

## SÖYLEŞİ\* / PROF. DR. FEVZİ DEMİR\*\*



**Öncelikle sendika hakkının bir “insan hakkı” olduğu, özellikle iş-kolu düzeyinde haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önlemenin panzehiri niteliği taşıdığı, adil bir kamu düzeninin ancak böyle kurulabileceği akıldan çıkarılmamalıdır.**

**■ Sevgili hocam, yıllar hızla geçti, siz de artık iş hukuku alanının kıdemli hocalarından biri oldunuz. Yeniden başlamak olası olsaydı yine bu alanda çalışır mıydınız?**

Öncelikle, seni tekrar gördüğüme memnun olduğumu belirtmek isterim. Kamu-İş'ten bu yana sendikal harekete olan katkılarını her zaman takdirle karşılamışım. Ben demokratik bir topluma ulaşmanın, ancak ör-

gütlü bir toplum ile olabileceğine inanırım. Sendikalar da sivil toplum kuruluşlarının en önemlilerinden biridir. Ülkeyi gerçekten demokratikleştiren kuruluşlardır. Demokratik bir toplum, hak ve özgürlüklerin egemen olduğu bir toplumdur. Çalışma hayatında hak ve özgürlükleri korumak ve geliştirmek görevi sendikalarıdır. Düşünebiliyor musunuz, ülkemizde nerede ise yarı yarıya oranda kayıt dışı ekonomiden söz

\*Prof. Dr. Fevzi Demir ile söyleşi, dergimiz Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal gerçekleştirmiştir.

\*\*Fevzi Demir, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde Lisans eğitimini tamamladıktan sonra, Fransa-Aix-Marseille Üniversitesi Hukuk, Ekonomi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin Hukuk Bölümü'nde Yüksek Lisans ve Doktora eğitimlerini tamamladı. Ege Üniversitesi'nde Dr. Asistan olarak başladığı akademik görevine, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde Yardımcı Doç. Dr., daha sonra İstanbul Üniversitesi'nde aldığı Doçent unvanı ile Dokuz Eylül Üniversitesi'nde Doçent kadrosuna naklen atanarak devam etti. 1989 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde Profesörlüğe atandı. Sırasıyla Dokuz Eylül Üniversitesi'nde Bölüm Başkanı ve 20 yıl süreyle (1989-2009) aynı Üniversitenin Senatörü ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak idari görevleri oldu. Halen Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi olarak tam zamanlı çalışıyor.

ediliyor. Kayıt dışı ekonomi varsa, orada kural dışı uygulamalar var demektir. Örneğin, çalışma süreleri, fazla mesailer, yıllık izinler, işten çıkarılanların kıdem ve ihbar tazminatları, zorunlu olduğu halde sigortaları, hiçbiri doğru dürüst ya ödenmez ya da eksik ödenir. Üstelik bu işyerlerinde iş kazalarından da geçilmez. İşte bunun panzehiri sendikalardır. Sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde bu hakların hepsi kuruluşu kuruluşuna ödenir. Bu işyerleri aynı zamanda işlerin kazasız belasız devam ettiği işyerleridir. Araştırmalar, sendikal örgütlülüğün olduğu işyerlerinde iş kazalarının da en düşük düzeyde olduğunu gösteriyor. İşte bu nedenle hak ve özgürlüklerin gerçekleşmesinde, dolayısıyla demokratikleşmede sendikalar çok önemlidir.



Tabii, bu konuda işyerinde sendika olmadığı halde, gerek işçilerinin haklarına özen gösteren gerekse iş güvenliğine dikkat eden işverenleri tenzih ederim. Bu işverenler, ülkemizde İş Güvenliği Haftalarını başlatan dönemin Çalışma Bakanı Sayın İmren Aykut zamanındaki sloganı uygun olarak, "önlemenin ödemekten ucuz" olduğunu biliyor ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alıyorlar. Ama özellikle kayıt dışı işyerlerinin yoğunluğu dikkate alınacak olursa, sözlerimizde gerçek payının fazlasıyla geçerli olduğu daha iyi anlaşılır.

