

SÖYLEŞİ* / PROF. DR. ZEKİ ERDUT**



"Kıdem tazminatı fona devredilmemelidir. Kıdem tazminatı işçinin alacağıdır. Sonuna kadar ödenmelidir. Çünkü çalıştığı süre içerisinde gelir yaratıyor işçi ve o gelirden bir parçası işverende kalıyor. İşveren bu kıdem tazminatını herhangi bir faiz ödemeksizin kredi gibi kullanıyor. Siz bunu kaldıralım dediğiniz zaman, daha baştan işveren ücretin bir kısmını kessin ve sonra da bunu dilediği gibi harcasın demek sonucunu doğuruyor ki, ben kıdem tazminatının kaldırılmasına karşıyım. Hele hele fon adı altında göz boyamaya hiç kimsenin hakkı yok."

■ **Geniş anlamda çalışma yaşamı, daha dar anlamda ifade edersek Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin bugün nasıl görüldüğüne ilişkin bir değerlendirme yapar mısınız?**

Çalışma yaşamı bugün ciddi bir baskı altında. Bu baskının ilk unsuru, bütün dünyayı etkilediği gibi Türkiye'yi de etkilemiş olan ekonomik krizden ileri geliyor.

Kriz içinde Türkiye ekonomisi büyüyor gözüküyor. Ancak bu büyüme bütünüyle Türk sermayesinin birikimi biçiminde olmuyor. Bilindiği gibi, Türkiye'de yabancı sermaye önemli bir paya sahip. 2015 yılında Türk ekonomisinin %4 büyümüş olması, ne Türk sermayesi için birikim başarısı ne de Türkiye'de işçi için iş-aş anlamına geliyor.

*Prof. Dr. Zeki Erdut ile söyleşiyi, dergimiz Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal gerçekleştirmiştir.

**Zeki Erdut, 1960 yılında Bolu'nun Mudurnu ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Mudurnu'da tamamladı. 1982 yılında Ege Üniversitesi İktisat Fakültesinden mezun oldu. 1985 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda, İşçinin İş İlişkisinin Korunmasında Mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin Rolü başlıklı tez ile yüksek lisans ve 1992 yılında da, Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi başlıklı tez ile doktora'yı tamamladı. 1988-1989 öğretim yılında Avrupa Konseyi çerçevesinde İsviçre Hükümeti'nin sağladığı bursla Cenevre Üniversitesi, Uluslararası Avrupa Araştırmaları Enstitüsü'nde doktora tez çalışması yaptı. Erdut halen görev yapmaktadı olduğu Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde 1995 yılında yardımcı doçent, 1996 yılında doçent ve 2002 yılında da profesör olarak atandı. Zeki Erdut, evli ve bir çocuk babasıdır.

Krizin en önemli yansımalarından biri, işgücü piyasasında işsizlik ve yoksulluk olarak kendisini gösteriyor. Bizim kronikleşmiş %10 civarında işsizliğimiz, çalışma yaşamı üzerinde baskı oluştururken, bilindiği gibi Suriye'den gelen göçmenlerin de etkisiyle, Türk işgücü piyasası ikili bir kıskaç altında; hem içeride işsizliğimiz yüksek, yoksulluk bunu takip ediyor hem de yaklaşık 3 milyon Suriyelinin varlığından söz ediliyor. Bunların 500 bininin çalışma çağında olduğu ileri sürülüyor. Bu insanların tarım başta olmak üzere, sanayide ve giderek hizmetler sektöründe çok ucuza çalıştırıldıklarını uygulamadan biliyoruz. Bu durumun da yerli işgücü üzerinde ayrıca baskı oluşturduğunu biliyoruz.

Bu çerçevede, endüstri ilişkileri sistemi, yani sendikalar, toplu pazarlık, grev ve lokavt düzeni de, ayrıca bu kriz, işsizlik ve yoksulluktan nasibini alıyor. Sendikalaşabilir işgücü artarken, sendikalı işçi sayısı %10'ları biraz geçiyor. Ama asıl sorun Türkiye'de toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının azlığıdır.

