensibini kabul etmek. Ülkemizde prensip olarak işçinin yönetime katılmasını kabul ediyor muyuz, etmiyor muyuz? Bunu prensibe bağladıktan sonra, ikili, üçlü görüşmeler şeklinde üç tarafın da, Hükümetin, işverenin,

işçinin de görüşlerini almak suretiyle, ülkemize uygun modeli mutlaka buluruz. Fakat prensibine yüzde yüz karşı olduktan sonra, bunun zaten modelinin araştırılması, bulunması sözkonusu olamaz.

Meselâ dört beş sene evvel bir Toplu Sözleşmede, İşverenin her hangi bir işten çıkarma veyahut işe alma konusundaki yetkisinde söz sahibi olmak isteyen bir sendikaya karşı, işveren küplere biniyordu. Sevki idare hakkı kutsal haktır. Kutsal hak işverenin elinden alınmaz. Artık kavramlar anlamını çağımızda değiştiriyor. O kadar bir sür'atli gelişme var ki, mülkiyet kavramı, sevki idare kavramı, demokrasi kavramı değişmeye başladı. Artık ülkeler yalnız siyasi demokrasi ile yetinmiyorlar. Endüstriyel demokrasi dediğimiz toplumun, hele çalışanların endüstriye katılmalarını, endüstride söz sahibi olmalarını isteme eğilimleri o kadar sür'atli ki, çok kuvvetli ülkeler, işveren zaviyesinden çok güçlü ülkeler, bunun karşısında duramamışlar, ister istemez bu fikri kısmen de olsa kabul etmek gereğini duyarak bünyelerinde uygulamaya başlamışlar. Zaten, bir işyerinde alınan her karar, işçiyi direkt ilgilendirir. Artık bir işyerinde, işverenin sevki idaresi kutsal değildir. Çünkü, tek başına onu ilgilendirmez. Eğer bir işyeri kapanırsa, o işyeri kapandığında, işçi işsiz kalacaktır. O bakımdan işçiyi, işyerinde alınan her karar ilgilendirir. Yani, işçiyi ilgilendirmez diye bir görüşe itibar etmeye artık imkân yok. Yalnız basit ücret işçiyi ilgilendirmez. Bazı ahvalde işyerinde bir sevki idare kararı, yalnız bir tercih, işyerinin veriminin düşüklüğüne hatta işyerinin iflâsına, kapanmasına kadar etki yapabilir. Onun için işyerinde alınan her kararda işçinin söz sahibi olması zorunluğu vardır, bu işçinin en tabii hakkıdır. Çünkü, o işyerinde emeği ile katkıda bulunuyor. Sermaye ile emek üretimde de belli başlı faktör olduğuna göre, sermayenin üretimde söz sahibi olduğu kadar, işçinin de, emeğin de üretimde söz sahibi ve üretimin sevki idaresinde söz sahibi olması kadar da normal birşey olmaz. Kaldı ki, ülkemizde bir tatbikat var. 440 sayılı konunun tatbikatını pek sayın Akbıyık bihaber geçtiler, varlığı ile yokluğu arasında bir şey de yapamadılar. Ben aynı görüşte değilim. 440 a göre yönetimin modeli de çizilmiştir. En üst seviyeden en alt seviyeye kadardır. Çünkü, yönetim, kurulunda yönetimin sözkonusudur. Yönetim Kurullarının görevleri kanunla belirlenmiştir. Bir müessesenin yönetiminden tüm sorumludur. Hatta 440'a kadar uygulamada özerklik var, yahut yok, onu tartışmayacağım. 440'a göre siyasi müdahaleden öte, en yüksek seviyede yönetimde, Yönetim Kurulu söz sahibidir. Yönetimde işçi temsil edilir. Ancak bir kişi ile temsil edilir, bu bir başlangıçtır. Ama yönetimde istişari mânada değil, iştiraki manada bir temsil sözkonusudur. Müesseselerde işçinin yönetimi sözkonusudur. Teşekküllere bağlı müesseselerde yönetim komiteleri vardır. Orda da işçinin iştirakini görüyoruz. Yine sayı bakımından yeterli olmamakla beraber, bir çok kararlarla işçi söz sahibi oluyor. Bu neleri sağlıyor? Bu şunu sağlıyor: Artık tarihe karışmış olan, babadan oğula intikal eden Şarkvâri bir yönetim tarzını ister istemez işverenlerimiz terketmek, yerine çağımızın modern anlayışına uygun bir işveren zihniyetiyle kolektif çalışmanın doğuracağı müsbet etkileri dikkate alarak, işçinin de fikrinden, kararından yararlanmak yolundaki eğilimi ülkemizde artık ağırlık kazanmalıdır. Meselâ, Kamu İktisadî Teşekküllerin-

de ne faydalar sağlar 440'a göre? Siyasi müdahaleleri yüzde yüz değil ama, bir dereceye kadar önledi. Müessesenin aleyhine olan tasarrufları önledi. Biz de araştırma yaptık. Şunu gördük ki, işçi üyenin tek üye olmasına rağmen, sekiz kişilik yönetim kurullarında tek üye olmasına rağmen, muhalefet şerhi veririm dediği kararlar, çoğunlukla çıkmamıştır. Ta ki, işçi üyeyi ikna edip onu o karara iştirak edecek bir kıvama getirdikten sonra kararlar çıkmıştır. Etibank örneğini verebilirim. Basit örnek. Örnekleri çoğaltmak mümkün. Tek bir işçinin örnek yönetime katılması için tek bir faktör olarak yeterli midir denebilir. Zamanın kısalığı bakımından tek bir örnek veriyorum. Etibank, Adapazarında bir yer kiralamak istemiştir. Kirasına senede 600 bin lira istenmiştir. İşçi buna muhalefet etmiştir, demiştir ki, bu depoyu ne yapacağız biz? İşte malımızı saklıyacağız. Peki kendimiz yapalım denmiştir. Bir hesap yapılmıştır, 1 milyon 200 bin lira ile bu depo yapılabilir. Biz, ama senede 600 bin lira vereceğiz. Sonradan idare vazgeçmiştir. Mukavelesini yapma kararı almasına rağmen, işçi üyenin muhalefetiyle. Buna benzer, meselâ, bir çok Bakanlar işyerlerine, sırf siyasi mülâhazalarla verme hiç katkısı olmayan, üretimle ilgisi olmayan kişiler göndermişlerdir. Yine Komitelerde, Yönetim Kurullarında işçi üyelerin muhalefetiyle, Yönetim Kurullarının bu kararı muvacehesinde Umum Müdürlerde büyük bir rahatlıkla (efendim ne yapayım, artık benim elimde tek başıma birşey yok, işçi üye buna itiraz ediyor) gibi bir görüşle Umum Müdür de yukarı kademelerden gelen siyasi baskıları önlemek için, bir araç olarak bunu en azından kullanmıştır. Bunun yanında, misalleri çoğaltmak mümkün.

Sonuç olarak meseleyi şöyle özetlersek, şayanı şükrandır ki işverenlerimiz artık böyle bir tartışmaya girebiliyorlar. Bizim için bu kâfi. Onun modelini de, prensibini de bulacağız. Nitekim Toplu Sözleşme döneminde 10 senedir bu uygulamayı yapıyoruz. Bünyemize uymayan bir çok yönleri olmuştur, daha da olacaktır. 50 sene geçse bile yeni problemler doğacaktır. Bu yalnız toplu sözleşmede değil, her konuda böyle olacaktır. Yeter ki bir adım atmış olalım, bir başlangıç yapmış olalım. Ben inanıyorum ki, Türkiye ister istemez Ortak Pazar'a sırf bu cephesiyle alsak dahi, bırakın dünya tat bikaftını, Ortak Pazar'a eğer giriyorsak, gireceksek bu konuya önem vermeliyizdir. Bu konu üzerinde durmalıdır.

Diğer taraftan, yarınki gündemimizin konusu olan işçi-işveren ilişkilerimizin düntü, bugünü, yarını tartışılırken, bu konu yine büyük bir ağırlık taşıyacaktır. Artık ülkelerde siyasi demokrasilerin yaşaması, endüstriyel demokrasinin gelişmesiyle mümkündür. Eğer ülkemizde işverenlerimiz gerçekten Batılı anlamda bir demokrasinin yaşamasını arzu ediyorlarsa, işçilere, hakları olan konularda söz hakkı tanımalıdır. Bu bir nevi işverenlerin teminatı olacaktır. Artık Batılı ülkeler bunu denemiştir. İşçiye ne kadar maddi hak vermişse, işçiye ne kadar manevi hak vermişse, işçi başka rejimlere, başka ideolojilere iltifat etmemiştir. Ve bazı teorisyenlerin, bazı doktrinler görüşle hareket edenlerin bu yüzden kötülemesine, suçlamasına rağmen, güven duygusu, işçiyi o rejime bağlamıştır. Daha açık ifadesiyle, işçiye kaybedeceği çok şey vermemiz lâzım ki, işçi demokratik rejimin ateşli savunusu

cusu olsun. Ama, işçiye ne yönetimde, ne denetimde söz hakkı vermezseniz, işçiden, geniş çapta demokrasinin ateşli savunucusu olma rolünü beklileyemezsiniz. Bu da gayet tabii işverenlerimizin yararına değil, zararına olur. Bu kısaca zaman içinde bu konuda söyleyeceklerim bu kadarla sınırlandırdım sayın başkan. Teşekkür ederim.

Haydar ÖZÖĞRETMEN — Pek sayın Çelikkol'a ve gerekse yorumculara yine teşekkürle sözüme başlayacağım. Yalnız bir nokta var ki, bunun açıklığa kavuşması gerekmektedir. İşçinin yönetime katılması, çağ anlamı içerisinde bir değer kazanmaktadır diyeceğim bu arada da. Bir işçinin yönetime katılmasını, yalnız Sendikal açıdan mı ele alacağız, yoksa yalnız işveren, açılarından mı ele alacağız, yoksa memleket ekonomisi açısından mı ele alacağız? Burada tam mânasiyle bir birleşme veyahut da fikir beyanını açık olarak ortaya koymak mecburiyetindeyiz. Şayet 1848 yılından beri Batı'da denenmiş olan bu sistemi, hâlâ bizim memleketimizde uygulayalım mı, uygulamayalım mı şeklinden de ötede, bunu bir temel konu değil de, çatı konusu olarak ele aldığımız zaman söylenecek çok sözler olsa gerektir diyeceğim.

Evvvelâ, işçinin yönetime katılmasındaki maksat ve gayenin ne olduğu üzerinde burada bir konuşma yapmayı ben gereksiz buluyorum ama, dünya nüfusunun çoğalması, bu arada da üretimin fazılaşma şeklini ortaya bir problem şekliyle doğurduğu için, Uluslararası teşekküller olsun, ayrıca Milletler olsun, üretimi artırıcı faktörlerin, üretimi etken edecek faktörlerin ne olduğu üzerinde büyük araştırmalarla bulunuyorlar ve bu araştırmalar sonunda da ekseriya yüzde 80 bağılandıkları bir nokta oluyor ki, yönetimde çalışanların da katkısı olma meselesi. Katkıda bulunma meselesiyle, söz sahibi olma meselesi bizde bir anlam kargaşalığı içerisinde devam etmektedir. Bunun bariz bir misalini kendi iş kolumdan vereceğim. Gerçekten, işçinin yönetime katılması 1962 yılında bu tarafa kamu sektöründe bir kanuni mecburiyet gibi gelmekteyse de, 1934 yılından beri Türkiye Şeker Sanayii'nin işyerlerinde, işçinin yönetime katılması, işverenin bizzatıhi getirmiş olduğu işletme komitesi sistemiyle gayet güzel yürüyor. Buradaki ele alınan konuların içerisinde, verim artması, işyerinin güvenliği, işçinin güvenliği meseleleri gayet rahat ve geniş bir toplum içerisinde ki, asgari diyeceğim 15-20 kişinin önünde her ay münakaşa ediliyor, karara bağlanıyor bağlanmış olan kararlar da muhakkak surette uygulanıyor. Çünkü, sistem işveren tarafından getirilmiştir. 1963'den sonra, Toplu Sözleşme dönemine Sendika olarak biz İşletme Komitelerini, madde şekliyle getirdiğimiz zaman; maalesef şöyle bir tâbirde bulunacağım, bu güzel hareket bir Brütüsvâri hançerlendi ve daha doğrusu tarihi trajedi bizim sanayide bir ekonomik trajedi haline geldi. Daha kesin ifadesiyle güzel sistem, yararlı sistem katledildi. Niçin bunu söyledim? Evvelâ bu nokta üzerinde bir açıklığa kavuşmamız lâzım. İşçinin yönetime katılması fikir katkısı mıdır, yoksa yönetime müdahale mi? Bu bizim memleketimizde maalesef kesinlikle ortaya konulmadığı diyeceğim. Arkadaşımızın konuşması da bizi bu şekilde bir yargıya bağladı. Yine bunun arasında Türkiye'de bu konuda araştırmaların olmaması da Şinasi beyin ifadesindeki gibi, doğru. Ama son zamanlarda, bilhassa Üniver-

TARTIŞMA

sitelerimizin bu konuya eğilmesi, bunun bir ilim yönüyle ele aldığımızda bariz ifadeleri olmaktadır. Şinasi beyin ifade etmiş olduğu Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi öğretim üyelerinden Dr. Kâmil Turan'ın neşredilmemiş diye bahsedilen eseri neşredilmiştir. Ve biz sendikalar, bilhassa bundan ziyadesiyle istifade ettik. Sendikal yönüyle değil de, başında ifade ettiğim gibi, memleket ekonomisine katkıda bulunmanın yollarından bir tanesini arama düşüncesi içerisinde istifade ettik. Bilhassa, orada bir nokta var ki, bugün bizim memleketimizde hiç bir suretle ele alınmamış ana mevzulardan bir tanesi, işçinin işe yabancılaşması, işyerine yabancılaşması konusu, bu eserde çok güzel bir şekilde ettü edilmiş, bunun izalesi olarak da tek yön yine işçinin yönetime katılması şekliyle belirlenmiştir.

Şimdi bir nokta var ki, on senelik bir tecrübe, bize halâ mı bir sistem aramak gerekirdi, yoksa bugünkü uygulanan sistemin aksaklıklarının giderilmesi üzerinde bir münakaşa açılmasını mı gerektirirdi? Bizim görüşümüz bu.

Bir nokta var ki, Şinasi beyle birleşmeye imkân yok. Türkiye'de ve dünyada işçinin yönetime katılması, politik ve ekonomik krizler olduğu zaman ele alınmakta. Bizdeki uygulanması da, ekonomik krizden ziyade politik krizler olduğu zaman ele alındığı, biçimde 1962 yılında ortaya konmuş olan 23 sayılı kanun, onu takip eden 440 sayılı kanunsa, 1960 gibi politik bir krizin, işçiye karşı ortaya koymuş olduğu bir tâviz gibi bana görünmektedir. Çünkü, bugünkü haliyle ben, Yönetim Kurullarında, tek bir işçinin fikri katkıda bulunmasının parmak meselesine geldiği zaman bir değer kazanamıyacağımı daimi surette savunanlardan bir tanesiyim.

Bir nokta daha var. Baştan da ifade ettim. Niçin işçinin yönetime katılması konusu yalnız kamu sektörü olarak ağırlık taşıyor? Niçin özel sektörümüz, yani diğer tâbiriyle diğer işverenlerimiz bu konu üzerinde kendilerinden kanunî bir zorlama olmadan üretim artışına etken olan, faktör olan bu konuyu kendileri için bir sistem olarak kabul etme çabası içinde görünmüyorlar? Bunlar benim için de, zannedersen burda toplantıya katılanlar için de birer sorun olmakta ve bir değer kazanmaktadır.

Son olarak diyeceğim şudur: İşçinin yönetime katılmasını, şayet sevk idareye müdahale olarak kabul eder, otoratik bir zihniyetin daimi surette devamını arzu eden bir görüntüm içerisinde olacaksak, hiç bir surette bu gibi seminerlerde bu konunun ortaya konulmasının zaman sarfından başka birşey olmayacağını ben iddia edeceğim. Teşekkürlerimle.

Erdal EGEMEN — Sözüme başlamadan önce sayın Şinasi Çelikkol'a ve yorumcu arkadaşlara teşekkür ederim.

Sorulara geçmeden önce, bence bir kavram kargaşalığı var. Acaba sevk ve idareye iştirakin tarifini yapmadık genel olarak. Bu tarifi yapmadığımız için sorumlularımızda ona göre olmayacak. İlk önce, bence, Türkiye'de işçilerin sevk ve idareye iştirakinin bir tarifini yapalım. Ondan sonra soru haline geçelim. Meselâ arkadaşlar, işletme komitesi kurulmuş deniyor. Bu

ne güzel işliyordu diyor. Ondan sonra kaldırdılar diyor. Şimdi, İşletme Komitesi sevk ve idareye iştirak mi, değil mi? Sevk ve idareye iştirakin bir kerre tarifini yapalım. Ondan sonra sorulara geçmek bence faydalı. Şimdi, bence sevk ve idareye iştirak, sermaye sahibi, ondan sonra sosyal kademe-leri temsil eden işçiler yönetim kurulunda eşit seviyede otoriteyi temsil etmesi demektir. Yoksa işçinin menfaatini korumak, iştirake organı olarak bulunmak, onun dışında bir takım işletme ile ilgili enformasyonu sağlamak, —İşletme Komitesi bu, ona giriyor— sevk ve idareye iştirak değil. Hatta işçinin sermaye sahibi olup o fabrikada sermayedar olarak Genel Kurula gidip denetlemesi de işçinin sevk ve idareye iştiraki değil. Bir kerre bu tarifi yapalım. Ondan sonra bunun yararlı mı, yoksa sakıncaları var mı, yok mu diye bunun tartışmasına geçelim. Ben konuşmacıdan bunu rica edeceğim efendim.

Erdoğan BALCI — Teşekkür ederim sayın Başkan. Sayın konuşmacı sayın Çelikkol'a çok çok teşekkürler önerisinden dolayı. Yalnız beni affetsinler, şu ana kadarki bazı soru sahibi arkadaşların önerilerinde ve açıklamalarında, biz sorunun ne olduğunu pek anlayamadık dersek bizi af buyursunlar. Benden önce konuşan arkadaşım da belirttiler. Bir tarifi yok. Bu arada bir faydası var mıdır? Fayda bahis mevzu olduğu takdirde, bunun kabulü veya ademi kabulü bahis mevzuu olabilecek. Bu ana girişten sonra bir iki görüşle birlikte soruları arzedeceğim.

Yönetime iştirakin esasında birleşmemiz lâzım. Hangi seviyede, ne şekilde olacak bu hususlar, nihayet şekilciliği ile ilgili eden veya işin tekniğini ile ilgili hususlar... Önce şunu kabullenmemiz lâzım. Biz, sayın Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyetimizin bu çok güzel üç gününü doldurmak üzere olan şu seminerinde, işçi işveren ilişkileri mevzuunu ortaya koyarken, ve bu arada bir çok önerileri bahis mevzuu ederken, inaniyorum ki artık bir esasta birleşmenin Türkiye'nin muhtaç olduğu noktasında hemfikiriz. Çünkü, artık nâcız görüşümüze göre, bir Türkiye modeline dönmek zorundayız artık. Hani Batının, Doğunun nihayet bize ışık tutacak olan noktalarından faydalanmak, ama kendi bünyemizden gelen, bünyevi duyularımızla ilgili bir şekilde dönmek, o şekli ortaya koymak, bilâhare gelen husus.

Efendim, ben özür dileyeceğim. Toplu İş Sözleşme düzeni, yönetime iştirak şeklidir görüşüne katılamıyorum. Öylesine katılamıyorum ki, Toplu İş Sözleşme düzeniyle, yönetime iştirak tamamen birbirinden farklı şeyler. Toplu İş Sözleşmesindeki bir takım maddelerle işçinin belki bir noktada idareye, alt kademedeki yöneticiliğe iştiraki bahis mevzuu edilir ise de, bu sınırlı muayyen süreli ve muayyen gayeye mâtufluk bir pazarlık görüşmelerinin hitamındaki bir akdi husustur. Ben, doğrudan doğruya yönetime iştirakin şeklini, karar organı olabilecek, diğer deyişle, İdare Meclisi noktasından en alt kademedeki noktaya kadar şekillendirilmesini, iştirak edilecek olan müessesenin işgal mevzuu ile orantılı olarak görüşülmesinde fayda görmekteyim. Yani, o müessese nasıl bir müessese? Geniş midir, büyük müdür? Küçük bir İşletme midir? Veya işgal mevzuu nedir? Ona göre iştirakin sonradan şekillendirilmesi faydasında iddiada bulunacağım.

TARTIŞMA

Ayrıca, yönetime iştirak doğrudan doğruya işçiye külfet yüklemekten başka birşey de değil. Şimdi biraz da genelleştireceğim bu soruyu. Ama, biz buna rağmen işçinin yönetime iştirakini şiddetle savunuyoruz. Neden mi? Çünkü, sermayenin değerlenmesi, üretkenliğin artması, nihayet işçiyi ve onun gelecek kuşaklarını, dolayısıyla memleketin gelecek kuşaklarını da müsbet veya menfi yönde etkileyebilecek bir seyir, bir trent ortaya koyacaktır. Ve istikbale matuftur.

Bütün bu noktaları kanaat olarak arzettikten sonra, bir iki soruma geçeyim müsaade ederseniz. Alıp verme kavgasının taraftarı olmaktan artık uzaklaşmak zorunluluğunu müştereken duyuyoruz. Oylesine duyuyoruz ki, Toplu İş Sözleşmeleri ile ancak ve ancak kanunun verdiği bir takım kanuni güçlerle gerileme gibi bir duruma düşer bırakıyoruz. Gerek işveren zaviyesi, gerek işçi zaviyesi bakımından. Çünkü, işin esasına taallük eden müşterek bir noktada denge sağlamak gibi fonksiyonunun, bence en başta gelen silahlarından biri de yönetime iştirak olacak. Arzettiğim gibi, işçiye, işini kontrol edebilme imkânını bahşetmek, başta arzettiğim derecelendirme içerisinde. Onu mes'uliyete iştirak ettirmekten başka birşey değil. Eğer kaynağa bir kuruma bahis mevzuu ise, işçi de buna iştirak edecektir. O kaynağa bir üretkenlik artışının doğurduğu bir rantabilite bahis mevzuu ise, elbette ki, işçi de bunun hakkını alacaktır. Şu noktaya gelmek istiyorum; artık değerlendirme olarak faaliyetleri bir noktada toplarken, herhalde artık Türkiye'de de her mahallede bir milyoner olma sevdası ve havası giderek tarihe karışmakta. Ve buna karşılık da işçi de çalıştığı müessesede kendi malıymış gibi o müesseseye sarılma arzusu doğmaktadır. Bu arzuyu tahrik etmek, bu arzuyu sermaye-emeginin müşterek menfaatleri icabı körüklemek zarar mı getirir fayda mı getirir? Bunu söylemeyi gereksiz bulurum.

Bu arada bilhassa ilik gündün beri sorduğumuz, ama cevap bulamadığımız bir soru var: Sayın seminerseverlerden özür dileyerek özellikle değinerek geçeyim. Efendim, üretkenlik mi, rantabilite mi meselesini ben bir gaye değil, belki bir netice olarak görmek zorundayım. Esas gaye olarak da, üretkenliği almak mecburiyetini hissediyorum. Millî, global, diğer deyişle daha doğrusu kazanç açısından.

AET ülkelerine sayın Tunç genellikle değindiler. Görüşlerine aynen katılıyorum. Daha doğrusu yönetime iştirakin modellerini de belirterek ortaya koydular. Gayet tabii ki aynen iştirak etmek arzuum. AET'nin son günlerde, tahminen bir iki ay önce, Türk basınında yer alan açık bir beyanları var. Akşam veya Milliyet gazetesinde yayınımıyorsam okudum. AET'nin bugünkü iktisadî kalkınmalarındaki ulaştığı vetirenin nedenlerinden birinin de, çalışanın yönetime iştirak etmesi olarak ortaya konulduğu açık seçik Türk basınında yer aldı. Kısaca değineyim.

Ayrıca işçinin yönetime iştiraki, acaba o işverenin veya mesuliyet sahibi müteşebbisin, o işletme sahibinin kontrol mekanizmasına da katkısı yok mudur, var mıdır? Yani, bir nevi otokontrolü, işçinin yönetime iştiraki

kiyle sağlar mıyız, sağlayamayız mı? Bu noktalarda sayın konuşmacının görüşlerini hassaten istirham ederim.

Bir de efendim, bildiğiniz gibi 23 sayılı kanun bahis mevzuu edildi. Yine 23 sayılı kanunla ilgili bir görüşü arz edelim. Malumlarınız, zamanın siyasal tercihi veya siyasal ortam, 23 sayılı kanunla İdare Meclislerine Anonim Ortaklıktan feshederek, bir Müdürler Kurulunun varlığını mündemiç kılıyor ve bu Müdürler Kurulunda da işçi adına bir kişinin iştiraki bahis mevzuu ediliyor idi. 23 sayılı kanunun gerekçesinde, hafızamda kaldığı kadarıyla arz edeyim, ortaya konulmasının nedenlerinden biri de, karar organı ile icra organları arasındaki kopukluğun izalesi idi. Çünkü malumalısınız, Genel Müdürlüğe başlayan icra ve onun alt kademesindeki sevk ve idareciler, İdare Meclisiyle, Anonim Şirketler özelliikle gayet tabii karar organları arasındaki farklılığı izale için. Bir nevi 23 sayılı kanunun getiriliş nedenlerinden biri de ortaya atılmıştır bu nazariye ile. Şimdi biz bunu yönetime iştirakte işçinin iştiraki zaviyesinden ele alırsak, çok büyük faydası olacak gibi geliyor. Sayın Tunç da bu noktaya temas ettiler. Karar ve icra organları arasındaki koordinasyonsuzluğu, ahenksizliği, izale edecek bir faktör olarak da karşımıza çıkacak.

Son olarak bir nokta daha var. Türkiye modelinden misal vereyim müsaade ederseniz; Yönetime iştirak etmiş bir işçi temsilcisi olarak konuşuyorum şu an; Türkiye'de Yüksek Murakabe Heyetinin murakabesine tabii bir anonim şirketin İdare Meclisi murakıbyım aynı zamanda, üç sene öncesinin Başbakanlığa, direkt yönetime iştirak arzumuzu, kendi görüşlerimizle sınırlı, bilimsel bir takım verilere dayanarak talebimiz karşılığında bu iştirak sağlandı. Ve üç senelik neticeyi özetle söylüyorum; biraz sert sendikacılık izale oldu bu müessesede. Dayanışma sağlandı. Zaman zaman Toplu İş Sözleşmesinin mali hususlara teallük eden sosyal yardımlar şekliindeki nakdi yardımların verilemeyişleri halleri, bizzat Genel Merkez Yönetim Kurulunun dahi, şirketin içinde bulunduğu durumu izale eden kendilerinden bir parçanın bulunması nedeniyle, saygı ile karşılandı. Ne bir uyumsuzluk, ne de bir kanunî silaha başvurulmak lüzumu duyuldu. Ayrıca 1957 yılında kurulmuş olan, 2,5 milyon liralık kuruluş sermayesi olan o zamanki kuruluş sermayesiyle bu şirket, üç sene öncesine kadar hayatında kâr edememişken, açık ve kesin konuşuyorum, 31 milyon liralık bir ciro ile 1972 bilançosunu kapatmış, açık görünen net kâr, vergiye tabii olarak görünen kâr, 4,5 milyon liradır. Teşekkür ederim dinlediğiniz için.

Tuğrul Kudat GUBÜLİK — Sayın Çelikkol'a, burada hepsini izah etmeye vakit yok, fevkalâde güzel ve enteresan tebliğinden dolayı teşekkür ederim. Aynı şekilde konuşmaya değişik yönlerden renk katan muhterem Türk-İş temsilcisi arkadaşımın, İşverenler adına konuşan sayın Akbıyık arkadaşımın da, teşekkürlerimi arz ederim.

Şimdi meseleye sayın Tunç'un baktığı ve biraz da hayretle karşıladığı bir açıdan ben de bakmak istiyorum. Türkiye'de İşveren tarafını temsil ettiği zannedilen Konferans Heyeti, işçinin yönetime katılması gibi fevka-

İade kritik ve birkaç sene evveline kadar işverenlerin allerji duydukları bir konuda, bir açık oturum, tartışma ve bundan çıkacak neticelerden de ümit bekleyerek bir konuşma zemini hazırlıyor. Evet hakikaten Türkiye'de bütün dünyada olduğu gibi değişik bir anlaşma, bir uzlaşma zemini ortaya çıktı. Sayın Tunç endişe etmesinler, yalnız bu konuda değil, bundan sonra çıkacak bütün konularda da işçisiyle, işvereniyle, devletiyle, bütünüyle konuşma, görüşme ve anlaşma ortamı hazırdır. Herkesin yüreği bu anlaşmanın bulunma noktası, anlaşmanın milli çıkarlara en faydalı olacak yarı noktasında toplanmaktadır. Tabii konuşulacak. Ama işçinin yönetime katılması meselesinin en mühim ve hayati problem olduğunu ortaya koyan sayın Sendikacı arkadaşlarımızla beraber, Türkiye'de çalışan faal nüfusun yalnız % 11'ini temsil eden ve 800 bin civarında bulunan Toplu Sözleşme yapma nimetine kavuşmuş işçi arkadaşlarımızla beraber, çalışan faal nüfusun % 90'ına varan ve henüz Toplu Sözleşme yapamamış, henüz organize olunamamış, henüz çalışma sahasına girilememiş ve yılda 400 bin kişiyi bulan, her an, her yıl aynı şekilde artan, iş bulmak mecburiyetinde olduğumuz diğer işçi arkadaşlarımıza da iş aramak mecburiyetinde olduğumuz bir devredeyiz. İşçilerin Yönetime iştirakinin genellikle ekonomik ve politik başarıların çok olduğu devirlerde olduğunu sayın Çelikkol çok güzel bir teşhisle ortaya koydular. Evet böyle olmuştur. Hatta sayın Çelikkol'un verdiği misali, Almanya misalini ben biraz daha ileriye götürerek, bunun 1946 yılında fevkalâde liberal bir Anayasa olan Varner Anayasası ile ilk defa ortaya çıktığını ve bu Anayasa hükümlerine göre, 1951 yılında kendi kendini idare gibi ortaya çıkan kanunla geldiğini görüyoruz. Şimdi Almanya'daki 25 senelik tatbikat, onları bu işten pişman etmemiştir. Almanya'da uygulanan şekliyle ve bilhassa kara Avrupasını, hatta altıları temsil eden diğer memleketleri de nazarı itibare alarak, Almanya'daki en düşük işgücü kaybı meselesini ortaya koyarsak, Almanya'nın meselelerini halletmesinin bir tesadüfler manzumesinden meydana gelmediğini görürüz. Mesele şudur; sayın Tunç dediler ki, Ortak Pazar'a giriyoruz, zaman azalmıştır, doğrudur. Geç kaldık, bazı şeyleri yapmadık, doğrudur. Bunu yaparken de, hemen elimizin altında şu işçilerin yönetime katılması var, bunu da aliverelim bu da doğru. Ama, bir ceketi alırken, yalnız düğmeleri alınmaz. Sistem bütünüyle alınır. Almanya'dan sistemi alırsak, Almanya'daki işçi sendikalarının yalnız kendilerine üye olan işçileri değil, üye olmayan işçileri de temsil etme mecburiyeti olan bir kanun sisteminden geldiğini unutmayalım. Bizim daha dayanışma aidatı konusunu halledemediğimiz, daha üyelik ve giriş fişleri üzerindeki doğru mu, eğri mi kaidesini aramızda saptayamadığımız bir dönemde, meseleyi fazla lükse götürmeye biraz gönlüm elvermiyor. Elbet bu da gelecek Türkiye'ye. Elbet bunun da yolu var. Elbet sırası var. Tabii biz işverenler, işçiler aynı kayığa binen insanlarız. Ve fırtınalara aynı kürekle, aynı ellerle karşı koyacağız ve bu fırtınalardan aynı şekilde kurtulacağız. Menfaat müşterektir. Menfaat yalnız 800 bin kişilik bir çalışan sanayi gurubunun değil, bir Türkiye'nin menfaatidir. Şimdi işsizlik konusunda da böyle bir seminerin sayın Tunç'un ifadesiyle, bu anlayış içinde başlayıp tekrar konuşulmasına âmade işverenler. Bu meselelerle beraber, meseleleri Toplu Sözleşme düzeni içinde halledecek temel anlaşma-

ların yapılmasına da âmade işverenler. Konfederasyonlararası oturumların yapılarak, meselelerin şu veya bu sendikaman arasındaki çekişmeden değil, bir Türkiye menfaati açısından ele alınmasına da âmade işverenler. Yani, mesele bir diyalektik meselesi, mesele bir anlaşma meselesi olduğuna göre, şimdi ben de, bu açıklık içinde özellikle bu konu üzerindeki görüşlerimi daha kesin olarak söylemeye çalışacağım.

Mesele bir model bulup, kanun yoluyla uygulamak meselesi olmaz. 10 senelik bir tatbikat var. 440'ın nasıl geldiğini sayın Çelikkol ortaya koydular. 23 sayılı kanunla ne olduğu da ortada. Misallerini sayın sendikacı arkadaşlarım verdiler. Ama, şayet 600 bin liraya kiralanacak bir depoyu 1 milyon 200 bin liraya imal edilecek bir depoya tercih edecek yöneticiler varsa Türkiyede ve bu devam edecekse işçinin yönetime katılmasıyla bu iş düzelmez. Ekonomik kaideler, her zaman hislerden ve diğer kaidelerden önemlidirler. Sayın Tunç'un verdiği misale katılmıyorum. Zaten o da alelade bir misal olarak verdi. Misallerini çoğaltacağını zannedirim. Diğer taraftan, Almanya'daki sistem şayet Türkiye'ye olduğu gibi alabilirsek, Ortak Pazar'ın da durumunu incelememiz lâzım geldiğini sayın Neş'e hanımefendi ve sonradan Halil Tunç ortaya koydular. Bu da doğru. Yalnız mesele, Ortak Pazar'ın şu anda AET kanalıyla tetkik ettiği mesele, yalnız co-determination kanununun diğer ülkelere mal edilmesi değildir, mesele, bütün endüstri münasebetleri çizgisini halledecek, özellikle İngiltere'nin Fransa'nın ve İtalya'nın içinde bulunduğu keşmekeşten onları kurtaracak bir sistemin bulunması meselesidir. Bunun bir parçası da co-determination kanunudur. Ve bunun için de AET, sayın Erel hanımefendi söylemediler, AET hususî bir komisyon kurmuştur ve bu komisyon öncelikle sanayi şirketlerin ana hatlarını teşkil eden Anonim Şirketler Kanununu tek'e irca etmekle meşguldür. Bu elbette bir aşama içinde olacaktır ve Türkiye Avrupa'da, hele Ortak Pazarla bir ilişki kuracağı bir devrede bu gelişmelerin dışında olmayacaktır. Ama, şunu da arzetmek her zaman yerinde ki, bu gelişmede yalnız ceketî düğmeleriyle, bir koluyla veyahut sırtıyla almak değil, bütünüyle sistemi, bütünüyle şartlarımıza uyan sistemleri almaktır. Ve buna da kimse karşı çıkmıyacaktı. Şimdi 440 sayılı kanunun uygulamasından biz ne elde ettik? Türk-İş'in bu görüşü ve fevkalade insan psikolojisine uygun görünen tarafı da, meseleye, pramide yukarıdan bakmak, bir sevki idare mekanizması pramidini de sanki ters çevirmek gibi olacak gözümde. Muhterem Neş'e hanımın verdiği misalde, bir haftada işlerin düzelmesi beni epeyce memnun etti. Tabii Amerikalılar, Japonya'dan aldıkları bu örnekler işleri bir haftada düzeltip, üç ayda da kâra geçerlerse mesele Amerikalıların epeyce lehine geliyor demektir. Fakat hakikat böyle değil Amerika'da. Amerika'da bu Workers Participation meselesi, çok daha değişik açılarda. Ve sayın Çelikkol'un özellikle ortaya koyduğu kitaplarda, mesele başka açılardan alındığı da ortada. Mesele Yönetim Kuruluna bir işçiyi götürüp oturtmak değil. Bu işi halletmez. Mesele tümüyle bir iştirak, tümüyle produktiviteye bir artış temin edilebilir mi meselesidir. Mesele bir sendika meselesi de değildir. Onu arz edeyim, Almanya'daki misal yine

TARTIŞMA

bize' çok cazip geliyor. Ama, şunu unutmamak gerekir, Almanya'da işçinin sevki idareye ilişkisinde Sendika yoktur. Sendikalar bunun dışındadırlar. Ve hiç bir sendikacı bu işten dolayı herhangi bir şekilde kendi sendikası lehine birşey temin edemez. Burada işçilerin temsilinin altında üç Konsey vardır. Bu üç konseyden bir tanesi, hakikaten bay Çelikkol'un ortaya koyduğu gibi, deneticilerin bulunduğu beş işçiden, beş işverenenden meydana gelen ve yalnız kamu sektöründe meydana gelen bir organizmada, yalnız personel müdürünü seçme hakkına sahip bir ve genel hedefleri kısmen ortaya koyabilecek bir konsey konusudur. Bunun yanında, sevki idareyi idare eden tamamen anonim şirketlerin özelliğine göre kurulmuş bir husus vardır ki, bunu sayın Çelikkol'un yazısında çok açıklıkla bulmak mümkün. Bunun altındaki işyeri konseyleri de iki tanedir. Bunlardan bir tanesi işçilerin günlük meselelerini ele alır. Meselâ, fazla mesaiye hangi arkadaş kalacaktır? Ahmet mi bugün fazla mesaiye kalacaktır, Mehmet mi fazla mesaiye kalacaktır? Bunun gibi konuları inceleyen bir işçi konsülü vardır ki, bu devamlı çalışır. Burda da Sendika yoktur. Bunun altında, bir de Ekonomik Danışma Konseyi denilen bir konsey vardır. Bu konsey de genel olarak ekonomik hedefler hakkında bilgi alış verişini yapan işçilerle aradaki ilişkiyi sağlar. Şimdi bir misali Almanya'dan alıp, bir misali Hollanda'dan alıp, burada öyledir, bizde alsak, bizde de bu iyi olur. Bu meseleyi çok ciddi araştırmak lâzım. Şimdi Türkiye'deki 440'ın getirdiğini ve getirmediğini, özellikle 440 produktivitede ne artış sağlamıştır? 440 bu iktisadi devlet teşekküllerinde, işçi-işveren ilişkilerinde hangi iyiliği yapmıştır? Bunu iyice bir görmemiz lâzım. Gördükten sonra, tekrar bunun diğer kademelere geçmesi için ne gereklidir? Türkiye'nin ana konusu budur. Türkiye'de işsizlik çok büyüktür. Her sendikacının, her işverenin vazifesi vardır. Bu da işsizlere çare bulmaktır. İşsizler ordusu giderek arttıkça, istediğiniz Toplu Sözleşmeyi yapın, istediğiniz ücret zammını alın, istediğiniz şekilde işçileri yönetime sokun, Türkiye kalkınmaz, Türkiye durur, Türkiye düşer. Meseleye bu açıdan bakmak lâzımdır. Şimdi tam istihdamı hedef alan ve planın devamlı bunu teşvik ettiği bir noktada, planda yer almayan bir konuyu incelememizde fayda vardır. Bu inceleme, faydasını bugün, belki yarın, belki öbür gün gösterecektir ama, inceleme, incelemedir. Şimdi Türkiye'de bu konuda uygulama alanına girmiş bir ihtilâfları hâl komiteleri vardır. İhtilâflar, meseleyi tekrar arz ediyorum, sayın Çelikkol kadar iştirak edemiyorum buna ama, mesele Yönetim Kuruluna adamları sokmak, ordan da bu işin lüksüyle gitmek değildir. Mesele ekonomi, mesele produktivite, mesele anlaşmaya zemin hazırlayacak, anlaşmayı temin edecek insanları biraraya getirmektir. Yönetim Kurulunda bizim daha çok üyemiz olursa Toplu Sözleşmede daha çok zam alırız haşa. Şayet arkadaşlar böyle bir hareket noktasının motifi içindeyseler ve bu motif kafalarının bir yerinde yer etmişse, yanlış örnek seçiyorlar demektir. Bunu açıkça belirtmek istiyorum. Şimdi bu modeli de kanun yoluyla bulmakta pek akıllı bir yol gelmiyor bana. Türkiye'de endüstri münasebetleri yukarıdan empoze edilerek gelmiştir. Ve Türkiye'de Toplu Sözleşme düzeni gerek dağıtım, gerek istihdama, gerekse sosyal münasebetlere fevkalâde müsbet etkide bulunmuştur. Şimdiye kadar Türkiye'deki sosyal bunalımlardan, özel-

likle sola mütemayil hareketlerden Türkiye'nin hiç zarar almadan çıkmasının en büyük sebebi, sağlam bir işçi kanadının bulunmasıdır. Bu aşikâr. Ve işçi kanadının da bu meseleden, bu ruh huzuyla hareket edebilmesi, dağılımdaki yerini ve payını iyi tesbit edebilmiş olmasındandır. Bugün ortalama işçi ücretleri, özellikle Toplu Sözleşme yapma nimetine kavuşmuş işçilerin ücretleri, diğer kesimlerde çalışan ücretlilerle mukayese edildiği zaman bu ortaya çıkacaktır. Şimdi neye Toplu Sözleşmeden bekliyoruz, neye anlaşmadan bekliyoruz her şeyleri? Bir Disiplin Kurulları meselesi vardır. Bir ihtilafları hal yolu meselesi vardır. Bu Toplu Sözleşmelerle belirlirli bir noktaya gelmiştir ve yerleşmiştir. Bu yerleşmeden sonra bunlardan limit ettiğimiz daha başka yollar kanun zoruyla değil, tabiatın icabı, eşyanın tabiatına uygun olarak gelmelidir. Köylü, dağdan suyu getireceği zaman ekonomik ve geometrik hesaplar yapmaz. Bir testi suyu dağın yukarıdan aşağısına bırakır; gittiği yerden de suyun kanalını çizer koyar. Şimdi biz biraz tabii yoldan gitmek mecburiyetindeyiz. Ve sakın ola ki, ileride bu işin teorisini yapacak kimseler İktisadi Devlet Teşekkülleri kanalıyla bu işçilerin yönetime katılmasını güçlendirelim, sür'atlendirelim derlerse, sosyal politikaya aykırı hareket ederler. Bunun yolu bu değil. Bunun yolu tabii yoldur. Tabii yol neyi emrediyorsa, neyi icap ettiriyorsa oradan gitmektir. Zorlama ile işçi hareketi büyümmez. Zorlamadan işçi hareketi ve Türkiye'deki genel menfaatler zarar görürler. Bunu ortaya koymak lâzım. Anlaşma ile herşey olur, uzlaşma ile olur.

Son olarak verilen Japon misalindeki bir hususa değinmek istiyorum. Japonya'da işçilerin yönetime iştiraki değil de, işçilerin başka birşeye iştiraki bahis konusudur. Mitrişubişi, Japonya'nın 12 tane kapitalist ailesinden bir tanesidir. Ve Japon ekonomisini 12 ailenin babası elinde tutar. Bu aile babaları, hiç bir zaman 13. olmadı. Ama, Mitrişubişi'nin 300. bin tane ortağı vardır ve her hisse senedinin tanesi de, 32 veya 35 Yen'dir. Bizim paramızla 300 lira civarında bir değerle satılır. Ve bu da Japon ekonomisinin Almanya'ya da, Amerika'ya da kafa tutmasını sağlamıştır. Şimdi meseleleri diğer açılardan bakarak değerlendirmek ve burada bu var, burada şu var biz de bunu alsak çok iyi olur meselesinden kaçmak gerekir; kanaatindeyim. Teşekkür ederim.

BASKAN (Kemal KURDAŞ) — Çok teşekkür ederiz sayın Kutad Gubilik. Bir noktaya sayın Kutad Gubilik benim de dikkatimi çekmiş oldular. Zannediyorum sayın Tunç Konferans Heyetinin bir İşverenler Kuruluşu olduğu şeklinde müphem de olsa bir intiba içindeler. Ashında bunu açıkça ifade etmek isterim. Konferans Heyeti kesin olarak bir İşverenler kuruluşu değildir. Vaktiyle Orta Doğu Rektörü iken bu Heyetin Kuruluş müzakerelerini yapmışımdır. Daha başından beri bizim hedef aldığımız husus şu idi: Türkiye'de tamamen tarafsız bir tartışma platformu kurmak. Her fikrin rahatlıkla ifade edilebileceği, her fikrin aynı ölçülerde temsil edilebileceği bir heyet getirmek, bir tartışma kulübü kurmak. 1960'larda bu ihtiyaç çok büyüktü. Hatırlarsınız. Ben de bu heyetin kuruluşunun müşevviklerinden biri olmuştumdur. Ford'la yapılan müzakerelerde, dostluğumuz da nüfuzunu

TARTIŞMA

terazinin kefesine koymuşumdur. Buna, Konferans hey'eti olarak bilhassa dikkat ediyoruz. Herhangi bir konunun tartışmasında tek yönlü bir yaklaşımı kesinlikle reddediyoruz. Hem program komitelerinde, hem idare hey'etinde. Zaten idare hey'etinde de temsile bu açıdan dikkat etmekteyiz. Devlet sektörünü, Üniversiteleri, iş hayatını eşit şekilde temsil edecek bir İdare Kurulu kurmaya çok dikkat ediyoruz. Zannediyorum geçmişteki tutumuzu bunu isbatlıyor. Son dört yılda ben Başkan vekili olarak da bu noktayı her toplantımızda, özellikle arkadaşlarıma da bilhassa yeni katılan arkadaşlarımıza belirtmeye dikkat etmişimdir. Hatırlarsınız planın tartışmasında, evvela gelsin işçi sektörü, işveren sektörü fikirlerini söylesin. Mesele yarın tartışacağız. Biraz evvel ricamı sayın Tunç'a takdim ettim. Yarın bir işçi arkadaşın gelip şurda oturmasını istiyoruz. Kendileri de oturacaklar, işverenler de oturacaklar. Türkiye'nin meselelerinin böyle çok yönlü tartışılmasının hudutsuz faydaları olacağını görenlerdeniz tabii. Bir kere vatan hepimizin. Meselelerimiz ortak, bütün dertlerimiz de ortak, kıvançlarımız da ortak. Meseleleri çok yönlü tartışmak istiyoruz. Türkiye bu açıdan dünyada nadir bir mazhariyete sahip, bizim sosyal ve ekonomik gelişmemizdeki memleketler içinde demokratik tartışma düzenini idame ettirebilmiş tek toplum, çok iftihar edilecek birşey, sadece Türkiye! Diğer bütün toplumlar, çok kolaylıkla totaliter, tek yönlü hal şekillerine gidiyorlar. Bu, Türk milletinin tarihi bir hasleti olarak beliriyor. Büyük idarecilik vasıflarına sahip bir millet. Şimdi toplum yönetiminde de hakikaten dünyaya güzel bir örnek veriyor. Fırtınaları da atlatıyoruz. Onun için biz Konferans Hey'etinin, tek taraflı bir fikre sahip bir kuruluş olarak görülmemesini özellikle belirtiyoruz, rica ediyoruz. Konferans Hey'etinin hiç bir fikri yok. Bunu her noktada belirtiriz. Dikkat ederseniz Konferanslarımızın sonunda bir sonuca da varmıyoruz. Vardığımız zaman aramızda birbirimizi çok tenkit ederiz. Biz fikirlerin söylenmesini ve bu fikirlerin söylenmesinden sonra ilgililerin gereken dersleri alarak hareketlerini yapmalarını istiyoruz. Bizim Konferans Hey'eti olarak fikrimiz yok. Eğer fikrimiz var iddiasında ise herhangi bir kimse, onu kat'iyen kabul etmiyoruz. Siz de etmeyin. Biz tamamen tarafsız, sizleri böyle biraraya getirip tartıştırmak istiyoruz ve tabii bundan çok büyük zevkler alıyoruz. Bir arkadaşım biraz evvel, bana dedi ki, Kemal bey siz kendi fikrinizi söylemeyecek misiniz? Yok dedim. Biz herkesin fikrini söylemesini istiyoruz. Ben fikrimi başka bir konferansta, başka bir vesile ile bitaraf olmak mevkiine geçtiğim zaman ifade edeceğim. Onun dışında kat'iyen fikirlerimi söylemeyeceğim. Onu bilhassa belirtmek istiyorum. Sayın Tunç da, sayın Kutad Gubilik de bana bu belirtmeyi yapma imkanını verdiler, kendilerine çok teşekkür ederim.

Vasif ÇUHRUK — Efendim, üç gündür bu Türkiye'de işçi-işveren ilişkileri seminerini dinliyorum. Şu anda benim elimde olan mikrofon hangi arkadaşın eline geçtiyse, özellikle hemen konuşmacılara teşekkürle başladılar. Tahmin ediyorum bu bir protokol kaidesi herhalde. Fakat ben üzülerek itiraf etmek mecburiyetindeyim ki, sayın Çelikkol'dan, beklediğim takriri alamadım. Bu bakımdan da kendisine teşekkür edemeyeceğim. Teşekkür edersem üzüntü duyacağım.

Konu oldukça mühim. Memletemiz yönünden ve bilhassa İktisadi Devlet Teşekkülleri yönünden oldukça mühim bir konu. Bu konunun böyle akademik bir seminerde rahatlıkla enine boyuna dinleyicilerin bilgilerine açıklıkla serilmesi, sergilenmesi gerekirdi. Bu sergileme maalesef hem Çelikkol tarafından, hem işçi Teşekkülünün konuşmacısı sayın Erel tarafından, hem de üzümlere söyleyeyim, Akbıyık tarafından lazım geldiği şekilde bize izah edilemedi.

Benim bu konudaki dünyadaki tatbikat hakkında bir fikrim ve bilgim yok. Bunu hemen peşinen söyleyeyim. Yalnız üç-dört senemi bir işçi yönetimi kurulu üyesinin de iştirak ettiği bir kurulda geçirmiş olmam bakımından, pratik bazı bilgilerim ve tatbikatım var. Bunlar hakkında söz etmek istiyorum.

Evvla şunu söylemek isterim ki, her üç konuşmacı arkadaşımız Türkiye'de işçinin yönetime iştirakinin, tam ve olgun bir seviyede olmadığını söylediler. İşçi Meslek teşekküllerinin en yüksek kademesinde bulunan Halil Tunç arkadaşımız da büyük bir liyakatla dediler ki, işçiler Türkiye'de yönetime çok yüksek seviyede katılıyorlar. Evet bu çok doğrudur. Ve işçiler Türkiye'de kanun gücüyle çok yüksek seviyede yönetime katılmaktadırlar. Bu yönetime katılmanın 440 sayılı kanunda buluyoruz menşei. Onun için 440 sayılı kanunu bekledim ki sayın Çelikkol esaslı şekilde izah etsinler, bu kanun nasıl gelmiş, nasıl çıkmış ve uygulamada bunun aksayan yönleri var mıdır, yok mudur? Bunları bize açıklıkla anlatsınlar. Bunlara hiç değinmediler. Sadece 1960'larda ihtilâl sonrası bazı düşüncelerle 23 sayılı kanunun çıkması ve ondan sonra da daha bunun uygulanmaya konmadan 440 sayılı kanunun mer'iyete vaz'edilmesinden bahsettiler. Ve kanunun tatbikatı hakkında geniş bir bilgi vermediler. Şimdi 440 sayılı kanuna göre, bünyesinde çok miktarda işçi çalıştıran teşekküllerin Yönetim Kurullarına ve Yönetim Komitelerine bir işçi üye tayin edilir hükmü vardır. Maddeyi hatırlayamıyorum; uzun zaman geçti benim tatbikatımdan da. Şimdi Yönetim Kurulu nedir? Evvela bunu biraz açıklamak istedim. Teşekkül merkezlerinde, teşekküllü en yüksek seviyede yöneten bir kurul vardır. Bu kurulun tabii başkanı, yönetimin Genel Müdürüdür. İki tane de bünye içerisinde yönetime katılan Genel Müdür muavini vardır. Bunun dışında ilgili bir Bakanlığın temsilcisi, bir de sermayenin sahibi olan Maliye Bakanlığının bir temsilcisi bulunur. Böylece Yönetim Kurulu, bazı teşekküllerde 5, bazılarında daha yüksek sayıda, fakat aynen anlattığım şekilde terettüp eder. Çok sayıda işçi çalıştıran Kurumda ise bir tane de işçi üye bu yönetim kuruluna katılır. Teşekküllerin mahdut mes'uliyetli olan müesseselerinde binden fazla işçi çalıştıran müesseselerinde de bir yönetim komitesi vardır. Yönetim Komitesinin de tabii başkanı, işletmenin müdürü, en yüksek seviyede görev alan iki yöneticisi ve bir de eğer bin kişiden fazla işçi çalıştırıyorsa bir işçi üyedir. Bunlar yönetime katılırlar.

Şimdi bunların vazifelerine ve selahiyetlerine gelelim. Şimdi Etibank deyince, Stimerbank deyince bunları sadece bir isim olarak düşünmek bençe doğru değil. Aslında bir Bakanlık teşkilâtından daha geniş teşkilâta sa-

TARTIŞMA

hip olan ve memleketin ekonomik ve sosyal hayatında fevkalâde mühim roller oynayan müesseselerdir bunlar. Bunların Yönetim Kurulları, bu müesseseleri yöneten ve üçüncü görev mertebesi addedilen Genel Sekreterden başlayarak Daire Başkanları, Şube Müdürleri, Müdür Muavinleri, Servis Şefleri ve daha aşağı kademeye kadar bütün personelin tayin, nakil, azil, terfi, tefeyyüz işleriyle iştigal ederler. En büyük yatırımlarının projelerini tasvip ederler, yürürlüğe sokarlar. Ve en büyük ihalelerini onaylarlar. Yani işin vus'atını ortaya koymak bakımından söylüyorum. Ve burada da daima bir işçi üye bulunur. Demek ki bu kadar yüksek seviyede bir işçi üyenin bulunması, bu işin Türkiye'de, herhalde arkadaşlarımızın izah ettiği yabancı devletler seviyesinin çok üstünde ve liyakatla uyguladığı manasına gelir zannediyorum.

Gelelim bunun fayda ve mahzurlarına; acaba bir faydası olmuş mudur? Şimdi sayın Tunç iki tane faydasından bahsettiler bunun. Dediler ki, evvelâ siyaseti işletmelere sokmaktan kurtardılar bu arkadaşlar. Bu çok yanlış bir görüştür. Siyasetin işletmelerimize sokulmayışının sebebi, partizan hükümetlerin iktidardan çekilmesiyle olmuştur. İşçi üyenin Yönetim Komitesine katılmasıyla asla. Yani bunu açıklıkla söyleyebilirim. Onun dışında, hele bilhassa mensubu bulunduğum Kurumun Yönetim Kurulundaki bir arkadaşın kendilerine ilettikleri bir konudan bahsettiler ki, evvelâ şurada başlıyor mahzuru. Bir defa Yönetim Kurulu toplantıları gizlidir. Bunun hiç kimseye açıklanmaması gerekir. Demek oluyor ki, işçinin yönetim kuruluna katılmasıyla işverenin bazı sırları ifşa ediliyor. 600 bin liralık bir hangar kiralama mevzuu, 1.200.000 liraya yapılması lazım gelirken, yıllar yılı kullanılmak üzere, 600 bin liralık senelik kiraya tutulması, Etibank'ın Yönetim Kurulunda konuşulacak ve geçecek mevzu değil. Bu bakımdan da mensubu bulunduğum Kurumu böyle bir şeyden tenzih ederim.

Binaenaleyh, işçilerin Yönetim Kuruluna, Yönetim Komitelerine katılmalarının Türkiye'de herhangi bir faydası olmamıştır. Fakat şunu açıkça söylemek isterim ki, misal vermeyeceğim, sayılmıyacak kadar çok zararı olmuştur. Şu üç günlük toplantıda, bilhassa bir yabancı uzmanın ilk gün verdiği tavrında ve ondan sonraki tavrılarda 275 sayılı Kanunun işçilerin yönetime iştiraklerini ne kadar iyi bir şekilde organize ettiğini büyük bir liyakatla arkadaşlarımız izah ettiler. Buna ilave edecek birşey yok. Bunun dışında bir de 440 sayılı kanunla gelip tepeden yönetim kurullarına işçilerin iştirak etmelerini ben şahsen tasvip de etmiyorum, makul de görmüyorum. Bir faydasını da bulmuyorum.

Ege CANSEN — Ben birkaç noktaya ait görüşlerimi söyleyeceğim, ışık tutacağım. Ondandı sonra da tercihimı ortaya koyacağım kısa olarak. Bir sual devamlı olarak tekrar edildi. Yönetime katılma nedir diye. Herhalde bunun basit bir tarifini vermek kabil değil. Ben başka bir açıdan da bunun tasnifini yapmak istiyorum. Yani bu yönetime katılma nedir derken, bunun mekanizması olarak değil de, konu olarak şöyle üçe bölüyorum: Yönetime katılma veya işçiyi yönetime katmak bir sevk ve idare aracı mıdır? Yani bir sevk ve idareci işini daha iyi yönetmek için, daha verimli yönet-

mek için yönetime katılmayı bir araç olarak mı kullanacaktır? Mesela bir teşvikli prim sistemi kullanmak gibi, parça başına ücret ödemek gibi, kardan pay vermek gibi bir yönetim aracı mıdır? Yoksa bu bir sendika silahı mıdır? Yani sendikalar bunları daha güçlü pazarlık yapmak için mi kullanacaklardır? Yoksa bu bir siyasi tercih midir? Yani demokrasiyi memleketin, müessesenin içine kadar yaymak için yapılması lâzım gelen bir işi mi tarif etmektedir, bir siyasi tercihi mi ortaya koymaktadır? Tabii burada hemen yönetime katılma deyince işçinin mesela Üniversitelerde de öğrencilerin Üniversite'nin yönetimine katılması gibi bir konu ortaya çıkıyor. Bir açıdan burada bir paralellik var. Eğer bu siyasi bir tercih ise.

Şimdi, bundan sonra kısaca bir de, profesyonel bir idareci olarak, yönetimin mekanizmasında kısaca bahsetmek istiyorum. Biz yönetimi bir genel üst seviye ve idare dediğimiz, bir de bunun altında fonksiyonlar dediğimiz kısma bölebiliriz. Yani, bunlar çok kesin şeyler değil ama, tecrübe ile tesbit edilmiş hususlar. Fonksiyonlar olarak da ben bir endüstri teşkilâtında çalıştığım için 10-11 senedir, şu başlıklarda topluyorum: Satılma, Pazarlama, İmalât, Mühendislik, Maliye ve Personel konuları. Bunların her biri kendi içinde yönetilmek gerekir. Bir de bunları tepeden koordine etmek gerekir. Yönetime katılma deyince de, bunlardan hangisine katılacağını da devamlı olarak hatırdâ tutmak lâzımdır. Mesela, Şirketin tahvil ihraç etmesi mi, yoksa uzun vadeli bir Banka kredisi peşinde mi koşması mi, veya satın almasında çift satıcı firma, çift mi kullansın, tek mi kullansın gibi, yani şu parçayı kendimiz mi yapalım, dışardan mı alalım gibi, yahut pazarlamada bilmem ne primi verelim mi vermiyelim mi, gibi yönetim dediği zaman kastedilen bir çok konular vardır. Yönetime katılma deyince işin, mekanizmasını da akla getirmekte her halde büyük fayda var.

Bir başka mühim konu daha var ortada. O da Yönetime katılma deyince biz bir şirket modeli düşünüyoruz. Bu daha ziyade devlet şirketlerinde sözkonusu olmuş Türkiye'de. Devletin iştiraki olduğu veya Devlet Şirketlerini, tabii hususi şirketlerden ayırmak lâzım. Zarar etse devlete aittir. Yani zarar ettiği zaman Devlet şirketi kimseye birşey olmaz. Halbuki bir hususi teşekkül zarar ettiği zaman bunun zararını muayyen kimseler çekerler, kaçınılmaz bir şekilde. Bu adam buraya sermayesini bağlamıştır veya bir çok kimseler sermayesini bağlamıştır. Şimdi Devletin zaten zarar mı ettiği, kâr mı ettiği de çok karışık bir konu. Ben zarar ediyor denilen Devlet Teşekküllerinin belki zarar etmediği, kâr ediyor denilen teşekküllerin de belki kâr etmediğini zannediyorum. Kaldı ki, öyle de olsa, böyle de olsa, neticede hiç kimse bundan hiç bir şekilde zararlı olmamaktadır. Devlet Teşekküllerinde çalışanlar maaşlarını almaktadırlar. Emekli olunca da hayatlarının geri kalan kısmını yaşamaktadırlar. Fakat sermaye bağlamış kimse ile bunu aynı şekilde düşünmemek lâzımdır. Demek ki sermaye bağlandığı zaman, burdaki Yönetimde bir riziko meselesi ortaya çıkıyor. Şimdi bu zararın rizikosunu kim alacaktır? Yalnız diyelim ki eşit yapıldı. Beş işçi, beş işveren veyahut sermayeyi temsil eden şahıslar, bir yönetim kurulu kurdu ve yönetim

TARTIŞMA

Kurulu, bugünkü sevk ve idare gidişinin tersine gayet geniş yetkilerle donatıldı. Neticede bu şirket battı. Şimdi işçiler ücretlerini almış olacaklar. Kıdem tazminatlarını veya Toplu Sözleşmelerle kendilerine tanınmış her türlü ekstra hakları saklıdır kendilerinin. Peki parası batan adam ne yapacaktır? Hiç kimseye gidemeyecektir. Burda kâr rizikosunu olduğu gibi, zarar rizikosunu da gözden uzak tutmamak lazımdır.

Bugün yönetime iştirak dediğimiz zaman, düşündüğümüz şirket tarzında böyle bir sermayedar var. Yahut iki üç kişi, işte 10 milyon 20 milyon para koymuşlar. Bunlar işlerini idare ediyorlar gibi model üzerine gidiyoruz ve buna karşılık da işçiler de katılınsınlar, peki. Şimdi çok konuşulan, henüz olmıyan ama, olması çok muhtemel. Şu halka açık şirketler kurulduğu zaman, diyelim ki Almanya'da gece gündüz çalışmış kişiler buralara 50 şer bin lira, 100'er bin lira, 20 şer bin lira para yolladılar ve büyük bir şirket kuruldu. Şimdi, burada binlerce sermayedar var. Olabilir, böyle firmalar da var. Bu olacaktır da Türkiye'de. Bunlara karşı bir mecburiyeti vardır şirketin. Onların emanet ettikleri paraya belli bir rant vermek mecburiyetindedir. Bu yönetime iştirak, eğer neticede işçiler açısından daha yüksek hakların alınmasının bir aracı olarak kullanılacaksa, buraya parasını emanet etmiş, bir sürü emekçinin bu parasına da ihanet edilmiş olmayacak mıdır? Denilebilir ki, hayır efendim, edilmiş olmayacaktır. En haklı Kâr verilecektir. Bu biraz muhal bir iddia olmaktan ileri gidemez. Eğer yetki tabii bir tarafa doğru kayarsa, o zaman kendi menfaati istikametinde olayları zorlayacaktır. Hal böyle olunca, sermaye birikimini teşvikte ciddi bir mahzur ortaya çıkacaktır gibi geliyor bana. Ben burdaki bütün arkadaşlara, özellikle işçi kuruluşlarının yönetici arkadaşlarına şu suali sorarım, cevap istemiyorum: «Eğer 10 bin liranız, 20 bin liranız, 30 bin liranız olsa yönetimine işçinin iştirak ettiği bir işe mi paranızı yatırmak istersiniz, yoksa Yönetime işçilerin iştirak etmediği bir işe mi paranızı yatırmak istersiniz?»

Şimdi biraz da şaka ile bitireyim işi. Bu arada da sayın Tunç'un bir enteresan görüşü oldu, ben de bu görüşe katılıyorum. Bütün konuşmalar da Türkiye'de, iki tane konuşma silahı vardır. Bunlardan bir tanesi, bir fikre karşı, söylenecek fikriniz yoksa, «bütün dünyada bu böyledir» veya «dünyanın hiç bir yerinde böyle şey yoktur» dersiniz. Karşı taraf bir an şaşırır, kendini toparlar ve der ki, doğru, fakat bu memleket şartlarına uymaz. Bu silahları istediğiniz zaman kullanırsınız. Hepsisi bu kadar efendim. Teşekkür ederim.

İbrahim ÜZÜMCÜ — Sayın Başkan, çok teşekkür ederim söz verdiğiniz için. Ancak sağ tarafa biraz geç iltifat ettiğiniz için söylenenlerin hepsi söylendi. Bize toparlamak gibi birşey kaldı. Bununla beraber temas etmekte yarar var. Çünkü birleşiyoruz. Bazı birleştiğimiz noktaları Konferans Heyetinin ilgili mercilere aktardığını demin belirttiniz. Bu bakımdan hangi tarafa ağırlık varsa o denge bakımından belki yararlı olur söyleyeceğimiz özet.

Bir defa son konuşmacının belirttiği gibi, Yönetime iştirak nedir? Ev-

velâ bunu tayin etmek lâzım. Bu Yüksek Seviyede sevki idare mi, yoksa bunun altında Başkanlık, Umum Müdürlük, Müdürlük, Şeflik v.s. kademelerindeki sevki idare mi? Şimdi, böyle olunca eğer yüksek kademede bahis konusu ise, bazı yetenekler, bazı vasıflar isteyen bir iş. İşveren dahi kendi başına pek kolay bulamıyor bu mevkiî işgal edecek şahısları. İktisadî Devlet Teşekkülleri politik nedenlerle kolay buluyor, onu biliyorsunuz. Ama özel sektör ya direkt kendi idare ediyor veyahut bir yetişmekte olan sevki idareciler zümresi var, bunları otomatikman katıyor. Zaten bu sevki idareciler işçiden gelme. Meselâ ben onlardan biriyim. Bu itibarla bir arkadaşım işçinin yönetime katılması esas itibariyle bizim için külfet diyor. İşvereninki de bunu bulmak külfet. Ona, ehil işçiyi bulmak külfet. Hakikaten külfet. Yani mazur görsünler, işverenin kendi arasında bulması da zor. Sonra çok mühim bir nokta var. İşçiler haklı olarak işçi kesimi, çok kuvvetli. Gerek teşkilât bakımından, gerek iş mevzuatı bakımından. Çünkü, onların bütün işi bu, meslekleri bu. Ama işverenin uğraşmak mecburiyetinde olduğu birçok problemler var. Finansman var, meselâ tedarik var, dış para ihtiyacı var, ehil personel bulma var, müesseseyi kâra götürme mecburiyeti ve iştirakçilere sene sonunda bir temettü verme rizikosunu ve mecburiyeti var. İşçiler ne dereceye kadar buna vakıf? Nasıl ki onlar işçi konularında ihtisas sahibi, gayet iyi yetişmişler ise, müteşebbisler de, bu idareci sınıf da, bu sahada yetişmiştir. İhtisas sahibi olmuştur ve müesseseyi en iyi istikamete götüreceği seviyededir, denilebilir.

İşçi yönetime katkıda mı bulunacak, yoksa müdahale edecek, yönünü mü değiştirecektir? İşte burada asıl sorun meydana çıkıyor. Şimdi konuşmacı buyurdular ki, memleketimizdeki işçi kesimi, daha iyi teşkilatlanmıştır, daha kuvvetlidir ve kuvvetlenmekte de devam etmektedir. İşverenler ise zayıftır —yanlış anlamadıysam.— Şimdi acaba başlangıçta yönetime iştirak etme, bu gittikçe kuvvet kazanan işçi kesimi için gelecekte sevki idareye sahip çıkma hedefini mi gütmektedir? Bu kuşku da bahis konusu olabilir. Bu konuşmacının söylediği sözlerden ve realite de bu. Çünkü işçi kesimi haklı olarak kendi davalarına sahip, çünkü meşgul oldukları bir konu.

Yorumcu arkadaşımız, Amerika'daki batmakta olan bir müessesenin sevki idaresinin tümü işçilere verildiğinde, bir hafta gibi bir zaman içinde durumun düzeldiğinden bahsettiler. Bu gazete havadisidir. Bundan öteye gidemez. Her gün okuyoruz. Ben de buna mumasil otuz tane okudum ama, izin vermezsiniz. Okumaya kalkarsak yarın sabahı bulamayız. Onun için buna pek fazla itibar etmeye de mahal yok. Kaldı ki benim kanımca bir hafta içinde yönetimin kendilerine geçmesi suretiyle işi verimli hale getirmiş bu işçiler acaba sevki idarede değil iken niçin çalışmamışlar? Netice olarak o makalede herkesin başarı ile ilgilenmeye başlamasıdır. Buna sonuca erişmek denmektedir. Acaba herkesin başarı ile ilgili olması, sadece post sahibi olmasıyla mı mümkün olmaktadır? Post sahibi olmayanlar başarı için uğraşı göstermeyecekler midir? Ben bir tatbikatçı, aynı zamanda bir teorisyen olarak tesadüfen, 30 seneden beri bu işlerin içindeyim. Ve teorik bilgilerimi uygulamaya koymak bakımından içinde bulunduğum,

TARTIŞMA

memleketimizde üst seviyedeki müesseselerde, kanuni bir mecburiyet ol-mamakla beraber, işçilerimin böyle güzide olanlarını ve hakikaten sevki idareye namzet bulunabilecek kişilerini bir ara iştirak ettirmek hevesine kapıldım. Fakat demin arzettiğim gibi, sevki idarenin problemi sadece iş-çinin problemi değil, yahut işçiye yüksek ücret vermek, büyük sosyal hak-lar sağlamak değil. Bunun yanında Kutad Gubilik'in işaret ettiği gibi, mem-lekette işsizlik sorunu var. Ve çok gelişmekte ve hakikaten bir yara, çı-banbaşı olarak büyümekte. Şimdi biz de diyoruz ki orada, sevki idareci kademesinde bulunan işçilerle beraber, fazla mesaiyi kaldıralım, daha fazla adam çalıştıralım, tabanda geçimi sağlayalım. Onları da ikna ediyoruz, konuşuyoruz, tartışıyoruz, ikna ediyoruz. Çıkıyoruz ortaya, affedersiniz, «sen satılmışsın» diyorlar. Ve ertesi toplantıya kadar değiştirmeye kalkıyor-lar, protesto ediyorlar. Ne biçim adamsın sen, niçin fazla mesaiyi müda-faa edip de çıkartmadın bunu. Falan gibi şeyler. Bu itibarla bu sanıldığı kadar kolay bir konu değil.

Sonra, Ortak Pazar ülkeleri. Bu ülkelerin ekonomik seviyeleri, kültür seviyeleri ve yaşantıları, şartları hepimizin malûmu olsa gerek. Bunlardan bahsedip konuşabildiğimize göre, görmüş, gezmiş, etüd etmiş olmamız ge-rekir. Aksi takdirde mesnetsizdir konuşmalarımız. Öyle olduğuna göre, o şartları burada bulduğumuz anda gayet tabii biz de ona ayak uydurmak mecburiyetindeyiz. Ortak Pazar'ın üyeliğini kabul etmiş isek, ve orada bir üye olarak Türkiye'nin gelişmesini ve istikbalini garanti altına almayı ön-görüyor isek ve bunda samimi isek. Bu nedenle kanımca, bugün bu tartış-malar yerinde olmakla beraber, bir somut sonuca varacak nitelikte görün-memektedir benim kanaatimce. Bunun olgunlaşmasını beklemek gerekir. Bunun için çalışmalarımızı elbirliği ile yapmak zorundayız. Memleketin so-runu sadece işçinin yönetime katılması sorunu değildir. Ondan önce gelen daha büyük sorunlar vardır. Bu itibarla işveren- işçi ayırımı gözetmek-sizin, elbirliği ile ve samimi olarak sorunlara eğilip halletmek mecburiyeti vardır.

Yine sayın konuşmacı buyurdular ki, işçilerin yönetime katılması mem-leketimizde genellikle kriz zamanlarında başvuru olan bir yoldur. Kendilerine soruyorum; acaba bu bir cankurtaran silahı mıdır? Ekonomik ve politik bakımdan. Cankurtaran vastası mıdır? Bu cankurtaran simiti görevini ne dereceye kadar yapmıştır? Bu husustaki fikri nedir sayın konuşmacının?

Sayın konuşmacıya bir sualle sözümlü bitireyim. Ben tebliği tebrikle karşıliyorum. Her ne kadar içimizde tebrik etmeyenler varsa da, tabii bu ölçülerimiz indidir. Benim beğendiğimi beyefendi beğenmiyebilirler. Nite-kim tartışmada ordan doğuyor. Bu bakımdan gerek tebliğ sahibini, gerek yorumcuları tebrik etmek, teşekkür etmek istiyorum. Dediler ki genel ola-rak yönetime iştirak müessesesinin tatbikatta daha iyi netice vereceği ka-nısındayım. Bundan neyi kastediyorlar? Biraz açıklarlarsa müstefit olurum. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Metin KUTAL — Efendim, ben de teşekkür ederim. Vakit bir hayli geçti. Bu bakımdan sabrınızı sualistimal etmek cihetine asla git-

miyeceğim. Sayın meslekdaşıma teşekkürlerimi sunmakla başladım. Yalnız tebliği tabiatıyla okuma imkanını bulamadık, sadece dinledik. Fakat edindiğim intiba, tebliğde burada söylenmiyen daha birçok noktaların bulunduğu merkezindedir. Zannediyorum ki çok faydalı olacaktır. Yalnız kaynaklar bakımından bir ufak noktayı belirtmek lüzumunu duyuyorum. Arkadaşımız, bu arada bir de bibliyografya sunuyor. Bu bibliyografya arasında, bir yıl kadar önce Sosyal siyaset konferanslarının özel bir cildini ayırdığımız önemli bir kaynağı arkadaşımız zannediyorum gözden kaçırmışlar. 22. ve 23. ciltleri birarada basılmıştır Sosyal Siyaset Konferanslarının ve 23. cilt tamamıyla bu konuya ayrılmıştır. İçerisinde zannediyorum ki yedi arkadaşın gerek Türkiyedeki, gerek dünyanın çeşitli ülkelerindeki, sosyalist veya kapitalist ülkelerdeki tatbikatı ve hukuki esasları da kapsayan tebliğleri ve makaleleri vardır. Eğer konuşmacı bundan da yararlanırlarsa zannediyorum, daha da mükemmel bir tebliğle böyle bir toplantıda bulunabilirler.

Tebliğdeki fikirlerden bir sonuç zannediyorum çıkmadı. Tabii en önemli sonuç şu idi: Teorik tartışmalar dışında acaba Türkiye için model ne olmalıdır? İktisadi Devlet Kuruluşlarında uygulama mevcut. Bu uygulamanın ne dereceye kadar genişletilmesi, nerede sınırlanması, hangi noktadan itibaren özel kesime intikal ettirilmesi veya ettirilmemesi. Bu konuda eğer tebliğde bir nokta varsa, ben şahsen tesbit edememiş bulunuyorum. Bu bakımdan özür dilerim.

Bu arada tebliğ için yorum yapan iki kıymetli yorumcuya da sorularım var idi. Fakat o yolu başlangıçta tıkamış bulunuyorsunuz. Bu bakımdan herhalde onlara yönelteceğim soruları konuşmacıya yöneltmenin bir anlamı olmayacağını sanıyorum.

Şimdi bu noktalardan sonra, zannediyorum şunları kısaca söylemek mümkün: İşçilerin yönetime katılması bütün dünyada hızla gelişen ve git-tikçe yerleşen bir müessesedir. Buna karşı birçok itirazlar yapılmaktadır. Fakat bütün bu itirazlara rağmen müessese yayılıyor, yerleşiyor. Bu hususta zannediyorum gerek işçi, gerek işveren kesiminde bulunan ve konuşan arkadaşlar arasında bir görüş ayrılığı mevcut değil.

