

AVRUPA - TÜRKİYE
SOSYAL DİYALOG
SENDİKAL ÇÖZÜMLER



DİSK

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.281110 Bostancı-İSTANBUL

Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş

Baskı: Birleşik Metal-İş

No: 3 / 2003

AVRUPA - TÜRKİYE

SOSYAL DİYALOG

18-19 EKİM 2002

İSTANBUL - ARMADA OTELİ PREVEZE SALONU

I. GÜN

Atölye Çalışması

Katılımcılar: Birleşik Metal İş, Çalışma Genel Müdürlüğü, Akademisyenler (3 kişi), DİSK, Türk İş, Hak İş, KESK, Lastik İş, Tekstil, Sosyal İş, Genel İş, Oleyis, IMF, FIOM (İtalya), UGT (İspanya) temsilcilerinden oluşan 30 kişi.

09.00-09.30: Avrupa’da Sosyal Diyalog: “Volkswagen Modeli”

Bernd OSTERLOH

(VW Grubu “Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

09.30-10.30: Tartışma

10.30-10.45: Çay Arası

10.45-11.15: Türkiye’de Sosyal Diyalog

İsmet SİPAHİ (MESS Genel Sekreteri)

11.15-12.15: Tartışma

12.15-13.00: Yemek Arası

13.00-13.30: Türkiye’de Sosyal Diyalog

Muzaffer ŞAHİN (Birleşik Metal İş Genel Sekreteri)

13.30-14.30: Tartışma

14.30-14.45: Çay Arası

14.45-16.00: Avrupa ve Türkiye’de Sosyal Diyalog Atölye Çalışma

II. GÜN

PANELLER

I. OTURUM:

TÜRKİYE VE AVRUPA'DA SENDİKAL HAREKETİN GÜNCEL DURUMU

Açış Konuşması: **Ziya YILMAZ** (Birleşik Metal İş Genel Başkanı)

OTURUM YÖNETİCİSİ

Musa ÇAM (DİSK Genel Sekreteri)

PANELİSTLER

Murat ÖZVERİ (Selüloz İş Sendikası Danışmanı)

Reinhard KUHLMANN (Avrupa Metal İşçileri Federasyonu
(EMF) Genel Sekreteri)

Tonguç Çoban (DİSK – Eğitim Dairesi Müdürü)

Jaiver URBINA (MCA/UGT Uluslar arası İlişkiler Dairesi Müdürü)

II. OTURUM:

SENDİKAL ÇÖZÜMLER

OTURUM YÖNETİCİSİ

Muzaffer ŞAHİN (Birleşik Metal İş Sendikası Genel Sekreteri)

PANELİSTLER

Süleyman ÇELEBİ (DİSK Genel Başkanı)

Toni FERİGO (Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu-IMF)

Nafiz ÖZBEK (IG-METALL Yabancı İşçiler Dairesi Sorumlusu)

Fausto DURANTE (FIOM-CGIL İtalya)

Birleşik Metal İş Sendikası Yönetim Kurulu

Ziya Yılmaz

Muzaffer Şahin

Hüseyin Güler

Fikri Bayır

Hamza Kılavuz

Birleşik Metal İş Sendikası Şube Yöneticileri

M. Selçuk Göktaş

Adnan Serdaroğlu

Doğan Kaya

Murat Akdeniz

Özkan Atar

Ahmet Durak

Çalışma Genel Müdürlüğü

Ömer Benokan

Hidayet Karanfil

Akademisyenler

Nusret Ekin

Kuvvet Lordoğlu

Özgür Müftüoğlu

DİSK

Süleyman Çelebi

Musa Çam

Tonguç Çoban

Türk-İş

Enis Bağdadioğlu

Hak-İş

Semih Temiz

KESK

Serkan Öngel

Tekstil İş Sendikası

Halil Akçay

Genel-İş Sendikası

Engin Sezgin

Sosyal-İş Sendikası	Özcan Kesgeç
IMF	Toni Ferigo
FIOM	Fausto Durante
UGT	Javier Urbina
VW	Bernd Osterloh
	Ömer Köskeroğlu
MESS	İsmet Sipahi
	Dilek Kurt
	Mahmut Temiz
IG METALL	Nafiz Özbek
Friedrich Ebert Vakfı	Hans Schumacher
	İsmail Duymaz
Birleşik Metal İş Sendikası Uzmanları	
	Alpaslan Savaş
	Hasan Aslan
	Ayşenur Erten
	Gaye Yılmaz
	Sabahattin Gerçeker
	Canan Arslan
	Burhan Erdoğan
	Mustafa şimşek
	Mehmet Beşeli
	Perihan Sarı
Birleşik Metal İş Sendikası Çalışanları	
	Gülümser Öztürk
	Muhammed Yurtsever

SUNUŞ

Bir kavram olarak sosyal diyalog, sosyal tarafların sorunlarını karşılıklı görüşmeler yoluyla çözmelerini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu kavramın iki tane ön kabulü vardır:

Birincisi, birbirlerinden farklı çıkarılara sahip sosyal tarafların varolduğu kabul edilmektedir.

İkincisi de, bu sosyal taraflar arasındaki ilişkilerde sorunlar yaşandığı kabul edilmektedir.

Bu aynı zamanda bir üçüncü varsayımı da beraberinde getirmektedir. Sosyal taraflar arasındaki sorunların çözümü için başka yollar da mümkündür ve sosyal diyalog, bu yollardan sadece bir tanesidir.

Diğer taraftan, sosyal diyalog kavramıyla ifade edilen sosyal taraflara sadece işçi ve işverenler değil, kamu yani devlet de dahildir. Bu anlamda, sosyal diyalog sadece tarafların kendi aralarındaki sorunları çözdükleri bir mekanizma olmaktan öte, kamunun kaynakları ve olanaklarını da kullanabildikleri bir zemindir. Aynı zamanda devletin tüm sosyal taraflara eşit uzaklıkta bulunması da söz konusudur.

Ayrıca, hiçbir diyalog, toplumsal, siyasal, ekonomik koşullardan kopuk bir biçimde gerçekleşemez. Tam tersine, bu koşullar diyalogu belirleyici özelliğe sahiptirler.

Sosyal diyalog, ancak örgütlü bir toplum yapısında gerçek işlevlerini üstlenebilir. Eğer, işyerlerinde sendikal örgütlenme, toplu sözleşme imzalama konularında yeterli zemin oluşmamış ise, üst düzeyde yürütölen görüşmeler, ne sosyal özellik taşıyabilirler, ne diyalog özelliğine sahip olabilirler.

Sonuç olarak, sosyal tarafları ilgilendiren bir kavram olması nedeniyle, her sosyal kavram gibi, sosyal diyalog kavramına da eleştirel ve şüpheci yaklaşılmasında yarar görmekteyiz. Çünkü sosyal taraflar, kavramlara güçleri oranında etkide bulunurlar ve kavramları kendi çıkarlarını gizlemek amacıyla da kullanabilirler. Bu, doğa bilimlerinde mümkün olmayan bir durumdur.

Sendika olarak sosyal diyaloga büyük önem veriyoruz. Sosyal diyalog konusunu sendikal faaliyetin her alanında yaşama geçirmek için çaba gösteriyoruz. Ancak ülkemizde her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulan sosyal diyalog, ne yazık ki yeterince işletilemiyor.

Bu nedenle bu konuyu muhataplarımızın temsilcileri, bilim adamları ve Avrupa'dan farklı ülke sendika temsilci ve yöneticileri ile tartışılmasının sürece katkısı olacağı düşünüldü.

Sendikamız Birleşik Metal İş ile Alman IG Metal Sendikası ile başlatmış olduğumuz, sendikalarımız arasındaki ilişkilerin kurum-sallaştırılması sürecinin bir parçası olarak, Friedrich Ebert Vakfı'nın da değerli katkılarıyla gerçekleştirilen 2 günlük atölye çalışması ve panelde yapılan sunular ve tartışmaları yayınlıyoruz.

Bu çalışmanın sosyal diyalog kavramının koşullarıyla birlikte, kavramsal bütünlüğü içinde ele alınıp değerlendirilmesine katkısı olması dileğiyle...

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

Genel Yönetim Kurulu

AVRUPA - TÜRKİYE SOSYAL DİYALOG

ZİYA YILMAZ

(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Başkan)

Değerli konuklarımız,

Bu atölye çalışması, Alman IG Metal Sendikası ile başlatmış olduğumuz, sendikalarımız arasındaki ilişkilerin kurumsallaştırılması sürecinin bir parçası olarak, Friedrich Ebert Vakfı'nın da değerli katkılarıyla gerçekleştiriliyor.

Çalışmamıza hoş geldiniz.

Değerli dostlarım,

Bu toplantının sosyal diyalogun gelişmesi yönünde önemli bir etkisi olacağını şimdiden söyleyebilirim.

Sendika olarak sosyal diyaloga büyük önem veriyoruz.

Sosyal diyalog konusunu sendikal faaliyetin her alanında yaşama geçirmek için çaba gösteriyoruz.

Eğitim çalışmalarımızda “etkili iletişim” konusunu değişmez eğitim başlığı haline getirdik.

Bu seminerlerde insanlar arasındaki iletişim kopukluğunu gidermek için, “nasıl davranmak gerekir?” konusunu üyelerimizle birlikte uygulamalı biçimde işliyoruz.

Bizler, insanlar arasındaki sorunların öncelikle diyalog yoluyla çözülmesini istiyoruz ve buna inanıyoruz.

Diyalogsuzluğun yaratmış olduğu toplumsal ortamın acısını en fazla çekmiş ülkelerden birisiyiz.

Belki de bunun için tarihimiz, diyalog ve hoşgörüye değer veren, insan sevgisini yücelten düşünce ve sanat adamlarımızla dolu. Mevlana'ya, Yunus'u, Nazım'ı ve daha niceisini bu topraklar yarattı. Diyaloga, uzlaşmaya, sevgiye duyulan özlem, bu insanları ortaya çıkardı.

İnsanlık bugüne kadar çok acı çekti ve ne yazık ki, çekmeye devam ediyor. Bilim ve teknolojinin çok ileri düzeylere ulaştığı bir dünyada yaşıyoruz. Ama bir tarafta açlık ve sefalet, diğer tarafta şatafat hüküm sürüyor.

Dünyanın farklı bölgelerinde süren savaş ve çatışmalarda yüz binlerce insan birbirini öldürüyor.

Yanı başımızda, Irak'ta, savaş çanları çalıyor.

Niye?

İnsanların kanı, canı üzerinden yapılan pazarlıkları nasıl kabul edebiliriz? Nasıl içimize sindirebiliriz?

Sorunları, karşılıklı diyalogla çözmek dururken bir yağma, bir talan, bir acımasızlık dünyaya hakim olmaya çalışıyor.

Her işin başı insandır, insan olmak zorundadır.

Dünyanın bir bölgesinde yaşayan insanların, diğer bölgesinde yaşayanlardan farklı olduğunu, insanların eşit olmadığını nasıl düşünebiliriz?

İnsan masumdur; ama vahşeti uygulayan da insan değil midir?

Masumiyetten vahşiliğe giden yolun, sevgisizlik, hoşgörüsüzlük ve diyalogsuzluktan geçtiğini düşünüyorum.

Biz çalışanlar ve sendikalar olarak, her zaman ve bütün dünyada, barıştan, sevgiden ve kardeşlikten yana olduk. Her zaman eşitliği ve özgürlüğü savunduk, savunmaya devam edeceğiz.

Mutlu yaşamak, geleceğimizden endişe duymadan yaşamak istiyoruz. Bunun tüm insanlık için mümkün olduğuna ve bunun da yolunun sosyal diyalogdan geçtiğine inanıyoruz.

Değerli dostlarım,

Atölye çalışmamıza bilimsel birikimleriyle değerli hocalarımız; Sayın Prof. Dr. Nusret Ekin, Sayın Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Sayın Yr. Doçent Dr. Özgür Müftüoğlu katkı verecekler. Kendilerine şimdiden teşekkür ediyorum.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri; Sayın Genel Müdür Ömer Benokan ve Toplu Sözleşme Daire Başkanı Sayın Hidayet Karanfil aramızdalar. Bugüne kadar kendileriyle pek çok sorunu paylaştık. Türk çalışma hayatını bütün yönleriyle değerlendirebilecek konumdalar ve yapacakları katkılar bize ışıktutacaktır.

Ülkemizin en önemli işveren kuruluşlarından olan MESS'in Genel Sekreteri, Sayın İsmet Sipahi de aramızdalar. Kendileriyle gerilimli anlarımız olmadı değil. Ama bu zamanlarda bile, birbirimizi anlama gayreti içinde olduk. Diyalogumuzu koparmamaya özen gösterdik. Diyalogu koparmamanın faydalarını gördük.

Konfederasyonlarımız; TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve KESK'in temsilcileri ve sendikalarımızın değerli yönetici ve uzmanlarını aramızda görmekten büyük onur duyuyoruz. Onlar, gündelik hayatta yaşanan sorunları ve sıkıntıları; sosyal diyalogun olumlu ve olumsuz örneklerini bizzat yaşıyorlar. Birikimlerini paylaşmaktan mutluluk duyacağız.

Atölye çalışmamızda Almanya, İtalya ve İspanya'dan yabancı konuklarımız da yer alıyorlar. Ayrıca, üyesi bulunduğumuz Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF'nin değerli temsilcisi Sayın Toni Ferigo da çalışmamıza katkı verecekler.

Bugün ve yarın bir arada bulunacağız. Yoğun bir çalışma yapacağız.

Değerli vakitlerinizi daha fazla almamak için konuşmama son verirken hepinizi saygı ile selamlıyorum.

PROF. DR. NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Müsaade edersiniz bu atölye çalışmasının oturumlarını birlikte yapacağız. Atölye çalışmaları fevkalade verimli bir tartışma yöntemidir. Sabah oturumda iki değerli konuşmacı kendi sunuşlarını takdim edecekler. Bir kahve aramız var. Görüşleri sürekli olarak birlikte tartışacağız.

Her şeyden önce Birleşik Metal İş Sendikası'nı gönülden kutluyorum. Çünkü bu seçtikleri konu fevkalade çağdaş, fevkalade yeni hatta o kadar yeni ki Avrupa endüstri ilişkileri sistemi neredeyse tümüyle sosyal diyalogun üzerine oturuyor. Bir anayasal düzen gibi bir Avrupa Sosyal Şartı gibi bir temel altyapı unsuru haline gelmiş. Sosyal taraflar artık tüm çalışma hayatına egemen hale gelmiş.

Bu fevkalade yeni bir gelişmedir. Fevkalade önemli bir gelişmedir. Çünkü işçi işveren ilişkileri iki yüz yıllık tarihi gelişiminde çok çeşitli farklı aşamalardan geçmiştir. İnsanların birbirinden nefret ettiği dünyadan, birbirlerini kıyası rakip gördükleri bir dünyadan, günümüzün birlikte refah yaratan, dertlerini çözen ve tıpkı parlamentolar gibi kendileri için kurallar koydukları, sosyal diyaloglarla yeni dünyalar yarattıkları yeni bir evreye gelmiştir.

Sayın genel başkanımız da bunu çok güzel ifade ettiler, biz zengin olmak, mutlu olmak istiyoruz, birlikte zengin olmak istiyoruz. Bu fani dünyanın nimetlerinden birlikte faydalanmak istiyoruz. Bu bir onur, özgürlük sorunudur. Bu sadece bir gelir sorunu değildir. İnsanların özgür olma sorunudur. Dünyada insanların refaha ulaşmalarının altın anahtarı sosyal diyalogdur.

Sosyal diyalogun kavram olarak tehlikeli bir tarafı, çok karışık ve karmaşık müesseseleri beraberinde getirmesidir. Bunları ayıklayıp her boyutuyla, mikro-makro seviyelerde, uluslararası düzeyde bu sosyal diyalogun çok değişik versiyonlarını birlikte tel tel açıp tartışacağız.

Hocalardan başkan olması aslında tehlikeli. Bu açış konuşmasını bir tebliğe dönüştürmeden, müsaade ederseniz çok değerli konuşumuza söz vermek istiyorum. Almanya'dan gelen konuşumuz Bernt Osterloh. Volkswagen (VW) Grubu İşyeri Konseyi üyesi. Kendisi bize Avrupa'da sosyal diyalog ve VW modeli hakkında bilgi verecek. Konuk olduğu için süresini biraz uzattım ama aynı konuk severliği Türklere fazla gösteremeyeceğim. Onu da şimdiden söyleyeyim. Buyurun Sayın Osterloh.

BERND OSTERLOH

(VW Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

Baylar ve bayanlar, günaydın.

Öncelikle, VW ve bana verilen konu örneğinde, gerek Almanya ve Avrupa gerekse de dünya çapında sendika ve işyeri temsilciliği çalışmasının nasıl gerçekleştirildiğini sizlere anlatmak amacıyla beni bu seminere davet ettiğiniz için teşekkür etmek istiyorum.

Açılış konuşması sırasında, diğer şeylerin yanı sıra uluslararası ilişkilerin de ele alınacağını duydum. Daha sonra bu yıl içinde girişim olarak Bratislava'da imzaladığımız ve işletme içerisinde işçiler arasındaki ilişkileri de ele alan bir toplumsal şarta değineceğim.

İlk olarak, VW öncelikli olarak bir Alman girişimi olarak görüldüğünden, bazı noktaları açıklamak istiyorum. VW bugün küreselleşme sözcüğü ile nitelendirilmektedir. Ama VW, 1959 yılından bu yana uluslararası çapta faaliyet gösteren bir işletmedir. İlk üretim yerleri Brezilya, Meksika ve Güney Afrika'da idi. Biz, IG Metall olarak, 25 yıl önce, Wolfsburg'da, kendisini Internationale Solidaritaet-Intersoli-(Uluslararası Dayanışma) olarak adlandıran ve bu üretim yerleri arasındaki ortak çalışmayı örgütleyen grubu kurduk. Bu grup 25 yıldır var, yani oldukça gelişkin. Bizim dünya çapında 322 bin çalışmamız var. Dünya üzerinde 44 üretim yerimiz var. Ve VW çalışanlarının yaklaşık yüzde 50'si Almanya'da çalışıyor.

Anlaşmazlıkların üstesinden birlikte gelme konusuna gelebilmek için, şunu söylemek gerekir ki, VW son yıllarda çıkardığı ürünlerin büyük bölümünü Almanya dışındaki üretim yerlerinde üretme kararını aldı. Örneğin, son ürün olan VW-Tuareg, yani bir cip ve aynı zamanda motor alanındaki en yeni teknoloji olan turbo-diesel motorları, Almanya dışındaki üretim yerlerinde üretilmektedir. Wolfsburg'daki fabrikanın çalışanlarındaki gelişmeye gelince; 1987 yılında çalışanların sayısı 65 bin ve geçen yıl 51 bin idi. Özellikle üretim alanındaki istihdamda yüzde 30'luk bir azalma olmuştur.

İlk olarak VW tekeli ve işçi temsilciliği içinde neler üzerine tartıştığımızı açıklığa kavuşturmak istiyorum. Perdeye yansıttığım rakamlar, Almanya'daki üretim yerlerinden başlayarak Polkowitsche'de bulunan VW-Motor Polska'ya kadar VW tekeli içinde ücret giderleridir. Bunların hepsi Euro değerleridir. Bunların içinde, ücret yan giderleri, sosyal kesintiler ve aynı zamanda Almanya'da ödenmesi gereken standartlar bulunmaktadır. Burada söz konusu olan, altı ülke içi üretim yerleriyle Almanya VW AG ve 45, 67 Euro'luk bir işyeri iş sözleşmesidir. Bunun yanında 36,12 Euro ile Audi AG, bunun ötesinde Brüksel, Mosel üretim yerleri, Seat İspanya, VW Navarra, Lambourgini, Bentley, Kosswitz, VW Argentina, VW Avrupa, VW de Mexico, VW de Brazil'den VW Bratislava, VW Poznan ve VW-Motor-Polska görülmektedir. Ve bunlar, 3,51 Euro tutarında son değerlerdir. Bu iki değer karşılaştırıldığında, Almanya'daki otomobil üretiminin, sahip olduğumuz sözleşme koşullarında olanaksız olduğunu sanıyorum herkes rahatlıkla görebilir. Eğer kararlar salt işletme ekonomisi temelinde alınsaydı, bu açıkça görülebilir. Bunun için yüksek öğrenime gereksinim yok, bu tümüyle matematiksel bir şey. Normal olarak dengelemek olanaksız.

Bundan dolayı son yıllarda, IG Metall işyeri temsilciliği ve işletme ile ortak çalışma içinde Almanya'da bir çok proje gerçekleştirdik. Bu bağlamda 1993 yılını anımsatmak istiyorum. O dönemde VW'de 107 bin çalışmamız vardı. Ve VW'nin çok güçlü konjüktürel ve yapısal sorunlar yaşıyordu. İşletme, 30 bin çalışmanı işten çıkartmayı planlıyordu. Ve biz, IG Metall ve VW işyeri temsilciliği

olarak, bu durumu kabul edemeyeceğimizi söyledik. Wolfsburg'daki ana üretim yerinde 51 bin kişi çalışmaktadır. Kentin toplam nüfusu 125 bindir ve VW'nin 51 bin çalışanının yaklaşık üçte biri kentte yaşamaktadır ve son çözümlemede aile mensupları ve ihtiyaç sahipleri de göz önünde bulundurulduğunda, Wolfsburg nüfusunun yaklaşık olarak yarısı bundan etkilenmiş olacaktır.

O dönemde kitlesel işten çıkarmanın önlenebilmesi ve istihdamı korumak için ne gibi imkanlar bulabileceğimizi üzerinde düşündük. İlk elde; işletme ile sözleşmeyi hangi koşullarda kararlaştıracağımızı ve kitlesel işten çıkarma ile birlikte çalışma süresinin ve gelirin azalmasının ötesinde, ana üretim yerinde ve aynı zamanda ülke içindeki diğer altı üretim yerinde istihdamı elde tutmak için ne gibi yollara başvurabileceğimizi düşünmek oldu. Benim VW Wolfsburg için bu söylediklerim diğer üretim yerleri için de geçerlidir: Motor üretim yeri olarak Salzgitter, esas olarak yedek parça üreten Braunschweig üretim yeri, yük araçları üretiminden sorumlu Hannover üretim yeri, Doğu Frizya'da VW'nin en büyük işveren olduğu Elm üretim yeri, Hessen eyaletinde Kassel'daki üretim yerlerinin hepsi aynı yapıya sahiptir: VW buralarda egemen olan işverendir.

Söylemem gerekir ki bu, örgütümüz IG Metall içinde de başlangıçta onay bulmayan bir yoldu. Çünkü 1984'den 1993'e kadar, sürekli ücretin tam olarak ödenmesi koşullarında çalışma süresinin azaltılmasını kabul ettik. 1993'de yaptığımız sözleşmede ilk kez tersi bir yöne gidildi. Çalışma süresini azalttık. Aylık ücreti sabit tuttuk. Ama yıllık ödemeyi dönüştürdük ve böylelikle ücret indirimini aylık olarak dengeledik. Ama yıllık olarak yüzde 17'lik bir ücret azalması oldu. Ve çalışma süresi yüzde 25 oranında azaltıldı. Bu sözleşmeyle ve gençlerin 20, 24 ve 28 saatlik çalışma süreleriyle meslek yaşamına girişini olanaklı kılan aşama modeli gibi yöntemlerle, yaklaşık 30 bin meslektaşımızın işlerini elde tutmalarını olanaklı kıldık. Ancak sözleşmenin imzalanmasıyla birlikte, çalışanlar içinde şiddetli tartışmaların yaşandığını da gizlemek istemiyorum.

"Dayanışma" sözcüğü gerçi sözcük hazinesinde var; ama bu, mutlaka yaşandığı anlamına gelmiyor. VW'da herkes önce kendini düşünüyor. Doğrusunu söylemek gerekirse bu, bizim işyeri temsilciliği olarak öncelikle çalışanlar için aldığımız bir karardı.

Bu sözleşmeyi Kasım 1993'de yaptık. Mart 1994'de işyeri temsilciliği seçimleri vardı. Ve IG Metall olarak, işyeri temsilciliği seçimlerinde yüzde 15'lik bir kayba uğradık. Söylemek gerekir ki, bizim oy oranımız yüzde 92-93 civarındaydı, yüzde 77'ye düştük. Sanıyorum, çalışanlar bu sözleşmenin avantajlarını hemen göremediler. Çünkü, bu bağlamda, 1989 yılında tarihteki en iyi sonucu elde ettiğimizi anımsatmak gerekir. O zaman işyeri temsilciliği seçimlerinde yüzde 95'lik bir sonuç aldık. Bu noktada, VW'de yüzde 92'lik bir örgütlenme oranına sahip olduğumuza değinmeden geçmek istemiyorum. İşçiler içerisinde yüzde 98 ve hizmetliler içinde yüzde 89'luk bir örgütlenme oranına sahibiz. Sanıyorum, Çin'deki üretim yeri hariç, tüm dünya çapındaki örgütlenme derecemizin yaklaşık yüzde 80 olduğunu söylemek burada önemli.

Diğer bir nokta -daha sonra toplumsal şarta değinmek istiyorum- Almanya'da herkesin ağzında dolaşan ve Almanya'daki üretim yerlerinde ek sanayi işi yaratmayı hedefleyen 5000x5000 konusu. 1999 yılında VW Denetim Kuruluna, yeni bir VW aracının ismi bu arada belli oldu: Turan- henüz belirlenemeyen bir üretim yerinde üretilmesi kararını vermeleri amacıyla belgeler sunuldu. Üretim yeri olarak Almanya planlanmamıştı; dünya çapındaki 44 üretim yerinden biri seçilecekti.

Ücretler göz önünde tutulduğunda, bu aracı mevcut sözleşme ile Almanya'da üretecek durumda olmadığımızı belirtmişim. Denetim Kurulundaki işçi temsilcileri, Bentsch-Mark (üst sınıf) diye adlandırılan modeli Almanya'da üretme önerisinde bulundular. Ve biz IG Metall olarak, işyeri temsilciliği olarak işverenle toplu sözleşmeye oturduk. Bu arada şunu söylemek gerekir ki, konuya ilişkin olarak çok farklı tartışmalar ve pozisyonlar bulunmaktaydı. Birbirimize nasıl yakınlaştığımızı gösterebilmek amacıyla buna ilişkin bir kaç örnek daha sunmak istiyorum.

VW, o zaman, Opel Zaphira ayarında bir araç -söylendiği gibi adı bugün Turan- sunmak istediğini söyledi. Bunun fiyatının da Opel Zaphira ile aynı olmasını istedi.

Bugün bir arabanın toplam fiyatının nasıl hesaplandığına bakıldığında, bunun yüzde 3 ile 5'ini araştırma-geliştirme giderleri, yüzde 42-45'ini malzeme temini giderleri; yaklaşık olarak yüzde 17'sini ücret giderleri; yüzde 25'ini pazarlama ve dağıtım giderleri oluşturmakta ve bütün bu hesaplamalardan sonra bir de kar kalmalı ve VW'nin bu araba için düşündüğü kar yaklaşık olarak yüzde 8 civarındaydı.

Denetim Kurulundaki işçi temsilcilerinin taleplerinin yönetim kurulu tarafından kabul edilmesinden sonra bu koşullar altında IG Metall'in işyeri temsilciliği olarak işverenle masaya oturduk. Size gösterdiğim bu VW üretim yerlerinde, en iyi şekilde gerçekleştirmek için elimizden gelenin yapılacağı söylendi. İlk olarak haftada 48 saati bulan bir zaman düzenlemesinin gerçekleştirilmesinin istendi. Ancak şunun bilinmesi gerekir ki, biz IG Metall olarak, 1984'den itibaren 35 saatlik iş haftası için bir yığın çaba, zaman, para ve enerji harcadık. İşletme olarak 48 saatlik iş haftasını yeniden uygulamaya sokuyoruz dediğimizde, son çözümlemede çok büyük sorunların ortaya çıkacağı kesindi.

İşverenin ikinci isteği, genel sözleşmenin altında bir ücret ödemektir. Genel sözleşme, Almanya'daki asgari standarttır. Otomobil sanayisinde bir karşılaştırma yapıldığında, VW'in Almanya'daki işverenler arasında en yüksek ücret ödeyenlerin içinde yer aldığı söylenmelidir. 1993'den 2002 yılına kadar Alman otomobil sanayisinin krizleri, IG Metall'in pazarlıklarda elde ettiği ücret artışlarının çalışanlara tam olarak yansıtılmamasına yol açmıştır. Ama işyeri sözleşmemizin hukuki bağlayıcılığı olduğu için, rakiplerimize oranla iki kat bir artış elde ettik. Bundan dolayı VW, yeni işe alınanlara ödenecek ücretin rakip firmaların ödediklerinin altında olacak şekilde, işyeri sözleşmesini esnekleştireceğini söyledi. Biz, ücretlendirmenin genel toplu sözleşmeye denk düştüğü, gelecek üç yıl için genel sözleşmenin üzerinde ve Opel, Ford, Daimler-Chrysler, BMW ve Porche gibi rakip firmaların üzerinde olan bir ücret artışının ortak karara bağlandığı bir

düzenleme sağladık. Yeni bir üretim için tümüyle yeni çalışanlar ve ayrıca bunların hepsi işsizler olacaktı. Karar yalnızca işsizlerin işe alınması şeklindeydi.

Biz, Almanya'da ilk defa bir işletme olarak, 1,5 saati işveren ve 1,5 saati de çalışanın kendisi tarafından ödenmek üzere haftada toplam 3 saatlik bir mesleki ilerleme (kalifikasyon) süresi sağladık. Geçen hafta içinde karara bağladığımız bu mesleki ilerleme döneminin sonunda, Almanya Sanayi ve Ticaret Odası tarafından bir sertifika verilmektedir. Bu elbette Alman standartlarının öngördüğü bir meslek eğitimi değil, ama yine de sonunda Almanya Sanayi ve Ticaret Odası tarafından verilen bir sertifika ile sonlanmaktadır.

VW, Oto 5000 konusunda ücret sorununu bir bütün olarak belirsiz hale getirmek istiyordu. Sen saat ücreti almayacaksın, tersine sana verilen gerekli parça sayısı var, bu parça sayısı tamamlanıncaya kadar çalışacaksın, denildi. Bu durumda riziko, işverenin sırtından kalkıp çalışanların sırtına binmektedir. Burada da bir düzenleme bulduk: Fazla çalışmayı da kapsayan bir çalışma esnekliği var. Her işçi için günde 30 dakika fazla çalışma olanağı var. Eğer hata işverendeyse, işveren öder, hata çalışanda ise, o zaman da çalışan bunun sorumluluğunu taşır. Şunu söyleyeyim ki, 25 yıldır VW'dayım ve Alman otomobil sanayisini biraz tanıyorum. Hataların yüzde 99,5'ine gerçi bu sayı sürekli tartışma konusu yapılıyor, bu yüzde 95 de olabilir yüzde 95'ine işverenlerin yol açtığını söyleyebilirim.

VW'in personel yönetim kurulu üyesi ve aynı zamanda genel seçimler öncesinde oluşturulan ve basında oldukça fazla yer alan Hartz komisyonundan tanıdığımız Dr. Peter Hartz, "eğer 5000x5000 şirketi ya da bugünkü adıyla Oto 5000 şirketi şeklinde yeni bir oluşum kursaydık, siz işyeri temsilcilerinin genel yönetim kurulunun içinde yer almanızı isterdim", dedi. "Siz, işletmede nelerin olup bittiğini zaten biliyorsunuz, orayı en iyi şekilde tanıyorsunuz. Bir bütün olarak kararlara katılma konusunda bir dönüşüm var, en iyi yol işyeri temsilciliğinin genel yönetim kurulu üyesi olmasıdır" diyordu.

IG-Metall'in ve VW işyeri temsilciliğinin buna karşı tavrı oldukça açıktı: Biz, işverenlerin çıkarlarıyla işçilerin çıkarları arasında

belirli bir zıtlık görüyoruz. Bundan ötürü, işyeri temsilciliği olarak genel yönetim kurulu üyesi olmanın bizim için düşünölemeyeceğini söyledik. Ama Denetim Kurulu içinde kendimiz için belli hakları güvence altına aldık. Ve buna ilişkin olarak işyeri temsilciliğinin kararlara katılma hakkını karara bağladık. Bunun yanı sıra işyeri temsilciliği toplu sözleşme görüşmelerinin sonuca bağlanmasına katılmaktadır. Yani işveren, kar durumunun ne olduğunu ortaya koymalıdır. Çalışmanın ve üretimin örgütlenmesi konusunda bizimle konuşulmalıdır ve bunlarla birlikte mesleki ilerleme eğitimini de.

Bunu biraz daha anlaşılabilir bir şekilde ortaya koymamın nedeni, bu 5000x5000 uygulaması, çok sayıda işyeri temsilcisi ve aynı zamanda basın tarafından, kaybedenin IG-Metall ve işyeri temsilciliği olduğu söyleminin yaygınlığıdır. Elbette, kaybedenin aslında işveren olduğu şeklinde sunum yapan basın kuruluşları da oldu. Önemli olan, bu sonucun bir konsensüs olmasıdır. Böylesi bir seçkin markayı nasıl düşündüklerine, böylesi arabanın hangi fiyata satılacağı ya da satılması gerektiğine ve bizim son çözümlemede bu alanlarda hangi olanaklara sahip olduğumuza ilişkin işverenin çeşitli söylemleri oldu. Aslında genel giderlerdeki yüzde 17 üzerine, yani yüzde 17'lik personel giderleri üzerine konuşuyoruz.

İşveren, işyeri temsilciliğinin verime ilişkin olarak karara katılma hakkının olmasını istemedi. Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında "toplumsal ve biyolojik olarak katlanabilir olanın sınırına kadar çalışma" şeklinde -ne anlama geliyorsa bu artık- bir formülasyon bulunmaktaydı. Biz, işyeri temsilciliğinin verimin belirlenmesinde kararlara katılma hakkını istediğimizi söyledik. Şu anda düzenlemeye katılım hakkını nasıl sağlayacağımıza ilişkin görüşmeler yürümektedir.

Mesleki ilerlemenin ilkeleri ve hedefleri sorununa daha önce değinmişim. Şu anda hazırlık aşamasında ya da birinci aşamadayız. Biz üç aşamalı bir sistem üzerinden düzenlemeyi hedefliyoruz. Biz ikinci aşamada, bir uzman işçi ve üçüncü aşamada bir usta ya da teknisyen eğitiminin sağlanmasını istiyoruz.

Şimdi VW'in Sosyal Şartına değinmek istiyorum. Bunun içerik olarak da bu seminer için önemli olduğunu sanıyorum. VW 1999

yılında bir Dünya İşyeri Temsilciliği Konseyi kurdu. Ama bunun yasal bir temeli yok. Ancak biz işçi temsilcileriyle VW tekeli arasında şunları düzenleyen bir anlaşmaya vardık: Yapıcı toplumsal diyalog ve küresel işbirliği içinde ekonomik, toplumsal ve ekolojik tehditlerin üstesinden gelme. Anlaşmazlıkları birlikte çözmek, bu da söylendiği gibi anlaşılmalıdır. Bu gerçi oldukça kısa. Ama birlikte demek, tek başına demek değil. İşletmenin ve yürütme organlarının hakkı dokunulmaz olarak kalıyor. Bilgi alışverişi ve önceden yapılmış bir konsültasyon. Bu, 1999 yılında bir Dünya İşyeri Temsilciliği Konseyinin kurulmasına yol açan temeldi.

2002 yılında, aynı zamanda VW'da Denetim Kurulu üyesi olan Klaus Wickel'in imzasıyla, dünya işyeri temsilciliği konseyi içinde çalışan bütün ülkelerde, bütün VW üretim yerlerinde geçerli olan bir Sosyal Şart yayınladık. Şunu burada belirtmek isterim ki, Çin, şu anda dünya işyeri temsilciliğinin içinde çalışmamaktadır. Bunun nedeni, bizim, yalnızca demokratik olarak örgütlenmiş sendikalarla çalışmamızdır. Ve şu anda Çin sendikaları için belli zorluklar görüyoruz.

Önemli noktalar ya da temel hedefler, bütün üretim yerlerinde, (Wolkswagen'in Audi'nin, Seat'ın, Skoda'nın, burada saydığım bütün Lambourginhi, Rolls Royce, Bentley, VW de Brazil, VW de Mexico, VW de Argentina, VW Güney Afrika) sendikaların ve işçi temsilciliklerinin oluşturulması için örgütlenme hakkının bulunması ve anlaşmazlıkların üstesinden yapıcı tarzda, birlikte gelme içinde VW ile ortak çalışma yükümlülüğünün bulunmasıdır.

Diğer bir nokta ayrımcılık yapılmaması, herkese eşit davranılması ve herkes için şans eşitliği, işin özgürce seçimi, zorla çalışma ve çalışmaya yükümlü kılmama, boyunduruk altında çalışmanın ve gönüllü olmayan mahkum çalışmasının olmaması, çocuk çalışmasının yasaklanması, çalışma süresinin en azından o ülkede geçerli yasal asgari ücrete ya da söz konusu ülkenin ekonomi alanlarının asgari ulusal normlarına göre ücretlendirilmesi, en azından o ülkenin mevcut asgari standartlarına uyan iş ve sağlık koruması, güvenilir ve sağlıklı bir

çalışma ortamı, işyerinde sağlığın ve güvenliğin sağlanmasına yönelik hijyenik önlemlerdir.

Orada saptadığımız diğer noktalar, temel toplumsal haklar ve ilkeler, VW işletmesinin politikasının kendiliğinden anlaşılır temelleridir ve uluslararası iş örgütlenmesinin belirgin kurallarına yönelik olarak saptanırlar. Anlaşmazlıkların üstesinden birlikte gelme ruhu içinde ortak çalışma ve VW'nin ekonomik ve teknolojik rekabet gücü temelinde toplumsal yükümlülük. VW'nin küreselleşmesi, işletmenin uluslararası rekabet yeteneği ve işletmenin geleceğinin güvence altına alınması için vazgeçilemez bir durumdur. VW ve çalışanlar, ortaya çıkan sorunlara karşı ortak tavır alırlar ve son nokta olarak, hedeflerin gerçekleşmesi, her bir üretim yerindeki mevcut yasalar ve gelenekler temelinde sağlanır.

En önemli nokta, VW'de işçilerle VW yönetimi arasında bir işbirliğinin olmasıdır. Buna ilişkin birkaç örnek vermek istiyorum: Geçen hafta Meksika'daydım. Meksika üretim yerinde üretim kapasitesi sorunları var. Orada VW'de yetkili sendikanın işçi temsilcileriyle bir seminer yaptık. Onlarla birlikte, Meksika'da alışlageldiği gibi işçi çıkarma yerine, çalışma süresinin kısaltılması ya da 4 günlük iş haftasına geçilip geçilemeyeceği üzerine tartıştık. Bunun ötesinde, çalışanlarla birlikte, işletme yönetimi için de kolay olmayan verimlilik anlaşması üzerine tartıştık. Görebildiğim kadarıyla, önümüzdeki iki-üç ay içinde Meksika'da bir çalışma süresi dönüşümü, kısaltılması söz konusu olacak. Meksika'da ilk kez bir işten çıkarma yoluna gidilmeyecek. Bunun yerine, Meksika'da üretilen araçların sürümünün gelecek iki yıl içinde düşüşe uğrayacağı kesin olması nedeniyle kısa çalışmaya geçilmesiyle birlikte çalışanlar topluluğunun işletmenin rizikosuna ortak olduğu söylenebilir. Bu yılın Ocak ayında Brezilya'daydım. Orada şu anda çok zor ekonomik sorunlar var. Orada da, 4 günlük iş haftasının ilk kez uygulamaya sokulduğu 1999'dan bu yana, sendikalar ve işletme yönetimi ile bir diyalog içinde, işten çıkartmalar yerine çalışma süresinin azaltılmasını sağladık.

Burada, Almanya'da olduğu gibi, VW'de çalışma süresinin 35 saatten 28,8 saate düşüşünden söz etmiyoruz. Brezilya'da -ve aynı durum Meksika için de geçerli- 42, 44 ve 45 saatlik çalışma haftaları hala

geçerlidir. VW tekeli, çok sayıda yeni gelişmeyle birlikte yeni istihdam sorunlarıyla karşı karşıya kalacağımız ve istihdam güvencesi ve verimliliğin artırılması için çeşitli enstrümanlardan oluşan bir sisteminin kullanılabileceği bir durumla karşı karşıyadır.

VW Wolfsburg'da, sözleşmenin uygulamaya sokulmasından sonra, 35-36 saat çalıştığımız ama buna rağmen 2000 kişinin üretim alanında işe alındığı ve şu anda çalışma süresinin sözleşmede belirtilen ölçüye indirildiği göz önünde bulundurulduğunda; diğerlerinden de benzeri yolda yürümelerini, yani iş zamanının azaltılması, mesleki ilerleme ve Incoursing, yani kullanılmak üzere saklanmış kaynakların yeniden kullanılmasından oluşan bir çerçeveyi kullanmalarını bekliyoruz.

İşyeri temsilciliği olarak kullandığımız yöntemlere ilişkin daha çok örnek verebilirim. Yalnızca kısa ve özlü bir şekilde şuna değinmek istiyorum.

Almanya'daki emeklilik sistemi, nüfustaki gelişme sonucunda, önümüzdeki yıllarda, insanların emeklilik maaşıyla geçinebilmelerinin olanaksız olduğu bir duruma gelecektir. Ben şu anda 45 yaşındayım. 15-16-17 sene sonra emekli olacağım ve alacağım emekli maaşı aklıma geldikçe, benim aldığım emekli maaşı şu anda babamın aldığı emekli maaşı olmayacaktır.

İşverenle, ön emeklilik denen bir sistem üzerine anlaştık. Bu sistemle onlara, işverenin katkı payı, kendi katkı payı ve aynı zamanda vergi tasarrufu modeliyle kendisi için bir emeklilik fonu biriktirebileceği olanaklar sağladık. Bu emeklilik modelinde, biz Almanya'da öncüyüydük. Burada belirli yapı taşları halinde hesaplanan fazla süre eklenebilir. İşveren bunun için asgari faizi güvence edebilir, ve bu iyi giderse faizlendirme oranı daha yükselebilir. Şu anda, VW güvenlik nedenleriyle önemli ölçüde emeklilik kağıtlarına geçtiği için, bu 3 yıllık ön emeklilik için ilk gününden itibaren katılanlar için ortalama yüzde 6,7 oranında bir faiz bulunmaktadır.

Yaptığımız diğerk bir Şey, istihdam çeki de denilen uygulama. Önümüzdeki dönemde karşılaŐacađımız sorunlardan birisi, VW'in Wolfsburg'daki üretim yerini bir kaç hafta için kapatmak zorunda olması olacaktır. Söz konusu olan, Golf'ün yeni modeli için gerekli olan inŐaat değişiklerinin yapılmasıdır. Bu yaklaşık olarak sekiz hafta sürecek. Şimdi VW Haftası diye adlandırdığımız bir anlaşma yaptık. Burada, inŐaat değişiklikleri süresince çalışma süresi işçiler için sıfıra dönüŐtürülecek. Bundan sonra da, iş zamanı hanesinde bulunan eksi miktar, yeni ürünün gelmesiyle birlikte ve gerekli olan parça sayısının müşterilere ulaŐtırılması için, daha sonra işyeri temsilciliğinin katılımıyla denkleŐtirilebilecek. Başka örnekler de bulunuyor.

Son olarak Şunu söylemek istiyorum: 1993 yılında ve ondan önce de, o zamanki Federal başbakan Helmut Kohl, çalışma süresinin kısaltılmasının aptalca ve ahmakça olduğunu söyledi. Biz, VW'da bunun böyle olmadığını kanıtladık. Zira, bununla işten çıkarmaları önledik.

İkinci bir nokta, VW modelinde kısaca göstermeye çalıştığımız işyeri temsilciliğinin kararlara katılma hakkı zararlıysa, bu durumda, neden VW'nın en iyi yıllarının, 4,4 milyar Euro'luk kazanç sağladığı kararlara katılma hakkının işlediği geçen yıl olduğunu ve VW'nin hisse senetlerinin değerinin Daimler-Chrysler'in üstüne çıktığını sormak gerekir. Bu süreçlerde işçilerin sorumluluğunun çok önemli olduğunu düşünüyorum. Bu işveren de çıkarına. İşçinin kendisini işletmesiyle özdeŐleŐtirmesini güçlendirir. Ve hatta işletmenin ekonomisi açısından çok yararlı olabilir.

Bununla birlikte teşekkür ederek konuşmamı bitirmek istiyorum.

PROF. DR. NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Bildiğiniz gibi sosyal tarihte işçi işveren işbirliği veya daha geniş anlamda sosyal diyalogun öncü ülkesi olan Almanya'dan gelen değerli konuşmacı Osterloh, fevkalade ilginç bir takdim yaptı. Almanya ilginç olduğu kadar VW da yaptığı uygulamalarla son derece ilginç. Bir de çağımızda bir ekonomik faktör olarak küreselleşme var. Bir de teknoloji olarak bilgi çağı var. Bir de bunların getirdiği çalışma hayatında esen rüzgarlar var. Bu rüzgarlar özellikle rekabet gücü, maliyet tartışmalarında ücret politikalarında olanca hızıyla sosyal diyalog konusunu tüm boyutlarıyla gündeme getirmektedir. Kendilerine çok teşekkür ediyorum. Kendisine soracak bir şeyiniz varsa söz sizin.

İSMET SİPAHI

(MESS Genel Sekreteri)

Teşekkür ediyorum, sayın konuşmacıya. Belki iki konudaki yorumlarına ihtiyacım var. Birincisi, bildiğim kadarıyla Alman modelin işçi işveren kuruluşlarının yaptığı bir genel sözleşme vardır. Bu da ülkede bütün otomotiv sanayiinde uygulanır. VW bunun haricindeki istisnai bir modeldir. Bunun bir nedeni var mıdır?

İkincisi, '93 tarihini belirlediler. 115 bin kişi çalışan VW, bugünleri 50 bini Almanya'da 15 bini Almanya dışındaki kuruluşlarla götürüyor. Çalışma sürelerinin kısıtlanması vb. olsun, 115 bin kişiden aşağıya iniş ağırlıklı olarak hem rekabet şartlarının getirdiği zorunluluklar hem de herhalde, sayın konuşmacının yorum yapacağı diğer faktörlerden. VW 115'ten 50 bine inmiş 15 binin yurt dışına gitmiş ve bildiğim kadarıyla VW, 93'ten bu yana bütün yeni fabrikalarını Almanya dışında kuruyor. Diğer Alman işletmeleri gibi. Bu konudaki yorumları nedir?

BERND OSTERLOH

(VW Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

Almanya'da bir toplu sözleşme yasası var. Bu 1949 tarihli ve Almanya'da toplu sözleşme imzalamanın temelini oluşturuyor. Toplu iş sözleşmesi, Almanya'daki bütün metal işçilerini ya da IG-Metall'in o bölgede bulunun üyelerini kapsıyor. Bu toplu sözleşmenin hukuki önemi, yeni bir toplu sözleşme imzalanmadığı sürece onun geçerli olmasıdır. VW'nin bir tarihsel geçmişi var. Temeli Hitler tarafından atıldı. "*Kraft durch Freude*" (Sevin ve Güçlü ol) ve Alman halkının tasarruf katkıları -o dönemde herkes 5 Mark biriktirip VW hissesi alabiliyordu- ve söylemeyi unuttum, Weimar Cumhuriyeti sendikalarının el konulan paralarıyla kuruldu. Bu tarihsel gelişme sonucunda, savaşın bitiminden sonra VW özel sektör işletmesi olmadı, yüzde 50'si Aşağı Saksonya eyaletine ve yüzde 50'si de Federal Hükümete geçti. Bu tarihsel gelişme temelinde VW, toplu sözleşme yasası temelinde imzalanan kendisinin bağımsız işletme sözleşmesine sahip oldu. Bu işletme sözleşmesinin bir avantajı var; hem VW açısından hem de bizim yaptığımız ve Federal Almanya için öncüsü olduğumuz şeyler açısından: Çünkü çalışma süresinin kısaltılması ya da 4 günlük iş haftası, IG Metall'in diğer bir dizi sözleşmesinde, işletmelerin ekonomik sıkıntı durumunda ücret denkleştirmesi olmadan, çalışma sürelerinin azaltılması yoluna gidilmesine yol açtı. Bu yaygınlaştı. Yani bu işletme sözleşmesi, bize belirli bir serbestlik sağlıyor. Ama aynı zamanda, bizim, orada bağımsız olarak, diğerlerine bağlı olmadan sürdürdüğümüz sözleşme görüşmelerinin alışılmış şekilde yürümemesine de yol açmaktadır.

Bu durumda, şu eklemeliyim ki, sanıyorum belli ölçüde kafa karışıklığına yol açtı, ben yalnızca VW AG (VW Anonim Şirketi) ve Almanya içindeki altı üretim yeri için konuşuyorum: Wolfsburg, Braunschweig, Hannover, Kassel, Salzgitter ve Elm. Ve bu 105 bin çalışana kapsıyor.

İkinci noktaya gelebilmek için: Bu altı işletmede 105 bin insan çalışıyor. Bu aslında VW tekelinin kökeni. Diğer bütün üretim yerleri, bu altı ülke içi işletmeden oluştu. 1993'deki yapısal krizde, söz konusu olan bu 105 bin kişiydi. Yani yapısal ve konjüktürel krizde. Bu 105 bin

kişinin yüzde 30 oranında ya da 30 bin, hatta daha fazla insan oranında azaltılması düşünülüyordu. Bu, 4 günlük iş haftası sonucu gerçekleşmedi. Hatta bizim sayımız, 9 yıl sonra bugün, eğitim gören çıraklar da dahil, 106 bin'e çıktı.

Tekelin bugün tüm dünya çapında çalışanlarının sayısı 322 bin. Almanya'daki sayıda bir azalma olmadı, bunun yerine çalışma süresinin azaltılmasını uygulamaya soktuk. Bu 322 binin yüzde 50'si Almanya'da çalışıyor. Yani yaklaşık olarak 160 bin kişi Almanya'da çalışıyor. Burada bilinmesi gereken, bunun içinde VW AG, Audi AG, Chemnitz ve Mosel'deki üretim yerleri ile VW Saksonya, Dresden'deki Motorenmanifaktür. Bunlar, bir bütün olarak 160 bin kişinin çalıştığı üretim yerleri.

Son noktaya ilişkin olarak, VW'nin Dresden'deki üretim yeri hariç, bütün üretim yerlerini 1993'den sonra kurduğu doğrudur. Benim Bentsch-Mark olarak nitelendirdiğim bu yeni aracı üretmek için Almanya ve hatta Batı Avrupa üretim yerleri dışında, Orta ve Doğu Avrupa'da bir üretim yeri aranması söz konusu olduğundan, Almanya'daki üretim yerlerinde sanayi çalışmasının, hem de akılcı koşullarla olanaklı olduğunu söylemek için bu beş çarpı beşbin projesini başlattık. Biz ABD koşulları istemiyoruz. Biz her aile başına, ailenin geçinebilmesi için bir gelir sağlamak amacıyla, üç ya da dört ayrı işyeri istemiyoruz. Biz akıllı başında, sözleşmeye dayanan koşullar istiyoruz. Bunun mantıki sonucu, bizim işverenle bu sözleşmeyi imzalamamız ve aracın bu yıl sürüşe çıkacağı, bu projenin 3,5 yıllık bir süresinin olması ve bu 3,5 yıllık sürenin bitiminden sonra bu durumunun gelişmesinin devam ettirilip ettirilmeyeceği üzerine konuşacağımız oldu.

NAFİZ ÖZBEK

(IG Metall)

Hocam izin verirseniz ben arkadaşla sorumu Almanca yöneltmek istiyorum.

Bernt, bir sosyal şarttan bahsetti. Bir de dünya işçi temsilciliğinden. Bu yeni bir kurum. Dünyanın bütün işletmelerinde yeni bir yapılanma. İşçilerin temsili bakımından. Bir de karşılıklı konuşmayla, diyalogla sorunların çözümü, sermaye ile emek gücü arasındaki sorunların çözümü. Bu zamana kadar elde ettiğiniz deneyimler nedir? Dünya işçi temsilciliği nasıl çalışıyor?

İkincisi; sosyal şartın içeriği yazılı olarak çok güzel, ama uygulama nasıl? Dünyada otomobil ihtiyaç olduğu sürece otomobil üretilecektir. Çin 1.2 milyar insan için teknik bakımdan otomobil firmaları için mümkün. Aynı şeyi buzdolabı için de söyleyebiliriz. Burada bir takım sorunların yaşandığı da gerçek ve bu sorunların çözümüne Bernt uyumlu biçimde çözüm aramalıyız, dedi. Bunun biçimi nasıl olacak? Ve yahut bu zamana kadar elde ettiğiniz deneyimler nedir? Bu üç soruya cevap vermeni rica edeceğim.

BERND OSTERLOH

(VW Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

Birinci noktaya, Dünya İşyeri Temsilci Konseyinin işlevine ilişkin olarak. Bunu VW örneğinde açıklığa kavuşturmak istiyorum. VW son yıllarda 5 milyonun üzerinde araç üretti. Ve biz talebin azalması durumu ve yeni modellerle durumuyla karşı karşıyayız. Yeni model demek, eskilerin azalması, yenilerin çoğalmasındır. Bu da bizim önümüzdeki yıl, VW AG olarak değil, VW tekeli olarak, 5,1-5,2 milyon araç yerine 4,8-4,9 milyon araç üretmemiz demektir. Bu 400 bin daha az araba demek ve hiç de küçük bir rakam değil. Bu, bir üretim yeri anlamına geliyor. Kapitalist sisteme göre, bu üretim yerinin kapatılması en kolay yol olurdu. Biz işte bunu yapmıyoruz. Buna ilişkin olarak Dünya İşyeri Temsilcileri Konseyinde tartışmalar sürüyor. Bundan dolayı, Brezilya'ya gittiğimi, iki yıl önce de Arjantin'e gittiğimi söylemişim. Güney Afrika'ya da gittim. Bütün üretim yerlerindeki arkadaşlarla tartışmalar yürütüyoruz. Bir üretim yerinin kapanmasını istemediğimizi, son çözümlemede, yüklerin ve sorunların bütün çalışanlara eşit olarak dağıtılması gerektiğini söylüyoruz; çünkü bizim

için en önemli ilke, istihdamın güvence altına alınmasıdır. Biz, buna gülüp geçmüyoruz. Bunun yerine, sen bizde -biz dediğimde tam da "biz"i kastediyorum- sürekliliği olan bir işyerine sahipsin. Sürekliliği olan bir işyeri de bir insan için bir güvencedir. Bu, birincisi.

