

**TÜRK MÜHENDİS ve MİMAR ODALARI BİRLİĞİ**  
**KAMU ÇALIŞANLARI SEMPOZYUMU**

**AÇILIŞ OTURUMU**

Yöneten İsmail KULAKSIZOĞLU □ TMMOB  
Teoman ALPTÜRK □ TMMOB  
Erdal İNÖNÜ □ SHP  
Hüsamettin CİNDORUK □ DYP

**PANEL**

**KAMUDA ÜCRET SORUNU VE SENDİKALAŞMA**

Yöneten Teoman ALPTÜRK □ TMMOB  
M.Yüksel BARKURT □ Kamu Çalışanı  
Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ □ TODAİE  
Çetin UYGUR □ Eski Yeraltı Maden-İş Baş.  
Niyazi ALTUNKAYA □ EĞİTİM-İŞ

**15 Aralık 1990**

**ANKARA**

## İÇİNDEKİLER

|  |    |
|--|----|
| Açılış Oturumu.....                                  | 1  |
| TMMOB Başkanı Teoman ALPTÜRK.....                    | 1  |
| SHP Genel Başkanı Erdal İNÖNÜ.....                   | 5  |
| DYP Genel Başkan Yardımcısı Hüsamettin CİNDORUK..... | 11 |
| PANEL Kamuda Ücret Sorunu ve Sendikalaşma.....       | 16 |
| Mehmet Yüksel BARKURT.....                           | 16 |
| Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ.....                          | 22 |
| Çetin UYGUR.....                                     | 28 |
| Niyazi ALTUNKAYA.....                                | 31 |
| Mehmet Yüksel BARKURT.....                           | 35 |
| Prof. Mesut GÜLMEZ.....                              | 37 |
| Çetin UYGUR.....                                     | 41 |
| Niyazi ALTUNKAYA.....                                | 43 |

**AÇILIŞ OTURUMU**  
**Yöneten: İsmail KULAKSIZOĞLU**  
**TMMOB Genel Sekreteri**

**BAŞKAN-** Anamuhalefet Partisinin Sayın Genel Başkanı, Doğru Yol Partisi Sayın Genel Başkan Yardımcısı, sayın milletvekilleri, değerli konuklar, değerli meslektaşlarımız; TMMOB tarafından düzenlenen, sekreteryası Jeofizik, Jeoloji, Kimya, Maden ve Ziraat Mühendisleri Odalarımız tarafından yürütülen Kamu Çalışanları Sempozyumuna hoşgeldiniz.

Kamu Çalışanları Sempozyumunun düzenleniş amacı, kamu çalışanlarının son yıllarda itildikleri ekonomik bunalımlarına çözüm yolları aramak, konuya ilişkin tüm kesimlerin görüşlerini almak, başta siyasi partilerimiz, Hükümet ve ilgili hem çalışan ve hem de işveren kesimi olmak üzere bu görüşleri kendi üye tabanımıza aktarmak; beriyandan da mühendislerin, mimarların, kamu çalışanlarının görüşlerini almak, çözüm yollarını ortaklaşa bulabilmek.

Bu nedenle, sempozyum iki bölümden oluştu; ilk bölümde siyasi parti liderlerinin görüşlerini, TMMOB'nin görüşlerini alacağız.

İkinci bölüm öğleden sonra panelle devam edecek. Panelde de çalışanların kendi sorunlarına sahip çıkmalarının güzel bir örneğini oluşturacağına inandığımız görüşleri sergileyeceğiz.

Şimdi, açış konuşmalarını yapmak üzere TMMOB Başkanı Sayın Teoman Alptürk'ü davet ediyorum, buyrun Sayın Alptürk. (Alkışlar)

**TMMOB Başkanı TEOMAN ALPTÜRK** - Sayın Anamuhalefet Partisi Lideri, Sayın DYP Genel Başkan Yardımcısı, değerli milletvekillerimiz, değerli çalışanlar, değerli konuklarımız; TMMOB'ce düzenlenen Kamu Çalışanları Sempozyumuna hoşgeldiniz derken, hepinizi saygıyla selamlarım.

Değerli konuklar, değerli çalışan arkadaşlarım; günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyleri karşılaştırılırken, işgücü ve ücretlerin nasıl bir süreç izledikleri, alınan önlemlerin ne denli etkin olduğu ve olabileceği ve bunların planlı bir şekilde yapı- lıp yapılmadığı göz önünde bulundurulmuş önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Örgütlenme, sendikalaşma ise bir diğer önemli göstergedir. Çalışanlarına sendikal örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakları tanımayan veya kısıtlı olarak tanıyan ülkelerin demokrasiye henüz kavuşamadıkları kabul edilmektedir.

AGİK-90 zirvesiyle dünyada insan hakları, demokrasi ve barış adına çok olumlu adımlar atılmıştır. Ancak, ülkemizde gerek insan hakları bakımından, gerekse düşünce ve örgütlenme özgürlükleri bakımından çağdaş ülkelerin çok gerisinde kalmanın üzüntüsünü yaşamaktayız.

Ülkemizde çalışma barışı ancak çalışanların özverisine ve gayretine bağlı olarak sürdürülmektedir.

Bakın, Atıncı Beş Yıllık Kalkınma Planının "çalışma hayatı" bölümünde bu alan için belirlenmiş ilke ve politikalar için neler söylenmiş:

"Ekonomide yüksek verimin gerçekleştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların gelirden adil pay almaları, iş barışına yönelik olarak devl. t. işçi ve işveren kesiminin devamlı diyalogunun sağlanması temel ilkedir.

Ücretin, iş, liyakat, verim ve kıdeminin karşılığı olarak artması, ücretlerinin fiyat artışlarına karşı korunması ve ücret sistemlerinin istihdamı geliştirme ve büyüme politikalarıyla birlikte yürütülmesi esastır.

Esas ücretleri ile yan ödemeler arasındaki parite, esas ücret lehine değiştirilecektir.

## 2 TMMOB Kamu Çalışanları Sempozyumu

Çalışma hayatı mevzuatının, AT'ye uyum şartların da dikkate alınarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün normlarına uygun olarak geliştirilmesi yönündeki çalışmalar da ayrıca sürdürülecektir."

Şimdi tüm yetkililere buradan sormak istiyorum. Sayın Maliye Bakanımız söz vermişti geleceklere dair, onun burada olacağını da dikkate almıştım, bundan sonra da kendisine sürekli sorular sormak istiyordum ve TMMOB olarak buradaki parti yöneticilerimizin de bu konuda plana konulan ilkeler ve hedeflerin gerçekleşmesi konusundaki görüşlerini öğrenmek isteriz doğrusu.

Bu ilke ve hedeflere varmak için ne yapıyor?

Bence tam tersi yapılıyor; yani, bu ilke ve hedeflerden uzaklaşmak için ne gerekiyorsa o yapılıyor.

Çalışanların gelirden adil pay almaları veya insanca yaşamalarına yetecek ücretleri almaları bir türlü sağlanamamaktadır.

28 Ekim 1990 tarihli Resmi Gazetenin mükerrer sayısında yayınlanan 1991 yılı programının 329 uncu sayfasında yer alan gelir dağılımını gösteren 277 nolu tablo bu konuda ibret verici bir belge ve itiraf niteliği taşımaktadır.

1973 yılından bu yana da adil olmayan bu gelir dağılımının düzeltilmediği ifade edilmektedir.

Nüfusun birinci yüzde 20'lik diliminin gelirden aldığı pay yüzde 4; beşinci dilimin aldığı pay ise yüzde 55; yani, nüfusun üstteki yüzde 20'lik dilimi diğer yüzde 80'inin aldığından daha fazla pay alıyor gelirden.

Böylesi adaletsiz ve bozuk bir gelir dağılımı herhalde bugüne kadar ülkemizde izlenen bu politikaların kimin lehine olduğunun çok açık bir göstergesidir.

Her bütçe döneminde çalışanların ücretlerinin tespitinde aynı senaryo sahnelenmektedir. Hayali bir enflasyon rakamı saptanarak ücretler buna göre belirlenmektedir. Örneğin; 1990 yılında yapılan iki zammın ücretlilere getirdiği toplam artış yüzde 50 dolayındadır. Buna karşın, 1990 yılındaki enflasyonun ise yüzde 60-65 dolayında gerçekleşeceği kesinleşmiş gibidir. Demekki, çalışanların ücretleri en az yüzde 15 dolayında eksik düzeltilmiştir. Bırakalım bunun düzeltilmesini, 1991 yılında da aynı oyun daha da kötü bir şekilde oynanmaktadır.

Daha önce de açıkladık, ücret artışlarında yüzde tartışması gerçeklerden uzak kalmaktadır. Önemli olan, çalışanlara sağlanan, onlara uygun görülen yaşam standardıdır. Çalışanlar için uygun görülen yaşam standardı açıklansın, daha sonra ücret ve maaşlar belirlensin. Bunu, geçmişte genç böylesi bir toplantıda bir başka Maliye Bakanının önünde söylediğim zaman; bizi komşu ülkelerdeki rejimlere özenmekle suçlamıştı. Bugün nasıl suçlanacağımızı doğrusu merak ediyorum.

Yalnızca elektrik enerjisi fiyatlarına bir yılda 11 defa zam yapılmıştır. Bugün mutfak ve mesken kirası için gereken para 1,5 milyon liradan aşağı değildir. Diğerlerini hesaplamak bile istemiyordum.

Haziran 1990 ayında yaşamını, hiçbir lüks tüketimi ve ileriye yatırımı olmadan devam ettiren bir aileye 1 milyon 600 bin lira gerektiğini yaptığımız araştırma sonucu bulmuş ve bunu Sayın Maliye Bakanına da iletmiştik.

Şu anda, yani 1990 yılı sonunda bu değer yaklaşık 2,3 - 2,4 milyon liraya ulaşmıştır. Yani, bir aileye 2,3 - 2,4 milyon lira girerse ancak evinden işine, işinden evine gelecek, mutfak ihtiyaçlarını giderecek, onun dışında herhangi bir şey yapması söz konusu olmayacaktır. Çocukları özel okula gitmeyecek, evinde telefonu olmayacak, özel arabası olmayacak, dışarıda yemek yemeyecek ve tatil yapmayacak; eğer biraz özveride bulunursa bir gazete alacak.

İşte, çalışanların reel ücretleriyle birlikte yaşam standardının da düştüğünü gene defalarca tekrarlamıştık, bugün de bunu yinelemek istiyorum.

Yektililer, kaynak yetersizliği nedeniyle istedikleri halde ücretleri yeterince artıramadıklarını zaman zaman ifade etmektedirler. Veya personel masraflarının genel bütçe içinde en büyük payı aldığını söylemektedirler; ama, bunlar çalışanların sorununu çözememektedir, yaşam koşulları altında ezilmesini önleyememektedir.

Burada yapılması gereken, kaynağı artırmaktır. Bir yandan vergi kaçaklarını önlerken, bir yandan da sanayileşmeyi sağlamaktır. Ne yazık ki, sanayileşme durma noktasındadır, durmuştur. Bırakın eski dönemleri, 1987'ye göre sanayideki elektrik kullanımındaki artış yüzde 50'den fazla azalmıştır. Bundan daha açık bir şekilde sanayinin durduğunu gösterecek bir başka gösterge bana göre bulunamaz.

Bu durum, istihdamı da olumsuz etkilemektedir. Bugün ülkemizde yüzde 16 dolayında işsizlik söz konusudur resmi rakamlara göre. Hele hele genç nüfustaki işsizlik oranı ise tam bir felakettir. Bu oran, yani gençler arasındaki işsizlik oranı yüzde 55 dolayındadır.

Sanayileşmeye önem verilmediği zaman elbette istihdam yaratma sorunu çözülemeyecek, bununla birlikte personel politikaları olmadığı da saptandığı için, ayrıca eğitim konusu da yeniden gündeme gelmektedir.

Değerli konuklar, değerli arkadaşlarım, az önce söylediklerimin hepsi Altıncı Beş Yıllık Planın ilke ve hedeflerinde, çalışma hayatı bölümünde var. Bana 885 nolu paragrafın hatırlattıkları bunlar. Bu paragrafın hatırlattığı bir başka nokta da; iş barışına yönelik olarak devlet, işçi ve işveren kesiminin devamlı diyalogunun sağlanmasıdır. Üstelik, plan, bunu temel ilke olarak kabul etmiştir.

Ancak, son Zonguldak olayları, bu ilkeye uyulmadığının, böyle bir diyalog istenmediğinin en açık göstergesidir.

Zonguldak'ta olaylar ortaya çıkmadan, devletin en üst yetkilileri, konunun çözümlenmezliği konusunda, çözümlenmezliği anlamında baştan açıklamalar yaptığı için, konu, baştan ciddi bir duruma gelmiştir.

Bilindiği gibi, 30 Kasım'dan bu yana Zonguldak havzasında TTK işyerlerinde ve MTA'da çalışan 42 bir işçi; insanca yaşamak, emeğinin, alın terinin karşılığını, haklarını almak için grevdedirler.

Bu grev, son yıllarda, örgütlü hak alma mücadelesinin en etkili ve tek örneği olması açısından olduğu kadar, tüm ülkeyi etkileyecek sonuçları açısından da büyük önem taşımaktadır.

Zonguldak grevini sadece ilgili sendika üyesi işçiler değil, mühendisi, memuru, esnafı ve serbest meslek sahipleriyle Zonguldak ili, tüm bölge halkı birlikte yaşıyor. Eğer çıkmaza girerse tüm Türkiye'de yaşayacak gibi görünüyor.

Grevin, "Havza zarar ediyor" gerekçesiyle çıkmaza şürüklenmesinden, zararın faturasını ölümle yüzyüze koşullarda yer altında çalışan maden işçilerine çıkarma niyet ve girişimlerinden, ocakların kapatılması tehdidinden özenle kaçınılmasını diliyoruz.

Grev, Anayasanın 2 inci maddesinde nitelikleri sayılan sosyal devlet ilkelerine uygun, insanca yaşama hakkına saygıyı esas alan, sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlayacak biçimde ivedi olarak çözümlenmelidir.

Değerli konuklar, değerli meslektaşlarım; Kamu çalışanlarının örgütlenmesine, sendikalaşmasına bugüne kadar olduğu gibi, son iktidar döneminde de pek sıcak bakılmamaktadır. Özellikle 12 Eylül'den bu yana örgütlenmenin, sendikalaşmanın önüne pek çok engel çıkarılmıştır. Anayasada böyle bir yasak olmamasına rağmen,

iktidarlar, sendikalaşmanın önünü açan değil, tersine; onu engelleyen, tıkayan yasa ve karamameler üretmeyi tercih etmişlerdir.

Sözleşmeli personel statüsü de bu alanda üretilen ilginç bir araçtır.

Bizce, çalışanların en temel hak ve özgürlüklerinin esasını düşünme ve örgütlenme özgürlüğü, dolayısıyla sendikal haklar oluşturmaktadır.

Çalışanlar için sendikal örgütlenme, grev ve toplu sözleşme haklarına kavuşmak demokrasidir, demokrasinin kendisidir, gereğidir. Bu nedenle, sendikal örgütlenmenin önündeki tüm engellerin kaldırılmasını talep ediyoruz.

Bu alanda da son dönemde bizlere öncü olan ve önemli kazanımlar sağlayan öğretmenleri kutluyor ve diğer arkadaşlarımızın kendilerini örnek almasını diliyorum.

Değerli konuklar, değerli arkadaşlar; 657 sayılı Yasadaki bazı konulara değineceğim. Aslında ilke olarak tek başına sözleşmeli personel statüsünün, 657 sayılı Yasanın sorunları çözemeyeceğini baştan ifade etmek istiyorum. Ancak, bunlara daha dar bir açıdan baktığımız zaman bile 657 sayılı Yasa ile ilgili çok önemli hatalar yapılmaktadır. Bunların başında, bu statüyle çalışan arkadaşlarımızın ikramiyelerinin tespitiinde önemli yanlışlıklar yapılmaktadır.

Maaşı oluşturan dilimlerle ilgili olarak 889 sayılı Altıncı Beş Yıllık Planın temel ilkelerinden biri; "esas ücretlerle yan ödemeler arasındaki parite esas ücret lehine değiştirilecektir" deniyor.

İlgililerin, ellerini vicdanına koyup bu konuda ne yaptıklarına cevap vermesi lazım bu ikramiye sorununun çözülebilmesi için. Çalışanların bordrolarının içinden çıkabilecek, insan sayısının giderek azaldığını görüyoruz. Bu son çıkan uygulamalarda da emekli keseneğine esas bordro bölümlerinin ikramiyeye esas alınmadığını görüyoruz. Bunun bir an önce düzeltilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, dil tazminatı da iyice arap saçına dönmüştür, fakat gene bu konuda çıkartılan karamamelerden sonuncusu oldukça ilginç bir yapıdadır ve seyri de oldukça ilginç gelişmiştir.

Bir devlet düşünün ki, çalışanlarına açıklama yapıyor ve gelin sınava girin veya biz sizin dil seviyenizi o aldığımız eğitim çerçevesi içinde şu düzeyde kabul ediyoruz diyor. Onddan bir yıl sonra; pardon, bunu yanlış yapmışız, bunu yeniden yapacağız deyip yeniden sizi bir yıl önce girdiğiniz sınava tabi tutmaya kalkıyor. Bunu Sayın Maliye Bakanlığı yetkililerine belirtmeye çalıştığımızda, ancak şunları söyleyebildiğimiz zaman konuyu anlayabildiler zannediyorum;

Siz devletin güvenliğini sarsıyorsunuz, devletin inanırlığını sarsıyorsunuz, bu uygulamalarınızdan vazgeçiniz.

Değerli arkadaşlar, aslında kamu çalışanlarının sorunları bu kadar değil. Gerek benden sonraki konuşmacıların, gerekse öğleden sonraki paneldeki konuşmacıların konuya yeterince eğileceklerini ve çalışanların sorunlarını bizlere aktaracaklarını ve konunun tartışılacağına inandığım için sözlerimi burada bitirmek istiyorum.

Sözlerimi bitirirken, panelin yapılması konusunda çalışan arkadaşlarıma teşekkür ederken, bugün bizlerle burada olan arkadaşlarıma ve değerli konuklarımıza teşekkür ediyorum, hepinizi saygıyla selamlıyorum. (Alkışlar)

**BAŞKAN-** Sayın Alptürk'e teşekkür ediyoruz.

Değerli konuklar, şimdi, SHP Genel Başkanı Sayın Erdal İnönü'yü davet ediyoruz, buyurun Sayın İnönü. (Alkışlar)

## SHP GENEL BAŞKANI ERDAL İNÖNÜ

Sayın Başkan, sayın konuklar, değerli çalışanlar, değerli gençler; hepinize şahsım adına ve SHP adına saygılar sunarak konuşmama başlıyorum.

Kamu Çalışanları Sempozyumunu düzenleyen TMMOB'ye, Sayın Başkanına teşekkür ediyorum. Ben de hayatımı kamuda çalışarak geçirmiş bir insanım. Siyaseti de kamuda çalışmak diye değerlendirirseniz buna devam ettiğimi de söyleyebilirim.

Kamuda çalışanlar için Türkiye'de her dönemde büyük şikayetler olmuştur denebilir, ülkenin sürekli kalkınma ihtiyacı içinde olması, kamuda çalışanlara geçmişte de özverili çalışmak görevi getirmiştir; ama, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından itibaren hatta eski Osmanlı idaresinden de gelen bir kamuda çalışma, devlete hizmet etme, halka hizmet etme anlayışı, Türkiye'de kamuda çalışanların görevlerini büyük ölçüde lâyıkıyla yapmalarına imkân sağlamıştır. O açıdan, böyle bir sempozyumda konuşmaya başlarken, önce Türkiye Cumhuriyeti'nde, hatta daha önceleri halka hizmet etmek için, devlete hizmet etmek için ömürlerini vermiş bütün memurlarımızı, kamuda çalışanlarımızı saygıyla anıyorum.

Zaman zaman bürokrasi aleyhinde, kamuda çalışanlar aleyhinde konuşmak prim sağladığı düşüncesiyle bir moda halinde söyleniyor. Ama ben bunun yararlı bir propaganda olduğuna inanmıyorum.

Halka hizmet edecek Türkiye'de bir mekanizma gerekli, bir devlet mekanizması. Bunu çalıştıracak olan insanlar kamuda çalışanlar, memurlar, her seviyedeki kamuda çalışanlar. Eğer bu insanlar görevlerine eğilmiyorlarsa, eğer bu insanların görevleri Türkiye'de onurlu bir görev değilse, o zaman Türkiye'de halk kendisine hizmet edecek insanları aşağılıyor, onların hizmetlerine önem vermiyor gibi bir sonuç çıkar. Bu da önce halkın isteğinin meydana gelmemesine yol açar.

Demek istiyorum ki, halka hizmet etmek için, Türkiye'de halkın, medeniyetin nimetlerinden en iyi yararlanması için Türkiye'de kamuda çalışanların iyi çalışması, onların görevlerinin onurlu görevler olarak herkesten saygı görmesi, siyasetçilerden saygı görmesi ve tabii iktidardan saygı görmesi şarttır.

Memurlarımızı küçümseyerek, kamuda çalışanları, çalışmayan insanlar diye küçümseyip kötüleyerek Türkiye'de halka hizmet edemeyiz, Türkiye'de halkın daha mutlu yaşamasını sağlayamayız. Bunu bir defa açıkça söyleyeyim.

Bu anlayış aslında Türkiye'de uzun süre egemen olmuştur. Yalnız son dönemde, ANAP İktidarı döneminde başka bir hava ortaya çıktı. Bu hava, kamuda çalışanları, görevlerini yapamayan insanlar diye gösteriyor, hatta böyle bir görev olmasa ANAP İktidarı memnun olacak gibi bir hava var. Herkes kendi işini görse, sanki daha memnun olacağız gibi bir hava verilmeye çalışılıyor. Bunun imkânsız olduğuna şüphe yok. Ama bu saçma yaklaşım, kamuda çalışanların bugünkü isteklerine hiç cevap verilmemesi doğrultusuna da bir neden oluşturuyor.

Kamuda çalışanların geleneksel olarak bilinen en büyük tehlikesi, kamuda çalışanlara, memurlara en büyük zarar geleneksel olarak ülkedeki enflasyondan gelir. Ülkede, Türkiye ekonomisinde eğer enflasyon devam eden bir olay haline gelmişse, bundan kamuda çalışanlar en büyük zararı görürler. Çünkü, ücretleri belirlidir, sınırlıdır, devlet tarafından düzenleniyor, devletin kendisi, iktidarın kendisi, enflasyonun başlıca nedeni olduğu için ve bunu kabul etmeyi de kendi siyasal çıkarlarına hiçbir zaman uygun görmeyeceği için, iktidar enflasyonu yapıyorsa, bu enflasyona karşı memurları korumak görevini yapmaz. Yaşadığımız olay budur. Bu

daha önce de olmuştu Türkiye'de, ama bu kadar uzun süre olmamıştı hiçbir zaman. Şimdi, yıllardır enflasyon yaşanıyor, iktidar bunu kabul etmiyor, öyle kabul etse de "geçecek, geçecek" diyor; buna karşı önlem almıyor ve bundan en büyük zararı da tabii memurlarımız ve kamuda çalışanlarımızı görüyorlar.

