

MEMURLAR ve SENDİKALAŞMA

Yıldırım KOÇ

Ağustos 1992
Düzenleme BİLAR A.Ş.

İÇİNDEKİLER

-Sendika Nedir? İşçi Nedir?.....	3
- Ücretli Çalışanlar veya İşçi Sınıfı Olarak Neler İstiyoruz?.....	10
- Haklılık ve Güçlülük.....	12
- Nesi Güçlü Olunur?.....	13
- Güçlü müyüz?.....	16
- Sendika Ne Değildir?.....	19
- Sendikalar ve Siyaset.....	21
- Sendikaların Siyasal Partilerle İlişkileri.....	25
- Sendikalar Bütün Sorunlarımızı Çözümez.....	33
- Sendikal Haklar Olmadan Demokrasiden Söz Edilemez.....	35
- Sendika Türleri.....	36
- Türkiye'de Sendikalaşma Hakkının Gelişimi.....	41
- Sendika Üyesi Olmuk Ne Demektir?.....	47
- Meslek ve Sınıf İlişkisi Nedir?.....	48
- Hükümsal Statü ve Sınıf İlişkisi Nedir?.....	50
- Beden İşçi ve Kafa İşçi Ayrımı ve Sınıf İlişkisi Nedir?.....	51
- Türkiye'de Memurların Geçmişte Ne Tür Ayrıcalıklara Vardı?.....	56
- Memur Ayrıcalığı Neye Göre Belirlenir?.....	61
- Faklı Sendikalar Anlaşılır.....	62
- Türkiye'de Memur Örgütlenmeleri Nasıl Başladı?.....	63
- Türkiye'de Memur Sendikaları Ne Zaman Kuruldu?.....	65
- Memurların Sendikalaşma Hakkı Nasıl Ortadan Kaldırıldı?.....	66
- Türkiye'de Memur Demekçiliği Nasıl Gelişti?.....	67
- Günümüzde Türkiye'de Memurların Sendikalaşma Hakkı.....	68
- Türkiye'de Sözleşmeli Personelin Sendikalaşma Hakkı Var mı?.....	70
- Türkiye'de Memurların Toplu Pazarlık ve Grev Hakları.....	71
- Türkiye'de Memur Sendikaları Yeniden Ne Zaman Kuruldu?.....	73
- Sınıf ve Kitle Sendikacılığı Ne Demektir?.....	74
- Ücretli Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları Koalisyon Protokolü ile Hükümet Programında Nasıl Ele Alınmaktadır?.....	82
- İşçi Ücretleri ve Memur Ayrıcalığı.....	84
- Memur Sendikacılığında Güncel Görevler.....	93

SENDİKA NEDİR? İŞÇİ KİMDİR?

"Sendika Nedir?" sorusu sorulduğunda, cevap hazırdır. "Sendika, işçilerin hak ve çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye çalışan bir işçi kuruluşudur."

Ama bu cevabın iyi anlaşılması gerekir. Bunun için de bir başka sorunun sorulması yararlıdır: İşçi kimdir?

Bu konuda birçok insanın kafası yeterince açık değildir. Birçok işçi, bu soruya, sermayedar sınıfın kafamıza soktuğu bir cevabı verir. "İşçi," der. "bedeniyle çalışandır; ameledir."

"Ücretle çalışan bir mühendis işçi midir?" diye sorarsanız, cevabı kesindir. "Hayır," der. "Hiç okumuş adam işçi olur mu. Onun adı üstünde: Mühendis." Birçok mühendis de kendisine işçiliği yakıştırmaz, "Mühendis Bey" olmayı tercih eder.

Hele bu konuda kafası daha karışıkça, açıklama da getirir. Şöyle diyebilir: "Mühendis kafasıyla çalışır. Ama işçi dediğin kol gücüyle çalışır."

Bir özel işyerinde büroda ücret karşılığı çalışan bir büro elemanının işçi olup olmadığını sorarsanız, birçok kişinin cevabı yine açıktır: "Hayır," diye cevap verir. "O memurdur. Baksana masa başında çalışıyor. Benim gibi tezgah başında mı. Hele üstüne başına bir baksana. Tertemiz giymiş. Makyaj bile yapmış. Ondan işçi olur mu?"

Bu yaklaşımların hepsi hatalıdır.

Bu konuda kafamız açık olmadan, sendikaların ne olduğunu anlayamayız. Sendikaların görevlerini ve sendikada kendi görevlerimizi kavrayamayız.

Hayatını aldığı ücretle kazanan ve sermayedar sınıf adına yetki kullanmayan ve işe işçi alma, işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını belirleme, işten işçi çıkarma yetkileri olmayan her ücretli, işçi sınıfındadır.

Birçok kamu kuruluşunda işçinin izin kağıdına onay için imza atan bir memur kendisini işveren zannedebilmektedir.

Bu biçimde davrananlar çok büyük bir yanlış içindedir. Sermayedarların yetkilerine sahip olmayan, izin kağıdını imzaladığı işçinin ücretinden daha düşük bir aylık alan bir işveren düşünülebilir mi?

Memur statüsünde çalışan bazı ücretlilerin kendilerini "İşveren" zannetmesi, sınıf bilincinin yeterince gelişmemesinden kaynaklanan bir yanılsamadır.

Hayatını işyerinde aldığı ücretle kazanıyorsa ve işverenlerin gerçekten yetkili vekili durumunda değilse, bütün ücretli çalışanlar işçi sınıfındadır. İşgücünden başka satacak birşeyi olmayanlar işçi sınıfını oluşturur.

4

Toplumda üç ana toplumsal sınıf vardır. Başkasına çalışanlar, ücretli çalışanlar, günümüzde işçi sınıfını oluşturur. Kendisine çalışanlar emekçidir, çalışandır, ancak bizden ayrıdır. Başkasını çalıştıranlar ise en genelinde mülk sahibi sınıfları ve özel olarak da sermayedar sınıfı oluşturur.

İşçi sınıfına bu anlayışla yaklaşmak tüm kesimler için son derece önemlidir, çünkü özellikle günümüzde her toplu iş sözleşmesi ve her grev ve katsayının her artışı, bir bütün olarak işçi sınıfı ile, bir bütün olarak sermayedar sınıfı arasında bir saflaşma ve çatışmadır.

Sayıları iki milyona yaklaşan memurların ve sözleşmeli personelin ve özel sektörde işçi statüsünde çalışan yüzbinlerce büro personelinin (beyaz yakalı işçilerin) desteğine sahip olmayan bir sendikal mücadele başarısız kahr. Örneğin, 3 Ocak Genel Eylemine banka işçileri, PTT işçileri, sağlık ve eğitim işçileri de katılsaydı, sonuç çok farklı olurdu.

Diğer taraftan, memur statüsünde çalışan ücretliler ise, özellikle devlet gibi çok güçlü bir işveren karşısında, yalnız başarılarına başarılı olamazlar. Özel sektördeki beyaz yakalı işçiler veya büro personeli için de aynı sorun söz konusudur. Kapitalist düzende insanlar güçleri oranında hak elde edebilirler. "Okumuş" insan sayısının çok fazla olduğu gü-

6

Esnaflar ve sanatkar bizden çok çalışabilir, eli nasırlı olabilir. Ama onlar işçi sınıfından değildir. Onlar da hayatlarını kendi alınterleriyle kazanırlar. Onlar da emekçidir veya çalışandır. Onlarla ortak noktamız budur. Ama onlar kendi kendilerinin efendisidir. Geçimlerinin kaynağı bir işverenden aldıkları ücret değildir. İşgüçlerini değil, ürettikleri ürünü veya sundukları hizmeti satarlar. Biz işçi sınıfıyız, ücretli çalışırız.

Küçük toprağını kendi emeğiyle işleyen bir köyle ailesi de bizden daha zor şartlarda çalışabilir. Ama o da işçi sınıfından değildir. Kendi tarlasını sürer, kendi tarlasından kaldırdığı ürün de kendisininindir. Ama bir fabrikada bir işçinin ürettiği ürün fabrikanın sahibininindir.

Biz bu insanlardan farklıyız. Biz, işverenden aldığımız ücretle hayatımızı sürdürürüz. İşverene işgücümüzü satarız. Aldığımız ücret karşılığında da günde ve haftada belirli bir saat işveren için çalışırız. Bu süre içinde yarattığımız değer in veya sunduğumuz hizmet karşılığında elde edilen gelirin sahibi biz değiliz. Bu süre içinde yarattığımız veya kazandırdığımız her şey, işverene aittir.

Bu işveren özel sektörde olabilir, devlet de, belediyeler de. Belediyelerde ücret karşılığı çalışanların tümü, işverenleri özel sektör olmasa da, işçi sınıfındadır.

5

nümüzde, işgücünün satışında güçlü olabilmenin tek yolu, en geniş kitlelerin aynı amaç etrafındaki örgütlülüğünden geçmektedir. Zaten amaç, işgücü satışından başka gelir kaynağı olmayan ücretliler arasındaki her türlü farklılığın ikinci plana itilmesi olmalıdır.

Burada akla gelen diğer bir soru, kamu kesiminde çalışan ücretlilerin, sermayedar sınıfı ile ne alıp veremediğidir.

Sermayedar sınıfı, günümüzde, kamu kesiminde işçi, memur veya sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen ücretli kamu çalışanlarının ücretlerinin düşük, çalışma koşullarının kötü olmasını ister.

Bunun en açık kanıtı, uluslararası sermayenin beyni ve sözcüsü olan Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) Türkiye'ye gönderdiği raporlarda yer alan işçi ücretleri ve memur aylıklarının düşük tutulması talebidir. Ayrıca, işveren örgütleri Türkiye'de günümüzde memurların sendikalaşma hakkının olmadığını iddia edebilmiştir.

Ücretler ve aylıklar çok artarsa, devlet bütçesinden sermayedar sınıfa aktarılabilecek kaynak azalır ve devlet mülk sahibi kesimleri daha çok vergilendirmeye zorlanabilir. Hükümetler devletin iki yakasını biraraya getirmeye çalışır. İşçiler bir taraftan çok güçlü bir biçimde çekerse, hükümetler,

7

işverenlere aktardıkları kaynaklardan kısıntı yapmak ve hatta işverenlerden yeni kaynak (vergi, vb.) talep etmek (yakayı büyütmek) zorunda kalabilir.

O zaman da, bugüne kadar vergi almadığı toprak ağalarına ve çok az vergi aldığı bankalara yüklenilebilir, sermayeye verdiği teşviki azaltabilir.

Kamu kesiminde ücretler ve aylıklar çok artarsa, işgücü piyasasında rayiç yükselir. Kahvede aynı masada sohbet eden aynı meslekten kamu kesimi ve özel kesim işçileri, ücret farklılığını öğrenir. Özel sektör işçisi, farkın nedenini sorgulamaya başlar. Ekmeğe, ete aynı parayı veren kişiler olarak, işgücünü de aynı fiyattan satmak ister. Bunun için sendikalaşma gerekirse, sendikalaşmaya çalışır. Meşru kitle eylemleri gerekliyse, bunları yapar.

Esnaf-sanatkar ile küçük toprak sahibi köylüler de sıkıntı çekerler. Onlar da emekçidir ve bizim dostumuzdur. Ama bizden çok önemli farklarının olduğunu da bilmemiz gerekir.

İşçi sınıfı içinde de farklılıklar vardır. Ama bu farklılıklar ikincil önemdeki konulardadır.

İşçilerin işyerleri ve işkolları birbirinden farklıdır. Bir inşaat işçisinin, bir büro işçisinin veya ücretli çalışanın, bir temizlik işçisinin, bir

belediye otobüs şoförünün, bir tornacının çalışma şartları arasında farklar vardır. Ama hepsi de işçidir, ücretlidir, işgüçlerini satar.

İşçilerin doğdukları ve yaşadıkları bölgeler de değişir. Ama atalarımız "insanın doğduğu yer değil, doyduğu yer" demişler. Nerede doğarsa doğsun ve yaşasın, işçilerin sorunları birbirine benzer.

İşçilerin eğitim düzeyleri farklı olabilir. Bunlar 40 yıl önce liseyi bitiren bir işçi kendisini diğer "amelelerin" üstünde görürdü. Bizden kopardı. Şimdi ise birçok üniversite mezunu da kendisini işçi kabul etmeye, sınıf bilincine ulaşmaya başladı.

Memur veya sözleşmeli personel adı altında çalışan ücretliler de işçi sınıfının bir parçasıdır.

İşçilerin siyasal görüşleri, dinleri, mezhepleri, anadilleri, yaşları, cinsiyetleri, meslekleri farklıdır. Tutulan futbol takımı bile çeşit çeşittir. Bir bölümümüzün eli nasırlıdır, bir bölümümüzün kü değildir. Bir kısmımız mavi tulumludur, bir kısmımız takım elbiseli ve kravatlıdır.

Ama bütün bu farklılıklara rağmen, işçilerin hepsi aynı teknenin hamurudur. Teknenin şurasından veya burasından olmak değil, aynı tekneden olmak önemlidir.

8

Sınıf kardeşliği, siyasal görüş kardeşliğinden, din kardeşliğinden, anadil kardeşliğinden, meslek dayanışmasından, hemşerilikten, v.b. çok daha önemli olmalıdır.

İşçilerin birlik ve beraberliğinin sağlanması denildiğinde, işgücünü satan ve hayatını aldığı ücretle kazanan herkesin birliği ve beraberliği anlaşılmalıdır.

Sınıf bilinci, işçi sınıfından olduğunun ve sorunların çözümünün diğer ücretli çalışanlarla aynı safta, sorunlarımızın nedeni olan sermayeye ve onun siyasal alandaki temsilcilerine karşı, ekmeğe ve demokrasi mücadelesi vermekten geçtiğini anlamaktır.

ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR VEYA İŞÇİ SINIFI OLARAK NELER İSTİYORUZ?

Yarattığımız değerle bağlantılı ve günün şartlarına göre insanca yaşamaya yetecek bir gelir istiyoruz. Sömürülmeden ve ezilmeden huzurlu bir hayat istiyoruz. Geleceğe kaygısız ve umutla bakabilmek, yarınımızdan emin olmak istiyoruz. Hayatın her alanında demokrasi istiyoruz.

Bu soruyu 50 yıl önce sorsaydık, anlayışlarımız farklı olurdu.

50 yıl önce, karnını ekmeğe doyurabilen ücretli kendisini şanslı kabul ederdi. Hele başını so

10

9

kabileceği bir odalı bir evi ve evinde, bir radyosu varsa, keyfi tam yerinde olurdu. Buzdolabı, çamaşır makinesi, televizyon, video gibi malları bir ihtiyaç ve hak olarak görmezdi. Çocuklarını okutmayı düşünemezdi. İyi beslenmeyi bilmezdi. İyi giyinmeyi isteyemezdi. "Bir lokma ve bir hurka" çoğu işçi için yeterliydi. Dünyada ve Türkiye'de olup bitenleri ise genellikle izleyemezdi. 50 yıl önce birçok işçi, kendi ekmeği ve özgürlüğü ile, dünyada olup bitenler arasındaki ilişkiyi kavrayamazdı.

Geçmişte "işçi" ve "aydın" arasında da bir ayrım konmuştu. "İşçi"nin okuması ve dünyadaki ilişkileri izlemesi pek olağan karşılanmazdı. Lise veya hele hele üniversite bitiren kişi "aydın" kabul edilir ve işçilerden ayrı görülürdü. "Okumuş" olmak, işçilikten çıkmak anlamına gelirdi.

Bugün ihtiyaçlarımız ve kendimize hak olarak gördüğümüz hayat seviyesi çok farklıdır.

İş sahibi olmak, iyi beslenmek, iyi giyinmek, çocuğunu okutmak, iyi bir sağlık hizmetinden yararlanmak, ev sahibi olmak, daha kısa bir süre çalışmak, iş güvencesine sahip olmak, iş kazasına uğramamak veya meslek hastalığına yakalanmamak, işyerinde ve toplumda söz hakkına sahip olmak, yarından endişe duymamak hepimizin ihtiyacıdır ve hakkıdır.

11

Bugün bizi kimse "bir lokma ve bir hırka" ile aldatamaz. Bugün çoğumuz dünyada ve Türkiye'deki gelişmeleri izliyoruz ve bunların bizim hayatımızı nasıl etkilediğini tartışıyoruz.

Bugün, geçmişte kabul edilen "işçi" ve "aydın" farklılaşması da ortadan kalkmıştır. Birçok ücretli çalışan veya işçi, okuyarak ve televizyon izleyerek, dünyadaki gelişmeleri geçmiş dönemin "okumuşlarından" çok daha iyi izlemektedir. Bugün işçi sınıfı kendi aydınlarını yaratacak güce sahiptir. "Ücretli okumuşlar" arasında "aydın" olablenler de sınıf bilincine ulaşmaktadır.

HAKLILIK VE GÜÇLÜLÜK

Bazı işçiler veya ücretli çalışanlar, sorunlarının gerçek sorumlusunu kavrayamaz. Bu nedenle de, sorunlarının çözülmesi için elinden birşey gelmez.

İçinde yaşadığımız şartlarda, belirli bir hakkı elde edebilmek için haklı olmak yetmez. Bir hakkı alabilmek için güçlü olmak gerekir. İşçiler genellikle başkalarının haklarına saygı gösterdikleri için, birçok işçi, sermayedar sınıfın bu konudaki adaletsizliğini kavramakta biraz zorluk çeker.

Çok basit gibi görünen bu gerçeğin üzerinde biraz durmakta yarar var.

Biz işçiler veya ücretli çalışanlar bir ay çalışıp bir değer yaratırız veya bir hizmet sunarız. Bunun

12

Bazı işçiler için aynı mezhep veya tarikatın mensubu olmak, yardımcılamak ve birbirine destek olmak için yeterlidir. Aynı siyasal görüşü paylaşmak da bir güç kaynağı olabilir.