Diğeri, geçenlerde Hollanda'daydım. Orada Polder modeline baktık. Bu model, çok sayıda Avrupalı politikacı tarafından övülüyor ve bizde de uygulanması gerekir deniyor. Bu Polder modelinde sorun, kalifiye elemanların gereksinim bittikten sonra bırakılmalarıdır. Ama Hollandalılar, bunun da öyle kolay işlemediğini saptamak zorunda kaldılar. Bu şöyle de olabiliyor: Kalifiye bir eleman, ki kalifikasyon bir insanın yüksek donanımdır, başka bir iş bulabiliyor. Bu durumda yeni kalifiye eleman eğitmek gerekiyor. Ama bu, VW'deki sistemde yok. Çünkü biz, bu yüksek donanımı yalnızca bir insanın bir işyerinde çalıştırılması için vermiyoruz, bu yüksek donanımın işletme için de güvence altına alınması gerekir. Şu anda sayıda bir gerileme olduğunu söyledim, ancak iki yıl içinde sayının tekrar yükseleceğini, 5,2 milyona çıkacağı bir durumu hesaba katıyoruz. Bu durumda, şimdi kısa süreli çalışan işçilerle, sayı tekrar artırılabilir. Bu, benim aynı zamanda bir IG Metall'li olarak da, işletme ekonomisi açısından sunduğum bir ilke. Ama bu zorunlu. Bu hem bizim üyelerimiz için iyi, hem de işletme için iyi.

Sosyal şartın uygulanması konusuna gelince: Bir menajer ya da girişimci ile masaya oturduğumda, VW'de de işletmenin ekonomisi üzerine konuşmak kolay değil. Çünkü bu, tam zıt bir dünya. Bunu anlayamıyorlar. Almanya'da yıllar içinde, kısmen de mevcut yasalarımız temelinde, bunu öğrendiler. Bazı üretim yerlerinde, 4-5 yıl öncesine kadar bu böyle değildi. Örneğin, bu yıl içinde, Brezilya'da bütün fabrika yöneticilerinin ve personel menajerinin de içinde bulunduğu yöneticilerle bir seminer yaptım. Onlarla, daha önce kısaca sunduğum sistemi tartıştım. Brezilya'da herkes var. Hindistanlılardan Türklere, ABD'lilere kadar herkes var. Slovaklar var. Bu, uluslararası bir yönetim. Burada söz konusu olan VW kültürü. Biz, VW'nin diğer işletmelerden farklı bir kültüre sahip olduğunu söylüyoruz. Bu kültürün iletilmesi gerekir. Bunun sorumlusunun, Dr. Peter Hartz, olduğunun söylenmesi gerekir. O, hiç kimsenin işten çıkarılmaması gerektiğini söylüyor. Bu

sistemin kullanılması gerektiğini, VW'nin basında olumsuz olarak sunulmasını istemediğini söylüyor. Biz istihdamın güvence altına alınmasını ve korunmasını istiyoruz.

Söylediğim gibi, geçen hafta Meksika'da sosyal şart ve uygulanması tüm açıklığıyla ortaya çıktı. Bu sosyal şartın, Meksikalı personel menajeri için son derece gerekli olduğu ortaya çıktı. Şimdiye kadar, işçilerin kararlara katılma hakkıyla ilgili sorunları vardı. Diğer bir nokta, Meksika sendika sisteminin sürekliliği olan bir sendika sistemi olmamasıdır. Meksika'daki sendika sistemine göre, işçi temsilcisi olarak seçilen biri, sendika sistemi yüzünden işletmeye bir daha dönmemektedir. Çünkü dört yıl için seçildiği sendikacılıktan sonra, kendisi için VW sonrası bir yaşam kurmak zorundadır. Şu anda, Friedrich Ebert Vakfı ile işbirliği içinde, VW gibi büyük bir girişimde sendikacıların yeniden seçilmesini ve böylelikle, yönetimle sendika arasında çalışmanın kalıcılığını sağlayan bir sistem bulmaya çalışıyoruz. Ama Jose Rodriguez, oradaki sendika temsilcisinin adı bu, kendisini iyi tanıyorum, personel menajerine, verimliliğin iyileştirilmesi konusuna katılmaya hazır olduklarını söyledi. Menajerin buna verdiği yanıt, verimliliğin yönetimin işi olduğu ve buna da hakim oldukları şeklindeydi. Ama ne yazık ki durum öyle değil. Uygulamaya ve işleve ilişkin olarak yanıtlarım bunlar.

Bunun ötesinde, Dünya İşyeri Temsilcileri Konseyinin başkanı Klaus Völker'in yardımcısı Werner Widuckel ile birlikte Meksika'da bu semineri yapmışım. O da Peter Hartz ile görüşmüş ve etkiye bulunmasını istemiş. Meksika'daki bu menajerin bu işi daha uzun süre sürdürebileceğini düşünmüyorum. Bu da bir karara katılma hakkı.

DİLEK KURT

(MESS Genel Sekreter Yardımcısı)

Bay Oesterloch'un içeriği zengin olan sunumu için ben de çok teşekkür ediyorum. Biz işveren sendikası olarak, VW öncülük ettiği konuları özellikle çalışma sürelerinin esnekliği, rekabet edebilirlik ve istihdam çalışmalarını yakından takip etmeye çalışıyoruz. Bu çerçevede ben kendilerini tebrik ediyorum. Bizim uzaktan da olsa çok keyifle ve

büyük bir ilgiyle izlediğimiz faaliyetler. Ben Bay Oesterloch'a öncelikle Hartz komisyonu ile ilgili bir soru sormak istiyorum. Bay Hartz'ın, VW başkanının ortaya koyduğu bu komisyon, özellikle sizin bahsetmeye çalıştığınız istihdam anlamında önemli bir komisyon olarak gündeme geldi. Özellikle seçimlerden önce. Hartz komisyonunu IG Metall olarak nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konuda görüşlerinizi alabilirsem sevinirim. Teşekkür ederim.

BERND OSTERLOH

(VW Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

Bunu severek yapabilirim. Peter Hartz'ın bu komisyonun başkanı olacağı belli olduktan sonra, Wolfsburg'da nelerin olabileceğine ilişkin sorular ortaya çıktı. Bunun için bu soruna değinmeniz iyi oldu. 1989 yılında, işletmenin Peter Hartz aracılığıyla Wolfsburg kentine bir armağanı oldu. Bu projenin adı, işsizliğin yüzde 50 azaltılmasıydı. Peter Hartz'ın komisyona sunduğu şey, son çözümlemede bizim de Wolfsburg'da denediğimiz mikro-konsensüstü. Bizim Wolfsburg'da bir personel hizmet acentamız var. Bizim Wolfsburg'da 25 yaş altı gençler arasında işsizliği azaltma projemiz var. Yüzde 50 VW AG ve yüzde 50'si Wolfsburg Belediyesinin katılımı olmak üzere, Wolfsburg AG diye firmamız var. Biz, 1989'dan bu yana, VW dışında yaklaşık olarak 4-5 bin kişilik bir sanayi yerleşim birimi oluşturduk. VW, burada tanınıp tanınmadığını bilmiyorum, Autostadt (Araba Kenti) adı verilen bir iletişim platformu oluşturdu. Bu, tekele ait olan markaların tarihsel gelişiminin de tanıtıldığı bir teslimat merkezi. Bu bir Disneyland değil, bundan daha farklı bir şey. Bunun, Çek Cumhuriyeti'nin, Slovakya'nın gelişimi, insanların orada nasıl yaşadığı, Rolls Roys'un, Bentley'in özelliklerinin ne olduğu, o ülkelerdeki insanlara ne olduğunu da anlatan kültürel iddiası da var. Bu bir satış gösterisi değil. Özetlemek gerekirse, burada, 8-9 bin ek iş yaratıldı. Yani Hartz Komisyonunda tartışılan her şeyi biz daha küçük çapta denedik.

Hartz Komisyonunun kendisine gelince; Hartz Komisyonu, işveren ve işçi temsilcileri ile diğer toplumsal grupların temsil edilebileceği şekilde oluşturuldu. IG-Metall, Kuzey Ren-Westfalya temsilcisi Gasse arkadaş üzerinden temsil ediliyordu. Şu anda masada duran ve uygulanması düşünülen Hartz belgesi de, işsizliğin azaltılmasına ilişkin olarak Almanya'da mevcut olan çeşitli akımların bir konsensüsü. Elbette, benim bir sendikacı olarak, bir IG-Metall'i olarak kesinlikle hoşnut olmadığım bazı pozisyonlar da var burada. Ama biz, kendi pozisyonumuzu gerçekleştirebilecek durumda olsaydık, bu zaten konsensüs olmazdı. Tam da bu nedenle, Hartz belgesinin gerçekleştirilmesinin Almanya'da işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunacağını düşünüyorum.

Almanya'nın bir çok toplumsal grubunda da bir dayanma yeteneğinin olduğunu söylemek gerek. Bugün, biri kalkıp, yeni bir şey, ileriye dönük bir şey var dediği zaman, insanların, özellikler de erkeklerin elleri sağ arka cebe gidiyor; çünkü orada para cüzdanı var, çünkü gelişmeden çoğunun anladığı şey, ya daha az para ödeneceği ya da cepten para alınacağıdır. Hartz Komisyonu aracılığıyla toplumun tümünün finanse edilmesi yoluyla toplam işsizlikte bir azalma olabileceğine inanıyorum. Ama durum şöyle: Biz bunu küçük çapta VW'de, küçük çapta Wolfsburg'da denedik. Belli pozisyonlar terk edilmek zorunda, yoksa bunun işlemesi mümkün değil.

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Müsaade ederseniz burada keselim. Konuşmacı arkadaşları tespit ettim. Saat 11 de tekrar bir araya geliyoruz. 11'i geçirmeyin hemen başlayalım, çünkü zaten bir saatlik bir gecikmemiz var. FEV'in katkılarıyla Birleşik Metal İş sendikamızın tam zamanında ve fevkalade iyi seçilmiş konudaki adeta bir bilim ziyafetini, hep birlikte tadına vararak geçirelim. Onun için şöyle düşünüyorum, Sayın Sipahi'yi ilk önce konuşturacağım; daha sonra iki konuşmacıya da soru

sorabilirsiniz. Tartışmalarımızı öğlen yemeğine kadar sürdürebiliriz. Şimdi bir kahve arası veriyoruz. Teşekkür ederim.

Sabah oturumunun ikinci kısmını müsaade ederseniz açıyorum. Konuşmacımız Sayın İsmet Sipahi. MESS Genel Sekreteri. Sözü yarım saat civarında olmak kaydıyla veriyorum. Buyurun efendim.

İSMET SİPAHI

(MESS Genel Sekreteri)

Teşekkür ediyorum, Sayın Başkan, değerli konuklar, önce yurtdışı misafirlerimize ülkemize hoş geldiniz diyorum. Sonra da değerli hocalarıma, değerli sendikacı arkadaşlarıma. Hepsine içeriği ülke için çok önemli bir toplantıya katıldıkları için teşekkür ediyorum. Efendim; Birleşik Metal İş, bizim çok uzun yıllardır birlikte çok şeyi paylaştığımız ve Türk insanının anlayabildiği ölçülerin çok daha ötesinde diyalog kurduğumuz, çok değerli bir sendikamız. Yani, kader ortaklarımız. Böyle bir toplantıda bize de söz verme konusunda gösterdikleri incelik için hem şahsım hem kuruluşum için teşekkür ediyorum.

Sene 1990'ların başıydı. Diyalog kelimesinin Türkçe'ye biraz daha yakışan bir karşılığını bulabilir miyim diye günlerimi nasıl geçirdiğimi hatırlıyorum. Türkçe'de kavga, çatışmaya dayalı o kadar çok tabir var ki, itiş-kakış kavga-dövüş bir sürü tabir var, sıfatlar alt alta. Diyaloğa baktığımız zaman da çok eskiden beri kullanılan bir tabir olmadığını görüyorum. Türkiye için belki lisan açısından büyük bir eksiklik; ama lisanımıza diyalog olarak girdi. Bu bile büyük başarıdır diyoruz ülkemiz için.

Hepinizin bildiği gibi, özellikle insanlar için konuşa konuşa anlaşılır deniyor. Her canlı varlığını sürdürebilmek için iletişim içinde olmak zorundadır. İletişim bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma sürecidir. İşte diyalog da bir iletişim aracı olarak, kişilerin üretilen bilgiyi birbirlerine aktarmalarını ve ortak çözümler üreterek paylaşılan bilgileri anlamlandırmalarını hedeflemektedir. Sosyal diyalogun amacı da sosyal ve ekonomik sorunlara ortak çözümlerin bulunması ve uy-

gulanabilir politikaların oluşturulmasıdır. Ancak sürekli, kalıcı ve kurumsallaştırılmış diyalog toplumsal uzlaşmayı sağlayabilir.

Bir bilge diyor ki;

“Eğer bir problem görüyorsanız, bu sizin probleminizdir. Eğer birisinin bu konuda bir şeyler yapması gerektiğini düşünüyorsanız, Unutmayın ki siz de herkes kadar birisinizdir.” Zen (Budizm Mrk)

Bu nedenle, sadece problemi görmek yeterli değildir. Problemin ortadan kaldırılması; ancak harekete geçerek gerçekleşebilir.

Ancak Abraham Maslov’un ünlü sözünde belirtildiği gibi, *“eğer elinizdeki tek alet bir çekiçse, her problemi bir çivi olarak göremeye başlarız.”*

Ülkemizde toplumsal uzlaşma anlamında yaşananlar ise bugüne kadar bu sözü doğrulayan acı bir gerçek olmanın ötesine geçememiştir.

Oysa sosyal diyalog, bir süreçtir. Sabır, içtenlik ve karşılıklı özveri ister. Sosyal diyalog sadece hamaset edebiyatıyla sınırlı kalırsa, ekonomik sorunlar nedeniyle çatışan tarafların birbirinden parça koparmak amacıyla kullanacakları bir silaha dönüşür ve kimseye faydası olmaz.

Sosyal diyalog kavramının tanımı, ona tanınacak anlam ve içeriğe göre değişir. Bu bağlamda, sosyal diyalog “ortak hedeflere ulaşmak üzere politik ve ekonomik olarak önemli bulunan sosyal grupların hareket biçimlerinin hükümetin uyumlu kıldığı birlikçi bir koordinasyon” veya “toplumda çeşitli çıkar gruplarını temsil eden tepe örgütleri ile devlet arasında izlenecek ekonomik ve sosyal politikalar konusunda işbirliği” olarak tanımlanmaktadır.

Belirtilen sosyal diyalog tanımlarında dikkat edilecek noktalar; sosyal diyalogun hangi kesimlere, hangi amaçla, nasıl yöneldiği ve ne tür bir şey olduğudur. Buna göre, sosyal diyalogun ilkin sosyal kesimlere; yani toplumdaki değişik çıkar gruplarına yöneldiği görülür. Söz konusu kesimler de siyasi ve ekonomik bakımdan önem taşıyan gruplardır. Bunlar, daha açık bir anlatımla, sosyal taraflar olarak bilinen işçi ve işveren kesimlerine ait örgütlü topluluklardır. Bunların yanı sıra, işçi veya işveren olamayıp, memur ya da bağımsız olarak çalışan

serbest meslek sahipleri ile esnaf ve sanatkarların örgütlü topluluklarının da taşıdıkları önemle orantılı olarak, sosyal diyalog içinde yer aldıkları görülür. Özellikle, kamu kesimi çalışanlarına mesleki örgütlenme hakkını tanıyan sistemlerde, bunlar da sosyal diyaloga dahil edilmektedir.

Sosyal diyalogun temel amacı, ülkeye yönelik sosyal ve ekonomik sorunların (bunlara genel bir adlandırmayla, ülke sorunları da denebilir) çözümüdür. Gerçekten, sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde siyasi güçler, ister iktidarda ve isterse muhalefette olsunlar, ülkenin genelini ilgilendiren konuların çözümü için değişik sosyal çıkar gruplarını tatmin edecek ortak noktalar bulmada güçlük çekmektedir. Nitekim, siyasi baskı gruplarının güçlü oldukları demokrasi ortamında, çatışan çıkarların birbirleriyle bağdaştırılması son derece güçtür. Özellikle, siyasi oy kaybı endişesi içinde olan siyasi temsilcilerden, belirli bir sosyal çıkar grubunu karşılıklarına almaları beklenemez. Bu bağlamda sosyal ve ekonomik ülke sorunlarının ağırlığı ise, bunların belirli bir noktada uzlaşmalarını ve işbirliği içinde olmalarını zorunlu kılar. İşte, bu noktada, sosyal diyalogun devreye girdiği ve bir eşgüdüm (koordinasyon) aracı olarak belirdiği görülür. Buna göre de, sosyal diyalog; esas itibarıyla, ulusal ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, yani ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde ortaya çıkar.

“Türkiye’de Sosyal Diyalogun” tarihsel gelişimine baktığımızda yıllardır “Sosyal Diyalog’ kavramı ile yatıp kalktığımızı görürüz. Değişmeyen tek şey ise her gece aynı kabusu görmemizdir: Diyaloga, diyalog olma şansı verilmemiş, hatta diyalog olmaktan çıkarılmaya çalışılmıştır. Ancak yine de tarihsel gelişim şöyle sıralanmaktadır:

Türk çalışma yaşamının, köklü bir geçmişi olmamakla birlikte, sosyal diyaloga planlı dönemde yabancı olduğu söylenemez. Gerçekten, 1978 yılında “Toplumsal Anlaşma” adlı belgeyle, toplu pazarlık düzeninde sosyal diyaloga yönelik önemli bir adım atılmıştır. Nitekim, o tarihte kamu kesimi işyerlerinde sürdürülen toplu iş

sözleşmesi görüşmeleri durdurulmuş ve ardından 20 Temmuz 1978 günü hükümet ile Türk-İş arasında, söz konusu belge imzalanmıştır.

Toplumsal anlaşma metni, başlangıcında açıklandığı üzere “demokratik çalışma yaşamının, demokrasiyi ve ekonomiyi güçlendirecek, kalkınmayı sağlıklı ve dengeli olarak hızlandıracak, refahı toplumun tüm kesimlerine yayacak ve hakça bir düzeni gerçekleştirecek yönde gelişmesini güvence altına almak” amacıyla yapılmıştır. Bu anlamda, zamanın Türk İş Genel Başkanı da toplumsal anlaşmanın temel amacının, “Türk toplumunun özlemini duyduğu kavga yerine barışın sağlanması, özgürlükçü demokrasiyi giderek tehdit eden enflasyon hızının kesilmesi ve ekonomimizin istikrara kavuşmasının sağlanması” olduğu biçiminde bir açıklama yapmıştır.

Notlarımda olmayan bir gerçeği de kürsüden söyleyeceğim. Çünkü yazılı belgede bunu yazmak dahi istemedim. İlk sosyal diyalog örneği olarak verdiğim bu toplumsal anlaşmanın bir maddesi de bütün kamu sektörü işletmelerinin işveren sendikalarından istifa ettirilmeleri şartını Türk İş, başbakanla birlikte bu toplumsal anlaşmanın bir maddesi olarak imzalamıştır. Yani sosyal diyalogun birinci örneğinin içinden yazmak gelmeyen bir maddesi de budur. Notlarıma koymadım, koymak istemedim. Bu tatsızlık, beyinlerimizin arka tarafında kalsın istedim.

Bundan sonraki gelişmelere bakacak olursak;

144 sayılı ‘Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanması ve Geliştirilmesinde Üçlü Danışma konulu ILO sözleşmesi, 1992 yılında TBMM tarafından onaylanmıştır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey ilk kez 17.3.1995 tarihinde 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kurulmuş, yıllar boyunca da genelgeler ile yeniden düzenlenmeye ve işletilmeye çalışılmıştır.

Nisan 2001’de ise 4641 sayılı ‘Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun’ ile kendi yasasına, Ağustos 2001’de de Yönetmeliği’ne kavuşmuştur.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, işçi ve işverenlerin uzun süren çabaları ve girişimleri sonunda yasal olarak hayata geçirilmiştir. Konsey, 'ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için' oluşturulmuştur.

Hedef çağdaş, uzlaşmacı ve kalıcı; ancak ya uygulama?

Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulduğu günden itibaren işletilememiş, yasalaştığı tarihten itibaren ise bir araya getirilememiştir. Oysa hükümet ve toplumsal kesimler arasındaki uzlaşmayı ve işbirliğini geliştirmek üzere kurulan Konseyin, üç ayda bir olağan olarak toplanması hedeflenmiştir. Konseyin, Başbakanın daveti veya kanunda belirlenmiş olan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü de toplanabilmesi öngörülmüştür.

Yasal bir zorunluluk haline getirilen Konseyin bugüne kadar toplantı için davet edilmemesi yasal bir suç değil mi? Bu bir ayıp ve sorumsuzluk değil mi?

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 'Teşkilat ve Görev Yeri Hakkında Kanun'un 26. maddesinde yer alan Çalışma Meclisi ise en son Nisan 1992'de toplanmıştır. Kayıtlara göre, 1995 yılında toplanma durumu olmuş; ancak ertelenmiştir. Bugüne kadar ise halen 'hayata döndürülemediği'.

Ülkemizde endüstri ilişkileri alanında çözüm bekleyen ve sürekli artan sorunlar kendi kaderine bırakılarak, adeta çözümsüzlüğe itilmektedir. Dünya Bankasının 2003 Küresel Kalkınma Raporu ise, Türk ekonomisinin içinde bulunduğu durumu çarpıcı bir şekilde gözler önüne seriyor:

- 2001 yılında dünyanın 22. büyük ekonomisi olan ülkemiz, bugün 72. sırada yer alıyor.
- Türkiye üst-orta gelir grubundan alt-orta gelir grubuna düşmüştür.
- Ekonomisi %9.4 küçülen Türkiye, dünyanın en fazla küçülen 4. ülkesi olmuştur.

- Türkiye, dünyada en fazla dış borcu olan 7. ülke konumuna düşmüştür.
- II. Dünya savaşından bu yana en karanlık günlerini yaşayan Türk sanayii ve çalışanları da bu karanlık tablodan payını aldı ve almaya devam ediyor:
- İki kriz yaşayan sanayii halen 2000 yılı verilerini yakalayamamıştır.
- İşsizlerin ve düzgün bir işi olmayanların sayısı DİE'ye göre 9.5 milyona ulaşmıştır.
- Türk İş Kurumuna kayıtlı işsiz sayısı son bir yılda %51 artmıştır.

Bu durumda sormadan edemiyoruz:

- İşsizliğe yönelik etkili çözümler bulabilmek,
- Yeni istihdam politikaları oluşturabilmek,
- Ekonomik bunalımlar önleyebilmek,
- Çalışma huzuruna süreklilik kazandırabilmek,
- Kalıcı yatırımları artırabilmek,
- Enflasyonu önleyebilmek,
- Refahın yaygınlaştırılmasını sağlayabilmek,
- Çalışanlarımızın eğitim seviyesini artırabilmek ve

Çalışma hayatını yakından ilgilendiren diğer sorunlara çözümler bulabilmek için Konsey neden toplanmıyor?

Sorunlar nerede? Ne zaman? Kimlerle görüşülecek..?

1980 öncesinde sosyal tarafların bir araya gelmeleri çok ender gerçekleşirken; 1980 sonrasında bunlar arasında ve özellikle 90'lı yıllarda belli bir diyalogun başladığına tanık olunmaktadır. Bunda, 12 Eylül 1980 hareketinden çıkarılan derslerin önemli bir payı vardır. Söz konusu değişiklik, işveren ve işçi kesimlerinin temsilcilerinin bir araya gelmeleri, birbirlerinin toplantılarına katılmaları ve hatta yan yana görünmelerinde, ortaklaşa toplantı düzenleme/bildiri yayımlama/proje uygulama konularında, açıkça görülmektedir.

5 Nisan kararlarının ertesinde, TİSK Başkanı Baydur'un daveti üzerine Türk İş, Hak İş, DİSK ve TİSK yöneticileri, 01.07.1994 günü

İstanbul'da bir araya gelmişlerdir. Söz konusu işçi-işveren zirvesi sonunda yapılan ortak açıklamada “..Hükümetin çalışma hayatını ilgilendiren her konuda kesimlerle sürekli danışma ve işbirliği içinde olmasının yararlı olacağını; bu cümleden olarak, KİT sorunu karşısında yapılacak tercihlerin belirlenmesi ve bu konuda ciddi bir işbirliğinin hemen başlatılmasını ilgililerden talep etmekteyiz..” anlatımına yer verilerek sosyal diyalogun gereği üzerinde durulmuştur. Dahası, aynı açıklamada, belli konularda konfederasyonlar arası oluşturulan bir kurulun çalışmalarını sürdüreceğinden ve gelecek toplantılarda incelenecek bu konuların gündeme alınacağından söz edilmiştir.

Türk İş, DİSK, Hak İş ve TİSK'in temsilcilerinin katılımıyla, 29.8.1994 günü Ankara'da tekrardan bir araya gelinmiş ve “sosyal güvenlik” ile ücretlilerin vergi yükü”ne ilişkin belirli konularda ortak görüşe varılmıştır. Söz konusu ortak açıklamada, vergi sisteminin adil olmadığı görüşüne yer verilip, sosyal güvenliğin devlet politikası haline getirilmesi istenmektedir. Bu birliktelik, bilinebildiği kadıyla, o tarihe kadar ki 32 yıllık Türk sendikacılık hareketinde ilk ve tek örnektir.

Biz MESS olarak, muhatap işçi sendikalarımızla yıllardır sosyal diyaloga ve güvene dayalı örnek tutum ve davranışlar sergiliyoruz. İşçi-işveren arasında kurulmuş olan bu ilişkiyi ve iletişimi sürdürebilmek ve geliştirebilmek amacıyla “Diyalog ve İşbirliği” konulu toplantılarda bir araya geliyoruz. 1994-1996 Grup Toplu İş Sözleşmemize “Endüstri İlişkileri Değerlendirme Komisyonu” maddesini ilave ettik. Amacımız; endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri, sorunları ve çözüm önerilerini bu komisyonda periyodik olarak değerlendirmektir. Bugüne kadar yaptığımız komisyon toplantıları, birçok ortak çalışmalarımızın gerçekleşmesini sağlamış ve iş yerlerimizdeki çalışma huzurunun gelişmesine katkıda bulunmuştur.

Biz MESS ve Birleşik Metal İş olarak toplumsal uzlaşmaya örnek olacağına inandığımız ortak girişimlerimize devam etmeye kararlıyız. Çünkü çağ, sosyal dayanışma çağıdır. Gerek ulusal gerekse uluslararası bazda rekabet edebilirliğin geliştirilebilmesi için sosyal tarafların rolü daha da önem kazanacaktır.

Bir yıl önce Laeken’de yapılan ‘Sosyal Zirve’ toplantısında AB’nin sosyal tarafları sosyal diyalogu geliştirebilmek için uzun vadeli bir ortak çalışma programını hazırlamaya karar vermişlerdir. Bu yıl sonunda tamamlanması hedeflenen program, rekabet edebilirlik ve genişletilmiş AB’deki dayanışma konularında sosyal tarafların yeni görevleri üstlenmelerini öngörmektedir.

Bilindiği üzere AB, Lizbon zirvesinde ortaya koyduğu hedef ile Birliğin iddialı ortak sosyal politika yaklaşımını da ön plana çıkarmıştır. AB, 2010 yılına kadar hedeflediği ‘yeni stratejik’ amacını; ‘Avrupa’yı dünyanın en rekabet edebilir ve en dinamik, bilgiye dayanan ekonomik alanı yaparak... daha fazla ve daha nitelikli işle ile sürekli ekonomik kalkınmayı ve daha etkin bir sosyal dayanışmayı gerçekleştirmek...’ olarak özetlemiştir.

Lizbon zirvesinin iddialı yeni stratejik amacı, aynı yıl AB Komisyonu’nun önerdiği 2000-2005 Sosyal Politika Gündemi’nin Nice zirvesinde kabul edilmesini ve uygulamaya konulmasını sağlamıştır. “Gündem”, hedeflenen sosyal politika stratejisinin gerçekleştirilebilmesi için tüm aktörlere önemli görevlerin düştüğünü belirtmektedir. “Gündem”de yer alan stratejilerin takip edilebilmesi için AB kurumlarından, üye ülkelerden, bölgesel ve yerel bazdaki kurumlardan, sosyal taraflardan, sivil toplumdaki ve işletmelerden kendi rollerini aktif olarak üstlenmeleri beklenmektedir.

“Gündem”de hedeflenen sosyal politikanın temel prensibi ise, sosyal politikanın bir üretim faktörü olarak, geleceğe yönelik daha etkin bir rol alması yönündedir.

Sosyal politika gündemi;

- Avrupa’da daha fazla ve daha nitelikli işler yaratarak tam istihdam potansiyelini gerçekleştirmeyi,
- Değişen çalışma hayatına uyum sağlayabilmeyi,
- Bilgiye dayalı rekabet ekonomisinin potansiyelini değerlendirmeyi,
- Sosyal güvenlik sistemini modernleştirmeyi ve geliştirmeyi

- Kadın-erkek eşitliğine ağırlık vermeyi
- Ayrımcılığı önlemeyi
- AB'nin aday ülkeler ile genişlemesinin ön hazırlığın yapmayı
- Uluslararası işbirliğini teşvik etmeyi ve
- Lizbon'da ortaya konulan iddialı hedeflerin sosyal diyalog ile gerçekleştirilmesini vd. çalışma hayatını yakından ilgilendiren konuları hedeflemektedir.

AB'nin Sosyal Vizyonu

AB vizyonu, Avrupa'yı sadece rekabet edebilirlik ve dinamizm anlamında dünyanın en başarılı birliği olmayı hedeflemektedir. Lizbon'da ortaya konulan ve yeni stratejik hedefi içeren bu vizyon, aynı anda en çok sosyal olan toplumu da yaratmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle AB'nin ve aday ülkelerin sosyal tarafları da AB vizyonunun gerçekleşmesi konusunda önemli bir rol oynayacaktır. Lizbon'un iddialı stratejisini gerçekleştirebilmek amacıyla 2005 yılından sonra yeni 'sosyal politika gündemlerinin kabul edilmesi ve uygulanması kaçınılmaz olacaktır. AB'ye aday ülkelerin sosyal tarafları da bu süreç içinde sosyal diyalog çerçevesinde yeni rollerini üstlenmek durumunda kalacaklardır. Aralık ayında Kopenhag zirvesinde Türkiye'nin üyelik sürecini başlatacak bir tarih verileceğini ümit ediyoruz. Türkiye, genç nüfusu ve gelişen sanayisi ile çağdaş bir ülke olma potansiyelini taşımaktadır. Hükümet ve sosyal taraflar arasında bir türlü hayata geçirilemeyen sosyal diyalog, Türkiye'de sivil toplum örgütleri arasında gerçekleştirilebilmektedir. AB konusunda sivil toplum örgütlerinin ortaya koydukları ortak hedef ve çağrılar toplumsal uzlaşma anlamında önemli bir örnektir.

SONUÇ

Ülkelerin ekonomik başarısında diyalog ve işbirliğinin önemi büyüktür.

Sosyal diyalog, ortak hedeflere ulaşmak üzere politik ve ekonomik önemi olan sosyal grupların hareket biçimlerini, hükümetin uyumlu kıldığı birlikçi bir koordinasyondur.

Bu ilişkilerdeki uyum, kalkınmada diğer unsurlara göre çok daha hızlı bir itici güç sağlamakta, toplumun ekonomik ve sosyal gelişimini etkilemektedir.

Değişimin dayattığı rekabet yarışı, çatışma teorilerini geçersiz ve anlamsız kılmış, tüm ortak hedefler için sosyal diyalog ve işbirliğini ön plana çıkarmıştır.

Bu gelişme ile birlikte endüstri ilişkilerinde işveren ve işçi kuruluşları ile hükümetlerin rolleri de değişmiştir.

İşçi-işveren kuruluşları çalışma hayatının kararlarını beraber almadıkça ve herkes kendi köşesinde bekledikçe, yeni dünya düzeninin problemlerine çözüm bulunamayacak, uyum sağlanamayacaktır. Uzlaşma olmadan, ayrı ayrı ortaya atılacak çözüm yollarının başarılı olması pek mümkün değildir.

Değişen global ekonomik koşullarla bağlantılı olarak hükümetlerin rolleri de değişmiştir. Devletin yeni rolü, ne dar anlamda hukuki çerçeveyi çizmek ne de kamu işvereni olarak çalışma hayatına etki etmektir. Hükümetlerin yeni rolü, barışçı bir endüstri ilişkiler sisteminin oluşmasına yol açacak sosyal tarafların “işbirliğine dayalı” bir yapıyı geliştirmek ve uygulamak olmalıdır.

Bugüne kadar olmadığı ölçüde, artık hükümet, işçi ve işveren kuruluşları beraber düşünmeye, beraber karar vermeye, meseleleri beraber tartışmaya, kısaca beraber yaşamaya mecburdur demiyorum, mahkumdurlar.

Unutulmamalıdır ki, toplumun tümü uygulanan her kararın uzun vadede olumlu ya da olumsuz sonuçlarını paylaşmak zorundadır. Sosyal taraflar, bu bilinçle ortak amaçlar için işbirliği yapabilmek gerektiğini peşinen kabul etmek zorundadırlar.

Türkiye'nin gerek siyasi otorite ile toplumsal kesimler arasında, gerekse toplum kesimlerinin kendi arasındaki diyalog süreci yönünden gelişmişlik düzeyi, çağdaş ölçülere göre son derece yetersizdir. Bunun özünde de “güven bunalımı” yatmaktadır.

Çağdaş değerler; özveri, karşılıklı anlayış, güven, bilgi ve hoşgörü temeline oturtulmuş “sosyal diyalog” modelini toplumsal mutluluk reçetesi olarak sunmaktadır.

Toplumsal kesimler arasında güven, diyalog ve işbirliği oluşturamazsak, kalkınma da olmaz, sosyal barış da kurulamaz.

Saygılarımı sunuyorum.

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Şimdi bir yarım saatlik tartışma süremiz var. İsmet beyin takdimiyle ilgili konular üzerinde görüşler olabilir. Önceki konuşmamıza da sorabilirsiniz. İsterseniz, ilk önce İsmet beyden başlayalım. Yorumdan çok soru biçiminde olur ve yanıtlar da kısa olursa daha çok arkadaş konuşma fırsatı elde eder. Burada benim dikkatimi çeken ilginç bir şey oldu. İlk konuşmacı arkadaşımız, işyeri ve işletme seviyesinde bir diyalog veya işbirliği modeli üzerinde durdu. İsmet bey arkadaşımız, daha makro seviyede; yani ülke kalkınması ve kalkınma politikalarıyla, bir toplumsal programda işbirliği niteliğinde. Bu diyalog meselesinin anatomisi çok karışık. Konuları farklı, kuruluş biçimleri farklı, amaçları farklı, katılanlar farklı, yani yönetime katılmadan işletme komitelerine çok değişik başlıklarda endüstri ilişkileri tarihimizde uygulamalar var. Bunları biz, daha bir makro hedefe doğru yönlendiriyoruz. Tabii Avrupa buna çok yeni bir yorum getirdi. O da ulusal seviyede ya da uluslararası seviyede işçi işveren taraflarının kabulüyle güç kazanan işbirliği modelleri. Bence içlerinde en önemlisi artık çalışma dünyasına sosyal tarafların görüşleri diyalogları hakim olmaya başladı. Bence asrın bir mucizesidir ve çok yeni bir fonksiyondur. Buyurun Ömer bey

ÖMER BENOKAN

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürü)

Değerli hocam teşekkür ediyorum. Toplantıyı hazırlayan Birleşik Metal İş Sendikası başkanı ve yöneticilerine teşekkür ediyorum. Yabancı konuklarımıza da hoş geldiniz diyorum. İsmet beyin söylediklerinin yüzde doksanına katılmamak mümkün değil.

Çünkü hepsi bir gerçeğe işaret ediyor. ESK'nın neden çalışmadığı konusuna verilecek hiçbir cevabımız yoktur. Böyle bir ilerleme raporunun çıkması da bana gayet doğal geldi. Çıkan yasaların uygulanmasını görelim anlayışı gayet doğru ve tutarlı. Özellikle ESK konusunda içine düştüğümüz durum bunu ifade ediyor. Yalnız şunu söylemeden geçemeyeceğim, yasanın yedinci maddesinde 1/3'ünün istemiyle olağanüstü toplantıya çağrılabilir ESK. Konseyin devlet dışı tarafları bunu bugüne kadar işletmediler.

AB entegrasyon amaçlı bir topluluk olduğu için özellikle sektörel sosyal diyalog üzerinde duruyor. Katıldığım birkaç toplantı da özellikle sektörel sosyal diyalog vurgulandı. ETUC ve UNICE'nin, ulaştırma işkolunda çerçeve sözleşme üzerinde çalıştıklarını biliyoruz. Birlik amaçlarını karşılayan bir yaklaşım, sektörel sosyal diyalog ve bunun içinde devletin olmaması da doğal. Kişisel olarak devletin sosyal diyalogun içinde çok fazla bulunmasından da yana değilim. Dediğim gibi sosyal olaylar bundan böyle sosyal taraflar; işçi, işveren arasında belirlenmeli. Devlet bu yapının içinde düzenlemeci olarak rol almalı .

Türkiye'de asgari ücret komisyonundan tutun, YHK'dan tutun yasalarımızın içinde pek çok sosyal diyalog mekanizması var. Bunların ne kadar işlediğini hepimiz yakından biliyoruz. Ben, asgari ücret komisyonu başkanlığı yapan biri olarak da bunu gayet iyi biliyorum. Dolayısıyla Türkiye'de yönetimin, politikacıların, hükümet edenlerin önce sosyal diyalog anlayışına ulaşmaları gerekiyor. Dolayısıyla biz bürokratlar olarak ne kadar sosyal diyalogdan yana olursak olalım, belli bir yere kadar gelebiliyoruz, onun ötesine geçemiyoruz. Örneğin, dokuz değerli bilim adamımız tarafından oluşan bir komisyon, Türkiye'de çalışma yaşamının yeniden düzenlenmesi işini üstlenmiştir. Ne kadar işlemiştir, onu da hepimiz biliyoruz. Bu işlemeyişinin nedenlerini araştırmak lazım bence. Devlet bazı şeylere köstek oluyor ama ne kadar destek oluyor ben ondan şüpheliyim. En sağlıklı, en demokratik yapıda olanı işçi-işveren arasında olanıdır diye düşünüyorum. Bunun örnekleri de Türkiye'de çok güzel görülüyor. Özellikle sizin aranızda yaptığımız grup toplu iş sözleşmelerinde bunun önemli fonksiyonları var. Özellikle Türkiye'nin kriz içine girdiği son dönemde, işçi ve işveren sendikalarının işbirliği, yasalarda bulunmayan

esnek çalışma biçimlerinin uygulanması, ücret zamlarının anlaşılabilir olarak geri çekilmesi, ertelenmesi; sosyal diyalogun çok güzel örnekleri. Ben fazla uzatmayayım. Benim görüşüm devlet dışı, devletin çok az olduğu mekanizmalarla sosyal diyalogun geliştirilmesi.

SEMİH TEMİZ

(Avukat, Hak-İş)

Atölye çalışmasına katılan arkadaşlarımızın hepsine teşekkür ediyorum. Sayın genel müdürümüzün bir sözünden başlamak istiyorum. Yasaların hazırlanması için dokuz tane hocaya görev verilmesi, sosyal diyalogun başarısı değil; tam tersine başarısızlıktır. Taraflar bir araya gelerek önlerindeki konuları çözmek yerine dokuz tane hocaya meseleyi ihale etmişlerdir. Dokuz hocaların çıkarmış olduğu metinden hiç kimse memnun değil. Tarafların hiçbir tanesi mutlu değil. Dolayısıyla bir sosyal diyalog başarısı değil, tam tersine bir başarısızlık söz konusu.

İş yasaları ile ilgili olarak da aynı şey devam ediyor. Demek ki Türkiye’de sosyal diyalogda çok büyük bir eksiklik var.

Diyalog olabilmesi için iki tane sosyal taraf olacak. Bu taraflardan ikisi de temsil yetkisine sahip olacaklar. Yani alınmış kararlar kendi temsil ettikleri tabanları tarafından benimsenecek ve uygulanacak. Oturup konuşmakla bu işin bağlanması mümkün değil. Sosyal tarafların köklü, alttan yukarıya doğru temsili konusunda eksiklik var.

İkincisi sosyal diyalogun başarıya ulaşması için karşılıklı güç dengesinin oluşması lazım. Avrupa’yı, Almanya’yı örnek olarak veriyoruz. Almanya’da sendikalarla işverenler arasında bir güç dengesi var. Bu güç dengesi masaya oturtturuyor, onun sonucunda kavga çıkmadan barış sağlama imkanı yakalıyorsunuz. Bunun ikisi olmadan tarafların bir araya gelmesiyle sosyal diyalog olmaz. Taraflardan bir tanesi dikte ediyor, sizin söylediğiniz dinlenmiyor, kaale alınmıyor. Böyle bir şey yok. Sosyal diyalog konusunda Türkiye’nin çok eksikliği var.

Ben genel müdürümün söylediğine katılıyorum. Hükümet, devlet bu işlere fazla bulaşmaması lazım. Devletin yapacağı iş gerek yasa anlamında, yargı anlamında gerek kolluk kuvvetleri anlamında belli bir dengeyi gözetecek, taraflar arasında her hangi bir tarafı güçlendirecek hale gelmeyecek. İsmet beyin ifade ettiği doğru. MESS çok büyük bir başlangıç yapmıştır. Çok büyük bir çabası var. Ben aynı zaman Özçelik İş Sendikası'nda görevliyim, biz de içindeyiz. Ben takdirle karşılıyorum. Ancak bunlar bürokrat kadrosunda ve yönetim kadrosunda yürüyor, aşağıya indiğiniz zaman gerek MESS bağlı işverenler ve gerekse tabanımız açısından ne sonuç doğurduğunu oturup incelememiz lazım. İyi bir şey, 80'den önce olmayan 80'den sonra çok güzel gelişen bir diyalog; ama bu diyalogun uygulamada ne getirip ne götürdüğüne bakmak lazım, diye düşünüyorum. Çünkü işçi kesimi olarak bizim tarafta yüzde yüze yakın kayıp var. Ben gücümü, masadaki şeklimi şemalimi kaybetmiş vaziyetteyim. Bu diyalogda o zaman tuhaf bir şey var demektir. Oturup bunun da sorgulanması lazım.

ENİS BAĞDADIOĞLU

(Türk İş)

İsmet beyi zevkle dinledim, çoğu söylediklerinin içinde olduk, birlikte paylaştık. Katılmadığım bölümlerde var. Bir an düşündüm. İsmet beyin yerinde ben konuşuyor olsaydım, herhalde sosyal diyaloga veya ESK'ya yaklaşımı biraz daha farklı söyledim. Örneğin 70'li yıllarda MESS'in TİSK'in Ücretler ve Gelirler Konseyinin kuruluş talepleri doğrultusunda sınırlamanın bir aracı olarak neler yapılabilir konusunu, belki biraz daha işlerdim. 80'li yıllarda ESK anayasada yer alması doğrultusunda talepleri dile getirirdim; ama bunlar geçmişte kaldı diye bakıyorum; çünkü o günden bu güne iki kesim açısından da çok olumlu, geçmişi iyi değerlendiren, sonuç çıkartıcı çözümlenmeler, değerlendirmeler yapıldı, belirli bir noktaya gelindi, gelindiğine inanıyorum, inanmak istiyorum.

Gerçekten talihsizlikler oldu ESK konusunda. İlk toplantı kamuda grevlerin olduğu bir dönemde ücret taleplerini nasıl geriletirim biçiminde oldu. ESK'da amaç o değildir. 94 yılında -ilk ve tek- bir

araya geldik. İstihdam vergileri ve sosyal güvenlik gündemiyle. Daha sosyal güvenlik konuları tartışılmıyordu. Peki ne oldu? Sonuç? Asgari ücret konusunda birlikte çalıştık, genel müdürümüz de burada. Bir konuda anlaşılabilirler. Talepte bulundular, şimdiye kadar bir sonuç alınmadı. Şimdi, bu süreçte değerlendirdiğiniz zaman sosyal diyalog konusunda çok adımlar atıldı; ama temel konularda bir sıkıntı var. Genellikle yaklaşım şu: Sorunu birlikte çözmek yerine sorunu bertaraf ederek, ücret maliyetini düşürerek bir çözüm bulmak mümkün olur mu, olmaz mı genel bir yaklaşım. Türkiye’de kayıt dışı istihdam var. Toplu sözleşmesi kapsamı dışında geniş bir kesim var. Bunların yarattığı rekabet edebilirlik baskısı var. Ama biz bu noktada rekabet edebilirliği ücretlerde mi arayacağız; yoksa Sayın Osterloh’un ilk konuşmada belirttiği gibi verimlilik, kalite çerçevesinde mi değerlendireceğiz. Önce masada oturup bizim temel konularda uzlaşmamız lazım. Normatif hükümlerde, temel insan haklarında, sendikal haklarda, istihdam güvencesinde anlaşmamız lazım ki, mikro düzeye bu anlaşmanın yansımalarını taşıyalım. Teşekkür ederim.

Ancak Sayın Osterloh’a bir iki kısa sorum olacak. Bir, ücret düzeyleriyle ilgili bilgiler verdi, ücretlerin maliyet içindeki payı konusunda bilgi verebilir mi? Bir diğer olay, VW’nin sosyal şartını saygıyla karşılıyoruz; ama acaba çalışanlar için temel normatif hükümler şeklinde tüm VW firması için de bir şartları var mı ve küreselleşme döneminde küresel bir toplu iş sözleşmesine yönelik bir çalışma var mı? Teşekkür ediyorum.

ÖZCAN KESGEÇ

(DİSK / Sosyal İş Genel Başkanı)

Sayın Sipahi’nin yer yer nükteli, yer yer iğneli sunuşunu gerçekten zevkle izledim. İşyeri düzeyinde, işyeri çalışma barışı diye ifade edegeldiğimiz bağlamda sosyal diyalog üzerine hem bir iki şey söylemek istiyorum; hem de hem Sayın Osterloh’a ve Sayın Sipahi’ye aynı soruları soracağım.

Türkiye’de sosyal diyalog konusunu, işyeri çalışma barışının ötesinde daha geniş bir boyutuyla almak, bugün için çok gerçekçi değil. Ne yazık ki işyeri çalışma barışı boyutundaki sosyal diyalog konusunda da elimizde toplu sözleşme dışında, kalıcı ve hukuksal bağlayıcılığı olan bir aracımız söz konusu değil. Örneğin, VW gibi bir iş konseyi yapısı bizde söz konusu değil. Gerçi gece yansına doğru çıksa da iş güvencesi yasa tasarısında kısmi de olsa benzer düzenlemeler getirilmeye çalışıldı; ama onun da henüz yürürlüğe girip girmeyeceği belli değil.

Şimdi biz bir çok alanda ne yazık ki, “gibi yapar” hale geldik. Sosyal diyalog yapar gibi yapıyoruz, karşılıklı görüşlerimize saygı duyar gibi yapıyoruz, buna ilişkin kurumların ve kurumsal yapıların oluşmasını istiyor gibi yapıyoruz; ama sonuçta bunların hiç birisini de doğrusu pek ister görünmüyoruz. Ben, sosyal sigortalarla ilgili bir örnek vereceğim. Sosyal taraflar bir araya geldik, aylarca çalıştık. TİSK, DİSK, Hak İş hemen hemen yüzde 95, Türk-İş ile beraber yüzde 80 oranda yeni bir yasal yapılanma konusunda anlaşmaya vardık. SSK da dahil taraf olarak. Bütün bunlar bir kalemde silindi ve bir ucube SSK yasası, meclise bu çalışmalar hiç yokmuş farz edilerek sevk edildi ve sonuç ortada. O bakımdan, önce, monologu diyalog gibi yutturma anlayışından vazgeçmek lazım. Dolayısıyla Sayın Sipahi’ye şunu sormuş oluyorum: toplu sözleşme dışında, işyeri çalışma barışıyla ilgili diyalog mekanizmalarıyla ilgili ne düşünüyorsunuz? VW örneğindeki iş konseyleri gibi. Almanya VW işyerlerinde var olan iş konseylerinin yapısı genelden farklı mı, temsilci seçimlerinde sendikanın etkisi ne kadar oluyor? Yine benden önceki konuşmacı arkadaşım değindi Almanya’da VW işyerlerinde sendikalaşma oranı yüzde 93; dünya ölçeğinde yüzde 80 olarak belirtildi. Bu, oldukça yüksek bir rakam. Sendikalaşma oranının bu düzeyde olması diyalogun kalıcı olmasında bir etken mi? Örneğin bu oran yüzde 30-40’larda olsa idi başarılı diye belirttiğiniz örneğiniz yine hayat bulabilir miydi?

Bir diğer konu, yanlış anlamadıysam 4-5 yıl uğraşarak nihayet belli alanlarda yönetime katılmayı elde ettik dediniz. Her iki konuşmayıcıya da sormuş olacağım. Acaba gerçek anlamda çalışma

barışını sağlayacak bir sosyal diyalog, yönetime belli oranlarda katılmaksızın mümkün olabilir mi? VW örneğinde hangi alanlarda yönetime katılabiliyorsunuz?

Çünkü Türkiye’de yönetime katılma konusunda en ilerici diyebileceğim işveren örgütü MESS’tir; ama genel olarak işverenler yönetime katılma konusunda oldukça muhafazakardır. Öylesine muhafazakardır ki, bırakınız yönetime katılmayı, işyerinde sendika istemem diyen işverenler vardır. Bunlar küçük falan da değildir. En büyük işverenlerinden birisi, işyerinde sendika istemediğini TBMM komisyonlarına yazılı olarak söyleyebilmekte ve kitap olarak da bunları yayınlatabilmektedir.

Böylesine bir durumun söz konusu olduğu ülkemizde sosyal diyalogu tartışıyoruz. Sözlerimin başında, işyeri barışıyla sınırlı olmayan bir sosyal diyalog tartışması çok gerçekçi değildir Türkiye için derken, kastettiğim şeylerden birisi de buydu. Teşekkür ederim.

SELÇUK GÖKTAŞ

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Bursa-Eskişehir Şube Başkanı)**

Konuşmacımız VW’den bahsetti ama IG Metall’in kayıtlarına baktığımızda 1960-1999 arasında ücretlerde işçi aleyhine gelişme vardır. Aynı dönemde işverenlerin lehine bir değişim söz konusudur. Bu konuda yorumu nedir arkadaşımızın?

VW Türkiye’de çalışanların örgütlenmesine, onların özgür iradesine saygı göstermiş midir? Bence burada bu saygıyı göstermemiştir.

İş güvencesi yasa tasarısı, bizim de sorunlarımızı çözmeyen bir yasa tasarısıdır. Çünkü, Türkiye’de insanlar özgürce örgütlenemiyor, örgütsüz bir sanayi var, alabildiğine örgütsüz bir toplum Türkiye ve böyle bir örgütsüzlük noktasında sosyal diyalogun olmayacağı kanısındayım.

Yaşadıklarına baktığımda diyalog kurabileceğimi düşünmüyorum. Tam tersine daha uç noktaya kayıyorum. Zaman zaman

işletmenin yakılmasına dahi taraf çıkıyorum. Çok net söylüyorum bunu. Çünkü isyan ediyoruz. Bölge çalışma kayıtlarında örgütlenmek istediğimiz işletmelerin adını bulamıyoruz. Sözü edilen iş adamı, sendika istemiyorum diyen Aydın Doğan'dır ve şu anda 70 küsur gündür işyerinde grevdeyiz. Böyle bir işveren mantığına nasıl davranılması gerektiği noktasında da diyorum ki tankla, toplu saldırmak gerekir. Teşekkür ediyorum.

ALPASLAN SAVAŞ

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Örgütlenme Uzmanı)**

Tüm konuklara hoş geldiniz demek istiyorum. Ben, İsmet Sıpaşi beye üç tane soru yönlendireceğim. Ama ondan önce, soruları açacak birkaç şey ilave edeceğim. Sosyal diyalogu tartışırken hepimizin mutabık kalacağı çok önemli bir faktör, bu konunun muhatabı kesimlerin örgütlülük düzeyidir. Tarafların karşı tarafın örgütlülüğüne gösterdiği direnç bir başka önemli faktördür. Bugün biz Türkiye'de bu dirençleri işçi kesimi olarak yaşıyoruz. Ben birkaç örnek vermek istiyorum.

Niğde'de yaklaşık 80. gününe gelen bir grevimiz devam ediyor. Bu grev, medyada da sendikasızlaştırma ve işten atılmalarla gündeme gelen Aydın Doğan'ın sahibi olduğu bir fabrikada sürüyor. 2 senedir yapılan bir mücadele ve sendikanın tanınmadığı, toplu sözleşme müzakerelerine gelinmediği, bir sendika kabulsüzlüğü durumu var.