Bu bağlamda, Türkiye'de sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmesi kapsamından söz ederken 28 Avrupa Birliği (şimdi İngiltere'nin ayrılmasıyla birlikte 27'ye düşecek) üyesi ülke içerisinde Fransa'daki sendikalaşma oranı

ve toplu iş sözleşmesi kapsamının Türkiye'dekiyle karşılaştırılması öğretici olabilir. Fransa'da son verilere göre %7 civarında sendikalı işçi var. Bu %7'lik sendikalaşma oranının gerisinde, Fransa'da sendikaların ideolojik bölünmüşlüğü yatmaktadır. Kendi içlerinde hem sendikalar hem de üst kuruluşlar, yani konfederasyonlar olarak bölünmüş/parçalanmıştır. Bunda da çok şaşılacak bir durum yok. Çünkü Fransız modeli, çatışmacı Latin modelinin tipik örneğidir. Ancak Fransa'daki bu sendikalaşma oranı endüstri ilişkileri sistemi bakımından kendine özgü özellikleri de içinde barındırır.

İlk özellik nedir diye sorulacak olursa, ilk özellik, toplu iş sözleşmesi kapsamındakilerin oranı %70'e çıkar. %7 sendikalaşma oranı, %70 toplu iş sözleşmesi kapsamındakiler ayrımı nereden ileri gelir? Fransa'nın geleneksel endüstri ilişkileri sisteminin yapısından ileri gelir. Burada iki özellik Fransa'daki toplu iş sözleşmesi kapsamındakileri artırır. İlki dayanışma aidatı, ikincisi de yaygın biçimde başvuru teşmil uygulamasıdır. Türkiye'de ne yazık ki, dayanışma aidatı ve teşmil uygulaması son derece yetersizdir. Tipik herhangi bir örneği var mı? Özellikle teşmil için doğrusu ya da yakın geçmişte bilmiyorum. Örneğin, 274 ve 275 sayılı sözleşmele-



rin yürürlükte kaldığı 1963-1980 döneminde teşmil uygulaması var mıydı? Doğrusu bilemiyorum. Ama Fransa'da yaygın biçimde var.

Bu yapının gerisinde, Fransa'nın toplumsal özelliklerine ayrıca değinmek gerekir. İlk Fransa'da özellikle orta öğretim öğrencileri arasında yüksek düzeyde örgütlenme örneği bulunmaktadır. Fransa'ya özgüdür. Daha orta öğrenim düzeyinde çocuklar kurdukları dernekler aracılığıyla toplumsal olayları izlerler, onlara katılırlar. Nitekim, deneme süreli iş sözleşmelerini dört yıla çıkarmak istediklerinde orta öğrenim düzeyindeki öğrencilerin başlattıkları eylemler, "Gece Ayakta"ya dönüşmüş ve sendikalar tarafından da benimsenmiştir.

İkincisi, Fransız endüstri ilişkileri sisteminde sosyal olayların, özellikle işçi sınıfından büyük

bir destek görmesi. Herhangi bir yerde eylem yapılıyorsa mutlaka oraya destek verilmeli. Eylem doğrudan kendisini ilgilendirmese bile Fransız işçi sınıfı, sınıf bilinci içinde destek verir. Bu anlayış yerleşmiştir. Dayanışmayı, dayanışma aيداتına ve teşmil uygulamalarına dönüştüren. O yüzden Fransız sistemi bizdeki yapıyla çok fazla örnek olarak karşılaştırılabilecek bir nitelik taşımıyor.

Avrupa Birliği'ne üye öteki ülkelerle karşılaştıracak olursak, sadece Bulgaristan'da işçilerin %20 civarında sendikalaşma oranı varken ve %18 oranında işçi toplu iş sözleşmesi kapsamındayken, Türkiye'de sendikalaşabilir işgücünün aşağı yukarı %7,1'i toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Bu ciddi bir fark oluşturuyor ve işçi sınıfının kendi içinde sendikalaşmasını da engelleyecek özellikleri içinde barındırıyor.

■ Bizdeki bu durumun nedenleri nedir sizce?

Bizimki daha çok Akdeniz modeli içinde İspanyol ve Portekiz modellerini andıracak bir takım özellikler taşıyor. Hiç kuşkusuz bizdeki örgütlenme, toplu pazarlık, grev lokavt uygulamaları bakımından asıl sorunun kökeninde geç sanayileşmiş olmak, sanayi toplumu modeline uyarlanmaktan yeterince yol kat edememiş

olmak ve günümüzde ise bilgi toplumunun gerektirdiklerini sağlayacak bir ekonomik yapının henüz gerçekleşmemiş olması yer alıyor.