İkinci nokta, her ülkede ortaya çıkış sebebi, ve uygulama şekli değişik olan bir müessesedir. Örnek aldığımız veya almak istediğimiz, Ortak Pazar ülkelerine şöyle bir baktığımız zaman görüyoruz ki, İkinci Dünya Savaşından sonra bu müessesenin Fransa'da ortaya çıkışıyla, Almanya'da ortaya çıkışı, harp içerisinde İngiltere'de ortaya çıkışı arasında tamamıyla birbirinden farklı bir takım sebepler rol oynamıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra Fransa'da bu kanunun ortaya çıkışı, o sırada Komünist partisinin de dahil olduğu hükümetin, yeni bir Anayasa hazırlığı içinde bulunması ve belki de doğrudan doğruya işletmelerin mülkiyetine elkoyma endişesiyle bunu önleyebilmek için işçilere verilen bir taviz şeklinde ortaya çıkmıştır. Buna mukabil Federal Almanya'da İkinci Dünya Savaşı sırasında, Hitler rejimiyle işbirliği yapan Demir-Çelik sanayicilerine karşı bir reaksiyon olarak, bu bilhassa Demir-Çelik sanayiinde yerleşmiş bir müessese halinde or-

TARTIŞMA

taya çıkıyor. İkinci Dünya Harbinde verimi arttırabilmek için, büyük bir işgücünün silah altında bulunduğu İngiltere'de, işletmede verimi arttırabilmek için bu yola başvurulduğu ortaya çıkar. Velhaşıl İngiltere, Fransa ve Almanya gibi üç komşu devlette, bu müessesenin ortaya çıkışında, tamamiyle birbirinden farklı üç sebebin bulunduğunu müşahade ediyoruz. Uygulamalar da öyle. Fransa'daki Komite antropriz yanında, bilmem bunlardaki Sendikaların büyük müdahalesi var. Seçimlerinde vesairesinde. Almanya'daki modelde tamamiyle değişik bir sistemle karşılaşıyoruz. Şimdi durum böyle iken, üçüncü bir nokta karşımıza çıkıyor. Acaba Türkiye'de bu müessesenin ne şekilde yerleşmesi ve nasıl bir model halinde gerçekleşmesi gerekir? Zannediyorum ki bu noktada Halil Tunç'a büyük ölçüde hak vermek gerekir. Yani müesseseyi eğer biz daha başlangıçta reddedecek olursak, bunu tartışma imkanına asla sahip olamayız. Eğer işveren kanadı bizim memleketimizde sistematik şekilde bu konunun görüşülmesini istemezse, elbette ki bu konu üzerinde bu müesseseyi Türkiye'de uygun şartlarla geliştirmeye imkân yoktur. Ama bu toplantıda memnuniyetle müşahade ediyoruz ki, böyle bir fikre sahip değiller. Nitekim İşverenler kanadından konuşan arkadaşımız, bunu müessese olarak reddetmenin anlamı olmadığı görüşünü savundu. Ben de şahsen bundan çok memnun oldum.

Nihayet son bir noktayı belirtmekle bitireceğim. O da şu; unutulmalıdır ki, işçilerin yönetime katılması, ihtilâlcî sendikacılığın hakim olduğu ülkelerde, işçi kanadı tarafından asla tasvip görmemektedir. Hatta meşhur tabiriyle ihtilâlcî sendikalar bunu işçilere sunulan zehirli bir pasta olarak nitelendirmektedirler. Sakın yemeyin, sakın kabul etmeyin, sakın sorumluluğu kabul etmeyin, çünkü yönetime katılma bir noktada yetki yanında sorumluluk da yüklemekte ve onu, işçilere karşı Toplu Pazarlıkta karşıya çıkacak olan sendikaya karşı bir nev'i angajmana sokmaktadır. Bu da dikkate alınacak olursa, memleketimizde işçi kanadının, işçilerin yönetime katılması hususunda olumlu bir tavır takınmasını memnuniyetle karşılamamızı gerektirmektedir.

Nihayet son bir nokta şu; Türkiye'nin şartlarına uygun bir model bulalım. Bunun için çalışalım. Teorisyenlerimizle, tatbikatçılarımızla, işçi ve işveren kanadı ile, hükümet kanadı ile. Buna hiç bir diyeceğimiz yok. Ama, eğer bütün ömrümüz bu araştırma ile geçecek olursa zannediyorum ki burada bir kısır döngü içine düşmüş oluruz. Şöyle ki, biraz önce konuşan arkadaşımızın konuşmalarını dinlerken, 1955 senelerini ister istemez düşündüm. O zaman en yüksek mevkileri işgal eden kişilerin «Evet bir gün memleketimizde grev hakkı tanınacaktır. Ama grev hakkı tanınabilmesi için, önce köylerden şehirlere akın durdurulacaktır. Veya duracaktır. Yüzde yüz okuma gerçekleştirilecektir. Bunlar olduktan sonra işçiye grev hakkı tanınacaktır» gibi resmi beyanatları hatırlıyorum. Şimdi eğer biz de işsizlik önlenecektir. Her yıl iş piyasasına giren 450 bin kişiye iş bulacağız, efendim okuma yazma nisbeti yükselecektir, hepsini Üniversite mezunu yapacağız ve bundan sonra işçilerin yönetime katılmasını düşüneceğiz dersek, zannediyorum ki bu samimi bir davranış olmaz. Teşekkür ederim.

CEVAPLAR

Sinasi ÇELİKKOL — Efendim, zaten tebliğin kendisi özetti. Ayrıca burada biz özetledik. Özetlerken de bazı noktaları tabii yeteri derecede belirtmedik.

Şimdi konuşmacıların iki saate yakın yarı soru, yarı izah, yarı birbirlerine cevap ve soru şeklindeki geçen iki saatlik konuşmaya 15 dakika içinde cevap vermenin müşkülâtını da takdir edersiniz.

Konu o kadar geniş ve o kadar çeşitli yönü olan bir konu ki, derleyip toparlamak ve belli bir neticeye bağlamak hakikaten imkânsız. Nitekim yıllardır literatürde devamlı münakaşalar, devamlı tartışmalar, ve tatbikatta da bir düzeye varılamamış olması, konunun bu özelliğini ifade ediyor.

Bu kısa zaman içerisinde teker teker bütün konuşmacılara cevap vermek mümkün değil. Yalnız toparlayabildiğim kadariyle biraraya getirip, bazı sualler üzerinde ağırlık vereceğim.

Şimdi, evvelâ Yönetime iştirak: Bunun lehinde, aleyhinde, derecesi hangi seviyede olmalı, nerede olmalı, nasıl iştirak edilmesi, işçi temsilcisi, toplu sözleşme yoluyla, kanun yoluyla bunlar hep savunulabilir. Fakat bir nokta var ki, gittikçe lehinde görüşler, akademik araştırmalar yapıyor. Bu araştırmaların başında, organizasyon ve yönetim teorisi geliştirmeye çalışılıyor. Bu kelimelere de dikkatinizi çekerim, organizasyon teorisi var, yönetim teorisi var, bir de organizasyon ve yönetim teorisi var. Biraz akademik oluyor ama, organizasyon teorisinde değer ölçüsü yoktur. Yönetim teorisinden farkı vardır. İki teorisin birleştirilmiş bir neticesi. Burada, yaptığı teorilerin yaklaşımı şu: çeşitli müesseselerde muhtelif kimselere soruyor, diyor ki başarılı olanı, olmayamı ayırım. Herkes yazıyor, başarılı şu, başarısız şu... Ondandır onların neden başarısız, neden başarılı olduklarını inceliyor. Ve sonunda dört tip yönetim stili buluyor. Bunlar otografik yönetimden tutun, iştirakçi yönetime kadar değişiyor. Ve neticede şu kanaate varıyor ki, yönetime iştirak, ama işçi, ama alttaki her neyse, yönetime, hiyerarşideki alt kademe bulunan kimselerin iştiraki neticede faydalıdır. Bu faydayı, daha evvel bahsettiğim gibi, iki kademe değişkenlerde birinde asosiyasyon şeklinde, diğerinde, ikinci kademe değişkenleri etki şeklinde ilmi olarak isbatlıyor. Ve neticede şu kanaate varıyor ki, iştirake yönetim o organizasyon için faydalıdır. Binaenaleyh, yönetime iştiraki artık iyi midir, kötü müdür, literatürde bir düzeye gelmiş bu münakaşalar. Bundan ötesi demokrasi, falan, bunları bir tarafa bırakmak lazım. Ama, bugün şu kabul ediliyor ki, iştirak yönetimde fayda sağlar. Peki bu iştirak nasıl olmalı? Tabii burada çeşitli görüşler mümkün. Ama ana hareket noktası, artık ta bundan bilmem Prusya ordusundan kalma, hiyerarşik düzen içinde tamamen bürokratik modeli, ideal bir hale getirip tatbik etmeye çalıştığımız düzen ve karar düzeni hiyerarşi, yavaş yavaş tarihe karışıyor. Bu hareket noktasından gidersek, iştiraki sağlamak zorundayız. Sendika istemiş, istememiş, işçi istemiş, istememiş, bundaki faydalar, pratikte isbatlanmış ve bu dediğim gibi koltukta oturup söylenen fikirler değil, bu düpedüz neticesi alman 947'den beri yapılan çalışmaların neticesi.

TARTIŞMA

Tebliğın neticesinde sarıh bir kanaat belirtmemiş olmak. Ve entere-san, bazı arkadaşlar yönetime iştirake inanmadığım kanaatini edinmişler konuşmamdandı. Bazıları da bir kanaate varmadığım, belki de tersi. Şimdi ben bilmiyorum ne derece anlatabildim özetlerken. Ama tebliğin 25. sayfa-sına bakarsanız, orada sarahaten ne demek istediğim ve hangi seviyede de-mek istediğim orada belli. Bir miktarını da söylediğimi kelimelerle de ha-tırlıyorum. Şöyle bir kanaate vardım ki, Türkiye'de İktisadi Devlet Teşek-küllerinde 10 senedir yapılan, bu kanunla yürütölen tatbikat, ve bunun dı-şında İktisadi Devlet Teşekkölünün kanun şumölü içine henüz alınmamış olanlarındaki tatbikat ve özel sektördeki tatbikat yavaş yavaş Toplu Söz-leşmelerde gittikçe hiyerarşinin alt kademelerine, kararlarda etkili olma imkanı tanınıyor. Mesela sayın Hocamız Orhan Tuna'nın 1969'da yaptığı araştırmadaki, bu komiteler, —ki her komite bir yönetim kararını şu veya bu derecede etkilemek demektir— İş Uyuşmazlıkları Komiteleri % 3,4 ci-varında iken, ben şahsen bu tebliğ dolayısıyla İktisadi Devlet Teşekkölle-rinin tamamında ve özel sektörden de aşağı yukarı 20-25 tanesinin Top-lu Sözlēmelerde yaptığım incelemeler üzerinde gördüm ki, bu nisbet çok daha yüksektir bundan. Demek oluyor ki, o tarihten bu tarafa Toplu Sözlēmelerde yine bazı değişiklikler olmuş, hep yönetime iştirake ileri doğru bir adım olarak. İktisadi Devlet Teşekköllelerindeki tatbikat; bir şeyi değerlendirirken ben şöyle bakıyorum; faydalı değerdir, öyle ise za-rarlı mı sualini soruyorum. Mecbursunuz, eğer çok sarıh neticeyi ilgililerle tesbit edemiyorsanız. Bir de ters yönden sual sormak, değerlendirmek ba-kımından. İktisadi Devlet Teşekköllelerinde yaptığım temaslar neticesi, ha-kikaten bazı kararlarda politik merkezi tasarrufları bir miktar önleyebil-diği olmuştur. Ama, falanca teşekkölde falanca karar diye tasrih etmenin tabii yeri değer. Ama bu intibai edindim ben. Politik tazyikler buğün İkti-sadi Devlet Teşekköllelerinin başına hakikaten belâdır. Bu bir yol mudur, işçiyi iştirak ettirmek? Hatta daha fazla iştirak ettirme bir yol mudur? Bilmem! Belki öyledir. Daha henüz erken değerlendirmek için. Ama bir miktar önlediğine ben de kanaat getirdim. Bu kanaat yine dediğim gibi, matematiksel bir ölçü ile değer, ama temaslarımın, edindiğim intibain ne-ticesi budur.

Yine tebliğin sonunda, hep kelimelerim intiba ve kanaattir. Çünkü, de-diğim gibi, bu tebliğ için, yahut daha evvel yapılmış bir araştırmaya istisna-den, sebep, netice bağı kuracak dökümana sahip değerim. Ve halen Türkiye'de yok böyle de araştırma. Doktora tezleri; Üç doktora tezi vardır. Bunların üçü de literatür araştırmasıdır, tatbiki araştırma yoktur. Sadece gidilmiş-tir, Almanya'da bu olmuş, şu girmiş, bu çıkmış, o olmuş, ondan sonra netice sandalyada fikir yürütmek. Bu bir araştırma değerdir bu anlamda. Ama bu da bir nev'i durumu belli edici bir çalışmadır başka araştırma ya-pacaklara. Bir nev'i hipotezler geliştirerek öneyak olur.

Yine tebliğin sonunda ifade ettiğim gibi, henüz daha Türkiye için açık ifadelere, değerlendirmelere, neticelere varmak güç. Yalnız Türkiye için değer, diğer memleketlerde de güç. Bakıyorsunuz literatüre, sayın Akbıyık arkadaşımız bir kitaptan baktılar, onda galiba Fransızcası var, ben de İngilizcesi, aynı

yere bakmışız. Bunlara hep bakıyorsunuz, münakaşalar öyle veya böyle. Yalnız bütün bu münakaşaları sonunda değerlendirdiğiniz zaman, ki Prof. Bolker, bütün bu yönetime iştirak projesini yönelten ve bunun için bir model hazırlayan, araştırma modeli hazırlayan ve sonra da 1970 dünya kongresinde bütün bunları toparlayan adamdır. Yani, hakikaten kendisini bu konuya vermiştir. Prof. Bolker'in vardığı neticeleri size okuyayım: Kendisi bunu tebliğ olarak 1970 yılındaki Dünya toplantısına getirmiştir. Bir kerre istikbale ait görüşleri şu: Gelecekte iştirak artacaktır. Bu bir trenttir. Bu bir gelişmedir ve gelişecektir. Bu bir realite. Demek ki durduramadığımız birşeyle karşı karşıyayız biz. Bir gelişme var. Bu gelişmeyi geriye çevirmek mümkün değil. Bunu bizde de görüyoruz. Ama kriz zamanında çıkıyor dedim ben. Bir nevi grafik çizer gibi, baktım kanunlara ne zaman çıkmış, bir de baktım yönetime iştirake, dedim ki bu ikisi arasında bir korelasyon var. Demedim ki sebep, netice bağlar. Sebepleri hipotez halinde zikretmeğe çalıştım. Ama henüz test etmek gerekir. İştirak gelecekte artacak. Aynı şekilde kendisinin tahmini, Toplu Sözleşme düzeni de gittikçe gelişecek ve yönetime iştirak daha da artacak. Kendisinin görüşü. İştirakin bu gelişmesinde kendisi merkezî bürokratik yönetime karşı bir reaksiyon tarafı da görmekte. Ve keza fabrika seviyesindeki problemler gittikçe arttığından, yönetime iştirakin fabrikada üniteler kadar teşmil edileceği kanaatinde. Bilhassa sosyalist memleketlerde ademi merkeziyete doğru geçişte, —bugün Çekoslavakya modelini alın, Yugoslavya'yı alın Polonya'yı alın— gittikçe bir gelişme var. Ademi merkeziyet demek, zaten hiyerarşinin alt kademelerdekilerin yönetim fonksiyonlarında alınacak kararları etkilemekte yetkili olması demektir.

Yine bir trent, yönetime iştirak felsefe olarak gittikçe yayılıyor. Arzettim size, çok araştırma vardır, iştirakin işletmeye faydalı olduğu yönünde. İştirak nasıl olsun? O ayrı mesele. Ama iştirakin faydası üzerinde hakikaten yapılmış çok tatbiki araştırmalar var. Kayzer misali değil, ona ben Skavlon'un halen 300 küsur yerde tatbik edildiğini söyleyeceğim; nitekim hemen bir parantez içinde arzedeğim Skavlon tatbikatı-ki Skavlon'un kendisi biliyorsunuz Üniversitede görev aldı... Özellikle iki senede bir toplantı olur, Skavlon'un tatbikatı için. Amerika'da bunların bir tanesi kitap halinde yayımlandı. Bu tatbikatlar öyle geliyor ki, benim tesadüfen bulunduğum Üniversitenin bir hocası, sadece Skavlon tatbikatı işiyle uğraşır. Başka hiç bir işi yoktur hocanın, ders vermez, gider işletmelere bu tatbikatın faydasını ikna eder, fikri satar, oraya para ile bu tatbikatı yerleştirmeyi araştırma olarak Üniversiteye alır ve doktora talebeleri bunu tez olarak kabullenir. Dolayısıyla bu tatbikatı yerleştirir. Hem Üniversite faydalanır, hem işletme. Bu iş ilerliyor. Buna mukabil başka isimler yok mu, var. Meselâ bir başka isim altında «multiple management» diye yine 1935 yılları kritiktir Amerika'da. Hep krize tesadif ettiği için, yine krizin etkileriyle doğma bir takım ihtiyaçlar, derinlik artışı; birlikte çalışma, iş huzuru v.s. Meselâ meşhur Mc Kornik müessesesi vardır, dünyanın en büyük baharat, çay müessesesidir. Orda da bu usul yerleşti. Bunun gibi çok misal saymak mümkün ama; diyeceksiniz Amerika'da 6 milyon işyeri var, sayarsan 500 tane ne ifade eder. Öyle değil, ben bir gelişmeden bahsediyorum. Avrupa'da bunu kanunlara girecek kadar görmüş oluyoruz. Şimdi meselâ trent böyle ise —ki böyle, Türkiye'de de böyle oldu— anlaşılıyor ki

TARTIŞMA

gittikçe de bu iş gelişecek. Bir an için sebepleri şu veya bu şekilde tahsil imkânı da güç. Çünkü, hem gelişmesindeki sebebi öğreneceğiz, hem de bu gelişmenin hakikaten neyi, ne yönde değiştirdiğini, hangi değişkeni ne yönde etkilediğini bulacağız. Bunlar güç. İşin bünyesi güç. Ama bir gelişme mevcut.

Yine bir arkadaşımın bahsettiği gibi, Ankara Akademisinde Dr. Kâmil Turan beyin doktora tezi vardır. O konuyu, teknolojideki gelişmelerin, iştiraki desteklediği hipotezine dayandırmaktadır. Bunu test etmek için muhtelif memleketlerdeki gelişmeleri yine literatürden almıştır. Ama Türkiye'de bir inceleme yapamamıştır gayet tabii. Japonya'da da aynı şey vardır. Teknolojideki gelişme, bugün, nitekim Prof. Bolker'in de işaret ettiği gibi, bu gelişmeyi tahrik ediyor, teşvik ediyor.

Genellikle giriş olarak arkadaşların umumiyetle başlangıçta durdukları konular bunlar. Sualler o kadar çok ki, birşey demek mümkün değil. Konu hakikaten çok yönlü. Tarife de bir hayli arkadaşlar dokundu. Biz ise tarifi, sadece müşterek bir tarif henüz yapılmadığını ve çok yönlü olduğunu ifade ile yetindik. Yönetime iştiraki şu şekilde yine Prof. Bolker'in ifadesiyle yapacağım müsaade ederseniz. Hiyerarşinin alt kademelerindekilerin, organizasyonun alt kademelerindekilerin yetki dağılımında hissedar olması ve yönetim fonksiyonlarına iştirak etmek. Eğer bu genel tarifi biz yönetime iştirak diye kabul edersek bir çok problemler hallolur. Kavramdan gelme problemler hallolur. Yoksa tatbikatın kendisi farklı olacaktır gayet tabii. Meselâ bir arkadaşımız diyor ki, yarı yarıya olmazsa iştirak saymam. Doğrudur. Ben de derim ki üçte bir, onda bir, beşte birde olsa iştirak var da, sizin ölçünüze göre yeterli değil. Bunun ifadesi bu olabilir. Ama bu bir değer ölçüsti olarak işe girerse, bir arkadaş bunu kâfi görmediği için iştirak de yok diyebilir. Ama bütün memleketlerdeki tatbikatı, şu veya bu şekilde içine alabilecek tek bir tarif bulmak mümkün değil. Ama yönetim fonksiyonlarını ve bu tarifi esas alırsak, o zaman iştiraki daha geniş anlamda kabul etmiş oluruz.

Yine bir arkadaş üzerinde durdu. Yönetime iştirak tâbiri üzerinde ve Yönetim mekanizması üzerinde bir arkadaşımız durdu. Galiba Cansen arkadaşımız. Evet şöyle ayırırsak: Yönetim fonksiyonları ve işletme fonksiyonlarını tablonun birini şakûli, birisini ufki koyarsak, bunların her bir işletme fonksiyonunda yönetim fonksiyonlarının her birini görmek mümkün. Şöyle ki, Yönetim fonksiyonları organize etme, planlama, kontrol etme, v.s. gibi bazen 5, bazen 10, 14 e kadar çıkan guruplar. Ona mukabil işletme fonksiyonları: üretim, pazarlama, personel, finans v.s. Yönetim fonksiyonları bunların her birinde var. Her birinde organize etme var, kontrol etme var, planlama var v.s. Böyle düşündüğümüz zaman, mesele yönetim fonksiyonlarına alt-fakilerin iştiraki ise, demek ki bunların her birinde iştirak az veya çok olabilecek demektir. Nitekim tatbikata baktığımız zaman evet, ana konu olarak sadece personelle ilgili konulara iştirak ediyor ama, meselâ Amerika'da —ki Amerika'da en hafifidir diyoruz bu işin— yalnız Toplu Sözleşmeler, ki onlar ağırlık basıyor bugün, Toplu Sözleşmelere baktığımız zaman kişilerle ilgili kararlar, dendiği zaman buna girmeyecek birşey yok. Nitekim meselâ mâli kararlarda işçi şu veya bu şekilde kurduğu Komitelere iştirak eder. Hangi

malî karar var ki, sonunda işçiyi ilgilendirmesin? Hangi teknik karar alırsınız ki, çoğu işçiyi ilgilendirmez? Demek ki dolaylı olarak da olsa, karışma gittikçe işin içine giriyor ve Toplu Sözleşmelerle giriyor. Yani istişareyi kasdediyorum. Yani istişari karar hiç bir zaman tatbik edilmiyorsa, bir ehemmiyetli yok. Ama istişari mütalâa eğer kararı etkiliyorsa, elbetteki yönetime bir yönden iştirak demektir. Bu da yönetime iştirakin muhtelif şekillerinden bir tanesi. Ya karar doğrudan doğruya o kimselerin görüşüne göre alınır, direkttir. O gurup, heyet, yahut Komite bir karar verir, sonradan yönetici bunu tatbik edip etmemekte serbesttir. Veyahut da diğer bir şekli, devamlı bilgi artışı sağlar, Almanya'da olduğu gibi. Belli konularda, Ekonomik konularda mecburi bilgi. Ama bizim anladığımız esas itibarıyla yönetime iştirakte eğer fayda var ise, yani sayın Tunç'un ilk hareket noktası buydu zannediyorum, yönetimde iştiraktan hakikaten fayda var ise, bunu formal örgüte intibak edecek şekle getirelim. Ben öyle anladım Halil beyin söylediğini. Yönetime iştiraktan hakikaten fayda var ise ki, yavaş yavaş bu yola doğru bir gidış var. Yani formal örgütümüzün içinde bir yer almağa başlıyor yönetime iştirak. Komite, Toplu Sözleşme, şurda veya burda. Disiplin Komitesi nedir? Bugün yönetici haklarını sayın desek, işe almak, çıkarmak deriz evvelâ. Hani var mı böyle işçi almak, çıkartmakta yönetici hakkı bugün. Hangi memlekette, hiç bir yerde yok. İşe alma, çıkarma, bugün Disiplin Komiteleriyle tahdit edilmiştir. Velevki Başkanı işveren vekilidir. Çok bizdeki tatbikat ama, kolay değildir, bugün artık bu hale gelmiştir.

Şimdi bitirirken bir hatıraya ve kendi, başımdan geçen bir hâdiseye kısaca temas edeceğim. 23 sayılı kanun neden çıktı, neden çıkmadı onu bulmak güç. Çünkü, aradım bulamadım. Müzakerelerden öğreniyorsunuz bir kanunun, bir maddenin esprisini. Onun da müzakerelerinin zabıtlarını elde edemedim. Ama 23 sayılı kanun çıktığı zaman, arkadan 440 çıktığı zaman yine o sırada Toplu Sözleşme, Grev Lokavt kanunları çıktığı zaman, Türkiye'de bilmiyorum benim muhitimde, ben Sümerbank'ta Umum Müdür yardımcısı idim, ilk çıktığı zaman ve İlk Toplu Sözleşme de Türkiye'de Sümerbankla oldu. Hatta bir kaç tanesi Sümerbank'la oldu ve galiba ilk çekişmeler de Sümerbank'ta oldu. O günlerde —ki Toplu Sözleşmenin yetkilisi de bendim Sümerbankta— bütün İdare Meclisi karar aldı, bana yetki verdi. Biz ilk günden itibaren zannediyorduk ki, karşımıza bir işçi gurubu gelecek, gerektiğinde yumruğu masaya vuracak, hiç birşey bilmeyecek, işçi, bilmeyecek bizi anlamıyacak. Böyle bir gurupla karşı karşıyayız. Bunun adına Yönetim teorisinde, yahut organizasyon teorisinde tradisyonel yönetici tipi denir. Çünkü, o tipte yönetici ta yönetimin babası diye adı geçen, Maxwell Taylor'dan bu tarafa tradisyonel tip yönetici, tradisyonel tip yönetim stili. Bugün buna başka şeylerde diyoruz. Proses ekol diyoruz, başka bir takım isimler daha buluyoruz. Klâsik ekol diyoruz v.s. Burada önemli olan biz sadece yönetici adı altında organizasyonda bulunan kimselerin herşeyi daha iyi görebildiğine inanmışık. Ve biz Türkiye'de de öyle inanmışık ki, öyle tradisyonel. En azından ben 20 sene bu havada çalışırsanız ve babalarımızdan kalma da otoriter ailede yetişmiş bir çoğumuz, böyle bir inançla iş hayatına gelmişiz. Ve 1963'leri biz böyle karşıladık. Böyle bir gurupla karşılaşacağız zannedtik. Ve bunun için bir sene hazırlandık. Belki hiç bir kimse bu kadar

TARTIŞMA

hazırlanmadı. Sonra müzakerelere girdik. Hele ilk gün gayet enteresandır. Biz 20 kişi beklerken, bir baktık Halil Tunç adında birisi, koluna dosyayı almış, iki üç evrak geldi. Bizde şaşırдық. Biz, çünkü 20 kişi falan karşıladık kendisini. Geçmiş zaman. Böyle mücadelelere başladık. Ve o zamanki görüşlerimiz bu idi. İlk İşletme Komitesi Sümerbank'ta kurulsun diye —ki verimi arttıracak, şu olacak, bu olacak, v.s. teklifi vardı Türk - İş'in.— Araçlar da kabul etti. Bizim aracımızda bir Üniversite Profesörü arkadaşımız. Aracı da kabul etti. % 5 zam verdim ben şahsen. İşletme Komitesini çıkarttım. O kadar İşletme Komitesine, işçinin, bizim idare haklarımıza karışmasına muhaliftim şahsen. Sene 1964. Aradan zaman geçtikçe, fikirler geliştikçe, bakıyorsunuz, teorileri okudukça, dünyanın nereye gittiğini anladıkça, yavaş yavaş kişileri tanıdıkça bizde değişiyoruz. Biz diyoruz ki işçi birşey bilmez. Şimdi İktisadi Devlet Teşekkülleri konudur. İdare Meclislerini tanıyanınız varsa bir gözden geçirin. Kimler var İdare Meclisinde bir düşünün söyle. Bilmiyorum, yani hiç bir kimse isim bahis mevzuu değil ama, işçinin o kalifikasyondan çok uzaklarda olduğunu kabul etmek biraz yanlış. Bugün işçi kendisini eğitiyor, bir koleji var. Yöneticiler yavaş yavaş geride kalıyor. Biz o tarihte iş etüdü lâfının altında, bizim teşkilâtımızda 10 kişi bulamadık on satır lâf edecek. Bugün işçi bunu derste, kursta görüyor. Ama bugün zaman değişiyor. Bugün artık bu bir eğitim meselesidir. Ben işçi kanadiyle görüştüğüm zaman kanaatimi bir noktaya getirirken, onlar da şikâyet ettiler. Biz dediler, eğitim noksanlığından faydalı olamıyoruz. Doğrudur. İktisadi Devlet Teşekkülleri başında bulunan bir kaç arkadaşla görüştüm. Daha faydalı olabilir ama, iki tarafın da eğitime ihtiyacı var. Eğitim sadece belli bilgileri, belli işletme fonksiyonlarına ait teknikleri, metodları, prosedürleri bilmek değil. Ama, aynı zamanda değer bünyesinde değişiklik yapacak şekilde eğitim olmalı. Eğer otoriter bir felsefe ile yetişmişseniz, kolay değil karşınızda işçiyi görmek. Hele bir masada oturmak. Ama benim halen Yönetim Kurulunda olduğum bir şirketin İdare Meclisi Başkanı, bundan bir sene evvel şunu söyledi: «Arkadaşlar, bu masanın karşısında İdare Meclisinde, o masanın ucunda işçi temsilcisinin oturacağı günler yakındır. Şimdiden kendinizi alıştırmın.» Demek ki yavaş yavaş işverende başlıyor bu iştirake. Sadece zorunlu değil ama, faydasına inanma.

Özet olarak, Dünyada henüz daha net neticeler istihsal edilmemiştir. Ama bu bir trenttir. Gittikçe gelişmektedir. Faydalı tarafları da var, aksi tezde münakaşalar var. İşverenlere şurda şunu okusam, tersine, burdan başka bir tanesini okusam tersine. İnsanda şaşırır hangisine inanacağına. Ama tatbikatta bir gelişme var. Türkiye'de 10 senelik bir tatbikat vardır. Henüz şahsen ne derece faydalı olduğunu ölçebilmiş değilim, ama edindiğim intiba, bana söylenenlerden edindiğim intiba, müsbet yolda ilerlediğidir. Bir sürü eksiklikleri var. İki tarafın eğitilmesi, şartlar v.s. Ve unutmayınız ki, yönetime iştirakte başarı, merkezi otoritelerin tasallutundan kurtulmasıdır. Bir şart dersenez, nasıl başarılacak? Bunu başaracaksınız. Bu daha henüz İktisadi Devlet Teşekküllerinde olmuş değil. Kendi başına bırakılmamış bunlar daha henüz. Netice olarak, bir gelişmedir. Biz yönetime iştirak konusunda işverenler ve işçiler olarak daha bilinçli olmak zorundayız, daha eğitil-

mek zorundayız. Kendi kendimizi eğitmek zorundayız, daha eğitilmek zorundayız. Kendi kendimizi eğitmek zorundayız. Ve bu gelişmenin nasıl faydalı olacağını yollarını bulmak durumundayız. Üniversitelerimizde bugüne kadar tatbiki tek araştırma yok, yüz karasıdır Üniversitelerimiz için. Ben de Akademisyen olarak söylüyorum. Doktora tezi olmaz böyle. Doktora tezi olmak için evvelâ hipotezler geliştirilir, sonra değişkenler arasındaki ilişkiler ölçülür. Öbürüne hikâye denir, tarihtir o. Daha maalesef bu seviyeye Üniversitelerimiz eğilmiş değil. Tatbiki bir tek araştırma vardır. O da zatiâliniz belirttiniz ne derece sıhhatli bilmiyorum. O da Milli Produktivite Merkezinin gidip ölçmeye yaklaşmasıdır. Ölçü aleti ne derece sıhhatli, onu bilmem. Ama hâdise odur ki bir tek oradan ufak ufak başlamıştır.

Binaenaleyh, yönetime iştirak literatürde genel olarak faydası kabul edilmiş bir yönetim stildir. İşçinin yönetime iştirakinin şartları, seviye, şekil v.s. üzerinde konuşulan, tartışılan ve o memleketin şartlarına göre değerlendirilmesi lâzım gelen bir konudur. Türkiye'de yönetime iştirak, bugüne kadar henüz daha emekleme devresindedir. Gereği yerine getirilmediği için bir değerlendirme yapmak müşküldür. Bütün bunların yanında, iki taraf kanaatimce, işveren ve işçi ve üçüncü taraf akademisyenler bu konuya daha ciddi eğilmelidir. Binaenaleyh, bu seminer, bunun gibi daha başka seminerler devamlı olarak işlenmesine yardım edecek olan seminerler, faydalıdır. Ben sabrınıza teşekkür ederim.

İşçinin Eğitimi

Şanar TAYŞI

TÜRK-İŞ

Eğitim Merkezi Uzmanı

ANKARA

I. GİRİŞ

Çok partili devreye girişimizi takiben 1947 yılında kabul edilen Sendikalar Kanunu ile ülkemizde kısmen kanun teminatına kavuşan işçi hareketinin burada tarihçesini vermek konumuz bakımından gereksizdir. Ancak, «İşçi Eğitimi» açısından günümüzün durumunu yansıtabilmek için kısaca yakın geçmişe değinmekte yarar görmekteyiz.

Yukarda da belirtildiği gibi ülkemizde işçinin örgütlenmesi 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile yasal bir nitelik kazanmış ancak yine aynı yasa işçinin toplulukla iş uyuşmazlığı ve grev haklarını kısıtlamıştır. Böylelikle işçiler yer yer örgütlenme olanağını bulmuşlarsa da, işçi kuruluşları 1961 Anayasasının kabulüne kadar gelişip güçlenme fırsatını bulamamışlardır.

Bugün 1.000.000 Türk işçisini örgütlemiş bulunan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu da yine bu devrede, 31 Temmuz 1952 tarihinde kurulmuş, ancak kurulduğu günden 27 Mayıs 1960 Devrimine kadar geçen devre içinde Türk - İş'in faaliyetleri çoğunlukla hayatiyetini devam ettirme çabalarından ibaret kalmıştır.

İşçi Hareketinin İşçi Eğitimi konusunda fazlaca bir faaliyet göstereme-

diği bu dönemde Batılı Devletlerle ikili ilişkiler kuran zamanın hükümetleri elde edilen maddi imkânların bir kısmını bu ilişkilerin bir şartı olarak işçi eğitim faaliyetlerine tahsis etme zorunda kalmışlardır. Bunun sonucunda, 1954 yılından itibaren yardım olarak alınan fonların bir kısmı işçi eğitimine hasredilmiş, Çalışma Bakanlığı İş ve İşçi Bulma Kurumu kanalıyla düzenlenmeye başlanan seminerlere de işçi eğitimi adı verilmiştir. Ne var ki, o tarihteki bu uygulamanın işçi eğitimi açısından verimli sonuçlar sağladığını iddia etmek güçtür. Buna rağmen, bu faaliyetler bir süre daha devam etmiş ve 1961 yılına kadar sadece belirli bir kaç konunun işlenebildiği bu seminerler devletin işçi eğitim faaliyetini teşkil etmiştir. 27 Mayıs 1960 Devriminden sonra Türk İşçi Hareketi için yeni bir devir açılmış, 1961 Anayasasıyla işçinin toplu pazarlık ve grev hakkı anayasal teminat altına alınmıştır.

Bugün yoğun bir şekilde devam ettirilen işçi eğitim faaliyetleri 1961 Anayasasının kabulüyle büyük hız kazanmış ve eğitim gereğini tüm ağırlığıyla hisseden Türk - İş maddi yetersizliklere rağmen 1961 yılından itibaren temsil ettiği kitlenin yetiştirilmesi sorumluluğunu da yüklenmiştir.

II. TÜRK - İŞ TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN İŞÇİ EĞİTİM FAALİYETLERİ

A. Eğitim Faaliyetlerinin Başlatılmasını Gerekli Kılan Faktörler

Türk - İş'in işçi eğitimi sorumluluğunu yüklenmesinde rol oynayan önemli faktörlerin bazıları şunlardır :

İlk olarak, mesleki eğitim dışında, sistemli bir şekilde işçi eğitimine yönelmiş gönüllü ya da resmi her hangi bir kuruluş bugün dahi mevcut değildir. Bu nedenle işçinin eğitim ihtiyacını karşılayacak sistemli bir çalışmanın yokluğu, işçi hareketini işçi eğitimine eğilme zorunda bırakmıştır.

İkinci olarak, 27 Mayıs Devrimine kadar zaman zaman kamu kuruluşlarınca işçi eğitimi adı altında yürütülen faaliyetlerin işçiyi bilinçlendirme yönünde ne derece etkili olduğu konusunda bazı kuşular doğmuş, bunun sonucu olarak o tarihte Türk İşçi Hareketi, işçinin gerçek anlamda eğitilebilmesinin ancak yine işçi kuruluşlarınca gerçekleştirilebileceği fikrini benimsemiştir.

Ayrıca, 1961 Anayasasının toplu pazarlık ve grev haklarını düzenleyecek yasaların kısa zamanda yürürlüğe konacağını müjdelemesi yeni giri-

lecek toplu pazarlık düzeni için yetişmiş işçi liderlerine büyük ihtiyaç duyulacağını ortaya koymuş, kısa bir dönem içinde çok sayıda işçinin eğitimini gerekli kılmıştır. Bu gereklilik Türk İşçi Hareketini 1961 - 1964 devresinde yoğun bir eğitim faaliyetini bizzat yürütmeğe iten iyi bir neden olmuştur.

B. İşçi Hareketi içinde Eğitime Gerek Duyulan Safhalar

İşçi Hareketi içinde eğitime özellikle dört ayrı safhada gerek duyulduğu söylenebilir.

- Yüksek seviyede görevli işçi liderlerinin eğitimi
- Mahalli seviyedeki işçi liderleriyle işyerlerinde görevli sendika temsilcilerinin eğitimi
- İşçi eğitiminde görev alan yetiştiricilerin eğitimi
- İşçinin eğitimi

1. Yüksek Seviyede Görevli İşçi Liderlerinin Eğitimi

Yüksek seviyede görevli işçi liderleri, işçi kuruluşlarını yönetmek, kuruluş politikasını saptamak, üyeler adına toplu pazarlıklara katılmak, özel hakem veya yüksek hakem kurullarında işçi görüşünü savunmak, basın ve halka ilişkileri geliştirmek gibi sorumluluklara sahip kişilerdir.

Toplu pazarlık düzeni bugün ilgili bütün iş mevzuatı, ücret sistemleri, iş değerlendirmeleri, zaman ve hareket etüdüleri, kıdemlilik esasları gibi konularda bilgi sahibi olmayı gerektirirken, aynı zamanda pazarlık konularını da karşı tarafa uygun bir biçimde aktarma tekniği hakkında da bilgi ve beceri sahibi olmayı zorunlu kılmaktadır.

Mevzuat bakımından bir işçi lideri gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak toplu pazarlık düzenini etkileyen yasaları, yasama ve yargı unsurlarının çalışma şeklini, özellikle sosyal güvenlikle ilgili koruyucu nitelikteki yasaları detaylı olarak bilmek zorundadır.

Toplu pazarlık düzeniyle gelen bazı sorumlulukların yerine getirilmesi yolunda edinilmesi gerekli bilgilere ek olarak, bugün bir işçi lideri başta ekonomik ve sosyal konular olmak üzere ülkeyi ilgilendiren tüm sorunlar hakkında bilgi sahibi olmak zorundadır.

İşçi lideri işçinin sadece işyeriyle olan ilişkisi sonucu doğan haklarının değil, işçinin vatandaş olarak edinmiş olduğu hakların da savunucusudur. Bu nedenle ekonomik ve sosyal alanda alınan idari kararların toplum-

sal tercihlere uygunluğunu kontrol ile görevlidir. Bu görevin yerine getirilmesi ekonomik ve sosyal konularda yeterli bilgi edinmiş olmayı gerektirir.

Ayrıca, mesken, tüketim kooperatifleri gibi işçinin pazarlık ünitesi dışı ihtiyaçlarını giderme yolunda girişilen faaliyetler de işçi liderleri tarafından ek bazı bilgiler edinilmesini gerektirmektedir.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı başta olmak üzere işçi hareketlerinin faal oldukları bir çok uluslararası kuruluş mevcuttur. Bu uluslararası kuruluşlar bünyesinde ülkemiz işçi hareketini temsil bakımından işçi liderleri uluslararası ilişkiler konusunda da bilgi edinmek zorunluluğunu duymaktadırlar.

2. Mahalli Seviyedeki İşçi Liderleriyle, İşyerlerinde Görevli Sendika Temsilcilerinin Eğitimi

Sendika temsilcisi olarak adlandırılan kimse her hangi bir iş yerinde işçiyi temsil etmek üzere sendika tarafından ve o işyerindeki işçiler arasından Sendikalar Kanunu uyarınca atanmış kişidir. Mahalli seviyedeki yönetici ile sendika temsilcilerinin en belirgin görevi işçi adına işyeri seviyesinde toplu sözleşmeler yapmak veya işkolu seviyesinde imzalanmış sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek, işçinin şikâyetlerini takip etmek ve o mahalde işçiyi temsil ile onun sair ihtiyaçlarını karşılama yolunda faaliyet sarfetmektir. Ayrıca bir sonraki dönemde imzalanacak sözleşmelerin işçi istek ve arzularına uygun olabilmesi için gerekli haberleşme mekanizmasının çalıştırılması da sendika temsilcisi ve mahalli yöneticilerin görevleri arasındadır. Bu görevlerin yerine getirilebilmesi aynı yüksek seviyede görevli işçi liderleri gibi çeşitli konularda bilgi sahibi olmayı gerektirir.

3. İşçi Eğitiminde Görev Alacak Yetiştiricilerin Eğitimi

İşçi eğitiminde görev almış kimseler ise konularında iyice eğitilmiş olmak ve değişen şartlar altında bilgilerini tazelemek zorundadırlar.

4. İşçinin Eğitimi

İşçinin eğitim ihtiyacını ise bir kaç başlık altında sıralamak mümkündür.

İlk olarak günümüzün koşulları altında ülkemizde sendika üyeliğinden doğan hak ve sorumluluklar konusunda işçinin eğitime ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Sendikaların kuruluşu, sendika üyeliğinin kazanılması, genel

kurulların toplanış şekil ve zamanları, kongrelerde kendi görüşlerini de dile getirme yolları gibi konularda işçiye bilgi vermek, kısaca üyesi bulunduğu demokratik kuruluşun kendisine yüklediği sorumlulukları yerine getirmesi ve aynı kuruluşun sağladığı haklardan yararlanabilmesi yolunda kendisini eğitmek gerekmektedir.

Ayrıca, işçi sağlığıyla ilgili kanun, yönetmelik, tüzük ve sözleşme hükümleri hakkında işçiye geniş bilgi vermek, hastalık, meslek hastalığı, iş görememezlik ve emeklilik gibi hallerde kendisini bekleyen şartların neler olduğu konusunda onu bilgi sahibi kılmak zorunludur.

Yaşamını daha iyi düzenleyebilmesi yolunda da işçinin eğitilmesi gerekmektedir. Belirli bir geliri olan işçinin bu gelirini en uygun şekilde kullanmak suretiyle yaşamını daha düzenli bir hale getirebilmesini temin yolunda işçiye aile ekonomisi, tanzim satışları, kooperatifçilik, aile planlaması gibi konularda eğitici bilgiler vermek zorunluğu vardır.

Nihayet, boş zamanını değerlendirebilmesi bakımından işçinin eğitilmesi, kültürel yönden yararlı bilgilerin de verilmesi gerekir.

C. Eğitim Faaliyetleri ve Uygulanan Metodlar

Yukarıda dört ayrı grup olarak belirtilen eğitim ihtiyacını karşılamak üzere Türk - İş 1961 yılından itibaren yoğun bir işçi eğitim programına girişmiştir. Başlangıçta, seminer, sempozyum ve konferans gibi metodlar uygulanmış ve yurdun her bölgesinde seminerler düzenlenmiş işyerleri gezilerek konferanslar verilmiştir.

1966 Yılına kadar işçi hareketi tarafından yürütülen seminer, sempozyum şeklindeki çalışmalara 1966 yılında hizmete açılan Sendikacılık Kolejinin faaliyetleriyle devam edilmiş, kolejle birlikte işçi hareketi yüksek seviyede uzun süreli yatılı kurslar düzenleyen yeni bir eğitim enstitüsüne kavuşmuştur.

İşçi hareketi tarafından yürütülen işçi eğitim faaliyetleri 1966 - 68 devresinden itibaren merkeziyetçilikten uzaklaşmağa başlamış, son zamanlara kadar her sendikanın daha çok kendi ihtiyacına göre yürüttüğü bir faaliyet halini almıştır.

Eğitim faaliyetlerinin merkezden yönetildiği ve yoğun bir şekilde devam ettiği 1961 - 1964 devresinde Türk - İş'in toplam gelirinin % 40 ını, 1964 - 66 devresinde de yine toplam gelirinin % 34 ünü işçi eğitimine hasrettiği

görülmektedir. Bir kıyaslama yapıldığı takdirde bu oranların ne denli yüksek olduğu kolaylıkla görülecek, ve Türk - İş'in işçi eğitimine verdiği önem bir kez daha ortaya çıkacaktır.

1968 yılından itibaren merkezîyetçilikten uzaklaşan ve her sendikanın kendi ihtiyaçlarına göre yürütülen eğitim faaliyetlerinin bugün yeniden merkezîleştirilmesi yolunda çalışmalar yapılmaktadır. Nitekim, Türk - İş Yönetim Kurulu 15 Kasım 1972 tarihli toplantısında Konfederasyon nezdinde her teşkilatın temsil edileceği bir eğitim koordinatörlüğü kurularak, eğitim politikasının bu kuruluşta saptanıp, merkezden ve Türk - İş'in 24 ilkesine uygun bir faaliyete geçilmesine karar vermiştir.

Ayrıca, 28 Mayıs - 5 Haziran 1973 tarihleri arasında yürütülen 9. Türk - İş Genel Kurulunda da işçi eğitimi konusu ele alınmış, tüm işçi hareketinin bu konudaki ihtiyaç ve önerilerini dile getirecek ve işçi eğitim politikasının ana hatlarını çizecek bir «Eğitim Şurası»nın kısa zamanda toplantıya davet edilmesine karar verilmiştir. Böylece önümüzdeki yıllarda Türk İşçi Hareketi tarafından yürütülen işçi eğitim faaliyetlerine sözü edilen organlar tarafından alınacak yeni kararların ışığı altında yine yoğun bir şekilde devam edilecektir.

III. İŞÇİ EĞİTİMİNDE KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

A. Temel Eğitim Sorunu

Buraya kadar işçi hareketi içinde eğitime gerek duyulan safhalara ve yine işçi hareketi tarafların yürütülen eğitim faaliyetlerine kısaca değinmiş bulunuyoruz.

İşçinin sendikal hayata katılmasıyla doğan eğitim ihtiyacını gidermek dolayısıyla bir yandan üyesi olduğu sendikanın ve de içinde bulunduğu toplumun yükleyeceği görevleri yerine getirirken öte yandan yine sendikasının ve içinde bulunduğu toplumun bireylere tanıdığı haklardan o toplumdaki diğer fertler kadar yararlanabilmesini sağlamak bizzat işçi hareketinin bir görevi olarak kabul edilebilir.

Ne var ki, genel olarak her vatandaş temel eğitim olanağını tanımak ve bu olanağı hazırlamak devletin görevidir. Ülkemizde ise temel eğitim yetersizdir. Ülkemizi ilgilendiren hemen her konuda olduğu gibi işçi eğitiminde de karşılaşılan en büyük güçlük bu yetersizlikten doğmaktadır.

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

Üçüncü Beş Yıllık Plana göre, 1970 - 71 devresinde ilk okul çağ nüfusunun % 84 ü okullaşabilmiş, bu çağ nüfusunun bir milyonluk bir kısmına ilkokul eğitimi dahi verilememiştir. Buna ek olarak okur yazar olanlar bugün nüfusumuzun % 45 ini teşkil etmektedir.

Nihayet, Üçüncü Beş Yıllık Planda da «okuma yazma sorununun çözümünde, kazandığı büyük ağırlığa rağmen, anlamlı bir gelişme sağlanamamış, yapılan çalışmalar sonunda 1968 - 70 yıllarında toplam 317.000 kişiye okuma yazma öğretimi verilmiştir. Bu durum Plan hedeflerinin çok gerisinde kalındığını açıkça göstermektedir,» (1) denilmektedir.

Ülkemizde bugün dahi çok sayıda vatandaşın örgün eğitimden yoksun kaldığı açıktır. Bu nedenle de tamamlayıcı nitelikte olan işçi eğitimi de dahil yaygın eğitim dalında yürütüldüğü ifade edilen veya yürütülmesi düşünülen faaliyetlerden büyük verim sağlandığı veya sağlanacağını iddia etmek güçtür.

Bu gerçek işçi hareketi tarafından yürütülen eğitim faaliyetlerinde görülmüş, temel eğitimden geçme fırsatını dahi bulamamış, dolayısıyla okuma yazma dahi öğrenememiş kimselere tamamlayıcı nitelikte eğitim vermenin güçlüğü bir kez daha tespit edilmiştir. Hatta, zaman zaman Türk İşçi Hareketi yurdun çeşitli bölgelerinde okuma yazma kursları düzenleme zorunluğunu duymuştur.

Şu halde, yaygın eğitimin bir parçası olarak kabul edebileceğimiz işçi eğitiminde de başarılı olabilmek için ilk şart temel eğitim sorununu çözümlenektir. Temel eğitim sorununu çözümlenemedikten, her vatandaşı hiç olmazsa okur yazar duruma getirmedikten sonra konumuz olan işçi eğitiminde de yol katetmek kolay olmayacaktır.

Her vatandaşa temel eğitim olanağını hazırlamaktan başka zorunlu ilk eğitim uzatmalı, öğrenciye gereksiz bir takım bilgiler verileceği yerde özellikle ilk okul sonrası çalışma hayatına atılacaklara, yaşama standartlarının muhtemelen verimliliklerine bağlı kalaçağı hatırd tutularak onları toplum hayatına hazırlayıcı bilgiler verilmelidir. Kısaca, zorunlu ilk eğitimde dahi kültürel ve mesleki unsurlar biraraya getirilmeli, eğitim kurumları ve eğitim programları ile iş piyasası ve çalışma hayatı arasındaki ilişki bir an önce kurularak eğitimin fonksiyonel olması sağlanmalıdır.

Öte yandan eğitimde fırsat eşitliğinin bir an önce gerçekleştirilmesi

(1) Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı, 1972 S. 773

vazgeçilmez bir gerekliliktir. Ancak, bu konuda atılacak adımlarda nüfusunuzun büyük bir kesiminin köylerde yaşadığını da unutmamak gerekir. Haberleşmenin hızla geliştiği bu çağda köylü ve çiftçi çocuklarının kendilerinden önce gelenler gibi geleneksel tarım işleriyle uğraşmak istememeleri olağandır. Önemli olan kırsal yöreleri ilk önce yaşanmağa değer bölgeler haline getirmek, bundan sonra da eğitimde fırsat eşitliğini sağlayarak örgün eğitimi her vatandaşa açık ve öğrenciyi günün yaşama şartlarına hazırlayıcı bir biçime sokmaktır. Şu halde, sadece müfredat programlarını değiştirmek temel eğitim sorununu çözümlenmeğe yetmeyecektir.

B. Yaygın Eğitim

Okul öğretiminin, okulda edinilmiş bilginin zamanla unutulduğu veya değerini yitirdiği görülmektedir. Hem bilgiyi tazelemek hem de ileri toplum hayatının gereklerini karşılamak üzere sürekli bir gelişmenin şart olduğu bilinciyle yaygın eğitime de büyük önem vermek gerekir. Ne var ki, ülkemizde örgün eğitimdeki yetersizlik yaygın eğitimde de kendisini göstermektedir.

Üçüncü Beş Yıllık Planda «Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemini tamamlamış veya her hangi bir kademesinden çıkmış ve bu sisteme hiç girmemiş fertlerin temel eğitim ve mesleki bilgi ve beceri kazanmalarını veya yeteneklerini geliştirmelerini sağlamak üzere verilen kısa süreli eğitimi kapsamına alır.»

«Yaygın eğitim : Genel ve mesleki - teknik programlarıyla birbirini kendi içinde tamamlayacak ve esasta örgün eğitim sisteminin imkânlarını kullanacak şekilde örgütlenecektir,» (2) şeklinde bir tanımlama yapılmaktadır.

Buna göre yaygın eğitim hem genel ve temel konulara hem de mesleki gelişmeye dönük olacaktır.

Ancak yine aynı Plan «Milli Eğitim, Sanayi ve Çalışma Bakanlıklarınca yürütülen belli başlı eğitim faaliyetlerinde görülen düzensiz sayısal gelişme, eğitimlerin programlı bir biçimde yürütülmediğini göstermektedir.»

«Tarım, Köy İşleri ve Sağlık Bakanlıklarınca nitelik ve nicelik yönleriyle mevcut gereklere cevap vermeyen ve birbirini bütünlemeyen yaygın eğitim çalışmaları yapılmaktadır,» (3) demek suretiyle yaygın eğitimin de yetersizliğini açıkça ortaya koymaktadır.

(2) İbid, sahife 775

(3) İbid, sahife 775

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

Buna ek olarak yaygın eğitim içinde ve «Hizmet İçi Eğitimi» adı altında yürütülen mesleki eğitim çalışmalarının da çok yetersiz olduğu yine Planda aşağıdaki şu ifadeyle belirlenmiştir :

«Planlı dönemde hizmet içi eğitim sistemli bir şekilde yaygın eğitim içinde ele alınamamıştır. Birinci Plan döneminde, hizmet içi eğitim yalnız sanayi içinde eğitim olarak ele alınmış, İkinci Planda yalnızca sanayi için değil aynı zamanda hizmetler sektörü ve sevk ve idareciler için gerekli eğitimi kapsayacak bir biçim kazandırılmıştır. Ancak, hizmet içi eğitimin nitelik ve nicelik gelişimi, kapsadığı alana oranla çok düşük bir artış göstermiştir.» (4)

Görüldüğü gibi yaygın eğitimin genel ve mesleki bölümlerinde devlet eliyle yürütülen bazı faaliyetler varsa da bu faaliyetler yetersizdir.

Bu noktada, örgün eğitimin de yetersiz olduğu gözönüne alınırsa sosyal açıdan büyük bir çelişkinin ortaya çıktığı görülecektir. Şu şekilde ki, bir yanda geçimi için iş piyasasına atılma zorunda kalan kimseden bir iş bulabilmesi için belirli bazı niteliklere sahip olması istenirken, öte yandan ne örgün ne de yaygın eğitim yoluyla kendisine bu nitelikleri kazandıracak gerekli eğitim verilmekte, böylece her yönüyle vasıfsız kalan işgücü de ucuza kapatılabilmektedir.

Bugün devletlerin varlığı kapital birikimi kadar fertlerinin gelişmişliğine de bağlıdır. Eğitim beşeri unsura yöneltilmiş bir yatırımdır. Sürekli teknolojik gelişme içinde bulunduğumuz bu çağda bu yatırım geliştirilmeden verimliliği artırmak, sınai kalkınma yolunda da bu artan verimlilikten yararlanmak olanaksızdır.

Bu nedenle, ilk Planda örgün eğitimde sözü edilen tedbirleri almak, sonra da yaygın eğitimi bir an önce gelişmiş bir hâle sokmak gerekir.

1. Genel Yaygın Eğitim

Genel yaygın eğitim içinde özellikle okur yazarlık eğitimine önem verilmeli, bu konuda Plan hedeflerinin gerisinde kalan sonuçlar değil Plan hedeflerini de geçebilecek sonuçlar alma yolunda çaba sarfedilmelidir.

Devlet eliyle yürütülen genel yaygın eğitime büyük hız verilmeli başta televizyon olmak üzere haberleşme araçları da belirli bir zümreye değil tüm topluma hitap eder bir hale getirilmelidir.

(4) İbid, sahife 773

Bu arada genel yaygın eğitim dalında gönüllü bazı kuruluşların da faaliyet sarfetmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca, özellikle Ankara ve İstanbul dışında kurulu üniversiteler o'mak üzere tüm üniversitelerimizin genel yaygın eğitim dalında daha faal olmaları temin edilmelidir.

Bu konuda çeşitli bazı ülkelerden sayısız örnekler vermek kolaylıkla mümkün iken, bugüne kadar üniversitelerimizin, gerekçe ne olursa olsun, yaygın eğitim ve özellikle işçi eğitimi konusunda ileri adımlar atmış olduklarını iddia etmek güçtür.

2. Mesleki Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim bünyesinde devlet eliyle yürütülen mesleki eğitimin de bir an önce etkili, yararlı, ve yeterli bir duruma getirilmesi gerekir. Gelişmekte olan ekonomilerin karşılaştıkları güçlüklerden biri de insangücü arz ve talebindeki çelişkidir. Bu da vasıflı işçilerin azlığı buna mukabil geleneksel sektörlerde vasıfsız işçilerin çokluğudur.

Sanayimizde de vasıflı işgücü sorununun çözümlenmiş olduğunu iddia etmek güçtür. Vasıflı işgücüne büyük ihtiyaç vardır. Ancak, kişileri ihtiyaç duyulan vasıflara yönlendirmek, bu vasıfları edinme yolunda kendilerini teşvik etmekle mümkündür. Ne var ki, bugün tüm tedbirlere rağmen vasıflı işgücünün de yurt dışına akması sadece vasıfsız değil vasıflı işgücünün de emek karşılığı ücret bakımından tatminsizliğine iyi bir işarettir.

Diğer taraftan, yaygın eğitim içinde çeşitli bakanlıklarca yürütüldüğü ifade edilen mesleki eğitim faaliyetleri sayıca yetersiz olduğu gibi sadece istihdam olanağı bulmuş kimselere yönelmiştir. Bugün istihdam olanağı bulamamış 1.600.000 işsiz ve her yıl iş piyasasına giren yüzbinlerce gencin çeşitli mesleklere yönlendirilmesi yolunda ise hemen hiç bir ciddi çaba görülmemektedir.

Nihayet, mesleki eğitim dalında eğitim sonucu edinilen bilgi ve becerilerden yararlanacak sermayenin de bugünkünden çok daha faal olmasını sağlamak zorunluğu vardır.

Bu konuda 1938 yılında kabul edilen ve işçinin meslek içinde eğitimini öngören 3457 sayılı «Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açma Kanunu» na da değinmek gerekir. 1963 yılına kadar uygulanan bu kanunun günün ihtiyaçlarına cevap verememesi nedeniyle tadili düşünülmüş se de hazırlanan yeni tasarıların özellikle iş çevreleri tarafından tepkiyle karşılanması nedeniyle çalışmalar sonuçsuz kalmıştır.

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

Ülkemizde mesleki eğitim sahasında gerekli bazı tedbirlerin getirilmesi yo'undaki çalışmalar sonuçsuz kalırken, Uluslararası Çalışma teşkilâtının bu yılki konferansında mesleki eğitime ilişkin bir konvansiyonun kabul edilmiş olması ilginçtir. Bu yıl kabul edilen «Ücretli Eğitim İzni» konvansiyonunu teknolojik gelişmenin gereklerine ayak uydurmak amacıyla işgücünün eğitimi hedef almakta ve işçinin mesai saatleri içinde hiç bir ücret kaybına uğramaksızın eğitilebilmesini önermektedir. Ülkemizde de uluslararası nitelikteki bu konvansiyonun önerilerine uygun bir uygulamaya gidilmesi yararlı ve memnuluk verici olacaktır.

IV. SONUÇ

Çalışanlar ülkemizin büyük bir kesimini teşkil etmektedir. Demokratik anlayış içinde işe işçi eğitimi her geçen gün daha da büyük bir önem kazanmaktadır.

İşçi eğitimi bütün bir ömür boyu devam eden bir işlemdir. İnsanların ve insanlığın gelişmesi yolunda gerekli rehberliğin ve imkânların her ferde eşit olarak tanınması gerektiği noktasından hareket eder. Dikta rejimlerinde eğitimin önemi büyük olmayabilir, çünkü o rejimlerde fertler kendilerine emredilenleri yaparlar. Demokratik toplumlarda ise toplumu ilgilendiren kararlar o toplumun tüm fertlerinin iştirakiyle alınır. Artık, bir zümre cahil iken diğer bir zümrenin bilgili olma hali bugünkü toplum hayatı anlayışında geçerli değildir.

İşçinin Eğitimi

Güneş CANSEVER

Mensucat Santral T.A.Ş.
Endüstri Münasebetleri ve Personel
Dalresi Müdürü
İstanbul

I. GİRİŞ

Bu tebliğ içinde Eğitim konusunun genel ve geniş kapsamı ile ele alınmadığını ve «işçinin eğitimi» deyiminin de «Sanayide işçinin eğitimi» kapsamı içinde sunulmaya çalışılacağını ve Sanayi içinde yer almasına rağmen,

- Yönetici eğitimi ve geliştirilmesi,
 - Nezaretçi eğitimi,
 - Büro hizmetlerinde çalışanların eğitimi konularının,
- inceleme konusu kapsamına alınmadığını belirtmeyi öncelikle gerekli saymaktayım.

«İşçinin eğitimi» sorunu ile ilgili görüşmelerin «Türkiye'de İşçi - İşveren İlişkileri» konulu bir seminer programı içinde yapılacak olmasının da, konuya bakış açısından ağırlık veren bir etken olduğunda kuşku yoktur.

2. KONUNUN ÖNEMİ

Eğitim, Sanayide Eğitim, Sanayide İşçinin Eğitimi gibi kavramların önemi hakkında, geçmişe nazaran, pek çok kişinin bilgi sahibi olduğu ve

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

bu önem ilgililer tarafından çok daha fazla «elle tutulur, gözle görülür» biçimde, somut olarak, ele alındığı sevindirici bir gerçektir. Bu gerçek nedeni ile de, konunun bu kısmında klâsik ve her zaman geçerli yararları sıralamanın ve uzun uzun anlatmanın uygun düşmeyeceği kanısındayım, ancak, yalnızca ve özellikle 2 yönüne kısaca değinmek istiyorum.

2. 1. *Sanayiın ve teknolojinin gelişme hızı ile ilgili olarak «Sanayide İşçinin Eğitimi»*

Ekonomik gelişmede ağırlık merkezini, -dayanak noktasını- «Sanayide Gelişme» meydana getirmektedir. Bu nedenle, İşçi - İşveren İlişkilerindeki gelişme daha çabuk olmakta, sorunlar daha sık ve geniş kapsamlı olarak ortaya çıkmaktadır. Ekonomik politika olarak Türkiye, «Kalkınma ancak sanayileşme ile gerçekleştirilebilir» sloganına sarılmış bulunmaktadır. (1) Bu gelişme sonucu günümüzün Sanayiinin en önemli gereklerinden birinin mesleki ve teknik eğitim olduğu şüphesizdir.

Bugün Sanayi hiçbir meslek sahibi olmayan kişileri dahi istihdam etmektedir. Bu kişilerin, işbaşında eğitilmeleri, hatta teknolojik gelişmeler karşısında tekrar eğitilmeleri gerekmektedir. Diğer bir deyimle, eğitimin özellikle mesleki ve teknik eğitimin, sanayi için hayat boyu devam etmesi zorunluğu vardır. (2)

Ne var ki, sanayi ve teknolojinin günümüzdeki evrim ve gelişmesi karşısında hiç bir memleketin *tam manasıyle* yeter sayıda kalifiye işçi yetiştirmekte ve bunları muhafazada başarı kazandığı iddia edilemez (3).

Sanayide teknoloji ve metod o kadar çabuk gelişmektedir ki, ABD'de yapılan bir araştırma sonucu teknolojik gelişme hızı %20 olarak saptanmıştır. Bu yüzde bir teknolojinin 5 yıl sonra tamamen yenilendiğini gösterir.

Konunun önemini belirtmek bakımından bütün bu gerçeklere eklenecek diğer önemli bir nokta Türkiye'de bugünkü durumun sayısal değerlerini görmektir. (Ek 1) olarak sunulmuş olan tablodan görüleceği gibi, sadece «yetişkin işçi» deyimini kapsamına giren insangücü (veya işgücü) açığı milyona varmaktadır.

(1) 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, sahife 120

(2) 28.6.1971 tarihli Sanayide Çıkraklık ve Mesleki Eğitim Komisyon Raporu Türkiye'de İşveren Sendikaları Konfederasyonu

(3) Robert J. Small, İnsangücü ve Eğitim Dergisi, Sayı 1 Sahife 17

2. 2. İşçi - İşveren İlişkileri ile İlgili Olarak «Sanayide İşçinin Eğitimi»

Dar anlamıyla bakılmak şartıyla, bu konuda en belirgin ve önemli sadece 3 husus bildirilmesi önerilse, kanımca aşağıdaki konuları öne sürmek uygun düşecektir.

2. 2. 1. Haberleşme ve Moral'e Etkisi

Yatay ve Dikey Haberleşme ancak eğitim ile gerçekleştirilebilir. Eğitim ihtiyacı giderilmemiş bir işçi, işverenini ve politikalarını anlamayacak, haberleşme düzeni kurulamayacaktır.

Amir ve arkadaşları ile olan haberleşme olanakları gelişmeyecek ve işbirliği gerçekleştirilemeyecektir. Gereksiz engellemeler ortaya çıkacaktır.

İşine ve işyerine bağlılığı, aidiyet duygusu gelişmeyecek azalacak veya kaybolacaktır. Bu nedenle, moral düzeni sarsılacak, üretkenliğini arttırmak bir yana beklenene ulaşamayacaktır.

Anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve disiplin olayları çoğalacak, ilişkilerden doğan bir sürü sorun, asıl işin yürütülmesine engel olacak kadar, İşvereni ve Yöneticileri meşgul edecektir. Vasıflı işçilerin «daha fazla iş memnuniyetine sahip oldukları» ve bu nedenle işlerine, işyerlerine ve yöneticilerine bağlılıklarının artabildiği saptanmış konulardır (4).

2. 2. 2. Üretkenliğe Etkisi

Belirli bir işin üretken olarak yapılabilmesi o işin ifası için gerekli bütün işlemlerin ve becerilerin bilinmesi ve gereğince uygulanması ile kabul olacağı kuşkusuzdur (5). Bu husus, ise yeni verilen bir işçi için olduğu kadar, gelişen yeni teknoloji ve metodların öğretilmesi amacıyla, bir işi belirli bir bilgi ve beceri çerçevesinde yapan işçiler için de önemli olmaktadır.

(4) İ. Faruk Erkan, «Sanayide İş Memnuniyeti» İnsangücü ve Eğitim Dergisi, Sayı 15, Sayfa 20.

(5) İ. Faruk Erkan'ın (4) nolu dip notunda sözü geçen ve bir araştırmaya dayanan makalesinde, verilen yargılardan biri olarak: «hizmet içi eğitime değer verilmeyen» işyerlerinde «bilgisizlik yüzünden verimlilik» in düştüğü belirtilmektedir.

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

Prodüktivite düşüklüğü ve hatta artış sağlanamaması İşveren'in belediği maliyet hesaplarına ulaşamamasını ve işçisini verimsiz çalışma ile suçlamayı, işçiyi de, elinden geleni yapmasına rağmen işverenin kazanç ve maliyet hesaplarını ileri sürerek, yeterince ücret artışı sağlamadığı yolunda suçlamalara götürecektir.

2. 2. 3. Yapılan İşin Kalitesine Etkisi

Eğitim kusurlu üretimi en az seviyeye indirir. Kalite, herhangi bir sanayi ürününün, piyasada satış olanaklarını çok fazla etkileyen bir unsurdur. Kaliteli ürün ancak eğitimi tamamlanmış bir işçiden beklenebilir. Aksi takdirde, yani işi hakkında yeterince bilgi sahibi bulunmayan veya beceri kazanmamış olan işçi kalitesiz ürün çıkaracak ve hem kendi hem de işverenin kazancını olumsuz yönden etkileyecektir. Bu sonuç ise, işverenin işçiyi, işçinin de işvereni suçlaması ve dolayısıyla ilişkilerde bir bozulma demektir.

3. «SANAYİDE İŞÇİNİN EĞİTİMİNDEN KİM SORUMLUDUR?»

Bu konuda çeşitli görüşler ortaya çıkabilir. Ancak, kanımca, yurdumuz gerçeklerine de en uygun düşecek olanı «Devlet - İşveren ve İşçi» üçlüsünün sorumluluğunu kabul eden görüşlerdir.

Bu hususu, yurdumuzda bir süre yabancı uzman olarak çalışmış bulunan bir yabancı, Robert J. SMALL şöyle ifade etmektedir: (6) :

«Geleneksel olarak kendi işçilerini eğitmek, bir işyerinin kendi üzerine düşen vazifesidir. İdeal'de istenen ise, bu faaliyette işyerinin işçi teşekkülleriyle işbirliği yaparak teşekküllerce desteklenmesidir. Tatbikatta ise, bir iktisadî gelişme programının ayrılmaz cüzü oluşu itibarıyla, bu faaliyete karşı, hükümet de ilgi gösterir, çünkü hiç bir hükümet mevcudiyetini sadece işverenlerin ve işçi sendikalarının müteahvil olan gayretlerine bağlamak gibi bir şeyi göze alamaz.»

Gerçekten 1961 Anayasamızın 50'nci Maddesi :

«Halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını sağlamak Devletin başta gelen ödevlerindedir.»
demek suretiyle, Devletin bu konuda alacağı yeri belirtmiş bulunmaktadır.

(6) R. J. SMALL, «İşgücünün Maharetini Geliştirecek Sınai Eğitim : İktisadi Gelişmenin Anahtarı» İnsangücü ve Eğitim Dergisi Sayı I Sahife 20

Kanımcıca da «Sanayide İşçinin Eğitimi» konusunda Devlet, İşveren ve İşçi Kuruluşları (dolayısıyla işçiler) birlikte sorumludurlar. Ancak, bu sorumluluk, bu konuda aldıkları rol (veya görev bölümü) ile ilişkili olarak değişik biçim ve ölçüdedir.

3. 1. *Devletin Sorumluluğudur*

Çünkü, ekonomik gelişme, yurt sorunlarının başında gelir. Bu gelişmenin sağlanabilmesi ise, daha çok, Sanayiinin gelişmesine bağlıdır. Sanayiinin kurulabilmesi de, geliştirilmesi ve genişletilmesi de yetişmiş (—yetenekli—) insangücü ile gerçekleştirilebilir.

3. 2. *İşverenin Sorumluluğudur*

Çünkü, işverenin temel ve tek amacı kârdır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için, makineden başka makineleri istenen nitelik ve nicelikte kullanılacak yetişmiş (—yetenekli—) insangücüne muhtaçtır. Aksi takdirde, yeterli nicelik ve nitelikte ürün alamayacaktır. Bu da pazarlama sorunu içinde maliyet ve kalite gibi 2 temel unsuru kaybetmek dolayısıyla kâr edememek demektir.

3. 3. *İşçi Kuruluşlarının (dolayısıyla) İşçilerin sorumluluğudur*

Çünkü, İşçi Kuruluşlarının, (veya birey olarak işçinin) amacı üyelerine (veya kendilerine) daha fazla kazanç, itibar ve sosyal güvenlik sağlayacak koşullar yaratmaktır. Bu hedef, işyerinin «kâr» amacına ulaşması ile çok sıkı bir bağımlılık gösterir. Toplu İş Sözleşmeleri ile sağlanan menfaatler «pastanın bölüşülmesi» olayıdır. Pastanın yeteri kadar büyük olması ise, yeteri kadar ürünü, yeterince kaliteli olarak, zamanında piyasaya sürebilmektir.

Gerekli hüner ve becerliliği göstermezse yukarıda sayılan amaçlarına ulaşamayacak dolayısıyla, pastadan alacağı pay tatminkâr olmayacaktır.

4. *DEVLET - İŞVEREN VE İŞÇİ KURULUŞLARININ KONUYA YAKLAŞIMLARI VE TUTUMLARI*

4. 1. *Devlet*

Sanayiinin Avrupa'daki evrimine, tutucu düşünce ve davranışlar nedeniyle uyamayan Osmanlı Devleti devrinde, sanayi geliştirilememiş ve dolayısıyla sanayi işçiliği ve bunların eğitiminden de söz edilememiştir. Cumhuriyet Devrinde ise, genç Türk Devleti pek çok politik, ekonomik

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

ve sosyal sorunlarla ve maddî yokluk içinde kalmıştır ki, sanayie yönelme olanağı bulunamamıştır.

Buna rağmen Atatürk, «Teşviki Sanayi» kanununu çıkarmış ve sanayiînin kurulması yolunda özel teşebbüs sahiplerine cesaret vermek istemiştir. Nitekim, bazı sanayi kuruluşlarının ortaya çıktığı da görülmektedir. Fakat kuşkusuzdur ki, bu kuruluşlar bir sanayi gelişmesine olanak sağlayacak nitelik ve nicelikte olmamıştır ve olamazdı da.

1936 yılına kadar çalışanla çalıştıran arasındaki ilişkileri düzenleyen bir özel yasanın bulunmayışı da bu nedenlere bağlanabilir. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılına kadar, yurdumuzun Devlet - İşçi - İşveren ilişkilerini düzenleyen ana unsur olmuştur. Daha sonra 931 ve 1475 sayılı Kanunlar sırasıyla bu alanı doldurmuştur.

«Sanayide İşçinin Eğitimi» ile ilgili, ilk ve bugün de yürürlükte bulunan 3457 sayılı «Sinaî Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Meslekî Kurslar Açılmasına Dair Kanun» 28.6.1938 tarihinde yürürlüğe konmuştur. (Ek II) de sunulan tablo bu kursla ilgili sayısal değerler hakkında bilgi vermektedir. Borçlar Kanununun «Çıraklar» ile ilgili 318 ve 330 uncu maddeleri dışarıda bırakılırsa, Devletin bu konuyu düzenleyecek yasalar çıkarmakta başarılı olduğu söylenemez.

Ancak, 1960'lardan itibaren günümüze kadar Devlet eliyle bazı Sanayie dönük eğitim çalışma ve çabaları da olmuştur. 3 üncü 5 Yıllık Kalkınma Planından alınan ve (Ek III) de sunulan tablolar bu hususta bazı sayısal değerleri göstermektedir.

İşaret edilen rakamların sayısal değer açısından eleştirisini yapmak bir yana yapılan eğitimlerin niteliği ve ne derece etkili olduğu konusunda, sanayide uzun süredir çalışan bir yönetici olarak, herhalde, olumlu bir düşünce ileri sürmeye imkan olamayacağı kanısındayım. Kaldı ki, sayısal yetersizlik, 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planında belirtilmiş bulunmaktadır (7).

(7) Bu husus 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planında (sahife 773) şu şekilde anlatılmaktadır. «1 inci Planda yaygın eğitim bir sistem içinde ele alınmıştır. 2 inci Plan döneminde yaygın eğitim içinde en çok ağırlık kazanan konu, okuma-yazma eğitimi olmuştur. Bu durumda iş hayatına olan yakınlığa rağmen yaygın eğitimin üretime dönük fonksiyonel bir biçim kazanması sağlanamamıştır.»

«Ayrıca okuma yazma sorununun çözümünde, kazandığı büyük ağırlığa rağmen anlamlı bir gelişme sağlanamamış, Plan hedeflerinin çok gerisinde kalmıştır. Planlı dönemde hizmet içi eğitim, sistemli bir şekilde yaygın eğitim içinde ele alınamamıştır.»

İlk iki plan döneminde hizmet içi eğitim (dolayısıyla ve özellikle sanayiye eğitim) konusunda başarılı sonuç alınamamasının nedenlerinden birinin «plan hedef ve programının iyi bir şekilde düzenlenememiş olduğu» kuşkusuzdur. Ancak, aynı derecede önemli olarak olumsuz etki yapan diğer bir husus da, Sanayi, Çalışma ve Millî Eğitim Bakanlıkları arasında bir işbirliği ve anlaşma sağlanamamasıdır (8). Bu konuda, bugüne kadar gösterilen çabalar arasında, sanayiye eğitimi nizamlama çabası ile yapılan kanun teklifleri veya kanun teklifi hazırlıkları da söz konusu edilebilir (9).

4. 2. İşveren

Yurdumuzun Dünya Ekonomisindeki yeri, bilindiği gibi, iyimser söyleyiş biçimi ile, «gelişmekte olan», karamsar söyleyiş ile «Az gelişmiş» memleketler arasındadır.

İşçi - İşveren ilişkilerinin Türkiye'de uzun bir geçmişi yoktur. Henüz gelişip uygun düzeye geldiği de söylenemez, İşçi - İşveren ilişkilerinin «az gelişmiş» veya «gelişmekte olan» bir niteliği bulunduğu da diğer bir gerçektir.

«Politikada tek parti», «ekonomide devletçi» sistem hükümetlerin

(8) Nitekim bu konuda yine 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planında şu sözler yer almaktadır. Sahife 774
«1963 yılında bir (Danışma Kurulu) toplanarak» Sanayi içinde Eğitim İcra Komitesi kurulmuş, ancak bu komite etken olmamıştır. Planlı Dönemde Sanayi, Millî Eğitim ve Çalışma Bakanlıkları arasında üst ve alt seviyeli çeşitli kurumlar kurulmuş, ancak, kapsamlı bir işbirliği gerçekleşmemiştir.

(9) Bunları şöyle sıralayabiliriz :

— Bursa Milletvekili Kasım Önadım'ın, «Çıracak, Kalfa ve Ustalık Kanun Teklifi», (Bu kanun teklifi T. B. M. M.'de kabul edilmiş ve ancak Cumhurbaşkanı tarafından veyo edildiğinden uygulama alanına konulmamıştır.)

— «İşgücünün İşyerleri ve Dışında Eğitimi ile Mesleğe Yöneltilme Çalışmalarının Düzenlenmesi Hakkında Kanun Tasarısı» Ve bu tasarıya karşı İstanbul Sanayi Odasının İşveren Sendikaları Konfederasyonu işbirliği ile hazırlanan :

— «Sanayi İşgücü Eğitimi hakkında Kanun Tasarısı»,

— Çalışma Bakanlığı'nin 1970'de hazırladığı :

— «İşçi ve Çıracakların İşyerlerinde ve İşyerleri Dışında Eğitimleri hakkında Kanun Tasarısı»,

Ve en son olarak yine Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan

— «İşçi ve Çıracakların Eğitimi Hakkında Kanun Tasarısı»

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

1946 yılına kadar uygulaya geldiği bir sistem olmuş ve sanayi bu döneme kadar bazı devlet kuruluşları dışında gelişmemiştir.

