
61. SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI

26.12.2011

TOPLU İŞ HUKUKUNDA YENİ YASAL DÜZENLEMELER

AÇILIŞ KONUŞMALARI:

Prof. Dr. Sedat MURAT
(*İ.Ü. İktisat Fakültesi Dekanı*)

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
(*İstanbul Üniversitesi Rektör Yrd.*)

Prof. Dr. Sedat MURAT:

Türk endüstri ilişkileri sistemi ne yazık ki ana hatlarında; temel ilkelerinde herkesin uzlaştığı, sosyal tarafların kendilerini özgürce ifade edip, haksızlığa uğradıkları duygusu yaşamadıkları özgür toplu pazarlık düzenini henüz daha oluşturamamışlardır. Biliyoruz böyle bir sistem, bir anda dünden bugüne oluşturulamaz, var edilemez. Bu, eşyanın doğal olarak tabiatına aykırı bir durum. Fakat aradan uzunca bir zaman geçmiş. Bu zaman içerisinde bir taraftan işçisi, işvereni, sendikacısı, akademisyeni, siyasetçisi, yargı kararları, yaşanan deneyimler büyük bir birikim meydana getirmiştir. Ancak bu birikim kullanılarak toplu pazarlık sistemimizin yasal çerçevesinin bir şekilde çizilmesi maalesef halen sıkıntılı bir durumdadır. Bugünlerde mecliste tartışılacak olan ve bugünkü toplantımızın da konusunu oluşturan Toplu İş İlişkileri Yasası'na biz bu gözle, bu inanç ve özgüvenle bakılmasını özellikle öneriyoruz, önemsiyoruz. Ancak ülkemizde çok iyi bir yasa yapabilecek bilgi birikimi, deneyim,

en önemlisi de bir tartışma kültürü artık bulunmaktadır. Adeta bilinç altlarımıza yerleşmiş korkularımızı yenerek hak ettiğimiz çağdaş bir yasal çerçeve oluşturmak için, bin bir emekle oluşturulmuş birikimleri zayi etmeme sorumluluğu ile karşı karşıya bulunmaktayız. Öncelikle sendikalar ve toplu pazarlığın, toplu iş ilişkileri adı altında, tek bir yasada düzenlenmiş olması. Olumlu bir düşünce olarak bunu kabul ediyoruz. Bu şekilde bakıyoruz. Böylece mevzuatı meydana getirdiği sorunlar, tek bir yasa içerisinde, daha kolay çözümlenecek. Zaten doğaları gereği birisi olmadan diğersinin var olması mümkün olmayan sendika ve toplu pazarlık hakları yasal düzenleme içerisinde de bir araya gelmiş olacaktır.

Tasarıda, bu tasarıda çok önemli bulduğumuz bir diğer gelişme ise, sendikaların kuruluş organlarını oluşturma ve iç işleyişlerini belirleme konusunda sendikaların kendilerine hareket alanı oluşturarak, uluslararası sözleşmelerin getirmiş olduğu standartları yakalama başarısını göstermiş olmasıdır. Ayrıntıya girmeden belirtmek gerekirse, sendikalara ilişkin tasarıya hakim olan özgürlükçü yaklaşımın, bu konuda uygulamayı rahatlatacak bazı adımlar atılmış olmasına karşın, aynı oranda toplu pazarlık alanında karşılığını bulduğunu maalesef görebilmek mümkün değildir. Bilindiği gibi sendikaların özgürce kurulmaları önemli olmasına karşın, yasal düzenlemenin konusunu tek başına sendika özgürlüğünün oluşturması yetmemektedir. Sendikal faaliyetin odağında bulunan toplu pazarlık hakkını etkinleştirici düzenlemelerin olmaması sendikalar alanında meydana getirilen olumsuzlukların geniş kesimler tarafından doğru şekilde algılanmasını maalesef zorlaştırmaktadır. Bazı olumlu gelişmelere karşın özellikle toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde, hızla sonuç veren belgelere dayalı sistemin referandum gibi kurumlarla güçlendirildiği sendikasızlaştırma yapan işyerinde, sendikasızlaştırmaya uğrayan sendikanın hukuken yetkili sayılacağına kabulü gibi bugün için radikal gibi görünen yöntemlerin tartışılmasında, hatta yasanın bu yöntemlere yavaş yavaş yer vermeye başlamasında yarar olduğu inancındayız. İmzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin, çok tartışılmasına rağmen, tek güvencesi olarak halen dava yolunun öngörülmesi ve grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlık çıkması haliyle sınırlandırılması, kısacası hak grevinin önünün açılmamış olması aslında tartışılacak bir diğer önemli eksikliklerdir. Diğer taraftan, grev ertelemesinin gerçekte grev yasağı olması garipliğinden kurtulmamız önemli bir gelişmedir. Grev eğer uygulanıyorsa anlamı olan bir haktır. Tasarıda halen yürürlükte olan düzenlemelere benzer bir şekilde grevdeki işçinin yaptığı işte işçi çalıştırılmayacağı, geçici veya daimi olarak işçi alınmayacağı hükmü getirilmiştir. Ancak hükmüm yaptırımını yeterli değildir.

Evet değerli misafirler, biraz sonra başta çok değerli, bölümümüzü eski hocalarımdan, benim de hocam olan, Metin Kutal hocamız ve taraflar, bu tasarıdaki bütün hükümleri geniş bir şekilde tartışacaklardır. Ben bir korsan bildiri yapmamak için diğer ayrıntılara girmek istemiyorum. Ama gerçekten tarafların bu konuda doyurucu bilgi vereceklerine inanıyoruz. E tabi şunu da belirtiyim, yani hocamızın karşısında, hocamız bu alanın duayeni, heyecanlanmamak mümkün değil. Eğer biraz heyecanlanıyorsa... sabahtan beri arkadaşlar şimdi bir sürü doktora öğrencimiz var, önü-

müzdeki ay sınava girecekler. Şimdi onlar da hocam bakın siz hocanızın karşısında işte heyecanlanıyorsunuz. Biz de heyecandan oluyor. Bu mazerete sığınmayın. Tabiki hocalarımızın karşısında heyecanlanmamak mümkün değil.

Değerli öğrenciler, evet önemli bir salonumuzun öğrenciler oluşturuyor. Bu hocalardan, yeni asistanlarımız, bu hocalarımız sosyal politikanın oluşmasında gerçekten büyük emek vermişlerdir. Onlara her zaman minnettarız. Onları hiçbir zaman için unutmamız mümkün değildir. Bu alanın duayenleri de bu hocalarımızdır. Mutlaka taniyin, görüşün, bilgilerinden faydalanın. Ben bu duygu ve düşüncelerle bugünkü konferansımızın faydalar getireceğini umuyorum. Hepinize tekrar yeniden hoşgeldiniz diyorum.

Açılış konuşmalarını yapmak üzere sayın rektör yardımcımız Ahmet Cevat hocayı davet ediyorum.

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR:

Sayın genel müdürüm, sayın dekanımız, işçi işveren örgütlerimizin, üst kuruluşlarımızın değerli yöneticileri, değerli hocalarımız, değerli katılımcılar. Gelenekselleşmiş önemli bir bilimsel ve sosyal yönü ağır basan çalışmanın, hocam demin 63 gibi birşey söyledi ama, burada benim gördüğüm rakam 61, 61. sinde bir arada olmaktan memnuniyetimi ve hepinize saygılarımı ifade ediyorum. Şimdi, sosyal siyaset ya da nam-ı diğer sosyal politika, özellikle 80 sonrası dönemde görece olarak, sanki biraz önemini kaybetmiş bir konu gibi görünüyor. Ancak özellikle, neo-liberal diye tabir edilen politikaların, ülkemizde ve dünyamızdaki uygulamaların ortaya çıkardığı sorunlar, bu konunun belki güncel gelişmeler ışığında yeniden önemine münasip bir şekilde ele alınması zaruretinde bulunmuş gibi görünüyor. Eğer bir yerde işçi varsa, bir yerde işveren varsa, bir yerde düzenleyici bir üçüncü taraf olarak devlet varsa, burada bir endüstriyel ilişkiler sisteminin varlığı, çalışma ilişkileri sisteminin varlığı, kaçınılmazdır. Diğer yandan sayısal çokluğuna rağmen, emeğiyle geçinen ücretli kesimin sayısal çokluğuna rağmen gücünü işveren karşısında bireysel ilişkiler düzeninde eşit olmaması yada daha zayıf olması zorunlu olarak örgütlenmeyi, mesleki örgütleri ve bunların çalışma yaşamına ilişkin olan, sendika dediğimiz türünü zorunlu olarak ortaya çıkarmıştır. Burada ülkemizde sendikacılığın tarihsel gelişimine bakıldığı zaman, sayın dekanımızın gayet sade şekilde ifade ettiği gibi, Türkiye’de sendikacılığın tarihi belki de Osmanlı’nın son zamanlarında özellikle Ereğli bölgesindeki bir kısım çalışmalarla başladığı kabul edilen bir tarihe sahiptir ama ilk sendikalarımızın 20. yy’ın başlarında ortaya çıktığını, önemli bir yasakçı, yani toplu ilişkilerden bahsetmenin asgari koşullarını taşımayan ama bununla birlikte sendika diye tabir edilen bir kısım örgütlerin varlığına izin veren bir dönemden sonra hepimizin bildiği gibi, 1963 yılında çağdaş anlamda ilk defa sendikalar ve toplu pazarlık düzeninin ülkemizde uygulandığını söyleyebileceğimiz bir yasal zemine ve buna bağlı uygulamalara geçilmiştir. O yılları az çok hatırlayan, 60’ları değil ama 70’leri daha iyi hatırlayan birisi olarak, Türk sendikacılığının belki önemli bir talihsizliği 1980 askeri müdahalesine de önemli bir gerekçe yapılan sendikacılığın tırnak içe-

risinde ideolojik amaçlara alet edildiği iddiasıdır. Bunun tabii tartışılır bir konudur ancak 80 sonrası 274 ve 75 sayılı yasalar yerine getirilen 2821 ve 2822 sayılı yasalar, özellikle tek sendikaya üye olma, sendikada yönetici olabilmek için daha önce aranmayan bazı koşulların aranması vs. Gibi, bazı tedbirler tırnak içerisinde içerir hale gelmiştir. Dolayısıyla Türk endüstriyel ilişkiler sisteminin gelişmesi, görülebileceği kadarıyla bir kısım hakların peyderpey verildiği, gene bazen sorunlar çıktığında ya da çıkıldığında hükmedildiğinde tepkisel olarak bunların bir kısmının tekrar geri alındığı ondan sonra tekrar geri verildiği, böyle gel-git'li bir manzara arz edildiği görülmektedir benim baktığım yerden bakıldığında. Şimdi, son gelişmeler ışığında yeni bir toplu ilişkiler yasa taslağının hazırlandığı bilgisine, detayını fazla bilmemekle birlikte, ben de sahibim. Ama burada özellikle sendika üyeliği ile ilgili, genel bireysel ve toplu sendika özgürlüğünün kullanımı ile ilgili bazı hususların yaşanan deneyimler ışığında inşallah dikkate alınmış olduğunu öncelikle ümit ederiz. Bizdeki önemli bir problem bilindiği gibi, burada hocalarım var, onların müsaadeleriyle en azından kişisel görüşümü paylaşmak isterim. Herhangi bir endüstriyel ilişkiler sisteminin iyi işler görebilmesi için sağlam bir ideolojiye, tırnak içinde bu ideolojiyi günlük anlamda ilk aklımıza gelen manada kullanmadığımı ifade etmek istiyorum. Ben buna kardeş bir kavram olarak, belli kurallar ve aktörlerin işte bir meşru kurallar çerçevesinde oynadıkları bir düzenden bahsediyoruz. Bu bakımdan, demin sözünü ettiğimiz ve bir kısım kısıtlamalara gerekçe teşkil eden yasal ya da makul görülebilecek amaçların dışına taşırılmaması hususuna sendikalarımız ve taraflarımız elbette özen göstereceklerdir ama Türkiye'de en azından yaşanan tecrübeler sonucunda uygun bir iklim ya da ideoloji dediğimizde aklımıza gelen iki tarafında hatta üç tarafında toplu pazarlığı özgür toplu pazarlığı endüstriyel ilişkiler sistemini, endüstriyel ilişkileri sürdürmede en iyi mekanizma olduğu konusunda bir asgari fikir birliğine sahip olmalarının çok önemli olduğunu ifade etmek gerekir. Bu aynı zamanda her bir aktörün, sosyal tarafın, diğer sosyal tarafın hakkını teslimi anlamına gelir. Dolayısıyla bu noktaya doğru evrildiğimiz ölçüde, çünkü bu nokta yani farklıların, diğer tarafların varlığını ve hakkını kabul etmek dediğimiz mesele sadece endüstriyel demokraside değil daha geniş anlamda toplumun her düzeyindeki demokratik anlayışı ve kültürün gelişmesi bakımından da hayati bir öneme sahip bir husus gibi görünüyor. Umuyorum ki yaşadığımız tecrübeler bu konuda bizi daha iyi bir noktaya getirmiştir. Ve yeni çıkan yasamızda da bunun izlerini inşallah görürüz diye temenni ediyorum. Tabii hocalara gelince burada şimdi Metin hocamızın değerli sunumu var biraz sonra, çok fazla uzatmak istemiyorum ama burada özellikle günümüz sendikacılığında önem kazanacağını, bir işletmeci olarak, gördüğümü söyleyebileceğim bir hususta şu, buna siyasi sendikacılık demek mi daha iyidir bilmiyorum ama, burada özellikle işçi sendikalarını başta işçi sendikalarını olmak üzere tüm sendikal görüşlerin daha sürdürülebilir bir iş hayatını nasıl tesis ederiz? Burada hep istemekten ziyade aynı zamanda vermemiz gerektiği düşünülen hususları da nasıl inkar etmeyiz anlayışıyla olaya yaklaşmasında fayda var gibi görüyorum. Özellikle biraz kamu kesimini de ilgilendirdiği için söyleyelim, performans ile ücret arasında

bağ kurmadığımız ölçüde işletmelerimizin ve dolayısıyla Türk rekabet gücünün istediğimiz kadar gelişmeyeceği kanısındayım. Ancak performans konusu ne yazık ki emekçi sendikalarımızın genellikle karşı çıktığı bir husus olarak ortada duruyor. Bir kere benim nazarımda performans ile ücret arasında bağlantı kurmak ücretin sosyal yönünü tamamen göz ardı etmek anlamını taşıyor. Belli bir temel ücret garanti edildikten sonra, asgari bir yaşam düzeyini karşılayacak, bunun üstündeki bir kısmının performansla ilişkilendirilmesi hem işletmelerimizin ayakta kalabilmesi hem de rekabet gücü açısından hem de işçilerimizin ekmek teknesinin o işlerini sürdürmesi açısından önemli bir husus gibi görünüyor. Dolayısıyla bugün, gene deneyimlerimiz ışığında, daha sorumlu belki çözüm ortaklığına yakın bir sendikacılık anlayışına da aynı zamanda geliştirilmesi hususu önemlidir. Bununla birlikte, çok olumlu işçi sendikası tutumuna rağmen, işveren tarafında var olduğu kanaati yaygın olan bir husus var. O da sendikalı çalışan istememesi hususudur. Bu konunun da sendika özgürlüğü bağlamında ilgili yasal düzenlemeler ve demin dekan hocamızın da söylediği gibi etkin uygulamalarla yerleştirilebileceği ve iyileştirilebileceği kanısındayım. Fazla uzatmak istemiyorum. Ne kadar vaktimizi mazur görmenizi temenni ediyorum. Üniversite olarak, İstanbul Üniversitesi olarak Türkiye'mizin ve üniversitemizin tabi ilk iktisat fakültesine yaraşır bir geleneğin 2011 yılında 61.sini gerçekleştiriyor olaktan memnun olduğumuzu ifade etmek istiyorum. Bu çalışmada, bu etkinlikte ve bu geleneğin devam etmesinde Türk bilim ve iş hayatına önemli katkısı olacağını düşündüğüm ve olduğunu gördüğümüz bu etkinliklerin devamında fayda gördüğümüzü ve rektörlük olarak bu konuda elimizden gelen desteği vereceğimizi ifade ediyor, hepinize rektörümüz adına ve şahsım adına katılımınız ve katkılarınız için teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.

AÇILIŞ KONFERANSI:

Prof. Dr. Metin KUTAL

*(İ.Ü. İktisat Fakültesi, Emekli Öğretim Üyesi)***Prof. Dr. Metin Kotal:**

İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin bir arada bulunduğu, değerli akademisyen meslektaşlarımla da, geleceğin gençlerinin yoğun olarak katıldığı bu toplantıda ben de konuşmama başlamadan önce hepinize hoş geldiniz diyorum.

Değerli arkadaşlarım, gerçekten sosyal siyaset konferanslarında biz belirli bir aşamadan sonra rol almaya başladık. 1960'lı yılların başlarında. 61 anayasasının yeni kabul edilmiş olduğu yıllarda. Ve ondan sonra rahmetle andığımız hocaların, Orhan Tuna hocaların, Sabahaddin Zaim hocaların destekleriyle bugünlere ulaştırılmış olan sosyal siyaset konferanslarının yeni neslin katkılarıyla, gayretleriyle 61.sini kutlamak Türkiye açısından önemli bir olaydır. Gerçekten Prof. Kessler'in bu konferansları başlatması bir tesadüfün eseri değildir. Çünkü Türkiye 1945 yılında, 1946 yılında çok partili düzene geçebilmek için ciddi adımlar atmaya başlamıştır. Elbette ki çok partili düzen çoğulcu bir demokrasinin işaretleridir. Çoğulcu demokrasinin vazgeçilmez öğelerinden ikisi, biri siyasal partiler ise ötekisi özgür sendikalar. Dolayısıyla Prof. Kessler 1946 yılında bu konferanslara başlarken yakında bir sendikalar kanunu çıkacak ki 1947 Sendikalar Kanunu'ndan söz ediyorum. Ancak bu kanunun çıkması yetmez, mutlaka bu kanunun aktörlerini eğitmek gerekir. Bu bize düşen bir görevdir demiş ve sosyal siyaset konferanslarını kurmuştur. Hakın sahibinin hakkı öğrenmesi, kullanmasını bilmesi gerekmektedir. Bu açıdan gerçekten çok eski dostlarımı genç yıllarımızda beraber endüstri ilişkileri alanındaki çalışmalar yaptığımız kişileri burada sizlerin aranızda görmek beni fevkalade memnun etmiştir. İnşallah kendilerine, bu sıralarda yapmakta oldukları çok önemli görevlerde başarılarının devamını dilemekteyim. Efendim, zamanı olabildiğince iyi kullanmaya çalışacağım, gayret edeceğim ve sosyal taraflarca yapılan toplantılar sonucunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı bildiğiniz gibi yakında parlamentoda görüşülmeye başlanacaktır. Bu tebliğ 2821 ve 2822 sayılı yasaların yerini alacak olan yeni bir kanunun bilimsel yönden incelenmesini amaçlamaktayız. Kuşkusuz oldukça kısa bir süre içerisinde bu yasa tasarısının bütün ayrıntılarına girme iddiasında değiliz. Amacımız, benim sunumumdan sonra burada yapılacak olan panelde panelistlere malzeme temin etmektir. Onlara ışık tutmak ve böylece konunun daha somutlaştırılabilmesine katkıda bulunmaktır. Tasarı bir yandan 2010 yılında yapılan anayasa değişikliğine uyum sağlamayı amaçlamış, öte yandan da özellikle 1980'den sonra Türkiye ağır eleştiriler yöneltten uluslararası kuruluşların eleştirilerini karşılamayı hedeflemiştir. Tabi bunların başında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gelmektedir. Nitekim tasarının

genel gerekçesinde bu iki noktaya açıkça vurgu yapılmıştır. Amaç bu. Yasa tasarısı bilimsel bir sistematik içinde 4 kısımdan oluşmaktadır. Her kısmın altında alt başlık olarak bölümler yer almaktadır. Elbette tüm kısım ve bölümleri ayrı ayrı incelemek ve bunlar hakkında dikkate alıp görüşler sergilemek mümkündür. Ama oldukça sınırlı bir zaman içerisinde sunulan bir tebliğ ile bu ayrıntılara girmenin mümkün olmadığını biraz evvel ifade ettim tekrar söylüyorum. Ben mümkün olduğu kadar zamandan tasarruf edebilmek için tebliğimi iki bölümde toplayacağım. Bireysel ve toplu iş ilişkilere benzer fakat burada tasarının sendikal haklara ilişkin hükümlerini birinci başlık altında sizlere takdim edeceğim. İkinci başlığımızda toplu iş ilişkilerine veya toplu pazarlık sistemine ilişkin tasarının getirdiği önemli bazı yenilikleri tartışmaya açmaya çalışacağım.

Tasarının sendikal haklara ilişkin birinci bölümünde ilk dikkati çeken nokta “çerçeve sözleşme” adı altında yeni bir sözleşme türünün ilk defa Türk hukukuna bu tasarı ile girmiş olmasıdır. Yeni bir kavram genel hükümler kısmındaki 2. maddenin “b” bendinde çerçeve sözleşmeler ele alınmıştır. Ancak ilginçtir çerçeve sözleşme deyimini Batı literatüründe daha çok konfederasyonlar arasında yapılan toplu pazarlık ve bunun sonunda imzalanan sözleşmeleri ifade etmektedir. Halbuki burada konfederasyonlar devreye sokulmamış konfederasyonlara bağlı olan işçi ve işveren sendikaları arasında bu çerçeve sözleşmenin yapılması amaçlanmıştır. Tabi burada bir çelişki hemen karşımıza çıkıyor. İş kolu sendikaları tarafından işkolu düzeyinde bu sözleşme yapılacak ama adına iş kolu sözleşmesi denmeyecek, ne denecek çerçeve sözleşme denecek. Peki kaç tane bunlar? ne kadar iş kolu varsa o kadar çerçeve sözleşme doğabilir. Yani böyle nevi şahsına münhasır bir sözleşme türü icad edildiği dikkati çekmektedir. Tabi biraz nevi şahsına münhasır bir sözleşme türü olunca bunu düzenlemesi de kolay değil. Nitekim yasada bakıyoruz ikinci maddede başka, 33. Maddede başka bir tanım verilmiş. Teşbihe müsait olduğu belirtildiği halde 41. Maddede teşbih maddesinde bundan hiç bahsedilmemiş. Bunlar da yasanın yapma tekniği açısından bir takım eksiklikler olarak karşımıza çıkıyor.

