

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

<https://rantey.org>

Yedek ve Duyuru Kanallarımız

Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

- Telegram: <https://t.me/birkitapbir>
- WhatsApp Kanalımız : <https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4lvMoc0Y>

SENDİKAL EĞİTİM NOTLARI





ÖTEKL YAYINEVİ

ÖTEKİ SENDİKA : 1

Kapak Dizaynı : Öteki Ajans

Dizgi : Seza Ltd. Şti. - 229 97 19

Baskı : Feryal Matbaası, Ankara, 1994

© Yıldırım Koç - Öteki Yayınları

I. Baskı : 1994

Öteki, Açık Yayıncılığın kuruluşudur.

Yönetim Yeri:

G.M.K. Bulvarı 12/125 Demirtepe/Ankara

Tel : (312) 425 08 60

Fax: (312) 425 90 08

ISBN 975-7782-66-1

Yıldırım KOÇ

SENDİKAL EĞİTİM NOTLARI



YILDIRIM KOÇ : ÖZGEÇMİŞ

1951 yılında doğdu. 1973 yılında ODTÜ Ekonomi ve İstatistik Bölümü'nü bitirdi. 1974 yılında Tüm İktisatçılar Birliği'nin (TİB) kurucuları arasında yer aldı. Maden-İş, Yeraltı Maden -İş ve diğer bazı sendikalarda araştırmacılık, toplu sözleşme uzmanlığı ve eğitimcilik yaptı. 1980 - 1983 döneminde ODTÜ İşletmecilik Bölümünde öğretim asistanı ve araştırma görevlisi olarak çalıştı. 1983 yılında 1402 sayılı yasaya dayanılarak görevinden çıkarıldı. A.Ü. SBF'nde sosyal politika dalında yüksek lisans derecesi aldı. 1985 yılından beri Türkiye Yol-İş Sendikası Eğitim ve Araştırma Dairesi Müdürü. 1993 yılında aynı zamanda TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanlığına getirildi.

Yayınlanmış kitapları:

Türkiye'de Sınıf Mücadelesinin Gelişimi, 1923-1973 (Birlik Yay., 1979);

Türkiye'de İnşaat Sektörü (Yol-İş Fed., 1981);

24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler, 1980- 1982 (Yol-İş Fed., 1982);

Türk-İş Neden Böyle, Nasıl Değişecek (Alan Yay., 1986);

Teslimiyetten Mücadeleye Doğru Türk-İş (Amaç Yay., 1989);

Günümüzde İşçi Sınıfı ve Sendikalar (Metis Yay., 1989);

Temel Sendikal Eğitim (1. Basım, Amaç Yay., 1990; 2. Basım, Kavram Yay., 1991);

İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Güncel Sorunları (Ataol Yay., 1991);

Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar (Ataol Yay., 1992);

Unlonization and Collective Bargaining Agreements in Turkey, 1990-1991 (Friedrich Ebert Vakfı, 1992).

Yayınlanmış broşürlerinden bazıları: **Emperyalizm ve Türkiye'de Madencilik Alanında Yabancı Sermaye** (1974); **Çokuluslu Tekeller ve Uluslararası Tekelci Sermaye** (1974); **Sendikaların Siyasal Partilerle İlişkileri** (1988); **Sendika Nedir** (1991); **ANAP ve İşçi Sınıfı** (1991); **Memurlar ve Sendikalaşma** (1992); **Türkiye Sendikacılık Tarihi** (1992); **Toplu İş Sözleşmesi Nedir** (1993), **Taşeronluk ve Kısmi Zamanlı Çalışma** (1993), **İşçi Sınıfı ve Sendika** (1994).

İÇİNDEKİLER

Giriş/8

Birinci Bölüm

Sorunlar/11

İkinci Bölüm

İşçi Sınıfı Nedir?/21

Üçüncü Bölüm

Sendika Nedir?/49

Dördüncü Bölüm

**Uluslararası Sendikacılık Hareketi ve
Uluslararası Çalışma Örgütü/72**

Beşinci Bölüm

Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi/83

Altıncı Bölüm

Ekonomik Bunalım ve Sermayenin Saldırısı/140

Yedinci Bölüm

Türkiye'de İşçilerin Yasal Hakları ve İşçi Sağlığı/159

Sekizinci Bölüm

**Türkiye'de Günümüzde Sendikacılık
Hareketi (1980-1994)/171**

Dokuzuncu Bölüm

**Türkiye'de Toplu Pazarlık Hakkı ve
Toplu İş Sözleşmeleri/219**

Onuncu Bölüm

Türkiye'de Grev Hakkı ve İşçi Memur Eylemleri/277

Sunuş

Sendikal Eğitim Notları kitabı, bazı bölümlerin ilk, bazı bölümlerin üçüncü ve daha fazla basımı. Kitabın ilk basımı, Amaç Yayıncılık tarafından **Temel Sendikal Eğitim El Kitabı** adıyla 1990 yılında yayınlandı. Genişletilmiş ikinci baskısını Kavram Yayıncılık 1991 yılında yaptı. Kitabın bazı bölümleri daha da genişletilerek Bilar tarafından **Sendika Nedir?, Memurlar ve Sendikalaşma, Türkiye Sendikacılık Tarihi, Toplu İş Sözleşmesi Nedir?** isimleri altında 1992 ve 1993 yıllarında çeşitli kereler basıldı. **Sendikal Eğitim Notları** kitabına bu broşürlerin ve **Taşeronluk ve Kısmi Zamanlı Çalışma** isimli broşürümün bazı bölümlerini de, bir parça daha genişleterek ve bazı bölümleri değiştirerek, ekledim.

Yıldırım Koç

Mart 1994

Giriş

Dünyanın ve Türkiye'nin insanca yaşanılacak geleceğini kuracak güç, işçi sınıfıdır.

Geleceği kurmak, içinde yaşanan toplumun yapı ve dinamiklerinin kavranmasıyla mümkündür. Geleceği kurma gücüne sahip olan işçiler, bilimi özümleselerse, geleceği kurabilirler.

En iyi eğitimi hayat verir. 1989 yılındaki 137 grevin sonrasında bir Demir-Çelik işçisi şunu söylüyordu: "Ben 5 yıllık ilkokulu 7 yılda bitirdim. Daha sonra da okula gidemedim. Ama şu 137 günlük grevde ortaokulu, liseyi ve üniversiteyi bitirdim."

24 Ocak ve 12 Eylül sonrasında yaşananlar, işçileri hiçbir sendikanın eğitemediği ve eğitemeyeceği kadar eğitmiş, ortak çıkarlarını göstermiş ve birleştirmiştir.

Şimdi sendikalara önemli bir görev düşmektedir.

Sermayenin sürekli ve sistemli saldırısının kendiliğinden birleştirdiği işçilerin bu birliğini pekiştirmek ve ekmek - barış - özgürlük - iş - demokrasi mücadelesinde yeni mevziler kazanmak için örgütlemek gerekmektedir.

İşçi sınıfının gücü, mücadelesini değerlendiren ve mücadelesine ışık tutan eğitimle daha da artar.

Bugün birçok sendikanın eğitimi, işçilere çeşitli yasalardaki haklarını öğretmekle sınırlıdır.

Günümüz koşullarında bu anlayışla sınırlı bir eğitimin fazla bir yararı yoktur. İşçilerin hakları mutlaka öğretilmelidir, ancak bugün sendikal eğitimin ana konusu, "işçi sınıfının sorunları, sorunların nedenleri ve çıkış yolları" olmalıdır. Sendikal eğitimler, işçilerin aktif katılım ile sorunların, deneyimlerin ve geleceğe ilişkin plan ve programların özgürce tartışıldığı birer toplantı biçiminde sürdürülmelidir.

Ünlü bir Çin sözü vardır: Bir insana bir balık verirsiniz, bir öğün karnını doyurursunuz. Ama ona balık tutmasını öğretirseniz tüm yaşam boyu karnının doymasını sağlarsınız.

Sendika eğitimleri, yalnızca bazı bilgilerin aktarıldığı toplanlar olmaktan çıkarılmalıdır.

Toplumsal olaylar son derece karmaşıktır. Yaşam her gün değişir. Sendikacılığın yapısı ve işleyişi ile, sendikal mücadelenin strateji ve taktikleri de sürekli bir değişime uğrar. Geleceği kuracak olanlar son derece esnek bir kafa yapısına sahip olmalı, ekonomik - toplumsal - siyasal gelişmeleri yakından izlemelidirler.

Geçmişte "aydın"lar farklı bir toplumsal kesim gibi görülür, işçilerle aydınlar birbirlerinden ayrı olarak ele alınırlardı. Bu yaklaşım, işçinin aydın olamayacağı, işçinin yalnızca bedenen çalıştığı, kafasının çalışmadığı gibi yanlış bir anlayışın uzantısıdır.

Geleceği kuracak güç, aydın işçilerin önderliğindeki işçi hareketidir.

Yarım imam insanı dinden, yarım doktor insanı candan eder. İşçinin yarım aydını da işçi hareketine yarardan çok zarar getirir. Bir mesleği öğrenmek nasıl alnteri ve göz nuru istiyorsa, dünyanın ve Türkiye'nin yapısını ve dinamiklerini kavrama da en az aynı yoğunlukta bir çabayı zorunlu kılar.

Bugün basın ve televizyon, sermayeder sınıfın denetimi altındadır. Bilinçsiz işçileri ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların bizim yanımıza çekilebilmesi için her işçinin sorunlarımızı ve çözüm yollarını iyi bilmesi ve birer işçi gazetesi veya televizyon istasyonu gibi, çevresini bilgilendirmesi gerekmektedir.

Bu kitap, günümüzün koşullarını dünün ışığında öğrenmek isteyen işçiler ve özellikle sendika temsilcileri ve işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi ile ilgilenen kişiler için, daha derinlemesi-

ne okumalarına ve araştırmalarına bir başlangıç ve genel bir çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır. Ele alınan konular, 250'yi aşkın sendika eğitim toplantısında tartışıla tartışıla elenmiş ve biçimlenmiştir.

Birinci Bölüm

SORUNLAR

A. Sıkıntılar Ortaktır

Bugün Türkiye'nin bütün işyerlerinde, bütün işkollarında, bütün bölgelerinde, her meslekten, siyasal görüşten, etnik kökenden, mezhepten, cinsiyetten ve yaştan işçilerin sıkıntılarının en önemlileri ortaktır.

Geçmişte çeşitli bölgeler, işkolları ve tabakalar arasında ayrılıklara yol açan çıkar farklılıkları ve hatia çelişkileri son yıllarda iyice azaldı veya ortadan kalktı. Daha önce çeşitli bölgelerdeki işçilerin güncel 10 sorununun belki 3'ü aynıydı. Bugün ise 9'u aynıdır.

Geçmişte sınıf içinde bölünmelere yol açan farklılıklar iyice azaldı. Gerçekte işçi sınıfının bir parçası olmakla beraber, geçmişte kendisini işçi saymayan işçiler de hızla kafaca işçileşiyor.

Bugün işyerindeki önemli sorunların çözümlenebilmesi, bütün ülkedeki işçilerin sorunlarının çözümlenebilmesinden geçiyor. İşçi sınıfının bir tabakasının veya kesiminin en önemli sorunlarının çözümü, sınıfın bütününün sorunlarının çözümüne bağlıdır.

Ayrıca, ekmek ve demokrasi mücadelesi birbirinden ayrılmaz bir biçimde bütünleşti. Sınıfın kısa vadeli çıkarları ile uzun vadeli çıkarları da daha uyumlu oldu.

Ücretlerimiz yetmiyor. Bazılarımızın gerçek ücretleri 1989-1994 döneminde imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile arttı ve belki de 12 Eylül askeri darbesi öncesindeki düzeye ulaştı. Bazıları-

mızın ise gerçek ücretleri düşmeye devam ediyor. Ama hepimizin ihtiyaçları hızla artıyor. Gerçek ücreti son yıllarda yükselmiş olanlar da çok sistemli ve kapsamlı yeni bir sermaye saldırısıyla karşı karşıya bulunuyor.

Daha iyi beslenmek, daha iyi giyinmek, eğlenmek, tatil yapmak, yeni çıkan mallara sahip olmak, çocuklarımızı eğitebilmek, iyi bir konuta sahip olmak ve sağlık alanındaki gelişmelerden yararlanmak istiyoruz.

Heryerde, herkese, hemen en geniş kapsamıyla demokrasi istiyoruz.

Halbuki, pahalılık her geçen gün hepimizin belini büküyor. İşsizlik, her işçiye ve sendikayı patronlar karşısında zayıflatıyor.

İş kazaları ve meslek hastalıkları yaygınlaşıyor.

Üyemiz demokratikleşmiyor, sınırlı ve kısıtlı demokrasi her geçen gün yeni tehditlerle karşılaşılıyor. Sendikal hak ve özgürlükler genişlemiyor. Sermayedar sınıf ve temsilcileri her gün yeni araç ve biçimlerle bu haklara saldırıyor.

1980-1988 döneminde işçiler adam yerine konmuyordu. 1989-1993 dönemindeki meşru kitle eylemlerimizle kendi gücümüze güvenimizi artırdık, gücümüzü kullanarak daha da güçlendik ve toplumsal itibarımız arttı.

Bu sıkıntılar işçiler için ortaktır. Bu sıkıntıları bütün işçiler paylaşır. Ancak bu sıkıntıları bir şehrin tüm hemşehrileri, aynı etnik kökenden olan herkes, bir mezhebin tüm insanları, bir aşiretin tüm üyeleri veya bugün varolan siyasal partilerin tüm üyeleri paylaşmaz.

Bu sorunlar kader değildir. Bu sorunların kader olduğuna inanan, bu sorunları kaderi yapar. Sorunlar kul yapısıdır. Çözümü de bizim elimizdedir.

Adamın biri damdan düşmüş.. "Doktor getirelim" demişler.

Adam, "doktor değil, damdan düşen birini getirin. Damdan düşenin halinden ancak damdan düşenler anlar," demiş.

Tok, açın halinden anlamaz.

Bu sıkıntıların çözümlenebilmesi, ancak bu sıkıntıları ortak olanların ortak örgütlü mücadelesine bağlıdır.

Bazan çok fazla önemli olmayan sıkıntılar ön plana çıkar. Kars'taki işçi, yakacak parası olarak çok para ödemesi gerektiğini, kendi bölgesindeki kış koşullarının daha ağır olduğunu söyler. Buna karşılık İstanbul'lu bir işçi, işe gidiş ve işten dönüşte yolda geçen sürenin çokluğundan yakınır.

Açık havada çalışan işçi, soğuktan ve yorgunluktan; masa başında çalışan işçi de hareketsizlikten dert yanar.

Herkes kendi sıkıntısını en çok, kendi işini en ağır kabul etme eğilimindedir.

Herkesin işinin özel sıkıntıları önemlidir, ama en önemli sıkıntıların ortak olduğu ve ancak bu sıkıntıları bizlerle paylaşanların ortak mücadelesiyle bunların çözümlenebileceği unutulmamalıdır.

Bazan küçük sorunlar ön plana geçer. İki gün izin alınabilmesi, fazla mesai yapılmadan fazla mesai yazılması, açıktan yapılan üç-beş kurşluk ödemeler bazan gerektiğinden fazla önem kazanır. Esas hastalık unutulup, küçük işlerle uğraşılıp durulur.

Sendikacının ve öncü işçinin görevi, işyerlerindeki küçük sorunları ihmal etmeden, gerçek sorunları anlatmak ve işçileri, ortak sıkıntıların çözümü için verilen ortak mücadeleye katmaktır. Bireyin ve bir grup işçinin sorunlarından hareket ederek, sınıfın ortak sorunlarına ulaşmaktır.

Sendikalar bugün de işçi sınıfının ekonomik ve demokratik mücadelesinin en etkili araçlarıdır.

Sendikalarda farklı siyasal tercihleri olanlar, çeşitli etnik kö-

kenlerden gelenler, inançları, meslekleri, işyerleri, işkolları, yaşları, bölgeleri, cinsiyetleri farklı olan işçiler biraraya gelir.

Matematikte 2 ile 2'nin toplamı 4'tür. Ama toplumsal yaşamda 2 ile 2'nin toplamı 4'ü aşar. Örgütlü güç, o gücü oluşturanların tek tek güçlerinin basit toplamından çok daha fazladır.

Sendikaların üyeleri arasında farklılıklar vardır ve olacaktır. Siyasal düşünce, etnik köken, meslek, bölge, mezhep, yaş ve cinsiyet konularında işçiler arasında farklar olsa da, yasalarda ve toplu iş sözleşmelerinde bu farklılıklara bağlı değişik bir uygulama olmaz.

Siyasal düşüncemiz, etnik kökenimiz, dinimiz, mezhebimiz, memleketimiz ne olursa olsun, hepimiz aynı zammı alırız, aynı süre ücretli izin kullanırız. Hepimiz aynı teknenin hamuruyuz. Hepimizin en önemli sıkıntıları ortaktır.

Amaç, kapitalizmin insanı ezen ve sömüren düzenine ve işleyişine karşı çıkanların ekmek ve demokrasi için biraraya gelebilmesidir.

Sendika üyelerinin tornadan çıkmış gibi bir ve aynı olmalarını beklemek ve istemek hayalciliktir ve zararlıdır. İnsanları tornadan çıkartsanız bile, ağaçları farklıdır.

Önemli olan, işçi sınıfının çeşitli tabakaları ve kesimleri arasındaki farklılıklara rağmen, sınıfın ortak hedefleri ve amaçları için biraraya gelinmesi ve birlikte mücadele edilebilmesidir.

Bugün hayatımızı bir cehenneme çeviren en önemli sıkıntılarımız bütün diğer işçilerle ortaktır ve bunlardan kurtuluşun yolu, ekmek ve demokrasi için birlikte meşru kitle mücadelesinden ve ortak siyasal tavır alıştan geçmektedir.

B. Teşhisi Doğru Koyalım

Bir hastalığın tedavisinin doğru yapılabilmesinin önkoşulu, teşhisin doğru konmasıdır. Teşhis doğru konduktan sonra tedavi imkanları varsa, hasta sağlığına kavuşur. Ama en basit hasta-

lıkta bile teşhis yanlış konulursa, sıkıntılar sürer ve hatta artar.

Sendika bir yönüyle doktor gibidir. Sıkıntıların nedenlerini iyi saptamalı ve bunları hastaya iyi açıklamalıdır. Hastaya teşhis iyi açıklanmazsa ve tedavi iyi anlatılmazsa, hasta iyileşmez. Hastanın, doktorun tavsiyelerine uyması, nedenlerin kendisine iyi anlatılmasına bağlıdır.

Sendikanın görevi, bu ortak sıkıntılarımızın nedenlerini iyi tespit etmek ve çözüm yolları aramaktır. Bunların üyelere anlatılması ise eğitimle olur. Sendikalar, sıkıntıların nedenlerini ve çözüm yollarını üyelerle tartışmazlarsa, hastanın önerilen tedaviye uyması zordur.

Doktorun önerdiği tedaviye hastanın uyması gerekir. Hasta eğer kendisine hastalık kondurmuyorsa, doktorun ciddi tedavi önerilerini uygulamazsa, hastalık iyileşmez. Midesi ağrıyan birine "sigara içme, kızartma ve acı yeme" dendiğinde, bunlara uymazsa, mide rahatsızlığı devam eder.

Eğer doktor bu tedavinin niçin gerekli olduğunu hastaya anlatmamışsa (onu eğitmemişse), başarısızlığın sorumlusu önemli ölçüde doktordur. Ama eğer doktorun nedenleri anlatmasına rağmen hasta bildiğini okumuşsa, sıkıntısının devam etmesinin sorumlusu hastanın kendisidir. "Doktor midemi tedavi edemedi" deyip, kocakarı ilaçlarına başvurmak çözüm değildir.

C. "Allah Belasını Versin Bu Pahalılığın"

Bugün ülkemizdeki tüm işçilerin en önemli ortak ana sıkıntıları, demokrasinin olmaması, işsizlik, geleceğe güvenle bakamamak, ücretlerin yetmemesi, patronların baskısıdır.

Memurlar, sözleşmeli personel, emekliler ve işsizler de aynı dertleri paylaşır.

Kiminle konuşsanız, öncelikle pahalılığa beddualar yağdırır. Bu beddualar, hızlanacak enflasyonla birlikte, 1994-1995 yılları

rında daha da artacaktır. "Allah belasını versin bu pahalılığın" sözü son derece yaygındır.

Bunu demek, "karnım ağrıyor" demek gibidir.

Doktorun görevi, hastanın "karnım ağrıyor" biçiminde tarif ettiği sıkıntıyı önce tespit etmek, sonra teşhis etmek, sonra da tedavi etmektir.

Bazı sorular soralım.

Pahalılık nedir? Fiyatların yüksekliği mi?

Hayatın pahalılaşması nedir? Fiyatların yükselmesi mi?

1980 öncesinde de fiyatlar yükseliyordu. Ancak toplu iş sözleşmesinden yararlanarak, fiyat artışlarının üstünde ücret zammı alan işçiler, pahalılıktan veya hayatın daha da pahalılaşmasından bugünkü kadar yakınmıyorlardı.

Pahalılık veya hayatın pahalılaşması, gerçekte cepteki para ile ilgilidir. Pahalılık, ücretlerin düşüklüğüdür. Hayatın pahalılaşması, ücretlerin satınalma gücünün düşmesidir. Ücretlerimizin azalmasıdır. Eskiler ne demiş? "Deve var 1 akçe, pahalı; deve var 1000 akçe, ucuz."

Patronlar veya patronların hizmetindeki hükümetler için ücretleri düşürüp, kârları artırmanın iki yolu vardır:

- Demokrasiyi, sendikal hak ve özgürlükleri ve işçilerin örgütlü bir biçimde grev yapma haklarını kaldırmak ve baskı ile işçileri köleleştirmek, ücretleri azaltmak. Bu ay 5 milyon lira verirken, gelecek ay 4 milyon lira vermek ve baskı uygulayarak tepkileri önlemek.

- Enflasyon: Bu ay 5 milyon lira alana gelecek ay 5.5 milyon lira vermek, ama bu ara fiyatları kontrollü bir biçimde artırmak. Böylece bir sonraki ay verilen 5.5 milyon liranın satınalma gücünü 4.5 milyon liraya indirmek.

5 milyon lirası 4 milyon 900 bin liraya indirilince, azalan 100 bin lirasının hesabını patrondan soran işçi, (eğer bilinçsizce) 5

milyon lirasının yerine, daha fazla gözükmeye karşın satınalma gücü 4.5 milyon liraya eşit bir para verildiğinde şaşırır. Kime kızacağını bilmez. Patronlara ve hükümete yönelecek tepki, ne olduğu pek anlaşılmayan "pahalılık öcüsüne" yönelir.

Bazan da diktatörlük ve enflasyon birlikte kullanılır.

Enflasyon, işçileri ve diğer emekçileri sinsi bir biçimde soymanın aracıdır. Enflasyon kontrol dışı değildir. Kontrollüdür. Artık adam soymanın yolu eşkiyalık veya silahlı gasp değildir. Bunların cezası vardır. Ekmek çalmanın bile cezası vardır. Ama enflasyon aracılığıyla işçi soymanın hiçbir cezası yoktur.

Enflasyon aynı zamanda çok adaletsiz bir vergidir.

Pahalılık veya hayatın pahalılaşması, bizim ücretlerimizin düşük olması veya düşürülmesidir.

D. Pahalılık Kimin İçin

Burada bir soru daha sormamız gerekli.

Türkiye'de herkes için pahalılık var mı?

Hayat herkes için pahalılaşıyor mu?

Vakko mağazasında bir takım elbise kaç milyon liradan satılıyor? Bunu alanlar, bu fiyatı pahalı mı buluyorlar?

İstanbul'da Tarabya Oteli'nde bir gece bir kişilik yatak ücreti olarak 110 Amerikan Doları (yani yaklaşık 3 milyon lira) ödeyenler, "amma da pahalı oteliniz varmış" diyerek, otel görevlilerine kızıyor mu? Hayır.

Türkiye'de de, bütün sınıflı toplumlarda da, hep "kimin için?" diye sormak gerekir.

Ucuzluk kimin içindir? Pahalılık kimin içindir?

Özgürlük kimin içindir? Kölelik kimin içindir?

Demokrasi kimin içindir? Diktatörlük kimin içindir?

Türkiye'de bazı yöneticiler "ülkemizde özgürlük, demokrasi, ekmek, ucuzluk var" diye açıklamalar yaptıklarında yalan mı

söylüyorlardı? Hayır. Onlar yalnızca temsil ettikleri sermayedarlar ve servet sahipleri adına konuşuyor.

Türkiye'de gerçekten Avrupa ülkelerine göre daha çok özgürlük vardır. Ama kimler için? Patron sınıfı için. Avrupa ülkelerinde patronların sömürme, yağmalama, ezme özgürlüğü Türkiye'deki kadar yoktur. Bu ülkelerdeki patron özgürlüğü işçi sınıfının mücadelesiyle önemli ölçüde sınırlanmıştır. Patronların bu geniş özgürlüğünün bedeli, işçi sınıfı ve diğer emekçiler için baskıdır.

Pahalılık, kölelik, diktatörlük işçiler içindir, memur adı altında çalıştırılan işçiler içindir, emekliler içindir, işsiz kalmış işçiler içindir. Esnaf, sanatkar ve küçük çiftçi de pahalılıktan bir parça şikayet eder.

Ama sermayedarlar ve servet sahipleri, onların hizmetkarları, büyük tüccarlar, büyük toprak sahipleri, tefeciler, ağalar, yabancı şirketlerin Türkiye temsilcileri pahalılıktan şikayet etmez. Türkiye'de bugün özgürlük, demokrasi, ucuzluk onlar içindir. Onlar için hayat her geçen gün biraz daha ucuzlar.

Hayat patronlar için ucuzladıkça, bizim için pahalılanır. Bizim için pahalılandıkça, patronlar için ucuzlar.