1946'da politika çok partili düzene girmiş ve özellikle 1950'den sonra da karma ekonomi düzeni ve politikası uygulanmış, sanayi ve ekonomide de büyük bir uyanış, «mısır patlaması» şeklinde gelişmeler meydana gelmiştir. Sanayi yeni olmakla beraber, kurulan tesisler ve getirilen makineler batıda yıllar sonra erişilen teknolojik gelişmelerin ortaya konduğu son model ve yapıya sahipti. Ne var ki, bu modern makine ve tesisler getirilirken bu makineleri kullanacak insangücünün de batıdaki benzerleri niteliğinde olmasına genellikle özen harcanmamıştır.

Buna neden olarak, işverenlerin de Sanayici olarak eğitimlerinin tamamlanmamış olmasını gösterebiliriz. Nitekim uzun bir süre işverenler pek çoğu işçinin eğitimi konusuna gereken ölçüde eğilmedikleri için, düşük produktivite ve kaliteye katlanmak zorunda kalmışlardır.

Bu produktivite düşüklüğünü bazı müteşebbisler göremedikleri, bazıları da arz ve talep dengesi içinde mallarına kolay ve istedikleri fiyatla pazar buldukları için önem vermemişlerdir. Diğer bir grup müteşebbis ise, uzun süre, bu produktivite düşüklüğünün nedenini anlamak için büyük çabalar sarfetmişlerdir. Bu önemsemeyiş veya farkedemeyiş işçi - işveren ilişkilerinde önemli ölçüde anlaşmazlıklara neden teşkil etmiştir.

Ancak, sanayi gelişmesi ile «Sanayide İşçinin Eğitimi» nin önemi işverenler arasında bilinçli bir hale gelmiş, sanayi yatırımlarını yaparken, hatta bina ve makineleri kurmadan önce, ihtiyacı olacak insangücünü nitelik ve nicelik bakımından saptamakta, makineleri kurulduğunda yetişkin insangücü önceden eğiterek hazır bulundurmaktadır. Son 2-3 yıl içinde pek çok kuruluş, işyerlerinde «Eğitim Merkezleri» kurmak suretiyle, bu anlayışı aksettirmiş bulunmaktadır. İşveren Sendikaları Konfederasyonu çeşitli vesilelerle ortaya konan görüşleriyle, bu konuya gereken önemi veren bir politika izlediklerini ortaya koymuşlardır (10).

Bu arada Toplu İş Sözleşmelerinde İşveren ve İşçi Kuruluşlarının

(10) Örneğin :

En üst işveren kuruluşu olan İşveren Sendikaları Konfederasyonu bir Kanun Teklifi nedeni ile, bu konudaki görüşünü «tasarı, memleketimizin en önemli ihtiyaçlarından biri olan kalifiye işçi meselesini halledebilmek amacına yönelmiştir. Camiamızın da ana görüşü bu istikamette olmuş.....» şeklinde açık bir dille belirtmiştir. (Türkiye İşveren Sendikaları 1987 Genel Kurul Raporu)

«İşçinin Eğitimi» nin önemini ve tarafların bu konuda işbirliği eğilimini belirten maddelere de rastlanmaktadır (11).

Ancak, uygulamada, bu işbirliğinin gerçekleştirildiğini gösteren yaygın sonuçlar alınmamıştır. Ancak bu eğilimler bir aşama sayılabilir.

4. 3. İşçi Kuruluşları

4. 2. maddesinde işverenler yönünü açıklarken öne sürdüğümüz ve sanayi gelişmesi ile ilgili olan hususlar, işçilerin ve/veya işçi kuruluşlarının, «Sanayide İşçinin Eğitimi» konusuna yaklaşımları ve bu konudaki tutumları için de aynıdır.

İşçilerin, İşverenlerden daha evvel örgütlenmeye başlamış olmalarına rağmen, eğitim konusuna gereken önemi verdikleri söylenemez. Onlar, bu süre içinde, ancak, işçilerin örgütlenmesi açısından çaba sarfetmişler ve üyelerine bu yönde bir eğitim uygulamaya çalışmışlardır. Bu arada yurtdışı ve Devlet Yardımları da sendika yöneticilerini öncelikle bu yönde çaba harcamalarına yön verecek biçimde gelişmiştir.

1963 yılında 274 sayılı «Sendikalar Kanunu» ve 275 sayılı «Toplu İş Sözleşmesi», «Grev ve Lokavt Kanunu» çıktıktan sonra, Sendikalar «Üyelerinin daha çok ücret alması» yönünde çabalarını sürdürmüştür.

Oysa ki, 274 sayılı Sendikalar Kanunu, Sendikalara «Üyelerinin mesleki bilgilerini arttıracak» nitelikte çabalar sarfetmesini ve bu kuruluşların «Gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerinin bilgi ve kültür seviyelerini yükseltmek için» kullanmaları görevini yüklemiştir (12).

İşçi Sendikalarının bugün eğitim konusundaki bütün faaliyetleri sendikalaşma ve genel kültür konularında yoğunlaşmış bulunmaktadır (13).

Politika olarak, İşçi Sendikalarımız, Teknik ve Meslekî Örgün Eğitim üzerinde durmakta (14) ve İşyerinde yapılacak eğitimin «Devlet ve İşveren eline bırakılmasını sakıncalı görmekteyler.

(11) Örneğin :

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile TEKSİF, Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası arasında İstanbul'da yapılan 1.10.1970 tarihli Toplu İş Sözleşmesi Mad. 34

(12) 274 Sayılı Sendikalar Kanunu Mad. 14 (i) ve (1/3)

(13) «Türk İş Koleji» son bir kaç yılda faaliyete geçirilmiş bilinen ve devamlı Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Eğitim Kuruluşudur. Sendika yöneticilerine gerekli bilgiler vermektedir.

(14) Türk-İş 8 inci Genel Kurul Çalışma Raporu 1970 Sahife 291-292

İŞÇİNİN EĞİTİMİ:

Ancak, bu görüşün temelini yine «yapılan eğitime» katkıdan ziyade eğitim sonucunda üyelerine ücret artışı sağlama amacının teşkil ettiğini söylemek mümkündür (15).

5. 1973 - 1977 DEVRESİNDE İZLENECEK POLİTİKA VE ÖNGÖRÜLEN TEDBİRLER : (16)

3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planının «Sanayide İşçinin Eğitimi» ni içine alan Yaygın Eğitim konusunda öngördüğü politika ve tedbirler şu şekilde özetlenebilir :

5. 1. Politikalar

5. 1. 1. Plan dönemindeki yatırımların yarısına yakın kısmı (%45,5 - 127 milyar) Sanayi Sektörüne yapılacaktır (17).

5. 1. 2. (3, 6, 9, 12 veya daha çok ay) düzenlenecek pratik Sanat Okulları ile üretim içinde iş öncesi ve işbaşında yapılacak eğitimler, insangücü gereklerinin yetişkin işçi kesimini sağlayacaktır (18).

5. 1. 3. Teknik ve yetenekli insangücü ihtiyacı Sanayiın saptanan hedeflere varmasında en önemli darboğazdır (19).

5. 1. 4. Meslekî - Teknik Eğitim konusunda bir örgüt kurulacaktır. Bu örgüt İşveren - Devlet katkısına dayanacaktır.

5. 1. 5. Pratik Sanat Okullarına (sayı ve öncelik bakımından) ağırlık verilecektir.

5. 1. 6. İş öncesi eğitim merkezleri kurulacaktır.

5. 1. 7. Meslekî Eğitim merkezleri kurulmalıdır.

5. 1. 8. İstihdam etmek istedikleri elemanlara bazı özel bilgilerin verilmesini isteyen kuruluşların «meslek ihtisas merkezleri» kuracakları ve

(15) Türk - İş 8 inci Genel Kurul Çalışma Raporu, 1970 Sahife 291

3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sahife 676

(16) 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sahife 775 - 780

(17) 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sahife 206

(18) 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sahife 723.

(19) Sadece yetişkin işçi ihtiyacı ile ilgili olarak (Ek I) deki tabloya bakınız.

bu merkezlerin hizmetiçi eğitim programları için de kullanılmaları öngörülmektedir.

5. 2. Tedbirler

5. 2. 1. «Meslekî Teknik Yaygın Eğitim Kurumu» adıyla bir kuruluşun, bir kanun ile 31.8.1973 tarihine kadar gerçekleştirilmesi öngörülmektedir. Bu kuruluş, Devlet - İşveren katkılarına dayalı olarak, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı olacak, Yönetim Kurulunda ilgili Bakanlık temsilcileri de bulunacaktır. Bu kurumun görevleri, plandan anlaşıldığına göre, şöyle sıralanabilir :

- Tüm Meslekî - Teknik Yaygın Eğitim Faaliyetlerinde işbirliğini sağlamak ve bu faaliyetlerine üretim sürecinin ihtiyaçlarına göre yön vermek.
- Pratik okullar ile iş öncesi ve hizmetiçi eğitim merkezleri faaliyetlerinin nitelik ve nicelik gelişmesine yön vermek.
- İş öncesi eğitim merkezleri ile meslekî eğitim merkezlerini yönetmek.
- Monitör ve Sanayide işbaşında eğitim merkezlerinde yürütülecek eğitim çalışmalarını düzenlemek.
- Okul - endüstri ilişkileri düzenlemek.
- İş standartları ve meslek analizlerini sağlamak.
- Program geliştirmek.
- Yetişmiş insangücünün işe yerleştirilmesi ve takibini yapmak.
- İşbaşında eğitim sistemini geliştirmek.

6. SANAYİDE EĞİTİM KONUSUNDA ETKİLİ BİR MODEL : İNGİLTERE

İngiltere'de 1964 tarihli Sanayi Eğitim Kanunu (Industrial Training Act) bu konudaki çalışmaları düzenler. Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir Merkezî Eğitim Konseyi (Central Training Council) bulunur. Bu konseye bağlı 7 ayrı Komite mevcuttur. Merkez Eğitim Konseyi, daha çok, Genel Politikalar, meslek tariflerinin standartlaştırılması, konu ile ilgili araştırmalar yapılması gibi hususlarda uygulama sorumluluğu olmaksızın Danışmanlık görevi yapar.

İŞÇİNİN EĞİTİMİ .

Çalışma Bakanlığı tarafından oluşturulan ve üyeleri yine bu bakanlıkça atanan «Sanayi Eğitim Kurulları», yukarıda sözü edilen Kanunun uygulanmasında çok önemli bir yer almaktadır. Çalışmaları, Çalışma Bakanlığı'nın denetim ve onayına bağlıdır. Sanayi Eğitim Kurullarına, Eğitimin uygulanmasında yüklendiği görevlerin ifasında Merkezî Eğitim Konseyi de yardım edebilir.

Eğitim Kurullarının Ana Görevleri

- Yönetimi eğitimin önemine inandırmak.
- Eğitim sorumlularının ve öğretmenlerinin sayısını arttırmak, öğretim standartını yükseltmek.
- İnsangücü ve eğitim ihtiyacı hakkında tahminler yapmak.
- «Eğitim fonu iştirak payı» ile «Eğitim primi» miktarlarını saptamak.
- Eğitim tekiif ve tavsiyelerini hazırlamak.
- Eğitim tekliflerinin uygulanmasını ve saptanan standartlara uygun sonuçlar alınmasını sağlamak.
- Meslekî Teknik örgün eğitimin, sanayide eğitim ile bir bütün teşkil etmesini sağlamak.

Bu kurullar, ayrıca, işverenlerin ödemek zorunda oldukları «Eğitim fonu iştirak payı» ile işverenlere yapılan eğitim ödemelerine esas teşkil eden ölçülemeleri de yaparlar.

Sanayide eğitim çalışmalarının finansmanı, işverenlerden alınan belirli bir iştirak payına dayanmaktadır. Toplanan bu fondan sanayi ihtiyacı olan eğitim için yapılan tüm faaliyetlerin finansmanı sağlanır. Bu pay sanayi kollarına göre değişiktir. Ücret bordrosunun toplamı üzerinde hesap edilen hallerde %0.25'den %2,5'a, işçi sayısı üzerinden hesap edilen hallerde, işçi başına yılda 3 £'den 18 £'e kadar değişebilmektedir. Buna mukabil istenen nicelik ve nitelikte eğitim yapan, saptanmış ve «eğitim sonucu değerlendirme standartlarına» ulaşmış bulunan işyerleri işverenlerine, bu eğitimi sağlamak için yaptıkları masrafları karşılamak üzere verilen primler de bu fondan ödenir (20).

İngiltere'de uygulanan ve ancak ana hatları itibariyle vermeye çalıştığımız bu sistem, uygulama alanında kuşkusuz diğer çeşitli ve önemli ayrıntılara sahiptir. Ancak, şurası kesindir ki, uygulamada başarıya ulaşmış bir sistemdir. Merkezî bir sistemle konuya hakim olunmuş, saptanmış bu-

(20) J. N. BARBER, «Industrial Training Handbook», 1968, Sahife 9-31.

lanan ana politika ve yöntemlerle uygulamanın azamî bağımsızlığı sağlanmıştır. Bu da eğitimin çabukluğuna, etkenliğine ve genişliğine olumlu etkiler yapmaktadır.

Eğitim masraflarının işverenler arasında eşit dağılımı en yüksek oranda sağlanmıştır. Ayrıca, işverenler uygun ve etkili bir eğitim yapmaya teşvik edilmektedir. Aynı şekilde, özel ve resmî kuruluşları ve bireysel teşebbüsleri sanayide eğitim konusunda olumlu çalışmalara yöneltecek biçimde teşvik etmektedir.

7. SONUÇ

Sanayide Eğitim'de Türkiye Modeli Ne Olmalıdır?

Bu konudaki görüşlerin mutlaka tartışmalara yol açacağı —açması gerektiği— kanısındayım ve değerli seminer mensuplarının bu önemli konuda geniş ölçüde katkıda bulunacağına inanıyorum. Bu suretle, hükümet tarafından ele alınması beklenen şu günlerde, konunun çözümünde, alternatifler getirileceği ve ilgililere ışık tutulmuş olacağı kuşkusuzdur.

Bu görüşlere olanak sağlaması ve başlangıç noktası olmak üzere, bu konudaki görüşlerimi şöylece özetliyorum :

7: 1. Temel İlkeler

«Türkiye'de Sanayide Eğitim Modeli Ne Olmalıdır?» sorusunun cevabını bazı temel ilkelere dayandırmak gerekir.

7. 1. 1. *Sanayide Eğitimde diğer eğitim dalları gibi devletin sorumluluğu çerçevesine girer. Ancak, Devlet bu sorumluluğunu işveren ve işçi kanatlarıyla işbirliği yaparak gerçekleştirir.*

Aksi takdirde, Sanayiin eğitim ihtiyacını nitelik ve nicelik bakımından karşılamaya olanak sağlanamaz. Ayrıca, anlaşılması ve benimsetilmesi —kısaca— yaygın hale getirilmesi olanaksızdır.

7. 1. 2. *İşyerleri, Eğitim Çalışmalarını, kendi ihtiyaçlarına uygun olarak kendileri düzenlemelidir. Kesin zorunluluklar getirilmemelidir.*

Serbest ekonomi düzeninde her işveren, esasen, işçisini eğitmek zorundadır. Bu, doğal bir ekonomik kuralıdır. Aksi takdirde, kâr amacını

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

gerçekleştiremez. Asıl önemli olan, yapılması gerekli eğitimin, program, metod, araç - gereç, öğretmen eğitmen sağlanması veya bunların yetiştirilmesi gibi konularda işverene yardım etmektir.

Eğitim yapması için işverenin zorlanması, kuruluşların ihtiyaç duymadıkları mesleklerde ve sayıda işçi yetiştirmesi sonucunu doğurabilir. Bu sonucun işçinin gördüğü eğitim ile ilişkili işlerde çalıştırılmadığı takdirde, Moral gücünü olumsuz yönden etkileyeceği kuşkusuzdur.

7. 1. 3. Sanayide Eğitim Çalışmaları ile Meslekî - Teknik Örgün Eğitim bir bütün teşkil etmelidir.

Meslekî - Teknik alanda, Örgün ve Yaygın Eğitimin amaç birliği sağlanmadığı takdirde, her ikisinden de istenen sonuç alınamaz. Eğitim programları her ikisinden de sanayiın istediği nicelik ve nitelikte eleman sağlayacak biçimde hazırlanmalıdır.

Bugün Örgün Meslekî Teknik Eğitim programları ve uygulamaları günün teknoloji ve metotlarına uygun olmaktan çok uzaktır. Çoğu kez, öğretilen teknoloji ve metotlar, uygulamadan kalkmış veya kalkmakta olanlardır. İstanbul Topkapı'da kurulmuş olan Tekstil Sanat Enstitüsü bu görüşün en belirgin örneğidir. 10-12 yıl önce, o günkü teknolojiye uygun olan ve büyük çoğunluğu armağan olarak gelen makine ve cihazdan henüz ambalajı açılmamış olanları vardır.

Eğiticilerin, öğretmenlerin eğitimleri sağlanmadığı için halâ 10-15 sene evvelki metod ve usullerle (örneğin : boya ve basma teknikleri) öğretilmektedir.

7. 1. 4. Gerekli örgütlenme uygun biçimde kurulmalıdır.

Sanayide Eğitim, politika program ve standartlarının saptandığı bir merkezî örgüte bağlı olmalı, bu politika, plan ve standartlara içinde, bağlılığı asgariye indirilmiş alt kuruluşlar, uygulamalardan sorumlu tutulmalıdır.

Bu alt kuruluşların sorumluluk sınırları, sanayiın o yerdeki yerleşmesine göre, il, bölge vb. ölçülerle saptanmalıdır.

7. 1. 5. Gerek Sektörlere özel gerek çeşitli sektörlerde geçerli mesleklerin «Standart meslek tanımlamaları» ve bunlara dayanarak uygun, «Standart Eğitim Programları» saptanmalıdır.

Uygun bir örgütlenme sağlandığında, yapılacak ilk çalışma meslek-

rin standart bir isim ve tanımlamaya kavuşmasını sağlamak olmalıdır. Esasen eğitim programlarının, eğitim ve eğitici ihtiyaçlarının nitelik ve nicelik açısından saptanması için yukarıdaki işlemin yapılması zorunludur. Bu şekilde eğitim olanaklarının optimal bir ölçüde kullanılması da sağlanmış olacaktır.

7. 1. 6. Eğitim Merkezleri Kurulmalıdır.

Sanayi yerleşme durumuna, o sahada yaygın sanayi dallarına göre merkezi örgüt alt kuruluşlarına bağlı eğitim merkezleri kurulmalıdır. İşverenler isteseler de yeterince kurs açmak, eğitim yapmak olaganına sahip değildirler. Kurulacak eğitim merkezlerinde sanayi ihtiyacına göre çeşitli mesleklere ait programlar uygulanabilir. Ancak, tek bir işyeri için o meslekte arzu edilen biçimde eğitim planı uygulanması ekonomik olmayabilir.

7. 1. 7. Sanayide Eğitim, Küçük Sanatlar, Ticaret ve Hizmet Sektörleri ile karıştırılmamalıdır.

Ortam ve koşulları ayrı olan değişik sektörlerin tümüne birden uygulanabilecek kurallar aranmasında zorlamaya gidilmemelidir. Aksi halde, ekonomimizin gelişmesi ile olan ilişkisi açısından önceliği ve özel önemi olan sanayi sektöründe uygulama olanağı olmayan sonuçlara varılabilir veya zaman kaybı olabilir. Bu güne kadar bu konunun düzenlenmesi için yapılan yasa çalışmaları ve öneriler bu karışıklığı belirten ve başarısızlığa mahkum eden belgeler olmuştur.

7. 1. 8. Eğitim masraflarına işverenlerin katkısı adil bir yol ile sağlanmalıdır.

Ekonomik ve sosyal yönden geri kalmış olan memleketimizde, sanayide eğitim giderlerinin tümünün devlet bütçesinden karşılanmasını beklemek gerçekçi bir düşünce tarzı olamaz.

Ancak, işverenlerin bu katkısı adil bir esasa dayanmalıdır. Bu adalet gerek eğitimin o sanayi dalındaki ağırlığı, gerek o sanayi dalında kurulu işyerleri arasında bölüşülmesi açısından olmalıdır. Bu konuda İngiltere modeli örnek alınabilir.

Bu model, daha önce de belirttiğimiz gibi işverenleri istenen nicelik ve nitelikte eğitim düzenlemeğe, olumlu yönden, teşvik etmektedir. Dolayısıyla,

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

eğitim sonuçlarının başarılı olmasını da sağlar. Böyle bir düzende, o iş kolunda yapılan eğitim masraflarının saptanması ve eğitim programlarının standartlaştırılması da gerçekleştirilebilir. (21)

7. 2. Temel ilkelerin Kalkınma Planı ile bağdaşması

Tebliğin (6) numaralı bölümünde sunduğum Kalkınma Planının, özellikle Meslekî - Teknik Yaygın Eğitim konusunda, öngördüğü tedbirler, kısacası, İngiltere modelinin ışığında yurdumuza özel bir sistem kurulmasına engel olabilecek nitelikte değildir. Temel ilkeler olarak özetlemeye çalıştığım hususların da Plan esaslarıyla bağdaşmadığı da söylenemez. Önemli olan, temel ilkeler olarak sunduğum hususlara uygulamada yer verilmesi; konuyu düzenleyici mevzuatın hazırlanmasında ve örgütlerin kuruluşunda ve çalışmalarında uzman kişilere görev ve yetki verilmesidir.

EK I

1971 Mevcuduna göre YETİŞKİN İŞÇİ AÇIKLARI (X)

(1972 - 1992)

(Bin kişi)

	1972	1977	1992
İzabeci - Haddecî	— 17.0	— 43.0	— 223.0
Makina ile ilg. Mesl.	—161.0	—333.0	—2.136.0
Elektrik ile ilg. Mesl.	— 82.0	— 82.0	— 823.0
İnşaat ile ilg. Mesl.	— 64.0	— 20.0	— 679.0
Diğer	—284.0	—448.0	—4.156.0
TOPLAM	—480.0	—999.0	—8.017.0

(X) 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Sahife 776

(21) Ferhat Şenatalar, «Eğitimin Kalkınmamızdaki Rolü ve Eğitim Kurumlarının yeniden Düzenlenmesi» isimli «TRT Eğitim Araştırması Başarı Ödülü» kazanan eseri 1970, Sahife 56-59

EK II

3457 SAYILI KANUNA GÖRE AÇILAN MESLEKİ KURSLARIN
SAYISI VE KURS SONUÇLARI (X)

YIL	Kurs Sayısı	Kayıt olan	Devam eden	Bitiren
1946 - 1947	22	1778	801	461
1947 - 1948	25	2854	1831	1678
1948 - 1949	36	362	162	152
1949 - 1950	36	1759	1491	1208
1950 - 1951	27	2253	1427	1133
1951 - 1952	49	1787	1185	930
1952 - 1953	90	5568	4479	1712
1953 - 1954	104	6220	3595	2126
1954 - 1955	124	4615	2205	1656
1955 - 1956	144	4346	2393	1638
1956 - 1957	164	4924	2754	2355
1957 - 1958	161	5045	1693	1194
1958 - 1959	173	6356	3265	2332
1959 - 1960	221	5832	3436	2332
1960 - 1961	176	5098	3359	2146
1961 - 1962	180	5151	3379	2288
1962 - 1963	204	5121	3367	2317
1963 - 1964	187	4866	3351	2289
1964 - 1965	179	4312	2870	2042
1965 - 1966	166	3966	2572	1985
TOPLAM	2468	82309	49615	34008

YAYGIN EĞİTİM KONUSUNDA SANAYİ, MİLLİ EĞİTİM VE
ÇALIŞMA BAKANLIKLARININ FAALİYETLERİ (1)

Tablo : 599 (Çalışma Bakanlığı'nun İşbaşında Eğitim Faaliyetleri)

Yıllar	Temas edilen işyeri sayısı (1)	Eğitim Sorumluları (2)	EĞİTİLEN SAYISI		
			Nezaretçi (3)	İşçi (4)	Çırak (5)
1968	92	140	2 079	2 999	58
1969	99	12	592	2 420	72
1970	70	44	498	2 274	—

(1) 3 üncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sahife 774, 775

İŞÇİNİN EĞİTİMİ

Tablo : 600 (Milli Eğitim ve Çalışma Bakanlıklarında birlikte yürütülen Faaliyetler)

Yıllar	Kurs Çeşidi (1)	AÇILAN KURSLAR		SONA EREN KURSLAR	
		Kurs Sayısı (2)	Kayıt Olan (3)	Kurs Sayısı (4)	Mezun Olan (5)
1968	Usta	25	488	25	534 (a)
	Kalfa	45	1 076	38	819
	Çırak	116	3 315	113	1 225
1969	Usta	14	279	16	206
	Kalfa	59	1 564	33	716
	Çırak	80	2 385	73	740
1970	Usta	41	1 739	35	973
	Kalfa	78	2 200	30	1 051
	Çırak	90	2 183	108	1 772

(a) Kurslar bazı durumlarda bir yılı aşmaktadır. Mezuniyetteki fazlalık bir önceki yıldan gelmektedir.

Tablo : 601 (Milli Eğitim Bakanlığı Monitör Eğitimi Çalışmaları Mesleki Eğitim)

Yıllar	MERKEZİNDE (1)	KURULUŞLARDA (2)	TOPLAM (3)
1968	1 258	240	1 498
1969	1 231	303	1 534
1970	817	228	1 045

Tablo : 602 (Sanayi Bakanlığı Çeşitli İş-Başı Eğitim Faaliyetleri)

Yıllar	EĞİTİM GÖRENLER
1967	31 360
1968	24 445
1969	35 691
1970	28 257

BİBLİYOGRAFYA

1. BARBER, J. W. «Industrial Training Handbook» London, 1968
2. GRIFFITHS, Howard «Personel Management Handbook» London, 1965
3. MEE, John F. «Personel Handbook» N. York, 1951
4. SCHEER, Wilbert E. «Personel Director's Handbook» Chicago, 1970
5. PLANTY, Earl G., MC CORD, W. S., EFFERSON, C. A. «İşletmelerde İşçi ve İdareci Eğitimi» ODABAŞ, Mehmet çevirisi Ankara, 1962
6. TANYELİ, Halit «Personel Eğitimi» Ankara, 1970
7. ŞENATALAR, Ferhat «Eğitimin Kalkınmamızdaki Rolü ve Eğitim Kurumlarımızın Yeniden Düzenlenmesi» TRT 1970 Eğitim Araştırması ödüllü. İstanbul, 1970
8. KIESLINGER, Adolf «Türkiyede Meslekî Eğitim» Ankara Sanayi Odası Yayınları No. 3 Ankara, 1969
9. İnsan Gücü ve Eğitim Dergisi Sayı 1-18
10. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT Ankara 1972
11. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973 Program DPT Ankara 1972
12. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973 icra Planı DPT Ankara 1972
13. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık Çalışmaları Hizmet İçi Eğitim Ön Raporu DPT. Sosyal Planlama Dairesi. Ankara, 1971
14. Türk İş 8. Genel Kurul Çalışma Raporu Erzurum, 11.5.1970
15. Sanayide Çıracılık ve Meslekî Eğitim Komisyonu Raporu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 28.6.1971

GENEL TARTIŞMA

Rıza ACAR — Her iki konuşmacıya da açık ve seçik tebliğleri için arzu şükran ederiz. Benim sorum şu : Bilindiği gibi ilerki senelerde de yabancı ülkelere bilhassa kalifiye işçilerin gitmesi öngörülmekte ve yabancı ülkeler de bunları istemektedirler. Bu itibarla acaba fazla eğitilen işçilerin oraya kaçması ihtimali ve bunların ne şekilde önlenebileceği? Benim sorum bu kadar.

Aydın AKBIYIK — Sayın iki konuşmacı arkadaşaya da teşekkürlerimizi bildirdikten sonra, sayın Cansever'den müsaadelerine sığınarak, kendilerinin baştan eğitim konusunu tahdit etmiş olmalarına rağmen, yine kendilerinin bu tahdide rağmen, işçi-işveren ilişkileri açısından eğitime aldım demelerinden istifade ederek, bir soru sormak istiyorum. Sorum şu : Efendim Toplu İş Sözleşmeleri müzakerelerinde, biz devamlı olarak bir sıkıntı ile karşılaşırız. Bu da çok iyiniyetle yapılmış olan bir Toplu İş Sözleşmesindeki bazı hükümlerin, özellikle orta veya alt kademe sevki idarecilerine iyi anlatılması. Veya onların yanlış uygulamaları sebebiyle, gelecek dönem sözleşmelerin büyük ölçüde çıkmaza girdiğini görmekteyiz. Bunlar, tabii ücret zammı falan gibi olmayan, çok daha önemsiz görünen, fakat müzakereleri

TARTIŞMA

bir çok kerrelerde çıkmaza sokan konulardır. Şimdi bu hususta, kendileri de büyük bir işletmede bulunmaları hasebiyle ve diğer Türkiye'deki müesseseleride bildiklerine göre, tavsiyeleri, önerileri ve kendi uygulamaları acaba nedir? Bunu öğrenmek istemiştim. Teşekkür ederim.

ZİYA HEPBİR — Efendim, evvelâ sayın konuşmacılara çok çok teşekkür ederiz. Hakikaten her iki arkadaşımız da bilhassa bizim anlayacağımız lisanla bize hitap ettiler. Mevzuları daha iyi kavramak imkânını bulabildik. Bir sendikacı olarak bizi bilhassa üzerinde durmaya ve memnuniyetle dinlemeye sevkeden de işveren temsilcisi olan sayın Cansever arkadaşımızın hakikaten bizim meselelerimize gereği şekilde parmak basmış olması: Böyle bir seminerde, İşveren temsilcisinin, İşçinin eğitimi hususunda ısrarla durmuş olması, gelecek için bize çok ümit vâdediyor.

İşçi eğitimi, işveren temsilcimizin sayın konuşmacının izahından da anladığımıza göre, istihsal faktöründe emek, öyle zannediyorum ki hemen hemen o müessesenin % 50-60'ını teşkil ediyor. Yani, emek, bilinçli bir emek, müessese için hayati önemi haiz bir varlık. Siz dünyanın teknolojisi inkişaf etmiş bir memleketinden büyük masraflara girmek suretiyle en güzel bir makinayı getirip istihsalın artması hususunda fabrikaya koyun. Fakat, o makinanın yeteri kadar eğitim görmemiş bir işçiye teslim edilmesi karşısında, müessesenin uğrayacağı zararlar, kendiliğinden ortaya çıkıyor. Demek oluyor ki, işçinin eğitilmesi, bilinçlenmesi, yalnız fabrikanın istihsalıyla değil, bir çok konu, sosyal hayatımızın her bölümünde bilinçlenmesi, hem memleketimiz için, hem müesseselerimiz için, Sendikalar için, aile reisi olmaları dolayısıyla kendi hayatları için çok önemli. Şimdi hatırlıyoruz biz. Grev mevzuu Türkiye'de çıktığı vakit, bunu iyi karşılayan dostlar haricinde bulunanlar, bizi affetsinler, umacıdan korkar gibi korkmuşlardı. Grev, hiç bir zaman Türk sanayiinin inkişafına mâni olmayacak. Hemen hemen 10 senelik tatbikat da onu göstermiştir ki, verimin düşmesi yerine, daha da artması mümkün olabilmıştır. Çünkü, artık işçi muayyen kişi tarafından, muayyen kişiler tarafından mukadderatının tayini değil, kendi mukadderatını bir masa etrafında çalışanlarla karşı karşıya pazarlık etmek suretiyle temininin mümkün olabileceğine karar vermiştir. Bunun tatbikatını görmüştür ve işyerinde de huzur ile çalışmaya başlamıştır. Bu çalışmanın neticesi olarak da istihsalın de artması mümkün olabilmıştır.

Efendim, malûm bu otomasyon, değişen teknolojide otomasyon her işverenin müessesesine getirmesi kadar tabii birşey olamaz. Ancak, işverenin produktivitenin artması hususunu tetkik ederken, bir taraftan da işçilerin, çalışan insanların eğitimine de yardımcı olması ve dikkat etmesi en tabii birşeydir. Hatırladığıma göre, biz sendikalı olarak 1963 senesinden sonra Toplu Sözleşme yapmak yeteneğine kavuştuktan sonra, arkadaşımız Tayşi'nin de belirttiği gibi, meseleye evvelâ işçinin eğitilmesiyle ilgili olarak başlamamızın gerektiği kanaatine vardık ve bunun için bütçelerimizin bir çok kısmını bu işe tahsis ettik. Bilmiyorum, biz bir Beynelmille Federasyonun seminerini yapmıştık ve bilhassa Petrol Şirketlerinden bazı personel Müdürlerinin de bu seminere iştirakini rica etmiştim. Kabul ettiler, semi-

ner sonunda da semineri bitirmiştir diye bunlara birer diploma da verdik. Ve işveren temsilcilerini o seminere çağırılmaktaki gayemiz, işverenler nasıl müşkül duruma sokulabilir. İşverenlerin gırtlığına basılmak suretiyle son nefesine kadar elinde, avucunda ne varsa, nasıl alınır, müesseseyi sabote etmek için, onun lüzumsuz, fahiş harcamalarını kendisine değil de, işçiye intikal ettirmek için ne gibi oyunların görülmesi lâzım geldiği hususunun orda anlatılmadığını, yalnız işçinin değil, yalnız biz kendimizden değil, aynı zamanda müesseseden ve müessesenin fabrikasından, makinasından, müessesenin sermayesinden de sorumlu olduğumuzu işçilere anlatmakta olduğumuzu işveren temsilcilerine gösterebilmek gayesiyle işveren temsilcisi dostlarımızı bu seminere davet ettik ve hakikaten hepsi memnun oldular ve ilerki görüşmelerimizde bize Toplu Sözleşme müzakerelerinde çok çok faydalı oldu. Şimdi Toplu Sözleşme müzakerelerinde tekliflerimizi takdim ettiğimiz zaman işverenlere diyoruz ki, herşeyden evvel siz, işyerinde bilinçli işçiye muhatap olmak istersiniz. Binaenaleyh, biz hocalarını vesairesini tuttuk, siz lütfen bize bir yer verin. Sabahtan akşama kadar istenilen verimi verebilmesi için işçi çalışacak saat 5 e 6 ya kadar. Ondan sonra da tâbiri caizse hoşaf gibi vatandaşları alıp da eğitime götürüp, ondan bir fayda ummak mümkün değildir. İnsan olarak bunu düşünmek lâzım. Binaenaleyh, hiç olmazsa siz de çalıştırdığınız işçinin yüzde nisbetinde bir kısmını verin, yavaş yavaş işçi ne demektir, işveren ne demektir, Toplu Sözleşme ne demektir, Sosyal adalet ne demektir, şu ne demektir. Bunları öğretelim. Ve dolayısıyla size bu şekilde yetişmiş, işverene muhatap olduğu vakit, bir amirine muhatap olduğu vakit konuşma adabını bilen, mes'uliyetini bilen, bu şekilde arkadaşlarımızı yetiştirelim, gönderelim dediğimiz zaman, sayın Üzümçü'nün feryat ettiği gibi, yalnız işçiler arasında birbirine değil, İşverenler tarafından feryad başladı. Hayrola dedi, siz dedi ne demek işçi. Ben işçimin mevcut bilgisinden, gerek sosyal bilgisinden ve gerekse işyerindeki bilgisinden gayet memnunum. Fazla akıllı insan bana yaramaz dedi. Ve umumiyetle bu konudaki anlaşmazlıklar Uzlaşma Kurullarına gitmiştir. Ve Uzlaştırma Kurulları da malûm, Umumiyetle başta bulunanlar kuvvetli tarafa eğilirler, bu Türkiye'nin kara bir tecellisidir. Netice itibariyle bunu tatbik ettirmek mümkün olmamıştır.

Şimdi, siz büyük bir müessese olarak, gayet iyi bilirim Santral Mensucat Fabrikasını, Santral Mensucat Fabrikasında geçen hâdiseleri de yakinen takip etmiş ve onların bizzat içinde bulunmuş bir insanım. Tekstil Sendikası, Teksif bizim gayet iyi münasebetlerimiz olan bir sendika. Acaba işçi sendikasının bu nev'i taleplerine karşı her hangi bir katkıda bulunmuş mudur sizin müessese? Eğer yukarda bulunanlar, yani tavanda bulunanlar buna hayır demişse, sizin şahsen bir teşvikiniz olmuş mudur? Çünkü, siz bu işleri gayet iyi bilen bir insansınız. İşçiye cezanın verilmesinin gerekleri nasıl takdiri birinci derecede ustalarından, ondan sonra en sonunda size geliyorsa, işçinin eğitilmesi hususunda da en büyük öneride bulunacak ve telkinatta bulunacak kişi sizsiniz. Acaba böyle birşey olmuş mudur?

Arkadaşlar, herşeyi devletten beklemek mümkün değildir. Türkiye'nin iktisadî durumunu, mevcut durumunu dikkate almak suretiyle devlet hangi bir tarafa yetişecektir? İşverenler kendi aralarında acaba bugüne kadar me-

selâ bir Sanat Entitüsü gibi, fonlarını birleştirmek suretiyle, böyle bir müessesenin açılmasına yardımcı olmuşlar mıdır? Olmamışlardır. Bugüne kadar böyle birşeye hiç tesadüf etmedik. Binaenaleyh, bilgili işçinin yönetime iştiraki ve dolayısıyla mes'uliyete iştiraki kadar gayet tabii birşey olamaz. Çünkü sizin sızlanmış olduğunuz husus, bir gün ve en yakın zamanda işçinin yönetime iştirakini bızatîhi zorlamaktadır. Ve bunun böyle olması lazımdır. Diğer taraftan, işyerlerindeki işletme kurulları, işçilerin işletme kurullarında vazife alması kadar tabii birşey olamaz. Çünkü müessesenin, bilhassa istihsalın artmasıyla ilgili hususlarda en çok fikri olan ve orda halen işinde çalışan arkadaşların fikriyatından istifade etmek kadar tabii birşey olamaz. Fakat işletme kurulları dediğimiz zaman işverenler buna yanaşmamakta ve dolayısıyla işçinin yönetime iştiraki dediğimiz zaman, buna da yanaşmamaktadır. Fakat bir taraftan da işverenlerimiz bilgili, yetişmiş işçi istemektedirler. Ben hatırlamıyorum belki içinizde vardır ama, bildiğim kadariyle Fuat Köprülü yalnız Üniversiteye gitmeden Profesör olmuştur. Bende öyle zannediyorum ki, içimizde hiç bir zaman, yani Üniversiteye hiç gitmeden, bitirip de diploma alan kimse olmasa gerek. Sayın Üzüncü ve dolayısıyla onun gibi düşününler, yani biz okumadan tedrisattan geçmeden, bunu öğrenmeden aramızda gayet tabii çekişmeler, şunlar bunlar olacaktır, kınamalar olacaktır ama, elbet bir gün bizde yetişeceğiz. Bu imkânlar verilmeden eğitilmiş işçiyi, siz en ufak bir katkıda bulunmadan, nerden bulmamız mümkün olabilecektir? Binaenaleyh, bilhassa sizin müessesenize ben hem katkıda buldum, hem sual tevcih ettim size. Acaba siz Sendika ile ve işyerinizde, işçinin eğitimiyle ilgili hususlarda neler yaptınız? Bunun faydasını mı gördünüz, zararını mı gördünüz? Bunu sizden dinlemek bizim için çok büyük bir mutluluk. Teşekkür.

Mustafa ŞAHİN — Efendim, sayın Tayşi ve sayın Cansever konuşmacı arkadaşlarımızın bugünkü Türkiye'nin en büyük sıkıntısı olan, hatta tüm Türk milletinin sıkıntısı olan eğitim konusundaki konuşmacıları cidden ilgi çekicidir. Hele hele kendisini çok yakinen tanıdığım ve güzel bir müessesede sosyal esprisiyle görev alan işveren kanadından konuşan Cansever'in konulara açıklıkla değinmesine teşekkür ederim. Şimdi, eğitim konusu Türkiye'nin başlıca sorunlarından birisi. Bugün halâ memleketimizde Planlamanın öngördüğüne göre % 40 okuyup yazma bilmiyen vatandaşımız mevcut. Bunun yanında bugünkü modern Türkiye'de, sanayileşmede en başlıca unsur da eğitimidir. Bu bir vakiyadır. Bugün Batı'daki sanayileşmenin inkişafında, verimin artışında başta eğitim gelmektedir. Bunu İşçi Sendikaları ve İşveren Sendikaları da yakinen bilmektedir. Ancak sayın Cansever konuşmasının bir bölümünde, Sendikaların eğitimle ilgili - ya ben yanlış anladım ilgili konularda - yalnız sendikacılık konusunda eğitim yapılıyor gibi geldi bana. Yalnız şunu hemen ifade edeyim ki, Türk - İş olarak bütün prensibimiz ve hatta programımızda Sendikacılığın belki ilk anlarda Sendikaların kuruluşu ve Toplu Sözleşmeciliğin başlaması dolayısıyla, üyelerimize sendikacılık konusunda eğitim yapılmıştır. Ama, son zamanlarda bilâkis işçi sendikaları Türk - İş programı altında başlıca Toplu Sözleşme düzeninde çalışma barışının sağlanması konusu, ve işyerindeki verimin nasıl arttırılacağı konusu da prog-

ramlarımızda mevcuttur. Ancak bunu söylerken şunu da ilâve etmek istiyorum: Bu seminer eğitimlerinde karşılıklı anlayış içerisinde olması lâzım ve ben rica etsem İşveren Konfederasyonuna bilâkis kınamasınlar, bugün özel kesimde ve sayın Cansever ne demek istediğimi gayet iyi bilir, kendisi aynı muhitte. Bugün işveren, eğitimin ne olduğunu bilmiyor. Bazı işverenlerimiz var, eğitim nedir, diyor. Eğitimin benim fabrikamda ne lüzumu var diyor. Ama bilmiyor ki, eğitimle verim artışı, hele hele mesleki eğitimlerde, o makinanın iyi kullanılmasının, büyük bir unsuru olduğunu bilmeyen işverenlerimiz mevcuttur. Bunu sayın Güneş bey çok yakinen bu bölgede bilir ve yaşar. O bakımdan İşveren Konfederasyonuna da bu konuda büyük görevler düşmektedir. İşçilerini eğitimlerinde fayda vardır.

Sayın Güneş bey yine Milli Eğitim Bakanlığının, Devlet Planlama ile mesleki eğitim konusundaki hazırlıklarından bahsederek, en son konuşmasında da bunun uygulamasında Milli Eğitim mi, Çalışma Bakanlığı mı buyurdular ve buna da İngiltere'den misal verdiler. Doğrudur. Çalışma Bakanlığı ile uygulanması ve işçi-ışveren konfederasyonlarının programlarıyla uygulanmasında büyük faydalar vardır. Burada işverenlerin de muhakkak bir katkıda bulunmak suretiyle, mesleki eğitimlerde kalifiye elemanın yetiştirilmesinde memleket sanayisine büyük faydalar olabilir.

Sayın Güneş beyden bir konuda sorum olacak. Tekstil Entitüsü mesleki okulu kuruluşu İzmir'de başladı. Sonra İstanbul'da devam ediyor. Bir de Deri Endüstrisi kuruldu Tuzla'da. Bu Deri Meslek Okulu işçi çocuklarının okutulması için. Fakat bilmiyorum, Teksif'in okulundaki çalışma düzenini. Kimler tarafından idare ediliyor? Fakat bizim okul aşağı yukarı 47 milyon veya 50 milyon lira ile kurulan bu güzel okul, kurulduğu günden bugüne kadar tek bir anlam içinde Tarım Bakanlığına bağlandı. Tarım Bakanlığı sözde hayvancılıkla ilgili bilgi ilâve edecek de biz burda mesleki sanat okullarına kalifiye eleman yetiştireceğiz. Bunun için de Tarım Bakanlığına müracaat ettik, cevap da vermediler. Okulların işlemesi de ters. Halbuki burada işçi-ışverenin müştereken bu okulların yönetimine katılmasında fayda vardır. Acaba kendilerinin okullarının yönetimi nasıldır? O bakımdan sayın Güneş beyden bunu istirham etmiştim.

Artık, Türkiye'de eğer kalkınmayı ön planda güdüyorsak, işçi-ışverenin birbirinden ayrılmaz bir unsur olduğuna inanıyorsak, ki inanıyoruz eğitime önem vermeliyiz. Ve bunu anlayan işverenlerimiz de mevcuttur. Taraflar eğitilmek suretiyle, taraflar mesleki işçi kalifiye elemanlar yetiştirmek suretiyle verim artışı sağlanabilir. Tüketici ile üretici arasında, meselâ bir imalat sanayininin imalatında alış kabiliyetleri düşer, vatandaş gerçek yönüyle bir alış kabiliyetinde giyimini sağlayamazsa, o imal edilmiş neye yarar? O bakımdan demek oluyor ki alış kabiliyetleri de yükselecek ki tüketici ile üretici arasında daima bir denge unsuru olacak. Şu bakımdan; bunun tatbikatları var. Yönetime iştirak. Efendim neymiş yönetime iştirak, demek işverinde gelecek işçi, bizimle beraber karar mı alacak? Sayın işverenlerimiz, bunu yanlış anlamasınlar. Bugün Almanya'da eğer sık sık grevlere rastlanmıyorsa, bugün Almanya'da işçi-ışveren elele vermişse, Almanya'yı gıpta ediyoruz

TARTIŞMA

bugün görüyoruz. Amerikan dolarını da aşağıya düşürmek için Harpten çıkan bir Almanya'da işçilerin yönetime iştirak etmesiyle, hem işyerlerindeki verim artışı, hem de işçi-işverenin Toplu Sözleşme düzeninde elele çalışıp başarı sağlandığı bir örnektir. Her iki konuşmacıya da teşekkürlerimi arz ederim.

Cumali YILMAZ — Sayın Başkan, çok değerli konuşmacılar, benim sorularım genellikle Türk-İş konuşmacısına olacaktır. Eğitimin çok önemli olduğunu çünkü konuşmamızda da belirlemiştik. Türkiye'nin çok ileri bir düzeye gitmesinin tek koşulunun eğitim olduğu görüşünde hep beraberce birleşiyoruz. Fakat Türkiye'de işçinin en büyük örgütü olan Türk-İş, tebliğlerinde de bilmiyorum işçiyi bünyelerinde topladıklarından söz ediyorlar. Kanımızca bu pek doğru değil. Çünkü, doğru olmadığını şuradan söylemek benim için yeterli. Sayın Türk-İş Genel Başkanı da kongrelerinde, kendilerine bağlı olan teşkilâtların aidat ödeme durumuna geldiğinde, yarım milyon veya onun üstünde oluşunu söylemişti. Yanlış hatırlamıyor isem. Şimdi Türkiye'de en büyük işçi örgütü olan Türk-İş, gerektiği kadar tabana inmek suretiyle bir eğitim olanağını bulmuş mudur? 1965 den 1970 yılına kadar Petrol-İş sendikasında çalışmakta idim. O dalda Türk-İş tarafında bir eğitim yapıldığını görmedim. Tabana inmek suretiyle bir eğitim yapıldığını görmedim. Fakat Sendika, kendi olanakları ölçüsünde üst kademedeki temsilcileri toplamak suretiyle zaman zaman eğitimmiştir. Fakat Türk-İş, dolayısıyla Sendikalar, tabana inmek suretiyle bir eğitim olanağını tabana indirmiş değildir.

İkincisi, Türk-İş'in eğitim fonu olarak % 40 civarında bir eğitim harcaması yapıldığını söylediler. Benim bu % 40 eğitim fonu olarak Türk-İş'in dış ülkelere göndermiş olduğu Sendika liderlerine vermiş olduğu fonla, tabana ayırmış olduğu fon arasında bir fark var mıdır? Bunu kendilerinden öğrenmek istiyorum.

Sayın Güneş Cansever de konuşmalarında büro personeli ve nezaretçi ustabaşlarının değil, sadece tabana inmesini belirlediler. Beni affetsinler, belki yanlış anlamış olabilirim. Bnim sorularım bu kadar teşekkür ederim.

İbrahim ÜZÜMCÜ — Teşekkür ederim. Bu teşekkür toptan. Gerek konuşanlara, gerek dinleyenlere. Evvel emirde sizin de öncelik verdiğiniz göre, araya karışmasın diye sualleri sormak istiyorum. Sayın Tayşi arkadaşşıma yönelteceğim sualler şunlar olacak :

Tebliğlerinde, işçi hareketi başladıktan sonra, 1960 dan sonra işçi eğitiminin, işçi hareketi tarafından yürütüldüğünü ileri sürmektedirler. Bu eğitim acaba sadece işçi hakları ve Sendikal faaliyetleri mi öngörmüş ve yoğunluk ona verilmiş? Yoksa çok cepheli bir eğitim düzeyinde mi olmuştur? Eğer çok cepheli bir eğitim düzeni öngörülmüş ise, bunlar hangi alanlara teksif edilmiştir ve bunların aralarındaki ağırlık yönünden bağlantıları nedir, ve bu bağlantının kriterleri ne olmuştur?

İkinci olarak, aynı arkadaşım Türk-İş'in belirli yıllarda % 35-40 ola-

rak gelirlerinin eğitim faaliyetlerine harcandığını ifade buyurmuşlardır. Acaba bunun miktar olarak portesi nedir? Ve buna neler dahildir? Bu hususta aydınlatırlarsa yararlanacağız.

Üçüncü olarak, iş piyasasında her hangi bir işe atılacak işçi ve belirli bazı nitelikler aranmakta ve fakat bunun gereği eğitimin verilmediği ifade edilmiş bulunmaktadır tebliğlerinde. Acaba sadece istihdam edileceği hizmet için dahi belirli ve yeterli nitelikleri haiz olmadıkları -eğitim noksanlığı dolayısıyla- sayın tebliğ sahibi tarafından ifade edilen bu işçilerimizin yönetime katılabileceği ve hangi seviyede yönetime katılmayı öngördükleri hususunda ayrıntılı bilgi verilerse memnun oluruz.

Sayın Cansever'e soracağım sual ise; ifade buyurduklarına göre eğitimin sadece sanayiye öncelik ve yoğunluk verilme suretiyle ele alınmasını önermektedirler. Hiç değilse diğer kollardan ayrılmalıdır, demiş bulunmaktadırlar. Ben bunu bir takım oyununa benzetmek istiyorum, müsaadenizle. Sanayii de forvet olarak kabul edersek, forvetin iyi yetiştiği bir takımında, geri dörtlü veya kaleci iyi yetiştirilmemiş ve ona ayak uydurabilecek bir seviyede bulunmuyor ise o takım yatar. Binaenaleyh, sanayicinin sadece eğitilmesi ne sanayiın kalkınmasını ne de memleketin kalkınmasını intaç edebilir. O halde ekonomik ve sosyal alanda ve tüm genel alanda eğitime ihtiyaç olduğu izahıtan uzaktır. Takımın başarısı, takım teşkil edenlerin hep birlikte yetiştirilmiş olmasına ve bunların ahenkli, sevgi ve saygı çerçevesinde kendi sorumluluklarını, bilgi hudutlarını ve yeteneklerini bilmeleri şeklinde mümkün olabilecektir, kanaatindeyim. Şimdi konu ile ilgili olmak ve bana sataşmış bulunmak dolayısıyla çok sevdiğim ve aynı zamanda tabağın sevdiği deriyi yerden yere çaldığı gibi, onun beni çaldığı ve benim de onu çaldığım Ziya Hepbir'in sataşmasına cevap vereyim. Kendisi gayet iyi bilir ve beni tanıyanlar da öyle bilirler. Ben eğitime ön veren arkadaşlarınızdan biriyim ve çalışmakta olduğum işyerinde de, işe girdiğim zaman 200 işçi mevcut iken bunlardan — yine aramızda şahit olanlar da vardır — 190 tanesi ilkokul öğrenimi görmemiş idiler. Ben burada, bu müessesede, okul açtım, bu ilkokul öğrenimini görmemiş arkadaşlara evvelâ ilkokul diplomaları aldırtdım. Arkasından mesleki eğitime geçirdim ve bir çoğunu kendi alanlarında mesleki faaliyet alanlarından daha üst seviyeye yetiştirdim, nezaretçi olarak yetiştirdim. Binaenaleyh, ikinci etab orta öğrenim seviyesinde iken, o kuruluştan ayrıldım. Bu bakımdan işverenlerin eğitime yeteri kadar önem vermediğini genelleştirmek mümkün değildir. Buna önem veren işverenlerimiz vardır. Ama öbür taraftan Cansever arkadaşına da katılıyorum. İşverenlerin de yetiştirilmesi, eğitilmesi şarttır. Bugün için babadan oğula intikal eden sınaî, ticari faaliyetlerin devamı, artık tarihe karışmıştır. Bu gibi kuruluşların buna müdürlük olduklarını ve kendilerini ona göre teçhiz ettiklerini de görmek bize sevinç vermektedir. Bu itibarla, gerek işveren olarak, gerek işçi olarak her iki kanadın da tüm olarak Türk milletinin bu anlayış içerisinde hareket etmesi, geleceğin Türkiyesinin sanayileşmiş, yükselmiş bir Türkiye olarak doğmasını intaç edecektir. Teşekkür ederim.

Özer ERTUNA — Ben görüşlerimi üç noktada toplamak istiyorum. Eğitim genellikle burada anlayabildiğim kadar, sendikal bir eğitim veyahut da

TARTIŞMA

Toplu Sözleşme nizamının gerektirdiği eğitim olarak anlaşılıyor genellikle. Tabii diğer cepheleri de ortaya sürüldü. Benim ileri sürmek istediğim bazı cepheleri daha var. Türkiye'de sanayileşme sonucu işçi havuzuna akan gurup genellikle tarım sektöründen kopup sanayi merkezlerine gelen insanlar ve bunlar tabii geldikleri anda sendika üyesi değil. Bu şahısların sanayi çevresine alıştırmaları, sanayide iş bulabilecek bir vaziyete getirilmeleri acaba kimin sorumluluğudur? Acaba burada sendikacılara bir sorumluk düşer mi? Bu çok önemli bir sorun Türkiye için. Buraya el atan bir merci yok şu anda. Bence sendikalar, yalnızca kendi üyelerini düşünmeyip, müstakbel üyelerini de düşünerek, şehirleşme veyahut da köyden, tarım sektöründen sanayie akan yeni işgücününün de eğitimini üzerine almalı. Acaba bu görüşüm yerinde mi?

İkinci nokta şu : sayın Tayşi bey bir kaç kerre temel eğitim konusunda devlete iş düştüğünü ve temel eğitimin de okuma-yazma olarak ortaya çıktığını belirtti. Okuma-yazma bir eğitim değildir. Okuma-yazma bir eğitim vasıtasıdır. Okuma-yazma, araçlardan bir tanesidir. Başka araçlar yok mu? Var. Benim bunu söylememdeki sebep şu; okuma-yazma bilmiyor ise işçimizin bir kısmı, bu bizim onları eğitmemize mâni olmamalı. Eğitimin başka araçları da var. Göze, kulağa, başka şekilde hitap eden araçlar. Film, Televizyon, doğrudan kulağa hitap eden araçlar ve bilhassa işçi konusunda işi yaparak öğrenme. Okuma-yazmayı icap ettiren birşey değil. Benim bu noktayı ortaya sürmem, okuma-yazma bilmiyor diye bir ümitsizliğe kapılmıyalım diyedir. Bilmesede dahi eğitim imkânları çok geniş. Bugün eğitim teknolojisinde okuma-yazma-nın önemi çok düştü. Diğer metodlar çok daha tesirli bir çok alanda.

Üçüncü noktam şu; seminerin başından beri, beni biraz huzursuz eden bir nokta bu. Belki öğleden sonraya saklamak daha faydalı idi ama, bugünkü tartışmalarla da ilgili. Devamlı olarak işveren-işçi ilişkilerinden bahsediliyor iki partiden bahsediliyor. İşveren ve İşçi. Bunlar eskiden iyi bir sınıflandırmaydı, ikili sınıflandırma. Çünkü hissedar aynı zamanda yönetici, aynı zamanda patrondu. Ve işçi diye istihdam ettiği bir gurup vardı. Ama bugün için bu geçerli tasnif değil artık. Ve bu devamlı olarak bizi yanlış yollara itiyor burada. Sorumlulukların tesbitinde. Bizim konumuzla ilgili üçlü gurup var. İşletme var, hissedarlar var, işçi var. Bizim konumuzla ilgili. Genel alırsak daha da geniş guruplanma. İşletme var, işletmenin çevresi var. Bu çevrede hissedar var, tüketici var, cemiyet var, işçi var. Daha geniş bir çevre. Hiç değilse bu konu ile ilgili olarak üçlü ayırımı geçmek lâzım. Hissedar, işletme ve işçi. Hissedar ve işletme ilişkileri vardır. Ve İşletme-işçi ilişkileri vardır. Ve bu ilişkiler bizim devamlı kullandığımız tanımlamaya uymuyor. İşçi deyince neyi kastediyoruz? Bence bir Müdür de işçidir. Fikir işçisidir. Hissedar her zaman yönetici değildir. İşçinin yönetiminden söz ediyoruz artık. Devletin de yönetime iştiraki var. Yönetici de değil. Şimdi bunu Cansever arkadaşım iyicene bu noktayı ortaya sürmemi zorladı. Kendisi bir söz etti. Tabii ki dedi, işverenin amacı, kârını çıkarmaktadır. Benim kurduğum üçlü sistem açısı içinde bunu söyleyemiyoruz. İşletme sorumluluğundan bahsetmemiz lâzım. İşletmenin hissedarlara karşı olan sorumluluğu var, bu kârı arttırmaktır. Ama işletmenin hissedarlara karşı

olan sorumluluğu bu. İşletmenin diğer partilere karşı sorumlulukları var. İşletmenin işçisine karşı sorumluluğu var. İşletmenin tüketicisine karşı sorumluluğu var. İşletmenin cemiyete karşı sorumluluğu var. İşletmenin amacı kâr amacı diyemeyiz. İşletmenin hissedarlara karşı sorumluluğu kâr etmek dir deriz. Ama işletmenin amacı kâr amacı diyemeyiz. Çünkü cemiyetin havasının kirlenmesi pahasına işletme kâr görüyorsa, bu işletme, işletme değildir. İşçisini öldürücü vaziyette çalışma şartları yaratarak kâr amacına gidiyorsa bu işletme, işletme değildir. Tüketicisini aldatarak kâr edecekse, bu işletme iyi işletme değildir. Yani, sorumluluklardan bahsederken ayıralım. İşletme sorumluluğu ayrıdır. Ve işletmenin işçisine karşı sorumluluğu ayrıdır. İşletmenin işçisine karşı olan sorumluluklardan en büyüğü, işçisine iyi çalışma şartları tanıdığı gibi, işçisini iyi bir şekilde eğitmek. Neye karşı eğitmek? Diğer sorumlulukları gözönünde tutularak cemiyete karşı eğitmek. Cemiyete iyi bir fonksiyon gösterebilecek şekilde eğitmek. İşçisini, produktivitesini arttırıcı şekilde eğitmek. Yani, sorumluluklar bu defa daha anlam kazanıyor. Ama bu üçlü ayırma girdikten sonra. Acaba yanılıyor muyum? Bu konuda da beni konuşmacılar aydınlatırsa çok memnun olacağım. Teşekkürler.

Vahdet AŞAR — Sayın Başkan, siz ve konuşmacılara, sizden evvelkilere, hepimize saygı duyarım. Eğitimci olarak çok şeyler öğrendik. Teşekkür etmeden geçemeyeceğim. Salondakilerin, dostlarımızın hepsi teşekkür ettiği yerde ben bunun tersini söyleyemeyeceğim. Konuşanla da beraber olamayacağımı peşinen bildiririm.

Bir sual sayın Cansever dostuma. Güzel konuşmasının içinde bir model lâfı geçtiği için, bir model soracağım. Bir de bendeniz yapılan seminerlerle ilgili bir meseleyi ortaya koyacağım.

1963 senesinde hep beraber işveren kesiminde, ve işçi kesiminde bizler de dahil, Çalışma Enstitüsü olsun, Garp olsun, Amerikası olsun, gittik ufak tefek seminerler hakkında biraz az okumuş olarak biz, çok okumuş olarak işverenlerimiz birşeyler öğrendik. Nihayet Allaha şükür bu üç gün evvelinden şu ana kadar işverenlerle, temsilcileriyle güzel olumlu bir tartışmayı yapıyoruz. Peşinen çok güzel birşey. Çalışan ve çalıştıranlar için. Biz 1963 de işçinin % 5 aidatından aldığımız bu paralarla yaptığımız seminerlerle, çok güçlüklerle karşılaştık. Gittiğimiz, randevu aldığımız, seminer yapacağımız isyerinde izin verilmedi. İlerde türlü şeylerle karşılaşırız diye. Biz buna çare bulduk. Bir film makinasından evvelâ işçilere sendikal film göstereceğiz, yemek paydosunda diye bir saatin 15 dakikasından girdik. Kurnazlığımızdan, yine biz birşeyler söyledik. Bir hafta on gün sonra gelip tekrar seminer yapacağız diye. İşverenler daha çok endişelendiler. Sonra izin alma yoluna gittik, izinler verildi. Ve bizim ricamız şu oldu : Meselâ Cam - İş kolunda, Çimento fabrikaları iş kolunda, bilhassa Seka kâğıt fabrikasında ve en enteresanı da Harp - İş kolunda Gölcük'te. Demiryolu Sakarya Ziraf Donatım gibi... Buralardaki seminerleri evvelâ işveren personel müdürlerini ve dolayısıyla 35 - 40 kişilik işçi eğitimine 20 kişinin geldiğini gördük. Sayın Tuzla-lı burda olsa, kendileri çok iyi bilirler Cam - İş kolunda. Olumlu geçti. Tar-

TARTIŞMA

tışmalar iyi geçti. Bu bir iki sene devam ettikten sonra, tabii ki okumuş olan işverenler çok çok daha ileri gitme fırsatlarını buldular ve bizim devam ettiğimiz bu seminerlere günden güne işverenin baskısıyla işverenin yakınları gelemediler, gelmediler, gönderilmediler. Biz devam ettik. Şanar Tayşi dostum rakamlar vererek söyledi. Şimdi biz bu yolları açtık. Buralara kadar geldik. Şimdi model arıyoruz. Sayın Cansever'in tebliğinde okuduk. İşçi eğitimini kendisi yapsın şeklinde anladım yanlışlıyorsam, o mâna da yazılıyor. Gayet tabii doğrudur. İşveren zaten sonra katkıya katılır ki, bu dün de bir ilim adamının söylediği gibi. Model ne olmalı? Biz deriz ki acaba bugüne kadar geldiğimiz işçi - işveren ve ilim adamlarının ve bu seminerlerde ilim adamı iktisatçıların ders verdiği bu seminerler, işyerinde hele hele resmî elbiseli, üniformalı subayların, Albay seviyesinde, katıldığı seminerler, gölcük'te kendini göstermiştir. Amiral tarafından takdir edilmiştir. Biz artık Assubaylar lokalinde değil, Subaylar lokalinde işçi seminerlerinin yapılmasını istiyoruz, demişlerdir. Bu bizim için bir aşamadır. Şimdi acaba bizim bu seminerlerimizin, işverenlerin artık bu seminerlere temsilci demeyeceğim, burada bazı şeyler bilim adamlarından öğrenmek üzere gönderilenlerin gelmeyişi, gönderilmeyişini, tabii ki Cansever diyecek ki ben ne bileyim. Acaba Cansever başka bir model bulabilir mi ki, bundan sonra biz nasıl üçlü yapalım? İlim adamları, İşçi - İşveren toplantıları burdaki gibi işyerlerinde yapmamız için aydın Cansever dostum ne tavsiyede bulunur? Ve bir de sayın Tayşi'den millî lokal, bölge tip seminerlerimizin, hatta yatta şu salonda beynelmîlel teşkilâtın yapılan seminerleri, benim kanaatimce, ben de rakamlar da var. Birinci bölgeye dahil olduğu için bunlar da verilebilir. Türk - İş'in yaptığı seminerleri de yapılmamış gibi konuşanların da acaba Türkiye'nin dışında mı kalmış, nerde kalmış anlayamadım? Çok acayı geldi. Ben bilhassa Cansever'den modelin şeklini, sayın Tayşi dostumdan da, seminerlerin durumunu istedim. Tekrar teşekkür ederim.

Yusuf HAMURDAN — Ben yapacağım konuşmamda iki noktayı açıklamak istiyorum. Bunlardan birincisi daha çok Türkiye'deki durumu açıklamakla ilgili. Diğeri de sanayide eğitim konusuna yapılan yaklaşımla ilgili. Önce müsaadenizle ikincisinden başlayayım.

Şimdi birinci Beş Yıllık Planda, bu yaygın eğitim, yani okullar dışındaki eğitim konusu, sanayiın ihtiyaçlarına cevap verecek eğitim konusu şu şekilde düşünülmüştü : Devlet normal olarak yüzde yüz okullaşmaya giden temel eğitimi verecek, bunun dışındaki spesifik eğitim kısmen mesleki okullarda normal eğitim içerisinde, kısmen de işyerlerinde olacak. Bu işyerlerinde verilecek eğitim için de şöyle bir formül düşünülmüştü : Devlet moniteleri eğitecek. Moniterden kasıt, halen işyerinde çalışan ve kalifiye olan bir işçi, alınacak bu mahareti başkasına aktarabilecek bir hale getirecek, sonra tekrar işyerine dönecek ve işyerinde fiilen çalışırken başka işçilere bunu öğretme yoluna gidecek. Bu çeşitli nedenlerle işlemedi. Çünkü, ayrıca bunun dışında bu moniterlerin eğitimi için merkezlerin kurulması, makina ve teçhizatın sağlanması, moniterlerin belli merkezlerde eğitilmesi yoluyla bu mesleki eğitim sorununun, daha doğrusu yaygın eğitim sorununun kolaylaştırılması ve bu şekilde gayeye ulaşılması düşünülmüyordu. Ancak burda eksik ka-

lan taraf şü oldu : İşverenin kendi spesifik gayelerine hizmet edecek şekilde bir eğitimi beşeri sermayeye yatırımını yapması halinde bunu koruyacak, her hangi bir mevzuat getirilemedi. Ve bunun ne şekilde ve nasıl bir çerçeve içinde ele alınacağı konusu da gerçekleştirilemedi. Esas yaklaşım şöyle olmak gerekir : Okuma yazma gibi eğitimin aletlerini, öğretimin aletlerini ve genel kültürü normal olarak Devlet vermek durumunda, spesifik eğitimi de işveren vermek durumunda. Ancak buna yaptığı yatırımı tabii korumak söz konusu. Bunun dışında bir çok çevrelerde yanlış anlamalar da oldu. O da şu şekilde bir yanlış anlama. Efendim, Devlet Planlama Teşkilatı 15 senelik perspektif içerisinde şu kadar çimento, şu kadar şeker, şu kadar demir-çelik v.s. üretimine bağlı olarak ne kadar insan gücü ihtiyacı lâzım bunu hesaplasın. Gayet bürokratik bir yaklaşımla bunu Milli Eğitim Bakanlığına yahut da diğer ilgili Bakanlığa göndersin, onlar da bu adamları yetiştirsinsinler. Ve bu şekilde insangücü kaynaklarımızı geliştireceğiz gibi bir fikir, bir intiba uyandı çeşitli çevrelerde. Bu tamamen kökünden yanlış birşeydir. Çünkü, bugün hiç bir işveren, kendisinden para çıkmadığı takdirde her hangi bir programa angaje olması beklenemez. Aynı şekilde, merkezi bir şekilde, bürokratik bir yolla, yaklaşımla, onbeş sene içerisinde hangi kalifikasyonlarda insangücüne ihtiyaç olduğu ayrıntılı bir şekilde tesbit edilemez. Ancak ana hatları itibariyle, meslek zümreleri itibariyle, tesbit edilebilir. Öyle zannediyorum ki meselâ şöyle bir yol düşünülebilir : Belki işverenler, devlet ve belki işçilerin de maddi olur veya olmaz, katkılarıyla bir eğitim yapılır. Yani faturanın bir kısmını da devlet öder. Fakat belli bir oran dahilinde muhakkak işveren de katılır. Yalnız bu faturanın ödenmesine, bu fona katkısı olmıyan işverenler, bu yetişmiş işçiyi kullandıkları takdirde, bu fona toplu bir ödeme yapmak zorunluluğuna tâbi tutulabilirler. Böylece bütün işverenlere yukardan bir kanun zoruyla, sun'î kalan, şimdiki kadar geçmemiş bir yaklaşım olan herkese, sen şu kadar eğitim yapacaksın şeklinde bir kanun hiç bir zaman işlemeyecektir, öyle zannediyorum. Böylece, şimdiki kadarki yaklaşıma, eksik kalan yönüne ve bazı yanlış anlamalara değinmiş oldum.

Konuşmamın ikinci kısmında da, Türkiye'de halen durum nedir, buna işaret etmek istiyorum. Nüfus sayımlarının 1965 deki detayına, çünkü, 1970 de buna ait detay yok, bakacak olursak bugün imalat sektörü, tarım sektörünün dışında eğitim bakımından en geri sektör durumundadır. Mesleki kompozisyon bakımından, eğitim bakımından en geri sektördür. Bunu rakamlarla izah etmek istiyorum. Çünkü, bir çok şahıslar için bu hakikaten şoke edici birşey olarak gözükebilir. Fakat bunu rakamlarla ortaya koymakta fayda var.

Geçen günkü konuşmamızda, imalât kesiminde çalışan 100 kişiden ancak 50 sinin veya 55 nin özel kesimde olduğu, yani işletme ve işveren durumunda olduğu, geri kalanların ücretsiz aile işçisi, veyahut da kendi hesabına çalışan çalışan küçük işletme tipinde personel olduğunu söylemiştik. Dolayısıyla, zaten imalât kesiminin yarısı ancak modernidir. Bunun içerisinde de serbest meslek sahipleri imalât sanayiinde çalışan yüz kişiden ancak % 1,4 ü kadardır. Geri kalanının % 90'ı işçi, % 4,2 si müteşebbis, sevk ve idare personeli ve büro memurları. Teknik eleman sadece % 1,5'dur. Bu durum inşaat sek-

TARTIŞMA

töründe daha geridir. İnşaat sektöründe elektrik, gaz, su ve temizlik işleri ve hatta diğer nakliye sektörlerinde de bu oran % 2-5 arasındadır. Yani 100 çalışan kişinin 2 veya 5 i Teknik elemandır. İmalât sektöründe % 1,5'u dahi değildir. Meslek açısından böyle. Bir de eğitim açısından nasıl, ona bakalım.

Burda da imalât sektöründe yüz kişiden ancak 1 kişi, hatta bir kişi de değil 0,99 u yüksek eğitimden geçmiş kişilerdir. Yüz kişiden 9 kişisi orta veya lise eğitiminden geçmiştir. % 32 si ümmidir. Ancak % 58 i de ilkokul mezunudur. Yani küçüçük bir baş ve koskocaman bir baş şeklinde, dengesiz bir eğitim bünyesini haizdir. Ve dediğim gibi bugün imalât sanayii tarımdan sonra en geri ve en eğitimi az, kıt kalmış bir sektördür. Teşekkür ederim.

Vasıf ÇUHRUK — Efendim, eğitimin insanları yücelten, onları geliştiren ve onları iyiye, doğruya, güzele götüren tek yol olduğunu bu çalışma gurubu içerisinde herkesin ittifakla kabul edeceğini bildiğim için bidayette söz almak lüzumunu hissetmemiştim. Fakat, işçi kesiminden konuşan arkadaşların pek çoğu, hemen hemen işverenlerin bu konuya eğilmediklerini bunun faydasını idrak etmediklerini açıklıkla söylediler. Bu bakımdan biraz katkıda bulunarak işçi kesiminin eğitim faaliyetlerine ne derece ehemmiyet verdiğini açıklamak istiyorum.

Evvvelâ her ne kadar sayın Cansever arkadaşımız 3457 sayılı kanunun ölü bir kanun olduğundan bahsettilerse de, halen kanun yürürlükte olan bir kanundur. Ve ücra köşelerde kurulu işyerlerinde büyük çapta faydalar sağlamak tadır. Biz bu kanuna dayanarak her sene işyerlerimizde okuma-yazma kursları açarız. Bunun için büyük masraflar ihtiyar eder, yer tahsis eder, ilkokul öğretmenlerini ücretle tutmak suretiyle işçilerimizi eğitmeye çalışırız. Fakat sendikacılarımız bu eğitimin mutlaka ve mutlaka mesai saatleri içerisinde yapılması için her yıl Toplu Sözleşmelere hüküm getirmek isterler. Acaba sayın Hepbir'e sorarım, işveren mi eğitimin karşısında, yoksa İşçi Meslek Teşekkülleri mi eğitimin karşısındadır?

Bunun dışında büyük İktisadi Devlet Teşekküllerinde ve Anonim Şirketlerde artık eğitim bir büyük faaliyet dalı olarak Eğitim Müdürlükleri halinde teşkilâtlanmıştır. DSİ nin Ankara'da, Bankamızın Ankara'da, Karayollarının Ankarada kurduğu ve her sene mali portesi milyonları aşan eğitim merkezleri vardır ve bütün yurt çapındaki işverenlerin işçilerine eğitim faaliyeti için açık tutulmaktadır. Buralarda her kademe de yönetici, her kademe de işçi eğitime tâbi tutulmaktadırlar. En yüksek kademe diyebilirim ki, yönetim kurulları üyelerini dahi biz bu Merkezlerde eğitime tâbi tutuyor, çeşitli derneklerle işbirliği halinde çalışıyoruz ve kendi bünyemiz içerisinde teknik elemanlarımızla en alt seviyedeki işçiye kadar eğitim faaliyetleri yapıyoruz.

Bunun dışında dediler ki, acaba hangi işveren bir Sanat Enstitüsü, bir Okul kurdu? Şimdi ben şunları söyleyeceğim. Acaba Maden'de kurulan Lise Maden'de kurulan ilkokullar, Guleman'da kurulan Orta okul, Guleman'daki bütün ilkokullar ve Etibank'ın işyerleri olarak Türkiye'nin 12-13 bölgesine

yayılan yerlerdeki ilkokulları kimler kurmuştur? Sayın Hepbir bundan malûmattar mıdır?

Kamu sektörü de bir işverendir. Özel sektör de bir işverendir. Bunu tefrik etmek doğru değildir. Hatta hatta o kadar büyük sosyal faaliyetler gösterdiler ki bu Kurumlar, Kaymakamın altında oturduğu masadan, Hâkimin hüküm verdiği kürsiye kadar işverenler yaparlar. Bunları sayın Ziya Hepbir bilmemektedir. Kamu kesimi yapıyor. Hatta neler yapıyorlar biliyor musunuz? Meselâ benim çalıştığım Ergani Bakır işletmesinde muhtelif köylere 18 bin kilometre yol yapmıştır. Bunu işverene yapmıştır. Ve mesuliyet olarak yapmıştır. Devlet işvereni veya özel işveren. Bunu işverenler yapıyor. Bunu Özel işveren de yapıyor. Bunları bilmeden, burada işverenlerin eğitime ehemmiyet vermediğini biraz da tarizkâr lisanlarla söylemek doğru değil. Benim maruzatım bu kadar.

Oğuz ÖZBEK — Çok teşekkür ederim sayın Başkan, bana konuşma imkânı verdiğiniz için. Kısaca iki noktaya temas edeceğim. Birincisi işyerlerinde mesleki eğitim konusunda İş ve İşçi Bulma Kurumunun çok iyi yetişmiş elemanlardan müteşekkil bir ekibi var. Esas itibariyle bu kurumun fonksiyonları arasında bunlar, ekip mensupları işyerlerinde kurslar tertip etmek için gayret sarfederler. Yalnız işin aksayan tarafı kanaatimce, bu kursların işyerinde ve iş saatlerinde tertip edilme zorunludur. Bu işletmenin menfaatleriyle, daha doğrusu işletmenin çalışma sistemiyle bağdaşmadığı için bu gibi teşebbüsler, bizzat ben şahit oldum; şeklen yapılmış görünür, ama gerçekte yapılmaz. Buna işçi-ışveren kuruluşları-devlet üçlüsü bir çözüm yolu bulunmalıdır. İş ve İşçi Bulma Kurumuna para tahsis ediliyor, uzmanlar yetiştiriliyor, uzmanlar besleniyor. Fakat işçinin eğitim kaynağından istifade edilemiyor. Ayrı eğitim merkezleri mi kurulacak, bu kurslar, mesai saatleri dışında mı yapılacak, işçinin eğitimi için bunun bir çözüm yolu öncelikle bulunmalıdır.

