

SÖYLEŞİ (*) / **Aysen TOKOL** (**)



Prof. Dr. Aysen TOKOL

Dr. Naci ÖNSAL

■ İşçi sendikaları açısından konu ele alındığında; Türkiye’de sendikalaşma oranı çok düşük, üstelik bu düşük orana rağmen ekonomik, bireysel, siyasi ve ideolojik nedenlerden kaynaklanan bölünmüş bir sendikal yapı söz konusu. Örneğin 2022 Temmuz istatistiğine göre 20 işkolunda 7 konfederasyon, bu konfederasyonlara üye veya bağımsız 218 sendika var. Bu sayı çok fazla. Zira az üyeli çok sayıda sendika demek sendikaların ekonomik, siyasi –hemen her alanda– etkinliklerinin azalması demek.

(*)Prof. Dr. Aysen Tokol ile söyleşiyi, Dergimiz Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal gerçekleştirmiştir. / naci.onsal@hotmail.com

(**)1958 yılında İzmir’de doğdu. Babasının görevi nedeniyle ilkököl, ortaokul, lise ile üniversiteyi farklı şehirlerde okudu. Bursa Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde yüksek lisans ve doktora yaptı. 1983 yılında aynı üniversitede araştırma görevlisi olarak göreve başladı. Sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanında yayımlanmış çok sayıda kitabı ve farklı dergilerde yayımlanmış makaleleri bulunan Tokol, Bursa Uludağ Üniversitesi’nde öğretim üyesi ve anabilim dalı başkanı olarak görevine halen devam etmektedir. Boş zamanlarında farklı ülkelere ve şehirlere seyahat eden Tokol, gezdiği yerleri ve bu seyahatlerde edindiği deneyimleri kendine ait bir sitede yayımlayarak kendisi gibi yeni yerleri keşfetmeyi tutku haline getirenlerle paylaşmaktadır. Yaptığı yağlı boya resimlerle kelimelerini renklendirerek tuvale yansıtan Tokol, evli ve bir çocuk annesidir. / atokol@uludag.edu.tr

■ **Türk Metal Sendikası ve Bursa Uludağ Üniversitesi işbirliğinde düzenlenen, pandemi nedeniyle 2 yıl ara vermek zorunda kaldığımız “Söz Çalışma Ekonomisi Öğrencilerinde AKAD’EMEK Öğrenci Kurultayı”nın birlikte bu sene 7’ncisini gerçekleştirdik. Bu organizasyonun en başından beri içerisindeyiz ve her Kurultay’da ilk günkü heyecan ve samimiyetle Kurultay çalışmalarında yer alıyorsunuz. AKAD’EMEK Öğrenci Kurultayı’nı akademik görüş ve öğrenci gözüyle değerlendirmenizi istesek neler söylersiniz?**

Ben, Kurultayın hem akademisyenler hem de öğrenciler açısından son derece önemli olduğunu düşünüyorum. Kurultay; akademi ile sendikayı bir araya getiriyor. Onların birbirlerini tanımalarını, anlamalarını, uzun süreli ilişkiler kurmalarını, birlikte yeni çalışmalar yapmalarını, birbirlerinin deneyimlerinden ya-

rarlanmalarını sağlıyor. Kurultay’a doğusundan batısına Türkiye’nin her yerindeki 30’dan fazla üniversitenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden, bölümleri tarafından özel olarak seçilmiş 200’den fazla öğrenci ve onlara eşlik eden danışman öğretim üyesi katılıyor. Kurultay’a gelmek için öğrenciler hayatlarında ilk defa hocaları ve arkadaşları ile birlikte bazen 18 saati bulan uzun yolculuklar yapıyorlar. Öğrencilerden bazıları ilk defa bu kadar konforlu bir otelde kalma şansına sahip oluyor, arkadaşları ile aynı odayı paylaşıyor ve ortak anılar biriktiriyorlar. Bursa Uludağ Üniversitesi’ndeki öğrencilerin hocaları ve sendika görevlileri ile birlikte nasıl büyük bir heyecanla Kurultay hazırlığı yaptıklarına, onların organizasyonun her aşamasında nasıl yer aldıklarına ve onların olağanüstü çabalarına şahit oluyorlar.