İkinci nokta işveren vekili kavramıdır. Burada işletmenin bütününe sevk ve idare etmeye yetkili olanlar yanında bunların yardımcıları da işveren vekili kavramına dahil edilmiştir. Şimdi burada iş kanunu anlamında işçi işveren tanımları kolay fakat sendikalar söz konusu olunca durum biraz farklı oluyor. Siz eğer işletmelerin bütününe sevk ve idare eden bütün işverenlerin yanında birde yardımcılarını da işveren kabul ederse-niz acaba işveren sendikacılığındaki homojenliği nasıl etkilersiniz. Bunu da düşünmek mecburiyetindediniz. Özellikle küçük işletmelerde. bazen de böyle fikir vermek amacıyla çok sayıda genel müdür yardımcısı tayin edildiği takdirde acaba bunların hepsi o iş kolundaki işveren sendikasına üye olabilecek midir? Üye olurlarsa acaba işveren sendikacılığı homojenliğini muhafaza edebilir mi bunda bazı tereddütlerimiz var.

Bunun gibi başka bir kavram yine tartışmaya açık işyeri kavramıdır. Burada sanki çok mükemmel bir tanım yapılmış gibi 4857 sayılı iş kanununun ikinci maddesindeki tanıma doğrudan doğruya yollama yapılmış ve oradaki tanım aynen bu kanun

bakımından da tanınmıştır. Kanımızca özellikle ikinci maddesinin -4857den bahsediyorum-ikinci fıkrasında işletmeyi tanımlayan öğeleri biz toplu pazarlık açısından, örgütlenme açısından ele aldığımızda bir takım sakıncaların ortaya çıkabileceğini düşünmemiz lazımdır. Zira bu tanımda “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen tüm yerler tek bir iş yeri kabul edilecektir” denilmektedir. Bireysel iş ilişkileri açısından bu çok yerinde bir tanımlamadır. Acaba bunu toplu iş hukukuna uyguladığımızda isabetli bir seçim mi burada bazı tereddütlerim var. Şöyle ki işletmenin merkezinin başka bir şehirde olması halinde ki büyük işletmelerde durum böyledir buna mukabil bu işletmeye ait olan çok sayıda işyerinin mevcut olduğu bir işyerinde acaba aynı yönetim altında toplanan bu işyerlerinde yönetim merkezindeki tüm işçileri biz aynı iş kolunun veya işyerinin işçisi kabul ederek örgütlemeyi ve toplu pazarlığı buna göre mi yapacağız? Buna göre yapacağımız burada ifade ediliyor. Ama biliyoruz ki genellikle beyaz yakalılardan oluşan işletmenin merkezinde yer alan bu grup sendikalaşma açısından biraz ürkektir. Birazda işverenin etkisi altında bundan çekinmektedir. Bu koşullar altında eğer bunları biz tek bir işyeri kabul eder isek ister istemez yetki hesabını buna göre yapacağız, iş yerinde grev oylaması yapıldığı zaman bunları mutlaka sisteme dahil edeceğiz. Ve acaba bu koşullar altında işçi sendikaları kolayca yetki alabilecekler mi bunda bazı tereddütler var. Gerçi Yargıtay’ımız şimdiki kararlarında bu idare merkezi eğer uzakta bulunuyorsa o zaman burası ayrı bir iş yeridir işyeri tanımına bunlar girmez gibi bir takım formüller kullanılmaktadır. Ama yarın bu kararlar değişebilir ise ne olacaktır bunun üzerinde biraz durmakta yarar var diye düşünüyorum.

Dördüncü nokta iş kolları ve bunların girebileceği iktisadi faaliyetler konusudur. Yeni taslakta eskilerde de olan bir yararlı düzenlemeyle iş kolları sayısı 28’den 18’e indirilmiştir. Sorun yaratabileceğini düşündüğümüz husus şu; acaba taslağa göre iş kollarına giren işlerin bir yönetmelikle düzenlenmesi uygun mudur? Şimdiki yasamızda bir tüzükle düzenlenirdi ve halen iş kolları tüzüğü bunu düzenlemektedir. Bunu yönetmeliğe çeviriyor. Hafızamızı yokladığımızda bakıyoruz ki 80 öncesi dönemde de iş kolları yönetmeliği var. Yani tasarıda ki çözüm 80 öncesi dönemin çözümü. Acaba bu isabetli mi? Hayır. Çünkü o dönemde yönetmeliklerde değişiklik yapmak hayli kolay Danıştay’ın vizesi söz konusu değil. Bundan dolayı siyasal iktidarlar kendi düşünce ve inançlarına uygun sendikaları favorize edebilmek için iş kolları yönetmeliğinde birkaç değişiklik yapmak suretiyle çok önemli bazı sendikaları sıfıra indirebilmek veya sıfırdaki bir sendikayı birden bire yukarıya üye sayısı bakımından çıkarma imkanı bulmuşlardır. Bunu Türkiye’de yaşamışızdır. Şüphesiz bugünkü taslağı hazırlayan siyasi iktidarın böyle kötü bir niyeti yoktur. Ancak onların düşündüğü tüzüğü çıkarmak fevkalade zordur, zaman almaktadır ve zaman kaybettirmektedir. Çünkü devreye Danıştay’ın vizesi girmektedir bundan dolayı işin kolayına gidelim ve yönetmelikle kısa zamanda düzenleyebilelim diye iş kollarının iktisadi faaliyetlerinin yönetmelikle düzenlenmesi ilkesi tasarıda ön görülmüştür. Bence sakıncalıdır. Tüzük çözümü devam ettirilmelidir. Atlıyorum bazı kısımları.

Altıncı nokta sendikalar örgütlenme modelidir. Taslağın üçüncü maddesi. ILO'nun eleştirileri karşısında öyle anlaşılıyor ki hükümet daha serbest bir örgütlenmeye imkan verme politikasını benimsemiş fakat bunu nasıl yapacağını da pek açık biçimde ortaya koyamamıştır. Bakıyoruz faaliyet gösterecekleri iş kolunda kurulurlar diyor. Peki acaba bunlar şimdiki yasadaki gibi iş kolu düzeyinde faaliyet gösterme mecburiyeti de bunlar için de var mı? Hayır yok. Acaba gerek doktrinde gerek yargı kararlarında belirli bir işkolunda kurulmuş olan işyeri sendikaları da işkolu düzeyinde aynı iş kolunda faaliyet göstermektedirler derse ve yasada da açıkça Türkiye çapında faaliyette bulunma özelliği bilinçli olarak eski yasada varken yeni yasaya konulmadığına göre, acaba 80 öncesi dönemde olduğu gibi bir enflasyonu Türkiye yaşayacak mı? Bir soru. Buna karşı denilebilir ki biz çifte barajı devam ettiriyoruz. Bu baraj sebebiyle bunları bir zaptı rabt altına alacağız bu konuda da bazı tereddütlerim var. Çünkü bildiğiniz gibi bu % 10 barajı yeni taslakta biraz sonra geleceğiz binde 5'e çekilmiş bulunuyor.

Sendikanın organları dokuzuncu maddede. Yeni tasarı sendikanın seçimlik ve zorunlu ayırımına son vermektedir. Bunun gibi yeni seçimlik organlar kurulabilir ama hiçbir zaman zorunlu organlara verilen görev ve yetkiler bu yasada seçimlik organlara verilemez denilmektedir. Eski mevzuatta bunlar mevcut. Yeni tasarı bunları kaldırıyor. İstenildiği gibi başka organlar kurulabileceğini ön görüyor. İcabında bu organların görev ve yetkileri de sendika tüzüklerinde serbestçe belirlenir diyor buda yine ILO'nun işaret ettiği noktalardan birisi olarak karşımıza çıkıyor. Burada yine bazı tereddütlerim var. Acaba Türk sendikacılığının yapısını yıllar yılı izlemiş, bunu yaşamış olan bir kişi olarak acaba sözcüleri yönetim kurulu gibi daha geniş kurula verilmiş olan bir yetkiyi birkaç kişiden oluşan dar bir icra kuruluna tümüyle idare kurulu tüzükle devretmişse, acaba bu birkaç kişiden oluşan yönetim daima en doğru çözümü bulabilecek midir. Yoksa bu kişilerin inisiyatifine terk edilmiş bir yönetim mi karşımıza çıkacaktır. Bunda da bazı tereddütlerim var. Öte yandan olağan genel kurul dönemleri mevcut olan 4 yıllık dönem olarak muhafaza edilmiştir. Kanaatim benim öteden beri aksinedir. 274 sayılı yasa çıkartıldığı zaman 1963'te hatırlanacağı gibi bu olağan genel kurul dönemi 2 yıl idi 3 yıla çıkarıldı daha sonra sendikacı bir bakan döneminde 4 yıla çıkarıldı şimdi 5 yıla çıkarılsa sendika yöneticileri çok güzel yapıldı derler buna hiç şüphemiz yok. Acaba doğru olan bu mu? Biryandan da sendikanın demokratik olma özelliği onun en büyük özelliği. Gerek kuruluşu gerek işleyişi bakımından demokratik bir kuruluş olması. Bu açıdan da ben sendika olağan genel kurullarının 4 yıl yerine en fazla 3 yıl olması gerektiğini savunuyorum. Buna karşılık sendika genel kurullarının delege esasına göre yapıldığı durumlarda bu seçimlere iki gün içinde iş mahkemesinde itiraz edilmesi, önceki taslaklarda da vardı ve bu tasarıda da yer almıştır ve fevkalade isabetlidir. Çünkü delege ile sendika genel kurullarının toplanması halinde belki evvela şube genel kurulları için delegeler seçiliyor ama orada seçilenler sendika genel merkezin genel kurulunu oluşturuyor. Genel merkezin genel kurulu Türk iş'in genel kurulu veya konfederasyonun genel kurulunun delegelerini seçiyor. Ve sonuçta ilk delegelerin seçilmesinin olağanüstü bir önemi var. Bu yargı denetimine açılıyor isabetli bir hükümdür.

Sendika üyeliği ve aidat konusunda da sekizinci nokta olarak bir iki kelime söylemek istiyorum. Üç önemli yenilik getirilmiştir.

Bunlardan birincisi üyelik yaşının 16dan 15e indirilmesidir. İsbetlidir. Böylece 4857 sayılı sayadaki çocuk tanımı çocuğun çalışma hayatına atılma yaşı ile de bu aynı noktaya getirilmiştir. İsbetlidir. İkincisi işçinin aynı iş kolunda ve farklı bir iş yerinde çalışması halinde birden çok sendikaya üye olabilmesi hükmü getirilmiştir. Buda bir yeniliktir. Bunu da esas itibarıyla uygun görmekteyim. Çünkü aynı iş kolunda çalışıyor başka bir işyerine geçiyor. Orada başka bir sendika var. Tabi eski sendika üyeliğini de muhafaza ediyor. Çünkü aynı işkolunda olduğu için bir engel yok. Ama yeni iş yerinde başka bir sendika varsa ona da üye olabilsin. İlla eski sendikadaki üyelikten çekilme formalitesini hele noter kanalıyla yaptırarak yeni bir sendikaya üye olması gibi bir formaliteler bütününün oradan çekilme istifa vesairesine gerek kalmadan buradaki başka bir sendikaya da üye olabilsin. Yeter ki bu konu yetki tespitinde bir sıkıntı yaratmasın. Çünkü biraz sonra geleceğiz yetki tespitinde elektronik sistem devreye giriyor. Ben elektronik sisteme çok aşına bir nesilden gelmiyorum. Ondan dolayı bu konuyu çok iyi bilmiyorum. Ama eğer bu yeni sistem bu ayrıntıyı çok açık şekilde fark ederek suiistimallere engel olabilecek ise hiç şüphesiz bu bir kolaylıktır. Üçüncüsü ve kuşkusuz çok daha önemlisi üyeliğin kazanılması ve kaybedilmesinde noter işlemlerine ihtiyaç bulunmamasıdır.

Bizim meslek hayatımız yetki sorununu tartışmakla geçti. Biraz önce sayın dekanın odasında bu konuda yapılmakta olan doktora tezini duydum. Şöyle bir karıştırdım. Üç yüz küsur sayfalık bir tez hakikaten çok enteresan bir tez. Bütün 50 yıldan beri bu konuda neler gelmiş neler geçmiş ne gibi sıkıntılar olmuş hangi seçenekler seçilmiş özellikle 80 öncesi dönemde sahte üyelik fişleri ile işçinin adını bile duymadığı bir sendikanın kendi azalarına toplu sözleşme yaptığını görmüş vesaire bunları yaşamış bir nesilden geliyorum. Dolayısıyla eğer bu elektronik sistem sağlıklı bir biçimde üyeliğe giriş çıkış üyelik sıfatını kazanma ve kaybetme sorusunu düzenleyebilecek izleyebilecek ve sağlıklı sonuçlara varabilecekse bundan büyük bir mutluluk duyacağımı ifade ediyorum ve bu konuyu uygulamada bekliyorum.

Üyelik konusu açılmışken biraz üyelik aidatından da söz edelim. Bu hususta gerek işçi gerek işveren sendikaları bakımından sınırlamalar kaldırılıyor. Zaten sınırlamalar o derece esnek yapılmıştı ki uygulamada hiçbir sorun çıkmamakta idi. Gerek işveren sendikacılığı için çok yüksek aidat alma imkanı sağlanmıştı, işçi sendikaları bakımından getirilen sınırlama işçi sendikalarını tatmin eden bir formül idi. Ama ILO'nun ne gerek var siz yasa ile sendika üyeliği ilişkilerine siz müdahale ediyorsunuz demesi karşılığında bu sınırlama kaldırılmış. Bence isbetlidir. Ancak üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınmayacağı hükmü yeni tasarıda yer almamıştır. Sayın Dekan az önce bahsetti. Türkiye'de sosyal yasalarda bir önceki döneme tepkiler daima dikkati çekmiştir. Ama 80 öncesi dönemde böyle bir madde olmadığından dolayı gerçekten o derece suiistimler olmuştur ki buna karşılık 12 Eylül döneminde kabul edilen yasaya böyle bir hüküm konması uygulamada sendika özgürlüğü alanında bü-

yük bir memnuniyetle karşılanmıştır. Mesela giriş aidatı konulmuştur. Toplu sözleşmeyi yapmış mecbur işçi oraya girecek o zaman kişiye göre de sendikanın izin verip vermeme yetkisi var diyor ki önce giriş aidatını sonrada üyelik aidatını öde. Acaba bu sınırlamanın kaldırılması tekrar 80 öncesi dönemdeki birtakım kötü uygulamaları gündeme getirecek midir bilemiyorum. Öte yandan check-off sistemi yeni taslakta da korunmuştur. Üyelik aidatının işçilik ücretinden kesilerek doğrudan doğruya sendikaya gönderilmesi uygulaması. Bu iki ucu keskin bir bıçak. 30'lu yıllarda ABD de uygulanmaya başlanmış fakat işin ilginç yanı sendikacılığın beşiği sayılan Avrupa ülkelerinde hiç rağbet görmemiş hatta bazı ülkelerde yasaklanmış, sendikacılığın yeni başladığı ülkelerde çok kendine göre başarı ile uygulanmış. Bu ülkeler Güney Amerika ülkeleri. Elbette sendikaların mali açıdan güçlenmesi için çok yararlı bir araç, ama sendika özgürlüğü, sendika içi demokrasi açısından sorun yaratıyor, işçinin ücreti gibi kutsal bir gelirden işçinin rızasına bakılmaksızın bu kesintiler yapılıyor vesaire. Çok tartışmalı bir alan. Türk yasa koyucuları şimdiye kadar hep check-off gündeme geldiğinde; aman işçi sendikalarını küstürmeyelim endişesiyle bu konuya eğilmemişlerdir. Nitekim taslakta da bu konu tartışmasız bir biçimde yine yasa hükmü olarak madde biçiminde düzenlenmiştir. Ancak check-off sisteminin uygulamaya başlanmasından bu yana geçen süre de 50 yıla yaklaşmıştır. Hatta hatırlıyorum 60lı 70li yıllarda rahmetle andığımız Prof. Dr Orhan Tuna biliyorum sen ceheck-off taraftarısın ama Türk sendikacılığını check-off mahvetmiştir derdi. Biz hep check-off'u savunduk. Neden? Çünkü Türk sendikacılığı bu desteğe muhtaçtı. Bunu çekecek olursak bütün sistem bütünüyle çökebilir korkusunu yaşıyorduk. Ama artık 50 yıl sendikacılık check-off'la ayakta kalmış artık yavaş yavaş tartışmaya açılması gerekmektedir. Nasıl açılır? İşçinin rızasıyla ancak kesinti yapılabilir denebilir. Veya Avrupa ülkelerinde olduğu gibi check-off tamamen yasanın desteğinden çıkartılır. Toplu pazarlık sistemiyle check-off'un yaşaması sağlanır. O zaman bu sakıncaların hiçbirisi olmaz. Bunun üzerinde de yeni taslağın hiç durmadığına dikkat çekilebilir.

Nihayet sendika yöneticilerinin güvencesi. Bunlar profesyonel yöneticileridir. Bunların herhangi bir nedenle sendikadaki görevleri sona erdiğinde ne olacak? Mevcut yasanın hükümleri tartışmalı. Yargıtay çeşitli kararlar teşkil ediyor, doktrinde çeşitli görüşler var. Bizim görüşümüz öteden beri bunların sendikadaki görevleri devam ettiği sürece iş sözleşmelerinin askıda kalması, günün birinde bu görevi sona erdiğinde askı süresi sona ermiş olan iş sözleşmesi nedeniyle bunun iş yerine giderek iş başı yapması. Yeni taslak bunu benimsemiş. Tabi savunduğumuz bir görüşü benimsemesi açısından uygun görüyoruz. Bu kişilerin 1 ay içerisinde işe başlatılmamaları halinde iş sözleşmesinin işverence fesh edilmiş sayılacağı kabul edilecektir diyor. Fakat burada çok açık bırakılmış bir nokta var o da şu; acaba bu durumda bu işçi iş kanununun 18-21 maddeleri arasındaki iş güvencesinden yararlanabilecek mi, bunun cevabı taslakta yok.

Değerli arkadaşlar biraz da tasarının toplu pazarlık hakkına ilişkin hükümlerinden söz etmek istiyorum. Bunlardan birincisi çerçeve sözleşme idi. Başka noktalarda var

ancak onlara artık değinmeyeceğim atlıyorum zamandan tasarruf edebilmek için. İkinci nokta toplu sözleşmeden yararlanma. İki değişiklik burada dikkati çekmektedir.

Bunlardan ilki akit sözleşmeyi yapmış olan sendikanın üyesi olmayan işçilerin bilindiği gibi dayanışma aidatı ödemek süratiyle toplu sözleşmeden yararlanmalarında, dayanışma aidatının miktarı üyelik aidatının miktarına çıkarılmaktadır. Bu doktrinde çok görüş belirtilmiş ve benimsenmiş bir husustur. Ama üyelik aidatı düzeyine çıkarılması zannediyorum doktrinde hiçbir zaman savunulmamıştır. Çünkü bu sendika özgürlüğüne aykırıdır. Aynı aidatı verecek ama üye olamayacak. Peki sendikanın üyesi toplu sözleşme dışında ona sağlandığı birçok menfaatten istifade ediyor bunun öyle bir hakkı yok ama aynı aidatı ödemek durumunda kalıyor dolayısıyla bunun benim düşünceme pek uymadığını ifade etmek isterim.

İkinci önemli yenilik; bir kısım üst kademe yöneticilerinin toplu sözleşmenin kapsamı dışında tutulmalarıdır. İşletmeyi bütünüyle yöneten işveren vekilleri ve bunların yanındakiler tamam. Peki ama Türkiye’de toplu pazarlık sırasında yetkili sendikayla işveren veya işveren sendikası arasında yapılan pazarlıkta bir kısım işçi kapsam dışı bırakılıyor. Ve doktrinin büyük çoğunluğu da bunu toplu sözleşme özerkliğinin doğal bir sonucu olarak normal karşılıyor. Rahmetli Kemal Oğuzman’la ben buna öteden beri karşıyım. Bir yandan sendikalar kanunuyla sendika üyeleri sendika faaliyetlerinden eşit yararlanırlar dersiniz, öte yandan da sendika üyesi olduğu halde bir çoğu sendika üyesi değil ama bu kişinin asla bulunmadığı toplu pazarlık masasında sendikayla işveren anlaşacak ve bunu kapsam dışı bırakacak. Böyle bir şey var mı? Peki buna dair bir hüküm koymak mümkün mü mümkün. Nitekim buna dair bizim komisyonda Tankut Centel’le beraber çalıştığımız taslakta böyle bir şey yoktu. Ama bizden sonra bir bilim komisyonunun zannediyorum Türk-İş’e hazırladığı bir kanun taslağında kapsam dışı bir personeli, böyle tarafları iradesinde istedikleri bir işçiye hadi bakalım seni kapsamın dışında bırakıyoruz deme imkanını sınırlayan bir düzenlemeyi taslağa koymuş idiler bu taslakta böyle bir düzenleme de mevcut değildir.

Toplu pazarlıkta yetkili taraf, biraz evvel değindim, iş kolu barajı yüzde ondan binde beşe indirilmektedir. Sendika enflasyonunu önleyebilmek için 1983te yapılan bu müdahale yani çifte barajı diye ILO’nun karşı çıktığı barajın Türk sendikacılığını toparlama açısından çok önemi ve yararlı fonksiyonları olduğunu da burada ifade etmek isterim. Tasarıda yer alan bir başka yenilik işletme toplu sözleşmelerinde işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçilerin yarısından fazlası yerine %40’ının yetki tespiti bakımından yeterli görüleceğidir. %40 olunca birden fazla sendikanın yetkili olabileceği ihtimali ortaya çıkıyor. Bunu da tasarı bir bakıma çözüme bağlıyor, diyor ki bunlar arasında en fazla üyeye sahip olan toplu sözleşme yetkisini alacaktır. Bana öyle geliyor ki bu en çok üyeye sahip olan sendika deyimi uygulamada birtakım tereddütlere kargaşaya yol açacaktır. Ve sistemi de bozacaktır. Madem ki işletme sözleşmesi yapıyorsun işletmeye dahil işçilerin yarısından fazlasını temsil etmesi beklenmektedir. Niçin %50+1’den %40’a indirilmiştir. Bunu ne genel gerekçede ne de 41.maddenin gerekçesinde görememekteyiz. Neden %40 olduğunun cevabı yok.