Bizim ücretlerimiz günde net 100 bin lira olsa, satınalmak istediğimiz herşey bizim için çok pahalıdır. Ama patronlar kendi aralarında, "hayat ne kadar ucuzladı" diye konuşurlar. Çünkü işçilik çok ucuzdur. Bizim günlük net ücretimiz 500 bin liraya çıksa, bugünkü fiyatlarla herşey bir anda ucuzlar. Ama patronlar, "hayat amma da pahalılandı" diye yakınmaya başlarlar. Çünkü işçilik maliyeti artmıştır.

İşçi sınıfı ile sermayedar sınıf arasındaki ilişki, çocuk bahçelerindeki tahtaravalliye veya eski terazilere benzer. Bir tarafta işçi sınıfı, diğer tarafta patron sınıfı vardır. İşçi sınıfı için özgürlükler arttıkça, patron sınıfı için özgürlükler azalır. Hayat işçi

sınıfı için zorlaştıkça, sermayedar sınıf için kolaylaşır.

Bu karışıklığı en iyi ifade eden kişi, Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Genel Başkanı Halit Narin'dir. Halit Narin, 20 yıl işçilerin güldüğünü ve kendilerinin ağladığını, 1980 sonrasında gülme sırasının kendilerinde olduğunu söylemiştir.

Burada akla bir soru daha geliyor.

Hayatın pahalılaşması ücretlerin düşmesiye, düşen bölüm nereye gidiyor?

Küçük bir çocuğa, yerdeki su birikintisini gösterseniz. Güneş çıktığında bu birikinti yok olunca, "su nereye gitti?" diye sorsanız, çocuk ne cevap verir? "Kayboldu" der.

Yerdeki su kayıp mı oldu?

Yoksa buhar olup, bulutları oluşturup, birisinin tarlasına yağmur olarak düştü mü?

12 Eylül askeri darbesinden sonra bizim cebimizden yok olanlar acaba kayıp mı oldu, yoksa birilerinin kasasına mı gitti?

Türkiye'de bankaların toplam kârları 1980 yılında 21 milyar liraydı. Bu kâr 1986 yılında 492 milyar liraya, 1988 yılında da 1 trilyon 820 milyar liraya (1 820 000 000 000 TL) yükseldi. Bankaların kârı 8 yılda 87 katına çıktı. Aynı dönemde fiyatlar 16 kat arttı.

Türkiye'nin 500 büyük sanayi şirketinin toplam kârları 1980 yılında 124 milyar liraydı. 1988 yılında 4 trilyon 107 milyar lira oldu (4 107 000 000 000 TL). 500 büyük şirketin kârı 8 yılda 33 katına çıktı.

Bizim cebimizden yok edilenlerin kimin tarlasına yağdığı çok açık değil mi?

Bazı saf işçiler, "benim patronumun kârında gözüm yok; onun kârı daha da artsın, Allah ona daha çok versin; ama benim ücretim de artsın" der. Teknoloji değişmiyorsa, patronun

kârının artışının yolu, ya bizim daha uzun bir süre veya daha yoğun bir biçimde çalışmamız, ya da ücretlerimizin düşmesidir. Patronlarla işçilerin ilişkisi, iki ülkenin sınırı gibidir. Bir ülkenin toprakları genişleyecekse, bu ancak diğer ülkenin toprakları pahasına gerçekleşebilir.

Fiyatlar artarken pahalılıktan şikayet etmemek, ücret zamlarımızın daha yüksek olmasına bağlıdır.

Büyük mağazalarda iki kat arasında işleyen yürüyen merdivenler vardır. Bazan çocuklar aşağıya doğru inen yürüyen merdivenden bir üst kata çıkmaya çalışırlar.

Fiyat artışlarının olduğu koşullarda bizim durumumuz da buna benzer. Yukarıya doğru adım atarız. Ama merdivenler aşağıya doğru indiğinden, attığımız adım kadar yukarıya çıkmayız. Eğer merdiven daha hızlı aşağıya iniyorsa, biz yukarıya doğru adım atsak da, aşağıya ineriz.

Tolu iş sözleşmeleri imzalayıp ücret zamları alıyoruz. Yürüyen merdivenin kumanda koluna hakim olanlar, fiyat artışlarını hızlandırıyorlar. Yürüyen merdiven aşağıya doğru daha hızlı dönmeye başlıyor. Alınan zamlar işe yaramaz hale gelebiliyor.

Bugün eğer işçiler ve sendikalar o kumanda kolunu kontrol-ları veya en azından etkileri altına alamazlarsa, yalnızca imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile hayat seviyemizi uzur süre yükseltmek mümkün değildir.

Pahalılık bütün işçilerin en önemli ortak sıkıntısıdır ve ancak bütün işçilerin ortak mücadelesiyle engellenebilir. Diğer sorunların çözümü de birlikte mücadeleyi zorunlu kılmaktadır.

İŞÇİ SINIFI NEDİR?

A. İşçi Kimdir?

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

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

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

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

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

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

Bu yaklaşımların hepsi hatalıdır.

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

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

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

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

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

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

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

Küçük toprağını kendi emeğiyle işleyen bir köylü ailesi de bizden daha zor şartlarda çalışabilir. Ama o da işçi sınıfından değildir. Kendi tarlasını sürer, kendi tarlasından kaldırdığı

ürün de kendisininindir. Ama bir fabrikada bir işçinin ürettiği ürün fabrikanın sahibinindir.

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

Bu işveren özel sektör de olabilir, devlet de, belediyeler de, tarım satış kooperatifleri ve birlikleri de. Kamu sektöründe ücret karşılığı çalışanların tümü, işverenleri özel sektör olmasa da, işçi sınıfındandır.

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

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

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

Diğer taraftan, memur statüsünde çalışan ücretliler ise, özel-

likle devlet gibi çok güçlü bir işveren karşısında, yalnız başlarına başarılı olamazlar. Özel sektördeki beyaz yakalı işçiler veya büro personeli için de aynı sorun söz konusudur. Kapitalist düzende insanlar güçleri oranında hak elde edebilirler. "Okumuş" insan sayısının çok fazla olduğu günümüzde, işgücünün satışında güçlü olabilmenin tek yolu, en geniş kitlelerin aynı amaç etrafındaki örgütlülüğünden geçmektedir. Zaten amaç, işgücü satışından başka gelir kaynağı olmayan ücretliler arasındaki her türlü farklılığın ikinci plana itilmesi olmalıdır.

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

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

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

Ücretler ve aylıklar çok artarsa, devlet bütçesinden sermayedar sınıfa aktarılacak kaynak azalır ve devlet mülk sahibi kesimleri daha çok vergilendirmeye zorlanabilir. Hükümetler devletin iki yakasını biraraya getirmeye çalışır. İşçiler bir taraftan çok güçlü bir biçimde çekerse, hükümetler, işverenlere aktardıkları kaynaklardan kısıntı yapmak ve hatta işverenlerden yeni kaynak (vergi, vb.) talep etmek (yakayı büyütme) zorunda kalabilir.

O zaman da, bugüne kadar vergi almadığı toprak ağalarına ve çok az vergi aldığı bankalara ve büyük sermayeye yüklene-

bilir, sermayeye verdiği teşviki azaltabilir.

Kamu kesiminde ücretler ve diğer işçilik giderleri artarsa, Türkiye Cumhuriyet, 1994 yılı başlarında 70 milyar dolar dolaylarında olan dış borcunun anapara ve faiz ödemelerini aksatır, uluslararası sermayenin çıkarları zarar görür.

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

Bu nedenle de, yerli sermayedarlar ve Türkiye'de 2500 dolayındaki yabancı sermayeli şirketi temsil eden IMF ve Dünya Bankası, kamu sektöründe ücret ve maaş artışlarının, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin karşısındadır.

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

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

İşçilerin işyerleri ve işkolları birbirinden farklıdır. Bir inşaat işçisinin, bir büro işçisinin veya ücretli çalışanının, bir temizlik işçisinin, bir belediye otobüs şöförünün, bir tornacının çalışma şartları arasında farklar vardır. Ama hepsi de işçidir, ücretlidir, işgüçlerini satar.

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

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

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

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

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

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

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

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

Günümüzde genellikle karıştırılan iki kavram, meslek ile sınıftır.

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

Bazı meslekler insan yaşamına damgasını vurabilir. Örneğin, tornacılık insanın yaşamını biçimlendirmez ama, öğret-

menlik, mühendislik, hekimlik gibi meslekler, sınıf olgusunun önüne çıkabilir. İnsanlar "Mühendis Bey", "Öğretmen Hanım", "Doktor Bey" olabilir.

Her meslekte farklı toplumsal sınıflardan insanlar bulunur.

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

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

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

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

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

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

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

Geçmişte, işçi sınıfının bir kesimine bazı ayrıcalıklar tanıyarak, işçi sınıfını bölme politikasının bir parçası olarak, memurlar kendilerini diğer işçilerden ayrı ve onlardan üstün görmüşlerdir. Bu anlayış günümüzde değişmektedir. Birçok mavi yakalı işçi de, yeterince bilinçli olmadığından, sorunlarının sorumlusu olarak kendi amiri konumundaki memurları görebilmiş ve suçlayabilmiştir. Bu anlayış da değişmektedir.

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

Ziraat Bankası'nda, Halk Bank'ta veya Emlak Bankası'nda çalışan bir ücretli, memur statüsündeyken, İş Bankası, Yapı Kredi Bankası veya Akbank'ta aynı işi yapan bir ücretli, işçi statüsündedir.

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

B. Balta Sapları

Sermayedarlar ve temsilcileri, işçi sınıfını bölerek gücünü azaltmak amacıyla çeşitli oyunlara başvururlar. Bu oyunlardan biri de, işçi sınıfının en yetenekli kesimlerini yanlarına çekmektir. Böylece hem işçi sınıfını en nitelikli unsurların önderliğinden yoksun bırakmaya, hem de bu unsurlar aracılığıyla işçileri

daha etkili bir biçimde ezmeye ve daha çok sömürmeye çalışırlar.

Bunu sağlamanın bir yolu, göreceli olarak daha yüksek ücret ve yönetimde sorumluluk (usta, ustabaşı, ekipbaşı, formen, amele çavuşu, elçi, v. b.) vermektir.

İşçilerin bir bölümü bu nedenle işçilerin ezilmesine ve sömürülmesine destek oluyorsa, onlara "işçi aristokrasisi", "sınıfın kaymak tabakası" ve "balta sapları" olarak bakabiliriz. Balta ağacı kestiğinde, ağaç, ""baltaya üzülmem de, baltanın ağaçtan-yapılmış sapına üzülürüm," dermiş. İşçi içinden çıkıp ve hâlâ işçi sınıfının bir tabakasının oluşturup, işçilerin sömürülmesinde ve ezilmesinde sermayedar sınıf ve onların siyasal alandaki temsilcilerine yardımcı olanların durumu budur.

CHP iktidarı 1946 öncesinde işçiler içinde bir bölüme bazı ayrıcalıklar tanıyarak, onların işgüçlerini göreceli olarak biraz pahalıya satın alarak, bir işçi aristokrasisi yarattı. **Memur** adı altında çalışan işçilerin ve yönetici görevler üstlenen vasıflı işçilerin çoğunun durumu buydu.

1950'lerden sonra ise yetişmiş teknik elemanlar ve kamu kesimindeki vasıflı işçilerin bir bölümü işçi aristokrati oldu. İdari görevlerde çalışan memurların işçi aristokratlığı pek kalmadı.

İşçi sınıfı içinde bu tabakalaşmanın insanların bilinçlerinde bıraktığı izler etkilerini hâlâ sürmektedir. Kamu sektöründe bazı memurlar ve özel sektördeki bazı teknik personel ve büro personeli de kendilerini "ameleden" üstün görmeye devam etmektedir. Birçok işçi ise kendisini büro işçilerine yakın hissetmemektedir.

C. Beden İşi ve Kafa İşi?

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

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

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

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

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

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

Bu yanlış anlayış 1970'li yıllardaki işçi - memur ayrımında kendisini göstermiştir. Bazı sendikalar işçi - memur ayrımının bedenen çalışmanın ağır basıp basmadığına göre belirlenmesi gerektiğini savunmuştur.

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

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

Bu konuyla bağlantılı diğer bir yanlışlık, "işçi" ve "aydın" ayrımı ve ikilemi koymaktır. Böylesine bir farklılaştırma, işçi de-

nildiğinde, bedenlen çalışan ve genellikle iyi eğitim görmemiş bir ücretliyi anlamaktadır. Halbuki yaşamını ücretli olarak kazanan insanlar işçi sınıfını oluşturur ve bunların bir bölümü aydındır. "Aydınlar" diye ayrı bir toplumsal sınıf yoktur. Aydın olmak bitirilen okulla değil, dünyada ve ülkemizdeki gelişmeleri kavramaya çalışmakla bağlantılıdır. Günümüzde işçi sınıfının giderek büyüyen bir kesimi düzenli olarak gazete ve kitap okuyarak ve televizyondaki haber programlarını izleyerek, dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmeleri yakından izlemekte, aydınlaşmaktadır.

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

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

dadır. Mevsimlik işçilerin önemli bir bölümü de bu grupta yer alır.

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

Memurların işvereni devlettir. Ancak buna karşın, işçi sınıfının memur kesimi de ülkemizdeki ücretli emek - sermaye saflaşmasında taraftır.

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

Bir genel grevde mavi yakalı işçilerin bir demir çelik fabrikasını bir gün durdurması hükümeti etkilemez ama, banka işçilerinin, telekomünikasyon işçilerinin, radyo - televizyon işçilerinin, sağlık işçilerinin eylemi siyasal iktidarı sarsar.

D. Öğretmenler Hangi Sınıftandır?

Bir dönem bazı maddi ayrıcalıklara ve büyük toplumsal itibara sahip olup, özellikle 1950'li yıllardan başlayarak bu konumlarını yitirenlerin başında öğretmenler gelmektedir.

1985 nüfus sayımı sonuçlarına göre, öğretimle ilgili mesleklerde çalışanların yüzde 99,6'sı ücretlidir.

Birçok öğretmen ek iş yapmaktadır, ancak öğretmenlerin hemen hemen tümünün asıl gelir kaynağının ücret veya aylık olması, işçi sınıfının bu aydın kesiminin sendikalaşına çabalarında son derece etkili bir rol oynamasının ana nedenidir.

E. Mühendisler ve Mimarlar

Günümüzde ücretli olarak çalışan mühendis ve mimarlar

arasında sendikalaşma eğilimi artmaktadır. Bu da bir değişimin ürünüdür.

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

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

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

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

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

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

Bütün bu gelişmelere bağlı olarak, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) ve bağlı odalar, ücretli mühendislerin ve mimarların sorunlarına giderek daha fazla önem vermeye ve onların sendikalaşma çabalarına destek olmaya başlıyor.

F. Hekimlikte Sınıfsal Yapı Nasıl Değişiyor?

Son yıllarda hekimler arasında sendikalaşma eğilimi arttı. Bunun nedeni, hekimlerin sınıfsal yapısında son yıllarda yaşanan değişikliktir. Bu değişimin incelenmesi; yukarıda tartışılan konulara açıklık kazandıracaktır.

Hekimlik bir meslektir. Bu meslekteki insanlar, genellikle iki biçimde gelir elde ederler. Bir bölümü, kendisine ait muayenehanede hizmet satar. Bir bölümü ise, bir başkasına ait bir işyerinde işgücünü satarak hizmet sunar.

Hekimlik gibi son derece nitelikli bir emek gerektiren ve insanlığa büyük katkılarda bulunan bir meslekte çalışan insanlar, doğal olarak, rahat ve güvenli bir yaşam düzeyine layıktır. Ancak zaman içinde meydana gelen bazı değişiklikler, bu yaşam düzeyine ulaşmada ve bu düzeyi korumada önemli sıkıntılar yaratmaktadır. Bu süreç ise, hekimlerin sınıfsal yapısında bir dönüşüme yol açmaktadır.

Günümüzden 30 – 40 yıl önce ülkemizde hekim sayısı görece olarak azdı. Halkın gelir düzeyi her geçen gün yükseliyordu ve sosyal güvenlik sistemi bu denli yaygın olmadığından, hekim başına muayenehanelere başvuran hasta sayısı yüksekti. Muayenehane açmak için gerekli başlangıç yatırımı da son derece düşüktü.

Zaman içinde ve özellikle de 1980 sonrasında bu özelliklerde önemli değişiklikler gerçekleşti.

Hekim sayısı hızla arttı ve artmaya devam ediyor. Halkın gerçek gelir düzeyi geriledi. Sosyal güvenlik sistemi (nitelikli

bir hizmet sunmasa bile) yaygınlaştı. Hekim başına muayenehaneye başvuran hasta sayısı azaldı. Muayenehane açmak için gerekli başlangıç yatırımı, hızla gelişen tıp teknolojisine bağlı olarak, hızla ve önemli ölçüde yükseldi.

Bu koşullarda, hekimlerin, layık oldukları yaşam düzeyini korumada karşılaştıkları sorunlar arttı.

Muayenehanelerin gelirleri düştükçe veya diğer bir deyişle, hekimlikte hizmet satışı aracılığıyla elde edilen gelirden bir azalma ortaya çıkınca, hekimler işgücü satışı aracılığıyla hizmet sunmaya yöneldiler.

Günümüzden 10 – 15 yıl öncesinde birçok hekim, muayenehane açmak ile işyeri hekimliği arasında bir tercihe zorlandığında, muayenehane açmayı (hizmet satmayı) yeğliyordu. Günümüzde ise işyeri hekimliğini (işgüçlerini satarak hizmet sunmayı) yeğleyenlerin sayısı hızla artmaktadır.

Geçmişte muayenehane açmış olan hekimler bir sınıf değiş-tirme sürecine girmişlerdir.

Mesleğe yeni giren birçok hekim ise, muayenehane açarak hizmet satışı yoluna başvurmadan, işgüçlerini satarak hizmet sunmaya başlamaktadır.

Yeni mezun hekimlerin önemli bir bölümü ya kamu sağlık birimlerinde, ya da gelişmesi ANAP Hükümetleri döneminde teşvik edilen özel hastanelerde işgüçlerini satarak geçimlerini sağlayabilmektedir. Bu arada ise sattıkları işgücünün düşen fiyatını telafi edebilmek için daha uzun sürelerle çalışma yoluna başvurmakta, ek iş aramakta ve işyeri hekimliğinde bu olanağı görmektedir.

Tabip Odalar, işyeri hekimliği için asgari ücretler belirleyerek, hekimlerin işgücü satışını denetim ve örgütlülük altına almıştır. Odalar, işgücünün satış fiyatını yükseltme çabası içine girdiğinden de, meslek örgütü olmanın ötesinde, yarı – sendi-

kal bir işlev üstlenmiştir.

Hekimlerin giderek artan bir bölümünün hizmet satışından işgücü satışına kaymalarıyla birlikte, hekimlerin sendikalaşması da gündeme gelmiştir.

G. Ücretli Çalışanlar veya İşçi Sınıfı Olarak Neler İstiyoruz?

Önce demokrasi, insan hakları, barış, çağdaş işçi – memur hakları, sendikal hak ve özgürlükler ve iş istiyoruz. Sosyal hukuk devleti istiyoruz. Laikliği savunuyoruz ve laikliğin ülkemizde tam olarak hayata geçirilmesini istiyoruz.

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

Kadınlara, yaşamın her alanında eşitlik istiyoruz.

Doğal çevrenin korunmasını istiyoruz.

Bu soruyu 50 yıl önce sorsaydık, yaygın olarak karşılaşılaçağımız anlayış oldukça farklı olurdu.

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

Geçmişte "işçi" ve "aydın" arasında da bir ayrım konmuştu.

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

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

İş sahibi olmak, iyi beslenmek, iyi giyinmek, çocuğunu okutmak, iyi bir sağlık hizmetinden yararlanmak, ev sahibi olmak, daha kısa bir süre çalışmak ve böylece yıpranmamak ve siyasal toplumsal ve kültürel etkinliklere zaman ayırabilmek, iş güvencesine sahip olmak, iş kazasına uğramamak veya meslek hastalığına yakalanmamak, işyerinde ve toplumda söz hakkına sahip olmak, yarınından endişe duymamak hepinizin ihtiyacıdır ve hakkıdır.

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

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

H. Hakkılık ve Güçlülük

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

İçinde yaşadığımız şartlarda, **belirli bir hakkı elde edebilmek için haklı olmak yetmez.** Bir hakkı alabilmek için güçlü

olmak gerekir. İşçiler genellikle başkalarının haklarına saygı gösterdikleri için, birçok işçi, sermayedar sınıfın bu konudaki adaletsizliğini kavramakta biraz zorluk çeker.

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

Biz işçiler veya ücretli çalışanlar bir ay çalışıp bir değer yaratırız veya bir hizmet sunarız. Bunun karşılığında bize verdikleri ücret, günün şartlarına göre insanca yaşamaya yetmez. Bazı işçiler buna tepki gösterir : "Ben haklıyım, hakkımı versin," der. Ama hakkını almak için birşey yapmaz.

Hepimizin bildiği bir doğru var : HAK VERİLMEZ, ALINIR.

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

Kamu kuruluşlarındaki ücretli çalışanlar veya işçiler de hak alabilmek için güçlü olmak zorundadır. Devletin elindeki sınırlı kaynakların işçi, memur veya sözleşmeli personel stasütüsünde çalışan ücretliye ayrılmasını sağlayabilmek, ancak sermayedar sınıfın belirli engellerini aşmakla ve güçlü olmakla mümkündür.

İçinde yaşadığımız kapitalist düzende insanların haklarını, taleplerinin "haklı" olup olmadığı değil, güçleri belirler.

I. Nasıl Güçlü Olunur?

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

Bazı işçiler sırtlarını aşiretlerine veya aynı etnik kökenden gelen insanlara dayayarak güçlü olabileceklerini zannederler. Bazı işçilere göre ise gücün kaynağı, hemşerilik ilişkileridir.

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

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

Ancak bunların hiçbirisi, daha önce belirttiğimiz haklı isteklerimiz yerine getirilebilmesi için yeterli değildir. Çünkü bizim bu haklı taleplerimiz, sermayedar sınıfın işine gelmez.

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

Bizim iş güvencemiz artacaksa, işverenin işçi atma özgürlüğü kısıtlanır. Bizim çalışma süremiz azalacaksa, sermayedar için çalıştığımız süre ve yarattığımız değer küçülür.

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

Her bölgede hem işçi, hem sermayedar vardır. Hemşeriler arasında dayanışma mutlaka vardır ve olacaktır. İşe almada hemşerilik bağları işe yarıyabilir. Ama konu, ücret ve kâr olduğunda, hemşerilik biter. İnsanın hemşerisi çay ısmarlar ama,

yalnızca hemşerisi olduğu için ücretini artırmaz. Hemşerisi diye ücret artırırsa, bunun karşılığını ispiyonculuk veya bölücülük olarak mutlaka geri alır.

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

Haklı isteklerimizi ancak sınıfımızın kendi özgücüsüyle elde edebiliriz.

Gücümüzün kaynağı ise, bizimle aynı sıkıntıları paylaşanların birlik ve beraberliğidir. Gücümüz, işçi sınıfının birlik ve beraberliğidir, bilinç ve deneyim düzeyidir, mücadele kararlılığıdır, diğer emekçi sınıf ve tabakalarla kurduğu dostluktur, sağladığımız kamuoyu desteğidir.

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

J. Güçlü müyüz?

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

Köylünün çocuğuna tarla yetmeyince, işçilikten başka çıkar yol kalmıyor. Esnafın ve sanatkarın çocuğu da karnını babasının dükkanında doyuramayınca, bir işverenin yanında işe giriyor, o da, bulabilirse. Ayrıca, esnaf ve sanatkarın bir bölümü if'as ediyor, işçi sınıfının saflarına katılıyor. Kendi dükkanında terzilik yapan kişi, bir süre sonra bir konfeksiyon atölyesinde usta işçi oluyor.

1955 yılında Türkiye'de yalnızca 1.5 milyon dolayında ücretli çalışan vardı. Bunların önemli bir bölümünün ana gelir kay-

nağı da işçilik değildi. Bugün işçi sınıfının sayısı 9 milyona ulaştı. 1955 yılında Türkiye'de çalışan insanların yalnızca yüzde 14'ü işçiydi. Bugün yaklaşık yarısı işçidir.

Ancak, işçilerin veya ücretli çalışanların sayısının çok olması güçlü olmaları için yeterli midir?

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

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

Sayımızın çok olması yetmez. Eğer sermayedar sınıf bizim gözümüze farklı gözlükler yerleştirmişse, bizi böler ve yönetir.

Patron sınıfının gücünün en önemli kaynaklarından biri, hepsinin gözünde patron sınıfının gözlüğünün olmasıdır. Patronlar, bir işte kâr gördüler mi, din, mezhep, siyasal görüş, etnik köken, millet farkı gözetmeksizin, işbirliği ve ortaklık yaparlar.

Gözümüze işçi sınıfı gözlüklerini yerleştirdikçe güçleniriz. Gözümüze başka başka gözlükler yerleştirdikçe, bölünürüz ve zayıflarız.

Gözümüzde din, mezhep, siyasal görüş, etnik köken ve ırk gözlükleri varsa, işgücümüzü pahalı satamayız, işgücünü satarak geçimini sağlayan insanların özgürlük ve demokrasi içinde yaşamasını gerçekleştiremeyiz. Gözümüzde meslek dayanışması gözlüğü varsa, aynı hata tekrarlanıyor demektir.

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

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

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

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

İşçi sınıfının çok farklı kesimleri ancak bu örgütlülükle sermayedar sınıfın saldırılarına karşı haklarını ve çıkarlarını birlikte koruyabilir ve geliştirebilir. Sendikada örgütlü işçiler veya ücretli çalışanlar, grev ve grevdışı eylem silahını, oy güçlerini ve tüketici olarak güçlerini bilinçli ve etkili bir biçimde kullanabilirlerse, sorunların bir bölümünü çözebilirler.

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

Sendikada örgütlü işçi, sermayedarın verdiğini kabullenmek yerine, gücünün yettiğini kendi almayı öğrenir. Gücünü artırdıkça da daha fazlasını alır.