Aynı şekilde Gebze'de kurulu bir fabrikada yaklaşık 120. gününe girecek olan, 50 işçi arkadaşımızın 17. maddeye göre işten atılması nedeniyle devam eden bir fabrika önünde bekleyiş ve bir direniş var. Şunu hemen ilave edeyim. Bu işten atmanın hemen ardından sendikanın yetkisine itiraz edilmiştir. Yani bu da bir sendikasızlaştırma örneğidir.

Son olarak vereceğim örnek Çorlu'da bir fabrikada örgütlendik ve burada 200 işçinin tamamına yakını üye olduktan sonra yetki başvurusunda bulunduk ve 6 işçi işten atıldı, işverenin istifa ettirmek

konusunda çok yoğun bir baskısı var. Dünden itibaren bir başka sendika, işveren eliyle devreye sokuldu.

Bu üç örnek de özellikle işveren kesiminin işçilerin örgütlülüğüne gösterdiği direnç açısından son derece iyi örnekler. Çok daha değişik örnekler de verilebilir. Sendikalı kesimin dar tutulmaya çalışılması, grup sözleşmelerimizdeki kapsam maddesi bunun örneğidir.

Bu tablodan hareketle sorularımı sormak istiyorum. Birincisi, bu direncin bir sosyal diyalog, bir endüstriyel ilişkiler sorunu olarak en başa yazılması gerektiğini işveren kesimi düşünüyor mu? Bu sorunun yanıtı evet ise; işveren kesiminin bu konuda bir öngörüsü, yönelimi ve çabası var mıdır? Üçüncü sorum da bu problemi acaba bu güne kadar yığılmış bir problem olarak değerlendirirsek, sosyal diyalogun tarafları nezdinde bir sorumlu aranabilir mi? Sorumlu kimdir ya da bundaki payları nelerdir? Teşekkür ederim.

ÖZGÜR MUFTUOĞLU

(Yr. Doç. Dr. Marmara Üniversitesi)

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü)

Osterloh'a çok kısa bir soru sormak istiyorum. Bu belirttiği süreç içerisinde; yani 80'lerden bu güne, VW'nin krizden çıkması için işçiler tarafından çok ciddi fedakarlıklar yapıldığı anlaşılıyor. Bu dönemde holdingin kar hadlerindeki gelişme ne olmuştur?

İSMET SİPAHI

(MESS Genel Sekreteri)

Teşekkür ediyorum. Açık sualler de var, kapalı yorumlar da.

Asgari ücret komisyonunun çok değerli başkanı, diğeri Türk İş'in çok değerli uzmanı ve ben de işveren kesiminin temsilcisi olarak gidip geliyorum. Bu hikaye Nasreddin Hoca hikayesidir. İyi dinleyin. 15 tane akil adam. Ben, ne genel müdürüme ne uzman arkadaşıma başka türlü bir sıfat yakıştıramıyorum. Bana yakıştırabilirler, hiç umurumda değil. 15'in 14'ü akil adam, ben hariç. Komisyon toplanmış

hesap makinelerini önüne almış, asgari ücreti tespit ediyoruz. Genel müdür şöyle diyor, öbürü başka bir şey diyor. Uzman arkadaşım bir kişi mi olacak, yine aile olmayacak mı diye basbas bağırıyor. Televizyon da orada açık. Başbakan diyor ki, asgari ücret tespit komisyonu asgari ücreti açıklamıştır. Ne açıkladık, diye dinliyoruz. Diyor ki 111.766 liradır. Hemen yazıyoruz, sonra bu hesaba nasıl gelir diye 15 kişi çalışıyoruz. Türk İş'teki arkadaşlara dedim ki, ya onurlu olalım ille ki şu rakamın dışında bir şey açıklayalım. Ama sonra dediler ki, hanımefendilerin olması da benim kelimelerimi çok sıkıyor, dediler ki devlet sonra bizi..... Türk İş'te dedi, devletteki arkadaşlar da dedi.

Kesinlikle doğru bir şey anlatıyorum, Çalışma Bakanı Necati Çelik, başbakan o tarihte Necmettin Erbakan. Biz de not alıyoruz. Genel müdürümüz de komisyon başkanı, o açıklayacak gazetecilere. Ooo, açıklanmış bitmiş. Sosyal diyalog örneği! Bütün anlattıklarım doğru belgelerdir. Arkadaşlarım da teyit eder, çünkü o rezaleti hep birlikte yaşadık.

Sevgili hocam, ben bir lafı çok seviyorum. Patlıcan olmadan imam bayıldı yapamazsın. Bizim Türkiye'de de patlıcansız imam bayıldı yapmaya kalkıyoruz. Patlıcan: güven. Kimse kimseye güvenmiyor. Selçuk diyor ki top tüfek lazım. Tabii metal işkolu, aklına kimyasal bir şey gelmiyor ki, sallayalım gitsin hepsi diye. İlle top, tüfek. İkinci Dünya Savaşı silahları. Onlar işe yaramıyor Selçuk. Yeni daha çağdaş silahlar çıkması lazım.

Efendim, birincisi ben, çok değerli Özcan Kesgeç arkadaşşıma şunu söyleyeyim. Bizler çok uzun süredir, en az 30 senedir, belki daha fazla süredir bu konunun içindeyiz. Biz eskiden sendikalar olarak bir araya gelince birbirimize şunu söyledik. Bu da belgesel bir laftır. Kimin nefesi erken tükenirse o zaman sonuç çıkar. Biz bu dönemi yaşadık. Sonra bunun dönem olmadığını gördük, bildik anladık. Biz de anladık. İyi şeyler yankılanırsa duygular daha düzenli oluyor. Ne kadar sabırlıyız? Bu kadar sabra da Türk toplumunun tahammülü yok. Arkadaşlarımızın anlattığı rezaletlerin hepsini yaşıyoruz.

Yüzde 60'ı kayıt dışı, kalanın yüzde 60'ı gri yüzde 40'da bizim gibi sendikali işyerlerini temsil eden bir Türkiye var. Bizim sendikacı

arkadaşlarla yaptığımız yanlış, Türkiye'yi o elimizde olan, toplu sözleşme yaptığımız, demokrasiye inanmış, çalışma barışını da oldukça iyi götüren, kuralları olan, toplumun temsilcileri olarak biraz Türkiye'nin öbür tarafını dışlamış olmamız. Mecbur da bırakılmış olabiliriz.

Yeni iş güvencesi yasası geldi. Öyle mi gelmeliydi? Hayır! Öyle gelmemeliydi. Daha herkesin anladığı bir biçimde gelmeliydi. Adam iş güvencesinin ikinci maddesini anlatıyor. Bu üç konfederasyon da palamut vermişler eline, Karadeniz'deki fındık fiyatlarından bahsedip oturuyor. Ne o? İş güvencesinin ikinci maddesi hakkında fikir beyan etti. Fındığı, pirinci, bilmem neyi dinledik iş güvencesi ile ilgili hiçbir şey yoktu. Çalışma genel müdürüm burada. Langır lungur tarımı içeri aldılar. Kimse de anlamıyor. Türkiye için çok önemli bir şey yaptın sayın genel müdürüm. Alnının ortasından operim. Hiç olmazsa çıktı, 50 kişi gibi bir şeyler dedi de Türkiye'nin çamına ot tıkamaktan kurtardı. Bu masanın etrafındaki hiç birimiz de ilgilenmiyoruz o işle.

Hoca, tarım iş kanunu bu kadar kolaydı da 50 senedir niye çıkaramadınız? Aklınız mı yetmedi! Gece yarısı iki dakikada bir madde geçti gitti. Neler yaşayacağız göreceğiz? Aceleye getirdiler! Tek taraflı şeylerin topluma hayrı yoktur

Özcan bey söyledi, aylarca çalıştılar, 4 tane madde haricinde hepsinde mutabakat vardı. Fakat madem hepsinde mutabık değilsiniz o zaman hiç birini değerlendirmem dedi, bildiğini okudu sayın bakanlık. Zaten kimseyi dinlemiyor, onu da söyleyeyim. Bu üçlü anlaşma var ya, 144 sayılı sözleşme. Çalışma bakanlığı bize görüş soruyor, ayın 16'sında. 17'sine kadar görüşlerinizi bildirin, diyor. Postadan bize mektup 22'sinde geliyor. Zaten o günden önce yollamıyor. Adamın istediği görüş değil. Görüş verme! Tabii biz üç gün sonra alınca iş bitmiş oluyor.

Ne yaptılar sayın hoca? Denetimi kaldırıyoruz sendikalardan dediler. Sadece gidip işçi sendikalarına sormuşlar. Sarf evraklarına mali sekreterin imzası lazım. 20 tane işveren sendikası var, hiç birinde mali sekreter yok. Bir buçuk sene kanunsuz yaşattılar bizi. Davalar açtık, çalışma bakanlığı vekilini gönderdi, doğrudur bu tüzük diye. Bari de ki,

haklısınız! Bozun da bunlar da kanunsuz durumda olmasınlar. Bütün işveren sendikalarını bir buçuk sene kanunsuz duruma getirdiler. Niye? Sırf bir kere bu size de uyuyor mu sorusunu sormadıkları için. Türkiye bugün halen bu halde. Bunların hepsinin değişmesi lazım. Niye? Bir ufacak alışkanlıkla bunların hepsi çözülür. Dedğim gibi, bu işte eğer kesimler bir parça güven unsurunu verip, onu yaşamaya başlarlarsa endüstriyel ilişkilerdeki sorunlar da çok hızla akar.

Özcan Kesgeç yönetime katılma konusunda bazı şeyleri söyledi. Almanya'nın yapısıyla Türkiye'nin yapısı arasında çok büyük bir fark var. Orada özel bir kanun var. Yanlış bilmiyorsam. Yoksa da belki gelenekleri içinde ortaya konmuş en doğru biçimde uygulanan yerler. Ama dünyaya bakıyoruz, dünya giderek bu modeli değil de bunsuz modeli benimsiyor. Türkiye'de bu konuda model arayışları içinde. Doğrusu biz Almanya'nın bu modelini benimseme cihetine gitmedik. Nedenleri açıklı. Ben Batı Avrupa Metal İşverenleri kuruluşunun icra kurulu üyesiyim. Orada da yani Almanya'da da arkadaşlardan aldığım intibaa, bu maddelerin giderek küresel rekabet açısından ve işletme uygulamaları açısından daha farklı normlara doğru yönlendirilmesi konusunda bir fikirleri olduğu biçiminde. Bu model bir müddet sonra kendi tartışma gündemlerine girebilecek bir yapı halinde diye biliyorum. O nedenle, eksik bilgiye dayalı görüş ifade etmek istemiyorum.

İşyerine sosyal diyalogu nasıl yansıtırsınız? Aslında güzel şeyler de oluyor. Yeni yönetim sistemleri işçileri, özellikle üretim fonksiyonu açısından ciddi biçimde yönetime katılma gibi bir fonksiyonu da beraberinde taşıyor. Kalite çemberlerinde falan hep o gruplar kendi üretim sistemleri konusunda karar mekanizmaları oluşturuyorlar. Zamanla Türkiye'de daha iyi işyeri ilişkilerini ortaya koyacak. Bu iş güvencesi kanunu veya işçi temsilcileri, işyeri diyalogu açısından nasıl bir sürece iter, çeşitli endişeler olduğunu biliyorum; ama yaşayacağız, göreceğiz! Sendika temsilcilerini söylemiyorum, işçi temsilcilerini söylüyorum. Sendika temsilcileri de için de bir şey söyleyeyim. Türkiye'de sendikal yapı merkezi idaredir. Yeni kanun, iş güvencesi kanunu olsun çağdaş iş kanunu düzenlemeleri olsun, merkezdeki yükün bir kısmını temsilcilerine vermektedir. Yük yetki anlamında

kullanılmıştır. Bakalım bunun sonuçları veya sorunlarını nasıl yaşayacağız, hep birlikte göreceğiz.

Alpaslan Savaş arkadaşımızın da üç tane sorusu var. Örgütlenmeye karşı direnç var. Yüzde yüz katılıyorum! Bu sorun başa yazılıyor mu? Yüzde yüz katılıyorum! Acaba siz bir çaba gösteriyor musunuz? Onun da cevabını vereyim. Katılıyorum, katılıyorum ile geçiştirdim zannetmeyin. Biraz önce söyledim. Yüzde 50'si kayıt dışı bir ekonomi. Niye Antep'e, Denizli'ye hiç gitmiyorsunuz? Giden sendikacı arkadaş var mı? Gidişiniz beni ilgilendirmiyor, dönüşünüz nasıl? Birinci soru sendikacı arkadaşlara, ikinci soru: sayın genel müdürüm SSK kayıtları için Antep'e Denizli'ye gidebiliyor musunuz? Kayseri'ye müfettiş yollayabildiniz mi? Niye habire Arçelik'e yolluyorsunuz?

Hoca, Antep'e sigorta müfettişi girmesi yasak! İyi mi?

Bütün bu fiili gerçeklerin üstüne şu yorumu yapayım: Türkiye bilinçli ellerde bu saçmalıkların önüne geçecek. Eğer bütün mekanizmalar bir kaos yönünde işletilmeyip doğru yönde işletilirse kayıt dışı ekonominin azalma şansı çok ciddi vardır.

Sendikal gelişme açısından iş güvencesi yasasının çok etkili fonksiyonu olacaktır. Bir tek sıkıntı: söylüyorum, kaos parantezini açtım, iş güvencesine yönelik yasalar hakkında ne sendikalarımız, ne işverenlerimiz ne de yargı hazır değildir! Bir hazır olduğunu düşünen Çalışma Bakanlığıdır. O da her zaman, her konuya hazırdır diye addediyorum. Hiç kimse hazır değildir, çok hazırlık yapmamız lazım. Biz 4 aydır uygulama açısından Akıllı Kitap çıkaralım diye, sabah akşam uğraşıyoruz, inşallah aralık ayında uygulayıcılara yol gösteren bu kitabın çalışmasını bitirmiş oluruz. Ben sözlerime son vermeden yine başlangıç cümlemi söylemek istiyorum. İnsanlar ancak konuşa konuşa anlaşıyorlar başka metodu daha keşfedilmedi. Bu duygularla hepimize saygı sunuyorum, teşekkür ederim.

BERNT OSTERLOH

(VW Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

Kararlara katılma ve yasal temelleri ile başlamak istiyorum. Elbette, işyeri örgütlenme yasası ile kararlara katılma hakkı, Almanya'da yasal olarak düzenlenmiştir. Almanya'daki Anayasaya göre bir sermaye sahibi, sermayesini yalnızca kâr amaçlarıyla değil, bundan biraz daha fazla şeyler için kullanmak zorundadır. Biz 1933-1945 arası bir dönemden geliyoruz. 1952 yılında özel olarak İngilizlerin etkisiyle, daha sonra 1972'de ve işyeri temsilciliğinin kararlara katılma hakkının genişletilmesiyle 2002'de değiştirilen işyeri örgütlenme yasası kabul edildi. Bir işverenin kararlara katılma hakkına hoş baktığına inanmıyorum! Bu durum Almanya'da da böyle. Ama VW örneğinde, işçilerin kararlara katılma hakkının olması, kararlara katılmaları, diyalogun içine çekilmeleri durumunda, bunun işyeri barışına katkıda bulunduğunu gösterdim. Almanya için söylenebilecek şey, şu anda grevde geçen sürelerin düşüklüğü. Bunu baştan söylemek gerek.

Almanya'da sosyal şart imzalamanın ilk temeli, söylenildiği gibi, Dünya İşyeri gelmektedir ve 10'a 10 oy eşitliği durumunda çift oya sahiptir. Yani normal koşullarda işletmeler, 11'e 10 oy koşullarında kararları uygulamaya sokabilirler. Bunun ötesinde, diyalogun ve konsensüsün önemli olduğunu söylemiştim. Bundan ötürü, 11 oya karşılık 10 oyla alınan az sayıda karar var. Genellikle tartışma içinde bir sonuca varılıyor ve kararlar oybirliği ile alınıyor. Almanlar açısından işyeri temsilcilerinin seçimle gelmesi ve hukuki olarak güvence altına alınmış olmaları ve aynı zamanda IG-Metall gibi sendikaların anayasal olarak korunmaları bakımından, böylesi bir işyeri örgütlenme yasasına sahip olmamız önemlidir.

Örgütlenme derecesi konusunda. Bunu yüzde 30, yüzde 40 örgütlenme derecesinde de yapar mıydık? Bunu şimdi yanıtlamam zor, çünkü örgütlenme derecemiz bu değil. Ben, Almanya'da VW'nin sahip olduğu örgütlenme düzeyine, özellikle de hizmetliler alanında, sahip olmayan işletmelerin bulunduğunu biliyorum. Ama daha düşük örgütlenme derecesine sahip olup, VW'den sonra, çalışanlar tarafından olumlu görülen sözleşmeler imzalayan işletmeler de var. Bir örnek daha: 14 gün önce, Münih'deki Siemens firmasının işyeri temsilciliği seçimindeydim. Münih'deki Siemens, yaklaşık yüzde 25 civarında işçiyi

işten çıkartma yoluna gitmek istiyor, özel olarak telefon ve cep telefonu bölümlerinden. Oraya, 4 günlük iş haftası konusunda bir konuşma yapmak için davet edildim. Siemen'de örgütlenme derecesi, krize kadar yüzde 50'yi buluyordu. Şu anda IG-Metalle'e yoğun bir akış var. Açıktır ki, kriz dönemlerinde yoğun bir akış yaşanılıyor. Ama dört saatlik iş haftası, 3-4 yıl öncesine göre, farklı bir gözle görüldü, farklı bir şekilde tartışıldı. Mevcut çalışanlar çok genç ve mesleki eğitim düzeyleri yüksek. Dayanışma düşüncesinin özellikle genç insanlar arasında verimli bir zemin bulduğunu söylemek gerekir. Bunlar, zaman zaman sendika görevlilerinden farklı düşüncelere de sahipler. Bununla, daha düşük bir örgütlenme derecesine sahip bir işletmede de, bir konsensüs sağlamak amacıyla, böylesi politik sorunlar üzerine tartışmanın olanaklı olduğunu göstermek istedim. Şunu da söyleyeyim ki, Siemens firması bunu uygulamak istemiyor. Onların konuya ilişkin düşünceleri daha farklı ve Münih Siemens'de de çetin bir mücadelenin olabileceğini düşünüyorum. Ama söylendiği gibi, orada da işçi temsilcileri ile işveren arasında pozisyona ilişkin görüşmeler yapılıyor. Bunu zaman sorunu nedeniyle moladan sonra yanıtlayacağım.

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Bu, Temsilcileri Konseyi konusunda bir anlaşmanın sağlanmasındı. Sosyal şart "diyalog"u öngörüyor. Üretim yerlerini, ya da VW'nin üretim yerlerine sahip olduğu ülkeleri saymak istiyorum: Bir motor fabrikasının bulunduğu Macaristan'da, 7 günlük iş haftası var, iş yasası haftada 60 saatlik çalışmayı olanaklı kılıyor, işyeri temsilciliğinin kararlara katılma hakkı yok!

Bunun ötesinde, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya ve daha önce de saydığım ve VW üretim yerlerinin olduğu diğer ülkelerde, sosyal şartın belirlediği açık düzenlemelere, yani işçi temsilcileri ile bir diyaloga sahip değiller. Buralarda kararlara katılma hakkı yok! Burada zamanında bir bilgilendirme ve diyalog ve bu diyalogun istenilen şekilde sonlanmaması durumunda, bir karara varılabilmesi için Dünya işyeri temsilcileri konseyinin devreye girmesi öngörülüyor. Şu anda

henüz, VW'de bile, dünya çapında sözleşme görüşmeleri yürütebilecek durumda değiliz. Diğer konuşmalarda da, birbiriyle konuşulduğunu, aynı düzeyde konuşulduğunu, "seni sendikacı olarak kabul ediyorum" denildiğini duydum. Bu bile önemli bir şey. Meksika, Arjantin ve Brezilya'da işyeri temsilcilikleri kurulları yok, orada yalnızca sendikalar var. Buradaki "yalnızca" sözcüğü olumsuz anlamda kullanılmıyor, çünkü orada yasalar temelinde sendikalar ve onların söz hakkı var. Almanya'dan farklı olarak düzenlenmiş.

İşyeri temsilcilik konseyi seçiminin kendisine kısaca değinmek istiyorum. İşyeri temsilciler konseyi seçiminin temeli, işyeri örgütlenme yasasıdır. İşyeri temsilciliği, Almanya'da dört yıl için seçiliyor. Elbette IG-Metall, listenin hazırlanmasında bir etkide bulunuyor. Bu çok açık bir durum. Herkes IG-Metall listesinden aday olabilir, sendika olarak IG Metall, liste üzerinde etkide bulunmaya çalışır. İşveren bize, Denetim Kurulu tarafından karara bağlanmış bir işyeri planlaması sunar. 1976 tarihli kararlara katılma hakkı yasası, VW gibi anonim şirketler için, 10'u çalışanların temsilcisi ve 10'u da sermaye sahiplerinden oluşan bir denetim kurulu öngörmektedir. Burada, başkan çoğunlukla sermaye sahipleri tarafından oplanmayı üç dile çevirmek yoluyla bize bilimsel bir katkı sağlayan hanımefendilere ve beyefendiye teşekkür edelim. Şimdi Birleşik Metal İş Sendikası Genel Sekreteri Sayın Muzaffer Şahin, Türkiye'de Sosyal Diyalog konusunda sunuşunu yapacak.

MUZAFFER ŞAHİN

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreter)**

Sayın Başkan,

Değerli misafirlerimiz,

Alman IG Metall sendikasıyla başlattığımız kurumsal işbirliği çalışmasının bir parçası olarak ve Friedrich Ebert Vakfının da katkılarıyla düzenlediğimiz, Avrupa'da ve Türkiye'de Sosyal Diyalog konulu atölye çalışmamıza hoş geldiniz.

Bu atölye çalışmasında, çalışma yaşamında içinde bulunduğumuz dönemde ve özellikle de bizim ülkemizde en fazla ihtiyaç duyduğumuz konuyu, diyalog konusunu ele alıyoruz.

Atölye çalışmasında zengin katkıların olacağından eminim, çünkü aramızda değerli akademisyenler, ülkemizden ve farklı ülkelerden sendikacılar, işveren örgütümüzün temsilcileri var. Deneyimlerimizi, görüşlerimizi birbirimizle açıkça paylaşma imkanımız var.

Yarın, sendikal hareketin sorunları ve çözüm önerileri konulu panellerimizde birlikteliğimizi sürdüreceğiz.

Değerli misafirlerimiz,

Ülkemizde eğitim sisteminin ezberci olduğu genel kabul gören bir görüştür. Çocuklarımız ve gençlerimiz, yaşamları boyunca ihtiyaç duymayacakları pek çok bilgiyle yüklenmektedir. Sorgulama, araştırma gibi meziyetleri kazanamadıkları bir eğitim süreci yaşamaktadırlar. Ancak yaşam, insanları bu alışkanlıkları geç de olsa kazanmaya, şüpheli yanlarını geliştirmeye zorlamaktadır.

Yaygın ve genel kabul gören kavramları sorgulamak, bu kavramları içinde buldukları koşullara göre değerlendirmek fikir özgürlüğünün de temel koşullarından bir tanesini oluşturmaktadır. “Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Diyalog” başlıklı bu atölye çalışmasında, işe kavramın kendisini sorgulayarak başlamakta fayda olduğunu düşünüyorum.

Bir kavram olarak sosyal diyalog, sosyal tarafların sorunlarını karşılıklı görüşmeler yoluyla çözmelerini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu kavramın iki tane ön kabulü vardır: Birincisi, birbirlerinden farklı çıkarılara sahip sosyal tarafların var olduğu kabul edilmektedir. İkincisi de, bu sosyal taraflar arasındaki ilişkilerde sorunlar yaşandığı kabul edilmektedir. Bu aynı zamanda bir üçüncü varsayımı da beraberinde getirmektedir. Sosyal taraflar arasındaki sorunların çözümü için başka yollar da mümkündür ve sosyal diyalog, bu yollardan sadece bir tanesidir.

Diğer taraftan, sosyal diyalog kavramıyla ifade edilen sosyal taraflara sadece işçi ve işverenler değil, kamu yani devlet de dahildir.

Bu anlamda, sosyal diyalog sadece tarafların kendi aralarındaki sorunları çözdükleri bir mekanizma olmaktan öte, kamunun kaynakları ve olanaklarını da kullanabildikleri bir zemindir. Aynı zamanda devletin tüm sosyal taraflara eşit uzaklıkta bulunması da söz konusudur.

Toparlayacak olursak bir kavram olarak sosyal diyalog:

1. Farklı çıkarlara sahip toplumsal kesimlerinin varlığını kabul etmekte ve bunların örgütlenmiş olmalarını öngörmektedir.
2. Kamunun, devletin elindeki kaynakların toplumsal amaçla kullanılabilir olması gerektiğini ya da başka bir deyişle kamu harcamalarının üzerinde bir kısıt olmaması durumunu ve devletin tüm taraflara eşit uzaklıkta durmasını bir ön koşul olarak içinde barındırmaktadır.
3. Sosyal taraflardan özellikle bir tanesinin, işçilerin, sorunlarını çözecek diğer araçlara tam donanımla sahip olmasını gerektirmektedir.
4. Sadece, örgütlenmiş ve mücadele araçlarına sahip olmakla sınırlı değildir, aynı zamanda işçi tarafının gerek devletten, gerek sermayeden bağımsız olması gerekmektedir.

Birinci koşul, yani tarafların yeterli bir örgütlülük düzeyine ulaşmış olmaları koşulu, bu örgütlülük bir temsiliyet niteliğine ulaşmamış ise, bir diyalogdan bahsedilebilirse de, bunun sosyal bir diyalog olduğu tartışılır hale gelecektir.

İkinci koşul, yani kamu kaynaklarının sosyal amaçlı kullanımı koşulu söz konusu değil ise, devlet bütçesi üzerinde özellikle de devlet harcamaları üzerinde ciddi kısıtlamalar söz konusu ise, sosyal diyalogun temel konuları olan eğitim, sağlık, konut, güvenlik, asgari ücret gibi konuların, tarafların mutabakatı temelinde çözülmesi mümkün olmayacaktır.

Üçüncü koşul, yani işçilerin sorunların çözümü için diğer araçları tam olarak kullanma hakkına sahip olmaları koşulu gerçekleşmemiş ise, işçilerin temsilcisi olarak sendikalar masada bir

taraf olarak bulunacak ama sosyal gücünü kullanamayacaktır. Bu durumda bir diyalog değil, dayatma ön plana çıkacaktır.

Dördüncü koşul, yani sendikaların devletten ve sermayeden bağımsız olması koşulu, sosyal diyalog görüntüsü altında, tarafların bir araya geldikleri, görüştikleri ve kararlar aldıkları ama işçilerin temsilinin demokratik olmadığı, sendikaların devlet tarafından denetlendiği durumların sosyal diyalog sayılamayacağına vurgu yapmaktadır.

Sosyal diyalog kavramının kendi ifade ettiği anlamın koşulları bunlardır. Bunlara ilaveten, bir uygulama olarak sosyal diyalogu çevreleyen koşullara bakmak gerekmektedir. Çünkü hiçbir diyalog, toplumsal, siyasal, ekonomik koşullardan kopuk bir biçimde gerçekleşemez. Tam tersine, bu koşullar diyalogu belirleyici özelliğe sahiptirler.

Bir anlayış olarak ikinci dünya savaşının ardından, sosyal refah devleti uygulamalarının önemli bir parçası olarak oluşan sosyal diyalog anlayışının ortaya çıktığı koşulları, içinde bulunduğumuz dönemin koşulları ile karşılaştırmak bu anlamda faydalı olacaktır.

Savaş sonrası özellikle gelişmiş ülkelerde hakim olan iktisadi strateji, “talep yönlü ekonomi” olarak adlandırılan, talebi canlandırmaya dayalı bir büyüme anlayışına dayanmaktaydı. Görece yüksek ücretler, hızlı büyüme ve devlet harcamalarının artışı dönemin sermaye birikim modelinin asli unsurlarını oluşturmaktaydı. Tarihsel olarak güçlü bir birikime ve deneyime sahip gelişmiş ülkelerin sendikal hareketi, savaş sonrası dönemin iktisadi ve siyasi yeniden yapılandırılmasında önemli roller üstlendiler. İşgücü piyasalarını yöneten çok sayıda sosyal kurumun gelişimine önderlik ettiler. Bu dönemin belirgin özellikleri şunlardı:

1. Belirsiz süreli hizmet akdine dayanan tam-zamanlı çalışma
2. Ücretlerin toplu görüşmeler aracılığıyla belirlendiği bir yapı
3. İşçilere ve aile üyelerine sosyal yardım sistemi
4. Çalışma süreleri ve iş güvenliği üzerinde denetim

5. İşçilerin büyük çoğunluğu için iş güvencesi

Bütünüyle olmamakla birlikte, bu unsurlar, gelişmekte olan ülkelerde de yaygınlaşmaya başlamıştı. Bu ülkelerde sanayi işçileri, kısmi ayrıcalıklara sahip bir konumda bulunuyorlardı. Sendikalar, esas olarak kamu işyerlerinde örgütlüydüler. Buralarda yüksek ücretler, daha iyi çalışma koşulları, sosyal güvenlik hakları söz konusuydu. Ayrıca kimi ülkelerde devlet, işveren örgütleri ve sendikalar arasında milli gelirin paylaşımı konusunda sosyal anlaşmalar yürürlükteydi.

Sanayileşmiş ülkelerde bu çerçeve 1970'lere kadar, genelde sorunsuz olarak devam etti. İstikrarlı istihdam ilişkileri, gelişkin bir kamu sektörü, örgütlü sosyal taraflar ve sosyal tarafların savundukları ortak değerler sistemi bu dönemin göze çarpan özellikleriydi. 1970'lerin krizi ve onun ardından gelen küreselleşme süreciyle birlikte, bu saydığımız özellikler hızlı biçimde ortadan kaybolmaya başladı. Şu faktörler, küreselleşmeye destek olarak, bu süreçte önemli rol oynadılar:

1. Teknolojik ilerleme ve bunun etkisiyle işgücü kompozisyonunda yaşanan değişim. Teknolojik ilerleme, yeni endüstriyel üretim biçimlerinin ortaya çıkmasına, üretim birimlerinin hızla yer değiştirmesine, küçük ve coğrafi olarak dağılmış üretim birimlerinin yaygınlaşmasına neden oldu. Teknolojik değişim işgücünün kutuplaşmasına yol açtı. Bir yanda yüksek eğitilmiş, kariyerist, bireyci, sınıf çıkarı ve dayanışmasına ilgi duymayan, tam zamanlı istihdamı çekici bulmayan bir katman oluşurken, diğer tarafta düşük vasıflı, marjinalleştirilmiş, dağınık ve güçsüz bir tabaka oluştu. Bu aşırı işgücü arzı, standart olmayan emek biçimlerinin yaygınlaşmasına temel oluşturdu.
2. İşgücü piyasalarına aşırı bir yeni katılım yaşandı. Bunlar özellikle kadın ve göçmen işçilerdi. Özellikle kadın işçilerin, ihracata yönelik işyerlerinde güvencesiz ve düşük ücretli işlerde istihdamı işgücü piyasalarındaki eşitsizliği büyüttü.
3. Küreselleşmenin yarattığı basınç ile birlikte ulusal devletlerin kaynak kullanım kabiliyeti sınırlandı, kemer sıkma politikaları yaygınlaştı. Sendikalar ile sosyal demokrat hükümetler arasındaki

geleneksel ittifak bu süreçte ciddi darbeler yedi ve koptu. Özelleştirme uygulamaları ve sosyal harcamalarda kısıntıya gidilmesi, bu süreci derinleştirdi.

4. Liberal ekonomik politikalar, esnek işgücü piyasası politikalarının ortaya çıkmasına neden oldu. Taşeron sistemi, geçici işçilik, part-time çalışma giderek a-tipik istihdam olmaktan çıkarak, özellikle kutuplaşan işgücünün alt katmanlarının tipik istihdam biçimi haline aldı.

Bu değişiklikler, sendikaların uzun yıllardır yaslandıkları temellerin (tam zamanlı çalışma, sosyal yardımlar, işsizlik sigortası vb) sürdürülebilirliğini tartışmalı hale getirdi. Özellikle işgücünün kompozisyonunda meydana gelen değişim ve esnek işgücü piyasası politikaları, savaş sonrası dönemin sosyal antlaşmalarını geçersiz hale getirdi. Piyasa güçlerinin amansız saldırısı sendikaları her geçen gün daha zor durumda bıraktı. Sonuçta, giderek büyüyen bir ücret eşitsizliği, sağlık yardımı kapsamının daraltılması ve sosyal güvenlik yardımlarının kısılması, hakim ve yaygın uygulamalar haline aldı.

Dolayısıyla şu gayet açıklıkla ifade edilebilir. Son otuz yıllık süreç içinde, sosyal taraflar arasındaki denge, tüm dünyada işçiler ve sendikaların aleyhine bozulmuş durumdadır. Sosyal dengedeki bu bozulmanın sosyal diyalog kurumuna yansımaması düşünülemez ve sosyal diyalog ortamının zeminleri de bu anlamda ciddi biçimde tahrip edilmiştir.

Ayrıca unutulmaması gereken çok önemli bir nokta daha vardır. Sermayenin uluslararası hale gelmesinin hızı ile sendikal hak ve özgürlüklerin uluslararası hale gelmesi eşit hızda değillerdir. Buna ek olarak, sermayenin küreselleşmesi, karar mekanizmalarını uluslararası hale getirerek (WTO, DB, IMF vb.) sosyal diyalogun ulusal zeminlerini işlevsiz kılmıştır. Ulus-ötesi sermayenin aldığı kararların ulusal meclislerce yasa haline getirildiği bir dünyada, sosyal diyalogun ulusal sınırlar içine hapsedilmesinin yarattığı sorunlar ortadadır.

Sosyal diyalogun uluslararası zeminlerinden en önemlisi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dur. Ancak ILO gibi üçlü bir yapının yaptırım gücü ile ulus-ötesi sermaye kuruluşlarının yaptırım

güçleri arasındaki uçurum ortadadır. Asgari standartları belirleyen ILO sözleşmeleri konusunda ülkemizde yaşanan bir iki örnek, uluslar arası düzeydeki sosyal diyalog mekanizmalarında alınan kararların iç hukuk haline getirilmesinin ne kadar uzun bir süreye yayıldığını göstermektedir. Sürenin uzaması ise sosyal barışın bozulmasına neden olmaktadır.

İş güvencesi ile ilgili 158 sayılı ILO sözleşmesi, Türkiye tarafından 1994 yılında imzalanmıştır. Anayasada yer alan, usulüne uygun imzalanmış uluslar arası anlaşmalar yasa hükmündedir, ifadesine rağmen İş Güvencesi ile ilgili iç hukuk düzenlemeleri bu yıl yapılmış ancak düzenlemelerin yürürlük tarihi 2003 yılı Mart ayı olarak belirlenmiştir. Dokuz yıl boyunca, sendikal faaliyet nedeniyle işten atılanların sayısını tam olarak bilmek ise imkansızdır. Diğer yandan çıkarılan yasanın, çalışanlar arasında ayırım gözetici niteliği söz konusudur ve işe geri dönme hakkı parasal tazminatla telafi edilmektedir.

Bir başka örnek, devlet memurlarının sendikalaşma hakkı ile ilgilidir. ILO'nun örgütlenme, toplu pazarlık haklarıyla ilgili sözleşmeleri Türkiye tarafından çok önceleri onaylanmış olmasına rağmen, devlet memurlarının sendikalaşma hakkı geçtiğimiz yıl yasalaşmıştır. Ancak bu yasa, grev ve toplu sözleşme hakkını içermemektedir. Aradan geçen süre içinde, on binlerce kamu çalışanı sürgün edilmiş, disiplin cezalarına uğratılmıştır.

Sosyal diyalogun uluslararası zeminlerinden bir diğeri, Avrupa İş Konseyleridir. (AİK) 1994 yılında Avrupa Birliği Konseyinin Direktifiyle oluşumu mümkün hale gelen ve danışma, bilgilendirme işlevleri olan bu Konseyler, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde faaliyet gösteren şirketleri kapsamaktadır. Bu şirketlerin diğer ülkelerdeki işyerlerinin Konseylerde temsil edilmemesi, işçilerin uluslararası dayanışması açısından sorun yaratmaktadır. Üyesi bulunduğumuz EMF (European Metal Federation), Konsey çalışmalarına özel bir önem vermektedir. EMF'nin sendikamıza göndermiş olduğu 250 işyerini içeren listeyi incelediğimizde gördük ki, AİK'i olan yaklaşık 50 şirket Türkiye'de faaliyet gösteriyor. Bu işyerlerinin 7'sinde biz

örgütlüyüz; ama bu işyerlerinin işçi temsilcileri AİK toplantılarına katılmıyor. Tespitlerimize göre, bir işyerinde işveren sadece beyaz yakalılar arasından seçmiş olduğu temsilciyi, direktife aykırı bir biçimde, AİK toplantılarına gönderiyor. Bu gelişmeler üzerine sendikamız bünyesinde bir AİK bürosu oluşturarak, bizzat AİK koordinatörleriyle temasa geçmeye karar verdik.

Diğer yandan, geçen yıl Brüksel’de katıldığım ve EMF tarafından düzenlenmiş olan Endüstri Politikaları Konferansında aldığım bazı bilgiler, sosyal diyalogun Avrupa’daki uygulamalarına da şüphe ile yaklaşılması gerektiğini ortaya koyuyor. Bu toplantıda, özellikle İngiltere’den katılan sendikacı arkadaşlarımız, iki temel ilkenin yani, işçilerin bilgilendirilmesi ve tarafların görüşlerini karşılıklı olarak aktarılması ilkelerinin işletilmediğini anlattılar. İngiliz meslektaşlarımız, şirketlerin, işçileri doğrudan etkileyen kararları bile işçilere ve örgütlerine iletmeyi reddettiğini söylediler. Buna gerekçe olarak da borsada işlem gören hisselerin bu bilgilendirmeden olumsuz etkilenebileceğinin ileri sürüldüğünü aktardılar. Bu, işçilerin bilgileri borsadan edinmeleri anlamına geldiği için, AİK’lerin bilgilendirme işlevinin oldukça sınırlı olduğunu düşündürmektedir.

Gelişmiş ülkelerdeki sosyal diyalog kurumunun zeminlerinin, yaşadığımız son 30 yıllık süreç içinde, ciddi biçimde hırpalandığına değinmiştim. İçinde bulunduğumuz dönemde gelişen ve olumlu örnekler olarak savunulan örneklerin uygulama alanlarının sınırlı yapısı da dikkate alınmalıdır. Örneğin Almanya’da tüm dünya için örnek teşkil edebilecek bir sosyal diyalog modelini uygulayan VW şirketi, geçtiğimiz yılın son aylarında Brezilya’daki fabrikasından 3000 işçiyi işten çıkarabileceğini duyurmuş ve sendikaları uyararak, ücretlerde indirimle gidilmemesi halinde çalışma sürelerinin %20 düzeyinde azaltılması veya işgücü sayısının indirilmesi seçeneklerinden birini kabul etmeye zorlamıştır. Aynı günlerde Brezilya sendikası CNM/CUT ise, VW’nin Brezilya’daki başka bir fabrikasında büyük oranda taşeronlaşma kararı alındığını ve 7000 kişinin çalıştığı bu işyerine çok daha düşük ücretlerle yeni işçiler alınacağını duyurmuştur.

Yine 2001 yılında, VW şirketi bu kez Meksika’daki bir fabrikasında, federal hükümete resmi bir başvuruda bulunarak sendikanın

aldığı grev kararının iptal edilmesini talep etmiştir. IMF Genel Sekreteri Marcello Malentacchi, bu olay karşısında basına bir açıklama yaparak, toplu pazarlık konularının diyalog üzerinden çözüme kavuşturulmasını savunan VW anlayışı ile bu baskıcı zihniyetin bağdaşamayacağını belirtmiştir. Dolayısıyla dünyanın sınırlı bir bölgesinde, sınırlı sayıda işçiyi kapsayan çeşitli kazanımların yaygınlaştırılması, sosyal diyalog tartışmalarının ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Son dönemde uluslararası ölçekte yaşanan sosyal diyalog süreçlerindeki önemli bir gelişme de “Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu” kavramı olarak karşımıza çıkıyor. Hareket noktası, çok uluslu şirketlerin çevresel ve sosyal konularda belirli sorumluluklar üstlenerek, dünya kamu oyuna karşı taahhütlerde bulunması olan bu girişimi, OECD tarafından hazırlanan “Çok Uluslu Şirketlerle İlgili Davranış Kodları” ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Bu iki yeni gelişmeyi ortaklaştıran en temel özellik ise, taahhütte bulunacak şirketlerin bu ilkeleri uygulayıp, uygulamama serbestisine sahip olmalarıdır. Kuşkusuz, emek hareketine düşen görev, bu ilkelerin evrensel ölçekte bağlayıcı hale getirilmesi için mücadele etmek olacaktır.

Diğer yandan yeni liberal politikalarla güç kaybına uğrayan emek hareketinin konumu ile sosyal standartların evrensel bağlayıcılığa kavuşturulması için verilecek mücadele aslında çelişik bir manzara arz etmektedir. Bu çelişki, sosyal diyalog süreçleri üzerinde etkili olmakta ve bunun da ötesinde bu süreçlere gölge düşürmektedir. Bu bağlamda, uluslar arası federasyonumuzun IMF-VW Küresel İşçi Konseyi ile VW Yönetimi arasında Haziran ayında imzalanan, bir “ilk” niteliğindeki “Endüstri İlişkileri ve Sosyal Haklar” deklarasyonu gerçekten umut verici bir gelişmedir. Federasyonumuz IMF çatısı altında buna benzer başka çalışmaların da yürütülmekte olduğunu, örneğin IMF-FİAT İşçi Konseyinin de dünya çapında bir yürütme kurulu oluşturma çabasını sürdürdüğünü heyecanla izlemekteyiz.

Konuşmamın başında sosyal diyalog kavramının içermesi zorunlu koşullarından ve bu koşullar olmadığı zaman sosyal diyalogun başka işlevler üstlenebileceğinden ve bunun bir tehlike olduğundan

bahsetmiştim. Sosyal diyalog ortamını belirleyen bu koşulların ülkemizdeki durumundan örnekler vererek sunuşumu sona erdireceğim.

Vereceğim örnekler, bilinen yasal sınırlamaları, engelleri sıralamak biçiminde olmayacaktır. Daha ziyade, bu yasal ortamın ortaya çıkardığı somut uygulamalardan bahsedeceğim.

Örgütlülük konusu. Ülkemizde sendikal örgütlenmenin oldukça sınırlı olduğu bilinmektedir. Bizim açımızdan üyelik, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısıdır. Çalışma Bakanlığının 15 Mayıs 2002 tarihli verilerine göre Türkiye’de yürürlükte olan TİS sayısı toplam 13.310’dur. Bu sözleşmeler 21.150 işyerinde uygulanmaktadır. Toplam işyeri sayısına (723.503) oranladığımızda işyerlerinin sadece yüzde 2.9’unda sözleşme, dolayısıyla sendika vardır.

Ancak bu rakam da eksiktir. Bu 21.150 işyerinde 1.097.166 işçi çalışmakla birlikte bunların hepsi sendikalı değildir. Bu işçilerin 318.570’i yani yüzde 29’u dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmaktadırlar. Sendikalı işçi sayısı, 674.041’dir. Bu sayı, 4.886.881 olan toplam işçi sayısına oranlandığında ülkemizde sendikalı işçi oranının yüzde 13.8 olduğu görülür. Bir yanlış anlamaya meydan vermemek için 4 886 881 sayısının sigortalı işçi sayısı olduğunun altını çizmemiz gerekiyor. Ülkemizde iktisaden faal nüfus içinde ücret ve maaş geliriyle geçinenlerin sayısı 10,4 milyon civarındadır. Dolayısıyla devlet memurları ve sigortalıları dışında bırakıldığında yaklaşık 5.5 milyon kişi kayıt dışıdır. Bu anlamda sendikalaşma oranı yüzde 6.5 civarındadır.

Örgütlenme konusunda pek çok yasal sınırlama olduğu bilinmektedir. Bunları tek tek sıralamaya gerek yoktur. Ben, örgütlenme önündeki çok daha temel bir engelden söz etmek istiyorum. Ülkemizde asgari ücret 184 milyon lira (111\$) civarındadır. Sendika üyesi olabilmek için üyeliğin noterden tasdik ettirilmesi gerekmektedir. Bir tek işçinin sendikaya üyelik için ödeyeceği noter parası, 11 milyon liradır (6.7\$).

Sendikasız işçiler çoğunlukla asgari ücretle çalışmaktadırlar. Dolayısıyla bu işçiler, sendikaya üye olmak için gelirlerinin yüzde 6’sını notere yatırmak zorundadır. İşçilerin bu parayı yatırmamaları duru-

munda bütün yük sendikaya binecektir. Sendikasız 500 kişilik bir işyerinin sadece noter masrafı 5.5 milyar liradır. (3.350\$) Örgütlenme faaliyeti yürütülen işyerleri, başka sendikaların örgütlü oldukları işyerleri ise bu masraflar tam dört katına ulaşmaktadır. Bu rakamları yukarıda verdiğim sendikal örgütlülük oranlarıyla birlikte değerlendirdiğimizde, örgütlenme faaliyetinin sendikaların kaynaklarını tüketen boyutu bütün çıplaklığıyla ortaya çıkmaktadır.

İşyeri örgütlülüğü sağlandığında, işkolu yetkiniz de varsa, toplu sözleşme imzalama hakkını sendika olarak elde edersiniz. Ama sadece hakkı elde etmiş olursunuz çünkü yetkiniz kesinleştikten tam 3 ay sonra masaya oturabilirsiniz. O da yetkinize itiraz edilmemiş ise. İtiraz varsa masaya oturma süreniz 14 ayı bulmaktadır. İtirazın olması, işverenin işçileri sendikadan istifaya zorladığının da göstergesidir. Bugün ülkemizde kimi işyerlerinde sendikalar, işyerinde üyeleri olmamasına rağmen yetkilerini kaybetmemek için grev uygulamak durumunda kalmaktadır.

Somut bir örnek vererek, sosyal diyalog konusunda yaşadığımız sıkıntıların neler olduğunu daha anlaşılır kılmak istiyorum. Şu an grevde olduğumuz bir fabrikamızda 2000 yılının Aralık ayında örgütlenme faaliyetimizi tamamlayarak yetki istedik. İşveren işçilerin tamamını işten attı ve direniş başladı. Yetki tespiti Şubat ayında geldi ve işveren yetkiye itiraz etti. Bu arada direniş başarıyla sonuçlandı ve işçiler işbaşı yaptılar. Mahkeme aradan 9 ay geçtikten sonra, işverenin itirazını reddederek lehimize karar verdi. Tüm hukuki sürecin sona ermesi ve yetki belgesini almamız için 13 ay geçmesi gerekti. Ancak 14 ay sonra toplu sözleşme teklifimizi işverene noter kanalı ile iletebildik. Teklifi verdikten sonra geçen beş ay zarfında işveren hiçbir görüşmeye gelmedi ve biz işverenle teklifimizi dahi görüşmeden greve çıkmak zorunda kaldık. Grevimiz temmuz ayından bu zamana kadar devam ediyor.

Örnekleri çoğaltmak elbette ki mümkün. Burada farklı işkollarında örgütlü sendikaların temsilcileri var. Atölye çalışması esnasında, kendi deneyimlerini aktaracaklardır. Son yaşanan bir örneğe değinmeden geçemeyeceğim. Cam İşverenleri Sendikası, toplu sözleşmesinde taraf sendika olan Kristal İş sendikasının işkolu

yetkisine itiraz ederek, cam işçilerini toplu sözleşmesiz bırakma girişimi başlattı. Diyalogdan bahsediyoruz ancak bu diyalogun gerçekleşmesinin önünde çok ciddi engeller olduğunu görmezden gelemeyiz.

Kısaca söylemeye çalıştığım şu: Sosyal diyalog, ancak örgütlü bir toplum yapısında gerçek işlevlerini üstlenebilir. Eğer, işyerlerinde sendikal örgütlenme, toplu sözleşme imzalama konularında yeterli zemin oluşmamış ise, üst düzeyde yürütülen görüşmeler, ne sosyal özellik taşıyabilirler, ne diyalog özelliğine sahip olabilirler.

Sendikamız 1992 yılından beri MESS ile yapılan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Endüstriyel İlişkiler Kurulu kurulması için teklif getirmektedir. Bu teklif bu güne kadar sürekli ret edilmiştir. Bu kurulda, işyerinin ve çalışanların çıkarlarını ilgilendiren konularda işveren ve işçi tarafının ortak çıkarlar doğrultusunda çalışmalar yapması öngörülmektedir. Endüstriyel İlişkiler Kurulu teklifimizdeki temel yaklaşımımız, ülkemizde sosyal diyalog ortamına güçlü bir toplumsal altyapı desteği sağlanmasıdır.

Bugün ülkemizde işçiler işyerlerinde sadece işyeri disiplin kurullarında ve işçi sağlığı iş güvenliği kurullarında temsil edilmektedirler. Bunun yönetime katılma olarak değerlendirilemeyeceği ortadadır. Bu olmadan merkezi düzeydeki girişimlerin işçileri ve sendikaları tatmin etmeyeceği görülmektedir.

Ülkemiz yasalarında üçlü yapılanmayı öngören kurumların en önemlisi Asgari Ücret Tespit Komisyonu'dur. Bu komisyon Çalışma Bakanlığı'nın belirleyeceği üyelerden birinin başkanlığında, beş hükümet temsilcisi ile en fazla işçi ve işvereni temsil eden konfederasyonların değişik işkolları için seçecekleri beşer işçi ve işveren üyenin katılımı ile kurulur. İş Yasasının 33. maddesi gereği bu kurul, iş yasası kapsamına girenlerin ücretlerinin asgari hadlerini belirler. Ancak bu kurulda kararlar oybirliği ile alınmamakta; asgari ücret, genellikle işçi konfederasyonunun muhalefet şerhine rağmen belirlenmektedir.

Benzer bir durum, 2001 yılında yasalaşan Ekonomik Sosyal Konsey için de geçerlidir. Yasanın amacı, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak

sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirtmektir. Konsey, hükümet temsilcileri ile sosyal taraf temsilcileri ve sivil toplum örgütleri (İşçi, işveren, esnaf ve sanatkarlar konfederasyonları) temsilcilerinden oluşmaktadır. Ancak yasalaşmasından sonra Konsey bugüne kadar toplanamamıştır.

Diğer çelişkilerinin yanı sıra, Ekonomik ve Sosyal Konseyin amacı ile bileşimi de çelişkilidir. Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratmak, oluşturulacak görüşleri karar organlarına taşımak gibi amacı olan konseyin oluşumu içinde hükümetin baskın konumu sorun yaratmaktadır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, amacına uygun olarak, toplumsal kesimlerin geniş bir yelpaze içinde temsil edildiği, hükümet ağırlığından uzak bir anlayışla bu tür komitelerin oluştuğunu görmekteyiz. Kabul edilen yasada ise hükümetin ağırlığı çok fazladır. 16 Bakan ve Müsteşar konsey üyesidir. Konseyde sadece 7 kuruluşun yer alması toplumsal kesimlerin temsili açısından yetersizdir. 7 kuruluşun 3'er kişi ile temsil edilmeleri, çoğunluğun sosyal taraflarda olduğu yanılığını doğurmaktadır. Oysa diyalog ve mutabakat oylama ile sağlanmadığı için sayısal çoğunluğun da bir anlamı yoktur.

Toplumsal kesimlerden örneğin, mühendisler ve mimarlar, tabipler, hukukçular, kamu çalışanları örgütlerine yer verilmemiştir. Başbakanın belirleyeceği sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinin Kurul toplantısına katılabilecekleri biçimindeki düzenleme de, gerçek bir sosyal diyalogun sağlanmasına engeldir.

Ayrıca çalışma kurul ve gruplarının oluşturulmasının zorunlu kılınması ve bu kurul ve grupların, toplumun tüm kesimlerinin temsil edileceği bir biçimde tanımlarının yapılması da gereklidir. Oysa yasada çalışma kurul ve gruplarının neler olduğu belirtilmediği gibi oluşturulması da zorunlu değildir.

Konseyin, ekonomik ve sosyal nitelikli konular ile ekonomik ve sosyal yaşamı etkileyen kanun tasarıları, kalkınma planı ve yıllık

programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilmelerinin, hükümetin istemine bağlanması da kabul edilemez bir düzenlemedir.

Daha önce de belirttiğim gibi, sosyal taraflardan birinin tüm haklarıyla donanmış olarak diyalog masasına oturamaması durumu, başta diyalog kurumunun kendisine zarar vermektedir. Bu kurumun inanırlığı, sırf bu nedenle tartışmalı hale gelmektedir. Kurumun gerçek işlevlerini yerine getirmekten ziyade, görüntüyü kurtarma işlevi daha ağır basmaktadır.

Sonuç olarak, sosyal tarafları ilgilendiren bir kavram olması nedeniyle, her sosyal kavram gibi, sosyal diyalog kavramına da eleştirel ve şüpheli yaklaşılmasında yarar görmekteyim. Çünkü sosyal taraflar, kavramlara güçleri oranında etkide bulunurlar ve kavramları kendi çıkarlarını gizlemek amacıyla da kullanabilirler. Bu, doğa bilimlerinde mümkün olmayan bir durumdur. Umarım sosyal diyalog kavramının koşullarıyla birlikte, kavramsal bütünlüğü içinde ele alınması biçimindeki yaklaşımım, sorunların diyalogsuz çözülmesini savunduğum biçiminde algılanmamıştır.

Hepinize teşekkür ederek konuşmama son veriyorum.