Türkiye'de "okumuş" insan sayısının az olduğu dönemlerde bir lise ve hele hele bir üniversite mezunu, işgücünü hiçbir örgütlü mücadeleye gerek kalmaksızın, devlete veya özel sektöre tek başına oldukça pahalı bir biçimde satabilirdi. Bu yıllarda vasıflı işgücü turfanda kiraz gibi pahalı giderdi. Bugün, kiraz mevsimi gelip, her tarafı "okumuş işsizler" doldurunca, vasıflı işgücünün az bulunur bir meta olduğu günleri hasretle anmak ve o günlerin geri geleceğini ummak hayali de sürdürülebilir.

Ancak bunların hiçbiri, daha önce belirttiğimiz haklı isteklerimizin yerine getirebilmesi için yeterli değildir. Çünkü bizim bu haklı taleplerimiz, sermayedar sınıfın işine gelmez.

Bizim ücretimiz artarsa (ve eğer teknoloji veya yapılan işin yoğunluğu değişmiyorsa), işverenin kârı azalır. Kamu kesiminde işçi, memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışan ücretlilerin aylığı artarsa, hükümetlerin sermayedar sınıfa ayırdığı fonlar azalır veya onlardan aldığı vergiler artar.

Bizim iş güvencemiz artacaksa, işverenin işçi atma özgürlüğü kısıtlanır. Bizim çalışma süremiz

14

karşılığında bize verdikleri ücret, günün şartlarına göre insanca yaşamaya yetmez. Bazı işçiler buna tepki gösterir: "Ben haklıyım, hakkımı versin." der. Ama hakkını almak için birşey yapmaz.

Hepimizin bildiği bir doğru var: **HAK VERİLMEZ, ALINIR.**

Hak alabilmek için haklı olmak yetmez, hakkı alabilmek için güçlü olmak gerekir. Elde edeceğimiz hemen hemen her hak, sermayedar sınıfın kârında ve haklarında bir azalma anlamına gelecektir. Sermayedar sınıf da bunu kolay kolay kabullenmeyecektir.

Kamu kuruluşlarındaki ücretli çalışan veya işçi de hak alabilmek için güçlü olmak zorundadır. Devletin elindeki sınırlı kaynakların işçi, memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışan ücretliye ayrılmasını sağlayabilmek, ancak sermayedar sınıfın belirli engellerini aşmakla ve güçlü olmakla mümkündür. Kapitalist düzende insanların haklarını güçleri belirler.

NASIL GÜÇLÜ OLUNUR?

Herkes güçlü olmak ister. Ama herkesin güç kaynağı birbirinden farklıdır.

Bazı işçiler sırtlarını aşiretlerine dayayarak güçlü olabileceklerini zannederler. Bazı işçilere göre ise gücün kaynağı, hemşerilik ilişkileridir.

13

azalacaksa, sermayedar için çalıştığımız süre ve yarattığımız değer küçülür.

Her aşirette hem işçi, hem sermayedar vardır. Bu haklı taleplerimizi gerçekleştirebilmek için sırtımızı aşirete dayamaya kalktığımızda, başarı şansımız yoktur. Çünkü aşiretlerde zaten sermayedarlar ve büyük toprak sahipleri etkilidir. Aşiretten güç alınarak, işçilerin haklı istekleri gerçekleştirilemez.

Her bölgede hem işçi, hem sermayedar vardır. Hemşeriler arasında dayanışma mutlaka vardır ve olacaktır. İşe almada hemşerilik bağları işe yarıyabilir. Ama konu, ücret ve kâr olduğunda, hemşerilik biter. İnsanın hemşerisi çay ısmarlar ama, yalnızca hemşerisi olduğu için ücretini artırmaz. Hemşerisi diye ücret artırırsa, bunun karşılığını espiyonculuk veya bölücülük olarak mutlaka geri alır.

Aynı mezhepte, aynı tarikatta, aynı siyasal görüşte, aynı meslekte de işçiler ve sermayedarlar vardır. İşçi sınıfı olarak haklı isteklerimizi yerine getirmede, mezhebe, tarikata, siyasal görüşe, mesleğe dayanarak güçlü olmamız mümkün değildir.

Haklı isteklerimizi ancak gücümüzle elde edebiliriz.

Gücümüzün kaynağı ise, bizimle aynı sıkıntıları paylaşanların birlik ve beraberliğidir. Gücü-

15

müz, işçi sınıfının birlik ve beraberliğidir, bilinç ve deneyim düzeyidir, mücadele kararlılığıdır, diğer emekçi sınıf ve tabakalarla kurduğu dostluk, sağladığımız kamuoyu desteğidir.

Bir işkolunda ücretlerin artması, diğer işkol- larındaki ücretleri de olumlu biçimde etkiler. İşçi statüsünde çalışan ücretlilerin gelirlerinin artması, memur veya sözleşmeli personel statüsünde çalışan ücretlilerin gelirinin daha kolay artmasını sağlar.

GÜÇLÜ MÜYÜZ?

İşçi sınıfının güçlü olabilmesinin ilk şartı, sayımızın çok olmasıdır. Sayımız oldukça çok ve giderek artıyor.

Köylünün çocuğuna tarla yetmeyince, işçilik- ten başka çıkar yol kalmıyor. Esnafın ve sanatka- rın çocuğu da karnını babasının dükkanında doyur- ramayınca, bir işverenin yanında işe giriyor. O da, bulunabilirse. Ayrıca, esnaf ve sanatkarın bir bölü- mü iflas ediyor, işçi sınıfının saflarına katılıyor. Kendi dükkanında terzilik yapan kişi, bir süre son- ra bir konfeksiyon atölyesinde usta işçi oluyor.

1955 yılında Türkiye'de yalnızca 1.5 milyon dolayında ücretli çalışan vardı. Bugün işçi sınıfı- nın sayısı 9 milyona ulaştı. 1955 yılında Türki- ye'de çalışan insanların yalnızca yüzde 14'ü işçiy- di. Bugün yaklaşık yarısı işçidir.

16

gürlük ve demokrasi içinde yaşamasını gerçekleştiremeyiz. Gözümüzde meslek dayanışması gözlüğü varsa, aynı hata tekrarlanıyor demektir.

Sayımızın artması ve gözümüze işçi sınıfı gözlüklerini yerleştirmemiz bizi güçlendirir. Ama bunlar da haklı isteklerimizi alabilmemiz için yeterli değildir.

İşçilerin biraraya gelmesi, ekmek ve demokrasi mücadelesini birlik ve beraberlik içinde sürdürmesi gerekir. Bütün dünyadaki işçilerin bu iş için buldukları kuruluşun adı sendikadır.

Kapitalizmin baskı ve sömürsünü yaşayan işçiler, insanca yaşayabilmek için sermayeye karşı verdikleri mücadele içinde ayrı bir sınıf olduklarının bilincine varırlar. Sendikalar, ufak işçi gruplarının değil, işçi sınıfının sınıf bilincine dayalı örgütlenmeleri niteliği kazandıkça, etkilerini ve önemlerini artırırlar.

Sendika, gözünde işçi sınıfı gözlüğü olması gereken işçilerin veya ücretli çalışanların, hak ve özgürlüklerini korumak için kurdukları kuruluştur, sınıf kardeşliği örgütüdür, mücadele aracıdır.

İşçi sınıfı ancak bu örgütlülükle sermayedar sınıfın saldırılarına karşı haklarını ve çıkarlarını koruyabilir ve geliştirebilir. Sendikada örgütlü işçiler veya ücretli çalışanlar, grev ve grev-dışı eylem silahını, oy güçlerini ve tüketici olarak

18

Ancak, işçilerin veya ücretli çalışanların sayı- nın çok olması güçlü olmaları için yeterli midir?

Hayır. İşçilerin sayısının çok olması, güçlü olmaları için gerekli bir şarttır ama, yeterli şart değildir. Eğer dünyaya işçi sınıfından biri gibi bakmıyorlarsa, sınıf bilincine sahip değillerse, güçlü olamazlar.

Farkında olalım, olmayalım; herkesin gözünde bir gözlük vardır. Herkes dünyadaki olaylara bir gözlükten bakar. Gözünde futbol takımı gözlüğü olan biri için, aynı takımı tutan herkes kardeşdir. Gözünde işçi sınıfının gözlüğü olan biri için, sınıf kardeşliği herşeyden önce gelir.

Sayımızın çok olması yetmez. Eğer sermaye- dar sınıf bizim gözümüze farklı gözlükler yerleştir- mişse, bizi böler ve yönetir.

Patron sınıfının gücünün en önemli kaynakla- rından biri,hepsinin gözünde patron sınıfının göz- lüğünün olmasıdır. Patronlar, bir işte kar gördüler mi, din, mezhep, siyasal görüş, millet farkı gözet- meksizin, işbirliği ve ortaklık yaparlar.

Gözümüze işçi sınıfı gözlüklerini yerleştirdi- dikçe güçleniriz. Gözümüze başka başka gözlükler yeletirdikçe, bölünürüz ve zayıflarız.

Gözümüzde din, mezhep, siyasal görüş, ırk gözlükleri varsa, işgücümüzü pahalı satamayız, iş- gücünü satarak geçimini sağlayan insanların öz-

17

güçlerini bilinçli ve etkili bir biçimde kullanabi- lirlerse, sorunların bir bölümünü çözebilirler.

Sendikaların en önemli yararı, işçilere kendi güçlerini öğretmesi ve işçilerin gücünü kullanarak, daha da güçlenmelerini sağlamasıdır.

Sendikada örgütlü işçi, sermayedarın verdiği- ni kabullenmek yerine, gücünün yettiğini kendi alma- yı öğrenir. Gücünü artırdıkça da daha fazlasını alır.

Sendikalar canlıdır. Sendikalarda örgüt-içi de- mokrasi varsa, içinde yaşanan ortamın ortaya çı- kardığı yeni ihtiyaçlara, işçilerin bilgi, bilinç ve deneyim birikiminde varılan yeni düzeylere bağlı olarak, sendikaların yapısında ve işleyişinde de- ğişiklikler olur. Durgun ve kirli göl sularında, han- tal sazınlar; soğuk, hırçın ve temiz derelerde ise kırmızı benekli alabalıklar gelişir ve yaşar.

SENDİKA NE DEĞİLDİR?

Sendikaların ne olduğunu daha iyi anlayabil- mek için, önce sendikaların ne olmadığını iyi an- lamak gerekir.

- Sendika, avukat değildir.
- Sendika, çoban değildir.
- Sendika, sigorta şirketi değildir.
- Sendika, siyasal parti değildir.
- Sendika, bütün sorunları çözemez.

Bazı işçiler veya ücretli çalışanlar, sendika-

19

ları, vekalet verdikleri avukat gibi görürler. Vekalet ücreti olarak da, sendikaya aidat ödediklerini düşünürler.

Sendika belirli durumlarda işçileri temsil eder. Ama bir avukattan çok farklıdır. Avukat, temsil ettiği kişiden belirli bir para alır ve onu savunur. Savunduğu kişinin tek görevi ve sorumluluğu, avukata para ödemektir.

Sendikanın gücü, temsil ettiği işçinin veya ücretli çalışanın gücüdür. Sendika yöneticisi, bu gücü örgütleyerek, daha bilinçlendirerek ve akıllı bir biçimde harekete geçirerek, işverenden hak alınmasını sağlar. Yoksa, hiçbir sendikacı masa yumrukları arak, kapı tekmeleyerek veya zekası sayesinde kendi başına hak alamaz.

Sendika üyesi sendikaya aidat öder. Ama sendika üyesinin sendikaya karşı görevi aidat ödemekle bitmez. Aidat ödemekle başlar. Sendika tek başına hiçbir şey değildir. Sendika, ancak üyelerin güçlü ve etkili sahiplenmesi ile bir güç haline gelebilir.

İşçiler koyun olmadığından, sendika veya sendikacı da çoban değildir. Çoban, koyunları iyi bir yerde otlatır, ama işin sonunda mızbahaya veya kasaba götürür. Başlarına iyi çoban arayanlar, kendilerini koyun yerine koyduklarının farkına varmalıdırlar.

20

Ülkedeki sendikal hak ve özgürlükler ve demokratik hak ve özgürlükler de işçileri doğrudan ilgilendirir. Örneğin, bugün birçok işçi, toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasından yakınmaktadır. Bu durumun en önemli nedeni ise, toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması durumunda hak grevine gidilmesini yasaklayan 1982 Anayasasıdır.

Darbelerin amacı işçi sınıfının zayıflatmaktır. İşçi sınıfı ülkemizde bir daha darbe olmamasını istemekle ve bu konuda gerekli önlemleri almakla, siyasetin içindedir.

Özetle, işçi hakları dendiğinde, siyasetten söz edilmektedir. Ama sendikalar iktidara gelmeye çalışmazlar. Sendikalar, günümüzde, siyasal partilerle çeşitli biçimlerdeki ilişkileri aracılığıyla, hükümetlerin politikalarının işçiler lehine oluşmasını ve uygulanmasını sağlamaya çalışırlar.

Bugünün Türkiye'sinde işçilerin siyasal eğitimleri arasında önemli farklar vardır. Ama tüm işçiler, ücretli emek-sermaye saflaşmasında yerlerini giderek daha açık ve net bir biçimde "ücretli emek" cephesinde almakta, sınıf bilinçlerini geliştirmektedir. Bu koşullarda, sendikaların belirli bir siyasal partinin arkasına takılması ve o siyasal parti ile içiçe geçmesi, sendikal hareketi böler. Ayrıca, sendikaların belirli bir siyasal parti lehine çaba göstermesinin üyeler üzerinde fazla bir etkisi

22

Sigorta şirketine her ay belirli bir miktar para yatıran, kendisini belirli tehlikelere karşı güvence altına alabilir. Bazı işçiler, sendikaya her ay belirli bir aidat ödeyerek, bugünlerini ve geleceklelerini güvence altına alabileceklerini sanmaktadırlar.

Bugün sendikaya ödenen aylık aidat işçilerin bir günlük yevmiyesinin altındadır. Hiçbir sigorta şirketi, bu kadar küçük bir ödeme karşılığında insanların bugünü ve geleceğini güvence altına almaz.

Sendika, sigorta şirketi değildir. Sendika, hak almanın yolunun güçlü olmak ve mücadele etmekten geçtiğini kavramış işçilerin, mücadele örgütüdür.

İşçilerin sömürülmemesini, ezilmemesini, günün şartlarına göre insanca yaşayabilmelerini istemek, siyasetle ilgilenmek demektir. Ama sendikalar, siyasal parti değildir.

SENDİKALAR VE SİYASET

Vergilerin kimden kesileceği, toplanan vergilerin hangi sınıfların yararına harcanacağı, siyaset kararlarıdır. Sosyal güvenlik kesintileri ve diğer kesintilerin kimlerden yapılacağı ve nasıl harcanacağı da siyasal kararlarla belirlenir. Sendikalar doğal olarak bu konularla ilgilenirler ve ilgilenmek zorundadırlar.

21

nin olmadığı da 1980 öncesi deneyimlerden bilinmektedir.

Bugünün Türkiye'sinde sendikalar üyelerinden siyasal alanda bazı isteklerde bulunabilirler.

- İşçiler siyasal partilerini sınıf çıkarlarına göre belirlemelidir. Hemşerilik, baba vasiyeti, dinsel inanç, ortak anadil gibi özellikler ikinci plana itilmelidir.

- İşçiler, sınıf çıkarları esasına göre belirleyecekleri siyasal partilere girmeli ve bu partilerin programlarına işçi sınıfının ortak taleplerini sokmaya çalışmalıdırlar. Örneğin, siyasal görüşü ne olursa olsun tüm işçiler ücretlerin artmasını, ücretlerden yapılan kesintilerin azaltılmasını, çalışma süresinin indirilmesini, işsizlik sigortası uygulamasının getirilmesini, grev hakkı üzerindeki her türlü kısıtlamanın kaldırılmasını, lokavtın yasaklanmasını, ülkemizde bir daha darbe yapılmamasını, vb isterler.

- İşçiler, kendi inandıkları partide yönetim kademelerine gelmeye, milletvekili ve belediye başkanı olmaya, yerel yönetim organlarında görev almaya çalışmalıdır.

- Futbol takımı tutar gibi parti tutulmamalı, sınıf örgütümüz olan sendika, siyasal partiden önce gelmelidir.

Bunlar yapıldığında, 1980 öncesinin bölün-

23

meleri yaşanmadan, bir süreç içinde, sınıf bilinci ve sınıf kardeşliği temelinde, ortak veya en azından daha yakın noktalara gelinebilecektir.

12 Eylül öncesinde "sağcılık" ve "solculuk" kavramları birbirinden farklı olarak algılanmış ve bölünmelere neden olmuştur.

"Sağcılara" göre, "sağcılık" dinine ve namusuna bağlı olmak, ülkesini sevmek, milliyetçi olmaktır. Geçmişte böyle düşünen birçok "sağcı" için "solculuk" namussuzluk, Rus ajanlığı ve dinsizliktir.

"Solculara" göre "sağcılık" sermayedar sınıfa hizmet etmektir. "Solculuk" ise emekten, demokrasiden, adaletten yana olmaktır.

Görüldüğü gibi, "sağcıların" anladığı "sağcılık" ile "solcuların" anladığı biçimiyle "solculuk" birbirinin zıttı değildir. Aynı sözcüklere birbirinden çok farklı anlamların yüklenmesinden kaynaklanan bir yanlışlama söz konusuydu.

Bugün sendikalarda birbirinden hala farklı anlaşılan "sağcılık" ve "solculuk" gibi kavramları kullanmak yerine, "ücretli emek" ve "sermaye" veya "işçi sınıfı" ve "sermayedar sınıf" kavramlarını kullanmak, siyasal alanda birliğe giden yolu açacaktır.