Bütçe müzakereleri devam ediyor genel kurulda, ama komisyondaki müzakerelerde memurlarımızın ücretlerinin bugünkü enflasyonla boy ölçüşebilecek bir seviyeye çıkaralım diye muhalefet partileri öneri yaptılar; biz SHP olarak yüzde 40 dolayında bir artış önerdik. Ama bunu iktidar kabul etmedi ve getirdiği artış önce yüzde 15 idi, sonra komisyonda yüzde 20'ye çıkarıldı, ama enflasyon yüzde 60-70 olunca daha başlangıçta memurlarımıza; biz sizin derdinize derman olamayacağız diyor iktidar Mecliste bugün.

Temel sorun bugün geçim sıkıntısı, bu geçim sıkıntısı karşısında memurlarımızın kendi işlerini yapmak için başka bir iş daha bulmak zorunda kalmaları, o da yetmiyor, üçüncü bir iş; eşi çalışacak, çocukları çalışacak. Gelir dağılımının ne kadar bozulduğunu biraz evvel Sayın Başkan anlattı. Burada, kamuda çalışanların gelirlerinin hep düşmesi önemli bir rol oynuyor.

Bizim parti olarak bu ücret meselesinde temel bir değişiklik önerimiz var; bugün kullanılan ücret katsayısı artık görevini bitirmiştir diye düşünüyoruz. Bakınız ne kadar yüksek sayılara gelindi, 370-400 gibi; halbuki bu katsayı sisteminin ortaya çıkarıldığında küçük sayılarla adaletli bir yaklaşım yapılacak düşüncesindeydiler, ama zaman içinde varılan yerde bu katsayıları artırarak gelir dağılımını koruyacak, hatta düzelterek bir ücret artışı sağlanamıyor. Katsayıları artırdığımız zaman orantılı olarak artırıyoruz ve bu da düşük ücret alan memurlarla yüksek ücret alan memurlar arasındaki farkı daha da açıyor, yani gelir dağılımını bozuyor. Devlet kendi eliyle verdiği ücretlerle gelir dağılımını bozuyor.

Bu katsayı sistemini değiştirip adaletli bir sistem getirmek şart. Böyle bir sistemde bir defa ilk göreve başlayan memur için asgari geçim düzeyini sağlayacak, yoksulluktan kurtaracak bir ücret ilk başlayanlara verilmeli, ondan sonra hizmet skalası, gelir dağılımını düzelterek şekilde olmalı.

Maliye Bakanı burada yok, olsaydı kendisine soracaktım; bütün gayretlere rağmen enflasyonun ne kadar yüksek olduğunu kabul etmemek, ondan sonra da işte memurlarımızı o seviyeye yaklaşıyoruz demek; yani, hep mevcut durumu korumaya çalışıyoruz anlamında.

Peki Türkiye kalkınmıyor, kalkınmalı, ekonomik büyüme istiyoruz, ekonomik büyümenin getirdiği gelir artışını da hakça paylaşmak istiyoruz, yani hepimiz durumumuzu düzeltmek istiyoruz, mevcut durumumuzu korumak istemiyoruz. Mevcut durumumuzu korumak için yeni yeni fikirlere, yeni yeni gayretlere, ekonomik büyümelere ihtiyaç yok. Mademki büyüme oluyor, bu büyümenin getirdiği gelir artışını paylaşmak istiyoruz, yani enflasyon varsa onun üstünde bir artış istiyor memurlar. Enflasyona yetişecek artış, bir defa tarif olarak yetersiz. Mademki herkesin durumu iyileşiyor, memurlar da bundan pay almalı ve onların da ücreti enflasyonun üstünde bir artış göstermeli.

Bırakınız bunu, enflasyonun bugünkü durumuna bile yetişmeyen ücret artışları var. Bunlar en çarpıcı olay karşısında, geçim sıkıntısı karşısında ilk akla gelen düşünceler.

Kamuda çalışanların çok çeşitli sorunları var. Göreve alınırken sorunlar var, adaletli bir seçimle göreve memur alındığını bugün kimse söyleyemez. Aldığımız mektuplarda, sürekli olarak; bir sınav yapıldı, o sınava hiç değer verilmedi, zaten



önceden kararlaştırılmış insanlar alındı; ya da sınav yapıldı, ondan sonra tekrar mülakata çağrıldık, mülakatta hiç ilgisi olmayan sorular soruldu ve öbürlerini aldılar, bizi almadılar; özellikle öğretmenlerin mezun olduktan sonra yeni bir sınavla tekrar göreve alınmaları. Göreve alınma esnasında adaletli bir usulün bugün yürütülmediği açık.

Herkese güven verecek, adaletli bir sınavla göreve almak; bugün bu yapılmıyor. En önemlisi, herkese eşit koşullar uygulanmıyor.

Göreve alındıktan sonra ücret sorunu, konut sorunu, kamu hizmetlilerinin meslekteki güvence sorunları diye önemli sorunlar karşımızda. Ücret sorununa değindim, enflasyon halinde yürüyen fiyat artışlarına memurlarımızın yetişememesi, sürekli geride bırakılmaları.

Konut sorunu gene adaletli bir sistem halinde bugün yürütülemiyor. Bazı konutlar var, bazı memurlar için yok. Niçin bazı memurlara bunlar verilebiliyor da bazalarına verilmiyor. Yaygın adaletsizlik örnekleri hepimizin aklında.

Mesleki güvence sorunları gene sık sık dile getirilen ve tabii insanın başına gelince az çok sıkıntısını yaşadığı sorunlar. Yargı organlarının getirdiği güvence yeterli olmuyor; görevden alınıyor, Danıştay karar veriyor, o karar uygulanmıyor.

Şimdi bütün bunlara karşı kamuda çalışanların kendini koruması için ne yapmaları meselesi var; Bu konuda bütün çalışanların sendika kurma hakkının Türkiye'de mevcut olmaması elbet en büyük açık.

Sayın Başkan da söyledi, Avrupa'da öteki demokrasilerde bulunan hakların Türkiye'de de bulunmasını istiyoruz. Şimdi bunu isterken, önce kendimiz için istiyoruz, Türkiye'de kamuda çalışanların bir zamanlar daha çok hakları olduğunu biliyoruz. Türkiye'de demokrasinin bir zamanlar daha ileri düzeyde olduğunu biliyoruz. Bugün çok daha gerideyiz. Yıllardır bunları söylüyoruz. Biz daha iki yıl önce bütün çalışanların sendika kurma hakkı olması için Anayasada değişiklik istedik.

Bugünkü Anayasa, kamuda çalışanların sendika kurup kuramayacakları konusunda açık bir şey söylemiyor. Açık olmadığı için ve yasalar da sendika kurmaktan bahsetmediği için memurlar hakkında, sanki bu hak yokmuş gibi bir yaklaşım var, ama bunu kabul etmeyen memurlarımız, özellikle öğretmenler bir sendika kurdular ve yargı organları da buna karşı çıkmadılar. Demekki bu hakkın olmadığını kimse söyleyemiyor ve öğretmenlerin kurduğu sendika çalışmaya devam ediyor; engellemeler var, ama çalışmaya devam ediyorlar. Çünkü, bunu engelleyecek temel bir yasa olmadığı meydana çıktı. Ama ben bunu yeterli görmüyorum.

Çalışanların sendika kurması, memurların sendika kurması temel bir hak. Bu böyle var mı, yok mu diye tartışmalarla ve sürekli yargı organlarının engellemeleriyle karşılaşmamalı; açıkça bilinmeli ve uygulanmalı. Bütün kamu çalışanları, bütün memurlar sendika kurabilmeli. Biz bunu istiyoruz, bunun için Anayasa değişikliği önerdik. Parlamentoda biz önerdik, DYP katıldı, maddeler yazıldı, ama muhalefetin imzaları yetmediği için bu Anayasa değişikliği gündeme gelmedi.

Şimdi bakınız biz memurların, kamuda çalışanların sendika hakkını kabul etmemekle nasıl ülkeye kötülük ediyoruz; bir defa demokrasilerde çalışanların sendika kurması yıllardır kabul edilmiş bir olay. Avrupa'daki demokrasilerin hepsinde var son defa Paris'te kabul edilen sözleşme açıkça bundan bahsediliyor, Avrupa Konseyi'nin bütün sözleşmelerinde var, zaten fiilen uygulanıyor. Böyle bir

şeyin olmaması Türkiye'nin bir eksikliği.

Hem demokrasi içinde olduğumuzu söylüyoruz, öbür demokrasilerden eksikliğimiz yok, biz de AT'ye girmek istiyoruz diyoruz, bizi niye almıyorlar diye kızıyoruz, onları eleştiriyoruz, hatta dinimiz farklı onun için almıyorlar veya onlar zaten böyledir, bize aldırılmazlar gibi duygusal yaklaşımlar gösteriyoruz. Ama bunların hiçbirinin anlamı yok. Biz AT içindeki ülkelerin uyguladığı demokrasi sistemini uygulamıyoruz. İşte orada en göze çarpan örnek; orada memur sendikaları var, bütün sendikalar rahat çalışıyor; bizde bu yok. Bunun niye olmadığını da bir türlü açıklayamıyor Hükümet. Ama yapacağız, yapacağız diyor, fakat yapamıyor.

Çağdaş demokrasilerde olan, olağan olarak bulunan bir kuruluşun bugün Türkiye'de bulunmaması bütün tartışmaları geri götürüyor.

Avrupa'daki demokrasilerde çalışma barışıyla ilgili bir mesele çıktığı zaman, onu çözmek üzere bir usul bulunuyor; sendikalarla işverenler karşı karşıya geliyorlar, bir yol buluyorlar, sanayinin durumu düşünülüyor, tarımın ve ekonominin durumu düşünülüp sonra bir çözüm bulunuyor. Bu çözüm, o toplumu ileri götürüyor; o toplumda bu çözümle yeni gelişmeler sağlanıyor. Sanayinin gelişmesinde, örneğin; eğer ücret artışı dolayısıyla yeni bir buluş gerekiyorsa o buluşu yapıyorlar. Zaten buluşlar elde mevcuttur, bunlardan hangisi uygulanacak, hangisi yarar getirecek; bu ekonomik şartlara göre ayarlanır. Ama, sendikalarla varılan bir anlaşma yeni bir durum ortaya çıkarınca buna uyarak ekonomide bir ilerleme sağlanıyor, teknik daha iyi uygulanıyor.

Demek istiyorum ki, çalışanların sendika kurmaması, sadece o çalışanların sıkıntısını artırmakla kalmıyor, toplumun gelişmesini engelliyor. Çünkü, biz hepimiz aynı Avrupa toplumunda yaşıyoruz, oradaki şartlar buraya geliyor, oradaki yaşayış şekilleri buraya geliyor, onların bir kısmını alıp temel bir şartını almadığımız zaman, o gelişmeleri Türkiye'de durduruyoruz. Sadece çalışanlarımızın sıkıntılarını artırmakla kalmıyoruz, Türkiye'nin gelişmesini durduruyoruz.

Batı Avrupa ülkeleri bizden daha ileri, medeniyette daha ileri, teknikte daha ileri, bilimde, teknolojiye ve sosyal hayatta daha ileride; ama bakınız onların bir tanesi bir şey yaptığında öbürleri de aynı şeyi yapıyorlar. Birinde bir sendika kurulduğunda öbürleri de onu alıyorlar, birbirleriyle sürekli iletişim içindeler. Bunu yapmakla ortak gelişme içinde yerlerini alıyorlar.

Biz gerçi uzağız, ama çağımızda iletişim olanakları o kadar arttı ki, uydu yayınlarıyla televizyonda bütün olayları anında izleyebiliyoruz. Dolayısıyla uzaklığın anlamı artık kalmadı.

Biz AT ile beraber geliştireceksek, eğer, oradaki temel kurumları buraya almak zorundayız, gecikmeden; gecikme, inanınız ki ekonominin de gelişmesini yavaşlatıyor, sosyal hayatın gelişmesini yavaşlatıyor, demokrasinin gelişmesini engelliyor ve bizi hep geride tartışmalarla uğraşmak zorunda bırakıyor.

Onun için, benim özellikle vurgulamaya çalıştığım mesele; biz, Türkiye'de bütün çalışanlar sendika kursun derken, elbette çalışanlarımızın sıkıntıları azalsın, haklarını korusunlar, demokrasilerde her zaman olduğu gibi, kendi haklarını aramak için uğraşsınlar, böylelikle, geçim sıkıntısına karşı ücret artışını, bütün sosyal hakları sağlayabilsin istiyoruz. Ama yalnız bu değil, bununla birlikte toplum da çağdaş gelişmeye ayak uydursun, toplum da çağdaş gelişmeye kendi ağırlığını koysun. Ülkemiz, çağdaş ülkeler arasında yerini alsın istiyoruz.

Sayın Özal'ın, bir zamanlar Meclisteyken söylediği bir şey vardı; "Biz vaktiyle

Avrupa'da para dilenmek, para yardımı almak için dolaşırken, Lüksemburg Belediyesi, ben de Türkiye'ye 1 milyon dolar vereceğim deyince ben çok utanmışım" demişti, yani Lüksemburg gibi ufak bir devlet bize para yardımı yapıyor ve o, bunu söyleyerek o zamanki idareyi kötülüyor. Ama bugün daha beter bir durum var. Bugün Lüksemburg, bütün öteki Avrupa ülkelerinin işçi temsilcileri Türkiye'ye geliyor ve burada düzenlenen bir Çalışanlar Sempozyumunda Türkiye'nin halâ memur sendikasını kurmamış olmasını ayıplıyorlar. Bir defa Türkiye bunu kursun, ondan sonra AT'ye girmek için başvursun diyorlar. Bence bu çok daha ağır bir suçlama. (Alkışlar)

Çünkü, insanın parası olur, parasını sarfeder, bir gün parasız kalır, tekrar çalışıp para sahibi olur; ama, manevi yapısı, yani ben başkalarının haklarını kabul etmiyorum, bunu marifet gibi söylüyorum; eğer bu yapısı varsa, bu yapı tesadüfen olan bir şey değildir. Bu yapının nedenleri nedir diye başkaları düşünmeye başlarlar ve sonunda varacakları sonuç; bu yapıdaki insan, ikinci sınıf insandır; onu biz aramıza almazız sonucu çıkar.

Değerli arkadaşlarım, çalışanların Türkiye'de sendika kurması, çağdaş demokrasilerin normal, olağan bir davranışıdır. Buraya insanlık belirli bir gelişme sonucunda varmıştır. Bir defa demokrasinin en az zararı olan, topluma en çok yararı olan, insanları en mutlu yapan yönetim şekli olduğunu zaman içinde bulmuş insanlık ve bu demokrasinin elemanları içinde gene zaman içinde tüm çalışanların sendika kurma hakkı bir toplumsal olay olarak ortaya çıkmış. Bunu bir an evvel kabul etmek, onu geliştirmek, onun ekonomimize nasıl etki yaptığını, toplumumuza nasıl etki yaptığını yaşayarak görmek; yapmamız gereken budur. Bunu biz ne kadar geciktirirsek hiç şüphe etmeyin ki kendimize o kadar fenalık ediyoruz, toplumsal gelişmemizi donduruyoruz ve tabii memurlarımıza da en büyük sıkıntıyı getiriyoruz.

Eğer bugün memur sendikaları olsaydı, elbet bu ücret skalası daha değişik olurdu, elbet memurlar haklarını daha iyi korurlardı ve iktidarın yetkisine, keyfi takdirlerine bağlı kalmazdı bugün memurların durumu.

Şimdi başka bir soruya cevap vermeye çalışayım; bugünkü iktidar halâ bunu yapmak istemiyor. Gerçi zaman zaman bu doğrultuda bazı demeçler veriyorlar, ama bizim gördüğümüz, bugünkü iktidarın bütün çalışanlara sendika hakkını vermeyi kabul etmediği doğrultusunda.

Öyleyse nasıl bu hak Türkiye'de bir an evvel gerçekleşecek; tabii demokrasi içinde hakkı arayanların sonunda bu hakkı verecek bir siyasal iktidarı kurmasıyla olacak. Bu siyasal iktidar da genç demokrasi içinde seçimle kurulacak. Seçim yapılacak, o seçimde memurlarımız kendilerine hakları olan sendika kurma hakkını verecek bir iktidarı oylarıyla kuracaklar. Bunun bir an evvel olmasını istiyoruz, gecikmeden olmasını istiyorum. Onun için de erken seçim istiyoruz. Erken seçim Türkiye'ye birçok şey getirecek, ama bir de memurlarımıza sendika kurma hakkı getirecek. Tabii enflasyondan kurtulmayı getirecek; ama bu arada özellikle memurlara sendika kurma hakkını getirecek. Çünkü bunu açıkça vaat ediyoruz. Bugünkü muhalefet partilerinin hepsi sanıyorum bunu vaat ediyorlar. Bunu vaat etmeyen sadece iktidar. O zaman, bu iktidardan kurtulmak, bu açıdan da bir an evvel gerçekleşmesi gereken bir özlem haline geliyor. Bu özlemin, ben, yakında gerçekleşeceğine inanıyorum.

Bu yolda bütün çalışanlara görev düşüyor. İşte böyle sempozyumlarda, başka yerlerde Türk demokrasisinin artık çalışanların sendika kuramaması eksikliğinden

kurtulmasının şart olduğunu her fırsatta söyledik. Bunu, bugünkü iktidarın bir an evvel yapmasını istemek, mademki yapmıyor, o zaman bunu yapacak bir iktidarın bir an evvel seçimle gelmesini istemek, bir an evvel Türkiye'de demokrasiyi rahatlatacak, AT'ye de bizi bir an evvel sokacak gelişmedir. Bunu bekliyoruz, bir an evvel de oraya varacağımıza inanıyoruz.

Bunu beklerken, memurlarımıza bütün gayretlerinde başarılar diliyorum.

Bu toplantıyı düzenleyen birliğe ve sayın Yönetim Kuruluna da başarılar diliyor, hepimize saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

**BAŞKAN-** Tüm memurların sendikalaşmaları yolundaki açıklamaları için teşekkür ediyoruz, TMMOB adına saygılarımızı iletiyoruz, sunuyoruz.

Bu bölümde söz Sayın Maliye Bakanı Adnan Kahveci'nin olacaktı, ancak şu ana kadar bize neden aramızda olmadığına ilişkin herhangi bir bilgi ulaşılmış değil. Bu durumu bilgilerinize sunarım.

Şimdi sözü DYP Genel Başkan Yardımcısı Sayın Hüsamettin Cindoruk Bey'e veriyoruz, buyurun efendim. (Alkışlar)

## DYP GENEL BAŞKAN YARDIMCISI HÜSAMETTİN CİNDORUK

Değerli Başkan, Sayın Genel Başkan, değerli dinleyiciler; partim adına ve bir siyasi seyahat nedeniyle aramızda bulunamayan Sayın Genel Başkanım adına hepimize saygılar, sevgiler sunuyorum.

Gerçekten önemli bir sempozyum. Burada arkadaşlarım, kamu çalışanları adına bir ögeyi ortaya koymuşlar, diyorlar ki; sendikalaşma. Bir başka öge koymuşlar, ücretler; ben bir öge daha koyuyorum, kamu çalışanlarının güvencesi. Sanırım bu ikisi kadar önemli, onurlarımızı ilgilendiren bir konu.

Kamu çalışanları devletin yükünü çekenler; kamu çalışanları, devleti başarıya ulaştıran sektör; kamu çalışanları, aynı zamanda biz, siyasal partiler ve siyasal iktidarların da temel dayanağı, başarımızın başarısızlığımızın ana unsuru, Türkiye gibi devlet baba formülünün işlediği ülkelerde, halkımızın her gün her hizmetle karşı karşıya geldiği gerçekten önemli bir unsurdur.

Ülkemizde pek çok mesele gibi bu meselede de sıkıntılarımız var, beklentilerimiz var, yavaş bir gelişme içindeyiz. Kamu çalışanlarının meselesini Türkiye'nin temel meselesi olarak rejim ve sistem meselesinden ayıramayız. Türkiye'de sanırım işletemediğimiz sistem demokratik sistemdir. Ara rejimlerle daima askıya aldığımız rejimin belli bir sıkıntısını bugün kamu çalışanları yaşıyor.

Kamu çalışanlarının problemlerini iç hukuk ve milletlerarası anlaşmalar diye ikiye ayırabiliriz. Aslında kamu çalışanlarının ve bilhassa Sayın Başkanın söylediklerinin içeriğini inceleyince çözülmüş olması gerektiğini söylemek mümkündür. Nedeni şu;

Türkiye, tek parti döneminden, milletler cemiyeti döneminden bu yana milletlerarası hukuk kaynaklarının tümünü imzalamıştır. Açıp baktığınızda görüyorsunuz ki, Türkiye bu belgeleri bol bol imzalamış, hatta hatur bonusu imzalar gibi imzalamış, ödemesini düşünmeden imzaları koymuş.

Nitekim, son Paris Anlaşmasına da gittik imzamızı koyduk, hatta bir Başbakan yetmedi, bir de kefil götürdük imza ettik, çift imza... (Alkışlar)

Bence Türkiye'nin sıkıntısı milletlerarası anlaşmalar, daha doğrusu, milletlerarası garantilerin Türkiye'de iç hukuka indirgenememesidir. Türkiye bunları buraya indiremiyor.

Nitekim, İLO şartlarını da Türkiye bir türlü gerçekleştiriyor, bu salonda Türk-İş'in bu konudaki sıkıntılarını vaktiyle de paylaştık, ama yine işçilerimiz, sendikal hakların bir bölümünü aldılar. Bu demokrasi müsvetesi içerisinde dahi işçilerimizin kısıtlı da olsa sendikalaşma hakları, grev hakları var, bir yol başlangıcı var. Fakat, görülüyor ki, kamu çalışanlarımız için; milletlerarası anlaşmalara girmiş teminatların hiçbiri işlemiyor.

Bu teminatlar işlemediği için de emeğin bir bölümünü temsil eden kamu çalışanları, emeğin diğer bölümünü temsil eden bedenen çalışanların, işçilerimizin haklarına sahip değiller.

Burada sıkıntı, personel rejiminin devlet tarafından tek yönlü kamu çalışanlarına tatbik edilmesidir. Açıkcası, ücretleriniz için pazarlık edemiyorsunuz, sosyal haklarınızı pazarlık edemiyorsunuz ve bütün bunların dışında da devletin getirdiği rejimin baskısı altında eziliyorsunuz.