Bir başka nokta barışçı bir çözüm yolu olan arabuluculuk. Çok tartışılmış bir konu. Hatırlıyorum belki onlarca seminer yapılmış olan yıllar yılı kitaplar çıkartılmış olan bir alan. 80 öncesi dönemde uzlaştırma kurulu veya kurulları,⁸³ sonrası dönemde arabuluculuk sistemi hep bir arayış içinde geçmiştir. Kanun koyucu da olağan üstü bir önem vermiştir ve birçok yasa değişikliklerinde sistemi işler hale getirmeye yasa koyucu gerçekten gerekli titizliği göstermiştir. Ama başaramamıştır. Öyle bir durum ortaya çıkmıştır ki gerek 80 öncesi dönemde uzlaştırma fevkalade suiistimal edilmiştir. 80 sonrası dönemde bütün dikkatle hazırlanan yasalara rağmen 80 önceki uzlaştırma kurumları adeta aranmaya başlanmıştır ki o dönemde fevkalade eleştirilmiş olan bir barışçı çözüm yolu idi. Öyle bir noktaya gelinmiştir ki zaman zaman işçi sendikaları bu düzeydeki bir barışçı çözüm yolunun tümüyle yasadan çıkarılmasını istemişlerdir. Buna da doktrin haklı olarak karşı çıkmıştır. Çünkü grev kanunu olmayan ülkelerde dahi bu greve gitmeden evvel bir barışçı çözüm yolunu benimsedikleri bilinmektedir. Dolayısıyla Türkiye bunun yoksun kalmaması biçiminde belirli görüşler ortaya koymuştur. Benim değinmek istediğim şu; tasarıdaki yenilik şu, arabuluculuk seçiminde tek yetki görevli makama verilmiştir. Görevli makam bildiğiniz gibi toplu sözleşmelerde bir bölge çalışma müdürlüğü, şimdiki adı başka veya Türkiye çapında bu yapılıyorsa doğrudan doğruya Çalışma Bakanlığı. Ne diyor; “resmi listeden bir arabulucunun görevlendirilmesi taraflardan birinin en az katılımı ile veya katılımı olmazsa res’ en görevli makamca yerine getirilecektir”. İş mahkemeleri tamamen devre dışı bırakılıyor burada. Peki görevli makam resmi listeden bu resmi arabulucuyu belirleyen nasıl bir yöntem izleyecek? Buna dair hiçbir şey yok. Gerçi bu maddenin sonunda bir yönetmelik var ama bu yönetmelik sadece resmi arabulucuların ücret miktarını belirleyen bir yönetmelik. Açıkça bunu belirtiyor. Dolayısıyla belirleme yöntemiyle ilgili bir düzenleme yok. Ne yasada ne de bununla ilgili çıkartılması düşünülen bir yönetmelikte. Kanaatimce iş mahkemeleri gibi bağımsız bir yargı organı dahi bu konuda birçok şaibe altında bırakılmış iken bir idari makama bu görevin münhasıran verilmesi ve tarafların inisiyatifini tamamen bunun dışında bırakılması sakıncalıdır. Siz ne kadar tarafların inisiyatifini burada devreye sokarsanız taraflar o kadar uzlaştırma kuruluna güvenirler. Zaten barışçı çözüm yolunun da başarı şansı sadece ve sadece güven unsuruna bağlıdır. O müesseseye karşı güven duygusu taşıdığınız sürece başarılı olur. Tarafları ve yargıyı siz tamamen devre dışı bırakıyorsunuz ve bu konuda tek yetkiyi idari bir makama bırakıyorsunuz, bence sakıncalıdır.

Grev ve lokavt haklarıyla ilgili düzenlemelere geliyorum. Burada da yine İLO’nun eleştirilerinin etkili olduğu dikkati çekmektedir. Bir kere İLO çok uzun bir süreç grev yapabilmek için gerçekten çok haklıydı. Evvela grev kararını alma, almama, daha sonra alma tebliğ etme, daha sonra ayrı bir madde içerisinde alınan bu grev kararının uygulanması vesaire çok uzun bir yasal süreci gerektiriyordu. Bunu yeni taslak oldukça pratik bir çözüme bağlıyor. Yasal bir grev kararının alınması tebliği ve uygulanması aynı madde içinde düzenlenmiştir. Kanaatimce isabetlidir. Böylece grev hakkının kullanılması kolaylaştırılmıştır. Bunun gibi grev ve lokavt yasaklarından bazıları tasarıda yer almamaktadır. Bazı yasaklar kaldırılmıştır. Benim tespitlerime

göre termik santralleri besleyen linyit üretimi, noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları gibi işyerleri grev yasağı kapsamı dışına çıkarılmıştır. Bilindiği gibi ILO 87 sayılı sözleşmenin yani sendika özgürlüğünün vazgeçilmez bir ögesi olarak kabul etmektedir grev hakkını. 98 sayılı sözleşmeye girmiyor; 87 sayılı sözleşmeye giriyor. Bunların hangi hallerde sınırlanabileceğini kendi uzmanlık organlarında içtihatlarla belirlemiş ve bunları da kitap halinde de yayımlamıştır. Dolayısıyla hangi üye devlet hangi grevleri yasaklayabilir. Hangi alanlarda grev yasakları koyabilir. Bunları ILO'nun içtihatlarında açıkça görmemiz mümkündür. ILO'nun özellikle sendika özgürlüğü komitesinin içtihatlarına göre vatandaşların tamamının veya bir kısmının yaşamını, can ve mal güvenliğini doğrudan etkileyen grevler yasaklanabilir. Bu açıdan soruna yaklaştığımız zaman tasarıda dahi grev yasağı kapsamına giren şu grev türlerinin savunulması mümkün değildir. Buralarda grev yasağının devam etmesi İLO normlarına göre mümkün değildir işte bunlardan bazıları; bankacılık. Değerli arkadaşım hatırlar tasarımı hazırladığımız zaman inceleme yaptık ve bir tek Afrika ülkelerinden birisinde grev yasağını bulabildik yok başka yerde. Naftadan başlayan petrokimya işleri şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasaklarını İLO normları açısından savunmak mümkün değildir. Dolayısıyla biraz sonra geleceğim sonuca eğer bu biçimiyle tasarı kanunlaşacak olursa ILO ile sürtüşmeler devam edecektir.

Nihayet son bir nokta, tasarıda düzenlenmemiş olan bir nokta tabi elimdeki tasarıya göre Ali Kemal bey belki bunun çözümlendiğine biraz sonra değinecektir. İşletme sözleşmesinde işletmeye dahil olan bir veya birkaç işyerinde grev yasağı varsa acaba bu işletmede tek sözleşme ilkesi kabul ettiğimize göre nasıl o sözleşmeyi ortaya çıkaracağız? Grev yasağı nedeniyle yüksek hakem kuruluna intikal etmiş bulunan ve yüksek hakem kurulu tarafından oluşturulan sözleşme mi işletme sözleşmesi niteliğini kazanacak yoksa tarafların özgür iradeleriyle yapmış oldukları toplu sözleşme mi grevin yasak olduğu işyerlerinde de geçerli bir sözleşme. Bu zannedildiği kadar teorik bir tartışma değildir. Buna Türkiye'de Türk endüstri ilişkilerinde çok rastlanmıştır. Gerek kamu kesiminde gerek özel kesimde. Bundan dolayı ki mutlaka bu konuda bir çözüm getirme mecburiyeti vardır. Yargıtay doktrinindeki görüşlerden de esinlenmek üzere bazen şöyle bazen böyle kararlar vermiştir. Bu konu, değerli arkadaşarımdan hatırlayanlar vardır, rahmetli Kemal Oğuzman'a sorulduğu zaman, aman bu soruyu bana sormayın derdi çünkü bu sorunun cevabı yasalarda yok derdi. Yani biz kendi meşrebimize göre bir takım yorumlar yapabiliriz ayrı mesele ama bunun kanunda yeri yok derdi. Ve tartışmayı keserdi. Tasarı buna çözüm bulmak zorundadır. Bilmiyorum bulunmuş mudur bulunmamış mıdır.

Efendim, çok değerli dikkatlerinizi daha fazla zorlamadan önce özel bir değerlendirme ve sonuç çıkarmak istiyorum. Elimizdeki bu çok değerli bir uğraş mahsulü olan tasarıyla ilgili olarak. 63ten bu yana yürürlükte olan ve 30 yıla yaklaşan bir süredir uygulanan 2821 ve 2822 yasaların yerini alan bir kanun şu anda tartışılmaktadır. Yaptığım bu açıklamalardan bir takım genel sonuçlar çıkartmak istenirse bir kere bu iki yasanın tek bir yasa içerisinde toplanması ve düzenlenmesi öteden

beri savunduğum bir noktadır. 80 sonrası dönemde İstanbul Üniversitesi'nin görüşü istenmişti. Ben, değerli meslektaşım Toker Dereli ve rahmetli Nusret Ekinle hazırladığımız bir görüşte bunu ifade etmiştik. Yani 274 ve 275 sayılı yasaları ayrı ayrı değil ama tek bir yasa ile bu konuya çözüm bulun demiştik. Tabii böyle bir çözüm 30 yıl sonra karşımıza çıkması bizi memnun etmiştir. Beni şahsen memnun etmiştir. Bu yasa tasarısının hazırlanmasında, sosyal taraflarla yapılan çok sayıda toplantının, ortak görüşmenin yasaya yansması açısından yararlı olduğu kuşkusuzdur. Ancak karşıt çıkar gruplarının tüm beklentilerini yasaya yansıtma mümkün değildir. Nitekim uzlaşma sağlayabilmek için tasarıya eklenen bazı hükümler kanımızca başarılı olamamıştır. Bunlardan en tipik olanı kanaatimce çerçeve sözleşmeleridir. Bir taraf o tarafa çekiyor. Bir taraf bu tarafa çekiyor. Bakanlık tabii işkolu düzeyinde bir sözleşme ile buna bir çözüm bulmaya çalışıyor. Bunlar biraz zorlama gibi geliyor. Tabii kolay bir şey değil bunu yapmak. Tasarıdaki yeni düzenlemelerin ILO ve Avrupa Birliği isteklerinin bir kısmına cevap vereceği kuşkusuzdur. Ancak toplu iş hukuku mevzuatını, onaylanan tüm uluslararası sözleşmelere uyum sağladığı söylenemez. Son olarak grevden bahsettim. Elbette ki bu grev yasaları devam ettiği sürece bu uyumu sağlamak mümkün değil. Bunun gibi grev yasaklamaları, grev ertelemeleri, sendika yöneticilerinin genel veya yerel seçimlerde seçilmeleri halinde sendikadaki görevlerinden ayrılma zorunluluğu, yetkili sendikanın belirlenmesinde çifte kriter, çok düzeyli toplu pazarlık, çok çeşitli sendikal örgüt kurabilme ve bunlara serbestçe üye olabilme gibi konularda bu taslak aynen yasalarsa çözüm bulmuş olamayacaktır. Uyuşmazlık gene ILO'yla devam edecektir. Ama etmesi de çok kötü bir şey değil tabii de. Bir başka nokta değinmek istediğim, Anayasa. 2010 anayasa değişikliği sırasında toplu iş hukuku ile ilgili yapılan yeni düzenlemeler ILO'nun eleştirilerini tümüyle karşılamaktan uzak kalmıştır. Şu anda yeni bir anayasa hazırlığı Türkiye'nin gündemindedir. Şayet bu fırsattan yararlanılarak anayasanın özellikle 54. Maddesi çağdaş gelişmelere göre yeniden ele alınarak düzenlenirse, toplu iş ilişkilerini düzenleyen mevzuatında yeniden revize edilmesi gerekir. Çünkü burada haklı olarak tasarımı hazırlayanlar bugünkü anayasanın çerçevesini de hazırlama mecburiyetini hissetmektedirler. Bundan dolayıdır ki grev ertelemelerinde fazla bir şey yapılamıyor. Çünkü anayasa hükmü 54. Maddede halen devam ediyor. Nihayet son bir nokta, tasarı hazırlandığı sırada gözden kaçan bazı yetersizliklerin yasal süreç sırasında düzeltilmesi için, önümüzdeki parlamentodaki komisyonda veya genel kurulda düzeltilmesi için, elimizdeki taslağın ilgili çevrelere hızla ulaştırılması kanımızca çok yararlı olacaktır. Böylece yapılacak bilimsel toplantı ve yayınlarla yasanın eksiklikleri belirlenecek ve giderilmeye çalışılacaktır. Dileğim bu toplantının da aynı amaca katkıda bulunmasıdır. Dinlediğiniz için çok teşekkür ederim.

PANEL:
“TÜRK TOPLU İŞ HUKUKUNDA YENİ YASAL DÜZENLEMELER”

PANEL BAŞKANI: Prof. Dr. Metin KUTAL
(*İ.Ü. İktisat Fakültesi*)

KONUŞMACILAR :

Doç. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU (*İ.Ü. İktisat Fakültesi*)

Dr. Ali Kemal SAYIN (*ÇSGB Çalışma Genel Müdürü*)

Tuğrul KUTADGOBİLİK (*TİSK Genel Başkanı*)

Tayfun GÖRGÜN (*DİSK Genel Başkan V.*)

Dr. Osman YILDIZ (*HAK-İŞ Genel Sekreteri*)

Nazmi IRGAT (*TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri*)

Sunucu:

Oturumu yönetmek üzere oturum başkanı hocamız Prof. Dr. Ömer Aksu'yu kürsüye davet ediyorum. Panelde konuşacak değerli katılımcıları da kürsüdeki yerlerine davet etmek istiyorum: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi sayın Doç. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Sayın Dr. Ali Kemal Sayın, TİSK Genel Başkanı sayın Tuğrul Kutadgobilik, DİSK Genel Başkan vekili sayın Tayfun Görgün, Hak-İş Genel Sekreteri sayın Dr. Osman Yıldız, Türk-İş Genel Sekreteri sayın Nazmi Irgat.

PANEL BAŞKANI : Prof. Dr. Ömer A. AKSU (*İ.Ü. İktisat Fakültesi*)

Sayın hâzirun, önce selam sonra kelim. Önce merhaba, hoş geldiniz diyelim.

Şimdi, bugün huzurlarınızda 61.sini kutladığımız ve bugüne kadar da en istikrarlı giden, hiç değişmeyen Sosyal Siyaset Konferansları. Bölümün adı değişti ama Sosyal Siyaset Konferansları'nın adı değişmedi. Bence de, tahmin ediyorum bölümü en iyi anlatan isim olarak, gene sosyal siyasetin bu gösterdiği istikrardan dolayı da, hakikaten de en iyi ismin o olduğu kanaatini paylaşıyorum.

Şimdi efendim, bu konferansı tabi bu güne kadar başlatanlar, bugüne kadar getirenlerin hepsine teşekkürü bir borç bilmemiz gerekir. Kolay iş değil gerçekten, Türkiye'de müesseselerin böyle uzunca bir süre varlığını devam ettirebilmesi, özellikle Türk toplumunda önemli bir merhaledir.

Şimdi, konuşmacılar maalesef, yani altı kişi olduğu için maalesef diyorum, yoksa konuşmacılardan memnun sayılırım ve memnunuz da. Şimdi altı kişiye bu konuşmayı buyurun arkadaşlar, nasıl takdim edeceğiz diye önüme yazıyı koymuşlar, on beşer dakika diyor. Tabii on beşer dakikada oldukça zor, her bir kişiye on beş dakika nasıl yönetilebilir, o yazıyı görünce tüylerim diken diken oldu. Her on beş dakikada bir arkadaşına nasıl haber vereceğiz, nasıl konuyu götüreceğiz diye.

Şimdi, muhterem arkadaşlar, mutad olduğu üzere, bir oturum başkanı olarak çok kısa bir iki kelime söyleyeceğim çünkü vakit iki saat ile sınırlı. Arkadaşlarımız on beşer dakika diyorlar konuşmayı, artık nasıl bu çerçeveyi gireceğiz, onu da göreceğiz, zaman gösterecek.

Ben acizane, yani bu toplantıda şunu belirtmekte fayda görüyorum. Bendeniz gerek Almanya'da uzun yıllar kalan, gerek Amerika'da, yani iki taraflı Anglosakson ile bu Kara Avrupa'sı sistemini içinde yaşayarak gören bir kişi olarak, toplumların da getirdiği bu sosyal siyaset sebebinde ortaya çıkarttığı şey, bütün mesele menfaat çatışması dediğimiz, sanayi devriminin ortaya çıkarttığı menfaat çatışmasının uzlaştırılması olayıdır. Bu sistem dediğimiz olay batıda sanayi devrimi ile başlamıştır. Oysa ben geçen gün evraklarımı karıştırırken enteresandır, meşhur bizim Hacı Bektaş-ı Veli Hazretlerinin bir sözü-artık evrakları topluyoruz, onları bir yerlerde tasnif ediyoruz, hiç olmazsa bizden sonra birilerine devredersek toplu olsunlar diye- bir sözü dikkatimi çekti. Hacı Bektaş-ı Veli diyor ki: "Zıtları barıştıran hayat bulur, zıtları çatıştıran memmat bulur". Tabi o eski Türkçesi, ben biraz sadeleştirmişim. Ben bu meşhur dizideki Memati'yi hep duyardım ama inanır mısınız, mematın ölüm olduğunu bilmezdim. İlk defa bunu duyunca bu memmat ile ne ilgisi var deyince, karıştırınca mematın ölüm olduğunu ilk defa orada öğrendim. Şimdi bütün mesele, bizim bölümün en büyük şeyi işte bu zıtları uzlaştırma sistemi, bu sistem nasıl olacak? Bunu da Almanya'dan gördüğüm ufak bir olayı anlatarak devam edeceğim.

Biliyorsunuz Kara Avrupa'sının liderliğini sürdüren Almanya'dır. Ben Almanya'da bir tane çalışma için gitmiştim. Alman İşverenler Birliği başkanı o zaman ki meşhur kişisi Hanns Martin Schleyer diye bir kişi. Bu aynı zamanda da Daimler-Benz firmasının bu Mercedes diye tanınan firmanın yönetim kurulu başkanı. Çok dirayetli bir insan. Köln'de bunun bulunduğu Alman İşverenler Birliği'nde aşağı yukarı bir 5-6 ay kadar da çalıştım. Kişinin yazmış olduğu bir kitap, bu Hanns Martin Schleyer'in yazdığı bir kitap dikkatimi çekmişti. "Das Soziale Modell" diye. Alman İşverenler Birliği başkanının yazdığı kitabın adı "Das Soziale Modell" diye. Ben Türkiye'ye bu kitabı getirdim de , bir işverenler birliğinin -ismini veremeyeyim- kitabın ismini görüyor, bu hangi sosyalistin kitabı? diye sorunca "ben sana yayınlamak için getirmiştim ama vazgeçtim" dedim. Vermeyeceğim, dedim. Çünkü Hanns Martin Schleyer'i tanımıyor-san demek ki bir Alman İşverenler Birliği'nin bu kadar tanınmış birisini tanımıyor-san bu şeye gerek yok dedim. Şimdi, bu Hanns Martin Schleyer ile samimi oldum, o yıllarda da IG Metal dediğimiz dünyanın en büyük sendikası, Eugen Loderer da büyük efsanevi lideri. Ben Hanns Martin Schleyer ile sohbet ettim, ahbab oldum, nedir

dedim sizin bu üstünlüğünüz falan filan. Adamcağız anlattı, dedi ki Almanya ikiye bölündü, bu iki Almanya'nın ilerde mutlaka birleşmesi lazım. Onun için sistemlerimizi birbirimizden uzaklaştırmıyoruz. Alman üniversite sistemi bu iki sistemin birleşeceği, zıtları uzlaştıracak sistemin Almanya dağıldıktan sonra akademik hayatta çalışma yapmaya başlamışlar. Alman İşverenler Birliği başkanı da bu sistemin nasıl kurulacağını ve bu yazdığı Das Soziale Modell kitabında anlatmaya çalışmış. Dikkatimi çekti, yani zıtların uzlaştırılmasındaki hassasiyeti hele Eugen Loderer ile beni tanıştırdığında Eugen Loderer bunu görür görmez "babamız geldi" diyerek kalkıp elini öpmeye kalkması, bu anı gördüğüm an ben anladım ki, demek ki Almanya'da sistem çatışması diye bir şey yok, uzlaşması diye bir olay var. Bunlar bu sistemin uzlaşmasını becermişler. Zaten Almanlarda da biliyorsunuz üç tane basit kural vardır milleti ayakta tutan. Çalışma , disiplin ama en önemlisi nizam, intizam ve düzen dediğimiz olay. Toplum bu kadar basit. Halbuki bize bunu Hacı Bektaş-ı Veli daha ilk defa Marx'a, Hegel'e gitmeden önce Hacı Bektaş-ı Veli söylemiş "Zıtları barıştıran hayat bulur, zıtları çatıştıran memat bulur" demiş. Ve bizdeki şeyi o da sanayi toplumu olmadığı için ahilik teşkilatının kuruluşunun nasıl geldiğini, esas ana fikrinin ne olduğunu da bize bu şekilde gösteriyor.

Şimdi ben, bağışlayın, bu kadar başkan olarak hakkımı bu şekilde kullanayım ve şimdi konuşmacılara geçelim. Şimdi, ilk konuşmacımız Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu,

Doç. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu: Doçent, hocam.

Prof. Dr. Ömer Aksu:

Evet, peki. Biz gönlümüzdeki söyledik demek ki. Biraz da okuldan ayrı kaldık demek ki gelişmeleri takip edememişiz. Evet buyurun Halil İbrahim Sarıoğlu. Yalnız ricam şu, bu on beş dakikaya dikkat edelim. Kronometremi çıkarayım, babam da bana "oğlum adını Ömer koydum adil olasin diye" derdi. 15,42 buyurun.

Doç. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu:

Hocam teşekkürler, ben de oğlumun adını adil olsun diye Ömer koymuştum. Şu süre olmasa rahat konuşacağım ama sanki biraz sıkıntı olacak hocam. İzninizle..

Prof. Dr. Ömer Aksu: Çok özür dilerim, 42'yi 45 dakika yapalım, size ilk konuşmacı olduğunuz için bir şey sağlayalım. Üç dakika da size, arkadaşlarımızın müsaadesiyle vermiş olalım.

Doç. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu:

Benim önümde kronometre var, teşekkürler..

Çalışma Bakanlığı'nın Başbakanlık'a gönderdiği taslak üzerinden sanırım tartışmalarımızı, görüşlerimizi sürdüreceğiz. Benim elimdeki taslağın gittiğini düşünerek açıklamalarımı ona göre yapacağım. Eldeki taslağın, hocamın bıraktığı yerden incelemeyi sürdürmeyi uygun buluyorum.

Eldeki tasarımı incelerken ilk dikkati çeken tasarının zamanlaması oldu. Bu zamanlama iki yönden önemli, belki hatta üç. Birincisi, Türkiye malum 2010'da bir anayasa değişikliği gerçekleştirdi. Bunun çalışma hayatına ilişkin bir takım etkileri oldu. Bunlar dikkate alınarak bu taslağın hazırlandığı açık biçimde görünüyor. Yine, Türkiye bir anayasa değişikliği içerisinde, bunun hemen öncesinde böyle bir tasarı gündemde. Bunun da bir takım özellikleri olmalı. Öte yandan yine 4688 Sayılı yasa ise ilgili bir takım hazırlıklar var. Bunların arifesinde bu taslağın gündeme gelmesi özel bir önem ve anlam taşıyor.