Bunun için çeşitli kavramlar ileri sürülüyor. Ekonomik büyüme bakımından orta gelir tuzağı ve yine büyüme bakımından istihdam yaratmayan büyüme, bütün bunlar tartışmalı kavramlar elbette. Özellikle istihdam yaratmayan büyüme kavramına katılmıyorum. Bizde istihdam enformel ekonomide yaratılıyor. O yüzden formel istihdam sayılarına dahil edilmiyor. Herhangi bir ekonomide gelirin yarısı, belki biraz daha fazlası enformel ekonomi aracılığıyla yaratılıyorsa, elbette istihdamın da enformel katmanda yaratılması söz konusudur. Enformel katmanı diğerlerinden ayıran özellik nedir? Çok açık; sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarından yoksun çalışanlar demek. Bu giderek yaygınlaşacak olursa, Türk endüstri

ilişkileri sistemi bakımından bu katmanlı yapının yeni sorunlar yaratacağından kuşku yok. Bunun da önüne geçecek önlemler almalıyız.

■ Bu durumun toplu pazarlık sistemine etkileri nedir?

Bu bağlamda, toplu pazarlık düzeni ciddi bir baskı altındadır. Bugün Türkiye'de toplu pazarlık yapan sendika hangisi olursa olsun kutlamak gerekir. Çünkü Türkiye'deki toplu iş sözleşmesi yapılan işletmelerin çok önemli bir bölümü çokuluslu değer zincirlerinin emek yoğun imalat aşamasında etkinlik gösteren işletmelerdir.

Bu işletmeler salt içerde döviz kuru, ekonomik büyüme ve işsizlik baskısı altında değiller. Aynı zamanda kendi dışımızda benzer üretim aşamalarını gerçekleştiren, örneğin; Kuzey Afrika ülkeleri, Güney Asya'da Bangladeş, Pakistan, Hindistan, Çin gibi devasa işgücü piyasalarıyla karşı-



laştırma yapılan, işgücü maliyetleri bakımından ölçü oluşturan öteki işgücü piyasalarıyla birlikte değerlendirilmeli. Çünkü, bugün Türk işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri bu örgütlenme ve toplu pazarlık aracılığıyla açılmaya çalıştığım katmanlı işgücü piyasasının yapısından ileri gelmektedir. Bu katmanlı işgücü piyasası kendi içinde rekabete yol açıyor. Bir başka deyişle, Türk işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri hem çalışma yaşamı üzerinde baskı yapan hem de endüstri ilişkileri sisteminden sıyrılmaya götüren etkenlerden olan işgücü piyasasında bu katmanlı yapının yol açtığı rekabettir. Bu anlamda, işçiler hem Türk işgücü piyasasının içerisinde hem de öteki işgücü piyasalarıyla rekabet ediyorlar. Böyle bir ortamda toplu pazarlık sistemini ayakta tutabilmek çok önemlidir.

Bu anlamda, Türk işgücü piyasasını toplu iş uyuşmazlıkları bağlamında değerlendirilecek olursak, önemli sorunlardan biri de grev ve lokavtta son derece sınırlı bir uygulama alanının varlığıdır. Gerçekten işgücü piyasasındaki bu yapı grev uygulamasını önleyecek niteliktedir. Bir işletmede greve gidilecek olması, bütünüyle o işletmede üretimi engelleyebilecek, sendikali işçiyi bütünüyle işsiz bırakabilecek, Türk ekonomisine zarar verebilecek özellikler taşıyor.

■ Siyasetin bu sürece etkisi nedir?

Siyaset, hem mevzuat değişiklikleri, hem de yönetsel kararların uygulaması aracılığıyla, Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminden sıyrılmamanın önünü açacak her yolu deniyor. Nedir denediği yol? En basit bir grev uygulamasında dahi hükümet grev erteliyor ve bu grev ertelenirken Uluslararası Çalışma Örgütü normları, Uluslararası Çalışma Örgütü denetim organlarının, özellikle sendika özgürlüğü komitesinin grev konusunda kararları ve gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar neredeyse yok sayılarak gerçekleştiriliyor. Bu da elbette endüstri ilişkileri sistemi üzerinde baskı oluşturuyor, sistemden sıyrılmaya yol açıyor, sendikalaşma için engel oluşturuyor, toplu iş sözleşmesi kapsamını daraltacak etkenlere yol açıyor ve grev lokavt uygulamalarındaki ciddi sorunları beraberinde getiriyor. Türkiye bütün bunlardan kurtulabilmek için kendine özgü ürün üretecek, kendi değer zincirlerine sahip işletmelere ihtiyaç duyuyor. Bu işletmelerin kurulması gerekiyor. Bu işletmelerin geliştirilmesi gerekiyor. Çokuluslu değer zincirlerinde bize dayatılan işgücü maliyetiyle üretim yapmak, artık Türk işgücü piyasası için sorunları çözmeye yetmiyor. Aksine, daha da sorunları ağırlaştıracak,

içinden çıkılmayacak hale getirecek sonuçlar doğuruyor. Bunlarla mücadele etmek gerekiyor. Bunun için de emek ve sermayenin mutlak elbirliğiyle, işbirliğiyle kararlar alması ve uygulamaya koyması, sermaye birikimi bakımından bize özgü koşulları yaratması gerekiyor.