Bugün hangi partiye oy verirse versin ve kendisini nasıl görürse görsün, tüm işçiler işçi sınıfından yanadır.

24

rılmıştır Sendika, ekonomik-demokratik mücadele verir, siyasal parti ise siyasal iktidar mücadelesi.

Ama gerçek yaşamda çok farklı durumlar söz konusu olabilir. Örneğin, 19. yüzyılın ikinci yarısında hangi işçi örgütünün sendika, hangisinin yardımlaşma sandığı veya siyasal parti olduğu konusunda netlik yoktur. İşlevler ve görevler içiçedir. Örneğin, I. Enternasyonal (Uluslararası İşçi Birliği) siyasal hedefler de belirleyen bir uluslararası sendikal örgüt gibidir. II. Enternasyonal'deki siyasal partilerin işlevleri arasında günümüzde sendikalarca yerine getirilenler de bulunmaktadır.

Hollanda'da sosyalistlerin 1881 yılında kurdukları Sosyal Demokrat Birlik, günümüzdeki anlayışlara göre hem sendikal, hem de siyasal görevler üstleniyordu. Danimarka'da 1871 yılında kurulan Danimarka Uluslararası İşçiler Demeği de, günümüz ölçütlerine göre, hem sendika, hem siyasal partiydi. 1910 yılında Hüseyin Hilmi önderliğinde kurulan Osmanlı Sosyalist Fırkası'nın birçok etkinliği gerçekte günümüzde sendikal etkinlik olarak kabul edilmektedir.

Günümüzde de benzer durumlarla karşılaşılacaktır. Örneğin, Polonya'daki Dayanışma Sendikası'nın ikinci kongresi 19-24 Nisan 1990 günleri Gdansk'ta toplandı. Bu kongrede tartışılan ama bir türlü çözümlenemeyen sorun, 1981 yılından 1988

26

SENDİKALARIN SİYASAL PARTİLERLE İLİŞKİLERİ

"Sendikaların sosyal demokrat partilerle örgütsel bağının olması gerekir."

"Sosyal demokrat partiler, ancak sendikalarla örgütsel bağ içine girerek sosyal demokrat bir kimlik kazanabilirler."

Çok yaygın olarak tekrarlanan bu görüşler kesinlikle mutlak doğrular değildir. Genellikle de yanlıştır.

Sendikaların siyasal partilerle ilişkisi, birçok etmene bağlı olarak ülkeden ülkeye ve aynı ülkede zaman içinde büyük değişiklikler gösterir.

Ülkede demokrasinin sınırları oldukça genişse, bu ilişki, günün gereksinimlerine genellikle uyum. Etmenlerdeki değişiklikler ilişkinin zaman içinde değişmesine neden olur.

Sendikaların siyasal partilerle ilişkisinde, "belirli bir kurama göre nasıl olmalı? sorusu yerine, "niçin böyle?" ve "değişen koşullara uyum sağlamak için nasıl bir değişim süreci yaşanıyor?" sorularını sormak daha yararlıdır.

Bu konuyu tartışabilmek için bazı başka önyargıları daha değiştirmek gereklidir.

Birçoğumuzun kafasında sendikaların ve siyasal partinin işlevleri birbirinden kesin çizgilerle ay-

25

yılına kadar illegalite koşullarında Dayanışma'nın üstlendiği ve içiçe geçmiş olan siyasal ve sendikal işlevlerin birbirinden ayrılmasıydı. Güney Afrika'da ırk ayrımcılığına karşı kitle mücadelesinde büyük görevler üstlenen COSATU'nun sendikal işlevlerinin nerede bittiği ve siyasal görevlerin nerede başladığı çok net değildir.

İşçiler, örgütlenme ve birlikte mücadele etme eğilimi en yüksek toplumsal sınıftır. İşçiler örgütlenir. Bu, evrensel ve zaman içinde değişmeyen bir kuraldır. Ancak bu örgütün biçimi ve işlevleri, örgütlenmeyi ortaya çıkaran gereksinimlere ve örgütü oluşturacak malzemenin niteliğine, bilincine, deneyim birikimine, v.b. bağlı olarak değişiklik gösterir.

Kapitalizmin yarattığı yoksulluk ve ezilmişliğe karşı verilen mücadele, kapitalizmin doğal ve kendiliğinden bir ürünü olan işçi sınıfına sınıf bilinci kazandırır. Ekonomik mücadele içine giren işçiler, kendileri için sınıf olma sürecine de girerler. Bu da kaçınılmaz ve doğal bir biçimde siyaset alanında mücadeleyi gerektirir.

Yaşamın her alanına siyaset hakimdir. İşçiler, ekonomik sorunların çözümününün siyaset alanında güçlü olmaktan geçtiğini kendi deneyimlerinden öğrenir.

Yalnızca toplu iş sözleşmeleri ile sorunların

27

çözümü mümkün değildir. İşçiler, atıkkılları hem adımda, toplumdaki diğer sınıflarla sınıflararası ilişkilere girdiklerini, siyasetle içiçe geçtiklerini öğrenirler.

Yaşamın ve mücadele biçimlerinin karmaşıklığı içinde işçi sınıfına çok farklı seçenekler sunulmuştur.

Örneğin, 19. yüzyıl Prusya'sında Lassalle'in önerdiği, siyasal mücadeleye ağırlık verilmesiydi. Lassalle, sendikal mücadelenin kazanım sağlamayacağı düşüncesindeydi.

Buna karşılık anarkosendikalistler düzen sınırları içindeki siyasal mücadeleyi ve örgütlenmeyi yadsıyorlar, sendikal örgütlenme ve mücadelenin köklü toplumsal ve siyasal dönüşümler gerçekleştirme gücünü taşıdığını savunuyorlardı.

Savunulan ne olursa olsun, hayatın içine girenler, hem siyasal alanda, hem de ekonomik alanda mücadele etmek zorunda kaldı.

Kapitalizmin ilk geliştiği Avrupa ülkelerinde mülk sahibi olmayanların oy hakkı yoktu. Amerika'da ise genel ve eşit oy hakkı söz konusuydu.

Avrupa ülkelerinde işçiler örgütsüzken veya meslek örgütlenmeleri gerçekleştirirken, Amerika'da siyasal parti kuruyorlardı. Örneğin, 1827 yılında Filadelfiya inşaat kalfaları 10 saatlik işgünü için bir grev yaptılar. Daha sonra kentte bir

sendikalar birliği oluşturuldu. Bu birlik, İşçi Partisi'ni kurdu. Vasıflı vasıfsız tüm işçileri çiftçilerle ve mülksahibi olmayan diğer gruplarla birleştirmeyi amaçlayan bu Parti 1828 seçimlerinde önemli bir başarı sağladı.

Bu dönemde İngiltere'de iki tür sendikal örgütlenme söz konusuydu. Bir tarafta, vasıflı işçilerin dar meslek çıkarlarını ön planda tutan ve genellikle apolitik işçi aristokrati örgütleri vardı. Diğer tarafta ise siyasal amaçları ön planda tutan ve sınıfın tümünü örgütlemeyi amaçlayan kitle örgütlenmeleri (Robert Owen'in Büyük Ulusal Birleşik Meslekler Birliği) ve hareketleri (Çartist hareket) vardı. Ama işçi partileri henüz söz konusu değildi.

Avrupa ülkelerinde 19. yüzyılın ikinci yarısında işçi sınıfının sendikal ve siyasal örgütlenmesi içiçe gelişti.

Norveç'te önce sendikalar oluşturuldu. Norveç İşçi Partisi ise 1887 yılında bu işçi dernekleri temelinde inşa edildi. İngiltere'de sendikalar önce çeşitli partiler aracılığıyla Parlamento'da etkinlik sağlamaya çalıştılar. Daha sonra İşçi Temsil Komitesi'ni kurdular. 1906 yılında da bazı sendikalar ve başka örgütlenmeler, İşçi Partisi'ni oluşturdu.

İspanya'da önce 1879 yılında bir sosyalist parti kuruldu. Genel İşçiler Sendikası (UGT) ise, 1889 yılında, bu partinin büyük desteğiyle biçim-

lendi. Dönemin birçok diğer ülkesinde de önce siyasal partiler oluştu, onların çabalarıyla sendikalar gelişti.

Az gelişmiş ülkelerde durum daha da karmaşıklaştı.

Birçok ülkede ulusal kurtuluş mücadelesi sürecinde oluşan sendikalar, bağımsızlık mücadelesi veren siyasal örgütlerle içiçe geçti ve genellikle onların cephe örgütlerinden birini oluşturdu.

Ülkenin bağımsızlığını kazanmasının ardından ise bu sendikaların büyük bir bölümü devlet aygıtının veya partinin doğrudan veya fiilen parçası oldu.

Sendikaların siyasal partilerle ilişkisinin ne olması gerektiği 19. yüzyılın son on yılında ve 20. yüzyılın başlarında yaygın bir biçimde tartışıldı. Bu dönemde Marksistler işçi sınıfının geniş kesimlerini bünyesinde toplayan kitle partileri kurmuşlardı. Bu kitle partileri ile kitlenin bir başka örgütlenme biçimi olan sendikalar arasındaki ilişki öncelikle Alman Sosyal Demokrat Partisinde daha sonra ise II. Enternasyonal Kongresinde ve özellikle de 1907 Stuttgart Kongresinde değerlendirildi. Genel olarak varılan sonuç, bu örgütler arasında bir astlık-üstlük ilişkisinin olmaması ve yakın işbirliğinin geliştirilmesi biçimindeydi.

İşçi sınıfının kendiliğindenci hareketi ile bütünleşmeye çalışan Marksist hareket önce kitle partilerinde örgütlenmişti. 1917 Rus Devrimi ve 1919 yılında Komünist Enternasyonal'in kurulmasının ardından Leninci "öncü" parti anlayışı hakim oldu. Leninciler, sendikalara, kitlelerle bağ kurmada kullanılacak araçlar olarak baktılar. Sendikaların örgütsel bağımsızlığını savundular. Ancak sendikaları parti politikası doğrultusunda biçimlendirmeye ve yönetmeye çalıştılar. Parti politikaları da değiştiğinde, Lenincilerin sendikal politikası iki uç arasında oynadı. Bir uca, sınıfın en geniş kesimlerini biraraya getirmeye çalışan cepheci anlayış, diğer uca, yalnızca partinin önderliğini kabul eden işçilerden oluşan sendikacılık vardı.

Bugün İngiltere, Avustralya, Norveç, İsveç, Danimarka, Finlandiya gibi ülkelerde, sendikaların bir bölümü ile ülkedeki işçi partileri, sosyal demokrat veya sosyalist partiler arasında örgütsel bağlar söz konusudur.

İspanya, Fransa, Belçika, Portekiz gibi ülkelerde ise sendikalarla siyasal partiler arasında örgütsel bağ yoktur, ancak yakın bir ilişki ve işbirliği söz konusudur.

Federal Almanya, Avusturya, Yunanistan ve İsrail'de ise sendikalar siyasal partilerden bağımsız-

dır. Bu ülkelerdeki sendikal merkezler, "partilerüstü" olduklarını belirtmektedir.

Bu ilişkilerin hangisi doğrudur?

Hepsi doğrudur. Hepsi de kendi koşulları içinde en uygun çözümlerdir.

Ancak dünyadaki genel gidiş, işçi sınıfının siyasal tercihlerinin farklılık gösterdiği koşullarda, sermayenin saldırısına karşı sendikal birliğin sağlanabilmesi için, sendikaların siyasal partilerden bağımsızlaşmasıdır.

Siyasal görüş farklılıklarına göre bölünmüş sendikal yapılar birleşirken, siyasal partilerle ilişkilerde giderek bir mesafe konmaktadır. Böyle bir eğilimin ortaya çıkmasının diğer bir nedeni, muhafazakar partilerin bir bölümünün de nüfusun giderek daha büyük bir bölümünü oluşturan ücretlilerin oylarını alabilmek amacıyla sosyal politikalar benimsemesidir.

Özellikle tek parti yönetimlerinin hakim olduğu gelişmekte olan ülkelerde de sendikaların siyasal partilerden bağımsızlaşma süreci yaşanmaktadır. Son bir-iki yıl içinde Benin, Cezayir, Kongo, Mali, Nijer, Tanzanya ve Moğolistan'da mevcut resmi sendikal yapılar iktidardaki siyasal partiden bağımsızlıklarını ilan ettiler. Gabon, Fil-dişi Sahili, Mozambik ve Zaire'de de iktidardaki parti ile yakından bağlantılı sendikalar dışında

32

Sendikaların amacı, temsil ettikleri üyelerin (ve mümkünse bir bütün olarak işçi sınıfının ve hatta tüm çalışanların) kısa (ve mümkünse uzun) vadede hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir.

Bu amaca ulaşabilmek için, sendikaların elinde iki ana yol vardır: Yasalar ve toplu iş sözleşmeleri.

Yasalar Parlamento'da yapılır. Yasaların işçiler veya ücretli çalışanlar lehine çıkarılmasının yolu, işçi sınıfının siyasal iktidar üzerinde gücünü hissettirmesi ve bunun yollarından biri olarak da, oylarını kendi sınıf çıkarları doğrultusunda bilinçli olarak kullanmalarından geçer. Büyük grevler, direnişler ve mitingler gibi eylemlerle de yasa değişiklikleri sağlanabilir veya önlenir.

Toplu iş sözleşmeleri, işverenle imzalanır. Toplu iş sözleşmelerinin işçiler lehine kazanımlar getirmesinin aracı ise, grev hakkı ve grevin yanı sıra, günümüzde giderek yaygınlaşan diğer eylem türleridir. İşçilerin siyasal tavırları da özellikle kamu kesimi işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinde elde edilen hakları etkiler.

Sendikalar, yasa değişiklikleri ve toplu sözleşme alanlarındaki mücadeleyi birbiriyle bağlantılı, dengeli ve uyumlu bir biçimde geliştirmek zorundadır. Bu denge bozulur ve tüm ağırlık bir yana kaydırılırsa, sendikal alanda zaflar ortaya çıkar.

34

yeni sendikalar oluştu.

Komünist partilerinin iktidarda olduğu ülkelerde de, farklı nedenlere bağlı olarak, benzer bir süreç yaşandı. Bu ülkelerdeki sendikalar, iktidardaki partiden bağımsızlıklarını ilan ettiler.

Türkiye'de sendikaların genel olarak siyasal partiler ve özel olarak sosyal demokrat partilerle ilişkisinin nasıl gelişebileceği değerlendirilirken, bütün bu deneyimlerden yararlanmak gereklidir. Ancak aynen uygulanacak hiçbir model, tekrarlanabilecek hiçbir deneyim yoktur.

SENDİKALAR BÜTÜN

SORUNLARIMIZI ÇÖZEMEZ

Sendikaların gücü sınırlıdır. Sendikalarda biraraya gelen işçilerin sendikal mücadele içinde kullanabildikleri güçlerinin bir sınırı vardır.

Sendikaların gücünün sınırlı olduğu kavranmazsa, sendikaların bütün sorunları çözebileceği inancı yayılabilir. Sendikayla her sorununun çözülebileceğini sanan ise, her sorunu çözemeyince sendikaya olan güvenini kaybedebilir.

Sermayedar sınıf genellikle sanıldığında çok daha güçlüdür. İnsanca yaşanabilecek şartların yaratılması, genellikle birçok işçinin zannettiğinden daha yüksek bir bedelin ödenmesini, daha uzun bir mücadelenin verilmesini gerektirmektedir.

33

Bir ülkede,

- İşçilerin veya ücretli çalışanların sayısı çoksa,

- İşçilerin veya ücretli çalışanların sınıf bilinci gelişmişse, işçiler aydınlanmışsa,

- Sendikalar güçlüyse,

- İşçiler veya ücretli çalışanlar oy haklarını bilinçli olarak kullanıyorlarsa ve siyasal partilerde etkinlerse,

- İşçiler veya ücretli çalışanlar grev ve grev dışı eylemler yapabiliyorlarsa,

- İşçiler veya ücretli çalışanlar tüketici boykotları düzenleyebiliyorlarsa,

- İşçiler veya ücretli çalışanlar arasında dayanışma güçlüyse,

İşçi sınıfının isteklerinin önemli bir bölümü kabul ettirilir.

SENDİKAL HAKLAR OLMADAN

DEMOKRASİDEN SÖZ EDİLEMEZ

Bir ülkede demokrasinin sınırlarının ne kadar geniş olduğunun göstergelerinden biri, sendikal hakların düzeyidir. Sendikalaşma, toplu pazarlık, grev ve siyasal partilerde çalışma haklarının yasaklı veya sınırlı olduğu bir ülkede, demokrasi ve özgürlüklerden söz edilemez.

Türkiye dünyanın bir parçasıdır. Uluslararası

35

işçi sınıfı hareketinin uzun mücadeleleri sonucundan, bugün bütün dünya, ücretlilerin sendika kurma ve toplu pazarlık haklarını ve giderek yaygınlaşan bir biçimde de grev hakkını kabul etmekte ve savunmaktadır. Türkiye'nin imzalamış ve onaylamış olduğu uluslararası sözleşmelerde de tüm çalışanlara sendikal haklar tanınmıştır.

Türkiye'nin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma örgütü (ILO) çeşitli ülkelerin hükümetlerinin en temel sendikal haklara saygı göstermesini sağlamak amacıyla denetlemeler yapar. ILO ilkelere uymayan hükümetler uluslararası kamuoyunda sert biçimde eleştirilir.

SENDİKA TÜRLERİ

Çeşitli türlerde sendikalar kurulabilir.

Meslek sendikalarında, hangi işyeri ve hangi işkolunda çalışırsa çalışsın, aynı meslekte olan işçiler biraraya gelir. Örnek: Tornacılar sendikası, mühendisler sendikası, hekimler sendikası, öğretmenler sendikası. Günümüzde dünyada çok az ülkede geçmişten kalan meslek sendikaları varlıklarını hâlâ sürdürmektedir.