Sendikalar canlıdır. Sendikalarda örgüt-içi demokrasi varsa, içinde yaşanan ortamın ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçlara işçilerin bilgi, bilinç ve deneyim birikiminde varılan yeni düzeylere bağlı olarak, sendikaların yapısında ve işleyişinde değişiklikler olur. Durgun ve kirli göl sularında, hantal sazanlar, soğuk, hırçın ve temiz derelerde ise kırmızı benekli alabalıklar gelişir ve yaşar.

K. İşçi Sınıfı Yok mu Oluyor?

Son yıllarda bazı çevrelerde yayılan ve bazı çevrelerce de özellikle yayılmak istenen bir görüş, teknolojik gelişmeyle birlikte işçi sınıfının yok olduğudur.

Eğer işçi sınıfı olarak algılanan, eğitim düzeyi düşük, yalnızca beden işi yapan ve büyük balyozlarla oynayan kocaman gövdeli, küçük kafalı ve mavi tulumlu insanlarsa, gerçekten bu insanların toplam nüfus ve faal işgücü içindeki oranları giderek azalıyor.

Ancak, eğer işçi sınıfından algılanan, zincirlerinden başka kaybedecek birşeyleri olmayanlar değil de, işgücünden başka satacak birşeyi olmayanlar ise, dünyada da, Türkiye'de de işçi sınıfının sayısı ve faal işgücü içindeki oranları artırıyor.

1991 yılında Kanada'da iktisaden faal nüfusun yüzde 90'ı ücretli idi. Bu oran A.B.D.'de yüzde 91, Japonya'da yüzde 77 idi. Ücretlilerin oranı Avusturya'da yüzde 86, Belçika'da yüzde 74, Danimarka'da yüzde 89, İspanya'da yüzde 72, Finlandiya'da yüzde 85, Fransa'da yüzde 77, Almanya'da yüzde 90, Hollanda'da yüzde 83, Norveç'te yüzde 85, İsveç'te yüzde 89'du.

Teknolojik gelişmenin veya endüstriyel robotun yerinden ettiği işçinin sınıfı değişmemektedir. Bu işçi, mülksüzleşmiş ücretli olarak, bir başka işkolunda işçiliğe devam etmektedir.

Sermayenin, eve-iş-verme sistemini ve bazı alanlarda küçük işletmeciliği teşvik etmesi de, ücretli emek ile sermaye arasındaki saflaşmayı ortadan kaldırmamakta, yalnızca biçimi değiştirmektedir.

Ayrıca, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası'nın temsil ettiği uluslararası tekелci sermaye, azgelişmiş ülkelerde kırsal kesimde küçük üreticiliğin hızla tasfiyesine yol açacak politikaların uygulanması için yoğun baskılar uygulamaktadır. Bu gelişme de işçileşme sürecini hızlandıracaktır.

İşçi sınıfının genel kültür ve eğitim düzeyinin yükselmesi de onları işçilikten çıkarmamakta, işçi sınıfını toplumsal ve siyasal alternatiflerin benimsenmesi konusunda daha da geliştirmektedir.

İşçi sınıfı yok olmuyor, aksine, işçi sınıfının potansiyelini 150 yıl önce sezenlerin umutlarını daha da haklı çıkaracak bir biçimde geliştiriyor.

L. Türkiye'de Kaç Ücretli Var?

Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından 1987 yılında gerçekleştirilen Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi Sonuçları'na göre Türkiye'de 52.9 milyon kişi 11.0 milyon hanede yaşıyordu. Bu insanların 21.2 milyonu gelir getirici bir işte çalışırken, 1,9 milyon kişi çalışmıyor, ancak bir gelir elde ediyordu (emekliler, rantiyeler, vb.).

Gelir getirici bir işte çalışan fertlerin 7,5 milyonu ücretli (%35,5), 734 bini işveren (%3,5), 5.7 milyonu kendi hesabına çalışan (%26,7) ve 7,3 milyonu da ücretsiz aile çalışanıydı (%34,3).

Ülkemizde bir gelir elde eden 11,0 milyon hanenin 9,7 milyonunda hane halkı reisleri bir işte çalışıyordu. Bu hane reislerinin 4,2 milyonu (%43,2) ücretli, 676 bini işveren (%7,0), 4,8 milyonu kendi hesabına çalışandı (%49,8). 1,3 milyon hanenin reisi ise bir işte çalışmadan gelir elde ediyordu.

İşgücünü satmaya hazır olmasına karşın, iş bulamadığından ücretli olmayan milyonlarca işsiz hesaba katılmasa bile, ülkemizde ücretli emek-sermaye ilişkisinin ne kadar önem kazanmış olduğu bu rakamlarla açıkça görülmektedir.

Anket uygulandığı tarihte bir işyerinde ücretli olmamasına karşın, belirli dönemlerde ücret karşılığında bir işveren için çalışanlar da bulunmaktadır. Esas işi ücretlilik olmamakla birlikte, ara sıra ücretli olarak çalışanların sayısı ise 971 bindir. Bu ko-

numdaki insanlar da hesaba katılırsa, Türkiye'de işyerlerinde ücretli emek-sermaye ilişkisini yaşayan ve ücretlerdeki gelişmelerden etkilenen insanların sayısı 8.5 milyona (%40) çıkmaktadır. Eve-iş-verme sistemi içinde kendi evinde bir işverene çalışan ücretliler bu rakama dahil değildir.

Türkiye'de ücretli olarak çalışan 7.5 milyon kişinin yaklaşık 3 milyonunu kamu kesimindedir. Bu 3 milyon ücretli, genel ve katma bütçeli kuruluşlarda, fonlarda, bağımsız bütçeli kuruluşlarda, döner sermayelerde, kamu iktisadi teşebbüslerinde, sosyal güvenlik kuruluşlarında, belediyelerde, özel idarelerde ve diğer kamu kuruluşlarında çalışmaktadır.

Kamu kesiminde ücretli olarak çalışanların yaklaşık 1,6-1.7 milyonunu memur, 300-350 bini sözleşmeli personel, 900 bini ise işçi statüsündedir.

M.Memurların Geçmişteki Ayrıcalıkları

Türkiye Cumhuriyeti 1923 yılında kuruldu. Bu tarihte, ülkedeki halkı Türk ulusuna dönüştürebilmek, siyasal bağımsızlığı ekonomik bağımsızlıkla tamamlamak için kapitalist yoldan endüstrileşmek ve toplumsal yapıyı "çağdaşlaştırmak" için, nitelikli ücretli kadrolara gereksinim vardı. Osmanlı İmparatorluğu'nun son on yıllarındaki savaşlarda ve Ulusal Kurtuluş Savaşı'ndaki insangücü kayıpları ve ülkenin teknik ve İdari kadrolarının önemli bir bölümünü oluşturan Ermenilerin ve Rumların ölmesi veya savaşlar sırasında veya Lozon Antlaşması sonrasında ülkeden ayrılması nedeniyle, vasıflı işgücüne olan gereksinim daha da artmıştır.

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

Bu ayrıcalıklarla, vasıflı işgücünün dükkan açarak küçük üreticileşmesi önleildi ve ülkede bir işçi aristokrasisi yaratıldı. Bu dönemde ustalar ve ustabaşlar ve hatta ortaokul düzeyinde meslek okulu mezunları bile memur yapılabiliyordu.

1926 yılından 1950 yılına kadarki dönemde, devlet memuru statüsünde istihdam edilen ücretlilere şöylesi ayrıcalıklar tanındı: Memur aylıkları görece olarak yüksekti ve aksatılmadan ödeniyordu. Örneğin, 1931 yılında memurların iktisaden faal nüfus içindeki oranı yüzde 1.2 iken, milli gelirden aldıkları pay yüzde 7.1 idi. Aylıklara ek olarak ikramiye, yakacak yardımı, çocuk yardımı gibi ödemeler veriliyordu. İkinci Dünya Savaşı yıllarında piyasada zor bulunan ve karaborsa fiyatlarıyla satılan kumaş, ayakkabı, şeker gibi maddeler memurlara düşük fiyatlarla satılıyor veya dağıtılıyordu. Memurların çalışma süresi daha kısa, çalışma koşulları daha rahattı. Memurların iş güvencesi vardı, disiplin cezaları çok daha yumuşaktı. Memurların sosyal güvenliği vardı. Bazı memurlara lojman da sağlanıyordu.

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

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

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

Bu dönemde eğitimdeki gelişmelere bağlı olarak "okumuş" insan sayısı arttı. "Okumuşluk" az bulunan bir özellik olmaktan çıktı.

Demokrat Parti iktidarı, işçi sınıfının diğer kesimlerinin ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların bazı memurların davranışlarına duydukları tepkiyi kullandı ve CHP'yi destekleyen memurları cezalandırdı.

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

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

DP iktidarı döneminde genel olarak memurların toplumsal itibarları ve gerçek gelirleri geriledi. Ancak bu yıllarda ülkede büyük miktarda yatırım yapıldığından, teknik insangücüne gereksinim artarak sürüyordu. DP iktidarı, 15. 4. 1958 gün ve 4/10195 sayılı yevmiyeli teknik personel kararnamesini çıkarak, teknik personele bazı ayrıcalıklar tanımayı sürdürdü.

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

N. Kapsam - dışı Personel Nedir?

Türkiye'de özel sektörde çalışan mühendis, mimar, hekim, büro elemanı ve diğer mesleklerden beyaz yakalı işçilerin sendikalaşma hakkı vardır. Ancak bu kişilerin çoğu bugüne kadar sendikalara ilgi duymamışlar, sendikal örgütlülüğün dışında kalarak, hak ve çıkarlarını daha iyi koruyabileceklerini sanmışlardır. Buna bağlı olarak da, işyerlerinde işçi sendikası ile işve-

ren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinde, bu kişilerin toplu sözleşme kapsamı dışında tutulduğu, ücretlerinin ve diğer çalışma koşullarının ayrıca belirleneceği belirtilmiştir. Diğer bir deyişle, bu kişiler genellikle "kapsam - dışı personel" olarak gösterilmiştir.

Türkiye'de kamu sektöründe çalışan bu tür meslek sahiplerinin bir bölümü de işçi statüsündedir. Bu kişiler de sendikalaşma hakkına sahipken, çeşitli nedenlerle bu haklarını kullanmamış, kapsam - dışı personel olmuştur.

Kapsam - dışı personele kimlerin dahil edileceğine işçi sendikası ile işveren karar verir. Kapsam - dışı personele dahil edilmek, ilgili kişilerin sendikalaşma hakkını ortadan kaldırmaz. Bugün yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Yasası'na göre, işçi sendikası, üyelik için başvuran ve anafüzüğündeki koşullara sahip her işçiyi üye kaydetmek zorundadır. Buna göre, kapsam-dışı personel olarak gösterilenler bile sendikaya üye olabilir ve bir sonraki dönem toplu sözleşme görüşmelerinde kapsam içine alınmak için çaba gösterebilir.

Üçüncü Bölüm

SENDİKA NEDİR?

A.Sendika Ne Değildir?

Sendikaların ne olduğunu daha iyi anlayabilmek için, önce sendikaların ne olmadığını iyi anlamak gerekir.

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

Bazı işçiler veya ücretli çalışanlar, sendikaları, vekalet verdikleri avukat gibi görürler. Vekalet ücreti olarak da, sendikaya aidat ödediklerini düşünürler.

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

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

Sendika üyesi sendikaya aidat öder. Ama sendika üyesinin sendikaya karşı görevi aidat ödemekle bitmez. Aidat ödemekle başlar. Sendika tek başına hiçbir şey değildir. Sendika, ancak

üyelerin güçlü ve etkili sahiplenmesi ile bir güç haline gelebilir.

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

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

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

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

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

B. Sendikalar Bütün Sorunlarımızı Çözemez

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

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

Sermayedar sınıf genellikle sanıldığından çok daha güçlüdür. İnsanca yaşanabilecek şartların yaratılması, genellikle bir-

çok işçinin zannettiğinden daha yüksek bir bedelin ödenmesini, daha uzun bir mücadelenin verilmesini gerektirmektedir.

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

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

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

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

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

C. Sendikalar ve Siyaset

Vergilerin kimden kesileceği, toplanan vergilerin hangi sınıfların yararına harcanacağı, siyasal kararlardır. Sosyal güvenlik kesintileri ve diğer kesintilerin kimlerden yapılacağı ve nasıl

harcanacağı da siyasal kararlarla belirlenir. Sendikalar doğal olarak bu konularla ilgilenirler ve ilgilenmek zorundadırlar.

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

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

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

Bugünün Türkiye'sinde işçilerin siyasal eğilimleri arasında önemli farklar vardır. Ama tüm işçiler, ücretli emek-sermaye saflaşmasında yerlerini giderek daha açık ve net bir biçimde "ücretli emek" cephesinde almakta, sınıf bilinçlerini geliştirmektedir.

Bu koşullarda, sendikaların, genel kurullarda alınmış karar olmaksızın, Türkiye'de günümüzde faaliyet gösteren belirli bir siyasal partinin arkasına takılması ve siyasal parti ile içiçe geçmesi, sendikal hareketi böler.

Mevcut partilerin hiçbirinin programı, işçi sınıfının ve diğer emekçi sınıf ve tabakalarının çıkarlarının ifadesi değildir. İşçi sınıfının öncüsü olduğunu iddia eden partilerse sınıfın güvenini ve desteğini kazanamamıştır.

Ayrıca, demokratik biçimde tartışılıp karara bağlanmadan ve yalnızca bazı yöneticilerin kararıyla, sendikaların belirli bir

siyasal parti lehine çaba göstermesinin üyeler üzerinde fazla bir etkisinin olmadığı da 1980 öncesi deneyimlerden bilinmektedir.

Ülkemizde 1980'li yıllarda ve 1990'lı yılların başlarında sendikalar üyelerinden siyasal alanda aşağıdaki isteklerde bulundular.

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

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

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

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

Bunlar yapıldığında, 1980 öncesinin bölünmeleri yaşanmadan, bir süreç içinde, sınıf bilinci ve sınıf kardeşliği temelinde ortak veya en azından daha yakın noktalara gelinebilirdi.

Günümüzde ise, mevcut siyasal partilere duyulan güven azaldıkça, işçi sınıfının öncülüğünde bir demokratik çalışanlar partisi pojesi daha yoğun bir biçimde tartışılmaya başlandı. Günlük sorunların çözümü siyasal alana kaydıkça hızlı güçlenen bu eğilim, demokratik bir süreç içinde yaygın bir biçimde kabul görürse, bir sınıf ve kitle partisi doğabilir.

12 Eylül öncesi "sağcılık" ve "solculuk" kavramları birbirinden farklı olarak algılanmış ve bölünmelere neden olmuştu.

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

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

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

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

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

D. Sendika Türleri

Çeşitli türlerde sendikalar kurulabilir.

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

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

Sendikası, TEK Memurları Sendikası, v.b.

İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda değişik işyerlerinde çalışan ve her meslekten işçi aynı kuruluştaki örgütlenir. Örnek: Günümüzde Türkiye'deki bütün işçi sendikaları, Yapı Yol-Sen, Enerji-Sen, Tüm Sosyal-Sen, Maden-Sen, Eğitim-Sen, Tüm Bel-Sen, v.b.

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

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

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

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

Sarı Sendikalar, sermayedarların kontrolunda olan, demokratik işleyişleri bulunmayan ve temsil ettikleri işçilerin hak ve çıkarlarını korumayan kuruluşlardır.

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

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

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

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

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

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

Sendikalar sınıf ve kitle örgütleri olmak zorundadırlar.

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

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

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

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

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

Sınıf ve kitle sendikacılığı ancak sendika-içi demokrasinin işletilmesiyle ve sendikaların, işçilerin siyasal tercihleri arasında büyük farklılıkların bulunduğu günümüz koşullarında, siyasal partilerden bağımsızlığının sağlanmasıyla gerçekleştirilebilir.

Sendikal örgütlülük ülkelerin sınırlarını da aşar. Çeşitli ülkelerde aynı işkolunda çalışanları veya aynı meslekten olanları üye kaydeden sendikalar uluslararası düzeyde de biraraya gelirler. Örneğin, Belediye İş Sendikası, Uluslararası Kimya ve Genel İşler İşçileri Federasyonu (ICEF) üyesidir. Yol-İş, Harb-İş, Sağlık-İş, Genel-İş, Belediye-İş, Genel Sağlık-İş ve Tüm Bel-Sen, Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu (PSI) üyesidir.

Çeşitli ülkelerdeki merkezi işçi örgütleri de uluslararası düzeyde üst kuruluşlara bağlıdır. Örneğin, Türk-İş Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) üyesidir.

Bazı kişiler, sendikaların tarihsel olarak görevlerini tamamladıklarını, sendikaların dışında başka örgütlenmelerin işçileri

kitle halinde örgütleyeceğini ileri sürmektedirler.

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

Farklı anlayışlara göre, sendikaların çeşitli amaçları olabilir.

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

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

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

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

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

E. Sınıf ve Kitle Sendikacılığı

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

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

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

Kapitalist düzenin işçi sınıfının bütünü açısından yarattığı olumsuz sonuçlar bir süreç içinde sınıf bilincini doğurdu. Sınıf bilinci, işçi sınıfı içinde, sermayedar sınıfın sürdürdüğü sınıf mücadelesinin bir sonucu olarak, kendiliğinden gelişti. Sınıf bilinci işçi sınıfına dışarıdan götürülmedi.

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

Kapitalizmin baskı ve sömürüne karşı kendiliğindenci

m¼cadele içinde sendikalarda örg¼tlenen ve sınıf bilincine ulaşan işçilerin veya ücretli çalışanların bir bölüm¼, sorunlarının çözüm¼ için, alternatif siyasal ve toplumsal sistemler arar. Bir bölüm¼ ise kapitalizm çerçevesinde çözüm¼leri yeğleyebilir. Bilimsel sosyalizm bu alternatiflerden biridir. Diğer bir deyişle, sınıf bilinci ile sosyalist siyasal bilinç birbirinden farklıdır ve birbirini mutlaka izleyen olgular değildir.

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

İşçi sınıfı, sınıf bilinci edindikçe, kendiliğinden bir sınıf olmaktan çıkıp, kendisi için bir sınıf olma sürecine girdi. Bu süreçte de sendikaların önemli rol¼ oldu.

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

Sınıf ve kitle sendikacılığı, nesnel konumu itibariyle ücretli emek - sermaye çelişkisinde taraf olan, sınıf mücadelesinde yerini alan ve sınıf bilincine sahip işçilerin, hak ve özg¼rlüklerini geliştirmek için sermayeye ve onun siyasal alandaki temsilcilerine karşı, işçi sınıfının en geniş kesimlerinin birlikteliğini sağlayarak, meşru çizgide ve kitlelere dayanarak mücadele etme anlayışıdır.

Sınıf ve kitle sendikacılığı, iki anlayışın alternatifidir.

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

Sınıf ve kitle sendikacılığı, ayrıca, sendikaları siyasal örgütlenmelerin kitlelerle bağlantı kayışları ve sempatizan devşirme araçları olarak kullanmayı amaçlayan anlayışların da alternatifi-
fidir.

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

DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 1967 yılında kurulduğunda, "devrimci sendikacılık" anlayışını savunuyordu. Ancak bu dönemdeki "devrimcilik", 1961 Anayasasında öngörülen reformların uygulattırılmasıydı. DİSK, bu anlayış çerçevesinde, 1969 genel seçimlerinde Türkiye İşçi Partisi'ni destekledi.

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

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

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

Türkiye'de işçi sınıfı ve sınıf bilinci olgularını bu dönemde yalnızca sosyalistler savunduğundan, "sınıf bilinci" ve "sosyalist siyasal bilinç" birbirinin aynı veya ayrılmaz parçası kabul edildi. "Sınıf Sendikacılığı" ile "sosyalizmi amaçlayan" ve "işçi sınıfı bilimini rehber" edinmiş olanların sendikacılığı anlaşıldı. "Sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramını ithal edenler, örgüt-içi demokrasi ve sendikaların bağımsızlığı açılarından bu kavramın içeriğiyle kesinlikle bağdaşmayan birçok uygulama yaptılar.

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

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

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

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

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

"Sınıf sendikacılığının özü işçi sınıfı mücadelesinin ekonomik, politik ve ideolojik bütünlük içinde değerlendirilmesidir." (s.9)

"İşçilerin ekonomik-demokratik talepleri kapitalist sömürü düzeninden kaynaklanır. Bu anlamda mücadele yalnızca kapitalizmin sonuçlarına karşı değil, kapitalist sömürünün temellerine karşı sürdürülmek zorundadır... Sendikalar işçi sınıfının ekonomik, politik ve ideolojik mücadelesinin bütünlüğü içinde yer alırlar. Ve sınıf mücadelesi içinde üzerlerine düşen görevleri işçi sınıfının bilimi rehberliğinde yerine getirme durumunda-

dırlar... Sendikalar işçi sınıfının politik mücadelesi doğrultusunda mücadele vermek, işçi sınıfı bilimine ters tüm eğilimlere karşı sendikal düzeyde ideolojik mücadeleyi sürdürmek zorundadırlar." (s.13-14)

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

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

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

"Sınıf ve kitle sendikacılığı" böyle algılanınca, sendika üyelerinin tümünün "sosyalist bir düzeni" savunması zorunluluğu doğmaktadır. Nitekim bu zorunluluk sözkonusu tüzüğün 9. maddesinde getirilmiştir. Bu madde, "sendikanın amaç ve ilkelerine aykırı davranışta" bulunanların, diğer bir deyişle, sosyalizmi amaçlamayanların üyelikten çıkarılacağı hükmünü getirmektedir.

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

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

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

geliştirmeye çalışmaktadır.

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

"Sendikalar burjuvaziden, onun siyasi iktidarından, başta devlet aygıtı olmak üzere sömürü ve baskı düzeninin sürmesine katkıda bulunan tüm örgüt ve kurumlardan, siyasi partilerden, burjuva ideolojisinden bağımsız örgütlerdir.

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

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

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

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

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

Sınıf ve kitle sendikacılığı, nesnel konumu itibariyle ücretli emek - sermaye çelişkisini yaşayan işçilerin kapitalizmin so-

nuçlarına karşı kendiliklerinden yaşadıkları tepkileri birleştiren ve sınıf bilinci temelinde geliştirmeye çalışan ve sınıfın iç örgütlenmesini, gücünü ve özgücüne güvenini artırmaya çaba gösteren bir anlayış olmalıdır.

Sınıf ve kitle sendikaları, nesnel konumları itibariyle "ücretli emek - sermaye çelişkisini" yaşayanlar için birer **Mevlana tekkesidir**. Sınıf ve kitle sendikaları, örgüt - içi demokrasiyi en gelişkin biçimde uygulamayı ve geliştirmeyi amaçlayan örgütlenmelerdir.

Sınıf ve kitle sendikaları, işçi sınıfının çoğunluğunu üye ve ya sempatizan olarak bünyesinden toplamamış hiçbir siyasal partinin veya hareketin, doğrudan veya dolaylı, gizli veya açık, örgütsel veya ideolojik izleyicisi olmamalıdır; bu tür örgütlenmelerden örgütsel ve ideolojik olarak bağımsızlığını özenle korumalıdır.

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

F. Sendikacılığın Gelişimi

Sendikacılığın her ülkedeki gelişimi (ulusal farklılıklardan etkilense bile) kapitalizmin ve işçi olmanın özelliğinden kaynaklanan ortak önemli özelliklere sahiptir.

Avrupa ülkelerinin önemli bölümünde sendikaların atası, lonca sistemi içinde çalışan kalfaların kurdukları gizli kardeşlik örgütlenmeleri idi. Kapitalizmin gelişme süreci içinde loncalardaki ustaların bir bölümü kapitalistleşti ve kalfalar ve çıraklar da işçileşti. Devletten bağımsız örgütlenmeler olan loncalardaki bu farklılaşma, kalfaların gizli örgütler yaratmasına yol açtı. Kalfalar işçileşince, bu örgütler de bir süreç içinde sendikalara dönüştü veya sendikalaşmayı kolaylaştıran örgütlenme geleneğini yarattı.

Bazı ülkelerde ise vasıflı işçiler yardımlaşma sandıkları, iş bulmayı sağlayan ve işgücü arzını sınırlayan örgütlenmeler geliştirdiler. Bunların bir bölümü de daha sonraki aşamada sendikaya dönüştü.

"İlk sendika şu tarihte kuruldu" biçimindeki değerlendirmeler yanlıştır, çünkü sendikalar bu eski örgütlenmelerin bir süreç içinde oluşmuş yeni biçimleridir. Sendikalar da, insanın evrimi gibi, bir evrim sonucunda oluşmuştur.

Bu nitelikteki sendikaların ortak bazı özellikleri vardı : Bu örgütler yalnızca vasıflı işçileri üye yapıyordu. Üyelik aidatı genellikle yüksekti. İşsiz kalan üyelere genellikle işsizlik yardımı veriliyordu.

Üyeler arasında meslek bilinci sınıf bilincinden daha fazla önem kazanabiliyordu.

Bu sendikalar, genellikle yalnızca işçi aristokratlarının örgütlenmesiydi ve politik alanda mücadeleden(örneğin, genel oy hakkı için mücadele) çok, ücret ve çalışma koşullarının düzenlemesiyle ilgileniyordu.

Başlangıçta işçi sınıfının yalnızca bir kesiminin veya tabakasının örgütlenmesi olan bu meslek sendikaları, zaman içinde ortaya çıkan değişikliklere bağlı olarak yapı değiştirdi ve bugünkü sendikaların ataları oldu.

Diğer taraftan, işçilerin çeşitli olaylara tepkisi nedeniyle ortaya çıkan bir grevin yarattığı grev komitesinin sürekli bir sendikaya dönüştüğü durumlar da oldu.

Sendikacılık hareketinin diğer bir kaynağı ise, siyasal talepleri de ön planda tutan ve sınıfın bütününe harekete geçirmeye çalışan yaygın kitle örgütlenmeleriydi.

Bu sendikalar veya işçi kitle örgütlenmeleri çeşitli ülkelerde çeşitli dönemlerde geniş işçi kitlelerini ekonomik, demokratik ve siyasal talepler doğrultusunda harekete geçirdiler. Sendikal

örgütlülükte işçi sınıfının çeşitli tabakaları ve kesimleri arasındaki farklılıkların bölünmelere yol açmasını önlemeye çalıştılar.

