



MADENCİLİK *Bülteni*

SAYI: 13 TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI YAYINI 1991

M Ü H E N D İ S L E R NEDEN SEMALAŞMALI?

Yazısı 2. ve 3. Sayfalarda



P
A
N
E
L

TEKNİK ELEMANLAR ve SEN D İ K A L A Ş M A

Yazısı 4-18. Sayfalarda



Teknik Elemanlar ve Sendikalaşma Paneli (Türk-tş Salonu)

Sendikal Yapılanmaya Bir Örnek: İsveç

Yazısı 19. Sayfada

Sendikalaşma yönünde girişimlerin yoğunlaştığı, vaatlerin sürdüğü bir dönemde, üyelerimizin bu konudaki düşüncelerini billurlaştırmak, özellikle de nasıl bir sendikalaşma konusunda karar vermeye yönelik bilgi birikimlerimizi artırmak amacıyla yapmış olduğumuz "Teknik Elemanlar ve Sendikalaşma" panelimizi bu sayımızda veriyoruz.

Madencilik Bülteni

MÜHENDİSLER NEDEN SENDİKALAŞMALI?

1. GİRİŞ

Dünyada ve Türkiye'de bağımlı ve bir işverene bağlı olarak çalışanlar işçiler ve memurlar olarak tanımlanmaktadır. Bugün ülkemizdeki 200 bine yakın mühendisin de çoğunluğu bağımlı olarak çalışmaktadır. Bağımlılık ilişkisi açısından, işverenin özel kişi ya da kuruluş olması ile devlet olması arasında temelde bir fark yoktur.

Bağımlı çalışan mühendisler işgüçlerini ücret karşılığı satmakta ve bu nedenle işçi sınıfının bir parçasını oluşturmaktadırlar. Bu gerçekten hareketle üretim sürecindeki konumlarına uygun, işgüçlerinin tam karşılıklarını alabilmelerinin yolu sendikalaşmalarından, sendikaları aracılığıyla toplu pazarlık yapmalarından ve gerektiğinde grev haklarını kullanabilmelerinden geçmektedir.

Özellikle son bir yıldır kamuda çalışan mühendisler, sendikalaşmanın gerekliliğini panel, sempozyum, bildiri vb. gibi etkinliklerle dile getirdiler. Sendikalaşma yolunda ilk aşamayı oluşturan bu bilgilendirme, bilinçlenme süreci artık tamamlanmış sayılabilir. Önümüzdeki yeni görev, ikinci aşama ise nasıl bir sendika, kimleri kapsayacak bir sendika sorusunun doğru yanıtını bulmak olacaktır.

Bu bildiri nasıl bir sendika sorusuna yanıt vermek amacıyla yazılmıştır. Bildirinin amacı, SORUYU YANITLAYACAK GENİŞ KİTLEYE doğru karar verebilmesinde yardımcı olacak bazı temel verileri sunmaktır.

2. KAMUDA ÇALIŞAN MÜHENDİSLERİN İSTİHDAM BİÇİMLERİ

Bugün kamuda çalışan mühendisler işçi, sözleşmeli ve memur olmak

üzere üç biçimde istihdam edilmektedirler.

a. 1475 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Olan İşçiler

1475 sayılı İş Kanununa göre çalışan mühendisler 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre örgütlenebilirler, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre toplu sözleşme imzalayabilirler ve grev yapabilirler. 2821 sayılı yasaya göre işçiler ancak belirlenen 28 işkoluna göre örgütlenebilirler, işyeri ve meslek sendikacılığı ise yasaktır.

b. 399 Sayılı KHK Kapsamında Sözleşmeli Personel

Kararnamenin 60. maddesi "Bu KHK'nin ceza, sendikal faaliyet ve grev yasağı ile siyaset yasağına ilişkin hükümleri kanunlaştığı tarihte, diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer." demektedir. Buna göre KHK'nin kanunlaşacağı tarih olan 13.2.1992'ye kadar sözleşmeli personelin işçi sendikaları içinde sendikalaşma hakkı vardır. Ancak bu tarihe kadar sözleşmeli personelin büyük bir çoğunluğunun işçi sendikalarına üye olacaklarını beklemek gerçekçi bir yaklaşım gibi görülmektedir.

c. 657 Sayılı DMK Kapsamında Olan Memurlar

Memurların sendikalaşabilmelerinin önünde ne anayasal, ne yasal hiçbir engel yoktur. Ancak işçiler için olduğu gibi sendikal haklar anayasal ve yasal güvencelere kavuşturulmamıştır. Yine memurların sendikalaşabilmeleri Türkiye'nin onayladığı ve dolayısıyla iç hukukunun bir parçasına dönüştürdüğü uluslararası sözleşmelere göre haklıdır.

1475,2921 ve 2822 sayılı yasalarda işçiler için yapılmış düzenlemeler memurları bağlamamaktadır. Örneğin işçiler için 28 işkolunda örgütlenmek ve

sendikalarını işkolu düzeyinde kurmak zorunluluktur. Yine işçiler için işyeri ve meslek sendikacılığı yasaklanmıştır. Oysa memurlar işyeri, meslek ve işkolu düzeyinde sendikalaşabilirler. Hangi tür sendikanın gerekli olacağı ise toplumsal yapımız tartından belirlenecektir. Bu konuda işçiler için düzenlenmiş yasaların da ILO ilkelerine aykırı olduğunu söyleyebiliriz. ILO, sendika özgürlüğünü, sendika çokluğunu ilke olarak benimsemiştir. Günümüzde çağdaş sendikacılığın en yaygın biçiminin işkolu düzeyinde olduğunu biliyoruz. Yine dünyada ilk sendikalar meslek sendikaları biçiminde ortaya çıkmışlar, zamanla işkolu sendikalarına dönüşmüşlerdir. Bunda da amaç işverenler karşısında güçlü olabilmek, meslekler arası mücadeleleri ortadan kaldırmaktır. Ancak tüm bu gelişmelere karşın, sendikacılığın en gelişmiş olduğu ülkelerde bile işkolu sendikalarının yanında meslek ve işyeri sendikalarına yaygın olarak rastlanılmaktadır.

Sonuç olarak memur sendikacılığı konusunda evrensel bir model bulunmamaktadır. Anayasal ve yasal düzenlemelerin bulunmamasına bağlı olarak memurların her türlü sendika seçimini yapma özgürlükleri vardır. Hangisinin en iyi seçimi oluşturacağı konusu toplumsal yapımıza, memurların isteklerine göre belirlenecektir.

3. MEMURLARIN SENDİKA HAKKI

a. İç Hukukta Durum

Memurların sendika hakkı açısından anayasal ve yasal hiçbir yasaklayıcı ku'ral yoktur. Anayasada kişi yönünden sendika yalnızca işçiler için bir haklı ve güvencedir. Memurlar açısından ne yasaklama ne tanıma söz konusudur. 657 sayılı DMK ise sendika hakkı konusunda hiçbir hüküm içermez.

1972 yılından beri sendika hakkı konusunda yasal bir boşluk vardır.

b. Onaylanan Uluslararası Sözleşmelerde Durum

Türkiye'nin onayladığı ve böylece iç hukukun bir parçasına dönüştürdüğü iki sözleşmeye göre, memurların sendika kurması ve kurulan sendikalara üye olması yasal bir haktır.

b.1. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

ILO'nun bu sözleşmesi 8.8.1951'de, 5834 sayılı yasayla onaylanmıştır.

98, örgütlenme hakkını işverenlere karşı güvence altına almış, bu hakkı toplu pazarlık hakkıyla donatmıştır. Sözleşme, yalnızca kamu gücü ile donatılanları, yani dar anlamda devlet memuru (subay, polis gibi) sayılanları kapsamaz.

b.2. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen bu sözleşme, Türkiye tarafından 10.3.1954'te, 6366 sayılı yasayla onaylanmıştır.

Sözleşmenin 11. maddesi, dernek kurmanın özel bir biçimi olarak düşündüğü sendika hakkını her şahısa tanımıştır. Sözleşme, tanıdığı hakları, bireysel başvuru hakkıyla güvenceye almıştır.

4. TMMOB'NİN SENDİKALAŞMA KONUSUNDAKİ GÖREVLERİ

TMMOB'nin mühendislerin sendikalaşması konusunda iki sorumluluğu ve görevinin bulunduğunu düşünüyoruz.

Birinci olarak TMMOB'nin üyelerinin çok büyük bir çoğunluğu ücretli olarak çalışmaktadır. Ücretli çalışanların da çoğunluğunu kamuda sendikal haklardan yoksun olarak çalışanlar oluşturmaktadır, işte bu nedenle TMMOB üyelerinin büyük çoğunluğu sendikal hak mücadelesine kayıtsız kalamaz. TMMOB SENDİKA DEĞİLDİR, SENDİKA KURAMAZ, ancak üyelerini toplu sözleşmeli, grevli sendikal hakları-

na kavuşması için yüreklendirmen, teşvik edici bir tutum içinde bulunmalıdır.

İkinci olarak TMMOB toplumun demokratik yapısının güçlenmesinde, katılımcı demokrasinin oluşmasında daha etkin rol üstlenmelidir. Demokratik

toplumun önemli öğelerinden birini oluşturacak güçlü sendikaların yaşam bulması, meslek örgütlerinin işlevlerini azaltmayacak, tam tersine üyelerinden gelen ekonomik hak taleplerine ilişkin baskılar ortadan kalkacağı için asıl işlevlerini çok daha iyi yapabilecektir.

5. KAMUDA ÇALIŞANLARLA İLGİLİ SON SAYISAL DEĞERLER

a. Memurların Bütçelere Göre Dağılımı

	1980	1982	1984	1986	1988
Genel Bütçe	905.336	892.612	923.521	758.129	1.009.762
Katma Bütçe	89.256	97.996	88.954	110.728	118.048
Özel Bütçe				55.892	58.862
Fon					424
KİT	243.690	239.399	296.181	253.218	174.658
Mahalli İdare		64.411	60.717	70.856	72.508
TOPLAM	1.238.282	1.294.418	1.396.373	1.248.823	1.434.262

Kaynak: T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı - 1988

b. Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı

Hizmet	Kişi	%
Genel idari Hizmetler	395.009	27,5
Yardımcı Hizmetler	263.000	16,5
Din Hizmetleri	60.458	4,2
Emniyet Hizmetleri	84.058	5,9
Teknik Hizmetler	81.894	5,7
Sağlık Hizmetleri	120.682	8,4
Eğitim Hizmetleri	380.515	26,5
Avukatlık Hizmetleri	1.897	0,1
Mülki idare Amirleri	1.241	0,1

Kaynak: T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı- 1988

c. Memur Statüsü Dışında Çalışan Personel (Kişi)

	Genel Bütçe	Katma Bütçe	Özel Bütçe	Fon	TOPLAM	KİT	Mahalli İdare
Sözleşmeli	3.259	504	1.569	67	6.229	105.423	817
Geçici Personel	6.651	21.808	2.705	3	31.196	34.427	26.662
İşçi	19.171	96.753	15.766	-	133.821	384.078	77.487
TOPLAM	29.081	119.065	20.040	70	171.246	523.928	104.966

Kaynak: T. C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı- 1988

d. KİT'lerde Personel Dağılımı (Kişi)

Memur	52.891
Sözleşmeli (Ne kadarı mühendis-mimar bilinmiyor)	225.749
İşçi	404.542
TOPLAM	683.182

Kaynak: T.C. Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu-1989

PANEL PANEL PANEL PANEL PANEL PANEL PA

TEKNİK ELEMANLAR



Düzenleyen	TMMOB Maden Mühendisleri Odası
Tarih	6 Ocak 1990
Yer	Türk-İş Konferans Salonu - Ankara
Başkan	M. Fikret ÖZBİLGİN TMMOB Maden Mühendisleri Odası Başkanı
Konuşmacılar	Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi Işık KANSU Gazeteci, Gazeteciler Sendikası Ankara Şubesi Yön. Kurulu Üyesi Mahmut PEKER Türkiye Maden İşçileri Sendikası Toplu İş Sözleşmesi ve Mevzuat Sekreteri Çetin UYGUR Maden Mühendisi, DİSK Yeraltı Maden-İş Sendikası Genel Başkanı

M. Fikret ÖZBİLGİN (BAŞKAN): Sayın Panelistler, Değerli İzleyiciler, değerli basın mensupları, TMMOB Maden Mühendisleri Odasının düzenlemiş olduğu panelimize hoşgeldiniz. Gün geçmiyorki bir iş kazasında bir arkadaşımızı, bir meslektaşımızı, bir işçimizi kaybediyor olmayalım. Bu kayıplarımız çok büyük boyutlarda. Dün de Uludağ'dan inerken bir makina mühendisimizi yitirdik, yedi işçimiz karda mahsur kaldı. Yine Zonguldak'ta iki işçimiz göçükte kaldı, ancak kurtarıldılar. Önümüzdeki günlerise bu ve benzeri olaylara, facialara gebe. Panelimize başlamadan önce sizleri başta madencilik alanında olmak üzere iş kazalarında yitirdiğimiz tüm çalışanlarımız adına bir dakikalık saygı duruşuna davet ediyorum.