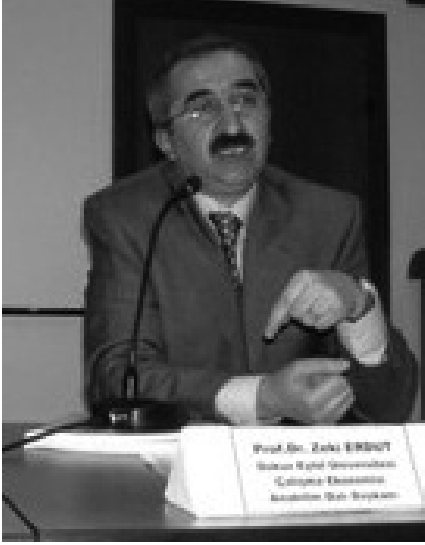
■ **Türk sermaye birikiminin yetersiz olduğunu, büyümemizde yabancı sermayenin etkili olduğunu söylediniz. Bu konuyu biraz açar mısınız?**

Yabancı sermayeyi Türkiye'ye getirmeye çalışıyoruz. Yerlilerin sahip olduğu para da içinde. Ancak Türkiye ciddi bir dış borç yükü altında. Türkiye'nin aşağı yukarı 400 milyar dolar dış borcu var. Bu borcun önemli bir kısmı, yani yaklaşık 284 milyar doları, özel sektörün borçlarıdır. Bu borç almada gelişmiş ülkelerdeki, özellikle sıfır faiz uygulamaları Türkiye'yi bu yabancı paraları getirmeye doğru yöneltiyor.

İkincisi, ciddi bir iç borç var. Aşağı yukarı 474 milyar Türk lirası. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, yerli ve yabancı kişilere Türk lirası olarak borçlu. Üçüncüsü, hanehalkı borçlu. Hanehalkının da aşağı yukarı 420 milyar Türk lirası borcu var. Dış borç, iç borç ve hanehalkının borçları da bir araya toplandığında, 2015 yılında yarat-

tığımız 719 milyar dolarlık ulusal geliri aşan bir borç yüküyle karşı karşıya Türkiye Cumhuriyeti. Bu borç yükü esasen işgücü piyasasının yüküdür. İşgücü piyasasından karşılanır. Bu borç çevrilmek istendiğinde, esasen Türk işgücü bu borcun borçlusudur. Devletin borcunu da işgücü piyasasından ödeyeceğiz, özel işletmenin borcunu da işgücü piyasasından ödeyeceğiz, hanehalkının borcu da, açık ki kendi borcu, işgücü piyasasından ödenecek. Öyle olunca, Türkiye kendisine özellikle gelir yaratmak ve dağıtmak için dışarıdan dayatılan koşullar altında üretiyor ve tüketiyor.

Türkiye'de çalışma yaşamının, endüstri ilişkileri sisteminin önemli sorunlarından bir tanesi de esasen bu borçtur. Nitekim 2013 yılında Soma'daki maden faciasında yaşadığımız, karşılaştığımız olaylardan bir tanesini hatırlatmak istiyorum. Madenden sağ kurtulan bir işçi, günlerce gazetelerde ve televizyonlarda görüntüleri dolaştı. İşçiye "Bundan sonra ne yapacaksın" diye sorulduğunda, "Yine madene döneceğim. Çünkü borcum var" dedi. Esasen bu işçinin sözleri, Türkiye'de çalışma yaşamının ve endüstri ilişkileri sisteminin karşı karşıya kaldığı meydan okumaları özetlemesi bakımından çok önemli. Çünkü canı pahasına, kanı pahasına o borcu ödemek için yeniden o madene dönmek istediğini dile getirdi. Bunu da unutmamak gerekir.