FAUSTO DURANTE

(CGIL-FIOM, İtalya)

Ben, İtalya'dan CGIL/FIOM Metal İşçileri Sendikası'ndan geldim. CGIL ve FIOM İtalya'daki en güçlü sendikal yapılardır. Öncelikle beni bu önemli çalışmaya davet ettiğiniz için teşekkür ediyorum.

Sayın Muzaffer Şahin'in konuşmasında geçen bir pasaj var ki tamamen katılıyorum. Sayın Şahin, gerçek bir diyalogun olmadığı ve tüm sosyal tarafların eşit güce sahip olmadığı durumlarda diyalogdan değil, yalnızca monologdan söz edilebileceğini belirtti.

Bu tanımlama, bizim bugün İtalya'da da tanık olduğumuz bir duruma işaret ediyor. İtalya, yaklaşık son 10 yıldır, Avrupa sisteminin güzel bir örneğini oluşturmaktaydı. Söz konusu bu 10 yıllık süreçte

tüm sosyal tarafların bir araya gelerek, ekonomik ve sosyal büyümenin yollarını ortaklaşa belirlemeye çalıştıkları bir sistemi yaşadık. İstikrarlı bir gelir politikasının araçlarının belirlenmesi, enflasyonun kontrol altına alınması, tüm bunlarda ortaklaşıyorduk. Fakat tüm bu ortak çalışmalar, hükümetin gerçek bir sosyal diyalogu işletme yönündeki samimi arzusu ile gerçekleşiyordu. Eğer, Türkiye’de de yaşanmakta olduğu gibi sosyal taraflardan biri, özellikle de hükümetler diyalog konusunda istekli değilse, gerçek bir sosyal diyalogu tesis etmek mümkün değildir.

Diğer önemli konu ise herhangi bir sosyal diyalog sürecinde her bir tarafın eşit saygınlığa sahip olması ve diğer taraflarca da kabul edilen, tanınan bir sosyal taraf olmasıdır. Diyaloga taraf olan tüm sosyal grupların temsiliyeti eşit olmalı, hiçbir taraf diğerlerinden daha güçlü, daha nüfuzlu olmamalıdır. Aynı kural, işçi ve işveren örgütleri için de geçerli olmalıdır. Bu taraflar arasındaki doğrudan ilişkilerde, hükümetlerin rolü olmaksızın, her iki taraf da kendisini daha güçlü, daha nüfuzlu görmemelidir.

Ve İtalya’daki son duruma gelecek olursam, İtalyan hükümeti bugün, alınacak tüm kararlarda görece çok daha güçlü bir pozisyona sahiptir ve sosyal tarafları, yalnızca kendi pozisyonu konusunda mutabıklarsa birer taraf olarak tanıma eğilimi içindedir. İşte, ülkemizdeki sosyal diyalog sisteminin doğru dürüst işlemeyişinin esas nedeni de hükümetin almış olduğu bu tutumdur. Ve bu önemli tartışmada işaret etmek, vurgulamak istediğim tehlike de budur.

SEMİH TEMİZ

(HAK-İŞ Avukat)

Benim aklıma gelen, sosyalizmin, Berlin duvarının yıkılması bu işlerle ilgili önemli bir dönüm noktası diye düşünüyorum. Kapitalist dünyada sosyal diyalog, sosyalizm tehlikesine karşı rejimin devamına yönelik olarak düşünülmüştü. Bu rejimin çökmesiyle birlikte bana göre kapitalizm tek tabanca kaldı. Şu saatten itibaren işçi kesimiyle bir diyaloga ihtiyaç duyduğu kanaatinde değilim. Kendi yönünde, kendi

bildiği kararlarla yürümek gibi bir politikayı götürüyorlar gibi geliyor bana. Bana göre bu yapının içinde sivil toplum örgütleri ve bilhassa sendikaların mutlaka daha fazla örgütlü olmak mecburiyeti var. Çünkü eskiden kapitalizme karşı bir sosyalizmle ilgili bir fren mekanizması vardı. Bunun yerini ancak sivil toplum örgütleri alır. Sivil toplum örgütlerinin fren mekanizmaları işlevlerini görmeleri gerekiyor. Bunun halka anlatılması lazım. Örgütlülüğün, fren mekanizması anlamında mutlaka daha fazla gelişmesi lazım. Bu yapılabilirse sosyal diyalogun önü tekrar açılacaktır.

MUZAFFER ŞAHİN

(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreter)

Gerek konuşmam içerisinde gerekse arkadaşlarımızın ifade ettikleri bir sosyal diyaloga ihtiyaç olmadığı değil, gerçekten de Türkiye’de her zamankinden fazla sosyal diyaloga ihtiyacımız olduğunu görüyoruz. Arkadaşlarımızın da ifade ettiği gibi, tarafların eşit koşullarda masaya oturmasıyla mümkün olabildiğini görüyoruz. Sosyal diyaloga sadece işyerinde, endüstriyel ilişkiler sistemi içinde değil hepimizin toplumsal yaşamında da ihtiyacı olduğunu ve bugün ülkemizin de buna ihtiyacı olduğunu belirterek, teşekkür ediyorum.

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Ben de bir hoca olarak, bu kritik noktada, birkaç kelime söylemek istiyorum. Bir defa sosyal diyalogu (bölgesel, işkolu, mahalli) genelde iktidarlara sosyal taraflar arasında istikrar politikaları için bir denge arayışı olarak düşünmek lazım. Çok şekilleri var. Açışta da belirttim. Yönetime katılmadan, iş kanununa göre kurulmuş izin komiteleri, yemek komiteleri gibi yasalardan doğan zorunlu iş güvenliği komiteleri gibi. Bir ara toplu pazarlık sürecinde disiplin komiteleri vardı. İşten çıkarmaları ona bağlayan bazı mekanizmalar. Bunlar aldatıcı flu bir takım şekiller. Bunun yanında danışma kurulları, iş

mahkemeleri, üçlü yapılı iş mahkemeleri... Bunlar nedir? Nedir bu karmaşa? Bu bir diyalog mudur? Yoksa Avrupa sisteminde gördüğümüz işletme komiteleri modelleri var. İşyerinde bir temsilcilik sorunu var. Bu, sendikaya alternatif olmayan, tarihsel gelişim ile işyerinde işçiyi temsil eden işçi temsilcilerinden sendika temsilcilerine kadar, bir de komite sistemleri var. Bu karmaşada bazıları danışma yapıyor, bazıları bizzat katılıyor. Alman sisteminde olduğu gibi. Bazıları istişari. İngiliz Fransız sistemlerinde olduğu gibi. Çok karmaşık. Mikro seviyede makro seviyede.

Bir de Ticaret Odalarının katıldığı biçimler var. Latin Amerika modellerinde sanayi odaları katılıyor. Yani temsil bakımından sadece işçi işveren konfederasyonları değil, tarım odaları katılıyor. Bunlar hep katılmalıdır.

Dünya sosyal tarihinde özellikle ikinci dünya savaşından sonra işyerinde temsilcilik sorunu bir ara sendikalara rakip olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle İngiltere’de. Bu, başka bir tehlikeyi doğurmuştur. Temsilciliği ancak sendikalar kontrol etmelidir.

Endüstri ilişkileri sistemi anlaşılması ve anlatılması en zor konulardan bir tanesidir. Ülke sayısı kadar endüstri ilişkileri sistemi vardır ve Avrupa endüstri ilişkileri sisteminin bir tanesi diğerine mutlak şekilde benzemez. Kimisi kavgacıdır, kimisi barışçıdır. Kimisi gücünü anayasadan, kimisi toplu pazarlıktan alır. Bu karmaşa içinde aklımızda kalanlar şu: bir grup katılmalı sistemler, ki bunlar daha sonra toplam kalite modelleriyle bir üretim yönetimine dönüştü. Herkes her şeyi bilmek zorundadır, o üniteye bütün kontrol onun elindedir. O en iyi adamdır. Sendikadan daha önemli adamdır; çünkü üretimdedir. Böyle karman karışık tartışmalarımız var.

O halde zaman içinde oluşumlara baktığımız zaman Avrupa’da aklımızda kalan çok önemli bir unsur, işletme komiteleridir. İşyeri temsilcilik uygulamaları yasalardan, geleneklerden, toplu pazarlıklardan doğmuşlardır. Ama işyeri sorunlarını karşılıklı etkileşimle çözen bir model var. Özellikle ikinci cihan harbinden sonra Avrupa’da tahrip olan ekonomiler en korktukları şey enflasyonsuz bir büyüme. Büyüme olsun, istihdam artsın fakat enflasyon artmasın. Bu bir ücret kontrol sistemidir. Yani ücret artmadan büyümenin sürdürülmesinin yolu

düşük ücret politikalarıdır. Bu anti-enflasyonist, ücret kontrol sistemlerine olan heves adil bir şey değildir. Gelirleri kontrol ettiğiniz zaman sadece ücret kontrol edilmez, tüm gelirler kontrol edilir. Faiz geliri de kar da fiyat da. Yani gelirin her unsurunu kontrol etmek lazımdır. Enflasyonu öne alıp öne göre ücret artışı sistemleri çok tartışılmıştır. Büyük bir kısmı yanlıştır.

Sonuç bir sürü ülkede bir sürü komiteler, konseyler var. Kimisi sırf iktisat, kimisi sırf ücret, çevre, istihdam. Fakat 1980'lerde yeni bir çağın kokusu hissedilmeye başlandı. Bu çağın kokusu bilgi çağıdır, küresel ekonomidir. Bu başka bir problem getirdi. Ayakta kalma problemi. Uzakdoğu'nun rekabetçi ekonomileri, sosyal maliyetleri son derece düşük, çağ dışı çalışma koşullarıyla küresel emek piyasalarında sosyal damping ve kirli rekabetle Avrupa'yı zorlamaya başladılar. Amerika'nın keyfi yerindeydi. En güzel çağını yaşadı, yeni ekonomiyle. Özellikle o çapkın delikanlıyla işsizlik yüzde 4'lerin altına düştü. Amerika'nın tarihinde hiç yaşamadığı bir refah. Nedir bunun manası? Avrupa niye yüzde onlar civarında 20 milyon işsiz, durgun? Geleneksel Avrupa'nın refah ekonomileri ile bir çelişki. İşsizlik en büyük felaket. Bu toplumlar işsizlikten titiyor. Çağa nasıl ayak uyduracaklar? Burada kara Avrupa'sının temel sorunu, iki yüz yıllık uygulamalarla çağa nasıl uyarız oldu. ETUC'un araştırma bürosunun çıkardığı rapor, bu konuda en önemli çalışmadır. İşçiler diyorlar ki, teknolojiyi değiştirelim; ücretlerde değil, ücret dışı gelirlerde hastalık var. Evet, kara Avrupa'sının ücret dışı gelirlerinde bir problem var. Sosyal güvenlik harcamaları çok fazla, vergiler çok fazla. İşçi pahalıya mal oluyor. Arkadaşımız 44 euroluk bir rakam verdi. Çok yüksek bir rakam. Ama İspanya'da, Yunanistan'da Portekiz'de de 8-9 euroluk hesaplar var. Zannedirim Türkiye'de 4 euro. Burada sadece işçi ücretlerine bakmak değil, toplam maliyet içinde işçilik maliyetine bakmak daha normaldir.

Biz bunu kendi tecrübemizden biliyoruz. Siemens ya da Bosch 30 dolar ödüyor geliyor Adapazarı'nda Arçelik'i yeniyor. Demek ki burada korumasız pazarlar var. Önemli olan pahalı işçiden nasıl tasarruf edilebilir? Avrupa'da çok rağbette olan bir kavram var. "Fakir çalışanlar". Fakir çalışanlar bir tuzaktır, buna sapmadan, rotuşa tabi tutularak, ama teknoloji ama verimlilik! İkincisi de ücret dışı

maliyetlerde indirim yapılarak geleneksel refah toplumunun standartları çok fazla düşürülmeden, tarihsel bir diyalog konusunun gündeme gelebileceğini düşünüyorum.

Ben Avrupa'yı beğeniyorum. Avrupa bu zıtlığı çözmüştür. Refahı fazla düşürmeden çağın büyüme trendlerini yeniden yakalamaya başlamıştır. Burada bir yönetim mucizesi var. Buna ek olarak ileri teknoloji.

Türkiye'yi hiç söylemiyorum, iki üç defa sıçraması lazım. Burada diyaloglar var. Bu diyaloglar sırasında devreye konfederasyonlar girdi. Onlar parlamento gibi kanun yapıyor. Bütün Avrupa uyguluyor. İşte bizim hayalimiz bu. Çağımızın sosyal diyalogu, küresel çağın değişen parametrelerine uygun yeni şekiller vermesidir.

GAYE YILMAZ

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Uluslararası İlişkiler Uzmanı)**

Değerli başkan siz, genel sekreterimizin yaptığı sunuş konuşmasının ardından bir yorum konuşması yaptınız. O konuşmada da dikkatimi çekti. Kavgacı sendikalar, barışçı sendikalar vardır dediniz. Ben buradan başlayarak sorumu Sayın Osterloh'a yönelteceğim. Bana göre hiçbir sendika ya da hiçbir işçi örgütü doğasından kavgacı ya da doğasından barışçı olamaz. Bunu güç dengeleri belirler. Başka belirleyenleri de muhakkak vardır. Geleneksel olarak barışçı diye bilinen Almanya'da endüstri ilişkileri sisteminde bile, bu yıl Mart ayında IG Metal sendikası bir genel grev uygulaması yapmıştır. Demek oluyor ki sosyal diyalogun, sayın genel sekreterimizin konuşması içerisinde sıkça vurguladığı gibi sınırları vardır ve sosyal diyalogun işlevsiz kaldığı noktada işçiler üretimden gelen güçlerini kullanmak zorunda kalırlar.

Bunun ilgili olarak bay Osterloh'a şunu sormak istiyorum: Yaklaşık bir ay kadar önceydi. Alman Metal İşverenleri Sendikası bir basın açıklaması yaptı ve bu basın açıklamasında şöyle bir ifade yer aldı. Fransa'daki ve İtalya'daki gibi çatışma kültürüne endekslı endüstriyel ilişkiler devri artık kapanmıştır. Avrupa'da bu tip endüstri ilişkilerine yer yoktur. Bunun yerine artık sosyal diyalog vardır. Bense sosyal

diyalogun endüstri ilişkileri sistemi içinde olmazsa olmaz kavramlar olarak yer alan grev, direniş gibi işçi eylemlerini dışlamadığını, sosyal diyalogun çözümsüz kaldığı noktada grev ve direnişlerin gene devam etmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu noktada sizin ve IG Metall'in görüşü nasıl?

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi emekli öğretim üyesi)

Bal tutan parmak yalar! İlk önce ben bir iki şey söyleyeyim, sonra değerli meslektaşına sözü bırakayım. Bu kavgacı-barışçı, ne iyi ne kötü manasına bir laf. Avrupa endüstri ilişkileri sistemine baktığımızda birbirine komşu ülkeler de farklı uygulamalar var. Bazılarında hiç grev yok, bazılarında tersi söz konusu. Latin kültürü işçi hareketlerini seviyor.

Biz bunu kurcalıyoruz. Amerikan sendikalarının en kavgacı olması gerekiyor, çünkü kapitalizmin kucağında doğmuşlar. Kapitalizmin şaheseri Amerika. İşçi-işveren ilişkilerinin en kopuk olduğu ülke Amerika. Avrupa'da bir sosyal refah kültürü var. İşçiyi koruma kültürü var. İki yüz yıllık iş yasaları var. Bakıyoruz Amerikan sendikaları öyle yönetime katılma, sosyalizm gibi şeylere hiç meraklı değil. Daha fazla, daha fazla. Parayı verin, tamamdır diyor. İdeolojilerden uzak. Hiçbir zaman ideolojilere sıcak bakmamış. Nedir bu sendikalar? Bunlar bread and butter, ekmek tereyağ sendikaları. Burada bir çelişki var. Korumalı Avrupa modeli, daha sosyalist işçi hareketi yaratıyor; liberal, işçisini ezen, hiç korumayan Amerika daha siyaset dışı. Burada biz şunu arıyoruz. Acaba endüstri ilişkileri sisteminde işçi hareketini asabi yapan nedir?

Bu teorik bir çalışmadır; hatta bunu ben size de sorabilirim. Sebebini size söyleyebilirim. Amerika açık bir toplum. Eğer bir ülke feodalizmden geçtiyse, sanayi devriminden sonra işçi hareketleri hırçın oluyor. Sınıf nefreti oluyor. Eğer bir toplum açıkça, Amerikan toplumu gibi, eğitim özgürse, insanlar (tabii zenci sorunu hariç) sosyal skalada kolaylıkla yükselebiliyorlarsa ideolojilere heves göstermiyorlar. Bu, şunu gösteriyor. Endüstri ilişkileri sadece yasal düzen sorunu

değildir. Kültürle alakalıdır. Yani bir ülke işçi hareketi sarışın doğarsa, ömrü billah sarışın, esmer doğarsa esmer gidiyor. Onun için işçi hareketlerin doğuş yıllarına çok büyük önem vermek lazım. Nitekim Amerikalılar, bizim Türk işçi hareketinin doğuşunda geldiler, özen gösterdiler, Amerikan sistemini Türkiye'ye anlattılar.

BERND OSTERLOH

(VW Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

Peki, şimdi, daha iyi anlaşılabilmem için, grev konusuna ilişkin olarak... Çünkü bazen, çeviri, söylenilen, kastedilen şey gibi olamayabiliyor.

Elbette diyalog içinde, şeyleri son noktasına kadar tartışmaya çalışıyoruz. Eğer bu işlemezse, bu durumda, grev aracı bulunuyor. Bu, çok açık bir durum. Yalnızca sorun, sınırın nerede olduğudur.

Biraz önce dinlediğim Meksika konulu konuşmaya değinmek istiyorum. Meksika sisteminin işleyişi öyle ki, talepler sunulmadan önce grev yapılacağına kesin gözüyle bakılıyor. Çünkü, Meksikalı sendikacılar dört yıl sonra dışarıda kalıyor. Bunun diyalogla bir ilgisi yok, bunun konsensüsle de bir ilgisi yok. Bunun için, daha önceki konuşmamda, şu anda Meksika'da, Friedrich Ebert Vakfı ile birlikte, hem sendikalar ve hem de işverenle ortak çalışma içinde bir kalıcılık yaratmaya çalıştığımızı söyledim. Meksika'da VW'de, fi tarihinden bu yana, belki de 10-12-14 yıl sonra ilk kez bir grev yapılmadı. Ama buna rağmen, VW'de otomobil sanayisi içindeki en yüksek ücret sözleşmesi imzalandı. Bunun böyle bilinmesi gerekir. Bunun yanıtını bize kültür veriyor mu? Bunun, orada görevde olan yönetimle de bir ilgisi var. Oradaki yönetim de bu kültürü bilmek zorunda. Buna bir örnek: Bu yılın Ağustos ayında, sözleşme görüşmeleri başlamadan tüm işletmede grev yapıldı. Bu durumda kimse içeri girip çıkamıyor. Yönetim taşınma planlarını hazırlayıp çalışılabilecek yedek işyerlerini ayarladı. Ve şimdi, taşınma olmaksızın, grev olmaksızın, iyi bir sonucun elde edildiğini gördükten sonra, bunun da insanın bulabileceği konsensüsün bir

biçimi olduğunu düşünüyorum. Ama, karşılıklı konuşabilmeyi öngörür. Dediğim gibi diyalog önemli, hem de göz göze bakarak.

Almanya'da bu yıl yapılan greve ilişkin bir nokta... Bu, IG Metall'in yürüttüğü çok kısa bir grevdi. Ve bu, bir genel grev değildi. Bunun bir genel grev olduğu izleniminin uyandırılması, basının bunu böyle yansıtması tümüyle yanlıştır. Bizim elde ettiğimiz sonuç, yani gelecekte işçiler ve hizmetliler için aynı ücretin ödenmesini öngören bir sözleşmenin imzalanması, grevi gerektirebilecek bir konu değildi. Para için grev yürütüldüğünde, bir sendikanın üyesi işçileri bunun için kazanmak sorun değil. Ben eğer, bir grubun daha az ve bir diğer grubun daha çok para elde etmesi için bir sözleşme görüşmesi yürütüyorsam, ki sonuçta bu ortaya çıktı, bu durumda, bu konunun bir bütün olarak bir örgüt için grev konusu olabileceğine inanmıyorum, buna inananlar hayalciler olurdu.

ABD'ye ilişkin bir nokta... Manfred Muster, IG-Metall'in Bremen'deki baştemsilsisidir. Ve orada bir Mercedes fabrikası var. Daimler-Chrysler, geçen yıl içinde Kuzey Amerika'da yedi fabrikayı kapattı. Bu 110 bin çalışandan 30 binini oluşturunuyordu. Bu Manfred Muster, ABD'li arkadaşlarla VW örneği üzerine tartışmayı denedi. ABDli sendikacılar, bu sistem üzerine konuşmaya yanaşmadılar. Bundan dolayı, Daimler-Chrysler'de, ABD sendikalarında -UAW'de önceliklerin ne olduğu ile VW'deki IG Metall'in önceliklerinin ne olduğu arasındaki farkın ne olduğu bilinmelidir.

TONİ FERİGO

(Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, IMF)

Merhaba, ben aslında İtalyanım; fakat halen Birleşik Metal Sendikası'nın da üye olduğu Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF'nin Cenevre'deki Sekreteryasında çalışmaktayım. Sadece bu tartışmalara bir katkıda bulunma amacıyla söz almış bulunuyorum.

Öncelikle, sosyal diyalog kelimesi üzerinde biraz durmak istiyorum. Avrupa'daki sosyal diyalog, Brüksel'deki AB bürokrasisinin bir buluşudur. AB bürokrasisi ile kast ettiğim başta AB Komisyonu

olmak üzere, AB'nin endüstri politikalarıyla ilgili birimleridir. Eğer tek tek AB devletlerindeki duruma bakacak olursanız, bizlerin başka bir kavram kullandığımızı göreceksiniz: Avrupa'da pek çok ülkede "Katılım", ABD'de "ortaklık" ve Almanya'da da aynı anlama gelmek üzere bu kelimelerin Almancası kullanılır. Avrupa Komisyonu ise bu konuyu, sosyal taraflar arasında mutlaka bir diyalog olması biçiminde koymaktadır.

Kuşkusuz bu söylediklerim öyle çok hayati şeyler değil, sadece semantik bir sorun. Fakat işbirliği, çatışma vb. şeylerden konuşacaksak bunların aynı zamanda bir kültür sorunu olduğunu da unutmamamız gerekiyor. Endüstri ilişkileri sistemi, işverenlerin, şirketlerin, şirket yönetimlerinin ve işçi sendikalarının kültürüne bağlı olarak farklı farklı yaşanabilir. Örneğin, şirket yönetimlerinin kültürü ile tam olarak ne demek istediğimi anlatayım. İşverenimize, şirketinizin yönetimine bir işletmenin amacının ne olduğu sorusunu sorun. İşletme yalnızca kar etmek için mi vardır? Ya da işletmelerin aynı zamanda bir sosyal sorumluluk da üstlenmesi gerekir mi?

Kuşkusuz her bir şirket yöneticisi veya işverenden farklı yanıtlar alacaksınız. İşte bu farklı yanıtlar aslında şirketlerin kültürüne bağlı olarak değişen cevaplardır. Örneğin, FIAT'ın Yönetim Kurulu Başkanı, sürekli olarak hiçbir sosyal sorumluluklarının olmadığını, sosyal sorumluluk konusunun devletlere ait olduğunu, şirketlerin görevi ve hedefinin ise kar etmek olduğunu savunmaktadır. Fakat aynı soruyu VW şirketinin yönetim kurulu başkanına soracak olursanız, size "evet kar etmek zorundayız ama aynı zamanda sosyal sorumluluklarımızı da yerine getirmek zorundayız" diye cevap verecektir.

Biz sendikacılara düşen görev ise, bir yandan nasıl kar edilir sorusuna yanıt ararken diğer yandan da şirketlerin üzerlerine düşen sosyal sorumluluğu nasıl üstlenecekleri sorusunu yanıtlamaktır. Bu ise tamamen bir kültür sorunudur. Belki başlangıçta tümüyle çatışmalara endeksli bir endüstri ilişkileri sisteminiz olur, ama bir sonraki aşamada katılım, bilgilendirme, görüşlerini aktarma, sosyal diyalog, sosyal ortaklık -ne ad verirseniz verin- tamamen farklı bir endüstri ilişkileri sistemine sahip olabilirsiniz.

Bir diğerk sorun, Şirketlerin karar mekanizmasında kimlerin olduğu; kararların nasıl alındığı ile ilgilidir. Karar alma son derece önemli bir süreçtir; çünkü karar alma mekanizmalarındakiler her zaman Şirket yönetimleridir ve bu kadroların sosyal bir diyalog iÇine girmelerinin sağlanması son derece zordur. Şirket yöneticileriyle görüşmeler yapabilirsiniz, kendi görüşlerinizi paylaşabilir, istişarede bulunabilirsiniz; fakat kararlar yönetim tarafından alınır. İŞte bu nedenle bir işbirliği sistemini kurmak inanılmaz derecede zordur.

Yine VW Őirketine gönderme yapacağım; çünkü geçmişte ben de bu Şirketin çalışanlarından biriydim. VW sisteminde iki partner vardır ve her ikisi de “bir sorun var ve biz bu sorunu çözmek zorundayız” derler. Şüphesiz Şirket yönetimi kendi argümanlarıyla, sendika da kendi argümanlarıyla; fakat her ikisi de bu sorun nasıl çözülecek sorusuna yanıt aramak için bir araya gelirler. Elbette böylesi bir süreçte, işçi sendikasının da işveren yönetimi ile aynı bilgilere sahip olması gerekir. BaŐlangıŐta tarafların birbirinden oldukça farklı pozisyonlarda olduğu görülür. Örneğin Şirket Yönetimi, piyasaya odaklanmış bir üretim yönetimi önerirken, sendika iş organizasyonundan bahseder. BaŐlangıŐtaki bu farklılığa rağmen nihai süreçte sendika ve yönetimin aynı çözümdede ortaklaşabildikleri görülür. Fakat, eşittirler. Tıpkı Arjantin’deki tango esprisinde olduğu gibi: tango tek başına yapılmaz, mutlaka iki kiŐiye ihtiyaç vardır.

Belki oturum yöneticisi hocamız bana katılmayacak ama tarihsel olarak, ikinci dünya savaşı sırasında ABD’deki fabrikalarda üretimi yöneten bir komiteler sistemi vardı. Bu komiteye sendikalar da katılabiliyordu. Ancak, ikinci dünya savaşı sonrasında bu sistem kaldırıldı ve Şirket yönetimleri “karar alma hakkı bizde olmalı, işçiler bu kararların alınma süreçlerine hiçbir Şekilde dahil edilemez. Sendikalar bize soru sorabilir, kararlarımızı beğenmeyip greve gitme haklarını kullanabilir; ama karar alma hakkı bizim olmalıdır” dediler ve bu kararı uygulamaya koydular. Bu karar, aynı zamanda, Taylorist iş organizasyonunun sonuçlarından biriydi. Çünkü Taylorist üretim organizasyonunda yalnızca bir tane karar mekanizması bulunmak zorundadır. Bu anlamda çatışma gerçekten kaçınılmazdır. ABD’de bile geçerli olan bu sistem 70’lerde de devam etti. Fakat kararların tek yanlı alındığı bu

sistemin verimlilik üzerindeki olumsuz etkisi görüldü ve bugün küreselleşmenin de kazandırdığı ivme ile senaryo giderek değişmeye başladı.

Peki, küreselleşme sürecinde endüstri ilişkileri sistemi nasıl işliyor? Bugün bu soru, sendikaların birinci gündem maddesine oturması gereken bir sorun. Ben kendim Taylorist dönemde doğdum. Bugün farklı senaryoların hepsine katılıyorum fakat aramızda tartışıp, neler yapılabileceğine karar vermek zorundayız. Bu sabah sayın Profesör de değindi; işveren tek tek işçilerle ilişki geliştirmeye çalışıyor. Örneğin ABD’de bir okul “sendikasız birlik” başlıklı bir ders veriyor. Peki, lütfen bana verimliliği, kaliteyi sendikasız nasıl arttıracığınıza dair ne düşündüğünüzü söyleyin, bunu yapabilir misiniz?

Ben bir işçiyim, elbette işverenin aldığı tek yanlı kararlara karşı çıkarım. Bunu önlemenin yolu sendikalaşmaktan geçer. Ama bir de “sarı sendika” tabir edilen sendikalar var ki, bu yapılar, dayanışma ya da çalışanların hak ve kazanımlarını düşünmeksizin işverenle işbirliği içine girerler. İşte bu yöntem, yani sarı sendikalizm, aslında neo-liberalizmin çıkış yollarından biridir. Fakat, bizler buna karşı direnebilir, meydan okuyabilir ve kendi istediğimiz endüstri ilişkileri sistemini geliştirebiliriz.

Bugün Avrupa’ya bakın, eski sosyal model artık demode şeklinde ifade ediliyor. Gençler sendikalara uzak duruyor, taşeronlaşma almış başını gitmiş, nitelikli işçileri örgütlemek son derece zor hale gelmiş, Türkiye’de ise hala bir sosyal Avrupa rüyası devam ediyor. Oysa bu sorunlar ancak uluslararası sendikal hareketin bir araya gelmesiyle, işçilerin dayanışma içinde elele vermesiyle, sendika yönetimlerinin tartışmalarıyla ve ortaklaşılacak eylemlerle aşılacak sorunlardır. Çok uzun konuştuğum için bağışlayın. Teşekkür ederim.

NAFİZ ÖZBEK

(IG Metall)

Teşekkür ederim. Nihayet söz alabildim, değerli hocam.

Sizin yapmış olduğunuz saptamaların bir kısmına, genel sekreter Muzaffer Şahin'in yapmış olduğu değerlendirmenin tamamına katılmakla birlikte, birkaç konuya açıklık getirmek istiyorum.

Üzerinde durmadığımız ama gündemimizle ilgili bir başka kavram daha var. Bu, seksenli yıllardan bu tarafa gittikçe şiddetlenen bir rüzgar ki buna neo-liberal ruh diyebiliriz, bu neo-liberal yapılanmanın evrensel düzeyde yarattığı sonuçlar, üzerinde durduğumuz konuyla da yakından ilgili.

Sosyal diyalog tartışmalı bir kavram dediniz. Katılmamak elde değil. Türkiye koşullarında sosyal diyalog ne olabilir, diye kendime soruyorum. Vardığım sonuç şu. Ortada bir sorun vardır, sorunlar yumağı vardır. Bunlara ikili üçlü görüşmeler yoluyla çözüm aramaktır. Niçin sosyaldir? Toplumu kapsamaması nedeniyle. Buradan harekete bir iki saptamada bulunmak istiyorum. Her işçi hareketinin kendine özgü bir tarihi var ve bu tarihin nedenleri var. Türkiye koşullarında bu maalesef çok farklı gelişmiş. Türkiye tüketim toplumu doğrultusunda gelişen bir yapıya sahip, bu da sorunu zorlaştırıyor.

Diğer tarafta toplumun yapılarının değiştiği saptaması yaptınız. Doğru! Toni'nin söylediği birkaç kavram, fordist veya taylorist, Avrupa'da da geçerli değil. Çokuluslu şirketler için bugün produktivite, düşük ücretli işçilik hatta ücretsiz işçilik bunların bile çoğu ülkede anlamı yok. Oyunlar borsalar üzerinden oynanıyor. Bu borsalar üretime endeksli değil. Bankalar, sigorta şirketleri bir iki gün içinde gümlüyorlar. Bu ister istemez sendikalara sorunlar getiriyor. Bunların hepsini Türkiye'ye uyarlamaya kalktığımızda, Türkiye'nin içerisindeki çok uluslu şirketler evrensel gelişmelerden kısmen etkileniyor. Yeni yapılanmakta olan şirketler bunun içinde yer bile alamıyorlar. Bu koşullarda anlaşma uzlaşma yolunu mu seçeceğiz?

İsmet Sipahi gitmeseydi kendisine bazı sorularım olacaktı. Dedi ki, ortak hedefler doğrultusunda çalışmalıyız. Almanya'dan gelen arkadaşım ise biz Almanya'da çıkarların taban tabana zıt olduğu bir ortamda olduğumuzu söyledi. Böylesi bir ortamda ortak hedef nedir?

İkincisi karşılıklı güven. Güncel yaşamımda kime güven duyarım sorusu önemli bir soru. Çıkarı benimle olmayan bir kuruluşa karşı güven duymam olanaksız. Karşılıklı güven, karşılıklı anlaşma yoluyla olmuyor.

Çok önemli bir kavram daha var. Türkiye’de işverenlerin sendikası var. MESS, işveren sendikası. Biz Avrupa’da bunu anlamakta büyük güçlükler çekiyoruz. Sendika işçilere mahsus bir kavramdır. İşverenlerin birliği vardır. Ya da kuruluşu vardır.

Son olarak söyleyeceğim şu: Dünyanın neresinde olursa olsun, bence gerekiyorsa diyalog gerekiyorsa mücadele yolunu seçmek gerekiyor. Bu, yerine göre bir sosyal anlaşma boyutunda olabilir gerekirse korkunç bir mücadele biçiminde olabilir. Nitekim Almanya’da bu şekilde yürüyor.

Bunun Almanya’da başarılı olmasının nedenini değerli hocam siz anlattınız. Almanya da ikili bir sistemden kaynaklanıyor. Hem işçi temsilciliği kavramı var. Yani yasal bir temsilcilik. Diğer tarafta sendika temsilcilikleri vardır bizde. Siyasal bir temsilciliktir. Siyasal ve yasal temsilcilik birbirini tamamladığı için ve sendikaların da yaptırım gücü olduğu için, sert mücadelelerden kaçınmaya çalışıyorlar. Grevler az oluyor ama bu işverenlerle işçilerin milli bir mücadelesi olduğu anlamı gelmesin. Bunun tek bir nedeni var: Sendikalara daha çok siyasal alan kazandırmamak. Mümkün mertebe, sendikaları daha az girişimle daha çok sonuca ulaşmasına göz yumuluyor. Onun içinde belki başarılı geliyor.

Bizim üzerinde durduğumuz ücret konusu, sermayenin şu anki atılımıyla pek önemli bir konu değil. Yüzde 95’i gölge niteliğinde olan bir ekonomide yüzde 5 üzerinde tartışmak gerçeği yansıtmıyor.

JAVIER URBINA

(UGT-MCA, İspanya)

İspanya UGT/MCA’dan katılıyorum. Birleşik Metal Sendikası’na bu toplantıya beni de davet ettiği için çok teşekkür

ediyorum. Bu sayede Türkiye endüstri ilişkileri hakkında geniş bilgi sahibi olma fırsatını da elde ettiğim için mutluyum.

Benim görüşüme göre, bu sabah ve öğleden sonra genelde sendikaları tehdit eden ve sendikalarca aşılacak zorunda olunan politikalar gündeme getirildi, küreselleşme, neo-liberal politikalara yeniden yapılanmaya, gerileyen sosyal standartlara vurgu yapıldı. Evet, bugün sermaye tamamen kendi çıkarlarına göre kararlar alıyor ve uygulamaya koyuyor ve tüm bunlar giderek artan rekabete bağlanıyor. Fakat, acaba bugün karşı karşıya bulunduğumuz rekabet ne tür bir rekabet? Bölgeler arası rekabet, devletler arası ve şirketler arası rekabet. Ama unutmayalım ki, sendikalar arasında da rekabet var. İşte bu sonuncusu, bizim en zayıf yanımız. Ama bu konu aynı zamanda bir sosyal diyalog konusu ve bu bakımdan da bizim güç kazanabileceğimiz bir alan.

Küreselleşme bize aynı zamanda bazı araçlar geliştirme olanağı da tanıyor: İş konseyleri, işçi konseyleri, sosyal diyalog v.b. gibi. Fakat biz sendikalar, herkesin yararına ama aynı zamanda ulusal yarar doğrultusunda da faaliyet gösteren yapılarız. En büyük eksikliğimiz ise ortak bir sesimizin olmaması.

Biliyorsunuz, bu yeni bir durum değil. Bugün, dünya çapında muhatap alacağımız bir işveren örgütü yok, onun yerine şirketler var ve bizler haklarımızı her bir şirket özelinde korumaya geliştirmeye çalışıyoruz, Bu da son derece izole edici, parçalayıcı bir yöntem. Bugün tek tek firmalarda çözmeye çalıştığımız ama aslında neredeyse bütün ülkelerde aynılaşmış olan sorunlar karşısında ortak bir tavır geliştiremiyoruz. Buna karşın şirketlerin elindeki imkanlar kendi çıkarlarını geliştirmede çok daha işlevsel.

Sanırım, sendikalar önümüzdeki dönemde birleşmek zorunda kalacaklar. Hepimiz, fabrikaların kapanarak başka ülkelere gittiğine tanık olmaktadır. Fakat, şirketlerin gittiği ülkelerde de sendikalar var. Şirketin ekonomik ve ticari faaliyetini başka alanlara taşımasının gerçek nedenlerini tespit etmek ve bunların üzerine gitmek zorundayız.

Teşekkür ederim.

KUVVET LORDOĞLU

(Prof. Dr. Marmara Üniversitesi,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü)

Ben Sayın Osterloh'a bir soru sormak istiyorum. Bir de bununla ilgili bir değerlendirme yaparsa eğer bizi aydınlatmış olacak. Özellikle çalışma sürelerindeki azalma. Benim asıl merak ettiğim, bu sürelerdeki azalma IG Metall'in üyelerinde ne ölçüde bir artış sağladı veya genel olarak istihdamda ne ölçüde bir artış ortaya çıktı. Bu artışın ne kadarı istihdama çalışma saatlerindeki azalmadan dolayı yansdı ne kadarı verimlilikteki artıştan dolayı yansdı. Bu Meksika örneği için de aynı soruyu yöneltebilirim. Meksika'da da işten çıkarma yerine çalışma saatlerinin azaltılmasına gidildiğini söyledi. Bunu gerçekten merak ediyorum. Çünkü sanıyorum ki sosyal diyalogun önemli konularından bir tanesi de bu sürelerle ilgili olsa gerek. Bizde hiç gündeme gelmeyen konulardan bir tanesi. Sendikaların çalışma sürelerini azaltmak gibi henüz bir talepleri yok.

Ben kısaca, çalışma süreleriyle istihdam arasındaki ilişkiyi öğrenmek istiyorum. Fransa'da bildiğim bir örnek var onu size arz etmek istiyorum. 2002'den itibaren 35 saatlik iş haftasına geçildi, bütün ülkede. Bu, üç yıldan beri uygulanan bir yöntem. Fransa'da her yıl için ortalama 800 bin yeni istihdam olanağı sağladı. İşsizliğin bu ölçüde büyük olduğu Avrupa ülkeleri için Fransa'daki bu örneğin önemli olduğunu düşünüyorum. Buradan tabii Türkiye içinde bazı çıkarsamalar yapılabilir. Teşekkür ediyorum.

ÖZGÜR MÜFTÜOĞLU

(Yar. Doç. Dr. Marmara Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü)

Önce genel olarak VW örneğindeki sosyal diyalogdan başlamak istiyorum. Sayın konuşmacının da söylediği gibi bir kriz var. Bir krize girildi. Krizden çıkış için de firmanın rekabet edebilmesi, rekabet koşullarına uyabilmesi gerekiyordu. Bunun için de bir sosyal diyaloga

gidildi ve bunun için de işçilerin bir takım fedakarlıklara girmeleri gerekti.

Şöyle bakmak lazım. Krize niye girildi? Kriz bir doğal afet midir ki sonuçlarına toplum olarak birlikte katlanacağız? Kriz, sermayenin kendi içsel çelişkilerinden ortaya çıkmıştır. Sermayenin sisteminden çıkan krizin yükü, sosyal diyalog adı altında, çalışanlara yüklenmiş olmuyor mu?

VW’de sosyal diyalogun uygulandığı 93 yılından bugüne kadar pastadaki emeğin payı ne olmuştur. Artmış mıdır, azalmış mıdır? Bu sosyal diyalog işçilere fayda mı sağlamıştır; yoksa bir zarar mı getirmiştir? Bunun çok ciddi olarak sorulması gerektiğini düşünüyorum. Sadece işyeri bazında değil, ulusal düzeyde de sorulması gereken bir soru diye düşünüyorum.

Öbür taraftan Türkiye’ye gelirsek, ben akademisyenim ama sahaya inip sendikacı olmaya çalıştım Eğitim Sen’in üniversiteler şubesinin başkanlığını 8 ay yaptım, daha net gördüm bir takım şeyleri. Ne oldu? DGM’den bir soruşturma açıldı. Arkasından 4-5 tane dava, gösteri yürüyüşlerinden açıldı. Baskı altına alındık. Yaptığımız şey 4688 sayılı yasa çerçevesinde sendikacılık faaliyetlerini yürütmek. Bu, sayın genel sekreterin konuşmasında da geçiyor. Sürgünler bitmedi, hala devam ediyor. Dün, bildiğiniz gibi, yaklaşık 400 bin kişilik konfederasyonun başkanı da dahil olmak üzere yaklaşık 20 yöneticisi göz altına alındı. Özellikle kamu kesiminde devletin endüstri ilişkilerine baskıcı tutumu 80’den bu tarafa devam ediyor. Bazı dönemlerde yumuşamalar oldu. Ama devam ediyor. Kamu kesiminde özellikle KESK üzerinde devam ediyor, adeta bir yasa dışı örgüt gibi davranılıyor. Böyle bir durumda nasıl bir sosyal diyalog içerisine gireceksiniz?

Biz üniversitelerde kamu idari kurullarıyla toplu görüşmeler yapmaya çalıştık; fakat inanır mısınız, hiçbir üniversitenin rektörü bizimle masaya oturmaya razı değil. Hocalarımız, aynı meslekteniz ama bizimle beraber işyerindeki sorunları konuşmak için masaya oturmuyorlar. Nasıl bir sosyal diyalog? Önce karşınızdakini kabul edeceksiniz. Güçlerin eşit olması lazım. Bir taraf aşırı güçlü ise orada bir sosyal diyalog mümkün değil. Bugün Türkiye’de çalışanlara yönelik bir politika geldiği zaman hemen popülist politika oluyor. Çalışanlar

sistemin dışına itilmiş durumda iken bir diyalog nasıl olacak? Bunun gerçekçi olmadığını düşünüyorum.

MEHMET BEŞELİ

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreter Yardımcısı)**

Doğal olarak bay Osterloh'a bir sorum olacak. Model olarak anlatmış olduğu VW'de ilginç bir örnek vardı. Dünyanın çeşitli fabrikalarındaki ücretlerle ilgili tabloyu tam olarak inceleyemedim; ama en yukarıda 44 en aşağıda 3-4 euro gibi bir durum vardı. Küreselleşme ile ilgili sürekli tartıştığımız konulardan bir tanesi bu. Bu tablo gösteriyor ki, aslında Almanya'daki fabrikada ücretlerden verilen tavizlerle işi koruma tavrının önü oldukça açık. Yani 3 euro'ya kadar inebilir. Şu anlamda söylüyorum, eğer ücretlerin aşağıya doğru çekilmesi ve sermayenin hareketi yüzünden, uluslararası hareketindeki serbestlik yüzünden işyerlerinin küçülmesi ve daraltılması durumu söz konusu ise, doğal olarak varolan ücret eşitsizlikleri bu sürecin kesilemeyeceğini gösterir. Çünkü sermaye, daha ucuz olan yerlere doğru kayma eğiliminde olacaktır. Bunu bir biçimde engellediklerini söylüyor; ama dünyayı da gezdiğini söylüyor Osterloh. Bu gezileri esnasında, sadece modelin kendisini anlatmakla mı sınırlı kalıyor? Bu tabii özel bir toplantı; ama görünen o ki, Polonya'daki işçilerin ücretinin yükseltilmesi Almanya'daki işçilerin koşullarını da yakından ilgilendiren bir durum. Brezilya, Meksika ya da Polonya'ya gittiği zaman, sendika adına ya da grup işyeri konseyi sıfatıyla gittiği zaman, bu konularda da görüşmelerde bulunuyor mu?

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Efendim ben kapanışta, makro seviyede kritik gördüğüm iki konuya değineceğim. Bir tanesi, yönetme hakkı. Yönetme hakkı, tarihsel gelişimi itibariyle mülkiyetin bir devamıdır. Kim mal sahibiyse o yönetir. Bu bakış açısı sanayi devriminden sonra yargılanmış bir durumdur. Çünkü oraya bir çok insan ailesiyle kaderini, geleceğini bütün ümitlerini bağlamıştır. Bu bakımdan burada verilen kararlar

sadece mülkiyetin inhisarında olan bir şey değildir. Bu sosyal diyaloga açılım noktasından önemlidir. Siyasette de bunun yansması, çoğulcu demokrasidir. Çoğulcu demokrasilerde güçler polarize olmuştur, parçalanmıştır. Almanya'da 1950'lerden sonra yönetime katılma hakkı ve kanununun yansması olarak siyasette parçalanmıştır.

Alman modeli dünyaya örnek olmuş bir model. Başka ülkelerde bu anlamda yönetim kurullarına girip yönetme hakkı yok. Onun için öncü diye sıfatlandırdım. Özel bir durum, diğerleri buna pek katılmadı, öyle kaldı.

Bir çoğulcu demokrasi toplumunda güçleri birbirine kontrol ettirecek, çünkü sendika da bir güçtür. Ve ikinci dünya savaşından sonra BM'nin ILO'ya verdiği ilk talimat, sendikalar sözleşmesini çıkarın, toplu sözleşme hakkını tanıyın. Bu gücü polarize eden, parçalayan dengeleyen bir durumdur. Daha sonra neo korporatist modeller var. Post Keynesyen politikalar. Sosyal diyalogda bu var. İktisat politikası güderken sosyal tarafları ikna etmek, kontrol etmek. Ama ücret politikalarında bir yanlış var; çünkü her geliri kontrol ederseniz adil olur. Kirayı, faizi kontrol edeceksiniz. Bir tanesini kontrol yanlışdır.

Esas çelişki (challenge) küreselleşmenin getirdiği Challenge'dır. Çünkü, ihrac ekonomisi ve rekabet gücü. Rekabet gücünü ise iki faktör belirliyor. Bir kaliteli mal üreteceksiniz. O halde sistemin bütünü toplam kalite olacak. İki, ucuza mal edeceksiniz. Küreselleşme demek uluslararasılaşma demek. Uluslararasılaşmanın iki yolu var. Bir ucuza mal etmek, iki kaliteli mal etmek. Bu ikisi dönüp dolaşıp bizim iki yüz yıllık sosyal korumalı refah modelimizi, Avrupa refah modelini tehdit ediyor. İşte çelişki budur. Orada da ucuz işçi modeline gene çok çağdaş bir çözüm olarak, ücret dışı maliyetlerin indirilmesi, kalitenin yükseltilmesi teknolojinin artırılması, verimliliğin çoğaltılması, moda, tüketici beğenisi vs. ile bir bilgi çağının mallarını üreten bilgi teknolojisi ihracatı gerçekleştirilmeye çalışılıyor. Buradaki varsayımlarımız bir ihracat, iki katma değeri yüksek mal üretimidir. O halde bilgi teknolojileri. Bizim ihracatımız artıyor gelirimiz artmıyor çünkü ihracat mallarının fiyatları düşüyor.

Bu çok acayip bir dünya. Bu acayip dünyanın kaderini, el ele tutuşarak sosyal tarafların yüklenmesi lazım. Bu, ikisinin de çıkarınadır. Burada çıkarlar, sanayi devriminin çarpışan zıt çıkarlarının yerine, çıkarların üst üste örtüştüğü birinin istihdam birinin üretim, birinin kar

şeklinde bütünleştiği yeni bir dünya doğuyor. Buna iktisadi milliyetçilik vs. de biniyor. Herkes zengin olmak istiyor. Zengin olmak onurdur, bunun yolu da sosyal diyalogdan geçer. Sosyal diyalog sadece birinin öbürüne kazık attığı bir sistem değil, ikisinin de el ele verip küresel çağın nimetlerini paylaştıkları bir cennettir. Kırk dolar alan Alman işçisi sosyal diyaloglarla ve el ele tutuşarak 40 dolar alıyor. Malı da gayet kaliteli ve ucuza mal ediyor. Çok teşekkür ediyorum. Kapatıyorum.

ENGİN SEZGİN

(Genel İş uzmanı)

Sosyal diyalog olgusunun ortaya çıkışına bakıldığında üçlü bir yapı görülüyor. Ama 80 sonrasında bu üçlü yapı ikiliye dönmeye başlıyor ve işçi ve işveren kesimlerinin bu diyalogu gerçekleştirdiği ve bir şekilde anlaşmaya vardığı bir boyut kazanıyor. Sosyal diyalog tamamen Avrupa merkezli, Avrupa'ya özgü bir mekanizma. Dünyanın geri kalanın da bu mekanizma fiilen işlemiyor. Örnek olarak ESK verildi. Aslında taraflar buna ihtiyaç hissetmiyor. Çünkü yapıları engelleyecek bir güç yok. Avrupa merkezli olarak gelişen bu süreç böyle bir hal aldı. Bu demokratik bir olgu değil, devletin bir şekilde yükümlülükten çekilmesi olarak görüyorum. Ortada şöyle bir durum var. Fabrika kapanacak, ben işçi atacağım, ne yapacağız? İşveren kesiminin sosyal diyalog meselesine yaklaşımı kötüyü gösterip, daha az kötüyü yaptırmak. Hükümet bu sürecin içinde yer almadığında kaybeden sendika oluyor. Üçlü yapı sürdürülmüş olsa, geleneksel yapı devam etmiş olsa, ikili müzakere eden süreçte devlet belki de başka bir yükümlülük altına girecek. Genelde sosyal diyalog mekanizmasının işlediği ülkeler sosyal demokrat ya da sosyalist partilerin hükümet olduğu ülkeler. Sosyal demokrat hükümetlerin işçi sendikalarına yakınlığı, başka bir siyasi baskı yaratıyor. Dolayısıyla hükümetin süreçten çekilmesi, iyi bir şey, muhteşem bir şey değil; tam tersi: İşçi sendikaları açısından kaybın daha katmerli olması sonucunu yaratıyor. Yerine konan şey küresel ekonominin kendi kurallarını kabul eden bir sistem üzerinden bir pazarlık sürecidir. Talepler ve çıkarların pazarlığı söz konusu olduğunda buradaki talepler ve çıkarlardan beklenen, işçilerin, sendikaların ellerindekinden ne kadar vazgeçeceği. Dolayısıyla Avrupa'da sosyal diyalog iyi bir duruma gelmemiştir.

Türkiye’de ESK’nın toplanmamasının nedeni böyle bir kültürün olmamasıdır. ESK toplantısının yapılmaya çalışıldığı bir dönemi örnek vereceğim. Emek Platformunun yeni oluştuğu dönem, sosyal güvenlik sisteminin reformu olarak sunulan yasal düzenlemeye karşı ciddi eylemlilikler gelişmiş, ülkede bir Emek Platformu oluşmuş, güçlü bir ses çıkmış, bu dönemde işveren kesimi ESK toplanması çağrısı yapmıştır. Süreç bittikten sonra bu toplantı isteği ortadan kalkıyor. Bu işverenlerin demokratik yaklaşımının göstergesidir. Teşekkür ederim.

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi emekli öğretim üyesi)

Bu görüşlerle hem fikir değilim; çünkü AB örneğinde iki taraflı anlaşmaların doğurduğu şeyler çalışma hayatının teknik konularıyla ilgilidir. Kısmi süreli çalışma, süresi belirli hizmet akitleri vs. Temel sosyal politikaları yine hükümetler belirliyor. Dilerseniz son sözümüzü Osterloh’a verelim. Buyurun efendim.

BERNT OSTERLOH

(VW Grup İşyeri Konseyi Üyesi)

Bu sosyal diyalog konusuna ilişkin olarak. Benden önce konuşan konuşmacılardan biri, bu formülasyonu yanlış bulduğunu söyledi. Ben bunu yalnızca Almanya ve VW için söyleyebilirim. Ben, her türlü sosyal diyalogla hemfikir değilim. Bizim VW denetim Kuruluna seçilecek işçi temsilcileri için bir sloganımız vardı: Birlikte karar almak, birlikte şekillendirmek, birlikte sorumluluk almak. Bir düzeyde birlikte karar verebileceğim bir tartışmanın içindeysem, bu durumda karara da ortak olmak zorundayım, son çözümlemede bir şeyi nasıl yapacağımı da birlikte şekillendirmek zorundayım: Bir fabrikayı mı kapatacağım, işi mi yeniden dağıtacağız, çalışma süresini mi kısaltacağız, ya da başka bir şey mi yapacağız? Bunun sorumluluğunu da taşıyorum. Çünkü önce seçilmem gerek. Almanya’daki işyeri temsilcileri de gökten düşmüyor. Her dört yılda bir işyeri temsilciği seçimleri yapılıyor. Eğer çalışanlar, bizim aldığımız kararlarla hemfikir değilse, o durumda yeniden seçilmeyiz. 1993 yılında, Almanya’da, VW’de değil, bilakis Alman otomobil sanayisinde bir kriz vardı. Ben bu sözcüğü severek kullanmıyorum, çünkü oralarda da IG-Metall

üyeleri işyeri temsilciliği yapıyor. Ama o zaman Daimler-Chrysler, o zamanki adıyla Mercedes-Benz, 45 bin işçi azalttı. Opel ve Ford da işçi azaltmasına gittiler. Ama biz, başka bir yol seçtik. Mercedes'deki bu işleri geri gelmedi. Bunun söylenmesi gerekir. Biz ise, 1993'de sahip olduğumuz 100 bin işçiyi halen elde tutuyoruz. Bu başka bir yol.