İkinci nokta, bilhassa Deniz İş kolundaki eğitim kıyafetsizliğinden bahsetmek istiyorum. Bu memleketin Deniz İş kolunda gelişmesini büyük çapta baltalayan bir noksanlık. Türkiye'de tek bir yüksek okul vardır. Deniz İş koluna, gemilere makine ve güverte zabiti yetiştiren Yüksek Denizcilik Okuludur. Bu yüksek Denizcilik Okulu Ulaştırma Bakanlığının kontrolündedir. Milli Eğitim Bakanlığının değil. Deniz İş Kolunun hususiyetleri icabı sokaktan adam alıp da makinanın başına koyamazsınız. Bunlar gerekli yetenekleri haiz olması gerekir. Bir gemi adamının noksanlığı, 100 bin tonluk bir geminin limanda günlerce çakılı kalmasına sebep olur. Binaenaleyh, bu nokta üzerinde bilhassa durulması gerekiyor. Yüksek Denizcilik Okulunun tevsil edilmesi, münhasıran gemi zabiti değil, gemilere diğer gemi adamlarının da yetiştirilmesi için âcil tedbirlerin alınması gerekiyor. Bu iki noktayı burada bilhassa tesbit etmekte zaruret gördüm. Çok teşekkür ederim.

Adnan GÜRKULE — Sayın Başkan, yanlış anlamadıysam, konuşmacı sayın Cansever tebliğinde işyerleri eğitim konusunda kesin zorunluk getirilmeli dediler. Oysa geçmişte incelersek, özel sektörün bugüne kadar devamlı olarak İktisadi Teşekküllerinden eğitim görmüş teknik elemanları transfer

TARTIŞMA

ettikleri, başka bir deyimle çaldıkları ve bu eğitilmiş elemanların faturalarını da Devlete yükledikleri bir gerçek. Yine, bunlar da kıyafet etmiyor. Gerek teknik elemanların yurt dışından talep edilmeleri, gerekse yeni yeni işyerlerinin açılması nedeniyle hergün gazetelerde bakıyoruz «Teknik eleman aranıyor». Ve teknik elemanların da bulunamayışından dolayı, bir işgücünün de kayıp olduğu bir gerçek. Şimdi biz özel sektöre ait işyerlerinde, özellikle belirtmek isterim, eğitimi mecburi tutmazsak, bugünkü teknik eleman sorunu nasıl cevap vereceğiz? Bunu öğrenmek isterdim. Maruzatım bundan ibarettir. Teşekkür ederim.

CEVAPLAR

Güneş CANSEVER — Efendim teşekkür ederim. Bir kerre korktuğuma uğramadım. Çünkü, şansız olacağız diye korkmuştum, soru çıkmıyacak diye. Bu sefer de cevap veremiyecek kadar, hem kapsamı geniş, hem de sayı itibarıyla fazla soruyla karşı karşıyayız. 15 dakikada yapabildiğim kadar ve bu anda ilham verebildiği kadarını arz etmeye çalışayım.

Rıza Acar arkadaşımıza teşekkür ederim. Notlarda açıklanmamış bir konuya yer veren bir soru oldu. Aslında bu soruyu beklemiyordum. Hakikaten, kalifiye işçi ihtiyacının yurt içinde geniş çapta ve yoğun bir şekilde ihtiyacı bulunduğu bir devrede yurt dışına giden işçilerimizin bu ihtiyacı ne denli ağırlaştırdığını belgelemek dahi kabil. Nitekim bendeniz yaptığım araştırmama göre, meselâ Almanya'ya işçi gönderen ülkelerle ilgili olarak son Doçent Dr. Ali Sait Yüksel beyin bir araştırmasından yararlanarak şunları tesbit etmek imkânını buldum: Tek ülke değil biliyorsunuz Almanya'ya işçi gönderen. Bunlar meselâ, Türkiye, Yunanistan, İspanya, İtalya diye dört ülkeyi alsak, bunların 1970 senesinde Almanya'ya gönderdikleri işçi sayısı; Türkiye 354 bin, Yunanistan 242 bin, İspanya 172 bin, İtalya 382 bin diye tasnif ediliyor. Sayılar 100 binin üstünde olduğu için çabuk geçtim. Önemi, yani epeyce miktar işçi gönderen dört ülkenin, gönderdikleri işçiler arasındaki kalifiye işçi oranını, bu kitaptaki değerlere göre aldığımız zaman, % 34 olarak Türkiye'de en yüksek bulunuyor. Yani giden işçinin % 34'ü kalifiye işçi niteliğinde. Buna mukabil 242 bin işçi gönderen, yani 354 bin Türkiye göndermiş gerçi, 242 bin Yunanistan göndermiş oluyor. Fakat gönderdiği işçi sayısı içinde kalifiye işçi oranı % 5,2. Bizden sonra en fazla kalifiye işçi ihracında bulunan ülke de % 29'la İtalya. İspanya'yı da 4,1 şeklinde değerlendirmiş. Şimdi bu değer yargısı hakikaten işgücümüzün, kalifiye kısmının yurt dışına akışında, ihtiyacın daha da acil, daha da sert bir şekilde ortaya çıkmasına piyasada sonuç olarak yer vereceğini gösterir. Ancak, bu soruna nasıl cevap bulunur? Buna nasıl mâni olunur? Kalifiye insan gücü açığımızı — kalifiye olmayan insan gücünde fazlalığımız olduğunu söylemeye zaten hacet görmüyorum — nasıl kapatırız? Bu sorunun cevabını kesinlikle bendeniz arzedemem. Bu boyumdan büyük. Ancak, kişisel görüşümü şöyle söyleyeyim. Bir kerre liberal ekonomi düzeninde bence önlenemez yurt dışına işçi akını. Hele hele Ortak Pazar ülkeleri arasındaki hakiki yerimizi bulduğumuz

ve tam ortaklık durumuna geçtiğimizde, kamımca esasen bu mübadele açık olacak. Bu açıklık olmasa bile bugünden dahi gidemeyeceksin demek, bir seyahat hürriyetini, çalışma hürriyetini kısıtlama gibi Anayasamıza aykırı bir husus olur. Hukukçular nasıl olsa aynı şeyi söyleyecekler. Aslında bu iş bir maddi unsur. Şahsi ve bugüne kadar tecrübelerime güvenerek söylüyorum, yoksa aslında başka bir değer hükmüne varan arkadaşım çıkabilir. Ama benim yurt dışına giden arkadaşlarımla bir süre merak edip, yaptığım mülâkatlarda veya dönenlerde yaptığım mülâkatlarda, vardığım neticede; yurt dışına giden insanlar kısa bir sürede, kısa derken beş senelik süre azamiyi kastediyorum, yani 3-5 sene. 3 den az değil, 5 den de çok olabilir ama, yani 3-5 sene arasında gidiyor Yurt dışına. Ve giderken tek düşüncesi şu: gerekirse çocuğumdan ayrı kalırım, sılâ hasreti çekerim. Giderim orda Alman vatandaşından aşağı hatta burdakilerden zor şartlarla daha az yiyerek, daha basit şeyler yaparak yaşarım. Ama bütün bunları burda yapsam, kazanacağım paraya nazaran ordaki param benim çok olacaktır, diyor. Nasıl oluyor bu? Şöyle bir misal, bilmiyorum mantıklı mı? Meselâ oranın şartlarına göre, 1000 Mark kazanan bir kişi, Türkiye'de 1250 lira kazanan bir işçimizin Almanya'da 1000 Mark kazandığını düşünelim. Tabii kazançla ordaki harcamaların değeri, Almanya'daki masrafların vesairenin değeriyle de orantılı olduğu için, diyelim her iki tarafta da % 10 bir tasarruf sağlamış olsun. Yani Almanya'da 100 Mark biriktirsin. Türkiye'de 125 lira biriktirsin. Bu işçimiz, işte hesap ederseniz Almanya'da biriktirdiklerini bir araya koyduğu zaman, yahut bir ayda biriktirdiği 100 Mark, bugün Türkiye'ye getirdiğinde 550 lira değerini taşıyor. Her ne kadar sıkıntıya girmekte ve tek bir göz odada, karısından yoksun yaşıyor ama, Türkiye'de dahi yaşasa bu 550 lirayı tasarruf edemeyecek. Bu bir hakikat. Ne yapalım? Bunu verelim. Türkiye'de olacak şey değil. Bu da ekonomik kurallara aykırı tabii. Türkiye'nin bugünkü en büyük kuvveti, Ortak Pazar karşısında ucuz işçilik olur. Ucuz işçilik derken, işçilerimizin ezilmesini gerektiren ücreti kâşetmiyorum. Ne olur. kısa konuşmada, hızlı konuşmada, bu değer yargısına varmamamızı istirham ediyorum. Ancak gerekli realist ücreti, hakkı olan ücreti vermek yine de Avrupa ülkelerinde ödenen ücreti vermek anlamına gelmez. Alın istatistikleri görün. En yüksek ücretler dahi bugün Avrupadaki ücretlerle başa baş gelemez. Bu bir hakikat. Büyük kuvvetimiz şu anda. Ama bu gelişme bir yerde yürütecek ve Türkiye'de sırasında ilerde işçi ithal eden memleket durumuna gelecek, nitekim aynı kayıtlardan, demin verdiğimiz mahreçten öğrendiğimize göre, Yunanistan bugün Faslı, Ganalı işçileri deniz iş kolunda v.s. de daha çok ağır işçiliklerde kullanmaya başlamış bulunuyor. Buna tedbir olarak aklıma şimdi gelen tek birşey yapılabilir. Kalifiye işçinin gitmesi önlenemez ama, Devlet kuvvetli belki bir tek şey yapılabilir bu kaynaklardan, öğrendiğimize göre Almanya'ya gidecek işçiler için kısa süreli ön eğitim yapıldığı takdirde her işçi başına 200 Markı Alman işvereni ödüyor. 1-1,5-2 ay süren bu eğitimler Almanya adaptasyonu için. Bu 200 Markı alelade işçiye ödiyor diye kabul edersek, biz onların ihtiyacı ne olursa olsun, donma noktasına gelse de bazı işleri Almanların yapmayıp, muhakkak dışardan işçi ithalini düşüneceklerine göre, muhtaç olduklarını düşünelim. Ve 200 Mark yerine, belki kalifiye, bu da objektiftir bilmem kaç sene tecrübeli bir adam gidiyor-

TARTIŞMA

sa, onun değerini 500-600 Mark diye Devlet biçebilir. Tabii bu arz ve talep dengesidir. Devletin ne kadar Mark isteyebileceğini etüdler neticesinde, onları küstürmeden işçiyi oraya sevketmeyi durdurma, bugünkü ekonomik amaçlarımıza göre sözkonusu olmadığına göre, bunu bir dengede yapabilir. Daha başka önerilerde bulunabilir, ama benzeniz bu kadarla bu konuyu geçeyim.

Aydın Akbıyık arkadaşımıza çok teşekkür ederim. Hakkımdaki görüşleri için. Eğer hatırlamak kabil ve yanlış hatırlamıyorsam tabii bu kadar soru içinde. Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerinde... Eğer yanılmıyorsam benim konuşmamda yalnız işçinin eğitimi ele alınmış olmakla. Gerçi Aydın bey anlamış kendini sınırladığını; fakat öteki konunun nasıl halledildiği, nasıl halledilmesi gerektiğini de benim sınıma rağmen bir görüş beklediğini söyledi. İlk kademe nezaretçileri için ne düşünülür? Özellikle Toplu Sözleşme açısından. Efendim çok haklı. Ben bir kaç soru sahibi arkadaşşıma da cevap olacak nitelikte şu görüşümü arz edeyim. Ben eğitimde sade işçinin eğitimi önemlidir anlamında tebliğimi arzetmedim. Benim kanımda eğitim öncelikle şu organizasyon felsefesine dayanır: Her yönetici kendi ilk bağı kademesindeki insanların eğitiminden sorumludur. Bu bir yöneticilik felsefesinde genel bir kuraldır. Yani ben Genel Müdürsem bana bağlı 10 tane adamım varsa, o on tanenin eğitimi sorumluluğundan kurtulamam. 10 tane adamı beşer adama nezaret ediyorsa, onlar da kendilerine düşen beşer adamın sorumluluğundan kurtulamazlar. Bir eğitim, şirket içinde ne taraftan örgütlenirse örgütlenisin, meselâ personel sorumlu olsun, eğitim müdürlüğü olsun ayrıca, bu sorumluluktan hiç bir yönetici kurtulamaz kanısındayım. Eğitimin sorumluluğunu belirtirken işyerinde, her yöneticinin eğitiminin de tamam olması gerektiğine inanırım. Alt kademe, yani işçi eğitimi, ilk nakliyecisi, sıra işçinin eğitimi ne kadar düzgün olursa olsun, üst taraftaki eğitim, yani pramidin üstündeki eğitim tamamlanmamışsa, alttaki eğitim, genellikle tamamı gitmiyebilir belki ama, bir boş çaba mahiyetinde, büyük zaman ve para ziyanına sebep olur. Bir yöneticinin eğitiminin tamam olmuş olmasını söylemek için bir sürü şartlar, teknik yönü, beşeri yönü v.s. söylebilir. Bunun yanında bir nokta da, eğitimin bilincine varmış olması gerekir. Eğitim bilincine varmış olmıyan bir yönetici, o yöneticinin eğitim düzeni tamamlanmış sayılmaz. Tabii bu yöneticinin eğitimi de hayatı boyunca devam eder, bir yerde bitmez. Ama günün şartlarına uygun eğitimi almış bir yönetici dersek ve konumuz açısından bakarsak, eğitim bilincine varmış, yönetici olması gerekir. Eğitim bilincine varmışsa, kendi altındakilerin eğitim sorumluluğunu da idrak etmiş demektir. Onların eğitimini de düşünmek zorunda kalır. Şimdi bir kaç arkadaşşıma daha cevap olur diye. Belki yanlış anlaşıldım. Tabii kısa zamanda başka türlü anlamak mümkün. Onlara cevap olur diye bu geniş kapsamıyla söyledikten sonra, kanımda bu eğitim düzeni içinde en başta Genel Müdürdan aşağıya doğru ve işçi - işveren ilişkileri içinde çok önemli yeri bulunan Toplu Sözleşmenin iyi uygulanması, yani en iyi bir sözleşme bile yapılsa rafa konur. Eğer iyi uygulayıcıların elinde olmazsa, ufak tefek kusurlarıyla ve hatta bazı ağır kusurları bile olsa, bir Toplu Sözleşmeden iyi uygulayıcılar elinde fevkalâde neticeler alınır kaidesi — ki bu hukukçu arkadaşlarımdan duyduğum, öğrendiğim bir konu, tamamen

İştirak ediyorum — bu kaldeyi işletmek o zaman mümkün olur. Yani eğitimi sağlamak düşüncesi, Genel Müdürden başlayıp, aşağıya kadar olan yöneticilerin sağlanmasını düşünmesi lâzım. Ayrıca, tabii Sendika tarafından yani işçi kesiminde de gerek yöneticilerin öncelikle aynı Toplu Sözleşmede, aynı değer hükümlerini alabilmeleri için, anlayışla, çünkü masada beraber yapıyorlar, bunun tefsiri başka türlü olamaz. Yahut da art düşünceler var demektir tefsirinde. Tefsir ayırımında, hatta bizim işletmelerimizde yaptığımız gibi, üst kademe yöneticilerin bir araya gelip tefsir ayırımını giderep, kendi elemanlarına ayrı ayrı düzeyde beraber olmaları, pratikte olmuyor zannediyorum, Ziya beyin suali ama, beraber pratikte olmuyor. Fakat biz şöyle birleştiriyoruz; bir tefsir ayrılığı çıktığı zaman, öncelikle sendika yöneticileri ile bir araya gelip tefsir ayrılığında birbirimizi ikna ediyoruz. Aldığımız sonucu, işçiler kendi pramidleri içinde, işveren olarak biz kendi piramidimiz içinde bu böyle tefsir edilir, bunun başka anlamı yoktur demek suretiyle bilhassa çatışmaları önlemeye çalışıyoruz. Binaenaleyh, mutlaka gerekir, öncelikle gerekir. Bir eğitim kotasının bir parçasıdır, ama önemli bir parçasıdır diye cevabımı özetleyebilirim.

Eğer yanılmıyorsam Ziya beyin suali Mensucat Santralda İşçi Sendikasının taleplerine ne tarzda mukabele ediliyor şeklinde şirketimle ilgili bir sualdir. Tabii ki, dediğim şekilde bir anlayış içinde. Ancak bununda yanlış anlaşılmasını lâzım, sendikaların her birinde Sendikaların veya işverenlerin eğitimlerinin tamam olup, taleplerinde veya davranışlarında aynı biçimde, istediğimiz ve gereken olgunlukta davrandıklarını veyahut da harekette bulduklarını söylemek mümkün değil. Ancak bizim işyerimizin, eğer sizler bunu hoşkarşılıyıp iyi bir biçimde buluyorsanız, işveren ve işçi kanadının her iki tarafından gelmekte ve anlayış içinde götürülmekte. Aşırı, acıip bir eğitim talebi gelmemiştir. Gelen eğitim talepleri mümkün ise o biçimde anlaşarak götürülmüştür diyeceğim ben sadece buna.

Mustafa Şahin beye de çok teşekkür ederim. Mensucat Santral ve şahsım için övgülerinden dolayı. Eğitim bilmiyen işverenler var dediler. Eğitimi bilmiyen olabilir. Eğitimi yeteri kadar yapılmamış işveren bulunabilir. Şahsen kabul ediyorum ve eğitim düzeninde zaten hayat boyu devam eder. Kaldı ki, bugünlerde herkesinde eğitimin eksik olduğunda hemfikir olduğumuzu bir çok arkadaşlarımız söyledi.

Milli Eğitim Bakanlığına mı bağlıdır Tekstil Sanat Okulu? Millî Eğitim Bakanlığına bizimki bağlıdır. Şahsen Deri Meslek Okulunun Tarım Bakanlığına bağlı olmasını, kişisel yargı olarak yanlış buluyorum. Çünkü, ne de olsa bir çalışma koşulu. Ama derilerin iyi bir şekilde temin edilmesi, onların iyi bir şekilde hayvanın vücudundan çıkarılması gibi konular belki tarım kesimine ait. Ama işlenmesi bence sanayi sektörü içindedir. En kötü ihtimalle sanayie, fakat sanayide bir eğitim olduğu için kanımca Çalışma Bakanlığı içinde görülebilir.

Cumali Yılmaz bey tarafından sorulan, sadece Nezaretçi Eğitilmemeli mi konusuydu. Zannediyorum cevap, yani eğitilmelidir. Aslında ordan başlar, hatta üst noktadan başlar konusunu sadece tebliğimin sınırı için o şekilde

TARTIŞMA

başladığımı arzettim .Zannediyorum size de cevap olmuş olması gerekir eğer iyi anlatabildimse.

İbrahim Üzümcü beyin bana Eğitimde Sanayie öncelik tanınmasıyle ilgili bir takım oyunundan bahsettiler. Bendeniz de aslında karşı değilim İbrahim beyefendiyle. Ancak espri havası içinde bende bir takım oyunu olarak aklıma gelen şu örneği arzetsen acaba karşılığı vermiş olabilir miyim. Takım oyunudur. Ancak Türkiye’de eğitim, benim şahsen burda sizlere tebliğ olarak sunduğum eğitim, bence milli takımın oyuncularını teşkil ederler. Yani milli takımdır. Ancak sanayide eğitim de belki lig şampiyonu olma yolunda Türkiye’nin en kuvvetli bir takımıdır. Bunun forveti hakikaten tüm olarak milli takımda yer alabilir. O bakımdan, takım teşkilinde dahi ben onun takımın içindeki organlar olarak düşünüldüğü takdirde, milli takım olması ile hemfikir. Ama onun dışında her hangi bir semt takımı, veyahut da bir lig takımı olduğu zaman, o zaman başı başına bir takımdır sanayide eğitim diye cevap vermek eğer izni olursa istiyorum.

Özer Ertuna beyin çoğu kez bay Tayşi’ye oldu sualleri. Ancak bir noktada bana ucu gelen bir soru oldu. İşçi ve İşveren hep ele alınıyor şeklinde konuşuldu. Hakikaten öyle. Ama seminer işçi- İşveren ilişkileri. Fakat kendisine çok yakınlım ve katılırım. Taraflar bu değildir. Ama zannediyorum ki, onlar daha iyi bilecekler. Meselâ, PR dedikleri «Public Relations» denince bir başka şey akla gelir. Eğer yanılmıyorsam, belki haksızım, belki şu anda bilgim kâfi değil. Ama hissedarlarla ilişkiler «industrial relations» içine giriyor kanısındayım. Bendeniz konuya bakarken daima endüstri ilişkileri açısından baktığım için meseleleri o şekilde ortaya koydum. Kat’iyen sizinle aykırı bir görüşüm yok. Tamamen hemfikiriz. Ancak böyle bir izahat gerektiği kanısındayım.

Vahdet Aşar bey bir model aranmasıyle ilgili dedi. Sizin verdiğiniz mîsalde, sizin yaptığınız eğitimlere işverenlerin katılmadığı falan diye bazı şeyler söylediniz. Onlara uzun uzun cevap veremeyeceğim. Arzetmek isterdim. Ancak işçi- işverenin beraber eğitilmesinde yararlar olduğu gibi, yapılması gerekebileceği gibi, çoğu kez ayrı ayrı yapılması bir eşyanın tabiatında meydana gelen bir olay. O bakımdan katılıp katılmama değerlendirmesi bana düşemiyor. Çünkü, neydi konu, neydi, niçin katıldılar, katılmadılar bu yargılamayı bırakıyorum, fakat model diye aradığımız bugün uyulacak sistem Türkiye’de belli değil. Daha doğrusu uyulmakta hep beraber bakacağımız bir açı belli değil. Model derken ben bunu kastedmiştim. Yani, bir kaideler düzeni ortaya çıkacağı zaman. Meselâ işveren katkıda bulunsun mu, işte bunu kim idare etsin, Milli Eğitim Bakanlığına mı bağlı olsun, tarifleri kimler çıkartsın, kim işyerinde eğitim merkezi açacaktır gibi... Yani, böyle bir sistemden bahsettim. Yoksa bir eğitim tekniği itibariyle bu seminere kimler katılmalı, kimler katılmamalı yolunda model değil. Arzettiğim şekilde de model bence, o bahsettiğim ana ilkeler nazarı itibare alınırsa, Planın da öngördüğü şekilde bağdaşır kanısıyla. Meselâ, Yusuf Hamurdan beyefendinin de arzettiğim gibi, bir iki noktaya daha çıkabilir. O tabii gelişebilecek bir konu ama, model öylece geliştirilebilir.

Vasıf bey katkıda bulundu. İşverenlerin eğitim yaptıkları ile ilgili idi. Oğuz Özbek beyin bir temennisi var. Anlamadığım bir iş kolunda. Gemi adamı yetiştirmek. Aslında sadece onların elbiselerini beğendiğimi, çok iyi görüldüklerini söylüyeyim. Adnan Gürkule bey, Eğitim zorunlu tutulmazsa bunun altından nasıl kalkarız dediler. Tabii eğitimin zorunlu tutulması kanımca bir yerde, bir ölçüde mümkün. Ama dediğim gibi, meselâ işvereni eğer eğitimle zorunlu tutarsanız, meselâ iki tane tesviyeciyi ihtiyacı olan bir işvereni, verdiğimiz genel norm içinde 20 tane tesviyeci yetiştirmek üzere zorlarsanız, bence bu merdiven bir türlü çıkılmaz kanısındayım. Çok teşekkür ederim.

Şanar TAYŞI — Efendim, ilk olarak ben de sayın Acar'ın temas etmiş olduğu yabancı ülkelere giden Türk işçilerinin nasıl durdurulabileceği konusundaki sorusuna temas etmek istiyorum. Her ne kadar sayın Cansever bu konuya temas etmişse de, ben de kısaca bu konu üzerinde biraz birşeyler söylemek istiyorum.

Sayın Cansever'in de ifade buyurdıkları gibi, aslında bu akım, özellikle kalifiye işçinin yurt dışına akması, kolay kolay durdurulamayacaktır. Bu konuda alınmış ayrıca tedbirler var. Hepinizin malûmu olduğu üzere Çalışma Bakanlığı, özellikle Almanya'ya gidecek vasıflı işçilerin gitmesini önlemek için bir takım yaş tahditleri getirmiş ve bu işçiler de bazı şartlar aramaya başlamıştır. Aslında bu tedbir, kalifiye işçinin Avrupa'ya gidişini önleyecek midir? Kanımızca hayır. Çünkü ne yaparsanız yapınız, kalifiye olan işçi, kalifiye olmadığını isbat suretiyle yine de Avrupa'ya kaçma yolunu bulmaktadır. Onun için bu köklü bir tedbir değil.

Malûm, büyük bir işsizlik sorunu var. Dolayısıyla bu Avrupa'ya giden, yahut dış ülkelere çalışmaya giden işçilerin durdurulması konusu yalnız eğitimle değil, çok cepheli, çeşitli sorunlarla ilgili bir mesele. Ancak bizi ilgilendiren, veyahut daha çok üzen, kalifiye işçinin gitmiş olması. Biraz evvelde dediğim gibi bunu önlemek güç. Ancak, işçi hareketi olarak bizi daha da üzen, Ortak Pazar'a girişimizi müteakip durumun ne olacağı konusudur. Eğer Ortak Pazar'a girişimizle anladığımız kadariyle işgücünün Ortak Pazar üyeleri arasında serbest dolaşımı gerçekleşecekse, Türkiyemizin kalifiye işgücü bakımından hali ne olacaktır? Kanımızca esas üzücü nokta budur.

Ortak Pazarla ilgili çeşitli kuşkuların dile getirilmesi ve Toplumun tüm olarak bu konuya dikkatinin çekilmesi için Türk-İş tarafından çeşitli sempozyumlar düzenlenmiş ve kamu oyunun görüşleri, kamu ayunun dikkati bu olaylara çekilmek istenmiştir. Bu sempozyumların veyahut bu sempozyumların ilki 1962 yılında yapılmıştır. İşçi-İşveren-Hükümet-Üniversite, sayabileceğimiz bir çok kurumların temsilcileri burada enine boyuna konuyu tartışmışlardır. Bu toplantıların en sonuncusu da yine 1969-70 yıllarında yapılmış ve bu toplantıda da Türk işçi hareketi hararetle Ortak Pazar'a girişimizin gerçekleştiği günden itibaren Kalifiye işçinin akımının daha da üzücü bir hal alacağını ısrarla ifade etmiştir. Ancak bu konuda her hangi bir tedbirin alındığını şu anda ifade etmem mümkün değil.

TARTIŞMA

Sayın Acar'ın yurt dışına giden işçilerle ilgili olarak yönelmiş olduğu sorunun cevabını bu şekilde geçtikten sonra, sayın Cumali Yılmaz'ın sorularına geliyorum. Eğitimin önemi büyük, birleştığımızı ifade ettiler. Hepimiz birleşiyoruz zaten. Türk - İş tarafından yürütülen eğitim faaliyetleri tabana inmiş midir, inmemiş midir? İnmiştir veyahut inmemiştir. Çünkü, bu konuda kesin bir yargıya ulaştıracak bir ölçü yoktur, bir kriter yoktur, bir enstrüman yoktur. Aynı şekilde ben kendilerine bir soru tevcih edebilir ve Türk - İş eğitim faaliyetlerinin topluma inmediğini nasıl kanıtlarsınız şeklinde bir soru sorabilirim. Bu noktada sayın Acar'ın sormuş olduğu soru da derhal dikkatinize sunmak istiyorum. Ancak, yine de rakam vermeyi detay olarak kabul ettiğim için rakam vermeyeceğim. Sadece bir örnek olarak tesdüfen seçebileceğim bir yıl içinde, meselâ 1967 yılı içinde, Türk - İş 27 bin 681 tabanda bulunan, işyerlerinde bizzatıhi çalışan, 27 bin 681 işçiyi eğitimden geçirmiş. Bunun yanı sıra 4078 sendika yöneticisi, sendika temsilcisi, mahalli seviyedeki yönetici daha çok. 4078 mahalli yöneticiyi de veyahut sendika temsilcisini de düzenlediği çeşitli seminer ve kurslardan geçirmiştir. Bunun yanı sıra, yine aynı yıl içinde, biraz evvel de belirtmiş olduğumuz gibi, yüksek seviyede devam eden Sendikacılık Kolejinin faaliyetleri de yürütmüştür. Yeterli midir? Asla yeterli görmüyoruz. Zaten bütün sıkıntımız da bundan ileri geliyor. Ancak tabana indiği veyahut inmediği konusu, kanımca tamamen sübjektif, biz indiğine inanıyoruz.

Eğitim harcamaları içinde yurt dışına giden işçi liderlerinin masrafları da var mı? Bu bütçe konusu. Elbetteki her ülkede olduğu gibi, Türk - işçi hareketinin de, çeşitli ülke sendikacılık hareketleriyle ilişkileri var. Ve bu ilişkilerin sürdürülmesi kadar gayet normal birşey göremiyorum.

Sayın Üzümcü'nün yönelttikleri hususa gelince; 1961 den sonra Türk - İş tarafından yürütülen eğitim faaliyetleri sadece sendikal haklar mı, yoksa çok cepheli bir eğitim sistemine mi yönelmiştir? Yanılıyorsam düzeltsinler. Bu konuda ben şöyle bir anlayış içinde veyahut cevabımda şöyle bir ayırım yapma lüzumunu hissediyorum: İşçi eğitimi tebliğimde de belirtmiş olduğum gibi, yaygın eğitim dalı içinde bir eğitim. Ve ikiye ayrılır: Genel işçi eğitimi ve mesleki eğitim. Genel işçi eğitimi sahasında yapılanları yine tebliğim esnasında oldukça detaylı olarak verdiğimi sanıyorum. Yapılan çalışmalar, yani genel işçi eğitimi konusunda yapılan çalışmalar kendi bünyesinde, kendi içinde çok cepheli olmuştur. Bunun da en büyük kanıtlayıcısı, 1966 yılından kurulmuş olduğumu söylediğimiz Sendikacılık Kolejidir. Bu Kolejde sadece sendikal hareket olarak takip edilmesi gerekli strateji ve teknikler değil, ülkemizi ilgilendiren hemen her konuya yer verilmiştir. Hatı zatında da eğitici olarak istifade edilen şahıslar, Üniversitemizin kıymetli mensuplarıdır. Bu bakımdandır ki, genel eğitim bakımından cephe geniştir. Ancak mesleki eğitim bakımından fazlaca birşey yapılmış mıdır? Eğer müsaade ederseniz bu konuda sayın Üzümcü ile, sayın Ertuna'nın bir görüşünü birleştirmek istiyorum. Ertuna da tarım sektörlerinden gelenlerin sanayi çevresine alıştırılmaları bakımından işçi hareketinin her hangi bir faaliyeti olup olmadığını sormuşlardı. Hemen belirtiyim ve kesinlikle ifade edeyim ki, bu yönde düzenli, yoğun bir faaliyet olmamıştır.

Olmalı mıdır, olmamalı mıdır? Mutlaka olmalıdır. Ama kanımca bu teknik bir konudur. Şu şekliyle; sayın Cansever de güzel bir örnek verdiler İngiltere'den. Mesleki eğitim konusundaki işbirliğini ve sonuçlarını gösterir bir örnek verdiler. Örnekleri mutlaka fazlalastırmak mümkün. Çeşitli ülkelerde değişik örnekler var. Yine İngiltere'ye döndüğümüz vakit, düzenli bir istihdam sisteminin yürüdüğünü görürüz. İşçi-işveren-hükümet o derece işbirliği yapmışlar ki, mesleki eğitim fonu, eğitilmiş kişilerin istihdam servisleriyle derhal gerekli mevkilere yerleştirilmeleri mümkün olabiliyor. Bugün Türkiye'de, Türk-İş'in tamamen kendi çabasıyla mesleki eğitim sahasında bir faaliyet sarfetmesi kolaylıkla mümkün değildir. Çünkü ülkemizde, çeşitli Avrupa ülkelerinde olduğu gibi istihdam veyahut düzenli şekilde çalışan bir kuruluş mevcut değildir. İkincisi de, Türk işçi hareketi, bu sefer Avrupa'dan değil, meselâ bir İsrail'den örnek verelim kendi bünyesi içinde işveren durumunda değildir. İşletmeleri yoktur. Tamamen kendinden buyruk. Türk işçi hareketinin mesleki eğitime yöneldiğini düşünenecek olursak, eğitilenlerin nereye yerleştirileceği konusunda bir takım soruların ortaya çıktığını göreceğiz. Bu demek değildir ki, hiç birşey yapılmaz. Kat'iyen bunu söylemiyoruz. Yapılacaktır. Zaten önerimiz yapılması yolundadır. Eğer Türk işçi hareketinin bir katkısı olacaksa, bu katkıyı derhal vermeye hazırız. Ancak biraz evvelde demiş olduğum gibi, sadece ve tek başına işçi hareketi olarak mesleki eğitime yönelmek mümkün. Ama sonuç bakımından yararsız veyahut az yararlı.

Sayın Ertuna'nın bir iki sorusu daha olmuştu. Aslında yanlış anladıysam yanlış anlaşılabilir. Temel eğitimin tamamen okuma-yazma eğitimi olduğunu ifade etmek değildi asıl kastımız. Ancak temel eğitim yetersiz olduğu gibi, okuma-yazma bilmiyen kişilerin de mevcut olduğunu ve bu kişilerin çok sayıda bulunduğunu ifade etmek istemiştım. Bir kerre sayın Ertuna'nın okuma-yazmanın öneminin azaldığı şeklindeki ifadesine Türkiye için hayır diyeceğim. Çünkü, bugün ülkemizde radyo, televizyon, göze ve kulağa hitap eden çeşitli araçları kullanmak henüz bir noktada örgütlenmiş olsa dahi, Türk işçi hareketi için de güç olmaktadır. Bir kerre bunların imalatı yurdumuzda çok azdır. Dışardan gelen bu cihazların oldukça yüklü miktarlar verilmek suretiyle alınması sözkonusu. Aldığımızı dahi kabul etsek, Erzurum'un falanca köyünde elektrik mevcut olmadığı için her hangi bir cihazı çalıştırmak da zaman zaman mümkün olamamaktadır. Detaya girmek istemiyorum. Sadece söylemek istediğim şu ki, muhakkak ki eğitimde göze ve kulağa hitap eden araçlar kullanmak mümkün. Ancak, yani böyle karşılıklı gelerek eğitime tekniğini kullanmak zorunluğu doğmaktadır. Eğer ülkemizde okuma-yazma sorunu çözümlenmiş olsaydı, işçiyi eğitmek, ona ulaşmak daha kolay olacaktı. Haberleşme vasıtaları ile kendilerine ulaşmak daha kolay olacaktı. Bu bir aksaklık olarak çıkıyor. Aslında eğitim faaliyetleri sırasında kullanılmalı göze ve kulağa hitap eden araçlar. Tamamen hemfikiriz. Dedğim gibi imkansızlıklar var. Hem maliyet açısından, hem kullanılışı açısından.

Buradan hareketle işçi eğitimi konusunu kısaca bir toparlamakta yarar görüyorum. Sayın Özbek de görüşlerinde belirttiler. İş ve İşçi Bulma Kuru-

TARTIŞMA

mu nezdinde yetenekli, gergekten mesleki eğitimi bilen bu konuda ihtisas sahibi uzmanlar var. Zaten olmadığını iddia etmiyoruz. Bütün iddiamız, işçi hareketi olarak şu; bir kerre genel yaygın eğitim bakımından işçi mutlak bir eğitime ihtiyaç duymaktadır. Bu eğitimi vermek gerekir. Her ne kadar bu eğitimin sorumluluğu ilk başta Türk işçi hareketine dayanıyorsa da, bu eğitimin yürütülebilmesi için gerekli imkânlar hem devlet, hem de işverenlerimizce tanınma zorunluğundadır.

İkincisi, mesleki eğitim konusunda da vasıflı işçi sorununun çözümlenmemiş olması gözönünde tutulursa yapılması gerekli işler vardır. Kaldı ki, tebliğim sırasında da belirtmeye çalışmışım, bu konuda çalışmalar olmakla birlikte, gerçekte plan dahi bu çalışmaların koordinasyonsuz olduğundan yakınmaktadır. Öyle ise gerekli koordinasyonun sağlanması lazım. Geçmişteki uygulama ile devam ettiğimiz sürece, bu koordinasyonun sağlanacağına inanmıyoruz. Esas olan hem genel yaygın eğitimi, hem de mesleki eğitimi kolay yürür ve günün icaplarına göre kolay değiştirilebilir bir şekilde getirilmesini sağlamak. Bunun içinde, sayın Cansever'in de tebliğinde isabetle belirtmiş oldukları gibi, işçi- işveren ve devlet işbirliğinin sağlanmasını hedef olarak amaçlıyoruz. Teşekkür ederim.

BASKAN — Teşekkür ederiz sayın Tayşi. Muhterem arkadaşlar, ülkemizin büyük sorunu olan, daha doğrusu konuşmacı arkadaşlarımızın da ifade ettiği gibi, tüm sorunların kökeninde yatan eğitim konusu, bugün bir cephesiyle iki arkadaşımız tarafından büyük bir ehliyetle takdim edildi. Gerçekten, eğitim konusuna hangi cephesinden bakarsak bakalım, ülkemizin büyük ihtiyaç duyduğu bir gerçek. Bu bakımdan Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferansı Heyetinin işçi eğitimi gibi çok önemli bir konuya burda tartışma imkânı vermesi, mutluluk verici bir olay. Arkadaşlarımız işçi eğitimi iki yönden ele aldılar: Sayın Tayşi daha ziyade Sendikaların uyguladığı ve amacının mesleki eğitimden ziyade, toplumumuzun içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durumu işçiye pratik hale getirmek suretiyle anlatmak, işçinin kanunlar karşısındaki haklarını, sorumluluklarını, işçi- işveren ilişkilerindeki tutum ve davranışlarının ne olması lazım geldiği yolunda işçiyi bilinçlendirmek. Bu arada Sendika ile işçi arasındaki ilişkiler de nasıl bir politika izlenmesi lazım geldiği yolunda bir eğitimin bugüne kadar verildiğini, bunun yeterli olmadığını ve giderek bunun mesleki eğitime doğru yönelmesi lazım geldiği yolunda görüşünü ortaya koydu.

Sayın Cansever meseleyi tamamen mesleki eğitim açısından aldı. Ve şu noktada, gerek soru soranlar, gerek tebliğ sunan arkadaşlarımız birleştiler. Ülkemizin bu konuda büyük bir açığı var. Bu açık her geçen gün büyüyor. Hele Ortak Pazar'a serbestçe katıldığımız zaman, işçinin serbest dolaşım tahakkuk ettiğinde, bu mesleki eğitimin daha büyük sorun olarak karşımıza çıkacağını, ekonomimizi bugünkünden çok daha fazla menfi yönde etkileyeceği konusunda da ittifak hasıl oldu kanısındayım. Bunu bir misalle kapatmak istiyorum. Bu mesleki eğitim o kadar önem kazandı ki, bugün ekonomisi gelişmiş ülkelerde dahi yalnız sanat okulundan çıkan kişiyi, mesleki bakımdan eğitilmiş olarak da görmüyorlar. Onu dahi bir eğitime tâbi tutma

zorunluğu artık kendisini gösterdi. Nitekim Alman işverenleri, Türkiye'den işçi alırken, hem Sanat Okulu mezunu olma şartını koyuyor, hem de ayrıca iki aylık bir eğitimden sonra bir seçmeye tâbi tutuyor. Görülüyor ki, her konuda olduğu gibi, anlayış değiştirdi. Eğitim yalnız bir tornacı, tesviyeci mesleki eğitimin ötesinde daha geniş bir biçimde ele alınmağa ve bundan yararlanmağa başlandı. Çağımızın teknolojik gelişme çağı olduğu dikkate alınır, ister istemez eğitime daha büyük önem vermemiz gerekiyor. Mesela, bir taraftan diyoruz ki, çağımızın teknolojik gelişmesine Türkiye ayak uydurmalı. Uydurmazsa ekonomisini geliştirmesine imkân yok. Ekonomisini geliştirmiş ülkelere pazar olacaktır. Çağımızın teknolojik gelişmesi artık bir sanat okulundan mezun olan bir kişinin kapasitesini çok çok aştı. Hatta bir Üniversite öğrenimi seviyesinde. Ama genel bir öğrenimi değil de belirli hedeflere yönelmiş bir Üniversite öğrencisinin kavrayabileceği, becerebileceği bir nitelik de arzutmeye başladı. O bakımdan ülkemizde işçi eğitimine, mesleki eğitime ne kadar büyük önem verirsek yeridir. Bu gerçeği görüp, kısa bir zaman içinde de olsa bunun ana hatlarıyla tartışılmasına imkân veren Konferans Hey'etinin yöneticilerine teşekkürü bir borç biliriz. 12 arkadaşımız, bir kısmı katkıda bulundular, bir kısmı soru sordular. Bu arkadaşlarımıza bu konuda teşekkür ederiz.

Panel Tartışması :
Türkiye'de İşçi - İşveren İlişkileri
(Dün, Bugün, Yarın)

Panelistler :

Refik BAYDUR
Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu
Yönetim Kurulu Üyesi

Halil TUNÇ
Kontenjan Senatörü ve
TÜRK - İŞ Genel Sekreteri

Ertuğrul SOYSAL
İstanbul Sanayi Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

Kemal KURDAŞ (Oturum Başkanı) — İşçi ve İşveren ilişkileri semine-
rimizin son toplantısını açıyorum. Bu toplantıda konu üzerinde bir panel
tartışmamız var. Programdaki panel ile şimdi huzurlarınızda olan değerli
kişiler arasında bazı farkların olduğu herkesçe derhal müşahade buyurula-
caktır. Sayın Kocatopçu yerine panele hepimizin pek çok tanıdığı, memleketi-
mizin sanayi hayatında dinamizmi, açık fikirleri ve çok yönlü yaklaşımıyla dik

kati çeken bir arkadaşımız var : Sayın Ertuğrul Soysal. Kendisini tanıtmaya ihtiyaç duymuyorum, biliyorsunuz. Diğer panelistimiz Türk - İş'in değerli Genel Sekreteri, bütün memleket kendisini tanıyor. Sosyal huzurumuzda ve Türkiye'nin son 10 yılda sosyal ilişkilerde kaydettiği büyük başarıda değerli payı olan sayın Halil Tunç, ikinci panelistimiz olacak. Sayın Refik Baydur beyefendi de panelimize katılıyorlar. Kendileri de özel sektör sanayiinde fiilen çalışan bir arkadaşımız. Konuları, içerden biliyor. Aynı zamanda geniş tecrübesi var, nazari bilgisi, bu tecrübeyi takviye etmektedir.

Panelimizin konusu; aslında seminerimizin konusu : Türkiye, 10 yıldır Toplu Sözleşme düzeninde bir uygulama geçirmiştir. Bu uygulamadan alınan sonuçlar, karşılaşılan zorluklar, başarılar ve başarısızlıklar nelerdir? Seminerimizde bunu aradık. Bu panelimizde de ana konularıyla bu noktalardan hareket edeceğiz. Nerede bulunuyoruz Toplu Sözleşme düzenimizde? Buradan nereye gideceğiz? Sistemde ne gibi değişiklikler yapmak lâzım, ne gibi ilâveler yapmak lâzım? Sisteme 20. asır toplumlarının hızla gelişen anlayışına uygun olarak ne gibi yeni fikirler getirmek lâzım? Panelimizin tartışması da bu genel çerçeve içinde olacak. Tabii bu çerçeve içinde değerli panelistler arzu ettikleri noktalara öncelik verebilirler.

Refik BAYDUR — Efendim, Ekonomik ve Sosyal Ettidler Konferans Heyetinin bu başarılı seminerinde lütfettikleri imkânlar için kendilerine huzurlarınızda teşekkür ederim.

Değerli arkadaşlarım, Anadolu'da kız evlendirirken bir sağdıç hikâyesi vardır. En çirkinini sağdıç yaparlar ki kızın güzelliği bir kat daha meydana çıksın. Şimdi bu iki değerli, sayın Tunç ve sayın Soysal gibi iki değerli konuşmacının yanında ben de, sadece çirkinliğimle güzelliği tebarüz ettirmeye çalışacağım. Zamanın da kısalığı dolayısıyla, sadece başlıklar atarak devam etmeye gayret edeceğim.

Efendim, ibarenin başlığı itibariyle işçi-işveren ilişkilerini dün, bugün, yarın kademesinde almış sayın hey'et. Bendeniz bunu normal sendikal düzene giristen evvel, giriş devresi ve bundan sonraki devrede durumlar olarak mütalâa ettim. Bizim sosyal tarihimizde, takdir buyrulur ki 600 yıllık bir sanayi uyumasından sonra, 1914 lerde 200-300 adetle sayılabilecek ufak sanayi grupları içinde büyük harbe girdik. Bu tarihlere kadar ufak tefek hareketler haricinde işçi-işveren ilişkisi bulmak çok güç mesele. Bu tarihlere kadar devam eden devlet ilişkisi, bir nevi harpçi ve teşkilâtçı bir devletin bünyesinde asıl Türk denilebilecek kitlenin harpte cephe ve sınırlardaki mücadelesi göze çarpar. Tabii hepinizin bildiği gibi bu arada bir takım tâvizlerle memleket bünyesine sokulmuş, tâbiri caizse sömürtü düzeni içerisinde yabancı şirketlerin Türk işçisi üzerindeki baskıları da geniş mikyasta şekillenmiştir.

İşçilerimiz, Osmanlı İmparatorluğu devresinde zaman zaman ufak tefek hareketler yapma gayretleri göstermişlerdir. Fakat bunların en ulvisi, benim ölçülerime göre, İstiklâl savaşında harp aleti imâl eden ve bir Sendika teşkilâtının bünyesinde bulunan Harp Sanayii İşçileri Sendikasının çok va-

tanperver tutumdur. Bu devreden sonra Büyük Atatürk'ün İzmir Kongresi hepimizce malumdur. Burada işçi ve işveren müşterek davalarını hall etmek için bir ön atılım başlamış, yalnız gelen devre, 1930 dünya krizi, onu takip eden yıllar, bizde işçi işveren münasebetlerini pek geri yıllara bırakmıştır.

Türkiye, ağır ağır gelişmesi içerisinde 1950'lerde çok partili düzene intikal etmiş, 1950-60 yılları arasındaki iktidar, işçiye bir çok haklar vâdetmesine rağmen, grev hakkı konusunda tutucu davranmıştır. Fakat, şunu rahatlıkla kabul etmek lâzım ki, 1950-1960 yılları da Türkiye'de yürekli, bilinçli memleket sever sendika liderleri yetişmesine büyük hizmet etmiş bir devredir. Bu devrenin sendikacıların Üniversiteler geniş mikyasta desteklemiştir. Ve bir eğitim müessesesi bünyesinde bir sendikacı eğitimi de geniş şekilde Türkiye'de kendini göstermiştir. Devre içerisinde Amerikan sendikacılığının rengini görüyoruz ve mali sıkıntılar içinde bulunan işçinin bu yönlü takviyesi, Sendikalar içinde prensip olarak ele alınmış, 1961 Anayasası, 1963'de 274 ve 275'in mer'iyete girişi Türkiye'de modern mânada bir sendikacılığın da meydana çıkmasına sebep olmuştur.

Bu ilk yıllarda Türkiye'de işçi işveren ilişkileri, her iki tarafın da takdirle yâdedebilmesini sağlayacak bir olgunluk içinde gelişmeye başlamıştır. Türk işçisi muayyen bir geçim ve münasebet hedefinin dışına çıkmamış, bunu idare eden liderler, memleket ölçüsünde bu durumu muhafaza etmiş, Türk işvereni ise çok kısa zamanda Toplu Sözleşme düzenine intibak etmiş, işçisiyle oturup meselelerini tartışma olgunluğunu göstermiştir. Bu arada, Sendikalaşma da işçi kanadında büyük mikyasta genişlemiş ve işveren kanadında da yeni yeni atılımlar halinde göze çarpar. Bunun ilk müteşebbişi de İstanbul Sanayi Odası olmuştur. Bu gelişerek, İzmir Sanayicilerinin takviyesiyle Adana, Kayseri bölgeleri de gelişmiş ve bir ara parçalanma tehlikesi gösteren İşveren Konfederasyonu yine bu işe gönül vermiş kişilerin gayretleriyle tek Konfederasyon olabileceğini yeteneğini sağlamıştır.

Şurasını rahatlıkla arzetmek isterim ki, Türkiye'de 1963 Sendikal dönemine girişte, en büyük fonksiyonu ifa eden işveren vekilleri ve sevki idarecilerdir. Çünkü, bu devrede biz, tip sanayici bulma güçlüğü çekeriz. Tüccarlıktan, ithalatçılıktan, tacir vasfından sanayiciliğe intikal, sanayiciliğe intibakı çok uzun devreler tutucu yönde etkilediği için bu devrelerde başarının büyük bir kısmının yöneticilerde ve işveren vekillerinde olduğuna şahit oluyoruz.

Bu devrelerde Türk İş ve Türk İşveren Konfederasyonu arasında yaklaşım görmekteyiz. Meselelerini oturup tartışma imkânlarına birden bire sahip olmaktadır. Bunun iyi neticeleri de sık sık memleketimizde olumlu bir şekilde kendini göstermektedir. Bu devreler 1964 den itibaren Türk İş bünyesinde ayrılmaları, dolayısıyla çatışmalarda sendikal enflasyon içerisinde Sendikaların kendi tarafına işçi çekme yönündeki davranışlarını ortaya koyar. Bu, Türkiye için biraz sıkıntılı bir devre olmakta devam eder. Hepinizin bildiği gibi, bu arada DİSK teşekkül etmiş, ona mensup bir takım sendikalar Toplu Sözleşme düzeninde etrafına daha fazla işçi toplama çabasını göstermiş, haklı olarak karşıt bir mücadele başlamış ve bu da işyer-

lerinde Toplu Sözleşme düzenini yer yer sarsmaya başlamıştır. Bu dönemden itibaren işverenler ve işçiler, müşterek mesele halletmekten ziyade, siyasi çevrelerde kendilerine lüzumlu veya imkân sağlayacak kanun metinlerini tasarı halinde getirme gayretini göstermişlerdir. Bu arada Üniversiteler, demin de arzettiğim gibi, işçi kanadına fikri yardımda bulunmuşlardır. Zaman zaman işçi kanadı ile ihtilâfa düşen Üniversite muhitlerini de görmekteyiz. Burda kusur falanda veyahut filânda diyecek durumda değilim. Fakat bu bir inkıta devresidir denebilir.

Bu arada yeni kuruluş haline gelen teşekküller bir nevi siyasi atılım içine de intikal etmişler. Fakat sendikaların partilere hakimliği, o devrede bu atılımda partilerin sendikalara tesirini görmekteyiz. Bir bağlantı kurmak arzu edilirse, DİSK-TİP münasebetleri aslında direkt bir siyasi atılım olmaktan ziyade, Tip'in Disk'e sızma arzularından ileri geçemez. Yine aynı devrelerde CHP'nin yer yer Disk bünyesinde münasebetler tesis ettiğini de görmekteyiz. Bu arada büyük kuruluş olan Türk-İş, devamlı surette siyasi çemberin dışında bulunmaya gayret etmiş ve bendenizin âcizane kanaatince, belki daha da müessir olmasını sağlayabilmiştir.

İşçi-İşveren ilişkileri yönünden ise, bu devreler çok sendikacılığın kurulması ve sendikalar arası mücadelenin tesiriyle olacak, işçi ve işveren kuruluşları arasında da sert mücadeleleri beraberinde getirmiştir. 1963'lerde Türkiye'de bütün dikkat işçi kanadına doğru müteveccih değil, bu yavaş yavaş tesirini kaybetmeye başlamış. Çünkü, artık Türkiye'de sanayi işçisi mutlu azınlıklar içerisinde girecek duruma gelmeye de başlamıştır. Bunun dışında sosyal teminattan ve mali imkânlardan yoksun işsiz büyük bir kitle Türkiye'de birikim safhasına çıkmaya başlamıştır. Sendikaların ağır talepleri, dağılmış durumda olan işverenlerin kısa devreli çıkarlar peşine koşmaları, işveren-sendika münasebetlerinde işveren sendikalarının bir miktar geride kalmasını intaç etmiş ve zaman zaman işveren sendikaları müşavir olmaktan ileri geçememiş, zaman zaman da işyeri ile sendika münasebetinde bir nevi alet olarak kullanılmak istenmiştir. Bu durum, İşveren Sendikacılığının Türkiye'de gereken yere ulaşamadığını ve bir otorite müessesesi olmaktan çok uzakta kaldığını bugün bile göstermektedir. Fakat memnuniyet verici tarafı, İşveren Konfederasyonu müesseseleşme imkânlarını bulmuş, bilhassa hakiki sanayici diyebileceğim sevki idarecilerin de desteği ile Odalar Birliği Konfederasyon sürüşmelerinde, Konfederasyona, Sanayi Odalarının gösterdiği yakınlık dolayısıyla İşveren Konfederasyonu Türkiye'de Sanayici İşverenler arasında bir sosyal fonksiyon ifa eden yüksek müessese olarak tanınmıştır.

Bu arada parçalanış yalnız işçi kanadında değildir. İşveren kanadında da ufak tefek ayrılıklar göze çarpmaktadır. Meselâ, yakın zamanda kurulan İş Adamları Derneği de bunun örneği. Burada menfaat çatışması yoktur kuruluşlar arasında. Ama, her kuruluş bir birleşmenin parçalanmasını intaç ettiği için bu itimamem şahsi kanaatimdir. Tasvip imkânı bulamadığım bir ayrılıktır. Şunu da arzedeğim ki işçi kuruluşlarının fikri ayrılıklarına rağmen, işveren kuruluşlarında fikri ayrılık ve menfaat çatışması yoktur. Buna mu-

PANEL TARTIŞMASI

kabil, yekdiğerini desteklemek konusunda, biraz da şarklılığımızın bize verdiği eskimiş ve yıpranmış müesseseleri yenileriyle değiştirmek arzusundan ileri gelmiş olması kanaatindeyim.

Bu arada işveren kanadı Üniversiteye ehemmiyet vermişe başlamış ve dolayısıyla kurulan köprüde hiç de Üniversite öğretim üyelerinin bizim zannettiğimiz kadar bize yan dönük olmadığı meydana çıkmıştır. Dolayısıyla gayet bitaraf bir kitlenin Türkiye'de olumlu bir takım neticelere doğru gidişte hakem rolü oynıyacağı da açıkça meydana konabilmiştir.

Taraflar kendi görüşleri içerisinde bir takım olumlu davranışlara da girmek imkânlarını bulmuşlardır. Meselâ 274 ve 275 sayılı kanunların tadilinden evvel Türk - İş ve Türk İşveren Konfederasyonları arasında zannederim 7-8 ay devam eden müşterek bir çalışma da olmuştur. Tabii Parlamentoda değişen şekli hiç bir tarafın ginahı değil.

Tarafların bu ayrılıktan ve cepheleşmesinden itibaren yeni bir meylî kendini göstermiştir. Politikacı ile dost olma havası geniş şekilde revaç bulunmuştur. Bu durumda politikacıya iki taraf da dertlerini götürebilmek, anlatılabilmek imkânlarını aramışlardır. Ve bir zamanlar memleket yararına hiç bir katkısı olmadığı gibi resmedilmeye çalışılan işverenin bilhassa sanayici işverenin, Türkiye kalkınmasında büyük rolü olduğu gerek hükümetler, gerek işçi ve diğer kamu oyunca da kabul edilmeye başlamıştır. Fakat bu devrelerde, demin arzettiğim gibi, artık sosyal adalete meyilli ve işverini mutlak surette spesifik bir gelir kaynağı kabul etmeyen yöneticilerin ekseriyeti ele aldığımızı da görmekteyiz. Artık orada imâl edilen ve kotarılan pastanın mümkün olan nisbetler içerisinde paylaşılması normal kabul edilir bir şekil haline gelmiştir.

Bu kuruluşlardaki parçalanma acaba kuvvet zaafı mıdır? Bendenizin kanaatine göre bu kuvvet zaafı değildir. Gerek Türk İş'te, gerek İşveren kanadında müstakbel bir tek birleşimin olacağına ben inanıyorum. Çünkü bu ayrılmaların devamlı surette temeldeki prensip ayrılığından ileri gelmediğini zaman zaman görmekteyiz.

Bütün bu zorluklar, mevcut ortam içerisinde yenilebilir mi? Tabii bu gelecekteki Toplu Sözleşme düzenimizin ne oluşum sağlayacağı sualini de beraber getirmektedir. Yine âcizane kanaatimize göre, kanunlardaki boşlukların doldurulması ki bu boşlukların doldurulmasını bendeniz münhasıran parlamentonun eseri olarak kabul edemiyorum, olsa olsa işçi-işveren kanadının müşterek menfaatlerde, hatta asgarî müşterek menfaatlerinde birleşeceği bir nokta olacaktır yolunda karşılıklı çalışmaların da semereli olacağı kanaatindeyim. Bu tasarıların tadilleri bir an evvel Meclislerden geçirilmelidir.

En üst seviyede kurulacak üçlü Konseyin bazı ihtilâfları halledeceğine inanıyorum. Fakat bazı işveren arkadaşlarının ifade ettikleri gibi, bu üçlü konseyin, işçi-işveren-devlet olacağına inanmıyorum. İşçi-işveren ve Üniversite olabileceğine inanıyorum.

Asgari ticret komisyonlarında devleti temsil eden ricalin hareket tarzına zaman zaman şahit olduk. Bendenizdeki kanaat bu tipli hareketin muvafak olamayacağı yolundadır.

İşçi-işveren ilişkilerini tanzim eden Devlet otoritesinin, yetkili elemanların, âmir ve memurların muayyen bir çalışma teminatına tâbi tutulması lâzımdır. Çünkü, bugün bir realite vardır Türkiyemizde, işçi kanadı da, işveren kanadı da ancak kendine hizmet eden ve kendi çıkarlarına meyilli olan memurdan hoşlanmakta, aksi halde hırçınlaşma durumu da hasıl olmaktadır. Teminatsız durumda olan memur arkadaşlarımız, bu şartlar içerisinde şahsî fikirlerini veya şahsî görüşlerini rahatlıkla ortaya koymaktan çok uzakta kalmaktadırlar.

Devlet sektörünün tümünün işveren sendikalarında serbestçe yer alabilme imkânı sağlanmalıdır. Nasıl ki karşılığında, İşçi Sendikalarında toplanma imkânı verilmiştir. Ve Toplu Sözleşmelerde Devlet sektörüne Bakanlar kademesine kadar varan müdahaleler yapılmamalı, kanunun getirdiği serbestiyet işyeri bünyesinde Genel Müdürlüğe ve Yönetim Kuruluna, dolayısıyla mensup olduğu sendikaya tanınmalıdır.

İşçi ve İşveren kuruluşlarında Toplu Sözleşmelerin normatif hükümleri Türkiye çapında, yahut bölgesel olarak halledilmeli ve işyeri seviyesine intikal edecek maddeler çok ufaltılmalı ve azaltılmalıdır.

İşçi, İşveren, Üniversite ve Devlet dördüsü, işçi ve işverenin uzun vadede sosyal bünyedeki hareket tarzını ayarlayabilecek bir eğitime tâbi tutulmalıdır ve bu eğitime bugünkü işçi de, işveren de muhtaçtır.

Muayyen branşların dışına çıkarak, belirli bir amaca yönelik grevlere, kuruluşlar yardımcı olmamalı ve sempatik davranmamalıdır. Bunu arz ederken, tüm işçi kuruluşları için böyle birşeyin bugüne kadar varit olmadığını da bildiğimizi arzetmek isterim.

Dış çevrede açık yardımlar ve desteklemeler, muayyen bir seviyenin üstünde durdurulmalıdır. Bu, memleketimizdeki yabancı sermaye daha doğrusu çok uluslu şirketler probleminin bazı kuruluşlarca dışardan gelecek yardımlarla çok sempâtizan bir durumda iç bünyeyi zedelediği neticesini de bize vermektedir. Şunu memnuniyetle arzetmek isterim ki, büyük kuruluş olan Türk İş bugüne kadar böyle bir yönteme râğbet göstermemiştir.

İşçi ve İşveren kuruluşları, Sendikacılığın ve sendikacılıktaki başarısının yalnız yekdiğerini suçlama ile mümkün olmayacağını, müşterek çabaların zorunlu olduğunu kabul ederek bir araya gelmeli ve müşterek çalışma imkânlarını aramalıdır. Teşekkür ederim.

Halil TUNÇ — Teşekkür ederiz sayın Başkan. Konuşmama bir lâtime ile başlamak isterim: İki işveren arasında kaldık. Bakalım bunun üstesinden nasıl kalkacağız. Yalnız sevindiğim bir konu şu; bugüne kadar sayın Soy-sal'la karşı karşıya kapışmak istedim. Bu imkânı verdi Konferans Heyeti. Hep şimdiye kadar basında kapıştık. Böyle karşı karşıya gelip rahat bir

PANEL TARTIŞMASI

— İlgat anlamında almayın tabii bu kapışmayı — kapışma imkânı bulamadık. Fakat burda da zamanımız her halde çok dar. Yine bir taktik hatasına kurban gittim. Evvelâ sayın Soysal konuşmadı. O bizi mars ediyor. İnşallah ikinci söz sırasında sayın Başkan, ilk sözü sayın Soysal'a verir ve ikinci sözü bana verir... Yalnız burda sayın Soysal'la karşılaşmam bakımından bir anımı anlatmak isterim. İcra Kurulu üyelerimizden birinin çocuğu, televizyonda — bir zamanlar ekrana çok çıkmağa başlamıştı sayın Soysal, halka açık anonim şirketler konusunda falan büyük tartışmalar yapılıyor — 9-10 yaşında, babasını çağırıyor; «Baba» diyor. «Bu işverenlerin Halil Tunç'u mu?» Yani, o bakımdan bu karşı karşıya geliş, beni hakikaten çok mutlu etti. Bir yere kadar da aramızda böyle bağlantı var. Sayın Baydur'un tevazuuna alıştık, yani onu yadırgamadım. Her zaman böyle tevazu gösterir. Ama bu arada iğnelerini, bazı ahvalde çuvaldızlarını batırmaktan da geri kalmaz. Bunu sık sık Sigorta Genel Kurullarında, Çalışma meclislerinde, Milli Produktivite Merkezleri Genel Kurulunda da görürüz. Onun için yadırgamadım.

Konuya sayın Baydur şu açıdan baktı; bence eğer bu istikamette gidersek, seminerin düzenleniş şekline riayet etmemiş oluruz. Kısaca, işçi işveren kuruluşlarının tarihçesini yaptı. Tarihten ziyade, bu tarihten içinde işçi işveren ilişkilerinde ne gibi bir gelişme oldu, nerelerde tıkandı, nerelerde atlama oldu, nerelerde beklediğimizden daha sür'atli bir gelişme oldu. Bunları eğer ortaya koyabilseydik, gündeme daha saygılı olur, daha sadakat gösterirdik.

İster istemez birinci konuşma sendikacılığın kısa tarihçesinden girdiği için ben de konuşmamın başını bir dereceye kadar ordan almak lüzumunu duydum. Ülkemizde işçi işveren ilişkilerinin en belli başlı görünüşü Toplu İş Sözleşmesi münasebetleri içinde oluyor. Muhakkak ki. Gerçi işçinin olduğu ve işlerin olduğu her yerde Toplu Sözleşme düzeni olsun, ya da olmasın, bir dereceye kadar bu münasebetler geçmişte de vardı, bugün de olacak, yarın da olacak... Fakat bunun etki derecesi muhakkak ki Toplu Sözleşme düzeninde daha belirgin hale geliyor.

Sayın Baydur'un ifade ettiği gibi, ülkemizde gerçek Sendikacılığın başladığı tarih, 1961 Anayasasından sonra oldu. Gerçi, ülkemizde 1961 Anayasasından önce de sendikacılık hareketi vardı. Hatta 1946 senesinden çok eskilere dayanır. — münferit de olsa — Fakat biz şöyle anlıyoruz sendika hürriyetini Toplu Sözleşme hakkından, grev hakkından yoksun bir sendikacılık hareketine, sendikacılık hareketi demeye imkân yok. Çünkü Toplu Sözleşmeler, Sendikaların şah damarıdır. Şah damarı olmayan bir hareket başarılı olamaz. Toplu sözleşmeyi sınırladınız mı, Toplu Sözleşmeyi kaldırdınız mı Sendikaların şah damarını kesmiş sayılırsınız. Onun için iki müesseseyi birlikte mütalâa etmek gerekir. Sendikacılığın var olduğu yerde sözleşme vardır. Sözleşmenin var olduğu yerde sendikacılık vardır.

Dünkü konuşmalarda sendika hürriyetinden kısaca bahsedildi. Sayın hocamız Çelik tebliğinde bu konuya kısmen yer vermişti. Sırası gelmişken Sendika hürriyetinden ne anlıyoruz, bunu kısaca ifade etmek isterim. Ve işçi işveren münasebetlerini, Türkiye'deki sendikacılık hareketinin gelişimini

de buraya bağlamakta yarar var. Sendikacılık hareketi, demokratik bir harekettir. Evvelâ demokratik hareketten ne anlıyoruz. Bunu kısaca kendi çapımızda, kendi görüşümüze göre açıklamak isterim. Nitekim Anayasamız Sendikaların kurulmasını düzenleyen maddesiyle, Sendikaların tüzükleri, demokratik kurallara aykırı olamaz der. Burda demokratik kuralları değişik biçimde yorumlamak, değişik biçimde tarif etmek mümkün olmakla beraber, biz daha ziyade bir Anayasa Mahkemesi kararından esinlenerek, demokratik kurallardan Batı'da ne anlaşılıyorsa, bunun teferruatına girmeyeceğim, ülkemizde Türk Sendikacılık hareketi, daha doğrusu Türk İş, bunu anlıyor. Yani, Batı'daki anlamıyla demokratik kuralları anlıyor ve bünyesinde böyle bir uygulama içine girmek istiyor. Demek ki, Anayasamıza göre, Sendikaların tüzükleri demokratik kurallara aykırı olamayacağına göre, evvelâ demokratik kuralların çerçevesini iyi çizmek lâzım. Bu çizildikten sonra sendikaların azalıp yahut çoğalması konusunu tartışırken, fazla endişeye kapılmamak lâzım. Eğer bir sendikada demokratik kurallar uygulanıyorsa, bir sendika aşağıdan yukarıya doğru bir denetim sistemi, yukarıdan aşağıya doğru bir sistem, yani daha doğrusu sendika içi demokrasi kurallarına riayet ediliyorsa, o sendikada rekabet zaten vardır. Bir ticari müessesede ikinci bir sendika kurmak suretiyle bir rekabete zaten lüzum yoktur. Demokratik kuralların uygulandığı bir yerde mücadele etmek kolay.

Demek ki problemimiz burda. Biz demokratik kuralları iyi saptadıktan sonra, ülkemizde sendikaların dağılmasını önleyici bir hukuki müeyyide dahi, sendika hürriyetini tahrip değil, sendika hürriyetini tahkim edici bir anlam taşır. Yanlış anlamalara meydan vermemek için evvelâ şunu söylüyorum: Biz daha Anayasamız yürürlüğe girdiği günden itibaren ülkemizde bir Sendikalar Kanununa lüzum olmadığı fikrini savunan teşkilâtız. Onun için sayın Baydur, bazı siyasi zorlamalarla yasalar çıkıyor, çıkartılmak isteniyor gibi bir serzenişte bulundu. Her halde muhatabı biz değiliz. Olsa olsa bu son 274'ün tadili ile ilgili, kamu oyunu yanıltmak isteyen, maksatlı, yanlış, haksız bir kanaatti, sayın Baydur da o kanaatin esiri olmuş gibi göründü bana, üzüldüm. İyüzümüzü biliyor. Hiç bir zaman bir kanun himayesine sığınmak, bir kanun himayesinde Sendikacılık hareketini geliştirmek fikrine sıkı sıkıya sarılmak gayreti içinde olmadık. Bundan sonra da olmuyacağız. İddia ediyoruz, bunu her yerde söylüyoruz. Ülkemizde, sayın Hocam dediler ki, yeniydi bizde. Başka ülkelerin 150 senelik gelişimi var, ister istemez bir reform niteliğindeki kanun. 274'e lüzum vardı. Artık 13 senelik uygulamadan sonra bu lüzum olsa bile, bu lüzumun kalmadığına kaniiz. Artık ülkede sendikacılık hareketi kendi felsefesine uygun, kendi teşkilatlanma programlarına uygun bir sendikacılık içine girmeli, sendikalar yasası ortadan kalkmalıdır deriz.

Yine sayın Baydur bir ifadesine, Türkiye'de yanlış bilinen bir konu olduğu için bu konuya değinmek lüzumunu duyuyorum. Amerikan sendikacılığın kısmen de olsa Türk sendikacılığını etkilediği yolunda bir kanaat var Türkiye'de. İlim adamlarımız iyi tetkik ederlerse bunu görecekler, kat'iyen ve kat'iyen, hele 1960 dan sonra, Amerikan Sendikacılığının Türk Sendikaci-

PANEL TARTIŞMASI

lığını etkilemesi şöyle dursun, tamamen Türk sendikacılığı, Amerikan sendikacılığı ile taban tabana zıt bir teşkilatlanma felsefesini benimsemiştir. Olsa olsa Avrupa sendikacılığını örnek almıştır. Belki böyle bir itham yapılabilirdi. Denebilirdi ki, Alman sendikacılığını örnek almış, bünyemize ne dereceye kadar uyar, uymaz tartışılabilirdi. Fakat Amerikan sendikacılığını, Türk Sendikacılığı örnek aldı, Amerikan Sendikacılığının etkisi Türk Sendikacılığının etkisi, Türk Sendikacılık hareketinde vardır gibi bir kanaat çok yanlış bir kanaattir. Fakat Amerikalılar, bu konuda talihsiz; nerde bir arıza var, Amerikalılara yüklemek son zamanlarda gelenek oldu. Bu ne dereceye kadar haklı, haksız, savunması bana düşmez. Fakat bir gerçek var. Bir Avrupalı Sendikacı, Amerikalılarla bir tartışma sırasında şöyle birşey söyledi: Dedi ki, Halil bey, borç veren bir insanın teşekkür mektubu aldığı görülmemiştir. Amerikalılar, Avrupa'ya İkinci Dünya harbinden sonra çok borç verdi. Gayet tabii teşekkür mektubu almayıacaklardı. Bu kabil tarizler, bu kabil küfürnameler gerektiğinde alacak gibi bir espri ile kısmen gerçek payı olan bir hususu ortaya koydu. Bir kerre, Türk Sendikacılık hareketinin teşkilatlanmada felsefesi, Alman Sendikacılığını esas almıştır. 16 iş kolu esasına göre teşkilatlanmayı uzun vadede kendisine hedef olarak seçmiştir ve ilk merhalede de bunu 34 iş koluyla sınırlamış, bu görüşü bir dereceye kadar kanunlara yansıtmıştır. İş Kolları Yönetmeliğinin tesbitinde de bu görüş benimsenmiştir.

Gelelim İşçi - İşveren münasebetlerinin düntü, bugünü, yarınını. Bir kerre ülkemizin büyük bir şansı vardır. Ülkemizde işçi - işveren münasebetlerini tanzim ederken, bu tanzimi ister Toplu Sözleşmelerle yapalım, ister kanunlarla yapalım. Büyük bir avantajımız var. Bir kerre Türk Toplumunun geleneğinde kölelik yok. Yani ikinci sınıf vatandaş, köle sınıfı yok. Bu toplumun yapacağı atılımlarda büyük bir faktör. Biliyorsunuz bir çok uluslar, da kölelik geleneği kurulmuş, derebeylik, şunlar bunlar, muayyen sınıflar teşekkül etmiş ve onun etkisinden kurtulmak için sendikacılık hareketini, işçi - işveren münasebetlerini belli bir çizgiye getirmek için çok kanlı çatismalara varan bir mücadeleden geçip gelmişler. Bizim şansımız, yalnız mevzuatın bu hakları geniş çapta Türk toplumuna vermesinden öte, Türk toplumunun geleneğindeki bazı meziyetlerin de burda rol oynadığını görüyoruz.

Toplu Sözleşme düzeni herşeyden evvel iyiniyet düzenidir. Eğer bu düzende taraflar iyiniyetle hareket etmezlerse, yasalar ne kadar mükemmel olursa olsun; yasaların işlenmesi çoğukez mümkün olmayabilir. Çünkü, Toplu Sözleşme düzeni, sendikalaşma hareketi, sendika hürriyeti kolay kolay diğer ekonomik sorunlar, sosyal sorunlar gibi teorik kalıplara sığdıramıyacak kadar, hareket halinde olan değişen, gelişen bir düşünce tarzının mahsulüdür. Onun için Toplu Sözleşme Kanunları, Grev Kanunları çok kısa zamanda değerini kaybeder, devresini tamamlar. Yine bu konuda ünlü bir Avrupa sendikacısının bir sözünden bahsetmek isterim. Ünlü bir Avrupa sendikacısı, grev nedir, nasıl yapılır, ne zaman olur gibi bir broşür hazırlamış, bu broşürden biz de yararlandık. 10 bölüme ayırmış konuyu. Her bölüm 4-5 sayfa tutuyor. Son bölüme gelmiş, 10. bölüm bir cümle. Diğer bölümleri ancak 4-5 sayfada ifade eden yazar, son bölümü bir cümle ile tamamlıyor. O cüm-

le aynen şöyle: «Grevler ders kitaplarına göre yapılamaz.» Yani grevler konusunda bir strateji, bir metod, önceden ortaya konabilecek kriterler konamaz. Çünkü, grevlerin kendine has zamanları, zeminleri, şartları vardır. O şart ve zeminlerde toplumun o gün içinde bulunduğu ruh haleti, ekonomik durum, sosyal durum, siyasi durum, hukuki durum gibi bazı faktörler grevlerin yapılmasında büyük etki yaparlar. Onun için grevler kanunlara sığdırılacak kadar, kanunlarla sınırlandırılacak kadar basit bir ekonomik olay değildir. Bunu hiç bir zaman kanunlar sınırlayamaz, tahdit edemez gibi bir düşüncenin sahibi idi bu ünli Avrupalı sendikacı. Bu görüşe katılmamağa imkân yok.

Ülkemizde Toplu Sözleşme düzenine girdiğimizde, gerçekten işverenler bu konuya gerekli ciddiyeti vermiyordu. İlk anlarda şöyle bir hocalama oldu. Büyük paralarla Toplu Sözleşme müzakerelerini yönetecek uzmanlar temin edildi. Zannedildi ki, Toplu Sözleşme müzakeresi yapıldıktan sonra, bu konudaki işimiz en azından, eğer iki senelikse sözleşme iki sene, üç senelikse üç sene bitiyor gibi bir kanaatle o güne kadar alışageldikleri tutum, yani parayla herşeyi hallederiz tutumu, o günlerde kısmen itibardaydı. Nitekim böyle bir düzende, böyle bir görüşle işverenler karşınıza çıktı. Sendikalar bu konuda daha sorumlu idi. Konunun ciddiyetini daha iyi kavramıştı, daha kanunlar çıkmadan iki sene, üç sene önce kendilerini bu düzene hazırlama gereğini duydular ve bu düzenin gerektirdiği asgari, ekonomik, sosyal, hukuki bilgileri güçleri nisbetinde, sendika yöneticilerine vermeğe çalıştılar. İlk senelerde gerçekten, işçi- işveren münasebetlerinde Toplu Sözleşme Düzeni aradan 10 sene geçmesine rağmen, bugünkünden daha mükemmel işliyordu, iyiniyet kurallarına daha riayet edilmek suretiyle işliyordu. Ve bu münasebetlerde kavgâ daha azdı. Sendikalar daha sorumlu hareket etmek suretiyle uzun vâdeli bir politika içinde, işçinin Toplu Sözleşme ile ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirme prensibini benimsemişti. Ama giderek bu sorumlu sendika yöneticileriyle sorumsuz sendika yöneticilerinin kavgası şekline dönüştü. İşverenlerin de bunu bazı tutum ve davranışlarıyla teşvik etmeleri sonucu, ülkemizde eğer bu düzenin zaman zaman çalışma barışını zedeleyici bir yönü olmuşsa, sorumlu Sendika yöneticileriyle sorumsuz sendika yöneticilerinin çatışması sonucu oldu. Zaten toplumumuzun tüm gelişmesinde de bu çatışmayı görmek mümkün. Hangi siyasi örgüte bakarsanız bakın, hangi mesleki teşekküle bakarsanız bakın, hangi kişi yahut kurumlara bakarsanız bakın, ülkede bugün kavgası verilen şey, sorumlu kişilerle sorumsuz kişilerin kavgası. Ne yazık ki ülkemizde sorumsuz kişilerin, yahut kuruluşların tutum ve davranışları daha sempatik geliyor, sorumlu kişiler yıpranma pahasına bu sorumluluklarını sürdürme gayreti içinde. Bunu şöyle değerlendirmek mümkün: Bugün sorumlu kişiler, yahut sorumlu kuruluşlar bir gün başarısızlığa uğrarsa yalnız onların yıpranması, yalnız onların başarısızlıklarıyla kalmıyacak, Türk toplumu çok şey kaybedecektir. İşte bütün kuruluşlar, ister istemez, sorumlu davranan kişi ya da kuruluşlarla işbirliği yapmakta, hiç olmazsa asgari müştereklerde birleşme gereğini duymak zorunluğu ile karşı karşıya. Bugün biz bazı çevrelerin ithamlarına, hücumlarına rağmen yıpranmış olabiliriz, ama kat'iyen pişmanlık duymuyoruz. Çünkü, sorumlu davranışın biz müsbet meyvelerini çok, ama

pek çok gördük. Bir anımı anlatmak isterim. 1964 yılında ilk sözleşmelerden bir tanesini Türkiye Kömür İşletmelerinde yaptık. Zonguldak'ı kapsıyordu, 55 bin işçiyi. Sayın hocam Tuna hatırlarlar, ilk sözleşmelerde Zonguldak'da sayın hocam da bulunmuştu. O zaman günde istediğimiz rakam 2,5 lira idi. Yani aldığımız para, asgari ücret 9 lira idi. 2,5 lira daha ne yapar, 11,5 lira yapar ki, o günlerde Zonguldak maden işçisine 30 lira asgari ücret isteseydik kamu oyu bizi kınayamazdı. Çünkü, Zonguldak Maden işçilerinin çalışma şartları herkes tarafından biliniyordu. Yani mes'uliyetsiz bir rakam olarak da kimse kabul edemezdi. Ama biz düşündük, o müessesede, o günlerde 440 milyon lira her sene zarar ediyor. O müesseseden daha fazla bir talepte bulunmak, o müesseseyi yıkmak demektir. Biz bir sürü riskleri üzerimize alarak, 2,5 liraya günde Toplu Sözleşme imzaladık. Ama uzun vadede bir hedefimiz vardı. O hedefe adım adım, emin adımlarla gitmek felsefemizdi. Ve bugün şayanı şükrandır Zonguldak'ta asgari ücret bazı yan ödemelerle 40 liranın üstündedir. 9 lira nerde, 40 lira nerde? Böyle geldik. Onun için sorumlu bir davranış bizi hiç bir zaman yanılgılara, yahutta pişmanlığa sevketmedi. Arkadaşlar hangi ilim adamının, yahut filezofun sözüdür bilmem, Sendikacılık hareketi kendisine şu sözü ilke edinmiştir: «Sendikacının gözleri idealist, ayakları realist olacaktır.» Muhakkak ki sendikaların idealeri vardır, fakat o ideallere ulaşmak, realist olmakla mümkündür. Sendikacı ayacağını sağlam zemine basmak mecburiyetindedir. Çünkü, sağlam zemine basmazsa, bir gün o ayak kayabilir. Sağlam zemini bulmak için, yahut ideallere ulaşmak için çok zaman gerekecektir. Sağlam zemine basmak suretiyle ideallere ulaşmak zaman birimi içinde 10 senede mümkünse, eğer sağlam zemine basılmazsa o ideale ulaşmak bazı ahvalde hiç mümkün olmayabilir. Bazı ahvalde 10 senelik zaman belki 20 seneye kadar uzayabilir. Onun için rehber bizde: gözlerimizin idealist olması, ayaklarımızın realist olması.