İşyeri sendikalarında, aynı işyerinde çalışan ve her meslekte işçi veya ücretli çalışan birlikte örgütlenir. Örnek: Eskişehir Şeker Fabrikası İşçileri Sendikası, Karayolları Kamu Çalışanları Sendikası, TEK Memurları Sendikası, v.b.

36

ettikleri işçilerin hak ve çıkarlarını korumayan kuruluşlardır.

Ancak bugün Türkiye'de her sendikayı "sarı" olmakla suçlamak anlayışı yaygındır. Eğer bir sendika temsil ettiği işçilerin çıkarlarını koruyorsa ve oldukça demokratik bir işleyişe sahipse, "sarı" değildir. Böyle bir sendika, gücü fazla olmadığından istenildiği kadar iyi sonuçlar elde edemeyebilir ve işçi sınıfının tümünün çıkarlarını savunmayabilir. Ama bu başarısızlıkları, onu "sarı" yapmaz.

Devlet sendikacılığı daha tehlikelidir. Bazı ülkelerde devlet, sendika üyeliğini zorunlu kılarak ve sendikaları devlet aygıtının birer parçası haline getirerek, işçi sınıfını kontrol altına almaya çalışmıştır.

Sendikalar demokratik olmalıdır. "Sarı sendikacılığın" ve "devlet sendikacılığının" ve sendikaları "kullanma" mantığının panzehiri, demokratikliklidir.

Ancak demokratiklik ile her üyenin veya her işyerindeki işçilerin kendi başlarına her istediklerini yapmaları da anlaşılmalıdır. Sınıfın ortak çıkarlarının gerektirdiği durumlarda, tek tek işçilerin veya işyerlerinin işçilerinin istekleri yerine getirilmeyebilir. Sınıfın ortak çıkarları ise, demokratik bir biçimde oluşturulan sendikalarda yetkili organlarda demokratik süreçlerle tartışıldıktan sonra belirlenmelidir.

38

İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda değişik işyerlerinde çalışan ve her meslekten işçi aynı kuruluşta örgütlenir. Örnek: Yapı Yol-Sen, Enerji-Sen, Tüm Sosyal-Sen, Maden-Sen, Eğitim-Sen, Tüm Bel-Sen, Or-Kam-Sen, Genel Sağlık-İş, Eğitim-İş v.b.

Genel sendikalarda, her işyerinden, her işkolundan ve her meslekten işçi aynı yapı içindedir.

Sendikalar biraraya gelip üst örgütler de kurabilirler. Aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalar bir araya gelerek federasyon kurabilirler. Örnek: Türkiye Yol-İş Federasyonu. Aynı bölgede farklı işkollarındaki sendikalar bir araya gelerek sendika birlikleri kurabilirler. Örnek: İstanbul İşçi Sendikaları Birliği. Aynı bölgede değişik işkollarındaki sendikaların bu tür yatay örgütlenmeleri, sendikacılık hareketini büyük ölçüde güçlendirir.

Ülkede tüm işkollarında ve bölgelerde faaliyet gösteren sendikalar, ülke çapında bir merkezi işçi kuruluşunun çatısı altında birleşebilir. Örnek: Türk-İş, DISK, Hak-İş.

İşçi sınıfının gücünü gören ve bu gücün kullanılmasında ve artırılmasında sendikaların önemini kavrayan sermayedar sınıf ve devlet de, işçileri kontrol altında tutmanın aracı olabilecek sendikalar kurmaya çalışır.

Sarı sendikalar, sermayedarların kontrolunda olan, demokratik işleyişleri bulunmayan ve temsil

37

Sendika-içi demokrasi, disiplinsizlik demek değildir. "Tabanın söz ve karar sahibi olması", demokratik bir biçimde oluşan yetkili sendika organlarının kararlarına uyulmasını da içerir.

Sendikaların demokratikliği, işyerlerinden yukarıya doğru demokratik kurallara göre işleyen yapılarla güçlenir. Demokratik seçimlerle oluşan yönetimlerde farklı eğilimlerin temsil edilmesi yönetimlerin üyeler üzerindeki etkisini artırır. Sendikaların dışarıdan yönetilmesi veya genel kurullarda belirlenenler dışında başka amaçlar için kullanılması da anti-demokratik davranışlardır.

Sendikalar sınıf ve kitle örgütleri olmak zorundadırlar.

Sendikaların "sınıf örgütü" olması, nesnel konumu gereği sermaye ile çelişen tüm ücretlileri kapsamaması demektir. Sendikalar, ücretli emek-sermaye çelişkisi ve mücadelesinde taraftır. Sermaye tarafından ezilen ve sömürülen tüm işçiler veya ücretli çalışanlar, sınıf bilinci temelinde, sendikalarda biraraya getirilmelidir.

Sendikaların "sınıf örgütü" olması, sınıf bilincini esas alması anlamına gelir. Sınıf bilinci olan ve işçi sınıfından olduğunu ve sermayedar sınıfa karşı mücadele ederek hak alabileceğini bilen işçilerin siyasal görüşleri arasında farklar olabilir.

39

Sınıf örgütü olan sendika, bu siyasal farklılıkları saygıyla karşılar ve bu farklılıkların, sermayeye karşı mücadelede işçi sınıfını bölmesini engellemeye çalışır.

Sınıf örgütü, yalnızca temsil ettiği üyelerin değil, işçi sınıfının tümünün ortak çıkarları için de mücadele eder.

Sendikaların kitle örgütü olması, yalnızca belirli bir meslekten veya kesimden işçiyle sınırlı kalmaması demektir. Kitle örgütü olan sendika, siyasal görüşü, dinsel inancı, bölgesi, anadili, cinsiyeti, v.b. ne olursa olsun, nesnel çıkarları sermaye ile çelişen tüm ücretlileri bir araya getirir.

Sınıf ve kitle sendikacılığı ancak sendika-içi demokrasinin işletilmesiyle ve sendikaların, günümüz koşullarında, siyasal partilerden bağımsızlığının sağlanmasıyla gerçekleştirilebilir.

Sendikal örgütlülük ülkelerin sınırlarını da aşar. Çeşitli ülkelerde aynı işkolunda çalışanları veya aynı meslekten olanları üye kaydeden sendikalar uluslararası düzeyde de biraraya gelirler. Örneğin, Belediye İş Sendikası, Uluslararası Kimya ve Genel İşler İşçileri Federasyonu üyesidir.

Çeşitli ülkelerdeki merkezi işçi örgütleri de uluslararası düzeyde üst kuruluşlara bağlıdır.

40

1908 yılında II. Meşrutiyetin ilan edilmesinden sonra ülkemizde çok sayıda sendika kuruldu. Ancak kısa bir süre sonra çıkarılan kanun hükmünde bir kararname ve daha sonra bir kanun ile, kamuya dönük hizmetlerde sendika kurulması yasaklandı. 1913 yılından sonra işe, diğer alanlarda kurulu sendikalar da kapatıldı.

1919 yılından 1925 yılına kadar ülkemizde sendika kurma özgürlüğü oldukça rahat bir biçimde kullanılabilirdi. Ancak 1925 yılından sonra siyasal iktidarın sendikalara karşı tavrı değişti. Sendikalar kapatıldı. Sendikaların kurulmasına izin verilmedi. Sendikalaşma geleneği yok edildi. 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu ile de, "sınıf esasına dayalı cemiyet kurmak" yasaklandı.

Sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı 1946 yılında sona erdi. Bunun üzerine kurulan sendikaların bir bölümü, 1946 yılı Aralık ayında Sıkıyönetim Komutanlığı tarafından kapatıldı. 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası da, 1963 yılına kadar sendikaların çalışmalarının genel çerçevesini düzenledi.

Siyasal iktidarlar sendikaları kendi kontrolleri ve güdümleri altına almaya ve altında tutmaya çalıştılar. Bazı sendikacılar da buna karşı direndi.

1946 yılından sonra ülkemizde çeşitli meslek sendikaları ve işyeri sendikaları kuruldu. Daha

42

Örneğin, Türk-İş, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) üyesidir.

Bazı kişiler, sendikaların tarihsel olarak görevlerini tamamladıklarını, sendikaların dışında başka örgütlenmelerin işçileri kitle halinde örgütleyeceğini ileri sürmektedirler.

Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Sendikaların çeşitli eksiklikleri ve hataları vardır; çünkü, sendikaları oluşturan işçilerin çeşitli eksiklikleri ve hataları vardır. Sendikalar bugün işçi sınıfının en geniş kesimlerini temsil eden ve özellikle de Türkiye gibi az gelişmiş ülkelerde önemi daha da artan örgütlenmelerdir. Özellikle şubelerin altında kurulan işçi komiteleri ve her yörede sendikaların geliştirdikleri yatay örgütlenmelerle, sendikaların gücü ve etkinliği daha da artmaktadır.

TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA HAKKININ GELİŞİMİ

Ülkemizde işçi sınıfı Osmanlı İmparatorluğu döneminde ortaya çıktı. Ancak 19. yüzyılda Osmanlı işçilerinin kurdukları sendikalara ilişkin fazla bilgimiz yoktur. Bildiğimiz ilk işçi kuruluşu, 1894-1895 yıllarında Tophane'deki silah fabrikası işçilerinin kurduğu Osmanlı Amele Cemiyeti'dir. Bu kuruluş da fazla bir çalışma olanağı bulamadan, dağıtılmıştır.

41

sonraki yıllarda, sendika federasyonları ve birlikleri oluşturuldu.

1952 yılında ise, ülkemizde çeşitli işkollarında ve bölgelerdeki işçileri biraraya getiren önemli ilk sendika konfederasyonu olan Türk-İş kuruldu. Türk-İş'in kuruluşu, Türkiye işçi sınıfı tarihinde dönüm noktalarından biridir.

Türk-İş'in kuruluşunu ve faaliyetlerini sermayedar sınıf, siyasal partiler ve A.B.D.'nin sermaye çevreleri etkilemeye çalıştı. Ancak bu çabalardan hareketle, Türk-İş'i sermayenin, hükümetin veya Amerikan patronlarının kurdurduğunu söylemek, Türkiye işçi sınıfına büyük haksızlık olur. Türk-İş'in kurulması sırasında CIA ajanı Irving Brown etkili olmaya çalışmış, daha sonraki yıllarda Amerikalılar para yardımıyla bulunmuştur. Ama "bir Irving Brown Türkiye işçi sınıfına bedel" değildir. Bu tür yaygın ve basit iddialar, farkında olmadan, Türkiye işçi sınıfını aptal ve cahil yerine koymaktadır.

1961 Anayasası ile memur adı altında çalıştırılan ücretlilere de sendikalaşma hakkı tanındı. Memurlar bu haklarını, 1965 yılında çıkarılan Devlet Personeli Sendikaları Yasasından sonra kullanmaya başladılar. Ancak bu dönemde memurlar kendilerini işçi sınıfından ayrı gördüklerinden ve yasa tasarısı TBMM'nde görüşülürken örgütlü bir

43

biçimde güçlerini göstermediklerinden, bu yasa ile tanınan haklar son derece sınırlıydı.

1963 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu sonrasında, ülkemizde sendikaların üye sayısı arttı.

1967 yılında Türk-İş'ten ayrılan üç sendika, bağımsız iki sendika ile birlikte DİSK'i (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurdu.

12 Mart askeri müdahalesinden sonra yapılan bir Anayasa değişikliği ile, memurların sendikalaşma hakkı ortadan kaldırıldı. Memur sendikaları kapatıldı. 1971 yılından 1980 yılına kadar, memurların sendikalaşması yasaktı.

1980 yılında Türk-İş'e bağlı sendikaların üye sayısı 900 bin dolayındayken, DİSK'e bağlı sendikaların üye sayısı 400 bin kadardı.

1963-1980 döneminde Türkiye'de sendikacılık hareketi oldukça güçlendi. İşçiler ve sendikalar, grev hakkı ve oy gücünü kullanarak, işçi ücretlerinde ve işçilerin çalışma ve yaşama koşullarında önemli gelişmeler sağladılar.

12 Eylül 1980 yılındaki askeri müdahale sonrasında DİSK ve bağlı sendikaların faaliyetleri durduruldu. Türk-İş'e bağlı bazı sendikalar da geçici olarak faaliyetten alıkondu. Türkiye Yol-İş Federasyonu'na bağlı Ankara Yol-İş, Diyarbakır Yol-İş,

İzmir Yol-İş ve İstanbul Yol-İş Sendikalarının yanı sıra, Petrol İş ve Kristal İş Sendikaları da bu sıkıntıyı yaşadı.

Uluslararası tekellerin ve onun temsilcisi Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) talimatları doğrultusunda uygulamaya konulan 24 Ocak kararlarından sonra, sendikal haklara yönelik bir saldırı başladı. Yerli ve yabancı sermayedar sınıfın, en temel sendikal haklara ve insan haklarına yönelik bu sürekli ve sistemli saldırısı, 12 Eylül sonrasında şiddetlendi.

Sendikalar birer suç örgütü gibi gösterilmeye çalışıldı. Sendikalara "sendika ağalarının" hakim olduğu ileri sürüldü. Sendikaları yıpratmak ve böylece işçileri köleleştirebilmek amacıyla, binbir türlü oyuna ve baskıya başvuruldu.

Ancak Türkiye işçi sınıfı sendikalarına sahip çıktı. Sendikalar, yeni şartlara uyan yapı değişikliklerini yaşamaya başladılar. Sendikaların eksiklikleri giderilmeye, hataları düzeltilmeye başlandı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan istatistiklerde daha yüksek gözükebile, bugün ülkemizde 1.5 milyon dolayında aidat ödeyen sendika üyesi vardır. Bu işçilerin yaklaşık 1.2 milyonu, Türk-İş üyesi sendikalarda örgütlüdür. Hak-İş ancak 200 bin dolayında işçiyi temsil etmektedir. 1970 yılında kurulan ve

1987 yılında adını Yurt-İş'e değiştirmiş olan MİSK ise kendiliğinden dağılıp gitmiştir. Diğer sendika üyeleri ise bağımsız sendikalardadır.

DİSK ve bağlı sendikalar ise 1991 yılı Temmuz ayında yeniden faaliyete geçme hakkını elde etmişler, 1992 yılında ise mal varlıklarını geri almışlardır. Böylece, 12 Eylül sonrasında antidemokratik uygulamalarından biri sona ermiştir.

Bugün Türkiye işçi sınıfının en geniş kesimi Türk-İş içindedir. Türk-İş, 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra çok büyük hatalar yapmıştır. Ancak zaman içinde, üye tabanında gerçekleşen değişiklik, kademe kademe Türk-İş ve bağlı sendikaların yapısını önemli ölçüde değiştirmiştir.

Durgun sulara oluşan ve biçimlenen Türk-İş, suların hareketlenmesiyle birlikte, sazan olmaktan çıkmış, alabalığa dönüşme sürecine girmiştir. 3 Ocak 1991 genel eylemi ve 22 Temmuz 1991 viziye eylemi, bu değişimin önemli kanıtlarıdır.

DİSK ve Hak-İş de 12 Eylül öncesinden farklı bir tavır içindedir. Yaşanan bu değişim sonucunda, 1 Mayıs 1992, üç konfederasyon tarafından işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak kutlanabilmektedir. Bugün sendikal alanda güncel görev, sermayeye karşı sendikal birlikteliği sağlamak ve sendikal birliği sağlamaktır.

SENDİKA ÜYESİ OLMAK NE DEMEKTİR

Sendika üyesi olmak, yalnızca üyelik formunu doldurmak ve üye aidatını ödemek değildir.

Sendika üyesi olmak, bu mücadeleye katılmaktır.

Sendika üyesi olmak, dünyanın neresinde olursa olsun, işçilerin başarısında sevinmek, işçilerin yenilgisinde üzülmeaktır.

Sendika üyesi olmak, bu dayanışma, birlik ve beraberlik ruhuna sahip olmaktır.

İşgücünü daha pahalı satmanın, adam yerine konmanın ve ülkemizde demokrasiyi geliştirmenin ve güçlendirmenin yolu, sınıf ve kitle örgütümüz olan sendikalarda örgütlenmekten, sınıf kardeşliği anlayışını geliştirmekten ve sendikalarımızı güçlendirmekten geçmektedir.

Sermayedar sınıf, Türkiye'de işçi ücretlerini düşürmek ve işçileri köleleştirmek için darbe yaptırttı, onbinlerce insanı işkenceden geçirtti, sendikaların faaliyetini durdurttu, grevleri yasaklattı, siyasal partileri ve Parlamento'yu feshettirdi. Böylece işgücünü ucuzlattı, ücretleri 8-9 yılda dörtte bir düzeyine düşürtebildi.

Türkiye işçi sınıfı yaklaşık 9 milyon kişiden oluşuyor. Ailelerimizle birlikte sayımız 25 milyonu aşılıyor.

1989-1992 döneminde yaklaşık 200 bin işçi grev yaptı, yaklaşık 800 bin işçi birkaç defa eline bir vizite kağıdı alıp yürüdü ve çeşitli grev-dışı eylemlere katıldı. Bir milyondan biraz fazla işçi de 3 Ocak günü işe gitmedi.

Sermayedar sınıfın darbe yoluyla indirdiği ücretlerin tümü fazlasıyla geri alındı.

Türkiye'deki 9 milyon işçi veya ücretli çalışan bir gün camı çalışmak istemeyip işe gitmese,

Türkiye'deki 9 milyon işçi ve aileleriyle birlikte 25 milyon kişi bir gün hastalanarak hastanelere yürüse,

Türkiye'deki işçi veya ücretli ailelerindeki 25 milyonun seçmenleri belirli bir partiye oy vermeseydi veya belirli bir partiye oy verseydi,

Türkiye'deki ücretli aileleri, işçi hak ve özgürlüklerine saygı göstermeyen patronların sattıkları mallara karşı tüketici boykotları uygulasa,

çözemediğimiz sorun kalır mı?