■ **Başka bir konuya geçmek istiyorum. Siz de uzun süredir arabuluculuk yapıyorsunuz. Arabuluculuk kurumu ülkemizde yeterince işliyor mu? Eğer değiştirilmek gerekse nasıl değiştirilmeli? Nasıl değiştirilirse daha etkin bir arabuluculuk olur?**

Ben arabuluculuk görevinin ikinci dönemindeyim. Beş yıldır arabuluculuk yapıyorum. Arabuluculuk dönemine ilişkin temel gözlemlerden bir tanesi, pek de başarılı olmadığı yolunda. 1983 yılında 2821 ve 2822 sayılı Yasalar hazırlanırken arabuluculuğa ilişkin temel eleştirilerden bir tanesi; esasen uzlaşma sağlamaya yaramayacağı, sosyal tarafların arabuluculuğu çatışmacı çözüm yoluna, yani grev ve lokavta erişebilmek için aşılması gereken

bir aşama olarak gördükleri biçimdeydi ve günümüzde büyük ölçüde bu doğrulanır nitelikte örnekleri var.

Neden sosyal taraflar arabuluculuğu barışçı bir çözüm yolu olarak benimsemediler? İlki, arabuluculuğun tek başına bir barışçı çözüm yolu olarak yasayla dayatılması. Gelişmiş ülke uygulamalarına baktığımızda, arabuluculuk tek başına barışçı çözüm yolu değil. Aynı zamanda hakemlik ve uzlaştırma kurumları da barışçı çözüm yolları arasında pekâlâ yer alabilir. 1963-1980 döneminde bu iki arabuluculuk dışındaki barışçı çözüm yolunun da denendiği, aslında pek sosyal taraflarca benimsenmediği, o yüzden yasa getirilirken sadece arabuluculukla yetinilmesi gerektiği sonucuna varılmış ve yasal düzenlemeler yapılmıştı. Ancak, arabuluculuğun da bu sonucu doğurduğu aşikâr.

Arabuluculukla ilgili temel sınamalardan biri de, arabulucuların arabuluculuk süresi içinde toplu iş sözleşmesine erişmede gösterdikleri başarı. Öteden beri arabuluculuk süresi içinde üçte bire yakın toplu iş sözleşmesi imzalandığı bilinmektedir. Ancak bu üçte birlik başarı arabuluculuk kurumu için yeterli kabul edilecek mi, yoksa üçte ikisi zaten başarısız oluyor, o halde biz bu barışçı çözüm yolundan vaz mı

geçelim diyeceğiz? Bu bir tercih sorunudur.

Ancak arabuluculukla ilgili yeni bir sorun, kamu kurumlarının temel bir takım hizmet alımlarında özel taşeronlara başvurduktan sonra ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi sistemindeki alt üst oluşla ilgili. Son dönemde arabuluculuk bakımından hemen hemen hiçbir sözleşme görüşmesini başarıya götüremedim. Çünkü taşeronlar sözleşme yapmak için gelmiyorlar. Bu anlamda, yöntem olarak temel birtakım sorunlar sistemden kaynaklanıyor. Özel-



likle kamu işveren sendikalarının taşeron işletmelerce yetkilendirilmesi ve kamu işveren sendikalarıyla işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapması öngörülmüş olsa bile, bu da olumlu sonuç vermiyor. Bugüne kadar kamuda iş gören; temizlik, elektrik ve özellikle güvenlik işçileri için toplu iş sözleşmesi yapılamıyor. Toplu iş sözleşmeleri bütünüyle Yüksek Hakem Kurulu'na götürülüyor. Böyle olunca arabuluculuk, o daha ilk başta 1983'de "çatışmacı çözüm yoluna geçebilmek için aşılması gereken bir aşama olarak görülecektir" kaygı ve kuşkuvarını doğrulayacak sonuçlar doğuruyor. Neredeyse işlevsiz kalmış vaziyette arabuluculuk. Hiç kuşkusuz kurum olarak da kişi olarak da saygınlığı olumsuz etkiliyor ve endüstri ilişkileri sisteminde güven temel olduğuna göre, bir barışçı çözüm yolunu bu hale düşürmeye hiçbirimizin hakkı yok. Bunun için de bir çözüm aranmalı, bulunmalı.

■ 1936'dan bu tarafa sistemimizin içinde olan kıdem tazminatı üzerindeki çatışmalı zemin hiç değişmedi. Sürekli tarafların dertlenmeleri oldu. Yakın gelecekte kıdem tazminatıyla ilgili ne tür gelişmeler bekliyorsunuz?