Sayın dinleyiciler, panelimizin konusu, bildiğiniz gibi "Teknik Elemanlar ve Teknik Elemanların Sendikalaşması". Çalışanların ayrılmaz bir parçası olan ve bugün sayıları 200 000'i aşan biz teknik elemanların, biz mühendis ve mimarların %90'ına varan bir bölümü

NEL PANEL PANEL PANEL PANEL PANEL PANEL

VE SENDİKALAŞMA

emekleriyle, beyin güçleriyle bir başka deyişle yaşamlarını ücreti karşılığı sağlamaktadır.

Gerçekler böyle olmasına karşın biz teknik elemanlar, biz mühendis ve mimarlar her türlü haklarımızı alacak, özellikle de pazarlık gücünden ve bunu sağlayacak sendikal haklardan yoksunuz. Ve sorunlarımızın çözümünün, en aza indirilmesinin GREVLİ TOPLU SÖZLEŞMELİ SENDİKAL HAKLARIMIZIN alınmasında yattığını biliyoruz. TMMOB ve ilgili Odaları olarak bu sorunumuzun çözümüne yönelik kararlar üretebilmek için Teknik Eleman Kurultayı'nın toplanması için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

1961 Anayasası ile getirilmiş olan kısıtlı demokratik haklar, siyasi iktidarlar tarafından sürekli tırpanlanmıştır. Bu tırpanlamada önemli iki nokta vardır. Bunlardan birincisi 1971 yılının 12 Mart'ıdır, bir diğeri ise 1980 yılının 12 Eylül'üdür. Özellikle 12 Eylül, demokratik hak ve özgürlüklerin tümüyle ortadan kaldırıldığı, toplumun tümüne yönelik yasaklar, yıldırma, caydırma, apolitikleştirme, kısaca köleleştirme doğrultusunda olmuştur. Buna karşı demokrasi mücadelesinin aralıksız ve tavizsiz yürütülmesinin zorunluluğu açıkça kendini ortaya koymuştur. Bugünkü panelimizin konusu olan "Teknik Elemanlar ve Sendikalaşma" olayı bu demokrasi mücadelesinin bir aracı, bir parçasıdır.

Bugünkü bu panelimizin amacı, burada karar üretmek değildir, karar üretmeye yönelik doğru hedefler üretmektir. Amaç, başta Odaya yönelik olmak üzere, panele izleyici olarak katılan tüm dinleyicilerin sendikalaşma konusundaki düşüncelerini billurlaştırmaktır. Geçmişten gelen uygulamaları aktararak, karar vermeye yönelik bilgi birikimlerimizi artırmaktır. Son olarak da özelinde Maden Mühendisleri Odası genelinde, TMMOB'nin sendikalaşma konusundaki bakışı ve mücadele biçimi bu bilgi biriklerimizin ürünü olacaktır.

Sayın dinleyenler, bugünkü panelimizi üç aşamada tamamlamaya çalışacağız. Birinci aşamada sayın

konuşmacılarımız konuya ilişkin görüşlerini açıklayacaklar, ikinci aşamada konuşmacılar eksik kalan konuşmalarını tamamlayacaklar, üçüncü aşamada ise siz değerli izleyicilerin panelistlere soracağı sorularla burada konunun tartışılmasını sağlamaya çalışacağız. Ve inancım odur ki bu panele katılan gerek konuşmacılarımız ve gerekse siz izleyiciler bu tartışmalarımızla konuya ışık tutacaklardır.

Panelimize başlamadan önce konuşmacı arkadaşlarımı tanıtmak istiyorum.

Sayın Prof.Dr. Alpaslan IŞIKLI, 1961 AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi mezunu olup 1962'de SBF'nde asistan olarak göreve başlamış ve 1980 yılında profesör olmuştur. Sayın IŞIKLI'nın sosyal, siyaset ve özellikle sendikacılık konularında çalışmaları olup "Sendikacılık ve Siyaset", "Türkiye'de Sendikacılık", "Özyönetim" gibi yayınları vardır. SBF Öğretim Üyesidir.

Sayın Işık KANSU, 1956'da Turhal'da doğmuş, 1973'te Ankara Koleji'ni bitirdikten sonra, 1978'de AÜ SBF Basın Yayın Yüksek Okulu'ndan mezun olmuştur. 1975'te gazeteciliğe başlayan Sayın KANSU 1978'den bu yana Cumhuriyet Gazetesinde muhabir olarak çalışmakta ve Gazeteciler Sendikası Ankara Şubesi Yönetim Kurulu üyeliği görevini sürdürmektedir.

Sayın Mahmut PEKER, 1946'da Erzurum'da doğmuş, 1966'da İstanbul'da matbaa işçiliği ile iş yaşamına atılmış ve 1970 yılında TKİ O AL Müessesesine girmiş ve 1981 yılına kadar OAL'de çalışmıştır. 1981'de TKİ KST Ankara Şubesine nakil olmuş ve 1986 ve 1989 yıllarında Türkiye Maden İşçileri Sendikası (TMIS) Kömür Satış Tevzii Şube sekreterliğine, yine 1989'da TMIS Toplu İş Sözleşmesi ve Mevzuat Sekreterliğine seçilmiş ve halen bu görevini sürdürmektedir.

Sayın Çetin UYGUR, 1967-68 yıllarında İTÜ Teknik Okul Talebe Birliği Başkanlığı görevini sürdürmüştür.

1968'de Maden Mühendisi olarak mezun olmuştur. 1968 -1974 yılları arası başta Zonguldak olmak üzere Balıkesir, Çorum illerindeki çeşitli maden işletmelerinde maden mühendisi olarak çalışmıştır. 1974-75 yıllarında Maden Mühendisleri Odası ve TMMOB Genel Sekreteri olarak görev yapan Sayın UYGUR 1975 yılından beri DİSK Yeraltı Maden - İş Sendikası Başkanlığını sürdürmektedir.

Saygıdeğer konuklarımız, basınımızın değerli üyeleri, panelimizin ilk konuşmacısı Sayın IŞIKLI, Tüm çalışanların sendikal örgütlenme süreci ve bu sendikalaşma süreci içerisinde teknik elemanların sendikalaşması sorunu ve özellikleri nelerdir? Özellikle büyük bir bölümü kamuda çalışan teknik elemanların sendikalaşması konusunda yasal ve anlayış engelleri nelerdir? Ve bugünkü durumu yasal-hukuksal olarak açıklarmısınız. Buyurun söz sizin sayın IŞIKLI



Prof.Dr. Alpaslan IŞIKLI: Sayın Başkan, Değerli Dinleyenler Sayın Başkan'ında belirttiği gibi, başlangıç konuşmamda, genel olarak sendika hareketi içinde teknik elemanların sendikalaşması sorununun özelliklerini ve bu bağlamda bazı sorunlara değinmek istiyorum.

Bilindiği gibi bağımlı çalışanların, bir başka deyimle işçilerin, bir başkasının işinde bir başkasına ait üretim araçlarını kullanarak çalışan insanlar kategorisini, sınıfını teşkil eden "işçi" dediğimiz kimselerin tarih sahnesinde ortaya çıkışıyla birlikte sendikacılığı gerektiren koşullar doğmuştur. Sendikacılığı oluşturan

işçi sınıfı ortaya çıkmış ve sendikacılık işçi sınıfının bir ürünü, eseri olarak doğmuştur. Bu bağlamda, teknik elemanların yeri nedir?

Teknik elemanlar da çeşitli statülerde çalışma hayatına katılabilirler. Bağımsız çalışan olabilir, işveren durumunda olabilir ve nihayet teknik elemanlar, bağımlı çalışan durumunda da olabilirler. Ve çoğunlukla öyle olmaya başlamıştır. Teknik elemanlar bağımlı çalışan durumunda da olsalar, yani bir başkasının işinde başkasına ait üretim araçlarını kullanarak çalışan insanlar kategorisine de dahil olsalar belli bazı özellikleri vardır. Teknik elemanları çalıştıran ve teknik elemanların kullandığı üretim araçlarının sahibi, devlet olabilir, özel kişi olabilir. Bu, işin niteliğinde önemli bir değişiklik yaratmaz. Fakat teknik elemanları diğer bağımlı çalışanlardan, diğer işçi kategorilerinden ayıran bazı özellikler vardır.

Bu özellikler dolayısıyla ki, teknik elemanların sendikalaşması sorununun bazı özel yanları, bazı özel sorunları bulunmaktadır. Bunlardan başlıcası da teknik elemanların başka bazı çalışan kategorileri gibi, örneğin doktorlar gibi, örneğin öğretmenler gibi, örneğin diğer beyaz yakalılar veya memurlar gibi sendikalaşma gereksinimini başka işçi kategorilerine göre, diyelim metal işçilerine göre, diyelim maden işçilerine göre, yeraltı maden işçilerine göre daha geç duymaları ve daha geç gündeme gelmesidir. Hem ekonomik - sosyal planda hem yasal planda onların sendikalaşması ile ilgili sorunların yalnızca ülkemizde değil, dünya genelinde de farklı yapılanmalar içerisinde ve özellikle belli bir kronolojik gecikmeyle gündeme geldiğini görürüz. Böyle bir gecikmeyi ortaya çıkaran, teknik elemanların özellikleriyle ilgili ana noktalar acaba nelerdir?

Bunlardan bir tanesi: Teknik elemanların bağımlı çalışan kategorisinde de olsalar, yani başkasının üretim araçlarını kullanan, başkasının işinde, başkasının mülkiyetiyle çalışan yani ücretle çalışan insan konusunda da olsalar diğer çalışanlardan işçilerden, ayrı olarak çoğunlukla BEYAZ YAKALI işçi dediğimiz işçi kategorisini oluşturduklarını söylemek yanlış olmaz. Özelliklerinin temel kategorilerinden bir tanesi budur.

Bir diğeri de, ülkemiz koşullarında özellikle belirginlik gösterir; teknik elemanların önemli bir bölümünün kamu kesiminde memur statüsünde ve son yıllarda icad edilmiş bir çalışma kategorisi olarak SÖZLEŞMELİ PERSONEL kategorisinde çalışıyor olmalıdır. Memur statüsünde çalışıyor olmalarıdır. Memur statüsünde çalışmak, sözleşmeli personel statüsünde çalışmak da keza yalnızca bir yasal statü farkının ötesinde bilinç düzeyinde sosyo-psikolojik çerçevede diğer işçilere göre teknik elemanlarda farklı bazı özellikler ortaya çıkarır. Bu özellikler sendikalaşma sorunu ve gereği açısından da özellikle kendini gösterir. Tabia-

tıyla bu işaret ettiğim iki özellik, yani beyaz yakalı Olmak ve memur statüsünde veya sözleşmeli personel statüsünde olmak, yalnızca dar anlamda teknik elemanlarla sınırlı bir özellik değildir; bu özelliğe sahip olan başka bazı çalışma kategorileri de vardır. Dolayısıyla söyleyeceğimiz şeyler geniş ölçüde onlar için de geçerli olacaktır. Onlarkimlerdir: Teknik eleman dışında mütâla etmek mümkün olursa, hekimler, veyahut bağımlı çalışan durumunda olan diğer beyaz yakalılar gibi... hukukçu veyahut büro işçisi konumunda olan nitelikli elemanlar veyahut öğretmenler... Bütün bunlar, benzeri iş alanlarında memur diye tanımlanan kategoride bu söylediğimiz özelliklere sahip olan çalışan kategorileridir. Bunlar diğer işçiler gibi bir başkasının işinde ücret karşılığı çalışıyor olmalarına rağmen, yani genel anlamda işçi tanımının içerisine sokulmaları mümkün olmasına rağmen acaba beyaz yakalı olmaktan dolayı yahut memur olmaktan dolayı niçin farklı özellikler taşırlar ve niçin bu farklı özellikler sendikalaşma sorunsalı çerçevesinde yansımalar gösterir?