İngiltere'de Robert Owen'in önderliğinde 1834 yılında kurulan Büyük Ulusal Birleşik Meslekler Birliği birkaç hafta içinde 500 bin üyeye ulaştı. Hemen arkasından gelişen (1838, 1942 ve 1848) Çartist Hareket de geniş kitleleri temel demokratik talepler (genel oy hakkı, Parlamantonun her yıl toplanması, gizli oy, Parlamento üyelerine aylık ödenmesi, Parlamento üyeliği için mülk sahipliği önkoşulunun kaldırılması, seçim bölgeleri arasında eşitliğin sağlanması) doğrultusunda harekete geçirdi.

Amerika Birleşik Devletleri'nde meslek sendikaları ile sınıfın bütününe kapsamaya çalışan sendikal örgütler aynı dönemde yaşadı. 1869 yılında kurulan Emek Şovalyeleri sınıfın bütün tabakalarını birleştirirken, 1881 yılında kurulan örgütlü meslekler ve Sendikalar Federasyonu, vasıflı işçilerin kısa vadeli kesimsel çıkarlarını ön planda tutuyordu.

Geniş kitle ve sınıf örgütleri 19. yüzyılda başarısız kaldı (Türkiye işçi sınıfının tarihinde bu nitelikte örgütlenmelerin bulunmaması, sınıfın daha sonraki dönemlerdeki davranışlarını etkilemiştir). Ancak bu anlayış, daha sonraki dönemlerde meslek sendikalarının sınıfın bütününe kapsayacak bir biçimde yapı değiştirmelerine de katkıda bulundu.

Bu dönemde sendikalar kurulurken ve faaliyetlerini sürdürürken resmi makamlara bilgi vermezler ve bunlardan izin almazlardı. Diğer bir deyişle, düzen - dışı örgütlenmelerdi. Mevcut düzenin oyun kurallarına uyma gibi bir anlayışları yoktu.

Bu dönemde kapitalist düzene karşı olan ideolojik - politik çizgiler sendikalarda etkili oldu. Sendikaların önemli bir bölümü kapitalizmin sonuçlarına karşı duyduğu tepkiden hareketle, kapitalizmin kendisine karşı bir tavır almaya başladı.

Sendikaların etkinliğinin artması üzerine, değişik ülkelerde

değişik dönemlerde sendikalar kanundışı ilan edildi. Sendika kurmak yasaklandı. Sendikaların düzen - karşıtı ideolojilerle yakın ilişki içine girdiği durumlarda, bu yasak oldukça katı bir biçimde uygulandı. Diğer durumlarda ise belirli bir esneklik ve hoşgörü söz konusuydu.

Sendikalar mücadelelerini sürdürerek meşruluk kazandılar. Sermayedar sınıf ve siyasal iktidarlarda, işçi sınıfının düzen karşıtı ideolojilerin etkisinden çıkarılması için, sendikaların kurulmasına izin vermeyi kabullendi. Sendikalar böylece düzen - içi bir nitelik kazandı.

Sendikaların düzen - içi bir nitelik kazanması, düzenin yürürlükteki oyun kuralları içinde mücadele etmeyi kabullenmeleri, buna karşılık bazı haklardan yararlanma imkanına kavuşmaları demektir. Düzenin mevcut oyun kurallarıyla oynamayı kabul eden sendikalar aynı zaman düzenin kurallarını değiştirme mücadelesi de verebilirler ve vermektedirler.

Gelişmiş kapitalist ülkelerde 19. yüzyılın sonlarına doğru tekelci aşamaya geçilmesi ve tüm dünyanın daha sistemli bir biçimde sömürülmesine başlanması, en azından vasıflı işçilerin taleplerinin bir ölçüde karşılanabilmesinin imkanlarını da yarattı.

Sermayedar sınıf, işçileri kontrol altında tutmak için çeşitli dönemlerde kendi denetiminde ve güdümünde sendikalar da kurdu. "Sarı sendika" kavramının kökeninde böyle bir çaba yatmaktadır. Fransa'da bir işverenin kurdurduğu sendika, fabrika arazisindeki "sarı" bir binada faaliyet gösterince, işverenlerin doğrudan güdümündeki bu tür kuruluşlara "sarı sendika" denmesi alışkanlığı doğdu.

İşverenlerin doğrudan denetimi ve güdümünde kurulan sendikalar (sarı sendikalar), Katolik Kilisesinin kurdurduğu sendikalar (hristiyan sendikacılığı), faşist devlet aygıtının par-

çası olan sendikalar ("tek ve mecburi sendikacılık"), işçi sınıfının ürünü olmayan, işçi sınıfını denetim altında tutmaya çalışan örgütlenmelerdir. Bu örgütlenmelerin hiçbiri uzun sürede başarılı olamamıştır.

Kapitalizmin sonuçlarına karşı kendiliğinden oluşan sendikacılık hareketi, kapitalizme karşı siyasal düşüncelerin de ilgisini çekmiştir. Marksistler ve anarkosendikalistler sendikalarda etkili olmuş, sendikaların kendiliğinden doğan ve kapitalizmin sonuçlarına karşı olan mücadelesini kapitalizme karşı bir mücadeleyle bağlantılı kılmaya çalışmışlardır.

Teknolojide, sermayenin tavrında, işçi sınıfının yapısında ve diğer bazı etmenlerde meydana gelen değişiklikler, sendikaların yapısını ve işleyişini de zaman içinde kendisine uydurdu.

İngiltere'de teknolojiye, sermayenin yapısında ve üretim sürecinde meydana gelen değişmelere uyum sağlayabilmek için 1889 yılında başlayan "Yeni Sendikacılık" hareketi, sendikaların yalnızca vasıflı işçilerin meslek örgütü olmaktan çıkarılmasını ve etkinliği artan vasıfsız işçilerin de örgütü haline getirilmesini amaçlıyordu. Gelişim de bu doğrultuda oldu. "Yeni sendikacılık" dar meslek çıkarlarının ön planda tutulduğu sendikacılıktan, sınıf ve kitle sendikacılığına ve siyasal alanda daha faal bir sendikacılığa geçiştir.

"Yeni Sendikacılık" anlayışının diğer bir unsuru, önemi artan sömürgelerdeki işçi sınıfı hareketinin de metropol ülkelerdeki sendikalarca desteklenmesiydi.

A.B.D.'de ise ağırlıklı vasıflı işçilerin meslek örgütü olan Amerikan İşçi Federasyonu'ndan (AFL) 1935 yılında ayrılanlar, Endüstriyel Örgütler Kongresi'ni (CIO) kurdu ve vasıfsız işçileri örgütledi. Bu iki örgütlenmenin 1955 yılında birleşmesi ise, A.B.D. de bugünkü AFL-CIO'yu yarattı.

Az gelişmiş ülkelerdeki sendikal hareketler genellikle gelişmiş kapitalist ülkelerindekinden farklı bir yol izledi.

Sömürge ve yarı-sömürge ülkelerde işçi sınıfı genellikle madencilik, tarım, inşaat, ulaştırma ve kamu hizmetleri alanlarında ortaya çıktı. Bazı ülkelerde bu işçiler tam anlamıyla mülksüzleşmemişti. Bu nedenle de kafaları yeterince işçileşmemişti.

Bazı ülkelerde ise, işçilik karşılığında düzenli ve sürekli bir gelirin sağlanması, işçilerin bir bölümünün küçük esnaf ve sanatkara ve küçük üretici köylülüğe göre daha rahat yaşamasına olanak tanıyordu. Bu durum ise işçi sınıfı hareketini pasifleştiren bir etki yaratabiliyordu. Birçok ülkede ise sendikal örgütler, emperyalizme karşı ulusal kurtuluş mücadelelerinde aktif bir yer aldılar.

Sendikaların doğuşu ve gelişimi sırasında siyasal mücadele ve daha sonra siyasal partilerle ilişkiler önemli bir tartışma konusu oldu.

İşçiler bazı ülkelerde önce siyasal partiler, daha sonra sendikalar kurdular. Bazı ülkelerde ise önce sendikalar kuruldu, siyasal partiler daha sonra geldi. Bazı durumlarda ise, sendikalarla siyasal partiler arasında ayrımlar net değildi ve bir örgüt aynı anda (bugünkü anlayışımıza göre) hem sendikanın, hem siyasal partinin işlevlerini yerine getiriyordu.

Sendikaların siyasal partilerle ilişkisi de çok tartışıldı. Bazı ülkelerde sendikalarla siyasal parti arasında örgütsel bağ kuruldu. Bazı ülkelerde sendikalar siyasal partiyi, bazılarında siyasal parti sendikayı yönlendirdi. Bazı ülkelerde ise sendikaların siyasal partilerle ilişkisinde "bağımsızlık" anlayışı hakim oldu.

Bunların hangisi doğrudu?

Hepsi doğrudu. Herbiri kendi koşullarının ürünüydü.

İngiltere'de sendikacılık hareketinin tarihini yazanlardan bi-

rinin deyişiiyle, bu ÷lkede sendikacılık hareketinin gelişimi, "sıradan insanların gereksinimlerinden doğan kendiliğindenci ve sağlıklı bir süreç"tir.

Bu değerlendirme bütün ÷lkeler için yapılabilir. Diğer ÷lkelde sendikaların daha önceki gelişimi, uluslararası ve yerli sermayedar sınıfın çeşitli biçimlerdeki müdahaleleri ve düzenkarşıtı örgütlenmelerin yönlendirme çabaları, sendikacılığın gelişimini etkiler, ancak belirleyemez.

ULUSLARASI SENDİKACILIK HAREKETİ VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

A. Uluslararası Sendikacılık Hareketi

1. Uluslararası İşçi Örgütlerinin Doğuşu

Çeşitli ülkelerde oluşan sendikalar ve ulusal sendikal merkezler, kapitalizmin sonucu olan baskı ve sömürüye karşı mücadele ediyorlardı. Sorunlar genellikle ulusal düzeydeydi. Ancak çeşitli ülkelerdeki işçi örgütleri arasındaki işbirliğini zorunlu kılan durumlar da söz konusuydu.

Birinci Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde, uluslararası işgücü hareketleri önemli boyuttaydı. Bir ülkede grev yapan işçilere karşı, diğer ülkelerden grev kırıcılarının getirilmesi oldukça yaygındı. Bir ülkedeki işçinin, diğer bir ülkedeki meslektaşından yardım görebilmesi ve grev kırıcılığının önlenmesi, uluslararası düzeyde meslek örgütlenmelerini gündeme getirdi.

Uluslararası işçi örgütlenmeleri 19. yüzyıldan 20. yüzyılın başlarına kadar üç ana çizgi izledi: (i) Siyasal ve sendikal amaçların içiçe geçtiği uluslararası örgütlenmeler, (ii) aynı meslekten olanların uluslararası düzeyde sendikal örgütlenmeleri, (iii) bütün işçilerin uluslararası düzeyde sendikal örgütlenmeleri.

19. yüzyılda sendikalar genellikle düzenin oyun kurallarıyla oynamayan (düzen-dışı) kuruluşlardı. Bu düzen-dışı örgütlenmelerde marksizm ve anarşizm gibi kapitalist düzene karşı ide-

olojiler oldukça etkiliydi. Bu düzen-karşıtı ideolojiler ise enter-nasyonalist (uluslararası) bir yaklaşıma ve anlayışa sahipti.

Uluslararası düzeydeki ilk işçi örgütlenmelerinde siyasal yan ağır basıyordu.

Londra İşçiler Birliği sekreteri William Lovett daha 1838 yılında yayınlanan **Avrupa İşçi Sınıflarına Çağrı** isimli çalışmasında şöyle diyordu: "Servetin yaratıcısı olan üretici arkadaşlar. Baskıcıların birleşmiş olduğunu görürken, biz niçin birleşmeyelim?"

İşçilerin uluslararası düzeyde örgütlenmesi doğrultusunda bazı girişimler oldu. Ancak ilk önemli örgütlenme, Uluslararası İşçi Derneği idi.

Uluslararası İşçi Derneği (I. Enternasyonal) 28 Eylül 1864 günü Londra'da kuruldu. Kurulmasında Fransız ve İngiliz sendikacılarının önemli rolü oldu. Bu örgütlenme ağırlıkla Avrupa'daki sendikaları ve siyasal örgütlenmeleri içeriyordu. I. Enternasyonal, birçok önemli ideolojik-politik tartışmaya sahne oldu. Örgütün merkezi 1872 yılında Londra'dan New York'a alındı ve 1876 yılında da Uluslararası İşçi Derneği dağıldı.

Siyasal kitle partileri ile sendikaların ortak bir diğer örgütlenmesi, 1889 Temmuz'unda Paris'te kurulan, II. Enternasyonal'dir. II. Enternasyonal'de daha kuruluşta sosyalist partiler ve onların denetimindeki sendikalar büyük çoğunlukta idi. II. Enternasyonal ağırlıklı Avrupa ile sınırlı bir çalışma yürüttü.

II. Enternasyonal'in 1889 yılındaki ilk kongresinde 1 Mayıs'ın işçi sınıfının uluslararası düzeyde birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak berirlenmesi ise, önemli bir geleneğin başlangıcını oluşturdu.

1919 yılında ise III. Enternasyonal (Komintern) kuruldu. İlk yıllarında sendikalar da bu kuruluşun üyesiydi. Ancak 1921 yılında Profintern (Sendikalar Kızıl Enternasyonalisi) kurulunca,

sendikalar bu yeni örgütte biraraya geldi.

Siyasal ve sendikal yapıların içiçe geçtiği bu çizginin dışında, bir diğer uluslararası işçi örgütlenmesi alanı, meslek sendikalarının uluslararası düzeydeki örgütlenmesi oldu.

Vasıflı işçilerin meslek örgütlenmeleri, 1889 yılından başlayarak "uluslararası meslek sekreterlikleri" adı verilen ademi-merkeziyetçi yapılar oluşturdular. 1914 yılında bu nitelikte 33 uluslararası meslek sekreterliği vardı.

Uluslararası meslek sekreterlikleri bu dönemde genellikle sosyal demokratların yönetimindeydi. Ancak tüm çabalarına karşın, haberleşme ve bilgi aktarma merkezlerinin ötesinde bir işlev üstlenemediler.

İşgücünün yapısının değişmesine ve meslek sendikalarının işkolu sendikalarına dönüşmelerine paralel olarak, uluslararası meslek sekreterlikleri de yapı değiştirdi. Bugünkü uluslararası işkolu federasyonları, bu yapı değişikliğinin sonucunda ortaya çıktı.

Üçüncü tür örgütlenme ise, her ülkedeki sendikalar merkezinin uluslararası düzeyde ortak bir örgütlenmeye gitmesiydi.

Bu doğrultudaki ilk girişim, 1903 yılında Uluslararası Sendikalar Sekreterliği'nin oluşturulması oldu. Bu örgütlenme 1913 yılında Uluslararası Sendikalar Federasyonu'na (IFTU) dönüştü. Ancak çıkan I. Dünya Savaşı nedeniyle bu örgütün faaliyetleri durdu. Uluslararası Sendikalar Federasyonu ancak 1919 yılında yeniden faaliyete geçebildi.

2. 1919-1945 Döneminde Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler

1913 yılında kurulan Uluslararası Sendikalar Federasyonu 1919 yılında yeniden örgütlendi ve çalışmalarına başladı. Bu tarihte Federasyon, Avrupa ve A.B.D.'de 17.7 milyon işçiyi temsil

ediyordu. Fedarasyon tüzüğüne göre, amaçlar arasında, "tüm ülkelerdeki sendika örgütleri arasında bağları geliştirerek uluslararası işçi sınıfının birliğini sağlamak..., tüm savaşları önlemek ve gericilikle savaşmak" yer alıyordu.

Fedarasyon'un 1919 yılındaki yeniden kuruluş kongresinde, Müttefik hükümetlerin Sovyetler Birliği'ne ve Macaristan'a uygulandığı ambargonun lanetlenmesi kararı alındı; işçilerin tüm çabalarının üretim araçlarının toplumsallaştırılmasını amaçlaması istendi. Federasyon'un karar ve eylemleri arasında, Sovyetler Birliği ile savaşan Polonya'ya silah sevkiyatını boykot etmek ve 1921-1923 döneminde açlık çeken Sovyetler Birliği'ne gıda yardımı örgütlemek de vardı.

Uluslararası Sendikalar Federasyonu 1929 yılına kadar ağırlıklı Avrupa işçilerinin bir örgütü olarak kaldı. 1924-1930 döneminde bağlı örgütlerdeki üye sayısı 13.7 milyon dolayındaydı. Diğer kıtalardan gerçekleşen katılımlar sonucunda, 1939 yılında Federasyon'un temsil ettiği işçi sayısı 20 milyonu bulmuştu.

Bu dönemde Uluslararası Sendikalar Federasyonu'nun rakiplerinden biri, 1920 yılında kurulan Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu'ydu. 1920 yılında 10 ülkeden 3.5 milyon işçiyi temsil eden sendikaların oluşturduğu Hristiyan Federasyon adalet, yardım ve kardeşlik idealini ve sınıflar arasında "sistematik işbirliği"ni savunuyordu.

Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu'nun temsil ettiği işçi sayısı 1925 yılında 1.8 milyona düştü. 1932 yılında 2.4 milyon üye vardı. Ancak Nazilerin Almanya'da ve Avusturya'da iktidara gelmeleri, yaklaşık 1 milyon üyenin bağlı bulunduğu sendikaların kapanmasına yol açtı.

İki dünya savaşı arasındaki dönemde üçüncü uluslararası sendikal merkez olarak, Sendikalar Kızıl Enternasyonal (Profintern) faaliyet gösteriyordu.

Sendikalar Kızıl Enternasyonalı 1921 yılında komünistlerin ve anarşistlerin etkinliği altındaki sendikalarca kuruldu. Ancak kısa bir süre sonra anarkosendikalistler Profintern'den ayrıldılar. 1927 yılında Profintern'e bağlı sendikalarda 12-13 milyon dolayında işçi üyeydi. Profintern 1935 yılından sonra önemini yitirdi.

3. 1945 ve Sonrası Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler

İkinci Dünya Savaşı sırasında İngiliz ve Sovyet sendikacıları ortak bir komite kurdular. Bu komite, 1943 yılında Uluslararası Sendikalar Federasyonu'na yaptığı bir çağrıda tüm dünya ülkelerinden sendikacıların katılabileceği bir kongre düzenlenmesini istedi. 1944 yılı Aralık ayında başlayan kongre toplama çalışmaları, 1945 yılı Şubat ayında gerçekleşti.

Bu çalışmalar sonucunda, Uluslararası Sendikalar Federasyonu'nun kendisini feshetmesi ve daha kapsamlı yeni bir uluslararası sendikal merkezin oluşturulması kararlaştırıldı.

Uluslararası Sendikalar Federasyonu'nun 1945 yılı sonlarında toplanan kongresinde Federasyon feshedildi ve hemen sonra Dünya Sendikalar Federasyonu oluşturuldu. Böylece ilk defa kapitalist ülkelerde komünist partilerinin denetimi altında olmayan sendikalar ile sosyalist ülkelerin sendikaları aynı uluslararası örgüte üye oldu.

Ancak bu birliktelik uzun sürmedi. Kapitalist dünya ile sosyalist dünya arasında başlayan soğuk savaş, sendikal örgütlenme alanına da yansdı.

A.B.D.'nin Avrupa'ya yaptığı Marshall yardımı konusunda çıkan anlaşmazlık, uluslararası sendikal harekette bölünmenin vesilesi oldu. Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki sendikaların bir bölümü Dünya Sendikalar Federasyonu'ndan ayrıldı ve 1949 yılında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (ICFTU) kurdu.

Böylece, Dünya Sendikalar Federasyonu'nda gerçekleşmiş olan birlik sona erdi ve birbirinin rakibi iki örgüt (Dünya Sendikalar Federasyonu ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ortaya çıktı. Bu bölünme bugün de devam etmektedir.

Diğer taraftan, Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu da bir değişim geçirdi. Örgütün adı 1946 yılında Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu olurken, hristiyan sendikacılığından da önemli bir kopuş yaşandı.

Bugün dünya çapında üç önemli uluslararası sendikal örgütlenme vardır.

Dünya Sendikalar Federasyonu 1990'lı yıllara kadar 206 milyon dolayında işçiyi temsil etmekteydi. Dünya Sendikalar Federasyonu ile bağlantılı 11 uluslararası işkolu federasyonu (TUI: Sendika Enternasyonalı") bulunmaktaydı.

Sovyetler Birliği ile Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde meydana gelen siyasal gelişmeler ise bir taraftan siyasal partiler ile sendikalar arasındaki ilişkiyi temelden değiştirdi, diğer taraftan Dünya Sendikalar Federasyonu ve onunla bağlantılı uluslararası işkolu federasyonlarını önemli ölçüde zayıflattı.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu 109 ülkeden 155 ulusal sendikal merkezde örgütlü 99 milyon dolayında işçiyi temsil etmektedir. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile bağlantılı çeşitli işkolu federasyonları (ITS: "Uluslararası Meslek Sekreterliği") vardır. A.B.D.nin merkezi işçi örgütü olan AFL-CIO, Konfederasyon'dan 1969 yılında ayrılmış ve ancak 1982 yılı başından itibaren üyeliğe geri dönmüştür. Türk-İş 1960 yılından beri Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu üyesidir. DİSK de bir süre önce bu kuruluşa üye olmuştur.

Dünya Emek Konfederasyonu 80 ülkeden 15 milyon dola-

yında işçiyi temsil etmektedir. Konfederasyonla bağlantılı uluslararası işkolu federasyonu sayısı 8'dir.

1970'li yılların sonlarında uluslararası tekelci sermayenin bir bütün olarak sendikacılık hareketine yönelttiği saldırı sonrasında, bu üç uluslararası sendikal örgüt arasındaki ilişki gelişti. Uluslararası Çalışma Örgütü'nde temsil edilen bu örgütler, sendikal hak ve özgürlükler, demokrasi, silahsızlanma ve barış gibi konularda işbirliği yaptılar.

Dünya ölçüğünde faaliyet gösteren bu üç örgütlenmenin dışında, bölgesel kuruluşlar da vardır. Bunların en önemlilerinden biri, 47 milyon dolayında işçiyi temsil eden Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'dur. Türk-İş ve DİSK bu kuruluşun üyesidir. Diğer uluslararası sendikal kuruluşlar arasında Uluslararası Arap Sendikalar Konfederasyonu, Kuzey Ülkeleri Sendikalar Konseyi, Afrika Sendikal Birliği örgütü bulunmaktadır.

Günümüzde uluslararası sendikal örgütlerin önemi daha da artmıştır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında çokuluslu tekellerin dünya çapındaki faaliyetleri ve yatırımları arttı. Özellikle de, 1970'lerde kapitalist dünyanın yaşadığı ekonomik bunalımla birlikte, uluslararası işbölümünde yeni gelişmeler oldu. İletişim ve ulaştırma teknolojisindeki büyük gelişmelerden yararlanan çokuluslu tekeller, bazı sanayi dallarını azgelişmiş ülkelere kaydirdiler. Buralarda çok düşük ücretlerle işçi çalıştırma çabasına girdiler.

Bu koşullar, sendikalar arasında uluslararası düzeyde dayanışma ihtiyacını artırdı. Bu gelişmeyle birlikte, uluslararası sendikal örgütlerin işlevleri ve görevleri de çoğaldı.

Uluslararası tekelci sermaye 1970'li yılların sonlarında işçi sınıfına ve sendikalara yönelik sürekli ve sistemli bir saldırı başlattı. Bu saldırı, çeşitli ülkelerdeki sendikalar arasındaki daya-

nışma ve birlikte mücadele ihtiyacını ön plana çıkardı.

Avrupa Topluluğu'nda Avrupa Birleşik Devletleri'ne doğru önemli adımlar atılması ise, sendikal örgütlerin faaliyetlerinde ulusal sınırların boyutlarının aşılması ve ulusötesi sendikaların yaratılması zorunluluğunu getirdi.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslararası Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan toplumsal çatışmalar ortamında, sınıflararası bir denge kurma çabası olarak doğdu.

ILO'nun anlayışı, işçi, işveren ve hükümet arasındaki dengeyi baskıya ya da zora değil, tüm çalışanlar için temel hak ve özgürlüklerin, uygun bir ücretin, iyi çalışma koşullarının geçerli olduğu bir yapıya dayandırmaktı.

ILO bu alanda önemli başarılar elde etti. Milletler Cemiyeti'nin bir yan kuruluşu olarak önemli görevler üstlendi. İkinci Dünya Savaşı'na kadar, gelişmiş kapitalist ülkelerde olduğu kadar, sömürgelerdeki çalışma koşullarının da düzeltilmesi için çaba gösterdi.

Milletler Cemiyeti kapandı. Ancak ILO varlığını sürdürdü. İkinci Dünya Savaşı sonrasında da Birleşmiş Milletler'in bir kuruluşu olarak etkinliğini artırdı.

ILO'ya devletler üye olur. ILO'nun, tüm üye devletlerin yapmakla yükümlü bulundukları bir anayasası ve Filadelfiya Bildirgesi vardır. Bunun dışında, ILO'nun her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen sözleşmeleri ve tavsiye kararları da ILO'nun ana belgeleridir.

Sözleşmeler, bunları onaylayan ülkeleri bağlar. Tavsiye kararları ise, ülkelerin çalışma mevzuatlarının oluşturulmasında yol gösterici metinlerdir; bağlayıcı nitelikleri yoktur. Ayrıca,

sözleşmelerin uygulanması konusunda çıkan sorunlara ilişkin kararlar da, sözleşmelerin yorumunda önemlidir.

ILO'nun sözleşmeleri ve tavsiye kararlarını kabul eden organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı bir parlamento gibi çalışır.

Devletlerin üye olduğu ILO, hükümetlerin dışında işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin de temsil edildiği bir yapıya sahiptir. Uluslararası Çalışma Konferansında her ülke, bir işçi, bir işveren ve iki hükümet temsilcisi tarafından temsil edilir.