Gelelim sorunun cevabına... Biz zamanında İş Hukuku ve Sosyal Politika alanını isteyerek seçtik. Birçok arkadaşımız başta Ticaret Hukuku olmak üzere, diğer alanları seçmişti. Özellikle bizim fakülteleri bitirdiğimiz zamanlarda İş Hukuku yeniydi. Bu nedenle, bugün "kıdemli" dediğiniz birçok arkadaşım o zamanlar İş Hukukunu seçerek doktoralarını bu alanda yaptılar. İyi de yaptılar. 1961 Anayasasının özgürlük ortamında, başta sendikalar olmak üzere, toplu sözleşme ve grev haklarıyla ilgili alanlarda yapılan çalışmalarla onlar da demokrasimizin gelişmesine katkıda bulundular.

Bu nedenle, ben de dahil, bu alanda çalışan arkadaşlarımızın

sadece akıllarıyla değil gönülleriyle de bu işe sarıldıklarını düşünüyorum. Mesleğini seven bir kişi olarak anamdan bir daha doğsam yine hukukçu, öğrencilerimin memnuniyetini göreyim tercih hoca ve İş Hukukçusu olmaya devam ederdim. Düşünebiliyor musunuz? Türkiye'de açılan davaların yüzde 45'i iş davaları... Ne kadar çok insanın dertlerine çare olmaya çalışıyoruz...



■ **Bu dönemde çok yoğun arabuluculuk yaptınız. Başarıydınız. Bugünkü sistem hakkında ne düşünüyorsunuz? Arabuluculuk nasıl olmalı?**

Başarılı mıydım, değil miydim bilemiyorum ama, 1983 yılından bu yana arabulucu olarak seçi-

liyorum. Demek ki 37 yıl olmuş. Bazen başvuru süresini kaçırarak oluyordum, 1-2 gün öncesinden sağ olsun Genel Müdürlükten Ali Kemal Bey telefonla uyarıyordu. Hukukçu olarak bizim yasa çerçevesinde yapabileceğimiz çok şey olmuyor. Genelde anlaşma olmadığı takdirde doğabilecek hukuki sonuçlardan bahsederek tarafları uyarıyorduk. Özellikle işveren kesimine bu konuda yardımcı olduğumuzu düşünüyorum. Çünkü sendika temsilcisi arkadaşlar sonuçları kendileri biliyorlar. Ama işveren sendika üyesi değilse, gerçekten kendisini sonuçlardan bilgilendirmek gerekiyor.

Gerçi hepsinin de hukuk müşaviri avukatları var. Ama avukatlar İş Hukukunun karmaşık ilişkilerini ayrıntılı olarak bilemeyebiliyorlar. Özellikle, ilk defa örgütlenen işyerlerinde... Bilseler bile hoca olarak bizlerden de avukatın söyledikleriyle aynı şeyleri duyduklarında işverenler ikna olabiliyorlar. O zaman da sendika ile ücret pazarlığına başlıyorlar. Ücret pazarlığı başladı mı, bilin ki sözleşme imzalanacak demektir. Bizim pazarlıkta pek rolümüz olamıyor. Çünkü, parayı verecek olan da almaya razı olan da kendi hesabını biliyor. Biz pazarlık esnasında işkolundaki ortalama ücretler, enflasyon oranları ve refah payı konusunda kendileri-

ne bilgi vermeye ve uzlaştırmaya çalışıyoruz. Yasa da zaten anlaşmada kendilerine "yardımcı" olmamızı emrediyor. Bu nedenle tavsiye niteliğinde önerilerimiz oluyor.