Farklı özellikler derken hemen belirtelim ki tabii oldukları yasal statünün içinde buldukları yasal çerçeve ve bu özelliklerin yalnızca bir tanesidir. Asıl önemli olan toplumsal yapıyla bağlantılı olarak bu tür sosyal kategorilerinin içinde buldukları sosyo-ekonomik özellikler ve ilişkiler bütünüdür. Bunu şöyle açıklamak istiyorum: Beyaz yakalılık açısından konuya baktığımızda, beyaz yakalı işçi—ki bunların içerisine teknik elemanlarda dahildir—çalışmasının karşılığı açısından genel olarak işçilerden farklı bir özelliğe sahiptir. Bu özellik şudur: çalışmasının karşılığı olarak kendisine ödenen ücretin içerisinde çalışmasına bağlı olan unsurların yanı sıra onun yetişmesi ve onun sahip olduğu mesleki nitelikler dolayısıyla elde ettiği bazı avantajlar ve bu yüzden sağladığı gelir de sözkonusudur. Yani bir mühendis, genel anlamda bir teknik eleman, çalıştığı ve ücret aldığı vakit, aldığı bu ücretin içerisinde yalnızca çalışma esnasında ortaya koyduğu çaba-emek sözkonusu değildir. Aynı zamanda onun geçmişte yetişmek için sahip olduğu avantajlar da bu elde ettiği gelir içerisinde bir paya sahiptir. Bu nedenle gelirinin ikili yapısı vardır demek yanlış olmaz. Bu ikili yapı, bir yanıyla emek geliri olması bir yanıyla da nitelik kazanmaya elverişli sosyal bir konumda bulunmasıyla bağlantılıdır. Fakat bu ikili yapı toplumdaki genel değişimin bir parçası olarak, giderek emek yanı ağır basan bir yapıya dönüşür. Bu dönüşüm, bu evrim, geneltekelleşme doğrultusundaki evrimin bir parçası onun paralelinde bir oluşumdur. Yani işi somutlaştırırsak; bakkalı, tezgah işçisi, bağımsız çalışan terziyi, konfeksiyon işçisi, kendi arabasıyla çalışan şoförü, taksi şirketinin çalışanı, işçisi; veyahut kendi arazisini işleyen küçük çiftçiyi büyüktarım çiftliklerinde çalışan ücretli tarım işçisi konumuna sürükleyen evrim ki bu makineleşme, tekelleşme dediğimiz

oluşumları içerisinde bulunduran çok geniş kapsamlı bir tarihsel evrimdir, teknik elemanların sayısal yapısında da gelirlerinin niteliğinde de değişiklikler yaratır. Beyaz yakalı olmalarından kaynaklanan özelliklerinde bazı değişiklikler yaratır. Bu, bir yönüyle eğitimin yaygınlaşması, nitelik kazanmanın belli ayrıcalıklı kesimlerinin çocuklarının teknik eleman veyahut beyaz yakalı işçi kategorisinde olmaya yaklaşmaları olgusuyla paralel ve onun sonucu olan bir gelişmedir. Bir yönüyle de bağımsız çalışmanın teknik elemanlar açısından da olanaksızlaşmasıyla ilgilidir. Yani, bir maden mühendisi veyahut madenci teknik eleman, çağdaş teknolojinin ve çağdaş üretim ilişkilerinin kapitalistleşmenin ve teknolojinin üretimde uygulanmasının sonucu olarak bağımlı çalışmak zorunda kalmaktadır. Çünkü, herteknik elemanın kendi kullandığı üretim aracına sahip olması olgusu artık tarihe malolmuştur. Üretim araçları üzerinde tekeller sözkonusudur. Bu üretim araçlarının mülkiyetinin üzerindeki tekellere bağlı olarak, bu mesleğin icrasına ehil olan insanın bu üretim araçlarına sahip olanların hizmetinde çalışması gerekmektedir.

Bir diğer olgu da beyaz yakalıların bu konumuna paralel olarak toplumda başka sınıfların ortaya çıkmasıdır. Yani burjuvazinin ortaya çıkmasıdır. Yani kapitalist sınıfların ortaya çıkmasıdır. Kapitalist sınıfların ortaya çıkması beyaz yakalıların konumunu nisbi olarak işçilere yaklaştıran sonuçlar doğurmuştur. Yani beyaz yakalıların kapitalist sınıflar arasındaki ekonomik-sosyal fark büyüdükçe; beyaz yakalıların işçiler arasındaki fark, beyaz yakalıların mavi yakalıların arasındaki fark, nisbi olarak küçülmüştür. Bu nisbi küçülme, kuşku yok ki mavi yakalı dediğimiz işçi kategorilerinin sahip oldukları sosyal haklarla ilgilidir. Yani, sendikalaşma hakkıyla, toplu sözleşme hakkıyla vs, bu hakları ne kadar cılız bir şekilde elde etmiş olursa olsunlar durumlarında, belli bir düzleme sağlamalarının sonucudur. Yani mavi yakalıların beyaz yakalıların arasındaki fark, uçurum kapanırken farkın kapitalist sınıflarla, beyaz yakalıların arasındaki fark büyümüştür. Bu, demek ki beyaz yakalı olmaktan doğan farkın ortadan kalkması yönündeki sürecin bir açıklaması olmaktadır. Beyaz yakalıların, genel olarak teknik elemanların bir diğer özelliğinin de genellikle memur veya son yıllarda icad edilmiş bir kategori olarak sözleşmeli personel durumunda olmalarıyla ilgili yanları vardır.

Bunu hemen şöyle belirtebiliriz: Sendikalaşmanın önündeki engeller ilk bakışta yasal engeller gibi görülmesine rağmen gerçekte sendikalaşmanın asıl sebebinin ve engelini sendikalaşmaya namzet kitlelerin sendikalaşma isteğinde, sendikalaşma bilincinde aramak gerekir.

Beyaz yakalıların evrimiyle ilgili olarak işaret ettiğim durumun yanı sıra, memurluk statüsüyle ilgili ola-

rak söyleyeceklerimi de bu çerçevede değerlendirmek yanlış olmayacaktır sanıyorum. Önemli olan, demek ki; teknik eleman dediğimiz kategorinin SENDİKALAŞMA GEREKSİNİMİ İÇERİŞİNE GİRMESİDİR. Yasal engelleri, belki bununla bağlantılı, ama birincil derecede önemli olmayan engeller olarak mütâla etmek gerekir. Şimdi bu noktaya açıklık kazandırmak için, beyaz yakalı olma keyfiyetiyle ilgili olarak yaptığım açıklamalarda da da bir yönüyle ortaya çıktığı gibi, teknik elemanlar açısından, sendikalaşma gereğinin belli bir ekonomik-sosyal devrimle bağlantılı bir husus olduğunu görmemiz lazımdır.

Memur olmalarından doğan sonuçlara gelince; memur olmak iki nedenle sendikalaşmanın gündeme gelmesini geciktiren durum ortaya çıkarır. Bir tanesi devletin işveren olmasıdır. İşveren devlet olunca, devlete atfedilen nitelik ve anlam, uzun yıllar veya yakın zamanlara gelinceye kadar sendikalaşma gereğini ortaya çıkarmayan bir yaklaşımın sonucu olmuştur. Dünyada da, Türkiye'de de, özellikle sendikalaşmaya öncülük etmiş batı toplumlarına baktığımız zaman buralarda devlet denildiği vakit Tanrının yeryüzündeki gölgesi olan ve hata yapmayan bir kralın temsil ettiği devlet akla gelir. Şark-Islam toplumlarında da bunun aşağı yukarı benzeri olan bir durum vardır. Devlet hata yapmaz, Devlet kadir-i mutlak hak sahibi, hak dağıtıcı, Tanrının yeryüzündeki gölgesi halifenin uzantısı olan bir oluş olarak kabul edilince, devletin çalıştırdığı insanların devlete karşı çıkar mücadelesi vermesi, adalet konusunda örgütlenmesi, taleplerde bulunması, düşünülmesi mümkün olmayan bir keyfiyettir. Ne zaman ki, yaşanan deneylerin ışığıyla devletin insanlardan ve toplumdaki sınıflar arası güç dengesinden bağımsız dünya dışı bir varlık olmadığı, tam aksine insanların bir ürünü olduğu ve toplumdaki sınıfsal güç dengesinin bir yansıması olarak varlık kazandığı gerçeği görülmeye başlanmış; devletin hata yapmadığı, devletin mutlak bir hak dağıtıcı olduğu anlayışından uzaklaşmış; bunun aksine devletin hata yapmaması için, devletin adil olması için, devletin kerim olması için, diğer çalışanlar gibi devletin çalıştırdığı insanların, da örgüt olarak devletin yönetiminde, karar sürecinde devletin demokratik katılım mekanizması içerisine girmesi zorunluluğu kabul edilmeye başlanmıştır.

Diğer bir olgu, özellikle toplumumuzda memurlar açısından ve teknik elemanlar açısından kendini ortaya koyan bir durum olarak şöyle özetlenebilir: Uzun yıllar, özellikle, ülkemizde, bürokrasi (bunun içerisine asker-sivil aydınlar dahildir) devletin adeta bağımsız bir sınıfına devletin sahibi olma konumunda olmuştur. Bu, İttihat ve Terakki'den bu yana gördüğümüz tablodur. Bunlar hak talep eden insanlar olmaları düşünülecek durumda değildir. Meşhur şarkıyı hatırlarsak "Kolalı Gömlekli Kâtip" in sendikalaşması asla düşünülemez. Çünkü, o çok "iktidar" sahibi bir yara-

tıktır. Osmanlı'nın son dönemindeki, Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki kâtip, hakkına sahip insandır. Katibin hak araması, yani bürokrasi de yer alan kategorilerin, (o zamanlar teknik eleman durumu ağırlıklı olmayan bir durumdur) özellikle büro memuru durumundaki memurların, büro çalışanı durumundaki memurların, hak araması söz konusu olamaz. Çünkü onlar zaten toplumda en egemen konumdadırlar, burjuvazinin zayıf ve işçi sınıfının henüz varlık kazanmamış olduğu bir dönemde bağımsız bir sınıfmışçasına devlete damgalarını vurmuşlardır. Tek parti döneminde de varlığı hissedilen bir olgudur bu. Fakat aradan zaman geçtikçe toplumda egemen sınıflar, burjuva-kapitalist sınıflar ortaya çıktıkça, bunlar devlet üzerinde de egemenliklerini tescil etmişlerdir. Herhalde bu tescilin dönüm noktaları 1960sonrasıdır, 1960 bürokrasinin son diriliş çabalarıdır, bir yönüyle.

Ondan sonra, devletin istihdam ettiği kategorilerin, devletin ekonomik sosyal hayatta işgal ettiği yerin ağırlık kazanmasına paralel olarak genişlemesi dolayısıyla, devlet çalışanları içerisinde memurlar da hakim olma konumundan uzaklaşan ve diğer çalışanlara yakın, hak arama mecburiyeti içerisinde kalan kategoriler olmaya başlamışlardır. Ve bu, sendikalaşma sürecini gündeme getirmiştir. İşte bu cumartesi günü, maça rağmen, şuna buna rağmen, bu kadar canlı bir teknik eleman topluluğunun gelip böyle bir konunun tartışılmasına taraf olma ihtiyacını hissetmesi, bu sürecin bir yansıması olarak kendisini göstermektedir.

Bu sürecin yasal plandaki yansımalarını da kısaca özetlemek istiyorum. Ekonomik, sosyal ve sınıfsal yapıdaki değişmeye paralel olarak yasal plandaki evrim de işaret etmek istiyorum. Bu evrimin başlangıç noktasını ilk İş Kanunu'nda arayalım. 1936 tarihli İş Kanunu işçi-memur ayrımı diye bir ayırım yaparken teknik elemanları da ilgilendirmesi gereken bir sorunu da başlatmıştır. Fikri çalışması bedeni çalışmasına galip olanlar memurdur, 1936 işçi kanununa göre. Özel kesimde olsun, kamu kesiminde olsun böyle tarif lenmiştir. Bu 60'a kadar devam etmiştir. 60'dan sonra zaten sorun büyümüştür. İşçi-memur ayrımı sorunu, 60'dan sonra 61 Anayasası çerçevesinde çıkarılan kanunlar (63'deki 274,275 sayılı kanunlar vs) ile yeni boyutlar kazanmıştır. 1317 sayılı kanun (hepinizin hatırlayacağı 15-16 Haziran olaylarına sebebiyet veren kanun) bir yönüyle de bu işçi-memur ayrımı konusu açısından, önem taşıyan bir düzenleme getirmiştir. Tekrar, bedeni çalışması fikir çalışmasına ağır basanlar, esas olarak bedenen çalışanlar işçidir kıstasını getirmiştir.

Fakat değişmeyen bir şey vardır. Hangi kıstasdan, hangi ölçütten hareket edilirse edilsin memur ve işçi arasında kalıcı ve çelişiklere mahal bırakmayan bir ayırım yapma imkanı bulunamamıştır. Bu da şu gerçeği ortaya çıkarmıştır. Demek ki; işçi ile memur ara-

sında sınır koyduğunuz vakit sendika hakkına, toplu sözleşme hakkına da bir sınır koymaktasınız. Sendika hakkına toplu sözleşme hakkına sınır koymanın mümkün olmadığı, işçi-memur arasına bu şekilde konulan ayırımların buz üzerine yazılmış yazılar gibi aradan kısa bir müddet geçtikten sonra tanınmaz hale gelmesiyle de anlaşılmalıdır.

Nitekim bu sorunlar devam etmiş, soruna yeni bir çözüm getirme iddiası taşıyan 12 sayılı KHK 1975'de 1897 Sayılı Yasa'ya dönüşmüştür. Bununla başka bir kıstas alınmıştır. Çünkü bedeni çalışma kıstası da sonuç vermemiştir. Anayasa'daki memur tanımı, genel idare esaslarına göre "asli ve sürekli görev yapanlar memurdur" şeklindedir. 1961 anayasası da bu memur tanımından hareketle, bunlar memurdur böyle olmayanlar işçidir gibi bir anlayış getirmiştir. 1897 Sayılı Yasa 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu değiştiren ve bu anlayışla işçi-memur ayrımı tasnifini yapmak üzere de biri daimi biri geçici olmak üzere bakanlıklar arası iki kurum ihdas edilmiştir.