Devlet, aslında kamu çalışanlarını bir ikileme içine itmiştir. Kamu çalışanları, devletin bir yerde, kamu işverenleri sendikasının yöneticisi olabiliyorlar ya da temsileci olabiliyorlar. Kamu İşverenleri Sendikası diye bir sendika çıkarıyor devlet, bunun ajanları olarak sizleri çalıştırıyor, kullanıyor. Ama, siz emekçisiniz, emekçi olarak sendika kuramıyorsunuz. Böyle bir ikileme, dünya demokrasilerinin hiçbirisinde yoktur.

Bunun sonuçları, Sayın Erdal İNÖNÜ de bahsetti, rakam olarak da ortaya çıkmış. 1980'den sonra Türkiye zaten genel bir suskunluk içerisinde, hepimizin konuşma özürü olduğumuz 1980-1983 dönemi yaşamışız. 1983'ten sonra bu demokrasi müsvetesi dönem başlıyor. Ben istatistikleri çıkardım, 1983'te grev yasağı kalkıyor ve grevi bakınız ne kadar unutulmuşuz, işçilerimiz dahi grev yapamıyorlar;

1984'te kamuda işyerlerinde 3 grev var, özelde 1 grev var, toplam 4 grev; yok demektir. En çok grevin olduğu sene 1989'da kamuda 7 grev var, özelde 164 grev var, toplam 171. İşyeri sayımız 100 bin. O zaman, bırakınız kamu çalışanlarını işçi kesiminde de grevin işlemediğini görüyoruz. Tabii bunun en büyük nedenlerinden biri, sadece bugünkü Anayasamızın, ona Anayasamız demek zorunda kaldığım için de üzgünüm, 1982 Anayasasının sadece ücret, toplu sözleşme safhasında greve müsaade etmesidir. Hak arama ve sosyal haklar grevlerinin verilmemiş olmasıdır. En sonunda grevlerdeki yığılma Zonguldak'ta patlamıştır. Zaten siyasal bilimcilerin söyledikleri bir şey vardır; eğer işçi kesimine, olağan şartlarda olağan grev yapma yasağını koyarsanız, bu birikin bir süre sonra sosyal patlamalara yol açar.

Yine Tanrıya şükrediyorum ve işçimize teşekkür ediyorum. Zonguldak'taki grev bir sosyal, toplumsal refleks olarak fevkalade onurlu ve siyasal nezaketin kuralları içinde geçiyor, devleti tahrip etmeden, devlet güvenliğini sarsmadan gelişiyor.

Ya böyle olmasaydı; herhalde onun sorumlusu, hatıralarında bu noktaya da yer vermek zorunda kalırdı ... (Alkışlar)

Değerli kamu çalışanları, bütün çalışanlar için bir rakam daha veriyorum; 1980-1990 arasında gayri safi milli hasılamızda yüzde 68,7 lik bir büyüme var. Bu büyüme yeterlidir-değildir, onu tartışmıyorum, ama ortada bir rakam var. Bu büyümenin yüzde 70'i kâr ve faize gidiyor, yüzde 30 unu tarım kesimi, çalışanlar ve hizmet sektörü paylaşıyor. İşte bu çarpıklık dahi, Türkiye'de sendikalaşmanın, çalışma barışını sağlayacak enstrümanların nasıl bir hukuksal yapıya kavuşması gerektiğinin en büyük delilidir.

Devlet personel rejimi işlemez hale gelmiştir, Sayın İNÖNÜ'de bahsetti, göstergeler, bordrolar öyle karışık ki, hepimiz matematik bilgilerinizi artırıyorsunuz, hesap cetvelleri kullanıyorsunuz, zannediyorum makineler de işinize yarıyor. O göstergelerin içerisinde personel uzmanları nasıl çıkıyor ben heyret ediyorum. Bu kadar karmaşık bir personel rejimine eğer kamu çalışanları mahkûm edilmişse bu devletin ayıbı olduğu kadar rejimin de ayıbıdır.

Ben bir rakam buldum; nasıl bir yığılma, nasıl bir yanlış politika; kamu çalışanlarının yüzde 64,8'i 5 ve 10 uncu dereceler arasında birikmiş, müthiş bir tıkanma. Burada bir sosyal adalet, burada ileriye bakan bir sosyal ümit, bir mesleki gelişme istidadı yaşayamazsınız, memurumuzun önüne gerçekten bir ümit koyamazsınız.

Değerli kamu çalışanları, demokrasi artık globalleşen bir dünyada evrensel boyutlar kazanıyor, özellikle son Paris Anlaşması, demokrasiyi, dünyanın ortak rejimi niteliğine kavuşturmak için büyük bir adım, büyük bir belgedir. Bu belgenin sonuçlarını bu aşırda yaşayacağız, 2000 yılına kalmadan. Çünkü ilk defa demokra-

siyle yönetilen ülkeler, kendi rejimlerinin başka ülkelerde benimsenmesine gayret sarfedeceklerini vaat ediyorlar, sürekli organlar, sekreteryalar, bakanlar konseyleri kuruluyor. Bunun nedeni de, dünyada barış içinde, demokrasi içinde kalkınmanın Doğu-Batı blokları arasında bir arada çözüme kavuşmasıdır.

Düşününüz ki, aşağı yukarı 45 senesinden bu yana silahlanarak birbirlerini yok etmek isteyen iki büyük süper güç, bir yıl içinde silahlarını bırakarak barış içinde süper güçler arasındaki ihtilafları çözdüler, rejimler arasındaki ihtilafları çözdüler. Türkiye'nin bunun yansımından uzak kalması mümkün değil. Ben, Paris Şartını, insanlık tarihinin önemli bir belgesi sayıyorum ve sanıyorum ki, çağımız, bilgi edinme çağından sonra, insan hak ve özgürlüklerine dayalı bir demokrasi çağına doğru hızla gidiyor.

Böyle bir dönemde globalleşmenin yürüdüğü bir dönemde insan haklarının, dünyanın her tarafını sardığı bir dönemde Türkiye dayanabilir mi? Türkiye, siyasal demokrasinin, liberal demokrasinin, liberal ekonominin deniyorum, temel şartlarından vazgeçerek böyle bir Anayasayı, şurada dertleştiğimiz konuları gündeminde askıda tutabilir mi?

Batı ülkelerine bakınız, hiçbir ülkenin gündeminde Batıda bu bahsettiğimiz konu yok. Böyle bir konuyu tartışmıyorlar; onun yerine, meslek ilerlemeleri, ülkede yapılması gereken hizmetlerin nasıl daha iyi yapılacağı gibi konular gündemdedir.

Bir batılı düşünür bir ay evvel yazdığı kitapta diyor ki; "Batı entegrasyonu, demokrasi entegrasyonu dışında Avrupada 3 ülke kalabilir. Biri Malta, biri Arnavutluk, biri Türkiye'dir."

Bu ağır damgayı silmek, Türk halkının ve hepimizin, siyasetçi olarak, seçkin olarak hepimizin ortak görevi olmalıdır.

Sendikalaşma, sadece bir meslek örgütü kurmak değildir, sendikalaşmanın siyasal ağırlığı vardır. Sendikalar aynı zamanda siyasal örgütlerdir, siyasal tepki örgütleridir, baskı örgütleridir ve bizim Anayasamızın en büyük kusurlarından biri de sendikalara siyaset yapma yasağı koymasındadır. Siyaset yapmayan sendika olmaz. Sendikaların dışında meslek gruplarının da siyaset yapmasında fayda vardır. Bizim karıştırdığımız, günlük siyaset, siyasal organizasyon, evet onu biz partiler yapacağız; ama kültür akımını, istek akımını bize sağlayacak elbeteki meslek organları ve sendikalarlardır.

Bir işçi partisi, bir sosyal demokrat parti düşünün; sendikalara dayanmadıktan sonra nasıl sosyal demokrasiyle ilgili ilkelerini uygulayabilir; ya da bizim gibi liberal demokrat bir parti, bazı sendikalarla görüş alış verişini yapmadan, bazı sendikalara dayanmadan onlardan fikir akımı sağlamadan nasıl o kesimin fikirlerini, isteklerini bilebilir.

O nedenle, Batının demokrasi formülünün dışında bir demokrasi formülü dünyada yok. Bizim için demokrasi, bizim için siyasal yapı, bizim için sendikalar, mümkün değil.

Ben şunu görüyorum ki, 1982 Anayasası, Türkiye'de çalışma hukukunu yaklaşık 1947 dönemine döndürmüştür. İnanınız ki, 1947 döneminden başlayarak gelişme durdurulmuştur. Döne döne iş Mecellenin bir kuralına dönmüştür, Mecelle diyor ki; "Ecir nefsinin kiraya veren kimsedir" Bugünkü Anayasamızın sistemiyle Mecellenin işçiyi tarifi arasında ne fark vardır. Elinden bütün haklarını almış olduğunuz işçi kesimi, çalışan kesim eğer gerçekten bir ecir niteliğine dönmüş, nefsinin kiraya veren kimse diye tarif edilir hale gelmişse, gerçekten buradan bırakınız bir sosyal demokrasiyi, bir liberal demokrasi çıkarmanız mümkün değildir.

Sayın İNÖNÜ "Memurların sendika kurmasına bütün muhalefet partileri evet diyor" dediler, evet, diyoruz. Biz, kamu çalışanlarının sendika kurmasını en doğal hakları sayıyoruz. Özellikle dünyadaki gelişmeler karşısında.

Devlet, en büyük projelerinin uygulamasını kamu çalışanlarına bırakıyor. Devlet, insanın sağlığını kamu çalışanlarına bırakıyor. Devlet, iç siyasetinin önemli bölümlerini kamu çalışanlarına bırakıyor. Devlet, her türlü güvenliğini kamu çalışanlarına emanet ediyor. Bütçesini kamu çalışanlarına emanet ediyor; onlara sendika kurma hakkını vermiyor.

Temizlik işçilerine sendika kurma, grev yapma hakkını veriyorsunuz, ama devlete kamu çalışanı olarak hizmet eden mühendise, mimara, doktora, dişhekimine, öğretmene sendika kurma hakkını vermiyorsunuz. Bu siyasal bir çelişkidir, demokratik bir çelişkidir diyemezsiniz; bu açıkça bir yasaktır. Bu yasağın altında siyasal korku vardır. Elitün, seçkinin gücünün sendikalaşmasından korku yatmaktadır.

Vaktiyle Türk işçisinin sendikalaşmasına, grev hakkına karşı çıkanların o günkü gerekçeleri neyse, bu gerekçeler de aynıdır, bir yanlımadır; aksine, sendika iş disiplinini sağlar, işyeri disiplinini sağlar. Sendika, verimliliği artırır. Batı liberalizminin en vahşi olduğu günlerde sendikaların gündeme gelmesinin elbetteki sermayeye de yararları oldu. Devlet, sermayeden daha fazla memur sendikalarının kurulmasından, kamu sendikalarının kurulmasından yararlanacaktır.

Ayrıca, kamu çalışanları, verimi artırıcı rejimleri oluşturmakta faydalı olacaklardır, bütçe dengeleri, memur sayılarındaki kabarmalar, yanlış kullanımlar önlenecektir.

Hepimiz siyasal iktidar olarak memurun teminatını kırarız, katılımın içerisinde hatır vardır, memurlar, hatır nedeniyle zorluklara uğrarlar, tayinler keyfiliğe varır ve devletin yargı organlarına, bütün detentimlere rağmen ne dersiniz deyin, sendikalaşmamış memur, siyasal parti karşısında zayıftır. O zaman, hizmetin sürekliliği ortaya çıkar, biz siyasal parti genel merkezleri de örgüt baskılarından arınız.

Bütün bu faydaları üstüste koyduğunuz zaman, memurların, kamu çalışanlarının sendikalaşmasından korkmak, demokrasiden korkmak anlamına gelir.

Değerli kamu çalışanları, içtenlikle ifade ediyorum, bir işin sonuna geldiğimiz duygusunu Sayın İNÖNÜ ile birlikte paylaşıyorum. Türkiye, bu kadar demokrasi rüzgarının estiği, demokrasinin evrensel ve dünyanın benimsediği bir sistem olduğu dönemde, kamu çalışanlarına sendika haklarını, hatta sendikal hakların ötesinde grev hakkına varıncaya kadar haklarını vermektan kaçınamaz. Tabii yargı gibi, askerî hizmetler ve polis hizmetleri gibi konulardaki milletlerarası düzenlemeleri saklı tutuyorum. Onları günü geldiği zaman tartışır, ayrıntılara gireriz.

Dünya büyük değişimler içinde, Polonya örneğini siyasal tarih nasıl yazacak bilemiyorum, ama şu anda söylenecek bir şey var; sınıf diktatörlüğünü temel alan bir ülkede bir sendika lideri bugün siyasal iktidarı ele geçirmiştir, hem de demokratik yolla. Bu öylesine bir önemli aşama, öylesine büyük bir reform ki, akıl alır gibi değildir. Bundan 10-20 sene evvel bir marksistin bunu düşünmesi, kabul etmesi çok zordu. Bir sendikal hareketin, giderek liberalleşen bir Polonya'da bir Cumhurbaşkanlığına elde etmesi, sendikaların emek sınıfının, emekçilerin ne kadar demokrasiyle entegre olabileceğinin en güzel örneğidir. Bizim gibi liberal demokratların, Sayın İNÖNÜ gibi sosyal demokratların, hepimizin, emeğin bu yeni değerinden, bu yeni ağırlığından faydalanmamız gerekiyor. Hele Türkiye gibi sanayileşmekte olan, hedefi bu olan bir ülkenin, kamu çalışanlarıyla, emekçileriyle, sermayesiyle, de-



mokrazi içerisinde kalkınma formülü uygulamasının başka şartı yoktur. Sosyal barışı, demokratik barışı ancak böyle kurabiliriz. Bunu kurabilmek için karşı çıkma yapılmalı, bu karşı çıkma demokratik yapılmalıdır, bu karşı çıkma seçimle çözülebilecek bir dönemin, bir yolun başlangıcı olmalıdır.

Sanırım hepimiz sabırsızız, ama sabırsızlığımızın sonuçlarını almak için Türk Halkı olarak her zaman geleneksel bir yönümüz var, o da toplumsal konularda şuurlu, demokratik ve hukuk içi yollardan yürümeyi biliyoruz. Siyasal partilerin buradaki görevi de bu. Toplumsal tepkileri, sabırsızlıkları, sıkıntıları, zorlukları, demokratik disiplin içine almaktır. Bu işlevi eğer yerine geribelirsek, bu işlevi yerine getirmede sizlerle işbirliğimiz başarılı bir sonuca varırsa, ben demokrasimizin çok parlak bir geleceğe varacağına inanıyorum ve demokrasisi yerleşmiş bir Türkiye'nin büyük bir potansiyel oluşturduğuna da inanıyorum. Bu potansiyelin en önemli unsuru da sizlerin ve işçi kardeşlerimizin emeği, fikir ve beden gücüdür.

İnanıyorum ki, Türk Halkının asırlardan beri getire geldiği devlet kurma gelenekleri içerisinde burada büyük bir medeniyet ortaya koyacağız. Selçuklulardan, Osmanlılardan sonra gerçekten uygar, laik, demokratik bir Türkiye Cumhuriyeti medeniyeti.

Hepinizi saygılarla selamlıyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN- Sayın İnönü ve Sayın Cindoruk'un, kamu çalışanlarının sendikalaşmaları konusundaki görüş birliğinin, demokrasinin önemli bir ayıbını, büyük bir eksikliğini gidermede etkili olacağına inandığımı belirtirken, Sayın Cindoruk'a konuşması için teşekkür ediyor, saygılarımı sunuyorum.

Değerli konuklar, değerli meslektaşlarım; bu bölümde de TOBB Başkanı Sayın Erez'in söz hakkı var, ancak Sayın Erez Ankara dışına çıkmak zorunda olduğunu bildirdi ve toplantımıza katılamadı.

Bu durumda sempozyumumuzun birinci bölümü sona ermiştir.

Aynı ilginin, aynı coşkunun öğleden sonraki panele de taşınması dileğiyle hepimize teşekkür ediyor, saygılarımı sunuyorum.

## PANEL

### KAMUDA ÜCRET SORUNU VE SENDİKALAŞMA Yöneten: Teoman ALPTÜRK

**BAŞKAN-** Değerli izleyenler, TMMOB'ce düzenlenmiş bulunan Kamu Çalışanları Sempozyumunun ikinci bölümünde yapılacak olan panelimizi açıyorum.

Bu panelimizde Sendikalaşma ve ücret sorunları ele alınacak.

Panelle başlamadan, Zonguldak'ta hak arama eylemini sürdüren oradaki madenci arkadaşlarımıza buradan sizler adına selamlarımızı ve başarı dilekelerimizi göndermek istiyorum.

İlk konuşmayı yapmak üzere, bir kamu çalışanı olarak kamu çalışanları adına Sayın Mehmet Yüksel Barkurt'a sözü veriyorum.

Kamu çalışanlarının sorunlarını yaşayan biri olarak bizlere sorunları iletmesini diliyorum, buyurun efendim.

#### **MEHMET YÜKSEL BARKURT** **Kamu Çalışanı**

Ben, konuşmamı iki aşamada yapacağım. Birinci aşamada, ekonomik yapı, ekonomik yapı içinde ücret politikaları ve ortaya çıkan sorunlar olacak. İkinci aşamada ise bu sorunların aşılması için önerilerimi sunacağım.

Böyle bir panelin düzenlenmesi bugün hem sevindirici bir olay, hem de üzüntü verici bir olay. Sevindirici, çünkü sorunlarımızın tartışılması, bunlara çözüm yollarının aranması güzel bir hadise. Üzücü yanı, inanıyorum ki, tartışacağımız sorunlar çağdaş demokratik toplumlarda sorun olmaktan çıkmış, toplumsal yaşamın birer ögesi durumuna gelmişlerdir. Biz halâ burada çağdaş toplumlarda kullanılan hak ve özgürlükler üzerine tartışma yapacağız. Bu, işin üzücü yanı.

Dileğim, çağdaş toplumlarla aramızdaki farkın bir an önce kapanmasıdır.

İkinci sınıf bir demokrasiyi içimize sindiremiyoruz. Birinci sınıf bir demokrasiyi hak ettiğimize inanıyorum.

Şüphesiz sorunlarımız bugün ortaya çıkmadı, belki bugün ağırlaştı, ama hep sorunlarımız oldu. Kamu çalışanları olarak, teknik elemanlar olarak, mühendis ve mimarlar olarak uzun dönemdir ekonomik, politik ve sosyal birçok sorunla içiçe yaşıyoruz. Kişisel kanım, bu sorunların içinde ekonomik sorunların önemli bir ağırlığı olduğudur. O nedenle, Türkiye'deki ekonomik yapıya öncelikle değineceğim.

Türkiye'deki ekonomik yapıyı planlı dönemi başlangıç alırsak, 24 Ocak 1980 kararlarıyla ikiye ayırabiliriz. Bir 24 Ocak kararlarından önceki ekonomik yapı ve onun ücret politikaları. Bir de 24 Ocak kararlarından sonraki ekonomik yapı ve ücret politikaları.

1960-1980 arasında uygulanan ekonomik model, korumacı, iç pazara dönük, ithal ikâmecî, planlama temeline dayanan bir ekonomik modeldir. Bu modelin ana unsurları, dayanıklı tüketim mallarının üretimine ağırlık verilmesi, kamu sektörünün ürettiği ara mallarının özel sektöre ve tarıma ucuz girdi olarak sunulmasıdır. Mevduata enflasyon oranının altında faiz verilmesi ve kredilerin

enflasyonla başbaşa götürülmesi, özel sektörün finansman sorunlarıyla karşılaşmaması; bu modelin başlıca özellikleridir.

Önceleri ekonominin zaman içinde dış bağımlılığının azalacağı beklenmiştir, oysa ortaya tersi bir durum çıkmıştır. Türk ekonomisinin dış bağımlılığı artmıştır.

Bunun başlıca nedenleri; yatırım mallarında beklenen hedeflere ulaşılamaması, özellikle enerji konusunda dış bağımlılığımızın artmasıdır. Petrol fiyatlarının ucuz olması, uzun dönemde bir krizin beklenmemesi enerji konusunda dış bağımlılığımızın artmasının temel nedenidir.

İç pazara yönelik üretimin doğal sonucu, ihracat sınırlı kalmıştır. Bu model içinde özellikle 1960-1976 yıllarında yüksek oranda bir gelişme sağlanmıştır, yüzde 6,6 gibi bir gelişme hızına ulaşılmıştır.

Peki, dış bağımlılık içinde gelişme nasıl sağlanmıştır? Bunun cevabı, ekonomiye büyük ölçüde dış kaynak girmesidir. Bunlar krediler, dış yardımlar ve işçi dövizleri biçiminde olmuştur. Sistemin gidişini kesintiye uğratan olay, 1974'te ortaya çıkan petrol krizidir. Petrol krizi, dünyada petrol fiyatlarını üç katına çıkarmıştır, fakat Türk ekonomisine bu yansıtılmamış, petrol fiyatlarına sınırlı zamlar yapılmıştır. Aradaki açık dış borçlarla giderilmiş, bu yetmediğinde de çok pahalı bir finansman kaynağı olan DÇM'ye başvurulmuştur. Fakat bunlar da yetmemiştir ve deniz bitmiştir.

Denizin bittiği noktada, 1961'de OECD içinde kurulan Türkiye Yardım Konsorsiyumu'nun, IMF ve Dünya Bankası'nın denetimleri devreye girmiş ve Türkiye'ye birtakım istikrar programları önerilmiştir.

Krizin yoğunlaştığı dönemlerde iktidara gelen Ecevit Hükümeti, bu istikrar programlarını kabul etmek istememiştir. Çünkü bunlar kendi programıyla çalışmaktaydı. O nedenle, çekilmek durumunda kalmıştır. Yerine 1979 Kasım'ında gelen Demirel Hükümeti, istikrar programını benimsemiş ve hazırlığına girişmiştir. Bu programda 24 Ocak 1980'de ilan edilmiştir.

Şimdi de dönemin ücret politikalarına bakalım; ithal ikâmecî, konuşmacı, iç pazara yönelik modelde emek, yalnızca bir maliyet unsuru olarak görülmemiş ayrıca piyasayı canlandıran bir talep unsuru olarak değerlendirilmiştir. Talep unsuru olarak görülmesinin doğal sonucu olarak, ücretler konusunda çok sıkı pazarlıklar olmamıştır.

Ücretler konusunda dengenin belli zamanlarda emek lehine kayması, 12 Mart 1971'de yaşadığımız gibi birtakım müdahalelerle rayına oturtulmuştur, ama bu modelin kendi içindeki bir müdahaledir. Ekonomik yapıda köklü bir değişiklik söz konusu değildir, sapmaların düzeltilmesidir. O dönemde bir laf vardı; sosyal gelişmeler, ekonomik gelişmeleri aşmıştır, o nedenle de bu müdahale zorunluydu.