2010 değişikliği ile ilgisine işaret edelim. Bu tasarının 2010 değişikliklerini dikkate aldığını görüyoruz. Ancak bu tasarı yeni bir çalışmanın, öyle bir yıl, 2010 değişikliği sonrasında ürünü değil.

Zamanlamanın biraz geç olduğu söylenebilir. Öte yandan 2011 ama 2012'de gerçekleşeceğini düşündüğümüz anayasa değişikliği dikkate alındığı zaman da biraz zamanlamanın yanlış olduğunu söyleyebiliriz. Yani bir temel kanun anayasa değişikliği yapıldıktan sonra gündeme gelseydi sanki daha doğru olurdu. Anayasa koyucunun temel tercihlerini dikkate alması daha isabetli olurdu. 1982 Anayasasının ruhunun -turnak içerisinde- başlangıç hükümleri içerisinde olduğu halinden ruhunun ortalıkta dolaştığı bir dönemde bu kanunun çıkması bence çok isabetli olmayacaktır. 1982 Anayasasının getirdiği olumsuzlukların tamamının silinebilmesi için bu kanunun muhtemel anayasa sonrasında gündeme gelmesi daha isabetli olurdu diye düşünüyorum. Ve üstelik anayasanın değişmesi de tek başına bir şey ifade etmiyor. Anayasanın bu sözünü ettiğim ruhuna sirayet etmiş reflekslerin de değişmesi lazım, bunun sadece kanun koyucu ya da iktidar tarafından değil, sosyal tarafların tümünce de içselleştirilmesinin gerektiğine inanıyorum.

Diğer yasalarla ilgisini işaret ederken değinmeden geçemeyeceğim bir başka husus 4688 ile ilgisidir. Belki şekil açısından az sonra işaret edeceğim yeniliğinin başka bir şekilde ortaya çıkması mümkün olabilirdi. Şöyle ki, sendikalar hukuku alanında bir temel yasanın çıkarılması da bir seçenek olarak mümkündü, gündemdeydi. Belki işçi-memur sendikası ayrımı yapmaksızın bir genel sendikacılık yasası da seçenek olarak önümüzde bulunmalıydı. Ama bu haliyle de şekil açısından, sistematik açıdan bu yasanın önemli bir yeniliğe işaret ettiğini söyleyelim.

Dikkatimizi çekecek ikinci husus yasanın şekil-sistematik bakımından bazı özellikler taşımasıdır kanaatimce. Hocam da işaret etti, ilk kez endüstri ilişkileri alanının temel iki yasası bir arada düzenleniyor. Anglosakson hukukunda çoğunlukla endüstri ilişkileri kanunu olarak adlandırılan bu tür yasalara daha sık rastlıyoruz. Ama bizde ilk defa, isabetli midir? Kesinlikle. İkisinin bir arada bulunması, bir bütünlük taşıması doğru olmuştur. Kanun sistematik bakımından endüstri ilişkilerinin dört temel unsuruna yer vermekle bu alanı ne denli kuşattığını, kavradığını bize gösteriyor. Sistemin sendikacılık, toplu pazarlık, iş mücadeleleri ve barışçı çözüm yolları gibi dört ayağını birden düzenlemekle dört başı mamur bir yasa olduğunu bize gösteriyor.

Yasa nispeten kısa, önceki yasalarla karşılaştırıldığı zaman. Bu kısalıktan kaynaklanan bir takım eksiklikleri olabilir. Bunların bir kısmı büyük ihtimalle yargıya yorum imkânı vermesi sistemin katılaşmaması amacıyla bilerek bırakılmış açıklar, bunu da anlayışla karşılıyorum.

Yasayı üçüncü bir unsur bakımından amaçları bakımından değerlendirmek gerekirse; birincisi, yasanın örgütlenme hakkının engelsiz kullanılmasını amaçladığını, bu hakkın tabii bunun içine toplu pazarlığa katkı da dâhil, iş mücadeleleri de dâhil hocamın işaret ettiği gibi, hem örgütlenmenin kolaylaştırılması, hem toplu pazarlığın yaygınlaştırılması amacını taşıdığını görüyoruz. Buna uygun düzenlemeler var mı? Hocam da bir kısmını belirtti. Bazılarına ben de işaret edeceğim. Bu tür bir takım amaca hizmet edecek düzenlemeler var, bazıları yetersiz kalmış olabilir. Ama bu amaca uygun düzenlemelere baktığımız zaman güçlü sendikacılık amacını, engelsiz sendikacılık amacını taşıyan en önemli hususun barajın kaldırılması olduğunu görüyoruz, bir başka söyleyişle bu amaca hizmet edecek en önemli düzenleme barajların kalkması olabilir. Bu bir çelişki olarak düşünülebilir. Genellikle Türkiye’de sendika enflasyonu yarattığı gerekçesiyle bir baraj özlemi hep ifade edilmiştir. Ancak bunun güçlü sendikacılığa ne denli hizmet ettiğini ya da etmediğini zaman bize göstermişti.

Bunlardan ikincisi güçlü sendikacılık için öngördüğümüz hususlardan bir başkasını işkollarının azaltılması olarak görüyoruz. Sendikacılıkta bir temerküz anlamına gelecek bu düzenlemenin sendikalar arası rekabeti de azaltacağını düşünüyoruz.

İçerik bakımından incelediğimiz zaman yasanın çok sayıda yenilik içerdiğini görüyoruz. Bunlardan bir kısmı hocam tarafından işaret edildi. Bu yeniliklerden önemli bir kısmı yine Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, bir kısmı Avrupa Birliği’nin talepleri, eleştirileri doğrultusunda gündeme gelmiştir. Bunlardan önemli bir kısmı karşılanamamıştır. Tabii bu yasadaki sonra da bu talepler devam edeceği için, yine anayasa değişikliği gündemde olduğu için hazırlanan tasarının da kanunlaşması halinde yakın bir gelecekte yeniden değiştirilmek üzere çalışma hayatının gündemine geleceğini öngörmek kehanet sayılmaz.

Yeniliklere işaret ediyorduk. Bunlardan bir kısmını belirtelim. Birincisi, belki ayrıca değerlendirilmesi lazım ama, çerçeve sözleşme. Çerçeve sözleşmenin, evet bir yenilik olduğunu kabul etmek lazım. Ama aslında ne idüğü belirsiz bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi olduğunu kabul etmek bence mümkün değil. Hocam nezaket gösterip kendine özgü bir sözleşme dedi. Ben ne idüğü belirsiz demeyi daha uygun buluyorum, kabalık olsa da.

Yeniliklerden bir kısmı kuruluşun, sendika kurmanın basitleşmesi, bir takım suçların engel olmaktan çıkması, yine önemli hususlardan bir tanesi sendikalara üyelik yaşının düşürülmesi -çalışma yaşına paralel olarak- bunların hepsi hoş, güzel şeyler. Yine üyelik başvurusunun kolaylaştırılması, e-devlet kapısının açılması, noterin kalkması -sendikaların en büyük şikayeti idi-. Bunlar çok olumlu yenilikler, gelişmeler. Yine, muhtemelen ilk kez Türkiye’de sendikaların uluslararası kuruluş kurucusu olması kanunda düzenleniyor.

Sendikalar bakımından çok önemli bir değişiklik barajların kalması, işkolu barajlarının kalkması. Yani binde 5'in 10'un hesabı görülmez, bunun barajın tamamen kalkması biçiminde anlaşılması gerektiğini söyleyebilirim. İşletme toplu iş sözleşmesinde barajın %40'a indirilmesi –yani bu bir tercihtir- toplu iş sözleşmesine ulaşmayı kolaylaştırmayı amaçladığını söyleyebiliriz. Ancak, benim de bir dönem yine katkıda bulunduğum bu tasarı çalışmalarında biz daha toplu iş sözleşmesi yapmayı kolaylaştırmayı amaçlayan başka teklifler getirmiştik. Ancak, bunların sosyal taraflarca kabul edilmediğini görüyoruz. Örneğin koalisyon pazarlığı hem sendikalar arası işbirliği kültürünü geliştirmesi bakımından, hatta rekabeti azaltması bakımından bir kültür yaratması bakımından önemli olduğunu düşünmüştük, ancak sosyal tarafların isteği üzerine tasarıya alınmadığını görüyoruz.

Yine önemli hususlardan bir başkası sendikal güvencelerin önemli ölçüde arttırılmasıdır. 4857 sayılı yasadaki iş güvencesi ile ilişkilendirilen sendikal tazminatın bu kanunda bu güvenceyle ilgisi dolaylı biçimde kesilerek düzenlenmesi önemli bir gelişme diye düşünüyorum. Her ne kadar yine bizim bulunduğumuz grubun çalışmasında yer alan biçimde ifade edilmiş olmasa da netice itibarıyla hem sendikal tazminatın hem de iş güvencesi tazminatının sendika özgürlüğü çığnänen işçiler tarafından talep edilebileceği sonucunu verdiği için tasarımı olumlu buluyorum. Diğer güvencelerin de güçlendirildiğini görüyoruz. Hocam bir kısmına işaret etti.

Yine, ayrıntıya girme imkânı olmadığı için çok dikkat çekici hususlara işaret etmekle yetiniyorum. Eksikliklerinden bahsetmek herhalde bize daha çok yakışır, eleştirmek bizim işimiz. Tasarıda, çoğunda çok düzeyli toplu iş sözleşmesi düzeninden hâlâ bahsedilmiyor, maalesef. Her ne kadar bir işkolu sözleşmesine geçiş antrenmanı gibi görülen çerçeve sözleşme olsa bile bunun şu an için çok düzeyli pazarlık anlamına gelmediğini net biçimde söyleyebiliriz. Yine eksik hususlardan birisi yetki tespitinde bunca yıldır yaşanan sorunlara bir çare öngörülmemesidir. Uygulamada yetki tespitinde bir bağımsız bir kurul beklentisi hep vardı. Maalesef tasarıda bundan çok uzak bir yerdeyiz, hâlâ işin merkezinde devlet var. Bence tarafların iradesini ön plana çıkararak bir bağımsız kurulun, hem de uzmanlardan istifade eden bağımsız bir kurulun, içtihat yaratacak bağımsız bir kurulun teşekkülünde hâlâ büyük menfaat var. Kanunun dili ile ilgili eksikliklerin zaman içerisinde giderileceğini, yasalaşma süreci içerisinde giderileceğini düşünüyorum.

Tasarının en dikkat çekici özellikleri nelerdir dersiniz: birincisi, sosyal tarafların talepleri ile uyumlu olduğunu söyleyebiliriz. Taraflar istediklerini elde etmiş görünüyorlar. Bildiğim kadarıyla devlet tarafı bundan çok daha farklı bir yere götürmek istiyordu. Ama büyük ölçüde tarafların isteğine uygun olarak yapılmış bir çalışma. Yine, uluslararası standartlara uyma çabası olduğunu görüyoruz. Buna rağmen hâlâ eksik yanları var. Yine dikkat çekici bir husus mevcut kanunda bu uygulama sorunlarını giderme amacı var. Bunun ön planda olduğunu görüyoruz. Bir kısmına önemli çözümler getirdiğini söylüyoruz. Hayırlı olsun diyoruz. Umarız çalışma hayatının problemlerini azaltacak bir yasa olur.

Teşekkürler Hocam..

Prof. Dr. Ömer Aksu: Özellikle zamana riayet bakımından tam vaktinde bitirdi. Şimdi ikinci konuşmayı bana verilen listede Dr. Ali Kemal Sayın yapacak, Çalışma Genel müdürü, buyurun.

Prof. Dr. Metin Kutal: Hocam affedersiniz, acaba Ali Kemal Bey'e en son söz vermek daha uygun düşmez mi?

Prof. Dr. Ömer Aksu: Hocam, bana bir liste verdikleri için bilemiyorum, öyle mi yapalım? Peki, evet o zaman şimdi TİSK Genel Başkanı –buraya da gelen tek genel başkan- Tuğrul Kutadgubilik, buyurun efendim.

Tuğrul Kutadgubilik:

Teşekkür ederim sayın başkanım.

Sevgili hocalarım, değerli başkanım, değerli sosyal arkadaşlarım, değerli öğrenci kardeşlerim. Bu salonun benim gözümde çok büyük bir anlamı var. Sizlerin güzel yüzlerinizi buradan gördüğüm zaman elli sene evvel tam elli yıl evvel bu salonda doktora talebesi olarak bulunduğum yılları hatırlıyorum. Ve, o günlerden bu günlere geçen hususun da bir muhasebesini kendi kendime yapıyorum. Tam elli sene oldu. 1960'ta, 60 ihtilalinde asistan olmaya üniversiteye katılmaya karar vermiştim ve Prof. Ferit Hakkı Saymen rahmetli beni asistanlığa kabul etmişti. İş hukuku seçmiştim o zaman. Orhan Tuna Beyefendi sizin kürsünüzün başkanıydı, Sabahattin Zaim Beyefendi oradaydı. Ve, 1960 ihtilalinde dünyanın en büyük ilim adamlarından biri olduğuna inandığım Prof. Ferit Hakkı Saymen'i ve 147 profesörü üniversiteden kovdular, attılar. Ben de böyle bir üniversitede hoca olmam dedim, ben de doktoramdan vazgeçtim. Bugün, içimdeki uhde bitmemiştir. Hakikaten, benim yaşım ortaya çıktı ama çıksın, böyle bir 1453'te kurulmuş şu kürsünün kapısındaki yazan rakam 1453'tür bu üniversite için. Bu üniversitenin 147 bilim adamını –bu kadar sene geçmiş olsa dahi- bu kadar hakiki bilim adamını yok etmiş olmasını hazmetmemize imkan yok. Benim hocam bir sene geçmeden kahrından öldü. 53 yaşında iken. Prof. Metin Kutal çok iyi tanıdığı için bu detayları dramatik hale getirmek istemiyorum ama ben üniversiteden koptum. Koptum ama içimde doktorayı yapmamış olmak da kaldı. Sonra uğraştım, çalıştım Koç Holding'e başkan oldum. Oldum, bir şey olmadı. Daha çalıştım MESS'e başkan oldum, eh o da bir şey falan, sonra TİSK'e başkan oldum, 6 senedir de TİSK'in başkanımı. Bu beyefendilerle uğraşıyorum. Eh onun da sonuna gelmek üzereyim artık. Ama şu kapıdan girerken yine heyecanlandım. Doktoram yok, masterimi yaptım London School of Economics'te ama hiçbir şey bu odanın bana verdiği keyfi vermedi.

Niye söylüyorsun bunları Tuğrul bey, şunun için söylüyorum. Değerli dekanlar, profesörler burada. Onların kitabında "honor recausa" diye bir kitapta yeri vardır. Kendim için istemiyorum ama, aklımdan da geçmiyor değil yani, o bakımdan bu kürsüye bunu arz etmiş olayım, bir yerlerinde kalsın. Birisi duyar.

Şimdi, değerli hocam Metin Kutsal ve diğer değerli hocalarım bu 50 sene zarfının hemen hemen büyük bir bölümü sizlerin rahle-i tedrisinde geçti. Sosyal siyaset bilimini, sosyal denge bilimini ve Ömer Hocamın çok güzel tabiriyle –bilmiyordum bunu da öğrendim- “Zıtları birleştiren hayat, zıtları körükleyen memmat bulur, ölüm bulur” olayını hakikaten çok mühimseyerek ele aldık ve biraz sonra Ali Kemal beyin ortaya koyacağı son taslağı Türkiye’de 36 senedir yapılmayan bir konsensüsü endüstri ilişkileri gibi hassas bir konuda bu beyefendilerle yaptık. Bugün yüce mecliste sıra bekleyen taslakta işçi ve işveren konfederasyonları ile hükümetin yani devletin genel bir konsensüsü var.

Efendim her konuda anlaştınız mı? Mükemmel midir yaptığınız şey? Biraz önce Metin Kutsal hocayı dinlerken, beş buçuk seneden beri yaptığımız müzakerelerde masadan geçen hususları ben de düşündüm, Tayfun da düşündü, sayın başkanım gene Türk-İş’in 2. başkanı oldu ama o da bu işin yabancı değil. Bakın, Türkiye’de uzlaşma kültürü, sosyal uzlaşma kültürü yok. Apartmanda insanlar birbirleriyle kavga ederler, dolmuşta insanlar birbirlerinin ayağına basarlar, otobüste kimse kimseye selam vermez ve saire. Biz, bu masanın etrafındaki işçi ve işveren anlaştık. Çok zor bir şey bu söylediğim. Uzlaştık, belirli bir konsensüs içinde bugün TBMM’ye giden, bugün Başbakan’a sunulan, Bakanlar Kurulu’na sunulan toplu sözleşme gibi fevkalade hassas bir konuda ilk defa sırtımıza ateşten gömlek giyerek buna “evet” dedik. Yanımdaki değerli başkanım, DİSK’in başkanı, inşallah ayın 15.de tam hakiki başkan olacak, bütün antrenmanlarda vardı. 4 buçuk senedir, ondan önceki Süleyman Çelebi onun başkanı vardı. Yani bizi yoran bütün koşurmaları onunla beraber yaptık. Son yedi toplantının altısında da bu beyefendi vardı. 6. toplantıda zarif bir biçimde, DİSK’e yakışır zariflikte “ya ben varım ama, şu şu işler olmadı, ben buradan ayrılıyorum” dedi, onu da hürmetle karşıladık. DİSK olsaydı daha keyifli olurdu yedinci toplantı, toplantıda vardı sorun söyleyecek, yanımda oturuyor. Görüşlerini nazarı itibara aldık, uzlaşma kültürünün içinde yer aldık. Bugün de ben DİSK’i manevi olarak bu sistemin içinde var sayıyorum, görüşleri baki kalmak kayd-ü şartıyla, görüşlerine hürmet ediyorum.

Şimdi, diyeceksiniz ki, bu kadar elli sene sonra işveren oldun ama geldin şimdi işçilerin haklarını müdafaa ediyorsun, yani ne biçim iştir bu senin yaptığın, bu akla mantığa sığar mı? Evet, sığar. Ben biraz sonra Ali Kemal Sayın beyin en son konuşmacı olarak değerli profesörün söyleyeceği kanun tasarısının tamamına evet dedim. Büyük bir muhassaladır bu. Toplu sözleşme grev lokavt Kanunu ve Sendikalar Kanununu birleştirdik, bir eksen üzerinde tuttuk ve bu eksen üzerinde de Türk endüstri ilişkilerinin gelişmesini Türkiye’nin gelişmesinin vazgeçilmez bir unsuru olarak gördük.

Değerli gençler, şimdi size söylüyorum. Türkiye bugün dünyanın 16., Avrupa’nın 6. büyük ülkesi. Bu şaka değil. 50 sene evvel hayal dahi edemediğimiz bir olay bu. Bugün dünyanın 16.büyük ekonomisini temsil ediyoruz. Bir ay evvel Cannes’de dünyanın 20 büyük ülkesinin bulunduğu, Başbakanları, hükümet başkanları, işçi konfederasyonları başkanları ve işverenlerin başkanı olarak ben dünya simaları

ile beraber dünyayı bu krizden, ikinci krizden kurtaracak deklarasyona imza attık. Türkiye buraya geldi. Doktoramı yapamadım ama bunları yapıyorum, gülmeyin bak, hala doktora şeyim var, ondan vazgeçmiş değilim 70 yaşıma rağmen uğraşacağım doktora ile hâlâ. Bırakmayın okumanızın peşini. Hem mezun olun, hem iyi bir şeyler yapacak şekilde yani adam olun, yani Türkiye'nin buna, size ihtiyacımız var şimdi. Bu genç hanımlara bu beyefendilere Türkiye'nin ihtiyacı var. Türkiye 126 ülkeye sanayi mamulü satıyor. 126 ülkede kalitemizle, kantitemizle, fiyatımızla kabul edilmiş bir mal satıyoruz. Artık dünyanın değişik bir çehresini teşkil ediyoruz. Türkiyesiz olay konuşulmuyor. Avrupa'daki bu Fransa'nın yaptığı edepsizliği bir kenara koyalım, bu burada durmaz. Ekonomik kaideler tabiat kaideleri gibidir, akacağı yere akar. Siz istediğiniz kadar baraj koyun, istediğiniz kadar bilmem ne koyun falan. Kimse bunu ekonomide yutmaz. Siz ekonomi talebelerisiniz. Dolayısıyla büyük ülkenin büyük insanlarıdır, büyük insanlarıdır. Bu ülke endüstri ilişkileri bakımından homojen, çalışır, yaşar ve gelişir kanunlara sahip. İlk defa bir konsensüs yaptık, bu konsensüsü yaparken de ruhumuzu, arzumuzu, niyetimizi, iyi niyetimizi, sevgimizi ve saygımızı koyduk bu masanın üzerine.

Burada hiçbir madde hakkında görüş söylemeyeceğim. Görüşüm yok diye değil. Ben bugün gelinen konsensüse sahip çıkmazsam kimse sahip çıkmaz. Bundan dolayı kritik edileceğim, evet edileceğim. Biraz evvel Ömer Hocamın söylediği Martin Schleyer'in yerine gelen adam Dieder Hundt, BDA'nın başkanı, çok yakın dostum Almanya'da, iki hafta evvel beraberdik. Schleyer vuruldu, öldürüldü. Baader-Meinhof çetesi tarafından öldürüldü. Benim de yarın ne olacağım belli değil. Bana da vuracakları bir kurşundur, benim çakım yok yanımda. Türkiye'de işverenlerin başkanımı, 9700 işvereni temsil ediyorum. Benim güvencem bu beyefendiler, bu işçiler. Çünkü işçilerle işverenler artık bir bütünün parçalarıdır. İşte uzlaşma kültürü bu.

Prof. Dr. Ömer Aksu: Yalnız Hanns Martin Schleyer öldürüldü, ertesi gece de Frankfurt hapisanesinde altı tane Baader-Meinhof çetesi bir gecede öldü. Ama bütün dünyada hiçbir ses yok, Almanya'da hiçbir ses çıkmadı.

Tuğrul Kutadgobilik:

Ama, neyse o konuyu hiç açmıyorum, ben gittikten sonra altısı değil altmış altısı gitse ne olur. Daha torunlarım var, çocuklarım var, işim var daha yapacak hocam. Şimdi, söylemek istediğim şu, size de bir söyleyeceğim var, siz dediniz ki ben Ömer'im, adilim, peki adalet yalnız şekilde midir? Burada üç tane işçi lideri var, onlara on beşten kırk beş dakika, bana da on beş dakika. Bu mu adalet? Olur mu böyle adalet. Şimdi beklerdim ki değerli adil hocamdan "ya Tuğrul sen dertlisin, şeylisin, sana bir on beş dakika daha vereyim" falan demedi. İstemiyorum, hayır, fark istemiyorum. On beş dakika yapacağım konuşmamı. Bakın bir şey söylememek de bir şeydir.