Bu uygulama yürümekte iken 12 Eylül gelmiştir. 1961 Anayasası bildiğiniz gibi başlangıçta 46.Maddesi ile sendika hakkını tüm çalışanlara tanımıştı. Böylece sendika hakkı kapsamının içine memurlar da alınmış oluyordu. Nitekim 624 sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu ile 1965'den itibaren çeşitli memur sendikaları kuruldu. Ne zamana kadar? 1971'e kadar.

12 Mart rejimi altında yapılan anayasa değişikliği ile sendika hakkı yalnızca işçilere tanındı. Memurlar sendika hakkının dışında bırakıldılar ve kurulmuş olan memur sendikalarının kapatılması da böylece sağlandı.

12 Eylül gelince tabii çok şeyler yapıldı. Fakat, garip bir şey de yapıldı. Ben bunu ilk defa yine teknik eleman arkadaşların (Kimya Müh. Od.'nin) düzenlediği bir açık oturumda açıkladığım vakit kimi hukukçu dostlarım da şaşırılmışlardı. Acaba İŞİKL1982 anayasasını mı akıyor diye yazanlar da çıkmıştı. O da şu: 1982 Anayasası bu kadar yasakçı ve otoriter karakterine rağmen memurların sendika hakkını yasaklamamıştır. 1982 Anayasasının Danışma Meclisindeki görüşülmesi sırasında böyle bir yasak vardır. Nasıl bir yasak? 1971'de 12 Mart rejimi sırasında konulan türde bir yasak. O zaman Anayasa'nın 119. maddesinde de böyle bir madde konulmuştu. Sonra Danışma Meclisinde hazırlanan taslak Çankaya'ya gitti. Çankaya'da bazı montajlar, Devlet Başkanının seçimi, YÖK ile ilgili maddeler, Anayasaya monte edildi. Ve bu YÖK ile ilgili monte edilen maddeler, memurların statüsünü belirleyen maddelerin hemen arkasından geliyordu. Nasıl olmuşsa bu montaj esnasında bu madde düşmüş. Yani kapalı kapılar ardında Anayasa hazırlamanın sonucu böyle olur mu diyeceğiz, yoksa MGK özgürlüğü bir

anlayışla memurların sendika hakkını yasaklamamıştı mı diyeceğiz? Ne dersek diyelim objektif olan durum şudur: Bugünkü Anayasa memurların sendika hakkını yasaklamamıştır. Bu, kamu kesiminde memur olarak çalışan teknik elemanları yakından ilgilendiren bir durumdur. Öğretmenleri veya başkalarını ilgilendirdiği gibi.

Memurların sendika hakkı yasaklanmamıştır ama, güvence altına alınmış mıdır? O konuya geleceğiz. Fakat güvence altına alınmış olmasa bile Anayasada bir hak yasaklanmadıkça o hak yok demek mümkün değildir. Anayasa da öngörülmemiştir, ama o hak vardır. Anayasa'da yasaklanmamıştır da. Bunun gibi memurların sendika hakkı Anayasa'da yasaklanmamıştır.

Ayrıca, Anayasa'nın 2. maddesinin de "Türkiye devleti bir sosyal hukuk devletidir" denmektedir. Ve bunu kimse süs olsun diye teminat altına aldık deme hakkına sahip değildir. Sosyal devletin temel koşullarından biri de herkesin örgütlenme hakkına sahip olmasıdır. Dolayısıyla memurların sendika hakkını yasaklanmamış olan Anayasasının, memurların sendika hakkını pek de zımni olmayan bir biçimde öngördüğünü bu maddeden hareketle söylememiz mümkündür.

Diğer bir nokta: Başka maddelerde bunları, vurgulamaktadır, 17. madde "Herkes maddi, manevi varlığını geliştirme hakkına sahiptir" denmektedir. Maddi manevi çıkarlarını çağdaş toplumda insanlar nasıl geliştirebilirler. Bunun kaçınılmaz vasıtaları sendikalardır. Şimdi, seyahat özgürlüğünü tanıyınca trene binme özgürlüğü de tanınmıştır. Maddi manevi varlığı geliştirme hakkını tanıyınca bunun aracı sendikalaşmadır, o da tanınmıştır. Bunu kabul etmek zorundayız.

Bir başka nokta Anayasa'nın 90. maddesi diyor ki, usulüne göre onaylanmış olan uluslararası sözleşmeler, kanun hükmündedir. Hatta kanundan da üstündür. Bunlar aleyhine Anayasa Mahkemesi'ne gitmek mümkün değildir. Usulüne göre bir çok sözleşme imzalandı, parlamenta onayladı, bunların çoğunda memurların sendika hakkı ön görülüyor, kabul ediliyor. İnsan Hakları Sözleşmesi, Ekonomik Sosyal Haklar Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 98 numaralı ILO Sözleşmesi ve onaylamamış olsak da bizi bağlayan 87 numaralı ILO Sözleşmesi... Bu çerçevede Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kabul ettiği uluslararası sözleşmeler, usulüne uygun imzalanmış olan bir çok sözleşme, memurların sendikalaşma hakkını kabul etmiştir. 90. madde uyarınca bunlar kanun hükmündedir.

Kanunlarda sendika hakkına memurlar açısından güçlük teşkil eden maddeler yok mu? Vardır elbette. Ceza kanununda vardır. 657'de vardır. Ama, çelişik kanunlar olunca bunlardan hangisinin uygulanacağı

konusunda hukukun birtakım ilkeleri vardır. Son kanun ilkanuna tercih edilir bir. İkincisi amaççı yorumdan hareket edilir, hangisi demokratikse, hangisi işçi-den emekçiden yana ise o uygulanır. Bu noktalardan hareketle memurların sendika hakkı olduğu sonucuna varmak mümkündür. Nitekim bu anlayıştan hareketle ülkemizde bazı memur grupları sendika kurmak ve engelle karşılaştığında bireysel başvuru hakkında yararlanarak bunu uluslararası mahkemelere havale etmek eğilimi içerisinde girmişlerdir.

Birdiğer engelleme sözleşmeli personel rejiminden kaynaklanmaktadır bildiğiniz gibi. Çıkarılmış olan iki KHK ile işçi ve memurun dışında ne işçinin yararlandığı sosyal güvencelerden ne de memurun yararlandığı idari yasadan yararlanmayan bir yeni kategori icat edilmiştir. Ve bu kategorinin 1988 yılında çıkarılmış olan ikinci KHK ile toplu sözleşmelerden yararlanması yasaklanmıştır. Ama, Anayasa Mahkemesi iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin tanıdığı süre dolmuştur. Anayasa Mahkemesi'nin bu kararına uyularak sözleşmeli personel kategorisinin demokratik bir yapıda yeniden gözden geçirilmesi kaçınılmazdır. Biraz sonra tekrar görüşme imkanı bulacağız. İlgili ile dinlediğiniz için teşekkür ederim.

(*) Hükümet daha sonra 29.1.1990 tarihinde çıkarıldığı 399 sayılı KHK ile sözleşmeli personelin sendika hakkına açık yasak getirmiştir. Bu yasak, KHK yasalaşınca yürürlüğe girecektir (M. 14 ve 60).

BAŞKAN: Sendikalaşmanın yasal durumunu, sendikal örgütlenme sürecini, bu süreç içerisinde, bu yapı içerisinde teknik elemanların konumunu ve son yıllardaki uygulamaları hukuksal açıdan açıklayan Sayın IŞIKLI'ya teşekkür ediyorum. Şimdi söz sırası Sayın IŞIKLI'ya. Sayın KANSU, özellikle 12 Eylül 1980 sonrası Türkiye'deki çalışanların ve teknik elemanların durumu nedir? Var olan mevcut yapıyı değerlendirerek nasıl bir örgütlenme öneriyorsunuz? Gerek gazeteci olarak birçok olayı yakından izlemiş ve gözlemlemiş olmanız gerekse de teknik elemanları da bünyesinde bulunduran bir sendikanın yöneticisi olmanız yönüyle bizlere aktaracağınız kimi örneklerde olduğuna inanıyoruz. Söz sizin Sayın KANSU.

IŞIKLI KANSU: Teşekkür ederim Sayın Başkan. Sayın dinleyiciler ben size şu anda teknik, elemanların sendika kurma hakkının önündeki engellerin neler olduğunun bir gazeteci olarak fotoğrafını çekmek istiyorum.

Ben şuna inanıyorum, imamlara sendikaya üye olma hakkı tanıyan ANAP iktidarı teknik elemanlara bu hakkı tanımayacaktır. Neden? Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın İmren AYKUT, geçtiğimiz yılın ortalarından beri her toplantıda Türkiye, Avrupa Sosyal Şartını onayladı, geçmiş iktidarların hiç birinin yapı-



madığını gerçekleştirdi, diyor. Sayın Bakan, Türkiye Avrupa Sosyal Şartını onaylamıştır. Çil tavuğu görenler içi dolu yumurta sanırlar. Bu şart onaylanmıştır onaylanmasına ama, şartın da iki önemli maddesine çekince konuJmuştur. Bakın çekince konulan maddelerden biri şöyle diyor: "Sözleşmeli taraflar çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ya da bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ya da geliştirmek üzere ulusal yasaların bu özgürlüğü zedelemesini ya da zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi üstlenir". İşte Türkiye bunu üstlenmedi. Yani örgütlenmeye, İnsan Hakları Sözleşmesini 1959 yılında onaylamıştır. Ancak, Türkiye 40 yıl sonra 1989 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nın Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Şartına ilişkin maddelerine çekince koymaktadır. Yani şu anda bu maddeleri yürürlüğe koymuyorum demektir. Demek zorunda da kalmıştır bir yandan da. Çünkü siyasal iktidar İLO'dan ağız yandığı için sosyal şartın çalışanların haklarına ilişkin hükümlerini isteyerek, açıkça yemektir. 12 Eylül sonrası işçi hak ve özgürlüklerini kısıtlayan hatta yasaklayan bir yasalar destanı yazıldığı için Türkiye İLO karşısında onayladığı 98 sayılı sözleşme nedeniyle çok zor durumda kalmıştır. 12 Eylül'ün izleyicisi, mesalecisi olduğunu saklamayan ANAP iktidarı ise bu destanı Dede Korkut'a dönüştürmüştür. Aslında siyasal iktidarın bu baskıcı mevzuata karşı giriştiği savaşımı dile getirmemekte haksızlık olur. Siyasal iktidar İLO'nun ilkelerine uyuyorum diye işverenin işçiye içkili yerlerde ücret ödemesini yasaklayan veya suya, sabunla değinmeyen bir yasa değişikliğini değiştirmiştir ve işçi hakları açısından tarihe geçecek kazanıma imzasını atmıştır. Daha ne yapsın. Sıkışmışsın, aynı gerçeklerle bir de AT kapısına da dayanmanın hiç bir anlamı yok. Koy çekinceyi toplu pazarlık ve örgütlenme hakkına kurtul. Kurtul teknik personelin, memurla-

rın örgütsel olarak haklarını istemesinden Avrupa sosyal şartını rimelleyip AT'na katılma teklifine göz kırptıktan sonra gelelim yurttaki uygulamaya.

Yıl 1985, Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü'nün çıkardığı genelge, bakın ne diyor: "Teşebbüsler ile bunlara bağlı bulunan ortaklıklarından personel ihtiyacı teşebbüs yönetim kurulunca tesbit edilecek iş programları çerçevesinde memur ve işçi statüsünde olmayan sözleşmeli personel ile karşılanacak." Oldu mu? Ben dedim oldu. "Teşebbüsün sözleşme süresi sonunda her ne maksatla olursa olsun sözleşmeyi yenileyip yenilememekle serbest olduğu hususuna sözleşmede mutlaka yer verilecektir. "Tamam mı? Devam devam! "Sözleşmenin yenilenmemesi veya feshedilmesi hallerinde tazminat ödenmesine dair cezai şart kesinlikle konulmayacaktır". Birinci çinko tombala. Kazandınız, kutlarınız, sözleşmeli personel oldunuz.

Yıl 1988, Resmi Gazete'de 308 sayılı Sözleşmeli Personel Kararnamesi. Bakın orada ne diyor: "Sözleşmeli personel toplu iş sözleşmesi kapsamına alınarak ve bunlara toplu iş sözleşmesi ile veya toplu iş sözleşmesi emsal alınarak hiç bir aynı veya nakli menfaat sağlanamaz". Kimdir bu sözleşmeli personel? Yani şu masada sendikal haklarını aramak için oturduğumuz insanlar. İşte Anayasa ile değil, yasa ile değil, Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği bir kanun hükmünde kararname ile toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz denilen insanlar. Toplu sözleşmeden yararlanamayan Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nun bilinçsizliği, toplu köleleştirme sözleşmelerinden ise kolaylıkla yararlanabilirler. İşte sözleşmeli personel ücretlerinin tesbitinde uygulanacak usul ve esaslardan bazı örnekler:

Efendim, bu ücretleri verebilmek için, önce amirler tarafından bir başarı değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu başarı değerlendirilmesini yapabilmek için amirler bir günlük, tutacaklar, bu kişinin yani, sözleşmeli personelin davranışlarında meydana gelen veya gelmeyen değişiklikleri belirli bir süre içinde kaydedildiği belge olarak nitelendiriyor değerlendirmeciler. Böylelikle dilimize fişlenmesinin yanısıra günlükleme sözcüğünü de eklemiş oldular. Sözleşmeli personel günlüklendikten sonra planlandırılıyorlar. İşte başmühendis için öngörülen bir puanlama tanımı : Kaynakları sık sık boşa harcadığından kovulmuştur. Eğer kötü niyetli bir amir başınızda işe yandınız. Dalıp el yıkama musluğunu açıp kapatmadığınızda gitti sekiz puan. Gitti başarı ücretleriniz, belki sözleşme süreniz hiç bir şekilde uzatılmayabilir. Bunun tam tersi de olabilir. Yani usul ve esaslar çerçevesinde kaynak kullanımındaki gayreti sayesinde önemli tasarruflar sağlamış bir kişi olarak on ve tam puan alabilirsiniz.