Bugünkü sistem hakkında ne düşündüğüme gelince... Benim arabuluculuklarda pek yararlı olamadığım uyuşmazlıklar, genellikle işveren tarafın da "sendika üyesi" olduğu uyuşmazlıklar. Çünkü, her iki taraf da anlaşma olursa da olmazsa da neler olacağını gayet iyi biliyorlar. Bize pek bir söz düşmüyor. Sorulursa cevap veriyoruz. Bazen de kritik konularda işkolunda yapılan sözleşmeler ile ilgili bilgi veriyoruz. Taraflar senelerdir tecrübeleri ile genellikle de sözleşmeleri bağlıyorlar. Biz işveren ve sendika tarafını ziyarete gittiğimizde, sanki "ücret için" gitmiş oluyoruz gibi bir izlenime kapılıyorum. Hatta arabuluculuğun ilk yıllarında işveren sendikası taraf avukatlarından bana, "Hoca sen raporunu yaz, biz arabuluculuğa karşıyız" diyenler bile oluyordu. Son zamanlarda herhalde alıştıklarından, böyle sözler duymuyoruz. Ama bana göre, her iki taraf sendikalı ise, yani işveren taraf sendika üyesi ise, arabuluculuk kurumu "zorunlu" değil, "isteğe bağlı" olmalı. Ama işveren taraf "sendika üyesi" değil ise, her iki taraf için arabuluculuk "zorun-

lu" olmalı. Tabii uyuşmazlıkların niteliği, uyuşmazlıkların başarı oranı gibi, devlet için "istatistiki" bilgiler de düşünülecek olursa, sistem böyle de devam edebilir.

### ■ Yeni getirilmeye çalışılan "dava şartı olarak arabuluculuk" sistemi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bana göre getirilen değişiklikler, zaten dibe vuran adalete olan güveni daha da sarsacaktır kanısındayım. Bildiğiniz gibi, Yargıtay Başkanı açıklamıştı. Yargıya olan güven yüzde 30'lara kadar inmiş. "Bağımsız" dediğimiz yargıya olan güven bu durumda ise, dava şartı olan zorunlu arabuluculuğa olan güven ne olur, onu şimdiden kestirmek zor. Beni kaygılandıran, sadece bireysel iş hukuku alanında değil, toplu iş hukuku alanında da, hatta SGK uyuşmazlıklarında da arabuluculuğun devreye sokulması. Bu alanda sadece iş kazası tazminatları ile SGK tespit davaları istisna tutulmuş. Devletin başından beri kuruluş gerekçelerinden biri "güvenliği sağlamak" diğeri "adaleti sağlamak"tır. Gerçi "dava şartı olarak arabuluculuk" zorunlu; ama sonucu bağlayıcı değil. Ancak, bu arabuluculuğu genellikle "serbest avukatlar", yani "serbest meslek mensupları" yapacağına göre, arabuluculuk özel

kişilere havale edilmiş olacak. Bir başka deyişle, devlet bugüne kadar bütün dünyada kendisine ait görevi, "kısmen özelleştirmeye" tabi tutmuş olacak. İnsanlardan, özellikle işçilerden devlete duyduğu güveni aynen "özel arabulucuya" da duymasını istemek ne kadar ikna edici olacak bilemiyorum. Üstelik, bilahare mahkeme kararları da artık "kesin hüküm" niteliğinde. Temyiz edilmesi kaldırılmış. Özellikle toplu iş hukuku alanında, "yetki tespitinde" sorunu nasıl çözecekler bilemiyorum. Biliyorsunuz, yetki itirazları çok uzun sürüyor. E-devlet üyeliklerine itirazlar, bu sırada sendikadan istifa edenler ve yeniden sendika üyesi olanlar, sendika üyelerinin üyelik tarihleri ve süreleri, bazen yıllar süren bu tür uyuşmazlıklarda arabuluculuğun bir aylık (3+1=4 hafta) süresi içinde nasıl çözümleneceği, uzlaşmanın nasıl sağlanacağı hep tartışmalı ve kuşkulu...

Bize göre, açılan davaların yüzde 45'ini oluşturan iş davalarını çözümlenmenin, Yargıtay'ın iş davalarındaki yükünü azaltmanın yolu, ehil hakim sayısının artırılmasından geçiyor. Öncelikle hakim stajyerliğinden başlamak üzere, ihtisaslaşmaya önem verilmesi bence şart. En azından özel hukukçular ile kamu hukukçuları ayrımının yapılması gerekir. Özellikle de İş Hukuku ve

Sosyal Güvenlik alanında yasaların ne kadar hızlı değiştiği dikkate alınacak olursa... Tıpçılarda yapıldığı gibi ihtisaslaşma çok önemli.