Kurultay, muhteşem bir ses ve oturma düzenine sahip devasa bir salonda yapılıyor. Salonun büyüklüğü öğrencileri Kurultay'ın hangi ortamda ve önemde yapıldığını hatırlatıyor, heyecanlarını arttırıyor. Özellikle ilk açılış gününde aynı salonu dolduran Türk Metal sendikası üyesi işçilerin başkanlarının konuşmasını büyük bir coşku ile dinlemelerini, sık sık sloganlarla konuşmasını kesmelerini görüyor ve sendika-üye ilişkisini ve sendikaya bağlılıklarını anlamaya çalışıyorlar.

Kurultay'da bildiri sunmak için seçilen öğrenciler hayatlarında ilk defa büyük bir heyecanla hazırladıkları bildiriye en iyi şekilde sunmaya, kendi üniversitelerini en iyi şekilde temsil etmeye çalışıyorlar. Aynı üniversiteden gelen arkadaşları da onu büyük bir gururla izliyor ve dinliyorlar. Birçok öğrenci orada bildiri sunamadığı veya en azından bir poster hazırlamadığı için üzüntü

duyuyor. Öğrenciler Kurultay'a ilk geldikleri gün sadece kendi üniversitelerinden arkadaşlara sahip iken; daha sonra farklı üniversitelerden arkadaşları, sendikadan tanıdıkları oluyor.

Sendika onlar için artık ders kitaplarındaki bir örgüt olmaktan çıkıyor, yaşamlarına giriyor. Sendika onlara, onlar da sendikaya dokunuyorlar. Biz akademisyenler sendikaları derslerimizde ne kadar anlatırsak anlatalım, öğrenciler sendikayı gerçek anlamda Kurultay'da tanıyor, önemini daha fazla kavriyorlar. Ürkek bir ceylan gibi geldikleri Kurultay'dan kendi eksiklerini görek daha bilinçli, daha bilgili, daha özgüvenli olarak üniversitelerine dönüyorlar. Kendilerine yeniden bir kariyer yolu çiziyorlar. Artık kimi kendi üniversitesinde veya başka bir üniversitede yüksek lisans yapmayı, kimi sendikada staj yapmayı veya orada çalışmayı hedefliyor. AKAD'EMEK onlar için o kadar önemli ki; birçok öğ-



renci CV'lerinde "AKAD'EMEK'e katıldım" diye yazıyor. Daha sonra konuştuğumuz veya yıllar sonra karşılaştığımız Kurultay'a katılmış öğrenciler bize "yaşamımın en güzel üç gününü yaşadım, çok şey öğrendim. Yaşama bakış açım değişti. Başka dünyaların da var olduğunu gördüm" diyorlar. İçtenlikle söylenmiş bu cümleler bence bu Kurultay için harcanılan bütün zahmete değer.

■ **Sizce sendikalar, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarla yeterince ilgileniyor mu? Sendika yönetimlerine bakıldığında kadın mevcudiyetinin çok az olduğunu görüyoruz. Sendikalar karar alma mekanizmaları içerisinde daha fazla kadını dâhil edebilseler neler değişir?**

Sendikalara göre değişmekle birlikte Türkiye'de sendikaların kadınların çalışma hayatındaki sorunları ile yeterince ilgilendiklerini düşünmüyorum.

Sendikaların karar alma mekanizmalarında daha fazla kadının yer alması halinde ise bana göre;

Sendikalarda kadın politikaları hala erkeklerin kontrolünde ve onların çizdiği sınırlar çerçevesinde oluşturulmaz.

Birçok sendika için kadın işçilerin sorunları sadece 8 Mart Kadınlar Günü'nde bir gün değil, yılın 365 gününde de gündeme gelir.

Sendikaların en üst karar

organlarında kadın işçilerin sorunlarına yönelik politikalar üretilebilir. Kadın üyelerin örgütlenmesinin artırılmasına yönelik stratejiler geliştirilebilir. Çocuk bakımı, eşit çalışma koşulları, eşit ücret, işyerinde cinsel taciz gibi kadın işçilerin sorunlarının toplu pazarlık masasına getirilmesi sağlanabilir.

Kadın işçiler; kadın yöneticilerle sorunlarını daha açık ve net şekilde paylaşabilir. Böylece kadın işçilerin sorunlarına daha farklı açılardan bakılması, çözüm önerileri getirilmesi aşamasında daha somut adımlar atılması sağlanabilir.

Kadın işçiler bir kadının yönetiminde yer aldığı sendikalara daha fazla güven duyabilir. Böylece sendikaların "erkek örgütü" görünümünü değiştirebilir.