Ancak bu da sizi kurtarmaz. Niyesine gelince: Or-

tada kapı gibi altında imzanız bulunan hizmet sözleşmesi var. Ne diyor; "hangi başarı düzeyinde olursa olsun kurum sözleşmeyi yenileyip yenilememekte serbesttir." Kısacası, muslukları açık tutsanda tutmasanda, amirine kötü görünsende iyi görünsende kelle koltukta. Eski Devlet Personel Dairesi Başkanı ve ANAP Kırşehir Milletvekili Şevki GÖĞÜSGER ile görüşüyoruz. Söyleşi yaptık: GÖĞÜSGER sözleşmeli personel için ayrı bir yasa çıkarılmaması gerektiğini söyledi bana. Gerekçesi de şuydu: Çalışan insanın çalışma teminatını kendisinde araması lazım. Öyleyse sözleşmeli personel şu şartlarda çalıştırılır diye bir kanun yapmaya gerek yok. Yüksek Planlama Kurulu Kararları'na bağlı Başbakanlık genelgeleri ile götürülmesi lazım. Yani çalışan insan çalışma güvencesini kendisinde arayacak, çok çalışacak sonra ne yaparsa yapsın işten atılacak. Bu işin yasası falanda olmayacak. Ey neredesin hukukun gözü bağlı güzeli, neredesin!

Şimdi uzmanlar çalışıp didiniyorlar. Diyorlar ki Anayasa Mahkemesi, sözleşmeli Personel Kararnamesini iptal etti. KİT'leri de haraç mezat satıyoruz. Bunun için de çalışanların vurun ensesine, diye düşünüyorlar şimdi. Sözleşmeli personeli memurda yapmıyorlar işçi de. Kadro karşılığı sözleşmeli personel çıktı şimdi. Yani hem kadrolu memur, hem değil, öyle bir şey, deve kuşu.

Gelelim özel sektörde çalışan teknik personele, bu konuda bir örnek vermek istiyorum; Ereğli Demir Çelik Fabrikası, gerçi ERDEMİR tam bir özel sektör değil, yarısı kamuya ait, yarısı ortaklık falan, ama, genelde özel sektör sayılıyor. Burada personelin ücret politikası oluşturulurken işçilerle teknik personel ayrılmış, buna da A Personel, B Personel denmiş. A personel, teknik elemanlar, B personel, işçiler, denmiş ki teknik personel, işçiden ayrılınsın. Yıllardır ERDEMİR'de teknik elemanlar toplu sözleşme kapsamı dışında tutulmuşlardır. Teknik elemanlarda bu duruma pek karşı çıkmamışlar. Çünkü teknik personele işçilerden daha çok ücret verilmiş. 1980 sonrası ERDEMİR işçileri büyük zorluklar çektiler. Çoğunlukla bir sendika olmadığı için diğer sözleşmeler zorlukla kendilerine tesir edildi. Ama buna rağmen ücretleri diğer işçilere oranla çok düşük kaldı. ANAP iktidarı döneminde ise ERDEMİR'de büyük bir sendikal çekişme yaşandı. Siyasal iktidar ve ona yakın sendikalar işçilerin kendi iradeleri ile birleşmesi karşısında teknik personeli araç olarak kullandılar. Toplu sözleşmelerden yararlanamayan teknik personelde işçi gibi sayılıp işçi konumuna dahil edildi. Yaklaşık 4 bin işçi, 4 binde teknik personel çalışan ERDEMİR'de toplu sözleşme yetkisi için yalnızca işçilerin yarısından bir fazlası değil, tüm personelin yarısından bir fazlası arandı. Büyük mücadelelerden sonra siyasal iktidara yakın bir sendika çoğunluğu elde etti.

Kıssadan hisse, demek ki teknik personel istenildiği zaman işçi sayılıyor, istenildiği zaman işçi sayılmıyor.

Gelelim sonucumuza, geçtiğimiz yıl zerdali ağaçlarının birden bire çiçeği vurduğu gibi patlayan bahar ey-lemleri ile işçiler mücadele ile ekonomik haklar elde ettiler. Eğer teknik personelde sendika hakkı istiyorsa önce işçi olup olmadığını belirlemelidir. İşçi hakkını mücadele ile alıyor artık. Sendika hakkı mücadeleden geçiyor. Teşekkür ederim.

BAŞKAN: Sayın KANSU'yateşekkürediyorum.

Konuşmasını sözleşmeli personel üzerine ve günümüzdeki anlayışlar üzerine yoğunlaştırdı. Ve sendikal hakkın mücadeleden geçtiğini vurgulayarak sözlerini tamamladılar.

Üçüncü konuşmacımız Sayın Mahmut PEKER. Türkiye'de sendikal mevzuat ve sendikaların karşılaştıkları önlerindeki zorluklar, yasal engeller nelerdir? Sorun nerededir? Bir işçi sendikamızın temsilcisi olarak teknik elemanların sendikalaşması sorununa nasıl bakıyorsunuz, görüş ve önerilerinizi açıklarmısınız. Söz sizin Sayın PEKER.



Mahmut PEKER: Sayın Başkan, Sayın İzleyenler,

Dün bir mühendis arkadaşımızın ölümü ile sonuçlanan sekiz maden işçisinin Uludağ'da tipiye tutulmaları nedeni ile yeterince hazırlanma fırsatı bulamadım. Daha önce ismim panelist olarak verildiğinden, huzurlarınıza çıkmamayı saygısızlık olarak addettim. Bu nedenle bir metine bağlı kalmadan düşüncelerimi aktarmaya çalışırken eksikliğim olursa hoşgörünüze sığınıyorum.

Panelimizin konusu teknik elemanların sendikal

örgütlenmeleri ve bu örgütlenmede yöntem ne olmalıdır?

Ülkemizde uygulanmakta olan kapitalist model nedeni ile toplumumuz iki temel sınıfa ayrılmaktadır. Bunlardan biri üretim araçlarına sahip olan sermaye sınıfı, diğeri ise emeğini bu sınıfa satarak geçinen kafa ve kol emekçileridir.

Bu iki sınıf arasında daima ekonomik paylaşımından dolayı bir mücadele vardır. İşverenler en ucuz iş gücünü kullanarak kârlarını daha çok artırmayı, çalışanlar ise ücretlerini artırmayı amaçlayarak daha rahat bir yaşam sürdürmeyi düşünmektedirler. İşte bu çelişkinin doğal sonucu emekçilerin örgütlenmesi yani sendikal istemleri yaşamsal bir önem kazanmaktadır. Bizler bugün bunu tartışacağız, çıkış yollarını bulmaya çalışacağız.

Bilindiği üzere 1961 Anayasası ve buna bağlı olarak çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Yasası'nda tüm çalışanların sendika kurma hakkı vardır. Ancak 1971 yılında yapılan bir değişiklikle çalışanlar terimi yasadan çıkarılarak yerine işçiler kelimesi eklendi. Böylece memurların, dolayısıyla teknik personelin sendikal hakları elinden alınmış oldu.

Bu yasal değişiklikle amaçlanan;

- Çalışanları sendikasızlaştırma^
- Kafa ve kol emekçileri arasındaki dayanışmayı engellemek,
- Demokratik baskı grubu olan sendikaların, baskı grubu gücünü zayıflatmaya yöneliktir.

Bu çarpık ekonomik yapıyı, ülkemizde uygulanan acımasızca sömürüyü devam ettirebilmenin ön koşulu, demokratik örgütlenmeyi zayıflatmak, güçsüzleştirmek ve zaafa uğratmakla mümkün olabileceğini biliyorlardı ve bunu bir dereceye kadar başardılar. Ancak dünya demokrasi tarihi, bu olumsuzlukları ilanihayet sürdürmenin mümkün olmadığını açık bir şekilde göstermiştir. Bunun en büyük engelide çalışan insanların örgütlü gücü ve örgütlü dayanışma geleneğidir. Bizler bu gün bu panelde işte bu örgütlü gücün yani teknik elemanların sendikalaşmasının, nasıl olması gerektiğini tartışmaya açmak ve çok sınırlıda olsa, yetersizde olsa çözüm yolları aramak olmalıdır.

Bizler Türkiye Maden İşçileri Sendikası olarak nasıllık işverenler kamu-özel demeden aynı çatı altında örgütlenmişlerseteknik elemanlarda ayrı ayrı değil, işçi sendikaları ile aynı çatı altında örgütlenmelerini daha doğru bir örgütlenme modeli olarak görüyoruz. Bunun pekte kolay olmadığını bilincindeyiz. Ancak bu güçlükler karşısında yılgınlığa düşmeden, bunun gerçekleşmesi için gerek sendikalar ve gerekse teknik

elemanlar birlikte mücadele etmek zorunda olduğumuza inanıyoruz.

Bütün bu sorunların çözümü tektir. Bu da tümüyle demokrasi sorununda düğümlenmektedir. Eğer biz çalışanlar batılı anlamda gerçek bir demokrasi için mücadele verip, demokrasiyi bütün kurum ve kuralları ile hayata geçirebilirsek, teknik elemanların sendikalaşma sorunu da kendiliğinden çözümlenmiş olacaktır. Zira çağdaş bir demokrasinin olmazsa olmaz kurallarının başında, tüm çalışanların özgürce sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğü gelmektedir. Burada hemen bir soru aklımıza geliyor. Peki gerçek bir demokrasiyi kim kuracak, bunun için kimler mücadele edecek?

Hiç kuşkusuz bu sorunun yanıtı, demokrasiden menfaati olan sınıf ve katmanlar bunda birinci derecede görevlidirler. Başta siyasi partiler, sendikalar, üniversiteler, meslek kuruluşları, köylüler, küçük esnaf ve sanatkârlar birlikleri ile diğer demokratik kitle örgütleridir.

Bu mücadelede birlikte hareket etmek ve kalıcı kazanımlar elde edinceye dek bu mücadeleyi sürdürmek zorundadırlar. İçinde bulunduğumuz dünya ve Türkiye'nin içinde bulunduğu siyasal süreç lehimize değildir. Bu şartları yeterince değerlendirebilirsek çokta uzun olmayan bir süreçte bu hakları elde edebileceğimize inanıyorum.

Türkiye AT'na girmek için başvuruda bulunmuş ve bu süreci işletmeye başlamıştır. Ancak siyasal iktidarların şunu çok iyi bilmeleri gerekir. Türkiye AT ile ilgili tüm şartları yerine getirirse bile ILO standartlarına göre çalışma yasalarındaki antidemokratik maddeleri kaldırmadığı sürece AT'na girmesi mümkün değildir.

Sonuç olarak şunu söylemek istiyorum.

Teknik elemanların kurtuluşu işçi sınıfı ile birlikte dir. Hepimizin hedefi bir olmalıdır. Bu hedefin nirengi noktası tüm kurum ve kuralları ile işleyen bir demokrasidir.

Gerçek anlamda çağdaş bir demokrasi kurabildiğimizde bu sorunların hepsinin üstesinden gelmiş olacaktır. Saygılar sunarım.

BAŞKAN: Yaşadığımız dönemin kısa bir değerlendirmesini yapan ve sonuçta sorunun demokrasi sorununa değinen ve hedefimizin de bu olması gerektiğini söyleyen Sayın PEKER'e teşekkür ederim.

Son konuşmacımız Sayın Çetin UYGUR, Oda ve TMMOB örgütlülüğü içinde teknik elemanların, mühendis ve mimarların, sendikal örgütlenme içerisinde işçilerin bugüne kadarki mücadelesi içinde bulundu. Bizlere bugüne kadarki teknik eleman mücadelesi sü-

recini anlatmasını, özellikle çalışanların ve onların ayrılmaz bir parçası olan biz teknik elemanların kısıtlı olan haklarının 12 Eylül öncesi ve sonrası durumunu ve var olan anlayışların bir değerlendirmesini, grevli ve toplu sözleşmeli sendikal haklarımızın kazanılması mücadelesinde neler yapılmasına dair görüş ve önerilerini almak istiyoruz. Buyurun Sayın UYGUR.



ÇETİN UYGUR: Sayın IŞIKLI'nın Eylülsel gelişme doğrultusundaki aktarımını, sanıyorum hepimizin kullandığı "beyaz yakalılar" olarak tanımlanan ara tabakanın bugünkü konumunu açıklığa kavuşturmak için başlangıç noktası olarak almamız.