Ücret politikaları konusunda bu dönemin önemli bir özelliği 1963-1976 arasında 12 Mart 1971'i izleyen bir iki yıl istisna kabul edilirse, işçi ücretlerinin reel olarak artış göstermesidir. 1973'te işçi ücretlerini 100 kabul ettiğimizde, 1976'da 175'e ulaşmıştır bu oran. İşçilik payının reel olarak yükselmesinde dönemin sendikal mücadelesinin başarısı önemli rol oynamıştır.

Yine dönemin ücret politikalarında bir diğer önemli husus da, KİT'lerin uyguladığı ücret ve istihdam politikasıdır. KİT'ler bu dönemde ücretleri yüksek, istihdamı geniş tutmuştur. Bunun doğal sonucu olarak da özel sektör, KİT'lerin ücret konusundaki rekabetine fazla dayanamamış, onlar da bu ücret politikasını benimsemişlerdir.

Yine bu dönemde memurlar, sınırlı olmakla beraber uygulanan ücret politikasından paylarına düşeni alabilmişlerdir.

12 Mart döneminden önce memur sendikalarının serbest olduğunu biliyoruz, fakat toplu pazarlık ve grev hakları yoktu. Bunun sonucu olarak da çok yaygın, başta öğretmenler üzere memur sendikaları kurulmuştu. Ancak 12 Mart'ta yasaklanmaları sonucunda demек statülerine indirgenmişlerdir.

Kamu çalışanları bunu nasıl kabullenebilmişlerdir; o dönemleri biliyoruz, toplumda çok da fazla tepki oluşmamıştır kamu çalışanları içinde. Ben bunu büyük ölçüde ithal ikâmecî dönemin ücret politikalarına bağlıyorum. Ücret politikaları nedeniyle ekonomik yönden çok da zorda olmayan bu kesim, haklarının gitmesine müsaade etmişlerdir.

Bu dönemle ilgili ilginç bir karşılaştırma yapmak istiyorum. İç pazara yönelik ekonomik modelin uygulandığı Türkiye'de, işçilik saat ücreti, dış pazara yönelik ekonomik modelin uygulandığı Güney Kore'nin iki katının üstündedir.

İktidarların, tüm bu dönem içinde kamu çalışanlarına, memurlara karşı büyük bir baskısı vardır, bu baskıyı nasıl izah edeceğiz? Baskının temel nedeni, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye'ye uygun görülen ikinci sınıf bir demokrasinin sınırlarının zorlanmasına müsaade etmemektir. Baskının temel nedeni, ekonomik nedenlerden çok, ikinci sınıf bir demokrasinin sınırlarına yaklaşılmaması, bunun aşılmasıdır.

1980'den sonra 24 Ocak'ta yürürlüğe giren istikrar programının ana ilkeleri ise devalüasyon, KİT zamları, fiyat denetimlerinin kaldırılması, içe ve dışa karşı piyasa serbestisi, hepsinden de önemlisi, sermayenin emeğe karşı güçlendirilmesidir.

Ancak, bu programı yürürlüğe koyan Demirel Hükümetinin, bunu uygulama gücü yoktu. O günkü toplumsal muhalefetin ulaştığı boyutlar dikkate alındığında, bunu Demirel Hükümetinin gerçekleştirme şansı bulunmuyordu. Bu şansı 12 Eylül rejimi yaratmıştır, 12 Eylül rejiminin görevi burada başlamıştır, 24 Ocak programının uygulanmasını sağlamıştır.

Bu programın ana ilkeleri, emek aleyhtarlığına, ücret paylarının düşürülmesine dayanmaktadır. Çok da büyük bir özelliği yoktur bu modelin, alternatifi yoktur, bize özgüdür denilmiştir. Ancak 1970'li yıllarda geri kalmış ülkelere uluslararası finans kurumlarının empoze ettiği bir modeldir. Tek farkı, Türkiye'de para politikalarından çok gelir politikalarının, emeğin payının daraltılmasına dayalı politilerin daha etkin uygulanmasıdır.

Bütün bu uygulamalara, ihracattaki artışlara rağmen, Türk ekonomisinin dış bağımlılığı azalmamış, tersine artmıştır. Aradaki açık; ithal ikâmecî dönemdekiyle aynı şekilde karşılanmış, dış kredilere başvurulmuştur, dış borçlanmalara gidilmiştir.

Burada şu özellikle karşılaşıyoruz; borçlanma kolay olmuştur. Türkiye, bütün bu dönem boyunca Batı yanlısı, özellikle Amerikan yanlısı dış politika izlemiştir ve bu politikanın bedeli olarak dış borç almakta güçlük çekmemiştir.

Yine bu dönemde çok fazla özel sektörden yana tavır alınmıştır. Özel sektör, öncü güç olarak kabul edilmiştir; ancak, yapılan yatırımlara baktığımızda 1979-1985 arasında kamu yatırımları yüzde 25,6 oranında artarken, aynı dönemde özel sektör yatırımları yüzde 14 gerilemiştir.

Bu modelde dikkat edilmesi gereken husus, uluslararası mali kuruluşlarca az gelişmiş ülkeler için hayati öneme sahip olan büyümenin ihmal edilmesidir.

Kalkınma süreci bir anlamda bu modelde başıboş piyasa güçlerine, yerli ve yabancı sermayeye terk edilmiştir. Modelin sonucunda istenilen yatırım hedeflerine ulaşamaması ya da yanlış yatırımların yapılması kaçınılmaz olabilmektedir.

Uygulanan ücret politikalarına gelince, temel hedef iç talebin daraltılması, ücretlerin aşağı çekilmesidir.

12 Eylül ile birlikte hazırlanan 1982 Anayasası, sendikal haklara büyük boyutta kısıtlama getirerek, bu politikanın hayata geçirilmesinde araç olmuştur.

Emeğin üretim maliyeti içindeki payı yüzde 15-20 dolayındadır. Bütün bu politikaları ücretlerin aşağı çekilmesine dayandırmak beklenen sonuçları da vermemiştir. Yalnız, ulaşılan bazı sonuçlar vardır, ulaşılan bazı hedefler vardır. Uygulanan ücret politikaları emeğin milli gelirden aldığı payı sürekli geriletmiştir. Son 10 yılda milli gelirin artmasına karşı ücretli kesim yüzde 50 oranında fakirleşmiştir. 1977'de milli gelirin yüzde 36'sını alan ücretli kesim, 1979'da yüzde 32'ye, 1980'de yüzde 26'ya 1983'te yüzde 24'e 1986'da yüzde 17'ye ve günümüzde 14'lere geriletilmiştir.

Aynı dönemde sermayenin payı yüzde 34'lerden 69'lara çıkmıştır.

Kamuda çalışan bir teknik elemanın, 4 üncü derecedeki bir mühendisin 1976 ile 1990 arasındaki ücretlerini ele aldığımızda; 4 binle başlayan ücret 1 milyon 400 bine ulaşmıştır. Bunları dolara çevirirsek 405 dolardan 1989 Temmuz'unu saymazsak, 230 dolara indiği görülür. Ayrıca, 1982'den önce sabit kur uygulaması vardı, doların o günkü değerleri daha yüksek kabul edilmelidir.

1976'dan 1989'a kadar kamuda çalışan memurların ücretleri yıllık ortalama yaklaşık yüzde 40 dolayında artmıştır. Oysa, bazı dönemlerde enflasyonun yüzde 110 olduğunu biliyoruz. 10 yıllık bir dönemde hiçbir zaman, bir iki yıl dışında yüzde 60-70'in altına enflasyon inmemiştir. Enflasyon oranıyla ücret artışları oranı arasındaki fark çalışanların reel ücret kayıplarını ortaya çıkartmaktadır.

1989 Temmuz'unda kamu çalışanlarına yüksek zam yapılmıştır, ama bu zam da geçmişe dönük kayıplarını karşılamaya yetmemiştir.

Mühendis ve mimarların dışında diğer teknik elemanların -üniversite mezunu-mühendis ve mimara göre görece olarak yüzde 5 oranında daha düşük ücret aldığını, diğer teknik eleman ve teknisyenlerin yüzde 20-25 oranında, kamuda çalışanların büyük bir kesimini oluşturan öğretmenlerin yüzde 35-40 düzeyinde ve genel idare hizmetleri sınıfında çalışanların da yüzde 50-55 oranında mühendis ve mimarlardan daha düşük ücret aldıklarını biliyoruz. Bu ücret politikası hem adil değildir, hem de çalışanların beklentilerine uygun değildir.

Kamuda çalışanların sayısal verilerini ve durumlarını da şöyle açıklayabilirim; kamuda çalışanları genel olarak işçi, memur ve sözleşmeli olarak aldığımızda, 1976'da 962 bin olan memur sayısı 1986'da 1 milyon 435 bine ulaşmıştır. 1976'da 3346 olan sözleşmeli personel sayısı 1986'da 9 bin 44'e ulaşmıştır. İşçi sayısı ise 468 binden 436 bine gerilemiştir.

1986'dan sonra ne DİE'de, ne de Devlet Personel Başkanlığı'nda ciddi veriler yoktur, sadece DİE hane halkı anket çalışmaları vardır, bunlar da gerçeği pek yansıtmamaktadır, ama 1976-1986 arasındaki bu oranlar günümüze projekte edildiğinde, çok fazla da bir değişimin olmadığı görülecektir.

1982 Anayasası ve 2821, 2822 sayılı iş yasalarında işçilerin sendika, toplu sözleşme ve grev haklarına olağanüstü kısıtlamalar getirilmiştir. En büyük işveren olan devlet, ücret politikalarına uygun olarak toplu sözleşmelere aşırı biçimde müdahale ederek işçilerin ücret artışlarına engel olmaya çalışmıştır.

KİT'lerde sözleşmeli personel uygulamasının ise iki temel amacı vardır. Birincisi, 1980 öncesinde de işçi-memur ayrımında benzerini gördüğümüz demokratikleşmenin önüne geçmek, ikinci sınıf demokrasi koşullarında bizleri tutmak. Bununla işçilerin sahip oldukları sendikal haklar çalışanlardan alınmıştır, gene memurların sahip oldukları iş güvenceleri ellerinden alınmıştır. Her iki yönü ortadan kaldırılmış bir istihdam biçimi oluşturulmuştur.

İkincisi ise, dönemin ekonomik modeline uygun olarak KİT'lerin özel sektöre devri söz konusudur. Bu devir aşamaları içinde KİT'lerin kârlı duruma getirilmesi, bunun için de çalışanların tasfiye edilmesi gerekmektedir. Sözleşmeli personelde 1976-1986 ve günümüze kadar uzanan büyük sıçramaların, sayısal sıçramaların nedeni budur. Ancak, hem toplumsal muhalefet, hem de yargı organlarının kararları bugün sözleşmeli personel sorununu çıkmaza sokmuştur, beklenen hedeflere ulaşılamamıştır.

Türkiye'de çok sık tekrarlanan bir görüş de, memur sayısının çok fazla olduğu, bundan dolayı kamu görevlerinin yürütülemediğidir. Sayılara baktığımızda bunun hiç de doğru olmadığını görüyoruz.

Gelişmekte olan ülkelerde memur sayısı yıllık yüzde 7,5 oranında artmaktadır, gelişmiş ülkelerde ise yüzde 2 oranında.

Ancak, gelişmiş ülkelerde 13 kişiye 1, gelişmekte olan ülkelerde 34 kişiye 1 ve Türkiye'de 36 kişiye 1 memur düşmektedir.

OECD ülkeleri içinde yapılan araştırmada, genel nüfus içinde memur oranının yüzde 7,7 olduğu, gelişmekte olan ülkelerde ise bunun 2,9, Türkiye'de 2,8 olduğu görülmektedir.

Türkiye'de memurlar, hizmet alanlarına göre 10 sınıfta toplanmışlardır. Teknik hizmetler sınıfı, 1973'te 53 bin kişidir, bunun genel memur içindeki payı 8,1, 1976'da 103 bin oranı 9,1, 1980'de 79 bin oranı 6,4, 1986'da 91 bin 500 oranı 6,7'dir.

Memurların 1970-1986 arasında sayısal artışı yüzde 118'dir. Ancak, bu artış teknik elemanlara yansımamıştır. Teknik elemanların bu dönemde sayısal artışları yüzde 72'de kalmıştır. 1970-1976 arasında teknik elemanlarda görülen artışın nedeni ise, yevmiyeli teknik personelin memur statüsüne dahil edilmesindedir.

Bugün Türkiye'de yaklaşık 1,5 milyon memur vardır, yine bu sayının onbeşte biri kadari, yaklaşık 100 bin kişi kadari teknik personeldir. Teknik personelin sayısı bugün 1976 düzeylerinin altındadır. Az gelişmiş ülkelerde sanayileşmenin, kalkınmanın, büyümenin ana unsurlarından birisi teknik elemanlardır. En büyük işveren olan devlette, teknik eleman istihdamında uzun bir dönemdir artış olmamıştır. Sanayileşme, kalkınma, büyüme çabalarında bu nedenle ciddi zaafılar bulunmaktadır.

Kamuda istihdam edilen teknik elemanların içinde uzman olarak kabul edilen mühendis ve mimarların sayısı 35 bin kişidir. 57 milyonluk bir ülkede devletin 35 bin kişilik uzman teknik eleman ile hizmet yürütmesi kabul edilemez, açıklanamaz.

Alıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında, mühendis ve mimarların 1989'da 144 bin olan sayısının, 1994'te 175 bine çıkarılması hedeflenmiştir. Kamu kesimi ihtiyaç duyduğu halde, bunları istihdam etmemektedir. Uygulanan ücret politikasıyla kalifiye elemanlarının bir kesimini de elinden kaçırmaktadır.

Özel sektör de sanayi yatırımlarına yönelme yerine, kapasite artırımına gitmekte, bu da teknik elemanlara duydukları ihtiyaçları sınırlamaktadır. Yerel

yönetimlerin içinde buldukları açmazları biliyoruz, önümüzdeki dönemlerde yerel yönetimlerin, teknik personelin istihdamı açısından ciddi potansiyel oluşturduğunu söyleyemeyiz.

O halde, planda hedeflenen sayılara ulaşması sonucunda bu teknik elemanlar ne olacaktır? Geri kalmış bir ülkede acı bir durum olarak yetişmiş insan gücünün işsiz kalması durumu ile karşılaşılacaktır.

Kamuda çalışan teknik elemanların sınırlı bir kesimi, uygulanan ücret politikaları nedeniyle daha iyi olanak buldukları yurt dışına gitmektedirler ya da özel sektöre geçmektedirler. Büyük bir kesimi ise işsizlerin rekabeti karşısında dayatılan ücret politikalarına boyun eğmek zorundadır.

Bugün teknik elemanların sendikal mücedelenin gerisinde kalmasının bazı nedenleri vardır. Bunlar;

Kamuda çalışan memur, sözleşmeli teknik elemanlar; diğer memurlara göre görece olarak daha iyi ücret almaktadırlar.

Bir eğitim planlamasının olmaması nedeniyle, YÖK uygulamalarıyla büyük ölçüde insan üniversitelerden mezun edilmekte ve işsiz olarak iş piyasasına sürülmektedir. İşsizlik çalışanları konumlarına razı olmaya zorlamaktadır.

Diğer neden de 12 Eylül rejiminin getirdiği korkular, insanların kafasına yerleştirdiği yasaklardır. Bu korku atmosferi diğer kamu çalışanlarında olduğu gibi, teknik elemanlarda da örgütlenmenin önünde büyük bir engeldir.

Birinci bölümde söyleyeceklerim şimdilik bu kadar.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN- Değerli konuklar, ikinci konuşmacımız Sayın Gülmez,  
Sayın Gülmez, kamu çalışanlarının sorunlarına yasal açılardan yaklaşacak.  
Buyrun efendim.

## PROF.DR.MESUT GÜLMEZ TODAI E Öğretim Üyesi

Değerli konuklar, kamu görevlilerinin sendikal haklarının hukuksal çerçevesi konusu, benim kolayca anımsayabildiğim en az beş panel ya da sempozyumda bu salonda, Türk-İş çatısı altında tartışıldı. Dilimin döndüğü kadarıyla üç yıldan beri kamuoyu önünde bu hukuksal çerçeveyi anlatmaya çaba harcıyorum. Bugün bir yenisini, bu kez mühendis dostlarla birlikte yapma olanağı bulmamdan duyduğum mutluluğu belirterek sözlerime başlamak istiyorum.

Sendikal hakların hukuksal çerçevesine ilişkin görüşlerimi açıklamadan önce, bununla yakından ilgili olan bazı temel noktalara değineceğim. Bunlardan ilk ikisi, iç hukukla ilgilidir. İzleyen üçüncü ve dördüncü noktalar da uluslararası hukukla ilgili olacaktır.

Niçin ülkemizde sendikal hakların hukuksal boyutu konusu bu denli önem taşıyor? Hukuksal durumun önemi nereden kaynaklanıyor? Bu sorulara ilişkin bazı noktaları belirteceğim.

Bildiğiniz gibi ülkemizde, genel olarak haklar uygulamadan doğmamıştır. Haklar yasalarla yaratılmıştır. Uygulama, yasaların ardından gelmiştir. Hukuk her zaman uygulamayı öncelemiştir. Bu bir anlamda hakların yukarıdan verildiği, "İhsan" edildiği anlayışının daha bilimsel bir dille yapılan bir açıklamasıdır. Ama gerçek de budur. Ülkemizde gerek işçiler, gerek kamu çalışanları için şimdiye kadar ne yazık ki Batı'da olduğunun tersine, hep hukuk önce gelmiştir, uygulama hukukun ardından gelmiştir. Ama 1990 ortalarında, bu olgu bir örneği ile, onurlu bir örneği ile tersine çevrilmiştir ve dolayısıyla bu alanda yeni bir yol açılmıştır. Konuşmamda bunun hukuksal çerçevesini açmaya ve tartışmaya çalışacağım.

Ülkemizde Tanzimat'tan bu yana köklü, bir yasacılık, mevzuatçılık geleneği vardır. Haklar, yasalarla yaratılmıştır. Yasa yapıcılar böyle düşünmüştür; haklar, kendilerine verilen insanlar böyle düşünmüşlerdir; yönetenler ve yönetilenler hakların kaynağının, dayanağının yasa olduğu inancını yüzelli yıldan beri paylaşmışlardır.

Biz çoğu zaman hakları yasaların yarattığına inanmışızdır. Bu inanç özellikle 12 Eylül sonrasında doruğuna ulaşan bir başka çarpık yaklaşıma dönüşmüştür. O da, yasalarda "hak" aramak yerine "yasak" arama inancının egemen olmasıdır. Daha önemlisi, Anayasa'da ve yasalarda olmayan yasakların zihinlerde yaratılması, yani "mevhum" yasaklar yaratılmış olmasıdır. Bunun çok açık bir örneğini 12 Eylül sonrasında, özellikle kamu çalışanlarının sendikal hakları alanında gördük. Ben bunu aslında çok fazla yadırgamıyorum, çünkü yüzelli yıllık bir yasacılık geleneği, bizi en sonunda yönetenler ve yönetilenler olarak böyle bir noktaya sürükleyebilmiştir.

İşte, yasacılığa ve yasallığa böylesine önem verilen bir toplum içinde, sanıyorum sendikal hakların hukuksal dayanaklarını çok inandırıcı biçimde açıklamak, usanmadan bıkmadan yeniden anlatmak bir gereksinmedir.

Bu, aynı zamanda sendikalaşmanın tüm kitlelere yayılmasını sağlayabilmek, onu kitleleştirebilmek açısından da gereklidir. Eğer yasacılığa yönetilenler olarak, yani çalışanlar ve kamu görevlileri olarak bu denli önem veriyorsak, her şeyden önce bu hakların yasal dayanakları ortaya konmalıdır. Ama, bu kez yasallık bir başka boyutuyla pek alışık olmadığımız bir yönüyle ortaya çıktı.

Ulusal yasalar, memurların sendikal haklarının dayanağı olamadı. Bu kez



uluslararası hukuk sendikal hakların dayanağı olarak öne sürüldü ve savunuldu. Bu alışılmadık bir durumdu. Kuşkusuz, 12 Eylül öncesinde de uluslararası hukuk bilinmeyen birşey değildi. Uluslararası sözleşmeler, insan haklarını ve temel özgürlükleri tanıyıp güvence altına alan belgeler bilinmeyen metinler değildi, hepsini en azından konunun uzmanları çok iyi biliyordu. Ancak bu sözleşmeler, acaba haklarımızın hukuksal dayanağı olabilecek belgeler midir? İşte bu konu tartışma gündemine getirilmemişti. Bu nedenle de uluslararası hukukun, haklarımızın dayanakları olarak ileri sürülmüş olmasının yadırganmasını kuşkusuz bir ölçüde olağan karşılamak gerekir.

Böylesi bir yasacılık geleneğinin egemen olduğu, katılma kültüründen yoksun olan ve uygulamanın her zaman yasaların ardından geldiği bir toplumda, ben, hukuksal boyutun yine çok önem taşıdığını ve bıkmadan dile getirilmesi gerektiğini biliyorum ve bu tür panellerde görev almaktan kaçınmıyorum kendi adıma.

Ulusal hukukla ilgili ikinci nokta, sendikalaşma olgusunu kamu görevlileri açısından da salt bir ücret artırma biçiminde düşünmemek gerektiğidir. Sendikalaşma, salt kamu görevlilerinin, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerinin artırılması için başvurulacak bir yol değildir. Sendikalaşma, özellikle bizim toplumumuzda, demokrasinin türlü eksikliklerle işletilmeye çalışıldığı bir toplumda, demokratik katılımın çok eksik olduğu bir toplumda, bu katılımı gerçekleştirmenin ve sürekli kılmanın en önemli araçlarından biridir. Kuşkusuz sendikalaşmanın birinci işlevi, çalışanların, kamu görevlilerinin mesleki hak ve çıkarlarını, ekonomik ve toplumsal hak ve çıkarlarını korumak, iyileştirmektir. Bu, birinci ve temel görevdir. Ama sendikalaşma, hiçbir zaman bununla kendisini sınırlı tutamaz. Sendikalaşma aynı zamanda, kamu politikalarının oluşumuna, onlara ilişkin temel kararların alınmasına katılmanın da en çağdaş ve en ileri araçlarından biridir. Demokratik katılma, sadece dört yılda bir siyasal anlamda seçimlerde "yurttaş" sayılmakla ve yurttaşlık görevini yerine getirmekle gerçekleştirilemez. Katılma, aynı zamanda çalışanların kendilerini ilgilendiren tüm ekonomik ve toplumsal politikalar konusunda verilecek temel kararları etkileme gücüne de sahip olmalarıdır.