Kıdem tazminatını ortadan kaldırmak gibi bir politika izlen-



meye çalışılıyor. Ancak, işçi sendikalarının bu konudaki tutumu gerçekten her tür övgünün üzerinde. Bunu öncelikle belirtmek gerekiyor. Bir yandan işveren tarafı, hükümet böyle bir kurumu ortadan kaldırmaya çalışıyor, ancak sendikalar buna karşı çıkıyor. Ben 1982 yılında lisans mezunu olduğumda, üniversitede "kıdem tazminatı kaldırılmaldır" görüşünü savunanlar vardı. Üzerinden geçen bunca zaman içerisinde kıdem tazminatı deyim yerindeyse bir ateşten gömlek. Hiçbir hükümet böyle bir gömleği giymek istemedi. Var olan hükümetin de böyle bir şeyi giymek istediğini sanmıyorum. Bu konuda asıl üzücü olan, akademik çevrelerden kıdem tazminatı sorununu çözüm adı altında kaldırılmasına dönük taraftar toplanıyor olması.

Kıdem tazminatı ücretin bir parçasıdır. İşçinin anasının ak sütü kadar helal bir gelirdir. Bu gelir özellikle, "efendim işletmeler iflas ediyor o yüzden işçiler kıdem tazminatını alamıyor, o halde önce fona alalım sonra da yok edelim" düşüncesi içerisinde oynanacak bir oyuncak değildir. Türkiye'de fon uygulamaları ne yazık ki İYAK (İşçi Yardımlaşma Kurumu) ve MEYAK'tan (Memur Yardımlaşma Kurumu) başlayarak, işçi sınıfının hiç de güven duymayacağı bir kurum oluşturmaktadır. Kıdem tazminatı eğer bir fona aktarılacaksa, o fonun başına gelebilecekleri anlamak, öğrenmek için, bugün varlık fonu adı altında işsizlik sigortası fonunun başına gelecekleri iyi ölçmek, tartmak gerekir.

Kıdem tazminatı fona devredilmemelidir. Kıdem tazminatı işçinin alacağıdır. Sonuna kadar ödenmelidir. Çünkü çalıştığı süre içerisinde gelir yaratıyor işçi ve o gelirden bir parçası işverende kalıyor. İşveren bu kıdem tazminatını herhangi bir faiz ödemeksizin kredi gibi kullanıyor. Siz bunu kaldıralım dediğiniz zaman, daha baştan işveren ücretin bir kısmını kessin ve sonra da bunu dilediği gibi harcasın demek sonucunu doğuruyor ki, ben kıdem tazminatının kaldırılmasına karşıyım. Hele hele fon adı altında göz boyamaya hiç kimsenin hakkı yok.

■ **Çalışma yaşamınızda sizi etkileyen ya da unutamadığınız bir anınızı bizimle paylaşır mısınız?**

1988-1989 eğitim ve öğretim yılında Avrupa Konseyi çerçevesinde İsviçre Hükümeti'nin sağladığı bursla Cenevre Üniversitesi, Avrupa Araştırmaları Enstitüsü'ne doktora tez çalışması yapmak için, eşim Prof. Dr. Tijen Erdut ile birlikte gittik. 1989 yılı Mayıs ayı ortalarında Prof. Dr. Metin Kutal hocamızdan bir mektup aldık. Metin hocamız 1989 yılında Haziran ayının ilk haftası yapılacak Uluslararası Çalışma Konferansına katılmak üzere, Prof. Dr. Nusret Ekin ve Prof. Dr. Toker Dereli hocaların Cenevre'ye geleceklerini ve tez konularımızı kendilerine danışabileceğimizi bildiriyordu.

Konferanstan bir gün önce Türk Büyükelçiliğine gidip Nusret ve Toker hocalarla görüştük. Tezlerle ilgili görüşlerini aldık. Nusret hocamız ertesi gün Konferansta Türkiye'nin gündeme alınacağını, istersek Konferansa katılabileceğimizi söyledi. Toplantı gün ve saatinde Birleşmiş Milletler Genel Kurul salonuna gittik. Kapıdaki polis bizden kimlik istedi. Nusret hoca asistanları olduğumuzu söyledi. Polis duraksadı, o sırada Nusret hoca göz ucuyla geçin diye işaret etti. Salona böylece girdik.

Nusret hocamızın bu anlayış, ilgi ve desteği sayesinde meslek yaşamımızda tekrarı olmayan bir deneyim yaşadık. Metin ve Toker hocalarımıza sağlıklı ve uzun bir ömür dilerken, Nusret hocamızı saygı, özlem ve rahmetle anıyorum.