Uluslararası çalışma konusuna ilişkin olarak... Bir yere gittiğimde, orada tartışma yapıp yapmadığım sorusuna ilişkin olarak, elbette tartışma yürütüyorum. Bu yıl bir Doğu Avrupa semineri yaptık. Burada, VW'nin üretim yerlerinin olduğu beş ülke, Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Slovakya bu seminere katıldılar. Elbette buradaki arkadaşlarla, onların durumları üzerine tartışıyoruz.

Burada şunu söyleyebilirim ki, VW ya da Audi, Doğu Avrupa'da ya da Orta Avrupa'da en kötü ücreti ödeyen işletmeler değil. Ödenen ücret 3,41 Euro olarak görünse de, daha az ödenen alanlar mevcut. Ben onlara, çalışma süresinin azaltılması ve ücretlerinizin yükseltilmesi için çaba gösterin dediğimde, ne söylediklerini biliyor musunuz? Bak, arkamızda Estonya var, Moldovya ve diğerleri var. Bundan dolayı tam da bu yol yanlış, çünkü, benim görüşümce, işin bir kerede dağıtılan bir kaynak olduğunu söylemek yanlış. Eğer masrafları çıkaramıyorsam, 45 saat yerine 48 saat çalışırım demek, bence yanlış bir yol. Benim için, bir işyeri temsilcisi olarak, bir sendikacı olarak bu yanlış bir yol. Bunun için çalışma süresinin kısaltılmasını geniş bir şekilde tartıştım. Bundan dolayı, yalnızca ulusal devlet çerçevesinde, yalnızca Almanya'daki üretim yerleri için tartışmak bize yetmez, çünkü VW uluslararası faaliyet gösteriyor. Bunun için, uluslararası çalışma yürütüyoruz demek gerekir. Bunun henüz başlangıcında olduğunu söylemek gerekir. Avrupa sendikaları arasındaki ortak çalışma daha iyi olabilirdi. Önce VW tekeli içinde bir işbirliği yürütüyoruz. Biz başka türlü olmasını memnuniyetle isterdik.

Biz UAW ile elbette işbirliği yapmak isterdik. UGT'den arkadaş biliyor bu durumu. Geçen hafta Seat'dan UGT'li arkadaşların ve CCO'lu arkadaşların, bunlar sosyalistler ve komünistler, katıldığı bir seminer yaptık Wolfsburg'da. VW tekeli içinde bir görüş alışverişi yaptık. Sendikalar içinde de bilgi alışverişi yapılmaksızın iş yürümez. Ama biz Almanya'dan geliyoruz, her şeyi daha iyi biliyoruz düzeyinde de değil. Bu tümüyle bir saçmalık olurdu. Bu çerçeve içinde işin, işçi

çıkarlarının, ama aynı zamanda işveren çıkarlarının ve 40 Euro ya da Dolarla 3,41'lik ücret yükünün aynı düzeye getirilmesinin de tartışılması gerekir. Bunun tartışılması gerekir.

Belki bir de çalışma süresinin kısaltılmasına ilişkin olarak... VW'de durum şöyle ki, üretim alanında iş zamanının kısaltılmasıyla birlikte, tek tek bireylerin çalışma karşılığında aldığı da artmayacağı açıktır. Çünkü bizde, ücretin MTM'e ya da REFA sistemine göre belirlendiği ve eşit düzeyde kaldığı bir sözleşme sistemi bulunmaktadır. 48 saat çalışan birinin 30 saat içinde de aynı verimi sağlayabileceğini söyleyen biri için, bunun doğru olmadığını biyo-ritmik eğriyi ve diğer şeyleri biraz tanıyan her bilim insanı söyleyebilir. Bu yürümez. Ama kısa çalışma içinde, iş verimi ve kalite biraz daha yüksektir. Parça iş yapma anlamında değil, ama kalite daha yüksek. Kısa iş süresi demek, işten daha fazla memnunluk duymak anlamına gelir. Bu elbette önemli bir noktadır. Ben de 4 günlük iş haftasında çalıştım Elbette insanın pazartesinden perşembeye kadar çalışıp, cuma, cumartesi ve Pazar günü evde olması güzel bir şey.

Bir kez daha Meksika konusuna ilişkin olarak... Bunu, kendi sözcüklerimle dile getirmek istiyorum. Meksikalılar, kendi yollarını bulmak zorundadırlar. Biz, arkadaşlarla, oraya, bizim sorunu nasıl hallettiğimizi anlatmaya gittik. Meksikalılar, kendi durumları hakkında kendileri karar verirler. Biz oraya gidip, fabrikayı kapatın, insanları dışarı atın, çalışma süresini kısaltın demiyoruz, tam tersine bizim sorunu nasıl hallettiğimizi anlatıyoruz. Çünkü biz, Meksika'daki koşullar dolayısıyla, oradaki arkadaşların yerine karar veremeyiz. Kararı bizzat kendilerinin alması gerekir. Bunun önemli olduğunu düşünüyorum.

Burada diyalog sözcüğünü doğru buluyorum. Bir tartışma temelini olabilmesi ve birbirinden öğrenmek için dünya çapında sendikalar arasında bir diyalogun olması gerekir. Ama biz Almanlardan öğreniyoruz, biz Meksikalılardan öğreniyoruz şeklinde değil; bilakis biz birbirimizden öğreniyoruz, herkes herkesten öğreniyor şeklinde. Çünkü, Brezilya, Arjantin, Doğu Avrupa, İspanya, Portekiz ve üretim yerlerine sahip olduğumuz diğer yerlerde de iyi şeyler var. Son iki yıl içinde gelişen bu ortak çalışmayı mutlak zorunlu olarak görüyorum.

MUZAFFER ŞAHİN

(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreter)

Görülüyor ki diyalog konusu daha çok tartışılacak. Tartışılmaya da ihtiyacı var. Bize göre diyalog sadece işveren temsilcileri veya işverenlerle değil, sendikalar arasında da ihtiyaçtır. Gerek ulusal gerek uluslar arası düzeyde. Yapmış olduğumuz bu toplantıda bir adım atmış bulunmaktayız. Gerçekten diyalogu hükümetin ve işverenlerin bunalım dönemlerinde diyalog aramasından yana değiliz. Diyalog bir kültür meselesi. Özellikle ülkemizde diyalog diye gösterilen ancak monologun hüküm sürdüğü bir süreci yaşıyoruz. İnadına bunu dillendirmenin, inadına bunun üzerine gitmenin gerektiğini düşünüyorum. Buraya katılan ve değerli öneri, düşünce ve sunumlarıyla düşüncelerini paylaşan arkadaşlarıma ve burada bizlere değişik dillerde çevirmenlik yapan arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

NUSRET EKİN

(İstanbul Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi)

Toplantıyı kapatıyorum, çok verimli, çok istifade ettim.
Hepinize iyi akşamlar diliyorum.

II. GÜN

PANELLER

I. OTURUM:

TÜRKİYE VE AVRUPA'DA SENDİKAL HAREKETİN GÜNCEL DURUMU

ZİYA YILMAZ

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Başkan)**

Değerli dostlar,

Öncelikle hepinize sendikam Birleşik Metal İş adına hoş geldiniz diyorum.

Dün, bilim adamları, bakanlık temsilcileri, sendika yönetici ve uzmanları, işveren temsilcileri ve yabancı sendikacıların katıldığı, **“Türkiye ve Avrupa’da Sosyal Diyalog”** konulu oldukça verimli bir çalışma yaptık.

Bugünü ise, **“Sendikal Hareketin Durumu ve Çözüm Önerileri”** başlıklı panele ayırdık.

Bu çalışmalarımızı, en kısa zamanda yayınlayarak daha çok sayıda insanın bu çalışmalardan faydalanmasını sağlayacağız.

Değerli dostlarım,

Bu toplantılar, Alman IG Metall Sendikası ile başlatmış bulunduğumuz ilişkilerimizi kurumsal hale getirme mutabakatının bir parçası. Çalışmalarımıza Friedrich Ebert Vakfı da katkı verdi. Kendilerine bir kez daha teşekkür ediyorum.

IG Metall ile ilişkilerimizi daha da geliştirme kararındayız. Bu bizim, sendikal mücadelede uluslararası sendikal dayanışma ve ilişkiye

verdiğimiz önemin bir parçası. Küreselleşen bir dünyada yaşıyoruz ve küreselleşen bir dünyanın sorunlarını paylaşıyoruz. O halde, küresel sorunlara küresel yanıtlar üretmek ve üretilen bu yanıtların yanında olmak durumundayız.

Bütün sosyal olaylarda olduğu gibi, küreselleşme de her kesimi aynı oranda etkilemiyor. Bu süreçten olumsuz etkilenenler çoğunlukta. Bunun, sermayenin küreselleşmesi ile emeğin küreselleşmesi arasındaki dengesizlikten kaynaklandığını düşünüyorum.

Sermaye çok hızlı hareket edebiliyor. Karların düşmeye başladığını gördüğü anda, karların daha yüksek olduğu alanlara bilgisayar teknolojisinin de yardımıyla hızla yönelebiliyor. Oysa emek sabit. O, ulusal sınırlar içine hapsolmuş durumda. Çalışma ve yaşama koşulları kötüleştiğinde bulunduğu yeri terk etmesi, pek çok zorluğu ve engeli beraberinde getiriyor.

Emek sabit, sermaye ise çok hızlı hareket ettiğinden, sermayenin boşalttığı yerlerde büyük dramlar yaşanıyor. İşyeri kapanmaları, işten çıkarmalar, sendikaların tasfiye edilmesi, ücret ortalamalarında düşüş; bütün bunlar son 30 yıl içinde bütün dünyada genel eğilim halini almış durumda.

Sendikaların uluslararası dayanışması, emek ile sermaye arasındaki bu dengesizliği azaltmanın yollarından bir tanesi olarak, her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır.

Değerli dostlarım,

Krizler çağında yaşıyoruz. Daha önceleri 20 - 30 yıl aralıklarla yaşanan krizler, bugün çok daha kısa aralıklarla ortaya çıkıyor ve çok daha yaygın bir hal almış durumda.

“Asya’da bir kelebeğin kanat çırpması, Amerika’da kasırga çıkarıyor” sözü, dünya ekonomisinin nasıl bütünleşik bir hale geldiğini ve krizlerin etkisinin nasıl artarak tüm dünyayı etkisi altına aldığını anlatıyor.

Bu krizler, bütün yerleşik ilişki ve yapıları derinden sarsıyor. Ulusal devlet yapıları, sosyal diyalog kurumları, işçi işveren ilişkileri bu krizlerden olumsuz etkileniyor.

Krizlerin bu saydığım özellikleri tüm dünyada sendikal hareketi sıkıştırmaya devam ediyor. İşgücü piyasaları bütün bu değişim ve dinamiklerin etkisi altında bulunuyor.

Geçmişin birbirine benzeyen (homojen), belirsiz süreli, tam zamanlı çalışan işgücünün yerini bugün farklı sözleşme türleriyle istihdam edilen ve kısmi zamanlı, geçici, güvencesiz çalışan kesimlerin sayıca giderek çoğaldığı bir işgücü almış durumda.

Dolayısıyla sendikaların örgütlenmesi, geçmişe göre daha zor.

Son 30 yıl içinde neredeyse tüm dünyada uygulanan ve neo-liberal politikalar diye adlandırılan politikalar, sorunlara sermayenin çıkarları açısından yaklaştılar.

Emeğin kutsal sayıldığı bir dünyadan, işyeri ve sermayenin kutsal sayıldığı bir dünyaya geçildi.

Sendikal hareket sadece sendikal alanda değil, siyasal alanda da var olan etkisini yitirmeye başladı.

Sendikaların zayıflatıldığı, işçilerin yoksullaştığı, hak kayıplarının çoğaldığı bu dönem, uluslararası sermaye örgütlerinin temsilcileri tarafından dahi “sürdürülemez” bir dönem olarak adlandırılmaktadır.

Dünya Bankası'nın 2002 yılında yayınladığı Dünya Gelişme Raporuna göre, küreselleşme bu şekilde giderse, önümüzdeki 50 yıl içinde nüfus artışı, çevre tahribatı, artan yoksulluk toplumsal yapıların dağılmasına neden olacak, siyasi kargaşalara yol açacaktır.

6 milyarlık dünya nüfusunun 2.8 milyarı (yaklaşık yarısı) günde iki dolardan daha az bir gelire yaşıyor. 1.2 milyarı ise bir dolardan az bir gelir elde ediyor. 1 milyar insanın içme suyu yok. En zengin 20 ülkenin ortalama geliri, en yoksul 20 ülkenin ortalama gelirinin 37 katına ulaşmış durumda.

Bunları yoksulluktan kurtarmak için önerilen dışa açılma politikalarından, o ülkelerin zenginleri faydalıyor.

Şimdi bizim önümüzde duran görev, sendikal hareketin ayağa kalkmasını sağlayacak, yeni koşulların gereklerine uygun bir sendikal yapılanmayı hayata geçirmek, dünya çapında hak ve özgürlüklerin adil ve eşit dağılımı konusunda proje ve politikalar geliştirmektir.

Değerli dostlarım,

Sendikal hareketin durumunu ülkemizde, savaş, kriz, siyaset ve demokratikleşme başlıklarından ayrı ele alabilmek mümkün gözüküyor.

Yanı başımızdaki savaş ihtimali her geçen gün büyüyor ve biz her geçen gün bu savaşın içine çekiliyoruz. Dünya enerji kaynakları üzerindeki paylaşım siyasetinin bir sonucu olarak giderek kuvvetlenen savaş ihtimalinin, bölge halkına vereceği zarar ortadadır.

Bu kabul edilemez.

Savaş ortamlarının, başta demokratik hak ve özgürlükler olmak üzere, geniş emekçi kitlelere getirdiği yıkımları biliyoruz. Bu nedenlerle, bu savaşa hayır demeliyiz.

Değerli dostlar,

Emeğin ve sendikal hakların tartışıldığı her uluslararası toplantıda bir sendikacı olarak, sendikal hakların asgarisine bile sahip olmadığımız gerçeğiyle yüz yüze kalmaktayım.

Bizim sendikal düzenlemelerimiz anti-demokratik bir dönemin ürünüdür ve bugüne kadar bu konuda köklü hiçbir adım atılmamıştır.

Bizler, uluslararası çalışma standartlarının asgarisini bile büyük bir ilerleme olarak sevinçle karşılamaktayız. Avrupa Birliği'ne katılım konusunda, ülkemizde olumlu bir yaklaşım hakim durumdadır. Bu olumlu yaklaşımların hepsinin aynı gerekçelere sahip olduğunu söylemek mümkün olmamakla birlikte, ortak zemin şudur: Bu ülke insanı daha fazla özgürlük, daha fazla demokrasi, daha fazla eşitlik istemektedir.

Evet, bu bizim de isteğimizdir.

Bize göre bu istek, AB'ye katılım-katılmayalım tartışmasından önce gelmektedir. Önemli olan, geniş çoğunluğun bu taleplerinin karşılanması ve yerine getirilmesidir. Bizler özgür ve demokratik bir Türkiye istediğimiz gibi, özgür ve demokratik bir Avrupa da istiyoruz.

AB'nin bir ekonomik birlik değil, sosyal bir birlik olarak görülmesi gerektiği ve dolayısıyla, Avrupa standardında sosyal ve sendikal hakların vakit geçirilmeden uygulanması hem Türkiye hem de Avrupa işçilerinin ortak yararınadır.

Önümüzdeki dönem, ülkemiz çalışanlarını yakından ilgilendirecek olan bir diğer gelişme de İş Yasası'nda yapılması düşünülen değişikliklerdir.

Az önce de belirttiğim gibi, çalışma yaşamını ilgilendiren bütün yasaların değiştirilmesini biz tam 20 yıldır istiyoruz. Bu yeni bir şey değil.

Ama yapılacak yasal değişiklikler emeği koruyucu nitelikte olmalı, demokrasinin gelişimine katkı vermeli ve örgütlenmeyi geliştirici nitelikte olmalıdır.

Değerli dostlarım,

Panelimizde, bu değindiğim konular mutlaka daha derinliğine ele alınacaktır. Ben zamanımızı daha fazla kullanmadan, hepimizi sendikam Birleşik Metal İş adına saygı ile selamlıyorum.

Teşekkürler.

MUSA ÇAM

(DİSK, Genel Sekreter)

Birleşik Metal İş sendikasının değerli genel başkanı, değerli yöneticileri, değerli konuklar,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın saygıdeğer genel müdürü, basınımızın ve televizyonlarımızın değerli temsilcileri, sevgili yabancı konuklarımız.

Hepiniz Birleşik Metal İş sendikamızın FEV katkılarıyla düzenlemiş olduğu Sendikal sorunlarımızın konuşulduğu ve tartışıldığı bu programa hoş geldiniz.

Birleşik Metal İş sendikamızın saygıdeğer genel başkanı, son derece geniş ve açılımlı bir konuşmayla ikinci günün birinci oturumunu açmış bulunuyor. Bugün birinci oturumda Türkiye ve Avrupa'da sendikal hareketin güncel durumunu konuşacağız ve tartışacağız. Türkiye'den iki, iki tane de yurtdışından arkadaşımız, Avrupa'da, İspanya'da neler oluyor, sendikal hareket hangi noktalarda, çalışanlar nelerle karşı karşıya; hem EMF'den arkadaşımız, hem de İspanya'dan bir arkadaşımız, yoldaşlarımız burada bizlerle birlikte olacak, birlikte tartışacağız.

Son yirmi yıldır özellikle küreselleşme ve neo liberal politikaların uygulandığı, bizim ülkemizde de 1980 24 Ocak kararlarıyla birlikte yürürlüğe konulan bu ekonomik paketle birlikte sendikal hareket, sadece Türkiye'de değil bütün dünyada ciddi anlamda bir kriz yaşamaktadır. Bütün dünyada ve Avrupa'da sendikal hareket, bundan yirmi yıl önceki gücü ve potansiyelinden yoksun kaldı. Şimdi sendikal hareket **Yeni Bir Dünya Mümkün** adı altında yeniden bir seferberlik başlatıyor ve bu uygulanan politikalara karşı eski gücümüzü, heyecanımızı ve etkimizi nasıl yakalayabiliriz diye birçok ülkede beyin fırtınaları, work shoplar ve tartışmalar yapıyor. Mutlaka bu böyle gitmeyecek. Geçtiğimiz yıllarda Seattle, Davos, Brezilya ve dünyanın pek çok yerinde emekçiler, çalışanlar bu ekonomik politikalara karşı; küreselleşme ve neo liberalizme karşı başkaldırını, bir başka dünya mümkün adı altında gerçekleştiriyorlar. Bugün, biz de burada sendikal hareketin Türkiye ve Avrupa'daki konumunu 4 değerli konuşmacıyla paylaşacağız.

Konuşmacılarımız 20 dakikalık sunuşlar gerçekleştirdikten sonra, sizlerin sorularıyla konuları biraz daha açacağız. Daha sonra öğlen arası vereceğiz.

Dün İtalya'da 13 milyon insan eylem yaptı. 100 ayrı merkezde 5 milyon kişi sokaklara döküldü. Nedeni iş güvencesi yasası. İş güvencesi yasası meclisten geçerken parlamenterleri izlediniz. Şimdi İtalya'da,

bizimkinin biraz daha ilerisinde olan iş güvencesi yasası, Berlusconi hükümeti tarafından geriye götürülmek istenmektedir. Eylemin nedeni budur. Bu sadece İtalya ile sınırlı kalmayacak, diğer Avrupa ülkelerinde ve bizim gibi geri kalmış, gelişmekte olan ülkelerde bu baskılar ve tehditler, her geçen gün daha da büyüyerek üzerimize gelecek. Diliyoruz ve arzuluyoruz ki işçi sınıfının kendisine yakışan tavrı tüm dünyada birlik ve dayanışma içinde gerçekleştirecektir.

İlk sözü Selüloz İş sendikası danışmanı ve hukukçu Murat Özveri arkadaşımıza bırakıyorum, buyurun sayın Özveri.

MURAT ÖZVERİ

(Avukat. Selüloz İş, Danışman)

Bu sempozyumda görev aldığım günden beri nasıl bir sunum yapmam gerektiğini düşünmeye başlamıştım. Önce yazılı bir metin hazırlayıp, o metin çerçevesinde sunum yapabilirim diye düşündüm. Bunun hazırlıklarına başladığımda, elimin altında 1993 yılında, Selüloz İş Sendikası'nda verdiğim eğitimleri özetleyen bir broşür geldi. Şöyle bir göz gezdirdim. Bir baktım; aslında o broşürde söylediklerimden daha farklı bir şey söyleyemeyeceğimi gördüm. Dolayısıyla ya ben çok sabit fikirliyim ya da 10 yıl önceki yapmış olduğumuz saptamalar, biraz da çeşitlenerek, zenginleşerek bugün de güncelliğini koruyor diye düşünüyorum. İzininiz olursa 10 yıl geriden konuşmaya çalışacağım.

Biz 10 yıl önce Türkiye'de sendikaların güncel sorunlarını nasıl görüyorduk? Bugünkü durumla çakışıp çakışmadığını siz eminim takdir edeceksiniz. 10 yıl önce biz, sendikaların önündeki en büyük engel olarak örgütlenme sorununu görüyorduk. Sendikalar örgütlenemiyorlardı. Örgütlenmeye kalktıklarında, korumaya çalıştıkları işçileri işsiz bırakmanın dışında, hiçbir yarar ya da başarı gösteremiyorlardı.

Bugün de benzer sorunları yaşadığımızı görüyoruz. Üstelik bugünde 10 yıl öncesine göre farklılaşan, daha da korkunçlaşan bir takım gelişmelere tanık oluyoruz. 10 yıl önce taşeron, müteahhit sorunundan bahsediyorduk. Bugün karşımızda mülkiyetsiz işverenler var.

Gerçekten bu kavran ilginç geliyor bana. Bir işveren düşünün ki, makinelerinin, fabrikasının, arsasının, tarlasının tamamı leasingli hiçbir biçimde dokunamıyorsunuz. İşçilerin tamamı da birden fazla alt işverenin arasında paylaştırılmış. Karın tamamı kendisinde.

Çorlu'dan bir örnek vermek istiyorum. 200 işçinin çalıştığı işyerinde, yaklaşık 11 makine var. Bir bant sistemi, her makinenin başında ayrı bir şirket var ve işçiler de onun işçisi olarak görünüyor. Bu mahkeme aracılığıyla yapılmış bir tespit. Üstelik işyeri kağıt işkolunda bir işyeri; ama Art Müzik Aletleri Lt. gibi çok garip bir şirket çıkıyor karşımıza. Sendikalar bu mülkiyetsiz işverenlerin, bu 11 tane alt işverene bölünmüş işyerinde örgütlenme yapma sorunu ile karşı karşıyalar.

Sendikalar, bugün bir başka sorunu da çözmek zorundalar. Hak bilincine sahip, dolayısıyla da vatandaş olarak tanımlanabilen insan kimliğinin erozyonu karşısında bir mücadele vermek zorundalar. Çünkü yaratılmaya çalışılan alternatif, vatandaş kavramı yerine tebaaya, hak yerine de ihsanlarla yetinen bir insan tipolojisi. Gerekçesi de yoksulluğun yönetilmesi. Tersinden söylemek gerekirse, yoksulluğun yönetilebilmesi için, erozyona uğratılan vatandaş kavramının yerine tebaalaşmış, uysallaşmış, talep yetisini yitirmiş bir insan tipi yaratılıyor. Yavaş yavaş bu giriyor. Sosyal güvenliğin erozyona uğratılmasıyla, işgücü piyasasının parçalanması ile sendikalar bunları da örgütlemek zorundalar.

Sendikalar, biraz önce Sayın Genel Başkan da söyledi. İstihdam güvencesini sağlayacak bir takım değişikliklerin sağlanması sorunuyla karşı karşıyalar. Sendikalar, bugün ülkenin sanayileşmesinin sürdürülebilmesi ya da sanayisizleştirme doğrultusunda geliştirilen politikalara, siyasi iktidarın geliştirmiş olduğu politikalara karşı alternatif politikalar üretip, siyasi iktidara bunu dayatma ya da biz hukukçuların çok genel formülasyonu ile demokratik baskı grubu olma misyonlarını yerine getirme sorunları ile karşı karşıyalar. Çok kaba hatları ile bu görevleri koyuyorum.

Sendikalar içine ittikleri yalnızlığı, iletişimsizliği kırma sorunu ile karşı karşıyalar. Bugün siz Niğde'de direniyorsunuz, biz Çorlu'da

direniyoruz. Genel Başkan ile konuştum. Bizim Çorlu'daki direnişimizden Sayın Genel Başkan'ın haberi yok. Sizin Niğde'deki direnişinizden de bizim haberimiz yok.

Kocaeli'de deprem sonunda onlarca sendikacı Ankara'ya yürüyüş yapıyoruz. Basını tarıyoruz, Sibel Can'ın göbeği ile bir sorun kadar dahi medyaya da yer alamamışız. Kendimizi ifade edemiyoruz. Tüm bu sorunların içerisinde sorunlarına çözüm üretemeyen sendikal yapı, kendi içerisinde de yasakların bir sonucu olarak kanımca ciddi bir yozlaşma içerisine girmiş durumda.

Sendika içi demokrasi, 12 yıllık sendikal pratiğimle çok rahat bir şekilde söylüyorum -aksi uygulamaları olan sendikalar beni bağışlasınlar- ama olabildiğince biçimselleşmiş bir durumda. Tıpkı sistemdeki demokratik yapıya benzer bir yapı çıkmış. Sendikacılar, işçilerin sorununu çözemeyince kendi sorununu çözenin derdine düşmüşler önemli ölçüde. İşçi ile yaşam biçimi olarak, kullandığı araçlar olarak, hayat standardı olarak farklılaşmış bir sendikacı tipi çıkmış ki zaten sistem bunu istiyor ve bunu da işçilere gösteriyor diye düşünüyorum. Sendika içi yarışmalara baktığımızda, sendikada yönetimde olmak, sendikacıların tabiri ile iktidara gelmek ve bunun doğal sonucu farklı görüşlerin ifadesini olabildiğince engellemek. Muhalefette olmak ise, yönetim ne derse onun söylediğinin tam aksini yapmayı namus borcu olarak görmek olarak algılandığını görüyoruz. Şimdi sendikalar bu sorunlardan çıkmak, bunları çözmek zorundadır.

Sendikaların temel fonksiyonları açısından bakalım olaya. Ne yapar sendikalar? Demokratik baskı grubu olarak siyasi bir hareket yaratır ya da siyaset yaparlar. Hiçbir zaman siyasi parti gibi davranmazlar elbette. Ama oluşturulmuş bir siyasi proje ile sorunları arasında paralellik kurup, bu siyasi projenin iktidar olması ya da iktidarın üretilen bu siyasi proje çerçevesinde toplumsal dönüşümleri yapmasını sağlamaya çalışırlar. Kısaca sendikaların siyaset ilişkisine geliyoruz. Burada da ciddi bir tıkanıklığın ve hatta yasaklamanın olduğu açıktır. Sınırlı zamanı verimli kullanmak için söylüyorum. Ülkemizde sendikaların, baskı grubu olma görevlerini yerine getirmesi yasalarla engellenmiş durumda. Bir sempozyumda söylemiştim. Sendikalar genel grev yapmalıdır demek bu ülkede suç. Çok afaki görünmüştü. O

konuşmadan 4 gün sonra Trakya'da genel greve çağrı yapan 4 tane sendikacı, suç olan cürümü övme suçundan, yani meşhur TCK 312. maddeden mahkum oldular. Yani genel grev gereklidir, sendikalar bunu yapmalıdır dedikleri için. Siyasi iktidarı zorlayabilmeniz için doğal olarak üretimden gelen gücünüzü kullanacaksınız ama bu da yasaklar içerisinde.

Şimdi bir başka temel fonksiyonuna bakıyorsunuz; sendikalar toplu iş sözleşmesi yapacaklar. Toplu iş sözleşmesi, yapabilmeleri için batılı dostlarımıza hiç anlatmadığımız yetki diye bir sorun var bizde. Öyle ilginç bir prosedür ki bu, hak düşürücü sürelerle donatılmış; adeta sendikaların toplu iş sözleşmesi yapamaması için ince hukuk ayrımlarıyla dizayn edildiği bir sistem oluşturulmuş. Bu çıkıyor karşınıza. Gideceksiniz yüzde 10 ülke barajını aşacaksınız, yetmeyecek yüzde 50+1 barajını aşacaksınız, yetmiyor o işyerinin sizin işkolunda olduğuna ilişkin bir itiraz olmaz ise eğer işveren yetkinize itiraz ederse bu kez inanılmaz bir girdap içerisinde mahkeme koridorlarında 2 yıl, 3 yıl ortalama 1,5 yıl süren yetki davaları ile karşı karşıya kalacaksınız. Henüz daha hukuken işverenin muhatabı olmadan aldığınız o yetkilerle işyerine gideceksiniz ki üyeniz kalmamış.

Selüloz İş Sendikası'nda 12 yıllık pratik içerisinde, örgütlenmiş işyerlerinde açılan yetki davalarını kazanma oranımız % 92'i. Davasını kazandığımız bu işyerlerinde örgütlenme oranımız %1.2. Daha açık söyleyeyim bu prosedürü gerçekleştirdikten sonra sadece 3 işyerinde örgütlenebilmiş, toplu iş sözleşmesi yapabilmişiz. Onun dışında hiçbir şey mümkün değil.

Uzatmamayım, yine bir başka temel fonksiyonumuz var. Dünyada buradaymış Nusret Ekin hocamın ilginç bir denklemi vardır. Eğer bir ülkede bireysel iş yasası var ise orada sanayi vardır dersiniz. Ülkenin politik yapısı hakkında herhangi bir çıkarımda bulunamazsınız. Eğer ülkede sendika hakkı varsa demokratikleşme başlamıştır dersiniz derdi. Eğer o ülkede özgür toplu sözleşme, grev hakkı varsa gözünüzü yumun; orada demokrasi vardır.

Şimdi bizde bu anlamda greve bakıyoruz. Grev hakkının dünyada örneği görünmemiş bir şekilde parçalandığını görüyoruz.

Siyasi grev, dayanışma grevi, hak grevi ve menfaat grevi. Bunlardan sadece menfaat grevi diye tanımlanan grev hakkını o da birazdan anlatacağım koşulları yerine getirmeniz halinde yapmanız mümkün. Bunun dışındaki tüm grev hakları ve hatta buna benzer eylemleri, işi yavaşlatma vb. bunların tamamı yasadışı grev diye nitelendirilmiş. Yasak. Yani grev hakkınız yok.

2821 sayılı yasanın çıkarıldığı dönem ben öğrenciydim. Kayseri Kocasinan Belediye otobüsünde iki işçinin konuşmasına tanık olmuşum. “Verdiler grev hakkımızı” diyordu işçi. Diğer işçide “verdiler sana. Tüfeğin iğnesini çıkartılar al beline diye” verdiler. İğnesiz tüfek ile ne vuracaksan vur hadi diyordu. Hiç unutamadığım bir benzetme. Öyle bir grev hakkı verildi ki bize “mış” gibi. Varmış gibi. Şimdi menfaat grevi, yine yabancı dostlarım eminim anlamakta zorlanıyorlardır. Türkiye’de grev hakkını kullanabilmeniz için, toplu iş sözleşmesi prosedürü biraz önce anlattığım o yetki prosedürü ve sonrasındaki prosedürde yasanın öngördüğü süreler içerisinde bir uyuşmazlık çıkaracaksınız. Ancak o uyuşmazlıktan sonra yaptığımız grev, yasal grev olacak. Sizin grev hakkınız ancak bununla tanımlanıyor. Yetmiyor; bu grev, grev yasağı olan bir işyerinde olmayacak, grev yasağı kapsamına girmeyen işyerlerinde de olmayacak. Böyle ilginç, bazı işkollarında grev yasakları var. Mesela milli savunma, bankacılık işkolu gibi. Ve bazı işyerleri var. Bu işyerlerinde içerisinde birisi de olmayacak. Orada hiç hakkınız yok zaten. Greve başladınız; bir süre sonra milli güvenlik, genel sağlık gibi nedenlerle bakanlar kurulu sizin bu grevinizi, 60 gün süreyle erteleyebilir. Şimdi yabancı dostlarımız diyecek ki 60 gün sonra yeniden yaparsınız. Hayır, biz ertelemeden ertelemeyi gerektiren durum ortadan kalktıktan sonra varolan eylemin devamını anlamıyoruz. Biz Türkçe’de ertelemeden yasaklanmayı anlıyoruz. Çünkü bizim yaşamız diyor ki, 60 gün içerisinde anlaşamazsanız artık grev yapamazsınız. Uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu’na gider.

Yüksek Hakem Kurulu’nun yapmış olduğu sözleşme toplu sözleşme hükmündedir, hiçbir itiraz merciniz de yoktur. Adı da bunun grev ertelemesidir. Peki milli güvenlik, genel asayiş nedeniyle

grevler çok sık mı erteleniyor bizim ülkemizde. Evet, çok sık ertelenir. Danıştay'a açtığım bir davada, 3 satırlık bir dilekçe yazmıştım. "Tuvalet kağıdının üretimini durdurmak ile milli güvenlik arasında nasıl bir ilişki kurdu siyasi iktidar, anlayamadık, biz kuramadık" demiştim. Danıştay savcısının verdiği yanıt çok ilginçti; "Eğer kağıt sektöründe grev olursa, işverenler ürettikleri malları ambalajlayacak kağıt bulamazlar, mallar ambalajlanmazsa ihracat yapılamaz, ihracat yapılamazsa ülkeye döviz girmez. Ülkeye döviz girmezse milli güvenlik için gerekli olan alet, teçhizat alınmaz". Bu, resmi; Danıştay savcısının yazmış olduğu bir örnek. Bunların hepsini yaşadık, lastik sektöründe, kağıt sektöründe yaşadık. Ekonomik kriz gerekçeleri ile yaşadık. Birazcık şaha kalktığında o dalga anında grevler ertelendi. Yüksek Hakem Kuruluna gitmek ya da YHK gitmeden lanet olsun hadi şunu imzalayalım demek durumu ile karşılaştık. Dolayısıyla sendikaların grev haklarının olduğunu söylemek de mümkün değil.

Peki bu koşullarda yaptığınız toplu iş sözleşmelerinin güvencesi var mı? Şimdi burada sendikacılar var, eminim değişik sendikalardan da vardır. Ben hemen soracağım. Protokol ile toplu iş sözleşmesini değiştirmeyen sendika var mı bugün Türkiye'de? Şimdi biz toplu iş sözleşmesinin ayırt edici işlevine, koruma işlevi deriz. Bireysel olarak güçsüz olan işçinin, güçlü olan işveren karşısında sendika ve grev hakkı ile donatılarak, masaya eşitlenerek gelmesi ve bu eşitlik temelinde yapmış olduğu sözleşmelere bizim Anayasamıza göre, özellikle de sözleşmenin normatif hükümlerine yasa niteliği veririz. Ve hatta daha uç bir ifade ile söylemek gerekirse. Türkiye Büyük Millet Meclisi ait olan yasama yetkisi, Anayasa ile devredilemeyen yasama yetkisi, Anayasa ile çalışma alanı ile sınırlı olmak üzere sosyal taraflara devredilmiştir, deriz biz hukukçular. TİS özerkliği, erki deriz. Dolayısıyla bizim TİS'lerimiz yasa niteliğindedir. Üçüncü şahıslara karşı da ileri sürülebilir ve bağlayıcılığı vardır. Teorik olarak da böyledir. Ama bakıyorsunuz karşınıza grev hakkının olmadığı, bunu altını çizmek gerekiyor. Protokoller yapılabilir. Almanya'da bir iş hukukçusunun şöyle bir denklemi varmış. TİS'imiz dimdik ayakta ben işsizim demektense, işçi evine gittiği zaman toplu sözleşmemiz revize edildi ve benim de işim var. Bu denklem Türkiye'de, TİS revize edildi, ben de

işsizim şekline dönüştü. Çünkü sosyal koruma, protokol aşamasında sağlanamıyor. Yani hiçbir sendika masaya evet kriz, ama kardeşim gel bunun pazarlığını yapalım. Diyelim ki TİS'deki a, b, c, haklarından geçelim bunun karşılığında sen istihdam güvencesini ver. Diyemedi ve dedirtemedi. Çünkü işveren ya revizyon ya da 300 işçi atacağım dediği zaman hiç kimse de hayır diyemedi ve imza atıldı. Yargı sistemimiz de bu protokollere TİS niteliği tanıdı. Dolayısıyla imzaladığımız TİS'leri koruyabilme gücümüzde yok sendikalar olarak.

Şimdi bir daha başa dönelim. Grev hakkımız biraz önce anlattığım çerçevede; demokratik baskı grubu misyonunu yerine getirmeye çalışsak, o da aynı şekilde. Bırakın onu bu gereklidir diyebilmek, şu anda ben dahil 312. maddenin sınırları dahiline girebilirim. Türkiye bu sorunların çözülebilmesi siyasetidir, siyasetle ilgilidir. Sendikalar bu siyaseti yönlendirebilmek için genel grev yapmalıdır. Genel grevde gereklidir desem ki, demiyorum, suç olan cürümü övme suçunu işliyorum. Bu ilk mi? Hayır.

Sevgili Musa arkadaşım son 20 yıl dedi. Çok daha gerilere gidelim. 1908'lere ilk sendikal hareketin çıktığı tarihlere doğru gittiğimizde, ne yazık ki bizim ülkemizde sendikalaşma ile yasakların ikiz kardeş olduğunu görebiliyorsunuz. Üstelik de inanılmaz bir kurnazlıkla yasaklamalar yapılıyor. 1908'lerdeki yasak, grev hakkını düzenlemek için bir kanun çıkartılıyor. Kanuna baktığınızda Tatil-i Eşgal, o günkü anlamda grev anlamına geliyor. Hangi koşullarda grev yapılacağını düzenleyen bir yasa. Ama o yasada, o gün varolan tüm işyerleri tek tek sıralanmış buralarda grev yapamazsın. Onların istediği yerde yapabilirsin. Başka tabii ki grev yapılabilecek işyeri kalmıyor. Peşinden Takrir-i Sükun, peşinden sınıf esasına dayanan cemiyet kurma yasağı 1947'e kadar geliyor. 1946'da bu yasak kaldırılıyor. 1947'de sendikalar yasası çıkıyor. Sendikalarımız kuruluyor 7 ay sonra sıkıyönetim ilan ediliyor. Herkes cezaevine konuluyor. Çünkü onların istediği sendika öyle değil. KİT genel müdürlerine kurdurduğu sendikaların hayata geçirilmesini istiyorlar. Gerçekten öyle! Selüloz İş dahil, birçok sendikanın kuruluş aşamasına gittiğiniz zaman KİT Genel Müdürleri çıkıyor. Siyasi iktidar kendi güdümünde bir sendikal yapılanma yaratma uğraşı içerisinde. Bu uğraş işçilerin gayreti geri

dönüyor. 1963-1980 arasında biraz daha rahat olduğumuz. 1961 Anayasasının vermiş olduğu bir süre yaşıyoruz. Bu süreçte, 1971 ve 1980’le kesiliyor. 1980’de getirilen yasaklamalar hepsinden daha tehlikeli. Çünkü bir kez daha söylüyorum. Yasak gibi değil sanki hak düzenleniyormuş gibi bir takım yasaklar getirildi. Toparlayacak olursak, böyle bir atmosferin içerisinde ben Sivaslıyım Sayın Genel Başkan’ımız da bilir. Bizimkilerin bir deyişi vardır. “E gayri ört ki ölem” Ne yapalım artık?

Bundan sonra ne yapmak gerekiyor? Her şey elden alınmış. Bu tablo içerisinde sendikalar bu sorunları nasıl çözecekler? Bence bu sorunlar çözülebilir. Çözülmecek sorunlar değil. Elbette ki kolay çözülmeyecek sorunlardır. Yüzyılın başında batılı dostlarımızın da çok sık yaşadıkları sorunlar. Bu sorunların tıpkı batıda ki gibi çözülebilmesi için bence biz de eksik olan temel şeylerden bir tanesi, bir siyasi projenin yokluğu. İşçi hareketinin ve çalışanların sorunlarının çözümünü merkezine almış bir siyasi proje bugün ülke de yok. Ya da bu proje üretilmemiş. Kim üretecek bunu? Yine hatırlayacak olursanız yanlış hatırlamıyorsam İngiliz İşçi partisinin doğuşu bir grev sonrasında. Bir grev bir partiyi doğurmuştur, politik bir hareketi doğurmuştur.

Bence işçi hareketi sol adına, işçi hareketi adına, politika üretmekle yükümlü olma iddiasında olan hareketlerin yapamadıklarını yapıp, gerekirse kendi örgütlülüğünü devreye sokarak; yani TİS, geliri sağlama fonksiyonu yani sömürüyü sınırlama fonksiyonundan önce bu toplumu demokratikleştirecek, demokratik baskı grubu olma misyonunu yerine getirecek olan bir siyasi projeyi yaratıp, gerekirse bir siyasi örgütlenmeyi yaratmayı önüne hedef konmadıkça bu gerileme daha da ağırlaşabilecektir. Çünkü, asıl tehlike yoksulluğun yönetilmesi projesidir ve siyasi bir projedir. Yoksulluğun yönetilmesi projesidir sanayisizleştirmeyi, bu toplumu mikro temelde parçalamayı, etnik temelde, hemşehircilik temelinde, mezhep temelinde; bu toplumu bir arada tutan, çağdaş toplumu bir arada tutan sosyal güvenlik çimentosunu ortadan kaldırıp, bunun yerine Brezilya’da sosyal fon, Türkiye’de Fak-fuk fon gibi vatanış kavramı yerine dilencilik

kavramını yaratacak alternatifleri devreye sokan. Bu ciddi bir siyasi projedir. Bu projenin ayakları Dünya Bankasına ve IMF dayanıyor.

Bugün hepimiz biliyoruz ki, meclis içindeki siyasi partilerin üretmiş olduğu hiçbir siyasi proje, bu iki kurumdan onay almadan devreye sokulmuyor. Dolayısıyla işçi hareketi hem kendi hem de bu ülkenin çağdaş gelişimi üzerine bir proje üretmek zorundadır. Bu proje üretilirken uluslararası dayanak noktalarını elbette ki -Rus matruşkalar gibi- birbirine bağlı yaratılabilmelidir. Bu siyasi projenin içerisinde çizmeye çalıştığım sendikacı tipi olacaktır. Bu siyasi projenin içerisinde sendika içi demokrasi kendisini ifade edebilir hale gelecektir. Bu siyasi projenin aldığı nefes ve güç bence kendisini yaratacaktır. Dışımızdakilere çok fazla bel bağlayamıyorum. Onlar da çözümsüzlük içerisinde, işi siyaset üretmek olanlar da çözüm üretmemek sorunu içindeler. Dolayısıyla sorun sendikaların olmaktan da çıkıyor, Mehmet Beşeli arkadaşım bana bakıyor O'nun tabirini kullanayım. Sorun bir sınıf sorunu, sorun politikayla ile içişe geçmiş haline dönüşüyor. Sabrınızı için teşekkürler.

MUSA ÇAM

(DİSK, Genel Sekreter)

Sayın Özveri'ye teşekkür ediyoruz. Şimdi bir yoldaşımız, konuğumuz var. Avrupa Metal İşçileri Federasyonunun saygıdeğer genel sekreteri, EMF genel sekreteri.

EMF Avrupa'nın 26 ülkesinde faaliyet gösteren 60 kadar metal sendikasının üye olduğu 6.5 milyon metal işçisinin Avrupa çapındaki temsilcisi. EMF 1971 yılında kuruldu. EMF en üst karar organı 2003 yılı Haziran'ında Prag'da yapılacak olan genel kuruldur. Politik kararlar 60 örgütü temsil eden 62 delegenin oluşturduğu yönetim kurulu tarafından alınır. Yönetim kurulu yılda 2 kez toplanır ve hazırlığı yürütme kurulunca yapılır. EMF'de hem hazırlık hem de kararların uygulanmasında sorumlu bir sekretarya bulunmaktadır.

Konuğumuz Reinhard Khulman, 27 Şubat 1946'da Almanya'da doğdu. Lise öğrenimin ardından askerlik görevini yaptı ve ardından Almanya'da Tübingen Üniversitesi, İktisadi Bilimler Bölümündeki eğitimine başladı. 1974 yılında bu bölümden diploma alarak mezun oldu. 1974-84 yılları arasında Hans Böhler vakfında asistan olarak görev yaptı. 1985-89 arasında Vakfın Araştırma Bölüm başkanlığını yürüttü. Ekim 89 Eylül 1996 tarihleri arasında IG Metall genel merkezinde genel işler daire başkanlığı yaptı. Ekim 96-Haziran 99 döneminde de EMF genel sekreter vekili görevindeydi. O tarihten sonra genel sekreterlik görevini sürdürmektedir.

Bay Khulmann halen Opel ve Krupp şirketlerinin yönetim kurullarında üyedir. Aynı zamanda Alman Sosyal Demokrat Partisi SPD üyesidir. Buyrun sayın Khulman.

REINHARD KUHLMANN

**(Avrupa Metal İşçileri Federasyonu
(EMF) Genel Sekreteri)**

Sayın panel yöneticisinin övgü dolu sözleri için çok teşekkür ediyorum. Diplomatik dili bir kenara bırakarak, öncelikle bu sabah duyduğum şeyleri sizlerle paylaşmak istiyorum. Sendikal hareketin gücü belli bir süreden beri gerilemektedir fakat ben sizlere bizim Avrupa perspektifimiz ile kendi deneyimlerimizi aktarabilirim. Sendikal hareket bugün, yalnızca var oluşuyla açıklanamaz; çünkü sendikal hareket bugün tarihte hiçbir dönemde olmadığı kadar gençtir ve Avrupa'da sendikalar olarak elde etmekte olduğumuz bir dizi başarı da var.

Öncelikle sizlere çok iyi bir haberim var: Türkiye, Avrupa Birliği üyeliği için başvuruda bulunmuş ve aday olarak kabul edilmiş bir ülkedir. Fakat, Türkiye zaten AB'nin üyelerinden biridir, en azından

bizim üyemiz olan Birleşik Metal İş Sendikası açısından bunu söyleyebilirim. Sendikanız Birleşik Metal, yalnızca ülkenizdeki metal işçilerinin haklarını savunan bir sendika olduğu için değil; aynı zamanda Türkiye'nin Avrupa'daki güçlü sesi olduğu için de takdirleri hak etmektedir. Ve sanıyorum ki bu konu son derece önemli; çünkü bizlere ek bir umut daha veriyor ki o da biliyorsunuz, AB genişleme süreci yalnızca hükümetler arasında yapılan müzakerelerden ibaret bir mesele değildir. Avrupa sendikal hareketi açısından genişleme aynı zamanda sosyal bir olgudur. Ve bugün Türkiye'deki çalışanlar için elinden geleni zaten yapmakta olan ülkeniz sendikal hareketi açısından da genişleme son derece önemli bir meseledir. Ayrıca, özellikle böylesi bir zaman diliminde ve ortamda, bu denli önemli bir konuda etkinlik düzenleyerek, kaynaklarını ve enerjisini esirgemeyen Birleşik Metal İş Sendikası ile F.Ebert Vakfını takdir ettiğimi ve içtenlikle kutladığımı da belirtmek istiyorum.

Avrupa bugün, oldukça önemli bir dönemeçtedir. Avrupa'yı sadece hükümetlere bırakamayız, Avrupa'yı sadece Avrupalı bürokratlara teslim edemeyiz, Avrupa'yı halklara, işçilere ve sendikalara teslim etmek zorundayız. Avrupa sosyal modeli, bizlere verilmiş bir Noel hediyesi değildir. Avrupa sosyal modeli, Avrupa çapında verilmiş sosyal mücadelelerin bir neticesidir ve size kısaca bunu anlatmak istiyorum.

Konuşmamı üç ana başlık altında toplayacağım: ilk bölümde Avrupa'daki bugünkü duruma değineceğim, ikinci bölümde sendikaların bugünkü durumda rollerinin ne olduğunu ve üçüncü başlık altında da, başta da söylediğim gibi, diplomatik konuşmayacağım çünkü burada yabancı bir ülkeden gelen bir konuk sıfatıyla bulunmuyorum, burası benim evim, çünkü Birleşik Metal Sendikası EMF ailesinin bir üyesidir.

Öncelikle, Avrupa'nın bugün için tarihte yaşanmamış denli muazzam bir reformun eşiğinde olduğunu belirtmeliyim. Biliyorsunuz, Avrupa Birliğinin 12 ülkesi ortak para birimi Euro'yu uygulamaya koydu ve Euro son derece başarılı bir bölgesel para birimi. Öyle ki küresel ölçekte ABD Doları ile başa çıkabilecek yegane alternatiftir

Euro. Bu anlamda bizler, Avrupa'nın politik, ekonomik ve sosyal modeli için ortak bir para ve ortak bir kimlik yarattık. Ve Euro, başarılı olacak. Asya, Latin Amerika ve dünyanın daha pek çok yerinde yaşanmakta olan spekülâtif krizlere dayanıklı, Avrupa'yı bu krizlerden koruma gücüne sahip bir parasal araç olacağını kanıtlamıştır. Dün, beni çok onurlandıran bir olay yaşadım ve Euro'yu burada, bu mükemmel otelde bile kullanabildiğime tanık oldum.

Avrupa için aşılması gereken ikinci engel genişleme konusudur. Bugün buradaki herkesin, Avrupa'da gerçekten neler olup bittiğini bildiğinden pek emin değilim. Bir grup ülke ekonomik, politik ve sosyal güçlerini bir araya getiriyor. Ve şimdi, Avrupa'yı üçte biri oranında genişletme kararını alma noktasına gelmiş bulunuyoruz. Peki bu ne anlama geliyor? İnsan varlığının, düşüncelerin, sosyal barışın her şeyin ama her şeyin %30 büyümesi anlamına geliyor. Bizler, Avrupa Birliğini kazanılmış ekonomik ve sosyal hakları unutmadan büyütüyoruz. Avrupa Birliği'ne eklemenecek 10 aday ülkedeki kişi başına gelir, Batı Avrupa'daki ortalama kişi başına gelirin üçte biri kadardır. Bu durum, genişleyen Avrupa'da rekabeti daha da arttıracak ve bizler için Avrupa düzeyinde uğraşmamız gereken, Avrupa'da özgürlükler, barış, sosyal adalet ve demokrasiyi korumada muazzam sorunlar yaratacaktır. Ve sonunda, Avrupa'da yaşayan herkesin standartları ve yaşam kalitesi çok üst düzeylere çıkacaktır. İşte şu anda çabalayıp, uğruna mücadele ettiğimiz hedef budur.

Avrupa'da aşılması gereken üçüncü engel, bugün Avrupa Parlamentosu , Konsey ve AB kurumları içinde geliştirilmekte olan AB anayasası (convention)dir. Bu konvansiyon, sonunda mutlaka bir anayasa olmak zorundadır, olabilir ve olacaktır. Öyle bir anayasa ki, işçi haklarını güvence altına alan, bu hakları uygulanabilir kılan bir anayasa. Peki bu gelişme, Türkiye için ne anlama geliyor? Buna, konuşmamın sonunda değineceğim. Bizler, Avrupa'da bir anayasa hazırlanmasını gönülden destekleyen bir sendikal hareketin üyeleriyiz. Bizler, bu anayasanın tamamen işçilerin temel haklarına endeksli olarak uygulamaya konması için mücadele eden yapılarız. İşçilerin temel haklarından kast ettiğim, her işçinin örgütlenme hakkına sahip olduğunun anayasal güvence altına alınmasıdır. Bazı ülkelerde, mesela

burada, söz konusu bu hak henüz tanınmamış ya da ikincil bir hak gibi tanımlanmış olabilir. Örneğin grev hakkı, en temel insan ve sosyal hakların başında kabul edilmek zorundadır ve Avrupa Sosyal modelinin temel taşıdır. Kendi içinde ve iç işlerinde bile sorumluluk gücüne sahip olmayan bir Avrupa'ya hiçbir ülke katılmak istemeyecektir. Grev hakkı, yalnızca kağıt üzerinde yazılı bir hak olamaz, gerçek ekonomik ve siyasi yaşamda uygulanabilir bir hak olmalıdır.

Bugün Avrupa'da çok ciddi bir sorunla karşı karşıya bulunuyoruz. Yüzyılın en derin ekonomik ve istihdam krizini yaşamaktayız. Bu olumsuz tablo, ülkeden ülkeye farklılık arz ediyor; fakat genelde tüm Avrupa'da çok yüksek düzeyde bir işsizliğin olduğunu teslim etmek zorundayız. Ayrıca, şu anda Avrupa ekonomisi öyle bir noktaya geldi ki, deflasyon tehlikesini keskin bir bıçak gibi ensemizde hissediyoruz. Politikacılar ve AB bürokratları bu konuya, bizleri yeterince tatmin eden bir yaklaşımla yaklaşmıyorlar. İtalya, Almanya ve İspanya gibi bazı üye devletlerde sözde "istikrar paktı" adı verilen bir takım girişimler var. Fakat, bu tip girişimlerde yalnızca istikrar gereği değil, istihdam gereği de dikkate alınmak zorunda.

Avrupa sendikal hareketinin sıkıntısı, mücadeleyi farklı ülkelerde sürdürmek zorunda oluşudur. Avrupa Sosyal Modeli çerçevesinde sahip olduğumuz haklar, yalnızca kağıt üzerinde yazılı olmakla kalmaz, günlük yaşamda da anayasal güvence altına alınmış haklar olmak zorundadır. Bizler, çalışma yaşamının tümünden kuralılaştırılma tehlikesine karşı da mücadele vermekteyiz. Bu yüzden, düzenlediğiniz bu önemli toplantıya İtalya, Almanya İspanya gibi tümünden kuralılaştırılma ve neo liberalizme karşı başarılı grevlerin düzenlendiği ülkelerin sendika temsilcilerini de davet etmiş olmanız, gerçekten çok sevindirici.