Meslek hayatımda çok sık gördüm, senelerce ceza hakimliği yapan yargıçları iş mahkemesi hakimi olarak tayin ettiler. Son 10 yıldır Türk adalet tarihinin en karanlık dönemini kumpas davalarla geçirdiğimizden, daha iyi anlaşılıyor. Bunun sebebi, ehil olmayan, meslek haysiyeti ve meslek onurunu düşünmeyen, mesleğe seçim yapılırken "liyakat" esas yerine "ilişki" (sizden-bizden, yandaş-cemaat) esas öne çıkarılan, konusunun uzmanı olamayan hakim seçimleri ve tayinleri olduğu bir gerçek. Bu meslekte "liyakat" çok ama çok önemli. Sonuçta bu tür ilişkiye dayanan hakim atamalarının bizi 15 Temmuz kalkışmalarına kadar götürdüğü bir gerçek. Sizden-bizden seçilen bu hakimlerin mevcut iş yükü konusunda iktidara ses çıkarmasının da pek mümkün olamadığı anlaşılıyor. Layık olmadıkları yerlere kendilerini tayin eden iktidara minnet borcu içinde olduklarından, adaletin dağıtımında karşılaştıkları sorunlar konusunda da her halde şikayette bulunamıyorlardı.

Bu nedenle olacak, Batı'da hakimlerin gösterdiği direnişi bizimkiler maalesef gösteremediler. Batı'da "bağımsız yargıyı"



bizzat hakimlerin direnişi kurmuştur. İngiltere'de de, Fransa'da da, Almanya'da da böyledir. XVI. Luis'nin bir sözü vardır: "Bizim öyle kurumlarımız vardır ki, biz onlar karşısında kendimizi aciz hissederiz. Ama bu acizliğimizle kıvanç duyarız, gurur duyarız." Daha XVIII. yüzyılda Fransa'da duyulan bu kıvanç ve gurur, aynı şekilde o zamandan beri İngiltere'de, Almanya'da duyulmakta.

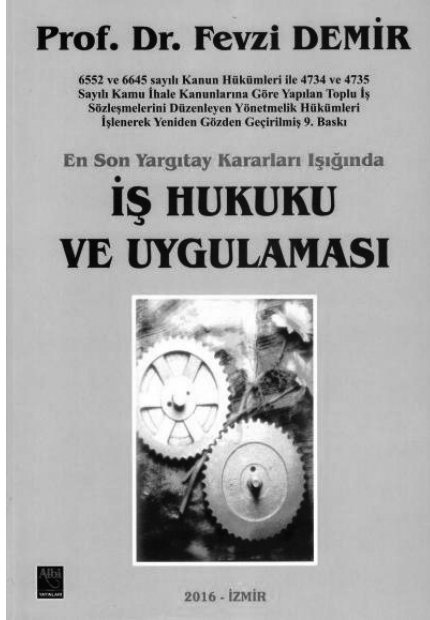
Size bir örnek daha vereyim. Almanya'da 30 bin hakim görev yapıyor. Nüfusumuz hemen hemen eşit, 80 milyon olmasına rağmen, bizde kürsüdeki hakim sayısı on bin bile değil. Üstelik, Almanya'nın refah düzeyi ile orantılı dava sayısını da düşünecek olursanız, adaletimize duyulan güveni daha iyi tahmin edebilirsiniz. Buradaki hakim arkadaşlarla bir konuşmamızda söylemişlerdi. Kendilerini devlet "bilgi-görgü"

için Almanya'ya gönderdiğinde oradaki meslektaşlarıyla konuşmuşlar. Yıllık dava sayısını sormuşlar. Onların yılda 30-40 dava gördüklerini öğrenince, bu sayıda davayı bazen kendilerinin bir günde gördüklerini söylemeye utanmışlar. Durum aslında bu...