Toplu Sözleşme düzeninde işçi-işveren ilişkilerini menfi yönde etkileyen bir faktör de, politikacıların zaman zaman sayın Baydur'un ifade ettiği gibi, Toplu Sözleşme rejimine müdahale etmeleri olmuştur. Toplu Sözleşme rejimi, müdahale istemiyen bir rejimdir. Müdahale edildikçe zedelenir. Toplu Sözleşme rejimi, taraflar dışında olsa olsa tarafsız kişilerin müdahalesiyle zenginleşir, tahkim edilir, gelişir. Ama taraf olmayan kişilerin, hele siyasi müdahale, Toplu Sözleşme rejimini en fazla tahrip eden, yıpratana, dejenere eden bir yoldur. Ülkemizde olmamış değildir. Bunun da müsebbibi bizler değiliz. Zaman zaman eğer sendikalar bir siyasi müdahaleye gerek görmüşlerse, bir zorlama sonucu olmuştur. Durup dururken hiç bir sendika yöneticisi Toplu Sözleşme müzakerelerinde gidip bir siyasi otoritenin müdahalesini istememiştir. İşverenlerin çok haklı talepler karşısında yüzde yüz haklı istekler karşısında direnmesi, ister istemez politikacıları müdahale edecek duruma sokmuştur. Müdahaleyi nerde istemeyiz? Müdahale bugün lehte olabilir, bir başlamaya görsün. Yarın aleyhte olabilir. Nitekim 12 Mart döneminden bu yana siyasi otoritelerin Toplu Sözleşme rejiminde işçi aleyhine bir müdahalesine tanık olmaktadır. Görülüyor ki bir süre lehte olabilir, ama, bir süre siyasi ekip değişebilir, siyasinin felsefesi değişebilir. Bu sefer aleyhte bir müdahale başlayabilir. Müdahale de alışkanlık geleneği haline geldikten sonra bu rejimin adına Toplu Sözleşme rejimi demeğe imkân yoktur.

Muhterem arkadaşlar, işçi-işveren münasebetleri zaman zaman eğer rayından çıkıyorsa, zaman zaman işçi-işveren münasebetleri, Batı toplumundaki gibi düzenli veyahut da grevlerin az olduğu bir şekilde gelişmiyorsa bunun sebeplerini yalnız işçinin tutumunda, davranışında aramak haksızlık olur. Çok ciddiye almamakla beraber, Türkiye'de bir gerçek var: Sayın Kaya dün konuşmasını bağlarken, şu ifadeyi kullandı; maksatlı kullanmadı, kat'iyen Kaya'yı eleştirmek için burda konuşmuyorum: İşçi-işveren ilişkisi baba çocuk gibidir. İşveren babadır, işçisi çocuktur. Çocuğun şımartılması ise doğru değildir. İşte bu zihniyet çağımızın zihniyeti değildir. Artık baba rolünden çıkıp üretimi iki önemli unsuru rolüne girmek mecburiyetindeyiz. Efendim ben babayım, canım haydi kulağını da çektim, sen de çocuksun gibi bir muamele, böyle bir zihniyet Türk Sendikacılık hareketinde, Türk Toplu Sözleşme düzeninde, Türk ekonomisini de her halde özlemine duyduğumuz Batı ekonomilerinde uygulanan modellere o zihniyete götürmez. Ben Halil Kaya'nın bunu, o zihniyette olduğu için söylediği kanaatinde değilim. Ama genellikle Türkiye'de bu kanaat var. Nasıl ki eskiden bir çırağı götürürler, «eti senin kemiği benim» derlerse, bugün de işverenlerimizin bazıları baba-oğul münasebetini hala geçerli bir iş münasebeti olarak kabul etme eğilimindedirler. Bu eğilimden sür'atle kurtulmaları gerekir.

Arkadaşlar, sırası gelmişken şunu ifade etmek isteriz. Çağımız çok sür'atli bir gelişme içinde. Ekonomik meselelerde olduğu gibi insanın düşüncesinde, özleminde, yaşantısında da akıl almaz bir sür'at, bir gelişme var. Umutlar çoğaldı. Artık işçi, toplum kanaatkâr değil. Haberleşme, teknolojik gelişme, işçinin hayat görüşünü değiştirdi. Televizyonlar, radyolar dünyanın öbür ucundaki bir sosyal gelişmeyi, bir ekonomik gelişmeyi saniyesinde ülkelerin çok geri kalmış bir köşesine duyurabiliyor. Toplum artık mevcut ekonomik ve sosyal yaşantısını kâfi görmüyor. Daha iyiye, daha güzele, daha mutluluğa, sabırsızca bir ulaşma eğiliminde, arzusunda. Bu arzuyu dik-kate almak mecburiyetindeyiz. Bu arzuyu imkânlarımız nisbetinde iyi değerlendirirsek, toplumdaki çatışmalar, barışa dönüşebilir. Bunu hiç bir kuvvet durduramayacaktır. Kuvveti, bir tehdit anlamında anlamayınız. Eşyanın tabiatına aykırıdır. Yani bu gidiş artık hızlanacaktır, yavaşlamıyacaktır. İşverenlerimizde işte böyle bir ortamın bütün inceliklerini görüp, bütün icaplarını görüp, kendilerini çağın gidişine uydurmak zorunluğu ile karşı karşıya bulunmalıdırlar. Ülkemiz bugün ekonominin tüm bölümlerinde, tüm sektörlerinde üretim bakımından çok çok geridir. Üretim azlığı vardır. Ülkemizde alt yapı tesisleri kurulamamıştır. Dün bir nebze bahsedildi, sefalet, işsizlik, —açlık demek istemiyorum, çok abartılmış bir görüş olur bu— çok şükür gerçek anlamda bir açlık ülkemizde belki yoktur, işverenler artık yalnız meseleleri kendi açısından değil, toplumun tüm sorunlarıyla birlikte mütalâa etmek mecburiyetindedir. Sendikacılık hareketi de böyledir. Sendikacılık artık egoist bir düşünce tarzını benimseyemez. O zaman temsil ettiği, savunduğu felsefe ile çelişir. Bir taraftan sosyal adaletçiyiz diyeceksin, diğer taraftan toplum içinde sayın Baydur'un ifade ettiği gibi, mutlu bir azınlık halini alacaksınız. Bu sendikacılık hareketiyle taban tabana çelişir. Yalnız burada hemen parantez açık şu mutlu azınlığa kısaca değinmek isterim. Bir ker-

PANEL TARTIŞMASI

re patenti sayın Ertuğrul Soysal'ındır. Mutlu azınlık ordan çıkmıştır. Ve bu nu da tema olarak devamlı işlemiştir. Kafalarda bu kanaati yerleştirenceye kadar. Çünkü, çok önemlidir bu. Toplu pazarlık düzeninde çok çok önemlidir. Derhal o ilk günlerde başlamıştı. Sinyal verildi burdan, mutluluk azınlık. Karşınıza hangi işveren çıkarsa, efendim milyonlarca işsiz var, tarım işçisi var, siz mutlu azınlık oldunuz, biraz fedakârlık yapın da toplumun diğer kesimleri de hiç olmazsa sizin seviyenize çıksın gibi bir sloganı toplu pazarlıkta bir taktik olarak karşınıza çıkarırlar.

Sayın Konferans hey'etine teklif ediyorum, ülkemizdeki işsizlik sorunu- nu tartışalım. Acaba bu işsizlikte kimlere daha fazla fedakârlık düşecek, kimlerin daha fazla kusur ve günahı var? Yani, ülkemizde işsizlik var ise, bunun sorumluluğunu sanayi işçisinin emeğinin karşılığının bir dereceye kadar almasına bağlamak kadar sakat bir düşünce olamaz. Bu olsa olsa 18. asırdaki şu uygulamayı gözler önüne getirir: Derebeyler, kalelerde işçiyi karın tokluğuna kırbaça çalıştırmış ve durumlarına şükretmek için de arada sırada çıkarır kalelerin mazgallarından, kalelerin etrafında «açım, çalışmak istiyorum» diyen binlerce kişiyi gösterirmiş. «Karışmam ha, bak dışarda binlerce karın tokluğuna çalışacak işçi var» gibi... Şimdi işverenlerimizde son zamanlarda karşımıza, «Karışmam ha, bak Türkiye'de şu kadar işgücü var, işsiz var, siz kanaat getirin, şükredin, bize dua edin, işte karnımızı doyuruyoruz» gibi bir felsefeyi benimseme eğilimi içindeler. Bunu ciddi söylemiyorlar. Çünkü utanıyorlar. Bu toplum içinde böyle bir düşünce, makbul bir düşünce olmaz. İçlerinden bunu kararlaştırıyorlar. Gayet güzel edebi şekilde onun iktisadî terimlerini de buluyorlar. Gayet güzel kamuoyuna, «efendim, işte sanayi işçisi mutlu azınlık oldu.» diyorlar.

Sanayi işçisinin bazı kesimlerinde ücretleri kifayetsiz olan, ülkemizin şartlarına göre kifayetsiz olan kişiler elbette var. Biz, sanayi işçisinin kat'ettiği merhaleyi kat'iyen küçümsemiyoruz. Kifayetsiz bulmamakla beraber küçümsemiyoruz: Bugün hiç olmazsa Toplu Sözleşme düzeni sayesinde pahalılığın arkasından maratoncu gibi koşmasak bile, normal bir koşucu gibi koşuyoruz, bunu koşamıyanlar da var. Eli kolu bağlanmış, pahalılık başını almış gitmiş, o halâ olduğu yerde sayıyor. Mesafe kilometreleri aşmış. Biz mesafeyi açmamak için pahalılığın arkasından bir maratoncu gibi koşma gayretini içindeyiz. Bu bizim politikamıza, felsefemize uyar mı? Kat'iyen. Sendikacılık hareketi, enflasyonist bir ekonomik politika içinde en fazla ezilenin, emekleriyle geçinen insanlar olduğu fikrini benimsemiştir. Bunun dışında bir görüşe itibar etmeye imkân yoktur. Ancak gerek işsizliğin, gerek enflasyonun ülkemizde tek başına sorumlusu, her halde işçiler değildir. Olsa olsa belki sonlarda yeralabilir. Biz bunun önlenmesi yolunda da her türlü gayretin, çabanın yandaşı olacağız, yanında olacağız.

Efendim, söyledim, şimdi sayın Soysal'ın ne söyleyeceğini bilmediğim için meseleye bu giriş yaptım. Çünkü, Refik Baydur'un ne söyleyeceğini biliyorum. Bundan sonra da ne söyleyeceğini bilirim. Çünkü, çok karşılaştık. Sayın Soysal'la ilk defa karşı karşıya geliyoruz. Onun için beni anlayışla karşılayın, bağışlayın. İkinci bölümde her halde meseleyi biraz daha kızıştıracağız. Şimdilik ben bu çerçeve içinde kalayım.

Ertuğrul SOYSAL — Sayın Başkan, değerli arkadaşlarım. Sayın Tunç'un hakkımda lütfettikleri ilginç ve iltifatkar telâkki ettiğim sözlere kalpten teşekkür ederim. Bu takdir, gayabi de olsa, bende yıllardan beri yer etmiştir. Sayın Tunç, gayet samimiyetle söylüyorum, bir sosyal felsefenin, çalışanların hakkının Türk toplumunda yerleşmesinde muharebe vermiş, üç beş kahramanın birisidir. Bu bir iltifat değildir, gerçeğin ta kendisidir.

Kalkınma, üretim, hizmet, turizm sektörlerinde çalışandan ne kadar fariğ kalamıyorsak, teşebbüs ve sermayeden de o kadar fariğ kalamıyoruz. Bu tarafların haklarının dozunda ve adalet içinde verilmesi, bölüşülmesi Türkiye toplumunda tarihi gerçekleri de gözönüne alırsanız, kolay olmamıştır. Belki kan dökülmemiştir ama, işin derinliğine girmiyen, satıhta kalan, yarını düşünmeyen bir çok işverenlerimiz Toplu Sözleşme düzeninin gelmesi, grev haklarının tescilli halinde fabrikalarını derhal kapayacaklarını büyük toplantılarda bağırılmışlardır. Bunlar, zaııtlarımız da vardır. Ama, Türkiye'de bu düzenden sonra böyle bir çözüntü, kopma da olmamıştır. Ve, olacağına da kat'iyen ben şahsen inanmıyorum.

Sayın Tunç'un hepimizin nefesini keserce dinlettiği fevkalâde ifadelerinden sonra, benim biraz moralim kırıldı. Meydanı boş bulunca, bilhassa işverenlere hitap ederken çok yaramaz, çok cesur konuşuyorum. Ama bugün biraz daha tedbirli olacağım. Her iki konuşmacı da sözlerine birer lâtife ile başladılar. İzin verirseniz bende bir fıkrâ ile başlayacağım, sonra konuya gireceğim.

Kayserilinin biri on yıldır hâsret kaldığı Amerika'daki hemşerisini görmeye gitmiş. Adresi varmış, aramış bulmuş. Ve kendisiyle şunu konuşmuş: demiş ki, «Hemşerim, ne yapıyorsun burada? «İşçiyim. Eh demiş, «On senedir burda işçi kalınır mı? Fabrikanın sahibi olamadın mı? «Fabrikanın sahibi olmasına olacaktım ama, fabrikanın sahibi de Kayserili çıktı» demiş.. Şimdi bu fıkrâmı şuraya bağlamak istiyorum: Bana eğer özel sektörün hakkı, yahut sayın Tunç'un belirttiği gibi, özel sektörün işçisi, gibi sloganlar takılmışsa, belki ben serbest olsaydım inançlarım itibarıyla Türk-İş'in işgücüne hizmetini saadet telâkki edebilirdim. Ama, benim oraya bir muhtemel hedefimi, Halil Tunç'un şahsiyetindeki değer devamlı olarak önlemiştir. O orada kaldıkça, benim oraya sahip olmama imkân yok.

Değerli arkadaşlarım, ben Toplu Sözleşme, yasaların, pazarlıkların grevlerin tarihi gelişmesine temas etmeyeyim. Arkadaşlarım derinliğine girdiler. İsterseniz bundan sonraki seansta tartışmanın daha cazip ateşli olmasını tahrik edecek, ama bence vesikalarla dolu olan Toplu Sözleşme süresinin Türk toplumuna, iş hayatına getirdiklerini başlıklarıyla zikredeyim.

1963 den bu yana müşahedemiz odur ki, taraflar bu düzene, geçmiş iddialarına rağmen, alışmakta sürpriz denebilecek kadar bir yatkınlık, kolaylık görmüşlerdir. Bugün bu düzen benimsemiştir. Aynı sürede Toplu Pazarlıkların sonuçları ve Sendikâ hakların tescilli, çalışanların lehine seyretmiştir. Lehine seyretmiş de çalıştıranların aleyhine mi seyretmiş? Hayır. Ama, Toplu Pazarlık düzeninden evvelki süre ile ondan sonraki 10 yılı mukayese eder-

PANEL TARTIŞMASI

seniz, ki tebliğ sahibi hocaların, rakamlarla ifadeleri vardır. Toplu Pazarlık düzeninden sonra çalışanların hakları yalnız manevî değil, maddî alanda da çalışanlar lehine seyretmiştir. Burada bu menfaat derken, manevî anlayışı atlamamak istiyorum. Sayın Tunç yumruğunu basarak üstünde durdu. Tamamiyle katılıyorum. Bugün baba-oğul deyiniz, ekmek veren-ekmek yiyen deyiniz. Evde beslenen yetim tâbirlerini hatırlayınız. Amele işi deyiniz. Bütün bunların bugün çalışanlar lehine, alını terliyen lehine, yönetici olsun, mavi gömlekli olsun, büyük mikyasta değiştiğini, âdeta söz sahibinin çalışanlara doğru kaydığını memnuniyetle müşahade ediyoruz. Bu Türkiye'ye has birşey değil, bütün dünyadaki eğilimin ta kendisidir. Çalışanlar, her kademe-de mutlaka Toplumda söz sahibi olmalarını arttıracaklardır. Sermaye sahipleri ve müteşebbisler, ne kadar topluma hizmet ederlerse etsinler, toplumda isim yapma bakımından hergün daha aşağıya doğru gideceklerdir. Bu bir tarihi gerçektir. Bu bir sosyal determinasyon'dur, illiyettir. Maliyetler de bu süre içinde işçilik payı 1963'lerde — sanayiden bahsediyorum — takriben % 12'lik bir dilimi kapsarken, 1972 yıllarında % 20 ye gelmiştir.

Herkesin, işverenlerin alışageldikleri yüksek kâr dozlarından vazgeçerek hayat pahalılığını önlemeleri iddiaları bir tarafa, elimizdeki istatistikler ve veriler, işverenlerin kâr oranlarının ciddiyle düştüğünü, Ortak Pazar düzeyine geldiğini isbatlamaktadır. Bu kârları, — bendeniz tarafından bir etüd karşılığı 704 tane büyük firmamızda yapılmış — Nisan ayında kamuoyuna açıkladığım zaman ertesi gün başta sayın Tunç tarafından tepki ile karşılanmıştır ve genel olarak denmiştir ki, «bunlar deftere yazılan kârlar, deftere yazılmıyanlar da vardır.» Bizde demişizdir ki, bunu iddia eden, iddiasını isbat etsin. Şimdi vergi kaçakçısı yok mudur, vardır. Ama elde de bazı istatistikler, veriler vardır. Ve siz bir yönetici olarak 704 tane İstanbul interlandının en büyük, ciddi sayılan firmalarının bilâncolarını alırsanız, tek tek bilâncoları var, tek tek açıklamaya yetkili değilim. Ve bunlar Maliyece de kontrol edildikten sonra, bunu açıklar da kamuoyunda bir şok, sürpriz tesiri olursa, ve Soysal derse ki, cirolardan brüt % 9,4, öz sermayeden brüt 20,80 net, yani stopajdan sonra cirolardan 5,4, öz sermayeden 11,90 kazanıyoruz deyince, vay efendim böyle şeymi olur, bu adamlar en aşağı beş mislini kazanıyorlar derler. Aynı yıkıcı slogan, felsefe, ideoloji, daha 15 gün evvel basının birinde çıkar der ki, özel kesim bir koyar, beş kredi alır. Ve bunu ciddi bir imza ile makale mevzuu eder. Bir kuruluşumuz var, beş kuruştta devlet veriyormuş sanayi kuruyormuşsunuz. İşte her müessesede, Üniversitesi, sanayicisi, işvereni, işçisi, basını, sorumluluk, sorumsuzluk meselesi burdadır. Böyle birşey olmadığı gibi, halâ aynı sloganlar işlemeye devam etmektedir. İşçi kanadı ne kadar gelişmelerden dertli ise işveren kanadının da gelişmelerden aynı derecede dertli olmamasına bir sebep yoktur. Moral olarak işveren kanadının bilhassa müteşebbislerin daha kırık olduklarını ifade edebilirim. Onların kırıklıklarını yöneticiler, genç sevk ve idareciler ve sosyal anlayışı geniş sanayicilerimiz takviye etmektedirler.

Ücret artışları, aynı süre içinde produktivite, verimlilik artışının üstünde seyretmiştir. Bütün dünyada bunun kavgası yapılıyor. Enflasyonu tahrik etmemek için işçi ücretlerinin dozunda, makûl seviyede kalabilmesi öngö-

rülüyor. Ama demokratik hakların tescil edildiği, sendikalizmin var olduğu hiç bir ülkede, işçi ücretleri produktivitenin paralelinde gelişmiyor. Daima işçi ücretleri produktiviteden fazla gidiyor. Hem de produktivitenin yüksek olduğu Japonya gibi ülkelerde bile. Batı'da bazı senelerde, produktivite ile işçiliklerin paralel olduğu görülüyor ama, genellikle üstüne çıkıyor. Bunun önüne geçmeye de imkân yok. Hakları kaldıracaksınız, Macaristan'da olduğu gibi, bu sene yıllık işçi ücretleri artışı % 5 i geçemez diye kanunu basarsınız, nöbetçiyi de dikersiniz olur. Rusya'da olduğu gibi, bunu dersiniz Merkez plânı emrediyor, gidersiniz. Fakat, sendikal hak yapalım, pazarlık yapalım dersiniz, senin produktiviten onun işçilik ücretinin miyârı olamıyor. Bunu bir kere daha söyledim. İşveren arkadaşlarıma hitap ediyorum, biz produktivitemizi arttırmaktan sorumluyuz. Eğer produktivitemiz — elimde muhtelif etüdler var — az artıyorsa, bunun sorumluluğu acaba kimdir diye kendimize sormalıyız. Şimdi ben yine işçi tarafına kayıyorum belki sözlerimle ama gerçek budur. Yapılan etüdlere göre, muhterem hocalarım Orhan Tuna bey, Metin Kutal bey bürdalar. Kendileri Odamız için bir etüd yaptılar, 4 yıllık bir araştırma yaptılar. Baktık ki sanayimizin ortalama produktivitesi, yılda % 1,75 gibi perişan bir dozda arttırılabilmektedir. Gelin bütün işçiyi % 1,75 ücret artışı ile. Konuşulmaz bile. Burada sanayide produktivite arttırılmasının sorumluluğu, müteşebbislere ve yöneticilere düşüyor. Japonya 8 arttırıyorsa, Batı'da ortalama % 2,2 veya 3 arttırıyorsa, Türkiye'de, hem de boş herşeye yeni başladık, yeni teknolojiyi alma durumundayken neden firmaları yapamıyoruz? Bunun kabahatleri zannederim işveren tarafında kalmaktadır. Bu bakımdan produktivite-ücret zammı gibi bir dâvanın savunucusu olmak geçerli değildir. Bunu her yerde, her zaman cesaretle söylüyorum, beni kınamayınız.

Efendim, başka bir veri, Türkiye'de reel ücretlerin Toplu Sözleşmeden bu yana fiilen artmış bulunmasıdır. Muhterem Hocam Kutal'ın tebliğini okudum bunun aksini son 1970, 71 ve 72 yılları arasında üç yıllık için; 7,7 gibi toplam, yılda 2,5 gibi reel ücrette bir düşme var şeklinde tebliğlerine monte etmişler. Ve bunu da saygıdeğer bir gazetenin muhabiri alıyor, kamü oyuna ertesi sabah salıyor. Sorumluluk, sorumsuzluk burda başlıyor. Basındaki, sevgili arkadaşlarım, hepinizle ne kadar iyi geçindiğimi, beni topluma tanıtan sizler olduğunuz için şükranımı da ifade ederek söylüyorum. Acaba bu doğru mu diye bunu koyan gazeteci arkadaşım bir dakika düşündü mü? Düşünmedi. Bir sayın Profesör yazdı. O da koydu. Gazetenin temayülü, ideolojisi buna yatkın olabilir. Ama, ben şimdi kendilerine soruyorum. Bunun aksini isbathıyacağım bir dakikada. Lütfen, yarın yansıyacak mı sözlerim? Yansımayacak! Ben sorumluluk, sorumsuzluktan, âdil görüşten, âdil basından bunu anlıyorum. Şimdi size isbathıyorum ki bu yanlış. Muhterem hocamın huzurunda bir kere rakam vermeden şunu söyleyeyim; 1971 yılında Türkiye'de toptan eşya fiyatları % 23 arttı. Geçim indeksleri bunun altında arttı. 1972 de 16 arttı. Geçim indeksleri daima toptan eşya fiyatlarının altında. Hepiniz biliyorsunuz 1971-72 döneminde ki Toplu Sözleşmelerin ortalama artış yüzdesi % 30 civarında idi. Şimdi bu yuvarlak bir laf diyeceksiniz. Gelelim rakamlara ve iki değerli tebliğ sahibinin kendi ifadelerine. Muka-

PANEL TARTIŞMASI

yeselere kaynak olan, baz olan rakam nedir? Sordu mu başından bir arkadaşım, sormadı. Bu nedir? Sosyal Sigortalar Kurumunun yaptığı istatistiklerin bordrolarda sol kolonda prime, yani kesintilere baz olan brüt çıplak saat ücretidir. Türkiye'de sanayiın işçiye ödediği brüt saat ücreti midir? Değildir. O kadar değildir ki, yüzde yüz bunun üstü vardır, şimdi isbatlıyacağım. Yüzde 100 dür. Yanında kalanlar. Aynı hakları koymayınız. Şimdi sayacağım muhtelif hakları, koymayınız. Üç tane faktör veriyorum: 1 — Sayın Aydınoğlu'na şunu okuyayım; Sigorta primine esas olan ücret şudur: Onu okuyuvereyim, bir cümle ki, katalarda bir istifham kalsın. «Sigortalı işçiye ödenen günlük, haftalık, veya aylık esas ücretlerden başka, kıdem, devam ve üretime bağlı primleri, fazla çalışma gibi ücret mahiyetindeki ödemeleri ihtiva etmekte.» O mukayese kaynak olan brüt çıplak ücret. Ancak, aynı menfaatlerle kanunî ikramiyeleri, ilâve tediyeleleri, ölüm, doğum, yardımlarını, çocuk zamlarını ve sosyal gayelerle ödenen diğer gelirleri kapsamamaktadır. Aynı ifade sayın Kutal'ın şimdi okuyacağım; 9. sayfasında böyle yerini bulmuş. «Sigortalıların prime esas ücretlerinin ortalaması olarak kabul edilmektedir. Bu mukayese Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından düzenlemekte ve Sigortalıların prime esas ücretlilerinin...» Prime esas ücret, ay sonunda yapılan bordronun sol kolonundaki rakamdır. Bunu da ödediniz mi? Hayır. İnsaflı olunuz. Üç faktörden biri ikramiyedir. İkramiye dahil mi bunda, değil. Türk sanayiinde ortalama, bugün yaygın olan ikramiye yılda iki maaştır. Sayın Hocam koy % 18'i üstüne bakayım bunu. İki ikramiye ödüyorum. Dahil mi buna, değil. İki ikramiye 12 yılın %, 18'i eder. Artı yemek, gelir değil midir? Menfi bir gelirdir. Ben vermezsem parasıyla yemiycek mi zeytin ekmeği? Yiyecek. Bu baba-oğul münasebeti değil, bir hak olarak kabul ediyorum yemeği. Mecburuz. Ama, lütfen bunun bir fiyatı vardır. Bugünkü yemek 11 liradır benim fabrikamda. 9-12 arasındadır. Aşağıya mal edemezsiniz. Toplu pazarlıklarda üç lira yazar. 10 liradır yemek. Koyun gündeliğine adamın 10 lira. 50 liralık ortalama kabul ederseniz bugün yevmiyeyi, % 20 de oradan hakkımız var mı? Bir de taşımayı koyun, 5 liradır ortalama. 15 lira. Çok rahatlıkla cari fiyatlarla bu ücretlerle % 40'ı koyunuz. Bunun dışında kalanları şimdi söyleyeceğim. Akla alınmadık yan yükler var. O yan yükler sosyal bir pazarlığın sonunda verilmiş ise ve hak olarak da tescil edilmişse ona karşı değilim. Ama rakamları kamuya verir iken, âdil olmaya, tarafsız ve sorumsuz olmaya mecburuz. Ben ilim adamı değilim, ama okuyan yazan bir adamım. Yükümü, sorumluluğumu biliyorum. İki ikramiyeyi, yemeği, yolu söyledim. Dahil etmiyen, Sosyal Sigortanın sol kolonunu basına veren, başında da bu makalesi yer alır. İstirham ediyorum arkadaşlarımdan ve şimdi isbatlıyor, diyorum ki, üç yılda kaybedilen 7,7 değil reel ücrette, son üç yılda 7,7, yani 2,5 + reel ücret kazanmışlardır. Yapın hesabı. Ondandır ki devrede iki müellif de birleşiyor. Birisi % 5,5 yılda ortalama, 1963 den 1970 yılına kadar, diğer müellifimiz 5,5 ortalama reel ücret zammına mahzar olmuşlardır. Ondandır ki sonraki iki yılda bu enflasyon yüzünden biraz aksamaya uğramış, ama mutlaka reel olarak Türkiye'de ücretler artmıştır. Bunun aksi akıldan geçmez. Bunun aksi olsa toplum da patlar. Böylece değerlendirmenizi istirham ediyorum. İsbati çok kolay görün bana bu rakamların dışında, isimleri sayılmıyacak kadar çok primler; yemek, ikramiye, evlenme, doğum, ölüm, tahsil, çocuk, iş görmezlik, taşıt,

askerlik, elbise, ayakkabı, yakaçak, kamp, dinlenme, izin, süt-yoğurt, isterseniz sünnet, çeyiz diye söyleyin geliyor çünkü. Bu, Türk sanayi toplumunun Toplu Pazarlık düzenini dejenere etmektedir. Bugün Batı'da hiç bir sendikacı gelip de, bana süt ver demez, bunu onuruna yakıştırmaz. Gelir yumruğunu vurur ücret istiyorum der. Çalışma şartlarının daha iyi olmasını istiyor der, orda yumruğunu vurur. Yan ödemeleri çoğaltmakla belki kamuoyunda çıplak ücretleri devamlı lânse eden bir sendikalizm, yahu o kadar da fazla para almıyorlar, haklarıdır dedirtebilir. Ama sonunda bu yan ödemeler hepsi bir tescil edilmiş hak olarak literatüre girdiğinden hem kendilerini, hem işverenleri çıkmaza itmektir.

Sayın Aydınöğlü'nun son iki yılda, sayın Kutal'ın 7,7 ifadelerine karşılık, 1971-72 de reel ücretler 3,69 artmıştır. 1972-73 de reel 11,24 artmıştır. İnsafolu olunuz o da tebliğ sahibidir, o da tebliğ sahibidir. Basın bu böyle diyor diye yazar. Benim anlayışım sorumlu ve lütfediniz Ertuğrul Soysal da böyle dedi deyiniz. Kamuda hakem olsun. Hocalar, Üniversiteler hakem olsun.

Ücret maliyetleri endüstrimizde sorumsuz bir gelişme göstermektedir. Ücret maliyeti deyince işte çıplak bordrodaki ücretin dışındaki, bu şaşkınlıklardan bahsediyorum. Bizim teşkilâtımızın yaptığı istatistiklerde, bunlar hepinizin elindedir hepinizin verdiği rakamdan alınmıştır. Sonuçları arz ediyorum: 1971'de son rakamlar, ortalama ücret Madeni eşya sanayiinde 687 kuruş brüt çıplaktır. % 90'a yakın. Toplam 11,99, aylık işçi maliyeti ortalama 2877 lira. Şimdi sayın Tunç'a hitap ediyorum: Ben mutlu azınlığı işsizlerin bolluğu pahasına elde bir koz olarak söylemiş bir arkadaşı değilim. Beni bağışlasın. Ben mutlu azınlığı şunun için söylüyorum: Türkiye'de ortalama gelir seviyesi bugün 360 dolarla ifade edilir gibi son derece düşük bir düzeydedir. Sanayi işçisinin yıllık milli gelirden aldığı pay, yine tebliğci Aydıner tarafından bir tabloda açıklanmıştır ve görülmüştür ki, bugün sanayi işçisi fert başına milli gelire 4,44 misli Türk toplumundan fazla pay almaktadır. Helâl olsun. Şimdi o tarafa geleceğim. 40 milyon nüfusumuzun fert başına düşen gelirinin 4,44 misli fazlasını sanayi işçisi hak etmiş almıştır. Dünyanın hiç bir memleketinde genel fert başına düşen ücret bölüşümünde sanayi işçisinin bu kadar büyük farklaşma yaptığını bulamıyoruz. Odamızın yaptığı bir ankette, muhtelif memleketlerde milli gelir ile sanayi işçileri ücretleri arasında bir karşılaştırma yapılmış ve Türkiye'yi Kanada'nın takip ettiği, onu da Amerika ile Rusya'nın izlediği isbatlanmıştır. Bu itibarla mutlu azınlıktan kastım, bağışlasınlar beni, işsizlerin mevcudiyetini suistimal değil, sanayi işçisinin diğer sektörlere nisbetle daha hızlı, refaha doğru gittiklerini ifade içindir. Aynı ızdırabı kendileri taşıyor diyorum ki, mutlu azınlık olmalıym, bizde olmalıym. Herkes mutlu olsun. Benim felsefemin altında yatan düşünce tarzı budur.

Şimdi birde nominal ücret meselesini Batı ile mukayese edeceğim. Bu gelişmelere rağmen acaba Türkiye'de sanayi işçisi Türk sanayiini rekabet gücünden alıkoyacak bir düzeye gelmiş midir? Hayır. İşveren arkadaşlarım lütfen, her zaman konuşuyoruz, tartışmalarımızda devamlı şu söylenir: Ben de Türk işçisinden Alman işçisi kadar randıman alsam, ben de onun para-

PANEL TARTIŞMASI

sını vereyim. Alman işverenin randımanını biz alamıyorsak, onun günahı vebali zannederim işçide değildir. Alman işverenleri bizim işçileri fazla seviyorlar. O halde bizim kendimize çeki düzen vermeye mecbur olduğumuza geliyorum. İşletme tedbirlerine, yatırımlara, modern teknoloji aktarmasına, araştırmaya v.s. ye. Bunu yapmadıkça, çıplak ücret mükayeseleri bizi bir yere götürmez. Bugün Ortak Pazar'da nominal ücret, Türk sanayiinin nominal ücretinin dört katıdır. Şayet üretkeniteniz eşit olabilseydi o zaman üretkeniteniz de dört misli rekabet gücümüz var diyebilirdik. Üretkenitemiz ne kadar? Yapılan hesaplara ve neşriyata göre, Türk sanayii Ortak Pazarın bir misli verim düşüklüğü ile çalışıyor. Ortak Pazar da Amerika'ya göre, İsveç'ten, Fransa'ya kadar yapılan bir yelpazede % 40-80 düşük üretkenite ile çalışıyor. Teknolojik meseleler. Ama ne olursa olsun. Üretkenite eksikliğinizi emdikten sonra, daha Türk müteşebbisinin ve Türk toplumunun rekabette lehine kullanabileceği bir işgücü potansiyeli vardır. Bunu iyi kullanmak bunu yurt yararına ve işletme yararına kullanmak yöneticinin vazifesi.

Bu süre zarfında olumsuz gelişmeler olmadı mı? Oldu. 730 tane sendika faaliyette. Türkiye'de toplu sözleşmeye layık çapta zaten 700-800 tane fabrikamız var. Fabrika başına bir tane sendika düşüyor. Bu olumsuz bir gelişme. Pazarlıklar her türlü ilmi ve ekonomik verilerin dışında ala tika meydan pazarı halinde yapılagelmekte. Bu da olumsuz bir gelişme.

Çıplak ücretlerin kamufle edilip yan yüklerle kayılmasını olumsuz bir gelişme olarak demin arzettim. Sendikalarımızın bizim hiç hoşumuza gitmeyen bir inad ve ısrarları da seyyani zamlardır. Bu da Türk sanayiini yaramaktadır. Sendikalarımızın başka bir ısrarı ve kendilerinin, — bana katılacağına eminim sayın Tunç'un — boş gün, tatil ve tembelleşme pazarlıklarını arttırmalarıdır. Yine bir rakam vereceğim. Batı Almanya'dan İrlanda'ya kadar çeşitli ülkelerdeki tatil günlerini yazmışlar, etüd yapmışlar, kaynağı da belli. İsteyene verebilirim. Meselâ bu arada Türkiye'de tatil günlerinde 17 güne başta gidiyor. Onu 16 güne İtalya, 11 güne Belçika, Batı Almanya ve Fransa takip ediyor. Tatillerimiz bol. Şimdi pazarlıklarda da devamlı tembellik primi kavgası yapıyoruz. Çalışmadan ücret isteniyor. İznimi artır diyor, ver paramı diyor. Batı sendikaları çalışmadan ücret pazarlığı yapmıyorlar. Haysiyetsizken buluyorlar. Haysiyetine dokunuyorlar adamın. Dört gün çalış, otur buraya diyor sendika lideri, ben sana beş günde verdiğim randımanı dört günde vereceğim, paramı verir misin diyor. Oturuyorlar pazarlık ediyorlar. Mesele üretkenitede. Ama, izne gideceğim beş günde caba ver, demiyor. Haysiyetsizken birşey buluyor. Türk Sendikalaşma pazarlık akımında bu tehlikeli ve sevimsiz gelişmeye işaret ediyorum.

Kamu kesiminin tutumuna arkadaşlarım değindiler. Kamu kesiminde politik baskılar, müdahaleler benim de tasvip edeceğim birşey değil.

Bir olumsuz gelişme de kalifiye işgücünün Batı'ya kaymasıdır. İnanınız değerli arkadaşlarım, Türk sanayiine hiç birimiz kalifiye işgücünü kaçırmak kadar kötülük etmiyeceğiz. Ankara Sanayi Odasının yaptığı etüde göre, Al-

manya'da çalışan 600 bin Türk işçisinin 180 bini kalifiyedir. Hiç bekletmeden askerliğini bitireni kaçırıyoruz, ilânlar hergün elimizde, kim aranıyor Türkiye'de. Türk Sanayiine kasdetmek için bundan daha kötü birşey yoktur. Ama bu Anayasal haklar, ferdin özgürlükleri gibi muğlâk meselelerin tartışmasını dâvet edebilir. Fakat sanayici olarak bu meselenin ağır bir problem olduğunu kaydediyorum.

Şimdi de sözümü bağlamak için sayın Başkanımın emrettiği neler yapılabilir. Satır başlarıyla söyleyeceğim, birinci turumu bitireceğim.

Bu sendikal enflasyonu mutlaka ya kanuni yahut da kendiliğinden azaltacak, ciddi şekilde kutuplaştıracak bir düzene Türkiyemizin geldiğidir. Toplu Sözleşmelerin Sendikalar ne kadar istemezlerse istemesinler, birinci madde-nin devamı olarak işyeri seviyesinde değil, iş kolu seviyesinde, ve kamuyu da, özeli de kapsayan bir düzende Batı'da olduğu gibi bitirilmesi her halde hepimizin özlediğimiz bir düzen olacaktır.

Yan ödemeler yerine ticret iş güvenliği, çalışma güvenliği gibi noktalara ağırlık verilmesi bu nikâh paraları, sünnet paraları gibi şeylere Sendikaların kaçmaması zannederim hakkaniyet icabı olacaktır.

İşçilerimizin Açık anonim şirketlerin sermayesine ortak olması problemini tartışmaya hazırım. Bunu ikinci tura bırakıyorum. Bunu olumlu bir münakaşa konusu kabul ediyorum. Şurada da kendilerine katılıyorum. Toplu pazarlık kendiliğinden müdahale istemez. Ama modern devlet, ekonomiyé müdahale etmeye alışagelmıştır. Dünyada hiç bir liberal ülke kalmamıştır ki, ekonomiyi kendi haline bıraksın. Amerika'da grevleri kıran başkanlık emirleri Batı'da bunun misalleri, İngiltere'de askıya almalar, dondurmalar gibi tedbirler Fransa'da olağan gelmiştir. Ben Halil Tunç'a şu seviyede katılıyorum. Toplu pazarlığın tekniğine, fiyatına kimse müdahale etmemeli. Ama, genel ekonominin akışını rencide edici buhranlar, krizler, ihtilâflar doğuracak konularda devlet her zaman hakemlik vazifesini görebilir. Bu emredici olmaz, ama tavsiye edici nitelikte olur. Nitekim bu müşahademden de bundan sonra işte bu isimsiz yan ödemeleri bir tarafa bırakıp ciddi ücret pazarlıkları yapmak için genel ekonomik endeksleri ortaya koyan, geçim endekslerini, produktivite artışlarını, millî gelir artışlarını ve ekonominin yarınını gören istişari mahiyette tavsiye kararlarını saptayacak bir üçlü veya çoklu konseyin mutlaka geliştirilmesini planımızın emrine uygun olarak öneriyorum. Bu üçlü konseyin dışında çoklu dediğim de şudur; Üniversite şart değildir. İcabında Üniversite, icabında istatistik geliştiren müesseselere, planlamaya başvurulabilir. Batılı ülkelerin yaptıklarında bundan ibarettir.

Bütün bu sözlerimden sonra sırf belki bir tatlı münakaşa açılır diye sözümü şu cümle ile bitiriyorum. İşverenler bugün Türkiye'de produktivite artışı oranında bir ücret zammına dünden razıdırlar. İşverenler, geçim endeksleri oranında bir zam yapmaya dünden razıdırlar.

Refik BAYDUR — Efendim, meselelerin tartışılır seviyeye getirilmesi mutlaka bu gelişimin açık şekilde ortaya konduğunu da göstermektedir. Şöy-

PANEL TARTIŞMASI

le bir hatıramla bir kaç noktayı beraberce arzedeğim. 1963'lerin yeni başladığı devirlerde Sosyal Sigortalar Genel Kurulunda şöyle bir tartışmasına şahit olduk. Zaman, çalışma süreleri v.s. den bahsolunurken bir ara fazla birbirlerine girmiş olacaklar ki, işçi sendikası başkanı arkadaşımız, Gani bey, bir zamanlar siz bizi ezanla işe başlatırdınız, ezanla işi bıraktırırdınız ve hocaya rüşvet verirdiniz bir saat evvel sabah ezanı okunurdu, bir saat sonra da akşam ezanı okunurdu. Demek ki şimdi Türkiye 1963-73 arasında bu devreleri çok geride bırakmış, meselelerimizi biraz daha teknik ve ilmi yönüyle tartışma imkânlarını getirmiştir.

Sayın Tunç, bir sendikal harekette demokrasi varsa bundan bu çoğalmadan korkmamak lazımdır dediler. Hakılar, yalnız bu enflasyonist hareket, sendika çoğalmasını rekabetiyle beraber getiriyor. Sözlerimde bunu da arza çalıştım, fakat çok kısa aldığım için belki ifade edemedim. Bu rekabet de, işçiye en çok veren sendikanın en muteber sendika oluş yarışına girmiş olduğunu 1970-71 ve bilhassa 1973 Toplu Sözleşmeleri açıkça ortaya koymuştur. Şimdi artık Sendikacılık Türkiye'de öyle bir hale gelmektedir ki, başkanla, başkan yerine oynayan Genel Sekreter bile, en çok alanın kendisi olması arzusuyla işyerlerini bastırmaktadır. Bu da realite.

274'ün tadilinde bizim günahımız yoktur dediler sayın Tunç. Ben günah meselesine dokunmak istemedim, ama günahları var. 274 ve 275'i arzettiğim gibi, işçi-işveren kuruluşları sekiz ay müşterek çalıştılar. Sayın arkadaşım-la bendeniz de gurupların başındaki iki dost olarak imza koyduk. 274'ün tadilinde işçi kanadı, Türk - İş tasrih ederek arzedeğim, İşveren kanadıyla mutabık kaldığı maddelerin aynen çıkması için çaba göstermedi. Kendisine daha yakın, daha iyi geleni tercih etti. Devrin Bakanı da açıkça ifade ediyordu, ben Çalışma Bakanı değilim, İşçi Bakanım. Bu kanunuda böyle çıkarırım. Kanun çıktı. Günahı şunun bunun değil, elbette çıkaran Parlamentonundur. Vebalini de o çekmelidir ama, kanun çıktıktan sonra işçi ve işveren kanatları arasındaki — sayın Tunç'un da ifade ettiği — 1963 den kalan sür'atli rabıta, bu aksaklıkları Toplu Sözleşme masalarında giderdi. Bu da iftihar edici bir meseledir.

Sayın Tunç, sorumsuz ve sorumlu sendikacıardan ve işverenlerden bahsettiler, sayın Soysal iştirak ettiler, bendenizde iştirak ederim. Zaten Türkiye'de veya dünyanın her tarafında sorumlu ve sorumsuz sendikacılar vardır. Bunun yanında sorumlu ve sorumsuz hareket etme çabası içinde olan işverenler de vardır. Ama şu görülüyor ki, Türkiye'mizde sorumluluğu idrak etmiş kişilerin ekseriyeti bilhassa Sendikal sahadaki faaliyetlerde bizi gelecekte daha mutlu, meselelerimizi daha açık tartışacak bir safhaya çıkaracaktır.

Türk Sendikacılığı, Amerikan sendikacılığından etkilenmiştir, diye ifade ettiğimi buyurdular. Ben halâ aynı kanaati taşıyorum. Bunun etkileniş tarzı, Amerikan sendikacılığının Türk Sendikacılığına yaptığı katkılar değildir yalnız, o andaki Türk işçisinin mali imkânlarının çok aşağı seviyede oluşu, belki Amerikan sendikacılığının bir nev'i cazip gelişi, haliyle Türkiye'de bir

imkân kazanmıştır. Amerikalılar için, zavallılar daima hatalar onlara yüklenir dediler. Biz bunu Türk işçisi için bir hata kabul etmiyoruz pek tabii..

Grevler ders kitaplarında yazıldığı gibi yapılmaz, buyurdular. Ben aynı kanaati taşıyorum. Grevler de, reel faaliyetler de ders kitaplarına, tecrübelerden, araştırmalardan esinlenerek geçirilen unsurlardır. Strateji yapan kumandan bile askeri stratejiyi okumaya mecburdur. Bu, bizi mutlaka ilme ve tekniğe dönmek olmalıya sevkeder. Benim ifade etmek istediğim o idi. Belki yanlış ifade ettim.

İlk yıllardaki işçi-işveren münasebetlerinde yüksek ücretli, büyük müşavirler istihdamında sayın Tunç haklıdır. Bu böyle başlamıştır. Bunun başlangıcı işverenlerin çok genç seviyedeki Konfederasyon veya Sendikalar bünyesindeki kişilere bir an ve birden bire eski alışkanlığı terk ederek alışamamasından ileri gelir. Çünkü, bizde biraz da yaşlı, gerdanlı müşavirler kıymetli addedilebilir. Bu geleneğimizin getirdiği netice. Bu çok kısa bir devrede ortadan kalkmış. Demin de arzettiğim gibi profesyonel sevk ve idareciler bunu kısa zamanda telâfi etmişler ve sendikalarla olan münasebetlerini genişletmişlerdir.

Sayın Tunç, ilk yıllarda Zonguldak Maden İşletmelerinden bir misal verdiler. Böyle bir hatırayı benzeniz yaşarım. Odasında bulunduğum bir gün, tam Toplu Sözleşmelerin öncesinde, Milletvekilliğine adaylığını koyan yetkili bir kişi, sayın Tunç'a — beni de o guruptan zannederek, — bir nev'i sır tevdi etmek için gelmiş olduğunu ifade etmiştir ve Tunç da bunun görüşülmesine lüzum yok, biz normal Toplu Sözleşmeye gireceğiz diye mukabele etmiştir. Bunlara şahit olmamız bizim arkadaşlarımıza, yahut arkadaşlarımızın bize 10 yıllık şu kritik devredeki itimatlarımızı arttırmıştır. Bu itimat hiç bir zaman da sarsılmamıştır.

Siyasi müdahalelere gitmedik, buyurdular. Siyasi müdahaleler bazen ters de dönebilir, dediler ve 12 Mart'tan sonra da hükümetlerin hep işverene dönmek olduğunu ifade ettiler. Ben aynı kanaati taşıyorum. Sayın Tunç şunu bilsinler ki, biz 12 Mart'tan sonra Sıkı Yönetim makamları önünde çok daha farklı ücretler vermeye mecbur kaldık. Ve öyle kaldık ki, bugün artık saat ücretleri 150 kuruş, 2 lira, 2,5 lira gibi rakamlara çok rahat çıktılar. Ben denizin İzmir'de bu yolda taşıdığım acı bir hatıram vardır. Büyük bir işyerimin toplu sözleşmesini, oradaki Kumandanın bir nev'i şahsî hatırı ile işveren mukabele edemediği için, zannediyorum yevmiyede 2 liralık bir fark vermeye mecbur olmuştur. Bu belki işyeri için yıkım değildir ama, hesaplarını da baştan aşağı sarsmıştır. Biz buna zorlanırken, memleketin içinde bulunduğu ortamda adeta ikaz halinde huzurumuza getirilmektedir. Ve bu bir katkı ise, memleketin ve demokrasinin ayakta durmasına yardım eder. İşverenler bundan iftihar duyarlar.

Türkiye'de işsizlik ve bu işsizliğin yanında da mutlu azınlık sloganı. Patent Ertuğrul beye aitmiş, memnun oldum. Buyurdular ki, mutlu azınlık meselesi 1973 Toplu Sözleşmelerinde biraz daha tehlikeli bir seyir halinde gelmektedir. Bu hepimizin bildiği bir durumdur. Ben şöyle bir misal arzedeğim :

PANEL TARTIŞMASI

asgari ücret 25 liradır. 25 lira az mıdır, çok mudur, bunun münakaşası burda yapılmaya değmez. Bunun üzerine çok yakında yapılan bir kaç Toplu Sözleşmenin misalini vereyim. 2 lira 225 kuruş saat ücreti. Bu şu demektir: Bugün Anadolu'dan kalkmış gelmiş, adı geçen fabrikaya asgari ücretle girmiş düz bir işçi. İkinci senenin sonunda, şurada basitçe arza çalışacağım hesaplar içerisinde şöyle böyle 120 lira yevmiye alacaktır. Bu tip bir işçinin 120 lira yevmiye alması demek, sayın Soysal'ın ifade ettiği, işçiliklerin % 20 ye değil, belki onun bir kaç misline çıkmasını da intaç edecektir. Bu, otomatikman maliyete ve kendi nisbeti içerisinde fiyata intikal, edecektir. Ve otomatikman da bir seyir halindeki pahalılığı elbette getirecektir. Bunu açıklıkla ifade edeyim ki, bendeniz, ücret artışlarının, münhasıran pahalılığı beraberinde getireceğini kabul etmiyorum. Ama mutlaka olarak birşey varsa, ücret artışları, hatta biraz daha normalin üstünde ücret artışları, maliyet faktörünün en ağır unsurunu teşkil eden çalışma düzenine göre en ağır unsurunu teşkil eden maliyet unsuru oluşu dolayısıyla, pahalılığı da beraberinde, kendisine düştüğü nisbette getirecektir. Bundan kurtulmak! Sendikaların baskısından kurtulamadığı için, bu tip Toplu Sözleşmelere imza koymak durumunda olan işveren ne yapacaktır? Evvelâ şunu arz edeyim ki, sayın Soysal'a iştirak etmemek mümkün değil. Sendikacılarımız ücreti ufak gösterebilmek için yan hizmetleri birbirlerinden kopya alarak getirmişlerdir. İşverenler buna rabıtalı, rasyonel bir şekilde mukabele mi etmiş? Hayır. Onlar da günlük çıkarı kurtarabilmek için sendikasına karşı fazla ücret verdi görünmemek için, kendi iş kolunda fahiş ücret ödemesi yaptı görünmemek için, yandan gelen ödemelere peki demiştir. Bu yan ödemeler bazen işyerinin kendi sevk ve idaresi içerisinde bir nizam içinde teşvik unsuru olarak getirilmiş, hemen akabinde, bir müktesep hak mesabesinde Toplu Sözleşmeye intikal ettirilmiştir. Ve burada şunu rahatlıkla arz edeyim ki, sevk ve idaredeki elastikiyeti kaybettiren ve devamlı verileri Toplu Sözleşme bünyesinde hapsedmek isteyen Sendikacılık, çalışma düzeninde başarılı işçiyi silmeye başlamıştır. Bu durum produktiviteyi sür'atle düşürecektir. İşveren bu baskıya karşı ne yapma durumundadır? İşveren bu baskıya karşı tensikata gitme durumu almıştır. Otomasyona doğru ayağını uzatmıştır. Ve arkadan işçi Sendikalarının yeni bir baskısı gelmiştir. Kıdem tazminat seyrini yükseltmek. Daha enteresan birşey var, Sendika işçisini elinde tutabilmek için buna da amin diyememiş ve istifa eden işçinin de kıdem tazminatından istifadesini sağlamaya çalışmıştır. Nitekim İzmit civarında çalışan minibüslerin yarısından fazlası, mübalâğa etmiyorum. Good Year'den, Pirelli'den ayrılan istifa eden işçilerin müşterek aldığı minibüslerdir. Bu belki işveren kanadındaki adetleri arttırıyor, bizim için güzel birşey ama, işyeri içinde müstakbel bir yıkım müessesesi haline gelecektir.

Diğer yan ödemeler üzerinde fazla durmak istemiyorum. Sayın Soysal izah ettiler. Bunların büyük bir kısmı da zamandan çalmak, bir nev'i tembelliğe teşvik, bir nev'i çalışma düzeninde sevk ve idarenin yetkilerini kısıtlamak gibi fiiller olarak da gelmektedir. Burda sendika tefriki yapmaya lüzum yok, bu yarışta sendikalar biri diğerinin önüne, hatta demin arz ettiğim gibi, yerinde gözü olan genel sekreterin, Başkanına rağmen bir adım daha ileri atma çabası vardır.

Sayın Soysal her zaman söyledikleri bir durumu tekrar ettiler. İşverenler, sizlere tekrar ediyorum, produktiviteyi arttırınız. Ne ile? Kredi. Elektrik, yakıt, tahsis, dağıtım, nakliye tahsilât, Senet tahsili hepsi işverenin karşısındadır. Bugün Türkiye'de bir işveren yatırımın tahsis devresinden başlayarak, imalât safhasına kadar bütün güçlükleri aşmağa ve işveren Konfederasyonunun bir panelde, tebliğde sunduğu gibi, bu muamelelerin 29 çeşidini birden yapmaya mecburdur. Buna insan gücü kâfi değildir. Bu zaman kaybı, produktiviteyi aksatan unsurdur. Buna Sendikalarımızın katkısı vardır. Hangi yönden? Menfi yönde. Sendikalar son zamanlarda, sendika temsilcisi seçme hareketinde en azılı işçiyi, en az çalışmak isteyen işçiyi, en fazla hâdise çıkaran işçiyi tercih etme yoluna sapsmışlardır. Neye? Çünkü, en fazla işçiyi elde tutmak, en kabadayı işçiyi elde tutmakla paraleldir. Bu belki sendikal düzende, bir sendikaya bir kaç işçi üye sağlayacaktır ama, bunun yanısıra da işyerinde produktiviteyi de, çalışma düzenini de bozacaktır.

Çekof'un Türkiye'deki tatbikatı bir kaç konuşmacının da ifade ettiği gibi, sendikaları, sendika ağaları şekline getirmektedir. Bu sendikalara rahatlık vermektedir. Ve artık işçilerimizin bordrodan kesilen aidatı dolayısıyla Sendikasıyla teması, ancak Toplu Sözleşmeden Toplu Sözleşmeye tesis olmakta o zaman da ücretini, zammını, ikramiyesini, sendikanın prensiplerine rağmen kendisi empoze etmektedir. Ve sendika, aşağıdan yukarı demokrasiyi, genel kurullar yerine Toplu Sözleşmelerde temsilcilerin direktifiyle hareket etmekle sağlamaktadırlar. Teşekkür ederim.

Ertuğrul SOYSAL — Sayın Başkan, bu turda ben fazla birşey söylemeyeceğim. Sayın Tunç arkadaşımıza belki konuşma şansı vermek, onu konuşmaya zorlamak için izin verirseniz halka açık anonim şirketlerden bahsedeceğim ve bu düzeyde işçilerin sermayeye iştirakine değineceğim. Kısaca da sayın Baydur'un ifade ettiği gibi produktiviteyi arttıralım, arttıralım ama, nasıl? İyimsen açıdan cevabını vermeye çalışacağım. İsterseniz önce produktiviteden bahsedeyim.

Şimdi gerçektir ve benim imzam olan broşürlerle Türkiye'de sanayi kurmanın, Türkiye'de ihracat yapmanın bürokrasisi, ızdırabı dile getirilmiştir. Kamuda yankılar yapmıştır. Herkes bunu okuduktan sonra, gerçekten Türkiye'de sanayi kurulmaz, yola çıkan dönsün demiştir. Bu bir gerçektir. Vakıtimiz, sevk ve idarecilerin vakti, müteşebbislerin vakti, bürokratik formalitelerle heba olup gitmektedir. Bu bir gerçektir ama, başka bir tarafı da var işin, o da aynı kolda, aynı potansiyel güçle sermaye ile istihdamla kurulmuş sanayilerimiz var. Bakıyorsunuz bir tanesi fişek gibi üç sene sonra parlak bir endüstri oluveriyor, kazanıyor. Öbürü gitmiyor. Aynı iş kolundalar, aynı sermaye ile başladılar. Ne oluyor, bunun nedenini aradığınız zaman, gidiyorsunuz bir işletmecilik hastalığına kavuşuyorsunuz. Şimdi demek istiyorum ki, sayın Baydur'un çok güzel ifade ettiği gibi, ticaretten, topraktan, birikmiş ithalât sermayesinden endüstri gibi son derece güç, yüksek kültür, bilgi, çalışkanlık isteyen bir mesleğe geçişte aksamalarımız oldu. Ama memnuniyetle müşahade ediyorum ki, bugün sevk ve idare, hiç olmazsa büyük müesseselerde, hemen hemen tamamıyla profesyonel gençlere geçmiştir. Bu pro-

PANEL TARTIŞMASI

fesyonel gençler, dünyada, endüstrinin verimliliğini arttırmak için ne yapıldığının farkındadır. Rekabet koşullarına geçebilme için ne gibi tedbirler alınması gerektiğinin farkındadır. Pazarlama bilmektedir, şudur, budur. O halde diyorum ki, mevcut sanayimizin övülecek tarafı, hor görülecek tarafından azdır. Bu hastalıklı, yaralı ve çeşitli nedenlerle iyi işlemiyen sanayiimizi bu haliyle ıslâh etmek mümkündür. Bu işletmecilik tedbirlerinin uygulanmasıyla mümkündür. Organizasyondan, sevk ve idarecilerin tayininden, açık bir ekonomiye, kamu ilişkilerine, diğer müesseselerle münasebetlere önem vermekten hepinizin bildiği şeylerden geçer. Her halde mevcudu, yeni makina katmaksızın ıslah etmek mümkündür. Bunu yapan sayısız misallerde elimizdedir. Devletin bürokrasisini yenene kadar produktivite artışını arttıramıyacağız, yahut da paramız yetmiyor, yeni otomatik karmaşık makinalar getiriyoruz mazereti nisbi olarak geçerlidir. Her halde sanayiciye düşen ciddi vazifeler vardır.

Halka açık anonim şirketler, bildiğiniz gibi 6-7 aydan beri günün konusu. Bu konu; kamunun, toplumumuzun üstünde durduğu, benim, şahsen, belki kendi açımdan dile getirdiğim ve büyük müteşebbislerimizi, sermayedarlarımızı teşvik ettiğim, bazen zorladığım, hatta tehdide kadar gittiğim bir konudur. Üzerinde çok hassasım. Türkiye'de şirketlerimiz aile bünyesinde gelişti. Bu da tarihi gelenekten oldu. Sermayenin belli küçük ünitelerde olması ve orda kar topu gibi büyümesinden oldu. Fakat, bugün öyle bir noktaya geldik ki, hem sanayiimizi ıslâh ediyoruz, yapı değişikliği yapıyoruz plan tâbiriyle, hem de sanayinin, artık sahibinin kâr makinesi olmaktan çıkıp, kamuya dönük bir hizmet aracı olduğunu rahatlıkla söylüyoruz. Sanayi, evet müteşebbisine yüksek yöneticisine diğerlerinden fazla nema getiriyor. Getiriyor ama, o adamın çalışması, o adamın riski, o adamın topluma katkıları, aldığı refah payını fazlasıyla ödüyor. Batılı anlayış da bu. O halde, sanayi sadece bir minibüs değildir. Sanayi, bir gazoz büfesi değildir. Hem kâr etmeye mecburdur, hem kamuya hizmet etmeye mecburdur.

Aile şirketleri kamunun gözünde göze batar olmaktadır. Yükselen Everest tepeleri münakaşa konusu olmaktadır. Bu aile şirketleri üzerinde yerli yersiz, mübalâğalı dedikodular yayılmaktadır. Öte yandan, halka açılmıyan büyük şirket dünyada kalmamıştır. Kapitalist düzende kalmamıştır, sosyalist düzende sahip yok. Hiç bir misal veremezsiniz bir ailenin monopolunda büyüyen, büyük bir şirket olarak. Küçük işletmeler vardır, seyyal çabuk işletmeler. 100-150 işçilik, 50-60 işçilik her yerde. Ama artık devleşmiş müesseseler mutlaka kamuya açılmaktadır. Bunda kendi menfaati de vardır. Çünkü, Türkiye'de sanayinin bugün baş sorunu bana sorsanız sermaye bakımından gelir. Sermaye bulamıyoruz, Devletin kredi verecek dermanı yoktur. Eğer para basarsa enflasyon, onu takip etmektedir. O halde krediye ihtiyaç kamudan gelecektir. Kamu da elimizdeki rakamlara göre bugün 36 milyar, 37 milyar likit, hazır bir mevduat vardır. Vâdesiz 18-20 milyar da ticari mevduat vardır. 38 milyarlık mevduata dış memleketlerde çalışan işçilerimizin de imkânlarını katarsanız, demek ki kamu yararına, kalkınma yararına hizmet edecek büyük bir potansiyel güç vardır. Neden buna yönelmiyoruz da böyle tahvil satıyoruz? Bendeniz, sanayi yöneticisi olarak söy-

İlediğim zaman belki müteşebbislerimizin bir kısmına antipatik geliyorum. Ama, benim gibi düşünenler hakkımı teslim ediyorlar, diyorlar ki, sen beş sene sonra özel sektörün yaşamasının temelini atıyorsun. Özel sektörün beş gün sonraki menfaati veya iki yıl sonraki menfaati belki tahvil çıkarmaktadır. Aksiyonları elde tutmaktır. Ama, eğer özel kesimi, hür teşebbüsü sonuna kadar savunacak isek, hür teşebbüsün yararını da, riskini de halka yaymak zorundayız. Bu, kendine sermaye çekmenin yanında, kamu sorumlusu ve hıncıları, kıskançlıklarla bertaraf edici bir nitelik taşımaktadır.

Şimdi halka açıklamak konusunda, acaba fabrikamızı işçilere de aksiyonlar alarak açsak, bir derecesi olabilir mi? Ben buna bir yorum yapmadan dünyadan bildiğim kadar bir iki misal vereyim. Hollanda'da matbaa sanayii halka açılır. Fransa'da nasyonalize edilmiş teşebbüsler var, Fuel-Oil gibi. Wolkswagen Almanya'da. İlaç sanayiinde bir kaç misal var. Amerika'yı biliyorsunuz, işçisi de alır, sokaktaki adam da alır, tahvil borsada satılır. Görülüyor ki, buralardaki tecrübelerde, işçinin çalıştığı fabrikanın sermayesine ortak oluşu, problemlerin hepsini halletmiyor. Roma'da dediler ki, nasyonalize edelim, işçi alsın, işçiye kolaylıklar getirdiler. Aldı işçi sermayeyi, grevler durmadı. Tahrikler, bunalımlar durmadı. Aynı eski usulle gitti. Zira böyle şirketler, kârlarından mühimce bir kısmını otofinansmanda kullanmaya mecburlar. Otofinansman yapmazlarsa çözülürler, erirler. Yeni teknolojik imkânları kovalamanın tek çaresi ve ayakta durmanın tek çaresi bugün endüstride yeni yatırımdır. Yatırımı ne ile yapacak? Kazancından, vergilerini verdikten sonra, otofinansman dediğimiz kendi biriktirebildiklerinin bir kısmını yeniden yatıracak. Böyle olunca dağıtılabılır artıklar küçük kalıyor. Dağıtıyorsunuz, adam başına 10 günlük ücret düşüyor. Böyle olacağına sendikalar geliyorlar, biz kavgayı yaparız burda diyorlar, ikramiye iki mi, bu iki buçuk olacak. Ve demin arzettim. Bugün ortalama Türk sanayiinde ikramiye iki maaşa gitti. Dünya ortalamalarının çok üstündedir. Böyle olacak yerde, siz işçiye, senin bu sene hissene 15 günlük ikramiye kadar, 7 günlük ikramiye kadar pay düşse, öyle ise aksiyonerlikten vazgeçtim diyor. Dikkat buyurunsanız dünya sendikaları ve Türkiye'deki Türk - İş ve onun lideri de halk tasarruflarının bilhassa özel kesim elinden yatırımlara yöneltilmesine karşıdırlar. Bunun altında bu felsefe yatmaktadır. Eğer işçi çalıştığı malın sahibi olursa, onun riskiyle kârına ortak olursa, Sendikaya cephe alır. Sendika kiminle kavga edecek? Bu itibarla Türk - İş de dışardaki tasarrufların ve içerdeki halk tasarruflarının, özel kesim elinden yatırımlara yöneltilmesi sloganı altında bu felsefesini savunmaktadır, yarında savunacaktır. Mecburdur. Demokratik sendika ise Batılı gibi hareket edecektir. İşçilerin sermayeye ortak olması onu ilgilendirmeyecek, bakarsa ki tehlike, feryadı basacaktır. Bu itibarla ben burada Türk - İş'in, başka sendikaların, fabrika sermayelerine ortak olmaları gibi bir talebin içine gireceklerini kat'iyen beklemiyorum. Biz kendiliğimizden yaparsak bunu, büyük hayallere kapılmamız gerekir. Kendiliğimizden yaparsak, arzettiğim gibi dağıtacağımız temettü hiç bir zaman işçiyi oraya sahip olacak bir düzeye getirmeyecektir. Ne yapılabilir? İşçiye kârdan primler, produktiviteden hisseler, teşvik edici yeni bazı primler getirilebilir. Nitekim sosyalist ekonomi bunu çok yapıyor. Bizde işverenleri-

PANEL TARTIŞMASI

miz her ne nam altında olursa olsun, yapılan teşvikleri, akortları, primleri bir kere uygularsa, onun yarınki tasfiyelerde, işten çıkarmalarda, ikramiyede, çeşitli sebeplerle tasfiyede hakkı müteşebbis olarak ücrete ilâve edilen bir nesne olduğunu bildiği için nefret ediyor. Bütün bu konuşmalarda, çıplak ücret kavgası yapıyoruz. Türk sanayiinin davası çıplak ücret değildir. Onun dışında adları bilinmeyen, şimdi temas ettiğim çeşitli yüklerdir. O bakımdan akord uygulayan —ki Batı'da son derece fazla, % 60'ı geçiyor— randıman üzerinden ücret —müteşebbis giremiyor buna. Girse, yarın tasfiyede akord ücretleri —ki her zaman oynak birşeydir o— hakkı müteşebbis gibi en yüksek aldıkları tasfiye ücreti olarak ödettiliriyor. Bu bakımdan, ben işçilerin fabrikalarının yönetimine bir derece, ama aksiyonuna iştirak ile büyük bir sulh, büyük bir rahatlık olacağına kat'iyetle inanıyorum. Yine bu demokratik hakları kabul ediyorsak, bir tarafta sendikâ, bir tarafta işveren ve işveren örgütleri bu davanın savunucusu olacaklardır. Büyük şirketlerimize de bu vesile ile yine hatırlatıyorum. Büyük sayılan Holding'lerimiz hangisi öñü alır da birisi açarsa şirketini, Türkiye'nin kalbini kazanacaktır. Türk halkının kalbini kazanacaktır ve ondan sonra özel sektöre allerji büyük miktarda azalacak, diğerleri de takip edecektir. Bunda geç kalanlar, kendilerine göre bazı hesapları ortaya koymaktadırlar. Kaleme kâğıda vurursanız haklıdırlar da. Ama, 20 yılda gelişen, kamu kesimini aşan bir özel sektör potansiyeli, sadece bizlerin alın terimizden doğmuş değildir. Türkiye'de üç kere geçirilen devâltasyon, konjonktürel hareketler, sermaye birikimi yapmıştır. Bundan kamuya dönük, kamuya yönelik bir fedakârlık, fedakârlık telâkki edilmez; bu anlayıştır. Ümit ederim ki, yakında bazı büyük Holdinglerimiz, başarılı iş adamlarımız halka açılacaklardır.

İşçi tasarruflarını, halk tasarruflarını bırakın da Devlet toplasın yatırıma yöneltsin. Ya da Türk İş toplasın veyahut hemşehri şirketleri alsınlar, mahalli yatırımlar yapsınlar. Değerli arkadaşlarım, bir değil, 88 tane misal var. Marmara otelinde tartışıldı. Masum işçilerimiz milyonlarca liralara mahalli müteşebbislerin, heyecanlı arkadaşlarının ellerine verdiler, tek başarılı şirket yok —belki bir iki tane var— heba oluyor demiyorum ama, bugün rekâbet olmadığı için ortada görünüyorlar, yarın tehlikeli bir düzeyde yokolur giderler. Bu sözümde yatırımda ve işletmede işçi hakkı derken, işçi hakkının üstünde bir müteşebbis ve yöneticinin değerine işaret etmek istiyorum. Müteşebbissiz, yöneticisiz hiç bir iş yürürmez. Bunu inkâr eden düzen sefilce yıkılmaya mahkûmdur. Misalleri hududumuzun dışında da vardır, hududumuzun içinde de vardır. Bu bakımdan, muhtemelen sayın Tunç konuşacak şimdi. Verin de tasarrufları ben yatırıma diyecek. Kendilerine hodri meydan derim. Ama bir işçi sermaye şirketimizin yaptığı gibi «duty free» mağazası açmasınlar, toprak almasınlar. Bunlara vak'a söylüyorum. Toprak alıp, beş sene sonra spekülâtif fiyatlarla satmasınlar. Dükkân açmasınlar. Satıcı kooperatif yapsınlar. Onu annem de yapar. Sanayi kursunlar göreyim. Bana sayın Tunç, bugün kendi bürçlerinde, şurda 80 - 100 kişimiz var, sendika kurdular bizden toplu pazarlık istiyorlar ne belâymış bu işde demiştir. Bu bakımdan tasarrufları alsınlar turizm yapsınlar göreyim. Ulaştırma yapsınlar göreyim, Endüstri yapsınlar göreyim. Burada vatanperver olmaya hepimiz

mecburuz. Sorumlu vatanperver olmaya mecburuz. Ekonomik potansiyel, birikmiş bir sermaye nasıl verimli olur? Burada objektif olalım. Burda müteşebbisin hakkını inkâr eden yerden göğe kadar yanlışlar içindedir. Sosyalist ekonomilere bakınız, perişan haldeler. Bütün kopyaları, teknoloji aktarmaları Batı'dan geliyor. Neden? Müteşebbis yok. Yugoslavya'nın çırpınmaları, Rusya'nın teknoloji almaları, yabancı sermaye kabul etmesi bizden fazla. İzah ediniz, yorunuz kafanızı. Erzincan'dan bir şirket geldi, 50 milyon lira para toplamışlar. İlla Erzincan'da sanayi kuracaksın dedi bana. Ne kuralım dedim. Sen bul. Dedim ki, şu parayı verin de gelimli bir tarafta ben size öna-yak olayım kürdurayım dedim. Yok hemşehirliler burda istiyor. Baba, dedim; tarla yapmıyorsun, tarım işletmiyorsun, sanayi kuracaksın, bunun çeşitli faktörleri var. Başınızı ağrıtmıyayım. Bu saplantılardan çıkmalıyız. Türk İş bana şöyle cevap versin. Tasarruf vardır vatandaşta. Ben bunu alacağım kamuya ve halka yararlı şu sahalarla yatıracam ve o sahalar beklediğimiz sahalardır. Dükkan, dükkâncılık değildir. Bunları büyük bir özleyiş içinde sayın Tunç'tan açıklamasını bekliyorum. Karışık konuştum ikinci tur'da özür dileyerek teşekkür ederim.

Halil TUNÇ — Efendim, gönül isterdi sanayi işçisinin bugün eriştiği seviye ve durumu Sayın Soysal'ın ve Sayın Baydur'un gördüğü gözlük camından görebileyim. O kadar imrendirdiler ki, hele Kanada falan örneğini verdiler. Reel ücret artışı bakımından, Kanada'dan sonra gelen bir toplumun içinde mutlu, hatta her sorununu halletmiş bir insan olarak kendimi yokladım. Acaba, hayal mi görüyorum. dedim. Yani, öyle bir toplum içindeyiz de ben o toplumun mevcudiyetini anlamıyacak kadar bir ruh bunalımı içinde miyim? Meseleyi o kadar güzel takdim ettiler ki, nerde ise Türkiye'de mutlu azınlık olmuş, Kanada'dan sonra gelen bir milli gelir düzeyine ulaşmış, gönül isterdi öyle görebileyim. Ama ben maalesef öyle göremiyorum.

Ertuğrul SOYSAL — Yanlış anlaşıldı. Özür dilerim. Bir cümle ile, işçi ücretlerini milli gelir içindeki misli olarak ifade etmek istedim. Yoksa Kanada'nın, haddimiz değil. 14 kere gerisindeyiz. Çok teşekkür ederim.

Halil TUNÇ — Şimdi, ama ben kara bir gözlükle de meseleleri görmüyorum, bakmak istemiyorum. Geliştığımız seviyeyi hedefimiz olmamakla beraber, küçümsemiyorum. Türk toplumu içinde gerçekten sanayi işçisi, toplumun diğer kesimlerine nazaran son zamanlarda sorunlarını kısmen halletmenin mutluluğu içinde. Karamsar da değilim. Fakat, sayın arkadaşlarımdan gördüğü kadar da meseleyi böyle hayal âleminde, pembe bir gözlük camından göremiyorum.

Bu noktaya gelişimi yine bir anımla belirlemek istiyorum. Gerçekten Türk toplumu içinde işçi sınıfı, yahut işçi hareketi, geçmiş 10 senelik, 13 senelik zaman içinde bir hayli mesafe kat'etti. En az zihniyet bakımından, anlayış bakımından kat'etti. Bu önemli bir faktör. Bir ülkede eğer bir anlayış değişikliği, zihniyet değişikliği varsa, o ülke gelişecek demektir. O ülke, sorunları ne kadar çok olursa olsun, o sorunları çözmede anahtarı bulmuş demektir. Bu zihniyet değişikliği şöyle oldu: 1960 senesinden önce, sayın

PANEL TARTIŞMASI

işverenlerimiz hatırlarlar, 3008 sayılı bir kanunumuz vardı, İş Kanunu. O zamanlar da memur-işçi tartışması vardı. Kimi memur derler, kimi işçi derler. Çalışma Bakanlığının yetkisi dahilindeydi. Çalışma Bakanlığının müfettişleri gider, bir kişiyi, çalıştığı yeri tesbit eder, ya işçi der, ya memur der. Zamanında bir mühendis arkadaşımızın niteliği üzerinde münakaşa olur. Çalışma Bakanlığının müfettişi gider, mühendisin yaptığı işe bakar, işçi der. Mühendis arkadaşımız derhal mahkemeye müracaat eder, hakaret dâvası açar Çalışma Bakanlığı aleyhine, bana işçi dedi der. Sene 1973, başka bir mühendisimiz, yine işçi-memur ayırımı konusunda, kendisine memur dendiği zaman kıyametleri koparır, ben işçiyim der. Burda söylemek istediğim şu : 1960 dan 1973 e gelişen zaman içinde, artık işçi, 1960 dan önceki gibi hakir görülen, basit, sırtında semeri olan bir insandan öte bugün toplumda, toplumun kalkınmasına emeği ile bilgisi ile tecrübesi ile katkısı olan ve toplum içinde muteber, saygı duyulan bir kişi hüviyetine büründü. Bu zihniyet Türkiye'de 13 senelik bir zaman içinde gelişti. Bundan mutluluk duyuyoruz. Bu bakımdan diyoruz ki, biz pek karamsar değiliz, paniğe kapılmıyoruz. Bu dünyanın büyük aksaklıklar getirdiğine kani değiliz. Şikâyetimiz de yok zaten, ufak tefek şikâyetlerimiz dışında. Sorularımızı artık halledebiliriz. Böyle bir zihniyet aşaması, yalnız sanayi işçisinin sorunu değil, Türk toplumunun bütün sorunlarını halletmede bir hareket noktası olabilir.