Biz Türkiye'de 126 ülkeye sanayi mamulü ihraç etmişsek, bu beyefendilerin işçileri sayesinde yaptık. Biz yapmadık management olarak. Onlar yaptı, onların çocukları yaptı, onların evlatları yaptı. Ben bütün Türk işçilerinin, alını öpülesi Türk işçileri-

nin hürmetine, sevgisine, saygısına istinat ederek onlara saygı ve sevgi duyuyorum. Bunu tesadüfen yapmıyorum. İşte burada bu konsensüsü yaparak, göstererek ortaya koyuyorum. Bu bir hürmet neticesidir. Bundan dolayı beni tehdit ediyorlar. Sayın Metin Kutal'ın sınıf arkadaşı benden evvelki başkan, on beş sene bu konsensüsü yapamadı. Ondan evvelki başkan da -ismini vermeyeceğim- o da yapamadı, bize nasip oldu bu, biz yaptık. Dolayısıyla bugün, Türkiye'nin geldiği noktada artık bir uzlaşma kültürü vardır. Bu uzlaşma kültürü bir menfaatler manzumesinden ziyade Türkiye'nin bütününe, hür sendikacılığı gören, sendikal hak ve hürriyetlere hürmet eden, ama çalışma hukukunun da getirdiği bütün nizamların da yapılmasını isteyen bir felsefe içinde birleştik.

Burada hatalar var mıdır, vardır. Bu pazarlığın içinde, çünkü bu bir bütün manzumesidir. Benim yerime hiçbir başkan noter şartının kaldırılmasına evet diyemedi Türkiye'de şimdiye kadar. Ben evet dedim. Haklılar beyler de, noter şartı olmaz, dünyada yok. Ama gene dünyada olmayan bankaların grev-lokavt dışında kalması konusunu da müdafaa ettim. Niye? Çünkü devlet bana bir kanun çıkarmış, işçinin parasını bankadan ödeyeceksin diyor. Başka yerden para ödeyemezsin. E bankada grev var, ben işçinin parasını ödeyemiyorum. Şimdi, yani söylemek istediğim o kadar çok şey var ki, olayı yalnızca bir teori içinde görmemek lazım. Bir bütününe manzumesi içinde görmek lazım. Ben bu konsensüsten asla pişman değilim, imzaman arkasında duruyorum. Ama birinin yarın getirip de Büyük Millet Meclisi'nde, komisyonlarda, meclis bünyesi içinde daha hukuki, daha yapıcı, biraz evvel sayın profesörün de söylediği daha pozitif şeyler, düzenlemeler varsa, ama bütününe çerçevesine zarar vermeden düzeltmek lazım.

"Çerçeve anlaşmasını beğenmedim", beğenme, ben de beğenmedim. Ama bu çerçeve anlaşmasını bu hale getirene kadar göbeğim çatladı. Hiç olmasaydı memnun olurum ama getirdiler, kim getirdi, getirdiler. Şikayet etmek istemiyorum, bugün altında imzam var, bugün çerçeve anlaşmasına bayılıyorum. Aman ne iyi oldu da koyduk kanunumuza, bir de çerçevemiz oldu. Türkiye zengin ülke. Türkiye'de herkesin, Avrupa'daki bütün meslektaşlarımızın karşısında bir yahut iki işçi sendikası var. Benim karşımda üç işçi sendikası var. Allah'a çok şükür üç tane kuvvetli işçi sendikası var, üçünün görüşleri var, üçünün hürmete değer katılımları var. Ben onlarla iftihar ediyorum. Hepsine hürmet ediyorum. Değerli hocam, vaktimi çiğnemenin burada sözümü bitiriyorum, teşekkür ederim.

Prof. Dr. Ömer Aksu: Yani gerçekten başlangıçta endişeyle başlamıştım on beş dakikaya nasıl sığdırırız diye. Maşallah, hakikaten çok şanslıyım. Hiç şeye bakmadan, bu kronometre de Karadenizli midir, öyle hızlı koşuyor ki yani.. Evet, şimdi üçüncü konuşmamızı size verelim isterseniz sayın Nazmi Irgat, Türk-İş Genel Teşkilatlandırma Sekreteri.

Nazmi Irgat :Teşekkür ediyorum sayın başkan.

Prof. Dr. Ömer Aksu: Bir de kusura bakmayın, sayın Kutadgobilik kendisi uzun süredir tanırım, hep sitemde bulunuyor, ben hiç alınmıyorum. "Sitem aşınadan gelir,

bilmeyenden gelmez” diye bir söz var, oraya sığıyorum, rahat ediyorum. Evet buyurun.

Nazmi Irgat:

Sayın dekanım, sayın genel müdürüm, işveren sendikamızın değerli temsilcisi, değerli başkanı ve dostlarımız, konfederasyonlarımızın değerli temsilcileri, değerli hocalarım ve sevgili öğrenci arkadaşlarım, akademisyenlerimiz. Şahsın ve Türk-İş ailesi adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Bu işverenler böyle oluyor, gerçekten sayın Kutadgobilik başkanımız hep esprili anlatımlarıyla hepimizin gönlünü fethetti. Sağ olsun kendisi gerçekten çok açık ve net bir şekilde konfederasyonlar, işçiler lehine söylemleri olmuştur. Tabii ki, şuna inanıyoruz ki, ülkemiz çalışma hayatını düzenleyen esasların içinde işverenler, işveren temsilcileri ve çalışanlar var. Ama bugüne kadar, daha doğrusu 1980 sonrası yapıya baktığımız zaman çalışanlardan daha çok işyerini koruyan müeyyideler, esaslarının yer aldığınız görüyoruz.

Ben epey notlar hazırlamıştım ama, daha çok yaşadığımız pratikleri esas alan, içine alan yapıları burada değerlendireceğim. Çünkü sayın bakanlık temsilcisi de burada komisyonla görüşecek ama anlatılanlarda yanlış bir değerlendirme olmasın düşüncesindeyim.

Değerli arkadaşlar 1975 yılında ben çalışma hayatına başladım ve 1961 Anayasasının getirdiği çizgide 274 ve 275 var, çok da iyi bilmiyorum ama karıştırırken bir şeyler okumaya çalışıyorum. Ama büyüklerimden bildiğim bir tek şey var, bir kamu işletmesinde çalışıyordum, Sümerbank Holding’de, o zaman Sümer işletmesi deniyordu ve çok büyük çoğunluğu mevcut olan 274-275’ten memnundu. Hak grevinden bahsediyorlardı, referandumdan bahsediyorlardı, seçme seçilme haklarından bahsediyorlardı. O zaman bizim büyüklerimiz yerel yönetimlerde görev alıyordu, yukarıda Ankara’da parlamentoda görev alıyorlardı. Ben de radyodan dinliyordum o zamanlar. İşte falan sendikanın genel başkanı şöyle şöyle mesajlar veriyordu. Hoshumuza da gidiyordu, gençtik. Liseyi henüz bitirmiştim. Dolayısıyla iyiydik, yani 12 Eylül’e kadar iyiydik biz. Hatta o zaman için tartışmalar farklı düzeylerdeydi. Ancak ne yazık ki 12 Eylül döneminden sonra, genç arkadaşlarımız var ve 1982 Anayasasından sonra tüm bu var olan kazanımlarımızı tamamen kaybettik.

Dolayısıyla, doğru muydu? Elbette ki tartışılacak. Ancak o zamandan, o günden bu güne dek büyük bir insafsızlıkla karşılaştık. Yani var olanın kaybedilmesi, yani çalışanların kendini, özgürce temsil edememesi ve o büyük büyük profesörlerimizin, sayın hocalarımızın 1980’li yıllarda bize dünyanın kurtuluşunu, bizim de ülkemizin kurtuluşunun yegâne unsurlarından biri küreselleşme olarak anlatıldığı o dünyamızda biz maalesef hep kaybettik. Anlatılanlar gibi olmadı. Hep emek ezilme aşamasındaydı, emek sömürüsü gündeme geldi. Biz kamu araçları mülkiyetinin tartışırken elimizdeki bütün kamu mülkiyeti gitti. Ve o insafsızca yapılan özelleştirmelerde insanlar işini kaybetti. Şu an yapı itibariyle özel sektöre devlet kaynaklarının, özel

sektöre istihdam sağlansın diye verilen teşvikler yanında devlet kendi çalışanlarını sokaklarda bıraktı ve ilk başlangıçta 4-c de yokken insanlar gerçekten aç sefil kaldılar altı yıl boyunca. 4-c ile beraber kısmen ne olduğu belli olmayan bir ucube çıktı karşımıza.

Dolayısıyla arkadaşlar, en son çok uzun yıllar tartıştığımız 2821-2822 bir ihtiyaçtan dolayı değişime uğramak zorunda kaldı. Artık Avrupa'daki meslektaşlarımızın yüzüne bakamaz olduk. Göstermelik artık bu küresel dünyaya ayak uydurmak için göstermelik çıkardığımız, kabul ettiğimiz dış dünyanın yasalarını, ILO'nun ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamak için kabul ettiğimiz yasalara uyduramadığımızdan dolayı her yıl gittiğimiz ILO konferansında tenkitlere, soruşturmalara uğradı bizim ülkemiz. Dolayısıyla artık gün geldi, 2821-2822'nin değişme ihtiyacı ortaya çıktı. Biz sendikalar olarak buna evet dedik. Sağ olsun sayın işverenlerimiz de evet demek durumunda kaldılar. Daha doğrusu örgütlü işverenlerimiz demek durumunda kaldılar.

Değerli arkadaşlarım, örgütlü işverenlerimiz dedik çünkü günümüz global ortamında en acımasızca var olan rekabet sistemi içinde, maalesef sendikal yapı içindeki işverenlerimizin de dayanılmazlığı var. Bir taraftan da hepimizin böyle çok abarttığımız, demokrasi teranesi kestiğimiz ülkemizde de bizim gözümüzde çalışanların örgütlenmediği, olmazsa olmaz kabul ettiğimiz örgütlenmenin önünde yüzbinlerce engel olduğunu biliyoruz. Kendi sektörüm itibariyle söylüyorum, 900 bin çalışan var olduğu kabul ediliyor 2008 yılında ama üç konfederasyona ait üyelerimizin %10'un biraz üzerinde olduğunu söylüyoruz. Ve toplam ortalaması 5,9 olan bir örgütlenme yapısı içindeyiz bir Türkiye genelinde. Bunun övünülecek bir tarafı yok. O zaman başta yapılması gereken husus, olmazsa olmaz dediğimiz demokrasinin kuralı olan örgütlenme ile işe başlamalıyız. Çünkü bu örgütlenmeyi başaramazsak, yani %50 bile ben her zaman söylerim, bu oranda örgütlenmeyi elde edemezsek var olan haklarımızı korumak ya da yeni haklar almak mümkün olamıyor. Hele ekonomik anlamda aynı sektör içinde var olan yapıda mevcut toplu iş sözleşmesi düzenini devam ettirmemiz de mümkün olamıyor, çünkü haksız rekabete uğruyoruz, insani boyutunu bırak. O bakımdan bizim, ben bu yasanın üzerinde duracağım en önemli husus örgütlenmedir. Ben sektör çalışanlarımızın en az yarısını üye yapabilmiş olsam, samimiyetle söylüyorum benim sorunum kalmaz. Çünkü o uzlaşma kültürü artık Türkiye'de yerleşti. Çünkü şunu biliyoruz ki biz artık sendikalar olarak evet işçilerimiz yaşayacak, çalışanımız olacak ve ortak bir konsensüs sağlanacak ki biz Türkiye olarak geniş topraklara haiz ve genç nüfusu olan bir ülkeyiz. Biz üretmek zorundayız. Biz kent devleti değiliz. O bakımdan bu hassasiyetleri taşıyan bir anlayışa sahip olan sendikalar, tüm arkadaşlarımı kastediyorum buna hassasiyetle özen göstermek zorundayız.

Bunun için, karşılaştığımız hususları söylüyorum. Anayasada var olmasına rağmen, mevcut yasası olmasına rağmen sırf sendikal olduğu için yüzbinlerce insan işini kaybetti bu ülkede. Benim sektörümden kaybetti, benim çalışma arkadaşlarımla beraber yaptığımız sendikal mücadelede örgütlenmede insanlar işini kaybetti. Ve son 4-5 yıldır zannediyorum 2006'da mı çıktı, pardon 2004'te çıktı tabi ertelenmişti iş

güvencesi kanunu, ama çok şey kazandırmadı bize. İnsanlar hâlâ işini kaybediyorlar ve işe dönmeleri de mümkün olamıyor. O bakımdan sendikal güvenceler getirilmiş doğru buluyorum. Ancak bizim örgütlenmenin önündeki engel saydığımız o istahla, azimle %50+1 değil %80+1 çoğunluk sağlamamıza rağmen kendilerine hak gibi gören, daha doğrusu yasal olarak işverene verilmiş hakkın biz çalışanlara, işçilere hak gaspına yol açan, sayın hocamın da ifade ettiği tamamen katıldığım yetki tespiti itiraz süresinin iki yıl devam ettiği bir ortamda elbette ki bizim sendikal örgütlenmeyi başarmamız mümkün değil. Yığınlarca sayıda yetki tespiti müracaatına kadar, %80 üye yapmamıza rağmen, iki yıl devam eden yargılama aşamasından sonra toplu sözleşme yapacak üye bulmakta zorluk çekiyoruz, yığınlarca sayıda işyerimiz bu şekilde. Ve insanların ekmeğine kan doğruyoruz o önderleri cayır cayır işten atıyorlar.

Benim üzerinde durmak istediğim en önemli husus bu. Yetki tespitinde ne olur bizi şu yargıdan kurtarın. Biz suç mu işliyoruz ki bizi yargıda şey yapıyorsunuz. Bunu Abant'taki, Bakanlığın da olduğu bir toplantıda, bir panelimizde ifade ettiğimde olabirliği vaat edilmişti. Nasıl yüksek hakem kurulu zaman zaman zorlandığımızda, bilerek de götürdüğümüz yüksek hakem kurulunun bu aşamada devreye girmesinde yarar var. Ama, sayın hukukçularımız burada, illa bir yargıdan geçme deniliyorsa yüksek hakem kurulundan geçtikten sonra yargıya gitmeli ki, bu da benim yetki tespit süremi, yetki görüşme süremi kesmemeli. O bakımdan özellikle üzerinde durduğum hususlardan en başta gelen husus bu. Örgütlenme ile ilgili tabi ki detaylarına burada girmek mümkün değil ama bu hususun giderilmesinde olabildiğince önemseyeceğim bir husus olduğunu görüyorum. Bununla beraber mevcut yasalarda bu kırtasiyecilik yüzünden çok çektik. Üyeliğin bildirimini bile bizim için çok büyük problem oldu çünkü yasaya rağmen üyelik bildirmedi. Burada bildirim nasıl olacağı konusunda bilmiyorum e- devlet olma olayında kaygılarımız var. Nasıl işleyeceği konusunda da tam bilemiyoruz. O bakımdan her ne kadar bizim demokrasi sayılsa da e-devlet şifrelerinin –özel sektörün dünyası apayrı bir dünya- o bakımdan var olan mevcut özgürlüklerin hiçbirinin uygulanmadığı bir dünyayı söylüyorum.

O başı boş dünya dediğimiz ve hepimizin başını belaya sokan sistem dışı dediğimiz ve %50'lere varan kayıt dışılığın yaşandığı ve çalışanların acımasızca sömürüldüğü bir dünyayı kastediyoruz. O bakımda internet şifrelerinin önceden temin edilmesi çok kolay muhtemeldir ki her istediği zaman işverenimiz getirecektir. O nedenle burada gizlilik esasının ve yaptırımın ne olduğu konusunda bir fikrimiz yok. Ve bununla beraber istifada çekilmeden noter şartının mutlaka korunmasını talep ediyoruz. Olmalıdır çünkü, biliyoruz ki daha işe giriş aşamasında boş kağıtlara imza atıldığını biliyoruz. Bir başka hususumuz, maalesef yaşadığımız gerçekler sendikasız yerler itibarıyla söylüyorum alt işverenlik olarak gerçekleşmektedir. Bir işyerinde 8-10 tane alt işverenden az bir sayıda alt işverenle karşılaşmıyoruz. Şuanda ismini verebilirim mahsuru yoksa ama bizim de ana fabrikada örgütlü olduğumuz 68 tane taşeronun bakanlık tarafından fiili olarak tespitinin olmasına rağmen o iş yerinde ben örgütlenemiyorum. Çünkü eksikliğimiz var, şuanda bakanlıkta yetki tespitinde taşeronlar da alt işverenler de sayıya dahil olmasına rağmen toplu sözleşmenin uygulanacağı

hususunda bir netlik yok. Bu bakımdan taşeronların da ana işletmelerde var olamayacağı 4852. Maddesinde sabit olmasına rağmen kanundaki boşluktan yararlanıp alt işverenlerin varlığını sürdürdüğünü biliyoruz. Bir olup hemen bir toplu sözleşmeden yararlanılabilecek bir düzenlemenin getirilmesini sağlamalıyız. Tekrardan burada yer almayan bir hususun geçmişte karmaşaya neden olmasından bahsediyoruz. Kamuda ya da özel kesimde tek bir toplu sözleşme yapıyordu önceden, şimdi ise sözleşmeler ayrı ayrı sunulmuş ya da bir netlik mevcut değil, bu bakımdan bunun da düzeltilmesini talep ediyoruz. Bir de yasada olmamasına rağmen grup sözleşmesi yapabiliyorsunuz. Grup sözleşmesinin esasları verilmiş ancak oradaki bir şeyi ben haksız görüyorum. Bizim amacımız sendikalı olarak aylarca yıllarca grev yapmak değil. Yani bu arada grup sözleşmesinin dezavantajları da ortaya koyarak ben bazı yerlerde greve çıkmalıyım bazı yerlerde çıkmamalıyım. Yani benim greve çıktığım yerlerin dışında işveren sendikası lokavt uygulamamalıdır. Çünkü aynı sektörde olmasına rağmen bizim giyimin ve tekstilin kendi aralarında rekabet koşullarının olduğunu biliyoruz. Türk-iş adına konuşuyorum ama kendi sektörümden örnek verme ihtiyacı hissediyorum. Burada da greve çıkmadan lokavt başlamamalı ve işçi sendikasının tespit ettiği yerlerde ancak lokavt başlayabilmelidir. Dolayısı ile grev başlamadan lokavtın başlamaması gibi bir görüşe sahip bulunmaktayım. Dünyanın en büyük 16. ekonomisiyiz ama gelir dağılımının da en kötü olduğu ülkelerden birisiyiz. Sosyal adalet ve sosyal refah gibi kavramları ne yazık ki unutmuş bulunmaktayız. Sosyal diyalogu hala daha benimseyemedik. Bizim işverenlerimiz bu ülkenin kaynaklarından fayda sağlasın diye belli bir noktaya gelen ekonomide maalesef sosyal diyalog ve sosyal sorumluluk gibi kavramları ben bizzat Türkiye’de yer etmediklerini biliyorum. Ancak bu sendika ile birlikte birçok şeyin aşılacağı en azından sosyal diyalogun başladığını düşünüyorum. Ve bundan sonra da sosyal diyalogla beraber bu ülkenin kaynakları ile beraber bir noktaya gelmiş kesimin de çalışanlar olarak sosyal sorumluluklarında bilinçli olmasını diliyorum. Bakanlığın da bu konuda verimli olacağını umuyorum ve hepimize yürekten sevgiler saygılar sunuyorum

Ömer A. AKSU:

Evet teşekkür ediyoruz. Gayet güzel gidiyor, konuşmacılar tam vaktinde bitiriyorlar. Şimdi bundan sonraki konuşmacıyı takdim etmek istiyorum; DİSK genel başkan vekili Tayfun GÖRGÜN buyurun efendim.