Ülkeler, Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen bir sözleşmeyi, kendi parlamentolarında bir yasa gibi onaylayarak, kendi mevzuatlarına dahil ederler. Bir sözleşmeyi bu biçimde onaylayan ülke, bu sözleşmenin uygulanması konusunda ILO'ya karşı sorumludur ve bu konuda ILO'nun denetimini peşinen kabul eder.

ILO'nun bu sözleşmeleri onaylatma ve uygulatma konusunda yaptırım gücü yoktur. Ancak temel sendikal haklara ve özgürlüklere saygı göstermediği ILO tarafından saptanan ülkeler, uluslararası düzeydeki ilişkilerinde çok büyük zorluklarla karşılaşır.

Bugün bir ülkede sendikal hak ve özgürlüklerin düzeyinin göstergelerinden biri, ILO'nun kaç sözleşmesini onaylamış olduğudur. Uluslararası Çalışma Konferansı 1994 yılı başına kadar 174 Sözleşme kabul etmiştir.

Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye oldu. Bugüne kadar Türkiye'nin onayladığı sözleşme sayısı ise yalnızca 35'tir.

ILO sözleşmeleri, sendikal hak ve özgürlüklerde belirli mevzilerin korunması açısından son derece önemlidir.

Sermayedar sınıf bir ülkede en temel sendikal hak ve özgürlüklere saldırabilir. Uluslararası işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin bu ülke üzerinde baskı uygulama kanallarından biri

ILO'dur. Bu baskı hiçbir zaman ülkede sendikal hak ve özgürlüklerin geri getirilmesinde belirleyici değildir. Ancak ülkede işçi sınıfının ve sendikaların mücadelesi yükselirse, ILO aracılığıyla hükümete yapılan baskının yardımı olur.

Türkiye'de 12 Eylül 1980 sonrasında temel sendikal hak ve özgürlükler yok edildiğinde, uluslararası sendikal kuruluşlar ILO'ya başvurdular ve Türkiye'deki uygulamaların uluslararası kamuoyu tarafından öğrenilmesini ve eleştirilmesini sağladılar.

ILO ilkeleri, bütün dünyada sendikal hak ve özgürlükler açısından **asgari düzeyi** belirler. ILO belgelerinde yer alan sendikal hak ve özgürlüklerle yetinmemek gerekir. Ancak geriye gidislere karşı bir güvence olarak da, mümkün olduğu kadar fazla sayıda ILO sözleşmesinin onaylanması için çaba göstermek yararlı ve zorunludur.

Sendikal hak ve özgürlükler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dışındaki bazı uluslararası belgelerde de güvence altına alınmaktadır.

Bu belgelerin Türkiye'yi çok yakından ilgilendiren en önemlileri şunlardır :

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948 yılında kabul edilen **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi** 'nin 23. maddesi, herkese sendikalaşma hakkı tanımaktadır. Bu Bildirge Türkiye tarafından da onaylanmıştır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 1966 yılında kabul edilmiş ve 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu Sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

Birleşmiş Milletler Kişi Hakları ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi 1966 yılında kabul edilmiş ve 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu Sözleşmeyi de henüz onaylamamıştır.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi 1950 yılında kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşmeyi 1954 yılında onaylamıştır. Bu sözleşmenin 11. maddesi, tüm çalışanlara sendikalaşma hakkını tanımaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında kabul edilmiş ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu Şartı (önemli maddeleri dışta bırakarak) 1989 yılında onaylamıştır.

Türkiye'nin onaylayarak hükümlerini yerine getirmeyi üstlendiği uluslararası sözleşmeler ve diğer belgeler, Türkiye'deki mücadelede destek güç niteliğindedir. Uluslararası işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin destek kanallarından biri, bu uluslararası belgelerdir.

TÜRKİYE İŞÇİ SINIFI VE SENDİKACILIK TARİHİ

A. Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyetin İlk Yılları

I. Osmanlı İmparatorluğu'nda İşçi Eylemleri ve Sendikalar

Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sınıfı çok eski dönemlerde de vardı. Ancak işçilerin sayısı azdı. Diğer başka nedenlere de bağlı olarak, imparatorluğun güçlü dönemlerinde işçiler bağımsız bir güç biçiminde etkili değillerdi.

Ancak bu dönemde işçiler çeşitli eylemler de yaptılar. Örneğin 1587 yılında Mehmet Paşa tarafından bir cami yaptırılıyordu. Bu inşaatta çalışan duvarcı, marangoz ve taşçı ustaları, 12 akçe olan yevmiyelerinin yetmediğini belirtip, 4'er akçe zam istediler. Mimar Sinan da, işçilerin bu isteğini yetkililere bildirdi. Bu zam isteği kabul edildi. Ancak bazı işçiler, bu zamlarla da yetinmeyip, daha fazla ücret isteyip uyuşmazlık çıkarınca, bir فرمانla bu işçilerin "haklarından gelinmesi" istendi.

1845 yılında İstanbul'da polis teşkilatı kuruldu. Bu nedenle kabul edilen Polis Nizamnamesi'nde polise verilen görevler arasında, işini gücünü bırakarak karışıklık ve bozgunculuk çıkaran işçilerin ve örgütlerin önlenmesi de yer almaktadır.

Bazı yazarlar, bu hükmün, o zamanki işçi eylemleri ve örgütleri nedeniyle konduğunu söylemektedir. Ancak bugüne kadar bu işçi eylemleri ve örgütleri belirlenememiştir. Polis Ni-

zamnamesi ise, bu dönemde Fransa'da yürürlükte bulunan bir yasanın çevirisidir.

Bu dönemde çıkan bazı mevzuatta da işçilere ilişkin hükümler yer aldı. Örneğin, 1863 yılında kabul edilen Mevadd – ı Madeniyeye Dair Nizamnamede, madenlerde çalışacak işçilerin kendi istekleriyle çalıştırılmaları ve kendilerine uygun bir ücret verilmesi öngörülüyordu.

Bir yabancı yazar, 1863 yılında Ereğli Kömür Madenlerinde bir grev yapıldığından söz etmektedir. Ancak bu konuda daha ayrıntılı bilgi yoktur.

1865 yılında ise Ereğli kömür Havzasında Dilaver Paşa Nizamnamesi gündeme geldi. Nizamnamenin asıl amacı, işçinin korunması değil, kömür üretiminde süreklilik ve istikrar sağlamaktı. Köylüler ocaklara inmek istemiyordu. Dilaver Paşa Nizamnamesi ile getilen haklarla, işçilerin yabancı şirketler tarafından aşırı bir biçimde sömürülmesi önlenmeye çalışılıyordu. Ancak bu Nizamnamenin ne ölçüde uygulandığı çok iyi bilinmemektedir.

1869 Maadin Nizamnamesi ise iş güvenliği sağlamaya yönelikti. Ayrıca, zorurlu çalışma yöntemine de tümüyle son verdi.

Osmanlı imparatorluğu'nda ayrıntılı olarak bildiğimiz ilk grevi 1872 yılı Ocak ayında Beyoğlu Telgrafhanesi işçileri yaptılar. Yaygın kanı, ilk grevin 1872 yılında İstanbul'da tersane işçileri tarafından yapıldığıdır. Bu bilgi yanlıştır. Tersane işçileri, onbir ay maaş alamayınca, 24 Ocak 1873 tarihinde greve gitmişler ve sorunlarını bir dilekçeyle Sadrazama bildirmişlerdir.

Osmanlı imparatorluğu'nda işçilerin bilinen ilk bağımsız sınıf örgütlenmesi, 19. yüzyılın sonlarına doğrudur. İstanbul'daki Tophane fabrikası işçileri, 1895 yılında gizli olarak Osmanlı Amele Cemiyeti'ni kurdular. Bu örgüt kısa sürede ortaya çıka-

rıldı ve dağıtıldı. II. Abdülhamit döneminde her türlü örgütlenme engellendi. II. Abdülhamit "grev" sözcüğünün kullanılmasını bile yasakladı.

Birçok yayında ilk işçi örgütünün 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmalar, Ameleperver Cemiyeti'nin bir işçi örgütü değil, 1866 yılında kurulmuş bir yardımsevenler derneği olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Türkiye'nin Osmanlı İmparatorluğu'nda devraldığı bağımsız sınıf örgütlülüğü geleneği çok yetersizdir.

Az gelişmiş ülkelerde sanayileşme göreceli olarak geçtir. Ancak bu ülkelerde işçi sınıfı ve sendikalaşma genellikle ve öncelikle madenlerde, inşaatlarda (özellikle demiryolu ve liman), ulaştırmada (demiryolu, liman, tramvay), elektrik-gaz-su işletmelerinde, iletişimde (PTT), ihracata yönelik büyük tarım işletmelerinde ve diğer kamu hizmetlerinde gelişir. Ancak bu alanlarda da aktarılan miras son derece yetersizdir.

Avrupa ülkelerinde sendikal örgütlenmenin ataları arasında, lonca düzeninin çözülme sürecinde kalfaların kurdukları gizli örgütlenmelerin önemli bir yeri vardır. Bazı meslek sendikaları bu gizli örgütlenmelerin doğrudan uzantısıdır. Bazı durumlarda ise, bu gizli örgütlenmelerde ilk deneyimlerini kazanmış kalfalar (gelişen kapitalizmin ilk kuşak vasıflı işçileri) kolaylıkla yeni sendikalar yaratmışlardır.

Osmanlı İmparatorluğunda loncaların işlevlerinin ve iç işleyişlerinin farklı niteliği ve sanayileşme sürecinin Batı kapitalizmi nedeniyle sekteye uğratılması, Osmanlı işçilerini böyle bir gelenekten yoksun bırakmıştır.

Avrupa ülkelerinin bir bölümünde siyasal talepler için (özellikle genel ve eşit oy hakkı) işçi sınıfının geniş kesim ve tabakalarını kapsayan yaygın ve mücadeleci örgütlenmeler vardır. Bu

örgütlenmeler kalıcı olamamışsa da, daha sonraki yıllarda meslek sendikalarının gelişimini etkilemişlerdir.

Osmanlı İmparatorluğundan böyle bir deneyim de yaşanmamıştır.

1908 yılında İttihat ve Terakki Partisi, demokrasi için yükselen güçlü ve yaygın bir halk hareketine dayanmaksızın ikinci meşrutiyetin ilan edilmesini sağladı. Osmanlı İmparatorluğu'nda hakim sınıflar arasındaki çelişkiler bir gediğe dönüştü. Açılan gedikten kendiliğindenci nitelikte bir işçi kitle hareketi ortaya çıktı.

1908 yılında Ereğli Kömür Havzası'ndaki (Fransız) Ereğli Şirketi'nde çalışan işçiler de bir grev yaptılar. İşçilerin istekleri, ücretlerden kesilen hastane parasının kaldırılmasıydı. Demiryolu işçileri demiryolu üzerinde barikatlar kurdular. Daha sonra tüm işçiler bu direnişe katıldı. Hükümet, direnişçi işçiler üzerine asker gönderdi. Ancak Ereğli Şirketi işçilerin isteklerini kabul etti.

Ülkenin çok değişik yörelerinde sendikalar kuruldu. Ancak bu sendikalar kendi aralarında yaygın ve etkin üst örgütlenmeler oluşturmaya gidemedi, baskıyla karşılaştılar.

1908 yılında çıkarılan Ta'til-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ve 1909 yılında çıkarılan Ta'til-i Eşgal Kanunu ile kamuya dönük hizmetlerde sendikalaşma yasağı getirildi.

Bazı yazarlar, bu yasa ile tüm işçiler için sendikalaşmanın yasaklandığını ileri sürmektedir. Bu doğru değildir. Yasa, yalnızca elektrik, su, gaz, ulaştırma gibi kamuya yönelik işler yapan işyerlerindeki işçilerin sendikalaşmasını yasaklamıştır.

Bazı yazarlar, bu yasa ile grevlerin yasaklandığını yazmaktadır. Bu da doğru değildir. Yasa grevi yasaklamamaktadır. Yasa göre, kamuya yönelik işlerde greve gitmeden önce bir uzlaş-

tırma aşamasından geçmek gereklidir.

Daha sonraki yıllarda da sendikal örgütlenmeler çeşitli nedenlerle sona erdi veya erdirildi.

Osmanlı İmparatorluğu'nun işçileri ülkenin demokratikleşme sürecinde bu aşamada belirleyici bir rol oynayamadılar.

1913-1919 döneminde işçi sınıfı ve sendikalar yoğun baskılar altındaydı. Savaşların yükü, öncelikle işçiler tarafından ağır bir biçimde hissedildi.

1919-1922 yılları ise işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi açısından son derece canlı ve önemli bir dönemdi.

Yıllardır süren savaşın yarattığı sıkıntılar had safhadaydı. Osmanlı İmparatorluğu yenilmişti; merkezi otorite iyice zayıflamıştı ve ülke işgal altındaydı. İşgal kuvvetleri arasında önemli çelişkiler vardı. Dünyanın birçok bölgesinde kapitalist sömürüye karşı başkaldırıları sürmekteydi.

2. Ulusal Kurtuluş Savaşı'nda Ereğli Kömür Havzası Yasaları

Ulusal Kurtuluş Savaşımız sürerken, Zonguldak bölgesi kömür madeni işçilerini ilgilendiren iki yasa kabul edildi.

1921 yılında kabul edilen 114 sayılı yasa ile (Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Fühutuna Dair Kanun), maden kömürü tozlarının satışından elde edilecek gelirin işçiler yararına kullanılması kararlaştırıldı.

Yine 1921 yılında kabul edilen 151 sayılı Yasa ile ("Ereğli Havzai Fahmiesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun") işçiler lehine önemli haklar tanındı. Mükellefiyet, angarya ve 18 yaşın altındakilerin çalıştırılmaları yasaklandı. Bir yardımlaşma sandığı kuruldu ve işverenlerin bu sandığa katkıda bulunma zorunluluğu getirildi. Hastalanan veya iş kazasına uğ-

rayan işçilerin ücretsiz olarak tedavisi sağlandı. Günlük çalışma süresi 8 saat ile sınırlandı. İşçinin onayıyla yapılan fazla çalışmada yüzde 100 zamlı ücret ödenmesi kararlaştırıldı. Asgari ücret uygulaması getirildi.

1921 yılında Ereğli Kömür Havzası işçilerine 151 sayılı Yasa ile getirilen bu haklar, 1937 yılına kadar ülkenin yalnızca bu bölgesinde uygulandı. 1936 yılında kabul edilip 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Yasası ile bu hakların bazılarına diğer işçilerin bir bölümü de kavuştu.

3. Cumhuriyetin İlk Yılları

1924 yılında, 10 bin ve daha fazla nüfuslu yerleşim birimlerinde endüstri ve ticaret işyerlerinde çalışan işçilere **ücretsiz** hafta tatili hakkı tanındı.

Hakim sınıflar cephesindeki bu gedik 1925 yılına kadar devam etti. 1925 yılına kadar bu gedikten çok canlı bir işçi sınıfı hareketi çıktı. 1925 ve sonrasında Cumhuriyet Halk Partisi'nin işçilerin bağımsız sınıf örgütlenmelerine yönelik sürekli ve sistemli saldırısının nedenlerinden biri belki de 1919-1925 döneminde işçi sınıfının yükselen bu mücadelesidir.

Cumhuriyet Halk Partisi yöneticileri, İttihat ve Terakki'nin daha deneyimli ve zaferler kazanmış mirasçıları olarak, işçi sınıfının o günkü cılız haliyle bile içerdiği potansiyeli bu yıllarda yaşayarak görmüş ve gereken önlemleri zamanınla almışlardır.

Bu dönemde ülkenin çeşitli bölgelerinde grevler yapıldı.

4. Sendikal ve Siyasal Örgütlenmeler

1919-1925 döneminde bu denli canlı işçi sınıfı hareketi içinde birlik sağlanamadı. Sendikalar zayıftı. Sendika yöneticileri deneyimsizdi. Siyasal alandaki bölünmeler, bu siyasal örgütlerin denetimindeki sendikalara da yansıyordu.

Bu yıllarda işçi sınıfını siyasal alanda temsil etme iddiasında olan yasal siyasal partiler de doğdu.

Hüseyin Hilmi ("İştirakçi Hilmi") tarafından 1919 yılında kurulan Türkiye Sosyalist Fırkası, bazı Avrupa ülkelerinde sosyal demokrat partilerin ilk dönemlerini anımsatır biçimde, siyasal parti ve sendika işlevlerinin içiçe geçtiği bir örgütlenmeydi.

Şefik Hüsnü'nün Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası da kendisiyle bağlantılı sendikalar örgütletiyordu. Ayrıca Profin-tern (Sendikalar Kızıl Enternasyonalı) üyesi Beynelmilel İşçiler İttihadı vardı.

Bu örgütler sendikal birliği gerçekleştiremediler.

Bunun yanı sıra, hakim sınıflar tarafından oluşturulup, işçileri kontrol altında tutmanın bir aracı olarak kullanılan örgütlenmeler de vardı. Amele Siyaset Cemiyeti bu nitelikteki bir örgütlenmeydi.

Bu dönemde işçi sınıfının görece olarak küçük bir bölümü sendikalarda örgütlenebildi ve sendikal birlik yine de sağlanamadı.

Sınıfın bütününe bakıldığında da, birlik eğilimi görülüyordu.

İşçiler arasında sınıf bilinci yeterince gelişmemişti. Sektörler ve bölgeler arasında kopukluk büyük ölçüde sürmekteydi. İşçi sınıfının çeşitli katmanları arasındaki çelişkiler önemliydi. Ülke-deki yabancı uyruklu vasıflı işçiler tam bir işçi aristokrasisi oluşturmaktaydı.

Belki de en önemlisi, işçilerin önemli bir bölümü geçici işçiydi, toprak mülkiyetinden tümüyle kopmamıştı, para ihtiyacını karşılamak ve daha fazla toprak sahibi olmak özlemiyle çalışmakta, işçiliğe geçici bir süre katlanılması gereken bir durum olarak bakmaktaydı.

En önemli ayrılık nedeni ise, milliyetçi hareketlerle çalkala-

nan çok-uluslu Osmanlı İmparatorluğu içinde ve Ulusal Kurtuluş Savaşı sırasında çeşitli uluslardan işçilerin birbirlerine karşı duydukları düşmanlıklardı.

Milliyetçilik, Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sınıfı hareketini bölen en önemli etmendir. Osmanlı İmparatorluğu içinde farklı uluslardan işçiler, Birinci Dünya Savaşı ve Ulusal Kurtuluş Savaşı sırasında düşman saflardaydılar.

Birinci Dünya Savaşı sırasında Ermenilerle ve Ulusal Kurtuluş Savaşı sırasında Ermenilerle ve Rumlarla girilen çatışmalar, sınıf hareketini iyice böldü. Ulusal kardeşlik veya etnik köken kardeşliği, sınıf kardeşliğinin önüne geçti.

Birinci Dünya Savaşı sırasında Ermenilerin başka bölgelere gönderilmesi, Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın son zamanlarda Rumların ve Ermenilerin önemli bir bölümünün kaçması ve Lozan Antlaşması ile nüfus değişimi sonucunda, İstanbul dışındaki bölgelerde Ermeni ve Rum nüfus iyice azaldı. İstanbul'da ise eski önemini yitirdi.

Böylece, Osmanlı İmparatorluğu döneminde vasıflı işçilerin büyük bir bölümünü oluşturan ve 1908-1923 döneminin sınıf mücadelesi deneyimine sahip çok sayıda işçi, bu birikimi Türkiye işçi sınıfına aktaramadan gitti.

Ulusal ayrılıkların bu denli önemli olduğu koşullarda, Osmanlı İmparatorluğu işçilerinin birleşik bir "Osmanlı İşçi Sınıfı" oluşturup oluşturmadığı ciddi bir biçimde incelenmeli ve tartışılmalıdır. Milliyetçi rüzgarların çok hızlı estiği bir dönemde sınıfın birleşik bir hareketi oluşmamışa benzemektedir.

1923 ve 1924 yıllarında bazılarının bağımsız ve kendiliğindenci yanı ağır basan, bazıları da sosyalistlerin veya Halk Partisi taraftarlarının öncülüğünde çok sayıda işçi örgütü kuruldu.

1925 yılında Türkiye'de şeriatçı ve Kürt milliyetçisi Şeyh Said ayaklanması başladı. Hükümet, bu ayaklanmayı bahane ede-

rek, işçi sınıfı üzerinde yoğun bir baskı dönemi başlattı. 17 Mart 1925 tarihinde Takrir-i Sükun Yasası kabul edildi.

Bazı yazarlar bu yasanın sendikalaşmayı yasakladığını ileri sürmektedir. Bu doğru değildir. Yasa, hükümete, ülkedeki toplumsal düzeni ve huzuru bozmaya yönelik kuruluşları kapatma yetkisi veriyordu. Hükümet, bu yasa ile kendisine tanınmış geniş yetkileri kullanarak, sendikaların büyük bir bölümünü kapattı.

Bu dönemin önemli işçi örgütlerinden biri, 1924 yılında kurulan Amele Teali Cemiyeti'dir. Cumhuriyet Halk Partisi'nin 1925-1946 döneminde bağımsız işçi örgütlenmeleri konusundaki tavrı, Amele Teali'nin gelişiminde izlenebilir.

Amele Teali Cemiyeti Genel Sekreteri Abdi Recep Efendi, 1925 yılında **Mayıs 1 Nedir?** broşürü nedeniyle tutuklandı ve Amele Teali Cemiyeti dağıtılarak, yerine İstanbul İşçi Yardımlaşma Derneği kuruldu. Bu örgütün başına Cumhuriyet Halk Partisi taraftarları getirildi.

Amele Teali 1927 yılında yeniden kontrol dışına çıkınca, Derneğin başkanı Sabri Bey tutuklandı ve Dernek kapatıldı. 1928 Şubat'ında Derneğin çalışmalarına yeniden izin verildiyse de, Bakanlar Kurulu aynı yıl Amele Teali'yi tekrar kapattı.

B. Tek Parti Dönemi (1925-1945)

1. CHP'nin İşçilere İlişkin Politikası

1925-1946 dönemi işçi sınıfı için baskı yıllarıdır. Cumhuriyet Halk Partisi, bu dönemde Türkiye'de kapitalizmi geliştirmek için her türlü çabayı gösterdi. Bu arada da işçilerin öncelikle kendi sınıf çıkarlarını koruyacak bağımsız sınıf örgütleri yaratmalarını ve alternatif bir güç oluşturmalarını önlemek için her türlü baskıya ve yola başvurdu.

Cumhuriyet Halk Partisi'nin emperyalist istilacılara karşı ba-

şarılı bir bağımsızlık savaşına önderlik etmesi ve Türk milliyetçiliğinin bayraktarlığını yapması da, sınıf hareketinin gelişmesini engelleme çabalarını kolaylaştırmıştı.

Cumhuriyet Halk Partisi 1925-1946 döneminde işçi sınıfı hareketinin gelişimini önlemede çeşitli yöntemlere başvurdu.

İlk olarak baskıyı kullandı. 1925 yılından itibaren işçi sınıfına dayalı siyasal örgütlenmeler yasaklandı. Yardımlaşma sandığı, kooperatifler ve dar meslek örgütlenmeleri dışındaki sınıf örgütlenmeleri ve sendikaların kurulması ve faaliyeti engellendi.

Sınıf esasına dayalı örgütlenmeler 1938 yılına kadar yasalara göre serbestken, bunların kurulması baskıyla engelledi ve yasaklandı. Yürürlükteki yasalar bile çiğnenerek, işçi sınıfı yoğun bir baskı altına alındı. 1919-1925 döneminin deneyimlerinden ve dünyadaki gelişmelerden işçi sınıfının potansiyelini iyi bilen CHP yöneticileri, işçi sınıfının bağımsız sınıf örgütlenmelerini ortadan kaldırdı.

Türkiye işçi sınıfı bu dönemde sayıca azdı. Sınıfın mülksüzleşme ve sınıf bilinci düzeyi geriydi. Birçok işçi ya henüz toprak mülkiyetiyle bağını koparmamıştı, ya da ilk kuşak işçiydi. Ülkede ve özellikle de köylerdeki yaygın yoksulluk ortamında, ücret karşılığı bir işte çalışabilmek bazan bir ayrıcalık olarak algılanabiliyor veya görülebiliyordu.

Bütün bu nedenlere bağlı olarak, işçiler, baskılara karşı direnemediler, ülkedeki demokrasi mücadelesinin başını çekemediler ve bağımsız sınıf örgütleri yaratamadılar.

CHP baskı politikasıyla da yetinmedi. Belirli dönemlerde kendi denetimi ve güdümü altında dernekler kurarak, işçileri buralarda örgütlemeye çalıştı. Özellikle 1930'lu yıllardaki devletçi sanayileşme programıyla işçi sınıfının gelişeceğinin ve işgücünün artacağına bilindiği, bu çabaları yoğunlaştırdı.

Bu amaçla 1934-1935 yıllarında önce İzmir'de mevcut bazı işçi dernekleri CHP'nin kontrolü altında birleştirildi. Bu denetimi ve güdümü mutlaklaştırmak amacıyla da, bu derneklere üye olmayanların bir işte ücretli olarak çalışması yasaklandı. Ancak bu uygulama istenilen sonucu sağlayamadı ve terkedildi.

CHP'nin politikada ve savaşlarda pişmiş deneyimli kadroları, işçi sınıfı hareketinin bağımsız gelişimini önlemede başka yöntemlere de başvurdular. İşçi sınıfının çeşitli katmanları arasındaki ayrılıkları çok iyi kullandılar.

Sendikacılık hareketi genellikle vasıflı işçiler tarafından geliştirilir ve yönlendirilir. Sendikacılık hareketi bir yoksullar ve ezilmişler hareketi değil, sömürülenlerin hareketidir.

Bu hareketin başını çekenler ise işçi sınıfının genellikle mevcut koşullarda belirli olanakları olan kaymak tabakasıdır. Sınıfın kaymak tabakası belirli koşullarda sınıfa ihanet eder ve bir işçi aristokrasisi oluşturur. Belirli koşullarda ise sınıfın bütünü ile birlikte mücadeleyi tercih eder.