Anayasa devletin, Türkiye Cumhuriyeti devletinin nitelikleri arasında "demokratik" ve "sosyal devlet"e yer vermiştir. Demokratik bir devlet ise, ancak çalışanların bu anlamda devlet içinde varlığını, ağırlığını duyurabilecek örgütlerle ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi süreçlerine etkili biçimde katılmalarının sağlanmasıyla gerçekleştirilebilir. Devlet, ancak tüm çalışanlarına kendi yazgılarını etkileyecek kararlara örgütleri aracılığıyla katılma olanağı sağlarsa "sosyal devlet" niteliği kazanır. Eğer devlet, memurlarına önce yüzde 15, ardından yüzde 5 daha zam veriyorsa, yukarıdan bu tür politikalarla çalışanları temelden ilgilendiren ekonomik ve sosyal sorunlar konusunda tek yanlı kararlar alabiliyorsa, o devlet, ne "sosyal" devlettir, ne de "demokratik" devlettir. Çalışanlar, sendikalarıyla bu kararların alınmasında ve kamu politikalarının, oluşturulmasında gerçekten ağırlıklarını duyurabilecek bir biçimde katılma olanağına sahipse, devlet gerçekten "sosyal" bir devlet sayılabilir.

Uluslararası hukuksal boyutla ilgili olarak değineceğim iki noktadan birincisi, İnsan Hakları Günü olarak bu hafta başından beri kabul edilmesini kutladığımız Evrensel Bildirge'dir.

1984 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 1 inci maddesi, "her insan özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğar" diye başlıyor. Birleşmiş

Milletler, 1950 yılında aldığı bir kararla ekonomik, toplumsal ve kültürel haklardan yoksun bir insanın Evrensel Bildirge anlamında özgür bir insan olamayacağını belirtmiştir. Kamu görevlileri sendikal haklardan yoksun olduğu sürece, Evrensel Bildirge anlamında özgür insan sayılamazlar.

Kuşkusuz Evrensel Bildirge, hukuksal bağlayıcılığı olan bir belge değil, moral bağlayıcılığı olan bir belgedir; ama tüm insanlığın ulaşması gereken, ulaşmak istediği ortak bir ülküdür, ortak bir amaçtır ve Evrensel Bildirge, bugün tüm insanlık için insan haklarının çağdaş ölçüsü olarak temel alınan bir belgedir. Bu belge, yalnızca moral yönden bağlayıcı olduğu için hiçbir biçimde küçümsenmemek gerekir, hukuksal yükümlülükler doğurmadığı için önemsenmemelik yapılamaz. Tam tersine, moral bağlayıcılığı olan belgeler, sorumluluğunu gerçekten bilen ve saygın kalmak, uluslararası saygınlığını korumak isteyen uluslar, devletler için hukuksal yükümlülüklerden çok daha önce ve önde gelen değerlerdir.

Uluslararası sözleşmelerle ilgili olarak değinmek istediğim ikinci bir konu, İnsan Hakları alanında ve uluslararası belgelerin imzalanması ve onaylanması alanında izlenen politikalarla ilgilidir.

Eğer bugünden geriye doğru gidersek, geçmiş günlerde TBMM içinde bir İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu kurulması yasayla kabul edildi ve bugünlerde bu komisyonun oluşturulması için gerekli çalışmalar sürdürülmekte. Bu komisyon, insan haklarıyla ilgili uygulamaların uluslararası düzeydeki gelişmelere uyumunu sağlamak ve bu alandaki başvuruları incelemek üzere görevlidir.

İnsan haklarıyla ilgili olarak yine ANAP Hükümetleri döneminde alınan bazı olumlu önlemlere değinmek gerekirse, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin öngördüğü denetim mekanizmalarının işletilmesine ilişkin önlemler alınmıştır. İnsan Hakları Komisyonu'na bireysel başvuru hakkı ile İnsan Hakları Divanı'nın zorunlu yargı yetkisinin işletilmesi kabul edilmiştir. Öte yandan, Kasım ayında Paris'te Paris Şartı imzalanmıştır ve Paris Şartı içinde de, örgütlenme hakkı insan hakları arasında özellikle vurgulanan temel haklardan biri olarak yer almıştır.

Burada özellikle vurgulamak istediğim nokta şudur: İnsan hakları alanında atılan bu tür adımlar, ilkece olumlu adımlardır. Ancak acaba salt bu gibi olumlu adımlar atmak yeterli midir? Salt uluslararası belgelere imza koymak, onları parlamentodan geçirerek onaylamak yeterli midir? Kuşkusuz yeterli değildir; çünkü özü ile sözü bir olmak gerekir. Onaylayarak hukuksal yükümlülük altına girdiğimiz uluslararası belgelere, kendi anlayış ve ölçülerinizi, kendi siyasi partinizin ya da iktidarınızın ilkelerini ve politikalarını gözönünde tutarak değil, o alanda benimsenmiş uluslararası ölçüleri gözönünde bulundurarak uyanız ve saygı göstermeniz gerekir. Kendi ilke ve ölçülerinizle uluslararası belgelerin uygulanmasına kısıtlamalar getiremezsiniz. Aksi takdirde, çifte standartlı bir politika izlemiş olursunuz; onayın ve imzanın da bir saygınlığı kalmaz.

Bireysel başvuru hakkının kabul edilmesinin anlamı; devletin bu alanda İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin güvence altına aldığı tüm temel hak ve özgürlüklere uyma konusunda daha titiz ve daha saygılı davranmasıdır. Yoksa, bireysel başvuru hakkı, "ben bu hakkı tanıdım, nasıl olsa bu hakları çiğnediğimde, bireyler beni denetim organları önünde şikâyet edebileceklerdir" diyerek, o Sözleşme'nin tanıdığı hakların daha fazla çiğnenmesi anlamına gelmez. Oysa, uygulama hiçbir biçimde bu doğrultuda gelişmemektedir. Kâğıt üzerinde olumlu önlemler alınmasına karşın, genel olarak insan hakları alanında, özel olarak da örgütlenme hakkı ve kamu görevlilerinin sendikalaşması alanında yönetsel yetkililerden, siyasal iktidarlardan ve

hatta uluslararası sözleşmelere uymakla yükümlü olan yargı organlarından gelen engellerin ardı arkası kesilmemektedir.

Bu noktalarla ilgili görüşlerimi özetledikten sonra ulusal ve uluslararası hukukun içeriğine değineceğim. Aslında bunu birçok kez özetledim. Bir ülkenin hukuk düzeni, salt ulusal hukuktan, ulusal yasalarımızdan ve Anayasamızdan oluşmaz. Anayasa uyarınca ulusal hukukumuzla bütünleştirdiğimiz uluslararası hukuku da gözardı etmememiz, onu da unutmamamız gerekir. İşte bu çerçevededir ki, sendikal hakların, kamu görevlilerinin, kamu çalışanlarının sendika hakkının, toplu sözleşme ve grev hakkını da içerecek biçimde sendikal haklarının hukuksal dayanağı söz konusu olduğunda, kendimizi salt ulusal hukukla sınırlandırmamamız, uluslararası hukuka da bakmamız gerekmektedir.

Ulusal hukuktaki durumu biliyoruz: Sendika hakkının önünde hiçbir yasaklayıcı, engelleyici kural yoktur; ne Anayasa'dan, ne de yasalardan kaynaklanan.

Politikacılar ve hatta Sayın Bakanlar, Çalışma Bakanı, Milli Eğitim Bakanı, Anayasa'nın 54 üncü maddesinde; sendika hakkının "işçiler"e tanınmış olmasından yola çıkarak, "işçi" olmayan tüm öteki çalışanlara sendika hakkının yasaklandığını söyleyebilecek kadar ileri gitmişlerdir. Bunu düşünen uzmanlar da olmuştur. Ancak, artık bu görüşün doğru olmadığını, sanıyorum bugün büyük bir çoğunluk kabul etmektedir. Anayasa'nın, bu hakkı salt işçilere tanıdığı olması, bu hakkın salt işçiler açısından Anayasa güvencesi altına alınmış olması anlamına gelir. Yoksa, işçi sayılmayan öteki kamu çalışanlarına bu hakkın yasaklandığı hiçbir biçimde savunulamaz, söylenemez.

Hukukun Roma Hukukundan beri geçerliliğini koruyan ve bugün de uygulanan çok temel bir ilkesi vardır: "Kuşkulu durumlarda özgürlük yararına" yorum yapılır. Eğer Anayasa'da bir hak, belirli bir hak süjesi için açıkça belirtilmemişse, o hak süjesi için hakkın yasaklandığı değil, o konuda bir düzenleme yapılmadığı, dolayısıyla o konunun boş bırakıldığı ve bir özgürlük, bir serbestlik rejiminin var olduğu kabul edilir. Bu, genel bir hukuk ilkesidir. Salt Anayasa çerçevesinde durumu bu şekilde düşündüğünüzde, uluslararası hukuka başvurma söz konusu olmasa bile, kamu görevlilerinin sendika hakkını iç hukuk çerçevesinde kullanmasını engelleyen hiçbir hukuksal düzenleme yoktur.

Yasalar düzeyinde de durum farklı değildir; 657'de memurların sendikalaşmasını yasaklayan hiçbir madde yoktur. Yine, Ceza Yasası'nda da sendika hakkının önünde hiçbir yaptırım, hiçbir engel yoktur. Eğer olsaydı, kurulan Eğitim-İş Sendikası şimdiye kadar çoktan o yaptırımlarla karşı karşıya kalırdı. Hatta Cumhuriyet Savcılığı bu yönden cezai takibat açma yolundaki Valilik isteğini de reddetmiştir. Çünkü, sendika kurmanın, kamu görevlileri açısından yasalarımızda yaptırıma bağlanmış bir suç olmadığını, Cumhuriyet Başsavcılığı verdiği kararla ortaya koymuştur.

İkinci olarak, memurların sendikal haklarının asıl dayanağını oluşturan uluslararası hukuka değineceğim. Önce Anayasamızın uluslararası hukuku ulusal hukukla bütünleştiren ve onun ayrılmaz bir parçasına dönüştüren bir kuralını anımsatmak istiyorum.

Anayasanın 90 ıncı maddesinin son fıkrası "usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir" demıştır. Ardından da, bu niteliği kazanmış olan uluslararası sözleşmelere karşı Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağını eklemiştir.

Bu iki noktayı ayrı ayrı değerlendirmek gerekiyor. "Kanun hükmünde" olması ne

demektir? Bazı hukukçuların söylediği gibi, "kanun düzeyinde" olması demek değildir. Bu sözler, uluslararası sözleşmenin "kanun seviyesinde" sayılması anlamına gelmez. Yasalar gibi, yürütmeyi, yargıyı ve yönetimi bağlaması anlamına gelir. Yürütmenin ve yargı organlarının, Anayasanın öngördüğü biçimde yürürlüğe konulmuş olan, yani parlamentoca bir yasayla onaylanan, ardından Cumhurbaşkanı'nca onaylanıp yayımlanan bir uluslararası sözleşme, artık ulusal hukukumuzun ayrılmaz bir parçası niteliğini kazanmıştır. Yönetimsel yetkililerin ve yargı organlarının ulusal yasalar gibi doğrudan doğruya uygulaması gereken belgelere dönüşmüştür.

Bunu söyleyen çok saygın hukukçu ve uzmanlar var. Birinin adını anmadan bütün toplantılarda geçemiyorum. İnsan Hakları Komisyonunda Türkiye adına üyelik görevi yapan Prof.Dr. Şeref Gözübüyük. Sayın Gözübüyük, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile ilgili olarak, Anayasa'nın öngördüğü niteliği kazanmış olan sözleşmelerin yasalara değil, Anayasa'ya aykırı olsa bile uygulanması gerektiğini, uygulanmasının sarsaklanamayacağını yazmıştır ve bu görüşünü bilimsel toplantılarda da yinelemektedir.

Onun ötesinde, Anayasa Mahkememizin bu konuya ilişkin sayısız kararı vardır. Bu niteliği kazanmış olan uluslararası sözleşmelerin doğrudan doğruya uygulanması gerektiğini belirten birçok kararı vardır. Ben, özellikle bu noktayı, tarihsiz ve yayıncının adı belirtilmemiş olmakla birlikte, Dışişleri Bakanlığımızın "Türkiye'de İnsan Hakları" adıyla yayımladığı bir kitaptan seçtiğim cümleleri size aktararak, bu görüşlerin sadece Mesut Gülmez'in veya Şeref Gözübüyük'ün görüşleri olmadığını, Anayasa Mahkememizin de bu görüşü geçmişte verdiği kararlarıyla benimsediğini anlatmak istiyorum.

Özellikle İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'yle ilgili olarak, -ki bu sözleşme 1950'li yılların başında Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmıştır ve dolayısıyla ulusal hukukumuzun Anayasa anlamında ayrılmaz bir parçası niteliği kazanmıştır- bununla ilgili olarak Anayasa Mahkememiz, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin Türk hukuk düzeninde yürürlüğe konulduğunu, maddelerinin doğrudan doğruya uygulanması gerektiğini açıkça vurgulamıştır. Anayasa Mahkemesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin değiştirilemez bir Anayasa ilkesi olduğunu belirtmiştir. Bu kitapta, "hiçbir Türk kanununun Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine aykırı olamayacağı, aykırı olanların da zımnen veya Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilebileceği kesindir. Demek ki Türk hukuk düzeninde Anayasaya aykırılık gibi İnsan Haklarına aykırılık kavramı da vardır" denilmektedir.

Kısacası, Anayasanın usulüne göre yürürlüğe konulan sözleşmeler için öngördüğü kanun hükmünde değer taşıma kuralının, yürütmeyi ve yargı organlarını ulusal yasalar gibi bağladığı biçiminde değerlendirilmesi ve yorumlanması gerekir.

Onun ötesinde, Anayasa, bu niteliği kazanmış olan uluslararası sözleşmelere karşı anayasal yargı yolunu da kapatmıştır. Öyleyse, bunları yasaların üstünde bir yere koymuştur. Kaldı ki, kimi meslektaşlarımın belirttiğine ve savunduğu görüşe göre, Türkiye Cumhuriyeti devletinin temel niteliklerinden biri, "insan haklarına saygılı devlet" olmaktır. Bu nedenledir ki, insan haklarıyla ilgili sözleşmelerin bu ilke dolayısıyla Anayasa anlamında ayrı bir değeri vardır. Özellikle insan haklarını düzenleyen uluslararası sözleşmeler usulüne göre yürürlüğe konulmuşsa, kısacası onaylanmışsa, bunlar anayasal değer taşıyan, Anayasa gibi uyulması gereken belgeler özelliği kazanmıştır.

Anayasa'nın öngördüğü bu niteliği kazanmış olan iki uluslararası belge var.

Birincisi, **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi**'dir. Bu sözleşme herkese çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma hakkı tanımıştır.

İkinci belge de, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1950'li yılların başında onaylanmış olan **Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi**'dir. Bu da kamu görevlilerine çalışma koşullarını toplu pazarlık süreci çerçevesinde bağıtlanacak, kamu görevlileri örgütlerinin devreye girdiği bir mekanizma çerçevesinde bağıtlanacak toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla düzenlenmesi hakkını tanımıştır. 98 sayılı bu sözleşme, ILO denetim organlarından Uzmanlar Komisyonu'nun 1989 yılında hazırladığı raporunda yinelediği görüş çerçevesinde, kamu görevlilerini de kapsayan bir belgedir. Bu konuda hiçbir kuşkuya yer yoktur.

Arkadaşlar, bildiğiniz gibi bütçe görüşmeleri Televizyondan verildi. Ben de bir bölümünü izledim. Sayın Başbakan, sanıyorum kimi muhalefet milletvekilleriyle tartışırken, onlara çok önemli bir noktayı anımsattı. Herhalde milletvekilleri muhalefetin ve siyasi iktidarın birçok konuda anlayamadığını öne sürüyordu. Sayın Başbakan bu parlamenterlere seslenerek şunları söyledi: "... Ama maaşlarda beraber olduk!" Ve gördüğüm kadarıyla, parlamenterlerden hiçbir ses çıkmadı.

Arkadaşlar, parlamenterler, kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve ücreti konusunda karar erkini elinde tutanlar kendi özlük hakları konusunda Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına ve vetolara karşın beraber olabildiler. Ben de sizin sendikalaşmada beraber olmanızı dileyerek sözlerime son veriyorum.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN- Teşekkür ederim Sayın Gülmez.

Üçüncü konuşmacımız Sayın Uygur, deneyli bir sendikacı, çalışanların ve kamu çalışanlarının sorunlarına bu açıdan yaklaşacak. Buyurunuz.

## ÇETİN UYGUR Eski Yeraltı Maden-İş Sendikası Başkanı

Merhaba

Kamu çalışanlarının sendikalaşması tartışmaları o derece uzadı ki, kanımca artık buna bir son vermek gerekir. Tartış, tartış salonda toplan tartış, aynı şeyleri tekrarla; sorunu çözmek ve gerçekten artık bıçak gibi kesip atmak gerekir.

Panelin ismi bile bir çarpıklığın çok somut göstergesi. Paneli düzenleyenlerden gelen bir çarpıklık değil, kamuda ücret sorunu ve sendikalaşma; dünyanın kaç ülkesinde vardır acaba, işvereni devlet olduğu için ayrı statüye tabi tutulan, işvereni özel sektör olduğu için ayrı statüye tabi tutulan. Eğer işveren özel sektörde sendikalaşabilirsin, toplu sözleşme yapabilirsin. Eğer devlet ne kadar müsaade ettiyse o kadarıyla grev de yapabilirsin. Ama patronunuz devletse zinhar siz sendikalaşamazsınız, toplu sözleşme yapamazsınız, grev hiç yapamazsınız. Devlet, yukarıdan aşağı size ne takdir etmişse onu kabul edersiniz, hele hele öyle kabul edersiniz ki, bir yüzde 15 gelir, yukarıdan birileri ulufe dağıtır gibi 5 puan da benden der ve o yüzde 20'ye bağlanır.

Bu sorunu çözmek gerekir ve bu olayı artık aşmak gerekir. Bu nasıl alışılabılır, aşılabilmesi için iki noktanın açığa çıkması gerek. Geriye giderek bu noktalardan birini yakalamaya çalışacağım.

Kurtuluş Savaşı sonrası yeni TC Devletinin kapitalist süreci hızlandırmasında birincil görevlendirdiği memurlar ve bu görevi yerine getiren memurlar, o dönemin en iyi ücretini alan ve içinde korkuyu barındıran büyük saygınlığa sahip kitle ve topluluktur. Ancak, emperyalizm dediğimiz olgunun artık sermaye ihracı boyutu gündeme gelince de memur kitlesinde de bir sallanma başlamıştır, yani devlet, bir taraftan burjuvaziyi yaratmakta, emperyalizm sermaye ihracıyla ülkeye girmekte ve sermaye sınıfı memur kitlesini yavaş yavaş elinin tersiyle itmeye başlamakta, yani yoksullaşmaya doğru itmektedir. Özellikle 1950 sonrası yaşanan enflasyonist politika, memur kitlesi diye tanımlanan kitleyi gerçekten yoksulluğa getirip dayandırmıştır. O noktada bir 27 Mayıs olayı yaşandı, yani tıkanan sistemin kanallarını açması için devreye giren 27 Mayıs'ın güçleri, ciddi bir sorunu da çözmeye adım atarlar, yani Türkiye'de sermaye sınıfı içindeki tekellerin egemenliğini bir yukarıya daha sıçratarken, çalışan kitleler diye tanımladığımız kitleleri, yani işçi ve memurları kendi yanlarına almak doğrultusunda da bir adım atarlar. Bu aynı zamanda burjuva demokrasininin de bir adımı, yani tüm çalışanlara sendikal hak Anayasa maddesi olarak gelir, ama Anayasa maddesi olarak bu gelirken, hemen alt tarafına da; "Kamuda çalışmakta olanların bu hakkı kullanması yasayla düzenlenir" diye şerh düşerler.

Toplumun bütününe yansımayan ciddi bir tartışma olur Meclis ve komisyonlarda. Bu tartışmada bir grup; "İşçilerin sahip olduğu sendikal hakların bütünüyle memurlara da verilmesi gerektiğini söylerken; bir diğer grup, zinhar, bu hak memurlara verilemez, memurların temel görevi devleti korumak ve kollamaktır, ondan yana çıkmaktır devlet ve sonuçta onlar galip gelirler ve yeni çıkarılan bir yasayla memurlara sendikal hak, grevsiz ve toplu sözleşmesiz olarak verilir ve görevleri ciddi anlamda bakışla birlikte, devletten yana olmak, devleti desteklemektir. Kurdukları örgütte grev hakkı yoktur, toplu sözleşme hakkı yoktur, ama devletten yana işlev gören bir örgütlülük olarak düşünülür.

Böyle bir çalışma sonrası önce 332 sendikaya ulaşılır memurlarda, sonra 400'e kadar dayanır ve önemli bir noktadır, sanırım hepinizin de dikkatini çekecektir, 400 sayısına ulaşan memur sendikasının içinde sadece iki sendika ciddi anlamda bir

boykot eylemi gerçekleştirdi; ekonomik, demokratik talepleri içeren, ülkede demokrasi mücadelesi anlamında iki ciddi boykot eylemi yapıldı, 400 sendikadan ikisi yapabildi. 37 tanesi sadece protesto yürüyüşleri düzenleyebilir ve bu sendikaların bünyesinde toplanan memur kitlesi yüzde 50'dir, toplanan memur kitlesinin yüzde 90'ı da yıllık 12 bin TL'ye ücret almaktadır.

1970'lere gelindiğinde ise, 1960 sonrası sendikal hakların bütününe sermaye grubu tarafından saldırı alabildiğine büyük, 1970'lere gelindiğinde, özellikle 12 Mart dönemine gelindiğinde, işçilerin sendikal hakkına ciddi bir saldırı söz konusu olurken, memurların elindeki son tutanak noktası, grevsiz toplu sözleşmesiz sendikal hak da geri alınır. Olayın boyutu 1970 sonrasında yaşanan toplumsal muhalefet olayları içinde sendikal hakları kazanma doğrultusunda bir büyük adım olarak gözükmese bile, 1980'e gelindiğinde memur kitlesi diye tanımlanan çalışan kitlede siyasi iktidarın yeni bir oyununu görürüz. Bu oyun, sözleşmeli personel oyunudur. İçinde yaşanan ağır ekonomik koşullarda yaşam şartlarının ağırlaştırılması karşısında sözleşmeli personel uygulaması gündeme getirilir. Bunun temel amacı, bir yanıyla örgütlenmeden kitleleri koparmak, siyasi iktidarın yapmak istediği şeylerin karşısında toplumsal muhalefeti yaratmak için örgütlenmeleri ortadan kaldırmaktır, ama bir yanıyla da bir önemli işlevi yine onlara becerdirmektir, onlara yerine getirtmektir. O işlev de, özelleştirmeler diye bildiğimiz işlev, yani artık devlet sadece sermayenin bekcılığı ve korumacılığı görevini yapacak, sistemi koruyacak. Dolayısıyla, elindeki tüm işleri devredecektir, kapatıp terkedecektir. Ama devredeceği şeyleri devredebilmek için de devralacaklara gerçek anlamda bir kârlılığıyla sunacaktır, ama kârlılığıyla sunabilmesi mümkün değildir, çünkü teknolojisi geridir. Sistem bütünüyle, kadrolaşmasıyla geridir. Bu nasıl aşılabilecektir; bunun bir tek aşılacak yönü vardır, sözleşmeli personel uygulamasıyla teknik kadrolarını, bürokratik kadrolarını daha fazla kitleler üzerinde baskı yöntemleri uygulamaya yönelterek o işletmeleri kâra geçirebilmek, ama bu da mümkün değildir, teknolojisinden dolayı. Siyasi iktidarlar politik gelecekleri için o işletmeleri, yığınların, yani gizli işsizlerin toplandığı işyerleri haline dönüştürmüştür; mümkün değildir ve yapacakları tek şey o sözleşme uygulamasında; ürettiklerine zam yapmak ve zam yapmak.