Ben öncelikle sendika tanımı ile olaya girmek istiyorum. Sendikalar genellikle ekonomik mücadele örgütleri olarak tanımlanırlar. Sadece işçi örgütleri olarak bilinirler. Böyle yerleştirilmiş, algılandırılmış ve bugünde böyle sürdürülmeye çalışılıyor.

Sendikalar beynin ve bedenin üretme özgürlüğünün ekonomik örgütleri olarak tanımlanırsa daha iyi bir tanım yapılmış olacaktır. Yani üretkenliği sadece ve sadece bedeni üretkenlik değil, beyninde katıldığı bir üretkenlik olarak düşünmeliyiz. Dolayısıyla sayın IŞIKLI'nın 1963'e kadar giden tanımı burada önem kazanmaktadır. 1963 senesinde çıkan yasada bedenen çalışan ve beyinin çalışan ayrımı giderek getirilmiştir. Bedenen çalışan ve işçi olarak tanımlananlar da beyinlerini kullanmaktadır. Yani bir maden işçisi kazmasını kullanırken beynini kullanmaktadır. Ama biz bu noktada beyin üretkenliğini, yani bilimsel anlamda, teknik düzeyde beyin üretkenliğine sahip olanlarla bu üretileni bedensel güçle hayata uyarlayanlar arasında ayrımın olmadığı ve dolayısıyla teknik elemanlarla işçileri aynı örgütlenmenin içinde düşünmek zorundayız.

Bu noktada beyin ve bedenen üretkenliğin sahibi

olanların sermaye ile pazarlık yapabilme hakkını kullandığı ekonomik örgütlere sendika denilir tanımını yapabilmekteyiz. Ama bu kadarcık kısa tanımlar, tahlillere dayalı tanımlar sendikal tanım için yeterli değildir. Çünkü ekonominin politik bağına da dikkate aldığımızda tanım genişlemektedir. Sendika işlevi genişlemektedir. Sendikal işlevler daha da ağırlaşmaktadır. Yani sendikalar, üyeleri durumuna gelen, beyin ve bedenen üretken olan kitlenin politik arena da haklarını arama mücadelesi verirler. Ama bu mücadele iktidar olma mücadelesi değildir. İktidar olanlara karşı kendi haklarını koruma, geliştirme doğrultusunda bir mücadeledir. Üretken olanın üretim gücünü satma durumunda olduğu sermayeye karşı politik arenadaki bir mücadeleyi de yürütmesi zorunludur.

Türkiye'de siyasi iktidarlar, sermayeyi temel alan iktidarlar üreten olan kitleleri her zaman kendilerine tabi kılmayı, zaptırap altında tutmaya çalışmışlardır. Bu ülkemiz özgülünde, dünyanın diğer ülkelerine oranla çok daha katı olan yöntemlerle, çok daha acımasız uygulamalarla yürütülmektedir.

Sayın IŞIKLI'nın yasal gelişme süreci içindeki aktarımlarına dikkat ettiğimizde, 1961 Anayasasında ilk kez çalışanlar sözcüğü ile getirilen örgütlenme hakkı, çok kısa bir süre sonra, "çalışanlar" kelimesi çıkarılarak, çizilerek sadece işçilere tanınmıştır. Ve orada da kalınmamış, grevsiz ve toplu sözleşmesiz sendikalaşma hakkı tümüyle geri alınmıştır. Grevsiz ve sözleşmesiz sendika hakkı bile, böyle bir örgütlülüğünden duydukları rahatsızlık, üretenlerin örgütlülüğünden duyulan rahatsızlık en küçük bir olay bahane edilerek ortadan kaldırılmıştır.

Grevsiz, toplu sözleşmesiz sendika hakkının gündeme geldiği anda, açık söylemek gerekirse 1961 Anayasası'ya gelen sendikal hakka nasıl işçiler sahip çıkmadı ise kamu çalışanları da sahip çıkmamıştır. Bilinçli şekilde bu hakların geliştirilmesi doğrultusunda bir mücadeleye girilmemiştir. Evet, çalışanların özellikle işçi sınıfın sendikal hakkı kazanma doğrultusunda parça parça mücadeleler vardır. Ama bu mücadeleler en genelindeki talepleri dile getirmekten öte geçemedi. Ne bu taleplerin getirilişinde siyasi bir önderlik vardı ne de bu talepler için verilen uğraşlar siyasi sonuç üretebildi. Dolayısıyla 1961 Anayasası ile gelen sendikal örgütlenme hakkı tüm çalışanların, beyin ve bedenen üreten kitlelerin bilinçli mücadelesi sonu-

cu gelmedi. Çok kısa bir açıklama okuyacağım: 22-28 Ocak 1962 tarihinde 3. Çalışma Meclisinde Çalışma Bakanı Bülent Ecevit'in konuşması; "Yeni düzene girerken Türk işçisine tanınacak haklar o ileri demokratik ülkelerdeki haklardan dar tutulmamalıdır. Dar tutulursa işçi kendi mücadelesi gayreti ile hakları bir gün



nasıl olsa o seviyeye getirecektir. Bundan şüphe etmek, Türkiye'nin ileri batı ülkeleri seviyesine çıkacağından şüphe etmektir. Bir defa demokratik düzene geçildikten sonra, demokratik uluslartopluğunun bir üyesi haline geldikten sonra bu gelişme artık önlemez demektir. Nasıl olsa elde edilmesi mukadder bir haklar dizgisi haklar uğuruna toplumu yaralayıcı, bölücü mücadelelere lüzum bırakmaksızın sağlamak henüz elimizde olan bir ırsatın değerini bilmeliyiz."

1961 Anayasası ile ve ona bağlı yasalarla bu değeri bilerek o haklar verildi. Egemen sınıf, sermaye sınıfı ve onun siyasi iktidarı bu tesbite karşın verilenleri geri almakta hiç zaman geçirmede. DISK, 12 Eylül'de Türkiye'nin düzenini değiştirmek üzere cephe kurmakla suçlandı. Oysa 1963'lerde Türkiye'de ilk cepheyi sermaye sınıfı kurmuştu ve Kayseri'den başlayarak sendikal haklara yönelik saldırıya geçtiler. Ticaret odaları, esnaf örgütleri vardır bu cephenin içinde. Cephenin saldırısı "çalışanlar" sözcüğünü "işçilere" dönüştürüp grevli sözleşmeli sendika hakkını sadece işçilere bırakmış diğer çalışanları silahsız bir sendikaya mahkum etmişlerdir. 1971 yılı 12 Mart'ından sonra bu grevsiz sendika hakkını da çalışanların elinden almışlardır. Ve bütün bunlar olurken çalışanlar susmuşlardır. Getirilirken mücadele etmeyenler haklar götürülürken de sessiz kalmışlardır. Dolayısıyla hakların sahipleri hakların alınması için mücadelede yoksa, o hakların geri gitmesi kaçınılmazdır.

1985 yılında Sözleşmeli Personel diye bir olay ya-

sanmaya başlandı. Sözleşmeli personel tam bir kölelik anlaşmasıdır. Çünkü 1980'le birlikte Türkiye'de faşizmin kurumlaşması, faşizmin yeni yapılanması gerçekleştirilmiştir. Türkiye egemen sınıflarının yabancı sermaye ile doğrudan ve dolaylı bütünselliğinin toplumun en ufak örgütselliğine tahammülü yoktur. Çünkü bu örgütlülükler içindeki kitlelerin ekonomik ve demokratik talepleri ile sermayenin çıkarları çatışmaktadır. Varolan örgütlülükleri örgüt olarak tanımlanmak da çok zor. Çünkü en azından toplantı salonunu kullandığımız sendikal örgüt, yaşananlara karşı görevini yerine getirmiş olsa sanırım bu noktada olmazdık. Bir taraftan işyerlerinden doğan hakların alınması, korunması doğrultusunda mücadele ederken, çalışanlara önderlik yapacak siyasi yapılanmanın olmaması nedeniyle, bazı siyasi görevleri de yerine getirmelidir. Bu görev yerine getirilmeyince egemen sınıflar kitleleri, sadece işçi sınıfı değil tüm çalışanları örgütsüz kılmaya yönelik uygulamalarında başarılı olmaktadır. Sözleşmeli personel olayı da budur. Ekonomik ve politik alanda gerçekleştirmek istediklerini, ekonomik zorluklar içindeki çalışanlara, sözleşmeli personel uygulamasıyla gerçekleştirebilmektedirler. Çalışanlar ise hiçbir sosyal güvenliği olmayan, kendisinin iradesinin dışında bir çalışma düzenine bağlanması getirilmiştir.

Teknik elemanlar, yaşanan olumsuzluklara karşı umut gibi sarıldıkları sözleşmeli personel uygulaması ile düzene ve düzenin sahiplerine bağlanmışlardır. Devletin bekçilik görevi üstlendirildiği bugünkü politikasında, terkedeceği kamu kurum ve kuruluşlarını kâr eder hale getirek özelleştirilmesi, teknik elemanların görevi olmaktadır. Halkın değerleri olan bu kamu kurum ve kuruluşlarının yerli yabancı sermayeye peşkeş çekilmesinin aracı kılınırlarken, beyinlerinin ürettiğini özgürce pazarlama ve çalışma haklarında da bilinçli veya bilinçsizce uzaklaştırılmışlardır.

Peki bu olumsuzluklar nasıl aşılacaktır? Yani teknik elemanlar üretkenliklerinin özgürleşmesine nasıl kavuşacaklardır? Bu konuda çözüm önerisi olarak yakalanılan Sendikalaşma nasıl sağlanacaktır? Sendikalaşmanın önündeki engeller sadece ve sadece siyasi iktidarlardan mı kaynaklanmaktadır? Açık söylemek gerekir ki, sorunun çözümsüzlüğünde teknik eleman kitlesinden kaynaklanan olumsuzluklar azımsanamayacak boyuttadır.

Biraz geriye giderek yaşanan bir örneği aktarmak istiyorum. 1970 yılında dönemin enerji bakanı Zonguldak'ta maden mühendisleri ile bir toplantı düzenlenmişti. Teknik düzeydeki aktarımların ardından maden mühendisleri içinde buldukları ekonomik olumsuzluklardan, iş güvenliklerinin olmadığından yakınıyorlar. Enerji Bakanının yanıtı kısa ve net oluyor: "Ne üretiyorsunuz ki ne istiyorsunuz."

Hiç kimsenin ağzını bıçak açmıyor ve susuyorlar.

Niye karşı çıkmadıklarını sorduğumuzda, neden tavır almadıklarını sorduğumuzda cevap alamadık. Karşı çıkamazlardı. Çünkü Osmanlıdan buyana gelen "Ben devletim" anlayışını kabul ederek çalışanlar, birlikte çalıştığı kitlelere devlet politikasını uygulayanlar, devletin en üstündeki iki dudağının arasına geleceğini teslim ettiği için yapılan hakarete ses çıkaramaz, çıkaramamıştır. Devletin ekonomik, siyasi, toplumsal, kültürel tüm politikalarını uygulamak için görevli kıldığı ve geleceğini belirlediği, istediği ücretle istediği koşullarda çalıştırdığı, güvencesini bir üstünün iki dudağı arasına ve kaleminin ucuna teslim ettiği bir kitle olmaktan çıkmadıkça, bunun bilincine kavuşmadıkça karşı çıkamaz, haklarını arayamaz.

Teknik elemanların bu olumsuzluklardan kurtulmalarının tek çıkışı grevli toplu sözleşmeli sendikal hakkı elde etmeleridir. Sorunları yaşayan teknik elemanlar sorunu çözmek için bizatihi kendileri, kendileriyle ilgili kararlar üreterek yola düşmelidirler. Sendikal hakkın evrensel boyutu, yasal çözümlenmeleri, bu demokratik talebin demokrasi mücadelesi olarak bilince çıkarılması ve mücadele yolunun belirlenmesi doğrultusunda kitlesel bir çalışma yürütülmelidir. Sendikal örgütlenmenin varolan sendikalarda mı, yoksa yeni bağımsız sendikal örgütlenmelerde mi gerçekleşeceği biçimindeki bir soruyla yola çıkmak sendikalaşmanın önüne set çekmektir, sabote etmek anlamına gelir. Bu sorunun cevabı sendikal hakkın alınması mücadelesinin içinde cevaplandırılmalıdır. Sendikal mücadele sürecinde işçi sendikaları ile kurulacak ilişkiler, işçilerle mücadele içinde kurulacak dayanışmalar ve nihayet somut kendidurumumuz sendikalaşmanın nerede olacağını açıklayacaktır. Bugün Türkiye'de gerçek anlamda bir sınıf sendikasının olmadığını dikkate aldığımızda, Teknik elemanların sendikalaşmasında bu durumun olumsuzluk yaratabileceği görülmelidir. Bu nedenle de teknik elemanların sendikalaşma mücadelesinin bilince çıkarılması sonucunda işçi sendikaları karşısında ki durum açıklık kazanacaktır. Teşekkür ederim.

BAŞKAN: Sayın Çetin UYGUR'a teşekkür ediyorum. Şimdi panelin ikinci bölümüne geçiyorum. Konuşmacılarımız birinci bölümde eksik bıraktıkları konulara çok kısa bir şekilde değinecekler. Söz Sayın IŞIKLI'nın. Buyurun.