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğunda ülkede büyük bir vasıflı işçi ihtiyacı vardı. Osmanlı İmparatorluğunun vasıflı işçilerinin çok büyük bir bölümü azınlıklardandı veya yabancı uyruklu işçiydi ve ülkeyi terketmişti. Ayrıca 1930'lu yıllarda başlatılan sanayileşme çabaları da vasıflı işçi ihtiyacını artırmıştı. Devletin yerli sermayedar sınıfı geliştirme çabaları, bazı vasıflı işçilere sınıf değiştirme olanağı da yaratıyordu.

Diğer bir deyişle, 1930'lu ve 1940'lı yıllarda Türkiye'de işçi sınıfının kaymak tabakasının işçi sınıfının diğer tabakalarına ihanetinin ve azgelişmiş ülkelere özgü bir işçi aristokrasisi oluşturmalarının nesnel koşulları mevcuttu.

Memur statüsünde istihdam edilen ücretlilerin durumu da benzer nitelikteydi.

Cumhuriyet Halk Partisi'nin bilinçli politikasıyla, memur

statüsünde çalıştırılan ücretlilerin işçi sınıfının diğer kesimlerine karşı tavır alması sağlanmıştı.

Cumhuriyet Halk Partisi, devraldığı geleneklerle, işçi sınıfının bir kesiminin diğer kesimine kırdırma politikasını son derece başarılı bir biçimde uyguladı. Devletin gücünü artırarak sürdürmek ve yeni bir ulus yaratmak için ihtiyaç duyduğu memurlara ve üretimi sürdürmek için ihtiyaç duyduğu vasıflı işçilere bazı görelî ayrıcalıklar tanıdı. Böylece az gelişmiş ülkelere özgü bir işçi aristokrasisi yarattı.

Nesnel koşulların sağladığı zemini çok iyi değerlendirerek, işçi sınıfı hareketini, potansiyel önder kadrolarından yoksun bıraktı ve daha da öteye giderek, bu kadroları kendi denetimi altına aldı ve bunlar sayesinde işçi sınıfının diğer katmanlarını ezdi.

Bu dönemde kurulan memur dernekleri, işçi sınıfının bağımsız çıkarlarını korumak yerine, genellikle memurları eşrafla içiçe geçirmeye yönelik örgütlenmeler veya kooperatiflerdi.

1946 öncesinde memurların sendika kurması yasak değildi. Ancak bu işçi aristokratları, devletin kendilerine verdiği bazı önemli ayrıcalıklarla yetindiler. Ülkedeki anti-demokratik baskılar da bu yasadışlılığın fiilen kullanılabilecek bir hakka dönüşmesini engelledi.

Bazı başka ülkelerde işçi aristokratları bağımsız örgütlenmelere gitmişler ve haklarını bu örgütler aracılığıyla korumuşlardı. Ancak Türkiye'de bu dönemde işçi aristokratlarının çoğunluğunun işverenin devlet olması ve bazı başka etmenler, işçi aristokratlarının, örgütsüzlük ve diğer emekçi sınıf ve tabakaları ezmede aracılık rolü karşılığında, önemli ayrıcalıklar elde etmelerine neden oldu.

1925-1945 döneminde bir grup işçi aristokrati (memurlar ve özel sektördeki ustalar, ustabaşları, üst düzey beyaz yakalı işçi-

ler) dışında işçi sınıfının büyük bölümü çok kötü çalışma koşullarına sahipti. Bu işçiler, çağdaş işçi hakları ve sendikal hak ve özgürlüklerin hemen hemen tümünden mahrumdu.

Ülkede ekonomik bağımsızlığı gerçekleştirebilmek için kapitalist yoldan endüstrileşmek ve yeni bir ulus yaratabilmek için vasıflı işgücüne (teknik personel ve aydınlar) gereksinim vardı. Halbuki Osmanlı döneminde vasıflı işgücünün büyük bir bölümünü oluşturan Ermeni ve Rumlar artık ülkede yoktu. Birinci Dünya Savaşı ve Ulusal Kurtuluş Savaşı'nda da ülkenin vasıflı insangücü kaynakları büyük ölçüde zarar görmüştü.

Vasıflı işgücüne bu denli büyük gereksinim duyulduğu bir dönemde, iktidardakiler işçi sınıfının örgütlü gücünden çok korkuyorlardı. Bu nedenle, vasıflı işgücüne, bağımsız dar örgütlenmeler aracılığıyla çıkarlarını korumamak ve diğer işçilere karşı iktidardan yana tavır koymak koşuluyla, önemli ayrıcalıklar tanındı.

Diğer bir deyişle, bu insanların işgüçleri, günün koşullarına göre biraz pahalı olarak satın alındı. 1950'li yıllardan itibaren ise, ülkenin vasıflı insangücü gereksiniminin büyük ölçüde sağlanması ile bağlantılı olarak, işgücünün fiyatı düşürüldü.

1919-1925 döneminin deneyimleri, hakim sınıflar içi çelişkilerin açığa çıktığı dönemlerde, diğer bazı etmenlerin de varlığıyla, kendiliğinden işçi sınıfı hareketinin yükseldiğini göstermişti. Cumhuriyet Halk Partisi, 1925-1946 döneminde, hakim sınıflar içi çelişkileri ordunun gücüne dayanarak başarılı bir biçimde bastırdı. İşçi sınıfının kendi sınıf çıkarlarını savunacak bağımsız sınıf örgütlenmesini de engelleyerek, kitlelerin politika sahnesinde kendi sınıf çıkarları için bağımsız bir güç olarak yer almasını önledi.

1930 yılında emirle yaratılan sahte muhalefet partisi Serbest Fırka'nın hemen denetimden çıkması ve işçilerin büyük bölü-

münün açık desteğini alması, CHP'nin önder kadrolarının bu konudaki kararlılığını artırdı.

CHP, 1946 öncesinde çok sayıda sanayi işçisinin çalışacağı kamu işletmelerini Anadolu'nun dört bir yanına dağıttı. Böylece işçilerin belirli yörelerde yoğunlaşmasını engelledi. Kamu kuruluşları çölde vahalar oluşturdu.

Bütün bu nedenlerle ilk kuşak deneyimsiz işçiler çok uysal davrandı.

CHP, işçilerin toprakla bağının kopmaması, kafaların işçilenmemesi için de büyük çaba gösterdi.

2. İşçi Hakları

1923-1945 döneminde bir grup işçi aristokratı (memurlar ve özel sektördeki ustalar, ustabaşları, üst düzey beyaz yakalı işçiler) dışında işçi sınıfının büyük bölümü bu konularda hemen hemen hiçbir hakka sahip değildi.

Ülkede ekonomik bağımsızlığı gerçekleştirebilmek için kapitalist yoldan endüstrileşmek ve yeni bir ulus yaratabilmek için vasıflı işgücüne (teknik personel ve aydınlar) gereksinim vardı. Halbuki Osmanlı döneminde vasıflı işgücünün büyük bir bölümünü oluşturan Ermeni ve Rumlar artık ülkede yoktu. Birinci Dünya Savaşı ve Ulusal Kurtuluş Savaşı'nda da ülkenin vasıflı insangücü kaynakları büyük ölçüde zarar görmüştü.

Vasıflı işgücüne bu denli büyük gereksinim duyulduğu bir dönemde, iktidardakiler işçi sınıfının örgütlü gücünden çok korkuyorlardı. Bu nedenle, vasıflı işgücüne, bağımsız dar örgütlenmeler aracılığıyla çıkarlarını korumamak ve diğer işçilere karşı iktidardan yana tavır koymak koşuluyla, önemli ayrıcalıklar tanıdı. Diğer bir deyişle, bu insanların işgüçleri, günün koşullarına göre biraz pahalı olarak satın alındı. 1950'li yıllardan itibaren ise, ülkenin vasıflı insangücü gereksiniminin büyük öl-

çüde sağlanması ile bağlantılı olarak, işgücünün fiyatı düşürüldü.

Çıkarılan yasalarda işçiler lehine olan hükümler de özellikle özel sektör işyerlerinde genellikle uygulanmazdı. Sedikaların kurdurulmaması ise işçi sınıfının örgütlü direnişi eğilimini daha da zayıflattı.

1930 yılında kabul edilen Umumi Hıfzıssıhha Yasası ile, 12 yaşın altındaki çocukların fabrikalarda, imalathanelerde ve madenlerde çalıştırılmaları yasaklandı. 50 ve daha fazla sayıda devamlı işçi çalıştıran işyerlerinde de doktor bulundurulması zorunluluğu getirildi.

Türk Ceza Kanunu'nda 1933 yılında yapılan bir değişiklikle, zor ve şiddet kullanarak veya tehdit ile, işçileri greve zorlayanların altı aydan beş yıla kadar hapsedilmesi kararlaştırıldı. Bazı yazarlar, 1933 yılında yapılan bu değişiklikle grevlerin yasaklandığını söylemektedir. Bu doğru değildir.

1935 yılında kabul edilen Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile, çeşitli günlerde çalışılmaması kabul edildi. Ancak çalışılmayan günler için ücret ödenmesi konusunda bir düzenleme yapılmadı.

1936 yılında ise 3008 sayılı İş Yasası kabul edildi. Bu yasa, 1937 yılında yürürlüğe girdi. Bu yasa ile bazı işçilere çeşitli haklar tanındı. Ancak grev yapmak da açık bir biçimde yasaklandı. Asgari ücret ve işçi sigortaları gibi konularda İş Yasası'nın öngördüğü düzenlemeler ise ancak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gerçekleştirildi.

1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasası ile "sınıf esasına dayalı" örgüt kurma yasaklandı. Yasaya göre, sınıf esasına dayalı örgüt kuranlar, bir seneye kadar hafif hapis veya 10 liradan 200 liraya kadar hafif para cezası ile cezalandırılacaktı.

Hükümet, zaten yasadışı bir biçimde engellediği sendikalaş-

mayı, Cemiyetler Yasası'nın bu hükmünü kullanarak daha etkili bir biçimde yasakladı. Meslek sendikalarının kurulması yasal olarak mümkünken, işçiler, günün koşullarında bu yola da gitmediler.

İkinci Dünya Savaşı, işçi hak ve özgürlüklerinin iyice ortadan kaldırılması açısından uygun bir ortam oluşturdu. 1940 yılında kabul edilen Milli Koruma Yasası ile, ücretli iş mükellefiyeti getirildi. Ayrıca, izinsiz olarak işten ayrılma da yasaklandı.

Bu yasa uyarınca ilk olarak Ereğli Kömür Havzası'nda 16 yaşından büyük erkeklerle ücretli iş mükellefiyeti getirildi.

1946 öncesinde çıkarılan yasalarda işçiler lehine olan hükümler de özellikle özel sektör işyerlerinde genellikle uygulanmazdı. Hükümetlerin uyguladığı baskılar, sendikaların kurulmaması ve işçi sınıfının her açıdan yeterince gelişmemiş olması, işçi sınıfının örgütlü direnişini engelledi.

1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti kuruldu. Birkaç yıl sonra da, kanunen serbest olmasına rağmen, sendikalar kapatıldı ve grev yapılmasına engel olundu. İstiklal Savaşından en büyük fedakarlıkları gösteren işçilerin en temel hak ve özgürlükleri ellerinden alındı. 1938 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurulması kanunen yasaklandı. Diğer bir deyişle, 1946 yılına kadar sendikalaşma ve grev hakları önce fiilen, daha sonra ise hukuken yoktu.

1946 yılına kadar Türkiye'de demokrasiden de söz edilemez.

1945 yılı sonlarına kadar Türkiye Cumhuriyeti bir tek parti yönetimi idi. Seçimler iki dereceliydi. "Gizli oy, açık sayım" ilkesi uygulanmıyordu. Milletvekili adayları demokratik bir biçimde belirlenmiyordu.

Yapılan seçimler, kapitalizm koşullarında bile "demokrasi" olarak kabul edilebilecek uygulamalardan çok uzaktı.

1946 yılına kadar işçi sınıfının çok büyük bir bölümü için ha-

yat bir cehennemden farksızdır. Ancak küçük bir işçi tabakası için görece bir rahatlık söz konusuydu.

Bütün bu baskılara, bağımsız sınıf örgütlenmesi geleneğini yok etmeye ve örgütlenme alışkanlığının kazanılmasını önlemeye ve işçi sınıfını denetim altına alma çabalarına karşın, bazı işçilerin kurup yaşattıkları dernekler, 1946 ve sonrasında sendikalaşma hareketine katkıda bulundu. Örneğin, İzmir'deki bütün işçileri 1926 yılında İzmir Tütüncüler Cemiyeti'ni kurdular. Sosyal Sigortalar Kurumu öncesindeki dönemde bu örgüt, kendi üyelerine sağlık hizmeti sağladı. Üye sayısı 10 bini aştı. 1947 yılında da İzmir Tütün İşçileri Sendikası'na dönüştü.

C. Grev Haksız Sendikacılık Dönemi (1946-1960)

1. Parlamenter Demokrasiye Geçiş ve Sendikaların Kuruluşu

1945 ve 1946 yıllarında, çeşitli etmenlere bağlı olarak, bu yapıda önemli değişiklikler oldu. Hakim sınıflar içindeki çelişkiler, "demokratik" bir görünümle açığa çıktı ve keskinleşti.

1945 yılında Çalışma Bakanlığı kuruldu. İş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortasına ilişkin yasa çıkarıldı. İşçi Sigortaları Kurumu Yasası kabul edildi. 1946 yılında ise İş ve İşçi Bulma Kurumu kuruldu.

1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanununda getirilen "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı" da, 1946 yılı Haziran ayında kaldırıldı.

CHP döneminin baskı ve sömürüsüne ve özellikle de İkinci Dünya Savaşı'nın sıkıntılarına büyük tepki gösteren işçiler, ülkenin dört bir tarafında kendiliklerinden sendikalar ve dernekler kurdular.

"Sınıf esasına dayalı" örgüt kurma yasağının kalkmasından sonra ayrıca Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist

Emekçi ve Köylü Partisi de kuruldu. Bu partilerin kadroları çeşitli bölgelerde ve işkollarında sendikalar örgütlemeye başladılar.

Ancak iktidardaki CHP işçi sınıfının artan gücünden büyük kaygı duydu. 1946 yılı Aralık ayında mevcut iki sosyalist parti ve bunlarla bağlantılı sendikalar kapatıldı.

20 Şubat 1947 tarihinde yürürlüğe giren 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa ile, sendikacılık hareketinin denetim ve güdüm altına alınması amaçlandı.

Bu dönemde sendika aidatlarının elden toplanması esastı. Ancak bazı kamu işletmelerinde yetkililerle görüşülerek, sendika aidatlarının bordrodan kesilmesi uygulaması da sağlandı. Örneğin, 1951 yılına kadar Ereğli Kömür İşletmesi sendika aidatlarını bu yolla keserek Sendika'ya iletti. Bu dönemde birçok sendika, üyelerden aidat toplayanlara belirli bir komisyon verirdi.

Sendikalaşma hızlanırken sendikal birlik sağlanamadı. 1946 yılında iki sosyalist parti, ayrı sendikal örgütlemeler gittiler. Daha sonraki yıllarda ise, işçilerin bir bölümü CHP, bir bölümü de DP güdümünde kurulan veya kurulduktan bir süre sonra bu güdüme giren sendikalarda örgütlendi.

CHP özellikle 1947 ve sonrasında işçilerin kendi kontrolü altında örgütlenmesi için büyük çaba gösterdi. CHP'ye bağlı bir işçi Bürosu oluşturuldu. Bu Büronun başkanı Dr. Rebii Barkın, yardımcısı ise emekli süvari teğmeni Sabahattin Selek idi. Bu dönemde yayınlanan ve işçi - sendika konularına büyük ağırlık veren Hürbilek Gazatesinin de sahibi Dr. Rebii Barkın, sorumlu yazı işleri müdürü Sabahattin Selek'ti.

CHP İşçi Bürosu, Çalışma Bakanlığı'nın elindeki ceza paralarını da kullanarak, kendi denetimi altında sendikalar kurdurttu.

Bazı sendikaların tüzükleri İşçi Bürosu tarafından hazırlandı.

1947 - 1949 yıllarında İstanbul'daki sendikalara dağıtılan ceza paralar toplamı 19 600 lira idi. Ayrıca, sendikalar tarafından ek gelir temini amacıyla düzenlenen piyango ve balo biletleri de, CHP'nin talimatıyla, çeşitli kamu kuruluşları tarafından satın alınıyordu. Örneğin, Tekel Genel Müdürlüğü'nün sendikalara 1947 yılında 160 bin lira, 1948 yılında 80 bin lira, 1949 'da yine 80 bin lira ve 1950'de 25 bin lira verdiği bilinmektedir.

Yaklaşık 20 yıl süreyle sendikalaşmanın engellenmesi ve sınıf çıkarlarını savunan işçi önderlerinin büyük sıkıntılar yaşaması, işçiler arasında sendikalaşma konusunda kaygılar ve kuşku yarattıyordu. Ayrıca, grev hakkının olmaması, ücretleri artırma ve çalışma koşullarını düzeltmede sendikaların gücünü iyice sınırılıyordu.

Bu nedenle, ilk sendikaları kuranlar, işçileri sendikaya ısındırabilmek için çeşitli yollara başvurdular.

Bu doğrultudaki çabalardan biri, yardım sandığıydı. Örneğin, Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri Sendikası Yardım Sandığı, evlenme, doğum, ölüm durumlarında yardım ediyordu. Ayrıca, iş uyuşmazlığı nedeniyle boşta kalan işçiye iki ay süreyle de yardım yapılması öngörülüyordu.

Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri Sendikası 1947 yılında Sümerbank'tan maliyet fiyatı üzerinden basma ve kaputbezi satın aldı ve bunları sendika üyelerine ve üye olacaklara sattı. Çeşitli temel tüketim mallarının darlığının yaşandığı yıllarda, tüketim kooperatifçiliğinin ilk biçimleri olan bu tür uygulamalar da işçilerin sendikaya çekilmesinde etkili oldu. Örneğin, Karabük Demir Çelik Fabrikası'nda kurulu sendika ise, satın aldığı halı tezgahlarını üyelere ödünç vererek, üye çekmeye çalışıyordu.

Bu doğrultudaki çabalardan biri, işçi konut kooperatiflerinin

kurulmasıydı. Zonguldak'da 1950 yılında Maden İşçileri Sendikası 1. Yapı kooperatifi kuruldu.

Üye kaydını özendirmek için uygulanan bir yöntem, başkalarını üye kaydeden işçilere işçi başına bir para ödenmesi idi. Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri Sendikası ilk başlarda yeni kaydedilen üye başına 25 krş. verirken, bir süre sonra bu miktarı 1 liraya çıkardı.

Bu dönemde sendikalaşmayı zorlaştıran önemli diğer bir etken, işçilerin henüz topraktan yeterince kopmamış olmasıydı. Buna bağlı olarak, işyerlerindeki işçi devri çok yüksekti. Örneğin, Ereğli Kömür Havzası'nda 1951 yılında 16 bine yakın daimi işçi vardı. Aynı yıl 11 bin işçi işe girdi, 12 bine yakın işçi ise işten ayrıldı.

Hükümetin uzun yıllar sendikalaşmayı engelledikten ve sendika kurmak isteyenleri "komünist" diye yargıladıktan sonra, sendika kurmaya önce izin vermesi, sonra da kurulan sendikaların önemli bir bölümünü yeniden kapatması, işçiler ve sendikacılar arasında iki eğilime yol açtı.

Bazı işçiler, kurulan sendikalara kuşkuyla baktılar. Bu kuşku, bir taraftan yeniden gündeme gelecek bir kapatmada kurban olmama kaygısından kaynaklanıyordu. Diğer taraftan, bu yeni sendikaları kuranlar 1946 öncesinin işçi aristokratları ve hükümetin güvenilir adamları olduğundan, bir güvensizlik söz konusuydu.

Sendikacıların bir bölümü ise, bu dönemde çok yaygın olarak kullanılan "komünistlik" suçlamasından kurtulabilmek amacıyla, genellikle sırtlarını Demokrat Parti'ye dayamak zorunda kaldı. DP iktidara geçince de, sermayeye muhalif unsurlar CHP'ye yanaştı.

İşçi sınıfının örgütlenebilen kesimlerinin büyük bir bölümü, hakim sınıflar içindeki bir çelişkinin politik plandaki yansıması

olan CHP-DP ekişmesi içinde saflaştılar. Gerçi hakim sınıflar cephesindeki bu çatlaktan işçiler geçti ve özellikle DP işçi sınıfını kendi safında politika sahnesine çekmeye çalıştı, ama bu çatlak, bir gediğe dönüşmeden, "demokrasi" sınırları içinde kontrol altına alındı.

Bu dönemde dünyada Soğuk Savaş rüzgarlarının esmeye başlaması ve Türkiye'nin jeopolitik önemi, Türkiye Sendikacılık Hareketini de önemli ölçüde etkiledi.

CHP, 1949 yılında İhtiyarlık Sigortası Yasası'nı, 1950 yılında Hastalık ve Analık Sigortası Yasası'nı ve İş Mahkemeleri Yasası'nı kabul etti.

Bu yıllarda ülkenin birçok yerinde kendiliğinden sendikalar kuruldu. Geçmişten beri varlığını sürdüren bazı meslek örgütlenmeleri de sendikaya dönüştürüldü.

Kurulan sendikaların bir bölümü meslek sendikaları, bir bölümü işyeri sendikalarıydı. Bunların birleştirilmesi ve ortak mücadeleye sokulması önemli bir sorundu. İşçi sınıfının genel olarak varolan birlik eğilimi kendini hissettirmeye başladı.

İlk aşamada iki model gelişti. Bir taraftan aynı işkolunda çeşitli yörelerde faaliyet gösteren sendikaların oluşturduğu federasyonlar ortaya ıktı. Diğer taraftan, aynı bölgede değişik işkollarında faaliyet gösteren sendikaların oluşturduğu mahalli birlikler doğdu.

Türkiye'de bütün işkollarını ve bölgeleri aşan bir biçimde tek bir sendika oluşmadı. Sendikal birliğin sağlanması, tüzel kişiliğini koruyan meslek ve işyeri sendikalarının, yetkileri oldukça sınırlı federasyonlar ve mahalli birliklerin çatısı altında bir araya gelmeleri biçiminde gelişti.

Bu eğilim daha sonraki yıllarda ikili nitelik aldı. Bir taraftan daha üst düzeyde birliklere gidildi. Mahalli birlikler ve federasyonların çabasıyla Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

oluşturuldu. Diğer taraftan aynı federasyona bağlı sendikalar arasında birleşmeler oldu ve daha sonra da federasyonların yapısı değiştirilerek, daha merkezizyetçi ve sendikal birliğin daha işlevsel olduğu milli tip sendikalara geçildi.

Sendikal birlik bütün ülkelerde dikey ve yatay doğrultuda oluşturulur. Dikey birlik, aynı işkolunda çalışanların ülke apıdaki birliğidir. Yatay birlik ise, farklı işkollarında aynı bölgede çalışanların oluşturduğu örgütlenmelerdir. Hemen hemen bütün ülkelerde bu iki tür örgütlenme aynı anda ve birbirini destekleyecek biçimde mevcuttur.

Bu iki tür örgütlenme, kumaşı oluşturan yatay ve dikey ipler gibidir. Sendikal dokunun sağlamliğı bu iki örgütlenmenin birbirini tamamlar biçimde geliştirilmesine bağlıdır. Sendikal birliğin geliştirilmesi, ancak bu iki alanda birbirini tamamlayan örgütlenmeye bağlıdır.

Türkiye'de 1948 ve sonrasında mahalli birlikler kuruldu. 1952 yılında Türk-İş'in kurulmasına kadar İstanbul İşçi Sendikaları Birliği sendikal harekete fiilen önderlik etti. Ancak gerek 1948-1952 döneminde, gerek 1952-1970 döneminde mahalli birliklerle federasyonlar ve milli tip sendikalar arasında güçlü bir işbirliği olmadı. Birçok mahalli sendika ya mahalli birliğe, ya da federasyona ye idi. Bazı durumlarda mahalli birliklerle federasyonlar birbirinin rakibi oldu.

Sendikal örgütlenmede bu iki ayrı biçim arasındaki çelişkiler, Türkiye sendikacılık hareketinin sağlıklı bir birlik oluşturmısını engelleyen etmenlerden biri oldu.

1948 ve sonrasında, CHP ve DP arasında siyasal plandaki çekişmeler sendikacılık hareketine yansıdı. Bazı durumlarda bu iki partinin güdümündeki sendikacılar birbirinin rakibi sendikalar ve sendikal merkezler de kurdular. Ancak bu ayrılıklar zaman içinde aşıldı. Farklı siyasal eğilimler ve tercihleri olan iş-

çiler, aynı sendikal yapı içinde birbirine tahammül ederek ve yönetimi ele geçirmeye çalışarak birlikte yaşama alışkanlığını edindi. Bu geleneğin yerleşmesi, sendikal birliğin sağlanması açısından son derece önemli bir rol oynadı.

CHP ve DP'nin işçileri kendi programları ve çıkarları doğrultusunda kullanma çabaları ve bazı sendikacıların (genellikle milletvekili olma umuduyla) bu çabalarda yer alması sonucunda, sendikalarda siyasal görüşlere göre saflaşmalar ve bölünmeler yaşandı.

Bu durum, bazı sendikalarda parti politikasından uzaklaşma eğilimi yarattı. Örneğin, İstanbul Elektrik ve Motörlü Taşıt İşçileri Sendikası, sendikada ortaya çıkan anlaşmazlıklar üzerine, 1950 yılında seçilen yönetim kurulu üyelerine şöyle bir yemin ettiriyordu: "sendika dahilinde sendika işinden başka hiç bir partinin siyasetine sendika adına alet olmayacağıma, işçi davasından başka hiç bir amaç gütmeyeceğime namusum üzerine yemin ederim."

Çalışma Bakanlığı'na göre, Türkiye'de tüm sendikaların toplam üye sayısı 1950 yılında 76 bin, 1951 yılında 110 bin'di.

2. Türk-İş

1952 yılında sendikal birlik yolunda önemli bir adım atıldı. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kuruldu.