■ **Mesleğinizi yaparken bir kadın akademisyen olarak zorluklarla karşılaşılıyor musunuz? Akademik hayatta kadın-erkek ayrımı sizce var mı? Ya da soruyu şu şekilde soralım üniversitede kariyer yapan "kadın" halinden memnun mu?**

Hiçbir zorlukla karşılaşmıyorum.

Türkiye'de akademik hayatta böyle bir ayrım var mı bilmiyorum? Ama Bursa Uludağ Üniversitesi'nde böyle bir ayrımı meslek hayatım boyunca hiç görmedim.

Ben memnun olduğumu düşünüyorum. Çünkü öğretim üyesi olmak, ister erkek ister kadın

olsun bence dünyanın en büyük mutluluğu. Örneğin ben sık sık kendi kendime iyi ki bu mesleği seçmişim diyorum.

■ **Pozitif ayrımcılık yaparak “kadın” ağırlıklı sorular sorduk.**



Şimdi de “Ne oluyor? Nedir halimiz?” diye sormak istiyorum. Tabi sorduğum Türk Endüstri ilişkileri sistemi. Kısa bir değerlendirme yapar mısınız?

Türk endüstri ilişkileri sistemi geçmişten günümüze sorunlarla dolu bir yapıya sahip. Deyim yerinde ise adeta “sorunlar yumağı”. Bu sorunlar ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel, yasal ve sendikal nedenlerden kaynaklanıyor.

Endüstri ilişkilerinin üç kurumsal tarafı açısından sorunuza ele aldığımda; devlet Türkiye’de endüstri ilişkileri sisteminde özelleştirmelerle birlikte kamuda çalışan işçi sayısı azalsa da geçmişten bu yana son derece güçlü bir işveren konumuna sa-

hip. Devletin etkin bir yasa koyucu ve arabulucu rolü söz konusu. Çalışma yaşamının hemen her alanı yasal düzenlemelerle üstelik sürekli değişen yasal düzenlemelerle devlet tarafından düzenleniyor.

İşçi sendikaları açısından konu ele alındığında; Türkiye’de sendikalaşma oranı çok düşük, üstelik bu düşük orana rağmen ekonomik, bireysel, siyasi ve ideolojik nedenlerden kaynaklanan bölünmüş bir sendikal yapı söz konusu. Örneğin 2022 Temmuz istatistiğine göre 20 işkolunda 7 konfederasyon, bu konfederasyonlara üye veya bağımsız 218 sendika var. Bu sayı çok fazla. Zira az üyeli çok sayıda sendika demek sendikaların ekonomik,



siyasi -hemen her alanda- etkinliklerinin azalması demek. Diğer taraftan toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı 6356 sayılı Yasa'da yer alan yetki ve teşmil ile ilgili düzenlemeler ve diğer nedenlerle sendikalı işçi sayısının çok altında. Ayrıca toplu pazarlıkta elde edilen haklar sendikalara göre değişmekle birlikte sınırlı düzeyde. Yüksek enflasyon nedeniyle toplu pazarlık görüşmelerinde parasal kazanımların elde edilmesi hep ön planda, diğer haklarının görüşülmesi çoğunlukla hep geri planda kalıyor. 1982 Anayasası ve 6356 sayılı Yasa'da yer alan grevle ilgili düzenlemeler nedeniyle grev hakkının kullanımı da günümüzde adeta imkânsız hale gelmiş durumda.

Endüstri ilişkilerinin üçüncü kurumsal tarafı olan işverenlerin sendikalaşma eğilimi de düşük ve giderek daha da düşüyor. Bu

durum endüstri ilişkilerinin kurumsal düzeyde işlemlerini engelliyor.

Türkiye'de ikili ve üçlü sosyal diyalog sistemi geçmişten bu yana sorunlu. Örneğin; üçlü sosyal diyalogun araçlarından biri olan "Ekonomik ve Sosyal Konsey" kâğıt üzerinde var. Yıllardır toplanmıyor bile. Az sayıda sendika dışında işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında etkin bir diyalog söz konusu değil.

Özetle; Türkiye'de endüstri ilişkilerinde var olan sorunlar bir türlü çözülemediği gibi sürekli yeni sorunlar bunlara ekleniyor. Kaos ortamından bir türlü kurtulamıyoruz.