MESLEK VE SINIF İLİŞKİSİ NEDİR?

Günümüzde genellikle karıştırılan iki kavram, meslek ile sınıftır.

Öğretmenlik, mühendislik, mimarlık, hekimlik, hemşirelik, iktisatçılık birer meslektir.

Bazı meslekler insan yaşamına damgasını vur-

abilir.Örneğin, tornacılık insanın yaşamını biçimlendirmez ama, öğretmenlik, mühendislik, hekimlik gibi meslekler, sınıf olgusunun önüne çıkabilir. İnsanlar "Mühendis Bey", "Öğretmen Hanım", "Doktor Bey" olabilir.

Her meslekte farklı toplumsal sınıflardan insanlar bulunur.

Bir mühendis, kamu sektörü veya özel sektörde üst düzey yöneticilik dışında ücretli olarak çalışıyorsa, işçi sınıfındandır. Bir proje bürosuna sahipse, esnafla aynı toplumsal sınıftandır. Müteahhitlik veya taşeronluk yapıyorsa, sermayedar sınıfındandır.

Bir öğretmen, kamu sektöründe veya özel sektörde ücretli olarak çalışıyorsa, işçi sınıfındandır. Özel ders vererek geçimini sağlıyorsa, esnafla aynı toplumsal sınıftandır. Bir dersane sahibiyse, sermayedar sınıftandır.

İnsanlar aynı mesleği sürdürürken, sınıf değiştirebilir. Belirli dönemlerde mühendislik, mimarlık, hekimlik gibi mesleklerde çalışan insanların sayısının azlığı ve bu mesleklerin sınıf değiştirme aracı olmuş olması, meslektaşlık ilişkilerinin önem kazanmasına neden olmuştur. Bugün ise sınıf kardeşliği ilişkisi önemini artırmaktadır.

HUKUKSAL STATÜ VE SINIF İLİŞKİSİ NEDİR?

İşgücünü satan ve bunun karşılığında elde ettiği ücret geliriyle yaşamını sürdüren insanlar, farklı yasalara tabi olarak çalışabilirler.

Özel sektörde ücretli olarak çalışan herkes "işçi" statüsündedir. İster İş Yasası'na, ister Deniz İş Yasası veya Basın İş Yasası'na tabi olsun, herkes hizmet akdi ile çalışır. Özel sektörde bürolarda çalışanların kendilerine "memur" demesi alışkanlığı yaygındır. Bu alışkanlık, ağırlıkla bedenlen çalışan mavi yakalı işçileri küçük gören ve kendisini onlardan ayıran bir anlayışın ifadesidir. İşverenler, işçi sınıfı içindeki farklılıkları bölünmeye dönüştürerek, sınıfı zayıflatmaya çalışırlar. Bu alışkanlığın yaratılmasında işverenlerin önemli etkisi olmuştur.

Kamu sektöründe günümüzde ücretli olarak çalışanlar "memur", "sözleşmeli personel", veya "işçi" statüsündedir.

Memurlar 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na; sözleşmeli personel, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye; işçiler ise İş Yasası veya Deniz İş Yasasına bağlı olarak çalışırlar.

Geçmişte, işçi sınıfının bir kesimine bazı ayrıcalıklar tanıyarak, işçi sınıfını bölme politi-

kasının bir parçası olarak, memurlar kendilerini diğer işçilerden ayrı ve onlardan üstün görmüşlerdir. Bu anlayış günümüzde değişmektedir. Birçok mavi yakalı işçi de, yeterince bilinçli olmadığından, sorunlarının sorumlusu olarak kendi amiri konumundaki memurları görebilmiş ve suçlayabilmiştir. Bu anlayış da değişmektedir.

Bir insanın hukuksal statüsü veya bağlı olduğu yasa, onun toplumsal sınıfını belirlemez. Eğer böyle olsaydı, 1970'li yıllarda memurlaştırılan SSK işçilerinin bir gecede sınıf değiştirmiş olması gerekirdi. 12 Eylül sonrasında memurlaştırılan ODTÜ işçilerinin de sınıf değiştirmesinden söz etmek gerekirdi.

Ziraat Bankasında, Halk Bank'ta veya Emlak Bankasında çalışan bir ücretli, memur statüsündeyken, İş Bankası, Yapı Kredi Bankası veya Akbank'ta aynı işi yapan bir ücretli, işçi statüsündedir. Ama her ikisi de işçi sınıfındandır.

Bir ücretli çalışan, hangi yasaya bağlı olarak çalışırsa çalışsın, işçi sınıfının bir parçasıdır.

BEDEN İŞİ VE KAFA İŞİ AYRIMI VE SINIF İLİŞKİSİ NEDİR?

Türkiye'de yaygın bir yanlış, beden çalışması ile kafa çalışmasını birbirinden kesin çizgilerle

ayrımak, bedenen çalışanlara işçi ("amele"), kafayla çalışanlara da "memur" demektir.

Birçok kişi, bu yanlış kavrayıştan hareketle, masa başında çalışanları işçi saymaz, "işçilik" dendiğinde elde nasır arar.

Bu yanlış, bazı kişilerce, bedenen çalışanların değer yarattığı, kafayla çalışanların ise değer yaratılmasına katkıda bulunmadığı biçiminde de ifade edilmektedir.

İnsan emeği, şu yada bu oranda beden ve kafa emeği unsurlarından oluşur. En vasıfsız kazmakürek işçisinin emeğinde de, beyin cerrahının emeğinde de bu iki unsur birlikte mevcuttur.

Bedenen çalışmasına karşın değer yaratmayan ücretliler olduğu gibi, kafa çalışması ağır basmasına karşın değer yaratılmasına etkin bir biçimde katılan ücretliler de vardır. Örneğin, temizlik işçisi ağırlıkla bedenen çalışır, ancak emeğini maddi bir ürüne dönüştürmez ve değer yaratmaz. Buna karşılık, bir projeyi tasarımıyan bir mühendis ağırlıkla kafasıyla çalışır, ancak onun emeği işyerindeki kollektif üretken emeğin bir parçasıdır ve üretkendir, maddi bir ürüne dönüştür ve böylece değer yaratır.

Bu yanlış anlayış 1970'li yıllarda işçi-memur ayrımından kendisini göstermiştir. Bazı sendikalar işçi-memur ayrımının bedenen çalışmanın ağır

basıp basmadığına göre belirlenmesi gerektiğini savunmuştur.

Beden çalışması ağır basan ücretlilere "mavi yakalı işçi", kafa çalışması ağır basan ücretlilere veya bürolarda çalışan ücretlilere ise "beyaz yakalı işçi" de denmektedir.

Teknolojik gelişmeyle birlikte geçmişte mavi yakalı işçilerce yapılan birçok iş artık giderek beyaz yakalı işçilerce devralınmaktadır.

Bu konuyla bağlantılı diğer bir yanlışlık, "işçi" ve "aydın" ayrımı ve ikilemi koymaktır. Böylesine bir farklılaştırma, işçi denildiğinde, bedenen çalışan ve genellikle iyi eğitim görmemiş bir ücretliyi anlamaktadır. Halbuki yaşamını ücretli olarak kazanan insanlar işçi sınıfını oluşturur ve bunların bir bölümü aydındır. "Aydınlık" diye ayrı bir toplumsal sınıf yoktur. Aydın olmak bitirilen okulla değil, dünyada ve ülkemizdeki gelişmeleri kavramaya çalışmakla bağlantılıdır. Günümüzde işçi sınıfının giderek büyüyen bir kesimi düzenli olarak gazete ve kitap okuyarak ve televizyondaki haber programlarını izleyerek, dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmeleri yakından izlemekte, aydınlaşmaktadır.

Bu konudaki yanlış önyargılar şu örnekte çok açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Zonguldak'ta

Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda çalışan işçilerin yaklaşık yarısı münavebeli işçi veya gruplu işçidir. Bu insanlar yılın altı ayı maden ocağında, altı ayı ise kendi köylerinde genellikle kendilerine ait tarlaları işleyerek veya hayvancılık yaparak geçirirler. Böyle bir maden işçisi, iş elbisesi ve kazmasıyla getirilse ve yanına da takım elbiseli, kravatlı ve tek gelir kaynağı aldığı ücret olan bir mühendis, hekim veya öğretmen konsa. Sonra da, "bunların hangisi daha çok işçidir?" diye sorulsa, genel eğilim, bu insanların gelir kaynakları sorgulanmadan, otomatik bir biçimde maden işçisini göstermek olacaktır. Ancak bu maden işçisi, toplumsal sınıf olarak, yarı-işçidir. Diğer kişi ise, işçi sınıfındandır.

İşçi sınıfı güneş gibidir. En ortada, çekirdek, değer üretimine doğrudan katılan ücretliler yer alır. Torna işçisi, üretimi planlayan mühendis, dozer operatörü, v.b. buradadır. Bu çekirdeğin çevresinde, değer üretimine doğrudan katılmayan ücretliler bulunur. Öğretmenler, hekimler, temizlik işçileri, banka işçileri, v.b. bu tabakadadır. Daha sonra ise işçilik dışı gelirleri de olan ücretliler gelir. Örneğin, yılın altı ayı maden ocaklarında, altı ayı kendi tarlasında çalışan bir maden işçisi, en dış tabakadadır. Mevsimlik işçilerin önemli bir bölümü de bu grupta yer alır.

Memurların bir bölümü çekirdekte, bir bölümü ise ikinci tabakadadır. Ama hemen hemen hepsi ücretlidir, hepsi işçi sınıfının parçasıdır.

İşçi sınıfının mavi ve beyaz yakalı kesimleri birbirlerine muhtaçtır. Mavi yakalı işçilerin sermayeye karşı mücadelesinde en yakın dostu, eli nasırlı esnaf-sanatkar veya küçük üretici değil, makyajlı banka işçileri, gözlüklü, takım elbiseli, kravatlı öğretmenler, sağlık personeli, mühendislerdir.

Günümüzde ücretli olarak çalışan mühendis ve mimarlar arasında da sendikalaşma eğilimi artmaktadır. Bu da bir değişimin ürünüdür.

1930'lu yıllardan 1960'lı yıllara kadar, Türkiye'de mühendislik yapmak, hem toplumsal itibar, hem de gelir açısından imrenilecek bir işti. Birçok mühendis, mesleği sayesinde sınıf değiştirdi. Mühendislik fakültelerini bitiren birçok mühendis, nitelikli emeği ve ilişkileri sayesinde bir imalathane kurdu ve bir süre sonra bunu bir fabrikaya dönüştürdü veya taşeronluktan müteahhitliğe geçti.

Sınıf değiştirmeyi istemeyenler ise ücretli olarak çalıştı. Ancak mühendis sayısı az olduğundan, işgücünü yüksek bir fiyattan satabildi ve aldığı yüksek ücretle vasıflı emeğine uygun yüksek ve imrenilen bir yaşam düzeyi sürdürebildi.

1970'li ve özellikle de 1980'li yıllarda bu yapıda önemli bir değişiklik yaşandı.

Bugün artık mühendislik veya mimarlık mesleği aracılığıyla yoksul aile çocuklarının sınıf değiştirme, fabrikatör veya müteahhit olma yolları hemen hemen tümüyle kapanmıştır. Mühendis sayısı o kadar arttı ki, artık mühendislerin tek tek kişiler olarak işgüçlerini sattıklarında aldıkları ücret de vasıflı emeklerine uygun bir yaşam düzeyi sağlayamamaktadır.

Mühendislerin giderek artan bir bölümü artık geçimlerini işgüçlerini, diğer bir deyişle, günlerinin belirli bir bölümünü bir işverene (kamu veya özel) satarak elde ettikleri ücretle sürdürüyorlar.

Mühendis sayısı hızla arttıkça ve özellikle de yatırımlar yavaşlayınca, mühendislerin ücretleri (işgüçlerinin karşılığı) ve toplumsal itibarları azalıyor. Üst düzey idari görevler yerine getiren, gerçekten "işveren vekili" olan ve kârdan pay alan mühendislerin oranı da düşüyor. Birçok genç mühendis, geçmişte teknisyenlerin, formenlerin, ustabaşlarının yapmış olduğu işleri üstlenmeye başlıyor.

TÜRKİYE'DE MEMURLARIN GEÇMİŞTE NE TÜR AYRICALIKLARI VARDI?

Türkiye Cumhuriyeti 1923 yılında kuruldu. Bu

56

faal nüfus içindeki oranı yüzde 1,2 iken, milli gelirden aldıkları pay yüzde 7.1 idi. Aylıklara, ek olarak ikramiye, yakacak yardımı, çocuk yardımı gibi ödemeler veriliyordu. İkinci Dünya Savaşı yıllarında piyasada zor bulunan ve karaborsa fiyatlarıyla satılan kumaş, ayakkabı, şeker gibi maddeler memurlara düşük fiyatlarla satılıyor veya dağıtılıyordu. Memurların çalışma süresi daha kısa, çalışma koşulları daha rahattı. Memurların iş güvencesi vardı, disiplin cezaları çok daha yumuşaktı. Memurların sosyal güvenliği vardı. Bazı memurlara lojman da sağlanıyordu.

Memurlara bu ayrıcalıklar, onların işgücüne duyulan gereksinim nedeniyle verildi. İşçi sınıfının bir kesiminin diğer işçilerden ayrılarak, "memur" adı altında belirli ayrıcalıklara kavuşturulmasının diğer bir nedeni ise, bu eğitimli ve nitelikli insanların, diğer işçilere önderlik etmelerinin önlenmesiydi.

Vasıflı emeği olan bu insanlar, işgüçlerinin "az bulunur bir meta" olması sayesinde, bağımsız sınıf örgütleri kurmadan, küçümsenmeyecek haklar elde ettiler. Bu nedenle de, siyasal iktidarın yanında ve hizmetinde açıkça yer aldılar; ve diğer işçilerin ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların hedefi durumuna geldiler. Bu dönemin izleri memurların ve diğer işçilerin bilinçlerindeki hâlâ yaşamaktadır.

58

tarihte, ülkedeki halkı Türk ulusuna, dönüştürebilmek, siyasal bağımsızlığı ekonomik bağımsızlıkla tamamlamak için kapitalist yoldan endüstrileşmek ve toplumsal yapıyı "çağdaşlaştırmak" için, nitelikli ücretli kadrolara gereksinim vardı. Osmanlı İmparatorluğu'nun son on yıllarındaki savaşlarda ve Ulusal Kurtuluş Savaşı'ndaki insan gücü kayıpları ve ülkenin teknik ve idari kadrolarının önemli bir bölümünü oluşturan Ermenilerin ve Rumların ölmesi veya savaşlar sırasında Lozan Antlaşması sonrasında ülkeden ayrılması nedenleriyle, vasıflı işgücüne olan gereksinim daha da artmıştı.

Bu koşullarda, Türkiye'de ücretlilerden "okumuş" veya vasıflı olanlarına bazı maddi ve manevi ayrıcalıkların tanınması, işgücü piyasasının o günkü koşulları içinde doğal bir davranıştı.

Bu ayrıcalıklarla, vasıflı işgücünün dükkân açarak küçük üreticilişmesi önlenmiş ve ülkede bir işçi aristokrasisi yaratıldı. Bu dönemde ustalar ve ustabaşılar ve hatta ortaokul düzeyinde meslek okulu mezunları bile memur yapılabiliyordu.

1926 yılından 1950 yılına kadarki dönemde, devlet memuru statüsünde istihdam edilen ücretlilere şöylesi ayrıcalıklar tanındı: Memur aylıkları görece olarak yüksekti ve aksatılmadan ödeniyordu. Örneğin, 1931 yılında memurların iktisaden

57

İkinci Dünya Savaşı sonrasında ve özellikle 1950'li yıllardan başlayarak, memurların büyük bir bölümü ayrıcalıklı konumlarını yitirmeye başladı.

Bu dönemde eğitimdeki gelişmelere bağlı olarak "okumuş" insan sayısı arttı. "Okumuşluk" az bulunan bir özellik olmaktan çıktı. Demokrat Parti iktidarı, işçi sınıfının diğer kesimlerinin ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların bazı memurların davranışlarına duydukları tepkiyi kullandı ve CHP'yi destekleyen memurları cezalandırdı.

Bir dönem yalnızca memurların ayrıcalığı olmuş olan sosyal güvenlik gibi haklar, bu yıllarda diğer işçilere de yaygınlaştırıldı.

İşçi sınıfının diğer kesimleri, oy güçlerini etkili bir biçimde kullanarak, sendikalarda örgütlenerek ve iş uyuşmazlıklarını çıkararak, bazı haklar elde ettiler. 1961 Anayasası ile grev hakkının tanınması da diğer işçilerin güçlerini artırdı.

DP iktidarı döneminde genel olarak memurların toplumsal itibarları ve gerçek gelirleri geriledi. Ancak bu yıllarda ülkede büyük miktarda yatırım yapıldığından, teknik insan gücüne gereksinim artarak sürüyordu.

DP iktidarı, 15.4.1958 gün ve 4/10195 sayılı yevmiyeli teknik personel kararnameyi çıkararak, teknik personele bazı ayrıcalıklar tanımayı sürdürdü.

59

Ancak 1970'li yıllarda bu statü de bulunmadığından, kamu kuruluşlarında "işçi" statüsünde olanların gerçek gelirleri, memurların gerçek gelirlerini aştı.

İşçi sınıfının memur statüsünde çalıştırılan kesimleri 1930'lu ve 1940'lı yıllarda satınalma güçlerini korudular ve geliştirdiler. Ancak, sendikalaşma hakkına sahip diğer işçiler 1961 Anayasası ile grevli toplu pazarlık hakkına kavuştu ve bu hakkı 1963 yılında kullanmaya başladı.