Türkiye'de ilk defa değişik işkollarının ve bölgelerin işçileri aynı sendikal örgütlenmenin çatısı altına girdiler. Türk-İş dışında kalan ve bağımsızlığını koruyan sendikalar da oldu. Ancak bunlar azınlıktaydı.

Sendikal birlik açısından bakıldığında, Türk-İş'in oluşturulması küçümsenmeyecek bir aşamadır. Türk-İş çok ademi - merkezîyetçi bir örgüt olarak oluşturuldu ve sürdürüldü. Oluşturulan sendikal birliğin sınıf mücadelesinde ne ölçüde etkili oldu-

ğu tartışılabilir, ancak bu tartışmalar, atılan adımın önemini küçültmez.

Sendikacılık tarihi ile ayrıntılı olarak ilgilenmek imkanı bulamayan birçok kişinin gözünde, Türk-İş, Amerikalılar tarafından kurdurulmuş sahte bir örgüttür. Bu açıdan bakanlar için, 1952 yılında üst örgüt olarak Türk-İş'in oluşturulması sendikal birlik doğrultusunda bir adım değildir.

Gerçek durum iddialardan tamamıyla farklıdır. Türk-İş'i Amerikan sermayedarları ve onların sendikacılık alanındaki uzantıları kurdurtmamıştır. Türk-İş'in kuruluşu, Türkiye sendikacılık hareketinin 1946 yılında başlayan yeni dönemindeki gelişmelerin doğal bir sonucudur. Aynı zamanda zorunlu bir aşamasıdır.

Ancak Türk-İş'in kuruluşu o kadar önemlidir ki, emperyalizm de, siyasal partiler ve iktidarlar da, sermaye de, devlet de, bu süreci etkilemek için elinden geleni yapmış ve bunda bir ölçüde de başarılı olmuştur.

Türk-İş'in ilk Anafütük'ünün 22. maddesi şöyledir: "İcra heyeti, işçi sınıfının menfaatlerini halelder ettiğı olaylar ve kararlar karşısında, mevzuatın tadili için lüzum gördüğü vasıtalarla başvurur." Türk-İş'in 6 Eylül 1952 tarihinde toplanan 1. Genel Kurulunda, bu maddedeki "işçi sınıfı" terimi yerine "işçiler" sözcüğü kondu. Bu değişim, belirtilen etkilerin sonuçlarından biridir.

Türk-İş'in 1953 yılındaki genel kurulunda, DP'nin ve Amerikalıların tüm önleme çabalarına rağmen, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) üyeliğı için karar çıkması da, Amerikan etkisinin abartılmaması gerektiğini göstermektedir.

Türk-İş'in 1952-1960 dönemi tarihi, yeterince bilinmeyen ve hakkında çok genel (ve genellikle oldukça yanlış) değerlendir-

melerin yapıldığı yıllardır.

Bu dönemde Demokrat Parti, Türk-İş ve Türkiye sendikacılık hareketi içinde Amerikan etkisini ve denetimini artırmak için gereken çabayı göstermiştir ve bunda da önemli ölçüde başarılı olmuştur. Ama bu dönemde ne Türk-İş Amerikancıdır, ne de Türk-İş'i Amerikalılar kurdurtmuştur.

Türk-İş'in kuruluşu sırasında bir CIA ajanı olduğu ileri sürülen Irving Brown'un Türkiye'deki çalışmalarından hareketle, Türk-İş'i Amerikalıların kurdurttuğunu iddia etmek, "Bir Türk dünyaya bedel" demek gibi, "Bir Irving Brown Türkiye işçi sınıfına bedel" demek anlamına gelir.

Türk-İş'in kuruluşu ülkemizde sendikal birliğin sağlanması doğrultusunda önemli, ancak yetersiz bir dönüm noktasıdır.

Türk-İş ve bağlı sendikalar, 1952-1960 döneminde işçi sınıfının o günkü mülksüzleşme, bilinç, deneyim birikimi düzeylerine ve mücadele eğilimine bağlı olarak, temsil ettiği az sayıda işçi için küçümsenmeyecek haklar almıştır. 1946 öncesinde yaratılan örgütlenme korkusunu bir ölçüde silmiştir, sendikalaşma anlayışını yaygınlaştırmıştır, sendikal örgütlükte karda iz açmıştır.

1925-1945 döneminde sendikal örgütlülükte yaratılan kesinti, bu dönemde giderilmiş ve sendikal örgütlülük alışkanlığı yavaş yavaş işyerlerine yerleştirilmiştir.

1952-1960 döneminde Türk-İş'in ve bağlı sendikaların hataları vardır ve verdikleri mücadelenin yetersizliği açıktır. Ancak bu dönemde verilen mücadeleyi de önce öğrenmek ve sonra da gözardı etmemek gerekir.

1963 öncesinde sendikacılığın sıkıntısı çok, nimeti azdır. Bu dönemde sendikacılık yapanlar sürekli olarak polis tarafından izlenmiş, bazan karakollara çekilmiştir. Muhalif birçok sendikacı işten atılmış veya bir başka bölgeye sürgün edilmiştir. Sendi-

kalar ancak kurucuların büyük maddi ve manevi özverisiyle yaşayabilmiştir.

Bu sıkıntıları unutarak veya bilmeyerek 1963 öncesinin sendikacılarını toptan ve tümüyle suçlamak, birçok açıdan karda iz açan bu insanlara büyük haksızlık olacaktır.

Bu dönemde işçi sınıfının sendikalarda örgütlü kesimi birliğini korudu. Bu birliğin gücü ve etkinliği tartışılabilir, ancak siyasal ayrılıklara karşın birliğin sürdürülebilmiş olması da küçümsenmeyecek bir başarıdır. Türk-İş'in 1954 ve 1957 kongreleri Türk-İş içindeki saflaşmanın had safhada olduğu toplantılardı. Ancak bölünme önlendi. Mevcut güç dengelerine göre bir uzlaşmaya gidildi.

3. Demokrat Parti ve İşçiler

1952-1960 döneminde Türkiye'de işçilerin çok büyük bir bölümü oylarını DP'ye verdi. DP'de işçilere (yalnız işçi aristokrasisine değil, işçilerin tümüne) küçümsenmemesi gereken haklar sağladı.

1950 öncesinde CHP yönetimi, işçi sınıfının kaymak tabakasının da yardımıyla işçi sınıfının diğer kesimlerini eziyordu. İşçi sınıfının işçi aristokrasisi dışındaki kesimlerinin insanca yaşama hakkı yoktu. Bu insanlara "amele" denirdi. Bu insanlar aşağılanır ve horlanırdı. Kamu kuruluşlarında bu "amelelerin" adam yerine konması söz konusu değildi. Bir müdüre şikayette bulunmak mümkün olmazdı.

DP bütün bunları büyük ölçüde değiştirdi. İşçiden oy isteyen DP, ocak ve bucak teşkilatlarına çok sayıda işçi aldı. Kamu kesimindeki bu işçiler, siyasal ilişkileri aracılığıyla, geçmişte karşısına çıkıp söz edemedikleri müdürün tayinini çıkartabilmeye başladılar.

1950-1954 döneminde sendikalarda önemli bir canlanma ol-

du. Ancak DP sendikalarda umduğu etkinliği sağlayamayınca, işçilere sendikalar dışında yasalarla hak vererek onların oylarını almaya ve sendikaları etkisizleştirmeye çalıştı.

DP, 1954 genel seçimlerinden önce kurulan "İşçi ve İşçi Dostu Milletvekillerini Destekleme Komitesi"nin çalışmasını engelledi.

DP, 1955 yılındaki 6-7 Eylül olaylarını bahane ederek, İstanbul ve Ankara'da sendikaların faaliyetlerini engelledi. 1957 yılında Türk-İş Genel Sekreteri İsmail İnönü'nün İstanbul Üniversitesi'ndeki konuşmasını engelledi. Aynı dönemde ise bazı sendika birlikleri kapatıldı.

Bu dönemde sendikalar da üyeleri için önemli haklar elde ettiler. Grev hakkı yoktu, ancak çeşitli işkollarındaki sendikalar çıkarttıkları toplulukla iş uyuşmazlıkları ile, üyelerinin ücretlerini artırdılar, yürürlükteki yasaları uygulattılar, çalışma koşullarını düzelttirdiler.

Bunu gerçekleştirmede de işçilerin örgütlü gücünü harekete geçirme yoluna değil (ki bu çok zordu ve belki de sınıfın mülksüzleşme, bilinç, deneyim ve kararlılık düzeyleri açısından olanaksızdı), sayıları giderek artan işçilerin siyasal alandaki örgütsüz gücünü ve üst düzey siyasal ilişkileri kullanma yolunu seçtiler. Bu tavır, Türkiye sendikacılık hareketinde daha sonraki yıllarda ayrılığın temel noktalarından birini oluşturdu.

İşçilerin yararına bazı hakların alınmasında kullanılacak yöntem, işçilerin örgütlü gücünü harekete geçirmek mi olacaktı, yoksa işçilerin örgütsüz siyasal gücüne dayanarak hükümetle üst düzey ilişkiler mi?

Sendikacılık hareketiyle ilgilenen birçok kişi, bu tartışmaya "işçi satmak veya satmamak" biçiminde yaklaşmakta ve "mücadele eden mutlaka iyi hak alır, üst düzey ilişki kuran kesinlikle hak alamaz" yargısına varmaktadır. Bu kolaycı yargılar genellikle doğru değildir.

Öyle dönemler olmuştur ki, iktidardaki siyasal parti, işçilerin oyunu ve sendikaların desteğini sağlamak amacıyla, üst düzey ilişkiler sonucunda özellikle kamu kesimindeki işçilere iyi haklar tanımıştır da, üye kitlesini harekete geçirmeye çalışanı özellikle ezmeye çalışmıştır ve hak vermemekte direnmiştir.

Türk-İş 1960 öncesinde ağırlıkla kamu kesimi işyerlerinde örgütlüydü. Türk-İş'e bağlı sendikaların yöneticileri günün koşullarında en kolay yolu ve belki de mümkün tek yolu seçtiler. Grev haklı toplu pazarlık hakkının bulunmadığı koşullarda, iktidarlarla işçilerin örgütsüz siyasal gücüne dayanarak üst düzeyde iyi ilişkiler kurarak, temsil ettikleri üye kitlesine bazı önemli haklar elde ettiler ve kendi durumlarını güçlendirdiler.

Bu durum kavranılmazsa, işçilerin Türk-İş'e bağlı sendikalarda üyeliğinin sürmesi, cehalete, bilinçsizliğe, korkuya, dinle aldatılmaya bağlanır. İşçi sınıfı bir avuç çoban sendikacı tarafından güdülen ve kolayca mezbahaya götürülen bir sürüye benzetilir. Böylesine bir değerlendirme ise doğru ve haklı değildir.

Ancak bu dönemde kurulan ilişkiler ve edinilen alışkanlıklar, 1963 yılında grev haklı toplu pazarlık sistemine geçildiğinde de sürdü. 1967 yılında Türk-İş'ten üç sendikanın ayrılması ve DİSK'in kurulmasında da bu anlayış farkı yatıyordu.

1945 yılı sonlarında çok partili parlamenter sisteme geçildi. İşçinin oyu ve genel olarak siyasal gücü önem kazandı. Sendikaların kurulmasına izin verildi. Ancak grev hakkı tanınmadı.

CHP iktidarı işçilerin oyunu alabilmek amacıyla işçiler lehine bazı kanunlar çıkardı. Demokrat Parti ise, gerçekte büyük toprak sahiplerinin, büyük tüccarların, yabancı sermayenin Türkiye'deki uzantılarının siyasal alandaki temsilcisi olmakla birlikte, işçilerin oyunu alabilmek amacıyla, işçilere birçok hak vaad etti. Bunlar arasında grev hakkı da yer alıyordu.

1946-1961 döneminde Türkiye'de sendikalar faaliyet gösteri-

yordu. Sendikalar, Borçlar Yasası'nın düzenlediği umumi mukavele ("genel sözleşme") yapma hakkına da sahipti. Ancak bu dönemde grev hakkı bulunmadığından ve diğer mücadele yolları rahatça kullanılmadığından, umumi mukaveleler aracılığıyla önemli yeni haklar elde etmek mümkün olmadı.

Bazı yazarlar Türkiye'de toplu pazarlık düzenine 1963 yılında geçildiğini yazmaktadır. Bu doğru değildir. Türkiye'de 1950'li yıllarda da toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.

Bu dönemde işçilere bazı haklar da sağlandı. Bu haklar, genellikle yasalarda işçiler lehine yapılan değişiklikler aracılığıyla elde edildi. Sendikaların mücadelesi de, çoğunlukla toplu iş sözleşmeleri (veya o dönemdeki biçimiyle umumi mukaveleler) için değil de, yasa değişiklikleri için oldu.

Ancak sendikalar toplulukla iş uyuşmazlıkları çıkardılar ve uyuşmazlıkları gerektiğinde Yüksek Hakem Kurulu'na götürerek, üyeleri için çeşitli oranlarda zam aldılar.

Demokrat Parti döneminde işçiler lehine önemli bazı haklar tanındı:

- 1950 yılında uygulamaya sokulan gelir vergisi ile işçilerin ve memurların ödedikleri vergi azaltıldı.
- İş Yasası'nın kapsamı genişletildi.
- Sendikalaşma hakkı bir ölçüde geliştirildi.
- ILO' nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ve diğer bazı Sözleşmeleri onaylandı.
- İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi onaylandı.
- Hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalışılmadan tam yevmiye ödenmeye başlandı.
- Kamu kuruluşlarında çalışan işçilere yılda 52 yevmiye (madenlerde yeraltında çalışanlara 78 yevmiye) tutarında ikramiye verilmeye başlandı.
- İşçilere yıllık ücretli izin hakkı tanındı.

- Asgari ücret uygulanmaya başladı.
- Sigortalılara konut kredisi verilmeye başladı.
- Sosyal sigortaların kapsamı genişletildi, yeni sağlık tesisleri kuruldu.
- İşçilerin ve temsilcilerinin işyerlerinde ve toplumsal yaşamda etkinlikleri arttı.
- Yeraltında çalışan işçiler gelir vergisinden muaf tutuldu.
- Sendikaların girişimiyle veya işçilerin kendi başlarına çıkardıkları toplulukla iş uyuşmazlıkları sonucunda, işçi ücretleri artırıldı.
- İş Yasası'nda işçiler lehine değişiklikler yapıldı.
- Basın İş Yasası kabul edildi.
- Deniz İş Yasası kabul edildi.

Demokrat Parti, 1946 öncesinde yalnızca işçi aristokratlarına tanınan bazı hakları tüm işçilere yaygınlaştırdı. Bu dönemde işçilerin önemli bir bölümünün DP saflarında mücadele etmesi veya DP'yi desteklemesinin nedeni bu gelişmelerdir.

Demokrat Parti 1950 yılında iktidara geldi. Celal Bayar Meclis'i açarken yaptığı konuşmada grev hakkını vereceklerini açıkladı. Adnan Menderes Hükümetinin ilk programında da grev hakkı vardı. Nitekim bir yasa tasarısı hazırlandı. Ancak yasa tasarısındaki grev hakkı son derece sınırlıydı ve o biçimiyle bile kabul edilmedi. DP hükümetlerinin daha sonraki programlarında ise grev hakkı yer almadı. Ama DP'li sendikacıların büyük bir bölümü grev hakkını savunmaya devam etti.

DP, işçilerin oylarının öneminin bilincindeydi. Fakat işçilerin örgütlü bağımsız gücünden de korkuyordu.

Bu koşullarda, kendi açısından son derece akıllı bir politika izledi. Bir taraftan sendikaları kendi kontrolü altına almaya çalıştı. Ayrıca, kendi kontrolü altına alamadığı sendikalar üzerinde baskı uyguladı. Mahalli sendikaların üstündeki düzeydeki

mahalli birlikleri ve federasyonları kapatmaya çalışarak, sendikacılık hareketini işyerlerine hapsetmeye çalıştı. Ancak bunları yaparken, işçilere ücretler ve çalışma koşulları konusunda küçümsemeyecek haklar da tanıdı. Buna karşılık grev hakkını tanımaktan özenle kaçındı.

Demokrat Parti'nin önder kadroları, 1946 öncesinde Cumhuriyet Halk Partisi'nin en üst düzeyinde görev yapmış insanlardı. Ne değişti ki, geçmiş dönemde işçilerin bağımsız sınıf örgütlerini çok bilinçli bir biçimde ortadan kaldıran bu insanlar, 1946 sonrasında işçiler lehine bazı uygulamalar getirdiler.

Bu insanların kişilikleri değişmedi.

Değişen, işçi sınıfının gücüydü. Ülkedeki sınırlı demokratikleşme ve işçilerin eline oy gücünün ve siyasal gelişmeleri partilerde delegelik, ocak-bucak, ilçe ve hatta il yöneticisi olarak etkileyebilme gücünün geçmesi, DP'yi kuranların tavrında bir değişikliğe yol açtı. Daha sonra sendikaların kurulması ise, DP yöneticilerinin tavrını iyice pekiştirdi.

• Değişikliği, işçi sınıfının gücündeki artış yarattı.

1946-1960 döneminde ülkedeki çok sınırlı demokrasi koşullarında, işçiler, CHP ile DP arasında bir tercih yapmaya zorlandılar.

Dünyada ve Türkiye'de esen Soğuk Savaş rüzgarları, ülkemizde her siyasal görüşün özgürce örgütlenmesini ve propaganda yapmasını önlüyordu.

İşçi sınıfının mülksüzleşme, bilinç ve deneyim düzeyi de, henüz sınıf temelinde sınıf kitle partileri yaratabilecek kadar gelişkin değildi.

İşçi sınıfı CHP ve DP arasında bir tercihe zorlandığında DP'yi seçmekle 1925-1946 döneminde yaşadığı sermaye baskısı ve tahakkümüne karşı kendiliğindenci ve haklı tepkisini ifade etmiştir. Bu tercihte cehaletin veya dinsel etmenlerin etkisi çok azdır.

Çalışma Bakanlığı kaynaklarına göre, 1948 yılı sonunda ülkemizde 52 bin sendika üyesi vardı. 1 Mayıs 1950 tarihinde bu sayı 76 bin olmuştu. 1 Eylül 1960 tarihinde ise sendika üyelerinin sayısı 282 bindi.

İşçi sınıfının memur kesimi ise dernek örgütlenmesini sürdürdü.

D. Grev Haklı Sendikacılık Dönemi (1961-1980)

1. 27 Mayıs İhtilali ve Sonrasında Sendikalar ve İşçiler

27 Mayıs 1960 ihtilali geldiğinde, Türkiye'de sendikalı işçilerin büyük bir bölümü Türk-İş çatısı altındaydı. Ancak, işçi sınıfının mülksüzleşme ve bilinç düzeyi ve deneyim birikimi, Konfederasyon içindeki anlaşmazlıklar ve DP iktidarının tavrı, Türk-İş'in işçi sınıfının bağımsız sınıf çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için etkili bir güç olarak toplumsal yaşamda yer almasını engelliyordu.

27 Mayıs ihtilali işçiler arasında genellikle olumlu karşılanmadı. 27 Mayıs sonrasında birçok bölgede sendikacılar gözaltına alındı ve bazı sendikaların faaliyetleri durduruldu. DP'li bilinen bazı işçiler ve sendikacılar işten çıkarıldı. Bazı CHP'li sendikacılar da, DP'li bilinen sendikacılara karşı açılan kampanyada aktif olarak rol aldılar. Ancak bütün bunlara rağmen, Türk-İş'te bir bölünme olmadı. Türk-İş içindeki farklı siyasal tercihler birlikte yaşamayı sürdürdü.

Türk-İş içinde farklı siyasal tercihleri olan kişilerin bu kadar kolay birlikte olabilmelerinin belki de en önemli nedeni, belirleyici siyasal partilerin net ve birbirinden farklı sendikacılık anlayışları ve programlarının olmamasıdır.

1946-1960 döneminde DP ile CHP'nin, 1961-1980 döneminde de AP ile CHP'nin sendikacılık anlayışları arasında temelden bir fark yoktur.

Gözükten farklar, ilgili partinin iktidarda ya da muhalefette olmasına bağı taktik esnekliklerdir.

Türk-İş'te hakim olan "siyasal iktidarla iyi geçinme" anlayışı, 27 Mayıs ihtilalinin desteklenmesine yol açtı. 27 Mayıs ihtilalinin programının ne olduğunun henüz bilinmediği günlerde, Türk-İş yönetimi müdahaleyi alkışladı.

Türk-İş'in bu anlayışı 12 Mart 1971 ve 12 Eylül 1980'de de sürdü. DİSK ise 12 Mart askeri müdahalesini destekledi.

1961 Anayasası işçi statüsünde çalışan ücretlilere grev hakkını, memur statüsünde çalışan ücretlilere de sendikalaşma hakkını tanıdı (Bu hak gerçekte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmesinin 1951 yılında onaylanmasıyla hukuken tanınmışsa da, memurlar arasında bir sendikalaşma gereksinimi duyulmadığından, kimse bu hakkın farkına varamamış ve hakkın kullanılabilmesi için kitlesel bir mücadele gelişmemiştir.)

1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile de grev haklı toplu pazarlık düzenine geçildi.

Bu yasayla grev hakkına birçok yasaklama ve kısıtlama da getirilmekle birlikte, grev hakkının bu sınırlı biçiminin bile kullanılması etkili oldu.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile, 1961 Anayasasının çok geniş bir biçimde tanıdığı grev hakkı aşağıdaki konularda kısıtlandı:

- Sendika üyesi olmayan işçilerin grev yapması yasaklandı.
- Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varken, beklenmedik olumsuz ekonomik gelişmeler karşısında işçilerin yeni menfaat sağlamak için yeni toplu iş sözleşmesi yapmaları ve bu amaçla greve gidebilmeleri yasaklandı.
- Sendika kararı olmadan grev yapmak yasaklandı.

- İşverenlere lokavt yetkisi tanındı.

- Genel grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, siyasal amaçlı grev yasaklandı.

- Grev hakkının sendikalarca kullanımı, karmaşık ve uzun zaman alan bir prosedürün tamamlanması önkoşuluna bağlandı.

- Savaşta ve genel veya kısmi seferberlikte grev yasaklandı.

- Sağlıkla ilgili işyerlerinde (ilaç üretimi dışında), su-elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işlerinde ve eğitim kurumlarında grev yasaklandı.

- Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı işyerlerinde grev hakkı sınırlandı.

- Sıkıyönetim dönemlerinde grev hakkının kullanımı sıkıyönetim komutanlıklarının iznine bağlandı.

- Doğal afetlerde Bakanlar Kurulu'na grev yasaklama yetkisi tanındı.

- Bakanlar Kurulu'na, "milli güvenlik" veya "genel sağlığa aykırılık" iddiasıyla, grevleri önce 30 gün, daha sonra da 60 gün süreyle erteleme yetkisi tanındı.

- Mahkemelere grevi durdurma yetkisi verildi.

1963 ve özellikle 1964 sonrasında toplu iş sözleşmeleri bağtlanıp, sendika üyelerinin çalışma va yaşama koşullarında bir ilerleme sağlanınca, o güne kadar sendikalardan uzakta kalmış onbirlerce işçi üye olmak için sendikalara başvurdu. Kamu kesiminde bazı işyerlerinde örgütlü sendikalar, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra sendikaya üye olanlardan ek bir ödenti bile aldı.

Öncelikle kamu kesiminde yaygın biçimde imzalanan toplu iş sözleşmelerini özel sektörde giderek yaygınlaşan örgütlenmeler ve toplu iş sözleşmeleri izledi.

Ancak bu kez ciddi bir sorunla karşılaşıldı.

Kamu kesimi işyerleri, geçmişten beri yürürlükteki yasaların genellikle uygulandığı ve işçi hak ve özgürlüklerine bir ölçüde de olsa saygı gösterilen yerlerdi.

Özel sektör işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda geçerli olan yaşama ve çalışma koşulları ise bu düzeyin çok gerisindeydi. Özel sektör işyerlerinde işverenle iyi geçinip üyelere hak ve çıkar sağlama gibi bir uygulama da söz konusu değildi.

Kamu kesiminde işçilerin oy gücü ve siyasal partilerde üstlendikleri görevler etkiliydi. Kamu işverenin en tepesindeki hükümet, kamu kesimi işçisinin vereceği oy ve destek karşılığında işletmenin normal olarak taşımayacağı bir yükü kabul edebiliyordu. Bu durumda, hükümetle iyi geçinen sendikanın alabileceği bazı haklar bulunuyordu.

Özel sektörde ise işçinin işverene vereceği oy yoktur. İşçi ile işveren arasındaki ilişki tek boyutlu bir sömürü ilişkisidir. Bu nedenle de, işverenle iyi geçinerek işçiye hak tanımak mümkün değildir. İşverenle iyi geçinerek ancak sendikacıya açıktan bazı yararlar sağlanabilir.

Özel sektörde örgütlenmenin hızlanmasıyla birlikte, Türkiye sendikacılık hareketinde bazı alışkanlıkların temelden değişmesi gündeme geldi.

Kamu kesiminde genellikle üst düzey iyi ilişkiler aracılığıyla hak sağlamaya alışmış sendikacılar, özel sektörle karşılaştıklarında, ya eski alışkanlıklarını sürdürdüler; ya da hayatın gündeme getirdiği gereklerine uyarak, mücadele etmeyi tercih ettiler. Türkiye sendikacılık hareketinde çok ciddi ayrılık nedenleri ortaya çıkmaya başladı.

İşçi sınıfının memur kesimine 1961 Anayasası ile tanınmış olan sendikalaşma hakkı, 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kullanılmaya başlandı. 1965 - 1971 döneminde Türkiye'de 658 memur sendikası kurul-

du. Bu yasa memur sendikalarının toplu pazarlık ve grev hakkını tanımıyordu.

Kurulan memur sendikaları kendilerini genellikle işçi sınıfının bir parçası olarak görmediler. Ancak, buna karşın memur sendikalarının bir bölümü ülkemizde demokrasi mücadelesine önemli katkılarda bulundu. Ayrıca, TÖS ve İLK - SEN tarafından 1969 yılında yapılan Büyük Öğretmen Boykotu, gerçekte Türkiye işçi sınıfının ilk genel greviydi.