Yalnız, işverenlerimiz bu aşamada büyük bir zihniyet değişikliğini pek yapamadılar, istisnaları var, saygı duyuyorum. Ne kadar fikir ihtilâfımız olursa olsun, bir Ertuğrul Soysal'ın, bir Refik Baydur'un, hatta burda tanıyabildiğim bir çok işverenlerimizin Batılı anlamda, öyle bir zihniyet değişikliğini sür'atle kabul eden, benimseyen ve uygulayan bir hüviyete büründüklerini de görmenin mutluluğu içindeyim. Ama çoğunlukla, halâ Türkiye'de sendikaları kanun zoruyla tahammül edilir kuruluşlar olarak gören işveren sayısının küçük olmayışı bir gerçek. Zorla tahammül ediyor. Yani, kanun olmasa tahammül etmiyecek. Kanun zoruyla sendikalara tahammül etme mecburiyetinde hissediyor kendisini. Bu tip işverenlerin sayısı azaldıkça, işçi-işveren ilişkilerinde müsbet gelişmeler olacaktır. Şayanı şükrandır ki bu istikamette bir gelişme var.

Sayın Soysal'ı, bugün morali çok bozuk gördüm. O kadar morali bozuk ki nerdeyse diyeceğim çok özeniyorsun sanayi işçiliğine. Kendini küçük görme, morali bozuk, toplum nazarında eleştirilen, kınanan, yahut hakir görülen bir sınıf durumuna düşmüş gibi, yahut kişi durumuna düşmüş gibi bir ruh haleti içindesiniz. Nerdeyse «acıdım, gelin değişelim, siz bir süre işçi olun, ben işveren olayım» diyeceğim geldi. Bu kadar kendisini bir moral göküntüsü içinde gördüm. Bunun sebebini de birşeye bağladım. Sayın Kutal çok kızdırmış sayın Soysal'ı. Cumhuriyet gazetesi çok kızdırmış... O atmosferle girdi, kendisini bir türlü toparlamadı son konuşmasına kadar. Şimdi ben de kendisine bir rakam vereceğim. Her halde Metin Kutal'ın bir sosyal siyasetçi olarak, saygı duyduğumuz bir insan, realist bir insan, tarafların görüşünü eğer müsbetse benimseyen, menfi ise benimsemiye bir ilim adamı felsefesine sahip olduğu kanaati var bizde. Fakat ben İstanbul Ticaret Odası endeksine göre reel ücretlerden bahsedeceğim. Her halde buna bir diyeceği

olamaz. Kendi taraflarının bir örgütü. Bu konuda bir araştırma yapmış. Uzun zamanınızı almamak için lütfederlerse kendisine veririm. Tetkik ederler. Metin Kutal'ın bulduğu sonuçlardan, vardığı sonuçlardan pek farklı bir sonuç yok. Meselâ bir yerini vereyim : 1971 yılında reel ücretlerde — 2,8 düşüş olmuş. Hep artı artı gitmiş de 1970 yılında 0,7, 1971 yılında — 2,8. Sayın Baydur'a ithaf ederim : 12 Mart'tan sonra işçi hareketinin karşısında olmadı Hükümetler, işverenin yanında olmadı görüşüne bir cevap olabilir kanaatindeyim. Bu, gerçekte 12 Mart'tan bu yana Hükümetlerin devamlı olarak işçilerin karşısında, işverenlerin yanında olduğunu bir dereceye kadar kanıtlayan matematik bir rakam.

Sayın Soysal bazı konularda çok gerçekçi. Bunu bir sitem olarak, bir târız olarak kullanmıyorum. Meselâ, işçi ücretleri ve produktivite artışları konusunda gerçekten cesaretle ortaya çıkan, işverenleri uyaran ve bir gerçeği bilimsel olarak arkadaşlarına, kendi tarafına kabul ettiren bir kişi. Bunu neşriyatta ben takip ettim, ilk defa karşı karşıya geliyoruz selâmlaşma dışında. Yani, böyle bir tartışmayı ilk defa yapıyoruz. Bir neşriyatta takip ettim, diyor ki, artık, işçi ücret artışlarını produktivite artışına bağlamak sevdasından vazgeçin. Ve Plan da işçi ücret artışları, asgari ücretten sonra verim artışına bağlanacak gibi bir ilkeyi artık terketmeli diyor ve Plan terketti. Çünkü, geçerli bir politika değildi, geçerli bir hedef değildi. Söylediği gibi produktivite artışı yalnız işçinin emeği ile elde edilebilecek bir artış değil. Onun ötesinde produktivite artışının bugün için sevki idare ile büyük bir ilişkisi var. Sevki idaredeki bir hata, produktivite artışını bazen işçinin emeği ile mukayese edilmeyecek kadar çok menfi yönde etkileyebiliyor.

Sayın Soysal, bir konuda bir uyarıda bulundu, bir teklifte bulundu. Şu yan ücretlerden bir vazgeçilse de, dünyanın hiç bir yerinde yoktur. Yemek, giyim, çocuk zammı falan... Doğru. Bugün Amerika'da, Avrupa'da pek göremezsiniz, hatta işçi yemeğini kendisi fabrikanın kantininden alır yer. Ve bunun yüzdesinin de bazı ahvalde, bu sektörlerle göre değişir, çıplak ücrete oranı, % 110, % 100 hatta bazı sektörler bunun % 130 olduğunu iddia ederler. Huzurunuzda bir teklifim var : Sayın Soysal, hemen hemen çıplak ücretlere, yan ücretlerin oranı bilmiyorum Toplu Sözleşmelerle karşımıza çıktığınız takdirde, böyle diyorsunuz, % 100'e yakın diyorsunuz. Derhal huzurunuzda vazgeçiyoruz. % 100 zam yapsınlar bugün ücretlere, kanunî olmayan sosyal haklardan vazgeçeceğiz. O zaman karşımıza şöyle çıkacaklar : Bir hesap yapacaklar bu yüzde % 30 a düşecek. Bir noktada anlaşamıyoruz; bir pazarlıkta talep edersek, yan ödemelerin yüzdesi % 100 e çıkıyor. Ben bunu çok dinledim sayın Soysal. Kamu sektöründe resmen yetkili bir şahıs olarak. İmza vereceğim dedim. Verin şu yüzde yüzü, vazgeçtik bütün yan ödemelerden. O zaman karşımıza bir rakam çıkardılar. Efendim, şu şöyle ama, işte şu da böyle. % 30-40'a kadar rakamın düştüğünü gördüm. Bir noktada anlaşırsak, bu yan ödemelerden rahatlıkla kurtulabilirsiniz. Zaten politikamız bundan böyle yan ödemelere yüklenmek değil.

Seyyane ücretlerden şikâyet ettiler. Arkadaşlar, ilk toplu sözleşmeye girdiğimiz günlerde, biz seyyanen ücret talep etmeye mecburduk. Çünkü, geç-

mişte ücretler tek taraflı tesbit edildiği için ücretler arasında o kadar büyük uçurum vardı ki, eğer biz yüzde esasını devam ettirseydik, o uçurum gittikçe daha da büyüyecekti. Bir süre seyyanen ücret teklif etmek suretiyle, ücretler arasındaki uçurumun asgariye indirme politikasından hareket ettik. Ama bu son zamanlarda biraz alışkanlık haline geldi. Fakat, bu alışkanlığı da yıkmak üzereyiz. Artık seyyanen ücret yerine giderek verimlilik, mes'uliyet, beceri gibi objektif kriterlere göre bir ücret sistemi, ücret baremi, ücret skalası, iş değerlendirme sisteminin, tek taraflı değil ama, sendikalarla anlaşmak suretiyle ülkemizde bir ücret politikasının uygulanmasından yanayız. Fakat 10 senelik devre, geçmişteki ücret adaletsizliklerini bir dereceye kadar ortadan kaldırmak bakımından seyyanen ücret politikasını ve yan ödemelere bizi zorladı. Gerçekten, meselâ ölüm yardımı, ikramiye, çeyiz yardımı... bunlar işçinin tümünü ilgilendirmiyen konular. Ama dediğim gibi, maliyete yansması olan hususlar. Artık sendikalar, ümit ediyorum ki, bundan sonra yan ödemeler yerine, daha asli konularda gayret gösterecekler.

Sayın Soysal halka açık anonim şirketler konusunda sendikaların tutumunu yanlış değerlendirdiler. Ben bütün samimiyetimle şunu söyleyeyim ki, sendikalar, Sayın Soysal'ın söylediği gibi, aman halka açık anonim şirketler kurulmasın. Müteşebbisler bu kuruluşlarda söz sahibi olmasın, küçük tasarruflar, yatırımlara aktarılmasın gibi bir felsefeye sahip değil. Zaten meseleyi Basın'da tartıştığımız için, Basın da imkânları nisbetinde tüm tartışmayı veremediği için, kendi politikalarına uygun yorum yaptığı için meseleler yanlış anlaşılmakta. Biz halka açık anonim şirketler konusundaki görüşümüz şu : Hiç bir sendikacı düşünmüyorum ki Türkiye'de küçük tasarrufların toplanıp yatırımlara yönelmesini arzu etmesin. Aksine, bütün sendikacıların hedefi, küçük tasarrufların değerlendirilip büyük yatırımlara yönelmesi ve böylelikle ülkemizin daha hızlı bir kalkınma süreci içine girmesi. İstihdam sorununun böylelikle halledilebileceği bilincine ulaşmıştır sendika yöneticileri. Bizim karşı olduğumuz nokta şu : Sayın Soysal, kötü örnekler verdiler. Güven duygusunu sarstılar toplumun. Bir tanesi Hastaş kuruldu. Halka açık anonim bir şirketti. Halkın milyonlarını yedi yuttu. Onun da ötesinde taahhüt ettiği hisse senetlerini dahi icraya veriyor, tahsil ediyor. Böyle bir hukuki denetimden yoksun, bir ortam içinde, halka açık anonim şirketlerin elbette karşısında olacağız. Ancak bir hukuki denetim sistemi kurulur, topluma güven verilir, toplum katıldığı hisse senedinin geleceğinden emin olur, o zaman halka açık anonim şirketler elbette desteklenir. Kötü örnekler verildi. Bir Türksan kuruldu. İşçiler kurdu. Bir ara baktık ki o işin başında işveren temsilcisi Sayın Baydur. Ne işin var burda? Bu iş Almanya'da işçilerin biriktirdiği para ile kuruldu. Giderek yönetim, halka açık anonim şirketler namı altında kurulan yönetim, işçilerin elinden gitti, kurucuların elinden, müteşebbislerin, iş adamlarının eline geçti. Nasıl geçti? Çünkü, eğer başarılı bir hizmetse, onun kâr marjı büyükse hisse senetlerinin değerini, Borsa olmadıği için Türkiye'de kimse bilmiyor. Eğer işveren iyi hesap ediyor, Borsa'da hisse senetlerinin değerini takip ediyorsa, % 15 kâr marjı olan bir hisse senedine % 30 verdi, vatandaş küçük bir hisse senedini eliyle verdi. Böylelikle yine o hisse senetleri muayyen kişilerin elinde toplandı.

Bir başka yönünü anlatacağım : Ak Çimento'yu bilirsiniz. Ülkemizde çimento sanayiinde takdir ediyoruz, ihracata yönelik bir çalışması var. Çağımızın teknolojisine, çağımızın sosyal esprisine, çağımızın işçi-işveren ilişkilerine büyük ölçüde saygı duyan bir şirket. Örnek vermek istersek, meselâ sendika yöneticileri Toplu Sözleşmede 150 kuruş zam istiyorlar, 175 kuruş veriyor pazarlıksız. Bu bir tek faktör değil. Bunun için beğendiğimi söylemiyorum. Bu şirketin kuruluşuna bakıyoruz, şirketi büyük işverenlerimiz kurmuşlar. Kimler? Hacı Ömer Holdingler, şunlar bunlar... Ama sermayesine bakıyorsunuz 4,5 milyon lira. 4,5 milyon liraya bir çimento fabrikası kurulur mu? Kurulmaz. Niçin kurulmasın? Evvelâ kuruyor. Hisse senetleriyle halka açılıyor 105 milyon topluyor. 105 milyon içinde 4,5 milyon söz sahibi, 100,5 milyon sonradan topluyor, onların, o halka açık anonim şirketinde söz sahibi olabildiğini göremiyoruz. Gayet tabii sevki idarecilere hürmet duyuyoruz. Bir ehliyet işi bu, Yani, herkesin sevki idarecilik yapmasına imkân yok. Hele başarılı müteşebbislere saygı duyuyoruz. Ülkemize büyük katkılarda bulunuyor. Ama bu kabil işler oluyor, sömürü kelimesini de bu toplumda kullanmak istemiyorum, çünkü derhal yanlış değerlendirmelere yolaçabilir. Evvelâ hukuki mevzuatımız sağlam temellere oturtulmadıkça, kötü örnekler ortadan kalkmadıkça, halka açık anonim şirketlerde imtiyazlı hisse senetleri gibi dolambaçlı yollardan muayyen kişilerin elinde sermayenin ve yönetimin toplanması önlenmedikçe, halka açık anonim şirketlerin ne kadar iyiniyetli işverenlerimiz olursa olsun, ülkemizde gerçek anlamda, halka açık anonim şirketlerin ekonomimize yapacağı katkının olamayacağı kanaatindeyiz. Bunu evvelâ nefsinizde deneyin. Bugün halka açık anonim şirketlerin bu iki önemli zaafı var. Daha çok zaafı var, çok açık püf noktaları var. Bunları kapatın, bunlara karşı olduğunuzu siz de çıkın ilân edin. Sizin yanınızda olacağız. Ve iddia sahibi de değiliz. İllâ Türk-İş bu tasarrufları toplasın da yatırım yapsın. Hele bir noktada çok yanlışlar. Efendim diyor, sendikacının felsefesi icabı gayet tabii istemezler. Yook. Biz bazı noktalarda yurtsever bir davranış içinde yıpranma pahasına girdik. Bu konuda kat'iyen kiskanç değiliz. Aksine teşvik edici bir davranış içerisine gireceğiz. Yine bir konuda biz ölü yatırımlara para yatırılmasına yüzde yüz karşıyız. Bırakın bakkal, minibüs, apartman, daire falan, kat'iyen karşıyız. Hatta elimizden gelse Almanya'daki arkadaşlarımızın tasarruflarını o minibüslere, bakkalara, dairelere yatırmak için gayret göstereceğiz. Fakat, o konuda hükümetin güven verememesi, özel sektörün güven verememesi ve bizlerin yeteri kadar bu konuya eğilemeyişimiz, işçilerimizin maalesef o paralarını çarçür etmeleri sonucunu doğuruyor. Biliyorsunuz, bakkallık ta'bir meslek, bilersen kazanırsın. Geliyor, açıyor, iki gün sonra iflâs ediyor ve böylelikle büyük çapta sermaye zayiine sebep oluyoruz.

Sayın Soysal, vergi kaçakçılığından falan bahsetti. Arkadaşlar, ülkemizde, kim ne derse desin, — vergi kaçırılmayan işverenlerimize birşey söylediğimiz yok — bir gerçek vardır Türkiye'de, namuslu vergi veren çok az. Ya bordroyu imzalatacaksın namuslu olarak vergi vereceksin. Yahut söylediği gibi bazı anonim şirketler gayet tabii kanun takibinden kaçamıyor. Fakat bu tamamen Türkiye'de vergi sisteminin dürtüst işlediğini gösteremez. Ve hemen

PANEL TARTIŞMASI

ifade ettiler sayın Soysal, vergi kaçakçılığı eğer varsa, isbat edin, gibi bizim de teklifimiz oldu Türk-İş'e dediler. Biz kimsenin jandarması değiliz. Vergi kaçakçılığı varsa, benim görevim vergi kaçakçılığının takibi değildir. Onu bir defa daha söylemiştim, bunu devlet takip eder. Fakat, evvelâ bir zihniyet meselesi bu. Arkadaşlar, Maliye Bakanlığının çıkardığı rakamlardan serbest meslek erbabı var doktorlar, avukatlar, bazı esnafılar... İnanın popüler doktorların aylık vergi ortalaması, bir asgari ücret seviyesinde ücret alan işçinin verdiği vergi ortalamasından daha düşük. Yani bir avukat, yahut bir doktor, ödediği vergiyi bakıyorsunuz acıyacağımız geliyor. Nerde ise işçinin aldığı asgari ücret olan 705 lira üzerinden dahi vergi vermiyor. Bu bir ahlak meselesi. Demek ki bir vergi zayılatı var, geniş çapta bir vergi kaçakçılığı var. Bu sayısız müteşebbisler içinde bir kaç tanesinin dürüst vergi vermesi Türkiye'de vergi kaçırılmıyor, vergi adaleti var, vergi tahsilâtı muntazam gibi bir görüşü kanıtlayan bir görüş değil. Bazı gerçeklerden normal olarak kimse ürkmessin, kimse çekinmessin hiç bir zaman, bize örnek gösteriyorsunuz biz kızmıyoruz. Sendikacılar alanında: Gayet tabii toplum içinde mes'uliyetsizler de var. Kabiliyetsizler de var. Fakat, sizin içinizde de bu tip insanlar bulunduğunu lütfen kabul edin. Yani, yapılan bir ithamı, hemen tamamını benimsemeyin. Bunda zaman müsait olsa size çok örnek vermek isterdim. Fakat ne yazık ki, zamanla sınırlıyız.

Son zamanlarda işverenler, bazı çevrelerin ortaya attığı, Türk-İş'i yıpratmak için, slogan olarak ortaya attığı sloganlara sıkı sıkıya sarılmış. Bunlardan bir tanesi Sendika ağalığı. Artık işverenlerimizde bu ithamla bizi suçlamağa kalktılar. Sayın Baydur özellikle bunu sık sık kullanır. Nedir bu Sendika ağalığı? Hemen ilâve edilir gerekçesi: Efendim tabandan kopmuş, sekreter, makam arabası, lüks falan, filan... İnsaf edin, yani siz sendikacılık hareketi içinde olan insanlarsınız, kim işçiden kopmuş? Bugün zirvedeki sendika lideriyle tabandaki işçinin irtibatı dünyanın hiç bir ülkesinde olmayacak kadar çok sık ve sağlamdır. Geleceksiniz Türk-İş'e, hergün benim kapımın önünde yüz tane işçi görürsünüz. Bu mudur kopmak? Dünyanın hiç bir ülkesinde bir Konfederasyonun Genel Sekreteri işçi ile muhatap değildir. Kimsede kınamaz onu. Sendika haklı demez. Ama Türkiye'nin şartları bazı noktalarda, işçi hareketinin zirvesindeki bir insanı dahi zaruretler, şartlar, oraya kadar işçiyi getiriyor. Yani, bu mudur işçiden kopmak, tabanın sorunlarını bilmemek, tabanla kopuk olmak? Bazı sloganları biz size yaparken, o sloganlarla sizi vurmağa çalışırken, siz nasıl rahatsız oluyorsanız, haksız ithamlar karşısında, o zaman siz de biraz insaf ölçülerini kaçırmayın. Yoksa o zaman kompradordan falan başlarız. Yani, şurda o tabiri kullanmadım. Ne komprador kullandım, ne mutlu azınlık kullandım, ne egemen güçler kullandım. Ölçütlü hareket ettim. Siz de Sendika ağalığından falan bahsederseniz, sizin sıfatlarımız daha fazla.

Efendim, meseleyi toparlamak şart. Toplu Sözleşme düzeninin 10 senelik uygulamasında, karşımıza bazı sorunlar çıkardığı gerçek. Fakat bu sorunların bir kanun yoluyla önlenmesine lüzum olduğu kanaatinde değilim. Eğer kanun yoluyla bir düzeltmeye gidilecekse, bu bir kaç konuyu geçmemeli, bu hürriyetin, bu düzenin özüne dokunmamalı. Hele işverenlerimizin son za-

mânlarda âdeta bir mecburi tahkime doğru, aslında niyet budur diyemiyorum ama, öyle bir his içimde, çünkü, kendileri rahatsız frenliyorlar, işte üçü, ücret konseyi diyorlar arkasından diyorlar ki işte Toplu Sözleşme düzeninde arabuluculuk müessesesi iyi işlemiyor, ihtiyari olmamalı falan filan. Nerdeyse Toplu Sözleşme düzeninde mecburi tahkimi 'getirmek isteyen bir düşüncenin, bir felsefenin izlerini görmek mümkün oluyor. Eğer böyle bir niyetiniz varsa, bunda kat'iyen yokuz. Ama, kanun yoluyla bazı düzeltmelere gidecekseniz, sizinle, geçmişte olduğu gibi, bundan böyle de işbirliğine âmadeyiz. Netice olarak karamsarlığa düşmemek lâzım. Kat'ettiğimiz mesafe başka ulusların, kültür meselesini halletmiş, ekonomik meselelerini kısmen halletmiş ulusların dahi 100 senede 150 senede ulaştığı seviyedir. Bu düzen devam ettikçe sorunlarımız olacaktır. Sorunları kökünden halletmeye imkân yoktur. O zaman, sorunlar kökünden halledilirse, ne sendikalara lüzum vardır, ne diğer mesleki kuruluşlara lüzum vardır. Her yeni bir sorun halledilirse, altından yeni on tane sorun çıkacaktır. Bu böyle bilinmelidir. Dünyada böyle olmuştur, Türkiye'de de böyle olacaktır. Teşekkür ederim.

GENEL TARTIŞMA

Prof. Dr. Metin KUTAL — Evvelâ Ertuğrul Soysal beyin benim tebliğimle ilgili açıklamaları, doğrusu benim için şaşırtıcı oldu. Çünkü, kendisi o tebliği eleştirirken, ümit ederdim ki, tebliği bütünüyle eleştirsin. Tebliğin bir noktasındaki bir rakama temas ediyorlar ve bunu spektaküler bir takım jestlerle, böyle âdeta savunma durumunda olan bir avukat edasıyla, gazeteleri ortaya çıkarmak suretiyle hem beni, hem de basındaki bir arkadaşı itham ediyorlar. Ve benim şahsımla ilgili ithamlar zannediyorum ki, basını temsil eden arkadaşta yapılan ithamların asıl kaynağını teşkil ediyor.

Şimdi, acaba kendilerinin beyanı basında aynı derecede yer almayacak mıdır? Kendisini yakından tanıyoruz. Makaleleri çıkar, beyanatı çıkar, resimleri çıkar. Dolayısıyla, her halde basından, kendisiyle az ilgilenmesi gibi bir şikâyeti sözkonusu olmasa gerek. Çünkü, bizimle ilgili olarak, gayri âdil ve aynı zamanda sorumsuz tâbiri kullanmak suretiyle arkadaşımızın bir hitabına maruz kalmış bulunuyoruz.

Şimdi, reel ücretlerle ilgili kısma geçiyorum. Ben tebliği burada sunduğum zaman kendileri yoktu. Fakat tebliğde de bir çok yerde bahsedilmiştir. Elimizdeki dokümanlar maalesef Türkiye'de Toplu Sözleşme düzeninde ücretlerin gelişimini bütün açıklığı ile anlatmağa yeterli değildir. Elimizdeki dokümanlar buna asla yeterli bulunmamaktadır. Ne Türk - İş için 100 Toplu Sözleşmeyi esas almak suretiyle yaptığı araştırma, ne Madeni Eşya Sanayicileri Sendikasının yayınladığı bültenler, bu hususta bizim ilmi bir çalışma ve bunun neticesinde ilmi bir sonuca varmamıza elverişli bulunmamaktadır. Acaba, bu sadece bizim araştırmamız bakımından mı bir sakıncadır, bir yetersizliktir? Hayır. Devlet Planlama Teşkilâtı aynı çaresizlik içindedir. Plandan arkadaşlar aramızdadır. Eğer Devlet Planlama Teşkilâtında

yan ödemelerin miktarı şudur ve Türkiye'deki Toplu Sözleşmelerin, yıllar itibariyle gelişiminde, yan ödemelerin miktarı şundan ibarettir şeklinde bir araştırma mevcutsa, biz bu araştırmadan haberdar olmamaktan ötürü huzurlarında cehaletimizi kabul ederiz. Ama takdir etsinler ki, kendilerinin ortaya attıkları, yan ödemeler şu kadar, şu kadar, ve bunlar ücretin iki mislidir şeklindeki bir iddia, bütün Türkiye'deki işyerlerini, iş kollarını ve dolayısıyla bütün Türkiye'deki ücret sorununu kapsayacak bir ilmi esastan yoksundur. Bunun sonunda sayın Ertuğrul Soysal'ın, Kutal'ın verdiği sonucu tersine çevirmek suretiyle, 71-72 yıllarındaki reel ücretlerdeki artış % 7,7 şeklindeki bir iddiasını gayri ilmi buluyoruz.

Açaba bu araştırma sırasında ne gibi kaynaklara değindik. Bunlara tekrar ve tekrar temas ettim. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlandığı zaman Planlama hangi kaynaklara dayanmışsa, biz de aynı kaynaklara dayanmak zorunluğunu duyduk. Biraz önceki bahsettiğim zorluklardan dolayı. Bunun sonucunda 3. Beş Yıllık Kalkınma Planının 674. sayfasında, aynen şu husus yer almaktadır; denilmektedir ki; 1963 den itibaren (1963'ün ele alınması tesadüf eseri değildir. Toplu Sözleşme düzenine girdiğimiz yıl olması itibariyle) reel ücretlerdeki artış şu seyiri takip etmiştir: Ve 1963-1969 döneminde reel ücretlerdeki artış açıkça gösterilmiştir. 1970 yılına girdiğimizde yine aynı Planda, bakıyoruz ki, reel ücretlerdeki artış 0,7 ye düşüyor. 1971 yılına geldiğimizde bakıyoruz ki, bu — 2,8 e düşüyor. Nerede 3. Beş Yıllık Kalkınma Planının 674. sayfasında. Ama Planın bu sayfasında bir ufak nokta daha var. Şerh, deniliyorki, — % 2,8 lik durum, Haziran ayındaki ücretlere göre yapılmıştır. Tabii Plan hazırlanırken, bilmem 1971 senesinin sonuna kadarki rakamları takip etmek imkânsız bulunduğundan dolayı. Dolayısıyla biz bunları aynı senenin sonuna, ikinci senenin sonuna götürdüğümüz zaman, tebliğde vardığımız nokta ortaya çıkmaktadır. Eğer sayın Ertuğrul Soysal ve diğer arkadaşlarımız bu konuya karşı bu kadar hassas idiler ise, lütfen kendileri 3. Beş Yıllık Plan yayınlandığı zaman doğrudan Planlama Teşkilâtını hedef tutmak suretiyle bu iddialarını ortaya atsalar. Burada bir ilim adamını sorumsuzlukla veya bir gazeteciyi sorumsuzlukla suçlayan sayın Başkan, temenni edilirdi ki aynı sorumluluğu Planlama Teşkilâtına karşı da yöneltsin.

Sayın Tunç'un — 2,8 lik bulduğu sonuç, işte biraz önce bahsetmiş olduğum 1971 yılının Haziran ayına olanki durumdur. Haziran ayından sonraki eksi durum tabiatıyla daha da ilerlemiş, ve daha yüksek bir orana varmıştır.

Sayın Soysal'la zaman zaman biz kavramlar üzerinde anlaşamamışızdır. Nitekim burada da aynı tartışmaya düştüğümüzü görüyorum. 1969 senesinde asgari ücretler tesbit edildikten sonra yapılan bir açık oturumda karşılaştığımızda kendisinin Madeni Eşya iş kolunda ve hemen hemen bu iş kolundaki şartların Türkiye için geçerli olabileceği bir ifade ile asgari ücretlerin 35 liranın üstünde olduğu ve kendi çevresinde ve iş kolunda da 50 liranın üstünde ücretler ödendiğini iddia etmişlerdir. Ama her halde bunu Türkiye çapında yapılacak bilimsel bir araştırma için veri kabul etmemize imkân yoktur. Zannediyorum ki bugünkü tehevürünün sebebi de budur.

Efendim, reel ücretlerdeki artış sayın Soysal'ın belirttiği gibi toptan eşya fiyatlarına göre değil, ücretler geçinme endeksine göre yapılır. Bu bir. İkincisi, sosyal yardımlar 1971-1972 yıllarında başlamıştır. Ondan önceki rakamlarda sosyal yardımların hiç payı sanki yoktur gibi bir iddia, bütün Toplu Sözleşme düzeni içinde yer alan arkadaşlarca takdir edilir ki, gayri ciddidir.

Nihayet son bir sorum var: reel ücretlerle ilgili değil. Ben aslında konuşmacılara bir takım sorular hazırlanmışım. Fakat şahsen böyle bir tarize maruz kalınca, ister istemez bu noktaya cevaplarımı tahsis ettim. Sadece bir soruyu sorarak bitireceğim.

Üçlü Konsey'den bahsetti sayın Soysal. Acaba bu üçlü konseyden neyi kastediyorlar? İcraî kararlar alabilecek bir ücret konseyi mi, yoksa bizim tebliğimizde bir ara bahsettiğimiz, Toplu Pazarlık düzeninde taraflara ışık tutacak ihtiyari bir konsey mi? Teşekkür ederim.

BAŞKAN — Çok teşekkür ederiz sayın Kutal. Sayın Kutal'ın özel durumunu dikkate alarak, zannediyorum bütün hazirun — üç dakikalık süreyi iki misli geçmiş oluyor — onu mazur görecektir... Konu zannediyorum, bizim istatistik çalışmalarımızda yeni bir boşluğu, veyahut da eski bir boşluğu, fakat yeni şekilde belirtiyor. Hakikaten Türkiye'de ücretlerin hem reel, hem nominal ücretlerin ortalama ücret konseptinde iyi belirtilerek güzel bir istatistiki seviyeye bağlanması lazım. Öyle kısmi bilgilere dayanıyor. Devletin Planı bile. Tabii bu, pek çok yanlış tefsiri dâvet ediyor. Anlaşmazlığı dâvet ediyor. Bir çalışma yapmak lazım. Bunu hem Türk-İş başlatabilir, belki Konferans Hey'eti de yardımcı olur. İşverenlerimiz açısından da ücretlerin gerçek mânada seyrini, sıhhatli şekilde, tarafsız şekilde belirleyen bir istatistiki çalışmaya ihtiyaç var. Yoksa kör döğüşü yapıyoruz yani.

Tuğrul KUTAD GUBİLİK — Ben Toplu Sözleşme düzenini — bu seminerin hakiki konusu olan — memleketimizde hangi yönde gelişmelidir, yarımı nasıl olmalıdır, konusundaki sorumu yöneltceğim.

Sayın Tunç'un özellikle belirttiği gibi, Ortak Pazar, dolayısıyla memleketimize endüstri münasebetleri düzeninde de fevkalâde direkt etki yapan bir durumdadır. Sendikacılık modelinin kısmen Amerikan modeline mi, yoksa Avrupa modeline mi daha yakınlığı tartışıldığı zaman, gelişmesi bakımından Avrupa modeline yakınlığı açıkça ortadadır. Bu aradaki görüş ayrılığına da değindikten sonra, Türkiye olarak nereye gitmeliyiz? Türkiye'de 1 milyon işçinin organize olduğu bir Konfederasyon ve onun % 30'u kadar işçiyi çalıştıran işverenleri organize etmiş bir Konfederasyon vardır. Şimdi meselelerin Avrupa'daki gelişme trendi, örnek olarak alabileceğimiz bir ortamda, bize şu açıklığı getirmektedir: Endüstri münasebetleri iki ana seviyede ele alınır. Ya Makro ekonomi seviyesinde ele alınır, yahut da alt seviyede, fabrika, işçi, işveren teması seviyesinde ele alınır. Şimdi sür'atli kalkınma yolunda sanayileşmeyi temel hedef olarak seçmiş ülkemizde, 800 bin kişilik direkt sanayi işçisinin endüstri münasebetlerinin halledilmesi, gayri safi milli hasılaya yaptığı katkısı gözönünde tutularak fevkalâde büyük ehemmiyet kesbetmektedir.

TARTIŞMA

Sayın Prof. Kutal'ın dokunduğu noktaya deyinmeden geçemeyeceğim. Toplu Sözleşme düzeni Türkiye'ye ne getirmiştir? Geçen 10 senenin getirdiği nedir ki, bundan sonraki senelerde ondan ne bekliyoruz? Meseleyi bu açıdan ele aldığımız zaman, sayın Metin Kutal, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi düzeninde ücret politikası konusunu incelemişti. Fakat gerek tebliğinde, gerekse şu anda düzeltme olarak verdiği ve bize gönderdiği 3. Beş Yıllık Planda bahis konusu olan Toplu Sözleşmeler dolayısıyla işçi ücretlerinde meydana gelen artışların birbirlerine göre mukayesesi değil. Yine bize gönderdiği 3. Beş Yıllık Plandaki husus, genel işçi ücretlerinin, genel bütün çalışanların ücretlerinin trende göre, reel ücretlere göre mukayese durumudur. Yani, burada, bir başka şeyi de mukayese etmek durumunda kalıyoruz. Şayet Türkiye'de Toplu Sözleşmecilik düzeni bu sistem içinde geriye işlemişse, bunun en büyük misali Türk - İş'tir. Böyle birşeyi önce Türk - İş'in kabul edeceğini ben zannetmiyorum. Şimdi ben meseleyi yarımın açısından ele alıyorum ve şu hususu sayın Tunç ve Ertuğrul Soysal'a sormak istiyorum. Endüstri münasebetlerini ne şekilde ele alalım ki halledelim? Bu memlekette aynı kayığa bindiğimiz ortaya çıktı. İşçisiyle, işvereniyle ve bu iki kuvvet gurubunun, bu iki dinamik gurubun anlaşmasıyla herşey meydana gelecektir. Bu anlaşmayı temin edecek akıllı ortam, bu anlaşmaları temin edecek akıl yolları ortaya çıkmıştır, hesaplar ortadadır. İstatistikler, şu veya bu yanlış düzeltilebilir, münakaşa edilebilir. Peki hangi yoldan gitmeliyiz ki bu memleketi kalkındıralım ve Ortak Pazar gibi bir üçüncü dünya kuruluşu haline gelen bu memleketler camiasında rekabet etme imkânımızı sürdürelim? Yani burada, şu başından beri işaret edilen bir husus vardır; dünyada temel çelişki, işçi ile işveren arasındaki menfaat çatışmasına dayanır. Buna kim daha çok küfür ederse o, o kadar çok kazanır. Hangi sendika bu çelişkiyi daha çok zorlarsa, işçi - işveren arasındaki temel menfaat çelişkisini zorlarsa, birisi ötekine doğru payını o şekilde... Fakat, bu asıl balans değildir. Bugün iki konuşmacı tarafından da ortaya çıktı ki, bugün asıl balans, işçi - işveren ve kamu menfaatidir. Bir kamu dediğimiz, toplum dediğimiz bir husus ortadadır. Ve bu iki tarafın da asli vazifesini, hedefini teşkil etmektedir.

Önerim şudur efendim; çok kuvvetli bir işveren teşkilâtı ile, çok kuvvetli ve Türkiye'deki çalışan bütün işçileri temsil edecek bir organizasyonu hayal ediyorum. İşverenler bu hususta geri kalmışlardır, doğrudur. İşçi Sendikaları, ilk 1963 ve 1966-67 arasındaki gelişme trendi içinde midirler? Şu bir hakikat midir ki sayın Tunç, o zamanki gelişme kuvvetine ve vâdettiğiniz kendi federasyonlarınız içindeki birleşmeyi, sendikalarınız arasındaki birleşmeyi yapıp, model aldığımız Alman sendikacılığının 16 iş kolunda ana hedefe doğru ilerleyebildiniz mi? Çok güzel şeyler yapıldı ve Türk sosyal hayatındaki rolünüzü inkâr etmeye kimsenin hakkı yoktur. Fakat yapacağınız bitmemiştir. İşverenler olarak sayın Soysal'ın ortaya koyduğu mesele, ekonomik açıdan yanında, bir de ana olarak devletin düzenlemesi gereken endüstri münasebetleri hususu vardır. Bu konuda nasıl bir fikir birliğine varalım ki, bu zemini nasıl dalgalardan sallanmadan çıkaralım ki, Sözleşme düzeni dediğimiz dağıtım sistemine verimli olsun?

Önerim : Toplu Sözleşmeleri, kuvvetli Alman, İsveç misalinde olduğu

gibi, kuvvetli bir işçi teşkilâtı ile, kuvvetli bir işveren teşkilâtı arasında iş kollarının özelliklerini, bölgelerin özelliklerini nazarı dikkate alabilecek tek iş kolu sözleşmesinde mütalâa edebilmek ve bu anlaşmalarda da — kat'iyen şunu derken, işverenler, iş kolu sözleşmesinden ucuzluk beklemiyorlar. Bundan istifade edip de daha ucuz sözleşmeler yapalım cihetine gitmek istemiyorlar —. İş kolu sözleşmeleriyle milli ekonomik hedeflerle paralellik sağlanır. Belki bugünkünden daha sür'atli bir açık olur. Belki daha yüksek olur. Fakat bunun doneleri vardır. Bu konudaki görüşlerinizi almak isterim efendim. Teşekkür ederim.

Vahdet AŞAR — Sayın Başkan, sevimsiz izin politikası tatbik ediliyor dediler Ertuğrul Soysal ve sevimsizlik konuşma esprisi içinde bize geldi. Batı'dan ve Amerika'dan grev kırıcılığından falan bahsetti. Biz gördük onları, hiç lüzumu yok, biz iyi biliyoruz onları. Türkiye'de en çok grevlerde bulunan bir işçi sendikacı olarak, tatbikatçı olarak. Ben Soysal'dan şunu da rica ediyorum. Türkiye'de vergi kaçakçılığı yapan işverenlerin olduğunu, kabul etti. Bunu Parlamentoda bir siyasi parti lideri de söyledi. Ve konuşmasında. «Bu memlekette vergi kaçakçılığı vardır. Namussuzların seviyesine namuslu olarak çalışmakla çıkmak lâzım gelir» tipinde İnönü söylemiş idi. Bunun yanında Soysal'dan şunu sorarım: Acaba elinden rakamlar çıkardı ve bizi burdan etkiledi. Sendikacılara, bazı bilim adamları yakın, biz çok sonra anladık da biz de yaklaştık dediler. Biz, efendiliğimizden 1963 den evvel sokulmuş-tuk, onlardan feyiz almıştık. Elbette onlar da bunu bilirler. Onlar geç kaldı, sonra tabi kendilerine göre ilim adamları buldular. Bunun yanında Ertuğrul Soysal dediler ki, rakam gösterdiler ve rakamları da kapıyorlar. Ben endişe ettim. Kendi sözleriyle dediler ki, kimse göremez bunu. Bazıları göstere-
mez ve kaparlar muska gibi. Acaba elindeki rakamlar da bir nev'i naylon mu, bu gösterilebilir mi? Ben bunun endişesi içindeyim. Elindeki rakamların gizlenmesi, gösterilemez şeklinde, ben şüphelendim. O rakamlar ciddi midir? Teşekkür ederim efendim.

Erdal EGEMEN — Efendim üç tane sorum var. Kısa kısa olmak üzere. Biri Refik Baydur'dan, bir tanesi Halil Tunç'tan, üçüncüsü genel olarak üç kişiden.

Refik Beyden sorduğum konu şu; İşverenler genellikle örgütlenme yönünden zayıf durumda. Bu zayıf durumda olduklarına göre, yeniden bir takım kuruluşlara gitmenin nedenini, Türk İş Adamları Derneği gibi, onun gayelerini öğrenmek istiyoruz.

İkincisi, sendika enflasyonu var. Sayın Tunç'tan istediğim, oraya hiç değinmediler, pas geçtiler. Herkes konuştu, oraya hiç değinmedi, hemen pas geçti. Onu öğrenmek istiyorum. Bu enflasyon ne zaman kalkacak? Yani kuvvetli sendika, kuvvetli işveren kuruluşu ne zaman gelecek memlekete?

Üçüncüsü, İşçi-İşveren panelde kapıştı. Sanki bütün kabahat işçi ile işvereninmiş gibi. Hükümetten burda sözcü yok. Burda da resmî bir sözcü olur, görüşlerini belirtir. İşçi-İşverenlerin fikirlerini alır, ondan sonra politikasını tayin eder. Sayın Bakan sabahleyin geldi, burda ilk açılıştta. Üç

TARTIŞMA

kelime söyledi. İşçi-işveren ile ilişkili birşey söylemedi. Ama biz baskı unsuru olarak parlamentoya müdahale edemeyiz. Rica ile aman iki milletvekili ile konuşalım, Bakana hoş geldiniz beyefendi, gibi havasında konuşuruz. İşçi-işveren bugün demokraside kuvvetli baskı unsurudur. Gidersin bunları parlamentodan çıkarırsın dersin. Çıkaramazsan canına okurum dersin. Teşekkür ederim.

İlhan LÖK — Efendim, benim maruzatım şu olacak; Sayın Tunç, konuşmasında Türk İş'in teşkilatlanma tipi olarak Almanya'yı aldığını ifade buyurdular ki, gerçektir. Yalnız acaba Toplu Sözleşmede tip olarak hangi memleketi örnek aldılar? Acaba Amerika'yı mı, yoksa Avrupa modelini mi? Ve bugünkü Toplu Sözleşme tipi — ki câri olan işyeri sözleşmelerinde — makro açıdan memleketimizin ihtiyaçlarına uygun mudur, değil midir? Toplu Sözleşmeleri iş koluna kaydırmak hususundaki genel temayülün işçi-işveren ve memleket açısından yararlı olup olmayacağı konusundaki görüşlerini istirham edecektim. Teşekkür ederim.

Ali Eşref TURAN — Ertuğrul Soysal, Cumhuriyet gazetesinde çıkan haberi eleştirirken iki nokta üstünde durdu: 1 — Yan ödemeler de vardır, 2 — Aydınoğlu'nun tebliğinin 24. sayfasında 22 No. lu tabloda ücretlerin milli gelir içindeki, daha doğrusu sigortalıların gelirlerinin milli gelir içinde artış gösterdiğini ve nerdeyse dört katı arttığını söylediler. Bu iki nokta gerçektir önemli. Önemli olduğu içindir ki üstünde durulmağa değer.

Yan ödemeler meselesinde, yan ödemelerin sigortadaki ücretlere katılmamış olmasının, ücret artışlarını etkileyip etkilemediği bir soru işaretidir. Şu noktalardan ötürü: Birincisi, ikramiyeler ve diğer bazı yan ödemeler aylık olmasa dahi, yıllık vergi cetvelleri üzerinden değerlendirilirler ve bunlardan da sigorta primleri kesilir. Yalnız evlenme, doğum ve ölüm yardımlarından sigorta primleri kesilmez. Bu işin bir yönü. Vevlki hiç birisinden kesilmemiş olsun. Bu yan ödemeler dolayısıyla % 7 lik kaybın doğru olmadığını söyleyebilmek için yan ödemelerdeki artışların, ücretlerdeki artışlarından daha fazla olduğunu isbatlamak lâzım. Çünkü, bunlar birer ağırlık içinde işçinin elindeki toplam geliri oluştururlar ve bu ağırlık içinde yan ödemeler daha fazla ise ancak o zaman işçinin eline geçen toplam rakam daha fazla artmış olur. Bu konuda biz hiç bir done vermeden, sadece bunların konmamış olduğu için belirtilen rakamın gerçekte ilgisi yok. Halbuki bunlar, hesaba katılacak olsaydı, Ertuğrul Soysal çok iyi bilirler ki, yan ödemeler her Toplu Sözleşmede ücret artışlarından daha yavaş ilerler. Dolayısıyla ücretlerde, sosyal sigorta kaynaklarından yararlanılarak değerlendirilen ücretlerde, daha az artış olduğunu gösterirdi. Mutlak rakam olarak değil, nisbi olarak daha az artış olduğunu gösterirdi.

İkinci mesele, haklı olarak Ertuğrul Soysal dediler ki, burada sunulan bir tebliğe bakılmaz. Cumhuriyet gazetesi Metin Kutal'ın değerli tebliğinde bir noktayı almış ve % 7 lik bir rakamdan bahsediyor. Halbuki Aydınoğlu'nun tebliğine de bakmak gerekir. Doğru, Ertuğrul Soysal haklı. Bütün tebliğlere bakmak gerekir. Ve kendisi 24. sayfadaki 22 No. lu tabloya baktı. Ve oradan artışlar olduğunu, ücretlilerin milli gelir içinde aldıkları payların

arttığını söyledi. İki hususu hatırlatacağım sayın Ertuğrul Soysal'a. 1 — Bu seminerde sunulan değişik tebliğlere bakalım demiyeceğim. Sözü edilen Aydınoğlu'nun tebliğinin iki ayrı sayfasına daha bakalım diyeceğim. Birincisi 22. sayfa. 22. sayfada sigortalı işçilerle memurların milli gelirden aldıkları pay ve sigortalı işçilerle ücretlilerin nüfus içindeki yerini gösteren oranlar var. Gerçek anlamda yüzdelere gidilerek yapılabilir bu hesap. İşçi başına milli gelirden alınan payın veya işçi başına milli gelirden düşen payın hesaplanması için 22. sayfa 20 no. lu tablodaki üçüncü kolonun, yani milli gelir içindeki yıllık toplam ücret ve marjlar oranının beşinci kolona bölünmesi lâzımdır ki, 5. kolondaki iktisaden faal nüfus içindeki ücretlerin ve marjların oranlarıdır. 1963 için bu rakam 1.48 birimdir. 1971 de 1.32 birim olmuştur. Ne demek bu? İşçi başına milli gelirden düşen pay, 1.48 den 1.32 ye düşmüştür. Şimdi burda diyebilir ki, işin içinde memurlarda var. Denebilir ki işçi ve memurlardan bahsettiniz. Memurların bulunması işi değiştirebilir. Yine aynı tebliğden okuyorum, yorum falan getirmiyorum. Hemen o tablonun altındaki paragrafta şöyle cümleler var : Ayrıca ödemeler içinde Personel Kanununun memurlara getirdiği yeni ilâveler de unutulmamalıdır. Burada hatırlanması gereken bir diğer husus da, ücret ödemeleri içinde kamu kesimi ödemelerinin yüksekliğidir. Yani memurların bulunması bu tablonun genel görünüşünü Ertuğrul Soysal açısından daha olumlu yapıyor. Memurlar da çıkarılırsa işçiler açısından durumun daha da aleyhte olduğu görülür. Nitekim bir sonraki sayfayı açar, 21 numaralı tabloya bakarsak herşey çok açık olarak ortaya çıkıyor. 21 No. lu tablonun 2. sütünü tarım dışındaki milli geliri veriyor bize. Burda önemli olan da tarım dışındaki milli gelir. Çünkü, tarımda çalışanlar, biliyorsunuz sigortaya dahil değiller. 3. sütun ise milli gelir içinde toplam sigortalıların ücretleri. Bunun, toplam milli gelir, yani tarım dışındaki milli gelir içindeki oranı 4. sütunda verilmiş. Ve 5. sütunda bunun kümülâtif indeksi yapılmış. 1958 de 100 iken 1970 yılında 157.8 e, yani yüvarlak olarak 158 e çıkmış. Fakat bir nokta var. Toplam nüfus içinde, ücretli olanların sayısı da yıldan yıla artmaktadır. Dolayısıyla burda görülen artışın çok önemli bir kısmı, işçilerin aldıkları gelirin artmasından ötürü değil, toplam nüfus içindeki işçilerin sayısının artmasından meydana gelmektedir. Nitekim aynı tablonun son sütununda sigortalı işçilerin sayısı var. Bu 1958 de 100 iken 1970 de 214.7 ye çıkmıştır.

BAŞKAN — Çok teşekkür ederiz. Bu reel gelir artışı konusu, aslında hakikaten böyle yarım bilgilerle, tek yönlü bilgilerle de değerlendirilecek bir konu değil. Ben şahsen rica edeceğim Konferans Hey'etinden, biz de inceleme yapacağız. Aslında çok uzun zaman alacak bir konu da değil. Tabii hepimiz tetkiklerimizde mevcut istatistikleri kullanmaya kalkıyoruz. Aslında hakikaten istatistikleri tamamlamak lâzım. O zaman bu tartışma gençleşiyor. Kuvvetli bir işçi teşkilâtımız var. Oldukça kuvvetli bir işveren teşkilâtımız var. Bence hiç zaman kaybedilmemeli. Reel ücretlerin Türkiye'de son 10 yıldaki gelişmesi, ücret ödemeleri, yan ödemeler, çeşitli ortalamalar da bulunarak, yalnız bir ortalama değil, çünkü bir ortalama kaybettirebilir. Meselâ üç ortalama bulunarak bir zaman serisine bağlanmalı. O zaman tartışmalar müsbet yola girer. Biz de böyle bir tartışmaya imkân verecek bir

TARTIŞMA

seminere kendimizi şimdiden bağlayabiliriz. Ben şahsen program komitesi başkanı olarak bu konuyu getireceğim, biz bir araştırma yapacağız. Sayın Üniversitemiz yapsın. Türk - İş pekalâ yapabilir ve meselâ 3-4 aylık bir sürede de bu pekalâ çıkar. İşverenlerimiz de yapsın. Elimizde bir seri olsun. Böyle endirekt tefsirlerle sarıh neticeye varamıyoruz. Aslında bu Türkiye'nin sosyal huzurunda önemli bir indeks. Hakikaten işçi hareketi, hem millî gelirden adam başına olan reel artış kadar bir reel artışı ister her yerde. Eğer prodüktivite ondan da fazla artıyorsa, bir ek de talep eder. Bunlar güzel incelemelere ve rakamlara bağlanır. Öbür türlü boşuna birbirimizi kırıyoruz zannediyorum.

Hadi LASLO — Efendim, gayet kısa olacak. Bu seminerde ortaya çıkan bence önemli bir konu oluyor. İlk defa sayın Metin Kutal'ın tartışma konusu olan kısmının dışında gayet değerli tebliğiyle dokunduğu bir husus oldu. 10 yıllık uygulamada ücret politikasının tutarlı bir yönde gelişmediği sayın Metin Kutal tarafından ifade edildi. İfadesi de iki noktada toplanıyor du yanılmıyorsam. Ücret pazarlığının esas ücret dışında yan ödemelere doğru kayması ve bunun gelecekte tehlikeli olabileceği, noktası. İkincisi ise, seyyanen ücretin zararlı olabileceği, özellikle kalifiye elemanları dışarıya kaçırdığı noktası. Bu konuya Refik Baydur, sayın Ertuğrul Sosyal ve sayın Halil Tunç da deyindiler ve aynı konuda birleştiler. Bilhassa sayın Halil Tunç'un ifadesi bence son derece önemli. Gerçi sebeplerini ifade ettiler bugüne kadar neden böyle bir ücret politikası güttük dediler. Bundan sonra daha tutarlı, daha bilimsel, liyakata daha önem veren, seyyanen ücretten liyakata göre belki yüzde veyahut kademeli bir ücret politikası güdeceğiz dediler. Şimdi sorum şu olacak. Zannediyorum sayın Ertuğrul Sosyal böyle bir ücret politikası, yani tutarlı bir ücret politikası uygulamasına imkân verecek bir araca işaret ettiler. İş kolu seviyesinde sözleşme dediler. Ben iş kolu seviyesinde sözleşme demiyorum, fakat daha merkezleştirilmiş bir sözleşme sistemi. Sayın Halil Tunç, merkezleştirilmiş, belki iş kolu denir, belki başka bir ad denir. İfade ettikleri daha tutarlı ve bilimsel bir ücret politikasının güdülmesine yararlı bir araç olarak Toplu Sözleşme sistemimizi nasıl görmek isterler? Bunun cevabını istirham edeceğim efendim. Teşekkür ederim.

Gül Neşe EREL — Sayın Soysal konuşmalarında, fert başına millî gelir ve sigortalı işçi başına ortalama yıllık kazançları mukayese ederken sigortalı işçi başına ortalama yıllık kazancın fert başına millî gelirin 4,44 misli olduğunu söyledi 1958 den 1970'e kadar. Türk - İş Araştırma Bürosu olarak yaptığımız işçi aile bütçe istatistiklerinde işçilerin % 87 sinde aile içinde tek kişi çalıştığı ortaya çıktı ve her bir işçi ailesinin de ortalama 6,3 fertten meydana geldiği çıktı. Bu durumdan % 87 yi dikkate alarak, işçi ailelerinin büyük bir çoğunluğunda toplam olarak 6,5 fert, ve % 87 sinde tek kişi çalıştığına göre fert başına millî gelirle, işçi başına kıyaslama yapıldığında bu 4,44 ün en azından altıya bölünmesi gerekir. Bu durumda Ertuğrul Soysal'ın düşüncesini öğrenmek istiyorum. Teşekkür ederim.

Kısmet ERKİNER — Efendim, sayın Baydur ve sayın Tunç'a yönelik

bir soru sormak istiyorum. Sorumlu ve sorumsuz hareketlerden, sorumlu sendikacılıktan bahsolundu. Hepiniz hatırlayacaksınız bundan bir kaç ay önce ilâç sanayiinde, aynı zamanda üç ilâç fabrikasında grev olmuştu. Bu grevde işçi sendikasının taleplerinin işveren tarafından kabul edilmesini sağlamak için işçi sendikası dışardan yabancı sendikacılar getirmiş ve grev yapılan işyerlerinden birinin ana fabrikasında bir yavaşlatma grevi yapıldığını ve bunun o ülke işçileriyle Türk işçisinin bir dayanışma içinde olduğunu başına intikal ettirmiştir. Bu sendikanın iftiharla dile getirdiği bir husus olmuştur. Ancak bu olayın bizce bilinen bir diğer yönü de vukubulmuştur. Gayet tabii ki buradaki sendika, belki bunu düşünerek yapmıştır. Yabancı işçilerin bu yavaşlatma hareketlerinde ana merkeze karşı bir baskı unsuru yaratmak istemişlerdir. Ancak bu olayda ana merkezin, yegâne baktığı husus, Türkiye'den transfer edebileceği kâr miktarı ile bu yavaşlatma grevinin kendi merkez fabrikasında ortaya çıkarabileceği kaybı ölçmek olmuş ve gayet tabii ki burada kendi kaybını daha büyük gördüğü için bir gece iki satırlık bir teleksle buradaki yabancı umum müdürüne, Toplu Sözleşme deki bütün talepleri kabul etmesi istenmiştir.

Sormak istediğim soru şu; acaba Türk İşçi Sendikasının hareketi vatanperver bir hareket mi olmuştur? Giderek Ortak Pazar düzeni içinde girişimizde bizim de uluslararası bir rekabeti düşündüğümüz bir dönemde, maliyetlerimize etkili olabilecek bir unsuru yabancı etkenler ile yükseltmek doğru bir yol mudur? Sayın Baydur bu olayı benden çok daha yakından yaşamış bir kişi olarak görüşlerini rica edeceğim. Ve sayın Tunç'tan da böyle uzun vadede, memleket ekonomisi için büyük sakıncalar doğurabilecek bir tutumu, bir yolu tasvip buyuruyorlar mı? Açık seçik olarak görüşlerini rica edeceğim. Teşekkür ederim.

Erdoğan BALCI — Ben yüksek müsaadenize sığınarak sayın Kutad Gubilik beyefendinin görüşlerinden esinlenerek, görüşümü arz ederek, soruları içine mezc edeceğim.

Yalnız sorulara geçmeden önce sayın Kutad Gubilik'in bir sorusuna bir cevap vermeyi özellikle görev addettim. Toplu Sözleşme düzeni Türkiye'ye ne getirmiştir? Toplu Sözleşme düzeni Türkiye'de işverenleri çoğaltmayı getirmiştir.

1 — Mutlu azınlık meselesi. Sanayi işçisi bulamıyoruz, ama bir tarafta da sanayi işçisini Türkiye'nin mutlu azınlığı olarak sayıyoruz. Sorum şu : Acaba Türkiye'nin mutlu azınlığı olan bu sanayi işçisi biraz evvel sayın Soy-sal'ın da buyurdukları gibi, 180 bine yakın bir miktarla, yurt dışında bulunuyor. Acaba bunun nedeni nedir?

2 — 1963 yılındaki gelir dağılımında işçinin miktarının % 12, 1972 de % 20 ye çıktığını buyurdular, doğrudur, hürmet ederim. Yalnız bir nokta var.Acaba bu 10 yıllık devre içerisindeki milli gelirin bölüşümünde, 10 yıllık önceki % 57 yi aşana, 2. Beş Yıllık Planın verilerine göre arz edeyim, hepimizin bildiği şey özür dilerim, % 4,5 luk bir milli gelir payını alan % 57 lik meblâğ, neden bu gelirdeki hakkı % 3,5 a düşmüştür? Bu noktayı da bununla ilişkisi yönünden açıklarlarsa bizi ihya ederler.

TARTIŞMA

3 — İstanbul Sanayi Odasında, bizzat sayın Ertuğrul Soysal beyefendinin nazik davetleriyle bir seminerlerine iştirak ettik. Bu seminer şu idi : İngiliz bir uzmanın, Orta Doğu'dan getirilen bir uzmanın önerisi verildikten sonra, sayın Soysal beyefendiyle aynı görüşü paylaştık. Bu görüş de şu idi; İddia şuydu efendim; İngiltere'de Toplu İş Sözleşmelerindeki artışın % 3,5 dan, hafızam % yarım veya % 1 yanılma yapabilir özür dilerim, % 6 ya çıkması, İngiliz parası sterlin'in % 14,6 devalüe edilmiş sebebi olarak gösterilmişti. Buna sayın Soysal'la birlikte aynı şekilde itirazda bulunup mukabil önerimizi çok çok rahatlıkla 2,5 dakikaya sığmayan tahditlerle yapmıştık. Teşekkür ederim bu hususta sayın Ertuğrul Soysal'a.

Yalnız o zaman Toplu İş Sözleşmelerinin hayatı pahalılaştırdığı iddiasında bulunan sayın İngiliz konuşmacısının görüşüne de karşı çıkarak, bu şartlarda, ücretlerdeki artış fiyatları etkileyemez görüşünü paylaşmışlardı. Ve aynı zamanda Türkiye ile olan ilişkisinin de bunu kapsayamayacağını bizzat sayın Soysal, o günkü konuşmalar teype geçirilmişse, dikkat buyrulduğu takdirde göreceklere, kendisi ücretlerdeki artışın, ünite açısı değerinde ancak maliyete belki cüz'i bir miktarda etki yaparsa da makro açıdan genel fiyat politikasına etki yapamayacağını savunmuşuk müştereken. Ama gördük ki, bir yıl geçmeden aradan, sayın Ertuğrul Soysal beyefendi bizzat Toplu İş Sözleşmelerindeki fiyat artışlarını, fiyatları menfi yönde etkileyerek fiyatları yükselttiğini ve hayat pahalılığının objektif sebeplerinden biri olarak serdettiler. Acaba bu görüşe halen devam ediyorlar mı? Yoksa değişti mi? Bunu lütfederlerse ihya ederler.

Efendim, esas mühim bir noktaya değinemiyoruz. Bugün işverenlerimizin mühim sorunlarından biri krediler meselesi. Bu memlekette işverenimiz, sermayesi yeterli olmadığı müddetçe kredi müracaatında bulunur. Ama öyle bir memleket ki, kredilerin karşılığı hele hele kısa devrelerde, uzun devreyi kaale almıyorum % 20-25 e kadar çıkan faiz hadleriyle karşılaşılır. Ve böyle bir ortamda, maalesef işverenlerimiz bu noktaya bilhassa kendileri ve vatan için lüzum olan kredi talepleri halindeki faiz haddini düşürerek, maliyete dolayısıyla bir düşürücü etki yapmak gibi bir arzunun yolunda giderek gerekli faaliyeti göstermezler. Ama, hemen arkasından yine Yalova'da yapılan bir seminerde, asgarî ücret seminerinde, çok iyi hatırlıyorum, asgarî ücretlerin fiyatları yükselttiği sansasyonu yine çıkarılır. Sorum burda da sayın Soysal'a bu yönde yönelik olacak. Hakikaten asgarî ücretlerdeki artışlar fiyat artışlarını doğurur mu?

Prodüktivite artışının az olması, buna karşılık ücretlerdeki artışın yüksek olması meselesine değindiler, şayet yanılmıyorsam, ben bu görüşe imkân yok katılamıyorum. Aksi takdirde sorum şu oluyor. Şayet bu memlekette işletmelerdeki prodüktivite artışı geriden geliyorsa, ücret artışları, bunun üstüne geçiyorsa, miktarda ücret artışı fazla ise, o zaman hepinizin iflâs etmesi lüzum geliyor. Bu husustaki görüşlerini biraz eleştirirlerse çok memnun olacağız.

Efendim 2,5 dakikayı tecavüz ettim hoşgörünüze sığınayım. Dava müşterek. Şurda bir esinlendik. İnanın samimi söylüyorum, şekildeki ayırımın

tamamen dışında, öze saygılı zihniyetin temsilcisi olarak geldim buraya. Ve de Türk-İş Yönetim Kurulu üyesiyim aynı zamanda. Bunu savunmak için bulunuyorum huzurlarımızda. Ama siz benim böyle konuşmalarında, 2,5 dakikayı geçti ihtarlarında bulunursanız, ben bunu samimiyetle bağdaştıramıyacağım, affedin beni.

Efendim sayın Ertuğrul Soysal beyefendi, işi yan ödemelerde sünnetten çeğize kadar vardırıran bir davranışta bulundu. Ben de soru soracağım. Acaba bu yan ödemeler hakikaten bir takım şartların tahakkukuyla ödenecek hususlar mıdır, yoksa hakikaten buyurduğunuz gibi periyot maliyete intikal edecek olan devam eden seriler halinde midir? Yani sorum; sünnet olanı bir daha mı sünnet edeceğiz efendim?

Sayın Soysal'ın âtil kapasitenin işletilmesi hakkında en büyük gücün, işverenlere düştüğü görüşü. Yani âtil kapasiteyi işletmek işverenlerin vazifesidir dediler. Kendilerine çok çok teşekkür eder, bu görüşüne bir kez daha içtenlikle saygımı arzederim.

Efendim, Sendika enflasyonunun spontane veya kanunla düzeltilmesi gibi birbirine zid iki görüşü serdettiler. Bize lütfen açık buyursunlar. Hakikaten Türkiye'deki sendika enflasyonu spontane olarak, yani iradi birleşmeyle mi olacak, kendi kendine mi olacak, yoksa kanunla mı olacak? Bu husustaki görüşlerini açıklarlarsa çok memnun olurum.

Bir soru daha; Toplu Sözleşmeye müdahalenin, milli ekonomiye müdahale ile eleştirerek bir benzerlik yarattılar. Bence affetsinler, çok büyük bir anlamsızlık oldu. Oysa benim sayın Soysal'a karşı saygım ve ışık alma tâbirinden kendisinden aldığım feyizler sonsuz, ben böylesine vatan için çırpınan, hangi kanatta olursa olsun, kanat mühim değil, kanat kabul etmiyorum ben bir muhterem büyüğün, konuya bu şekilde parmak basması beni de üzdü. Bu hususta eğer bir yanlış anlama varsa açıklamalarını istirham edeceğim. Çünkü, makro düzeydeki müdahale olan milli ekonomiye müdahale ile mikro düzeydeki müdahale olan Toplu Sözleşmeye müdahale tamamen farklı şeylerdir, tamamen birbiriyle mukayesesi kabil olmıyan şeylerdir. Âdeta kömürle, elmanın mukayesesi gibi olur. Bu husustaki görüşlerini de lütfetsinler efendim.

Sayın Baydur görüşlerini özetledi, çok affetsinler beni, birşeyler bekledim. Çünkü, ismini çok duydum. Ama affetsinler beni, hiç birşey bulamadım. Biraz demagoji kokar gibi geldi bana. Zira Türk Sendikacılığını biz öldürmüşüz, teşekkür ederiz kendilerine. Ücretlerdeki artışın en ağır maliyet unsurunun işçi ücretleri olması prim bunu reddeder. Oysa ki sayın Baydur kitaplara saygılı olduğunu, okumak mecburiyetini buyurdular. Aynen iştirak ediyorum. Ama nedense kitaplara saygılı deniliyor. Ekonomik kuralları reddeden bir görüşte nasıl bulunuyor hayret ediyorum. Demek ki ekonomik kitaplarda biraz okuma eksikliği olsa gerek.

Efendim, müsaade ederseniz sözlerimi bitireceğim. Gösterdiğiniz anlayışa teşekkür ederim. Bir noktaya geleyim. Hepimiz insanız arkadaşlar. İnsan, insan olduğuna göre fiyatla ölçülemez. «İnsanın bir fiyatı yoktur, gün-

TARTIŞMA

ki insan bir mal değildir» der. Ne bir işverenin, ne de bir işçinin fiyatı yoktur. Dinlediğiniz için çok çok teşekkür ederim efendim.

Şinasi ÇELİKKOL — Efendim, benimki gayet kısa olacak. Çünkü, tesbit ettiğim bir çok sorular daha evvel soruldu. Evvelâ Konferans Heyetinden bir temennim var. Seminerin adı, İşçi - İşveren İlişkileri; bu tâbir biraz gerilerde kaldı literatürde. Artık işçi - işveren ilişkileri gibi daha dar bir anlamın dışına çıktı hâdiseler. Buna «Sanayi ilişkileri» adı altında daha geniş bir sistem olarak bakmak, kanaatimce çok daha doğru. O zaman sadece işçi - işveren değil, onun dışında asgari, hükümet de bu sistemin içine dahil edilecektir.

Sayın Soysal'dan bir sorum var. Eğer yanlış anlamadıysam, verimlilik artışı 1,75 dendi. Eğer rakamı doğru anlamadıysam özür dilerim. Bu 1,75'i tam anlayamadım. Eğer bu 1,75 verim kelimesi emeğin marjinal verimini ifade ediyorsa bu nasıl ölçülüyor? Yok hayır bir out-put emeği ifade eden adet v.s. gibi bir ise, o takdirde bu nisbet bana çok küçük gözüküyor. Eğer böyle ise sanayide verim, gayri safi milli hasılayı % 7 civarında düşürmek nasıl olabilir? Çünkü, sanayi dışındaki sektörlerde bu çok daha düşük. Eğer rakamı yanlış anladıysam özür dilerim.

Yine sayın Soysal'dan bir istirhamım, verimlilik ücret artışı arasında, her iki artış arasındaki ilişki, bilhassa ilişki üzerinde durdular. Burada yine verimliliğin tarifini tam anlayamıyorum. Biraz evvel arzettiğim iki şekilde görülüşü. Yine ücrette kavram olarak burada, nominal ücret mi, reel ücret mi? Onu da tam anlıyamadım. Eğer reel ücretse, o takdirde bu iki değişken yanında ayrıca fiyatı da düşünmek gerekir. O zaman onun kontrolü nasıl olacak? Kontrol edilmekte, yönetilmekte, hatta içtihatlar teşkil edecek, teşekkül edecek şekilde alınan kararlar yayınlanmaktadır. Bu konuda acaba üç konuşmacı ne düşünürler? Böylece bir müesseseyi biran evvel kurmak her iki tarafın ve tarafsızların da iştirakiyle böyle bir müesseseyi kurmak acaba ne derece faydalı olur? Teşekkür ederim.

Ziya HEPBİR — Birinci ricam, sayın Baydur'dan sayın Baydur ve diğer işverenlerimiz bu dört günlük seminer müddeti içerisinde sendika adetlerinin çoğalmasından dolayı çok yakındılar. Biz de sendikacı olduğumuz için aynı dertle meşbuyuz. Ancak, sayın Baydur, aynı zamanda işveren ve bir sendikacı olarak, acaba bu sendika adetlerinin artışında işverenlerimizin rolü olmuş mudur? Şayet işverenlerimizin rolü olmuşsa, kendi kendilerini yiyen sendikacılara oranla acaba işverenlerimizin iştirak oranı nedir?

İkinci ricam sayın Soysal'dan. Gerek ziraatte olsun, gerek sanayi kesiminde olsun çalışan işçilerle mukayese yapıldığı zaman sanayi iş kolunda çalışan işçi vatandaşlarımızın, diğer sektörde çalışan arkadaşlarla mukayese si yapıldığında, sanayi iş kolunda çalışanların artık yavaş yavaş mutlu azınlık bölümünün içine intikal etmekte olduğunu müşahade ediyoruz diye bu yurdular anladığım, kadariyle. Çünkü, işverenlere diyorlar mutlu azınlık. Biz de artık mutlu azınlığın içine girdik. Bu hakikaten memnuniyet verici. Üstadımızla beraber, müştereken bir işçi ve sendikacı olarak, bütün Türkiye'mi-

zin, yaşayan insanların hepsinin mutlu olması, bizim en başta gelen arzumuz. Çünkü, Sovyet Rusya bizim başımızda bekliyor tabii.. Binaenaleyh, acaba bu Toplu Sözleşme ve Sendika hürriyetini teyit edici ve bu Toplu Sözleşme düzeninde, mutlu azınlık adedini çoğaltabilmemiz için, sendikacılara, üstadımız ne tavsiye eder? Onu öğrenmek istiyoruz. Çok teşekkür ederim efendim.

Mustafa ŞAHİN — Sayın Hocam, sizin de bu çalışanlara güzel güzel hediyeleriniz vardır, tasarruf bonolarından. Onun için ben kısa keseceğim.

Şimdi, ben konuşmacıların, yalnız bugünkü sanayii temsil eden sayın Ertuğrul Soysal ve İşveren Konfederasyonunu temsil eden sayın Refik Baydur'un iki cümlesiyle bir soru var. Sayın Soysal, buyurdular ki, yan ödemelerin çıplak ücretlerle ayrıntılarından bahsettiler. Yan ödemelere gelince; bir zamanlar 1950'lerden 1960'a kadar, hatta 1967'ye kadar Devlet kesiminde ikramiye vardı, özel kesimde yoktu. Toplu Sözleşmelerle özel kesim de buna yetişti. Yalnız bir konu çok mühim. Yan ödemelere sebebiyet veren konu nedir? Bizim görüşümüz şu : yan ödemelere sebebiyet veren, bilâkis sayın Refik Baydur'un temsil ettiği İşveren sendikası bana bir teklif geldi. Dendi ki, artık işçi vergiden şikâyetçi. İşçi ile memurun verdiği vergi oranı % 41'i buldu. Bu bakımdan mümkün olduğu kadar yan ödemelerden verelim de işçiyi memnun edelim, der işveren kanadı. Acaba bu konuda görüşleri nedir?

Bir de Sendika ağaları cümlesini kullanan sayın Refik Baydur'a ve sayın Ertuğrul Soysal'a iki konuda ricam var : Ben Türkiye'de köklü sanayinin gelişimi, oluşumunda sayın Ertuğrul Soysal'la aynı fikirdeyim. Amma, bir vesile ile ben bir gün, sayın İşverenler dinlesinler, gayet namuslu işverenlerimizi her zaman takdir ediyoruz, onlara sözümlerimiz yok. 70'e yakın bir liste aldım vergi idaresinden. Senelik vergilere baktım 30 bin, 40 bin, 20 bin, 50 bin, 80 bin, 90 bin. Halil Tunç haklıdır burda. Sendika ağaları dediği sayın Refik Baydur, ben şahsen bir sendika ağası değilim ama, ben senede 26 bin lira vergi veriyorum. Ben bir zamanlar Başbakan Ferit Melen'e gittim. Bu memlekette vergi adaleti ne olacak? Namuslu işverenlerimize katiyen ithamda bulunmuyorum. Bizde işçilikten geldik, bir imalatın ne olduğunu da biliyoruz. Sayın Ferit Melen dedi ki bana, «Bu bir vergi ahlâkı meselesidir.» Şu halde işveren kanadını temsil eden Refik Baydur ve sayın Ertuğrul Soysal bey, acaba verginin memlekette büyük faydalar sağlıyacağı yolunda, bir eğitim yoluyla bilgi verirlerse memnun oluruz. Teşekkür ederim.

İbrahim ÜZÜMCÜ — Sayın Başkan, demin bir arkadaşımız dört günden beri burada işçi - işveren çatışmasından bahsettiler. Ben bunu bir çatışma olarak telâkki etmiyorum. İşçi kesimini temsil eden ve işveren kesimini temsil eden ve işveren kesimini temsil eden ve bu arada Üniversiteyi ve belki de kamuyu temsil eden dostlarımızın fikir teatisinde bulunmaları şeklinde yorumluyorum. Ve hakikatlerin bu fikirlerin ışığı altında meydana çıkacağını ve tartışılan konuların bu açıdan değerlendirilerek toplumun yararına sonuç çıkarılacağına inanıyorum.

TARTIŞMA

Bu arada deminden beri hep üzerinde durulan ve işçi-işveren ilişkilerinde baş sorunu teşkil eden ücretten biraz kaçınarak ve bu oturum da daha çok bir kapanış oturumu ve bugüne kadar konuşulanların tümünü kapsamı içine alınmasından da esinlenerek bazı önerilerle, bazı düşüncelerimi arz etmekte kendimi haklı görüyorum. Çünkü, sabahki oturumda sayın Halil Tunç başkanlık ettiğiinde, öğleden sonraki oturumun asıl sabah soracağım soruların veya dile getireceğim hususların konusunu olduğunu haklı olarak belirttiler. O itibarla sayın Hepbir de bana üç dakikasını verdi.

Evvvel emirde, eğitim konusunda bir hususa temas etmek isterim. Beni, işçi kesiminden, işveren olarak tanıyan, işveren kesiminden de profesyonel idareci, yahut kanununun tarifıyla işçi tanıyan arkadaşlarım belki yadırgayacaklardır. Ashında, konu hakikaten bir sorun olarak işverenlerin bir sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu da işverenlerin eğitimi konusudur. Bu bakımdan işverenlerin, sabahki oturumda da belirttiğim gibi, baba-oğula geçen geleneksel işverenlere has tutumdan artık sıyrılmakta olduklarını memnuniyetle belirtmekle beraber, işverenlerin evvlâ zayıf oldukları ve maalesef teşkilât yönünden işçi kesiminden geri kaldıkları, sendikal ve sosyal faaliyetlere de önem vermeleri, bunun üzerine eğilmeleri ve sorunlarına sadece kendi çıkarları açısından münferit çözüm yolu aramaktan vazgeçmeleri gerekmektedir. Tabii bu arada çok yönlü eğitime de önem vermeleri ve bizzat kendilerinin de eğitilmeleri zorunludur. İşçinin emeğinin karşılığında hakkını alması, eşit haklardan yararlanması ve fakat aldığı karşılığını beheimahal vermesi, yani aldığı hak etmesi şarttır. Ve haklı bir denge unsurudur.

İkinci olarak, yurt dışına giden insan gücü ve özellikle vasıflı işçi ve meslek sahibi vatandaşlarımıza gelince; bu gerçekten üzerinde durulmağa ve toplum olarak düşünmeğe değer bir olaydır. Bu konuda işçi teşekküllerimizin olduğu kadar işverenlerimizin de kusurları ve kusurlu tutumları vardır. Hemen belirteyim ki, maalesef bazı işverenlerimiz yabancı uzman gibi getirttiklerine astronomik maaş ve ücretler öderken, aynı nitelikte ve ülkenin özelliklerini bilmesi bakımından, belki de daha üstün nitelikteki bizim yerlilere, yabancıya verdiklerini vermemekte, bunda ısrar etmekte, buna lâyık görmemektedirler. Buna ben yabancı hayranlığının bir tezahürü olarak deyinmekte fayda görüyorum. O itibarla bahsediyorum. Bundan kurtulmak ve sıyrılmak gerekmektedir. Ne var ki, bugün bu dışa göçen insan gücümüz, dış ülkelerde başarılı olmakta, aranmakta ve oldukça iyi ücretler de almaktadırlar. Diğer taraftan, asgari ücret mülâhazaları dışında sendikalarca seyyanen verilmesi istenen ve mecburen işverenlerce rıza gösterilen ve verilen ücret zamlarının, değişik ücret uygulamalarının da bu göçte büyük etkisi olduğunu belirtmek isterim. Oysa, vasıflı olana niteliklerine göre farklı ücret ödenmesinin işçi kesimince de kabul edilmesi, âdil bir davranış olduğu kadar, bu göçü de önlemeye yarayacaktır, kanısındayım.