Şimdi ikinci bölüme geçiyorum ve sizlere Avrupa sendikal hareketinin bugününe ilişkin bazı bilgiler aktarmak istiyorum. Meslektaşlarım! Önümüzdeki resim kapkara ya da bütünüyle karamsar değil. Tıpkı, bembeyaz ya da son derece umut vaat edici olmadığı gibi. Burada henüz müjdeli haber verecek durumda değilim; ama sendikaların düzenleyici gücünün Avrupa çapında artmakta olduğunu söyleyebilirim. Avrupa sosyal modelinin desteğiyle, oldukça güçlü bir

sendikal hareket eğilimi doğmaya başlamıştır. Sendikal hareketin rolünün en azından ileri düzeyde sanayileşmiş ülkelerde güçlendirilmesine yönelik eğilimler vardır. Fakat bu ülkelerdeki sıkıntı, nitelikli işgücü açığıdır. Milyonlarca kişinin işsiz olduğu Avrupa'da, modern zamanların endüstrilerinde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünde ciddi bir açık söz konusudur. Hizmetler ve yeni teknolojiler alanında nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Yeniden yapılanma süreçlerinde emeğin rolü giderek daha önemli hale gelmektedir. Avrupa'da yeniden yapılanma sadece tek bir ülkede olmamakta, tüm Avrupa'da ve daha çok büyük ulus ötesi şirketlerin işyerlerinde yaşanmaktadır. Ama şu da unutulmamalıdır ki bizler metal işçileri olarak yeniden yapılanmanın güçlü unsurlarıyız ve yalnızca sesimizi yükseltmekle kalmıyor, sosyal olaylara kadar nüfuz edebiliyoruz.

Dün akşam verdiğiniz o güzel akşam yemeğinde, Arcelor şirketinin de aynı restoranda bir toplantısı olduğunu fark ettim. Arcelor, halihazırda Avrupa çelik endüstrisinin en büyük şirketidir ve EMF üyesi sendikaların bu şirket içinde oldukça güçlü bir rolü bulunmaktadır. Havacılık ve Uzay sanayiinde de Avrupa çapında çok güçlü bir role sahip olduğumuzu söyleyebilirim. Bu nedenle, sendikal hareketin geneldeki gerilemesi konusunda çok fazla üzülmeğin, çünkü pek çok sektörde gündün güne güçleniyoruz. Ancak, sendikaların gücünü zayıflatan bazı eğilimler olduğu da görmezden gelinemez. Öncelikle, derin bir ekonomik kriz içinde olduğumuzu ve Avrupa'nın ciddi bir işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kaldığını biliyoruz. Nitelikli işgücüne olan ihtiyacın arttığını da. Bazı ülkelerde son derece başarılı yeni liberal kuralsızlaştırma politikaları uygulanmakta. Sizin de bildiğiniz gibi sol partiler Avrupa'da özellikle son yıllarda ciddi güç kaybına uğradılar. Berlusconi, Anzar gibi siyasiler ve benzer diğer örneklerin yaşandığını maalesef biliyoruz. Ama bu siyasiler henüz işin sonuna gelmediler, bence Alman deneyimi son derece başarılı. Ve Avusturya deneyimi de Almanya'yı izleyecek gibi görünüyor. Tüm bu gelişmeler bana büyük bir umut veriyor. Aynı zamanda İtalya, İspanya gibi ülkelerdeki direngen sendikal hareket de benim umutlarımı artırıyor. Sağ politikalar popülisttir, bu politikalarda işçilerin geleceğine ilişkin hiçbir yanıt bulamazsınız. Onların tüm vizyonları yalnızca piyasa ile ilgilidir.

Fakat halkları piyasanın ellerine terk edemeyiz. İnsanlar bir aile içinde yaşamak ister, bir iş ister ve bir ev ister. Ve kuşkusuz bu insanlar sosyal bir sorumluluk da üstlenmek isterler. Tüm bunlar, bir piyasanın asla, hiçbir koşulda veremeyeceği taleplerdir.

Şimdi biraz daha az diplomatik olan kısma sıra geldi. Dün burada, Avrupa çapında sosyal diyalog konusunu tartıştınız. Şunu belirtmeliyim ki sosyal diyalog Avrupa Sosyal Modelinin temel unsurudur. Fakat sosyal diyalog bir ilişkiler sisteminin ana başlığıdır. Şirketler düzeyinde bir sosyal diyalog vardır, temsilciler düzeyinde de bir sosyal diyalog vardır, bölgesel düzeyde de, ulusal düzeyde de ve son olarak Avrupa düzeyinde de bir sosyal diyalog vardır. Bu, bir endüstri ilişkileri sistemidir.

Bazıları bana soruyor: sosyal diyalog yalnızca konsensüsten mi ibarettir? diye. Böyle olmadığını söylemek zorundayım. Sosyal diyalog yalnızca konsensüsün bir aracıdır. Çünkü sosyal diyalog çatışmaların da unsurudur. Kuşkusuz sendikalar, üyelerinin çıkarlarını savunurken çatışmalar da yaşarlar. Fakat değerli meslektaşlarım, çalışma yaşamının %99'u grev de değildir. Ve eğer Avrupa toplumuna göz atacak olursanız en fazla grev yapan ülke ve sendikaların sendikal açıdan en güçlü olanlardan ibaret olmadığını da görürsünüz. Her sendika çatışma ve konsensüs arasında kendine uygun olan dengeyi bulmak zorundadır. Bu tercih yapılırken, ulusal yasalar, ulusal yönetimler, işçilerin karşı karşıya bulunduğu tehlikeler ve gelenekler de göz önüne alınmalıdır. Eğer işverenlerin sizinle işbirliği yapmaya açık olduğu bir endüstriyel ortamda yaşıyorsanız bu farklıdır. Eğer, hükümetiniz sizinle işbirliği yapmak istiyorsa bu da farklıdır. Fakat eğer hükümetiniz işçi haklarını kısıtlamaya, sosyal hakları azaltmaya çalışıyorsa, sendika politikalarına müdahale etmeye kalkıyorsa bu durumda grev kararı almak en doğal hakkınızdır.

Şimdi, Türkiye ve AB arasındaki ilişkileri ve ülkenizin AB adaylığı konusuna gelmek istiyorum. Hükümetiniz, politik güçleriniz ve hatta silahlı kuvvetlerinizin, ayrıntılandırılmış bir sosyal diyalogu dikkate almadıkları sürece ülkenizin AB'ye giremeyeceği gerçeğini öğrenmesi gerekiyor. Bizim, asla kültürünüz ya da geleneklerinize ya da

ulusal kimliğinize müdahale etmek gibi bir niyetimiz yok. Bunlar tamamen sizin meselelerinizdir. Fakat Avrupa Sosyal Modelinde sosyal diyalog, anayasal bir unsurdur. Dolayısıyla bizler, yalnızca Avrupa Sosyal Modelinin temel taşı olan sosyal diyalog sistemini uygulamayı kabul edenleri AB'ye kabul edebiliriz.

İkinci olarak değinmek istediğim konu, grev hakkı. Grev hakkı sadece kağıt üzerindeki bir hak ya da yalnızca büyük konferanslar, büyük sunuşların konusu değildir. Grev hakkı gerek bölgelerde gerekse Avrupa düzeyinde uygulanabilen, Avrupa Sosyal Modelinin temel unsurlarından biridir. Ve şimdi bizler, bu hakkın Avrupa anayasasına da geçirilmesi için mücadele ediyoruz.

nc olarak örgütlenme hakkına değinmek istiyorum ki bu hak, sadece bizi onurlandırmak amacıyla bahşedilmiş ya da en temel insan hakkı olmasından dolayı elde ettiğimiz bir hak değildir. İşçiler, sendikalarda örgütlenme hak ve zgrlğine sahip olmak zorundadır. Bu hakkın tanınması hükümetlerin en temel sorumluluklarının başında gelir.

Dördüncü temel hak, sendikaların özgürce toplu pazarlık yapabilmesi hakkıdır. Bu hakkın önüne hiçbir engel çıkarılamaz. Çünkü, Avrupa entegrasyonunun bir yanı, ülkelerin birbirlerinin piyasalarına girişini kolaylaştırmak için kuralsızlaştırmanın yaşandığı tek piyasa uygulamasına dahil olmaksız diğer yanı da toplu pazarlık hakkına sahip sendikaların özgürce müzakereler yapabildikleri bir ortamdır. Bu hakkı geliştirmenin birinci şartı, güçlü sendikaların varlığıdır. Ve sizin de bildiğiniz gibi Avrupa'da çok renkli, farklılıklarıyla birlikte çeşitlilik arz eden bir ortam vardır. Çok sayıda sendikanın faaliyet gösterdiği bu renkli ortamda, hiçbir zaman sendikaların kültürü ve geleneklerine müdahale söz konusu değildir. Diğer yandan parçalanmış bir sendikal hareket bütün işçilerin çıkarlarını geliştirmede gerekli olan güçlü bir sendikal hareketin önünde ciddi bir engeldir.

Konuşmamın bu son bölümünde, Birleşik Metal'e beni de konuşmacı olarak davet ettiği bu toplantıyı düzenlediği için bir kez daha teşekkür etmek istiyorum. Bence, bu kadar önemli bir konuda, sosyal diyalog üzerine böyle bir etkinliğin yapılması mükemmel bir düşünce

ve bu düşüncenin AB ülkeleri sendikalarıyla Türkiye sendikalarını bir araya getirmesi de bir başka sosyal diyalog boyutu olması dolayısıyla ayrıca önemli ve anlamlı. Fakat karşılıklı olarak bu başlangıcı daha da ileri taşımak zorundayız. Tıpkı benim buraya İstanbul'a geldiğim gibi, Türkiye de AB entegrasyon sürecine yönelmelidir.

Daha önce de söyledim, ben burada kendimi evimde hissediyorum, çünkü Birleşik Metal EMF ailesinin eşit haklara sahip bir üyesidir. Ve nasıl Birleşik Metal'in dahil olması EMF'yi zayıflatmadıysa, Türkiye'nin katılımıyla da AB zayıflamayacak, zenginleşecektir. Son olarak, özellikle bugün küreselleşmenin dünyanın diğer bölgelerinde yarattığı denetimsiz yıkımın karşısında, sosyal haklar ve demokrasinin yaşandığı bir Avrupa'nın tüm dünyaya örnek teşkil etmesini diliyorum. Ben, işçilerin seslerini duyurabildiği, kararlara katılabildiği adil bir kalkınmadan yanayım. Fakat bunun en temel koşulu güçlü bir Avrupa ve uluslararası sendikal hareketin var edilmesidir. Avrupa Sendikal hareketi içinde, Türkiye sendikalarına da yer vardır. Ben burada nasıl kendimi evimde hissediyorsam, siz de Avrupa'da kendinizi evinizde hissedeceksiniz. Beni davet ettiğiniz ve dinlediğiniz için çok teşekkürler.

MUSA ÇAM

(DİSK Genel Sekreteri)

Şimdi DİSK eğitim müdürümüz Tonguç Çoban sizlere seslenecek.

TONGUÇ ÇOBAN

(DİSK Eğitim Dairesi Müdürü)

Teşekkürler sayın başkan.

Sayın Kuhlman sosyal diyalog kavramından söz etti. Sosyal diyalog kavramı, Türkiye'de özellikle işçi arkadaşlar tarafından, alerji ile karşılanıyor. Bunun çok temel bir nedeni var. Türkiye'de, aslında biraz önce Murat Özveri arkadaşımızın da belirttiği gibi, çok benzer süreç-

lerden küreselleşme sürecinin merkezinde değil de çevresinde çepe-
rinde yer alan ülkelerde son yirmi yıldır karşılaşılan temel çalışma
standartları, özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık, sendikal faaliyetin
temel işlevi olan konularda yaşanan ciddi sıkıntılar ve buralarda
aşılabilen engeller, bunları yaşayan işçilerin işveren örgütlerinden
gelen bu tip çağrılara, yahu sen benim işyerinde örgütlenmem için
her şeyi yapıyorsun, sonra geliyorsun kamu oyununda sosyal diyalog
diyorsun, toplumsal uzlaşma diyorsun. Burada bir samimiyet yok,
burada bir art niyet var diye alerji duyuluyor. Bu Türkiye açısından
böyle anlaşılmalı. Ancak işin doğrusu şu, onu da Türkiye işçi sınıfı
kabul etmeli, sendikalı arkadaşlar kabul etmeli; Avrupa'da sosyal
diyalog sadece işçi ve işveren örgütlerinin yan yana geldiği birtakım
mekanizmalar ekonomik, sosyal konseyler falan değil. En temelden en
tepeye, her aşamada emek ve sermayenin bir müzakere süreci yaşaması
demek. Böyle anlaşılırsa kavramda bir problem yok. En temelde toplu
pazarlık, en küçük bir iş biriminden ulusal düzeyden hatta Avrupa
düzeyine kadar bir müzakere sistemi, zaten bizim arzuladığımız da bu.
Biz toplu pazarlık hakkını bulduğumuz işyerlerinde, bulduğumuz
bölgelerde ama bu da yetmez işkollarında, bu da yetmez ulusal
düzeyde, bu da yetmez Avrupa düzeyinde bu müzakere sürecini
istiyoruz.

Türkiye sendikal hareketinin güncel durumunu tartışıyoruz. İki
anekdot aktarmak istiyorum. Geçen yıl İsveç Konfederasyonlarını (LO
ve TCO) temsilen bir arkadaşımız Türkiye'ye geldi. Kendisi
Uluslararası Ağaç İşçileri Sendikasının yıllarca genel sekreterliğini
yapmış, şimdi emekli. 12 Eylül sürecinde DİSK davalarını özellikle çok
yakından takip etmiş, Avrupa'dan sağlanan desteğin örgütleyicilerinden
biri olan bir arkadaşımız ve 12 Eylül döneminde Türkiye Sendikal
Hareketinin yaşadığı o problemlili, sıkıntılı dönemi çok canlı olarak
yaşayan biri. 20 yıl sonra Türkiye'ye yeniden geldi, İsveçliler durumun
ne olduğunu merak etmişler ve Türkiye'de Konfederasyonlarla bir
proje yapmak istiyorlar. Bir haftalık bir gezi sonrasında yazdığı raporun
özetini şu: Türkiye sendikal hareketi bugün içinde bulunduğu durum,
örgütlenme ve toplumsal etkilenme düzeyi ile 12 Eylül dönemi ile
kıyaslanabilir durumda. Ciddi alarm zilleri çalıyor, yani. 12 Eylül askeri

döneminin yarattığı tahribat kadar büyük bir tahribatla karşı karşıya. Örgütlülük düzeyi fiilen %10'ların altına düşmüş, % 5'lerde, toplumsal ve siyasal etkilenme düzeyi son derece sınırlı ve ciddi bir uluslararası desteğe ihtiyacı var. Kendi mücadelesini sürdürecektir; ama gerçekten uluslararası desteğe ihtiyacı var. Türkiye dışardan böyle görünüyor.

Bizler sendikalılar ve sendikalarda çalışanlar da bu işin bilincindeyiz. Biz Türkiye'de bir demokratikleşme, örgütlenme, siyasal ve toplumsal süreçlere müdahale etme, "canlı bir sivil toplum" yaratma mücadelesi içinden geçiyoruz. Cumhuriyetin başlangıcından bu yana belki daha da öncesinden bir türlü bunu beceremeyen bir ülkemiz. Böyle sancılı bir süreçten geçiyoruz. Avrupa kendi tarihsel gelenekleriyle bunu az çok koruyan ve oturtan bir yapı. Emek sermaye ilişkileri oturtan, sendikal kurumlaşmalar, siyasal kurumlaşmalar bir tarih bilincinin de üzerine oturuyor. Orada sıkıntılar yaşanıyor, ama sıkıntıların geldiği fark ediliyor, buna karşı önlemler önceden düşünülebiliyor ve toplum içerisinde bunun örgütlenmeleri yaratılıp müdahale edilebiliyor.

Türkiye'de biz düşünüyoruz, planlıyoruz, organize ediyoruz; ama hayata geçirmekte zorlanıyoruz. Hem sendikal, hem siyasal organizasyonlar olarak. Biz bunu yapamıyoruz, biz de mi bir eksiklik var? Türkiye hakikaten bir kavşak noktasında, Türkiye tarihsel gelenekleri açısından Avrupa'ya doğru yönelen, ama kökleri de Asya'da, Ortadoğu'da olan bir ülke. Ben tesadüfen Ürdün'de bir toplantıdaydım. Akdeniz ve Avrupa'nın çeşitli araştırma kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve sendikalardan da çok kısmi bir katılım vardı. Bu ülkelerde sivil toplumun durumu ne, küreselleşme içerisinde toplumsal grupların rolü ne diye tartışıldı. Orada hiçbir şey yok, arkamıza dönüp baktığımızda Ortadoğu, Arap dünyasında hiçbir şey yok. Yalnız şöyle olumlu bir yanı var, halkın böyle bir derdi de yok. Derdi olan bir kesim var; ama çoğunun bir derdi de yok. Başlarında kral var, yöneticiler var, kral fonksiyonlarına sahip; dolayısıyla insanlar sadece evlerine çoluk çocuğuna bakıyorlar, örgütlenmek, müdahale etmek, yerel yönetimlerde bulunmak gibi bir derdleri de yok. İroni olsun diye söylüyorum: Acaba o daha mı iyi değil mi diye düşünmüyor değilim. Çünkü bizimki hakikaten bazen çekilmez noktalara geliyor. Uğraşıyoruz, didiniyoruz, planlar, stratejiler oluşturuyoruz; ama

Türkiye'nin Ortadoğulu, Asyalı kökleri ve onun devlet ve toplum içerisindeki etkileri, sadece devlet içerisindeki değil işçi sınıfı içerisindeki etkileri, sosyal kesimler içerisindeki etkileri bizim gelişmeleri takip edip, ona doğru zamanda doğru müdahale etmemizi de engelliyor.

Buradan geliyorum sendikal harekete. Söylenenleri tekrar etmek istemiyorum. Güncel olarak bakıldığında Türkiye sendikal hareketinin güncel sorunları, aslında bir anlamıyla da birikmiş sorunlarıdır. Yasal açıdan varolan sorunları Murat arkadaşımız detaylı biçimde özetledi, buna eklenebilecek hiçbir şey yok. 12 Eylül'ün yarattığı anti sendikal ortam, Türkiye'de temel çalışma standartlarının hayat geçmesini engelliyor. Örgütlenme, toplu pazarlık, grev hakları artık kullanılması son derece zor bunu hep beraber yaşadığımız için çok fazla tekrarlamak istemiyorum. Sendikal hareketin bu yasal kısıtlar dışında, toplumsal işlevinde yani işçi sınıfı dışında kalan toplum kesimlerine tarım kesimine, kadınlara, ev kadınlarına, işsizlere, gençlere seslenme ve iletişim kurma olanaklarında da problemler yaşıyoruz. Dolayısıyla siyasal sürece müdahale etme, sadece bir siyasal proje oluşturmanın ötesinde sorunlar yaşıyoruz. Bunlar yeni güncel sorunlar değil, ama güncelliğini koruyan sorunlar.

Bir de Türkiye Sendikal hareketinin ve özellikle de DİSK'in bugüne kadar tartışmalarla belirlediği ama bilince çıkarması gereken bir yapısal sorunla karşı karşıyayız. Bizim sendikal hareketimizin örgütlenme temeli belirtildi ama ben vurgulamak istiyorum. Standart sanayi istihdamıdır, standart çalışma biçimidir. Oysa son 20-30 yıldır yaşanan yapısal dönüşüm ve bunun işletmeler üzerindeki etkileri işçi sınıfı üzerinde de köklü değişikliklere ve etkilere yol açmıştır. İşletme ölçeği küçülmekte, organize sanayi bölgelerinde küçük ve orta boylu işletmeler olarak yeniden yapılandırılmaktadır. Bu sanayi küresel meta zincirlerinin, küresel üretimin halkaları halinde örgütlenmektedir. Yani bir tedarik zincirine üretim yapmaktadır. Öngörülmuş, önceden planlanmış bir talebe göre üretim yapmaktadır. Küresel bağları güçlü, ölçek olarak küçülürken ilişkileri genişleyen büyüyen bir biçimde yapmaktadır. Bu işçi sınıfı üzerinde ciddi bir enformelleşme ve esnekleşme süreci yaşanmaktadır.

Kayıt dışı sektörde çalışanların sayısı milyonlara varıyor, ama bizim örgütlenme temelimiz, düzenli çalışan yani kadrolu işçi sayısı azalıyor. Bizim sendikal yapılarımızla işçi sınıfının yeni yapısı arasında bir uyumsuzluk var. Bunu önemli bir güncel sorun olarak hepimizin kavraması gerektiğini düşünüyorum. Özellikle işletmelere baktığımızda işletme içi parçalanma çok yaygın. Bizim örgütlendiğimiz işçiler üretimde varolan kadrolu işçiler, işletmelerde bunun dışında örgütsüz olarak çalışanlar da var. Kapsam dışı ve taşeron çalışma. Geçmişte bu iki kesim de, taşeron geçmişte yoktu ama belirli kesimlerde yemek, ulaşım, servislerde başladı ve bunlar toplam örgütlülük içinde azınlıktı. 100 kişi çalışıyorsa, 80'i bize üyeydi, 10'u taşeron, 10'u kapsam dışıydı. Oysa şimdi iki taraftan da baskı altındayız. Teknolojinin de gelişmesine bağlı olarak kapsam dışı personel büyüyor, mühendislerin teknik elemanların sayısı artıyor, alttan da taşeronlar geliyor. Biz 100 kişi içinde 50'ye, 40'a düştük; hatta çoğunlukla işletmelerde %50+1'i aşacak yetki yok. Bu işletme içerisinde de parçalanmanın yansımasıdır. Buradan çıkacak sonuç bellidir. Artık sendikal hareket, geleneksel tabanından kurtulmalı ve işçi sınıfının yeni kesimlerine açılacak, onları örgütleyecek yol, yöntem ve stratejileri bulmak zorundadır. Bu güncel bir sorundur. DİSK bunu tartışmakta, buna yönelik modeller üretmekte, stratejiler oluşturmaktadır. DİSK derken bağlı sendikalarıyla birlikte söylüyorum. Ama bunu hayata geçirmekte zorlanmaktadır, ben bunu biraz kültüre bağlıyorum.

Bir iki güncel soruna değinerek çözümünü tamamlamak istiyorum. Çözümler konusuna girmek istemiyorum, çünkü öğleden sonra çözümler tartışılacak. Kriz önemli bir güncel etmendir. Krizi nasıl geçirdiğimizi hepimiz biliyoruz. Biz krizi işimizi ve işyerimizi korumak stratejisi ile geçirdik. Çok bilinçli mi yaptık bunu, hayır ama birçok işkolunda reflekslerimiz bizi böyle bir çözüme yöneltti. Ama yine hepimiz biliyoruz ki, DİSK Genişletilmiş Başkanlar Kurulunun aldığı karar da budur ki, bunu ilelebet sürdüremeyiz. Yani işimizi ve işyerimizi koruma stratejisi ile 2003'ü de geçiremeyiz. Krizi aynı zamanda yeni bir örgütlenme atağı olarak değerlendirmek durumundayız. Bizim örgütlenmekte zorlandığımız kesimlerde, bireysel yetenekleriyle kariyer yapma hesaplarıyla bankalarda, medyada, finans sektöründe işsiz kalan

kesimde dahi örgütlenme isteği vardır, çeşitli araştırmalar bunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kriz dönemini sendikal hareket örgütsel tabanını geliştirmek yönünde kullanılmalıdır. Bunun nasıl olacağı, öğleden sonra ama esas olarak da DİSK içinde çeşitli kurum ve kurullarla ortaya konmak durumundadır.

İkincisi, bu krizin devamı, bir savaş tehdidi ile birleşirse işimiz daha da zorlaşacaktır. Sendikal hareket, temel sendikal işlevlerin ötesinde bir siyasal işlev üstlenmek durumunda kalacaktır.

Önümüzdeki süreç açısından önemli bir problem alanımız da yasal değişim sürecidir. İş kanunu tartışmalarını hepimiz hatırlayalım. İş kanunu içerisinde özellikle esnek çalışmayı, kıdem tazminatını ve sendikalı çalışmayı daraltacak ödünç iş ilişkisi gibi yeni yöntemlerle ve bizim karşı çıktığımız, karşı çıktığımızı da açıkça deklare ettiğimiz tartışmalardan sonra bir süreç yaşandı. Şimdi bu süreç seçim sonrası yeniden karşımıza çıkacak, bu hepimiz açısından yaşamsal önem taşıyor. Biz buna karşı sadece iş kanununun bu hükümlerine karşı çıkararak hayır diyerek bir strateji mi izlemeliyiz? Yoksa bizim talep ettiğimiz bireysel iş hukuku değil, kolektif iş hukukunu da kapsayan yani 2821 ve 2822 yani sendikalar, toplu sözleşme ve grev yasalarında da köklü bir dönüşümü gerektiren bir strateji ile mi çıkmalıyız. Önümüzdeki güncel problemlerden birisi de bu. Bunu talep edeceksek bunu işverenlerin gündemine nasıl getireceğiz, kamuoyunun gündemine, parlamentonun gündemine nasıl getireceğiz. Ve hepsinden önemlisi bizim bireysel iş hukukunda karşı çıktığımız noktalar belli ama kolektif iş hukukunda ne istiyoruz? Bunun modelini biran önce üretmek durumundayız ve hepimiz bu konu karşısında dimdik ayakta durmak zorundayız. Noter şartı, barajlar, yetki işlemi bunlara ilişkin çözümlerimiz belli; ama acaba bunun yanında biz bir de toplu pazarlık sistemini tartışabilir miyiz? Yani bugün bizde sadece işletmelerle sınırlı olan toplu pazarlık hakkının Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde varolan çoklu toplu pazarlık sistemine yani işyeri, işkolu, ulusal ve hatta giderek uluslararasılaşan bir toplu pazarlık sisteminin Türkiye çalışma hayatına sokulması için nasıl bir mücadele izlemeliyiz. Böyle bir güncel sorunumuz var.

Avrupa Birliği mücadelesinin çalışma hayatındaki, sendikal hayattaki ilişkileri son derece fazla etkileyecek. Müzakere tarihinin alınması ve müzakerelerin başlaması sendikal alanı genel olarak da sosyal alanı ilgilendiren, bütün yasa, tüzük, yönetmeliklerde bir anda bir değişiklik süreci başlatacak. Sendikal hareket bütün bunlara ilişkin müdahaleci olmak durumunda kalacak. Bu Avrupa Birliğine yandaş olmak, karşı olmanın dışında bir şey. Yağmur yağdığı zaman yağmurdan korunacaksınız, ya bir şemsiye bulacaksınız, ya bir saçak altına gireceksiniz, ya da giyecek bir şey bulacaksınız. Ben yağmura karşıyım, yağmur beni ıslatmaz deme şansınız yok. Dolayısıyla müzakere tarihi bu açıdan sosyal alanda çok köklü değişiklikleri gündeme getirecek. Müdahaleci olursak lehimize yönlendirebiliriz. Sadece seyirci kalırsak hepimiz bilmeliyiz ki, bütün bu tüzük ve yönetmelikler işverenin lehine çıkar. Çünkü Avrupa Birliğinin yönergeleri ve direktifleri asgari normları oluşturmaktadır. Bu asgari normları ilerletmek ve iç ulusal normlara uyarlamak müzakere ve müdahale sürecine bağlıdır.

Son iki noktaya değinerek bitirmek istiyorum. Önümüzde beğenmediğimiz ama iyi tartışarak kullanabileceğimiz bir iş güvencesi yasası var. Eğer 15 Martta kadar bu yasayı iyi tartışır, bunu nasıl kullanabileceğimizi, bunun getirecekleri, götüreceklerini iyi tartar, iyi stratejiler oluşturabilirsek 15 Marttan sonra bir örgütlenme hamlesini ve seferberliğini başlatabiliriz. Önümüzde böyle bir süreç var. 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki değişiklik talebimiz bu stratejinin de bir parçası olmak durumunda. Yani biz kamu oyuna bir modelle çıkarken, bu iş yasasını nasıl değerlendireceğimizi de hesaplamak zorundayız.

Sendikal hareketin güncel sorunları ve konuları açısından son nokta, sendikal hareketin uluslararası boyutu. Bugün özellikle Avrupa'da çok iyi anlaşılıyor ki bir kuralsızlaştırma, bir yeni liberal müdahale son birkaç yıldır bazı ülkelerde hızla gündeme gelmeye başladı. İtalya, Almanya'da, İspanya'da, Yunanistan'da bazılarında sosyal güvenlik sisteminde, bazılarında iş güvencesinde bazısında emeklilik yaşında. Sadece oralarda değil, aynı sancılı süreç aday ülkelerde de yaşanıyor. Polonya'da yeni bir iş yasası kabul edildi, bir

çok sorun var içerisinde. Bulgaristan'da, Romanya'da, Çek Cumhuriyeti'nde bizim yaşadığımız ve yaşayacağımız süreçler yaşanıyor. Artık herkes daha çok farkında ve biliyor ki, bu süreçlere müdahale sadece ve sadece ulusal düzeyden verilemez. Ulusal mücadele gereksizdir çıkmasın buradan, ulusal mücadele hala işçi sınıfı açısından en önemli mücadeledir. Ama işçi sınıfının uluslararası mücadelesi her zamankinden daha fazla günceldir, her zamankinden daha fazla ihtiyaçtır.

Avrupa'da özellikle üye ülkelerde ve genişleme süreci içerisinde ancak uluslararası düzeyde, yani mücadeleleri birleştirerek, bilgi paylaşımını hızlandırarak ortak eylem ve etkinlikleri artırarak karşı çıkılabilir. Bu demektir ki, Türkiye sendikal hareketi hem iş kolları hem de konfederal düzeyde bu uluslararası mücadelenin bir parçası olmayı daha çok bilincine çıkarmak, bunu daha çok yöneticiler uzmanlar düzeyinde değil, alt kadrolarına kadar indirmek durumundadır.

Bunun alt başlıkları vardır. Başlıklarını vererek tamamlamak istiyorum.

Çok uluslu şirketlere müdahale, çok uluslu şirketlerin değişik ülkelerdeki faaliyetlerine nasıl müdahale edeceğiz, nasıl yer alacağız?

Bilgilenme, danışma, katılma hakkı.

Çok uluslu şirketlerin kendilerinin stratejilerinde özellikle sosyal sorumluluk, iyi yönetim gibi kavramlarla kamu oyuna açıkladıkları stratejilerine nasıl müdahale edeceğiz?

İşyerinizde sendikal haklara saygı duymazsanız siz sosyal sorumlu olamazsınız. Mesela biz böyle bir şiarı kampanya haline döndürmek durumundayız.

Ticaret anlaşmalarına müdahale, sadece Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği veya Dünya Ticaret Örgütünde hizmetler sektörünün serbestleştirilmesi falan değil, Türkiye çok sayıda ikili ticaret anlaşmasına giriyor. Çok yakın günlerde ABD Temsilciler Meclisinden geçecek olan ABD ile Türkiye arasındaki Nitelikli Sanayileşme Bölgeleri Anlaşması ve bunun getireceği Amerikan sermayesi.

Bunları takip etmek ve bunlara müdahale etmek. Sadece seyirci olmak ve sonuçlarından şikayetçi olmak değil. Böyle bir strateji.

Toplumla diyalog kurarken, uluslararası süreçte diyalog kurarken sendikal hareket olarak hem sendikal hareket içinde örgütlenmesi mümkün olan kesimlerle yani kayıt dışı çalışanlarla, işsizlerle hem de bu sürece katkı verebilecek diğer sosyal hareketlerle daha fazla ittifak arayışında olmalıyız. Bunu da bir strateji olarak gündemimize almak durumundayız. Varsa işçilerin örgütlenmesine katkı verebilecek kadın örgütleriyle varsa bir yöredeki çevre probleminin çözümünde çevre örgütleriyle, tüketici örgütleriyle, mahalli örgütlerle ittifak kurmak durumundayız. Bu sadece Türkiye sendikal hareketinin güncel problemi değil, aynı zamanda Avrupa ve dünya sendikal hareketinin de tartıştığı, yol ve yöntemlerini bulmaya çalıştığı bir konu. Bütün bunların detaylandırılması gereken konular olduğunu biliyorum. Ancak sürem açısından burada kesiyorum. Teşekkür ederim.

MUSA ÇAM

(DİSK Genel Sekreteri)

Sayın Tonguç Çoban'a teşekkür ediyorum. Şimdi son konuşmacımıza söz vereceğim. Son konuşmacımız, İspanyol Metal ve Yapı işçileri sendikası uluslararası ilişkiler müdür Javier Urbina. Kendileri 1969'da doğdu. Üniversite eğitimini pedagoji üzerine yaptı. 10 yıl önce UGT'de eğitim dairesinde çalışmaya başladı. 93-99 tarihlerinde UGT'nin uluslararası eğitim projelerinin geliştirilmesinde görev aldı. 2001 yılında sendikanın uluslararası ilişkiler dairesi sorumlusu olarak görev yapmaya başladı. Halen bu görevinin sürdürüyor. Sevgili dostumuz, İspanya'dan Birleşik Metal İş'in davetlisi olarak geldi.

Biliyorsunuz Avrupa'da Portekiz, İspanya, Yunanistan uzun yıllar askeri diktatörlükler tarafından yönetilmiş olan ülkeler. Özellikle İspanya'da Franco'nun 40 yıllık diktatörlüğünün ardından çok partili dönem ve bugün İspanya Avrupa Birliğinin bir üyesi. Bu kadar çile bu kadar eziyetten sonra, İspanya'da sendikal hareket şimdi hangi

noktadadır, nasıldır? Bunları Urbina'dan dinleyeceğiz. Buyurun sayın Urbina.

JAVIER URBINA

(MCA/UGT Uluslararası İlişkiler Dairesi Müdürü)

Hem kendi adıma hem de örgütüm adına teşekkür ederek başlamak istiyorum. Bu, benim İstanbul'a ikinci gelişim oluyor ve bu ilişki aynı zamanda sendikal hareketin sağlıklı bir işleyiş içinde olduğunun çok açık bir göstergesi bence. Avrupa'da 19. yüzyılda işçi mücadeleleriyle kazanılan enternasyonalizm ve uluslararası dayanışma gibi kavramlar bugün hala hayatta ve güncelliğinden bir şey kaybetmedi. Ancak, son iki gündür burada duyduğum sosyal diyalog konsepti ile bağlantılı problemlerin bizim ülkelerimizde de hemen hemen aynı olduğunu burada belirtmek zorundayım. Örneğin kamu hizmetleri alanında ya da taşeronlaşmada veya esnek çalışma ve hatta kazanılmış haklarda Avrupa'da da neredeyse tümüyle benzer süreçlerden geçtiğimizi söyleyebilirim. Ancak bu sorunların sendikalar açısından da çeşitli fırsatları beraberinde taşıdığını unutmamamız gerekiyor.

İspanya'da Haziran 2002'de genel bir greve gittik; çünkü altı yıl önce parlamentoya giren Halk Partisi, kısa süre önce parlamentodaki çoğunluğu ele geçirdi. Oysa gerek siyasi gerekse sosyal atmosfer Halk Partisinin iktidarından önceki dönemde uygulanan politikalarından önemli ölçüde etkilenmişti.

Bu atmosfer ile tam olarak neyi kast ediyorum? Sosyal diyalog ama gerçek anlamıyla bir diyalogu anlatmak istiyorum. Başka bir deyişle, Halk Partisinin çoğunluğu ele geçirmesi ile birlikte hükümette çoğunluğu ele geçiren taraf sosyal diyalog süreçlerinde kararları tek yanlı olarak almaya başladı. Genel grevdeki taleplerimizin başında istihdam geliyor. Çünkü işsizlik İspanya'da oldukça yaygın ve can yakan bir sorun. Resmi istatistiklere göre işsizlik %12.5 civarında ve bu oran Avrupa'daki en yüksek işsizlik oranı. Hükümet, bugün bu işsizliği azaltma gerekçesiyle kazanılmış işçi haklarına saldırıyor ve çalışma yasasını reform etmeyi hedefliyor. Diğer bir deyişle işçiler işe alınırken

hiçbir hakka sahip olamayacaklar ve tamamen işverenin istekleri doğrultusunda sorgusuz sualsiz işten çıkarılabilecekler. İspanya'daki iki büyük konfederasyon CC.OO ile benim mensup olduğum konfederasyon UGT işte bu nedenle bir genel grev yapma kararı üzerinde anlaştılar. Ayrıca şunu da belirtmeliyim ki bu grev 17 ayrı bölgede müzakere edildi ve oy birliği ile kabul edildi. Bunlar arasında Katalonya, Galiçya ve Bask gibi önemli ve oldukça politik bölgeler de vardı. Ve bu geniş bölgesel katılımın yanı sıra ELA v.b oldukça radikal ve milliyetçi unsurlar da bu greve destek verdiler. Fakat grevin çoğunluğunu oluşturan İspanya'daki aktif işgücü nüfusunun %12'sinin örgütlü olduğu konfederasyonlar CC.OO ve UGT oldu.

Peki neden böylesi radikal bir yol izledik ve greve gittik? Çünkü kazanılmış temel haklarımız bile tehdit altındaydı. İspanya'da, sendikalar olarak 1978 yılından beri bu haklara sahibiz; fakat bu hükümet haklarımızı elimizden almaya çalıştı. Fakat grevden birkaç ay sonra bir olay yaşadık ve reformun reformu olarak adlandırabileceğimiz bir noktaya ulaştık. Hükümet geri adım attı; çünkü sendikal hareketin örgütlediği genel grev ve birkaç hafta önce Madrid'de düzenlenen gösteriler hükümeti korkuttu. Bu da toplumsal hareketler, sendikalar ve sivil toplum bir araya geldiğinde önemli bir güç oluşturabildiğinin göstergesidir.

İş ve istihdam konularının öncelikli olduğunu söylemiştim, bununla tam olarak kast ettiğimiz istikrarlı ve güvenceli bir istihdamdır. İspanya'daki iktidar partisine göre işsizlik sigortası bir hak değil yalnızca bir ayrıcalıktır. Aynı parti, işsizleri “tembel ve zaten çalışmak istemediği için işsiz olan yığınlar” olarak tanımladığı için, işsizlik sigortasını bir hak olarak görmemektedir.

Halk Partisi, yılın belli zamanlarında çalışan işçilerin de haklarını kısıtladı. Bu insanlar daha çok mevsimlik tarım işlerinde çalışıyorlar. İspanya'da tarım sektörüyle ilgili de pek çok sorunumuz var. Tarımda çeşitli desteklemeler vardı ve bu desteklemelerde de kısıtlamalar başladı. Oysa tarımda çalışanlar da insandır ve kuşkusuz onların da yaşamaya hakkı vardır. Fakat tarım işçilerinin bu sıkıntılı durumu Halk Partisinin reformun reformu adına verdiği yeni programla

değişmeyecek. Bu sözde reform adı verilen projeye aslında başladığımız noktaya geri döndük; yani yeni bir kazanım elde edemedik sadece saldırıyı doldurduk, tabii bir kez daha tekrarlamalıyım ki güney ve doğu İspanya'da çoğunluğa sahip olan Sosyalist Parti'nin grevimize verdiği somut ve açık desteğe rağmen tarım işçilerine yönelen saldırıyı kesemedik.

Gerçekte, Halk Partisinin ülkemizde uygulamaya kalktığı bu saldırgan politikalar hem Avrupa Sosyal Modelini ve hem de İspanya'daki sosyal devleti yok sayan ve tek hedefi işletmelerin rekabet gücünü korumak ve geliştirmek olarak belirlenmiş politiklardır. Böylece işverenlere kar oranlarını yükseltebilmeleri için işçi haklarını istedikleri gibi kısıtlayabilecekleri bir ortam yaratılmaya çalışılmaktadır.

Kamu hizmetleri meselesine gelince: Biz sendikalar olarak tüm hizmetlerin kamu hizmeti olarak tanınmasını filan istiyor değiliz; fakat belli bazı hizmetler var ki bunlar son derece önemli ve stratejik olarak kamu tarafından ve en iyi kalitede verilmesi gerekiyor. Çünkü bu kamu hizmetleri tüm yurttaşların hakkı. Sosyal alanda ve istihdamda yaşanan bu kriz, İspanya'da sendikal hareketin güçlenmesini de beraberinde getirdi. En büyük iki konfederasyona bağlı iki metal sendikasında hem ulusal ve hem de işyerleri düzeyinde bir mutabakata vardık. Bu mutabakat çerçevesinde sorunların çözümü sırasında her iki sendika içinde farklı tavır alışların önüne geçilmiş yani ortak ve birlik içerisinde karşı duruşun olanakları yaratılmıştır. Elbette bu çok kolay bir iş değil ama biz yine de her olayda birlik içinde davranmanın çabasını gösteriyoruz. Bu iki sendikanın örneğin aynı işletmede örgütlü olduğunu ve seçim süreçlerini bir düşünün. Elbette iki sendika da seçimi kazanmak için uğraşacak yani bir tür rekabet içine girecekler. Delegeler arasındaki ilişkilere de bu rekabet yansıtacak. Fakat, 70'lerde İspanya'da bir demokratikleşme süreci başlatmıştık. Bu dönemde CC.OO sendikası henüz yasal hale gelmemişti ve İspanya'da bir sosyal diyalog sistemi de bulunmuyordu. Ama Franco rejimi sırasında CC.OO ve UGT konfederasyonları birlikte çalışma kültürünü kazandılar. Aynı süreçte sol siyasi partiler de sendikalar arasındaki bu kardeşliğin gelişmesine ve sistemin demokratikleşmesine yardımcı

oldular, kolaylaştırdılar. İspanya’da sendikalar ciddi bir sorumluluğa sahiptirler. Onların görevi çalışanların kazanımlarını korumak ve geliştirmektir.

Bugüne gelince: Sendikalar hem işyerlerinde hem de genel ülke düzeyinde ciddi sıkıntılarla karşı karşıyadır. İspanya’da faaliyet gösteren çok uluslu şirketler dünyanın her yerinde olduğu gibi burada da kuralsız ve denetimsiz çalışmayı tercih etmektedir. Ve ne yazık ki hala işçilerin tek bir enternasyonal ses haline gelmeleri mümkün olamamıştır. Bu sesi yaratmak zorundayız.

Bir diğer sıkıntı, işçilerin sendikalara uzak durması ve örgütsüzlüğün giderek neredeyse bir gelenek haline dönüşme riskidir. Evet, yasalarla sendikalara da bazı haklar tanınmıştır ama örneğin sosyal güvenlik sistemi karar mekanizmalarına işsizlikle ilgili komisyonlara sendikalar dahil edilmemektedir. Ve bir kez daha tekrarlamalıyım ki üye sayımız günden güne azalmakta, azalmaktadır. Bu, aynı zamanda örgütlenme ve toplu pazarlık sisteminden yararlanabilen işçilerin de azaldığını gösterir.

Peki neden işçilerin çoğunluğu sendikasız kalmayı tercih ediyor, neden işgücünün sadece %12’si örgütlü de geride kalan çoğunluk değil?

İspanyol kültürünün bir diğer önemli karakteristiği de sendikalar ile siyasi partiler arasındaki ilişkidir. İspanyol Sosyalist Partisi ilk kez 1881 yılında kurulmuş ve UGT de 1888’de kurulmuştur. Bu süreçte, UGT’nin genel sekreteri aynı zamanda Sosyalist Partinin de genel sekreteriydi. Ve CC.OO’nun da farklı bir hikayesi olsa da benzer bir siyasi geçmişi vardır. Kısaca belirtmem gerekirse, siyasetin değişmesiyle birlikte sendikaların örgütlülüğü de bu değişime paralel bir gelişme göstermektedir. Dolayısıyla bugün sol partiler düşüşte olduğu için, sendikal örgütlenme de zayıflamaktadır. Tarihe de baktığımız zaman sol partiler ve sendikalar açısından iyi ve kötü geçen dönemlerin aynı olduğunu görebiliriz.

İspanya’daki durumu sizlere daha net aktarabilmek için bazı rakamsal veriler sunmak istiyorum. 2002’deki işsizlik neredeyse %13.

İşsizlikteki artışla istihdama ilişkin veriler arasında bir uyumsuzluk bir dengesizlik görüyorsunuz. Bunun nedeni istatistik sistemindeki değişikliklerdir. Burada, istihdamdaki büyümenin oldukça güçlü olduğunu görüyorsunuz. Buna karşın, işsizliğin yine de çok yüksek düzeyde seyrettiğine, yani istihdamdaki artışa paralel bir artış içinde olmadığını görüyorsunuz.

Eğer kadın-erkek oranlarına bakarsak pek çok farklılık görebiliriz. Tüm oranlarda kadın işsizliğinin çok daha yüksek olduğunu görüyoruz ve bu da istihdam piyasalarında ciddi bir kadın-erkek ayrımcılığının olduğunu, bu ayrımcı politikaların ücretlerden, çalışma koşullarına kadar pek çok alanda kendini gösterdiğini ortaya koyuyor. İspanya’da toplam nüfus yaklaşık 31 milyon civarında. İstihdam ise 14 milyon, yani 2 milyonu aşkın insan işsiz durumda.

Bu işsizlerin çoğu kadın. 2001’de bir stratejik plan yapıldı ve hedef kadınların iş piyasalarına daha aktif katılımının sağlanmasıydı. Kendi hesabına çalışanların durumu da İspanya’da oldukça kritiktir. Çünkü bu kesimin statüsü yeterince açık değildir; ne sendikalar ne de çalışma yaşamı bakımından. Uzun süreli sözleşmeler açısından elimizdeki veriler gerçekçi olmaktan oldukça uzaktır. Çünkü İspanya’da kamu sektöründe genelde uzun vadeli sözleşmeler vardır. Fakat özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerde uzun süreli sözleşme bir norm değildir. Genelde günlük ya da haftalık sözleşmelerle iş yapılmaktadır.

Bugün İspanya’da işgücünün sadece %13’ü örgütlüdür ve sizin de takdir edeceğimiz gibi bu hiçbir şey değildir. Aslında bu da bir şeydir şüphesiz ama daha çok çalışmamız gerekiyor. Sadece ülke veya işyeri düzeyinde değil her düzeyde. Evet, bu durumda bu sosyal durumda dünyanın bugünkü koşullarında ulaşabileceğimiz hedeflerin neler olduğunu tartışabiliriz. Çünkü kar oranları yalnızca İspanya’da ya da Avrupa’da değil tüm dünyada düşmekte. Geçici çalışma dünyanın her yerinde gelmiş geçmiş en yüksek düzeyinde, iş kazaları özellikle İspanya’da artık günlük sıradan olay haline geldi ve mesela sağlık hizmetlerinde kamusal açık sıfır olduğu halde, kamu sağlık hizmeti

almak isteyen milyonlarca insan saatlerce uzun kuyruklarda hem de hasta oldukları halde beklemek zorundalar. Bu liberal gelişmeler nasıl önlenebilir? Bu bir dünya sorunu. Sanıyorum ki tek bir çözüm var o da birlikte mücadele etmemiz. Dinlediğiniz için çok teşekkür ederim.

MUSA ÇAM

(DİSK Genel Sekreteri)

Sevgili dostumuz Javier Urbina'ya bu geniş açıklamalarından dolayı teşekkür ediyoruz. İspanya'daki sorunlar her ne kadar bir AB ülkesi olmasına rağmen sorunlarının bizden az olmadığı ortaya çıkıyor. Oradaki işsizlikten ve örgütlenmeden kaynaklanan sorunlar bize benzeyen yönleri. Onların yapmış olduğu sözleşmeden İspanya'da çalışan tüm işçilerin faydalanıyor olması ister istemez sendika üyeliği ve örgütlülüğe önemli bir engel.

Görebildiğimiz kadarıyla İspanya'da 17 özerk bölge var ve o özerk bölgelerde yerel sendikalar da mevcut. Konfederasyon ve ulusal sendikaların dışında yerel sendikalar var. Sonuçta kendisinin de söylediği gibi birlikte bir mücadele verilmesi gerekiyor yani tek başına bir kurtuluş yok. Özellikle AB üyesi ülkelerde ve aday ülkelerde birlikte bir mücadele gerekiyor. Aksi halde işçi sınıfı ve sendikal hareketin kurtulamayacağına altını çiziyor.

Şöyle bir uygulama yapacağız. Yaklaşık bir yarım saat mikrofonu sizlerin arasında dolaştıracız. Konuklarımıza soracağınız soruları alacağız. Tabii ki sizlerden yorum almak isteriz. Ama sorular direkt olursa zamanı daha iyi kullanmış olacağız.

SORULAR

METİN MUSLU

**(Birleşik Metal İş
Kocaeli Şb. Sekreteri)**

Tonguç hocam şöyle bir kelime kullandı; eğer yanlış anladıysam da düzeltmesini rica ediyorum. 1475 sayılı iş kanununun tamamen yeni bilim kurulundan geçtiği şekliyle kabul edileceği izlenimi edindim. Birincisi bunu kabul etmiyoruz. Biz 1475'in bu haliyle kabul edilmeyeceğini varsayarak ancak çıkartılması gereken yasanın da eş güdümlü olarak iş güvencesi yasasıyla 15 Mart 2003 tarihinde geçecektir, deniliyor. Geçiş şekli nasıl olacak? Buna Murat hocam da bir hukukçu olarak yanıt verebilir.

AYFER EĞİLMEZ

**(Petrol İş,
Araştırma Uzmanı)**

Benim sorum Sn. Kuhlmann'a "Bundan sonraki önemli mücadele alanlarımız yerleşme ve kuralsızlaştırma yani deregulasyona karşı olacak" dediler. Peki, uluslararası alanda bir yandan kuralsızlaştırma yapılırken bir yandan da yeni kurallar ve sınırlamalar getirilmiyor mu? Örneğin DTÖ, MAİ v.b. uluslararası sözleşmeler ve GATS'la birlikte geliyor bu kurallar. Örneğin ben bir enerji sektörü uzmanıyım Avrupa Enerji Şartında getirilmiş olan Kilit Personel hükmü ile ülkelerin sendikalarının düzenleyebilecekleri grev ya da benzeri tepkiler engellenmektedir. Yani bir yandan sermaye önündeki engel sayılabilecek kurallar kaldırılırken bir yandan da emeği daha bağımlı daha araçsız bırakacak kurallar getiriliyor. Bu konu Avrupa sendikal hareketi içinde tartışılıyor mu? Enternasyonalist bir perspektifle ele alınıyor mu? Bu ÇUŞ'ların getirdiği bu yapılara karşı ne gibi önlemler düşünülüyor?

SELÇUK GÖKTAŞ

**(Birleşik Metal İş
Bursa Şube Başkanı)**

Ben dün IG Metal temsilcisinin yaptığı sunuşa da gönderme yaparak sayın Kuhlmann'a bir soru sormak istiyorum.

IG Metal temsilcisi sanki işverenin çıkarlarını savunuyor gibi geldi bana ve doğrusu bu tarz bir yaklaşımı yadırgadığımı söylemeliyim. Koşullar gerektirdiğinde belli bazı tavizler veriyor olabiliriz; ama bunu yaparken bile gerekçelerimizi aktarmak ve zorunlulukla yaptığımızı açıklamak zorundayız diye düşünüyorum.

Sayın Kuhlmann bu konuda ne düşünüyor merak ediyorum. Bu süreçte Avrupa'daki geri gidişi de görüyoruz. Acaba şöyle bir mantık mı izleniyor: Biraz daha iyileştirmek mi yoksa sistemi değiştirmek mi ? Ya da başka bir deyişle bu sorun sistemle ilgili bir sorun mudur? Evet bize göre Avrupa'daki durum daha iyi; ama Avrupa'nın kendi içinde de bir geri gidiş söz konusu. Peki bu koşulları biraz iyileştirdiğimizde bu yeterlidir diyecek miyiz? Yoksa gerçekten üretim araçlarının kendi elimize geçmesine yönelik bir hedefe mi yönelmeliyiz.

ÖZGÜR MÜFTÜOĞLU

(Marmara Üniversitesi)

Ben sorumu 4 konuşmacıya birden sormak istiyorum: Ben sendikaların Fordist üretim tarzında yapılandıklarını ve krizlerin arkasından esas olarak krizden bile işçi sınıfının sorumlu tutulduklarını görüyorum. Hatta krizden çıkışın yolu olarak işçi sınıfının yeniden ve yeniden taviz vermesi bekleniyor genellikle.

Tarihsel süreç içinde emek sermaye çelişkinini düşündüğümüzde sosyal sermaye ya da sermayenin sosyal sorumluluğu diye bir kavram gerçekçimidir?

BURCU AYAN

**(Tek Gıda İş
Dış İlişkiler Uzmanı)**

Tüm konuşmacılar sosyal diyalogdan bahsetti. Tonguç bey de özellikle işçi işveren arasındaki diyalog sıkıntısından bahsetti. Bu sıkıntı sadece işçi işveren arasında yok. İşçi sınıfı arasında bir diyalog eksikliği var diye düşünüyorum. Bu bağlamda Türkiye'yi örnek alırsak işçi sınıfı arasındaki diyalogsuzluğu nasıl giderebiliriz? Emek Platformu çalışmaları var. Ne kadar verimli ve samimi bu çalışmalar? AB açısından düşünürsek bir ortak söylem var mı? Avrupa ile ilişkiler de sendikalar açısından gerileme yaşıyor.

KEMAL PARLAK

**(Birleşik Metal İş
işyeri temsilcisi)**

Sorumu Tonguç beye ve sayın Kuhlmann'a sormak istiyorum. Tonguç, sosyal diyalog konusunda bir bilinç eksikliğinden söz etti. Ben ise sendikalar ile çalışan işçi sınıfı arasında ciddi bir diyalog eksikliği olduğunu düşünüyorum. 35 milyon insanın açlık sınırının altında yaşadığı, 20 milyon çalışanın sadece 600 bininin sendikalı olduğu bir ülkede nasıl bir sosyal diyalog eksikliğinden bahsediliyor, bunu anlamakta ben gerçekten güçlük çekiyorum.