Kamu kesiminde çalışan işçilerin ortalama ücretleri, 1970'li yıllarda ortalama memur aylıklarını aşmıştı. 1970'li yılların sonlarına doğru birçok işçinin ücreti, memur statüsünde çalışan mühendislerin aylığına üstüne çıkmıştı.

12 Eylül sonrasında sendikaların bir bölümünün faaliyeti durduruldu, bir bölümünün ise önemli ölçüde kısıtlandı. Toplu pazarlık engellendi. Grevler yasaklandı. İşçilerin oy gücü de etkisiz kılındı.

Bütün bu etmenlere bağlı olarak, sendika üyelerinin ücretleri önemli ölçüde gerilerken, memur statüsünde çalışanların aylıkları görece olarak daha az geriledi. Ancak 1989, 1990 ve 1991 yıllarındaki toplu iş sözleşmelerinin ardından işçi ücretleri yeniden memur aylıklarını aştı.

60

tici olarak güçtür. Bazarı potansiyel gücün kullanılarak gücün daha da artmasını önlemek için hak tanınır. Ama verilen veya tanınan her hakkın arkasında ya açıkça veya mücadele, ya da mücadele biçiminde ortaya çıkmayan potansiyel bir güç vardır. Hakların mücadelesiz verildiğini sanan kişi, ya gücünün farkında değildir, ya da başkalarının gücü ve mücadelesiyle alınan haklardan, kendi katkısı olmadan yararlanmaktadır.

FARKLI SENDİKAL ANLAYIŞLAR

Farklı anlayışlara göre, sendikaların çeşitli amaçları olabilir.

Bazı sendikalar, işçi sınıfının sömürüldüğü anlayışından hareketle, sömürüyü ortadan kaldırmayı, kapitalist düzene bir son vermeyi ve sosyalizmi kurmayı amaçlayabilir. Bu amaçla kurulan siyasal partilerin veya siyasal hareketlerin, kitlelerle bağlantı kayışları görevini üstlenebilir.

Bazı sendikalar, işçiler arasındaki sınıf kardeşliğini esas alır, ancak sömürüyü ortadan kaldırma gibi bir amaç belirlemez. Böyle bir amacın siyasal partilerin görevi olduğunu kabul ederek, yaratılan değerden veya ulusal gelirden işçi sınıfının aldığı payı artırmayı, işçi sınıfını güçlendirmeyi, işçilerin yaşamın her alanında yönetime katılmasını geliştirmeyi ve sınıf bilincinin geliş-

62

MEMUR AYLIKLARI NEYE GÖRE BELİRLENİR?

Memurların aylıkları, memurların işgücüne duyulan gereksinime, sunulan işgücü miktarına ve memurların gücüne göre belirlenir.

Memurların işgücüne duyulan gereksinim çoksa ve memur sayısı görece olarak azsa, memurların örgütlü olmadığı durumlarda bile, görece olarak yüksek aylıklar ödenebilir.

Memurların işgücüne gereksinim azalmışsa ve bu nitelikte işgücüne sahip çok sayıda ücretli varsa, memurların elindeki önemli bir güç kaynağı ortadan kalkmış demektir. Bu durumda, memur aylıkları, ancak asgari biyolojik gereksinimlerin karşılanabileceği düzeye inebilir.

Bu koşullarda, gücü artırmaktan başka çıkar yol yoktur. Ancak gücü artırmanın yolu, sunulan işgücünü azaltmaktan değil, örgütlenmek, toplu pazarlık ve grev haklarını kullanmak, grev dışı eylemler yapmak, oyları sınıf çıkarları doğrultusunda kullanmaktan geçmektedir.

Günümüz dünyasında haklar verilmez, alınır. Hak alabilmek için de güçlü olmak gerekir. Bu güç bazan işgücünün az bulunur bir meta olmasıdır; bazan örgütlülüktür; bazan oy gücüdür; bazan tüke-

61

tirilmesini amaçlar, yaratılan değerın bölüşümünü değiştirmeye çalışır.

Bazı sendikalar ise yaratılan değerın bölüşümünü değiştirmeye çalışmadan, "pastayı büyütelim, bizim payımıza düşen de artar" anlayışını benimser. Bu nitelikteki sendikalar da ücretleri artırmaya çalışır, ama sermayenin payını sorgulamaz.

Bunların hepsi de sendikadır. Aralarındaki köklü anlayış farklarına "doğru" veya "yanlış" biçiminde yaklaşmak doğru değildir. Sendikaların amaçlarının belirlenmesinde, yaşanan koşullara ve özellikle de konulan amaçların işçi sınıfının gündeminde olup olmadığına bakmakta yarar vardır.

Adı sendika olan bazı örgütler ise işverenlerin ve sermaye yanlısı iktidarların güdümündedir. Bu sendikaların amacı, işçileri denetim altında tutmaktır.

TÜRKİYE 'DE MEMUR ÖRGÜTLENMELERİ NASIL BAŞLADI?

Türkiye'de memurlar öncelikle tüketim kooperatifleri ve memur dernekleri kurdular. Ancak, 1926 yılında kabul edilen 788 sayılı Memurin Kanununda veya başka herhangi bir yasa da veya hukuksal düzenlemede memurların sendikalaşmasını yasaklayan bir hüküm olmamasına karşın, kendi

63

sınıf çıkarları doğrultusunda diğer işçilerle birlikte veya kendi başlarına bağımsız sendikal yapılar oluşturmadılar. İşgüçlerine duyulan gereksinimin sağladığı ayrıcalıklar onlara yetti.

Türkiye'de memurlara sendikalaşma hakkı, 27 Mayıs 1949 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin, 8 Ağustos 1951 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmesinin ve 19 Mart 1954 tarihinde İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin TBMM tarafından onaylanmasıyla tanındı. Ancak bu dönemde bu Sözleşmelere dayanılarak sendikaların oluşturulması için toplumsal bir hareket gelişmedi.

1961 Anayasasının 46. maddesi ile tüm çalışanlara sendikalaşma hakkının açıkça tanınmasıyla birlikte memur sendikacılığı yeniden gündeme geldi. Ancak bu dönemde ne siyasal iktidar, ne de memurların büyük çoğunluğu, toplu pazarlık ve grev hakları olan bir memur sendikacılığını düşünmüyordu. Bu nedenle, 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası'nın TBMM'nde görüşülmesi öncesinde ve sırasında, memurların kitle eylemleri olmadı. Çıkan yasa da memurların o günkü güç, bilinç ve mücadele düzeyine uygun hak ve özgürlükler tanıdı. Tanınan sendikalaşma hakkı son derece kısıtlıydı.

64

günü ise İstanbul Özel İdare Personeli Meslek Sendikası kuruldu. 1971 yılına kadar kurulan memur sendikası sayısı 658 idi.

Kamu personeli sendikaları kendi aralarında Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye İktisadi Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu adıyla üst örgütlenmeler de oluşturdular.

Memur sendikalarının en önemlileri, 10.7.1965 tarihinde kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve 12.7.1965 tarihinde kurulan Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) idi. Bu iki örgüt tarafından 15-19 Aralık 1969 günleri gerçekleştirilen Büyük Öğretmen Boykotu, işçi sınıfı tarihinin önemli genel grevlerinden biridir. Teknik personelin 1970 yılı Haziran ayı başlarında yaptığı boykot da gerçekte bir kısmi genel grevdir.

MEMURLARIN SENDİKALAŞMA HAKKI NASIL ORTADAN KALDIRILDI?

12 Mart 1971 darbesinin ardından 20.9.1971 gün ve 1488 sayılı Yasa ile Anayasanın 46. maddesindeki "çalışanlar" ibaresi yerine "işçiler" ibaresi kondu. Ayrıca Anayasanın 119. maddesi şu biçime sokuldu: "Memurlar siyasi partilere ve

66

624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası'na göre, sendika kurucusu olabilmek için en az beş yıl kamu hizmeti görmüş olmak şarttı. Yüksek yargı organlarının üyeleri, üst düzey memurlar, askeri şahıslar, Jandarma Genel Komutanlığı ve Emniyet Teşkilatı memurları, v.b. bu sendikalar üye olamıyordu.

Bu sendikaların siyasi faaliyette bulunması, bir siyasi kuruluşun lehinde veya aleyhinde bulunması, grev teşebbüs ve faaliyetlerini destekleyici davranışta bulunması yasaktı. Ayrıca "devlet personeli hukukuna veya kamu hizmeti görevlilerine ilişkin mevzuatın uygulanmasına dair isteklerini açıklamak veya desteklemek amacıyla açık yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri" düzenlemeleri de yasaklanmıştı. Buna karşılık, sendika üyelerince ödenecek ödenek, üyelerin çalıştığı kurumlarca aylık ve ücretlerden kesilecek ve sendikaya ödenecekti.

TÜRKİYE'DE MEMUR SENDİKALARI NE ZAMAN KURULDU?

624 sayılı Yasa 14.6.1965 tarihinde kabul edildi ve 17.6.1965 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. İlk memur sendikası 18.6.1965 tarihinde Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası adıyla Ankara'da kuruldu. 19.6.1965

65

sendikalara üye olamazlar." Geçici 16. madde ile de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirildiği belirtiliyordu.

TÜRKİYE'DE MEMUR DERNEKÇİLİĞİ NASIL GELİŞTİ?

Memurların sendika kurmalarının yasaklanması üzerine, 1971-1980 döneminde memur dernekçiliğinde büyük bir sıçrama yaşandı.

TÖS ve İLK-SEN'in yerine TÖB-DER, TEK-SEN'in yerine TÛTED oluşturuldu. Ayrıca Tüm-Der (20.1.1975) ve Mem-Der (23.1.1975) gibi tüm memurları kapsamayı amaçlayan memur dernekleri, EGO-DER, DDY-DER, TRT-DER (20.3.1977), TÛM-PTT-DER (25.10.1977), GENEL-DER, TEK-DER, TÛM-ZERBANK-DER, SAYIŞTAY-DER gibi işyeri memur dernekleri kuruldu. ENERJİ-DER, POL-DER, TÛS-DER, TÛM-SAĞLIK, DER-TÛMAS, TÛMÖD gibi örgütler ise daha genel nitelikteydi.

Bu dönemde birbirinin rakibi memur dernekleri kuruldu.

TÛM-DER'in karşısında Akıncı Memurlar Derneği, Ülkücü Memurlar Derneği, Ülkücü Kamu Görevlileri Güç Birliği Derneği vardı.

TÖB-DER'in karşısında ise Hürriyetçi Öğretmenler Derneği, Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, Mefkûreci Öğretmenler Derneği, Ülkücü Öğretmenler Derneği yer alıyordu.

67

POL-DER'in karşısında ise Polis Birliği (POL-BİR) kurulmuştur.

Bu dönemde siyasal ilişkiler aracılığıyla işe girme ve işte kalma, memurları kamplaştırdı. Sınıf kardeşliğinin yerini siyasal kamplaşma ve çatışmalar aldı.

GÜNÜMÜZDE TÜRKİYE'DE MEMURLARIN SENDİKALAŞMA HAKKI

1982 Anayasasına göre memurların sendikalaşması yasak değildir. Bu konuya ilk kez Prof. Dr. Alpaslan Işıklı, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) tarafından 28-29 Aralık 1985 tarihinde Ankara'da toplanan Kamu Çalışanlarının Sorunları Sempozyumunda dikkat çekti.

Türkiye'de Anayasada olmadığı gibi, başka hiçbir yasa, tüzük veya yönetmelikte de memurların sendikalaşmasını yasaklayan bir hüküm yer almamaktadır.

1982 Anayasasının 90. maddesi şöyledir: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz."

10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 27 Mayıs 1949 tarihinde onaylanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel

Beyannamesi'nin 23/4 maddesi şöyledir: "Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır."

4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 19 Mart 1954 tarihinde onaylanan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 11. Maddesi şöyledir: "Her şahıs asayişini ihlal etmeyen toplantılara katılmak, ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere, dernek kurmak hakkını haizdir."

1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 8 Ağustos 1951 tarihinde onaylanan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ise, devletin yönetimi ile ilgili memurlar dışındaki tüm ücretlilere sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını tanımaktadır. Sözleşme, bu hakların silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağını ise ulusal mevzuatla belirleneceğini belirtmektedir.

Bugün memur sendikalarının kuruluşunu ve çalışmalarını düzenleyen ve böylece sınırlayan ve kısıtlayan mevzuat yoktur. Memur sendikaları, Dernekler Yasası'nın genel hükümlerine göre kurulmakta ve etkinlik göstermektedir.

Günümüzde Türkiye'de memurların sendikalaşma hakkının varlığı, Adalet Bakanlığı Hukuk İşle-

ri Gn.Md.'nin 30.3.1992 günlü yazısıyla ve Danıştay Birinci Dairesi'nin 22.4.1992 günü oybirliğiyle aldığı kararıyla, hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak bir biçimde kabul edilmiştir.

TÜRKİYE'DE SÖZLEŞMELİ PERSONELİN SENDİKALAŞMA HAKKI VAR MIDIR?

Sözleşmeli personelin haklarını düzenleyen son mevzuat, 29 Ocak 1990 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'dir.

Bu belgenin 14. maddesi şöyledir: "Sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, desteklemesi veya teşvik etmesi yasaktır."

Ancak bu KHK'nin 60. maddesinde ise şu hüküm yer alıyordu: "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ceza, sendikal faaliyet ve grev yasağı ile siyasi faaliyet yasağına ilişkin hükümleri kanunlaştığı tarihte, diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer."

Bu maddeye göre, bu KHK kanunlaşınca kadar, sözleşmeli personelin sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı vardı. Buna dayanarak da bazı işkollarında sözleşmeli personel statüsünde çalışan ücretliler, işkollarında etkinlik gösteren işçi sendikalarına üye oldu. Diğer bir deyişle,

sözleşmeli personel, adı ne olursa olsun, bir hizmet akdi ile çalıştığından, 2821 sayılı Sendikalar Yasasına göre örgütlendi ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında yer alan haklardan yararlanmaya başladı.

Ancak, Anayasa Mahkemesi bu KHK'nin bazı maddelerini 4.4.1991 tarihinde iptal etti ve iptal kararı 13.8.1991 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği maddeler arasında sözleşmeli personelin sendikalaşmasını ve grev yapmasını yasaklayan 14. madde yer almamaktadır. Ancak 60. maddenin "sendikal faaliyet ve grev yasağı" hükmü iptal edilmiştir. Diğer bir deyişle, Anayasa Mahkemesi'nin bu iptal kararı ile sözleşmeli personelin sendikalaşma ve grev yasağı yürürlüğe girmiştir. Koalisyon Hükümeti döneminde çıkarılan 3771 sayılı Yasa (Resmi Gazete: 11.2.1992) ise bu durumu devam ettirmiştir. Ancak, sözleşmeli personelin sendika kurması veya kurulu memur sendikalarına üye olması durumunda ne tür yaptırımlarla karşılaşacağı konusunda 399 sayılı KHK'de veya 3771 sayılı Yasada açık bir hüküm bulunmamaktadır.

TÜRKİYE'DE MEMURLARIN TOPLU PAZARLIK VE GREV HAKLARI

Türkiye'de memurların, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası ile düzenlenmemiş konularda toplu

pazarlık yapmalarını engelleyen bir mevzuat yoktur.

Memur sendikaları,2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın yetki alma ve işkolunda çalışanların en az yüzde 10'unu temsil etme gibi hükümleriyle bağlı değildir.Çünkü 2822 sayılı Yasa yalnızca hizmet akdi ile çalışanları kapsamaktadır. Memurlar ise statü hukukuna tabidir.

Türkiye'de devlet memurlarının grev yapması 657 sayılı Devlet Memurları Yasası (M. 27) ve Türk Ceza Yasası (M.236) ile çok açık bir biçimde yasaklanmıştır.Ancak grevin bir hak olarak tanınması için yasal ve demokratik yollardan mücadele etmek yasak değildir.

Memur sendikalarının 1980 öncesinin siyasal nitelikleri belirleyici olan derneklerden asıl farkı, siyasal görüşü, dini, mezhebi, bölgesi, etnik kökeni ve anadili, mesleği, v.b. ne olursa olsun, tüm memurları bünyesinde biraraya getirme çabasıdır.

Türkiye'de tüm ücretlilere, işçi sınıfının tüm kesimlerine, grevli ve toplu pazarlıklı sendikalaşma hakkı tanınmalıdır.

Ancak her hak gibi bu haklar da bu hakları alabilecek gücü olanlara verilir. Bazı yetkililerin toplu pazarlık ve grev haklarını vermesi ve bazılarının bunu istememesi söz konusu değildir.

Bugün memur sendikacılığı gücünün yettiği kadar sendikal hak alacak,zaman içinde daha güçlenecek ve haklarını da gücüyle orantılı olarak artıracaktır.

Türkiye'de işçilerin önemli bir bölümünün de grev yapması yasaktır. Ayrıca, grev hakkının kullanılması çok sayıda engelle doludur. İşçi sınıfı, 1989, 1990 ve 1991 yıllarında grev silahını kullanmıştır. Ancak birçok işyerinde meşru grev-dışı kitle eylemleriyle hak elde edilmiştir.

İşçi sınıfının beyaz yakalı kesimi, mavi yakalı işçilerin deneyimlerinden yararlanabilir.

TÜRKİYE'DE MEMUR SENDİKALARI YENİDEN NE ZAMAN KURULDU?

1985 yılı sonlarında 1982 Anayasasında memurların sendikalaşmasının yasaklanmadığının saptanmasının ardından, öncelikle Eğitim-Der bünyesinde örgütlü öğretmenlerin, daha sonra da çeşitli derneklerin, Mülkiyeliler Birliği'nin, Türk Tabipleri Birliği'nin ve bazı işçi sendikalarının çaba ve katkılarıyla,varolan bu hakkın kullanılabilme koşulları yaratıldı ve ilk kez 28 Mayıs 1990 günü Eğitim-İş Sendikası'nın (Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası) kuruluş başvurusunda bulunuldu. Daha sonra ise diğer memur sendikaları tüzel kişilik kazandı.