Prof.Dr. Alpaslan IŞIKLI: Benim söyleyeceklerim değerli konuşmacı arkadaşlarımızın söyledikleri ile açıklık kazandı, iki noktanın burada vurgulanması gerekir. Bunlardan birisi, Oda kavramı ile sendikalaşma kavramı arasındaki ilişki. Bir diğeri de sendikalaşmanın biçimi, yapısı ve buna ışık tutmak üzere dünyada daha önce bu süreci ileri aşamalara götürmüş ülkelerde nasıl bir örgütlenme yapısı ve biçimi sağlandığı konusu. Oda ve sendika ilişkisi açısından şu noktayı belirtmek istiyorum. Oda sadece bağımlı çalışan değil,

bağımsız çalışan, işveren durumunda da olan insanları da biraraya getiren insanlardan oluşan bir örgütlenme biçimidir. Bu niteliğiyle sendikalar örgütlenmenin yerini tutması mümkün değildir. Odanın çok önemli işlevleri vardır. Geçmiş çok eskilere dayanır. Hatta ortaçağa kadar gider. Günümüzde de önemli işlevleri vardır. Sendikadan beklenenlerin Odalardan beklenmesi mümkün değildir. Çünkü sendika ücretli çalışanları biraraya getirir. Genel olarak toplumsal olaylara bakış açısı da ücretli çalışanlarla aynı zamanda işveren konumunda olan aynı mesleğin mensubu insanlar arasında ortaklık kurmak mümkün değildir. Diyelim madenlerin satılması konusunda, işveren durumundaki maden mühendisi ile işçi olarak çalışan maden mühendisinin ortak görüş birliğine varması kolay değildir. Hatta mesleği ilgilendiren her konuda ortak bir görüşe varmak zordur.

İşçi denildiği zaman yalnızca bedenen çalışan insanlar olarak nitelenmek yanlış olur. Her türlü bağımlı çalışanı kapsayan bir kavram olarak anlaşılmalıdır. 87 sayılı ILO sözleşmesi sendika hakkının genel ilkelerini belirler. İşçilere sendika hakkı tanır. İşçilere tanınan sendika hakkı, dünyadaki anlayış gereği öğretmenlere, mühendislere, hatta generale, polise kadar uzanan çok geniş bir çalışan kategorisini içine alan bir anlayışı ifade eder. İşçi budur. Teknik personelin de işçiden farklı olmadığı belirlenmelidir. Odanın, bu işaret ettiğim statüden dolayı sendika işlevini yerine getirmesi mümkün değildir. Ülkemizde sendika hakkının mümkün olmayışı Odalara çok ağır işlevler yüklemektedir. Ve Odalar öyle anlaşılıyor ki kendilerine sendika işlevinin yüklenmesinden rahatsızlık duymaktalar ve sıkıntı içinde bulunmaktadırlar. Bu son derece kritik noktadır. Çünkü Odaya sendika işlevi yüklendiği zaman, bu takdirde Oda'nın toplayıcılığı ve genel olarak mesleğin mensuplarını temsil açısından taşıdığı özellikler tehlikeye düşebilir ve bu bağlamda Oda yönetimlerinin demokratik anlayıştan uzak insanların eline geçmesi sürecini besleyen bir oluşumun ortaya çıkması tehlikesi doğabilir. Yani Odaya taşıyabildiğinden fazla işlevler yüklendiği vakit, temsil ettiği geniş kitleden kopması ve böylece temsil ettiği geniş kitleyi başka bazı kadroların denetlemesi süreci ortaya çıkabilmektedir.

Odalarla ilgili olarak 1980 sonrasında yürürlüğe sokulan mevzuat sendika ihtiyacını daha da arttırmıştır. Odaların işlevleri kısıtlanmıştır, siyaset yapma yasağı konulmuştur. Anayasanın 135. maddesi ile Odalar üzerindeki denetim artırılmıştır. Oda yöneticilerinin idari merciler tarafından görevden el çektilmesi ilkesi öngörülmüştür. Bütün bunlar Odaların işlevini sınırlandırmıştır. Öncelikle sendikalaşmaya ihtiyacı olan kamu kesimi çalışanlarının Odalara girme mecburiyeti kaldırılırken, fiilen bunların Odalara üyelikleri konusunda yasalarda öngörülenlerin de ötesinde en-

geller çıkarıldığına tanık olmaktayız. Bunlar sendikalaşmayı dayatan etkenler olarak kendini göstermektedir. Ayrıca, TMMOB'nin yönetimine seçilmek için 15 yıl çalışma şartı KHK'de öngörülmüştür. Sonra bu 10 yıla indirildi. Bu da belli bir kuşağın yöneticilikten uzaklaşmasını amaçlayan dolayısıyla siyasi bir tercihi yansıtan kısıtlayıcı bir düzenleme olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Örgütlenme biçimi olarak dünyaya baktığımız vakit, çok çeşitli yapılanmalara tanık olmaktayız. Yani beyaz yakalılarla mavi yakalılar arasındaki ilişkiler açısından. Örneğin, bir tarafta Allende'nin denemek istediği bir örgütlenme biçimi vardır. Her iş kolunda her türlü çalışanın tek bir örgüt içinde örgütlenmesi. Bu tabii çok geniş bir dayanışma bilincini ifade eden bir örgütlenme biçimidir. Herkes bir sendikada olacaktır. Bu yasa ile değil bilinç ile olacaktır.

Buna karşın, çok köklü bir geleneğe sahip olmasına rağmen İsveç'te beyaz yakalılarının ve mavi yakalılarının ayrıldıkları bir örgütlenme biçimine tanık oluyoruz. Hem konfederasyon düzeyinde ayrı örgütlenme, hem de işyerleri düzeyinde ayrı örgütlenme. İngiltere'de aynı konfederasyon içinde bütün sendikalarda örgütlenmiş olmalarına rağmen, beyaz yakalıları kapsayan ayrı sendikal örgütler vardır. Yarım milyona yakın bilim ve teknik personeli sendikası ve ayrıca mavi yakalı işçi örgütlerinin beyaz yakalılarla ilgili bölümleri bulunmaktadır. Çetin UYGUR arkadaşımız, beyaz yakalıların mavi yakalılar bünyesinde örgütlenmesini engelleyen sendikalardan kaynaklanan bazı unsurların buna karşı engeller oluşturacağını işaret etti. Belki bunun belirtilerinden biri olarak özel kesimde bazı teknik personelin sözleşme dışı personel kategorisine sokulmak suretiyle toplu sözleşme ve sendika hakkı sürecinin dışına, işçi sendikalarının ve işverenin bir anlaşması sonucunda dışına itilmek süreci bunun belirtilerinden biri olarak kabul edilebilir. Ama bu mutlaka aşılması gereken durumdur. Ve bu toplantıya arkadaşlarımızın bir işçi sendikasının seçtiği bir temsilciyi çağırmasını da bunu aşma yolundaki çabanın bir belirtisi olarak görünmektedir. Nitekim Sayın PEKER de beyaz yakalı işçileri kendi bünyelerinde örgütlemeye özellikle vurgulamak suretiyle davet etmekle buradaki varlığının anlamını iyice belirginleştirmiş bulunmaktadır.

Dolayısıyla, sorun bir temenni sorunu ya da kağıt üzerinde çözümlenecek bir sorun değildir. Çok çeşitli yönleri vardır. Geniş kapsamlı bir örgütlenme ve geniş bir dayanışma bilincinin ifadesi olması dolayısıyla tercih edilmesi gereken bir noktadır. Ama bunun temennilerle halledilmesi zordur. Esas olan mümkün olduğu kadar yaygın, geniş bir sendikal örgütlenmedir ve bu çerçevede de sunni farkları yasalardan statülerden doğan farkları, görüntülerden doğan farkları aşan bir anlayışla konuya yaklaşılması gerçekçi ve olumlu çö-

zümlemelere bizi götürecektir.

Burada sözleşmeli personel konusuna da değinmek istiyorum. Zaman geçti ama benim bu tür toplantılarda aklıma gelen bir fıkra var. Bir kamu kesiminde çalışanların sendika hakkı söz konusu olduğu zaman anlatmadan edemeyeceğim. Hayvanat bahçesine iki tane aslan getirilmiş bunlardan birisine her gün muz öbürüne de et veriliyormuş. Muz getirilen, ben aslan değil miyim diye isyan etmeye başlayınca demişler ki sen aslansın aslan olmasına ama sen buraya alındığın zaman aslan kadrosu yoktu. Maymun kadrosu ile işe alındın. Onun için sana muz getiriyoruz. Şimdi böyle iki kategorinin dışında bir üçüncü kategori olarak sözleşmeli personel ortaya çıktı. Tamamıyla güvencesiz olması dolayısıyla gerçekten arkadaşımız KANSU'nun söylediği gibi bir deve kuşu manzarası gösteriyor. Ne kuş gibi uçabilecek kanadı var ne de deve gibi yürüyecek ayakları var. Çünkü, memurların yararlandığı idari kaza güvencesinden de yoksunlar, işçilerin yararlandığı haklardan da yoksun. Kıdem tazminatı gibi 1936'da varolan bir müessesenin bile dışındalar. Hiç bir iş güvenceleri yok. İşten atılmaları için hiç bir gerekçeye gerek yok. Anayasa Mahkemesinde görüşülürken hükümet adına orada bulunan Maliye Bakanına soruyorlar, nasıl ne güvencesi var? Cevap: Çalışmaları ve başarıları diyor. Halbuki kanunun getirdiği düzenleme ortada, çalışması ne olursa olsun işine son verilmesi işten bile değil.

Bu arada Avrupa Sosyal Şartının birtakım çekincelerle onaylanmış olması gibi bir gerçekle karşı karşıyayız. Bunlardan bir tanesi de memurların sendika hakkına ilişkin. Bu maddeyi hükümet benimsememiştir. Bu, hükümetin daha önce onaylamış olduğu sözleşmelerin yürürlükte olmadığı manasına gelmez. Avrupa Sosyal Şartına çekince koymuş olmasına rağmen, bundan önce İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 98 Numaralı İLO sözleşmesi, Avrupa Konseyi çerçevesinde imzalanmış olan ekonomik sosyal sözleşme kabul edilmiş olmakla birlikte uluslararası yükümlülükten doğan bir sonuç olarak, Türkiye'de memurların sendika hakkı kabul edilmiştir. Buna onaylamamış olsak bile 87 numaralı İLO Sözleşmesi'ni de dahil etmek durumundayız. Teşekkür ederim.

BAŞKAN: Çok teşekkür ederim Sayın IŞIKLI. Söz sırası sizin Sayın KANSU buyurun.

IŞIK KANSU: Sayın izleyiciler, konuşmacılar çalışanlar konusunu gündeme getirdiler. Ben Türkiye'den bir örnek vermek istiyorum. Benim üyesi olduğum TGS bu sorunu kendi içerisinde çözmüştür. Şöyle çözmüştür. Bizde beyaz yakalılar, yani gazeteciler vardır, matbaa işçileri vardır. Şöyle söyleyeyim gazete ya da ajanslarda çalışan çaycısından genel yayın müdürüne kadar biz bütün işçileri kendi sendi-

kamız çatısı altında topladık. Nasıl yaptık? Eşitlikçi bir biçimde yapıyoruz. Şimdi bizde iki ayrı iş yasası uygulanır. Gazetecilere basın iş yasası, diğer çalışanlara 1475 sayılı iş yasası uygulanır. Biz sendikamızın yönetimlerini oluştururken, sekiz kişilik Yönetim Kurulunu oluştururken dört kişi gazetecilere dört kişi de 1475 sayılı iş yasasına bağlı işçilere ayırırız. Seçimimizi böyle yaparız. Eşitliği sağlarız. Şimdiye kadar çok önemli bir sorun çıkmadı. Ama 12 Eylül'den sonra yapılan bir yasal değişiklik bizden kaynaklanmayan egemen çevrelerin bizi bölücü bir yasa değişikliği ile içimize sorun girdi. Şöyle ki: Basın iş yasasında çalışan işçiler işten atıldıkları veya işten istifa ettikleri takdirde kıdem tazminatı alırlar. Eskiden iş yasasında çalışan basın iş kolunda çalışan 1475 sayılı iş yasasına bağlı arkadaşlarımıza da istifa halinde kıdem tazminatı hakkı vardı. 12 Eylül'de bu değişti. En büyük sorunumuz şu anda bu.

Toplu sözleşmelerde kazanılan hakları anlatabayım, böyle bir ayrımı olmayan sendikalar son yıllarda iş değerlendirilmesine gidiyorlar ve işçiler arasında ayrım yapıyorlar. İş değerlendirmesi işverenin havuzundan işçileri eşitsiz bir biçimde yararlandırmaktadır. Biz toplu sözleşmelerimizi yaparken seyyanen ücret zammı alırız, yani beyaz yakalı mavi yakalı ayrımı yapmayız. Ben bunları açıklamak istedim. Sanırım teknik personelin bundan sonra sendika hakkı mücadelesinde bizim yaptığımız eşitlikçi ve çok sevdiğim örgütlenme biçimini sanırım teknik personelde gerçekleştirebilir. Teşekkür ederim.