■ **Covid-19 salgınının çalışma yaşamına etkilerine baktığımızda bu etkilerden biri de çalışma şekilleri üzerinde oldu. Endüstri iliş-**

kileri sistemimiz bu etkilere karşı çalışanların ve işletmelerin gereksinimlerine cevap verecek şekilde düzenlemeler yapıyor mu?

Covid-19 ile birlikte, "evden tele çalışma" beyaz yakalılarının bir bölümü için adeta norm haline dönüştü. Bu eğilim salgın sonrasında da büyük ölçüde devam etti. Bazı işçilerin bu çalışma şeklini tercih etmesi yanında özellikle işletmelerin önemli bir bölümü evden tele çalışmayı devam ettirme kararı aldılar. Evden tele çalışmanın salgın döneminde ortaya çıkardığı sorunları gidermek amacıyla salgın sonrası çalışmanın bir bölümünün evden bir bölümünün işyerinden yapıldığı "hibrid çalışma" birçok işletme tarafından uygulanmaya başlandı. İş ilânlarına bakacak olursanız salgın öncesine göre artık daha çok işletmenin tele çalışma veya hibrid çalışma yapacak çalışan aradığını görebilirsiniz.

"Platform çalışma" da salgın ile birlikte giderek daha fazla önem kazandı. Görevlerin sanal çalışanlar tarafından internet üzerinden online yapıldığı "internet temelli online platformlar" ile görevlerin yerel düzeyde, belirli zaman ve yerde fiziksel olarak belirli bir çalışan tarafından yapıldığı "konum temelli platformlarda" çalışan sayısı arttı. Bu artışla birlikte platform çalışanlarının statü sorunu daha da önem kazandı. Çünkü bu çalışanlar; işçi mi? kendi hesabına

çalışan mı?. Platformlar bu çalışanları işçi olarak kabul etmiyor. Bazı çalışanlar da kendilerini işçi olarak görmüyor. Önemli mi? Tabii ki çok önemli. Zira bu çalışanlar işçilerin sahip oldukları haklardan yararlanamıyorlar.

4857 sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinde ve 2021 yılında çıkarılan yönetmelikte uzaktan çalışma olarak belirtilen tele çalışma ile ilgili düzenlemeler var. Ancak bu düzenlemeler uygulamada karşılaşılan sorunların çözümlenmesinde yetersiz kalıyor. Ayrıca hem platform çalışma hem tele çalışma işletmelerin kültürüne göre değişmekle birlikte çalışanların iş- yaşam dengesini alt- üst etmiş durumda. Artık çalışanlar daha mutsuz ve stres yüklü. Bu da endüstri ilişkiler sistemini olumsuz şekilde etkiliyor.

■ Çalışma hayatınızda karşılaştığınız ve unutamadığınız bir anınızı bizimle paylaşır mısınız?

O kadar çok anı var ki. Hangisini anlatayım. Örneğin; asistanlığım sırasında Prof. Dr. Metin Kutal derslerimize gelirdi. Ben yüksek lisansta tek öğrenci idim. Hocam bana bir konu verir. Derinlemesine incelememi isterdi. Yine bir gün yoğun bir dersten sonra eve gitmek için yola çıktım. Evimin kapısında annemi görmeme rağmen onun annem olduğunu o an için algılayamadım. Annemin omuzuma vurup, Ay-



sen demesi ile kendime geldim.

Doçentlik sınavım sırasında da Prof. Dr. Sabahattin Zaim'in bana ardı ardına sorular sorup ben yanıtladıktan sonra "ben bu adaya sonuna kadar kefilim istediğiniz soruyu sorabilirsiniz" demesini asla unutamam. Benzer şekilde Prof. Dr. Nusret Ekin'in doktora yeterlilik sınavı sırasında gülerek "tamam anladık çok çalışmışsın artık dipnotları da söyleme istersen" demesi de aklımdan hiç çıkmaz.

Tüm bu hocalarımla Prof. Dr. Gülten Kutsal, Prof. Dr. Toker Dere-li de dâhil olmak üzere yağmur/

çamur, kar/ kış demeden, dersler aksamasın diye o günün koşullarında İstanbul'dan Bursa'ya her hafta derse gelmeleri benim bu mesleğe duyduğum saygının ve sevginin artmasını sağladı. Onlara bana rol model oldukları için çok şey borçluyum. Haklarını asla ödeyemem. İyi ki öğrencileri olmuşum...