ANAP Hükümeti döneminde memurların varolan sendikalaşma hakkının önüne birçok idari engel çıkarıldı. Ancak memur sendikalarının tümünün katkısıyla, memur sendikacılığı, yasal varoluş

koşullarının yanı sıra, kamuoyu gözünde de meşruluğunu kazandı.

SINIF VE KİTLE SENDİKACILIĞI NE DEMEKTİR?

Günümüzde sendikal tartışmalarda ve özellikle de memur sendikacılığında üzerinde en çok durulan konulardan biri, haklı olarak, "sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramı ve bu kavramın içeriğidir.

Sendikacılık,birçok ülkede, kapitalizmin olumsuz sonuçlarına karşı, işçi sınıfının önce çeşitli kesimlerinin, daha sonra da büyük çoğunluğunun kendiliğindenci tepkisi olarak gelişti. Sendikacılığı dışardan biçimlendirme çabalarının sınıf örgütlenmesi üzerindeki etkileri uzun dönemli olmadı.

Sendikacılık önce ağırlıklı meslek bilincine dayalı bir anlayışla gelişti ve meslek sendikalarını doğurdu. Aynı meslekten işçiler, bir taraftan işverenlerine karşı, ancak diğer taraftanda bu meslekten olmayan diğer işçilere karşı, dar örgütlenmelere gittiler ve çıkarlarını savundular. Bu anlayış ve örgütlenme bir dönem işe yaradıysa da, teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak, bir süre sonra yetersiz kaldı.

Kapitalist düzenin işçi sınıfının bütünü açısından yarattığı olumsuz sonuçlar bir süreç içinde sınıf bilincini doğurdu. Sınıf bilinci, işçi sınıfı

inde, sermayedar sınıfın süzdüğü sınıf mücadelesinin bir sonucu olarak, kendiliğinden gelişti. Sınıf bilinci işçi sınıfına dışarıdan götürülmedi.

Sınıf bilinci, işçinin veya ücretli çalışanın, sorunlarının nedeni olarak sermayeyi görmesi ve ona karşı diğer ücretlilerle birlikte mücadele etmeye başlamasıdır. Diğer bir deyişle, sınıf bilinci, sermayenin sömürü süreci içinde yarattığı baskı ve yoksulluğa karşı tepkidir.

Kapitalizmin baskı ve sömürüne karşı kendiliğindenci mücadele içinde sendikalarda örgütlenme ve sınıf bilincine ulaşan işçilerin veya ücretli çalışanların bir bölümü, sorunlarının çözümü için, alternatif siyasal ve toplumsal sistemler arar. Bir bölümü ise kapitalizm çerçevesinde çözümleri yeğleyebilir. Bilimsel sosyalizm bu alternatiflerden biridir. Diğer bir deyişle, sınıf bilinci ile sosyalist siyasal bilinç birbirinden farklıdır ve birbirini mutlaka izleyen olgular değildir.

İşçi sınıfı birçok ülkede sınıf bilincine, sosyalizm ve anarşizm gibi kapitalizm-karşıtı ideolojilerin biçimlenmesi ve onlara iletilmesi öncesinde kavuştu. Bilimsel sosyalizmin geliştirilmesi öncesinde de sınıf mücadelesi vardı ve işçiler sınıf bilincine dayalı bir mücadele içindeydiler.

İşçi sınıfı, sınıf bilinci edindikçe, kendiliğinden bir sınıf olmaktan çıkıp, kendisi için bir sınıf

olma sürecine girdi. Bu süreçte de sendikaların önemli rolü oldu.

"Sınıf ve kitle sendikacılığı", sınıf bilincine dayalı, sınıfın kendisi için sınıf olma sürecine katkıda bulunan bir sendikacılık anlayışıdır.

Sınıf ve kitle sendikacılığı, nesnel konumu itibarıyla ücretli emek-sermaye çelişkisinde taraf olan, sınıf mücadelesinde yerini alan ve sınıf bilincine sahip işçilerin, hak ve özgürlüklerini geliştirmek için sermayeye ve onun siyasal alandaki temsilcilerine karşı, işçi sınıfının en geniş kesimlerinin birlikteliğini sağlayarak, meşru çizgide ve kitlelere dayanarak mücadele etme anlayışıdır.

Sınıf ve kitle sendikacılığı, önce "meslek sendikacılığı" anlayışının, yani işçi sınıfının bir kesiminin çıkarlarını gerektiğinde ve bazan öncelikle işçi sınıfının diğer kesimlerine karşı da korumayı amaçlayan anlayışın alternatifidir. Sınıf ve kitle sendikacılığı iki anlayışın alternatifidir.

Sınıf ve kitle sendikacılığı, ayrıca, sendikaları siyasal örgütlenmelerin kitlelerle bağlantı kayışları ve sempatican devşirme araçları olarak kullanmayı amaçlayan anlayışların da alternatifidir.

"Sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramı Türkiye'de ilginç bir süreçte kullanılmaya başlandı.

DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 1967 yılında kurulduğunda, "devrimci

sendikacılık" anlayışını savunuyordu. Ancak bu dönemdeki "devrimcilik" 1961 Anayasasında öngörülen reformların uygulattırılmasıydı. DİSK, bu anlayış çerçevesinde, 1969 genel seçimlerinde Türkiye İşçi Partisi'ni destekledi.

1975 yılına kadar DİSK'in sendikacılık anlayışında "sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramına rastlamıyoruz.

1975 yılında DİSK'in 5. genel kurulu toplandı. Bu genel kurul kararları arasında da bu kavram yer almıyordu.

DİSK'in 5. genel kurulunda Kemal Türkler - İbrahim Güzelce ekibi yönetime geldi. Bu ekip, 1975 yılı Ekim ayında yayınlanan DİSK Dergisi'nde (Fransa'dan ithal edilen) "sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramını kullanmaya başladı. Diğer bir deyişle, "sınıf ve kitle sendikacılığı" bütün dünyada ve tüm dönemlerde yaygın kabul görmüş bir kavram bile değildir. Ancak bu ithalat sırasında çok önemli bir hata yapıldı.

Türkiye'de bu dönemde işçi sınıfı ve sınıf bilinci olgularını yalnızca sosyalistler savunduğundan, "sınıf bilinci" ve "sosyalist siyasal bilinç" birbirinin aynı veya ayrılmaz parçası kabul edildi. "Sınıf sendikacılığı" ile "sosyalizmi amaçlayan" ve "işçi sınıfı bilimini rehber" edinmiş olanların sendikacılığı anlaşıldı. "Sınıf ve kitle sendikacılığı"

76

kavramını ithal edenler, örgüt-içi demokrasi ve sendikaların bağımsızlığı açılarından bu kavramın içeriğiyle kesinlikle bağdaşmayan birçok uygulama yaptılar.

DİSK'in 1977 yılı Aralık ayında yapılan 6. genel kurulunda DİSK yönetimine Abdullah Baş-türk ekibi geldi. Bu ekip, 1-4 Ağustos 1978 tarihlerinde Ören'de DİSK yönetim organları ile DİSK'e bağlı sendikaların yürütme kurulları üyelerinin katıldıkları bir toplantı düzenledi. Bu toplantıda DİSK Yürütme Kurulu tarafından sunulan bir rapor görüşüldü ve DİSK Yönetim Kurulu, bu tartışmalar ışığında, 13-15 Şubat 1979 tarihinde bu metni kabul etti.

Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığının Temel İlkeleri adıyla yayınlanan bu belgeden bazı bölümler aşağıda sunulmaktadır:

"DİSK, işçi sınıfının bilimi rehberliğinde, sınıf sendikacılığı ilkeleri temelinde çalıştığı sürece işçi sınıfını kitlesel bir biçimde bünyesinde toplayacaktır." (S.4)

"Kitlesel bir nitelik gösteren sendikalar, yalnızca işçi sınıfını bağrında barındırmaları ve kapitalist sömürünün temeline yönelmeleri ile aynı zamanda SINIFSAL bir nitelik göstermişlerdir?" (S.6)

"İşçi sınıfının da bir ideolojisi vardır. İşçi sınıfının ideolojisi sosyalist ideolojidir." (S.8)

"Sınıf sendikacılığının özü işçi sınıfı mücade-

lesinin ekonomik, politik ve ideolojik bütünlük içinde değerlendirilmesidir." (S.9)

"İşçilerin ekonomik-demokratik talepleri kapitalist sömürü düzeninden kaynaklanır. Bu anlamda mücadele yalnızca kapitalizmin sonuçlarına karşı değil, kapitalist sömürünün temellerine karşı sürdürülmek zorundadır... Sendikalar işçi sınıfının ekonomik, politik ve ideolojik mücadelesinin bütünlüğü içinde yer alırlar. Ve sınıf mücadelesi içinde üzerlerine düşen görevleri işçi sınıfının bilimi rehberliğinde yerine getirme durumundadırlar.. Sendikalar işçi sınıfının politik mücadelesi doğrultusunda mücadele vermek, işçi sınıfı bilimine ters tüm eğilimlere karşı sendikal düzeyde ideolojik mücadeleyi sürdürmek zorundadırlar." (S.13-14)

Bu anlayışların bir sonucu olarak, DİSK tarafından hazırlanan Tek Tip Demokratik Tüzük'te "Sendikaların Amaç ve İlkeleri"ne şunlar yazıldı.

"c) İşçi sınıfı bilimine dayalı genel eğitimi yaygınlaştırmayı .. temel amaç sayar.

"Bu amacını gerçekleştirmek için, ülkemizi ve halkımızı tam bağımsızlığa kavuşturmayı öngören, uluslararası işçi sınıfı ile uyumlu çalışmalar yapmayı hedefleyen, sosyalist bir düzenin hayata geçirilmesine ilişkin çalışmalarda bulunmayı ilke sayar."

"Sınıf ve kitle sendikacılığı" böyle algılandı, sendika üyelerinin tümünün "sosyalist bir düze-

77

78

79

ni" savunması zorunluluğu doğmaktadır. Nitekim bu zorunluluk sözkonusu tüzüğün 9. maddesinde getirilmiştir. Bu madde, "sendikanın amaç ve ilkelere aykırı davranışta" bulunanların, diğer bir deyişle, sosyalizmi amaçlamayanların üyelikten çıkarılacağı hükmünü getirmektedir.

Ancak burada önemli bir çelişki söz konusudur. Çünkü Ören Kararlarında şöyle denilmektedir: "Sendikalar dünya görüşü, siyasi düşüncesi, dinsel inancı, konuştuğu dil, cinsiyeti, ırkı, derisinin rengi ne olursa olsun tüm emekçilere açıktır." (S. 12)

Bu çelişki, "sınıf sendikacılığı" kavramının yanlış anlaşılmasından, "sosyalist sendikacılık" ile karıştırılmasından kaynaklanmaktadır. Bu karışıklık ise, "sınıf bilinci" ile "sosyalist siyasi bilinç" in bir ve aynı olduğunun zannedilmesinin ürünüdür.

Nitekim, bu çelişkiyi bir türlü çözemeyenler, bugün "sınıf sendikacılığı" ve "kitle sendikacılığı" biçiminde iki ayrı kavram geliştirmeye çalışmaktadır.

DİSK'in sendikaların bağımsızlığı konusundaki görüşleri de yukarıda eleştirilen görüşlerle bir bütünlük oluşturmaktadır. Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığının Temel İlkeleri broşüründe şu değerlendirme yer almaktadır:

"Sendikalar burjuvaziden, onun siyasi iktidarından, başta devlet aygıtı olmak üzere sömürü ve baskı düzeninin sürmesine katkıda bulunan tüm

örgüt ve kurumlardan, siyasi partilerden, burjuva ideolojisinden bağımsız örgütlerdir.

"Sendikalar... hiç bir örgüte bağlı olmadan işçi sınıfı bilime doğrultusunda çalışırlar..."

"Sınıf sendikaları kitle örgütü olmaları gereği örgütsel bağımsızlık, sınıf örgütü olmaları gereği ise işçi sınıfı bilimine ve sınıf mücadelesine bağlılık göstermek zorundadırlar..."

"Devrimci sendikaların işçi sınıfının partisi karşısındaki bağımsızlıkları burjuva partileri karşısındaki bağımsızlıklarından farklıdır. Sınıf sendikaları ekonomik, politik ve ideolojik mücadelenin bütünlüğü içinde çalışmalarını işçi sınıfı partisi ile uyum içinde sürdürürler. Ancak örgütsel bağımsızlıklarını korurlar."

Günümüzde sendikacılık hareketi gerçekten sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışına göre geliştirilmelidir ve bu anlayış temelinde bir birlik sağlanmalıdır.

Ancak günümüz Türkiye'sinde sınıf ve kitle sendikacılığı, "devrimci sendikacılık" olamaz. Türkiye işçi sınıfı saflarında sınıf bilinci bugün hızla yaygınlaşırken, kapitalist baskı ve sömürünün alternatifleri olarak sosyalizmi benimseyenlerin sayısı ve oranı çok düşüktür. Sendikalar sınıf bilincini geliştirir, ancak sosyalist siyasi bilinç geliştirme görevi, sosyalist partilerindir.

Sınıf ve kitle sendikacılığı, nesnel konumu

80

itibariyle ücretli emek-sermaye çelişmesini yaşayan işçilerin kapitalizmin sonuçlarına karşı kendiliklerinden yaşadıkları tepkileri birleştiren ve sınıf bilinci temelinde geliştirmeye çalışan ve sınıfın iç örgütlenmesini, gücünü ve özgücüne güvenini arttırmaya çaba gösteren bir anlayış olmalıdır. Sınıf ve kitle sendikaları, nesnel konuları itibariyle "ücretli emek-sermaye çelişmesini" yaşayanlar için birer **Mevlana tekkesidir**. Sınıf ve kitle sendikaları, sendika-içi demokrasiyi en gelişkin biçimde uygulamayı ve geliştirmeyi amaçlayan örgütlenmelerdir.

Sınıf ve kitle sendikaları, işçi sınıfının çoğunluğunu üye veya sempatican olarak bünyesinde toplamamış hiçbir siyasi partinin veya hareketin, doğrudan veya dolaylı, gizli ve açık, örgütsel veya ideolojik izleyici olmamalıdır; bu tür örgütlenmelerden örgütsel ve ideolojik olarak bağımsızlığını özenle korumalıdır.

Bütün bunların ötesinde, bu konulardaki tartışmalar kavramları mutlaklaştırmadan, konunun özü üzerinde yapılmalıdır.

ÜCRETLİ KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKAL HAKLARI KOALİSYON PROTOKOLU İLE HÜKÜMET PROGRAMINDA NASIL ELE ALINMAKTADIR?

Doğru Yol Partisi ile Sosyaldemokrat Halkçı

82

Parti arasında imzalanan Koalisyon Protokolunda şu hüküm yer almaktadır:

"Kamu görevlilerine sendikal hak ve özgürlüklerini tanıyacak gerekli yasal düzenlemeler yapılacak; bunu anayasal güvencelerine kavuşturmak yönünde gerekli girişimler başlatılacaktır."

Hükümet Programında konuyla ilgili bölümler ise şöyledir:

"Sendikal hakların ülkemizde ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşması sağlanacaktır."

"Kamu görevlilerine sendikal hak ve özgürlüklerini tanıyacak gerekli yasal düzenlemeler yapılacak; bunun anayasal yönü için gerekli girişimler başlatılacaktır."

"Öğretmenlerin sendika kurmaları için gerekli Anayasal değişiklikler yapılacaktır..."

Hükümet, ILO standartlarına uyma yükümlülüğü ile kamu görevlilerine örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarını tanımayı kabullenmiştir. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 151 sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmetleri) Sözleşmesinin de onaylanması, bu hakları pekiştirecektir.

Ancak burada göze çarpan nokta, memurların sendikalaşma hakkının zaten var olduğunun henüz yeterince kavranamış olduğudur.

81

83

İŞÇİ ÜCRETLERİ VE MEMUR AYLIKLARI

İşçi ücretlerinin satınalma gücü 1991 ve 1992 yıllarında hızla arttı. Bu arada bazı yayın organlarında özellikle de Milliyet Gazete'sinde işçi ücretleri ile memur aylıklarını karşılaştıran haberler birbiri ardına yayınlanmaya başladı.

Milliyet Gazetesi'nde 28.04.1992 tarihinde şu haber yer alıyordu:

"Köy Hizmetleri'nde çalışan 657 sayılı Yasaya tabi düz bir memurun aylık maaşı 1 milyon 150 bin lira iken, bir yıllık mühendis 3 milyon 55 bin lira civarında kazanıyor. Köy Hizmetleri II Müdürü'nün eline geçen aylık tutar ise 3 milyon 975 bin lira. Buna karşılık, işçi statüsündeki makine operatörünün eline ek sosyal girdilerle birlikte 6 milyon 700 bin lira geçiyor. Toplu sözleşmeye tabi büro personelinin eline geçen aylık net ücret ise 5 milyon 600 bin lira."

Milliyet Gazetesi'nde Necati Doğru 30.04.1992 günlü yazısında kendisine aktarılan şu karşılaştırmaları yayınlıyordu:

"Burası tahakkuk servisi. Fakülte mezunu memurum. Aylığım net 1.5 milyon lira. Yan masada aynı işi yapan lise mezunu arkadaşım 6 milyon lira alıyor."