Atatürk'ün 13,5 milyonluk Türkiye'deki hakim sayısı 3 bin 500'dü. Nüfusumuz 6-7 kat arttığı halde, hakim sayısı 3 kat artmış. Varın gerisini siz düşünün. Devlet adaleti bizzat sağlamaktan kaçınırsa, devlet kuruluş amacını terk ederse, sonumuz ne olur bilemiyorum. Alınan tedbirler palyatif, çaresizlik içinde, geçici tedbirler diye düşünüyorum. Adalet mülkün (devletin) temeli ama sağlam temeller üzerine yükseltilmesi gereken Cumhuriyetin temelini çürütmekten sakınmak gerekir. Dava öncesi "zorunlu" arabuluculuğun yara-



tacağı spekülâtif tartışmaların adaleti çökertmesinden korkarım. Ama inşallah iyi olur, ben mahcup olurum!



■ **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe gireli beş yıl oldu. Bu süreçte sizce kanunun eksiklikleri neler olabilir?**

Sendikacılığın gelişmesi, daha önce de belirttiğim gibi, demokrasinin gelişmesi demek. Demokrasinin gelişmesi de, özellikle sosyal devletin, sosyal refahın artması, güvenli bir ülkede yaşamak demek. Buna paralel olarak, yerli ve yabancı sermaye yatırımlarının artması, işsizliğin azalması demek. Artık bir "insan hakkı" olan örgütlenme hakkının

güvenceli bir şekilde uygulamaya konulması, işkolları düzeyinde haksız rekabetin ve kayıt dışı işçiliğin önlenmesi, adil bir toplum düzeninin kurulması, bana göre örgütlü bir toplum yaratmaya bağlı. Demokrasilerin örgütlü toplumlar olduğunu biliyoruz, okullarda da bunu öğretiyoruz. Biliyor musunuz ki, literatürde bir ülkenin rejimini artık örgütlenme hakkına, özellikle de sendikalaşma hakkına verdiği önemle ölçüyorlar. Ne derece örgütlenme hakkına yer veriyorsanız, o derece demokratik bir toplum olduğunuz kabul ediliyor.

İşte, 6356 sayılı Yasa bu amaçla çıkarılmıştı. Ancak örgütlenme hakkına getirdiği güvencelere rağmen, uygulamada beklenen sonuçlara ulaşıldığını söylemek zor. Düşünebiliyor musunuz, toplu sözleşme kapsamı içindeki sendikalı işçi sayısı ülkemizde yüzde 5'ler civarında. Sendikalı sayısı yüzde 10'larda bile değil. Böyle olunca, bizdeki demokrasi de bu kadar oluyor. Bunun sınıf bilinciyle ilgili olduğunu düşünüyorum. Belediye seçimlerinden sonra işçilerin seçim kazanan partiye yakın sendikalara belediye başkanları tarafından yönlendirilmesinde bu bilinçsizlik açık olarak görülüyor. İşçiler ortak çıkarları etrafında birleşecekleri yerde, siyasi eğilimlere kurban oluyorlar. Bunda işsizliğin

yoğunluğunun da payı olduğunu görmek gerek. Aksi halde, başkanların kendilerini işten atacakları yolundaki yanlış inançları da etkili oluyor. Özellikle küçük ve orta boy belediyelerde böyle... Bunu kırmak, sendikal bilinci yerleştirmek, her partiden, her inançtan kişilerin menfaatinin ortak olduğu, aynı sınıftan kişilerin ortak bilinçle çıkarlarını savunmaları gerektiği, birlik ve beraberlik içinde, dayanışmalı direnmeleri gerektiği, sendikanın siyasi parti olmadığı, bu nedenle bir kitle örgütü olarak işçilerin menfaatleri etrafında, birlik içinde mücadele etmeleri yolunda eğitimler vermek, kısaca işçileri ve üyeleri bilinçlendirmek önem kazanıyor.