Bugün gelinen noktada ise yaşam gerçekten dayatmıştır, işçiler, düzene karşı taleplerin kotarılması doğrultusunda grev silahını kullanabilmektedirler, grev silahını, ciddi anlamda önlerine çıkarılan antidemokratik engellere karşı kullanabilmektedirler. Öyleyse, çalışanların da bu silahı yakalamaları ve örgütlenmeleri gerekmektedir. Ancak, baştan bu yana aktardığım bu gelişme seyri bize gösterdiği önemli nokta, çalışanların sendikalaşma bilici diye tanımladığımız, sendikal örgütlenmenin, demokrasilerin olmazsa olmaz kuralı olduğunu bildiğimize göre, bu bilincin, bu mücadelenin, bu hakkın alınması doğrultusundaki adımın çalışan kitlelerde gerçekten açığa çıkmamış olmasıdır. Bu silahın kavranması doğrultusunda bilince yaklaşılmalı olmasıdır.

Bir önemli nokta da, doğaldır ki içinde yaşadığımız sistemdir, düzendir. Özellikle 12 Eylül sonrası Türkiye'deki yeni devlet yapılanması, dillerden düşürülmeyen entegrasyon uygulamalarıyla Türkiye'de yapılmak istenenler bu demokratik talebin, bu sendikalaşma talebinin karşısındaki gücün ne kadar büyük olduğunun görülmesi gerekliliğidir. Bu gücün yenilebilmesi için de bu sendikalaşma bilincinin, bu demokratik talebin gerçekten sahipleri olanlar tarafından kavranması, yakalanması, örgütlenmesi ve bu silahın gerçekten hedefini vuracak bir biçimde kullanılması gerektir.

Bu nasıl sağlanacak; bunun üstesinden nasıl gelinecek; Anayasa, güvencesini ver-

mediği halde bile sendikalaşma hakkının önüne bir yasak koymamıştır. Evet, uluslararası anlaşmalar, sözleşmelerin altında Türkiye'nin imzası vardır, ama ne var ki, bu hakları kullanacak olanlar bu hakları kullanabilme doğrultusunda da kendi örgüt-sellikleri, kendi bilinçleri yeterli değildir. Bunun üstesinden gelme doğrultusunda yakalanması gerekli olan halkların yakalanmasından kaçmak bile söz konusu olmaktadır.

Olayın üstesinden gelmenin tek yolu, bu sorunun gerçekten sahiplerinin bu soruna sarılmalarıdır, sendikalaşma bilincini yakalamalarıdır. Sendikalaşma bilinci sadece ekonomik hakların alınabilmesi, işyerindeki insanca çalışma düzeninin kurulması demek değildir. Bu, aynı zamanda bir demokrasi mücadelesidir. Bunun kavranabilmesi için öncelikle hedeflenen, yakalanması gerekli olan sendikal örgütselliğe gidecek olan temel örgütlülükleri, ilk örgütlülükleri yakalamak gereklidir.

İşyerlerimizde, dairelerde, bürolarda, fabrikalarda çalışmakta olan memurların, teknik elemanlar, sağlık mensupları, belediye çalışanları, maliyecilerin buldukları yerlerde örgütlenmenin ilk birimleri olan örgütlenme birimlerini yaratmalıdırlar. Bu birimleriyle sendikalaşma bilincini yakalamak, öğrenmek, adımlarını atarken o andaki güncel sorunlarının da çözümü doğrultusunda sıcak bir dayanışmanın içine girmelidirler.

Hepimiz çok iyi biliyoruz ki, geniş çalışan kitle içinde bir yığın yapay çelişkiler var. Bu yapay çelişkiler üst-üst çelişkisinden başlayıp, mühendis-teknisyen çelişkisine, doktor-sağlık elemanı çelişkisine kadar uzanmaktadır. Bütün bu çelişkilerin üstesinden gelebilecek olan da sendikalaşma doğrultusunda atılacak adımda karşılaşılacak olan sorunların, tek bir bireyin karşılaşacağı sorunun bile topluca üstesinden gelme bilincini yakalayabilmek, bu ilk örgütlenmelerde sağlanabilecektir. Bu ilk örgütlenmelerle birlikte çalışanlar, bir büyük kitle olarak yasanın şu veya bu maddesini, uluslararası sözleşmenin şu ve bu hakkını kullanma da dahil olmak üzere, devletin kapısına bu hakkı almak için dayanmalıdırlar.

Bugün Zonguldak'ta maden işçilerinin ekonomik haklar için başlattıkları mücadeleyi, doğru ve ciddi bir demokrasiyi rayına oturtmaya başladıkları bir günde, çalışanların tümü de bu hakkın alınması mücadelesinin bir demokrasi mücadelesi olduğunu kavrayıp bugünden yola çıkmaları gerekir. Ama, bu yola çıkışın rahatsızlığını duyanlar olacaktır. Onlar, yaratılacak olan demokrasinin çalışanların ellerinde yeşermesinden rahatsızlık duyabilirler.

O nedenden dolayı, bugün işçilerin insanca yaşam talebine karşı, üniversite öğrencilerinin akademik ve demokratik taleplerine karşı ve de nihai olarak çalışanların sendikalaşma talebine karşı bu iktidarla bu sorunlar çözülmez, bir "erken seçim" diyenler, aslında gelecek için kurulacak olan gerçek bir demokrasinin önüne duvar çekmek istemektedirler. (Alkışlar)

Bizler, çalışanlar, işçiler, kendi taleplerimizi, yani insanca yaşam taleplerimizi yakalayabilme doğrultusundaki örgütlülüğümüzü yaratma doğrultusundaki mücadelemizi gerçek bir demokrasi mücadelesi olarak yürütebilirsek, haklar geriye gitmeyen, birilerinin canı sıkıldığı zaman yasanın bir maddesiyle oynayıp geri alabileceği haklar olarak değil, kazanılmış ve yerleşmiş, geri gitmeyen haklar olarak gelecektir.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

**BAŞKAN-** Teşekkür ediyoruz Sayın Uygur.

Sayın Altunkaya, bu konuda en son gelişmeleri tamamlamış ve örnek bir mücadele vermiş eğitimcilerin temsilcisi olarak aramızda bulunmaktadır.

Kendisinden, son gelişmelere ilişkin görüşlerini ve yaptıkları çalışmalarını bize aktarmalarını isteyelim.



## Niyazi ALTUNKAYA Eğitim-İş Sendikası Başkanı

Değerli arkadaşlar, birçok arkadaşım için söyleyeceklerim bir yineleme olabilir, ama Eğitim-İş deneyimini anlatmamız gerekiyor, çünkü söz; neden haklarımız çiğneniyor, niye demokratik hakkı kullanmıyordunuz geliyor. Biz bu hakkı kullananlar olarak kısaca bu çalışmalarımızı anlatmam yerinde olur.

Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikamız, 23 arkadaşımın başlangıç çalışmalarıyla kuruldu ve 28 Mayıs 1990 günü bildirimini verdi ve Sendikamız 7 inci ayındadır. Birinci olağan genel kurulu, 8 inci İş Mahkemesi kararıyla ertelendi.

Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası, şimdi il ve ilçelerde 142 temsilcilik açmış bulunuyor. Üye sayımız da 13 bin civarındadır, bazı üyeliklerimiz henüz elimize ulaşmamıştır.

Eğitim-İş başlangıçta evrensel sendikacılık tanımından yola çıktı ve yine de üyelere, kamuoyuna bir açıklama yaptı, Eğitim-İş, öncelikle işkolunda çalışan üyelerinin daha iyi ücret, daha iyi çalışma koşulları elde etmeleri ve daha yeterli mesleki saygınlık kazanmaları yolunda çalışan bir sendika olacak.

Kuşkusuz, evrensel anlamda çağdaş bir sendikanın üstleneceği diğer görevleri de üstlenecek ki, bunlar yine üyelerinin onaylayacağı hususlar olacak ve yine evrensel sendika ilkelerini belirterek olacaktır.

Eğitim-İş'in bugünkü durumu şöyle; 28 Mayıs günü başvurumuz Ankara Valiliğine kabul edilmedi ve sayın valilik ilgilileri kabul etmediklerini bugün mahkemeye verdikleri yazılarında da belirtmektedirler; ama, biz doğrusu, önemli ayrıntılar üzerinde duramaz hale geldik. Türkiye'de dilekçe hakkınızı kullanamıyorsunuz, götürüyorsunuz dilekçeyi almıyorlar ve bunu rahatça bısına açıklayabiliyor "Geldiler, almadım, kendilerini şifahi olarak dinledim" diyor. Bu, kuşkusuz öğretmenler için onur kırıcı bir şey. Şifahi olarak değil, öğretmenler dilekçelerini yazılı olarak bildirmişler ve sendika bildirimini de zaten yazılı iletilir. Ama elbette onunla kalmayacaktık, noterlere emir verilmişti, dilekçemizi noterler de almayınca, PTT aracılığıyla bu bildirimini ulaştırdık, valilik, 30 Mayıs günü bildirimimizi alır almaz savcılığa suç duyurusunda bulundu; sendikanın kapatılması ve kurucularının cezalandırılması isteniyordu.

Savcılık, takipsizlik kararı verdi ve bu kararında sendika kuran memurların suç işlediklerine dair bir hüküm bulunmadığını belirtti.

Savcılık bu bildirimini bu şekilde değerlendirdikten sonra dosyayı iş mahkemesine aktardı, iş mahkemesi davayı açılmamış saydı yeterli belgeler bulunmadığı için 1 Kasım 1990 günü bu dosyayı kapattı. Ancak, Ankara Valiliği'ne Çalışma Bakanlığı da katıldı, birlikte bu kararı temyiz ettiler. Yargıtay, 23 Kasım'da verdiği kararda davayı açılmış saydı, ancak bu davaya kurucuların işçi olmaları nedeniyle iş mahkemelerinin değil, asliye hukuk mahkemesinin bakmasına karar verdi ve İkinci İş Mahkemesi'nden dosya döndü ve dün öğrendiğimize göre 27 Aralık'ta İş Mahkemesi bu kararı değerlendirecek; ya kendi kararında ısrar edecek ya da Yargıtay'ın kararına uyup dosyayı, Asliye Hukuk Mahkemesi'ne gönderecek, dava orada görülecek, eğer davacılar davalarında ısrar ederlerse.

Bu arada, hukuk tarihimizde eşine rastlanmamış bir olay daha oldu. Mahkeme sürerken, yani dosya Yargıtay'da incelenirken ve oradan da tedbir kararı istenmişken, Çalışma Bakanlığı ve Valilik başka bir iş mahkemesine başvurdu, 8 inci İş Mahkemesi, yani görevli olmayan mahkeme, devam etmekte olan bir mahkeme dosyası hakkında ihtiyadi tedbir kararı vererek birinci olağan genel kurulumuz durduruldu ve süratle alınan bu karar genellikle uygulandığı gibi genel kurul'dan bir gün önce bize bildirildi, böylece genel kurulumuz ertelenmiş oldu.

Yaptığımız itirazda da garip birtakım süreçlerden geçildi. Bu sefer 8 inci İş Mahkemesi dosyayı 2 inci İş Mahkemesi'ne gönderdi, daha evvel dava açılmış olduğunu sanki sonra öğrenmiş gibi, İkinci İş Mahkemesi de bu kararı zımnen yok saydı; çünkü, ben bu dosyayı daha evvel kapattım, şimdi yok saydı, gerekiyorsa bu

sürecen geçilerek böyle bir durdurma kararı verilebilirdi.

Bu kez 8 inci İş Mahkemesi Yargıtay'ın verdiği karar gereğince yeni görevlendirilecek mahkemeye itirazınızı yapın, ben şimdi reddediyorum diye kararı bu şekilde kendince sonuçlandırdı. Tabii bu karar sonuçlanmadı ve bu karar kesin olarak yasal değil, ama bu bir mahkeme kararıdır ve Ankara Valiliği'nin elinde böyle bir karar vardır. Biz bu kararı yine yargı yoluyla aşacağımıza inanıyoruz.

Mevcut durum ne; bu hiçbir zaman bizim sendikamızı geliştirme isteğimizi asla etkilemedi ve taşradaki arkadaşlarımız da bu karardan hiç etkilenmeyip çalışmalarını sürdürüyorlar. Nedenini arkadaşlarımız uzun uzun anlattı; haklar ancak böyle alınır ve verilen haklar kolayca elden alınabilir, Türkiye yakın tarihinde de bu memurlar açısından da yaşandı. Biz yine de bu hakları alırken, kendi potansiyelimizi, gücümüzü ve yasaların mevcut durumunu değerlendirdik ve Eğitim-İş, akıl, bilgi ve inanç üzerine kuruldu. Uzmanların görüşleri alındı, en az üç senelik yapılan uzmanlık çalışmasının üzerine oturtuldu, yasallığı konusunda hiçbir kuşku kalmadı. Arkadaşlarımız da belirtti, bir sendika, bir örgüt, bir hak genel olarak, bunu isteyenler, buna ihtiyacı olanlar tarafından kurulur, alınır. Eğer istenmezse verilmiyor, ama istemek sadece söylemek değil. Biz isteğimizi hayata geçirmek istedik, denemek istedik ve bugün doğrusu bundan 7 ay önce tahmin ettiklerimizden çok daha ilerideyiz.

Eğitim-İş, meslektaşlar için sadece öğretmenlerin sendikası değil, bütün eğitim çalışanlarının sendikası. Özellikle 100 yıllık örgütlenme deneyimi olan meslektaşlarımız üzerinde son derece olumlu etki yaptı ve coşku uyandırdı. Bunun birçok kanıtı vardır. Bu kadar engellemeye rağmen, genel kurulun iptali ve bunun dışında yöneticilerine getirdiği sıkıntılar oldu; buna rağmen öğretmenler halâ sendikalarına sahip çıkıp yürütmektedirler. Gündüz akşama kadar yorulduğunuzda gidip saat 12 veya 01'lerde bir telefon atmak, "Başkan, sendikamız çok iyi gidiyor değil mi, bizde iyi gidiyor, sizde nasıl gidiyor" haberini almak gerçekten insana büyük coşku veriyor.

Bunları anlatmamın nedeni, sendika kurmaya hazırlanmakta olan memur arkadaşlarımız çok iyi niyetle başladılar ama bir yere gelip tıklandılar. Bir kere başvururlarsa ve çalışmaya başlarsa bu krizi atlatabileceklerini söylemek istiyorum ve bunun örneği var, yaşandı. Bu nedenle, arkadaşlarımızın boşu boşuna beklememeleri ve birbirlerini de çeşitli bahanelerle incitmemeleri gerekiyor.

Burada uzun uzun anlatıldı, pek çok hak sözleşmeleri, bildiriler, yasalar imzalandı, hatta ne kadar eleştirilirse eleştirilsin mevcut Anayasada bile sendikalaşma hakkı dahil birçok hakkın temelini yine de bulmak mümkün, evrensel belgelerle birleştirildiği takdirde. Elverir ki, bu hakkı isteyen kişiler bu hakkı gerçekten örgütlenerek almaya çalışsınlar.

Değerli arkadaşlar, Eğitim-İş kendi üyeleri üzerinde bu olumlu etkiyi yaratırken, turnusol kâğıdı gibi birçok çevreyi, insanı da gerçek kimliğiyle ortaya çıkardı. Demokrasi ve insan hakları aşığı birçok yetkilinin gerçekten bunu isteyip istemedikleri ortaya çıktı.

AGİK belgeleri imzalanırken, genel kurulumuzun yapılmayacağına dair karar verildi; Sayın Milli Eğitim Bakanı, gerçekten çok ilginç mesajlar gönderdi okullara, özellikle de bazı eylemlerde bulundu, gerçekten bilge kişiliğiyle, sevecenliğiyle öğretmenlerin önce hayranlığını kazandı ve çok güzel sözler söyledi; "öğretmeni sevmek milleti sevmek" gibi. Sonra, "demokrasi öğrenilmez yaşınımlar" dedi, bir öğretmen bu sözün nasıl imza atmaz altına. Biz de aynen öyle yaptık, demokrasiyi yaşamak istedik ve yaşayarak, genç nesle de nasıl yaşanacağını öğretmek istedik, yaptığımız iş budur, götürdük devlete dilekçe verdik; Biz sendika kuruyoruz, bu yasal hakkımızdır; ama ilk tepki Sayın Bakandan geldi, daha başvuruyu yapmadan sadece basında çıkan haberlere göre tepki gösterdi. Bugün memnuniyetle görüyoruz ki, Sayın Bakan artık aynı şeyleri söylemiyor hatta sendikaya sıcak baktığını söylüyor. Sadece Sayın Bakan sıcak bakmıyor, İktidar Partisinin yetkili kişileri de

sıcak bakıyorlar, başkaları da sıcak bakıyor; ama, bir harekette bulunduğumuz zaman birden soğuyor bu sıcaklık. Şimdi bu kadar sıcak bakan insanların yapacağı tek şey var, kendilerine de iletik bunu, bu davanızı çekin bu kadar basit, tedirgin emeyin. Zaten eninde sonunda mahkeme lehimizde karar verecek, şimdiden bir an önce çekin ve gerçekten 24 Kasım'da söylediğimiz sözler de yerini bulmuş olsun; bu kadar basit, ama işin aslı öyle değil. Çünkü, hocamızın söylediği gibi, topluma gerçekten bir deli gömleği giydirildi, Sayın Gülmez de söyledi, kafalarda oluşmuş olan korku duvarları kolay kolay yıkılacak gibi değil, memur arkadaşlarımız birbirlerine boşuna kıyıyorlar, hemen eski ayrılıkları gündeme getirerek yepyeni sendika tanımları yaparak, sanki sendikaların tanımları yapılmamış gibi, sanki daha evvel hiç sendika kurulmamış gibi, o kelimeyi değil bu kelimeyi koyalım, bunu koymazsak bizi gerici sayarlar, bunu koyarsak şöyle olur gibi birbirlerini boşuna incitiyorlar. Asıl sorun, bu kafalardaki yasak duvarının aşılmasıdır. Bunu elbirliğiyle aşmamız gerekiyor.

Bu yaz ben 8 tane belediyenin yaptığı sendikal örgütlenme toplantısına katıldım, arkadaşlarımız da katıldılar, 20'ye yakın panel yapıldı. Belediye, işveren olarak sendika hakkı konusunda toplantı yapıyor. Çok ilginç, belediye memuru sendikasını kuramıyor. Bunu nasıl açıklarız, doğrusu bir türlü işin içinden çıkamıyorum. Bilemiyorum niye yapamıyoruz bunu.

Kuşkusuz öğretmenlerin önceliğinde bazı etkenler rol oynuyor; uzun bir deneyim var, öğretmenler homojen bir yapı oluşturuyorlar, toplumsal tabakalar vesaire. Kuşkusuz bunun nedeni var, ama doğrusu 7-8 aylık da bir örnek vardır. Neden halâ bekleniliyor, bu konu beni çok düşündürüyor ve umuyorum önümüzdeki günlerde bunu açacağız, aksi halde bu lütuflarla idare edeceğiz.

Ne gibi sorunlarla karşılaştık; madem bu bir deneyim; biz memnuniyetle görüyoruz ki, Milli Eğitim yöneticilerinden, özellikle taşra yöneticilerinden sendikaya karşı çok büyük tepki gelmedi, doğrusu baştan tahmin ettiğimiz problemlerle karşılaşmadık. Türkiye ölçeğinde 10 kadar tepki örneği vardır, bunun içerisinde okul müdürü çağırıp öğretmene nasihat edip; yapma böyle işleri, başına bir iş gelir, seni sürerler, maaşını keserler, çocukların perişan olur gibi bazı hatırlatmalar var. Okula sendika çalışmalarını için gelenlere toplanma izni vermeme var, biz de zaten o kadar fazlasını beklemiyorduk. Bunun dışında birkaç arkadaşımız tarafından soru yöneltmiştir; niçin sendikaya üye oldun sorusuyla pek karşılaşmadık da, seni sendikaya üye oymaya kim zorları gibi; tabii bu soru çok ağrımıza gidiyor, çünkü öğretmenler öyle başkalarının aklıyla hareket edecek insanlar değil. Kendisi karar vermediği sürece kimse gelip de böylesine yasakların bol olduğu dünyada sendikaya üye olmaz. İki arkadaşımız görevden uzaklaştırıldı; bir tanesi 14 gün sonra görevine iade edilde, birkaç arkadaşımızın başka gerekçelerle, ama asıl gerekçe sendika çalışmalarıydı; yerleri değiştirildi, ki doğrusu bu kadar çaplı bir çalışma içinde bu engellerin çok büyük olmadığını söylemek istiyorum.

Bu tedbir kararından sonra İçişleri Bakanlığı bir genelge yayımlandı, çünkü bu kararın fikir faaliyetlerini durdurma anlamına gelecek bozuk ifadesi vardı, nitekim tavzih kararıyla onu düzelttirdik. Bazı yerlerde emniyet görevlileri, arkadaşlarımıza bir hatırlatmada bulundular, "Böyle diyor, vaziyetinizi ona göre düzeltin" anlamına gelen şeyler, baskı olmadı, onu memnuniyetle söyleyeyim.