Son konuşmasında sayın Halil Tunç, bu tutumdan biraz inhiraf ettiklerini ve vasıflı işçilere değerlerinin verileceğini belirtmekle, bu kuşkumu kısmen giderilmiş bulunmaktadır.

Söz buraya gelmişken arkadaşımın ısrarı üzerine, bir fikrayı anlatmak istiyorum. Arnavuta sormuşlar, cehenneme gidermisin? O da cevaben maaş kaç, demiş. Bu da gösteriyor ki, dışa göçen emekçiler, cehenneme gider gibi para için dışarıya gidiyorlar. Ve dış yöneticiler de onları çok iyi çalıştırıyorlar. Biz tutamıyoruz, tutsak da çalıştıramıyoruz.

Yönetime katılma konusuna gelince, bilindiği üzere sabahki oturumda sayın Tayşi tarafından, iş piyasasında her hangi bir işe atılacak işçide belirli bazı nitelikler aranmakta ve fakat bunun gereği eğitimin verilmediği ifade edilmişti. Acaba, sadece istihdam edileceği hizmet dalında, belirli nitelikleri haiz olmadıkları belirtilen bu arkadaşlar, yönetime nasıl ve ne mertebe katılabileceklerdir?

Sayın Tunç, Toplu Sözleşme düzeni iyi bir düzendir. Eskiden işverenler para ile herşeyi halledebilecekleri fikrindeydiler dediler. Buna katılmamak mümkün değil. Ancak bugün geleneksel işverenler, bu fikirlerinin iflâs ettiğini anlamışlardır. Profesyonel idareciler bütün buna hakkiyle vakıf, yetkili ve yeterlidirler. Sayın Soysal seyyanen istenen ve verilen zamlardan, çalışmadan istenen ücretten yakınmışlardır. Produktivitenin artırıldığı oranda, ücret zammına razıyız dediler. Buna da katılmamak mümkün değil. Sayın Baydur, sendikalar daha az çalışan, daha çok konuşan ve kabadayılık eden işçileri temsilci seçmektedir dediler. Bir uygulamacı olarak buna da katılmamamın mümkün olmadığını görüyorum. Ancak sayın Tunç'u memnun etmek için Sendika ağalığı yaratıldığı deyiminden inhiraf ediyorum.

Netice olarak, her üç konuşmacı da, sorumlu ve sorumsuz olanlardan bahsettiler ve sorumsuzların hareketlerinin daha revaç bulduğundan yakın-dılar. Burada her üçüne de katılmamak mümkün değil. Sanırım ki hepimiz de aynı kandayız. Ancak, bu sorumluluk ve sorumsuzluğu taşıdığı mânada birleşilmesini ve bunun toplumun hayrına kullanılmasını bütün kalbimle temenni ediyorum. Teşekkür ederim.

Sedat AĞRALI — Efendim, ben sadece şu bakımdan söz alıyorum. Bir tâbirle sıcak aşa su katmak istemiyorum. Sadece zannediyorum ki panel konuşmacıları şimdi sorulara cevap vereceklerdir. Benim işaret edeceğim noktaya açıklamadır. Şu bakımdan bir açıklamadır. Ben bu seminare başından beri davet edilmiş ve takip eden bir arkadaşımız olarak bulunmaktayım. Basınla ilgili bir konu buraya getirildi. Burda zannediyorum bir yanlışlık var. Ben onu tashih edersem, hem sayın Metin Kutal bakımından, hem sayın konuşmacı sayın Soysal bakımından zannediyorum yararlı olacak. Konu şudur: sayın Metin Kutal bey iki gün evvel burda bize tebliğlerini vermiş ve görüşlerini tebliğde dile getirdiği gibi, ayrıca da açıklamalar yapmıştı. İki gün sonra sayın Soysal bey de, bu görüşlerin tam karşısında hakikaten gelişki teşkil eden kendi çizgileri içinde haklı olduğu görüşlerini dile getirmiştir. İkisi arasında mübâyenet vardır. Elbette bunun tartışmasına girmiyorum. Sadece birinciünkü tebliğ bütün gazetelerde yer alabilirdi. Hepsine basın tekniği bakımından bu tebliğler gider, yahut burda takip eden arkadaş o konuşmaları alır götürür. Eğer o gün sayın Soysal burda bulunsaydı ve bu görüşlerin karşılığını verseydi, hiç şüpheye düşmesinler ki o da yer

TARTIŞMA

alardı. Şunu demek istedim. Basının tekniği bakımından birinci gün konuşmalarda ne varsa onlar zaten intikal ettirilir. Elbetteki ondan sonraki görüşlerin ne olduğu bilinmediği için, haklı olarak basında yer alamaz. Ben burda sadece basının bir yetkilisi olarak değil, bir yazar olarak bunu hatırlatmayı, tartışmaların istikbali bakımından da lüzumlu gördüm. Özür dilerim zamanınızı aldım.

CEVAPLAR

Ertuğrul SOYSAL — Sayın Başkan, birer cümle ile geçiştireceğim. Ve böylece çatışmayı kapatıp mutlu bir sonuca bağladınız. Şükranla kabul ederim. Sayın Kutal'ın alınmalarına mâna yoktur. Bizim alinganlığımızda mâna ve hak vardır. Detayına girmiyorum. Hatayı, tüm Türkiye'deki ücretlerden başlamadan evvelâ yaptı. Toplu Sözleşmelerde 1971-72 deki artışları tabloda var : 13,8, 9,2 gibi hakikaten hiç ilgisi olmayan bir faraziyeye bağladı. O yıllardaki artış, demin arzettiğim gibi % 30 dur. Türk - İş'in çıkardığı şu kitapta da 1971-72 yılının artışları benim ifademî teyit etmektedir. Bu itibarla tartışmayı uzatmıyalım. Zamanında, şu etüd, kuvvetle iddia ediyorum benim sözümü son derece mütevazî bulacak, iddianın üstünde bir reel ücret artışını huzurlarınıza getirecektir.

Üçlü Konsey'den kastım, asla emredici nitelikte değil, tavsiye edici niteliktedir. Hükümet, işçi, işveren üçlüsünün diğer ekonomik kuruluşlarla işbirliği yapıp, bazı müstakbel tavsiye kararlarını taraflara duyurmasından öteye geçmez. Bunu zecri şekilde kullanma çabasına giren Hollanda, sizin imzanız olan şu kitapta, kanunen yürütememiş, rucû da etmiştir. İngiltere'de de yürümemiştir. Binaenaleyh, tavsiye mahiyetinde bir konsey görüşüdür.

Sayın Kutad Gubilik, endüstri ilişkileri nasıl olsun dediler. Üçümüze de hitap ettiler. İzin verirseniz arkadaşlara bu şansı vereyim. Sayın Tunç'u dinleriz.

Sayın Aşar, grev, vergi kaçakçılığı hakkında bazı hitaplarda bulundu. Ben konuşmam sırasında grev kelimesini bir kerecik bile telâffuz etmedim. Bir yanlışlık olacak. Vergi kaçakçılığı yapılmadığı gibi bir iddianın içinde ben yokum. Vergi kaçakçılığı olduğunu cümle âlem biliyor. Fakat derim ki, sayın Tunç da teyit etti. Büyük anonim şirketler deyiniz ki vergi kaçırmak istiyor, kaçırıyorlar. 704 firmanın isimleri, burda gizli değil, Türkiye'de vergi gizli değil. Maliye Dairelerinin yerini de biliyor. Merakınız varsa oraya gidin. Kanunun, Odamıza verdiği mes'uliyet şudur : firmaların özel durumlarını, kapasitelerini, vergilerini açıklayamazsınız, der. İsteyen ordan alır. Bununla beraber, şu 704 firmadan iş kolu itibariyle veya firma olarak, her hangi birinizin suali varsa, mes'uliyeti üstüme alıp derhal açıklayacağım. Yıllık kârını, öz sermayeden ve şeyden... 704 firmanın yıllık ödedikleri Kurum ve stopaj vergisi firma başına 800 bin liradır, kaçakçılığına rağmen varsa. Doktor bey, Avukat bey, bazı hünerleri varsa, ben bunun sorumlusu değilim. Bunun da sorumlusu değilim. Bunda da kayıp vardır, bunu da kabul ediyorum. Ama yarın basın,

Sanayi Odası Başkanı vergi kaçakçılığı yapıyor diye yazarsa, bundan müteessir olurum. Kaçakçılık olmadığını kim iddia etmiş ki ben edeyim. Yalnız bir rakamı vereyim, böyle astronomik hayallerle süslemeyiniz. Ziya Müezzinoğlu beyefendi, Apdi İpekçi beyle yaptığı bir sohbette, ilk defa, kaçakçılığın Türkiye'de tüm sektörlerde % 40 oranında olduğunu ifade etti. Bundan ben memnun oldum. Daha büyük zannediyorum kendim dahi. Bir kaçakçılık vardır, her sektörde vardır. Ama nisbi olarak azdır. Bunu böylece kabul ediniz.

Sayın Turan, reel artış, milli gelir oranı. Buralarda biraz hatalı anlaşma, alış veriş yaptık. Tebliğ burada, lütfen açınız bakınız. 4,44 nisbetini ben söylemedim. Sayın Aydınoglu, 24 numaralı tablosunda, Türkiye'de fert başına milli gelirle işçi başına düşen pay arasındaki oranı bulmuş. Fert başınının, işçi başına gelirin 4,44 katı olduğunu ifade etmiş. Bunu size naklettim. 1963 yılında Odamızın yaptığı bir etüdde, bu katın 3,60 olduğunu görmüştük. Demek ki, işçiler lehine milli gelir oranında bir artış var. Bu, sayın Neşe hanımefendinin ifade ettiği gibi, bir mâna ifade etmez. Çünkü, bir işçi altı kişiye bakar, diğer sektörlerde de az bakan, çok bakan vardır. Fakat milli gelir içinde bir orantıyı ifade etmesi bakımından mânalıdır. Ona değindim.

Bir de prodüktivite artışının nereden çıktığını yine Aydınoglu'nun tebliğinden buldum. Sayın Kutal'ın ifadesinin tam zıddı olarak, bu da bir tebliğdir. Gönül isterdi ki gazetelerde yer bulsun. Aynen şunu söylüyor: Ağustos 1971 — Ağustos 1972 ayı itibariyle ücretler reel olarak % 3,69; Ağustos 1972 — Şubat 1973 olarak reel % 11,24 artmıştır. Hangisi doğru arkadaşlar? İki tane tebliğ sahibi, ikisi de muhterem. Ben de size elimden geldiği kadar bazı verileri verdim. Bu reel ücreti araştırmayı değer. Her halde Cumhuriyet gazetesinin manşeti olduğu rakam değildir. Hataların nereden neşet ettiğini ifadeye çalıştım. Tarım işçisi ile ticaret işçisini, ufak sanat erbabı işçisini Toplu Sözleşme konusu olan sanayici işçisiyle bir kazana koyarsanız rakamlar sizi aldatır. 1971-72 de artan ücretleri Ticaret Odası endeksinden almış ve Planlamaya atıf yapmış, hakiki ölçüleri bulmazsanız Türk-İş'ten veya bizden bu hatalar olabilir. Herkes mazurdur ama, kamunun gerçekleri bilmekte hakkı vardır.

Sayın Neşe Erel temas ettiler, % 87 si bir kişi çalışıp altı kişiye bakıyor dediler. Biliyorsunuz, son nüfus sayımında bir rakam çıktı Türkiye'de: Türkiye'de çalışanlar 0,80 yük taşıyorlar. Başka bir deyimle bir kişi, bir kişinin biraz noksanına adamın yükünü taşıyor. Bu oranlarla bir neticeye gidilebilir.

Bizde sanayi işçisi gerçekten çok nüfusa bakıyor. Bazı gelenekler gelmedi yanındakilerle beraber çalışmaya. Türkiye'de memnuniyetle görülüyor ki, bir kişi, bir kişinin daha az yükünü taşımaktadır. Umarız ki, bir evde altı nüfus hazır bekliyeceğine, iki üç nüfus çalışsın da hepsi betbereket görsün. Benim söyleyeceğim başka birşey yok.

Sayın Balcı, mutlu azınlık tâbirine alınmayınız. Demin rakamları verdim. Yine tekrarlıyayım, hem de 1971'e kadar. 1969 da Metal sanayiinde ki, 300 bin işçi taşır metal makına, ihmal edilecek bir güç değildir. Daima sanayi işçisinden, endüstri işçisinden bahsediyorum, 1969 da bir işçinin ortalama

TARTIŞMA

maliyeti yan ödemelerle birlikte, ikramiyesi hepsi dahil, 1800 lira ayda brüt. 1970 de 2188 liradır. 1971 de 2877 lira brüttür. Aksini kimse isbat edemez. Biz anketlere cevap verdik bordrolarımızda. 1971 den bu yana, % 30 rahatlıkla 4000 lirayadır brüt bir işçinin maliyeti. Kim aksini iddia ederse isbatlarını. Ama eline geçen 1600 lira olabilir. Hep bunun kavgasını yapıyoruz ve kamuya öyle yayıyoruz. Fabrikaya maliyeti 3800 lirayı geçmiş bir işçinin, adı ne olursa olsun, çeşitli namlar altında bazı şeyler aldığı kabul ediniz. Benim fabrikamda 40 kuruşa pastörize yoğurt verilir, 95 kuruşa çıktı, kaldıramıyorum. Dedim ki, parasını vereyim. Buyurdıkları gibi, yarısı benden gidecek, ayrıını içeriz dediler. Bunun gibi kundura vesaire. yüklerin altında ücretleri bunaltılmaktadır. Mutlu azınlığı 4000 liraya yaklaşmış bir vatandaş olarak, diğer sektörlerle, hatta entellektüel geçinen memur sektörü ile mukayese ediniz. Memurların, işçi olmak için kavgalarının niteliğini ve sebebini gayet güzel anlarsınız.

180 bin kalifiye işçi neden dışarda? 180 bin kalifiye işçinin kaçmasını biz arzu etmiyoruz. Ama Anayasal haklar, özgürlükler ve neden diyorsunuz. Sebebi, sualinizin altında yatıyor, o kadar veremiyoruz. Demin arzettim, Ortak Pazar bizden dört bin fazla. Eğer 3000 lira brüt mal edebilirsek bu işi, dörtle çarpın, 12 bin lira Almanya'da. Eline geçiyor 10 bin lira. Satılma gücü düşüktür, Almanya'da bir yemek 100 liradır. Fakat, ne olursa olsun o paranın cazibesıyla gidiyor ve tutamıyacağız da. Türk sanayii bu meblağı verirse bir ay sonra batar. 1963 den 1973'e % 12 iken maliyet içi ücretler 20 ye yükseldi. Kabul buyurdunuz teşekkür ederim. Unutmayınız ki maliyet içinde Türk sanayiinin ensidansı olarak % 30 vergi vardır. 70 liraya kalıyordur ham maddesi, enerjisi, nakliyesi v.s. Bu parayı küçümsemeyiniz. Fakat, millî gelirden o yıldan bugüne neden azaldı dersenez, bunun izahı bir hayli uzun oluyor. Aslında reel gelirlerinde düşme yoktur. Diğer sektörlerin payları nüfus artışı, millî gelir artışı nisbi olarak onları düşürmüş olabilir. Unutmayınız ki, 1971 den bu yana da sanayide istihdamda artması beklenen % 9 - 10 luk bir istihdam kaybedilmiş, % 5 - 6 civarında sanayi işçisi istihdamı artabilmiştir. Bunun toplam olarak, aksi rakamda alelade bir netice çıkarılmaktadır. Krizler geçer, istikrar gelirse inşallah işçi istihdamını Türk sanayii arttırabilir.

Ücret, fiyat meselesinde Balcı, bana lütfetti, iltifat etti. Fakat zannedirim bir yanlış anlaşma var. Ben hayatımın hiç bir tarafında Türkiye'de hayat pahalılığının ücretlerden geldiğini söylemedim. İsimlerini tenzih ederim, başka sanayi odalarının, burda çıktı. Benim, sizin iltifat buyurduğunuz İngiliz konferansında söylediğim fiyat artışlarının sebepleri şunlardır : Bakın o gün ne demişim. Fiyat artışlarını doğuran âmiller : açık bütçeler, İktisadi Devlet Teşekkülleri, talep baskısı, arz noksanı, tarım destekleme politikası, vergiler, millî tasarruf düşüklüğü, maaş ve ücretler... En sonda saymışım. Şu halde basına da böyle söylemek istiyorum. Ücret artışı, hiç şüphesiz fiyat artışlarının içinde bir faktördür. Ama tek faktör değildir. Tabii bir faktördür. Ama bütün enflasyonu, fiyat artışını ücretle bağlamak abestir. Bunu böylece ifade etmek isterim.

Artan ücret de aynı ifade ile tanımlanabilir. Asgari ücrette de değişik bir şeyim yok.

Prodüktivite artmazsa, ücret artarsa iflâs edilir. Böyle bir iflâs olmaz. Çünkü, ücret artıyor, prodüktivite aynı paralelde artmıyor ama, Türk sanayii ücretten ve diğer maliyet unsurlarından, girdilerden ötürü artışı serbest fiyatların üstüne koyuyor. Kimden, kimi saklıyalım? Satış fiyatlarımızın üzerine koyup tahammül edemediğimiz ücretleri vatandaştan alırız. Bunun başka birşeyi yok, açıkçası budur.

Sünnet - Çeyiz. İki kere olur mu dediniz sünnet. Olmaz, ama size birşey söyleyivereyim. Bizim fabrikamızda bir altmışını geçmiş bir bey vardı muhasebede. Bir gün getirdiler evlendi dediler. Evlenme parasını imzaladım. İki ay geçti aynen söylüyorum. Tekrar evlenme.. Ne çok evlenme var, çok oldu. Efendim aynı adam. Aynı adam evlenmiş. Bir ayda kadını bırakmış, tekrar gelmiş. Adamı çıkardık. Sonra doktorlara sorduk, başka türlü birşey mi adam, yani iki ayda 62 yaşında bir adam evleniyor. Hanım değiştiriyor. Demek istiyorum ki, sünnet iki defa olmaz ama, evlenme olur...

Sendika enflasyonu kendi kendine mi veyahut kanunla mı demişim. Ben sayın Tunç'un fikrine uyuyorum. Burada zorlamanın geçerliğine inanmıyorum. Sendikalar başarılarıyla, elde ettikleri ahenkle topluma hizmetleri ve endüstri ilişkilerindeki vatanperver tutumlarıyla olımyanları diskalifiye etmesini başaracaklardır. Eğer kanun Türkiye'de üç sendika, üç Konfederasyon, 20 tane de Federasyon kurulur derse, bunun mânası var mıdır? Bence yoktur. Zorlama tedbir olursa, bu düzeni toptan kaldırırınız.

Sayın Çelikkol bey, söyledi. Ben bunun yüksek teknolojisini bilmiyorum ama, sayın Kutal buradadır ki, kendilerinin Odamız için yaptıkları ve imzası olan bir kitapta, 1966-70 yıllarını kapsıyan dönemde, İstanbul Sanayiinde, ama küçük, orta, büyük olarak araştırma yaptılar. Bu araştırmada, bu süre içinde prodüktivite artışının sadece bu dört yılda yediden ibaret olduğu şöylece yazılıdır : 7 yi dört yıla bölerseniz 1,7 geliyor. Ortalama toplam emek prodüktivitesi 1966 dan 70 sonuna kadar toplam 7 artabilmiştir. Bu artış 1966-1968 devresinde 4, 1968-70 devresinde 3 olmuştur. Ortalaması, 1,7 geliyor. Bu hakikaten kötümser birşeydir ama, ilim adamlarının, beş profesörün imzasını koyduğu bir kitap. Bunun dışında prodüktiviteye ait rakam 3. Beş Yıllık Plandadır. 218. sayfada. 1. dönemde 1963, + 5, 1968 döneminde prodüktivitenin çeşitli sanayi kollarında ortalama 3,7 arttığını Planımız yazmaktadır. Burda hatalarımız oluyor. Ne olursa olsun, bu cılız rakamlar oranında işçiye ücret verme gibi boş bir iddianın peşinde gitmeyelim diyorum işverenlere. 1,7, 3,4 pazarlık fazla verin deyince öldürürler adamı. O bakımdan bu dâvadan vazgeçelim diyorum. Türkiye'nin enflasyonunu % 10 da kaparsak fevkalâde bir gelişmedir. Avrupa 8,5 da. Vereceksin enflasyonun payını adama. Vereceksin millî gelir artışını, net artanı. 4 ise Türkiye'de vereceksin adama prodüktiviteyi ondan sonra pazarlık et. Git hakeme hepsini verdim, bende yaşayacağım de. Ama bunu vermeden prodüktivite = ücret artışı. Olmaz.

Ücret reel mi, nominal mi? Ücretleri reel olarak ifadeye çalıştım. Arabuluculuk meselesinde de, arabuluculukta özel birşeyim yok. Arabuluculuğun emredici nitelikte olmasını asla savunmuyorum.

TARTIŞMA

Sayın Hepbir mutlu azınlığa yine dokunmuşsunuz. Mutlu azınlığı artırmak lâzım dediniz. Sizinle beraberdim. Sendikalara ne tavsiyemiz olur? Sendikalara vatanperverlikten ötede bir tavsiyem yok. Akılları bizden fazla. Sanayii yaşatacak, öldürmeyecek düzeyde işçinin haklarını sonuna kadar yaşatacak. Bu hakları bir yıl, iki yıl mücadelede sanayii mort edecek hale getirirlerse, bende karşılına çıkıp vatanperver değilim derim. Ama bu batan müessese ücret artışlarından değil de başka faktörlerden geliyorsa, o zaman kendileriyle beraberim. Yalnız bunun dozu, onların etüdlerinde, onların anlayışına ve vatan görüşlerinde yatar.

Sayın Şahin, yan ödemeler, sebepler... Yan ödemelerin sebebinde, vergiden kurtulma vardır. Ayakkabı gibi, yoğurt gibi, süt gibi, taşıma gibi... Vereyim 5 lira, taşımayım dersiniz. Gelmez. 5 lira ise 2,5 lira eline geçecek. Onun için sen taşı deniyor. Bunlar vardır. Ama, tümü içinde vergiden muaf kılınabilenler umulduğu kadar çok değildir. Fazla mesailer, primler, ikramiyeler, hatta ayakkabı. İş ayakkabısı olursa vergiden muaftır. Bayramlık kundura verirken gel vergiye diyor Maliye. Bu Maliyenin son aldığı fazla mesai ile bir anlayışı, isterim ki diğerlerinde de anlayışlı bir havaya bürünsün de, biz de siz de vergisi ödenmiyen yardımlara kaymıyalım .Sizinle beraberim.

Vergi ne kadar veriliyor dediniz. Vergileri söyledim. 704 firmamız, 800 bin lira ortalaması. Dilediğiniz firma ile mes'uliyeti üstüme alarak açıklıyorum. Kendi firmam da dahildir. 3500 Sanayici var İstanbul Odasına bağlı. Bize cevap 704 ü verdi, diğerleri vermedi. Kim dürüsttür, kim değildir, ben onun isbatı içinde değilim. Ama, şu büyük firmaların % 90'ı kat'iyetle. İdare hey'etinde konuştum, hatta yüzdemiz kaçtır diye. Yarın sayın Tunç çıkar konuşur, dedim. Dediğim başıma geldi. Bunu İdare hey'etinde konuştum. Hata yüzdemiz kaçtır? Ben kamunun önüne çıkacağım dedim. En fazla % 10 hata var, dediler bana. Bu firmalar için söylüyorum. % 100 hata değil. Arçelik nasıl kaçırır arkadaşlar?

Sayın Ağralı, basın için açıklamanıza çok teşekkür ederim. Ben basının zaten yarı fahri üyesi sayılırım. Bu açıklamanızı çok rahatlık verici buldum. Çok teşekkür ederim. Başkanım bitti sözlerim.

Hali TUNÇ — Sevgili arkadaşlarımız, çalışmalarımızın sonuna gelmiş bulunuyoruz. Haliyle burda bulunan arkadaşlar bir sonuca gitmemizi arzu ediyorlar. Bu konuda sonuç olarak ne söylenebilir? Nitekim sorular da o istikamette oldu. Sorunun bir tanesi, Toplu Sözleşme düzeninin yarını ne olmalı? Ortak Pazar ülkelerindeki politika ülkemizde geçerli bir politika olur mu? Endüstri münasebetlerini ne şekilde ele alalım?

Toplu Sözleşme düzeninin yarını birinci derecede etkileyecek olan eğitim politikamızdır. Bunu inanarak söylüyorum. Eğitime gerekli önemi verdiğimiz şekilde, Toplu Sözleşme düzeninin yarınından, toplum içindeki bütün guruplar emin olmalı. Bu mes'uliyeti görecektir, ekonomiyi menfi yönde etkilemeyecek biçimde davranışa sevkedecek tarafları, velhasıl kamu yararının söz konusu olduğu çizgiye kadar tarafları bir tartışma için açık bir zemin bırakacak. Fakat, kamu yararının söz konusu olduğu noktada tarafları

İster istemez düşünceye, mes'uliyete terkedecek. O kadar ki, biz halâ döñüp dolaşıp bir noktaya geliyoruz. Ortak Pazar konusu. Ülkemizde Hükümetinden İşveren kuruluşuna, işçi kuruluşuna ve diğer meslekî kuruluşlara varıncaya kadar bunun ciddiyetini bir türlü kavramadık. Biz, ister istemez, Ortak Pazar ülkelerindeki Toplu Sözleşme politikasının takip ettiği seyri, Türkiye, biraz arkasından olsa da, o seyri takip edecek. Endişelerin bir çokları ortadan kalkacak ama, yeni endişeler, yeni külfetler olacak. Bilinen endişemiz şu; artık işyerleri, Toplu Sözleşme mi yapmalı, Toplu Sözleşme düzeni yanında, iş kolu seviyesindeki sözleşmelerle meseleyi daha tutarlı bir istikamete mi götürmeli? Ortak Pazar ülkelerinde Toplu sözleşmeler milli sınırları aştı. Artık yalnız bir Almanla değil, Altıların tümünü bağlayan bir nitelik kazanmağa başladı. Yani milli sınırları aştı. Üstelik bir ülkede, bırakın milli sınırları aşmayı, hiç olmazsa iş kolu seviyesinde hadiseler iki tarafı da zorlayacak. Yalnız bunun normali nasıl bulunur? Bu da, tarafların şimdiden buna kendilerini hazırlamalarıyla mümkün. Yoksa hiç endişeniz olmasın İşçi Teşkilatı ne derse desin, işveren teşkilatı ne derse desin, hadiseler bizi milli seviyede iş kolunda sözleşmeler yapmağa zorlayacak.

Yine Toplu Sözleşme düzeninin yanında, biraz evvel söylediğim gibi, muhakkak ki taraflar menfaatlerini en iyi şekilde savunma gayreti içinde olacaklar. Ama bir noktada bu gayret bitmelidir. Biz bunu seve seve yapmağa amadeyiz. O da biraz evvel söylediğim gibi, kamuya zarar verici bir noktaya geldiğinde, kamu yararının söz konusu olduğu noktada, taraflar artık o çizgide meseleyi bitirmeli, o çizginin üstüne taşmamalı. Bu işverenler için de böyledir, işçiler için de böyledir.

Sendika enflasyonunu önlemek için ne yapmak lazım dediler. İşverenlerimiz ne zaman güçlü sendikalardan korkmazlarsa. Türkiye'de sendika enflasyonu mevcuttur. Bugün eğer sendika enflasyonu varsa, işverenlerimizin başlangıcında yahut bugün daima kuvvetli sendikalardan çekinmeleri, kuvvetli sendikaları karşılarında görmeme eğilimlerinden doğmaktadır. Kuvvetli sendika işverene geçici olarak maddi zarar verir. Belki ücret tabanı kabiliyeti yüksektir, yahut işçisine fazla menfaat sağlar ama, bunun yanında kuvvetli sendikanın işyerinde, iş koluna ve ekonomiye katkısı sayılamıyacak kadar çok büyüktür. Huzur vardır, güven vardır. Onun için ülkemizde kuvvetli sendikacılıktan korkmamak gerekir. Zayıf bir sendikayı kurdururum, fabrikayı kurarken kendi adamlarını toplayıp bu sendikaya bağlarım demek, geçici bir menfaat peşinde koşmak demektir. İşverenlerin uzun vâdeli menfaatleri, güçlü sendikacılığın Türkiye'de gelişmesiyle mümkündür.

İş kolu seviyesinde zaten ülkemizde yaygın bir gelişme var. Meselâ, bugün bir çok sektörlerde Toplu Sözleşme iş kolu seviyesi yaptırmıyor. Madeni eşyada yok. Çok sayıda sendika var. Bunun muhtelif sebepleri var. Yabancı sermaye ile kurulan işyerleri var, ideolojik sendikacılık hareketleri var, işverenlerin tutumu var, sarı sendikalar var. Sendikacılığı geçim haline getirmek isteyen kişiler var. İki bin kişilik işyerinde 10 ar bin liradan 20 bin liradır. Benim geçimimi sağlar gibi hareket edenler var. Bir çok faktörler vardır. Ama, kuvvetli sendikaların bulunduğu iş kollarında dikkat ederseniz,

TARTIŞMA

sendika sayısı azdır. İş kolunda sözleşme yetkisi almıştır. Örneğin Teksif, örneğin Türk - Gıda İş, örneğin Demiryolu, örneğin Karayolu... Yani, bu sayıyı çok çok artırmak mümkündür. 35 iş kolundan hemen hemen 25 tanesi bugün en azından 20 tanesi, iş kolunda Toplu Sözleşme yapma yeteneğine sahiptir ve çoğunlukla iş kolunda sözleşme yapıyor. Anlaşmalı sözleşme var, karakteri itibariyle...

İşyeri sözleşmesi mi, iş kolu sözleşmesi mi? O tartışılabilir. Fakat pekişme normal olursa iş kolunda sözleşmeler yapmak mümkündür. Tabii iş kolunda sözleşme yapmanın birşeyi de, ülkemizde sanayileşme bir istikamet alamamıştır. O kadar değişik, zirveden tabana kadar değişik karakteri olan sanayi teşekküllerimiz vardır ki, zayıfı vardır, kuvvetlisi vardır, orta sanayi vardır. Teknolojisi çok geri olanı vardır... Yani, bunları bir Toplu Sözleşme düzeni içinde, iş kolu düzeni içinde değerlendirmek, onlara adaletli bir pay ayırmak bir hayli zordur. Meselâ dev bir metal sanayi ile 30 kişinin çalıştığı, iptidai metodlarla çalışan bir metal sanayiinin gücü, Toplu Sözleşme içinde aynı derecede ölçülemez. Ona güçlü bir sanayide uyguladığı sistemi uygulamaya kalkarsa, batar gider. Yalnız bu batmalardan korkmamak lazım. Bugün bir sürü küçük esnafın teşvik edilmesine, bakıyoruz. Hükümetimize bakıyoruz, esnafımıza kredi açacağız, siyasi partilerimize bakıyoruz oy kaygusu ile yatırım yapıyor. Küçük sanayi, küçük esnaf varlığını devam ettirdiği sürece, Türkiye'de sanayileşme olmayacak demektir. Japonya'da küçük sanayi, küçük esnaf tarihe karışmıştır. Japon sanayi, bugün Japon sanayii ni yapan, sermayenin, emeğin, tekniğin devleşmesidir. Üretimin yüksekliğini ve maliyetin düşüklüğünü biraz da bu faktörlerin büyümesine bağlamak gerekir. Ama biz, değişik modellerle halâ gelişmemizin felsefesine aykırı, gelişmemizi zaman zaman engelleyen, önleyen bir politika içindeyiz.

Ücret politikası saptanmalıdır. Türkiye'de hiç bir devrede, Türkiye'nin şartlarına uygun bir ücret politikası tesbit edilememiştir. Bunun sebeplerini araştırdığımızda, 1964'e kadar işverenler ücretleri tek taraflı tesbit etmişlerdir. Zaman zaman Hükümetler, Allah rahmet etsin, Cemal Gürsel zamanında sırf bu konuda, hiç olmazsa, kamu sektöründe bir uygulama, ücret politikasının yeknasaklığını sağlaması yolunda bir Komisyon kurmuştu. 1961 senesiydi hatırlıyorum. Sene 1973 dür, halâ kamu sektöründe dahi belirli bir ücret politikasının uygulanması yolunda fikir birliğine varılamamıştır. Bu sendikacılık hareketinde mutlaka taraf olmak kaydıyla, bir tesbiti yaparken bizim fikrimiz, bizim de oyumuz alınmak kaydıyla Türkiye'de bir ücret sisteminin değiştirilmesinden yanayız. Bu iş değerlendirme yoluyla mı olur, ücret baremi şeklinde mi olur artık ne olursa olsun, bir ücret politikasının tesbitinde yarar vardır.

Kimya sanayiindeki bir durumdan söz ettiler. O sendika Türk - İş Topluluğu dışında bir sendikadır. Fakat bir noktada çok enteresan bir konuyu ortaya getirdiler. Demek ki, yalnız bizi kınamayın, yahut da sendikayı kınamayın. Yabancı sermayenin ülkemizde yararı yanında büyük de zararı var. Yabancı sermaye, ülke çıkarlarından ziyade, bağlı olduğu ana sermayenin politikasını gütmeye mecbur. Onun için yabancı sermaye ülkemize gelirken

çok dikkatli davranalım diyoruz. Çünkü, böyle mahzurları hesaba katarak bunu söyledik. Toplu Sözleşme düzeninde de yabancı sermayenin çok büyük etki yaptığını görüyoruz. Bir bakıyoruz ki, yabancı sermaye işyerinde Türkiye'nin şartlarıyla mukayese edilmeyecek derecede avantajlar sağlıyor. Onu işçi görüyor. Çünkü, o fabrika ile diğer yerli sanayiın kurduğu fabrika yan yana. Akşam kahvede, o fabrikada çalışanla, bu fabrikada çalışan da kahvede oturuyorlar. Biri diyor ki, benim ücretim 30 lira, aynı vasıfta işçi. Yerli sanayide çalışan diyor ki 15 lira... İşte burda ister istemez işverene karşı, müteşebbise karşı kin, nefret tohumları ekilmeye başlıyor. Bu bir misal. Bir tek misal değil. Bir çok sebepleri var. Yabancı sermayenin ülkemize çok dikkatli getirilmesi ve getirilirken kıstaslarının, esaslarının, çalışma şekillerinin tesbitinde zaruret var. Ben dışardan müdahalelere kat'iyen taraftar değilim. Uluslararası sendikacılık alanında dayanışma vardır. Fakat, bu dayanışma memleket menfaatlerinin söz konusu olduğu yerde biter. Her halde memleket menfaatleri daha galip gelir. Uluslararası dayanışma fikrinden ileri bir yer alır.

Arabuluculuk müessesesi, sayın Çelikkol bunu çok arzutmekle beraber, kendisinden sitemim var. 5-6 sene evvel kendisine bu konuda bir etüd yapmasını, bir tez hazırlamasını rica etmiştik. Ama, bu ricamızı yerine getirmedi. Şimdi de kalkıyor bize, diyor ki bu hususta ne düşünüyorsun falan...

Vasıflı işçi göçü. Türkiye'nin sorunlarından belli başlılarından bir tanesi. Ben Ertuğrul Soysal ve Refik Baydur'un fikirlerine katılmıyorum. Bu konuda iddialyım. Zannediyorum bu iddiamı ortaya attım ama, itibar görmedi. Seyahat etme hürriyetini hiç de zedelemeyen, kanunlara saygılı olmak suretiyle vasıflı işçinin yurt dışına gönderilmesi önenebilir. Diyeceksiniz ki, nasıl önenebilir? Gayet basit. Bazı vatandaşlarımız 1964 den beri sıra bekliyor. Vasıflı işçiye diyeceksin ki, geç kardeşim sıraya. Talep gelirse yok, ben sıradan gönderiyorum. Sırası kimin gelirse onu gönderirim. Ona zaten sıra gelmeyecektir. 1 milyon işçi gidecek ki, yeni kaydolduğuna göre, ona hükümet öncelik tanıyor. Diğerlerinin hakkını yiyor da, sıra onun için geliyor. Eğer hükümetler bu tercihi yapmaz, yok kardeşim, sıraya kaydettim, kimin sırası gelirse o gider, derse kolay kolay vasıflı işçiye sıra gelmez. Ama hükümetler korkak, politikacılar ürkek. Dedik ki 1 milyon 200 bin işçi sırada yazılı. Bunlara sıra gelmesine imkân yok, hele vasıflı işçiye. Bu adamları tedirgin etmeyin, bir nev'i gizli işsiz türedi. Köyünden kalkıyor altı ayda bir İş Bulma Kurumlarına geliyor. Keçisini satıyor, koyununu satıyor, yol parası yapıyor. Bir nev'i gizli işsiz. İş bırakıyor, izin alıyor gidiyor. Bırakın, kesin, eğer yarım ihtiyaç duyarsa Avrupa bir ilânda 500 bin işçi toplanır. Onu dahi kestiremedik. Halâ ümitsiz de olsa gidiyor, vatandaş yazılıyor ve üç ayda bir İş Bulma Kurumlarını ziyaret ediyor. İş Bulma Kurumlarının esas yapması lâzım gelen hizmet yerine, bu kabil müracaatları karşılamak için zaman israfından başka birşeye yaramıyor. Bu bir yürek meselesi, bir tercih meselesi. Yoksa bunun Anayasa ile, seyahat hürriyetiyle hiç ilgisi yok.

Neticeyi şöyle toparlıyacağım : Çağımız iki gelişmenin etkisi altında. Bunu biz söylemiyoruz, aynen okuyacağım. Dünyanın yarını ile ilgili araştır-

TARTIŞMA

malar, gelecekte başlıca iki etkenin topluma yön vereceği görüşünün ağırlık kazanmasına yolaçmıştır. Teknolojik ilerleme ve işçi sınıfının gelişmesi. Dünyayı, tüm toplumu, politikasıyla, ekonomisiyle, sosyal politikasıyla etkileyecek iki faktör var : Araştırma bu sonuca varmış. Araştırmayı da büyük çapta Batı'da yapmışlar. 1 — Teknolojik gelişme, 2 — İşçi sınıfının gelişmesi... Ünlü bir yazar ve ekonomist belki tanırınız, ben bilmiyorum Frances Honti. Fransa'nın en ciddi gazetesi sayılan Le Monde kaleme almış. Le Monde'un felsefesini bilmiyorum. Bazı Türkiye'de yanlış anlaşıyor. Ben aynı kanaatte değilim. Le Monde gerçekten Fransa'da her hangi bir ideolojik amacı olmayan, ama biraz solda olan bir gazete. Fakat illâ o gazetede çıkmıştır gibi bir yadırganma, ciddiye almama gibi bir görüş söz konusu olmamalı. Aynen şöyle diyor : «Günümüzün olduğu gibi, geleceğin de en büyük değişimi, kuşkusuz işçi sınıfının durumunda gerçekleşecek. Özellikle, siyasal ve sendikal hareketler, genel oy'un kitlelere verdiği kuvvet, haberleşme alanındaki ilerlemeler ve benzer gelişimler sonucunda işçiler, kendi önemlerinin ve güçlerinin bilincine varmışlardır. Batı toplumunun geleceği, işçi sorununa getirilecek çözüm ölçüsünde etkilenecektir. Talepleri ve sayılarının büyüklüğü ile işçiler ve ilerici aydınlar, Batı toplumunun başlıca itici gücü, motorudur. İşçiler ister sınıf mücadelesi yönünde, isterse sosyal bir ortak olarak bütünleşme yönünde hareket etsinler. Batı toplumunun ilerde alacağı biçimi, teknolojik gelişimiyle birlikte işçi sınıfının tutumu belirleyecektir.» Görülüyor ki, Toplu Sözleşme düzeninin de yarını, işçi topluluğunun tutumuna bağlıdır. Bu tutumu sertleştirmek, bu tutumu memleket yararına olmayan bir istikamete yöneltmek, her zaman için tehlikelidir. Bunda da sendikaların olduğu kadar işverenlerin büyük rolü vardır. Talihsizliğimiz şu : Yalnız Türkiye'ye değil, ideolojik akımlar sanayi işçisini daima lânetlemişlerdir, kötümüşlerdir. Neden? Çünkü, hiç bir zaman ümit ettikleri gibi sanayi işçisi zecri metodları benimsememiştir. Sanayi işçisinin durumu geliştikçe, durumu düzeldikçe demokrasiye bağlılığı daha gelişmiş, demokratik rejim sanayi işçisinin tutumuyla sağlam temellere oturmuştur. Yazarının ismini vermeyeceğim, bir yazar şöyle diyor : «İşçiler 100 yıl oluyor, sözde uyanık sendikalarını kuralı. Yani patronların yamacında ikinci bir patron olalı (Onlar da ağa diyor bu görüş sahibi). Neticeye bağlıyacağım. Ve sırt döneli tarımdaki örgütsüz kardeşlerinin sefilliğine 100 yıla varıyor; işçiler bir devrimci umut olmaktan çıktı (Sosyalistler müthiş kızıyor Batılı sanayi işçisine). Henri Ford yıllar yılı fabrikalarına sendika sokmam diye dayattıktan sonra, göz edip bütün demir-çelik, lâstik ve akar-yakıt krallarına yükseltti gündelikleri. Tiyatro bileti, sinema salonu, ekmek ve ilaç karnesi verdi. Uyuttu hepsini. Şimdi Baltık kıyılarının ıımlı kapitalistleri Türkiye'nin Akdeniz kıyılarına uçakla 12 günlüküne plâja yolluyorlar maden işçilerini. Dünyada insanlar kitleler halinde sömürülür, köy köy öldürülürken, ikide bir yeniledikleri karlarıyla yan gelip Akdeniz'in kumlarına yatarak köpüklere dalıyor. Dalga dalga geçiyor devrimin direği, işçi beyler şimdi.» Bunu yazan bir sosyalist yazar. Ne diyor? Umudumuzu kestik diyor. Onlar diyor, ilaç alıyorlar diyor, sinemaya gidiyorlar diyor, Akdenizin kıyılarında, diyor, yan gelip unuttu diyor. Bey oldu, ağa oldu, patron oldu...

Arkadaşlar, dünya bu sorunu halletmiş. Bugün Avrupa'ya bakıyoruz.

Avrupa'da Komünist partileri dahi serbest olduğu halde, işçinin komünist partilerine gitmediğini görüyoruz. Bunun bir sebebi olmak lâzım gelir. Eğer kültür seviyesi ise bizden yüksek. Eğer o rejim insanları daha mutlu eden bir rejim ise bunu bilmeleri gerek. Ama gitmiyor. Kültür seviyeleri yüksek olduğu için, rejimin durumunu bilmekle beraber, orda işçiye çok şey verilmiş. Bunları kaybetmek istemiyor. Hürriyetler dışında maddî imkânlar verilmiş. Asgari ölçüde bir ekonomik duruma ulaşmış. Asgari bir de sosyal güvencilikle tahkim edilmiş. Ve Avrupa işçisi artık eskiden olduğu söylenen Karl Marx'ın söylediği gibi, bir yıkıntıda, sosyal çalkantıda değil, «zincirinden başka kaybedecek birşeyim yoktur» felsefesi yıkılmış. İşçinin artık Avrupa'da kaybedeceği çok şey olmuş. Kaybedecek çok şey sahip olmuş işçi. Türk toplumunda da, hiç korkmayın, ölçülü olmak kaydıyla gayet tabii mes'uliyetsiz değil, işçiye vereceğiniz her kuruluş, işçi için yapacağınız her fedakârlık, yalnız verimin artmasına etki yapmıyacak, ülkemizde hepimizin rejim olarak benimsediğimiz demokratik rejimi yaşatan belli başlı faktörlerden birisi de olacak. Ben yarının bu istikamette değerlendirilmesini, yarına bakarken bu değer ölçülerinin iyi tesbit edilmesinde yarar görürüm. Bu semineri düzenleyen Konferans Hey'etine, bu seminerde emeği geçen oturma başkanlarına, konuşmacılara, panelistlere, yorumculara, bizlere her an hizmet eden, bizlerin her ihtiyacını karşılama yolunda âdeta yarış edercesine gayret gösteren seminer personeline teşekkürü bir borç bilirim. Saygılar sunarım.

Refik BAYDUR — Efendim, sabırlarınızı suistimal etmemek için ben konuları sür'atli ve kısa geçmeye gayret edeceğim. Evvelâ zihinlerdeki istihfami, yahut istihfami olabileceği endişesi hasıl olduğu için bir noktayı tavzih etmek isterim. Sayın Tunç'un İşçi Kuruluşları hakkındaki beyanlarında, yahut halk şirketleri hakkındaki beyanlarında, ismini zikrettikleri Türksan'ın buradaki kuruluşunun ilk yapıcısı bendenizim. Türksan'ı işçiler kurmuştur bildiğiniz gibi. Yatırım projeleri bir kaç arkadaşım ve bendeniz tarafından hazırlanmıştır, bir ekip meselesidir. Muvaffak olmuş ise bunun bütün mazhariyeti arkadaşlarıma, başarısız olmuşsa, bütün noksanları bendenize aittir.

Sayın Kutad Gubilik ve Laslo, tek tip iş kolu Toplu Sözleşmelerinden bahsettiler. Aynen iştirak ediyorum. Yalnız tümü üzerinde kendileriyle mutabık değilim. Türkiye'nin şartları bugün tüm toplu sözleşme mekanizmasının bir tek sözleşme halinde birleşmesine müsait değil. Zannedirim ikisi de aynı kanaati paylaşırlar.

Sayın Erkiner, bir ilâç sanayii grevinden bahsettiler. Sayın Tunç izah etti. Görüşmelerinde de bu tip davranışlara —şayanı şükrandır— Türk - İş'in kıymet vermediğini ta başındaki görüşmelerinde arza çalıştı. Bu durum olmuştur ve ismini vermeyeceğim, dış bir kuruluş, Uluslararası Kuruluşlar haline gelen büyük şirketler bu baskıyı yapma temayülü içindedir. Biraz da ideolojik bir mesele. Ama, bundan sonra, bu sorun Milletlerarası bir sorundur. Çok uluslu şirketler, merkezi teşkilâtların içerisinde yarınını düşünerek, yarının pazar yükünü düşünerek bugünden zarara gireceklerdir. Millî sanayi kalkınmakta olan milletlerde buna tahammül edemeyeceklerdir. Elbette tedbir alınması icap eder.

TARTIŞMA

Sayın Balcı, mutlu azınlık konusuna dokundular. Mutlu azınlık konusu size o kadar ağır gelmemeli. Vergi kaçırın tüccar veya işveren dediğiniz zaman kaçırılmayanlar alınmıyor. Mutlu azınlık Türkiye'de vardır. Sosyal güvenliği had safhaya varmış bir sanayi işçisi yanında bugün sosyal güvenlik-ten mahrum kitleler vardır. Ücreti muayyen seviyeye gelmiş bir sanayi işçisi yanında işsiz kitleler vardır. Bu mutlu azınlığı gösterir. Bunda çaba, sayın Tunç'un dediği gibi, yalnız işçi veya işveren kanadına düşmez. Müşterek çabamız, bilhassa üst kuruluşların müşterek çabası olmalıdır.

Ücret artışının, maliyete tesir etmediğini söylediğini ifade ettiniz. Eğer yanlış anlamadıysam. Maliyete tesir eder. Bendeniz âcizane sevk ve idareci olmadan evvel maliyet muhasebecisi olarak piyasada işe başladım. Ve bu konuda Milliyet'te çıkan bir yazımda, bu tartışmaların çok sık olduğu bir devrede, şunu ifade ettim. Ne Halil Kaya, ne Halil Tunç haklı değillerdir. Birisi sureti kat'iyede maliyete tesir etmez, iddiasında idi o günlerde. Birisi de mutlaka tesir eder. Bendeniz de o yazımda, maliyet faktörlerini aklımın erdiği kadar saydım ve bunlardan bir tanesi olduğunu da ifade ettim.

Türkiye'de otomasyon muayyen bir seviyeye gelmediği müddet içerisinde, mühim faktörlerden birisidir ama, belki son senelerde bunu kaybedebilir.

Yine ifadelerinde, ismini işittim, bir araştırma vermedi bana dediniz. Ben huzurlarınıza bir demet çiçek getirdim, içinde gülde vardı, dikende. Siz diken almışsınız. O sizin şahsi düşünceniz. Yalnız bir hatıramı buraya bağlayayım. Petrol İş Genel Kurulunda, ilaç kuruluşunda sanayicinin yanında bulunmayan Türk-İş'e sitem ettiğim zaman, benden sonraki konuşmanızda bir ifadeye bulundunuz. Dediniz ki bir işveren böyle böyle dedi. Türk-İş'in sanayicinin yanında bulunması lazımdır, bu bize sürpriz oldu dedi ama, sanayici ve işverenler, daha bizim arkadaşlarımızın asgari ücretini vermiyor ve işte size misal dediniz. Çekmece Nükleer ve Enerji'yi de misal gösterdiniz. Bu misal belgelere bir misaldir. Size dostane tavsiyem; meseleleri devlet sektörü ile özel sektörü birbirine karıştırarak tahlil etmeyiniz.

Sayın Çelikkol, aracı müessesesi hakkındaki düşüncelerimi sordular. Bendeniz aracı müessesesi hakkında size son aylarda tecrübe edindiğim bir durumu arz etmek istiyorum mühim olduğu için. Sayın Metin Kutal ve sayın Münir Ekonomi'nin üçüncü tarafsız aracı olarak bizim iş kolumuzda, bir nokta da sendikaların işvereni nasıl zorladıklarını ve mantık içinde nasıl birleştiklerini gördükten sonra ben aracı müessesesinin eski kanaatimde ısrar ederek, rastgele mahkemeler tarafından seçilmesinden, belirli işçi ve işveren konfederasyonları ve tanınmış kişilerin müşterek bir hey'eti içerisinde seçilmesinin çok büyük faydalar getireceğine inanıyorum. Yine sayın Soysal gibi de bu kararların emredici olmamasına, zaten kanunlara dercedilmiştir iştirak ediyorum.

Sayın Hepbir, sendikaların çoğalmasından çok yakındılar. Ve işverenler bu hususta ne kadar müzahir olmuştur, dediler. Eski bir hatırayı tazeleyerek arz edeyim; Disk'in kuruluşunda siz ne kadar müessir olduysanız, o meşhur cam grevinden sonra, biz de o kadar oluyoruz. Sendikaların kuruluşun-

da işverenlerin de rolü vardır. Sayın Hepbir haklıdır. İşçilerin de rolü vardır. Sendikacılığa heveslenen genç arkadaşlarımızın da rolü vardır ama, ben sayın Tunç'a, — ki sayın Hepbir ötedenberi o fikirdedir, rahatlıkla kabul edeceklerini biliyorum, iştirak ediyorum — büyük sendikadan korkmamak ve işverenlerimizin de kuvvetli sendika meydana getirerek küçüklere imkân vermemek suretiyle birleşmeyi meydana getireceklerine inanıyorum.

Sayın Şahin, yan ödemelerin vergiden muaf oluşuyla, bu yan ödemelerin arttığını ifade ettiler. Ben biraz evvel, konuşmamda da arzettim. İşverenlerin de bu işte günahları vardır, doğrudur. Bir takım yan hareketlerle bunu bizler de çoğaltıyoruz. Bu yine Tunç'un izah ettikleri gibi güçlü, çift taraflı sendikacılıkla yürüyebilecek bir durumdur.

Sendika ağaları konusuna artık değinmiyelim. Ben bundan sonra ağa demeyeceğim. Müsaade ederseniz bey diyeyim, daha iyi olacak.

Verginin eğitim yoluyla halledilmesi, çok doğru birşey. Sayın Üzümcü güzel ifade ettiler. Türkiye'de işçiyi eğitmeliyiz diyorsak ne kadar, sanayiciyi de eğitmeye mecburuz. Hiç birimiz, yarın, bugünden fazla birşey bilmemeye ihtiyaç sahibi değiliz diyemeyiz. Bu yalnız bir milli ahlâk meselesidir, bu bir kültür seviyesi meselesidir. Bugün kanunların boşluğundan istifade eden kişiler vardır. Fakat, bilhassa Sayın Tunç'un bir noktada hatalı olduklarını müsamahalarına ve dostluğumuza sığınarak söyliyeyim; işveren tâbirini sizler berber'den fabrikaya kadar kullanıyorsunuz. Halbuki, biz daha değişik bir yöntem içindeyiz. Sanayici işveren tâbirini kullanıyoruz. Ertuğrul bey izah ettiler, işveren deyince bilmem ithalâtçiyi, aracı, tüccarı bilmem berberi aynı potada eritmeye kalkarsanız erimez, buna imkân yok.

Sayın Tunç'un son sözlerine bütün kalbimle iştirak ediyorum. Ümidini kaybetmeyen bir kitleyi yaratmaya, yaşatmaya ve yaymaya mecburuz. Bu ücretiyle, sosyal adaletiyle, iş teminatı ile genişlemelidir. Bu, köydeki ziraat işçisinden, şehirdeki fabrika işçisine kadar genişlemelidir. Ve dışarıya gidişi de seyahatlerin kısıtlanması. Sayın Tunç'un çok halisane ve memleketini seven bir insan olarak, biraz da başında bulunduğu kanadı zorlama pahasına ifade ettiği şekillere iştirak etmekle beraber, tam katılamıyorum. Doyurduğunuz adam gitmeyecektir. Doyuracak seviyeye fabrikalarımızı getirmeye mecburuz. Zaten Ortak Pazar da bizi buraya zorluyor.

Bu seminerde bizleri dinlediğiniz için ve bize bu imkânı veren hey'ete, hizmet eden değerli arkadaşlarımıza teşekkür eder saygılarımı sunarım.

BAŞKAN (Kemal KURDAŞ) — Konferans Hey'eti adına son iki dakikada bazı söyliyeceklerimiz var. Evvelâ bu seminere katılan tüm konuşuculara, yorumculara, soru sormak suretiyle fikirlerin aydınlanmasına yardım eden dinleyicilerimize hudutsuz müteşekkîrîz. Konferans Hey'etinin değerli, vefakâr sekreteryası bu seminerde de bütün gayreti, intizamı ve becerikliliği ile sizlerin, seminerin hizmetinde olmuşlardır. Başarısında büyük katkıları yapmışlardır.

Bu seminerin, Konferans Hey'etinin 1962 de başlayan seminerler dizisi arasında en başta olanlardan biri olduğunu ben size şahsî intibalarım, tecrübelerimle teyit edebilirim.

TARTIŞMA

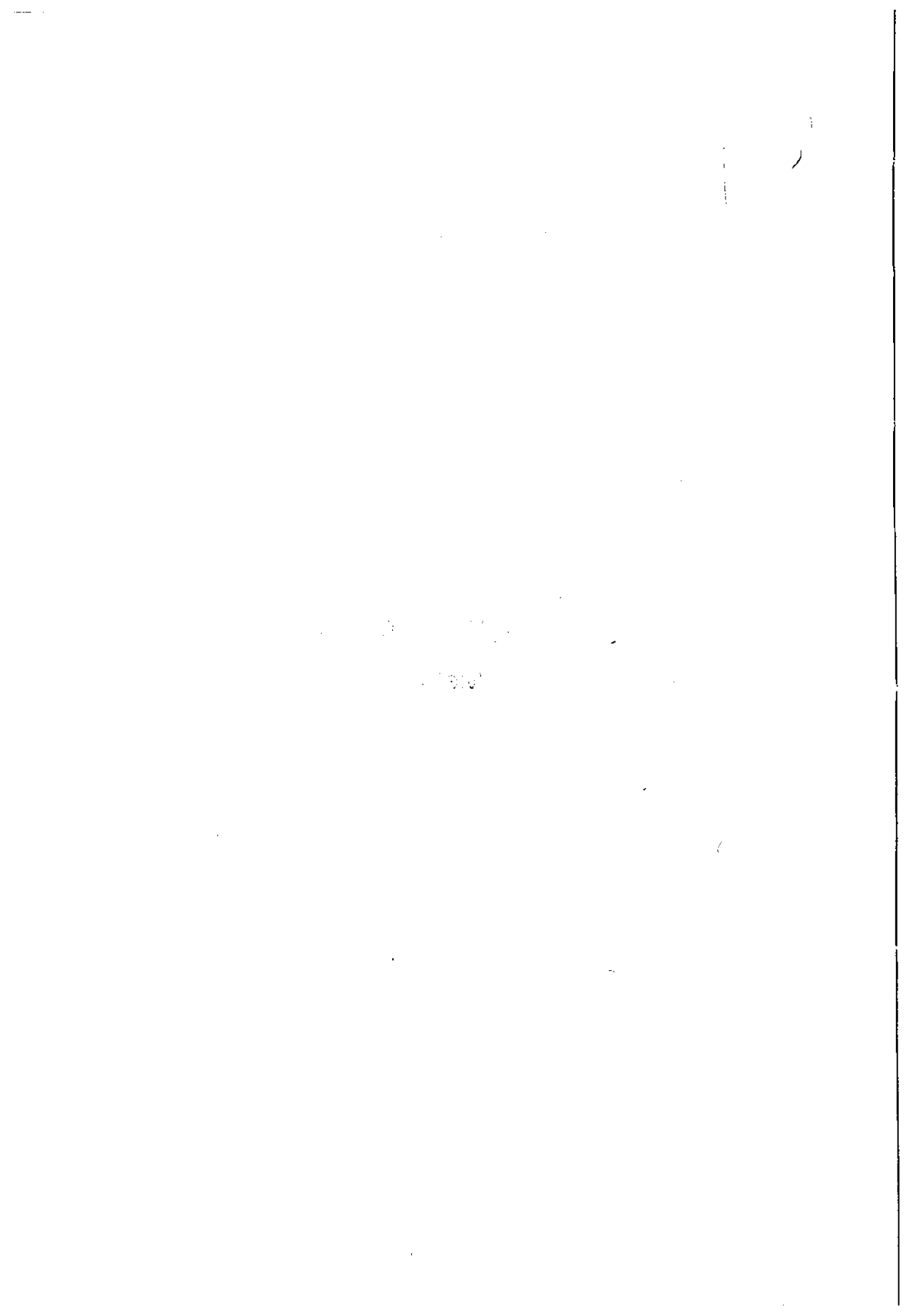
Sonuç çıkarmak âdetimizden değildir, prensiplerimizden de değildir. Fakat Türkiye son derece zor, — zaten sosyal sahada herşey zordur — bir uygulamayı, bir düzeni 10-12 yıllık bir uygulamada, pek çok millete örnek olacak bir başarı ile bizi aşamaya erdirmişdir. Burdaki konuşmalar bana çok büyük ümitler verdi. Bir kere Türkiye’de işveren ile işçi, hem memleketi kalkındırmada, hem işyerlerinde bir kader birliği içinde olduklarını anlamış bulunuyorlar.

Meselelerimiz vardır. Bundan sonra da olacaktır. Fakat bu anlayış, iki tarafta ümit veren bilinçlenme devam ettiği sürece, Türkiye bu işlerin altından kalkacaktır. Bu uğurda son yıllarda bütün dış tahriklere, iç tahriklere rağmen, Türkiye’nin büyük sarsıntılar geçirmemesi, Toplu Sözleşme düzenindeki başarımızı da en iyi şekilde gözlerimizin önüne seriyor. Bu toplantıdan büyük ümitlerle ayrılıyorum. İlk fırsatta burda öne atılan çeşitli konuları tekrar sizlerin dikkatinize getireceğiz. Her konuyu ayrı ayrı incelemeğe çalışacağız. Bazı intibalar edindik, bazı fikirler edindik. Onları biraz daha derinleştireceğiz.

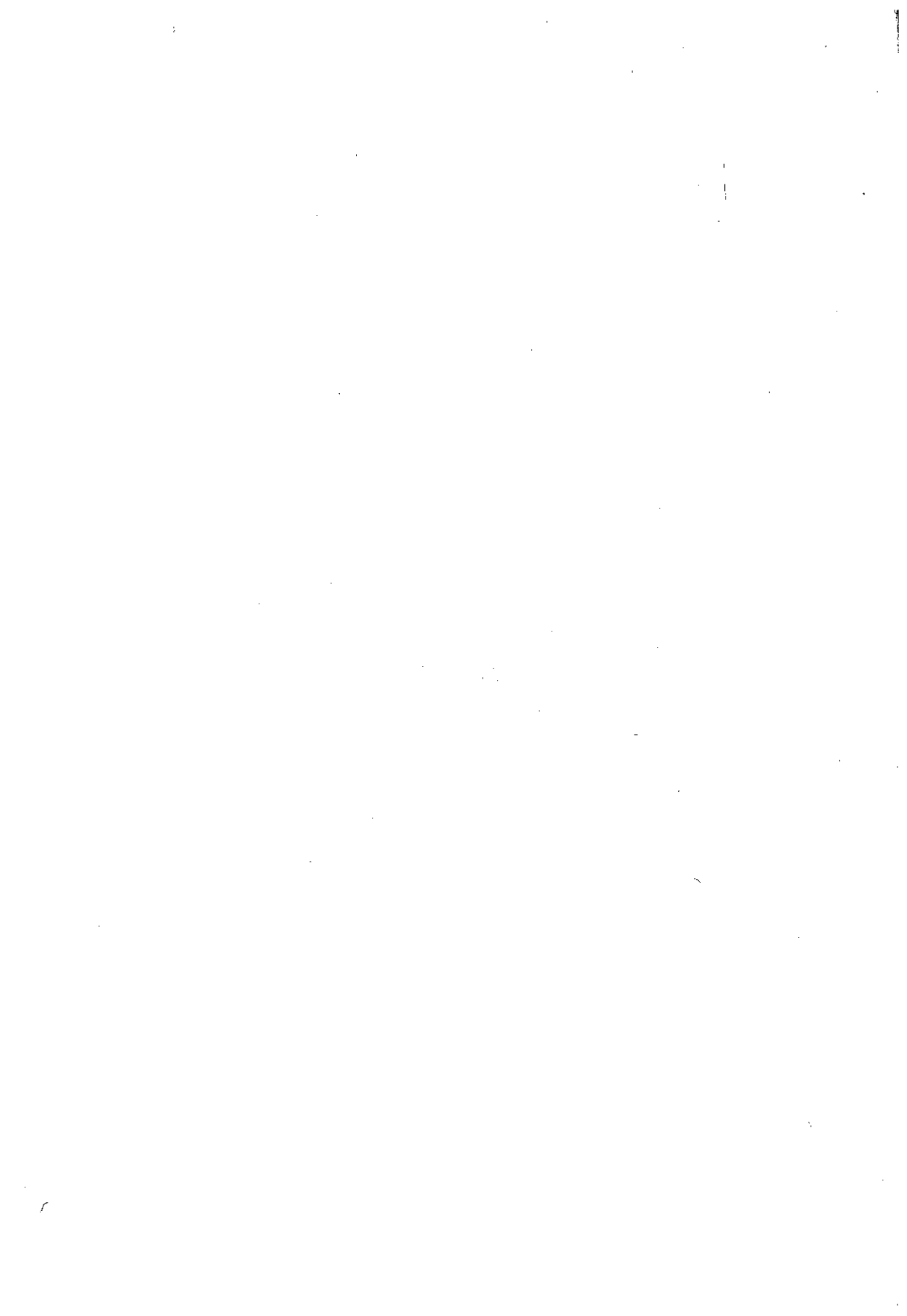
Konferans Hey’eti olarak bu seminerleri daha başarılı yapmak için sizlerin irşadlarına, tenkitlerine çok muhtacız. Ne yapalım? Biz hep böyle seminerlerde soruyoruz. Nereden başladık, nereye geldik? Sizler de bize bu seminerleri daha başarılı yapmak için ne yapmak lâzım geldiğini lütfen işaret buyurunuz. Tenkitlerinizi, fikirlerinizi, incelenmesi gereken konuları lütfettiniz. Biz sizin emirlerinizdeyiz. Ve bu toplantının başarısı da, bizim için manevî açıdan ne kadar değerli olduğunu bize göstermiş bulunuyor.

Sayın Soysal, Sayın Tunç ve Sayın Baydur’a bugünkü son derece kıymetli, son derece aydınlatıcı ve yapıcı fikirleri için hudutsuz teşekkürlerimizi bir kere daha arz ediyoruz. Hepinizi de saygılarla selâmlıyorum efendim.

**Kısaltılmış İngilizce
Metin**



**Abridged Text in
English**



Collective Bargaining :

An International Overview

Alan GLADSTONE ()*

Great diversity in respect of the practice of collective bargaining exists in the world today. This diversity, which is both qualitative and quantitative, is found within industrialised countries and as between industrialised and developing countries. Moreover, the diversity is both a result and a reflection of the great diversity in national industrial relations systems which diversity, in turn, is closely related to the political, economic, social and cultural situation of the countries concerned. Within any given political, economic and cultural context, some of the factors that have conditioned the development of collective bargaining, and the direction that such development has followed, include the size of the wage earning work force of a country and, relatedly, the history and nature of the trade union movement, as well as the voluntaristic or regulatory (or authoritarian) approach to labour matters espoused by the Government and the legal traditions of the country.

These considerations have had their implications in the nature and role of collective bargaining in varying national situations. Does such bargaining merely supplement legislation on a limited number of issues affecting terms and conditions of employment; or does such bargaining lead to the promulgation through the vehicle of the collective agreement of «The law of the work place» or a form of joint industrial rule making which governs both terms and conditions of work and the relations of the parties (and their members) in their manifold aspects?

(*) Due to the illness of Mr. A. Gladstone, he was represented at the Seminar by Dr. Efrén Cordova from the same organization.

In its most positive manifestation, collective bargaining represents a dynamic mechanism of great flexibility and adaptability which can meet the challenge of change. And above all, its vitality can be traced to the fact that the results of collective bargaining are a more or less complex network of conditions, rules and policies which emanate from the parties themselves and which are not imposed upon them by a higher authority which may not be aware of the particular needs, preoccupations and possibilities of the parties concerned. In a period where there is much discussion and some novel experimentation in respect of workers' participation in decision-making, it is often overlooked that the institution of collective bargaining has long represented a most significant form of such participation.

CHOOSING THE PARTIES TO BARGAINING

Trade Unions, Employers, and Employers' Organisations

It is difficult (but not impossible) to conceive of collective bargaining in the absence of trade unions. With very few exceptions, the workers' interests in collective bargaining are represented by a trade union. While in many countries trade unions have a variety of functions and roles, in all countries a, if not the, chief function and role is collective bargaining.

The locus of organisational strength of trade unions may be at various levels: the enterprise; the locality; the region; the branch of economic activity; and/or the national level. Frequently this locus of organisational strength will correspond to the level at which actual collective bargaining takes place.

Employers' organisations, to the extent that they deal with industrial relations, may play different roles in collective bargaining. First, they may provide back-up services to individual employers who are engaged in bargaining. In this respect, the organisation's research and informational services put at the service of its members, as well as its capacity to advise on bargaining strategy and tactics, are of prime importance. And many employers' organisations provide training in collective bargaining either as such or as part of wider training programmes on labour-management relations and/or personnel management. Secondly, employers' organisations might participate directly in collective bargaining—even where such bargaining is on the enterprise level—sometimes as spokesman for the employer concerned, but more often alongside of the employer's spokesman at the bargaining table. Thirdly, the employers' organisation might be the actual bargainer, for the most part where collective bargaining is at the level of a branch of economic activity either nationally or regionally, or where there is otherwise multi-employer bargaining.

Trade Union Recognition for Collective Bargaining

In order for collective bargaining to take place, the parties have to accept to meet together. Where problems arise in this regard, they normally relate to the recognition by the employer side of the trade union or unions

which are to negotiate on behalf of the workers concerned. Although questions may arise as to the appropriate employers, organisation to bargain on behalf of an employer unit, these are normally so infrequent that they may be disregarded in this survey.

Recognition by employers of trade unions for purposes of collective bargaining similarly will present little or no problem in a number of situations. For instance, where a unified trade union movement exists composed of industry-wide unions bargaining with an employers' organisation for that industry, there is little problem in identifying the chemical industry in the Federal Republic of Germany where the chemical workers' trade union bargains collectively on an industry-wide basis at the national level with the Chemical Industry Federation of Employers' associations, with neither the existence of, nor the need for, any type of public regulatory procedures for the designation of the parties.

However, in many national situations the case can be somewhat more complex. Where there exists a plurality or multiplicity of trade unions at various levels vying to bargain with an employer or an organisation of employers in respect of the same group of workers, as is often the case, a number of approaches can and have been taken. The employer or the employers' organisation concerned can bargain with all claimant trade unions jointly, if the unions agree, or separately. In the latter case there is, of course, the danger of fixing different conditions of work — and different labour-management relationships — for workers belonging to the same category, a situation not guaranteed to ensure harmony within enterprises. It may be noted that there is a difference between such situation, and the case where benefits of a collective agreement are reserved to union members or (as in Turkey) members and non-member workers who make a certain financial contribution to the union concerned. In many cases recognition, in the absence of voluntary action on the part of the employer, has depended upon the ability of the trade union concerned to force the employer or employers' organisation to deal with the union through the threat or fact of economic damage to the employer. And, in fact, in many countries, even now, the recognition issue is one which has engendered great bitterness and industrial strife and conflict.

In many cases, governments in pursuance of their support of collective bargaining and concerned about what they consider to be the undesirable effects of multiple representation of workers or industrial disputes over the recognition issue, have taken measures to regulate the situation. The most common provision in this regard is that which, in one manner or another, gives exclusive bargaining rights to the one union which represents a majority — or at least the highest percentage — of the workers concerned. An example is the United States and Canada where, under the relevant legislation, the trade union chosen by a majority of workers in a given «bargaining unit» must be recognised by the employer or by the employers concerned as the exclusive representative of (all) workers in the unit for purposes of collective bargaining. This «majority rule» applies whether the choice is between two or more unions or between union representation or no union representation. Recognition rights in a few countries might be

conditioned upon somewhat less than a majority showing by the trade union concerned in the absence of a higher percentage of support by another union contending for recognition. For instance, under the legislation in Mexico, reference is made to recognition, for conclusion of a collective agreement, of the union having the greatest number of members employed in the undertaking. And practice or agreement in certain industries in Sri Lanka (Ceylon) calls for a minimum of 40 per cent union membership for purposes of recognition.

The Obligation to Bargain Collectively

Employer recognition of trade unions implies the establishment of a relationship that normally includes as one of its most significant purposes that of collective bargaining. Thus where legal provisions regulate recognition procedures, they will frequently go that half-step further and expressly call the parties to bargain. But here it should be emphasised that an obligation to bargain is not an obligation to agree. It is normally conceived of as involving no more than the duty to meet (as in the Turkish legislation) at a reasonable time in a reasonable place and to make a good faith effort at negotiations. On the other hand in industrial relations systems where the question of recognition is not regulated, the institution of negotiations will normally be the subject of voluntary agreement as between the parties. For instance there exists no legal obligation to bargain in France or the Federal Republic of Germany but bargaining nevertheless takes place; in the latter country in a very organised and structured manner while in the former country frequently in a relatively *ad hoc* manner, at least as regards the commencement of the dialogue. It might be conjectured that the reasons that bargaining does take place in these two cases include the fact that resistance on the part of employers to enter into negotiations could lead to a reaction on the part of the trade unions in the form of a damaging strike or other action detrimental to the employers' interests, and the fact that collective bargaining in the two countries typically is for an entire industry (at the national or regional level) and leads to the fixing of only minimum conditions which in practice are almost always exceeded in an actual enterprise situation.

It is interesting to note that Great Britain, which for so long had relied on a very voluntaristic system of industrial relations, under its recent Industrial Relations Act has incorporated provisions which (not unlike the United States legislation) would make it a punishable unfair industrial practice to fail to bargain in good faith with a trade union recognised as a bargaining agent for the group of workers concerned.

Finally it may be pointed out that the obligation to bargain collectively, in addition to the procedural aspects touched upon above, can have a substantive aspect in terms of the subjects about which the parties may insist upon negotiating. In this respect the United States has probably gone further than any other country in spelling out, through a process of rulings by the National Labour Relations Board (the agency which administers and adjudicates under the national industrial relations legislation) and court

decisions, those subjects about which the parties must bargain and those which one party cannot insist be discussed.

Bargaining with Workers' Representatives other than Trade Unions

While trade unions are virtually always the principal vehicle for collective bargaining on the workers' side they are not always the sole vehicle, particularly if the concept of collective bargaining is considered in a wide sense. In those countries where industry-wide bargaining prevails, it is often the case that at enterprise level the trade unions are not very active and, sometimes not present at all. In many European countries such as Austria, Belgium, France, the Federal Republic of Germany, Italy and the Netherlands, special bodies for workers' representation exist at the workplace under such names as works councils, works committees, internal committees and the like. These bodies are normally independent of the trade union organisations or at least not part of the formal union structure (although members may be union militants and, in certain cases, the unions may present lists of candidates), the members being elected from among and by all the workers in the enterprise in accordance with legislation and, in some cases, national agreements between the central employers and trade union organisations.

While the functions of these bodies may differ in the various countries, both as to the subject area in which they operate and the status of the results of their deliberations (e.g. consultative or «co-managerial»), and while they normally have no collective bargaining powers (and indeed may be prohibited from formal collective bargaining), there has been a tendency for such bodies to engage in activities that border on collective bargaining as regards certain conditions at the workplace. Indeed, in the Federal Republic of Germany, where legislation restricts the possibility of works councils negotiating on terms and conditions of employment, there has been an increasing number of agreements between the councils and individual employers on an increasing variety of issues.

Along with this development, and not unrelated to it, has been the increased pressure of the trade unions in the countries concerned to establish their presence or increase the significance of their activities at the enterprise level. This tendency should it develop may very well force a reexamination in some of the countries concerned of the systems of works councils and similar bodies and their relationship to a newly decentralised trade union movement and activity. Already in France, where legislation at the end of 1968 for the first time gave a basis for the establishment of trade union sections and trade union delegates at the workplace, the discussion has been joined as to the relationship and possibilities of co-existence of these new organs with the existing works committees and staff delegates. While it has been conjectured that the new enterprise level trade union situation in France could lead to the development of a more formalised collective bargaining at this level, the evidence to date suggests that as yet these new trade union organs have by and large limited their activities to that of informational conduit and local presence of the various national trade unions.

Practices And Methods Of Collective Bargaining

Level of Bargaining

As may be seen from certain references already made, collective bargaining may take place at many levels, most commonly national by industry, regional by industry, and enterprise level. In addition national economy wide bargaining is known in certain countries and various forms of special multi-employer or multi-union bargaining has also taken place.

Industry-wide bargaining is typical of most of the countries in Europe and in the former French territories as well as a few former British territories in Africa, while enterprise level bargaining is the rule in the United States, Canada, Japan and most of the developing world. The reason why different national industrial relations systems have opted for one or another level of bargaining is difficult to pinpoint. Nevertheless one could point to historical factors in respect of certain countries. For example, in the early days of trade union development in Europe, employers, if they were to bargain at all, preferred to bargain as a group, usually on a regional basis rather than treat with trade unions at the work placé, and had the necessary strength to impose themselves in this respect. And trade unions were not necessarily averse to this type of industry bargaining since it permitted to fix minima which prevented excessive wage cutting at the initiative of job seeking workers themselves and also fit in with the conceptual notion of trade unions representing the working class as a whole in a struggle to restructure society rather than representing narrower selfish interests of distinct groups of workers employed in a given enterprise.

Historically the competitiveness of individual employers and the commitment to individual initiative in the United States, to take another example, worked against the employer bargaining through associations. Again, the trade unions were amenable to the development of this type of enterprise bargaining since they espoused a philosophy under which, generally speaking, there was emphasis on immediate and practical improvements for members as opposed to long-range socio-political goals.

The legislative framework for collective bargaining in the United States later served to consolidate this situation. Through its provisions on bargaining units, elections and majority choice, exclusive bargaining representative, and the like.

But traditional bargaining levels are not, and have not been, static. In Western Europe, occasions have arisen where traditional industry bargaining to set minimum terms and conditions have not been felt to be sufficiently responsive to work place needs and this has led to informal bargaining at the enterprise level. In a sense this type of complementary bargaining has existed and almost become institutionalised if not formalised in Great Britain where groups of shop stewards —often from different unions— have long bargained with local management. The new Industrial Relations Act in Great Britain could result in new strength for formalised enterprise-level bargaining.

Any trend towards a certain decentralisation of collective bargaining cannot be entirely divorced —although any direct connection would be difficult to prove— from a growing restiveness among workers, many of whom are said to feel increasingly alienated in their work and dissociated from decisions which affect them, decisions taken at a level far above that at which they can make their needs and preoccupations felt.

At the same time there has been a certain evidence of increased centralisation in collective bargaining in North America. While industry-wide bargaining has long existed in certain sectors such as longshoring (of necessity), coal mining, and clothing, such bargaining or variants of it may now be found elsewhere. For instance, essentially industry-wide bargaining in the steel industry has been the rule, if somewhat inconsistently, over the last fifteen years or so. And so called «pattern bargaining» in the automobile and other industries, under which the agreement reached with a leading employer (e.g. General Motors) becomes the pattern followed in settlements with other employers in the same industry, is also a step towards centralisation. Moreover the mere increase in size of many U.S. companies has made for a form of centralisation in bargaining that shares many of the attributes of industry bargaining.