Bunun yanında, yasaların uygulamasında görülen aksaklık da kendisini göstermekte gecikmiyor. Sendikal mücadelede direnen işçilerin işe iadelerinde zorluklarla karşılaşılıyor. Örneğin, işçilerin davayı kazandıktan sonra on işgünü içinde başvuruda bulunmasından sonra kendisine "bir iki hafta sonra gel" demek suretiyle on işgünlük sürenin geçirilmesi sağlanıyor. Sonra da zamanında başvurmadığı iddiasıyla işe başlatılmıyor ve tazminatlarından kurtulmak isteniyor. Bu durumda işçi ya noter kanalıyla tebligatta bulunmak ya da yanında avukatını veya bir tanık getire-

rek zamanında başvurduğunu ispatlamak zorunda kalıyor. Bize göre, burada mekanizmanın ters çevrilmesi gerekli. Davayı kazanan işçiye işveren tarafından işe başlama davetiyesi gönderilmeli. Bu suretle belirli süre (15 gün veya bir ay) içinde işe başlamayan işçinin tazminat hakkının kaybedilmesi söz konusu olmalı. Bu nedenle olacak, "işe iade" davaları sonucu işe başlatılmayan işçi sayısı hiç denecek kadar çok az oluyor. Yasa da amacına ulaşmış olmuyor.

Nihayet mahkemelerin de sendikalaşma hareketini kolaylaştırıcı kararlara ağırlık vermesi gerekiyor. Öncelikle sendika hakkının bir "insan hakkı" olduğu, özellikle işkolu düzeyinde haksız rekabeti ve kayıt dışılığı önlemenin panzehiri niteliği taşıdığı, adil bir kamu düzeninin ancak böyle kurulabileceği akıldan çıkarılmamalıdır. Son yıllarda Türk endüstri ilişkileri alanında önemli gelişmeler olmasına, bu anlamda grevde kaybolan gün sayılarının fevkalade azalmasına, iş kazalarında kaybolan işgünlerinin daha çok olmasına, sendikal işyerlerindeki iş kazalarının asgari düzeyde kalmasına rağmen, sendikal örgütlenmenin hala düşük düzeyde kaldığı dikkate alınacak olursa, yasalarımızın sendikalaşmayı kolaylaştıran, sözüne ve özüne (lafzına ve ruhuna) uygun



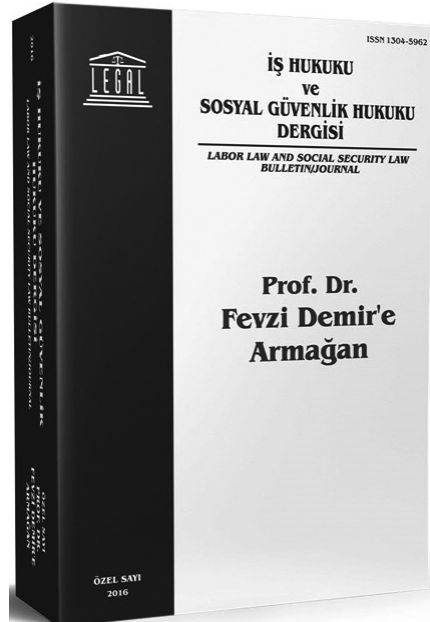
kararlarla mahkemelerimizin de sendikalaşmayı kolaylaştırması gerektiğini düşünüyorum.

■ **Toplumda bu alanda bir bilinçlenme olmasının koşullarından biri de, bu kültürün üst düzey eğitim yoluyla topluma aktarılması diye düşünüyorum. Ülkemizde çok sayıda çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü var. Üniversitelerde bu alanda yeterli bir eğitim var mı, özellikle İş Hukuku derslerini yeterli buluyor musunuz?**

Bu konuda bir ayırım yapmam gerekiyor. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinde iş hukuku derslerinin yeterli olduğu söylenebilir. Çünkü, bu bölümlerde bireysel iş hukuku dersi bir yıl, toplu iş hukuku dersi bir yıl, sosyal güvenlik hukuku dersi bir yıl ve nihayet bunların uygulama dersi iş hukuku uygulaması dersi yarım yıl olmak üzere 3,5 yıl okutulur. Bizim 9 Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde böyle. Sanırım diğer üniversitelerin bölümlerinde de aynı müfredat var. Çünkü bu bölümler kurulurken, bu müfredat böyle kabul edilmişti. Değiştiren olsa bile çok fazla bir değişiklik yapıldığını zannetmiyorum. Çünkü bu bölümler

aynı zamanda insan kaynakları uzmanları da yetiştiriyor. Bu uzmanlar bireysel ve toplu iş hukuku konularını da gördüklerinden, örgütlenmelere de sıcak bakabiliyorlar. İşverenlere de, sendikalaşmanın kitaplarda okudukları, özellikle "maliyet hesabı kolaylığı" sağlayan yönleriyle yararlarını da anlatabiliyorlar. Bu nedenle bana göre insan kaynakları müdürleri işyerindeki sendikal örgütlenmelerde iş hukuku dersi görmüş ise yararlı olabiliyorlar. Çünkü bu bölümler gerçek anlamda insan kaynakları uzmanları yetiştiriyorlar.