Tayfun GÖRGÜN:

Sayın Dekan, Çok Kıymetli Hocalarımız, Konfederasyonların çok Değerli Başkanları ve Temsilcileri ve Sevgili Öğrenciler ben hepimizi DİSK adına içtenlikle selamlıyorum. Ben yasanın ayrıntılarına girmeyeceğim sayın hocalarım kapsamlı eleştiri ve değerlendirme yaptılar. Bunun büyük çoğunluğuna biz DİSK olarak katılıyoruz yalnız katılmadığımız yerleri söyleyebiliriz. Ancak ben başlarken bu 61.sini sürdüren bu istikrar, bu yüksek çaba için başından beri emeği geçen ve bu toplantı için de adı geçenleri tekrar kutlamak, teşekkür etmek istiyorum, emeklerine sağlık demek istiyorum. Konuşmamı ben Yasanın maddeleri yerine şuan içinde bulunduğumuz çalış-

ma yaşamını çok yakından ilgilendiren bazı verileri sizlere sunarak başlamak istiyorum. Çünkü, aslında bu yasa taslağı bizim son 20 yılda bir çok defa hazırladığımız taslaklardan bir tanesidir. Belki bu taslakta sosyal taraflar biraz daha fazla çalıştılar bu yüzden biraz daha umut beklenebilir bu yasa çıkabilir diye ancak bunu henüz bilmiyoruz. Çünkü, Meclis'te yine çoğunluğun getirilseydi evet diyeceği tasarı 3 yıldan beridir bekliyor. Onda da yine sayın Turgut başkanın söylediği gibi sosyal taraflar dediğimiz taraflar bir sürü çalışmalar yaptılar uzlaşma oldu, olmadı Meclise getirildi ve 3 yıldan beri bekliyor. Yani DİSK olarak ya da ben de kişisel olarak yasa çıkmadan ben bu yasayla ilgili bir şey söylemek istemem, inanmam böyle bir şeye onu belirtmek isterim. Çünkü Türkiye'de her yıl hükümetler böyle yasa taslakları çıkarılmaktalar, sosyal tarafların anlaştığı söylenmekte, parlamentoya sevk ettik, edeceğimiz tarzı söylemler artmaktadır. Dolayısıyla biz somut veri olunca tartışabiliriz ama olmadığı için ben o konuya çok da girmek istemiyorum. Şimdi çalışma yaşamını ilgilendiren bazı verileri sizlere sunmak istiyorum. Birincisi Asgari Ücret. Türkiye'de en az 5-6 milyon insanın asgari ücretle çalıştığı için ilgilendiren ama aynı zamanda bütün çalışanları; memur olsun, işçi olsun, kayıtlı-kayıtlı dışı olsun fark etmez, herkesi ücret için çıta olması bakımından ücret seviyesi bağlamında ilgilendiren bir konudur. Asgari ücret bugün tartışılmakta, komisyon toplanmış bulunmaktadır. Şuanda DİSK'e göre 1000 TL aylık sınırdır, yani 1000 Liranın altında bir gelire sahipseniz aylık sınırının altında yaşıyorsunuz demektir, başka bir deyişle aç kalarak yaşıyorsunuz demektir. Asgari ücretin şuan ki rakamı biliyorsunuz bütün kategorilerde şuan 650 TL'dir. Dolayısıyla biz aylık sınırının altında bir asgari ücretin olduğu bir ülkemiz ve milyonlarca insan bu ücretle çalışıyor. Dolayısıyla ki biz şu verileri biliyoruz; son 30 yılda en az %400-450 büyümüş yani en az 4 kat büyümüş bazı rakamlara göre 5 kat büyümüş ve milli geliri bir o kadar artmış ancak asgari ücret bunların hiç birinde yeterince payını alamamış, 5-6 milyonu aileleri ile çarparsanız bu 12-13 milyonluk bir yurttaş demektir ve bunlar aylık sınırının altında yaşamaktadır. Bir başka veri bunlarla ilgili olarak tabi, OECD'nin yıllık verileri yayınlandı ve Türkiye gelir dağılımı adaletsizliğinin en çok yaşandığı 4. ülke oldu. Bir başka şey kayıt dışılık, ekonomimizin yaklaşık yarısının kayıt dışı olduğunu sayın bakanlarımızın kendileri dile getirmektedirler. Bu tabi ki sigortasız, kurlsız ya da güvencesiz çalışma olarak söylenebilir. Bir başka şey güvencesiz, kurlsız çalışmanın giderek yaygınlaşmasıdır ki, İstanbul belediyesinin bütün birimlerinde ya da başka belediyelerde 10 binlerce taşeron, muvazzaf taşeron işçisi vardır. Hatta öyle ki itfaiye işçileri bile artık önemli ölçüde taşeron işçisi olarak çalışmaktadır. 4c, 4b sayabilirsiniz bu şekilde Tekel işçilerinin başına gelenleri anımsatmak istedim aynı şekilde şuan başka işçi kardeşlerimizin de başına gelenleri biliyorum. Tabi ki bu çok eskiden başlamıştır; sözleşmeli memur döneminden başlamıştır ve bugüne gelmiştir. Artık kamuda çalışanların bile çok büyük bir kısmı bu şekilde çalışmaktadır. Örneğin, taşeron işçi olmaması gereken bir iş kolu olan, yani doğası gereği zincir kopmaması gereken sağlık iş kolunda, devlet hastanelerinde şuan 140 bin taşeron işçi çalışmaktadır. Bunlar da tabi hemşire, teknisyen derken doktorlar da dahil oldu. Ve bu giderek kötüleşmektedir. İstih-

dam stratejisi diye bir şey var ve bunun yaygınlaşması gündemimizdedir. Çalışma saatleri maalesef 1880 yılında Amerika'da olan ve 1 Mayıs diye andığımız, 30 yıl sonra tekrar Taksim'e çıkarak bir parça başardığımız meseleyle ilgilidir bu günde 8 saat çalışma hakkı. Türkiye'de krizle birlikte gelişim göstererek, krizin ticareti yapılarak şuan fazla mesai almadan 8 saatten fazla mesai almadan çalışma yaygınlaşmıştır. Ve biz şuan Avrupa'ya kıyasla haftada 10 saat daha fazla çalışan bir ülke konumundayız. İş kazalarında zaten biliyorsunuz Avrupa birincisiyiz çok az birinci sırada bulunuyoruz, dünyada da üçüncü sırada bulunmaktayız iş kazaları konusunda. Ülkemizin artık bazı yerleri iş kazaları ile birlikte anılmakta, Tuzla deyince artık hiç kimsenin aklına güzel bir sahil kasabası gelmiyor; Tuzla deyince tersanelerde, gemilerde çıkan o iş cinayetleri diyebileceğimiz iş kazaları akla gelmektedir. Vergi sistemi, dolaylı vergi v.s onları biliyoruz zaten ama bu aynı zamanda demin söylediğimiz vergi sistemindeki büyük adaletsizlik; yani servete, gelire göre vergi almak yerine tüketim vergileri ile işi halletmeye çalışan bir yaklaşımdan dolayı, adaletsizlik her yıl artan oranda ilerlemekte ve vergi sistemlerinde dünyadaki en kötü ülkelerin başında gelmekteyiz. Adaletle erişim konusunda, işçilerin adaletle erişim hakları sifıra yakındır. Bununla ilgili sadece bir örnek vereceğim. Bizim yasalarımıza göre haksız yere işten atılma durumunda davanın mahkemede en fazla 2 ayda sonuçlanması gerekmektedir. Yerel mahkemede en fazla 2 ayda ve Yargıtay'da 2 ay yani en fazla 4 ayda davanın sonuçlanması gerekmektedir. Zaten Yasada buna göre düzenlenmiştir. Yasada, 4 ayda bitecek ve eğer işçi haksız yere atılmışsa 4 aylık ücreti işveren iade edecek işe alacak eğer almazsa şunlar yapılacak denmekte, fakat artık 2 yılda bitiyor bu davalar. Kazandığımız davalar 4 ayda bitmesi gerekirken bu kadar uzamakta ve adaletle erişimimiz de bu şekilde azalmaktadır. 4 sene önce ortalama 1,5 yılda biten bu davalar artık 2 - 2,5 yılda bitmekte muhtemelen ilerleyen senelerde 5 yılda bitecek hale gelecektir. İşsizlik sigortası diye 10 yıl önce çok sevinerek kurduğumuz bir sigorta mevcuttur. Burada şuan 50 milyar TL bulunmaktadır. Son 10 yılda bunun harcamalarına bakıyoruz, biriken paralara çünkü biriktirmeye yönelik bir şey olmuş. 14 milyar TL harcaması olmuş bu sigorta fonunun ve bunun 4 milyar TL'si son 8 yılda işsiz kalanlara verilen para, 10 milyar TL'si ise amaç dışı kullanılmıştır. Bu tabii işverenlere bir şekilde, hükümetlere, GAP'a ayrılan amaç dışı kullanılan para olmaktadır. Çok açık bir şekilde görüldüğü gibi; 10 milyar amaç dışı kullanılmış iken sadece 4 milyar TL amaca yönelik kullanılmış ve işsizlerin sadece %5-6 bundan faydalanabilmiş çünkü kriterleri çok katı olarak belirlenmiştir. Dünyada da bunun benzeri bir yapı mevcut mudur bilmiyorum, işsizlik sigortasında bu kadar fazla bir kaynağın amaç dışı kullanılması, yani sigortanın kuruluş amacının dışında kullanılması ile ilgili bir örnek var mıdır bilen varsa ben de öğrenmiş olurum. 12 Eylül'e girdiğimizde biliyorsunuz nüfusumuz bugünkünün yarısı kadardı ve toplam sendikalı işçi sayısı, yani 4 konfederasyon vardı o zaman ve toplam işçi sayısı, toplu sözleşme imzalayan, 2,5 milyon civarındaydı. Yani sigortalı çalışanların %35 gibi bir oran bulunmaktaydı. Aradan geçen zaman diliminde nüfus ikiye katlandı, ekonominin kaçta katlandığını demin konuştuk zaten, normalde ikiye katlanması gerekir rakamın çünkü nüfus 40

milyondan 75 milyona geldi, sanayi büyüdü, işçi sayısı 20 milyona geldi fakat sendikacı işçi rakamlara bakıyoruz şuan 700 binin altında bulunmaktadır. Peki bu tablo nasıl oldu? Yani sendikacılıkta bu tablo nasıl oluştu bunu konuşacağız, neden böyle oldu bunun bir sebebi var. Hani konsensüsümüz burada asla yok, bu tabloda konsensüsümüz yoksa bu tabloyu devam ettirecek hiçbir işte konsensüsümüz olamaz. 12 Eylül bunu sağladı. Yani şimdiye kadar işçiler güldü şimdi gülme sırası bizde denilerek karşılanan 12 Eylülde sağlandı. Ve bunun kısaca söylemek gerekirse tek amacı vardı, "ucuz işçilik, ucuz üretim ve bunun her ne pahasına olursa olsun sağlanabilmesi". 12 Eylül yönetimi de bunu söylüyordu, şimdi sendikacı arkadaşlarımızın bazılarının da dahil olduğu, akademisyenlerimizin de şu sıralar dillendirdiği bir şey "Güçlü sendikacılık, sendika enflasyonunun olmaması". 12 Eylülde de bunu dillendirerek yasaları değiştirmişlerdi ve şimdide demokrasiden bahsederek insanlar hemen güçlü sendikacılık için şu lazım, sendika enflasyonunu önlemek için şu lazım demeye başladılar. Dünyada eskiden de olmayan şimdi de hiçbir yerde olmayan noter şartı savunulacak neredeyse, yani noterle üye olsun insanlar da istifa ederken de böyle olsun demektedirler. Yok böyle bir şey dünyada. Dolayısıyla 12 Eylül dipçik ve yasa zoruyla bölünmüşlüğü sağladı ve hala daha o yasalar Türkiye'de geçerli bulunmakta. Bir demokrasinin olabilmesi için biraz önce hocalarımın da söylediği gibi birkaç kriter mevcuttur. Bildiğiniz gibi yasama, yürütme ve yargı olacak, bunlar bağımsız olacak ve serbest seçimler olacak ama bir de sendikalar olacak.

Şimdi mesela 12 Eylül 2010 da bir referandum yaptık. Bu referandumun bazı sonuçlarında sendika alanında birtakım düzenlemelerden bahsediliyordu. Bunlara tek tek girmeyeceğim. Bunlar yapıldı geçti. Bir tanesi, birden fazla sendikaya üye olmanın önündeki yasağın kaldırılmasıydı, alkışlarla geçti bu. İki sendikaya üye olan birini bileneğiniz var mı aranızda? Yani bugün Türkiye'de iki sendikaya üye olmuş bir işçi bir memur tanırıyorsanız söyleyin lütfen, yok. Başka bir madde söyleyeyim. Memurlara, kamu emekçilerine grev yasağı ve toplu sözleşme hakkı veriliyor denildi. Toplu iş sözleşmesi. Zaten sendikanın işlevli olması için toplu sözleşme hakkının olması lazım ve grev hakkının olması lazım. Verildi de gerçekten. O yasak kaldırıldı ama baktığımızda altına madde konuldu. Uyuşmazlık halinde greve gidemiyorsunuz sonra onu takip edip kurula gönderiyorsunuz. O kurulun kararı da kesindir. Greve gidemedikten sonra toplu sözleşme hakkını kullanmış oluyor musunuz acaba? Yani Türkiye'deki reformlar böyle yapıyor. Bu şu an tasarıda aşağı yukarı böyle bir tasarı. Ben tek tek ayrıntılara girmeyeceğimi söyledim. Yine yani dünyada bilinen ölçütler var burada. Sendika hak ve özgürlüklerinden bahsedebilmek için 3 tane temel şey var burada. 1) Örgütlenme özgürlüğümüz olacak, 2) Toplu sözleşme hakkı olacak, 3) Grev hakkı olacak. Bu hakların hiçbirisinin eksikliği, diğerleri var olsa bile, sendika hak ve özgürlüklerinin olduğu anlamına gelmeyecektir. Bu açıdan baktığımızda, hocalarımız çok daha iyi bilir, Metin hocam da bunu büyük ölçüde sundu. Bu ortaya çıkan yeni tasarıda bazı gelişmeler olmakla beraber aslında ne Avrupa sürecine katkı sağlar durumdadır ne de sendikal özgürlükleri sağlayan bir durumdadır.

Prof. Dr. Ömer A. Aksu:

Esasında başlangıçta Tuğrul beyin de belirttiği gibi Türkiye’de ilk defa böyle bir uzlaşma düşünürlüğüünün toplumda bir sosyal parçalanma konuşulduğu dönemlerde, nerden gelir nasıl gelir çok tevafuk dediğimiz bir olayla uzlaşma kültürü oluşmuştur. Tabi sayın başkanın bahsettiği demokrasi ama ne olduğuna da şey yapmıyorsunuz. Demokrasi bir vasat insan rejimidir. Onun için 60 a oy vermiştir 80 e oy vermiştir, kim gelirse ona oy vermiştir. Ama ilk fırsatta da gitmesi içinde çaba harcamıştır. Bunun için yönetimin dili insandır. Sizler kuruluşların yöneticileri olarak, sorumluluk sizlerde mi aydınlarda mı sevgili insanlar? Onun için bir uzlaşma kültüründe halkla bir uzlaşma kültürü aranmaz. Halkta tabii olarak var ama esas uzlaşma kültürünün üstte, yöneticilerde ve aydınlarda olması gerekir. Ama bizde maalesef aydınları Cemil Meriç çok güzel ifade etmiş: Tarihi, kendi değerlerinden habersiz, kendi çerçevesini anlamayan görmeyen. Bugün batı sistemi içerisinde, batının bittiği bir yerde, çöktüğü bir yerde, sürüyü kurtla yiyorlar sonra gelip çobanla anlaşıyorlar. Böyle bir şey ortaya çıkmış. Bu aydın değil. Yani sen sürüyü git kurtla beraber ye ondan sonra çobanla birlikte ağlaş bu değildir. Bu istenen beklenen bir şey değildir. Onun için bu uzlaşma çok ümit vericidir. İnşallah bunun sonunu getiririz. Gerçekten Türkiye büyük bir devlet, bunu aşacağına da inanıyorum. Biraz önce, bu satır üzerine çok çalışmalar yapıldı. Yapılan bu çalışmalarda tahminen çok kısa sürede değişeceği haberleri var. O yüzden ben Türkiye’nin önünü açık görüyorum. Özellikle bu aydın ve kurullardaki uzlaşma çok önemli.

Evet, efendim, şimdi, Hak-İş genel sekreteri Sayın Dr. Osman Gündüz. Buyurun.

Dr. Osman Yıldız:

Teşekkür ederim sayın başkanım. Sayın dekan, değerli konfederasyon başkanları, yöneticileri, sayın saygıdeğer genel müdürüm, değerli hocalarım ve saygıdeğer öğrenci arkadaşlarım. Hak-İş konfederasyonundan hepinizi saygıyla selamlıyorum. Öncelikle genel başkanımız Mahmut Arslan’ın özürlerini ve başarı dileklerini iletmek istiyorum. Kendisi çok katılmak istedi ama hiçbir imkân söz konusu olamadı. Diğer işleri daha önceden planlandığı için değiştirme şansı olmadı. Tekrar mazeretlerini iletmek istiyorum. Artık bildiğiniz gibi Ankara’da yeni anayasa çalışması söz konusu. Burada birçok kuruluşumuz ortak bir çalışma yapıyor. Onun da bugün Cemil Beyle, meclis başkanımızla, bir toplantısı vardı. Sabahki çalışmalarda ona yönelik. Tuğrul başkanımıza ben takılarak başlamak istiyorum. Tuğrul başkanımızın eylemlilik yönünün nerden geldiğini de öğrenmiş olduk. Tuğrul başkanımız bizim 1 Mayıs özgürce kutlanmasına büyük desteği var. Onun için teşekkür ediyorum. Anladık ki eylemliliği okuldan geliyormuş. Onu öğrendik bundan sonra daha çok katkılarını bekliyoruz inşallah.

Burada biz toplu iş ilişkileri kanun taslağını değerlendirmiş oluyoruz. Ben de ayrıntılarına çok fazla girmeyeceğim ama genel değerlendirme ve perde arkasına yönelik tartışmalar ve görüşlerimizi belirtmek üzere bazı hususların altını çizmek istiyorum.

Zaten Metin Kutsal hocamız çok kapsamlı bir sunum yaptı, kendisine teşekkür ediyoruz. Bizim işimizi de kolaylaştırmış oldu. Öncelikle 2821 ve 22 sayılı yasaların değiştirilmesinin zorunluluğu ve önemliliğine ilişkin bazı şeyler paylaşmak istiyorum. Birincisi, artık bu kanunların değiştirilmesi zorunluluğu söz konusudur. Bunu hem İLO, hem AB ve hatta bunu son günlerde yaşadığımız Arap baharı çerçevesinde de ele alabiliriz. Türkiye bir model ülke olarak ortaya çıkmaktadır ancak model ülke olması beklenen Türkiye'nin kendi evini daha temizleyemediği söz konusu. Dolayısıyla Türkiye'nin bu alanda, 30 yıllık bir gecikmeyle de olsa, sosyal alanda bir hamle yapması ve bu çevredeki ülkelere örnek olması ve kendi uluslararası ilişkileri önündeki sorunları gidermesi gerekmektedir. Türkiye'nin önünde ciddi bir negatif görüntü vardır. Bu negatif görüntüyü hep birlikte gidermemiz gerekiyor diye düşünüyoruz. İkincisi, yeni taslağın genel gerekçesine baktığımız zaman bu zorunluluğu net bir şekilde görmekteyiz. Kanunun, kanun taslağının genel gerekçesinde çok büyük bir özelleştirme var. Neredeyse sendikaların ve diğer işverenlerimizin söylediğine paralel bir eleştiri söz konusudur. Bir kamunun kendi kendine özelleştirisi söz konusudur. Eğer bu özelleştirme kanun taslağında açık ve net bir şekilde yer almıyorsa bu kanunların değiştirilmesi yönünde engel yok demektir. Siyasi irade bu süreci sonuçlandıracaktır diye bekliyoruz. Bu eleştirinin içerisinde sendikaların kanunlarla ne kadar zayıflatıldığı açıkça belirtilmektedir. Buradan hareketle bir senaryo yapmak istiyorum. Eğer biz bu kanunu bugün yapar ve 30 yıl sonra bu kanunu tekrar değiştirme durumu olursa belki yine kamu daha büyük bir özelleştirme yaparak bu sendikal kanununun gelişmeyi nasıl engellediğini tekrar doğruyu yapacaktır. Dolayısıyla ileriye giderek ve tekrar dönüş yaparak bu sürecin o nedenini, parametrelerini yakalamak mümkündür. Yani çok fazla kısıtlamamaya izin vermemek gerekir diye düşünüyoruz. Öneme ilişkin de şunu söylemek istiyorum. Ben 20 yıldır Hak-İş konfederasyonunda çalışıyorum. Girdiğim ilk günü hatırlıyorum. Sendikalar yasası ile ilgili taslak çalışması vardı. Rahmetli Necati Bey randevu vermişti "saat 2 de gel" dedi, akşam 7 de görüşebilmiştik. O gün bunda ne yazıyor diye düşünmüştüm, hala o taslağın üzerinde çalışıyoruz. Dolayısıyla önümüzdeki 30 yıl içerisinde yeniden böyle bir çalışma içerisinde olmak bir çeşit abesle iştigaldir diye düşünüyoruz. Bu sorunlar, net herkesin kabul ettiği sorunlar ise bunları değiştirmek konusunda daha cesur olmalıyız diye düşünüyoruz. Biz Hak-İş olarak bu süreçte zaten sürekli kongre kararları aldık ve hep yeni endüstriyel ilişkiler kültürünün kurulması konusunda önerilerimizi yaptık ve bunlarında ısrarla takıpcısıyız. Biz şöyle düşünüyoruz Hak-İş konfederasyonu olarak, kanunları uygulamada çok fazla görmememiz gerekiyor. Yani sürekli kanun maddeleri üzerinden, sen şunu yaptın sen bunu yapmadın diye gidersek, biz endüstriyel ilişkiler kültürünü çok fazla geliştiremeyiz diye düşünüyoruz. Oysa bizim hukuki çerçeveyi hallettikten sonra hem ikili bazda hem de üçlü bazda kendi geleneklerimizi oluşturmamız lazım. Bunun çalışmalarını yaptık. TİSK'le yaptık, diğer işveren örgütlerimizle yaptık ve bunları da başarabiliyoruz diye düşünüyoruz. Ama biz sürekli kanun maddelerine takılır kalırsak ve bunları çözemezsek biz çok fazla endüstriyel ilişkiler geleneğini, kültürünü geliştiremeyiz diye düşünüyorum. Bunun için bu kanunun de-

ğiştirilmesi son derece önemlidir. Ben de maddelere girmeden önce taslağın genel olarak olumlu olduğunu ve önemli olduğunu söylemek istiyorum. Her şeyden önce tek kanun yapılmasını son derece önemli buluyorum. Bu konuda da hem konfederasyon olarak hem de şahsım olarak tek kanunun önemi olduğunu düşünüyorum. Böyle bir taslağın olması son derece yerinde. İki kanun, aynı konuda birbirini takip eden iki kanunun olması bir çeşit fanteziydi, lükstü. Bu kaldırılmış oldu. Daha derine daha bütünlükçü bir çerçeve ortaya çıkmıştır diye düşünüyorum. Uzlaşma koşullarıyla, çünkü biz birlikte 7 tane zirve yaptık, başkanlarımız katıldı. O uzlaşmaya gölge düşürmemek kaydıyla birkaç hususu sizinle paylaşmak istiyorum. Aslında bir çeşit ufuk turu olsun istiyorum.

Birincisi ülke barajını binde beşe indirilmesi önemli ancak yeterli değil şüphesiz. Orada mantıksal bir sorun var diye düşünüyorum. Yüzde on gibi çok yüksek bir barajdan şimdi biz çok düşük bir baraja, yani binde beş gibi bir baraja geliyoruz. Zaten o baraj işlemediğine göre, çok alt düzeyde bir baraja geliyorsak bunun çok fazla mantığı yok. Yani bu konuda bir uzlaşma söz konusu ama sorgulanması anlamında bunları söylüyorum. Özellikle de sektörlerin işkolları bakımından ortalıkta büyük bir haksızlık söz konusu. Haksız bir rekabet olacağı açıktır çünkü bazı sektörlerde binde beş çok yüksek rakamlara tekabül ediyor bazı sektörlerde de çok küçük bir rakama tekabül ediyor. Her şeyden önce böyle bir haksız durum söz konusudur. Yani geldiğimiz yerle, başladığımız noktadan geldiğimiz yere bakarsak çok fazla mantık söz konusu değil. Elbette sarı sendikacılık konusunda kaygı duymamız gerekiyor fakat onun aşılması ya da engellenmesi noktasında baraj tek başına çözüm değil diye düşünüyorum.

Çerçeve sözleşmesini herkes tartıştı. Eğer çerçeve sözleşmesi, yani ben de birkaç sefer okudum metni, sektörel sözleşmeyi kastediyorsa adını doğrudan sektörel sözleşme koymada yarar var. Aksi takdirde oldukça dolambaçlı bir yol izlenmiş. Bunu belirtmekte yarar var. Çerçeve sözleşmesinin, eskiden beri savunulur, eğer Avrupa'daki uygulamaları alınacak ise bütünlüğü içerisinde almakta yarar var. Çünkü orada ekonomik boyutlar da söz konusu. Buradaki çerçeve sözleşmesine zaten iş sağlığı gibi diğer konular söz konusu. O da çerçeve sözleşmesi kavramına çok uyan bir yaklaşım değildir ama bir hamledir. Geçmişe göre bir hamledir. Umarım bu süreçte onları da netleştiririz ve sağlam temellere oturturuz diye düşünürüz.