İkinci tavzih kararı ulaştığında bu pürüzleri de gidereceğimizi umuyoruz. Çok önemli bir tepkiyle karşılaşmadık. Ama bu ileride olmayacak anlamına gelmiyor. İleride pekala daha değişik baskılar gelebilir, bu konuda da fazla iyimser olmamak gerekiyor. Hele genel kurulu bir yapın, bakalım görelim, gerçekten yasal mı bekleyişi var. Bunu da çok görmedik, çünkü gerçekten bir çok devlet adamı, yetkili kişiler bu konuda karar vermesi gereken kişi bile; gerçekten bu hak var mı; evet, uluslararası sözleşmede, Anayasa ve yasalardan üstün sayılabilir, ama gene de o yabancı mamul, acaba gerçekten açık bir hüküm bulunmadığına göre yasal mı değil mi; hele başkaları, eski örgütçüler, ağabeylerimiz bu işi yapsınlar da biz bir görelim

diyen arkadaşlarımız var. Hiç acelemiz yok, içine sinmeyen hiç kimseyi üye olmaya zorlanıyoruz, zaten zorlama olmaz, arkadaşlarımız kendileri ikna olup geliyorlar, önce geliyorlar konuşuyorlar, çay içiyorlar, gidiyorlar tekrar geliyorlar, siz kahramansınız ama ben daha gelemedim diyorlar; tekrar geliyorlar ve üye oluyorlar. Geçen gün taşra illerinden bir öğrencim geldi Hasan Çakırkeyif "Hocam beni döv" ilköğretim müfettişi, niye dedim, "Ben sendikaya üye olamadım" olma, ne zaman istiyorsan o zaman ol, niye kendini bu sıkıntıya sokuyarsun, ama olacak, ihtimal bugünlerde olmuştur. Böyle bu sıkıntıları aşıyoruz.

Biz önceden bilemediğimiz, ama varolan çok güzel bir destek kaynağına sahibiz, uluslararası destek. Bizim darda kaldığımız zamanda hemen yüzlerce telgraf yağıyor, kangremizin ertelendiğinde Paris'te Cumhurbaşkanı'na protesto telgrafı çekilmiş, bütün bakanlara ve yetkililere, hatta hakimlere tepki göstereyim diye de bize telefon açıp sormuşlardır. Böylesine güzel bir uluslararası destek var. Tabii gelip gördüler yabancı dostlarımız, uluslararası kuruluşlar, sendika ve konfederasyon yöneticileri, bizim neler yaptığımızı, neler yapmak istediğimizi; doğrusu uzun uzun sınavdan geçtikten sonra bu desteği verdiler ve sürdürüyorlar ve önemli bir destek. Bütün öteki memur kesimleri için de bu desteğin geçerli olacağına inanıyorum. Çünkü, bize destek verenlerin birçoğu öğretmen kuruluşu yöneticileri değil, belediye mensuplarının sendika yöneticileri, okul müdürleri, işçi sendikaları ve konfederasyonlarının temsilcileri ve her çeşit sendikadan gelip destek verenler var. Bu desteğin biçimi bazen çok değişik oluyor. Örneğin, Sayın Bakan, bir yıldır Danimarka'dan öğretmen getirmek istiyor. Son yıllarda hem öğretmen fazlası var, hem de öğretmen eksikliği var, öğretmen ithali var. Fakat, Danimarkalı sendikacılar da gelip bize soruyorlar, Türkiye'ye öğretmen gelsin mi, bu konuda ne diyorsunuz diye. Biz dedik; bir öğretmen değişiminden yanayız, barışı, evrenselliği seven öğretmenler Türkiye'ye yabancı öğretmenlerin gelmesine tepki gösterecek değil, ama bir koşulumuz var, gelen öğretmenler Eğitim-İş'e üye olsunlar diye. Her halde o konuda anlayamadılar, sonuç çıkmadı, son günlere kadar Danimarka'dan öğretmen gelmedi.

Ancak, aynı desteği kendi ülkemizde bütün kuruluşlardan gördüğümüzü söyleyemeyeceğim. Sendikaların önemli bir kısmı açıkça destek verdi, ziyaret ederek, telgraf çekerek, ne ihtiyacınız var diye sorarak dekteklerini belirttiler; ama, önemli bir kesimin de henüz bu konuda kararsız olduğunu görüyoruz, hatta bazı sendika yöneticilerinin aynen hükümet yetkilileri gibi; Anayasada açıkça söylemiyor sözlerine de rastladık. İşçi ve işverenlere bu hak verilmiş, işçi ve işverene verilmiş olan bu hakkın memurların da hakkı olabileceğini düşünmemeyi bir sendikacıya yakıştıramıyorum, hatta yasalarda olmasa dahi bu hakkın gerçekleşmesi için uğraşması gereken sendikaların, böylesi tavırlardan vazgeçmesi gerekiyor.

Diğer kuruluşlardan, siyasi partilerin bu konuyu yavaş yavaş göndeme aldıklarını görüyoruz, bazılarının açıkça ifadeleri var, sendikamıza destek veriyorlar, bir kısmının onu yedekte tuttuğunu da sezmiş bulunuyorum. Eğer seçimler yaklaşırsa o zaman herhalde bu olanağı kullanmayı düşünüyorlar. Oysa, gerçekten demokrasiye, insan haklarına inanmış siyasi parti, hangi tarafta olursa olsun bunu açıkça söyleyebilmesi gerekir ve yasalarda apaçık belirlenmiş olan bu hakkın gerçekleşmesi için çaba göstermesi gerekir. Çaba gösterenlere teşekkür ediyoruz, bu arada parlamentodaki meslektaşlarımız da gerçekten bu konuda bize destek oldular.

Öz olarak söylemek istediklerim bunlar. Bir an önce bütün çalışanların, bütün memur arkadaşlarımızın en kısa zamanda sendikalarını kurmalarını diliyorum, 1991 yılında bütün çalışan ve memur kesimlerinin sendikalaşmış olarak buluşmaları dileğiyle saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN- Teşekkür ederim efendim.

Panelimizin tartışma bölümüne geçiyoruz.

Soruları aldık; aynı sırada olmak üzere, hem sorulara cevap vermek, hem de ilk turdaki konuşmalara yapacakları ekleri söylemek üzere söz veriyorum, buyurun Sayın Barkurt.

## MEHMET YÜKSEL BARKURT

"Teknik elemanların buldukları bu düzeyde sendikalaşma konusuna nereden başlanmalı, ne gibi pratikler oluşturabilmelidir?" şeklinde bir soru var.

Ben konuşmamın ikinci bölümünü bu konuya ayıracaktım zaten.

Birinci bölümde, Türkiye'deki ekonomik yapıyı, bu ekonomik yapıya bağlı olarak oluşmuş ücret politikalarını, kamuda çalışanların sorunlarını anlatmıştım. Öneriler bölümünde şunları söylemek istiyorum.

Bugün memurların, teknik elemanların sendikalaşabilmeleri için çok daha uygun iç ve dış koşullar mevcuttur. Daha önce de belirttiğim gibi, 1980'den sonra uygulanan yeni ekonomik model, öncelikle ücretlilerin, memurların durumlarını kötüleştirmiştir. Artık memurlar, memur maaşlarının bütçe yasalarıyla ve devlet tarafından tek yanlı olarak belirlenmesini kabul etmemektedirler.

Öğretmenlerin, sağlık görevlilerinin, belediye memurlarının, demiryolu memurlarının ve teknik elemanların sendikalaşma doğrultusundaki eylemleri bunun en açık kanıtıdır.

Bugüne kadar hem Anayasanın, hem de yasaların, memurların sendika kurma haklarını yasaklamadığı, onaylanan uluslararası sözleşmelerin de buna olanak tanıdığı çok tartışıldı. Ben, bu çabaları takdirle karşılıyorum. Ancak, bundan sonra önümüzdeki görevlerin, sendika örgütlenmelerini yaygınlaştırmak olduğunu, bu yaygınlaştırma sürecinde nasıl sendika sorusunun da yanıtının verilmesinin gerektiğini düşünüyorum. Bu örgütlenmenin yaygınlaştırılması için demokratik meslek örgütlerine, bu arada TMMOB'ye ve işçi sendikalarına önemli görevler düşmektedir.

Sayın Uygur, konuşmasına başlarken, "Artık bu tartışmalara son verilmeli" demişti. Ben, çok doğru bulduğum bu sözden devamla: 35 bini mühendis ve mimardan oluşan, 100 bin kişilik kamuda çalışan teknik eleman sayısının sendikalaşma için azımsanacak bir sayı olmadığını belirtmeliyim. Kuruluşu 1904 tarihine giden, İsveç Devlet Memurları Sendikası'nın üye sayısı 127 bindir. 1967'de kurulmuş olan İsveç Öğretmen Sendikası'nın toplam üye sayısı 73 bin'dir.

Sendikal haklar mücadelesini tek başına anlamamak, almamak da gereklidir. 24 Ocak ekonomik modeli tıkanmıştır. Bu modeli sürekli hale getirmek isteyen 1982 Anayasası da tıkanmıştır. Sendikal haklar mücadelesini demokrasi ve Anayasa mücadelesiyle birleştirmek gerekmektedir. Onun içinde düşünmek, değerlendirmek gerekmektedir.

Yani bir anayasanın hazırlanması konusunda toplumun değişik kesimlerde büyük bir konsensus oluşmuştur. Önemli olan, örgütlü olarak çalışanların, kamuda çalışan memurların, teknik elemanların çıkarların, kamuda çalışan memurların, teknik elemanların çıkarlarını sosyal devlet anlayışı içinde yeni anayasaya yazdırabilmektir. Örgütlü olarak diyorum, çünkü, örgütlü olarak haklarımızı savunamadığımız, anayasalarda haklarımızı tescil ettiremediğimiz zaman, 1961 Anayasa örneğinde olduğu gibi, bazı haklar verilmiş dahi olsa bir anlam ifade etmeyecektir. Verilmiş haklar her zaman geri alınabilmektedir.

Bu nedenle, bundan böyle bu tür toplantıların daha sık düzenlenmesi, kamuoyu oluşturulması yönünde önemli eylemler olacaktır.

Bugün uluslararası koşullar dikkatle incelendiğinde, Türkiye için yeni olanakların ortaya çıktığı da görülecektir. Yalta'dan Malta'ya uzanan süreçte dünya

iki merkezlilikten çok merkezliliğe kaymaktadır. Soğuk savaş koşullarında Türkiye için uygun görülen ikinci sınıf demokrasi, değişen dünya koşullarında artık zorlanmaya başlamıştır. Bugün artık uluslararası mali kuruluşların denetiminde olan ülkelerde, çalışan kesimleri ekonomik liberalizm sınırları içinde tutmak mümkün değildir. Bu merkezler, ekonomik liberalizmi siyasi liberalizme kadar bir taviz olarak yaymayı düşünebilirler. Bunun sınırlarını daha da genişletmek, önümüzdeki günlerin başlıca sorunlarını teşkil edecektir.

Son yıllarda uluslararası tartışma gündeminin ana sorunlarından birisini de insan hakları oluşturmaktadır. Artık dünya kamuoyu insan hakları sorunlarına çok daha duyarlı bir konuma gelmiştir. Örgütlenme hakkının, sendikal hakların da insan hakları kapsamı içinde değerlendirildiği düşünülürse, sendikal mücadele için bu hususu büyük bir avantaj olarak kabu edebiliriz.

Sonuç olarak; böyle bir panelden somut bir karar çıkmalıdır. Bunun için belki de en iyi yol TMMOB'nin desteğinde bir sendika girişim komitesi oluşturulmasıdır. Bu girişim, kamuda çalışan 35 bin mühendis ve mimarın, 100 bin teknik elemanın beklentileriyle de çakışacaktır. Sanıyarım hem soruya cevap verdim, hem de bu konudaki görüşlerimi dile getirdim, artık çok fazla zaman kaybetmemek lazım. Bundan sonra tartışmayı eyleme dönüştürmemiz gerekiyor. Hem işçi sendikalarının, hem demokratik meslek örgütlerinin bu konuda destek olması, dayanışma içinde bulunması gerekiyor. Hem uluslararası koşullar, hem ulusal koşullar avantajlar sağlamakta, bunları değerlendirebilirsek, inanıyorum ki sorunlarımızın köklü çözümlerine ulaşmış olacağız.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN- Buyurun Sayın Gülmez.

## Prof.Dr.Mesut GÜLMEZ

Arkadaşlar, sürenin yetersizliği nedeniyle, benim çok eksik bıraktığım konular oldu, ama yine de onlara değinmeyeceğim, sorular çerçevesinde belki bazılarına değinme olanağı bulabilirim.

Yeni bir sendikanın kuruluş müjdesini de içeren bir soru var. Bundan mutluluk duyduğumu belirtiyorum. "Tüm Belediye Memurları Sendikası, 20 Aralık 1990'da İstanbul Valiliğine yapılacak bir başvuru ile kurulacaktır. (Alkışlar)

Soruda, "bu kuruluş işlemi 2500 kurucu üyenin başvurusu ile gerçekleştirilecektir. Bu işlem, 8 Aralık 1990'da yapılan kurucular kurultayında alınan bir karar uyarınca gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede acaba bu kadar dosyayla, 2500 kurucu üyenin kuruculuk belgelerini içeren bir dosya ile valiliğe yapılacak başvuru sonucu bu sendikanın kurulmasının yaratacağı hukuksal engeller neler olabilir yada yararları neler olabilir?" deniliyor.

Kurucu sayısı ile ilgili olarak, dayanacağımız yasalarda üst sınır konusunda her hangi bir kural yok. Ancak kurucuların asgari sayısı açısından var ve en az yedi kurucu üyenin olması gerekir. Ama bunun en çok sayısını belirten herhangi bir düzenleme yok. Acaba kurucu sayısını bu kadar yüksek tutma gerekli midir, yararlı mıdır? Bunun, özellikle kuruluş başvurusunun olumsuz karşılanması olasılığında karşılaşılabilecek engeller açısından yaratabileceği güçlükler ne olabilir? Kanımca soruna bu çerçevede bakmak lazım. Çünkü, yasaya baktım, her bir kurucuyla ilgili olarak en az 6 belgenin hazırlanması gerekiyor. Eğer kuruluş başvurusu, Eğitim-İş'te olduğu gibi kabul edilmek istenmez ise, bunun sonunda PTT kanalıyla gönderilmesi gerekecektir ve 2500 kurucu üyenin tüm belgelerini PTT kanalıyla Valiliğe göndermesi gerekecektir. Bunun her şeyden önce daha sendika kurulmadan önemli bir mali külfet yaratacağı ortadadır.

Yararları ne olabilir? Daha başlangıçtan bu sendikanın 2500 kurucu üye ile kuruluş iradesinin hem yönetsel yetkililere, hem de kamuoyuna açıklanması olabilir. Sanıyorum bu konuda karşılaşılabilecek önemli hukuksal güçlük yoktur, pratik güçlükler, parasal güçlükler vardır, olabilir. Hukuksal bir engel yoktur. Çünkü, kurucuların tüzüğü ve kuruluş belgelerini sendikanın kurulacağı ilin valiliğine vermesiyle birlikte sendika tüzelkişilik kazanır.

İkinci soruda, "mühendis" olarak çalışan bir arkadaşımızın "amir" konumunda olması nedeniyle "işveren vekili" sayılıp sayılamayacağı ve bunun sendikaya girmesine engel olup olmadığı soruluyor. Ve şöyle deniyor: "Acaba her düzeyde amir işveren midir, yoksa amir olmakla işveren olmak ayrı ayrı şeyler midir? Memurların sendikalı olduğu ülkelerde bu durum nasıl çözümlenmektedir?"

Kimilerimiz, kamu kurum ve kuruluşlarındaki toplu pazarlık sürecinde "işveren vekili" konumunda olabiliriz, yani toplu pazarlık yapılacağı zaman sendikanın karşısında sizin gibi statüsel konumda olan, memur konumunda olan bir insan bu kez, işveren vekili konumunda sendikanın karşısına çıkmak durumunda kalabilir. Ancak bu durum, kamu işletme ve kuruluşlarında "amir" niteliğini taşıyan tüm kamu görevlileri için söz konusu olamaz. Çünkü Sendikalar Yasası'na göre ancak işletmenin yada işyerinin bütününe yöneten, tümünü sevk ve idare eden kişiler işveren vekili sayılırlar ve ancak onlar toplu pazarlık masasında işveren olarak yer alabilirler. Yoksa, amir sıfatını taşıyan herkesi işveren vekili sayacak olursanız, bunun sonu gelmez. Dolayısıyla, bu konumda olan, işyerini bütünüyle yönetme durumunda olan insanların sayısı son derece azdır. Bu genel müdürdür, yardımcısıdır,

daha alt düzeylere bunu indirmek söz konusu değildir. Amir niteliği, bu nedenle sendikalaşmaya, sendikaya üye olmaya engel bir durum değildir.

Üçüncü soru, sendika kurarken tüzüğe konacak sözcüklerle, bazı cümlelerle ilgili: "Grevli, toplu sözleşmeli, sınıf ve kitle sendikacılığı ibareleri" tüzüğe konursa, ne gibi sakıncalar doğabileceği soruluyor.

Bu gibi sözcüklere takılıp sendikanın kuruluşunu bir türlü gerçekleştiremeyen meslek grupları var. Yasa koyucu, kamu görevlilerinin hak ve ödevlerini, sorumluluk ve yetkilerini öylesine ayrıntılı metinlerle düzenlemiş ki, toplu pazarlığa oturduğunuzda, hangi konuları ele alabileceğiniz sorunu tartışma konusu olacaktır, ciddi güçlükler yaratacaktır. Grev hakkı açısından daha özel bir durum var. Grev hakkı özel olarak uluslararası hukukta, ILO sözleşmelerinde açıkça adı anılarak tanınmış, güvence altına alınmış olan bir sendikal hak değildir. Hiçbir ILO sözleşmesinde "çalışanlar, işçiler grev hakkına sahiptir" denmemiştir, sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkında olduğu gibi. Ama bu durum ILO sözleşmeleri çerçevesinde grev hakkının yadsındığı yada unutulduğu anlamına gelmez. Tersine, grev sözcüğü açıkça kullanılmamış olmakla birlikte, sendika hakkını evrensel ölçülerde tanıyan ve güvence altına alan 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, ILO denetim organlarıncaya grev hakkını güvence altına alan bir belge olarak yorumlanmış ve değerlendirilmiştir. Ve ILO'nun tüm denetim organları, kırk yıldan beri yincledikleri yerleşik kararlarında sözleşmelerde grev hakkını adıyla ve açıkça anmamış olsa bile, grevin çalışanların ekonomik ve toplumsal hak ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan temel ve meşru bir araç olduğunu vurgulamış ve bu konuda Sözleşmelerin boşluğunu dolduran çok zengin uluslararası bir içtihad oluşturmuştur.

Ancak, iç hukukumuzda baktığımızda, grev hakkıyla ilgili olarak hem 657'de, hem de TCK'da yasaklamalar var. Bunu ağır hapis ve para cezalarına ve hatta geçici yada sürekli olarak memurluktan çıkarma yaptırımına bağlayan, dolayısıyla suç sayan hükümler var, 657 ve TCK'da. Bu çerçevede, tüzüğe açıkça "sendika grev yapar" yolunda bir hüküm koyacak olursanız, daha başında iç hukukun suç saydığı bir eylemi tüzüğünüze koyarak tartışmalı bir durum yaratmış olursunuz. Eğer grev hakkı, Türkiye'nin "onayladığı" bir uluslararası sözleşmeden açıkça doğmuş olsaydı -ki 87 sayılı Sözleşme onaylanmadığı için bu açıklamayı yapma zorunluluğunu hissediyorum- o zaman şu görüşü savunabilirdik: Uluslararası sözleşmeler onaylandığında, iç hukukun bir parçasına dönüşür ve ulusal hukuka üstün tutularak öncelikle uygulanması gerekir. Bu nedenle de, ulusal yasalarımızdaki grev hakkına ilişkin yasaklayıcı düzenlemeler geçersizdir. Çünkü öncelikle uluslararası hukukun uygulanması gerekir, yönetsel ve yargısal makamlar uluslararası hukukla bağlıdır. Ancak, 87 sayılı Sözleşme onaylanan bir belge niteliği taşımadığı için, grev hakkı konusunda, sendika ve toplu pazarlık hakları konusunda onaylanan sözleşmelere dayanarak dile getirdiğim görüşlerimi ne yazık ki savunamıyorum. Ama bu demek değildir ki, grev hakkı alanında kamu çalışanları bütün güvencelerden yoksundur. Hayır. Çünkü 87 sayılı Sözleşme onaylanmamış olsa bile, TC devletinin "ILO üyesi devlet" olarak saygı göstermek zorunda olduğu bir belgedir. Bu yine Mesut Gülmez'in bir görüşü değildir. ILO'nun Anayasas'ını onaylayan devletler "ILO'ya üye devlet" niteliğini kazanırlar ve bu nedenle de o Anayasa'da öngörülen ilkelere saygı göstermek, onlara uymak yükümlülüğü altına girerler. Dolayısıyla, grev hakkı, Türkiye'nin "taraf" olduğu, yani onayladığı bir uluslararası sözleşmeden doğan bir hak değildir; ancak "üye devlet" olarak bağlı ve saygı göstermek zorunda



olduğu uluslararası sözleşmeden doğan haklardır. Grev konusunda bu nokta son derece önemlidir.

Grevle ilgili olarak bir açıklamayı yine İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi çerçevesinde yapmak istiyorum. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, sendika hakkını, kurma ve üye olma anlamında güvence altına almıştır. Denetim organlarının, özellikle İnsan Hakları Divanı'nın 1975'lerde verdiği kararlarda, sendika hakkının, yani sözleşmenin tanıyıp güvence altına aldığı sendika hakkının, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını içermediği belirtilmiştir. Divan, "Avrupa Sözleşmesi sendika hakkını tanımıştır, ama bu hak grev hakkını da kapsayan bir hak değildir" demiştir. Bununla birlikte, sendika hakkı herkese ve bu arada kamu görevlilerine "çıklarları korumak" için tanındığından ve sendikalar da üyelerinin çıkarlarını koruyabilmek için toplu eylemlere başvurmak durumunda olduğundan, bu bağlamda sendikalar, adı grev olmasa bile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi çerçevesinde üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla toplu eylemlere başvurabilirler. Bu da Divanın kararlarında yer alan bir görüştür.

Bu karar çerçevesinde, kimi uluslararası uzmanlar, Divanın bu kararının, Sözleşmenin özü ile bağdaşmadığını ve grev hakkına getirilecek kesin ve toptancı bir yasağın, yani tüm kamu görevlilerini kapsayacak biçimde getirilecek genel bir yasağın İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin bu maddesine aykırı düşeceğini savunmuşlardır. Benim görüşüm de bu doğrultudadır.

Bu görüşler çerçevesinde, grev hakkını tüzüklerine koyup koymama konusunu, sendikayı kuracak olan arkadaşlara bırakıyorum.

Sınıf ve kitle sendikacılığı sözcüklerine gelince; kitle sendikacılığı açısından bir sorun olacağını sanmıyorum, çünkü sendika, siyasal, mesleki, felsefi, dinî görüş ve inancı ne olursa olsun herkese açık olması gereken bir kitle örgütüdür. Siyasal partilerden ayrıldığı temel nokta da budur. Sendikanın çalışanların siyasal görüşlerine ve ideolojisine bakarak onlar arasında bir ayırım yapması söz konusu değildir. O açıdan, kitle sendikacılığı terimi tüzüğe konmasa bile, sendika zaten bir kitle örgütüdür.