Bu nedenle ben bölüm isminde "Endüstri İlişkileri" veya "Sosyal Politika" isminin de muhafaza edilerek, "İnsan Kaynakları" adının monte edilmesini öner-



miştim. "Çalışma Ekonomisi" ismi sanki ekonomi bölümünün "yan kuruluşu", "türevi" izlenimi verdiği için önermemiştim. Ama "İnsan Kaynakları" isminin geçmesinin, öğrencilerin iş bulmasını sağlamakta kolaylık sağlayacağını, onlar için çok yararlı sonuçlar doğuracağını söylemiştim. Özellikle bizim meşhur yıllık bölüm toplantılarının bir araya gelme sebeplerinden biri de buydu. Çünkü bölümden mezun öğrencilerin talepleri bu yöndeydi. Kendilerini bölümün "ismi" nedeniyle işyerlerinde işveren vekillerine, "insan kaynakları uzmanı" olduklarını anlatmakta zorluk çektiklerini söylemişlerdi. Ben de onlardan aldığım ilhamla bu toplantıları başlatmıştım. Bu toplantılarda hem bölüm sorunlarını hem de bölüm ismini tartışmak üzere bir araya gelmeyi planlamıştık. Fakat bazı arkadaşlarımız o zaman ve devamı toplantılarda karşı çıktıklarından kabul edilmemişti.

Buna karşılık, hukuk fakültelerinde İş Hukuku dersleri bireysel ve toplu yönleriyle bir yılda bitiriliyor. Düşünebiliyor musunuz, sosyal güvenlik hukuku ya okutulmuyor ya da seçimlik adı altında yarım yıl okutulmaya çalışılıyor. Ben 9 Eylül'den emekli olduktan sonra Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesine geçtim. Burada da İş Hukuku bireysel ve

toplularıyla bir yıl okutuluyor. Sosyal güvenlik dersi ise bir yıl okutuluyor ama seçimlik ders. Ali Nazım Hoca ile zorunlu olması için teşebbüste bulunduk. Önümüzdeki dönemde gündeme geleceğini düşünüyorum. Her halde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri mezunu sigorta uzmanı arkadaşlarımız bu nedenle hemen her gazetenin bir köşesinde onlarca kişiye, özellikle emeklilik ile ilgili bilgiler veriyorlar. Bunlar da genellikle bu bölümün mezunu öğrenciler. Bu konudaki sorunların çokluğunu bu gazetelerden de öğrenebilirsiniz.

Yukarıda bahsetmiştim; açılan davaların %45'i iş davaları. Bunların da hemen hemen yarısı SGK ve Bağ-Kur davaları. Emekli Sandığı emeklilerini saymıyorum. Onların davaları idari mahkemelerde açılıyor. Bu nedenle, ben her zaman iddia etmişimdir: "Çalışma Ekonomisi mezunları Hukuk Fakültesi mezunlarından daha iyi İş Hukuku biliyorlar" diye... Bu nedenle son zamanlarda Türk Metal Sendikası'nın bu bölümden mezun öğrencilerimizi istihdam etmesini isabetli buluyorum.