As has been seen above in respect of largely informal enterprise level or workplace bargaining complementing the formal and traditional industry-wide bargaining, the nature of the issues under negotiation is highly relevant to the level of bargaining. In this regard it is of interest to refer to what is called «articulated bargaining» (complementary bargaining at various levels), the clearest expression of which thus far is the Italian experience. For example, in the metal working industry, a general agreement is negotiated for the industry covering wide issues not regulated at other levels. Then negotiations take place in the six subdivisions of the industry (iron and steel, electrical engineering, shipbuilding, smelting, motor cars, and general engineering) for the setting of minimum wage rates, classification of workers (in categories already determined by the general agreement), and working hours. Plant level bargaining involves such items as piece rates, job evaluation, productivity bonuses and new jobs not categorised in the general agreement. The plant level agreement must not be inconsistent with the higher level agreements.

Up to this point reference has been made to enterprise and industry wide bargaining. But national agreements covering the whole economy and concluded between the central employers' and trade union organisations are also known. Obviously such agreements would have to deal with matters of a fairly general nature or those that can be universally applied. National bargaining and agreements are to be found in Scandinavia. Examples of three types of such agreements may be drawn from Sweden. The first is the so-called basic agreement which was first negotiated in 1938 —the Saltsjöbaden agreement— and renegotiated and revised since that date. It defines the basic nature of the relations between «social partners», the Swedish Confederation of Trade Unions and the Swedish Employers' Confederation, and provides for certain basic rules of a procedural nature. Additional agreements have been negotiated at this level on specific issues

such as industrial safety, vocational training, works councils, and time and motion studies. Inherent in both of these first two types of agreements is the fact that they are negotiated as, and intended to be, more or less permanent directives although subject to revision from time to time. The third type of nation wide agreement covering the economy in general are the periodic agreements concerning certain sweeping revisions in wages and working conditions. This bargaining precedes and serves as a guide for negotiations at the industry level.

Not dissimilar to the long-standing Swedish examples just cited, are certain nation-wide agreements negotiated in France (where collective bargaining is typically conducted at the industry level) in 1969 and 1970 on new and crucial issues that were amenable to collective bargaining at the national level. The Employment Agreement and the Vocational Training Agreement were negotiated by the National Employers' Council and the five nationally «representative» trade union organisations. In a sense the emergence of new issues led to the emergence of a new and more appropriate bargaining level to deal with them.

Machinery and Procedures for Collective Bargaining

A first distinction may be made between standing machinery and *ad hoc* arrangements for collective bargaining.

As regards standing machinery, this is frequently, although not necessarily, characteristic of systems where bargaining is at the industry level and where collective agreements are not normally concluded for a fixed term. Such standing machinery may also be a reflection of a system under which the collective bargaining and disputes settlement procedures merge.

The joint industrial councils which are prevalent but by no means the rule in Great Britain are an example of such standing machinery. Such machinery has also been adopted in a rather limited number of former British territories in Africa and Asia.

As opposed to the purely voluntary nature of the joint industrial councils in Great Britain, standing joint committees in Belgium —which exist in respect of some 80 industry groups— are the product of regulations adopted after consultation of the interested parties. There is an independent chairman who presides over each of the committees.

For the most part *ad hoc*, rather than standing machinery is utilised for collective bargaining. This would seem to be more consistent with the concept of collective bargaining as a procedure under which all outstanding issues are settled for a given period; no further bargaining (to the exclusion of procedures for the implementation of the collective agreement) is called for until the expiration of the current collective agreement approaches, so no standing machinery is needed.

Nevertheless there has been increasing interest in at least one aspect of standing bargaining machinery, or, at least, a continuing institutional arrangement for dialogue between the bargaining partners. This aspect

refers to the need felt in many quarters, particularly, but not only, in the United States, to move away from so-called crisis bargaining whereby negotiations are held under a strike or lock-out threat right through the closing days before (and sometimes after) the expiration date of the existing collective agreement. It is argued that many issues, particularly those of a complex nature, can be resolved in a calm, non-crisis atmosphere for implementation either immediately or under the subsequent collective agreement. It may also furnish the opportunity for joint factual research which can be helpful for collective bargaining itself.

It is not easy to discuss the actual bargaining process itself in terms of manner of discussion and argumentation. These are not matters for legislation or regulation and there is obviously great diversity of approach as to how to bargain, whom to involve, how to prepare, etc. Certain observations are nonetheless relevant.

A certain amount of technical preparation on both sides is essential if bargaining is to be anything more than a test of strength, a shouting match, or «horse-trading».

In the case of association or other multi-employer bargaining a certain degree of consensus on key issues must be reached as among the members or participating employers. Trade unions must assure themselves that their bargaining position is consonant with the views and minimum expectations of at least a substantial body of their membership; and when there is joint bargaining with a number of unions (an example at the enterprise level being the General Electric Company in the U. S., or at the industry level, almost any negotiations in France) some sort of internal consensus is similarly sought. There are examples where prebargaining meetings of the membership or of local representatives are called by trade unions to agree or endorse demands to be put forward in bargaining. This is the case, for instance in respect of the automobile workers in the United States. In the Belgian metals industry separate regional meetings are held by the two national trade unions concerned; the two unions then work out on this basis a joint set of bargaining demands for presentation to the employers at the industry level.

The provision of information by the employer's side in collective bargaining is very relevant and sometimes vital to adequate technical preparation for bargaining. Nevertheless, there is usually no legal obligation regarding the furnishing of information and in many cases employers can be rather secretive. However, in the United States, through judicial interpretation of the obligation to bargain in good faith, and under a specific section of the new Industrial Relations Act in Great Britain, such legal obligation does exist but it is not unlimited. In both cases the information to be disclosed must be reasonably related to the effective carrying out of collective bargaining.

When agreement is reached in collective bargaining, the question arises as to the authority of the trade union negotiators to enter into a final and binding commitment. In certain countries union rules or practice ensure that such authority is present and not subject to being contested by the

membership. For example in Sweden all members of the Confederation of Trade Unions must include in their by-laws a provision under which the union's executive has the right to make final decisions in collective bargaining, although there is the possibility of advisory referenda on proposed agreements. In Japan, on the other hand, trade union bargainiers normally must refer all final collective bargaining decisions to review by union delegates. In the United States the practice of rank and file membership ratification of collective bargaining settlements is the rule in respect of a good number of trade unions. And perhaps in the context of enterprise-level bargaining, given the vital importance of decisions which do not prescribe minima but rather actual conditions, and given the relative ease of ratification procedures, it is understandable that such procedures are widespread. It should be recognised that while they may be a welcome expression of the democratic process, and rejections are not irresponsibly voted, ratification procedures can nevertheless give rise to difficulties. The rejection of a collective bargaining settlement means that negotiations must begin anew and any subsequent result more advantageous to the workers can result in a loss of confidence and face for both the employers concerned and particularly the trade union officials who are engaged in the negotiations, since the implication exists that the officials did not get the best possible settlement. Moreover, future negotiations can be compromised by the precedent set.

The Content of Collective Bargaining and Some Recent Developments

In most situations the range of issues covered in collective bargaining may be as wide or as limited as the parties wish (although in certain countries such as France and most of the French speaking countries of Africa prescribed items must be included in certain types of collective agreements). In any event one may distinguish as between matters concerning the relations of the parties, issues concerning conditions of employment, and procedural provisions.

Examples of matters concerning the relations of the parties might include mutual recognition, union security arrangements, strikes and lock-outs, management rights, and workplace representation by the union. Issues concerning conditions of employment might relate to wages, hours, holidays and leave, overtime, bonuses, pensions, severance pay, safety and health, etc. Procedural provisions could include disciplinary, grievance and arbitration procedures, dismissal and lay-off procedures, duration of the agreement, etc.

This is not the place to discuss the substantive content of collective bargaining and agreements in detail, but a few observations with regard to certain trends in the issues involved would not be out of order.

In negotiating the duration of agreements, the bargaining partners can opt for either fixed-term or open-ended agreements. Fixed-term agreements seem to be the prevalent practice in most countries. Even in those countries, such as Great Britain and some of the former British territories, where

open-ended agreements have been rather more widespread, there seems to be a trend toward the conclusion of more and more fixed-term agreements. While open-ended agreements might provide for some degree of flexibility, many commentators consider that the stability in the employment relationship and in labour-management relations inherent in fixed-term agreements is a most important factor in their favour. This is all the more the case where a fixed term agreement serves to ensure, as is frequently the case by virtue of the terms of the agreement itself or by the operation of law, industrial peace during its term.

Moreover, in respect of fixed term agreements, there appears to be a tendency in certain countries towards longer agreements, but seldom longer than three years. Not infrequently a long term agreement will provide for the possibility of renegotiating on certain provisions, chiefly wages. This may be permitted at a given time during the period of the agreement or on the occurrence of an external event such as a stated rise in the cost of living or other imperative economic developments.

So called «productivity agreements» or relevant provisions in collective agreements have engendered a considerable amount of interest in recent years and a number of such agreements have been concluded chiefly in Great Britain and the United States. In most, if not virtually all, cases productivity bargaining is carried on in respect of an enterprise. Stated in a rather simplified way the object of productivity bargaining is to trade off additional benefits for workers in return for greater freedom of action for management - *inter alia* in terms of eliminating established work rules and practices that restrict productivity.

Mention has been made earlier of «non crisis» or «continuing» bargaining in the discussion of standing and *ad hoc* bargaining machinery. In this regard a specific recent example from the United States is of great interest. During the course of the current collective agreement covering most of the steel industry (one of the few examples of virtual industry wide bargaining in the United States) and while that agreement still had well over a year to run, meetings were held between union and management negotiators with a view to working out in advance the essential terms of a revised agreement to take effect upon the expiration of the current agreement. Agreement was reached on basic wage increases and a number of other industry-wide matters; and, most important, arbitration, to the exclusion of a strike or lock-out, was agreed on in respect of all other issues not settled by the time the present agreement expires. Local strikes in respect of issues negotiated locally are not precluded. Thus, through two radical departures from traditional bargaining practice —non-crisis bargaining and voluntary arbitration of economic issues in dispute— the steel industry is assured protection from a possible crippling industry-wide strike as has happened in the past. But perhaps of greater importance, and this factor was in no small measure responsible for this dramatic settlement, a situation is avoided whereby, as in the past, customers felt obliged to stockpile in anticipation of a possible strike. The result of such stockpiling was that even where a strike did not materialise and a new agreement was concluded, orders went drastically down, production had to be interrupted and very substantial numbers of workers laid off.

Thus there was an obvious incentive on the part of both employers and trade unions to find a solution to avoid what had in the past been a near disastrous aftermath to every set of negotiations.

Role of The State In Collective Bargaining

In the discussion of various aspects of collective bargaining (e.g. recognition and the obligation to bargain, works councils, etc.) reference has already been made on a few occasions of the intervention of the state in the bargaining process. In general the possible role of the state in collective bargaining may be broken down into three areas: intervention in the framework and procedures for bargaining; intervention in the substance of bargaining; intervention in case of impasses or breakdowns in bargaining. A fourth aspect concerning state intervention in connection with the administration and enforcement of agreements will be referred to later on. The role of the State as an employer will not be dealt with.

The State and Framework and Procedures for Collective Bargaining

In a good many countries the voluntary nature of collective bargaining has been understood to imply a complete dissociation or minimal involvement of governmental bodies in respect of the bargaining process. Such is the case in the Federal Republic of Germany, Switzerland, the Scandinavian countries and, until the recent passage of the Industrial Relations Act in that country, Great Britain. At the same time, it should be recognised that in some of these countries the central organisations of trade unions and employers have themselves agreed on procedures connected with collective bargaining (and settlement of disputes) which, in other countries, have been the subject of state action.

A legislative approach aimed at setting the framework and rules for collective bargaining—and stemming from a public policy in support of bargaining—has rather been pursued in the United States and Canada and, more lately, Great Britain. This approach has also been adopted in a number of developing countries after initial difficulties in the evolution of any kind of meaningful collective bargaining.

The difference of approach in terms of reliance on public rule making on collective bargaining procedures would seem to bear some relationship, with the notable exception of Great Britain, to the level at which bargaining normally takes place, which in turn bears a relationship to the reluctance of employers voluntarily to enter into collective bargaining. The predominant pattern of industry bargaining in Western Europe is less likely to involve procedural problems in the first place and, in the second place, employer resistance to bargaining in general is likely to be less where bargaining revolves around minimum rather than actual wages and other conditions of employment. One might see an anomaly in the case of Great Britain where, although industry bargaining is prevalent, the recently adopted Industrial Relations Act regulates in some detail (as does legislation in North America) questions of recognition and bargaining obligations,

unfair practices and other procedural questions. However commentators point out that what some consider the sometimes anarchic state of industrial relations in Great Britain has been closely related to the long-standing pattern of unofficial and informal bargaining at the work place with shop steward committees and similar bodies.

This discussion of the role of the state in relation to the bargaining procedures should also make reference to the statistical and informational services that some governments afford which, while not necessarily specifically geared to collective bargaining needs, can and do assume great significance in making collective bargaining a more rational procedure.

Finally it should be mentioned that in certain countries, particularly developing countries and more specifically a number of the former French territories, prevailing practice is for a government representative to preside over negotiations from the beginning and frequently for that representative to take a most active part in formulating the ultimate outcome.

The State and Substantive Issues

In one sense, the State's legislative activities in setting out minimum conditions, safety standards etc. in itself has a profound effect on collective bargaining, since the latter's scope and extent in dealing with substantive issues will necessarily be conditioned by what already is obligatory through legislation. However, as a general rule, state intervention both in defining the nature and content of substantive bargaining issues is rare and would be considered by many to be antithetical to the very concept of collective bargaining.

Certain general areas of intervention are, however, recognised in certain countries. Mention has earlier been made of the obligatory inclusion of certain basic provisions in collective agreements (subject to «extension») in France and many of the former French territories (e.g. those concerning freedom of association and trade union rights, certain aspects of wages, hiring and dismissal, procedures for revision, women and young workers). Determination of the content of agreements through state action is also effected in the United States through interpretation of the legislative requirement to bargain in good faith. As seen above, the National Labour Relations Board and the Courts have built upon this basis a long list of issues about which the parties must bargain if one of the parties so insists. In some countries, in the name of overriding public policy, certain provisions are expressly prescribed, an example being compulsory union membership of certain types.

Perhaps the most dramatic area of state intervention in the substance of collective bargaining in recent years has been that resulting from the institution of incomes policies, particularly insofar as such policies call for restraints on wages and related economic benefits. Whether these policies involve, on the one hand, a voluntary approach in terms of general guiding statements, specific guidelines, or official exhortation or, on the other hand, direct controls over wage changes, they cannot but have a most significant impact on collective bargaining. One might point to the present

situation in Great Britain, and perhaps to a lesser extent under the current phase of controls in the United States, where the magnitude of collective bargaining settlements as regards wages and wage related benefits is controlled and subject to approval on the basis of set standards which may be more or less flexible. Similar controls over collective bargaining settlements are in operation or are being instituted in a number of developing countries such as Tanzania, Zambia and Kenya, where all collective agreements are subject to review and approval by a state body (The Permanent Labour Tribunal in Tanzania and the Industrial Courts in the latter two countries). These bodies include in their mandate this function as a part of the incomes policies of the countries concerned.

Such controls, if they are to be effective, inevitably diminish the possibility of the parties concerned to freely negotiate their own version of equitable economic conditions which is, of course, a key aspect of collective bargaining. As a counterbalance to this restriction on the collective bargaining freedom of the parties, it should be noted that it has been a matter of policy in certain countries to associate employers' and trade union organisations with the formulation and implementation of incomes policies.

The State and Bargaining Disputes

While the subject of industrial disputes cannot be treated in any detail in this paper, neither can it be entirely ignored, since, in a sense, procedures which aim at the resolution of bargaining disputes often form an extension of the collective bargaining process itself. And the industrial relations situation in many countries of the developing world—particularly in Latin America—and, to a more limited extent, certain industrialised countries as France and Great Britain is such that a dispute in the form of a strike sometimes precedes and precipitates collective bargaining.

It is in this area of disputes where Government intervention is perhaps most felt. Even in those countries such as the Federal Republic of Germany where no official Government mechanism of intervention exists, ad hoc intervention by public officials at the highest level is not unknown, particularly in the case of a dispute having wide repercussions on the national economy. Indeed, in such important disputes, highest level ad hoc intervention will often occur even where there is governmental machinery for this purpose.

State intervention in this particular area of disputes normally can involve conciliation and mediation (these two terms being used interchangeably), on the one hand, and arbitration, on the other. In addition, various forms of fact finding may be utilised through standing or ad hoc state machinery.

In most countries procedures exist which call into play the conciliation services of the Government at a certain point. This point may be at the time of a request by one or both of the parties, or at a given time prior to the expiration of an existing collective agreement. Moreover, conciliation may be compulsory, as in Canada where the parties are required to meet

with the Government conciliator or a conciliation board, or voluntary in that both parties must agree to avail themselves of Government conciliation services.

Arbitration, in the sense that it takes decision-making power away from the bargaining partners, is, of course, distinguishable from conciliation where decision making remains with the bargaining partners, but a third party assists parties in reaching agreement. Arbitration may also be voluntary or compulsory. Compulsory arbitration of bargaining issues, in normal circumstances, is not the practice in most of the industrialised countries with a market economy, exceptions being Australia and New Zealand. And even voluntary arbitration in respect of negotiation disputes is not very widespread. (Reference may be made, however, to the recent settlement in the steel industry in the United States discussed above.) On the other hand, systems bordering on compulsory arbitration, usually through discretionary power on the part of the Government to submit a case of arbitration, seem to show some slight increase in developing countries. For instance, in Kenya recent legislative revisions have increased the possibilities for submission of disputes to the Industrial Court even without the consent of all the parties concerned. In addition, these revisions have involved broad new powers for the court to issue binding decisions.

Enforcement, Administration and Application of Collective Agreements

In the early days of the development of collective bargaining a prime objective of trade unions in a number of countries, particularly in Western Europe, was to make collective agreements binding and enforceable on the parties. This objective has been largely achieved, even in Great Britain where trade unions were not particularly interested, for a variety of reasons, in such development. However, it should be pointed out that even where collective agreements as such had not been enforceable, it was not infrequently the case that at least the provisions of an agreement concerning terms and conditions of employment could be enforced by way of their implicit incorporation into the individual contract of employment.

In any event, legislation in most countries now provides for the enforceability of collective agreements. In Great Britain where, as stated above, collective agreements were not enforceable unless they specifically so provided, the presumption has been turned around by the new Industrial Relations Act so that agreements are now considered to be enforceable unless there is in the agreement a specific clause to the contrary.

In respect of the application of agreements, the discussion has already touched upon the question of coverage in connection with the relatively rare instances where collective agreements might be limited to workers who are members of the trade union concluding the agreement with the employer or organisation of employers. More commonly collective agreements would cover all workers, whether union members or not, in the

group for which the agreement was negotiated. Indeed in certain countries (e.g. Federal Republic of Germany and United States) it is legislatively obligatory for the coverage of an agreement to extend to all workers concerned irrespective of union membership.

Further on the question of application of collective agreements, mention must be made of legislation providing for the extension of agreements to employers and workers not involved in their negotiation. Such provisions are usually designed to ensure that the conditions negotiated at industry level will apply, under certain conditions, to the industry as a whole. Legislation on extension exists in a number of countries including France, Belgium, the Netherlands, the Federal Republic of Germany, Switzerland, and Austria as well as in certain of the developing countries. However, such legislation is not always very significant or widely utilised since in many of the countries concerned the degree of organisation, particularly on the employers' side, is so complete that there are virtually no non-member enterprises to whom the agreement could be extended. It should perhaps be stressed again that extension has its significance in respect of industrial relations systems where industry bargaining is prevalent and would not seem to be easily reconcilable with systems where enterprise level bargaining is the rule. The conditions for extension vary according to the legislation in various countries, but normally a prerequisite would be that the parties negotiating the agreement are sufficiently representative of the industry as a whole.

Closely related to the question of enforceability is that of administration of collective agreements - and principally the problems that arise when one party (or its members) believes that the other is not abiding by the agreement. Presuming that the agreement is binding and enforceable, procedures have evolved both through collective bargaining itself and through legislation which would make it unnecessary, at least in the first instance, to have resort to the normal and traditional legal processes and institutions for enforcement of the agreement. Thus in many countries questions relating to the interpretation or violation of a collective agreement can be brought before special labour courts. In others agreed grievance and private arbitration procedures exist for this purpose; in certain countries such as Canada all such disputes must be submitted to arbitration and if such provision is not spelled out in the agreement, it will be read into it by the public authorities. Closely allied with this development is the idea that the existence of a collective agreement as well as means for its enforcement negates the need for parties to resort to strikes or lock-outs during the term of the agreement. This peace obligation is legally recognised by law or jurisprudence in very many countries.

A N N E X

Extracts from Selected Standards of the International Labour Organisation Related to Collective Bargaining

The Declaration of Philadelphia (1944) (1)

«.....»

— III —

The Conference recognises the solemn obligation of the International Labour Organisation to further among the nations of the world programmes which will achieve :

.....»

«..... (e) the effective recognition of the right or collective bargaining

.....»

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

«.....»

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements
.....»

Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91)

I. Collective Bargaining Machinery

1. (1) Machinery appropriate to the conditions existing in each country should be established, by means of agreement or laws or regulations as may be appropriate under national conditions, to negotiate, conclude, revise and renew collective agreements, or to be available to assist the parties in the negotiation, conclusion, revision and renewal of collective agreements.

(2) The organisation, methods of operation and functions of such machinery should be determined by agreements between the parties or by national laws or regulations, as may be appropriate under national conditions.

II. Definition Of Collective Agreements

2. (1) For the purpose of this Recommendation, the term «collective agreements» means all agreements in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more representative workers' organisations, or, in the absence of such organisations, the representatives of the workers duly elected and authorised by them in accordance with national laws and regulations, on the other.

1) This Declaration has now been integrated as an annex in the ILO Constitution.

(2) Nothing in the present definition should be interpreted as implying the recognition of any association of workers established, dominated or financed by employers or their representatives.

III. Effectes of Collective Agreements

3. (1) Collective agreements should bind the signatories thereto and those on whose behalf the agreement is concluded. Employers and workers bound by a collective agreement should not be able to include in contracts of employment stipulations contrary to those contained in the collective agreement.

(2) Stipulations in such contracts of employment which are contrary to a collective agreement should be regarded as null and void and automatically replaced by the corresponding stipulations of the collective agreement.

(3) Stipulations in contracts of employment which are more favourable to the workers than those prescribed by a collective agreement should not be regarded as contrary to the collective agreement.

(4) If effective observance of the provision of collective agreements is secured by the parties thereto, the provisions of the preceding subparagraphs should not be regarded as calling for legislative measures.

4. The stipulations of a collective agreement should apply to all workers of the classes concerned employed in the undertaking covered by the agreement unless the agreement specifically provides to the contrary.

IV. Extension of Collective Agreements

5. (1) Where appropriate, having regard to established collective bargaining practice, measures to be determined, by national laws or regulations and suited to the conditions of each country, should be taken to extend the application of all or certain stipulations of a collective agreement to all the employers and workers included within the industrial and territorial scope of the agreement.

(2) National laws or regulations may make the extension of a collective agreement subject to the following, among other, conditions:

- (a) that the collective agreement already covers a number of the employers and workers concerned which is, in the opinion of the competent authority, sufficiently representative;
- (b) that, as a general rule, the request for extension of the agreement shall be made by one or more organisations of workers or employers who are parties to the agreement;
- (c) that, prior to the extension of the agreement, the employers and workers to whom the agreement would be made applicable by its extension should be given an opportunity to submit their observations.

V. Interpretation of Collective Agreements

6. Disputes arising out of the interpretation of a collective agreement should be submitted to an appropriate procedure for settlement established either by agreement between the parties or by laws or regulations as may be appropriate under national conditions.

VI. Supervision of Application of Collective Agreements

7. The supervision of the application of collective agreements should be ensured by the employers' and workers' organisations' parties to such agreements or by the bodies existing in each country for this purpose or by bodies established ad hoc.

VII. Miscellaneous

National laws and regulations may, among other things, make provision for :

- (a) requiring employers bound by collective agreements to take appropriate steps to bring to the notice of the workers concerned the texts of the collective agreements applicable to their undertakings;
- (b) the registration or deposit of collective agreements and any subsequent changes made therein;
- (c) a minimum period during which, in the absence of any provision to the contrary in the agreement, collective agreements shall be deemed to be binding unless revised or rescinded at an earlier date by the parties.

Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92)

«.....»

I. Voluntary Conciliation

1. Voluntary conciliation machinery, appropriate to national conditions, should be made available to assist in the prevention and settlement of industrial disputes between employers and workers.

2. Where voluntary conciliation machinery is constituted on a joint basis, it should include equal representation of employers and workers.

3. (1) The procedure should be free of charge and expeditious; such time limits for the proceedings as may be prescribed by national laws or regulations should be fixed in advance and kept to a minimum.

(2) Provision should be made to enable the procedure to be set in motion, either on the initiative of any of the parties to the dispute or ex officio by the voluntary conciliation authority.

4. If a dispute has been submitted to conciliation procedure with the consent of all the parties concerned, the latter should be encouraged to abstain from strikes and lockouts while conciliation is in progress.

5. All agreements which the parties may reach during conciliation procedure or as a result thereof should be drawn up in writing and be regarded as equivalent to agreements concluded in the usual manner.

II. Voluntary Arbitration

6. If a dispute has been submitted to arbitration for final settlement with the consent of all parties concerned, the latter should be encouraged to abstain from strikes and lockouts while the arbitration is in progress and to accept the arbitration award

Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130)

«.....»

3. The grounds for a grievance may be any measure or situation which concerns the relations between employer and worker or which affects or may affect the conditions of employment of one or several workers in the undertaking when that measure or situation appears contrary to provisions of an applicable collective agreement

«.....»

5. When procedures for the examination of grievances are established through collective agreements, the parties to such an agreement should be encouraged to include therein a provision to the effect that, during the period of its validity, they undertake to promote settlement of grievances under the procedures provided and to abstain from any action which might impede the effective functioning of these procedures

Wage Policy In the Collective Labor Agreement System of Turkey

Prof. Dr. Metin KUTAL

Introduction

Turkey's labor-employer relationships scored major gains through the legislations —Public Laws, 274, 275— in 1963. Since then the limited right of employees to organize collectively has been replaced by an extensive social system. In this new order, labor and management would determine the working conditions collectively through their trade associations.

The purpose of this paper is to give some idea about the pursued wage policy and its consequences in over ten-thousand collective agreements during the last ten years.

I — WAGES IN THE COLLECTIVE AGREEMENT SYSTEM OF TURKEY

The wage issue has been the most important point in collective agreement and the main cause for strikes and lock-outs. Before the new system was introduced, the trade union had been given a right to appeal to the arbitration boards on wage disputes. Thus, many conflicts on wages had been taken to local and higher arbitration boards to be settled (in early 50's).

A) *The Reasons for The Importance of Wage Issue in Collective Bargaining*

1) The Structural Reasons

Since wage is the only source of income for an employee, in most countries, conflicts stem mainly from this issue. For example in France, one third of the total strikes are due to wage conflicts.

2) Low Level of Average Hourly Earnings (Wages)

In our country, which reflects the characteristics of a developing nation, employees' wages had not been satisfying till 1963. In those years that steady price increases were prevailing, employees had to live on very short wages. For instance, in 1948, an average employee's monthly income (being 80. TL.—) was far from enough. Between 1951-54, utilizing favorable economic conjuncture, employees had received relatively better wages through the arbitration boards. If 1951 is taken (100) for the real wage index, it had risen to 116,3 in 1954. Between 1955-63 no significant change in wages took place. Thus, till 1963, wages had not been satisfactory at all.

3) Continuous Price Increases

In the early and recent years of the Collective Bargaining system, price increases have kept on going. According to wage earners' living index issued by the Chamber of Commerce, if 1963 is taken (100), the 1966 figure is (113.1), 1970 figure (143,3) and finally the 1972 figure appears as (190.0). Increasing prices urged employees to ask pay raise and, this, in turn, increased the prices. Therefore, unstable prices played a significant role in the importance of wage issue.

B) The Condition of Wages In The Collective Bargaining System

In our country, after the Second World War the government began to interfere in favor of employees. Thus from 1951 on, minimum wage was determined by Law. As mentioned earlier, in those years trade unions had also been given a right to take their cases to arbitration boards. Trade unions did not utilize the collective bargaining procedure till 1963, though there was no legal obstacle. It was due to the constitution which had banned all sorts of strikes and lockouts before 1961. In later years, despite the statutes guaranteed workers' rights to organize and bargain collectively, a large number of them were not organized. For instance, the farm workers whose unionization is difficult due to structural reasons could not take advantage of collective bargaining. So, the minimum legal income remained to be the important factor in determining the wage level. On the other hand, because employers in general can not organize, some workers are not able to make use of the collective bargaining. In spite of this, for the last ten years industrial, service and transportation employees have utilized the system considerably. Between 1963-71 according to the official sources, the number of collective agreements reached 11494, and between 1969-70, 893501 employees were covered by the contracts. If we analyze minimum and average wages separately, the picture would be clearer :

1) Minimum Wages In Collective Agreement System

In the concept of minimum wage, the social considerations have more weight than the economic ones. In line with this, minimum living wage

was put into practice since 1951 and it has been increased to some extent in recent years. On the other hand, collective agreements might also contain clauses on minimum wage. However, only 57,5 % include clauses in minimum wage and only 4 % of them refer to legal minimum wage. Another study done to compare the levels of minimum wage before and after 1963 indicate that minimum wage level has been 32 % higher on the average in recent years. Thus, collectively and legally determined minimum wages have impacts on each other. Legally determined minimum wage does also push other wage levels upward and become a base for collective agreements.

2) Nominal and Real Wages In Collective Agreement System

According to wage statistics based on the social security premiums, development of wages in public and private sectors is as follows :

In terms of current prices, if the two sectors are taken together and 1963 is accepted as (100), the wage index reaches (219,5) by 1971. The living index has also increased considerably between these years. So the real wage increase has been limited.

The comparison between the real and the nominal wages has been made by the social security administration. The figures show that in the nine years before the collective bargaining system was accepted, annual real wage increase was 1,7 %. Since 1964 real wages have increased 2,7 % on the average. After 1970, due to price increases, real wages decreased about 7,79 despite the increases in nominal wages. Thus, the purchasing power declined due to price increases. In the meantime, pay raises gained by employees through collective agreements effected the economy negatively. In our view, this effect is not mainly responsible for the economic situation.

II — WAGE POLICY IN COLLECTIVE AGREEMENT SYSTEM

If policy is defined as reconciling the conflicting interests for the benefit of public, we should say a serious and stable wage policy has not been pursued in our country. This is mainly due to divisions among the trade unions and unwillingness of employers to organize collectively. Some employers recommend that the government intervene in this matter. We think this sort of direct intervention seriously damages the free bargaining system and is not recommendable.

Between 1963-72, on subject of wages the trend is as follows :

1) Wage increases have not been based on scientific data. In preparing a proposal which would be a base for collective negotiations, unions take only the last agreement into consideration, and they are careful to ask pay raises not less than the similar concerns have been offering in recent settlements. They also demand extremely high increase in order to keep the bargaining margin on the negotiating table.

During the negotiation, union does base its demands on scientific data such as cost of living index and increases in the national income. Union representatives talk only about the negative effects of high cost of living.

Employers' position is the same as the labor unions. For instance a study indicated that in 1969 only 6,8 % of the 454 companies conducted market surveys before negotiating. 15,5 % of them made cost-price analysis and 33 % did not survey at all.

On the other hand, the labor unions do not respond to job evaluation proposals positively. The reason for this might be the fact that job evaluations have not been well-organized and caused grievances in organizations up to now. Türk-İş (Turkish Labor Confederation) does not refuse the idea of job evaluation and declares it acceptable if this personnel technique removes inequity among wage grades and provides justifiable wage policy. Nevertheless, the overall pay increase policy which is attractive to labor unions obstructs the possibility of job evaluation practice.

Another reason for not having based on scientific data is the fact that very limited number of studies are conducted. Wage earners' living index and other statistical data are far from being reliable. Studies on the relationships between efficiency and wages are very limited indeed.

2) Differences Appeared Between Wage Levels of Private and Public Sectors

If 1963 wages in both sectors are taken as 100, in 1971 the wage index of public sector rises to 253, but that of private sector remains at 198. The increase is favorable to public sector, since the decisions are made by political uncumbents. They think possible conflicts in public sector infringe upon the law and order in society.

3) In Similar Workplaces (of A Branch of Industry) Important Wage Differences Came Into Being :

Wages might differ from one organization to another depending on the quality and efficiency of the workers. It is normal, but in the similar organizations of industry, the differences in pay should have been less than they are today. By removing the differences of wages, the collective bargaining should prevent workers from high recruitment.

4) In general, wage increases have been based in the equal-overall increase principle.

Due to high percentage of unqualified workers in the working population, and their low income, unions have been urged to pursue the policy of equal-overall pay increase. Relative wage increases have been only 20 % and this practice has gained importance mainly in public sector. Getting equal amount of increase for all wage levels creates a favourable situation for low-wage earners, but it is quite unfavourable to high-wage earners. Thus, in order not to lose the qualified workers, employers give extra wage increases to them with or without agreements. It seems that unions are right from their point of view, but from the standpoint of organization equal increase policy brings some problems. There remains no reason for unqualified workers to strive for gaining quality, and quality-workmanship loses its importance. Whereas, manpower training is necessary to

increase the efficiency in an organization. On the other hand, the equal-increase policy closes the gap between the highest and the lowest wages. Therefore, it is positive.

5) Through Fringe Benefits A Worker's Income Has Increased Considerably

After the collective agreement system was put into practice, the workers had been expected to improve their economic and social conditions through sufficient pay increases. It did not happen. Instead, social aids practiced in public sector spread to private sector. In other words, when unions could not get the money they demanded in negotiations, they tried to get it through social aids. For instance, the clauses concerning camping, pay for vacation and annual leave are now being seen in collective agreements. This type of aid in general makes the individuals get used to easy income. In addition, social aid dealings prolong collective bargaining.

C o n c l u s i o n

In conclusion it can be said the collective bargaining system has some weak aspects to be strengthened, but it has brought just and democratic solutions to the wage problem. This development would urge labor and management to pursue a consistent wage policy. The duty of the government should be to guide, not to interfere.

Income and Employment Policy In the Collective Labor Agreement System

İ. Hakkı AYDINOĞLU

Those that participate in the process of production by their labor, increase what they receive from the production value for their services, through the increase of productivity of their labor, through increases in national income, and through the betterment of their bargaining power. The laborers use the collective bargaining to increase what falls to their share in the production as well as to better the conditions of work.

Turkey has entered the phase of collective Labour Agreement, in the western sence, only recently. Article 47 of the Constitution of 1961 talks of this tool and the implementation has been regulated by Law No. 275 of 1963.

1. The Scope of Collective Labour Agreements and the Field of Implementation.

The collective bargaining, which is a tool to solve the problems, between the laborer and the employer, created by separate interests; to establish orderly working conditions for both parties and to create the industrial peace, presents a parallel growth with the number of laborers, the number of establishments, unions and union members. Therefore we will try to investigate into the problem by giving tables pertaining to various aspects of the area.

The first is a table to indicate the wage earners within the labor force (Table (1) in the Turkish text p. 78.) The ratio of the wage earners has increased continually, to reach finally in 1972 30.1 %. According to laws regulating this field of collective labor agreements, only workers who are union members can benefit from the collective bargaining.

After 1963 there has been great progress in the field of unionism, in Turkey. Look at table (2) for Trade unions and membership (Table 2, p. 79). In 1971, as can be seen there are 631 unions with 2.362.787 members. Unionisation among the employers has a late start. In 1971 there are 109 employers' organisations with 10.007 members.

Table (3) gives information about the number of collective labor agreements concluded and the number of establishments and laborers related to these agreements concluded and the number of establishments and laborers related to these agreements. (p. 80). 3.3 million workers have benefitted from the system of collective bargaining up to date. Table (4) indicates the distribution of collective labor agreements for the year 1971, among sectors. (p. 80), the sectors being private and public in general and agriculture, mining, manufacturing, building, energy, transportation, tourism, and services in particular.

When we survey the regional distribution of these agreements, we notice that there are more agreements where there is socio-economic growth.

Table (5) shows the ratio of unionism and agreements (p. 81). The ratio of collective bargaining and agreements which was 3.2 % in 1963, rose to 14.8 % in 1971.

According to the results of a survey of the State Planning Department, agreements are usually confined to single provinces and a definite establishment. So one can infer that, the collective labor agreement in Turkey works at the level of establishments.

When one looks at Table (6) (p. 82), one observes that establishments employing laborers are 24.335 in number in 1963 and that this number rises to 429.000 in 1972. The number of establishments utilising the collective labor agreement in 1972 is 1.783, which is a definite increase; but there is no rise in the number of unions.

At places where the conditions of work are regulated through collective labor agreements, the parties resort to strike or lockout only when they can not reach agreement, and these disputes are usually related to wages. For detailed information on strikes look at Tables (7) and (8) (p. 83-84); for lockouts, look at Table (9) (p. 84).

2. The Effects of Collective Labor Agreements on Wages, Employment and the Distribution of Income.

One or more of three important elements of wage policy, namely a) the official determination of wages, b) conciliation and arbitration, c) collective bargaining, play a role, of different significances, on the formation of wage levels. In our country, too, these three means are employed within the wage policy.

Outside of agriculture, we can notice that collective bargaining and collective labor agreements are becoming the most significant tools, in the determination of wages.

The principle target in establishing the system of collective labor

agreement in Turkey was to maintain the corrections necessary in the unjust distribution of income. Per capita income in Turkey and the ratio to the current prices is illustrated in Table (10) (p. 87)

In this study we have been only interested in the group with wages and not those who should be provided with an income, which may be regarded as more vital for countries like Turkey.

1—The Effect of Collective Labor Agreements on Income.

a) Wages.

From the angle of the laborer, wages are returns of the labor, the laborer puts into production. To receive this returns, the laborer, like in all Western countries, forms unions, and choses to protect his right collectively, therefore it can be said that the main purpose of a union is to participate in the wage determination.

From the angle of the employer, wage is an element of the cost.

The State is also closely interested in the problem of wages. In countries like Turkey that are underdeveloped (or developing) and who have not completed the process of industrialisation, those who live on their labor, can not find the means of fully organising and protecting their rights. The State has to fill in the gap.

It is necessary to bring to light certain concepts, like, wage levels, net wages, labor income, before studying wages-prices, wages-income distribution, and wages-collective labor agreements.

There are no statistics in Turkey to clarify issues such as wage rates, wage income and the cost of the laborer for the employer. We have employed the Social Insurance Agency statistics in calculations of wage incomes. Look at Table (11) (p. 90).

From Table (12) (p. 90) one can detect the avarage current wages for the year 1960 in the private and the public sectors. And from table (13) (p. 91) one can observe the average daily income of the laborers under social insurence in various sectors.

b) Wages and Prices (the Real Wages)

It is also essential to look into the wages as opposed to prices and determine the increases in wages accordingly. How has the wage increases followed the price increases in time? Has the Collective Labor agreement any effect on the wage increases?

Table (14) (p. 92) shows the distribution of the current and real wages for the laborers under the social insurance, over years. Also in the same table one can see the current average wages for the same group. Table 14, also illustrates the Istanbul Index of Living for the wage Earners.

Table (15) (p. 93) indicates that the real wages were higher in the private sector in the year 1963, the year collective labor agreements system was adopted, in comparison to the public sector. The increase in the public

sector following that year can be attributed to the increased bargaining power in this sector due to the adoption of collective labor agreements. It would be also wise to survey the living indexes in Ankara and Istanbul in the period of collective labor agreements. (Look at table 16 on p. 94).

When one looks at the fluctuations in price increases after the devaluation of 8th August 1970, one can see in Table (17) (p. 95) a 33 percent increase in the wholesale goods price indexes within a year of the devaluation decision. In table (18) (p. 96), on the other hand, one can follow the monthly average wages and the joint living indexes in Ankara and Istanbul and the wages as against these indexes, after August 1970.

Wages can hardly follow the increasing price indexes and in fact one can say that devaluation has been detrimental to wages. Devaluation has become, today, an economic policy tool, frequently employed and we can say that the 1970 devaluation which had the same purpose has not been very successful.

What is important is not the current wage increases but the purchasing power of these wages. One can observe from the same tables that living indexes have increased more than the wages and therefore the purchasing power of what the laborer earns has fallen. But one should also remember that the standard of living for the laborer has improved within the same period and the coverage of the social security has enlarged.

c) Collective Labor Agreements and the Minimum wages.

Here the meaning of minimum wages in the lowest floor of wages for laborers working for establishments within the limits of the collective labor agreements.

The regulation of 8.1.1951 has stipulated the way minimum wages has to be determined.

The recent developments have shown that the number of regions and branches of employment, have increased quite rapidly, though not at the desired rate.

Table (19) (p. 100) shows the current wages and the minimum wages. As one can see, the minimum wages follow the increases in the living indexes very vaguely.

Some wages are determined through collective bargaining, whereas some, directly by the employer. In this last category many factors influence the decision of the employer. In the collective bargaining, on the other hand, the key factor is the skill of the parties to bargain and their respective power.

d) National Income and wages.

The principle aim of the national economy is to augment the per capita income.

In table (20) (p. 102) indicates the share of the civil servants and the wage earners within the national income has increased. From 1963 to 1971 this increase is 55 %. The share of the wage in the national income shows

a stable growth in 1958-1963. (Table 21) (p. 103) the same observation holds true for the real wages. (Table 14) the wage earners' share in the national income in the period of 1964-1970 is 12.9 %, before 1963 this was minus 0,6 %.

Table (22) (p. 104) shows the ratio of the average payments to the laborer under social insurance to per capita average income (the wage parity ratio). The ratio shows the weight of the wage earners in the national economy.

The share of the laborer's income in the national income continually increases and in the period following the acceptance of the system of collective labor agreements the increases in wages have been absolute. The weight of the wage earners have increased too and this has influenced the results.

Wage increases maintained and secured through collective labor agreements have not disappeared or become insignificant as a result of price increases. Within the 9 years following the acceptance of the system of collective bargaining.

The burden is reflected to the consumer. Examples are indirect taxes, price increases and the like.

One would expect the increases obtained through collective bargaining to correct, to a degree, the unbalance in income distribution.

2. The Effect of Collective Labour Agreement on Employment

According to estimations in the Third Five Year Development Plan the labor supply which is around 14.3 millions. It is estimated that in 1995 the labor supply will rise to 27.0 millions.

Possibilities of work in the industrial sector will not increase to the extend to meet the employment problem.

The national income in Turkey is one sixth of the average of the EEC. And also distribution of income is unsatisfactory between income groups and regions.

The industry is formed mostly of small units, costs are high, quality of products are unsatisfactory, production technology is limited.

In the period of the Third Five Year Plan the aim is to create possibilities of employment for the sectors outside of agriculture domestically up to 1.6 millions. In this way their ratio will go up from 34 % (1972) to 41 % (1977). (Look at table 23 on page 107).

Problem of employment today is a vital problem, especially for developing countries. In the recent years, in our country too, wages, price increases, unemployment and employment have been issues stressed upon by governments, unions, employers and the public opinion.

Viewing table (24) (p. 109) one could claim that there is a certain relationship between the number of the labourers working on wages or salary in the total population and economic development.

3. CONCLUSION AND EVALUATION

It is widely discussed today that collective labor agreements and continual increases in wages repercuss on prices and create inflation through cost inflation and demand inflation.

In the year 1971 the percent of those laborers who avail themselves of the collective labor agreements within the total wage earners is 8.6. One cannot claim that this organised labor can create inflation. It is, though, true that they effect prices.

The fact is that unionism is a part of Turkish labor life and collective bargaining is an absolute tool for pay increase. 20 % of the agreements have resulted in pay increases. Also, collective labor agreements do increase the share of the laborer in the national income, and, on the other hand, increase the cost of labor. But despite the collective agreements wages follow price increases at a distance.

There is a way used in many western countries by which the negative effect of the increase in prices on the purchasing power of the wages can be eliminated - Echelle Mobile. This system could have been applied to wages and an elasticity could be provided for the wages facing prices.

Unemployment as a consequence of surplus labor is a very important problem, and thus, social welfare gains special meaning. The determination of the minimum wage is another tool to extend social welfare. Minimum wages, a tool of equitable income distribution, have been fixed recently on 25 th April 1972, taking effect on 1st November 1972. Minimum wages should be adjusted in view of changing living indexes. Wages should be determined accordingly.

Strike, Lockout And Arbitration In Turkey's Collective Bargaining System

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN

The collective bargaining agreement (collective labour agreement), strike, lockout and arbitration system in Turkey is regulated by Law No. 275 of «Collective Bargaining Agreement, Strike and Lockout», enacted in 1963 within the framework of the constitution of 1961.

In fact, the Constitution of 1961, prepared with the aim of encompassing all institutions of democracy and based on a social viewpoint has ranked the labour rights for concluding a collective bargaining act and going on strike among the fundamental rights and has secured the regulation of the right to strike to a specific law. This is Law No. 275 enacted on July 5, 1963 which was made effective on July 27, 1963.

In this paper, following a brief outlook at the system of the mentioned law, important problems in implementation and major imperfections will be indicated.

I. A General Survey of the System Devised by Law No. 275 :

The major purpose of Law No. 275 is to regulate the means of solving the collective disputes arising between the employers and labourers.

If the dispute arisen is one in which one of the parties infringes upon a right of the other, then the dispute is called a dispute of right.

When there is no dispute of right, but one of the parties, being dissatisfied with the existing working conditions, demands modifications that are economic and social oriented, the dispute is called a dispute of interest.

Though a dispute of right can be settled through ordinary judicial procedures and the implementation of the provisions in existence, a dispute of interest, due to its nature, can not be resolved through the provisions in effect.

While the disputes of collective interest were being resolved by the arbitration councils set up by the State before Law No. 275, after its enactment, each one of the parties was granted the right to enforce the other to negotiate and come to an agreement through exerting economic pressure.

But, in any case, the parties have to negotiate, bargain and persuade one another before going into an economic struggle. This is called «the collective bargaining» phase. If an agreement is made at this stage, then the dispute is said to be settled through a «collective labour act».

Even if the dispute is not settled at that stage, both parties are obliged to demand a Conciliation Board whose decision they are free to accept or reject. If at that stage no positive result is engendered, each side can resort to strike or lockout, informing the other within six days during which implementation is not allowed.

For cases not permitting to strike and lockout, the possibility of resorting to «Statutory Arbitrator» has been foreseen.

But, in any case, the parties have to negotiate, bargain and persuade one majority of labourers in the establishment or branch of activity is the party, carry the natural elements of a collective labour dispute irrespective of whether the dispute is that of interest or that of right.

II. Imperfections Related to Collective Labour Agreement in the Existing System :

1. A fundamental defect in view of collective labour agreement is that the existing provisions do not make an implementation possible that is in accord with the purpose.

The differentiation between the collective labour act for an (the) establishment (s) and the collective labour act for a branch (of employment) has been accepted upon which various provisions of the law rests.

The entitled union or federation in a branch (that represents the majority) can invite the Employers' federation, those unions of employers off such federations and employers not members of such federations. But there is no explicit provision on whether they are entitled to invite those institutions and people all together. Thus separate collective acts with separate employers invited at separate times emerge and the implementation goes in this direction leading to many collective labour acts in one branch and two separate-in-name but same-in-content collective labour acts in the same establishment.

It becomes essential that, through legislation, there should be a re-regulation in concluding acts in a branch of employment.

2. A second major imperfection is that the position of the collective

labour act in an establishment has not been regulated as opposed to collective labour act in a branch. In fact, there is lack of clarity on the position of the collective labour act for an establishment as compared with the collective labour act in a branch of activity. This has to be clarified.

3. A third shortcoming of the present system originates from the difficulty to conclude an agreement on the level of an undertaking. Although Law No. 275 has laid the foundations for making possible one single collective labour agreement at the mentioned level, including more than one establishment under one employer, it has failed to regulate, through provisions, how to reach such an agreement. There is indispensable need for these provisions.

4. There is also the problem about the situation of the labourers off the union in view of collective labour agreement. In the prevailing law, as the principle, benefit is linked to membership, but the law has secured the possibility to benefit by those off the union but employed in that branch, through supplying the monthly solidarity contribution to the union. We defend the view that the consent of the labour union is not required in this respect. However, since clarity on details lacks and creates complications, the Law should be reconsidered in this scope, too.

5. One of the major problems arise from the imperfections in the determination of competence in concluding a collective labour act. Since the volume of membership becomes the main factor in implying the representation of majority, it produces illegal actions and certain irregularities. So the determination of majority representation should be based on sound principles. But we oppose referendums since they produce an electional milieu and unrest.

6. The mediation system foreseen by Law No. 275 has experienced certain deviations in implementation and thus institutionalized to appear as an unnecessary phase. It is, therefore, needed either to amend the provisions related to this shortcoming or to take measures with emphasis on realizing an investigative - mediation in implementation.

III. Imperfections related to strike and lockout within the prevailing system :

1. The possibility of strike and lockout in disputes of right by Article 19/2 of Law No. 275; Although strike and lockout can be regarded as measures in resolving disputes of interest, making them permissible in the case of disputes of right, given the fact that the manifestation of a right is the function of judiciary, creates a basic conflict. Moreover, the settling of a dispute of right through strike and/or lockout does not necessarily imply the granting of the right to the right party but the granting of the right to the one who is economically more powerful. Therefore, extending the pressure tools of economic bargaining into the field of disputes of right, claiming that it takes too long to settle them on judicial grounds, is no justification.

2. The date to go on a strike and to order a lockout : Whenever the impossibility of settling a dispute through «peaceful» measures has been stated in the report of the conciliation board, either side being obliged to

inform the other within six days, can take the appropriate economic measure. But the Law does not state an immediate or any other exact date for carrying out the decision at the end of these six days. So different interpretations and implementations occur giving rise to disputes. This fact, also, calls for a legal change in accordance with the general essence of the law and the system it devised.

3. The entitlement of the Board of Ministers to delay certain strikes and lockouts: Article 21 of Law No. 275 gives the Board of Ministers the right to postpone strikes and/or lockouts for thirty days and a final sixty days period if the mentioned actions are regarded to be detrimental to public health or national security. The article has been enacted under inspiration from the Taft-Hartley Act in USA. Apart from the problem of subjectivity in evaluating detrimentality to public health or national security, the period delay also becomes meaningless in its implicit assumption of non-detrimentality of the so-called detrimental actions on the ninety-first day.

The law needs amendments in this respect, too.

4. Problems related to workers deserting the establishment and the power degree of the pickets: Although Articles 24 and 31 of Law No. 275 have explicitly stated that the employer is free to employ the non-participants and that the freedom to work is reserved, the pickets usually exceed the limits by entering the establishment to control the behaviour of the employer and preventing any in exit.

IV. Imperfections related to Arbitration and Mediation in the prevailing system :

1. In the formation of the Provincial Arbitration Board, the law foresees the possibility of resorting to the Statutory Arbitrator by either party. Since each party has the right to appoint two arbitrators to this ad hoc committee, it becomes possible for them to hamper the activity of the Board by not selecting those members. A clear-cut provision is required in this respect.

2. Rejecting the members of the Arbitration Board: There is no explicit provision, in the law, about the possibility of refusing to accept the members of the Board. Therefore clarification is needed on this point.

3. The ineffectiveness of government mediation in view of mediating concept: Article 48 of the Law No. 275 foresees that the Prime Minister or any of the remaining ministers entitled by him can assume the role of a mediator by issuing certain proposals to each side in case of a dispute. But appointment of a minister who is quite busy by nature hampers the procedure at the very start. A regulation of the law for this issue might provide great benefit.

V. Conclusion: Certain gaps and imperfections have revealed themselves in view of implementation since the Law No. 275 has been in effect. Some of them are structural and some are due to the implementers' different interpretations. Therefore certain changes in the provisions of the Law are called for since correcting these imperfections depending upon precedents would require a long time. But these changes and amendments should be carried out without violating the rights granted to the labourers by the constitution of 1961.

**The Legal Framework Of The Structure Of Labors Unions —
Implementation Defects And Measures
To Be Taken In Turkey**

Prof. Dr. Nuri ÇELİK

Generally the development of labor unionism is dependent on the development of industry and the expansion of the labor force. Although industry in Turkey is in the stage of initiation, labor unionism is ahead of industrial development on a comparative basis. This situation has been brought about via certain laws promulgated with the intention of accomplishing reforms. Changes in legislation have been undertaken and new laws passed consistent with the objectives of the United Nations Organization formed after the Second World War and the treaties envisaging democratic principles as targets. The law of 1947 concerning employers' associations and labor unions has been seen not to meet the current needs and in 1963 a new law concerning unions and along with this law «The Law on Collective Bargaining Strike and Lock-Out» have been promulgated. It is estimated that these laws have increased the number of workers from 300.000 to 1.200.000 in nine years (1962-71). Meanwhile the number of unions has increased as well.

Afterwards some of the alterations to these laws have been declared unconstitutional by the Constitutional Court and has created some gaps. Besides, the fact that the Trade Union Act (1963) accepted principles concerning associations in some of its clauses, and the fact that the Associations Act was revised in 1972, have created certain difficulties for the unions. Some of these difficulties can be enumerated as follows: the restrictions concerning the minimum number of members at various levels of the organization, choice of title, participation in politics, and the conditions governing the publication of memoranda and pamphlets.

Meanwhile in view of the resultant ambiguity as to whether certain restrictions concerning associations are applicable to unions as well, it is our opinion that several clarifying clauses should be appended to the Trade Union Act and that it would be beneficial to sever the connection between this law and the Associations Act.

I. The Rights and Liberties Concerning Unions. The Right and the Freedom of Establishing and Joining Unions. The Fundamental Issues, Problems and Solutions of the Structure of Unions.

Those who benefit from the right to form unions: The differences in concepts entailed in the laws referring to the subject of forming professional organizations, the reservation by the Constitution of certain rights previously granted to all employed-only to workers, and the broadening of the definition of civil Servants Act, have resulted in ambiguities concerning the rights of manual workers with regard to unions. We believe that clarification is needed on this point. In our judgement the abandonment of the physical vs. mental labor criterion and the introduction of a more precise clause are necessary. While this is being done, it will be beneficial to consider as workers those whose status is in doubt with regard to the civil servant-worker classification. As a consequence of this, the recognition of some state personnel as workers will require the institution of the flexible budget principle necessitated by collective bargaining.

We believe that Article 119 of the Constitution which prohibits the formation of civil servant unions will be amended in the future so as to recognize this right.

The right to form unions and the principle of plurality of unions:

According to the Constitution and the Trade Union Act, the right of workers and employers to form unions has been recognized. It is also possible to form more than one union and federation in the same branch of business. This is appropriate in order to preserve the rights of those who hold different opinions and beliefs.

Although it is a fact that increasing the number of unions prevents effective unionism, the birth of powerful unionism will be made possible by the consent of workers to the idea of a single union. Consolidation of unions by legal measures is repugnant to the idea of freedom.

An example of an international union monopoly can be seen in post-war Germany where the workers and employers who had been scattered in many unions during the Nazi regime, joined in only two unions, one representing the workers and the other representing the employers. Nevertheless the difficulty of this alternative is obvious and the example of Germany is an exception in Western Europe.

Coercive measures to enforce a single union are not compatible with Article 46 of the Constitution. However, the absence of restrictions on the number of unions has necessitated a clarification as to, which union is to

engage in collective bargaining and this right has been granted to the union that represents the majority of workers.

Our legislation has accepted unions not on the basis of professions but on the basis of the branch of business. Branches of business are to be determined by a set of regulations. The regulations cover over thirty branches of business (this number is sixteen in Germany). The increase in the number of branches of business and thereby the number of unions has reduced the number of members per union. It will be appropriate to consolidate similar branches of business. However, since many unions will object, this can only be accomplished by the support of superior organizations.

Professional organizations are formed as unions, federations, and confederations.

Federations and confederations are the superior organizations of unions.

Before examining these it is necessary to consider the unions operating throughout Turkey. A federation is composed of at least two unions in the same branch of business.

Since the stipulation of a «minimum of five unions» can be annulled by the same rationale if contested at the Constitutional Court, it is appropriate, in our opinion, to amend the law so as to permit the establishment of a federation with a minimum of two unions.

Meanwhile unions based on the location of establishment should be considered. According to law it is possible to form unions for the benefit of those working at a specified establishment. However, these unions can easily be penetrated by the employer and give rise to charges of collusion between the union and the employer and the rights of collective bargaining, strike and Lockout be jeopardized.

In West Germany, professional organizations are decreed to be «above the location of establishment», the only exceptions being the postal and the railway administrations.

If the Trade Unions Act is being revised, it may be appropriate to abolish federations. The employers are not interested in federations and actually federations are composed to weaken unions. If the federations are abolished, it is possible for unions in the same branch of business to unite. Such a development would not be unconstitutional.

According to the Constitution and to the Trade Unions Act both the workers and employers can become members of unions. It is possible to become a member of more than one union in the same branch of business as well.

The Trade Union Act and Article 119 of the Constitution prohibit the employees of state economic enterprises from joining unions even though these individuals are not in the status of civil servants. The clause in the Trade Union Act concerning this prohibition which is more restrictive than the Constitution, should be removed.

With regard to joining unions, the clause referring to the right of a union to refuse membership has been annulled by the Constitutional Court. However, the right of a union to refuse membership should be recognized and a corresponding clause recognizing the right of the rejected applicant to appeal to courts in order to contest his rejection should be introduced.

The Right to Leave, and the Right to Refuse to Join a Union :

The Constitution and the Trade Unions Act have established the right to leave a union under the same clause as the right to form a union and the right to join a union. The implication that an individual cannot be freed to join a union is a natural consequence of this clause. The fact that the Trade Unions Act indicates that an individual cannot be forced to join a union in order to get a job confirms this statement.

According to law, resigning from a union necessitated simply a written declaration to this effect. Later the requirement of establishing identity before a notary public was introduced.

Since the objective of this requirement is to determine the seriousness of purpose in the intention to resign, it does not jeopardize the right to resign from a union.

However, since some unions desire the maximum number of workers to maintain the privileges of collective bargaining, they have devised a way to circumvent this procedure as well. The applicant is made to fill several application forms at the beginning and he is later displayed by the union as having applied for membership a second time.

In order to establish the number of actual members so as to determine the privileges of collective bargaining, a new procedure must be devised.

The Trade Unions Act permits the inclusion of a clause in the statute of the union requiring an ex-member to pay dues for three months after his resignation. However, since this clause has an unfavorable effect on the workers, many unions do not enforce this right. It may be appropriate to revise the law so as to remove this right.

II. *Main Issues of Union Membership*

1. Membership in more than one union :

This aspect is not included in the Trade Unions Act. Only the freedom of joining a union is indicated. The Court of Appeals has indicated in one of its decisions that there are no legal stipulations preventing membership in more than one union and the courts of Istanbul have adopted this decision.

While the removal of this possibility looks as if it may be of help in determining the union that is supposed to undertake collective bargaining, membership in more than one union can still be realized because of fraudulence in membership procedures. Workers also make use of this possibility to benefit from collective bargaining made by two unions.

2. Fraudulence in Membership Documents :

Because of fraudulence on member registration forms that are mentioned above, it has become impossible to find a reliable way to straighten out the incompatibilities of union privileges. Even though one union seems to hold the privilege of collective bargaining according to records, another union actually proves that it has the majority of workers.

In the U. S. the same fraudulence and malaise have been observed and the voting system has been adopted. While this system is commendable the fact that a union represents the majority of workers should be established by documents first and then voting should be undertaken. Otherwise a union not representing the majority of workers may usurp privileges through coercion during elections.

During the collective bargaining procedures of branches of business, it is impossible to put the voting system into practice. Essentially, we are in the opinion that with regard to the benefits accruing to workers, bargaining based on branch of business should be abolished and only bargaining based on location of establishment should be preserved.

3. Collection of Dues by the Employer :

The Trade Unions Act has accepted —with some stipulations— the collection of union dues by the employer through deduction from wages. The Constitutional Court has annulled the provision which granted this right to the privileged union in a branch of business. After this revision it is possible for a union representing 1/4 of workers in an establishment to ask for the collection of dues from the employer.

In reality, however, the unions ask for this collection only after they have completed collective bargaining.

Since requests prior to collective bargaining are not looked upon favorably by the workers, the union is concerned about losing members.

In our opinion, the right of collection granted to unions representing 1/4 of workers in an establishment should be abolished and this right should only be granted to the union that has accomplished collective bargaining.

Workers' Participation in Management in Turkey

Şinasi ÇELİKKOL

History

It is very easy to observe that the Turkish society has changed rather rapidly in 1960 and the following years. Workers' participation in management has also, under the influence of these changes been developing continuously. Where as, prior to the 1961 revolution, there was not even a discussion on workers' «participation in management», even as a concept. Through various committees accepted by the collective labour agreements in the last ten years, the ratio of workers' participation in management is gradually increasing.

Factors and Views Influencing Workers' Participation in Management in Turkey.

When one surveys the environmental factors one can see the existence of economic and political instability. Turkey is a developing country according to per capita income and other criteria. The general level of production is low and «productivity» is an issue of ever increasing importance. In addition to these economic difficulties there have been violent struggles between the political parties prior to 1961. Also, when one surveys the System of Industrial Relations, one can encounter no system of collective bargaining, a ban on strike and lockout and a one sided system in favor of the employers. There is an authocratic management in the private sector and the principle of «central authority» is adhered to in the public sector, and hence an incentive for the workers' participation in management. The developments in foreign countries have great impact too.

With Law No. 23 (July 1960), it has been stipulated that a representative of the workers (labourer, white collar worker) can participate in the board of the State Economic Enterprises, and later in 1964, that the workers can have one representative in the boards of enterprises and establishments, has been accepted. In my opinion, the idea of participation in management does not have a «transformist» nature, but a «reformist» one. That is to say, Laws no. 23 and 440 do not have the target of changing the social order but aim at acquiring better economic results within the existing system.

According to the reasoning of Law no. 440, the basis of workers' participation in management is that the right and interests of the workers have to be protected and that the worker is a factor of production. The acceptance of the worker as a special factor of production means also that through workers' participation in management the productivity will increase.

The workers' participation in management in Turkey is not a result of theoretical or ideological views, but a consequence of the pressure of the economic and political situation and the outcome of the System of Industrial Relations that can not meet the needs. The influencing factors have been, the gradually increasing economic underdevelopment and political instability prior to 1961; the inexistence of a system of collective bargaining, strike and lockout; the intervention of the central authority in the State Economic Enterprises; the low level of wages and the unjust distribution of wages; the need for better productivity; the ever increasing pressure of the labourer's organizations; the implementations in other countries and the influence of the doctrine.

That the employers and the managers have not been in favor of this new system and ideas, has made it very difficult to implement the laws and regulations, in spite of governmental pressure.

The Workers' Participation in Management as a Concept and its Significance.

Participation in the decision making in management has become very important in recent years. The essence of the matter is, the worker, thus can effect in one way or other decisions pertaining to himself.

One cannot infer «Generalisations» as yet of the result of this participation. One difficulty encountered, is to arrive at an acceptable definition of participation in decision making. Another one arises from the fact that the results of participation in management is closely related to the peculiarities of the country and the enterprise and the system of industrial relations in that society. Also there is not yet enough research in this area in Turkey.

But in spite of all these difficulties there is a widening implementation and great interest among the academicians and in literature.

The concept cannot satisfactorily be defined, since it is many sided, changes according to individuals and societies. In the Model introduced by Prof. Walker there are some intervening variables in workers' participation in management and these can be used to effect the performance variables, whereby generalisations can be made more easily.

The Implementation in Other Countries

It is essential to know of developments in other countries in order to make estimations.

The conditions in Turkey at the moment are : a mixed economy; a multi-party political system; paternally oriented family structure; non-rational, traditional values; a generally low level of education; the continuous intervention of the central authority in the State Economic Enterprises; quite a satisfactory set up of collective bargaining, strike and lockout; stronger employee organizations and relatively weaker employers organization; workers' participation in management being accepted through collective labour agreements even though at a consultation level; the pragmatic approach to problems like in U.S.A.

The countries I have chosen - are India, where there are similar social and cultural conditions, long years of central domination and autocratic management and where participation in form of consultation was first introduced by law and later by negotiations; Japan, where social conditions are similar and where management is centralised and there are collective agreements and consultative committees; Germany, where there is a multi-party system, where participation is introduced by law and there is the system of collective bargaining; Yugoslavia, where there is similarity of social and cultural conditions, a centralized political and economic system but where there is implementation by law in establishments owned by the public, independent in management; and U.S.A., where the unionism movement is similar and where participation in management is secured through collective agreements.

India

The essence of the movement is ideological and dates back to 1947 Industrial Dispute Act.

The experience has not been successful. In some establishments workers are allowed to participate in decisions but this cannot be regarded as participation in management. Participation in management is accepted as an idea, but the implementation is not very promising.

Japan

The history dates back to 1920's. The implementation has been confined to mutual committees of consultative nature accepted through collective agreements. The aim is solely economic and the committees function better in the private sector. The level of workers' participation in management in Japan is not yet very significant. For a number of years the committees have been regarded by the employees as means of cooperation with the employers having accepted the committees as a measure to prevent the development of the unions.

Both parties agree that they have to share the responsibility. The technological problems are tackled by peaceful methods.

Yugoslavia

Self-management and workers' participation in management are the basis of the economic and political system and goes back to 1950.

The structure designed to realize participation in management is achieved at the level of the enterprise (with the work collective) and of the work unit.

Self-management, besides being a means to productivity and profitability, is a tool to change the whole economic, political and economic structure. Although the direct relationship between productivity and participation in management has not yet been firmly established, the positive effects of this system on the economic results can be observed.

In the implementation in Yugoslavia one does encounter strikes and stoppage, and one cannot make a generalization and say workers participation in management makes necessarily the worker happier. In fact it has been observed that committee members were less involved with their jobs than others.

Since the expectancies from the system are very high, the practice does not prove very satisfactory.

Federal Germany

As an idea, workers' participation in management was born in the middle of the last century.

Today participation in management is very wide-spread in Germany.

The committees in the enterprises do effect some decisions in certain fields but their area of activity has been limited by Law. These committees find the midway between workers, unions and the employers. As these function within the hierarchy of a formal organization, the workers do not easily feel they are participating in management.

In Germany it is expected that the workers' participation would effect the whole social and economic system. The capital and the labor force have to try to coexist at least at the level of establishment.

Workers' participation in management in Germany is the fruit of a historical development. The basis of this participation is the legal provisions rather than negotiations. This participation is also very limited at present and is being geared down by employers and unions.

U. S. A.

The history dates back to the second half of the nineteenth century.

In the U.S.A. the participation of the workers in the decision making is maintained at the level of the factories (work units) through collective bargaining and agreements. The worker does not participate in management as formal committees in this Industrial Relations System. The unions do not

want to carry the burden of management responsibility; rather make recommendations. The union wants to be the sole representative of the workers. Unions, while influencing decisions, only think of the interest of the members and not of an ideology; and can infringe upon rights of the manager or the employer when workers' interests are concerned. The unions prefer negotiations and consultation rather than direct control. Workers are not interested in management.

One can say that it would be pointless to expect an effective participation in management in the U.S.A. in the near future.

A Brief Evaluation of the Foreign Implementations.

There is no agreement as to the definition of workers' participation in management. But this participation has developed in each country in keeping with local conditions.

It is being achieved by Laws, by collective agreements or by both. And the development of this participation is observed mostly to have materialized in periods of economic and political crisis. (U.S.A., Germany, Japan, India)

One also needs an ever progressing economy that can meet the demands (U.S.A. and Japan). Otherwise no means employed can guarantee a participation (India).

Some General Conclusions.

When one regards the workers' participation in management with a «systems approach», the system of industrial relations in Turkey, where there is a complex system containing economic and political systems, looks a secondary system. The workers' participation in management is developing under the influence of these systems. It is an outcome of economic and political crisis as in other countries. It does not have a «transformist» aim but is a result of economic needs. Some social views have been implemented to secure an acceptance of certain groups.

The basis of the system is laws (no. 23 and 440) and only covers the State Economic Enterprises. That the private sector has been left out signifies that the necessary media was not ripe enough. It has been seen that even though the implementation may be supported by laws, green ideas do not ripen easily (India and Japan). In fact, although a period of ten years have elapsed, this idea has not really been accepted by the managers and the workers of the State Economic Enterprises.

In the collective agreements in Turkey, participation in management at certain levels is widening. This will be more so as unions get stronger and economic difficulties persist. This development can also be quickened by political instability.

One cannot make healthy generalisations for Turkey yet. But one can say that in practice fruitful results have been achieved, that the worker members have not hindered the management and that any defects

encountered can be attributed to unsatisfactory training of both the workers and the employers. It has also been observed that the worker members can be used as a «shield» against central political pressure incompatible with the realities of the undertaking.

It can be estimated with ease, in view of implementations and trends in the other countries and the economic and political conditions in Turkey, that workers' participation in management (through law and collective agreement) in Turkey will gradually spread.

It is essential that the government should sincerely dwell upon the favorable conditions which would make possible the benefiting from these developments.

Training The Labor Force

Güneş CANSEVER

1. Importance of the Topic

The paper deals with the training of the labor force in the industry. It does not, however, treat the topic of training in its wider sense; supervisory, managerial and white-collar training are excluded. The author emphasizes the suitability of including the topic in a seminar titled «Labor - Employer Relations in Turkey».

One of the requirements for Turkey's economic development (through the means of industrialization) is to provide the industry with vocationally and technically trained manpower. Today, the industry employs labor having no specific training or vocation; thus, it is a must to have on-the-job training and lifetime retraining due to the fast pace of technological innovations.

Shortage of skilled blue-collar labor in Turkey as given in the 3rd Development Plan (page 776) is reproduced below :

(in 000)	1972	1977	1992
Metal casting - reducing	-17.0	-43.0	-223.0
Vocations related to Mechanical Engineering	-161.0	-333.0	-2.136.0
Vocations related to Electrical Engineering	-82.0	-82.0	-823.0
Vocations related to Civil Engineering	-64.0	-20.0	-679.0
Others	-284.0	-448.0	-4.156.0
Total	-480.0	-999.0	-8.017.0

The most important three advantages to be gained by training the blue-collar workers are the following :

1. Vertical and horizontal communication can only be achieved through education. An employee unable to know the employer and his policies, due to lack of communication, will have loose job-satisfaction and group belongingness. Studies indicate that skilled labor has more job-satisfaction and attachment to the firm.

2. Training will enhance productivity as a result of which, increases in wages paralleled by increases in productivity will be justifiable.

3. Education and skill will minimize the number of defective goods and spoilage, thus, positively contributing to the firm's profits.

2. Who is Responsible for Training the Blue-Collar Workers?

The author believes that the most appropriate view is to hold «Government, Employer and Labor Organizations» jointly responsible for training the blue-collar worker. His view is also shared by Robert J. Small who has spent some time in Turkey in an advisory capacity. As a matter of fact, 1961 Constitution gives the State the responsibility of educating and training the public. When it comes to specifically industrial training, State, Employer and Labor organizations (unions) must participate in varying degrees and capacities. Since economic development has top priority and since prosperity of industrial concerns can only be achieved by the availability of well trained manpower, the Government cannot evade responsibility in this field.

3. Government, Employer and Labor Organizations' Attitudes and Approaches to the Question of Training the Labor Force.

Until 1936, there was no special law for governing the employer - employee relations. Between 1936-1967, Labor Law (No. 3008) was the main body of regulations. Later on, Law No. 931 and Law No. 1475 successively came into effect.

The first law for training laborers (which is still in effect) was enacted on June 28, 1938 («Law for Providing Vocational Training at Industrial Concerns and Mines» Law No. 3457). Between 1946-66, 2468 such vocational training programs took place, out of 82309 registered 34008 employees graduated. With the exception of Articles dealing with Apprenticeship (318 and 330) of Law of Contracts, the Law maker has not been successful in enacting law for training laborers.

Since 1960, Government-sponsored industrial training activities consist of: (a) Ministry of Labor's on-the-job training programs for supervisors and laborers, (b) Activities co-sponsored by the Ministries of Labor and Education, (c) Ministry of Education's vocational training program, (d) Ministry of Industry's on-the-job training activities. Besides inadequacy in sheer numbers, the quality and effectiveness of the above mentioned programs leave a lot to be desired, believes the author who has experience in industry.

The 3rd Development Plan also acknowledges the quantitative insufficiency of such training programs. Lack of clear objectives and unspecified means in the Plan as well as lack of coordination and cooperation among the Ministries of Education, Labor and Industry do not permit much success in this field.

For sponsoring and regulating vocational training, following unsuccessful attempts were made for enacting laws :

- Draft for a Law on Apprenticeship, Laborers and Craft-Masters.
- Draft for a Law on the Training of the Labor Force and Regulation of the Efforts on Vocational Guidance
- Draft for a Law on the Training of Industrial Labor
- Draft for a Law regarding on-the-job training and Vocational Training of workers and apprentices
- Draft for a Law on the Training of Workers and Apprentices.

After 1950, technology-intensive and modern machinery were imported to Turkey, yet manpower to use these modern machinery was lacking. The topic of trained Labor was entirely dismissed because employers themselves were not «professional industrialists». Some entrepreneurs were not even aware of the causes for low productivity (cause being untrained labor), yet other entrepreneurs, due to favorable market conditions, were not forced to raise productivity. The employers' attitudes of unawareness and or not caring for low productivity caused very many labor grievances. Only lately have the industrialists realized the importance of vocational training; some opened in-house training centers and some labor contracts now include clauses for in-house training of the member workers. Such Cooperation of employers and unions on the topic of training is not widespread.

Although the process of unionization preceeded the organization efforts by the employers, the educational efforts of the unions were aimed at unionization of more workers towards an organized labor front rather than vocational training. Government funds and foreign financing directed union leaders to intensify their educational efforts in this direction.

Article 14 of the Labor Union Law (Law No. 274, in effect since 1963) obliges the unions to enhance vocational training of its members and spend at least 5 % of their income for cultural and vocational training activities. However, all educational efforts of unions are centered around unionization and general culture. As a policy, unions want an organized technical and vocational training, yet they would not completely surrender on-the-job training activities to the control of State and Employers.

4. 3rd Development Plan on the Subject of Training the Labor Force

General policies specified in the plan can be listed as follows :

- Economy's need for skilled labor will be supplied by practical Vocational Schools and pre-employment or on-the-job training activities.

- Technical and skilled manpower is the major bottle-neck preventing the industry's desired growth.
- An organization sponsored by Employers and Government will be established for the purpose of vocational and technical training.
- Establishing practical Vocational Schools will be emphasized.
- Preemployment and Vocational Employment Centers should be established.
- If an industry requires special skills, it is the responsibility of that industry to establish centers for providing such skills.

Establishment of the «Institute for General Vocational and Technical Training» by August 31, 1973 is planned. This Institute will be under the jurisdiction of the Ministry of Education; Government (certain Ministries) and job classifications, providing job placement programs and follow-up. the training activities in accordance with the manpower requirements, directing vocational schools and centers, developing on-the-job standarts and job classifications, providing job placement programs and follow-up.

5. An Effective Model for Vocational Training : England

Industrial Training Act of 1964 established a Central Training Council with seven subcommittees. Central Training Council, in an advisory capacity, sets general policies, helps standardization of job classifications. Members of seven vocational training subcommittees are appointed by the Ministry of Labor. These committees forecast manpower requirements by skill, provide educators, set educational standards and enforce them.

The financing comes from fixed contributions by the Employers. The dues are set as a percent of the payroll (0.25 % - 2.5 %), or per worker (3£ - 18£). As an incentive for maintaining high quality, employers receive a portion of their investment on training back, if at the end of the program, specified training standards are met.

The British experience was successful on the whole. The system provides for (a) central policy making net guidance, (b) equitable distribution of training costs among Employers, and (c) incentives to the employers to design suitable and effective programs.

6. Conclusions : What Type of Vocational Training Model for Turkey?

The basic characteristics of the model should include the following .

1. Vocational training for industry is a responsibility of the State. The State cooperates with employers and Labor Unions. Industry sets skill requirements and standards while labor unions' Cooperation is needed to make the rank and file members to accept the training programs.

2. Firms should direct training activities in accordance with their specific skill requirements. Rigid standards here will not be helpful.

3. Training programs should be designed so as to provide the necessary skills for the industry. Due to lack of qualified staff, some special skill schools teach outmoded technology and methods even though equipment, mostly donated, is left intact in its original wrapping.

4. There should be a central organization responsible for policy making and guidance; highly autonomous subcommittees should be responsible for application in various industries.

5. Job classifications should be standardized and standardized training programs for each one should be available. This is essential for designing training programs and appointing educators.

6. Local training centers close to industrial settlements should be established.

7. Since industrial vocations are radically different from crafts, trade or service industry jobs, to design training programs with the idea of providing common training for all such vocations is unadvisable.

8. Employers should bear an equitable share of the costs of training. The share must reflect the importance of skill in that industry. The British Model is a good example.

9. The general policies set forth in the 3rd Development Plan do not prevent establishing a model similar to the British one. What is required is to see that the policies set forth are put into effect through a coherent plan or a legal system in which worthy experts will have both responsibilities and authorities.