Üyelik kayıtlarıyla ilgili e-devlet sistemini önemli gelişme olarak görüyoruz. Kolaylık ve etkinlik getirdiğine inanıyoruz. E-devlet üzerindeki kaygılar devam ediyor tartışmalar var. Başkası başkasının şifresini alır sisteme girer ama şimdiki örgütlenmede zaten birisi bütün nüfus kâğıtlarını toplayıp kayıt yapıyor. Dolayısıyla böyle bir süreç zaten işliyor. Bunları zaman içerisinde gidermek mümkündür diye düşünürüz.

İşkolların sayısının azaltılmasının önemli bir gelişme olarak görüyoruz. Biz konfederasyon olarak zaten 14 işkolunu önermiştik. Bu konuda da cesur olmakta yarar var. İlla baskı anlamında değil. Yani bu kanun çıktığında bütün sendikalar birleşsin

anlamını taşımaz ama bundan sonraki süreç bu yeni yapıya göre kurulur. Var olanlar da kendi özgür iradelerini kullanır diye düşünüyorum. Almanya'ya baktığımızda, Almanya'daki konfederasyonda 8 işkolu var. Avusturya'da 7 işkolu var. Dolayısıyla bu konuda, hatta uluslararası sendikal harekette, işkolları olarak sürekli bir daralma söz konusu. ITUC'da var ETUC' da var. Yani eğilim iş kollarının genişletilmesi değil azaltılması yönünde bir durum söz konusudur. 18 önerilebilir, uygulamasını da tartışabiliriz.

Barajlar konusunda yeni yapıyla bir hamle yapılmış. İşletme barajı yüzde kırk olmuş. Bu Hak-İş'in de önerisidir fakat sonuçta, yani taslağa baktığımızda, 3 ayrı barajdan bahsediliyor durumuna düştük diye düşünüyorum. İşletme barajında önemli bir aşama, bu Hak-İş olarak da arkasında çok durduğumuz bir öneri ama işlevi çok tam olarak net değil diye düşünüyorum. Bu süreçte bunların da giderilmesinde, en azından oturtulmasında yarar var diye düşünüyoruz. Savunduğumuz bir şey ama sonuç olarak 3 tane baraj gözüküyor metinde; binde beş, yüzde kırk, yüzde elli. İşkolu barajının düşürülmesi önemlidir ancak bunu bir bütünlük içerisinde belgelemekte yarar var diye düşünüyoruz. Bazı Avrupa ülkelerinde işyerinde, özellikle bu işletme barajına yönelik olarak Fransa'da falan var, toplu sözleşme yapacak komiteyi işyerinde seçiyorlar. Bu yüzde kırk, yüzde elli bir durumlarını o süreçlerde çözmek mümkün. Yani bunu öneri olarak söylüyorum. Şuanda taslakta yok ama eğer bir tartışma olursa değerlendirilebilir. Zaten bir yönüyle tartışıldı ama bunlar tek yön değil başka çözümler de var.

Yüksek hakemde katılımcılık konusunda bir kapı aralandı. Konusu görüşülen konfederasyonun temsilcilerinin katılmasına yer verildi. Yani Hak-İş ve DİSK'e de kapı aralandı. Burada zaten iki temsilci var. Yani Türk-İş'in temsili söz konusu. İkinci temsilin dönüşümlü olmasında büyük yarar var. En azından, yani bunlar böyle bir konfederasyonun elindeki yetkiyi almak şeklinde değerlendirilmemeli. Bu konuda da işçi-işveren konfederasyonları arasında ayrımcılık da yapılmış. Tek işveren konfederasyonu olmasına rağmen olmayan ikinci ve üçüncü konfederasyona dönüşümcü üyelik tanımlanmıştır. Bunu da çok anlamış değilim. Dolayısıyla burada daha açık ve cesur davranmakta yarar var.

Grev ertelemesi konusunda çok yeni şeyler yok. Belki bakanlar kurulunu, bu yetkiyi kullanarak ara bir unsurdan bahsetmek mümkün olabilir. Bu tartışmaları gidermek açısından önemlidir diye düşünüyorum. Diğer grev haklarına yer verilmemiş hocalarımız da bahsetti.

Bunu söylerken birkaç Avrupa'dan gelen eleştirileri de birleştirerek söylüyorum. Bu taslakla uzlaşıyoruz uzlaşmanın son derece önemli olduğunu biliyoruz. Birlikte yapmak çok önemli, bunun tekrar tekrar altını çiziyorum. Bunu ihlal etmek anlamında söylemiyorum ama Avrupa'daki eleştirilere de temas etmek istiyorum. Birincisi grev konusunda diğer haklar sendikal taslakta geçmiyor. Belki bunları çok çok güçlü kılmak değil ama mutlaka bunların haklarının bir şekilde yer alması yararlı olur diye düşünüyoruz. Yine Avrupa'nın bir eleştirisi var, meslek sendikacılığı bu taslakta yok.

Buna da yer vermekte yarar var. Yine Avrupa'nın fişlemeyle ilgili bir kaygısı var. Türkiye'de öyle bir kaygı yok, hiçbir konfederasyonumuzda yok, ama böyle bir kaygıları var. Bunu kâğıda, yazıya dökmüşler idi. Bunun arkasında dururlar mı, durmazlar mı bilmiyorum. Yine emeklilerin örgütlenmesiyle ilgili bir boyut söz konusu değil. Bunlar günümüzde tartışılacak hususlardır diye düşünüyorum ama bizim için önemli olan uzlaşmaktır. Eğer uzlaşmayı sağlayabilirsek bazı maddelerin değerlendirilmesine ilişkin bir sonuca varabiliriz.

Metin Kutal hocamız, dekanımız ve diğer hocalarımız sunumlar yaptı, fotoğrafı ortaya koydular. Ben onları iki bölüme ayırmak istiyorum. Birincisi öze yönelik şeyler söylediler. Onlar tartışılabilir bir kısma katılıyoruz bir kısma katılmıyoruz. İkinci konu kanun yazma tekniği açısından bütünlüğünü dikkate aldığımızda ortaya koyulacak hususlardır, bağlantıların giderilmesi konusudur. Bu eleştirileri ayrıntılı bir şekilde not aldım. Tabi konfederasyonla bunları tekrar değerlendiririz. Sendikalara eleştirirler oldu. Yani bu eleştirileri şöyle değerlendirmek istiyorum, ayrıntıya girmek istemiyorum. Hocalarımız bu eleştirileri yaptı. Süreçler çok kolay olmuyor. Birlikte yapıyoruz, birlikte yapmaya önem veriyoruz. Onun için tek başına değil, dolayısıyla işçi, işveren, kamu birlikte yapıyoruz. Bu özelliğin unutulmaması gerekiyor ve belli bir yere doğru gidiyoruz. Eksikliklerimiz var, ayrıntılı bir şekilde söylendi ama biz tekeri de çevirebilir miyiz, bir yere doğru yönelebilir miyiz, gelişebilir miyiz diye o hususun da altını çizmek istiyorum. Yani birlikte yapmak önemli. Tuğrul beyi o açıdan kutlamak etmek istiyorum. Tuğrul başkanımız her zaman bu birlikte çalışmalarına önem verdi ve vizyonuyla bize katkıda bulundu. Her ne kadar bu arkadaşlarla uğraşıyorum dese de o çok büyük bir latifedir. Birlikte çok önemli şeyler başarıyoruz diye düşünüyorum. Teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Ömer A.Aksu:

Dr. Ali Kemal Sayın, buyurun.

Dr. Ali Kemal Sayın:

Teşekkürler sayın başkan. Sosyal siyaset konferanslarının benim için ayrı bir önemi var. Burada yetiştik. Sayın dekanıma, sayın hocalarıma, meslektaşlarıma, beraber çalıştığım arkadaşlarımız var sevgili öğrencilere öncelikle iyi akşamlar diliyorum. Bu saate kaldık, son konuşmacıyız. 3 yıl editörlüğünü yaptık buralarda yetiştik. 61. sosyal siyaset konferansı, ben de Trabzonluyum 61'in önemi var. Hükümetimiz 61. hükümet. Bu da belki yasa açısından şans getirir diye umuyoruz ve bu şekilde sizi selamlayarak konuşmaya başlamak istiyorum.

Öncelikle ben bir sunum hazırladım ama hocamın, öncelikle Metin hocamın değerlendirmeleri var. Diğer değerlendirmeleri sayın başkan Tuğrul Bey bana bağladı aslında. Ben farklı düşüncelerle buradayım ama öyle bir laf etti ki; biz işçi, işveren, devlet olarak anlaştık konsensüse vardık ve bunları da size genel müdür izah edecek dedi. Beni çok büyük yük altına soktu. Ben artık eleştirileri onlar adına da karşılamak durumundayım. Hakikaten doğru söyledi. Çünkü ben o zaman daha da farkına

vardım. Bu taslak Çalışma Bakanlığının taslağı olarak gözükyor ama Çalışma Bakanlığı ortaklarıyla birlikte çalışma bakanlığının. Bu taslağa her dört konfederasyon çok büyük katkı verdi. Olumlusunu da olumsuzunu da beraber göğüsleyeceğimiz bir taslaktır. O yüzden bazen Metin Bey, hocam söylerken bazı eleştirileri kendi üzerime almadım. Bunları işverenlere atarım, bunları işçilere atarım ben bu şekilde sağ salim çıkarım dedim ama sayın TİSK başkanımız maharetiyle bu işi bana yıktı. Ben de bunu karşılamaya çalışacağım. Bu kapsamda kendilerine teşekkür ederim teveccühünden dolayı. Türk-İş'teki yetkililerimiz, diğer sendikacı arkadaşlarımız da aynı şekilde, bu taslağı eleştirmekten çok, bu taslağa daha neler katabilirize yönelip gittiler. Ben de bu kapsamda değerlendirme yapacağım vaktimin yettiği sürece. Ben bir hazırlık yaptım ama onları biraz kısaltmak durumunda kalacağım. Bu arada eleştirilere de belki bu kapsamda cevap vermeye çalışacağım.

Öncelikle niye bir taslak hazırladık ile ilgili bir cümlemiz olacak. Referanslarımız Avrupa Birliği üyelik sürecinin gereklilikleri, ILO'nun örgütlenme ve toplu pazarlığa ilişkin normları ve 2010 yılında yapılan anayasa değişiklikleri. Bu taslakla ilgili aldığımız 3 temel referans. Tabi bunlar daha da genişletilebilir; uygulama sorunları, tarafların istekleri, yargı içtihatları, öğreti görüşleri... Ama bu 3 kapsamda bu değerlendirmeyi yaptık. 3. slaydımızda da öncelikle Avrupa Birliğinin bizden şu talepleri var; 2821 ve 2822 sayılı yasaların AB ve ILO normlarına uyum değişikliğini yapmamız isteniyor. Bunu yaparken de başkanımızın da dediği gibi sosyal diyalogla bunu gerçekleştirin diyor, yani sosyal taraflarla bunu gerçekleştirin. Bunu da bize 19. faslın açılış kriteri olarak belirtiyor. Bu inceleme raporlarında neler öngörülüyor 4. slaydımızı geçmek istiyorum vaktimiz yok. Avrupa Birliği eleştirileri var onları da geçiyorum ve 7. slayda kadar gelerseniz arkadaşlar... İkinci referansımız, birinci ikinci derken bunları önem sırasıyla söyleyeyim.

Onayladığımız iki insan haklarına ilişkin temel sözleşme; 87 sayılı sözleşme ve 98 sayılı sözleşme. Bu sözleşmeleri ihlal nedeniyle ülkemiz, özellikle 1980 yılından itibaren sürekli ILO'nun gündeminde bulunmaktadır. Özellikle 1992 1993 yıllarında devreye giren 87 sayılı sözleşme ile ilgili de son 7 yılda 5 kere, son 3 yılda da sürekli olarak aplikasyon komitesinde kısa liste olarak tabir edilen, short list olarak İngilizcesi, savunma, hükümet adına Çalışma Bakanlığımız bu yasalarla ilgili savunma yapıyor. "Niye 2 yıl içinde girmedik?" diye arkadaşlar sorabilir, akıllarına gelebilir. Bu da Halil İbrahim Beyin söylemesi vardı, tasarının zamanlaması uygun değildi dendi. O farklı bir gerekçeyle söyledi ama doğru. Hiç bir Aralık ayında bir taslak veya Ekim ayında biz sunduk Başbakanlığa, hiç böyle bir gündem olmaz. Sürekli Mayıs ayında biz taslakları meclise gönderdik çünkü haziranın ilk haftasında ILO'nun gündemine girmememiz açısından. İki yılı da bu şekilde atlattık. Son 7 yılda 2 kez niye girmedik diye merak eden arkadaşlar varsa bunun cevabı da budur. Birisi de 2008 yılında, biz bakanlığa ulaşmadan mecliste genel uzlaşıyla 65 maddelik değişiklik teklifi vardı meclis genel kurulunda ama bu da maalesef yasalaşamadı. Onun üzerine bu size sunacağımız çalışma var.

Peki, onaylamazsak ne olacak? Artık önümüzdeki yıl bu şekilde giderse muhtemelen ülkemizin, ismini duymadığımız bir takım ülkelerle birlikte, belki hiç ismini bile telaffuz etmeyeceğimiz özel paragraf veya special pragraph veya kamuoyunda bilinen ismiyle kara listeye alınması söz konusu olabilecektir. Burada, daha sonra ILO'nun uzmanlar komitesi eleştirilerini sıralıyorum. Bunları da geçeceğiz tabi ne yaptığımızıza gelebilmemiz için. 13. slayta kadar bu şekilde geleceğim, arzu edenler varsa bu slaytı sizlere takdim edebiliriz. Ne yaptık peki bu eleştirileri? Anayasa değişikliklerimiz var, tabi onlara hiç girmedim bu slaytta, işte onunla ilgili yine ayrı bir sosyal siyaset konferansı düzenlendi burada. Bu 3 referans noktamızda, sosyal taraflarla birlikte yaklaşık 2 yıldır çalıştık ve sonuna geldik. Kendi açımızdan sonuna geldik çünkü bunun parlamento süreci var, belki bizi aşan süreçleri olabilir ama biz sosyal taraflar olarak bu işi neticelendirdik. Olabilir, düzeltmeler halen yapılabilir. Ben de sürekli okuyorum, gayret ediyorum. Dört kasımdan sonra tekrar dönüşler oldu konfederasyonlarımızdan. Onların da makul gördüklerimizi tekrar değerlendiriyoruz. Bu yasalama sürecinde bunlar her zaman dikkate alınacak.

Öncelikle ne yaptık? Öğrencilerimiz açısından söyleyeyim biz iyi bir şey yaptık onlar için, iki kanun vardı, toplam 152 madde bunları 84 maddeye indirdik. Yani müfredat en azından azalacak. Halil İbrahim Hoca da sürekli "çok derslerim var" diyordu, muhtemelen bu üç saat, bir saat, iki saatte bunları çözebileceksiniz diye düşünüyorum. Ne oldu böyle olunca? Daha kısa, sade, anlaşılır... Eski dönemdeki endüstri ilişkileri sistemindeki devletin müdahalesi, sürekli o yasaktı, bu yapılamaz gibi ifadeleri olabildiğince kullanmadık. Yani hocam söyledi, zorunlu organ. Zorunlu organ lafını bile kullanmadık. O kadar dikkat ettik ki taslakta, olabildiğince devlet müdahalesinin olmayacağı, bunda eleştiri de alıyoruz, sendikacılardan da eleştiri alıyoruz bunları niye yasaklamadınız diye ama olabildiğince devlet müdahalesinin olmadığı, yasakçılık zihniyetin olmadığı, kısa, sade, anlaşılır, ILO ve AB normlarına uygun dedik ama olabildiğince uygun, tabi yani burada sonuçta devlet olarak bu ifadeyi kullanmak zorundayız, uygun bir düzenleme yaptık, taslak hazırladık diyelim.

Taslakta neler var? Onları çok kısa ve çok anlaşılır bir şekilde izah etmeye çalıştık. Slaytımda onlara yer vereceğim vaktim olduğu sürece. Öncelikle sendika kuruculuk koşullarında bir takım yasaklar vardı; Türk vatandaşı olmak, sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışıyor olmak, Türkçe okur olmak şartları bulunmaktaydı, biz bu koşulları kaldırdık. Bunlar eleştiri konusu da yapılabilir. Yani "okuryazar olmayan bir insan sendika üyesi mi olacak?", işte "o işyerinde fiilen çalışmayan kişi sendika mı kuracak?", "Rus vatandaşı sendika mı kuracak?" gibi eleştiriler var. Ama bu eleştirileri vaktimiz olursa, tartışabilirsek, bunların uygulamasının olmadığını, işkolunda fiilen çalışmayan kişinin de bugün sendika kurduğunu, SGK kaydının olduğunu yani bu yasakların olmamasını uygun gördük.

İkincisi 28 iş kolumuz var, bunu biz 18 işkoluna düşürdük taslakta. Bunları söylerken ortak söylüyorum, tekrardan söylüyorum bu 4 konfederasyonumuzla yaptığımız, toplantıda beraber yapılmış şeyleri söylüyorum. Burada belki hocamın eleştirisi-

sine kısmen cevap vermek isterim. “Bununla ilgili yapacağınız düzenlemeleri neden yönetmeliğe bıraktınız?” dedi. Bu yönetmelikte de hatırlarsanız, madde de var eski yasamızda da var, uluslararası normlar ve konfederasyonların görüşleriyle oluşturulacak bir yönetmeliktir ve artık aslında burada bakanlığın çok bir etkisi de yok. Çünkü biz 1 Ağustos’tan itibaren SGK kayıtlarını esas aldık ve NACE koduyla bu işleri yapacağız. NACE kodu da zaten uluslararası bilimsel bir tasniftir. Bununla çok fazla bakanlığın oyanayabileceğini düşünemiyorum ama dediğiniz konu haklıdır. Tüzük olabilir mi? Tüzüklerden hükümet genelde vazgeçildi, tüzük düzenlemesi yapılmıyor. Ama bu endişeler çok haklı bir endişe gözükse bile, bilimsel normları belli bunların, NACE kodlarıyla hangi işkollarında hangi işlerin tasnif edileceği. Bu nedenle yönetmeliğin uygun olacağını düşünüyorum.

Çok önemli bir değişikliğimiz noter şartı. Üye olmada ve üyelikten istifada noter şartı aranmayacak. Ne olacak? İşlemler elektronik ortamda gerçekleştirilecektir. Bu hakikaten bu yasanın ve sendikal anlamdaki yasanın, 21-22 olarak değerlendirdiğinizde en önemli düzenlemesidir. Yıllardır burada kilitleniyor zaten. Öbür tarafta, 22’de barajda kilitleniyor, burada noterde kilitlenen bir durum söz konusu. E-devlet ile ilgili şikâyetler geliyor. Güvensizlik olur, olmaz ama işte temsilcimiz çok iyi izah etti yani bana gerek kalmadı. Noterle olmuyor mu? Aynı şekilde, şu anda çok, aynı şikâyetleri biz de alıyoruz bakanlıkta olduğumuz için. İşçinin haberi bile yok, üye olduğundan haberi yok, noterde oluyor. Bilmiyorum, herkes, sendikacılarımız burada kendileri de belki söylerler. E-devlet’te bu olmayacaktır onu söyleyelim. E-devlet çünkü çalışma bakanlığının bir sistemi değil başbakanlığın bir sistemi. Sizin eğer bankanızdaki hesabı boşaltmaya razıysanız üyeliğinizden de olabilirsiniz. Artı, önlem alınmaz mı? Alınacak. Bununla ilgili yönetmelik düzenleyeceğiz. Belki diyeceğiz ki, gidin işte bölge müdürlüğünüzden ibraz ederek üye olabilsin. Bununla ilişkin düzenlemelerin tabi ikinci mevzuatı yok ama e- devlet sistemi çok güvenilir, basit, ekonomik bir sistemdir. Üyelikte de ayrılmada da bu bir devrimdir. Bunu çok açık ve rahatlıkla söyleyebilirim. Belki bilmeden bu sisteme karşı eleştiri getirebiliriz, bazılarımız da belki kasti olarak eleştiri getirecektir, bu sistemin işlememesi açısından ama bu yasanın 21 ayrı alandaki en önemli temel taşı budur. Bu maddeyi koymadığımızda zaten hiç bir anlamı kalmaz diye düşünüyorum. Öbür tarafta da barajda olduğu gibi.

Bir başka şey, kuruluş usulü basitleştiriliyor. Bunu çok hızlı geçeceğim. Türkiye’de yayınlanan resmi gazetelerde yayınlanan ilanlar gibi bir takım işlemler var onlar kaldırılıyor, bakanlık internet ortamında ilanı yeterli sayılıyor. Birden çok sendikaya üyelik, bildiğiniz gibi anayasadan bildik hükümdür, burada herkes tarafından olumlu bulunan bir şey zaten. Yasağı kaldırmak söz konusu burada. Biliyorsunuz part-time çalışmalar iş yasamıza girdi. Eski yasa çıkarken düşünülmemiş. Farklı işverenlerin yanında çalışan işçiler varsa, bununla ilgili bir yasak koymayalım. Tayfun bey haklı olarak diyor ki “nerede göreceğiz, bir sendikaya üye olamıyoruz birden çoğunu?”. O, tabi bakanlığın sorunu değil. Olabilsin. Yani olur, olmaz o tabi ki başka bir şey, biz özgürlüğü savunalım. Ama o da haklı tabi, birine olamıyoruz da birden nereden olalım diye. Umarım bundan sonra olacaktır.

Yasanın en önemli bölümü sendikal güvencelerdir. İşverenlerimiz buna ilişkin halen itirazlarını sürdürmekle birlikte, gene uluslararası normlara uygun özellikle 158 sayılı iş güvencesi ve 135 sayılı sözleşmeye uygun, sendika temsilciliğine uygun düzenleme. Özellikle sendika temsilcilerinin, sendikal tazminat yerine mutlak işe iadesi ön görülen ve uygulamada kıdem tazminatı alıp almama, hocam buna ilişkin yorumunu yaptı, olumlu buldu, sorunu çözen bir düzenleme.