Sınıf sendikacılığına gelince; Ceza Yasası'ndan kaynaklanan bazı engeller olabilir. Sendikanın 141, 142'nin sosyal bir sınıfın bir başka sosyal sınıf üzerinde tahakkümünü kurmak amacıyla diye başlayıp sıraladığı kurallar çerçevesinde düşünülmesinden, oraya yerleştirilmesinden kaynaklanabilecek engeller çıkabilir. Ama bütün bunları şöyle bağlamak isterim: Önemli olan, tüzüğe şu yada bu sözcükleri yazmak değildir. Çünkü, sendikalaşma iradesini en üst düzeyde ve potansiyel tüm çalışanları kapsayacak biçimde gerçekleştirdikten sonra bu hakların ve onları kullananların önünde hiçbir engel duramaz.(Alkışlar)

Sendikal haklar, Batı ülkelerinde, memurlar açısından da yasalardaki yasaklara ve yaptırımlara karşın kazanılan haklar olmuştur. Statünün, memur yasalarının öngördüğü bütün yasaklar uygulanamaz duruma düşürülmüştür, özellikle grev hakkı açısından. Kitle olarak başvuru iş bırakma eylemleri, kamu kesiminde yasaların öngördüğü yaptırımların uygulanamayacağı boyutlar kazanmıştır ve yöneticiler en sonunda o yasakları, o yaptırımları uygulamak yerine, basiretli bir yönetim tarzı göstererek ve daha uzlaşmacı çözümler bularak grev hakkını statü kurallarıyla, devlet memurluğu rejimi ile uzlaştırıp birleştirme yoluna gidebilmişlerdir. Onun için, Batı'daki mücadele geleneği ve hakları yaratma geleneği gözönüne alınacak olursa, kimi sözcükleri ve hatta hakları kâğıt üzerine yazmanın pek fazla anlam taşımadığını, bu gibi sorunlar üzerinde durulmasının ve sonu

gelmez tartışmalara girilmesinin hiç değilse sendikalaşmanın ivedi bir sorun olduğu şu aşamada pek yararlı olmadığını düşünüyorum.

Son soru, memurların siyasi partilere üye olabildiği ülkelerin bulunup bulunmadığına ilişkin.

Bizde sendikayla siyasi partinin yada dernekle sendikanın karıştırılmasının altında yatan temel sorun, memurların başlangıçtan beri siyasi partilere üye olmasının yasaklanmasından, siyasal haklara getirilen kesin ve genel yasaklardan kaynaklanmıştır.

Bu arada, bu memurların siyasi partilere de üye olabildiği ülkeler arasında İsveç'in bulunduğunu ekleyebilirim.

"Kurulacak memur sendikalarının siyasal partilerle ilişkileri nasıl olmalıdır ve sendikaların siyasi bir görüşü olmalı mıdır?" yolundaki soruya gelince; siyasi partilerle memur sendikalarının ilişkileri sanıyorum bu konudaki evrensel ilkeler gözönüne alınarak bir çözüme bağlanabilir. Her şeyden önce, sendikalar, siyasal partiler ve iktidarlar karşısında bağımsızlığını titizlikle koruması gereken örgütler olmalıdır. Ancak bu bağımsızlık, dayanışmanın tümüyle ortadan kaldırılması anlamında değildir. Kendi sendikacılık anlayışını, üyelerinin hakları konusunda verdiği mücadeleyi destekleyen siyasal partilerle dayanışma gereklidir, ama hiçbir biçimde belirli bir siyasal partiye ve ideolojiye bağımlılık düzeyinde bir siyasi parti-memur sendikası ilişkisi kurulmaması gerektiği, bunun sendikanın kitle örgütü olma özelliğine ters düştüğü görüşündeyim.

Sendikacılık akımının gerek siyasi iktidarlar, gerek muhalefetteki partiler karşısında bağımsızlığı, sendikal özgürlüklerin en önde gelen temel ilkelerinden biridir.

Sanıyorum 274 sayılı yasa, işçi sendikaları açısından parti-sendika ilişkileri için ipucu olabilecek bir çerçeve çizmiştir. Bir kez, bu ilişki organik bir ilişki olmamalı; ülkemizin kendine özgü koşulları gözönüne alınacak olursa, organik ilişki biçiminde ortaya çıkmamalıdır.

Bu, sendikalara siyasal etkinliklerin kesin ve genel olarak yasaklanması gibi bir sonucun ortaya çıkmasını gerektirmez. 274 sayılı yasa çerçevesinde, sendikalar siyasal partilerle maddi yardım ilişkisine giremez, onlardan maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamaz. Bir siyasi parti adı altında sendika kurulamaz ve siyasi partilerin örgütleri içinde yer alamaz. Bunun dışında, siyasi partilerle ilişkiler, bağımsızlık ilkesi çerçevesinde özgürce ve sendikanın amaçlarına hizmet ettiği ölçüde yürütülmelidir, götürülmelidir diyorum.

Sendikaların bir siyasi görüşü olabilir, özellikle sendika yöneticilerinin bir siyasal görüşü olabilir. Ama bu siyasal görüşün, sendikanın partililik yapmasına götürecek boyutlar kazanmaması, o noktaya varmaması gerektiği görüşündeyim. Geçmişteki, 12 Eylül öncesindeki deneyimler, bu konuda çok daha tiz olmamız gerektiğini, sendikalarla partililik yapmamamız gerektiğini ortaya koymuştur. Sanıyorum, 12 Eylül öncesinden çıkarmamız gereken en önemli ders budur.

Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

BAŞKAN- Teşekkür ediyorum.

Buyurun Sayın Uygur.

## ÇETİN UYGUR

İki soru var; "Memur sendikalarının kurulması sürecinde en önemli ve ciddi engel nedir? Tüzüklerinde yer alan maddeler mi, sınıf ve kitle sendikacılığı, grevli toplu sözleşmeli sendika; yoksa, bu sürecin asıl öznesi olan memurun sendikalaşma sürecine fiili olarak girmesi midir?"

Diğer soru; "Ülkemizde kamu çalışanlarının sendikal bilincinin istenilen düzeyde olmadığını herkesin bildiği, bu zayıf denilebilecek temel üzerinde günümüzde farklı sendikal örgütlenme adımları atılmaktadır. İşkolu düzeyinde işyerleri düzeyinde, federasyon tipinde ya da mevcut işçi sendikalarına katılma şeklinde farklı atılan adımların, çalışanların sendikal mücadelesini böleceği, dağıtacağı ve zayıflatacağı endişelerine ne diyorsunuz? Ona bağlı olarak somut sendikalaşma programı ve eylemleri ne olmalıdır?"

Memur sendikalarının kurulma sürecinde en önemli ve ciddi engel, buradaki yazılan iki şey değil bana göre, en temel engel, bu sürecin asıl öznesi olan memurun, sendikalaşma sürecine fiili olarak girmemesidir. (Alkışlar)

Yani, memurların bu sürece kendilerini sokmamış olması, sendikalaşma olayındaki en büyük engeldir.

Biraz önce belirttiğim gibi, parçalanma, tehlike düzeyinde belirtilen konuya dikkat ettiğimizde, şu soruya net cevap vermeliyiz; bu sorun kimin sorunudur ve bu sorunu kim çözecektir? Bu sorunu çözecek olan tekil midir, çoğu midir. Bu sorunun sahipleri bu sorunu bizatihi kendileri çözmek zorundadırlar.

İkincisi, bir şeyi özellikle yaşananları dikkate alarak şu netlikte söyleyebilmeliyiz. Ben bilirim, ben en iyisini bilirim, ben en doğrusunu bilirim. Sizlerin en mutlu, en güzel, en rahat yaşamamızın yolunu ben çizebilirim. O nedenden dolayı beni derneğimde yönetime, sendikamda yönetime ve kuruculuğa, partinin başında, devlette de iktidara getiren mantığı ortadan kaldırmak ve yıkmak zorundayız. (Alkışlar)

Sorunun çözücüsü olan bizatihi sorunun sahipleri, sorunu çözmek için devreye girmek zorundadırlar. Devreye giriş, bizatihi çalışma yerlerinden başlamalıdır, hayatın içinden başlamalıdır, çatışmanın yaşandığı, soygunun, sömürünün yaşandığı, emekle sermayenin çatıştığı, üretkenle yönetenin çatıştığı, o alanlardan başlamalı ve o alanlardaki ilk adımlar, o ilk örgütlülükler sendikal anlamdaki nihai örgütlülüğün belirleyicisi olmalıdırlar, onlar onun temel taşları olmalıdırlar. Nasıl olacağı, belirtilen tüzüğünün neleri taşıyacağı, yönetimlerinin kimlerden oluşacağı, mücadele anlayışının ne olacağı, politikasının ne olacağı oralardan doğru çıkmalı ve belirlenmelidir.

Arkadaşım soruyor; işçi sendikasında mı, yoksa ayrı bir mesleki örgüt mü? Bunların yanıtları bizatihi örgütlenmenin ilk adımında, sendikal bilincin açığa çıktığı ilk adımlarda cevap bulacak. Şöyle düşünebilirsiniz; şu anda Zonguldak'ta 45 bin işçi mücadelenin içindedir. "Bu işyerleri kapatılacaktır" diyenlere karşı, bu işyerlerini yaşatacağız, ama haklarımızı da alarak yaşatacağız diyen, yasası duvarına astığı bir tek bezde gözüken, bu işyerinde grev vardır; yaptığı tek yasal eylem odur, onun dışındaki bütün eylem, onun haklarını alabilme doğrultusundaki doğru eylemdir, düzenin yasalarını çiğneyen bir eylemdir. (Alkışlar)

Bu noktada orada çalışmakta olan 300 tane mühendis var, 100 küsur sözleşmeli personel var, onlar ne yapmaktadır? Onlar da sendikalaşma doğrultusunda adımlarını

atıyorlarsa, buldukları yerlerde ilk örgütlülüklerini sendika olayı nedir, nasıl bir sendika; sorularını sorup cevaplarını arayarak ilk adımlarını atılsın: işte işçilerin yaşadıkları bu mücadelede onlarla derhal omuzomuzaya yaşamaya başlayacaklardır. Bu omuzomuzaya yaşama şu sorunları çözecek; işçiyle mühendis arasındaki, teknisyenle tekniker arasındaki, teknisyen-mühendis arasındaki çelişkileri ortadan kaldıracak veya kaldıramayacak, buna açıklık getirecek.

Oradaki mühendislerin, teknik elemanların sendikalaşması olayının, teknik elemanların bağımsız bir sendika mı kurması gerektiği, yoksa varolan işçi sendikası içinde mi örgütlenebileceği bu mücadelenin içinde, bu dayanışmanın içinde, bu örgütlenme çalışmalarının içinde netleşecek. Sonuçta; hayır, teknik elemanlar kendi başlarına bağımsız sendikal örgütlerini kurmalıdırlar sonucu da çıkabilir. Bu sorunun yanıtını masalarda aramamak, yukarılarında aramamak, hayatın içinde aramak, hayatın içinde yakalamak zorundayız. Özellikle Türkiye'de mücadelenin eksenine oturmuş olan işçiler ve bu eksenin etrafında toplanmakta olan ve bugün burada toplanmanın bir nedeni olan diğer çalışan kitlelerin birlikte hareketi ve mücadelesi; örgütselliğinin birlikteliği ve ayrılığı olayının yanıtları hayatın içinde yakalanmalıdır.

Sendikal örgütlenmenin ilk adımı olan işyerleri türündeki örgütlülükler, en geniş kitlesini kavramalı, kucaklamalı ve bu en geniş kitle, yakaladığı sendikal bilinciyle, bu demokratik hakkıyla bir demokrasi mücadelesi verdiğine inanarak devletin kapısına dayanmalı ve de 2500 kurucusu olan, 25 bin kurucusuyla devletin kapısına dayanmalıdır. (Alkışlar)

25 bin kişiyle dayandıktan en kısa süre sonra da karşısındaki işvereni toplu sözleşme masasına çağırmalı ve masaya yanaşmadığında grev hakkını kullanabilmelidir.

Biraz önce sayın hocam bir sözcük kullandı, onu kullanabilmek, istediğini hayata geçirebilmek, sonunda yasallaştıracaktır, birtakım şeyleri ortadan kaldırabilir. Eğer tüzüğünüze istediğiniz kadar grevi, toplu sözleşmeyi yazın; ama bunu kullanma doğrultusunda adım atmıyorsanız yazmanızın hiçbir anlamı kalmayacak.

Sendikanızı kurdunuz, tabelanızı asmadan elinize dosyaları alıp devletin kasıpisan gittiğiniz, devletin oradaki alisi, almıyorum dedi; bunu diyememelidir. Kapıya dayandığınızda bunu söyleyememeli, almak zorunda olmalı ve onu getirecek olan da sizin kitlesel bilinçli gücünüz olmalıdır. Bugün Türkiye'de eğer Özal, parlamentoyu tekeline aldıysa, eğer Özal Türkiye'de bütün yargıyı tekeline alma doğrultusundaki adımlarını atıyor ve onun ötesine geçiyorsa ve kendisini bir mareşal ilan ediyorsa, bugün bu akışa dur demek, demokrasi mücadelesinin içinde bulunan insanların dur diyebilmesi bir tek şekilde olabilir. En geniş kitleyle ayağa kalkmak ve bu en geniş kitleyle ayağa kalkmak, demokrasi mücadelesi, yani demokratik hakların alınması mücadelesidir. Dolayısıyla sendikal hakkın kazanılması doğrultusundaki mücadeleyi böyle bir mücadelenin içinde düşünmek gerekir, böyle kavrayabilmek gerekir ve bunun ilk adımları olan da bunu öğrenebileceğimiz yerler de, sendikanın nasıl olacağını nasıl gerçekleştirilebileceğini, neleri içerebileceğine kadar bütün öğrenebileceğimiz yerler de işte işyerlerindeki ilk örgütlülüklerimizdir. En geniş arkadaş kitlesini kavrayabileceğimiz örneklerdir.

Teşekkür ederim. (Alkışlar)

BAŞKAN- Teşekkür ederim  
Buyurun Sayın Altınkaya.

## NİYAZİ ALTUNKAYA

Teknik eleman sendikalarının kuruluşunda çıkabilecek engellere ne pratik çözümler önerirsiniz" diyor bir arkadaşımız. Aslında, önceden hazırlanmış reçete vermek mümkün olmuyor, çünkü değişik çalışan kesimlerde değişik sorunlar çıkabiliyor. Başlamak önemli. Tartışmalar bitmeli, sendika kurulmalı denildi; aslında tartışma o zaman yeni başlıyor, daha anlamlı, daha somut oluyor. Bu sene ben 30'u aşkın yere gittim, toplantıların yüzde 80'i buradan daha kalabalık oldu. Çünkü sendikaya yaklaşan, üye olan insanlar yeni, taze bir tartışmanın içinde kendilerini buluyorlar ve o zaman çok şey aydınlanıyor.

Ben 7-8 ay önce yazdığımız yazılar, genelgeler, mektuplar var, onlara bakınca, halen ağız süt kokan sendikacıyım ben. Bir tuhaf oluyorum, ne kadar yanlış yapmışız diye. Yola çıkmak gerekiyor, yani önceden bazı şeyleri kestiremiyorsunuz. Sendikacılığı yeniden keşfedecek değiliz, evrensel boyutları belli, ama hem ülke özelinde, hem de çalışma alanımızda önceden kestiremediğimiz sorunlar çıkabiliyor.

Bizim örgütlenme modelimiz işverene paralel olursa daha uygun gibi görünüyor, çünkü her ilçede bir birimiz var, mill eğitim örgütünün bir birimi var, o halde biz de il ve ilçelerde örgütlenirsek sanki bize bu model uygun düşmüş gibi geliyor, ama ayın şeyi teknik eleman, belediye çalışanı için önermek mümkün değil. En iyisi başlamak, sonra öğretmence söylemek gerekirse, yaparak, yaşayarak öğreniyorsunuz.

Bir başka soru; belediye çalışanları adına sorulmuş; "Belediye memurlarının sendikasını kastettiğiniz bu 7 aylık süreçte kim kurmalıydı?" Bunun cevabını elbette ben veremem, belediye memurları kurmalıydı.

Aynı şekilde benim çok mutlu olduğum bir haber veriyor arkadaşımız, 20 Aralık'ta 2500 belediye memurunun sendika başvurusunu yapacağı.

7 ay evvel 10 kişi bir araya gelip sendika kurabilir, ama bu sayının çok fazla olması lazım deniyor. Maksudumuz bir yönetim kurulu, tabela değil, bir sendika-kod numarası değil, sendikal hakkı geniş memur yığınlarının kullanabilmesi düzeyine gelmesidir. "Bir yıldır sürdürdüğümüz taban çalışması size göre zaman kaybı mıdır?"

Hayır, ama taban çalışmasını o işkolunda olmadığım için bilemiyorum, ama fazla da uzatmamak gerekiyor. Çünkü, sendikayı kurduktan sonra esas işler çoğalıyor, ondan sonra tartışıyoruz, işyerlerinde çalışmaya başlamak, bilinç düzeyini geliştirmek çok önemli, ama siz sendikayı 50 kişiyle kurduğunuzda sadece bilinçli insanlar bu kadar değil tabii, var, ama bir pratik arıyorsunuz. Sayın Gülmez de söyledi, o pratik elbette çok sağlam deneyimlere ve varsayımlara dayanmak durumunda, biz öyle düşündük. 20 kişinin başvurması pratik bir yol, onun arkasından üyelik aşamasına geldiğimizde de insanlar, eğer bu sendika doğru kurulduysa ve sendika özlemi varsa geleceklerdir. Nitekim bizim bu varsayımımız doğrulanmıştır. Sendikayı kurduktan sonra üyeler gün gün artarak, bugün 13 bin üyeye varmıştır. Tabii olaylar bunu etkiliyor, tedbir kararı olumsuz etkiliyor, ama sonra bu sıkıntıyı öğretmenler aşıyor, toplanıyorlar ve yeniden hızla devam ediyorlar. Böyle böyle gidecek, yani başlamadan bazı şeylerin nasıl gelişeceğini bilemiyorsunuz.

Ben, belediye memuru yakın dostlarımız var, geliyorlar, konuşuyoruz; söylediğim bir çelişkidir, yani işveren düzenliyor bu paneli belediyelerde; mesela bir ilimizde, Muğla'da çok açıkça gördük, memurlar yok, belediye üst düzey görevlileri

paneli izliyor Vali bir genelgeyle izlimeyin demiş, yasak demiş; ama, ona bakarsanız, bize de kurmayın, yasak dedi, ama biz yasal olanaklardan yararlandık.

Ben yine de, elde varolan yasal olanakların kullanılmasından yanayım, yani varsa böyle bir olanak kullanacaksınız, ama tabii pek çok örneklerine rastlıyoruz tarihte, fiili durumlar olmuş, kitleler yürüyerek bunun içerisinde de sendika çıkarmışlar, ama bu bir yasa değil; her zaman, her koşulda böyle olmayabilir. Örneğin, bir arkadaşım basında "Anayasa değişmeli, burada bir sosyal hak olarak sendika hakkı da yer almalı." diyor. Anayasayı değiştirmek, sendika kurmaktan çok daha zor bir iş. Örgütlene, örgütlene, sendika örgütümüzü kura kura ancak Anayasa değişikliğine temel olabilecek görüşleri, potansiyeli yaratabiliriz. Anayasayı değiştirmek pek çok zor, çok deneyli bir sendikacıyı ziyaret ettiğimizde "Bakın, Anayasa değişikliği için 40 tane dosya hazırladık", Anayasanın bir maddesini değiştirmek için 40 dosya gerekir mi bilmiyorum, ama Anayasa değiştirmek farklı bir şey, artık son 30 yılda bunu kavramış olmamız lazım. Toplumdaki genel dengeleri bir yana bırakarak sadece uzman kişiler, sadece işçi kuruluşlarının anayasa değişikliği yapması mümkün değil, değilse dahi bu yeterli olmayacaktır. Bu Anayasa 12 Eylül Anayasasıdır, bu yasalar falan zamanda çıkmıştır diye bunu bırakıp, bir gün çok güzel, çok cici bir Anayasa bütün hakları donatılmış bir Anayasanın gelmesini beklemek de bilmiyorum başka bir sığınmacılık gibi geliyor; hemen başlamalı, hemen sendika kurulmalı. (Alkışlar)

**BAŞKAN** - Değerli konuklar, değerli meslektaşlarım; TMMOB'ye veya panel yöneticisi olarak bana yönetilen soru var; "TMMOB'nin bu alandaki çalışmalarının devam edip etmeyeceği ve bölgelere yayılıp yayılmayacağı" konusunda.

TMMOB'nin programının bir bölümüdür örgütlenme çalışmaları. Bu arada sendikal hareket ve sendikal örgütlenme yolundaki çalışmalar, mühendisler arasındaki sendikal örgütlenme çalışmaları da programının bir parçasıdır.

İzmir, Bursa ve Adana'da zaten şu anda, yakın zamanlarda bu ve benzeri paneller yapılmıştır. Ancak, TMMOB bir meslek kuruluşudur, yeni bir örgüt doğurmak veya doğrudan bir başkaları adına yeni bir örgütlenme veya sendika kurmak gibi bir durumu yoktur.

Özellikle ikinci soruda sanki böyle bir beklenti var; ancak, Sayın Uygur ve diğer konuşmacıların da söylediği gibi, sorunun muhataplarınca ele alınıp çözülmesi daha doğru bir yaklaşımdır. Eğer başkasından örgütlenmesini biz beklersek, burada önemli yanlışlar yapmış ve önemli zaman kayıplarına uğramış oluruz.

TMMOB, sendikalaşma yönündeki ve sendikal hareketin gelişmesi yönündeki ortamın geliştirilmesine elinden gelen katkıyı koymuştur, koyacaktır ve bu sendikaların oluşması yönünde de elbette gerekli girişimleri, üyelerinin bir bölümünü oluşturan kamu çalışanlarının sendikalarının kurulması yönündeki çalışmalarını da gerçekleştirecektir.

Bu yönde, kamu çalışanları sempozyumu ve bundan sonra da Teknik Eleman Kurultayı yönündeki çalışmalarını sürdürecektir, programlarında bu çalışmalarını vardır.

Tüm konuşmacı arkadaşlarıma teşekkür ediyorum ve sizlerin de panele katılıp bizleri izlediğiniz için ve bundan sonra panelde izlediklerimizin gereklerini yerine getireceğimiz inancıyla paneli kapatıyor, hepinize sevgi ve saygılarımı sunuyorum. (Alkışlar)