**■ Sizde anı çoktur, unutamadıklarınızdan bir tanesini anlatır mısınız?**

Evet, anım çok ama bir tanesi beni hep güldürmüştür. 1980'li

yıllardı. Sendikalardan bir kısmı kapatılmıştı. Daha sonra serbest bırakıldığında Belediye-İş Sendikası da yeni yeni kuruluyordu. Genel Başkan rahmetli Hüseyin Pala idi. Kendisi Belediye-İş'in mimarıdır. İzmir Şubesi ile ilgili olarak Balçova Termal Otel'de bir seminer yapmıştık. Beni ilk kez tanımıştı ve Anadolu'daki seminerlere de gidip gidemeyeceğimi sordu. Zamanımın müsait olduğu sürece gidebileceğimi söyledim. "Biz senin zamanına uyarız hocam" demişti. Değiş o değiş. Anadolu kazan ben kepçe. Edirne'den Van'a, Diyarbakır'a kadar hemen tüm şubeleri iki defa dolaştım. Özellikle yeni kabul edilmiş olan 2821 ve 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları üzerine iki tam gün süren seminerler verdim. Doğal olarak iş hukukundan da ilgili konularda bilgi veriyordum.



Rahmetli Hüseyin Pala zamanında Belediye-İş'in üye sayısı iki yüz binleri aşmıştı. Daha sonraları genellikle politik nedenlerin ağır basmasıyla üye sayıları çok düştü.

Akşamları otelimizde veya restoranlarda yemeğimizi yiyor, ertesi günü sıradaki şubeye gidiyorduk. Hiç unutmuyorum, İskenderun'da o akşam yemeğinde "kaya balığı" yiyeceğiz dediler. Bizim Ege'de kaya balıklarını tutanlar tekrar denize atarlar, yenmez. Ben böyle söyleyince, "Hocam öyle değil, burada 'lagos' balığına kaya balığı diyorlar" dediler. Ben de "O zaman başka" dedim. Biliyorsun, sendikacılar genellikle hep rakı içerler. Ben o akşam kendilerinden izin isteyerek, "balığımı beyaz şarapla içmek istediğimi" söyledim. Hepsisi de, "Tabii hocam" dediler. 3-4 yıllık bir ufak 'Villa Doluca' bulup geldiler. Zaten lüks bir yerd, şarabın her tür-lüsü vardı. Güzel bir balık ızgara ile şarabı yudumladıktan sonra, biliyorsun bölgenin meşhur künefeleri geldi. Üzerine kahvemizi de söylerken, ben kahvenin yanında içmek için konyak istedim ve "Konyak bardağınız var mı" dedim. "Tabii" dediler. Hakikaten hem de kesme konyak bardaklarında konyağımız geldi. İyi de, "konyak bardağını" neden söyledin diyeceksin. Çünkü bir gün önce Adana'da meşhur Onbaşlar

vardı. Orada yediğimiz kebaptan sonra da kahve içerken konyak söylemiştim. Ama konyak bardağı olmadığı için rakı bardağını ağzına kadar doldurup getirmişlerdi. Ben tabii içemedim. Kahve ile konyak birkaç yudum ve konyak bardağında içilir. Herhalde benden önce kimse böyle bir şey söylememişti. Bu nedenle İskenderun'da konyak usulüne uygun ikram edilince, her halde buraya gelen Fransızların etkisi olmuş diye düşünmüştüm.

Gelelim beni güldüren hikâyeye... Ertesi sabah yola çıkarak Urfa seminerine gidiyorduk. Bir gün önce yapılan sertifika törenine çevre illerin başkanları da katılmıştı. Ertesi günü bizi almaya gelen Urfa başkanı "Ali Görgülü", yolda Kahramanmaraş baş-

kanına sormuş, "Hoca ne yer ne içer, hocaya mahcup olmayak" demiş. O da "Akşam hoca balık ile alca bulca şarap içti" deyince "Vah vah, hoca şaraba düşmüş" demiş. Daha sonra bana izah etti: "Hocam bizim oralarda işi kötü giden şaraba vurur da, o da seni öyle sanıyı" dedi. Bu olay benim aklıma geldikçe hep gülerim. Daha sonra Urfa başkanının adının Mehmet İdrisoğlu olduğunu öğrendim. Kendisi Urfa'nın ilçesi Aligörgülülü imiş. Herkes kendisini böyle çağırdığı için ben de adını "Ali Görgülü" sanıyordum. Birkaç yıl önce vefat ettiğini öğrendim. Allah gani gani rahmet eylesin. Çok sempatik bir adamdı. Sendikacılığın zor günlerinde örgütlenmede başarılı hizmetler veriyordu.