İkincisi AB, Türkiye işçi sınıfına bir kurtuluş olarak dayatılmaya çalışılıyor. Oysa Avrupa'daki son süreçte İtalya'da, İspanya'da, Yunanistan'da işçi sınıfının tarihsel mücadeleler sonucunda kazanmış olduğu hakların saldırı altında olduğu bir dönemde, AB nasıl bir kurtuluş süreci olabilir. Biz çok iyi biliyoruz ki, Türkiye'de değiştirilmek istenen iş yasası ki, bu yasa bizi tamamen köleliğe götürecek bir yasadır, bu tasarı AB'ye üyelik programının bir parçasıdır. Yine ülkemizde uygulanan IMF politikalarının harfiyen uygulanmasını isteyen yine AB değil mi? Kurtuluş işçi sınıfının anti kapitalist mücadelesinde mi yoksa AB de mi diye sormak istiyorum.

YANITLAR

MURAT ÖZVERİ

(Selüloz İş Sendikası Danışmanı)

Teşekkür ederim sayın başkan. Bana yöneltilen çok fazlaca soru yok. Kısaca yanıtlamaya çalışayım. Önce Kocaeli’nden gelen arkadaşım,, iş güvencesine yönelik geçiş süreci nasıl olacak, diyor. Bir geçiş süreci yok. Yasa 15 Martta yürürlüğe girecek. Ne kadar iş güvencesi getirirse 15 Mart’ta getirecek. Bu tartışmalı bana göre. Ciddi kaygılarım var; ama işverenlerde bir iş güvencesi paniği yaşanıyor. Kitlese işçi çıkarmaları, ciddi bir işçi kıyımı tehdidi ile bu küçücük kazanımın ortadan kaldırılması hedefleniyor. Ya da bankalar yasasında olduğu gibi sürekli yürürlük tarihi ertelenen bir durumla da karşılaşabiliriz endişesini taşıyorum.

Sosyal sermaye olur mu meselesine gelince, işin gerçeğine bakmak gerekirse, tarihsel anlamda baktığımızda her üretim tekniği, ya da her üretim organizasyonu, sermayenin işgücü üzerindeki denetimini daha da artıran ve dolayısıyla artı değer üretimini güvence altına alan bir sistem halinde gidiyor. Bu açıdan bakıldığında post fordist üretim sistemleri denilen ya da farklı biçimde bize sunulan yeni tekniklerin tamamında da denetimlerin hegemonik biçimde daha gizli biçimde artırılmış olduğunu görüyoruz. Bunun adına kimisi işyerlerinin demokratikleştirilmesi vs. diyor. Bana göre tam tersi. Beyinlerin esir edilerek iş gücü üzerindeki denetimin artırıldığı yeni bir sistem. Bu anlamda bakarsanız, hayır. Sermayenin doğası karı maksimize etmektir. Karı maksimize etmenin önünde bir engelse işçi hareketleri, geri adım atması gerekiyorsa “sosyalleşir”.

Sosyal diyalog meselesine gelince, güç olmadan sosyal diyalog olmaz. Bir tarafın dayattığı, karşı tarafın bu dayatmaya hayır diyemeyeceği bir ortamın adı sosyal diyalog olamaz. Türkiye’de kriz sürecinde yaşanan bir sosyal diyalog ya da uzlaşma değil. Çok açık, net ikileme karşı karşıya kaldı kriz döneminde işçi hareketi. Ya ben işçi çıkartacağım, ya siz buna imza atacaksınız denildi. İşçi çıkartılmadı, imza atıldı. Kocaeli’ndeki arkadaşlarım bilirler, Çelik Halat’da şu anda

en azından 40 kişi, kendileri gitmiş toplu sözleşmelerdeki haklarından feragat ettiklerini bildiren protokolün altına imza atmışlardır. Ama yine de kapı önüne konmuşlardır. Sosyal diyalog eşit güçte olanların karşılıklı girdiği bir ilişkidir. Bu eşitliğin adından dahi söz etmek çok anlamlı değildir.

AB ve diğer konularda konfederasyonlar ortak bir dil oluşturabilirler mi? Bence oluşturamazlar. Ha bire de kavga ederler. Ne yazık ki bu kavga bilgi temelinde değil, sen satıldın ben satılmadım, sen hainsin ben değilim şeklinde süren ve olumsuz bir diyalogsuzluk kültürüne kurban edilen bir yapılanma vardır.

REINHARD KUHLMANN

**(Avrupa Metal İşçileri Federasyonu
(EMF) Genel Sekreteri)**

Bana sorulan toplam 4 soru var. Öncelikle, Avrupa projesi de bir kuralsızlaştırma mı? Bana soracak olursanız bu sorunun yanıtı hayır, tam olarak öyle değil. Avrupa Sosyal modelinin en önemli unsuru kuralsızlaştırma değil, yeniden düzene koymadır. Bununla ilgili en iyi örnek Avrupa İş Konseyidir. Bu konseyler yeniden düzenlemenin bir aracıdır, kuralsızlaştırmanın değil. Avrupa Şirket Tüzüğü konusu aynı şekilde ekonomik yeniden yapılanmanın yeniden düzenlenmesidir; tıpkı Euro tek para birimi gibi. Euro'nun temel hedefi dünya ekonomisinde ikinci bir güç olarak rekabet edebilmektir ki bu da bir yeniden düzenleme anlayışının kendisidir.

Avrupa'daki sosyal model hala çalışmaktadır sevgili baylar ve bayanlar. Aslında, İtalya İspanya gibi ülkelerdeki mücadeleler de bunun kanıtıdır. Sorulardan bazılarındaki çelişkilere değinmek istiyorum. Hiç kimse, Avrupa modelini sizlere empoze etmeye çalışmıyor. Hayır, bu düşünceye hiçbir şekilde katılmam mümkün değil. Siz kendi koşullarınızı kendiniz yaratmak zorundasınız. Ve sorun da burada zaten. Eğer Avrupa'daki sosyal sisteme sahip olmak istiyorsanız bunun için sizlerin burada kendi ülkenizde çalışması gerekiyor. Biz elbette sizlerin yanınızda olacağız; fakat size hiçbir zaman kendi modelimizi

empoze etmeyeceğiz. Bu sizin özgürce alacağı karara bağlıdır: Sosyal adalet, barış, gerçek bir demokrasi istiyor musunuz, istemiyor musunuz, siz bilirsiniz, biz değil!

Sosyal diyalogla ilgili soruya gelince, sevgili meslektaşlarım, kesinlikle bir yanlış anlama var ortada, sosyal diyalog sadece uzlaşmadan ibaret bir kavram değil, tersine çatışma ve uzlaşmanın ortaklaştığı bir süreçtir. Bu konuda çok çarpıcı bir örnek vermek istiyorum. Sendikalara katılım konusunda da bu yeniden düzenlemeyle ilgili çeşitli sorunlar yaşıyoruz. Biliyorsunuz çelik sektöründe AB ile ABD arasında sorunlar var.

Bizler, Avrupa'da üretilen çeliğin ABD pazarlarına girişini ve dolayısıyla kendi haklarımızı korumaya çalışıyoruz., ABD serbest ticaret konusunda her zaman büyük konuşan bir ülkedir; fakat yine de AB çeliği de dahil olmak üzere pek çok alanda ithalat kısıtlamaları uygulamaktadır. İspanyol meslektaşımın aktardığı İspanya'daki genel grev sırasında AB hükümetiyle bir görüşme yapma fırsatı bulduk ve ABD'ye karşı ortak bir Avrupa pozisyonu oluşturma amaçlı önerilerimizi hükümete ilettik. Kuşkusuz Avrupa'da hayat sürekli uyum ya da uzlaşma biçiminde öyle sanıldığı kadar kolay değil. Üzgünüm ama gerçek durum oldukça farklı özellikle sosyal çıkarlar alanında çok ciddi çatışmalar yaşanmakta uzlaşma ancak bundan sonra söz konusu olabilmektedir.

Son olarak, bizler hiçbir zaman piyasanın toplumun çıkarlarından önce geldiği bir sistemi kabul etmedik, etmeyeceğiz. Bizler ekonominin yanı sıra özgürlükler, demokrasi, sosyal güvenlik ve ekolojik perspektiflerin de güçlü olduğu bir sistemi savunduk. Fakat bazı farklı görüşler olabilir, gerçek tarihte hiçbir zaman en iyi sistem diye bir sistem duymadım; ama daha iyi sistemler olduğunu biliyorum. AB, kapalı bir toplum değil, tamamen açık bir toplumdur ve biz sizleri de bu açık topluma davet ediyoruz; ama kendi modelimizi asla size empoze filan etmiyoruz.

Son olarak, sermayenin sosyal sorumluluğu kavramının bir illüzyon olduğu kanısına değinmek istiyorum. Avrupa sendikal hareketi

içinde hiçbir illüzyon yoktur, belki dünyanın başka bölgelerinde olabilir; ama bizde böyle bir şey yoktur, olamaz. Bizler haklarımız için mücadele etmek zorundayız. Avrupa İş Konseyleri, pek çok ÇUŞ tarafından kabul edilmiş durumdadır. Elbette sermayenin doğasında bir sosyal sorumluluk olduğu iddia edilemez; fakat sendikaların gücü, mücadeleler sosyal sorumluluğu gündeme getirmiştir. Bu konuda bir örnek vermek istiyorum. Tüm AB genişleme ülkelerinde bu bölgede tam bir felakete neden olan sözde komünist sistemleri çok tartıştık. Fakat bu ülkelerin sendikaları şimdi ÇUŞ'lardan kendi ülkelerine gelip, yatırım yapmalarını talep ediyorlar. Bu sendikalar VW gibi, yabancı şirketlerde çalışmaktan son derece memnunlar. Çünkü Daimler Chrysler, FIAT ya da VW olsun ÇUŞ'lar tam istediğimiz gibi davranmasa bile en azından temel işçi haklarının uygulanabildiği iş yerleridir. İşte Avrupa Sosyal Modeli budur. Sizleri de bu sistemin içinde görmekten mutluluk duyacağız.

TONGUÇ ÇOBAN

(DİSK Eğitim Dairesi Müdürü)

Ben de kısa kısa yanıtlamaya çalışacağım. Önce yanlış anlamayı düzeltelim, Kocaeli'nden gelen arkadaş. DİSK'in tavrı açık ve net. DİSK bugünkü haliyle ya da bilim kurulundan çıkmış haline karşı. Karşı çıktığı maddeleri de Abant toplantısında çok açık biçimde deklare etti ve bu da bildiğim kadarıyla sendikalara gönderildi.

DİSK'in pozisyonu şöyle özetlenebilir: İş kanununun tek başına ve bu haliyle gelmesine kesinlikle karşıyız. Bir paket halinde yani 2821 ve 22 ile ancak beraber ele alınmasını savunuyoruz. Böyle gelse dahi 1475'in o maddelerine yine karşıyız. Bu arada seçim atmosferinin de etkisiyle iş güvencesini o paketten çıkartıp parlamentodan geçirebilmişiz. Beğenmeyebiliriz, ama negatif bir olay olarak da değerlendirmemek gerekir. Eksiktir. Bu haliyle nasıl değerlendirebiliriz, 15 Mart'a kadar yaşanabilecek bazı kitlesel işçi kıyımı gibi meselelere karşı iş yerlerimizi nasıl koruruz, bu arada kendi taleplerimizi nasıl gündeme getiririz? Bunların hepsi önümüzde duran sorular ve

bunların hepsine hep beraber yanıt bulmak ve program oluşturmakla yükümlüyüz.

Türkiye’de ölçek ekonomilerinin küçülmesi, yani küçük ölçeğe geçme, bazı sanayileşmiş ülkelerde olduğu gibi teknoloji yoğun KOBİ’ler şeklinde değil. Var olan emek yoğun işletmelerin parçalanması (hem işletme içi, hem de işletmelerin esnek uzmanlaşma ve organize sanayi bölgeleri temelinde yeniden örgütlenmesi) Bu özellikle sendikal hareket açısından bir dizi problem getiriyor. Sizin getirdiğiniz sorunsalı da aynen kabul ediyorum.

Türkiye sonuç itibariyle küreselleşme sürecinde biz istemesek de yer alan bir ülke. Emek yoğun teknolojilerde uzmanlaşmaya çalışan bir ülke. Ancak bunun ortadan kaldırılması ve işgücünün niteliğinin artırılması, yeni teknolojilerin bizzat üretilmesi buna dayalı daha nitelikli bir sanayileşme ancak daha nitelikli bir istihdam ve sanayi politikasıyla mümkün. Sendikaların da önemli görevlerinden biri bu olmak zorunda. Bir üretim ve yatırım planlaması temelinde mücadele etmek zorunda. Görünen o ki, hiçbir siyasi partinin bu konuda en ufak bir planı, öngörüsü yok. Bizim nasıl bir ülkede yaşamak istediğimizin temel yanıtları buradan geçiyor. Bu konunun sendikaların görevi olduğunu ben de kabul ediyorum.

İşçi sınıfı içinde diyalog eksikliği. Tabii, doğrudur. Başka ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de farklı konfederasyonlar haliyle temsil edilmesi zaman zaman diyalog eksikliğini, bir görüş birliği oluşmasını engelliyor. Biz kendi alanımızı ilgilendiren konularda bile bir ortak noktaya varabilmiş değiliz. Oysa bazı konular vardır ki, sadece konfederasyonların uzlaşması değil, bunun bir standardı vardır. Bunun bir doğrusu vardır. Yüzde on barajı ILO standartlarına aykırıdır, bu doğrudur artık. Bunun uzlaşması falan olmaz. Ama biz hep uzlaşma aradığımız için ve Türk İş buna karşı çıktığı için uzlaşma yok, diyalog yok diye bu meseleyi 20 yıldır çözemiyoruz. Her konu uzlaşmayla çözülmez. Bazı konuların doğrusu vardır, o doğrunun yapılması gerekir. Aynı şey AB konusunda da geçerli. AB konusunda geçtiğimiz yıl Türk İş ile bizim aramızda çok açık bir görüş farklılığı ortaya çıktı, kamuoyuna yansdı. Bu Avrupa’ya da yansdı. Avrupa’da çok iyi bilinen bir konu haline geldi. DİSK açısından bizim bir

pozisyon problemimiz yok. Tabii ki kendi içimizde tartışmalar var. Ama tartışmalar sonucunda ortaya çıkan bir tavır var ve bu tavır doğrultusunda yapılan girişimler var.

Şöyle bir sıkıntımız var. Bazı kavramlarla karşı karşıya kalıyoruz. Bizim de genel doğrularımız, genel ilkelerimiz var. Ama pratikte bir sürecin içine girildiğinde her zaman bu genel doğruları ve ilkeleri her yerde tekrarlamak yetmiyor. Sorun çözülüyor. Zaman zaman içine girdiğiniz meselelerden biraz uzaklaşıp, acaba benim doğrularımı ve ilkelerimle çelişen bir yan var mı diye uzaktan bakmak faydalı. Ben buna katılıyorum. Bazı arkadaşların ifadesiyle mesele sistem içinde mi sistem dışında mı? Bana sorarsanız ben bir sosyalist ülkeden daha da ötesini, sınıfsız sömürsüz bir dünya düşünüyorum. Bu benim genel doğrum, sosyalizm bunun yanında az kalır. Ama bunu sürekli tekrarlamak güncel meseleler içinde çözücü olmuyor. Bu bizim henüz uzağında olduğumuz bir hedef. Çamura girdiğimizde bazı kirler de üzerimize bulunuyor. Sosyal diyalog böyle bir kavram. Sosyal diyaloga Türkiye'deki alerjinin nedeni belli. En temel çalışma standartlarının bile çiğnendiği bir ülkede işverenler sosyal diyalog, toplumsal uzlaşma diye gelince buna alerji duyduk hepimiz. Bu doğru. Bu yaklaşım son derece mantıklı. Ama bir de yeni bir şey öğreniyor. Avrupa'nın 30 tane konfederasyonun da sosyal diyalog kavramı tartışılmış ve bu kavram kullanılıyor. Bütün bu Avrupa işçi sınıfı satıldı? Bizim alerji duyduğumuz bir kavram bu kadar kullanılıyorsa acaba bu ne? İki yüz yıldır süren emek sermaye çelişkisi ve onun yarattığı müzakere araçları ve çeşitli düzeylerde bir sürü müzakere aracı. Asla önsel olarak bir uzlaşma içermiyor. Böyle anlaşıldığı zaman kavram bana problemli gelmiyor. Sosyal sorumluluk kavramı ise asla bizim kavramımız değil. Bir şirket sosyal sorumluluktan bahsediyorsa o işletmede sendikal örgütlenmeye saygı göstermesi gerekir. Ama bunun içine dahil olmak lazım.

JAVIER URBINA

(MCA/UGT Uluslararası İlişkiler Dairesi Müdürü)

İspanya'da sorunlar sadece toplu sözleşme imzalamak değil, TİS hükümlerini geliştirmek, uygulanır hale getirmek v.b. Bizler şirketler ya da hükümetlere taviz veriyor değiliz. Fakat, haklarımız var ve bunlar için sürekli mücadele etmek zorundayız. Son kongremizde üç ana politika üzerinde anlaşma sağlandı. Bunlardan birincisi etki alanımızı ve bölgelerdeki gücümüzü arttırmak. İkincisi, işçilerin bilgilendirme görüş aktarma ve katılım haklarını güçlendirmek. Üçüncüsü örgütlenmeye hız vermek.

II. OTURUM:

SENDİKAL ÇÖZÜMLER

MUZAFFER ŞAHİN

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreteri)**

Değerli arkadaşlarım toplantımızın öğleden sonraki bölümünü açıyorum.

Değerli panelistler, değerli katılımcılar, Birleşik Metal İş Sendikası olarak IG Metal ile kurumsal işbirliği çerçevesinde ve FEV'in katkılarıyla gerçekleştirmiş olduğumuz panelimizin öğleden sonraki bölümüne başlıyoruz.

Özellikle dün ve bugün önemli tartışmaların yapıldığını gördük. Dünkü toplantımız, atölye çalışmamız sınırlı sayıda arkadaşımızın katılımıyla gerçekleşti. Türkiye'de çok daha ihtiyaç duyduğumuz sosyal diyalogun tartıştık. Sosyal diyalogdan sadece işverenlerle yapılan diyalogu algılamıyorum. Bunu dün de ifade etmişim. Diyalog yaşamımızın her alanında gerekli. Kendi aramızda da ihtiyaç var. Bunu dün Türkiye'de ve Avrupa'da diyalog nasıl işliyor tartışmasıyla yaptık ve bunları bir kitapçık haline dönüştürerek okuyucuya iletceğiz.

Bugün de özellikle 15 Mart tarihinde yürürlüğe girecek olan iş güvencesi yasasıyla birlikte Türkiye'de bir sendikal hareketlenmenin olabileceğini düşünüyor ve görüyoruz. Bu doğrultuda da hazırlıklar yapıyoruz. Böylesi hazırlıklar içinde olduğumuz bir dönemde Türkiye'de sendikal hareketin durumunu gözden geçirmek istiyoruz. Sabahki tartışmamızda bunu ele aldık. Şimdi ise sorunların nasıl çözülebileceği, gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde çözüm önerilerini tartışacağız. Tartışmamıza DİSK genel başkanı Süleyman Çelebi'yle başlayacağız. Kendisini tanıtıyorum, bilmemek bizim ayıbımız olur. Buyurun sayın başkanım.

SÜLEYMAN ÇELEBİ

(DİSK Genel Başkanı)

Çok teşekkür ederim sayın Genel Sekreter.

Değerli arkadaşlarım hepinizi saygıyla selamlıyorum. Türkiye ve Avrupa Sendikal hareketinin güncel durumu ve sendikal çözümler başlıklı bu etkinliği günümüzde nasıl bir sıkıntı ile karşı karşıya kaldığımız bir noktaya yapıyor olmamızın ayrı bir anlamı var. Dün Volkswagen konuşulmuş. Hep Avrupa tecrübesi ve deneyimlerini konuşuyoruz. Bunların tartışılması güzel ama bir de bizim deney ve tecrübelerimiz var. Bizim yaşadığımız sorunlar var. Mesela DİTAŞ'ı konuşsak bir günümüzü alır. Burada sendikal hareketin önündeki engelleri konuşsak 2 günümüzü alır. 12 Eylül hukukunun getirdiği yasal düzenlemelerden başlasak en az 1 günümüzü alır. Ama bunları da konuşacağız. İşçi sınıfı ağıt yakmak yerine üretkenliğiyle bunlara çözüm bulmak durumunda. Yalnız ağıt yakarak bunları çözüme ulaştırmadan teslim olmak, geleceğe bir şey bırakmamak demektir.

Türkiye büyük bir ekonomik krizden geçtiğini hepimiz söylüyoruz. Krizin etkilerini en çok emekçi kesim yaşadı. İşsizlik, yoksulluğun beledini en çok çalışan kesim ödedi. Kapanan işyerleri sayısını hep beraber biliyoruz. Reel olarak ücretlerimizin ne kadar gerilediğini yine beraber yaşadık. Birçok işyerlerinin kağıt üzerinde çalışıyor gösterilmesine karşın, bazıları tam kapasite ile çalışmadığını, bazı işyerlerinde ücretsiz izinlerin kullanımı da dahil işyerlerinin ayakta kalması konusunda ortaya koyduğumuz diyalog ve yaklaşımların bedellerini de yine bize nasıl yüklediklerini birlikte gördük.

Görünen o ki önümüzdeki dönemde bu olumsuzluklar daha da artacak. Çünkü çok iyi bir tablo yok. Gönül arzu eder ki daha güzel günler bizim çalışanların olsun. Bunun için mücadele veriyoruz. Ama bir gerçeğimizi ve Türkiye gerçeğini de belirterek umut veren, geleceğe umutla bakabileceğimiz, hele hele yakın zaman da çok umutlu olacağımız bir çözüm siyasi partilerce bize önerilmiyor. Çözüm konusunda siyasi partilerin hiçbirisi bize bu anlamda yeterince umut vermiyor.

Evet! 3 Kasım'da bir seçim yapılacak. 3 Kasım seçimlerine yönelik işsizliğe karşı, yoksulluğa karşı sendikal hak ve özgürlüklere karşı akılda kalabilecek, içimize sinebilecek çözüm üreten bir siyasal mekanizmayı veya anlayışı kamuoyunda yaklaşımları ile ortaya koyabilen bir siyasi partiyi ortada göremiyoruz. Bazı söylemler var, kulağa hoş gelen söylemler var. Bir parti 1 milyon işsiz sorununu çözeceğiz, diyor. Nasıl çözülebileceği konusunda umut vermiyor. Seçimler öncesi bu tür vaatler var. Şimdi çantamı açarım! Geçen seçimler öncesi siyasi partilerin verdikleri demeçleri, seçim bildirgelerine koydukları yaklaşımların karşılaştırmalarını yaptığımızda onun tam tezadı uygulamalara girdiklerini görürüz. Enflasyon konusunda, işsizlik konusunda, demokratikleşme konusunda tabii bunlara yönelik eleştirilerimizi o zaman da yaptık. Yine bizi suçladılar, bunların anlayışları değişmemiş diye suçlamaları bize yönelttiler. Ama biz haklı çıktık!

Haklı çıkmamız bir şey ifade etmiyor. Haklı çıkmamız bu sorunlara çözüm üretmedi. Keşke biz haksız çıksaydık. Keşke biz yanılmış olsaydık. Keşke biz söylediklerimizin değil söylenenler uygulansaydı da bu noktada olmuş olmasaydık. Onun için bu noktada başkanlar kurulumuzun aldığı karar ortada, Emek Platformu'nun oluşturduğu kararlar üyelerimizce biliniyor. Biz bugüne kadar partiler üstü bir politika izlemedik. DİSK açısından çok açık tavır koyduk. Gönül arzu ederdi ki iktidara gelebilecek bir partide buluşulabilseydi; ama bu solun dağınıklığı, sosyal demokrat hareketin dağınıklığı sonucu bir parti hedeflemesi yerine emekten yana sol partilerin desteklenmesi konusunda kararımızı başkanlar kurulunda belirledik ve bunu kamuoyu ile paylaştık.

Şimdi değerli arkadaşlarım, özellikle bizim önümüzdeki en önemli sorun yaklaşan savaş tehlikesi. Umutlu değilim derken sizlerin umutlarını yıkmak için söylemiyorum. Böyle bir kara tablo çizmek, kara haberci olmak istemiyorum. Ama savaş tehlikesinin olduğu bir bölgede, ABD'nin ortaya koyduğu pervasızca tutum konusunda, yalnızca Türkiye işçi sınıfı hareketi değil, uluslararası sendikal hareket uluslararası işçi sınıfı da bir bütünlük içinde bazı değerlendirmeler yapabiliyorlar. Biz ETUC'da böylesi bir değerlendirme ve böyle bir

karar tasarısı ürettik. Ama karar tasarısından ibaret. Etkili eylem, etkili mücadele konusunda yeterince kamuoyunun bu konuda dikkatini çekecek eylemlerde ve etkinliklerde olamadığımızı söylemek istiyorum. Bu, Türkiye açısından da geçerli bu coğrafyadan etkilenecek ülkeler açısından da geçerli. Hem Balkan ülkeleri hem Avrupa ülkeleri açısından söylüyorum. Ortadoğu şu anda bir barut fıçısına dönmüş durumda. Gerek İsrail ve Filistin’de yaşananlar gerekse Irak konusunda yaklaşımlar ve bugüne getirilişin analizini çok uzun uzun yapmayacağım. Çünkü o analize de girdiğimizde, bugün Türkiye’de yaşadığımızın nedenlerini deha iyi kavramış oluruz. Ama bu savaş tehlikesinin bizi oldukça etkileyeceği görülüyor. Bu süreçten de sendikal hareket olarak da çok fazla etkileneceğimizi düşünüyorum.

BM kararı deniliyor, Irak diyor ki biz BM kararına uyuyoruz diyor. Silah denetçileri diyorlar, buyursunlar gelsinler diyorlar. Hangi koşullarsa kabul ediliyor. Deniyor ki hayır bunlar yetmez, rejimi değiştireceğim. Rejimin değiştirilmesine ilişkin, insanların değişimine ilişkin mutlaka bu savaşı yapacağım diyor. Başka bir şey dinlemiyor. Bütün dünya bu süreci izliyor ve seyirci kalıyor. Klasik yaklaşımlar haricinde kalıcı, net tavır alan denge hesapları içerisinde açıklıkla politika izleyen bir tutumu göremiyoruz. Bunun bedellerini de en çok biz emekçiler ödüyoruz. Bunun bütün faturası geçmişte bize çıktı şimdi de bize çıkıyor. Bir koyacağımız üç alacağız dediler. Biz beş koyduk sıfır aldık. Bir şey almıyoruz. Bir şeyler kaybediyoruz. Yoksullaşıyoruz, fakirleşiyoruz. İşsiz kalıyoruz. Bunun bedellerini en çok çalışan kesimler ödüyor.

Peki böyle bir süreçte kim etkilenecek? Yine biz etkileneceğiz, emekçi sınıflar etkilenecek. Onun için bu masalarda, bu toplantılarda veya başkanlar kurulu bildirimlerinde sendikal hareket bir araya geldiğinde söylem yerine eylem yapma durumundayız. Bunu başarabiliyor muyuz? Başaramıyoruz. Çünkü yeterince örgütlü değiliz. Yeterince örgütlenme hakkını kullanamıyoruz. Kullandığımızda da ağır bedellerle karşı karşıya kalıyoruz. O nedenle bu dönemde haklarımızı arttırmakla ilgili yeni bir süreç başlatalım diyoruz.

Bir yandan yeni haklar, yeni özgürlükler gündeme taşırken bir diğer yandan mevcut haklarımızın korunması konusunda sıkıntılara

düşüyoruz. Çünkü kriz, krizden etkilenen işyerleri, savaş vb. süreçlerde sınıfın yıllarca mücadele ederek kazandığı haklar yeniden masaya yatırılıyor. İşyerlerinin özel durumlarını dikkate alarak zaman zaman işimizi koruma adına sosyal diyalog içerisinde attığımız adımlar var tabii ki. Bizim derdimiz işyerlerinin kapanmasını sağlamak değil ayakta kalmasını sağlamak. Ama bunun bedeli yalnız bize ödetiliyor. Acıları bize çektiriliyor.

Tabii bu süreci dikkate aldığımızda sürekli savunma durumunda kalamayız. Hep biz bugüne kadar savunma durumunda olduk. Savunma refleksimizin de tükendiği bir noktaya geldiğimizi inanıyorum Türkiye sendikal hareketi açısından. Savunma yerine artık atağa geçmek, çıkış yaratmak ve yeni sürece müdahil olmak gibi bir işlevle, bir sorumlulukla başbaşayız. Yoksa burada bunları ifade ederiz. İfade ettiğimiz nokta da kalmış oluruz. Genişletilmiş başkanlar Kurulumuz bu olayları bugün değil bundan önceki süreçte de değerlendirdi. Bu süreçten, bir örgütlenme seferberliği ile çıkacağımız konusunda bir mutabakata vardı. Bunun için hazırlık sürecine giriştik. Önümüzdeki dönemde sendikal alanda yoğun bir gündem ile karşı karşıyayız.

Örgütlenme diyorum; ama örgütlenmenin önünde de sayılabilecek kadar engeller var. Bu 12 Eylül hukuku dediğimiz hukuk, 2821 ve 2822 sayılı sendikalar kanunu yürürlükte. Çok detayına girmeyeceğim. Mutlaka tartışılmıştır. Bunun başında da en önemli sorun, örgütlenme özgürlüğünün kullanımındaki engeller. Bu ülke de en büyük suç sendikal olma suçu. Bunun ağır bedelleri var. Sendikal olmanın Türkiye’de çok ağır bedelleri var. Yaşama hakkı kadar kutsal olan çalışma hakkınız elinizden alınıyor. Anayasal hakkımdır bunu kullanıyorum diyorsunuz ama onu kullandığınızda hemen arkasından işsizlikle baş başa kalıyorsunuz. Yani açlığa mahkum ediyorlar. Bu anlamda iş güvencesi yasa tasarısı öncesi ve sonrası yapılan çalışmaları burada uzun uzun ayrıntısına girmeyeceğim. Bir adım atıldı. Bu adımın nasıl atıldığını, hangi atmosferde atıldığını sizlerde biliyorsunuz. Seçim süreci başlayınca bir işbirliği yaptık 4 konfederasyon. Başta işçi sendikaları konfederasyonları olarak bir adım attık. İş güvencesi bizim

arzulamadığımız bir nokta da olsa bir ileri adımdır. Uygulama tarihi açısından bizim sıkıntıya koyacak bir düzenlemedir.

İş güvencesi yasası bu haliyle her şeyi de çözüyor değil. Bizim derdimiz şuydu. Bu anayasal hakkımızın kullanımı konusunda bir nebze nefes alalım, bir milim olsun ILO standartlarına uygun bir düzenleme Türkiye sendikal hareketine, Türkiye işçi sınıfına katkılar getirsin diye bazı özverilerde bulunduk. Bunları söylerken tarih açısından söylüyorum. Önemli bir mesafe de kazandılar. Bizim en son geldiğimiz nokta pazarlıklar sonucu 12. aydı. Uzadı da uzadı Mart'a, ama bu haliyle bile meclisten ne kadar zor çıktığını hep beraber yaşadık. Yani 210 tane imza topluyorsunuz. Hepsi seçim öncesi bu süreçte var olduklarını söylüyorlar. Ama parlamentoya geldiğinde birçok partinin 5'er 10'ar kişi ile temsil edildikleri gördük. En düzgün duranın da burada DSP olduğunu açıklıkla ifade ediyorum. Sayısal ve ilkesel yaklaşımlarını son dakikasına kadar kullandılar.

Burada şuraya gelmek istiyorum. İş güvencesi yasası her şeyi çözüyor değil tabii. Kimse de böyle bir yanılgıya düşmüyor. Biz de düşmüyoruz. İş güvencesi yasası çıktı, örgütlenme özgürlüğünün önü açıldı gibi bir yanılgı değerlendirmeyi de yapmak istemiyorum. Ama bir önemli adım. Bir diğer adım arkadaşlar, işsizlik sigortası. Bunu da sendikal hareketin iyi değerlendirmesi gerekiyor. Yeterli değil, orada da birçok eksiklikler var. Bunu kabul ediyorum. Ama işsizlik sigortası ile ilgili atılan adımları da önemli buluyorum. Burada doğru yapılanları doğru şekilde sunmamız lazım. Yanlışsa da yanlışları eleştirmemiz lazım. İşsizlik sigortasının şu faydası var. Örgütleniyoruz, örgütlendiğimiz gün 200-300 kişi işten atılıyor. Şimdi DİTAŞ örneğini verdim. Orada daha önce işçiler örgütlenme döneminde tam 8 ay mücadele verdiler. Yetki sürecinin tamamlanmasına kadar. Bizim koşullarımızda işçilere şu anda asgari ücretin dörtte birini veya yarısını verseniz ya da 100 milyon para verseniz, 500 kişilik bir işyerinde sendikaya maliyeti 50 milyar liradır arkadaşlar. Ve 8 ay. Yalnız 50 milyar ile bitmiyor iş. Rakamsal veriyorum belki ama onunla bitmiyor. Sendikanın başka yaptıkları etkinlikleri, masrafları filan. Bizim örgütlenme sorunumuz yok. Altını çizerek söylüyorum. Örgütlenme konusunda bize talep var. Bugün bu sınırlar kalsın, bu sorunlar kalsın. İddia ile söylüyorum en

az bir ay içerisinde DİSK'e bağlı sendikalar, en az 100 bin kişi örgütlerler. Çok rahat söylüyorum. Ama önündeki engeller olmaması koşuluyla. Diğer sendikalar da örgütlenebilir. Ama bu ciddi bir engel.

Şimdi işsizlik sigortasının örgütlenmeye faydası şu. Bunu onun için açmak istiyorum. Sendikaların mevcut mali durumları ile 6-7 böyle bir dayanışmayı, bu büyüklükte küçük bazda 100 kişilik-200 kişilik dayanışmalardan bahsetmiyorum. 10 binlerce işçinin örgütlülüğünün içinde olduğu bir yapı sendikaların maddi durumu karşılayamaz. Onun için işsizlik sigortasının da bu süreçte bu örgütlenme ağıyla geliştirilmesi gerektiğine inanıyorum. İş güvencesi, işsizlik sigortası beraberinde de tabii alt yapının oluşturulması ve hazırlık döneminin hızlıca başlatılması. Başkanlar Kurulu kararıyla ilgili bahsetmek istediğim bu. Hem araştırma, hem eğitim hem de basın yayın araçlarımızla yeni bir örgütlenme seferberliğine dönüştürmemiz lazım.

Şimdi burada rekabet içerisinde olduğumuz için değil bazen de taşeronluk yapıyoruz. Yani DİSK'e bağlı sendikalar örgütleniyoruz, Çorlu'da Birleşik Metal İş Sendikası'nın başına gelenleri yine biliyorsunuz. Bütün işçiler bir sendikaya yönelik tercihini yapıyor. Örgütleniyorlar. İşveren dönüyor dolaşılıyor size bu sendika uygun değil. Size daha güçlü, büyük bir sendika var, Türk Metal var. Çağırılım gidin oraya üye olun, istifa edin. Bizi de biraz taşeron olarak kullanıyorlar. İşte bunların sendikal anlayışları, işte biz kuzu kuzu bir sendikal anlayışız, ne dersiniz yaparız mantığıyla bir sendikal anlayış Türkiye'de halen devam ediyor. Onun için bu sürece ilişkin bizim daha etkin, örgütlenme yaparken iç örgütlemeyi de iyi tamamlayarak, alt eğitimlerini de iyi yaparak doğru bir örgütlenme hedeflemeliyiz. Yoksa bu taşeronluk yapmanın ötesine geçmiyor. Ondan sonra da sayısal durumlar sıralanmaya başlanıyor. Bu konuda da dikkatinizi özellikle buraya da ayırmanızı diliyorum.

Avrupa Birliği müzakere sürecinin başlayıp başlamamasına yönelik yoğun bir yasal süreç bu dönemde başlayacak. Bu noktada bizim için çok önemli. Bu çok önemli dönemeç noktası bizim açımızdan. Tabii biz DİSK olarak Avrupa Birliği'ne bakış açımızı çok açıklıkla ortaya koyuyoruz. AB'ne ilişkin olarak sendikal yapının nerede

olması gerektiğini çok açıklıkla belirledik; ama bununla beraber bu sürece müdahil olmamız lazım. Emeğin Avrupa'sı dediğimiz, sosyal Avrupa dediğimiz Avrupa'ya yalnız seyirci kalarak bir şeyler yapamayız. Bu ülke bir irade belirtmiş artık. Kendi yüzünü politika olarak bir yere hedeflemiş. Bu süreci yalnız eleştirel gözle veya seyirci kalarak, karşı durarak çözüme kavuşturamayız. O sürece müdahil olmamız lazım. Ama bu sürece müdahil olurken de tabii ki sendikal alandaki yasal düzenlemelerin nasıl geliştiğini iyi irdelememiz lazım. Sermaye grubu işin ekonomik boyutuna bakıyor. Ekonomik yapısı ile ilişkilendirmeye çalışıyor. Biz ise işin demokratik boyutuna, sosyal boyutuna, işçi sınıfının Avrupa'da büyük mücadeleler sonucu elde ettikleri hakları elde etme konusunda savaşımızı ve baskı grubu olma görevimizi elbette hayata geçirmeliyiz. O anlamda müdahil olmalıyız.

Biz bu süreçte ETUC içerisinde yer alan 4 Konfederasyon var Türkiye'de. Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK. Geçen toplantıya katıldık, orada da yaklaşımlarımızı Türkiye'deki sendikal hak ve özgürlükler önündeki engelleri, ihlalleri ve bu sürecin bu boyutunun da değerlendirilmesi gerektiğini orada da ifade ediyoruz. Bu süreçte ortaya çıkan raporla ilgili birçok tartışma var. Bu raporu hep beraber alalım elimize, birçok yanı hepimizin altına imza attığımız rapor. Bunlar bizim gerçeklerimiz. Bu gerçeklerin karşısında elbette bizim de bir tutumumuz var. Ama Verhaugen'le bu süreçte birlikte yaptığımız bir görüşme var. Önemli olan değerli arkadaşlar, yazmak değil. En iyi anayasayı yazabilirsiniz, en iyi sendikalar yasasını çıkartabilirsiniz. En iyi iş kanunu, iş güvencesini çıkartabilirsiniz. Önemli olan uygulamada karşılaştığımız sorunlar. İşte Anayasa'da var "Sendika kullanma hakkı". Herkes dilediği sendikaya üye olma hakkı var; ama kullandığında işten atılırsın diye bir cümle yok altında. O zaman uygulamadan da kaynaklanan içimize sindirdiğimiz hukuksal zemini çok iyi donatmalıyız ve oraya doğru yönelmeliyiz diye düşünüyorum.

Bunların çözülmediği bir Türkiye'de 12 Eylül yasaklarının ve engellerinin sürdüğü bir Türkiye'de örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün önündeki engellerin kaldırılmadığı bir Türkiye'de noter şartı, yetki işlemi ve barajların sürdüğü bir Türkiye'de, sendikal hare-

ketin iyi bir noktaya taşınacağını söylemek, böyle bir iddia da bulunmak doğru bir yaklaşım olmaz.

Uluslararası ilişkilerde bu eğitimler önemli, yalnız burayla sınırlı değil. Yarın ben Adana'ya gidiyorum. Yine IG Metal ile tekstil işkolunda ortak bir eğitimi birlikte yürüteceğiz. Başka alanlarda uluslararası alandaki eğitimlerimiz devam ediyor. Bu deneyimlerimizi ve pratiklerimizi birbirleri ile buluşturmalıyız. Sınıf hareketinin bu konudaki dayanışmasını sağlamalıyız. Uluslararası ilişkiler de daha aktif bir rol almalıyız. Sendikaların uluslararası dayanışması bu anlamda büyük bir önem taşıyor. Özellikle bu yaşadığımız süreçte, bu dayanışmanın daha büyük bir anlamı var. Bugün buna Türkiye'nin daha büyük ihtiyacı olduğunu ifade ediyorum. Bu konuda işkolları ve konfederasyon düzeyinde de uluslararası kardeş kuruluşlarla işbirliğini arttırmalıyız. Bu konu güç birliğini arttırmalıyız. Bu konuda dayanışmayı geliştirmeliyiz.

Başlangıçta çizdiğim karamsar tabloya rağmen işçi sınıfının umudu hiç tükenmez. Biz yine umutluyuz. Ama yalnız umudu söyleyerek değil eyleme de dökerek, mücadele de ederek geliştirmeliyiz diye düşünüyorum. Hepinize saygılar sunuyorum.

MUZAFFER ŞAHİN

(Birleşik Metal İş Sendikası

Genel Sekreteri)

Teşekkürler sayın başkan. Söz sırası Toni Ferigo'da. Toni Ferigo, 57 yaşında, biyolog, İtalya'da çamaşır makinesi fabrikasında çalışırken sendikal harekete katılmış bir dostumuz. Halen İtalya'da FİOM sendikasyndaki üyeliği devam ediyor. Şu anda IMF'nin güneydoğu Avrupa ve Akdeniz bölgesinden sorumlu olarak çalışıyor. 2 yıl önce düzenlediğimiz sempozyuma da katılarak bizlerle deneyim ve bilgilerini paylaşmıştı. Şimdi sözü kendisine veriyorum, buyurun sayın Ferigo.

TONİ FERİGO

(Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu-IMF)

Teşekkürler ve herkese günaydın. İngilizce benim ana dilim değil, biliyorsunuz ana dilim İtalyanca. Bu yüzden çevirmen arkadaşları-

mızdan rica ediyorum, ara sıra farklı kelimeler kullanırsam lütfen çeviride yardımcı olsunlar.

Evet ben IMF Sekreteryaasının bir üyesiyim ve IMF, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonudur ve sizin sendikanız IMF'nin Türkiye'deki üyelerinden biridir. Birleşik Metal ile geçmişte de hem bilgi alışverişi fakat hem de uluslararası dayanışma düzeyinde çeşitli ortak çalışmalarımız oldu.

Yalnızca birkaç dakikanızı alarak IMF hakkında kısaca bilgi aktarmak isterim. Bugün itibarıyla Avrupa Metal İşçileri Federasyonunda üye olan bütün metal sendikalarının yanı sıra tüm dünyada toplam 200 kadar metal sendikası IMF'nin çatısı altında örgütlü durumdadır. Tek tek hepsini saymama gerek yok ama bunlar arasında Kuzey ve Güney Amerika, Avrupa, Afrika ve Asya kıtalarının bulunmakta ve tüm bu sendikaların bölgesel düzeydeki koordinasyonu için de 4 bölge temsilciliğimiz görev yapmaktadır: Afrika, Asya, Latin Amerika ve Rusya bölge ofisleri. Rusya'nın bölge ofislerine eklenmesinin nedeni, hem çok sayıda metal işçisinin bulunduğu bir ülke olması ve hem de Rusya metal sendikalarının son dönemde IMF üyesi olmalarıdır. Böylece örgütüm IMF hakkında özet bir bilgi aktarmış oldum sizlere.

Şimdi, öncelikle küreselleşme ve küreselleşmenin sonuçlarıyla ilgili kısa bir analiz yaparak başlamak istiyorum. Aslında bu konuyu belki de benden daha iyi biliyorsunuz. DISK Genel Başkanı da fabrika kapanmaları, sosyal güvenlik sistemindeki kısıtlamalar ve ülkenizdeki benzer diğer gelişmeleri aktararak bu konunun tarafınızdan oldukça iyi bilindiğini ortaya koydu. Ve eğer yanlış hatırlamıyorsam, iki yıl kadar önce Uluslararası Para Fonunun ülkenizde uyguladığı ekonomi politikaları sonucunda oldukça ciddi bir devalüasyon da yaşadınız. İşte bu yüzden, küreselleşmenin toplum ve işçiler üzerindeki olumsuz sonuçlarını, küreselleşmenin negatif yüzünü benden daha iyi bildiğinizi düşünüyorum.

Kuşkusuz detaylı bir analize girmeyeceğim burada, fakat bazı bilgiler vermek istiyorum; çünkü bu, aynı zamanda burada bulunuş nedenimi de teşkil ediyor. Yine bu bağlamda küresel çaptaki sendikal

hareketin bu olumsuz gelişmelere ürettiği yanıtları, sizin de üyesi bulunduğunuz ve bu yüzden bilmek isteyeceğiniz IMF'nin bu konuya bakışını, alınan iyi ve kötü sonuçları sizlerle paylaşacağım. Çünkü halen çok fazla sorunumuz var küreselleşmeyle ilgili olarak. Zamanın çok kısıtlı olması yüzünden oldukça özet anlatmam gerekecek.

Öncelikle, farklı düzeylerde, farklı hedeflerimizin olduğunu belirtmem gerek. Uluslararası düzeydeki sendika örgütlerinin ICFTU'nun ve küresel sendikaların hedefleri kuşkusuz gerçekçi olmak zorunda ve bu yüzden de uluslararası finans kuruluşlarını tümenden değiştirmek değil de bu kuruluşların ekonomi politikalarında ciddi değişikliklerin yapılmasını sağlamaktır öncelikli hedef.

Uluslararası finans ve ekonomi kuruluşlarından kastım, IMF-Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü gibi küresel oluşumlar. Ciddi bir politika değişikliği yaşanmadan, bu kuruluşları ulusal ve küresel ölçekteki zararlı politikalarından arındırmanın son derece zor bir iş olduğunu herkes anlamak zorunda.

Peki, bu finans kuruluşlarının politikalarının değişmesi ile ne demek istiyorum? İşte bunu açmak için çok daha uzun bir konuşma yapmam gerekebilir. Fakat, ben size üç konuyu açacağım: birincisi bu kurumlar demokratik işlememektedir, dünyanın en zengin ülkelerinin çıkarları doğrultusunda hareket etmekte ve bu çıkarlar ne yapılmasını gerektiriyorsa bunu yapmaktadırlar. Örneğin, IMF'deki oy hakları bakımından ABD, Kanada, Japonya gibi ülkelerin oy hakkı o denli yüksektir ki, güney ya da başka bir deyişle çevre ülkelerin sesleri IMF toplantılarında neredeyse hiç duyulmamaktadır.

Farkındaysanız burada bir sanayi imparatorluğundan söz ediyorum ve Avrupa da bu imparatorluğun bir parçasıdır. Demek ki bu yapı demokratik bir yapı değildir ve mutlaka değişmek zorundadır ve ardından da çevre ülkelere bu platformlarda söz hakkı tanınmalıdır. Çünkü, bu finans kuruluşlarınca uygulanan tek yanlı politikalarından fazla zarar görenler, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdir.

Örneğin Türkiye'yi ele alalım. IMF Türkiye hükümetine ne diyor: "kamu politikalarını değiştirecek, kamu harcamalarını daraltıp, bütçe açığını azaltacak, sosyal güvenlik giderlerini asgariye indireceksin.

Eğer bunları yapmazsan, sana para vermem.” Bu, demokratik bir işleyiş değil, tamamen bir diktatörlük sürecidir.

Uluslararası finans kurumlarına bizim gibi eleştirel bakmayan bazı üst düzey kişiler, hatta Dünya Bankasının eski başkan yardımcısı bile dünyada politik diktatörlükler sona ererken, bu ülkelerin şimdi de mali diktatörlüğün boyunduruğu altına alındığını itiraf ediyorlar. Örneğin bugün Afrika’da pek çok ülke artık demokrasiye geçiş yapmış durumda, seçimlerini yapıyor, siyasi partileri üzerindeki yasaklar kaldırılmış hatta bazılarında özgürlüklerin Türkiye’dekinden bile daha ileride olduğunu söylemek mümkün. Ancak ne yazık ki bu ülkelerin de geleceklerini belirleme hakkından mahrum olduklarını, çünkü geleceklerinin IMF reçetelerinin ipoteği altında olduğunu söylemek zorundayım.

Peki ne yapabiliriz? Maalesef yapabileceklerimiz son derece sınırlı. Bu finans kuruluşlarına karşı örölmüş küresel bir mücadele zaten var ve biz de bu mücadeleye eklenmek zorundayız.

Şunu da belirtmeliyim ki söz konusu bu küresel mücadele, finans kuruluşlarını ortadan kaldırmayı değil, sadece olumsuz ekonomi politikalarını ve anti-demokratik yapısını değiştirmeyi amaçlıyor. Ve sizi temin ederim ki, bu kuruluşların yapılarının nasıl değiştirilebileceği konusunda bazı olumlu ve uygulanabilecek öneriler var elimizde.

Bu öneriler çeşitli ülkelerin sosyal hareketlerinden geliyor. Örneğin Brezilya’da Lula isimli bir yoldaşımız önümüzdeki dönemde Brezilya Cumhurbaşkanlığı seçimine aday oldu. Lula’nın başdanışmanı olan kişinin IMF’nin politikalarının nasıl değişebileceğine ilişkin oldukça sağlıklı önerileri var.

İkincisi bu yapılarda bir değişikliğe gidilmesi gereği, üçüncüsü ise yine bu yapıların karar alma süreçlerinde demokratik bir değişimin sağlanabilmesidir. Bildiğiniz gibi Dünya Bankası, IMF’den biraz daha farklıdır. Dünya Bankası IMF’ye göre daha açık daha şeffaftır ve Bankanın içinde bugün, Bankanın daha demokratik bir işleyişe kavuşturulması yönünde devam eden bir dizi tartışma vardır.

Yine bildiğiniz gibi Dünya Bankasının kurulmasının nedeni dünyada yoksulluğa karşı verilen mücadelelere destek olunmasıdır.

Fakat, biliyorsunuz; bir yandan en üst düzeydeki makro ekonomik politikalarınızı neo-liberal düzene göre belirlerken bir yandan yoksulluğa karşı savaşamazsınız. Sosyal bir projeyi uygulamaya koyarsanız, sosyal gruplarla, sendikalarla, toplumun tabanı ile bir dizi görüşme yapmak, sorunların temel nedenini anlamak ve buna göre çözümler üretmek zorundasınız.

Size bu konuda pek çok örnek verebilirim. Örneğin Hindistan’da bazı sendikalar, yerel ekonomiyi nasıl kalkındırabilecekleri, dünya bankası projelerinden gelen paraların en iyi nasıl kullanılacağı, KOBİ’lerin nasıl geliştirilebileceği, yönetimlerde kadınların daha fazla rol üstlenmeleri için neler yapılabileceği, kadınların emek piyasalarına nasıl daha fazla dahil edilebileceği gibi konuları yoğun olarak tartışmaktalar. Bu tip konularda yazılmış kitaplar da var.

Örneğin Bangladeş’li bir ekonomist “Yoksulların Bankeri” başlıklı bir kitap yazdı. Bu kitap, Dünya Bankasından sağlanacak kredilerin yalnız ekonomiyi güçlendirme amacıyla değil, bir yandan da yerel ekonomiyi canlandırma, alt yapıyı sağlamlaştırma, eğitime kaynak aktarma konularını tartışan bir mantıkla hazırlanmış.

Bu değişim, aynı zamanda politik ve kültürel değişimi de zorunlu kılıyor. Bizler, bu uluslararası ekonomi ve finans kuruluşlarının tek odaklandığı alanın makro ekonomik veriler olmaması gerektiğini söylüyoruz. Şunu demek istiyorum; bildiğiniz gibi bu kurumlar; örneğin, yalnızca enflasyona bakıyor ve diğer bütün göstergeleri bir tarafa bırakarak enflasyonu düşürmeye kilitleniyor. Mesela sizin ülkenizde enflasyon oldukça yüksek ve bu yüzden IMF size, “Şunu, şunu ve de şunu yapmak zorundasınız” diyor ve bunu, ödenecek bedel ne olursa olsun mantığıyla talep ediyor. Örneğin, enflasyonu düşürmek için sosyal harcamaları kısmak zorunda kalıyorsunuz. Halbuki örneğin Birleşmiş Milletlerin kriterleri de dikkate alınmak zorundadır. Çünkü, BM’in kriterlerinde sağlık sistemi, eğitim ve benzeri daha pek çok öge dikkate alınmaktadır.

BM’in büyük ekonomistlerinden biri, bu kriterlerin nasıl uygulanacağını ve paranın nasıl kullanılması gerektiğini belirlemiş bulunmaktadır. Enflasyonu düşürebilirsiniz. Fakat eğer okur yazar oranınız düşüyorsa, hastalık düzeyleri yükseliyorsa bunun adı kalkınma olamaz.

Evet genel anlamda ekonomi için iyidir; ama çok az insanı ilgilendirir ve çoğunluğun gelişimine hiçbir yarar sağlamıyor olabilir. Evet, bizler bu kurumların işleyişi ve yapılarını değiştirme hedefi olan küresel sendikalarız; fakat bunu yapmak için bazı araçlara ihtiyacımız var.

Bu son derece önemli sorun ve aynı zamanda benim konuşmamın da son noktasını oluşturuyor. Uluslararası düzeyde ulaşmaya çalıştığımız hedeflerden ikincisi, çok uluslu şirketler diyelim, ya da bu sabah söylendiği biçimiyle kapitalistler: Bu şirketlerin politikalarının değiştirilmesidir. Şirketler bugün artık ulusal sınırlarından çıkmış, uluslararası bir akışkanlığa kavuşmuştur.

Bu konuda size metal sektöründen birkaç örnek vermek istiyorum. Bir otomobil aldığınızda bu Alman, İtalyan, Amerikan, Japon marka bir otomobil olabilir. Mesela General Motors'dan bir otomobil aldığınızda bu markanın ülkesinin Amerika olduğunu düşünürsünüz. Hayır! Makine mühendisi Japon, teknik tasarımcısı Alman, dizaynır'ı G.Kore'li olabilir. Asıl söylemek istediğim çok uluslu şirketlerin artık ulusal değil, bölgesel ve uluslararası düzeyde faaliyet gösterdikleridir.