BAŞKAN: Biz teşekkür ederiz. Zamanımız doluyor. Sayın konuşmacılarımız konularına kısaca değinirse çok memnun oluruz. Buyurun Sayın PEKER söz sizin.

MAHMUT PEKER: Efendim benim özellikle vurgulamak istediğim bir nokta var. Sayın UYGUR'un kuşularına ben de katılıyorum.

Ancak, biz çalışanlar, emekten yana olanlar, eğer bu birlikteliği sağlayacak yapılar oluşturamazsak ve eğerbiz kendi aramızdaki bu sunni ayrılıkları birtarafa bırakamazsak, sendikal mücadelemizde başarılı olmamız mümkün değildir. Zor olacak ama biz bunları muhakkak aşmak zorundayız. Birlikte hareket etmek zorundayız. Doğrusu da budur. Teşekkür ederim.

BAŞKAN : Biz teşekkür ederiz. Buyurun Sayın UYGUR

ÇETİN UYGUR: Benim sözünü ettiğim olay bütün bu olumsuzlukları aşmanın bir mücadele süreci istediğidir. Atladığım bir nokta var. Sayın IŞIKLI bir parça değişti. O da sendikal örgütlenmenin yakalanması, sendikalaşma hedefine ulaşma örgütlü bir gidişle mümkündür. Ne sorunu kavrayan birkaç kişinin sendikayı kurmak gibi bir işlevi yerine getirmesiyle sendika kurulabilir, ne de iktidarların iyi niyetine bırakılmaz. Bu durumda sendikal örgütlenmeye gidişteki örgütlülük TMMOB ve Odalar çıkış noktası kabul edilerek yaratılmalıdır.

Geçmişte oldukça başarılı bir deneyim var. TMMOB temsilcilikleri. O günün yaşam koşullarında, anti-faşist direnişinin yaşandığı dönemde kurulan İşyeri Temsilcileri TMMOB nin teknik elemanlarla bağ kurmasını, tüm sorunların ve çözümünün arandığı yerler olarak gelişmeye başlamıştır. İşte bu İşyeri Temsilcilikleri iş alanlarında, üretim alanlarında sendikalaşmanın ilk adımı olan örgütlenmelerin yaratılmasını, sağlayabilirler. Bir taraftan teknik elemanların sendikal bilinci yakalamalarını sağlarken, bulunan yerlerdeki diğer çalışanlarla, işçi sendikalarıyla diyaloglarını geliştiren dayanışma içine girerler. Böylece TMMOB yi merkez alan Oda'lar ve şubelerine inen üzüm salkımı şeklinde bir örgüt ağı yaratılmalıdır. Nitel ve nicel gücün yakalanması ile birlikte sendikal örgütlülüğün nerede gerçekleştirilebileceği, diğer çalışanlar karşısındaki örgütlülük durumu da açıklık kazanmış olacaktır.

BAŞKAN: Sayın izleyenler, panelimizin başlangıcında da belirttiğim gibi amacımız burada bir karar üretmek değildi. Amaç, karar vermeye yönelik bilgi birikimlerimizi artırmak, karar verme sürecinde doğru hedef 1er üretmekti. Bu anlamda da bizlere sendikalaşma sürecinde gerek hukuksal, gerekse de diğer konularda görüşlerini aktaran çok değerli konuşmacılarımıza teşekkür ediyorum. Oldukça uzun bir süre alan panelin başından sonuna değin büyük bir dikkat ve ilgi ile bizleri dinlediğiniz için sizlere teşekkür ediyoruz. Ve panelemizi kapatıyorum.

**Ayda bir
yayınlamayı
hedeflediğimiz
Madencilik
Bülteninin düzenli
ve nitelikli bir
biçimde çıkarılması
sizlerin aktif
desteklerinizle
mümkündür.
Madencilik ile ilgili
olarak, İnceleme,
Araştırma, Derleme,
Haber, Yorum vb.
yazılarınızla
Bültenimizi
desteklemeyi
bekliyoruz.
Katkılarınız bizlere
yol gösterecek ve
sektördeki
tartışmaların doğru
sonuçlara
ulaşmasını
sağlayacaktır.
Saygılarımızla
Madencilik Bülteni**

SENDİKAL YAPILANMAYA BİR ÖRNEK: İSVEÇ

Son yıllarda, memurların sendikalaşması konusunda ülkemizde bir canlılık ve hareket gözlenmektedir. Bu canlılığın uzantıları TMMOB ile bağlı Odalarının bünyesinde de hissedilmekte ve birçok meslek odası tarafından bu konuda sohbet toplantıları, paneller, vs. düzenlenerek konu enine boyuna tartışılmaktadır. Bizce, bu tartışmalarda yol gösterici olacak unsurlardan biri de Dünya'nın diğer ülkelerindeki sendikalaşma sürecinin incelenmesidir. Bu amaçla, bu yazıda Ahmet Erol ile Safa Gürsoy'un yazdıkları "İsveçte Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikal Haklar" isimli kitabın kısa bir özeti yapılmıştır. Günümüzde "örgütsüz olmanın ayıp birşey" sayıldığı bir ülkedeki örgütlenme özgürlüğü ile sendikal hakların tarihsel gelişiminin ve bugünkü durumunun incelenmesinin, ülkemizdeki memurların sendikalaşmasına katkıda bulunacağı inancındayız.

İsveç'te, 19. yüzyılın başında işçiler arasında yoğun sendikal hareketler gelişiyor. İşçiler arasında gelişen bu hareket, hemen arkasından, memurların sendikal hareketini de sürüklüyor. Bu yıllarda, sendikalaşma hakkının yasal olarak varolmasına karşılık, çalışanlar üzerindeki yoğun baskılar görülüyor. Örneğin, 20. yüzyılın başında, İsveç'teki bayan banka memurları bekâr oldukları süre işlerinde kalabiliyorlar ve evlendikleri takdirde, derhal işlerine son veriliyordu. Kötü koşullar çalışanları birlikte davranmaya zorluyor ve oluşturulan birliktelikler, çalışanların baskılara dayanma gücünü artırıyordu.

Memurların örgütlenmeleri 20. yüzyılın başından önce dernekleşme ve daha sonra da sendikalaşma şeklinde gelişmiştir, işveren örgütünün işçi sendikalarını tanımaları daha da hızlanan memurların sendikal hareketi, özellikle toplu sözleşme ve grev hakkı üzerinde yoğunlaşıyordu. Memurlar, 1930 yılında "toplular sözleşme hakkı"

1966 yılında ise "grev hakkı"nı elde etmişlerdir.

• Bugün İsveç'te, yargıçıdan bilimadama ve polisinden ordu mensubuna kadar tüm çalışanlar, grev ve toplu sözleşme hakkına sahiptir. Genel Kurmay Başkanı'nın ve Kuvvet Komutanları'nın da sendikal olduğu İsveç'te, grev yasağı sadece üst düzeydeki memurlar için vardır.

Sendikaların ana hedefi, üyelerinin yaşam düzeylerinin yükseltilmesi ve geliştirilmesi olarak somutlaşmaktadır. Bu hedefe ulaşabilmek amacıyla, sendikalar, aşağıda anabaskılar halinde özetlenen çalışmalarını yürütmektedirler.

1) Toplu sözleşmeler vasıtasıyla, üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak, geliştirmek ve işverenin karşısına güçlü olarak çıkabilmek amacıyla, benzer işkollarında çalışan sendikalar arasında federasyonlar (sözleşme kartelleri) oluşturmaktadır. Toplu sözleşmeler bu federasyonlar vasıtasıyla yürütülmekte ve aynı birlik içindeki bir sendika greve gittiği takdirde, olayların gelişimine göre, diğer sendikalar da dayanışma grevine gidebilmektedir. Toplu sözleşmelere devlet hiçbir şekilde müdahale etmemekte ve sadece, taraflara hiçbir bağlayıcılığı olmayan tavsiyelerde bulunabilmektedir.

2) Sendikaların oluşturdukları eğitim birlikleri aşağıdaki konularda eğitim vermektedir:

- sendikal eğitim,
- meslekî eğitim,
- yabancı dil, kültür ve spor eğitimi.

Eğitim çalışmalarının amacı, iş yaşamında etkili olabilecek sendika üyelerini yetiştirmek ve kazanmaktır. 1985-86 yılında 265.400 kişi değişik eğitimlerden geçmiştir. Bugün İsveç'teki 300 polis şefinin 100'ü sendikal eğitim sonucunda şef olmuşlardır.

3) Gerek tek tek sendikaların ve

gerekse sendikaların üst birliklerinin önemli çalışmalarından biri de çalışılan sektördeki sorunların üyeler yararına çözülebilmesi için politika üretmektir. Örneğin, İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonu aşağıdaki konularda çalışan kullar oluşturmuştur:

- toplumsal ekonomi,
- toplumsal politika,
- vergi politikası,
- işsizlik ve eğitim politikası,
- üretici-tüketici ilişkileri,
- kültür politikası.

Bu kurullarda üretilen görüşler doğrultusunda, sendika üyelerinin hak ve çıkarları hükümet, parlamento, devlet kurumları ve kamuoyu önünde, işverenlere karşı korunup geliştirilmektedir. Aynı konu ile ilgili ikinci bir somut örnek de Sağlık Memurları Sendikası'nın çalışmalarıdır. Bu sendika, hizmetlerin ve teknik gelişmelerin topluma en geniş ve yararlı bir biçimde eksiksiz ulaşmasını ve kullanılmasını sağlamak yönünde, ülkenin sağlık politikasını etkilemeyi en büyük amaç olarak görmektedir.

4) İsveç'teki sendikalar uluslararası dayanışmayı bir görev ve sorumluluk olarak ele almaktadır. Karşılarındaki gücün, bugün, ülke düzeyinde değil de dünya düzeyinde örgütlendiğinin bilincinde olan sendikalar, bu güce karşı durabilmek ve haklarını koruyabilmek için, diğer ülkelerin çalışanlarıyla uluslararası düzeyde bir araya gelmekte, çeşitli ülkelerin sendikalarına maddî ve manevî destek vermekte ve iyi ilişkiler geliştirmektedirler.

Evet, İsveç'te durum böyle; "örgütsüz olmak ayıp gibi birşey", ya ülkemizde!

Bu yazı, Odamız'm temsilcilik düzeyinde örgütlü bulunduğu bir işletmede çalışan üyelerimizin hazırladığı bir toplu çalışma ürünüdür.

**9 EYLÜL ÜNİVERSİTESİ MADEN
MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ
BAŞKANLIĞINDAN...**

Bölümümüzce "20. Yıl Kutlama" şenlikleri düzenlenmiştir. Bundan amacımız, kuruluşlarda çalışan mezunlarımız arasında bilimsel ve sosyal etkinlikler açısından iletişimin sağlanmasıdır.

Değerli mezunlarımız, "20. Yıl Kutlama" etkinliklerinin en iyi şekilde gerçekleşmesi için katılmanızı ve desteklerinizi beklemekteyim. Saygılarımla.

Prof. Dr. Mevlüt KEMAL
Bölüm Başkanı



**TMMOB
MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI**

**SAYIN ÜYEMİZ; DAHA
GÜÇLÜ BİR TMMOB,
ETKİN BİR MADEN
MÜHENDİSLERİ ODASI
İÇİN ADRESİNİZİ
GÜNCELLEŞTİRİP
AİDATLARINIZI ÖDEYİNİZ.**

YÖNETİM KURULU

**TÜM ÜYELERİMİZE
DUYURULUR...**

**TMMOB MADEN
MÜHENDİSLERİ
ODAMIZIN 33.
OLAĞAN GENEL
KURULU**

**22-23 ŞUBAT 1992
TARİHLERİNDE
ANKARA'DA
TOPLANACAKTIR.**

**ODAMIZIN GELECEK
DÖNEMLERDE
ÇALIŞMALARININ
DAHA GENİŞ VE DAHA
BAŞARILI OLMASI
İÇİN HEDEF EN GENİŞ
KATILIM.**

YÖNETİM KURULU



MADENCİLİK Bülteni

TMMOB Maden Mühendisleri Odası Adına
Sahibi ve Sorumlu Yönetmeni: Alpaslan ERTÜRK
Yönetim Yeri: Selanik Cad. 19/3 Kızılay-ANKARA
Tlf: 125 10 80 - 117 52 90

- * Ayda bir yayınlanır.
 - * Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
 - * Yazılardaki görüş ve düşünceler yazarlarına aittir. Odayı ve bülteni sorumlu kılmaz. Yazarlara ücret ödenmez.
- Ofset Hazırlık: Denk Ajans, 231 71 74 (4 Hat)

Sayın Üyemiz,

Ayda bir yayınlamakta olduğumuz "Madencilik Bülteni"nin düzenli ve nitelikli biçimde çıkarılması sizin etkin desteğiyle olasıdır.

İnceleme, araştırma, derleme, haber, yorum vb. ürünlerinizle bültenimizi desteklemenizi bekliyoruz.

Katkılarınız bizlere yol gösterecek ve sektördeki tartışmaların doğru sonuçlara ulaşmasını sağlayacaktır.

Saygılarımızla.

Madencilik Bülteni