Sendikaların mali denetimi de çok önemseydiğimiz bir şey ama bu, sendikalarımız tarafından, bize çok mali yük getirir diye eleştiriliyor. Sendikaların, biliyorsunuz bugün, günümüzde iç denetim dışında hiç bir denetimi yok. İşte malum, bunu spor kamuoyundaki şeylere benzetebilirsek, bu da bir gün patlar. Sendikalarımızın daha güvenilir, kamuoyunda hesap verebilir olabilmesi için. Kendi işlemlerini bağımsız bir denetçiye, devletin denetimi söz konusu değil zaten olamaz da, anayasamızdan da yasamızdan da çıkartıldı. Ama hiçbir denetimin olmaması da, bir iki kötü niyetli sendikacının diyelim, yani sendikanın da demeyelim, tüzel kişiliği suçlamak değil tabi ama içerisinde olabilir, yaptığı yanlışlıkları bütün sendikalara yüklemeyelim. Hatta bunu yapan şu an sendikalarımız var. Böyle bir yasal zorunluluk yok ama Türk-İş'teki birçok sendikamız bu denetimi yaptırıyor kendi içinde. Böyle bir denetim öngördük, bununla ilişkin de ufak bir değişiklik yaptık çünkü yeni bir bununla ilgili bir KHK yayınlandı. Ona atıfta bulunarak bir düzeltme yaptık. Yöneticilerin kişisel sorumluluğunu düzenleyen bir hüküm var. Sendika yöneticilerinin işledikleri suçlar nedeniyle sendika sorumlu tutuluyordu. Oysa, bu suçu işleyen kişinin yöneticiliğinin düşürülmesi ve aynı kişinin görevine son verilmesi şeklinde düzenleme yapmak daha uygun diye düşündük.

Uluslararası faaliyetlerde bir takım sıkıntılar vardı. Ülkemizde temsilcilik açması ve yurt dışında temsilcilik açılması, uluslararası kuruluşun kurucusu olması vardı ama yasada bir hüküm yoktu. Buna ilişkin daha uygun düzenlemelerde bulunduk.

Aslında en önemli düzenlememiz sendikanın faaliyet alanı. Mevcut yasamızda sendikanın faaliyet alanını devlet belirlemiş, alanların budur arkadaş, başka bir şey yapamazsın diye saymış yasada. Kanunlara aykırı olmayan faaliyetleri serbestçe yapmasına bir takım özel düzenlemeler biz de koyduk ama olabildiğince tüzüğünde belirtilen istediği faaliyeti yapabilsin, kanuna uymak koşuluyla.

Bir başka şey, bekletici sebep olarak bilinen bir husus, Nazmi Bey de kısmen bahsetti. Yıllardır davalarla uğraşıyoruz bunlarla ilgili. Buna çözüm getirildi. Artık işkolu tespit kalemine ilişkin açılan davalarda bekletici neden sayılmayacak. Yıllarca süren davalar sonucu toplu sözleşme imzalama önündeki engel kalkmış olacak. Biz de bakanlık olarak, sendika başvurduktan sonra yaklaşık 1 ay sonra, yasada 6 gün diyor ama veremiyoruz, yetki veremiyorduk. Bunu da biz çok basitleştirdik. Şu anda ortalama 3 günde, sendikalarımız bilmiyorum farkına vardılar mı ama çok basit bir şekilde bu tespitlerin ilk tespitlerini, olumlu tespitlerini, 3 gün içerisinde ortalama karşılıyor. İşletme ise biraz uzuyor ama işyeri tespitlerini ortalama 3 gün içerisinde karşılayabiliyoruz. Sizin dediğiniz de haklı ancak onunla ilgili bir talep gelmedi.

Halil İbrahim Hocanın da söylediği, bağımsız bir kurula biz de varız. Ben, hatta işkolu tespitinde önerdim, hiçbir konfederasyon kabul etmedi. Bakanlık bunu en iyi yapan birimdir dendi bize. Sendikalarımız bunu bakanlık yapsın diyor. Çokta meraklısı değiliz o anlamda, varsa, bağımsız bir kurum kurabiliriz. Ben de kendi adıma, şahsen bunu destekleyeceğimi söyleyeyim.

İşyerinden ayrılanların, geçici işsiz diye bildiğimiz kişilerin sendika üyeliğine yargı kararıyla çözüm bulunuyordu, 1 yıl süreyle devam edeceği düzenlenmiştir. Biraz sonra değineceğim sendika üyeliklerinin aşırı oranda artmasının bir nedeni de bu-
raya bağlıydı.

İkinci alan olarak göreceğimiz toplu iş ilişkileri yasasının 22 ayağına kısaca değineceğim, hocamızın sorduğu sorulara cevap vereceğim. Ülke çapında örgütlenmede Türkiye çapı eskiden vardı. Vardı da ne oldu yani? Türkiye çapı diyorduk yani işyeri sendikacılığı gelir mi? Gelmez. Çünkü 1000'de 5 barajımız var, onu kaldırırsak gelir. Benim şahsi görüşüm de gelmesi ama yasa onu engelliyor. İşveren vekili yardımcılarını da kapsar dediniz ama bu sıkıntı iş güvencesi maddemizde de var, 18. madde de. Olabilir yani işveren kötü niyetlidir, herkesi genel müdür yardımcısı yaptı. İş güvencesi yasamızda da ona ilişkin bir çözümümüz yok maalesef, yargı sonuçta bir şekilde bunu bağlayacaktır. Gerekeceği kadar bunları işlemeye çalışıyoruz. İşyeri kapsamıyla ilgili de aynı şekilde. Sendikaların organları... Sendikalarımız zorunlu organın görevlerini ihtiyarı organlara verebilir. Tüzüğünde belirtmiş mi bunu? Belirtmiş. Genel kurulunda demiş mi? demiş, versin. Ama sendikalarımız da bunu istemiyor aslında, haklısınız. Ona ilişkin ufak bir düzenleme yaptım ama ben katılmıyorum. Veriyorsa versin. Yani biz devlet olarak sendikaya niye müdahil olalım? Evet demiş ki genel kurulun yetkileri, yönetim kurulu yetkileri şu ihtiyarı organdadır. Tüzüğünde demiş mi bunu? Evet. Genel kurulunda bu kararı almış mı? Başının çaresine baksın yani o sendikadan ayrılın o zaman bu üyeler beğenmiyorsa. Ama dediğim gibi biz devlet olarak, hocam da haklı, bunu yapmasın yani kötü niyetli sendikacılar.

Olağan genel kurul 4 yıl olsun, katılıyorum ama 4 yıla karar verildi. Ben de siyasi partiler yasasında, dernekler yasasında, hiç yerde ben 4 yılı bulamadım. Her yerde aradım, hatta buna örnek göstererek memurlarda 4688'le 4 yıl yaptı maalesef ama 4 yıl diyor konfederasyonlarımız bunu özellikle istedi biz de sesimizi çıkartmadık. 22'ye gelecektim ama üyelik aidatına çok zorluyorlar aidata tavan konusunu ve beni suçluyorlar. Genel müdür olarak biz karışmıyoruz diyoruz. Yani istediğiniz aidatı koyabilirsiniz. Özellikle işverenler açısından ifademi mazur görün, çok komik, işyerinde çalışan işçiler toplam ücretlerinden fazla olamaz. 1000 kişi çalışıyorsa aidatın tavanını düşünebilir misin? Böyle bir kanun taslağını çalışma bakanlığı olarak ben verince utanırım. Ben veremiyorum, hala yazamadım ama konfederasyonlarımız bunları özellikle istiyorlar. İç işleyişine karışmak... Sayın başkanım, yani mecliste koyun, beni mazur görün.

Evet, çerçeve sözleşmesi... Haklısınız, hocamın da eleştirisi haklı. İşkolu düzeyinde çerçeve sözleşme düşüneceğiz bunu. Yapacak bir şeyimiz yok, inanın. Yani bu sosyal

tarafarla ortak konulan bir şey. Kendi üyeleri için yapacak, ihtiyari olacak, bu ihtiyari lafını da anlamadım yani grup sözleşmesi de ihtiyari ama yazmadık ihtiyari, bilmiyorum, ücretli, işçi haklarını kesinlikle kapsamayacak sadece mesleki, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorunlar, istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler yaptık. Bunu biz özellikle toplu pazarlık sisteminin önünü açma açısından getirdiğimiz bir şeydi ama ne deve ne kuş derler ya böyle bir şey oldu. Umarım hayırlısı olur sonu ama böyle karar verilmiş. Ne idüğü belirsiz dendi ben de katılıyorum ama ben de bunu savunacağım artık. Savunuyoruz çünkü bir ön çalışmadır, belki ilerleyen yıllarda yeni anayasa ile daha iyisi getirilebilir. Grup toplu sözleşmesi yeni haliyle yasaya geçirilmiş.

Baraj ile ilgili bir soru var. 1000'de 5'e indiriliyor ama 1000'de 5'i, Osman bey söyledi, madem 1000'de 5, hepten kaldırın. 1000'de 5 düşük bir rakam değil. 1000'de 5'i şöyle açıklayacağım size; 1 Ağustos'tan itibaren SGK kayıtlarını esas alıyoruz. Rakamlar iki katı arttı, 5 milyon işçi 10 milyon 400 bin kişi şu anda. Dolayısıyla bu oran üzerinden biz 1000'de 5'i düşünmemiz lazım. İkincisi işkollarını 28'den 18'e indireceğiz. %10'u tekrar bu açıdan yarıya düşürün. Üçüncüsü, daha önemlisi, bakanlığa ben gittikten sonra ilk başlattığımız çalışma, ilk gittiğimizde o zaman Sayın Süleyman Çelebi vardı, dendi ki bu rakamlar doğru değil, bakanlık bu rakamları ilan etmesin bizim üyemiz şu kadardır dendi. Doğru diyordu, biz de evvallah ilan etmeyelim dedik. Çalışma başlatıldı, 2 yıl çalıştık bununla ilgili. Tüm bölümleri ayırdık, Mennis'ten ayırdık. Bunları tek tek yaptık. 3 milyon 2000 bin üyeyi 900 bine düşürdük, tam rakamı söylemeyeyim ama o civarlara düşürdük. İşten ayrılmalari 1 yıldan fazla süreleri ve çifte üyeliklerin ayıklanmasını yaptık. Dolayısıyla şimdiki %10, %1'lere 0,5'lere gelen bir oran. Şimdi gerçek rakamlara baktığımız zaman, sendikalaşmamız maalesef son istatistiğimiz 59.88, Türkiye'de keşke öyle olsaydı, gerçek rakamlarımızı açıkladık. Yani gerçek rakamlarımızı ilan etmediğimiz için, resmi olmayan gerçek rakamlarımız 8,8. Durum bu. Dolayısıyla 0.5 çok düşük bir baraj değil onu söylemek isterim. Şu anda 0.5'ken, DİSK'teki bir sendikamız %10 barajını aştığı halde 0.5'i aşamıyor ve geçici madde koyduk bununla ilgili, şu kadar süre ile eski istatistik devam edecektir diye.

İşletme barajımız %40'la ilgili ifade edeceğim, hocam çok haklı söyledi, burada bizim aşamadığımız bir sorun var. Kapsam dışı personel sorununu aşamadık, çözemedik sosyal taraflarla. Bir önceki bilim kurulu taslağında çözmüştük. Alt işveren demiş Sayın Tayfun Bey, onu da çözmüştük. Yani taslak olarak çözmüştük. Sosyal taraflarla çözemedik. %50'yi niye 40'a indirdiniz? ILO iş yerinde de %50'nin aşağı inmesini istiyor. İşverenimizde bir jest yaptı. İşletmelerde bu çok zor dendi. Yani işletmede %50'yi sağlamak çok zor. Migros mağazası örnek verildi, bankalar zinciri örnek verildi, marketler verildi, hiç olmazsa burada bir kolaylık sağlayalım dendi. Biz de kapsam dışını bu şekilde örttük. Onu açık söyleyeyim, gündemden kaldırdık sadece %40'ı getirdik.

Grevin yasak olduğu işler... İlk bakanlık taslağımız bunu yargıya vermektir ama tekrar sayım noktasına gittik. Temel kamu hizmetleriyle sınırlandırılmı diye eskiye göre

uygun, biraz daha iyi ama yeterli mi, değil. Erteleme devam ediyor. Anayasa hükmü yapacak bir Şeyimiz yok. Grev benzeri eylemler anayasadan, çıktı yasadan çıkarttık ama bence anayasada ve yasada olmasının bir anlamı yoktu. Kanuna uygun olmayan bütün grevler kanun dıŐıdır zaten. İŞyerine verilen zararlardan, zararı veren kişi sorumlu olsun, sendika yani tüzel kişi sorumlu olmasın dedik ve yüksek hakem kurulunda eşit temsili kısmen sağlamaya gayret ettik.

Belki soru-cevapta, Metin Hocamdan birkaç soru kaldı onlara cevap vereceğim. Çok teşekkür ediyorum.

TARTIŞMALAR VE KAPANIŞ

Prof. Dr. Ömer A. AKSU:

Evet, böylece yirmi dokuz dakika oldu. Arkadaşımız çatık kaşlı değil ama hükümet dediğin çatık kaşlı zat olarak bana yerleşmiş. Efendim, 5:30'da kokteyl başlıyor ama tartışmalar da çok. Tartışmalarda nasıl bir yol izleyeceğiz? Onu da bilemiyorum. Saat de 5:30. Bunlar kendileri çaldı, kendileri oynadı denmesin diye acaba bir-iki soru almama müsaade eder misiniz, müsait misiniz veya nasıl yapalım? Üç soru alalım o zaman. Buyurun.

Dr. Hasan Pekdemir:

Bu üniversitenin mezunuyum, Metin Kutsal Hoca'nın talebesiyim, hukukçu değilim ama Metin Hoca'dan çok etkilendiğim için genelde beni hukukçu olarak anıyorlar; Türkiye Denizciler Sendikası genel başkanım. Birkaç kritik yapacağım. Sendikacı kimliğimle bu yasaya genel anlamda bir-iki soru soracağım. Birincisi şu: İşveren vekili yardımcılarının da işveren vekili kapsamı içine alınmış olmasının işçi sendikası üyeliği açısından negatif olduğunu düşünüyorum. 1982 yılında Türkiye'nin nüfusu kırk milyon, sendika üyesi iki buçuk milyon; yıl 2011, nüfus yetmiş üç milyon, sendika üyesi altı yüz bin... Bu negatif sendika olmamış mıdır? Sayın genel başkana soruyorum. Bu konudaki düşünceleri nedir?

İşkollarıyla ilgili bir sorum daha var, o da şu: İşkolları 18'e indirildi, Halil İbrahim Hocam rekabeti azaltır dedi. Ben tam tersini düşünüyorum. Örneğin, taşımacılık, ardiye, antrepo... Aynı işkolunda kurulmuş yaklaşık altı sendikanın, farklı yasalara tabi olan, örneğin deniz işkolu çok farklı, tek bir işkolunda birleştirilmiş olması, endüstri ilişkileri açısından yeni bir karmaşa yaratacağını düşünüyorum. Bir diğer kısa sorum sendika üyeliğiyle ilgili. E-devlet sisteminin genelde olumlu olacağını ancak Türkiye'de sendika üyeliğinin zorunlu olması gerektiğini düşünüyorum. Avukatlar nasıl cübbe giymeden avukatlık yapamıyorlarsa, bunun, Anayasa'nın sosyal hukuk devleti ilkesine aykırı düşmeyeceğini düşünüyorum. Tam tersi güçsüzü koruma ilkesi gereği olarak Türkiye'de sendika üyeliğinin zorunlu olmasının gerektiğini düşünüyorum.

Delege seçimiyle ilgili bir şey söylemedi ama onun da karmaşa yaratacağını düşünüyorum. Ali Kemal Bey'e bu sorum. Delege seçiminde yargı denetimi getirildi. Delege seçiminde yargının iptal etmesi durumunda, on beş gün içinde yeniden seçimin zorunluluğunu getiriyor. Şu anki uygulamada bunun yapılmayacağını düşünüyorum. Çünkü zaten on beş gün önceden askıya asılması gerekiyor, duyuru yapılması gerekiyor. Bunun da ciddi bir sıkıntı olacağını düşünüyorum. Uygulanmayacak bir yasayı neden oraya koydular?

Son sorum, o da şu: Seçme, seçilmeyle ilgili, milletvekili seçimi konusunda... Sendika yöneticilerinin milletvekili seçildiğinde de sendikalılığının, yöneticiliğinin düşmeme-

si gerektiğini düşünüyorum. Tam tersine, üyenin, işçinin gücünü iyi bir şekilde hissedebilmesi için, milletvekili olduğunda sendika başkanlığını veya yöneticiliğini devam ettirebilmeli ki mecliste temsil sıfatını daha etkin bir şekilde yerine getirebilsin.

Prof. Dr. Ömer A. AKSU:

Teşekkür ediyorum. Buyurun.

Dr. Ali Kemal Sayın (Çalışma Genel Müdürü):

İşveren vekilinin kapsama alınması... Zaten kapsamdaydı Hasan Bey. İşyerinin bütününe sevk ve idare edenler işveren vekiliyse kapsamdadır. Ama yardımcıları, işyerinin bütününe sevk ve idare ediyorsa yardımcı veya şey diye bahsedilmiyor. Derslerde de CEO'lar, genel müdür yardımcıları işveren vekilleridir deriz. Burada sıkıntı şu; eğer kötü niyetli işverenimiz çok sayıda işveren vekili tayin ederse ne olacak? Medeni Kanun'un genel ilkesi var, yargı buna çözüm bulur diye düşünüyorum.

İşkollarıyla ilgili, tamamen sosyal taraflarla birlikte hazırladık; olabilir dediğiniz. Biz hatta 18 işkolunu çok buluyoruz bakanlık olarak. Ama bu konsensüsle 18 oldu.

Tuğrul Kutadgobilik:

Ben itiraz ettim, hala ediyorum ama sayın bakan 18'i bozdurmuyor. Hep söyledim bunları ama olmuyor.

Dr. Ali Kemal Sayın (Çalışma Genel Müdürü):

Delege seçiminde yargı süreci, biliyorsunuz sonradan girdi, ben anlamsız buldum. Hocam gerçi destekledi ama... Sendikalar bunu istedi. Bence de anlamı yok ama dediğim gibi ortak taslak. Burada size katılıyorum yani.

Milletvekilliği ile ilgili söylenecek bir şey yok, Anayasaya yasağı. Katılıyorum sana ama şöyle katılırım; milletvekili olursa sendikacı, ya belediye başkanı da işveren olursa ne yapacaksın, nasıl bir çözüm bulacaksın? Ama bu Anayasayla ilgili bir sorun. Anayasa, Halil İbrahim Hoca'nın dediği gibi değişirse, bir maddeyle düzeltilebilir. Ama Halil İbrahim Hoca'ya katılmadığım bir şey var; Anayasayı bekleyemeyiz. Ama Anayasa değiştiği anda, çok şey var öngörmek istediğimiz ama yapamadığımız. Anayasa buna engel ama bugünkü hali hazır, öyle yapılabilir. Milletvekilliği de onunla ilişkili.

Teşekkürler.

Prof. D. Ömer A. AKSU:

Devamlı kaldırılıyorsunuz. Buyurun.

(İsimsiz soru)

Teşekkür ediyoruz efendim, çok güzel sunuşlar oldu. Benim sorum sayın hocama. Dayanışma aidatının %100'e arttırılarak, aynı üyelik aidatına getirilmesine eleştirel

olarak yaklaştılar. Biliyorsunuz son on yılda sendikalı işçi sayısında muazzam bir düşüş var. Acaba sendikalı işçi sayısını arttırmak için mi bunu yükselttiler? Ben bunu olumlu görüyorum. Yani, sadece dayanışma aidatını yükselterek toplu sözleşmeden yararlanacağıma, ben madem bu aidatı ödüyorum, sendika üyesi olayım diye düşünün diye mi işçiler? Bu görüşle mi bunu yükselttiler? Bunu öğrenmek istiyorum sayın hocam.

Teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Ömer A. Aksu:

Evet, cevap var mı? Cevap istiyor musunuz?

Nazmi Irgat:

Hocam izin verirseniz ben, yaşadığımız bir gerçeği anlatayım. Dayanışma aidatının yükseltilmesini talep eden sanıyorum sendikalar var. Ancak yaşadığımız gerçek şu; sayın hocam bilim adamı sıfatıyla bunu eleştirdi ama bir işyerinde yetki almak epey zaman almasına rağmen yapılan toplu iş sözleşmesinden işverenin yakın akrabası, eşi, dostu ve saire gibi insanların, vaktiyle çok fazla direnç koymuş insanların toplu sözleşmeden yararlanması, bizim karşı çıkmamızla beraber çünkü bir emek sarf ediliyor, dayanışma aidatı ödeyerek mümkün oldu. Ve bugüne kadar yaşadığımız bir gerçek... Ne gerek var? Dayanışmayı ödeyerek daha düşük ücretle toplu sözleşmeden faydalanması sağlanıyor ama bir sonraki dönem geldiğinde bu defa biz sözleşme yapacak oranı sağlayamıyoruz. O bakımdan aynı olmasında şiddetle yarar var. Yaşadığımız gerçekten onu çıkarıyoruz. Yani üyelik aidatıyla aynı olmasına şiddetle ihtiyaç var, onu kastediyorum.

Prof. Dr. Ömer A. AKSU:

Buyurun Hocam.

Prof. Dr. Metin Kutal:

Şimdi, tabi, sendikacı açısından meseleye yaklaştığımız zaman bir handikap var. Yalnız, soruda aslında 87 sayılı sözleşmenin evrensel bir özelliği, yani ne sadece Türkiye için, ne sadece İrlanda için, ne sadece Fransa için, bütün dünya için, 1958 yılında kabul edilmiş ve insan haklarıyla ilgili yedi sözleşmeden birisidir. Böyle bir özelliği olan... Şimdi burada işçinin serbestçe, kendi özgür iradesiyle sendikaya üye olması söz konusudur. Hâlbuki burada aynı aidatı ödedikten sonra temsil eden sendikaya bari gireyim de sendikanın bana sağladığı diğer menfaatlerden de yararlanayım diyor ve kendi özgür iradesiyle değil, sırf toplu sözleşmeden yararlanabilmek için sendikaya üye oluyor diyor 87 sayılı sözleşme. Ve böylece onun özgür iradesi zedelenmiş oluyor diyor. Tebliğimde bunu belirttim ama belki sizin gözünüzden kaçtı. Bundan dolayıdır ki, aynı zamanda bu işçi sendika üyesi olmadığı için sendikanın diğer faaliyetlerinden, adli yardım faaliyetinden, kooperatifçilik faaliyetinden, bununla ilgili diğer mesleki menfaatlerini koruyan diğer menfaatlerinden hiçbir şekilde

yararlanmıyor çünkü sendika üyesi değil. Ama aynı aidatı ödüyor. Bu da haksızlık. Bundan dolayıdır ki, hele hele dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden yararlanın... Diğer ülkelerde bu da yok. Yani, dayanışma aidatıyla toplu sözleşmeden yararlanma diye bir şey yok. Yapılan bir toplu sözleşme, o işyerindeki tüm işçiler grubuna, otomatikman... Sendikanın bir kuruluş dayanışma aidatı alma yetkisi de yok aslında.