Eminim ki Türkiye'de Avrupa'daki metal sektöründen gelmiş çeşitli taşeron firmalar vardır. Ya da Türkiye'deki bazı yerel firmalar otomobillerin belli parçalarını Avrupa'lı otomobil üreticilerine satmak üzere imal ediyorlardır. Bugün veya dün yapılan konuşmalardan birinde bu konuya değinilmişti. İşletmelere getirilen kısıtlamalar artık ulusal düzeyde değildir. Artık ürettiğiniz ürünleri dünyanın bir başka ucuna pazarlayabilen, siparişlerinizi bilgisayarlar aracılığı ile iletebilen bir konumdasınız. Ve teknolojideki muazzam gelişmeler, just-in time (tam zamanında) üretim sistemi gibi gelişmeler sayesinde, G.Kore'den istediğiniz ürünü iki gün gibi kısacık bir sürede teslim almanız bugün mümkün.

Tabii sizler benim kadar çok seyahat etmediğiniz için bilemeye bilirsiniz; ama British Airways'den bir uçak bileti ayırtmak istediğinizde Hint'li ya da Kore'li birileriyle konuştuğunuzu son anda fark ediyorsunuz. Fark edene kadar geçen sürede ise Londra'da yaşayan bir İngiliz'le konuştuğunuzu zannediyorsunuz. İngilizce konuştuğunuz halde farklı ülkelerden olduğunuzu anladığınızda ya da karşınızdaki kişi

kendi ülkesinden, Hindistan'dan döndüğünüzü fark ettiğinde ve size Hindistan'da hava nasıldı diye sorduğunda hissettikleriniz gerçekten çok güzel.

Yeni teknoloji size ürünü transfer etme imkanı da sağlıyor, sadece fiyatı değil. Uluslararası transferlerin bedelinin çok yüksek olduğu doğru. Fakat yine de müşteriye ne kadar yakınlaştığınızı görmek son derece güzel. Biliyorsunuz bu şirketlerin uluslararası ölçekte yeniden yapılanması, işçi hakları, örgütlenme hakkı, iletişim hakkı açısından ciddi sorunlar yaratıyor.

Uluslararası sendikal hareketin ikinci hedefi yalnız IMF ve Dünya Bankası politika ve yapılarının değiştirilmesi değildir; kuşkusuz, çok uluslu şirketlerin politikalarının değiştirilmesi de küresel sendikaların en önemli hedefleri arasındadır. Bu, ikinci düzeydeki hedefdir. Bu alanda mücadele etmek için ulusal çapta da sendikaların yardımına ihtiyaç vardır.

Peki biz bu hedefe ulaşmak için ne yapmalıyız? Metal sektörü özeline gelecek olursak IMF'nin ilk faaliyeti işçilere sendikalarını güçlendirmeleri için yardım etmek. Fakat bunun için paraya ihtiyaç var. Tabii ki para tek çözüm yolu değil; ama oldukça önemli. Fakat paranın ötesinde de bazı araçların işletilmesi gerekiyor. Politik işbirliği mesela. Türkiye'yi alalım örnek olarak. IMF'nin Türkiye'de siyasi anlamda işbirliğine gideceği yapı elbette Birleşik Metal'dir, Türk Metal değildir örneğin. Bu politik açıdan oldukça önemlidir. Tabii ki ileride Türk Metal'in durumu da tartışılacaktır. Çünkü Türk Metal'in üyeleri de metal işçileridir ve bu işçilerin Birleşik Metal üyeleriyle işbirliği içine girmeleri için yardım edilmesi gerekir. Türkiye'de olduğum için Birleşik Metal örneğini verdim, fakat Kolombiya veya Güney Afrika sendikalarından da örnekler verebilirim. IMF'nin görevi, örneğin Birleşik Metal'in bir Avrupa ya da Amerika sendikasıyla ilişkiye geçmesini, bir işbirliği, iletişim, görüş alış verişi sistemi kurmasını sağlamaktır. Mesela bugün IG Metal'i de burada gördüğüm için ve özellikle de Birleşik Metal ile IG Metal arasında geleneksel bir işbirliğinin var olduğunu gördüğüm için son derece mutluyum. Üstelik İtalyan, İspanyol sendikaları da burada ve bu çok güzel. Elbette buradaki bu ilişkiler doğrudan IMF üzerinden tesis edilmedi. Ama IMF'in görevi bu

işbirliği süreçlerine destek olmaktadır. Örneğin biri IMF'yi arasa ve Türkiye'de ilişkiye geçebileceğim en iyi sendika hangisidir, diye bir soru sorsa IMF'nin tek yanıtı vardır: Birleşik Metal İş Sendikası.

İşçileri örgütlemeye çalışırken kullandığımız üçüncü yol, bunu daha çok Latin Amerika gibi bölgelerde kullanıyoruz, eğitimidir. Temsilci eğitimi, eğitimci eğitimi ve genel anlamda eğitim sistemi. Ayrıca, geçmişte Türkiye için de yaptığımız gibi uluslararası kampanyalar da organize ediyoruz. Bu son derece geleneksel bir yoldur ve biz de biliyoruz ki, bu yöntemle kapitalistleri izleyecekleri yoldan çevirmek neredeyse imkansızdır. Ama bu tip destekler, mücadele edenlere büyük umutlar ve direnme gücü sağlar. Ayrıca, ILO standartlarını ve uluslararası çalışma normlarını ihlal eden yönetim ve işverenlere karşı mücadele etmek zorundasınız.

İşte tüm bunlar IMF olarak bizim dünyadaki insanlara yardım etmede başvurduğumuz araçlardır. Fakat bunların yanı sıra politik araçları da kullanmak zorundayız. Politik hedeflerden bir tanesi – ulaşması çok zor da olsa- çok uluslu şirketlerle bir çerçeve anlaşma yapmak için gerçekleştirilecek müzakerelerdir. Code of Conduct (Davranış Kodları) bir şirketin yapacağı ve yapmayacağı işleri sıraladığı bir çeşit gönüllü sözleşmedir. Ve, herkes barış ister, Başkan Bush bile üstelik savaşırken barıştan söz eder. Ama bizler, çok uluslu şirketlerle pazarlık yapmak istiyoruz. İşte, çok uluslu şirketlerle yapılacak olan çerçeve sözleşmelerin hedefi de dünyadaki bütün sendikalar için geçerli olacak asgari kuralların belirlenmesidir.

Tabii ki burada yalnızca ILO standartlarından bahsetmiyoruz, bir örnek verecek olursam, mesela çerçeve sözleşmelerin taşeron işçilerini de kapsamasını istiyoruz. Çünkü, taşeronlarda ana şirketin Davranış Kodu'ndan yararlanma gibi bir şansınız olmuyor; çünkü orada, ana şirket için değil taşeron için çalışan biri konumundasınız. Örneğin Asya'da ILO standartlarını kabul etmiş pek çok ülkede, bu standartları tanıdığını belirten pek çok işletmenin sadece iki kilometre uzağında çalıştırılan çocuk işçileri görebiliyorsunuz. Bu çocuklar, bir çok uluslu nihai üreticinin taşeronları tarafından istihdam ediliyorlar. İşte bu yüzden, bu taşeron işçilerinin haklarının da yazılı olduğu bir çerçeve sözleşme imzalanmasını istiyoruz.

Bu sözleşmelerin ilki İtalyan Merloni ile, ikincisi daha dün Volkswagen ile imzalandı. Üçüncüsünün görüşmesi bir Alman işletmesiyle devam ediyor. Fakat ortak inancımız şudur ki, bir çok uluslu şirketle imzalanacak çerçeve sözleşme üzerinden şirketin faaliyetlerini izlemek ve sendikalara üyelerinin asgari düzeyde de olsa haklarını korumalarını sağlayacak bir araç vermenin çok önemli olduğudur. Eğer bir ÇUŞ belli bir fabrikada sözleşmeyi ihlal edecek olursa , sendikalar bunu takip edecek ve şirket yönetimini uyararak...

Çünkü AİK (Avrupa İş Konseyleri) Avrupa'da bir rol oynayabilirler ama Avrupa dünyanın bir parçasıdır. Avrupa'daki çok uluslular uluslararası çalışmaktadırlar. AİK arasında güçlü bir işbirliğine ihtiyacımız var. Genel sekreteriniz dün yaptığı konuşmada AİK ile iletişime geçmek için girişim başlattıklarını, özel bir büro oluşturduklarından söz etti. Çünkü AİK'lerin olduğu işletmelerin burada fabrikaları var. Avrupa Topluluğu yönergesi belki şu anda size AİK'e katılım için izin vermiyor olabilir. Bu tür bir işbirliği çok önemlidir.

Sorunların iyi ve kötü tarafları vardır. Temel sorun gerçek bir uluslararası sendikal faaliyette olan ihtiyacımızdır ve şu anda bu hiç de kolay değil. Bunun için çabalamalıyız. Sadece uluslararası koordinasyonla ilgilenen değil, gerçekten uluslararası düzeyde örgütlenen bir sendikal harekete ihtiyacımız var. Bugün ise daha çok koordinasyon işlevi gören bir yapı var. Bunu gerçek bir uluslararası örgüte dönüştürmek gerekiyor.

Sendikal faaliyet masaya taleplerimizi koymak demektir. Bunun başka yolu yoktur. Grevse grev, sosyal diyalogsa diyalog. Bu duruma göre değişir. Sendikal faaliyet sadece konuşmak değil, istemektir. Mümkün mü, değil mi diye karşı tarafla tartışmaktır. Uluslararası düzeyde karşı taraf yoktur. Uluslararası bir işveren örgütü yoktur. Avrupa düzeyinde bile örgütlenmeye taraftar değillerdir. İkincisi, gerçek bir uluslararası faaliyet ve örgütlülük için ulusal sendikanın uluslararası gücü olmalıdır. Bu büyük bir problemdir. Ulusal düzeyde sendikal faaliyet yürütmek zordur; çünkü karşı taraf ulusal değildir. Ama bu zihniyetlerin değişmesini gerektiren tarihsel bir sorundur.

Ben İtalyanım, spagetti severim. Ama bunun anlamı nedir? Masanın diğer tarafında IMF varsa, bu beni bir İtalyan olarak mı etki-

lemektedir yoksa bir işçi olarak mı? Bugünün problemi budur. Küreselleşme de budur. Kimliğimiz elbette önemlidir ama aynı zamanda ortak bir dünyada yaşıyoruz. Bugün burada olanlar Atlantik'in diğer yakasında da yaşanıyor. Zihniyetlerimizi değiştirmeliyiz.

Bitirirken üç örnek vereceğim. Dünyada başka insanların da sizin sorunlarınızı paylaştığını bilin. Geçmişte insanların sizinle benzer sorunları yaşadığını bilin. Size Brezilya örneğini vereceğim. Çok yıllar önce Brezilya'ya gittim. Diktatörlük dönemi. Oldukça sert bir askeri yönetim vardı. Bir adamla tanıştım adı Lula İgnacio da Silvaydı. Bu adam bu ayın sonunda büyük ihtimalle Brezilya'nın cumhurbaşkanı olacak. O zaman genç bir işçiydi. O zaman sendika kuramayız, sendika kurarsak bizi hapse atarlardı diyordu. Söyledikleri burada söylenenlerden hiç de farklı değildi. İnat ettiler bir sendika, bir parti kurdular. Marksistlerle Katolikleri bir araya getirdiler. Farklı geçmişleri olanları bir araya getirdiler. Ortak amaçları Brezilya'yı değiştirmekti. Gelecek hafta başkan olacak. Biz Lula'ya, Brezilya'lılara yardım ediyoruz. Dayanışma gösteriyoruz.

Güney Kore. Güney Kore işçi hakkı diye bir şey yoktu. Bu gün iki tane sendika var. Çok sorun var. Ama Brezilya ve Kore dünyanın güneyindeki iki önemli ülke. Sonuncu ise Güney Afrika. Bir hafta önce COSATU genel grev ilan etti. Kime karşı? Kendi müttefikine karşı. Güney Afrika'nın başkanı Afrika Ulusal Kongresinden geliyor. Mandela'nın partisinden. Ama COSATU bağımsızdır. Hizmetlerin özelleştirilmesini kabul etmiyoruz. Biz arkadaş olabiliriz; ama biz sendikayız. Bu politikayı kabul etmiyoruz ve greve gidiyoruz, dediler.

Evet büyük sorunlarımız var. Ama sorunlarla karşılaştığınızda yalnız olmadığınızı düşünün. Uluslararası örgütlenmenin bir parçası olduğunuzu düşünün. Bu örgüt size ihtiyacınız olan dayanışmayı gösterecektir. Teşekkür ederim.

MUZAFFER ŞAHİN

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreteri)**

Teşekkürler Toni. Şimdi söz sırası Nafiz Özbek'te. Nafiz Özbek 1969 yılından beri Almanya'da çalışıyor. Almanya'da teknik lisedeki eğitimini tamamladıktan sonra, endüstri mühendisliği öğrenimine başladı. Mezun olduktan sonra çevirmen ve sosyal danışman olarak IG Metall'de çalışmaya başladı. Sendika akademisindeki sosyal bilimler, ekonomi ve hukuk bölümlerindeki eğitimlerinin ardından aynı akademide bir yıl asistan olarak çalıştı. IG Metall'de üç yıl eğitim uzmanlığının ardından yabancılar dairesi sorumluluğuna getirildi. Şu anda bu görevi sürdürmekte. Söz sırası kendisinde, buyurun Nafiz bey.

NAFİZ ÖZBEK

(IG-METALL Yabancı İşçiler Dairesi Sorumlusu)

Teşekkür ederim, Muzaffer başkan. Dinleyicilerin sabah saat 10'dan bu saate kadar dikkatle izledikleri, tartışmaya katıldıkları için konuşmamı biraz kısa tutacağım. Ben konuşmamı iki bölümde ele almak istiyorum. Birincisi Almanya'da hukuksal ve siyasal yapı içinde sendikaların durumu, karşılaştıkları zorluklar. Bunlar hepimizi ilgilendiriyor. İkinci olarak, sendikaların içinde veya dışında yaşadıkları sorunlar hangi boyutta ve son olarak da çözümler neler olabilir.

Bu ana kadar söylenenleri dikkate alırsak, konunun hem sosyal hem siyasal, kısmen felsefi bölümü bence yeterince ele alınmıyor. Arkadaşlarımız üzerinde yeterince fikir yürüttü, beraber tartıştık. Benim size vereceğim bilgiler biraz teknik olacak ama öncelikle IG Metall'in ve Almanya'daki sendikaların yapısını tarif etmek istiyorum.

1989 tarihinde iki Almanya'nın birleşmesinden önce Alman Sendikalar Birliği (DGB) dediğimiz Konfederasyonun -ki Almanya'da tek Konfederasyon var- çatısı altında 16 tane sendika vardı. Bu sendikaların o anda yaklaşık 9.5 milyon üyesi vardı. İki Almanya'nın birleşmesinden sonra yaşanan gelişmeler biraz farklılaştı. Şu anda Alman Sendikalar Birliğinin 8 tane sendikası var, yaklaşık 8 milyon üyesi var. Bu süreç hem dünyadaki bütünleşmenin getirdiği

sonuçlardan kaynaklanıyor hem de Almanya'daki siyasetin ve ekonominin yapısından kaynaklanıyor. Ama sendikaların kendi içinde yaptığı yapısal değişiklikler gerekli olduğu için bu sonuçlara vardık. Bu 8 sendikanın içinde bir takım dereceler var, ideolojik farklılıklar var.

Almanya'nın ve dünyanın en büyük sendikası IG Metall. IG Metall 112 yaşında bir genç. 112 yılın yaklaşık yarısında IG Metall içinde yalnızca Almanlar değil, göçmen işçiler de yer almıştır. IG Metall içindeki verileri vereyim, belki diyeceksiniz ki ne kadar büyük bir sendika, ama niceliği belirtmek için değil, nitelik de önemli. Tartışacağımız konuda bu sayılar bir rol oynuyor. IG Metall'in şu anda yaklaşık 2.8 milyon üyesi var, yaklaşık diyorum çünkü bu sayı güncel olarak değişiyor. Bu üyelerin 284 bini Alman pasaportu taşıyor. Bu işçilere eskiden misafir işçi deniliyordu, süreç içinde gördük ki, misafirler çalıştırılmaz, en azından o kadar uzun süre çalıştırılmaz. Misafir işçiler yerini yabancı işçilere bıraktı, biz bunlara şimdi göçmen işçiler diyoruz. Bu işçiler IG Metall'in içinde çok aktif bir rol oynuyorlar. Özellikle toplu iş sözleşmesi döneminde bunu hem yönetim hem de üyeler kesinlikle biliyorlar. Bu kesimin katkısı olmadan IG Metall'in toplu iş sözleşmesi yapması neredeyse mümkün değil. Çünkü göçmen işçiler sendikal hareket içinde biraz daha aktif, biraz daha ön cephede yer alan insanlardan oluşuyor.

IG Metall'in örgütsel yapısı hakkında çok şey söylemeye gerek yok. Sendikanın 7 tane toplu iş sözleşmesi bölgesi var. Yaklaşık 180 tane şubesi vardı, 179'a düştü. IG Metall her şeyden önce kendi üyelerine hizmet veriyor, ilk planda kendi üyeleri için çalışıyor. Burada hemen akla gelen bir soru, IG Metall'de mi yalnızca ücret politikacılığı yapıyor, başka bir şey yapmıyor. IG Metall de toplu sözleşme yapıyor. Bunlardan bir uzun dönemli çerçeve toplu sözleşme, bunların çoğu hala geçerli mesela 30 gün izin, hastalık halinde ücretlerin ödenmesi uzun vadeli konular. Bir de kısa vadeli toplu sözleşme politikası var. Bizde her yıl ücret sözleşmesi yapılır.

Demokratik işleyiş biçimi ise biraz farklı. Yönetimlerin hepsinde hem şube, hem bölge, hem merkezi düzeyde yönetimler vardır. Bu yönetimlerde ağırlıklar ne başkanda ne başkan yardımcısında, ne de

bizim gibi IG Metall’de çalışan profesyonel kadrodadır. Tersine fahri görevde bulunan temsilciliklerdedir. Almanya’nın hukuksal yapısı içinde temsilcilik sistemi, yani çıkarların temsili de iki kanaldan yürüyor. Biri siyasal, biri de yasal işçi temsilcileri üzerinden.

IG Metall işçi temsilciliği seçimleri yaklaştığında meydanı diğerlerine bırakmamak için kendi adaylarını belirler. Şu anda Almanya’da IG Metall’in 56 bin işçi temsilcisi, 113 bin sendika temsilcisi var. Karar mekanizmalarında bu arkadaşlarımızın seçtiği delegeler üzerinden yürür. Farzedelim biz seçildik, aramızda IG Metall Genel Başkanı Klaus Zwickel oturuyor, onun yanında diğer seçilmiş kişiler var, onların karşısında onların üç misli çoğunlukta fahri görev yapan arkadaş var. Karar alınacağı zaman fahri görev yapan arkadaşların söyledikleri daha fazla geçerli oluyor. Bu süreç Türkiye’de galiba daha merkezi düzeyde yürüyor, daha farklı mekanizmalar var.

IG Metall’in başarıları ve tavizlerinden de kısaca söz edeyim. Almanya’nın demokrasisinde olmazsa olmaz sayacağımız girişimi ekonomide birlikte karar hakkıdır. İşçilerin karara katkı hakkı gerçekleştirilmektedir. Yani hem ekonomide hem de ülkede demokrasi biraz daha yerleşmiştir. Bu olay IG Metall’in yaptığı çalışmaların bir sonucudur. İkinci olarak İşyeri Teşkilat Yasasının kurumsallaşmış olmasıdır.

Son olarak da IG Metall’in yaptığı toplu sözleşmelerle yasalardan daha iyi sonuçlar elde edilmiş olmasıdır. Almanya’da koalisyon özgürlüğü var, Reinhard Kuhlman koalisyon özgürlüğünün ne kadar önemli olduğuna değinmişti. Koalisyon özgürlüğü ile IG Metall öncelikle kendi üyeleri arasında bütün yaşam alanlarını yasaların daha üst düzeyine çıkartmıştır. Alman yasasında 24 gün yıllık izin hakkı, 48 saat haftalık çalışma süresi yer alır. Bu süreler sözleşme ile 30 gün yıllık izin, 35 saat haftalık çalışma süresine düşürülmüştür. Başka bir deyişle koalisyon özgürlüğünden hareketle kendi yasamızı kendimiz yapıyoruz.

IG Metall’in tavizleri de olmuştur. En başta banş hareketi ve insan hakları örgütü olduğunu iddia ediyordu. Bu iki kesim eski işlevini görmüyor gibime geliyor. Bu konularda projeler üretmeye zamanı gittikçe daralıyor, demek ki IG Metall’in de yaşadığı birtakım sorunlar var.

Biz 5-6 yıldır gerek Birleşik Metal İş, gerekse diğer sendikalarla ortak çalışmalar yapıyoruz. Bu dönem içinde sorunları karşılaştırma fırsatı bulduk. Farklı sorunlar da var elbette, ama ortak sorunlarımız çok daha fazla. Sizin burada saydığınız sorunlar örneğin, esneklik, iş sürelerinin uzatılması, vardiya, çıkışlar kısaca burada sayılan sorunların aynılarını IG Metall'in de gündeminde.

Farklar da var. Sorunlar ortaya çıktığında çözüm bulma yönünde farklar var. Türkiye'deki arkadaşlarımız, kardeş sendikalar, sorunları çözmeye ne kadar zorluk çektiklerini anlattılar, biz çözüme ulaşmakta biraz daha şanslıyız. Ama buna rağmen sendikaları ikiye ayırmak mümkün. Birincisi, sendikaların içinden, hem örgütsel hem ideolojik yapılarından kaynaklanan sorunlar; bir de sendikaların dışından onlara dayatılan sorunlar var. İdeolojik farklılıklar, örneğin Almanya'da bir birlik sendikası prensibi var. Bunun anlamı dil, din, ırk cinsiyeti ne olursa olsun örgütlendiğimiz alanda çalışıyorsa sendikamıza üye olabilir. Hıristiyan demokrat da olsan, sosyal demokrat da olsan faşist olmamak koşuluyla üye olabilir.

Faşisti nasıl tanımladığımız ve bunun demokratik bir yaklaşım olup olmadığı sorulur. Ancak bu IG Metall'in kendi yakın tarihi içinden çıkan bir zorunluluk. Hitler döneminde, Hitler 1 Mayıs'ı işçi bayramı olarak ilan etmiş; ama 2 Mayıs'ta bütün sendikaları kapatmıştır. Sendikacıların büyük bir bölümünü temerküz kamplarına doldurmuştur. Bu sendikacıların büyük bir bölümü sosyal demokrat ve öldürülmüşlerdir. Hitler'in gündeme gelişinde sendikaların daha önce bir araya gelememelerinin birlik olamamalarının rolü büyüktür. Bu nedenle 1949'da ikinci dünya savaşının sonunda temerküz kamplarından kurtulan sendikacılar bir araya gelmiş ve yemin ederek bundan sonra birlik sendikası prensibinde örgütlenmeye karar vermişlerdir. Birlik sendikası da faşistlerin dışında herkesin bir olması anlamına gelmektedir.

DGB'nin (Alman Sendikalar Birliği) sendikaları arasında ideolojik farklılıklar da vardır. Bazı sendikalar vardır ki, örneğin kimya işkolunda örgütlenmiş sendikayı sarı sendika olmasa da uzlaşmacı bir sendika olarak görürüz. İdeolojik ayrılıklar bazen sorun yaratmaktadır. Diğer bir konu büyüklük küçüklük konusudur. 5-6 tane sendika birleşerek hizmetler sektöründe tek sendika oldu. Biz IG Metall'den

büyüğüz veya IG Metall'in en büyük olması sürtüşmeler yaratıyor. Ama bunların çok ötesinde Almanya'daki sendikaların yaşadığı ama gündeme hiç getirilmeyen başlıca sorun, bu sendikaların hala milli çizgiyi aşmamış olmalarıdır. Milli bir devlet bünyesinde, milli bir toplu iş sözleşmesiyle, milli üyelerin çıkarları doğrultusunda politika yapılmaktadır. IG Metall bunu aşmaya çalışıyor. Bu arada Hollanda ile Belçika ile ve Almanya'ya komşu ülkelerle ortak toplu sözleşme yapmak çabasında; ama hala etkinlik alanı Alman milli sermayesinin dayattığı alandadır. Ben bunu bir eksiklik, bir hata olarak görüyorum.

Diğer sorunların arasında örgütlenme eksikleri yer alır. Sendikaların tüm dünyada kan kaybettiği herkes tarafından biliniyor. Bu durum IG Metall içinde geçerlidir. Ancak üye kaybı IG Metall'in gerektiği gibi işlevini yerine getirememesinden kaynaklanmıyor. Bunun çok çeşitli nedenleri var. İşsizlik en önemli sorun.

İkinci olarak, belki de yeterince bazı kesimlere ulaşamamaktadır. Örneğin beyaz yakalılara yeterince hizmet götürülememektedir. Sermaye kesimi Almanya'da da boş durmuyor, bizim yapmış olduğumuz sözleşmeleri en azından delebilmek, geçersiz kılmak için bazen beyaz yakalı ve mavi yakalılar arasında ayrımlar yapıyorlar. İşçiler bu oyuna geliyorlar. Bu arada IG Metall bu sorunu aşmak için mavi ve beyaz yakalılar arasında ücret denkleştirme yapmıştır.

Her toplu sözleşme görüşmesinde yaptığımız ekonomik ve siyasal değerlendirme sonucunda ortaya bir talep çıkıyor. Örneğin bu yıl ücretlere % 6.5 zam istediğimizi belirttik. Her toplu sözleşmenin önünde her yıl olduğu gibi sermayenin bize gösterdiği gerekçe bu zammın yapılması halinde ekonominin çökeceği söylemidir. Bu nedenle zammı vermek istemezler. Biz toplu sözleşmeyi öncelikle üyelerimiz için yapıyoruz. Aynı işverenler bizim elde etmiş olduğumuz bu hakkı örgütlü olmayanlara da verirler. Bizim grevlerle, mücadelelerle almış olduğumuz hak IG Metall'e üye olmayanlara da verilir. Biliyorlar ki bizim elde etmiş olduğumuz hakkı sadece IG Metall üyelerine verip diğerlerine vermeseler, gelecek sözleşme döneminde herkes sendikalı olur. Buna engel olmak için işverenler böyle bir strateji izliyor. Yaşanan sorunların başında bu da yer almaktadır.

Ayrıca taşeronluk, süreli yani 2 yıl uzatmalı işçilik gibi konular, Almanya’da da sorunlar arasında yer almaktadır. Sendikaların dışındaki sorunlar ise siyasi baskılardır. Özellikle Kohl döneminde sosyal kıyım politikası korkunç bir boyuta varmıştır. Kohl hükümeti sadece sosyal güvenlik alanında işçilerin aleyhine 125 karar almıştır. Eskiden işçiler ilaç alırken 50 fenig ödüyorlardı, şimdi nerdeyse ilaçlarını tamamen kendileri ödemek zorunda. Yine Kohl döneminde işsizlik parası verilse bile grev ortamında yardım yapmamaya başladılar. Nerdeyse grev hakkını ortadan kaldırdılar. Hastalık halinde ücret ödenmesine devam, ilk üç gün için. Almanya’nın kuzeyinde Hamburg bölgesinde 16 hafta bunun için grev yapılmıştır.

Sendika siyaset işbirliğini de sorun olarak ele almak gerekir. Özellikle IG Metall’in tarihsel olarak sosyal demokratlarla içiçeliği şu anda iktidarda olan sosyal demokratlarla sorun yaratmaktadır. Bununla birlikte sendikalar Almanya’da siyasi partilerden tam anlamıyla bağımsızdır. IG Metall genel başkanı Klaus Zwickel’in bir inisiyatifi ile bundan 2-3 yıl önce Almanya’da “iş için birlik” diye bir proje başlatıldı. Sosyal diyaloga benzer bir girişimdi bu, ancak şu anda fiilen durmuştur.

Çözümler ne olabilir? En başta örgütlenme sorunlarını yenmek gerekmektedir. Bunun yolu da tekrar bütün yaptıklarımızı gözden geçirerek, çözüm yollarını işçilerle birlikte gerçekleştirmektir. Hak almak istiyorsak bilmek zorundayız. Bir ne istediğimizi bilmek zorundayız, ikincisi nasıl alacağımızı bilmek zorundayız. Kimden alacağımız sorusu cevaplanmış durumda, bunun üzerine kafa yormaya hiç gerek yok. Bazen öyle yanlış uygulamalar oluyor ki, bazen bakıyoruz ki fabrikaların yarı hissedarı işçiler bunlardan mı alacağız. Hayır sermaye sisteminin özündeki olgu, sermaye düzenin getirdiği sonuçları birlikte paylaşmak sorun.

Üçüncü konu ortak hedeflerde birleşmek. Ortak hedefleri dün MESS’den gelen Sipahi bey de dile getirdi. Ancak çıkarları taban tabana zıt olan, çıkarları benimle birlikte olmayan bir kesimle ben nasıl ortak hedeflerde birleşirim? Bu başka bir sorun, ama sendikalar düzeyinde ortak hedeflerde birleşmek maalesef kaçınılmaz. Birleşik Metal İş’le bugüne kadar yaptığımız çalışmalar bu doğrultuda. Evrensel

düşünüp yerel hareket etmeliyiz. Biz Almanya’da yaşıyorsak bile soranlar dünyanın neresinde olursa olsun görmek zorundayız. Demokratik bir yapı için sendikalar demokratik olmak zorunda. Afrika’daki açlık olayı en azından Almanya’daki işsizlik olayı kadar önemli. Bununla birlikte IG Metall’e, git Afrika’daki açlık sorununu çöz diyemeyiz. Ama buna karşı önlemler alınabilmesi için bazı şeyler hep birlikte yapılabilir.

Bu zamana kadar uluslararası işçi hareketi içinde olsun, tek tek ülkelerin sendikalarında olsun bizi birleştiren değil de, ayıran özelliklere daha fazla bakıyorduk. Bunun değişmesi lazım. Birbirimize benzeyen yönleri araştırdığımızda yaşadığımız sorunların da benzer olduğunu göreceğiz. Zaman ve mekan artık önemini yitiriyor. Bu doğrultuda hepimiz birlikte çalışırsak elbirliği ile çözüme ulaşırız. Dinlediğiniz için ve sabrınız için teşekkür ederim.

MUZAFFER ŞAHİN

**(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreteri)**

Teşekkür ederim Nafiz arkadaşına. Birbirimize aktaracağımız o kadar çok deneyimimiz var ki bunu bir panele sıkıştırmak mümkün değil. Son konuşmacımız Fausto Durante. Kendisi İtalya’da doğdu. Napoli üniversitesi İngiliz Edebiyatı bölümünden mezun. Mesleki yaşamına İngilizce öğretmenini olarak başladı. Dört yıllık öğretmenlik deneyiminin ardından, 1987 yılında Komünist Partisi için çalışmaya başladı. 93 yılında FIOM’un Güney İtalya bölge sekreterliğine getirildi. 2000 yılında FIOM genel merkezinde örgütlenme dairesinde çalışmaya başladı. 2002 yılı başında ise FIOM’un Avrupa Politikaları ve Avrupa Sendikaları ile İlişkiler dairesi başkanlığına getirildi. Fausto, dün FIOM’un önerisiyle sokaklara dökülen hareketin yaratıcısı bir sendikanın yöneticisi. Buyurun sayın Durante.

FAUSTO DURANTE

(FIOM-CGIL İtalya)

Davetiniz ve sendikam hakkında söyledikleriniz için çok teşekkür ederim. Son gün, son konuşmacı olmanın anlamını biliyorum.

İnsanlar yorgunlar. Konuşmamı en hızlı biçimde yapmaya çalışacağım. Ama öncelikle İtalya'daki güncel durum hakkında konuşmak istiyorum. Bana göre sendikal hareketin perspektifi açısından oldukça ilginç bir durum ortaya koyuyor. Gelecek hakkındaki görüşümüz hakkında da bir şeyler söyleyeceğim.

İtalyan sendika hareketi son 100 yıllık tarihinin en kritik ve tuzak dolu dönemini yaşıyor. Üç konfederasyonun CGIL, CISL ve UIL'in eylem birliği anlaşması çerçevesinde onlarca yıldır ortak mücadelelerimiz oldu. Özellikle Mayıs 2001'deki genel seçimlerden ve merkez sağın başarısından sonraki dönemde sendikaların yolları ayrılmaya başladı. Bu İtalyan işçilerine büyük zarar verdi. Önümüzdeki seçenekler içinden seçim yapmak gerçekten son derece zor. Çünkü her biri temsil ettiğimiz insanlar üzerinde son derece ağır ve olumsuz sonuçlar yaratacak.

Herkesin bildiği gibi 90'ların başında İtalya kamu hesapları, borçlar, ödemeler dengesi ve enflasyonla mücadele gibi makro ekonomik alanlarda çok ağır sıkıntılarla karşı karşıyaydı. Tüm bunlar, İtalya'nın Maastricht ile belirlenen parametrelere uyması açısından birer zorunluluktan ve AB'nin öncü ülkeleri arasında olabilmeyi koşulları da bu makro ekonomik dengelerin sağlanmasını gerektiriyordu. Sosyal bir konsensüs, bir birlik sağlanmak suretiyle gerekli politikalar uygulanmaya başlandı ve bunların başında ücretler, fiyatlar denetim altına alındı. Gerekeceği kadar enflasyonun düşürülmesi ve özellikle de İtalya'nın güney bölgesinde bugün bile son derece düşük olan büyüme oranını yükseltme hedefine yoğunlaşmak zorunda olduğu söylendi. İtalya, makro ekonomik parametrelerini düzeltmeyi, Maastricht kriterleri ile uyumlu hale gelmeyi ve AB'nin öncü ülkelerinden biri haline gelmeyi başardı.

Bu nasıl mümkün oldu? İşçi sendikaları, işverenler ve hükümet, bu yapıların tamamı bir araya gelerek bu hedeflere kilitlendiler, verdikleri bütün sözleri tuttular ve İtalya'nın gelir politikası adı verilen bir mutabakat yaptılar. Bu mutabakat, İtalya'nın son 10 yılına damga vuran ve tüm Avrupa'da örnek alınan ekonomik ve sosyal bir mutabakat olarak tarihe geçti. Mutabakatın güçlü sosyal boyutlarının da olması ve yalnızca İtalya'yı içinde düşmüş olduğu mali sıkıntıdan

kurtarmayı değil, bunun yanı sıra sosyal anlamda kabul edilebilirliğe de sahip olması, tüm tarafların verdiği sözleri yerine getirmesi ve konsensüs içinde olması başarıyı da beraberinde getirdi ve İtalya'nın Avrupa'ya çok daha güçlü bir konumda girmesine de yardım etti.

Tüm bunları daha iyi açıklayabilmek için işsizlik oranlarını karşılaştırmalı aktarmak istiyorum: 1993'de %16 olan işsizlik, bugün, 2002'de % 9.5'a gerilemiş durumdadır. Fakat bu etkili ve sağlıklı süreç 1 yılı aşkın bir süredir kesintiye uğramış bulunmaktadır. Bizim görüşümüze göre bunun sorumluları, İtalya'daki mevcut hükümet ve işveren örgütüdür. Mayıs 2000'de Merkez Sağ hükümet genel seçimlerin galibi olarak iktidara geldi. Tamamen işveren örgütü tarafından belirlenen bir program, Berlusconi hükümeti tarafından Hükümet Programı olarak kamu oyuna açıklandı. Bu programda, kamusal eğitime, sosyal güvenliğe, kamu sağlık harcamalarına ayrılan payların büyük oranda kısıtlanması ve çeşitli vergi reformları bulunuyordu.

Seçimden birkaç gün önce işveren örgütü tarafından Parma'da yapılan bir toplantıda işverenler, büyük bir saldırı planının açıklamasını yaptılar. Saldırının hedefi, kazanılmış ve sözleşmeye dayalı hakların ta kendisiydi. Bütün bu saldırıların gerekçesi ise modernleşme ve esneklik olarak belirlenmişti. Geleceğin Başbakanı Berlusconi de bu toplantıya katılmıştı ve açıklanan saldırı planında tam olarak mutabık olduğunu deklare etti. Emeklilik sisteminin revize edilmesi gereğinden, daha kurlsız, daha esnek bir emek piyasasına duyulan ihtiyaçtan ve şirketlerin çok daha rekabetçi bir konuma getirilebilmeleri için bütün bunların şart olduğundan söz etti.

Aynı toplantıda işverenler, geleceğin hükümet başkanından geçmişte yapılan sosyal mutabakatın artık bozulmasını talep ettiler. Bütün bu karşılıklı öneri ve anlaşmalar sırasında, sendikaların bu geri gidişe karşı çıkacakları ve bir engel oluşturacaklarının öngörüldüğü fark ediliyordu. Ve eğer böyle bir direniş gösterilecek olursa buna karşı İtalyan sendikalarını parçalamak da gündemde olacaktı.

CGIL her zaman muhalif bir konfederasyon olarak bilinir, CISL ve UIL ise işbirlikçi sendika diye tanınır. Kuşkusuz tüm bu yaşananlar, sendikaların karşısına yeni görev ve sorumluluklar da çıkarmıştır. Çünkü, sendikaların geleneksel çalışma alanları bu saldırılarla değişmiş,

emek piyasalarını yeniden kurallı hale getirilmesi ve kazanılmış hakların korunması ön plana geçmiştir. Bu değişim, yeni bir finansman modelini, yeni bir hizmet anlayışını da beraberinde getirmektedir.

Yeni Berlusconi hükümeti, değişimi tek boyutlu olarak ele almış ve yalnızca işverenlerin çıkarları doğrultusunda değişim öngörmüş, ülke halkının ihtiyaçlarını gidermeyi hedef alan hiçbir reformu gündemine almamış, sadece işveren örgütü Confindustria özelinde İtalyan sermayesinin çıkarlarını temsil etmeyi tercih etmiştir.

Kendisi de bir işveren ve medya şirketi sahibi olan Berlusconi sadece çevresindeki birkaç kişiyi ve genelde de işverenleri memnun edecek bir yol izleyeceğini ortaya koymuştur.

Fakat, sunuşumun ekonomik gelişmelerle ilgili bu bölümünü kısaltmak zorundayım; çünkü Berlusconi hükümetinin son birkaç haftadır başlattığı sendika karşıtı saldırıyı sizlerle paylaşmak istiyorum.

Çalışma Bakanı tarafından hazırlanmış olan yeni “Beyaz Kitap” tan bahsedeceğim biraz. Bu kitapta, hükümetin ne yapmak istediği anlatılıyor ve “katı kurallarla işleyen iş piyasaları terk edilerek, emek piyasalarına esneklik getirilecek” deniyor.

Hükümetin “katı kurallar” olarak isimlendirdiği çalışma yasaları, İtalya’da on yıllardan beri uygulanmakta olan ve emek satın almanın, herhangi bir meta satın almaktan farklı olduğu anlayışına dayanan bir sistemdir. Bu “katı” düzenlemelere göre, emek gücünü satın alacak olan kişi, emeğin ücretinin, çalışma koşullarının, sağlık ve güvenlik haklarının, işten çıkarmalar veya işe almalarda uygulanacak kriterlerin ve çalışanların sosyal haklarının toplu pazarlık süreçlerinde belirleneceğini kabul etmek zorundadır.

İşin esnekleşmesi konusunda -buna “işçilerin esnekleşmesi” demek daha doğru olacak- hükümetin gerçek hedefi işçileri giderek daha tavizkar, itaatli, tepkisiz bir hale getirmek ve tüm bunları mesleki bir gelişme ve çalışma süresi ile ilgili bir zaman sınırlaması güvencesi olmadan gerçekleştirmektir.

Hükümetin asıl istediği, toplu pazarlık sistemi yerine işverenlerin tek tek işçilerle görüşmesi, bireysel sözleşmelerin toplu

sözleşmelerin yerine geçmesi ve oyunun kurallarının tek taraflı olarak işverenler tarafından belirlenmesinin kolaylaştırılmasıdır.

Başka bir deyişle, işçilerin geleneksel birliği sendikaların sahip oldukları rol zayıflatılacaktır. Ve şu anda neredeyse bütün istihdam sektörleri için geçerli olan ulusal düzeyde toplu sözleşme hakkı yavaş yavaş tarihe karışacaktır.

Hükümet ve işveren örgütlerinin hazırladığı bu yolun nihai hedefi bireysel sözleşme sistemi ya da bölgesel düzeyde toplu sözleşme sistemine geçmektir. Bu durumda, örneğin konuşmamın başında değindiğim İtalya'nın işsizliği en yüksek olan güney bölgesindeki ücret düzeyleri büyük oranda gerileyecektir.

Bir diğer demokrasi dışı uygulama, bu hükümetle birlikte yasaların Parlamentoda müzakere edilme süreci de artık bitmiştir ve bu süreç geçmişte kalmıştır. Şu anda Berlusconi hükümeti bu yasaları sendikalar ve hatta parlamenterler ile bile görüşmeye gerek duymamaktadır.

Yeni Çalışma Yasası taslağı, hükümetin esneklik hedefini sağlamayı amaçlayan pek çok hükümlerle dolu. Bunlardan bir tanesi tüm çalışmayı tamamen part-time çalışma haline getirmek, fazla mesai, çalışma hizmetlerine müdahale.

Ayrıca, iş'in paylaşılması gibi bir madde getiriliyor ve bununla, aynı işyerinin farklı saatlerde çalışan iki işçi tarafından paylaşılması ve işverenin bunlar arasında özgürce seçim yapabilmesi. Ayrıca, geçici işçi kullanma serbest hale getiriliyor, geçici istihdam büroları, özel iş büroları haline dönüştürülüyor ve geçici işçi sayısında işverene tam bir özgürlük tanınıyor.

Aynı öneri, sabit süreli çalışma için de getiriliyor. Taşeronlaşma konusunda her tür sözleşmeli çalışma tamamen kurlsız hale getiriliyor.

Çağrı ile çalışma hükmü getirilerek şirketin talep ettiği her zaman diliminde çalışmaya hazır bir işçi ordusu yaratılmak isteniyor.

Böyle bir önerinin Electrolux isimli bir beyaz eşya şirketinden geliyor olması İtalya açısından oldukça ilginçtir. Her neyse, bu yasa tasarısı benim konfederasyonum CGIL tarafından reddedilirken CISL ve UIL isimli diğer iki konfederasyon tarafından kabul edilmiştir.

Hükümetin saldırıları bunlarla da kalmadı ve Madde 18 olarak bilinen iş güvencesi yasası için de bir değişiklik tasarısı hazırlandı. 1970'lerde sendikal özgürlükler için ve mücadelelerle kazanılmış bir dizi hakkı ifade eden bu yasa özetle, 15 kişiden fazla çalışanın olduğu işyerlerinde haklı bir gerekçe olmadan hiç kimse işten çıkarılamaz. Böyle bir olay yaşandığında, açılan dava sonucunda mahkemeler işten çıkarılan kişi/lerin işe geri alınmasını sağlar. Böyle bir hükümle, yıllardan beri pek çok haksız işten çıkarmanın önüne geçmek mümkün olabilmiştir. Çünkü işverenler yalnızca dini, ırkı ya da cinsiyeti dolayısıyla bile işçi çıkarabilmektedirler.

Şimdi bu yasa da değiştirilmek istenmektedir. Buna göre, işletmeler hiçbir gerekçe göstermeden işçi çıkarabileceklerdir. Çünkü işveren örgütüne göre 18. madde, işverenlerin karlılığı önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Fakat bu iddia gerçekten doğru mu diye düşündüğümüzde ve verilere baktığımızda oldukça farklı bir tablo ile karşılaşırız. 2001 yılında 15 kişiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde yaşanan uyuşmazlıkların sayısı 100'ü geçmiyor (22 milyon kişi içinde 15 milyon).

Peki, bu yasanın etki kapsamı bu denli dar olduğu halde neden işveren örgütü ve hükümet bu yasayı değiştirme konusunda bu kadar ısrar ediyor? Çünkü, bu yasa, çalışmayı bir hak olarak tanımlıyor.

İşte bu nedenle grevler yapmak zorunda kaldık. Fakat Temmuz ayında, 18 Nisan'da üç konfederasyon birlikte yaptığımız çok büyük bir genel grev sonrasında diğer iki konfederasyon hükümetle bir anlaşma yaparak madde 18. değişikliğinin yanı sıra yeni iş yasasını da kabul ettiklerini açıkladılar. CGIL, imza atmayı reddetti ve dünkü tarih itibarıyla İtalya çapında bir genel grev ve ülkenin çeşitli yerlerinde kitlesel gösteriler yapıldı.

Biz bu eylemlere ve grevlere "İtalya'ya çağrı mesajı" adını verdik. Greve ve protestolara katılanların sayısını ilgilenenlere verebilirim. Bizim önerimiz, bu değişiklikler için tüm iş gücü içinde bir oylama yapılması ve insanlara kendi geleceklerini belirleme hakkının tanınmasıdır. Çünkü bize göre, eğer bir sendika, kendi üyelerinin karar verme hakkını kullanmasına engel olursa bu, demokrasi açısından büyük bir risk ya da başka bir deyişle bürokratik oligarşi anlamına gelir.

İşte bu nedenle biz, farklı bir sosyal diyalog anlayışına inanıyoruz. Biz, sosyal tarafların ortak çalışması gerektiğine, sorunlara karşı ortak çözümler geliştirmeleri gerektiğine inanıyoruz. Fakat, bunun imkansız olduğu durumlarda İtalya'da da olduğu gibi, savaşmaktan başka yol kalmadığında, sendikal mücadelenin esas olduğunu düşünüyoruz.

Diyalog tek çözüm yolu değil, yalnızca bir yöntemdir. Parlamento ya da işverenler sendikaların yaşamına son vermeyi amaçlayan saldırılara geçtiğinde diyalog imkansız hale gelir ve savaşmaktan başka hiçbir çıkış yolu yoktur. Tarafların çıkarları çatıştığında, FIOM, asla geri adım atmak anlamına gelen diyalogdan yana olmayacaktır.

Bize bu mücadelelerde cesaret veren, çünkü grev ve protestolara katılan milyonlarca üyemizdir. İtalyan işçi hareketinin önümüzdeki dönemde tüm Avrupa ve dünyada örnek alınacağını umuyoruz. Fakat, ulusal düzeydeki toplu sözleşme anlayışında bir değişikliğe gitmemiz ve ulusal ölçekte ücretlerin satın alma gücüne endeksli bir ulusal sözleşmeyi gündemimize almak zorundayız. Bir alt düzeyde de işyerlerinde sözleşmeler yapmalıyız. Bu, ikinci düzeyde daha iyi çalışma koşulları, işçi sağlığı iş güvenliği, çalışma sürelerini müzakere etmeliyiz. Ayrıca, endüstri politikalarını gözden geçirmek zorundayız ve yeniden yapılanmalarda tek bedel ödeyenin işçiler olmasının önüne geçmeliyiz.

Son olarak ta biraz İtalya'nın uluslararası rekabet gücünden söz etmek istiyorum. Dünyada en fazla cep telefonu kullanımı İtalya'dadır. Fakat bu telefonların hiçbiri İtalya'da üretilmemektedir. Böylece ülke, giderek büyük bir pazar haline gelmekte; fakat üretim faaliyeti gitgide azalmaktadır.

FIAT örneğini alalım: Büyük bir ihtimalle FIAT'ı GM alacaktır. Bize göre, bütün Avrupa ekonomileri işçi haklarına saldırmaya devam ederlerse Avrupa'nın ABD ve diğer sanayileşmiş ülke işletmelerinin saldırısından korunması mümkün olamayacaktır.

Biz farklı bir platform kurulmasını öneriyoruz. Bu platform EMF ve ETUC tarafından kurulmalı ve ulusal sendikaların güçlerini belli oranda bu Avrupa örgütlerine aktarmalıdır.

Son olarak, İtalyan CGIL-FIOM sendikası olarak ABD'nin Irak'a yönelik herhangi bir saldırı düzenlemesine şiddetle karşı olduğumuzu belirtmek isterim. Bu savaş, küresel bir savaş olmaya adaydır, bu savaş uygarlıkları, özgürlükleri yok etmeyi, demokrasiyi zayıflatmayı amaçlamaktadır. İşte bu nedenle bu savaşa şiddetle karşı çıkıyoruz.

FIOM adına, bu toplantıda bize görüşlerimizi aktarma olanağı sağladığınız için çok teşekkür ediyorum.

MUZAFFER ŞAHİN

(Birleşik Metal İş Sendikası
Genel Sekreteri)

Biz de Fausto'ya teşekkür ediyoruz. Değerli arkadaşlarım zamanımız dar. Çok kısa bir iki soru alabiliriz.

ALİ GÜNDÜZ

(Birleşik Metal İş
Gebze Şubesi)

Fausto sorunları anlattıkça bizden birisi konuşuyor gibi geldi. Acaba İtalyan emekçileri siyasi tercihlerinin bedelini mi ödüyor şu anda? Nafiz arkadaşına da bir sorum olacak. Yanılıyorsam beni düzeltsin. Kohl hükümetinin döneminde kazanılmış haklardan çok şey kaybettiklerini söylediler. O dönemin çalışma bakanı IG Metall'in eski genel başkanı mıydı?

FAUSTO DURANTE

(FIOM-CGIL İtalya)

Elbette İtalyan işçileri siyasal görüşlerinin bedelini ödüyorlar. Ama bu sadece hükümetin ve işveren örgütlerinin siyasal yönetimi ile ilgili bir sorun değil. Bu, sol siyasal partileri İtalya'daki yeni siyasal durumu belirleme konusunda sorumluluğa çağırıyor. Açıklamaya çalıştığım gibi merkez sağ hükümetin ve işverenlerin görüşü 1989'dan sonra İtalya'da solun bir kısmı tarafından da paylaşıldı ve bu sadece İtalya'da için söz konusu değildi. Şu anda parlamentoda muhalefette olan iş gücü piyasasının daha fazla esnek, daha az düzenleme içeren bir özellikte

olmasını savunan partiler var. Öyleyse niye işçiler böylesine görüşler açıklayan bir sol partiye oy versinler ki? Dolayısıyla iki neden söz konusu. Birincisi İtalya’da Berlusconi hükümetinin siyasal yönelimi Avrupa’da oldukça ilginç bir durum. Biliyorum ki sizinde genel seçimlerde aday olan bir TV baronunuz var. Umarım sizin yeni başbakanınız olmaz. Bunu yürekten diliyorum. Çünkü bizim başbakanımız, özel televizyon sisteminin sahibi, başbakan olduğu için de kamu televizyonlarını elinde tutuyor. Sadece kendi istediği bilgilerin yayınlanmasına izin veriyor. Grev kararlarımızla ilgili haberler ve grevlerin büyük başarısı ile ilgili haberler yayınlanmıyor. Ne kamu televizyonların da ne de özel televizyonlar da. İtalya’da durumun kötüye gitmesinin birinci nedeni budur. Biz bir tek adamın elinde toplanmış durumdayız. İkinci neden, İtalya’daki solun eğilimleri ile ilgilidir. İşçiler sol olan bir sol istiyorlar. Başkalarının siyasetlerini kopya eden bir sol değil.

NAFİZ ÖZBEK

(IG-METALL Yabancı İşçiler Dairesi Sorumlusu)

Kohl dönemindeki çalışma bakanının adı Blüm, Norbert Blüm’dü. Blüm IG Metall’in üyesiydi. Üyeliği halen devam ediyor. IG Metall’e ve sendikalara yönelik almış olduğu bir sürü yıkıcı siyasetten dolayı IG Metall’den atılması istendi; ama IG Metall, biz demokratik bir örgütsek belli bir dereceye kadar böyle insanlara da dayanmaya devam etmeliyiz, dedi. Onun için üyeliği halen devam ediyor. Ama geçtiğimiz yeşil-kırmızı dönemindeki çalışma bakanı bizim sendikanın ikinci başkanı olan Walter Hisler’di. O da bu seçimlerden sonra çalışma bakanı değil. Seçimler bir şey değiştirecek olsaydı her halde yasak olurdu. Aynı şey Almanya için de geçerli.

MUZAFFER ŞAHİN

(Birleşik Metal İş Sendikası Genel Sekreteri)

Ülkemizde sendikal demokrasi, sendika yöneticilerinin iyi niyetine bağlıdır. Bir biçimde sendikaların demokratik bir kurum olabilmesi için kendi içinde demokrasiyi çalıştırmaları gerekir.

Demokrasinin çalıştırılabilmesi içinde özgürce temsilci seçiminden, delege seçimine kadar sistemli bir değişikliğin yapılması gerekmektedir.

İkincisi sendikacıların yaşamları ve çalışanlar adına ben bilirimden vazgeçerek, sendikal çalışmalara çalışanların da katılıp birlikte karar verilmesi gerekmektedir önümüzdeki süreçte. Sayın genel başkanım ifade etti. Noter şartı, yüzde 10 barajları vb. sendikal faaliyette ciddi sorunlar yaratmaktadır.

Önümüzdeki süreçte sendikalar birlikte hareket etmenin yollarını bulmak zorundadırlar. Bir diğer nokta da ulusal sınırların dışına taşılması gereğidir. Değerli arkadaşlarım bu toplantıda düşüncelerini bizlerle paylaşan, kendi deneyimlerini bizlerle paylaşan panelist arkadaşlarımıza huzurlarınızda teşekkür ediyorum. Ayrıca bu toplantımızın düzenlenmesine katkı veren ve emeği geçen tüm arkadaşlarımıza ve çevirmen arkadaşlara da teşekkür ediyorum, hepinize iyi akşamlar diliyorum. Sağolun.