84

Milliyet Gazetesi (11.5.1992), mühendislerin yakınmalarını şöyle aktarıyordu:*

"Mühendis camiası 200 bin kişilik büyük bir kitledir. Borç para olarak ay sonuna getiriyoruz. Yanımızda çalışanlardan borç para istediğimizde, "Ne yapalım, siz de biraz daha az okusaydınız da bizim gibi olsaydınız" diyorlar. Bizim işçinin maaşında gözümüz yok. Yalnızca adil bir düzenleme ve hakkımızı istiyoruz. Cumhurbaşkanı, Başbakan ve bakanların çoğu mühendis olan bir ülkede mühendislerin içine düştükleri bu çıkmaz anlaşılacak gibi değildir. Sürekli teknolojik gelişmeden söz eden mühendis Başbakanımızın bize sahip çıkmasını bekliyoruz."

İşçiler ve memurlar ve özellikle de işçiler ve teknik elemanlar arasındaki ücret farklılığının önemli sonuçlarından biri, memur sendikacılığının hızla gelişmesidir.

12 Eylül sonrasında memur aylıkları işçi ücretlerinin önüne geçti. Memurların sendikalaşma hakkının önünde yasal engellerin bulunmadığı ilk kez Prof.Dr.Alpaslan Işıklı tarafından 1985 yılı Aralık ayında ortaya atılmışken, memurların sendika kurmaları, 1989 bahar eylemlerinin ardından işçi ücretlerinin yükselmesi ve memurların aylıklarını aşmaya başlamasıyla 1990 yılı Mayıs ayında gerçekleşti.

Ancak teknik elemanlar görece olarak yüksek

86

"15 yıllık hemşireyim. Aylığım net 2.5 milyon lira. Doktorumuz 25 yıllık cerrah. Aylığı net 5 milyon lira. Odacımız iki yıllık işçi. Aylığı net 6 milyon lira. Bize arada bir borç veriyor."

"Burası Isparta Bayındırlık. 1. Derece 4. kademe mühendis. Aylığı net 4 milyon 200 bin lira. Meslek lisesi mezunu işçi. Aylığı net 5 milyon 500 bin lira."

6.5.1992 tarihli Milliyet Gazetesi'nde yayınlanan haberde, Devlet Su İşleri'nde Bölge Müdürü'nün 4.5 milyon lira, müdürün şoförünün 6.5 milyon lira; daire başkanının 4.7 milyon lira, odacısının 9.0 milyon lira aldığı belirtiliyordu.

8.5.1992 tarihli Milliyet Gazetesi'nde ise Köy Hizmetleri Gn. Md.'nde çalışan bir teknisyen yardımcısının "Ücret Adaletsizliği" başlıklı bir mektubu yayımlandı.

Mektupta 15 Nisan 1992 tarihi itibarıyla aylık ücretler karşılaştırılıyordu. Fazla çalışma ücreti ve ikramiye dahil, işçi statüsündeki iş makinesi operatörünün aylık net ücreti 6.7 milyon lira, büro personelinin aylık net ücreti 5.6 milyon lira iken, memurların durumu perişandı. Düz memur ayda 1.2 milyon lira, bir yıllık mühendis 3.1 milyon lira, 13 yıllık şube müdürü 3.5 milyon lira, il müdürü ise 4.0 milyon lira alıyordu.

85

ücret almaya devam ettiler. Fakat 1991 toplu iş sözleşmelerinin ardından ve özellikle de 1.3.1992 tarihinde sözleşmenin ikinci yıl birinci altı ay zamalarının verilmesinden sonra, işçilerin ücretleri yukarıda verilen örnekler düzeyine geldi. Buna koşut olarak, teknik elemanların sendikalaşma çabalarında olağanüstü bir hızlanma görüldü. Bugün teknik elemanlar arasında sendikacılık, patlamaya hazır tomurcuk gibi olgunlaşmıştır. Bunu olgunlaştıran, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerindeki başarısıdır.

Sendikalaşma yalnızca ücret için gerekli değildir. İşyerinde etkili olmanın ve ülkemizde demokrasiyi darbelerle karşı koruyup geliştirebilmenin yolu, sınıf esasına dayalı sendikalarda örgütlenmekten geçmektedir.

Burada sorulması gereken ve memurlara yol gösterecek olan soru, işçilerin bu ücret düzeyine nasıl ulaştığıdır.

Ücret neye göre belirlenir? Ücretlerin "olması gereken bilimsel bir düzeyi" var mıdır? Örneğin, asgari ücretin belirlenmesinde kullanıldığı söylenen ölçütler ciddi midir, yoksa başka biçimlerde belirlenen asgari ücreti haklı göstermek için bir oyun mu oynanmaktadır?

Ücretler daima olması gereken düzeydedir. Diğer bir deyişle, ücretli çalışanlar veya işçiler daima hak ettikleri ücreti alırlar.

87

Bilimsel esaslara göre belirlenen "adil bir ücret" yoktur. Ücret, işçinin veya ücretli çalışanın kendini üretimi için gerekli harcamalar ile, işçinin ve ailesinin kendisini yeniden üretmesinin gerektirdiği biyolojik gereksinimler ve tarihsel ve toplumsal olarak belirlenmiş gereksinimlerin karşılanabileceği gelirdir.

Bu yaklaşım, belirli bir emek üretkenliği düzeyinde, ücretli emek ile sermaye saflarının karşılıklı güçlerini gündeme getirmektedir. Ücretli emek tarafının alacağı her hak, sermayeden çıkar. Bu nedenle, bu hakkı elde edebilmek, karşılıklı güçlere dayalıdır.

İşçiler güçlerini artırırlarsa, ücretin "tarihsel ve toplumsal" olarak belirlenen unsuru büyür. İşçiler güçlerini yitirirlerse, ücretler düşer. Diğer bir deyişle, yukarıdaki yaklaşım ve tanım benimsenirse, ücret artışlarının kaynağını öncelikle görece güçteki artışta aramak gerekir.

Özellikle bireysel güç kaynaklarının başında, işgücünün görece kıtlığı gelir. Genel olarak özgür işgücü veya belirli niteliklere sahip özgür işgücü çeşitli nedenlere (mülksüzleşme yetersizliği, savaşlar, salgın hastalık, hızlı yafırım, vb.) bağlı olarak yetersizse, ücretler artabilir.

Ancak Türkiye'de gerçek ücretlerde büyük artışların olduğu 1989-1992 döneminde işgücü arzında bir daralmadan söz edilemez. Aksine, işsizlikte

bir artış söz konusudur. Diğer taraftan, gerçek ücretlerini hızlı biçimde artıranlar, en nitelikli işgücüne sahip kesimler değildir.

1989-1992 döneminde işçi ücretlerindeki bu hızlı artışa olanak tanıyan etmenleri şöyle sıralayabiliriz:

1- İşçilerin sınıf bilinci, birlikte yaşanan büyük sıkıntılar nedeniyle, kendiliğinden hızla gelişti. Sınıf kardeşliği, başka kardeşlik türlerinin (dinkardeşliği, siyasal görüş kardeşliği, etnik köken kardeşliği, meslek dayanışması, hemşerilik) önüne geçti. Bu anlayış değişikliği, sendikaların çatısı altında gerçekleşti. Ayrıca, sendikalar toplu sözleşme görüşmelerinde ve eylemlerde birlikte davrandı, toplu grevlere hazırlandı.

2- İşçilerin mücadelesine büyük bir kamuoyu desteği oluştu.

3- İşçiler, sınırlı grev hakkını bile inatla, kararlı bir biçimde kullandılar.

4- İşçiler, sendikal örgütlülük içinde, grev-dışı meşru kitle mücadelesi türleri geliştirdiler (vizite eylemi, yürüyüş, miting, 3 Ocak genel eylemi, sakal bırakma, vb.).

5- İşçiler, seçmen olarak daha bilinçli oy kullanırken, siyasal partilere üye olma ve buralarda görev üstlenme güçlerini de değerlendirmeye yavaş yavaş başladılar

12 Eylül darbesi sonrasında, bu sayılan unsurlar açısından, işçi sınıfı daha zayıftı. Hele askeri darbe ile bu güçlerin bir bölümü tümüyle elden kaçırılınca, ücretlerin düşürülmesi kaçınılmazdı. Darbelere karşı demokrasiyi ve Parlamento'yu koruyamayan, darbelere teslim olan işçilerin ve memurların hak ettikleri ücret, ücretli emek ile sermaye arasındaki güç dengesine göre yeniden belirlendi. Ücretler alabildiğine düştü.

İşçiler, zaman içinde güçlerini artırdılar ve ücretlerini artırdılar. Ancak ücretlerini, bazı mühendislerin beklediği, "onlara sahip çıkan biri" sayesinde yükseltmediler. Güçleriyle, güçlerinin yettiği kadarını aldılar.

İşçilerin ücretlerinin böyle artması toplumda bir adaletsizlik yaratmadı mı?

Sınıflı toplumda asıl adaletsizlik, ücretli emek ile sermaye arasındadır. Asıl adaletsizlik, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da binlerce dönüm toprağa sahip olan ağa ile yoksul köylü arasındadır.

"Ücret adaletsizliği" başlığıyla verilen haberlerde işçilerin aldığı belirtilen aylık ücretlerle, Beymen'den bir takım elbise belki ancak alınır.

Günümüzde iki konu gündemdedir.

Sendikalı işçiler, her zaman olduğu gibi bugün de, hak ettikleri ücreti almıyorlar. Memurların ve söz-

leşmeli personelin ve bunlar içinde teknik personelin aldıkları ücret de, onların hak ettikleri ücrettir.

Memurlar ve sözleşmeli personel, işçilerin deneyimlerinden yararlanarak, güçlerini artırırlarsa, hak ettikleri ücreti de artıracaklardır.

Memur ve sözleşmeli personelin sınıf bilincine ulaşması, birlikte mücadele etmeyi öğrenmesi, kamuoyu desteğini alması, grev hakkı için mücadele etmesi, grev-dışı meşru kitle mücadelesini geliştirmesi ve sınırlı siyasal gücünü sınıf çıkarları doğrultusunda kullanması, hak ettikleri ücreti hızla yükseltecekleri.

Sendikalı işçilerin ücretleri artırmadaki başarısı, sermayenin sendikalara ve sendikalı işçilere yönelik politikasında son bir iki yıldır bir sertleşmeye yol açmıştır.

(1) Sendika üyelerine doğrudan yönelik böylesine şiddetli bir saldırıyla ilk kez karşılaşılacaktır. Sendikaların üye sayısı ve böylece gücü azalmaktadır; (2) Yüksek ücretler aleyhinde yürütülen kampanya ile işçiler ve sendikaların kamuoyu desteği yokedilmeye çalışılmaktadır; (3) Böylece grevler ve grev-dışı meşru kitle eylemlerin başarıyla yapılması giderek zorlaştırılmaktadır; (4) Büyük kentlerde ve Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da

yaygınlaşan her tür kaynaklı terör nedeniyle yeni bir darbe tehdidi gündeme gelebilir; (5) İşçileri etnik kökenlerine göre bölmeye yönelik girişimler söz konusudur.

Sermaye, işçilerin 1989-1991 toplu iş sözleşmelerindeki başarılarının ardından, yeni bir strateji benimsemiştir. İşçiler de sermayenin bu yeni stratejisine karşı etkili politikalar oluşturacak ve uygulayacak deneyim birikimi ve bilinç gücüne sahiplerse, yüksek ücretleri hak etmeyi sürdürürler. Bunu gerçekleştiremezlerse, ücretleri düşer.

Burada en önemli nokta da, artık yalnızca toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı bir sendikacılık anlayışının aşılıp, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin siyasallaşmasıdır.

İşçiler daima hak ettikleri ücreti alırlar. Hak almak için haklı olmak yetmez. Güçlü olmak gerekir. Sınıflar arasındaki güç dengeleri hakkın düzeyini belirler. İşçi sınıfının bir kesimini oluşturan memurlar ve memurların bir kesimini oluşturan teknik elemanlar bugün hak ettikleri ücreti alıyorlar. Sendikal örgütlülük içinde meşru ve demokratik kitle mücadelesini örgütleyebilirlerse, hak ettikleri ücret artacaktır. Sayın Başbakanın "kendilerine sahip çıkmasını" beklerlerse, hak ettikleri ücret düşmeye devam edecektir.

92

binbir engeli aşarak 150 bin dolayında memuru sendikalara üye kaydedebilmek, kutlanması gereken büyük bir başarıdır.

Ancak, memurların sendikal haklarının yasalarla düzenlenmesinin ve kısıtlanmasının tartışıldığı günlerde, bu başarı yetersizdir.

Haklar, o hakları almaya yetecek gücü olanların hakkıdır. Hakları almaya yetecek güç bazan sendikaların üye sayıdır; bazan onbinlerce insanın katıldığı miting ve gösterilerdir; bazan oy gücüdür. Memurların siyasal partilere üyeliği yasal olmasaydı, oy verme dışındaki siyasal güç kaynaklarından da söz etmek mümkündür.

Memur sendikacılığının günümüz koşullarında gündemindeki güncel görevler, (1) kitleselleşmek ve (2) toplu pazarlık ve grev haklarına ve siyasal faaliyet hakkına kavuşmaktır. Bu iki görev, biriyle son derece yakından bağlantılıdır.

Toplu pazarlık ve grev haklarını elde edilebilmesi, memur sendikacılığının kitleselleşmesine, 400-500 binlik bir kitleyi üye kaydetmesine ve disiplinli bir biçimde ve ortak çıkarlar ve talepler doğrultusunda harekete geçirebilmesine bağlıdır. Diğer taraftan, toplu pazarlık ve grev haklarının elde edilmesi, iki milyona yakın memur kitesinin sendikalaşmasına sağlayacaktır. Bugün kamu kesiminde işçi statüsünde çalışan ücretlilerin tümünün

94

MEMUR SENDİKACILIĞINDA GÜNCEL GÖREVLER

Türkiye'de geçtiğimiz 6-7 yıllık dönemde, memur sendikacılığında birincil görev, yasal olarak varolan sendikalaşma hakkının önce memurların kafalarında meşrulaşması, daha sonra da idari engellerin aşılıp, sendikaların kurulması ve sendikaların kamuoyunun gözünde meşrulaşmasıydı.

Meşrulaşma aşaması tamamlandı. Her geçen gün yeni bir memur sendikası kuruluyor veya şubesi açılıyor. Çeşitli mesleklerden yüzlerce memur, kurdukları veya kuracakları sendikaların yapısına ilişkin tartışmalara katılıyor. Ağustos ayı başlarında, 150 bin dolayında memurun sendikalaştığından söz edebiliriz.

Bu büyük bir başarıdır.

Ama bu büyük başarı yetersizdir.

Türkiye'de diğer işçilerin sendikalaşmasına 1946 yılında açıkça izin verildi ve özellikle 1948 ve sonrasında hükümetler sendikalaşmayı teşvik ettiler. Buna karşın, 1946 yılından 1951 yılına kadarki beş yıllık süre içinde ulaşılan sendika üyesi sayısı yalnızca 110 bindi.

Yasalarca açıkça tanınmayan bir hakkı, binbir türlü idari engele karşın, söküp alabilmek; 12 Eylül darbesinin acılarının izleri hâlâ tazeyken,

93

sendikalı olmasının ardında, toplu pazarlık ve grev haklarının kazanımları yatmaktadır.

Toplu pazarlık ve grev haklarının elde edilebilmesi, birkaç yüz veya bin kişilik grupların büyük özveriyle gerçekleştirecekleri eylemlerle değil; yüzbinlerce memurun birlikte yapacağı meşru ve demokratik eylemlerle ve sağlanacak kamuoyu desteğiyle olanaklıdır.

Bu koşullarda ana sorun, siyasal görüşü, etnik kökeni ve dinsel inancı ne olursa olsun, yüzbinlerce memuru, sınıf kardeşliği temelinde ve ortak çıkarlar etrafında, sendikalara üye yapmaktır. Diğer bir deyişle, kitleselleşebilmektir.

Günümüz koşullarında kitleselleşebilmek ise iki etmene bağlıdır: (1) Demokratiklik, (2) siyasal yapılardan (parti, hareket veya gruplardan) bağımsızlık.

Sendikaların demokratikliğinin güvencesi yalnızca tüzükler değildir. Tüzükler tabii ki mümkün olduğunca demokratik olmalıdır. Ancak tüzüklerdeki demokratik hükümleri uygulayacak kişilerin anlayışları da en az tüzükler kadar önemlidir. Sendikalar kitleselleştikçe, bu anlayışlar önemini artıracaktır.

Sendikalarda demokrasinin dayanakları olan tabandan yukarıya doğru örgütlenmeler, hayatın dayattığı yapılardır. Bu tür örgütlenmeler, bazı

95

kişilerin aklına geldiği için değil, günün koşulları bunları gerektirdiği için ve sürece doğar ve yaşar.

Sendikalarda iç işleyişteki demokratiklik yeterli değildir. Demokratikliğin diğer bir önkoşulu, sendikaların dışarıdan yönetilmemesi, çeşitli siyasal grup, hareket veya partiler tarafından kullanılmamasıdır. Böyle bir uygulama, sözkonusu sendikanın yönetiminin, üyelerin ve delegelerin elinden çıktığı anlamına gelir. Sendikaları, yalnız ve yalnız, sendikaların yetkili organlarına demokratik biçimde seçilmiş kişiler, yalnızca o sendikanın çıkarları doğrultusunda, yönetmelidir. Delege ve hatta üye bile olmayan çeşitli siyasal yapı temsilcilerinin kapalı kapılar ardında yönetim pazarlıkları yapması veya sendikanın faaliyetlerinin bir siyasal grubun stratejisine göre belirlenmesi gibi uygulamaları demokratik işleyişle bağdaştırmak mümkün değildir.

Buna göre, günümüz koşullarında memur sendikacılığının kitleleşmesinin birinci önkoşulu olan demokratiklik, ikinci önkoşulu olan "siyasal yapılardan bağımsızlık" ile yakından bağlantılıdır. Demokratik bir işleyiş, günümüz koşullarında ancak siyasal yapılardan bağımsızlıkla ve mümkün olduğunca yönetimlerde nisbi temsille olanaklıdır.