12 Mart 1971 darbesinden sonra Anayasada yapılan bir değişiklikle memurların sendikalaşması yasaklanınca, memur sendikalarından kitlesel ve güçlü bir tepki gelmediği gibi, işçi sendikaları da tepki göstermedi.

1971 - 1980 döneminde ise siyasal görüşlere göre bölünmüş memur dernekçiliği memurların ancak bir bölümünü örgütleyebildi. İşçi sınıfının memur kesiminde sınıf bilinci yeterince gelişmedi.

2. TİP'in ve DİSK'in Kuruluşu ve Türk - İş'teki Gelişmeler

Bu dönemde çok önemli bir diğer gelişme, 1961 yılında bazı sendikacılar tarafından Türkiye İşçi Partisi'nin kurulması oldu.

TİP, tabanda işçiler arasında yaygın bir biçimde tartışılmadan ve sendika genel kurullarında demokratik süreçlerle gerekli kararlar alınmadan, bir grup sendikacının girişimiyle kuruldu.

Mehmet Ali Aybar'ın genel başkanlığa getirilmesinden sonra TİP'in niteliği temelden değişti. TİP 1963 - 1964 yıllarından itibaren kitleler arasında sesini duyurmaya başladı.

Özellikle de 1965 genel seçimlerinde TİP'in (o günkü seçim sisteminin de yardımıyla) gösterdiği başarı ve TİP milletvekillerinin Meclis'teki mücadeleci tavrı, işçi sınıfı saflarında TİP'e duyulan sempatiyi ve güveni artırdı.

AP ve CHP ise TİP'e karşı önlemler almak ihtiyacını duydu-
lar. 1965 seçimlerinde AP Parlamento'da kendi başına çoğunluk
sağlayınca, Türk - İş içindeki dengeler de değişti. Türk - İş'te
TİP'lilerle karşı AP - CHP ittifakı oluştu.

Türk - İş'in 1966 yılındaki altıncı genel kurulunda TİP'li sen-
dikacılar Türk - İş Yönetim Kuruluna girmede veya giremedi.
Bu dönemi yaşamış bazı sendikacıların iddiası, TİP'li sendikacı-
ların kendilerine götürülen teklifleri reddettiği ve bir türlü Yö-
netim Kurulunda görev almadığı biçimindedir. DİSK'in kurul-
ması konusunda, TİP'in Malatya Kongresinde bir karar alındığı
da, ileri sürülen iddialar arasındadır. Sonuç olarak, TİP'liler Yö-
netim Kurul dışında kaldılar.

TİP, Türkiye sendikacılık hareketinin Amerikalılardan ve
devletten bağımsızlığını ve sınıfın örgütlü özgücüne güvenmesi
gerektiğini savunuyordu. TİP'in savunduğu bu çizginin de
TİP'li sendikacıları etkilemiş olması muhakkaktır. Özel sektör-
de gelişmekte olan mücadele de TİP'in savunduğu görüşleri
doğrular nitelikteydi.

1967 yılında Maden - İş, Lastik - İş ve Basın - İş sendikaları
Türk - İş'ten ayrıldı. Bu sendikalar, Gıda - İş ve Türk - Maden -
İş sendikaları ile birlikte 13 Şubat 1967 tarihinde DİSK 'i (Türki-
ye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurdular.

Türk - İş'in 1968 yılında yapılan yedinci genel kurulunda,
önemli reformlar da içeren 23 ilke kabul edildi. Ayrıca, Türk - İş
içinde önce dört sendikacı, daha sonra da oniki sendika tarafın-
dan sosyal demokrat hareket başlatıldı. Bazı AP'li ve CHP'li
sendikacı milletvekilleri, DİSK'in kapatılmasını amaçlayan bazı
yasa değişiklikleri hazırladılar ve desteklediler. CHP'li millet-
vekilleri, 15 - 16 Haziran olaylarının öncesinde de Millet Mecli-
si'nde (daha sonra 1317 sayı ile yasalaşan) DİSK aleyhindeki ta-
sarı lehinde oy kullandılar.

Bu dönemde Türk - İş içinde genel kurullarda gündeme gelen "sosyal demokrat"- AP'li saflaşması üye tabanındaki bir bölünmeden ve saflaşmadan kaynaklanmıyordu. Bu saflaşma sendikacılar arasında kaldı ve bir bölünmeye yol açmadı.

1971 yılında Türk - İş içindeki bazı sendikacılar, "Sosyal Demokrat Hareket" adıyla bir girişimde bulundular. Türk - İş Yönetim Kurulu'nun 14 Ocak 1971 tarihli toplantısına dört sendikacı, **1971 Türkiye'sinde İşçi Hareketi ve Sendikalarımız, Ortak Reform Yolları Üzerine Eleştiriler ve Araştırmalar** isimli bir rapor sundu. Raporu sunanlar, Genel - İş Genel Başkanı Abdullah Baştürk, Yol - İş Genel Başkanı Halit Mısırlıoğlu, Deniz Ulaş - İş Genel Başkan Feridun Şakir Öğünç ve Petrol - İş Genel Başkanı İsmail Topkar idi.

Türk - İş Yönetim Kurulu'nun 9 Temmuz 1971 günü Ankara'da yapılan toplantısına ise, Besin - İş, DYF - İş, Genel - İş, Ges - İş, Kristal - İş, Petrol - İş, Sağlık - İş, Tez Büro - İş, Türk - Deniz - Ulaş - İş, Türk Harb - İş, Oleyis, Yol - İş yöneticileri tarafından, "12'ler Raporu" olarak bilinen bir rapor (**Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzen, İlkeler, Amaçlar, Yöntem**) sunuldu.

Türk - İş'in 1973 yılında yapılan genel kurulunda, kendisini "sosyal demokratlar" olarak niteleyen grup, Demirsoy ekibinin karşısında aday oldu, ancak başarı sağlayamadı.

1975 yılında ise Genel İş Sendikası Türk - İş'ten ayrıldı. Daha sonra Oleyis Sendikası Genel İş'i izledi. Bu iki sendika 1976 ve 1977 yıllarında DİSK 'e katıldılar.

3. 12 Mart Askeri Müdahalesi ve Sendikalar

12 Mart 1971 tarihindeki askeri müdahale, Türk - İş ve DİSK tarafından onaylandı ve desteklendi.

Türk - İş Yönetim Kurulu'nun askeri müdahale sonrasında yaptığı açıklamanın bir bölümü şöyleydi :

"Bugüne kadar, Anayasa düzenine, dolayısıyla demokratik rejime bağlılığın en güzel örneklerini vermiş bulunan Türk Silahlı Kuvvetlerinin, duruma, ortada hiçbir sebep yokken müdahale ettiğini söylemek mümkün değildir; çünkü, muhtıranın verilmesine yol açan olaylar ve ortamın gerçek bir demokratik düzenle yakından uzaktan hiçbir ilintisi yoktur ...

"Silahlı Kuvvetlerin muhtırasında yer alan çağrıya rağmen, parlamento ve siyasal partilerimizin bu yolda bir çaba göstermemeleri, ya da bu yoldaki iyi niyetli çalışmaları engellemeleri halinde ise Türk İşçi Hareketi, bu davranışta bulunanları tarihi sorumlulukları ile başbaşa bırakmakla da yetinmeyecektir.

"Türk - İş Başkanlar Kurulu, oybirliği halinde benimsediği bu görüşlerin ışığında ve demokrasiyi koruma kararını tekrarlayarak, parlamento ile siyasal partileri, Türk Silahlı Kuvvetlerinin muhtırasının birinci maddesindeki gerçekleri göz önüne alarak, ikinci maddedeki öneriye uymaya çağırır ..."

DİSK Yürütme kurulu ise 12 Mart 1971 günü şu açıklamayı yaptı:

"DİSK, Atatürk devrimlerinin ve Anayasa ilkelerinin korunmasında, uygulanmasında ve geliştirilmesinde Türk Silahlı Kuvvetlerinin yanında olduğunu belirtmekten kıvanç duyar ... Türk milletinin bağrından oluşan Silahlı Kuvvetlerin bu vahim durum karşısında aldığı kararlar işçi sınıfımızın devrimci kesiminde büyük bir ferahlık yaratmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının tanıdığı hakları en cesur şekilde kullanan Türk Silahlı Kuvvetlerinin çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmak, Atatürk devrimlerini hakim kılmak ve Anayasa'nın öngördüğü reformları gerçekleştirmek, özellikle Anayasamızın temel ilkelerine yürekten bağlı kalmak yoluyla görev başında olduğunun radyolardan ilanı karanlık ufukları aydınlığa kavuşturmuştur."

4. İşçi - Memur Eylemleri

1961 öncesinde grevlere ve grev - dışı eylemlere ilişkin bilgiler oldukça sınırlıdır. Siyasal iktidarların bu konudaki olumsuz tavrı, yasalarla daimi işçilere tanınan bazı haklar ve çıkarılan toplulukla iş uyuşmazlıkları yoluyla alınan ücret zamları nedeniyle, grevlerin ve bunlara katılan işçilerin sayısı az, süreleri kısaydı. Ayrıca, 1961 öncesinin eylemlerinin günümüzdeki mücadele üzerindeki doğrudan etkileri de azdır.

Yasal grevler 1963 yılında yeniden başladı. 1969 yılına kadar her yıl greve katılan işçi sayısı 10 bin veya altındaydı. Bu sayı 1969, 1970 ve 1971 yıllarında 20 bini aştı. 1972 yılında 7 bin ve 1973 yılında 12 bindi. 1974 ve sonrasında ise hızla arttı. 1977, 1979 ve 1980, greve katılan işçi ve grevde geçen işgünü açısından rekor yıllardı.

İşçiler ve sendikalar 1980 ve öncesinde çok önemli grev - dışı eylemler gerçekleştirdiler.

1961 ve sonrasında sendikaların düzenledikleri mitingler önemliydi. Grev ve toplu pazarlık haklarının kullanımını düzenleyen yasaların bir an önce çıkarılması için Türk - İş tarafından 31 Aralık 1961 tarihinde İstanbul'da Saraçhane meydanında düzenlenen mitinge 100 binin üstünde işçi katıldı.

3 Mayıs 1962 günü, Yapı İş Federasyonu ülkedeki işsizliği protesto etmek amacıyla bir yürüyüş düzenledi. "Açların Yürüyüşü" olarak da bilinen bu eyleme katılan 5 bin dolayında inşaat işçisi, kurulan barikatı aştı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne yürüdü.

1962 yılının ilginç eylemlerinden biri de, TÜRK - İş tarafından 22 Aralık günü Ankara'da düzenlenen Komünizmi Tel'in Mitingiydi.

1963 yılı Ocak ayının son günlerinden Mart ayı başına kadar süren Kavel direnişi ise, işçilerin kararlı direnişi ve kamuo-

yunda yarattığı etki açısından son derece önemliydi.

Bu dönemin önemli öylemlerinden biri, EKİ Karadon Bölgesi Gelik Ocağı'nda çalışan 1500 işçinin 10 Mart 1965 günü sabahı kuyulara inmemesiyle başladı. Direnişin nedeni, liyakat zammının adealetsiz bir biçimde dağıtılmasıydı. Olaylar Ereğli Kömür İşletmesi'ndeki diğer ocaklara da sıçradı. Jandarmaların açtığı ateşte Mehmet Çavdar ve Satılmış Tepe isimli iki işçi öldü. Daha sonraki çatışmada ise 12 er ve 10 işçi yaralandı ve çok sayıda işçi gözaltına alındı. İki jet uçağı alçaktan uçarak, direnişin sona erdirilmesi için işçilere bildiri attı. İşçiler 14 Mart gün ocaklara indiler.

Bu dönemde kamuoyunu etkileyen ikinci önemli eylem, Manisa Belediyesi temizlik işçilerinin grevi ve Ankara yürüyüşü idi. Manisa Belediyesi'nde çalışan 142 işçinin tümünün katıldığı grev, 11 Mayıs 1967 tarihinden 18 Aralık 1967 tarihine kadar (222 gün) sürdü. Genel İş üyesi işçilerin 90'ı, Manisa - Ankara yolunu 38 günde yürüyerek, 24 Temmuz günü Ankara'ya ulaştı.

4 Temmuz 1968'de İstanbul'da Derby Lastik Fabrikasında 1700 işçi işyerini işgal etti. 9 Eylül 1968'de Kavel Kablo'da işgal başladı. İstanbul'da Roche İlaç fabrikasında da 7 Ekim 1968 tarihli işgal eylemi oldu.

11 Ocak 1969 günü İstanbul Kartal'daki Singer fabrikasında işgal ve çatışma oldu. 1969 Haziran'ında ise Çorum özel idaresine ait Alpagut Linyit İşletmesinde çalışan 786 işçi işyerini işgal edip, kendileri üretimi sürdürdüler. 1 Ağustos'ta İstanbul Silah-tarağa'da Türk Demir Döküm Fabrikasında 230 işçi işgale başladı. İzmit Rabak Alüminyum Kablo Fabrikasında da 21 Eylül 1969 günü bir işgal yaşandı. Nisan - Mayıs aylarında ise İstanbul Eyüp'teki Sungurlar Isı Kazan Fabrikası çeşitli aralıklarla işgal edildi.

Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK - SEN) tarafından 1969 yılında düzenlenen büyük öğretmen boykotu da önemli bir eylemdir. 15 - 18 Aralık 1969 tarihlerinde 109 bin öğretmenin katıldığı bu eylem gerçekte bir genel grevdir.

29 Aralık 1969 tarihinde ise Gamak Elektrik Motorları Yapım Fabrikası'ndaki olaylarda Şerif Aygün isimli bir işçi polisin açtığı ateşle öldürüldü. 1970 yılında Sungurlar Isı Kazan Fabrikası'nda bir işgal eylemi oldu.

1970 yılı, işçi olayları olduğu kadar, memur eylemleri açısından da yoğun geçti. Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu, personel kanununun bir an önce çıkması için, 17 Ocak 1970 günü Ankara'da bir miting ve yürüyüş düzenledi. Memur sendikaları çeşitli eylemler düzenlediler. 25 bin dolayında teknik eleman, 1 Haziran 1970 günü direniş yaptı.

1970 yılının en ilginç eylemleri, Ankara ve İstanbul'daki toplum polislerinin direnişi ve asubay eşlerinin ve çocuklarının bir çok yerde yaptıkları yürüyüşlerdi.

15 - 16 Haziran 1970 günleri İstanbul ve İzmit'te 100 bin dolayında işçi, Sendikalar Yasası'nın değiştirilerek, DİSK'in kapatılmasına yol açacak hükümlerin Millet Meclisi'nde kabul edilmesini protesto etmek için, eyleme geçti. Çatışmalar ve ölenler oldu. Sıkıyönetim ilan edildi. 15 - 16 Haziran olaylarından sonra, 1968 - 1970 eylemlerinde deneyim kazanmış çok sayıda öncü işçi işten çıkarıldı. Sermayedar sınıf kara listeler yayınladı ve bu işçilerin başka işyerlerine girmelerini engellemeye çalıştı.

6 Ağustos 1970 günü, Aliağa Rafinerisi inşaatında çalışan ve grev uygulayan işçilerin üyesi bulunduğu Yapı İşçileri Sendikası Genel Başkanı Necmettin Giritlioğlu, patronun adamları tarafından vurularak öldürüldü.

10 Kasım 1970 tarihinde ise Adana'da Bossa Fabrikası işçiler

tarafından işgal edildi. 12 Kasım'da polis ve jandarmanın olaya müdahalesi sonucunda, 60 işçi ve 27 polis yaralandı, 160 işçi gözaltına alındı.

Türk - İş Genel Merkezi'ne 29 Aralık 1970 tarihinde bomba atıldı. Bunun üzerine 31 Aralık 1970 tarihinde Türk - İş'e bağlı sendikaların üyesi işçiler 9 - 11 saatleri arasında iş durdurdular.

12 Mart darbesi sonrasında üç yıl boyunca eylemlerde bir azalma oldu. Ancak 1974 yılında hem grevlerde, hem de diğer eylemlerde büyük bir artış yaşandı. 1974 yılında İskenderun Demir Çelik Fabrikası inşaatında çalışan 10 binden fazla işçinin direnişi ile İstanbul'da Ülker Bisküvi Fabrikası işçilerinin direnişi önemliydi.

Türk - İş Genel Başkanı Halil Tunç, işverenlerin ve Hükümetin işçilere ve sendikalara yönelik olumsuz tavrını protesto etmek amacıyla, 17 Haziran 1975 günü İzmir'de elektrikleri kesti ve işyerlerindeki işçilerin de katılımıyla saat 14'e kadar direniş yapıldı.

DİSK'in 1975 yılındaki 5. Genel Kurulu'nun ardından DİSK çeşitli kitle eylemleri düzenlemeye başladı. 6 Eylül 1975 günü İzmir'de ve 20 Eylül 1975 günü İstanbul'da Demokratik Hak ve özgürlükler için Müdacele mitingleri düzenlendi.

İşçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olan 1 Mayıs, 1976 yılında İstanbul'da Taksim Meydanı'nda DİSK'in öncülüğünde kutlandı.

DİSK, Devlet Güvenlik Mahkemeleri'nin yeniden kurulma girişimini önce 10 Temmuz 1976 günü Bursa'da düzenlediği bir mitingle protesto etti. Daha sonra da, 16 - 20 Eylül 1976 günleri, Devlet Güvenlik Mahkemeleri Yasası'nın çıkmasını önlemek amacıyla ülke çapında bir direniş yapıldı.

DGM'ye karşı yapılan genel grevden sonra çok sayıda öncü işçi tazminatsız olarak işten atıldı. 1974 - 1976 dönemindeki mü-

cadelelerde deneyim kazanmış birçok işçi, sermayedarların kara listelerine alındı.

DİSK'in 1977 yılında yine Taksim Meydanı'nda düzenlediği 1 Mayıs kutlamalarında ise, halkın üzerine açılan ateş sonucunda çıkan panikte 36 kişi hayatını kaybetti.

1977 yılında ülke çapında yaygın grevler oldu.

16 Mart 1978 tarihinde İstanbul Üniversitesi'nde dersten çıkan öğrenciler üzerine ateş açıldı. Olayda 78 öğrenci öldü, 40 kadar öğrenci yaralandı. DİSK, bu saldırıyı, 20 Mart 1978 tarihinde düzenlediği 2 saatlik işdurdurma ("Faşizme İhtar Eylemi") ile protesto etti.

1978 yılında DİSK 1 Mayısı yine Taksim Meydanı'nda kutlandı.

1978 yılı sonunda Kahramanmaraş'ta halkın bir kesimi katledildi. DİSK, 5 Ocak 1979 tarihinde Kahramanmaraş Katliamını protesto etmek amacıyla 5 dakikalık saygı duruşu yaptı.

DİSK, 26 Ocak 1980 tarihinde İzmir'de, 9 Şubat 1980 tarihinde Antalya'da, 23 Şubat 1980 tarihinde Ordu'da ve 22 Mart 1980 tarihinde İzmit'te, "İşçi Kırımına, Zamlara, Pahalılığa, Anti - Demokratik Baskı ve Uygulamalara, Faşist Saldırılara Karşı Demokrasi Mitingleri" düzenledi.

DİSK'in 1967 - 1977 dönemi Genel Başkanı ve Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Kemal Türkler'in 22 Temmuz 1980 tarihinde katledilmesinin ardından, 23 Temmuz 1980 günü ülkenin dört bir tarafında onbinlerce işçinin katıldığı eylemler yapıldı.

1973, 1980 döneminde belediyelerde ve 1979 - 1980 döneminde de tarım satış kooperatifleri birlikleri işyerlerinde sürekli direnişler yaşandı.

1980 yılı Ocak ayı sonlarında İzmir'de Tariş işyerlerinde meydana gelen direniş ve ayrıca dayanışma amacıyla İzmir yöresinde gerçekleştirilen 2 saatlik iş bırakma eylemi de, 1980 öncesinin önemli olaylarıydı.

Bunların yanı sıra, yürüyüşler, sakal bırakmalar, yemek boykotları ve benzeri eylemler yapıldı.

Ücretini artırmak, sendikalaşma hakkını kullanmak, işten atılan arkadaşlarını işe geri aldirmek, ülkedeki faşist saldırıları durdurmak, yasa tasarılarını etkilemek için ve benzeri amaçlarla yapılan bu eylemler, işçi sınıfında sınıf bilincinin yerleşmesine ve siyasal bilincin gelişmesine önemli katkılarda bulundu. Ancak belediyeler ve tarım satış kooperatifleri birlikleri dışındaki kamu işyerlerindeki işçiler 1980 öncesinde bu eylemlere genellikle katılmadılar ve sessiz kaldılar.

5. DİSK İçindeki Sorunlar

1975 sonrasında sendikacılık hareketinde birliğin nesnel koşulları güçlenirken, aksine bir gelişimle, DİSK içinde huzursuzluk ve ayrılık eğilimleri arttı. Bunun ana nedeni ise, sınıf bilinci ile sosyalist siyasal bilincin birbirine karıştırılması ve sınıf partisi anlayışını reddederek öncü parti anlayışını savunan birçok sosyalist grup veya partinin, kendi denetimlerinde sendikalara sahip olmak istemeleriydi.

Böylece sendikalarda tasfiyeler, ayrılmalar, kavgalar ve yeni yeni sendikalar kurma dönemi başladı. Sendikalar siyasal yapıların strateji ve taktiklerine bağımlı araçlar olarak algılanıp, sendika - içi demokrasi işletilmedikçe yeni örgütlenmeler meşrulaştı. Yeni örgütler kurulmak istenip, sendika - içi disipline uyulmayınca, sendika - içi demokrasi işletilmedi.

DİSK'te 1975 - 1977 ve 1977 - 1980 dönemlerinde DİSK yönetimi ile bazı sendikalar arasında önemli sorunlar yaşandı, bazı sendikalar geçici ihraç cezasına çarptırıldı, DİSK'in görece olarak merkezîyetçi yapısı önemli ölçüde zedelendi.

DİSK, genel kurul kararları olmadan, seçimlerde bazı siyasal partilerin desteklenmesi konusunda tavır aldı. 1979 yılında ise,

tabanın söz ve karar sahibi olması ilkesini çiğnedi ve genel kurullarda alınmış bir karar mevcut değilken, bir siyasal parti kurma girişiminde bulundu.

DİSK'in 1975 - 1977 dönemindeki yönetimi, farklı siyasal görüşten kişilerin yönetiminde olduğu Sosyal - İş, Petrolkimya - İş, Ağaç - İş ve Keramik - İş gibi bazı sendikalara karşı anti - demokratik uygulamalar yaptı.

DİSK'in 1977 - 1979 dönemindeki yönetimi ise, yine aynı gerekçeyle, Maden - İş, Bank - Sen, Baysen-İş ve Yeraltı Maden-İş gibi bazı sendikalar karşı anti - demokratik uygulamalara baş vurdu.

DİSK bu dönemde yalnızca toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı bir sendikacılık anlayışını aşarak, gerek ülkemizde demokrasi-nin korunması, gerek işçi hak ve özgürlüklerinin geliştirilmesi açısından son derece önemli kitle eylemleri örgütledi ; Cumhuriyet döneminde ilk kez 1 Mayıs'ı işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak kitlesel gösterilerle kutladı.

12 Eylül'ün hemen öncesinde DİSK içinde önemli sorunlar yaşanıyordu. DİSK'in 12 Eylül karşısındaki pasifliğini bir nedeni, siyasal partilerin tümünün ve işçilerin önemli bir bölümünün pasifliği ise, diğer bir nedeni de DİSK içindeki büyük huzursuzluklardır.

1967 - 1980 döneminde Türk - İş'e bağlı sendikalarla DİSK'e bağlı sendikaların çeşitli işyerlerinde bağıtladıkları toplu iş sözleşmeleri arasında çok büyük farklar var mıdır?

Tek tek uç örnekler bulunabilir. Ancak herhalde şöyle bir genelleme yanlış olamayacaktır : Türk - İş'e bağlı sendikaların kamu kesimi işyerlerinde işçilerin örgütsüz siyasal gücüne dayalı üst düzey ilişkilerle ve işçilerin sınıf bilinçlerini geliştirme konusunda özel bir çaba harcamadan bağıtladıkları toplu iş söz-

leşmelerinde sağlanan haklar ile, DİSK'e bağlı sendikaların özel sektör işyerlerinde sınıfın kendi özgücünü harekete geçirerek bağittadıkları toplu iş sözleşmelerinde sağlanan haklar arasında önemli farklar yoktur. Hatta, kamu kesimindeki toplu iş sözleşmeleri özellikle iş güvencesine ilişkin daha iyi hükümler içermektedir.

1967 yılından 1976 yılına kadar DİSK'e bağlı sendikalar genellikle özel sektör işyerlerinde örgütlüydü. Türk - İş sendikaları ise ağırlıkla kamu kesimindeydi. Türk - İş'e üye sendikaların örgütlü olduğu özel sektör işyerlerinde DİSK sendikalarına doğru genel bir eğilim vardı.

DİSK, 1976 ve sonrasında, katılan yeni sendikalar aracılığıyla ve eski sendikaların kamu kesiminde örgütlenmeye önem vermeleri sayesinde, belediyelerde, tarım satış kooperatifleri ve birliklerinde ve diğer kamu kuruluşlarında etkinliğini artırdı. 12 Eylül öncesinde DİSK'e bağlı sendikalarda 400 bini aşkın işçi örgütlüydü.

6. Misk ve Hak - İş

MİSK (Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) sınıf olgusunu yadsıyan, Türkiye'de işçilerin sorunlarının Milliyetçi Hareket Partisi'nin programı doğrultusunda çözümlenebileceğini ileri süren bir konfederasyondur. "Tek ve mecburi sendikacılık" biçiminde ifade edilen devlete bağımlı faşist sendikacılık modelini savunuyordu. MHP ve yan kuruluşlarıyla yakın ilişkisi vardı.

MİSK, 23 Haziran 1970 tarihinde, 15 - 16 Haziran olaylarından hemen sonra kuruldu. Bir başarı sağlayamadı. 1975 yılında Milliyetçi Cephe hükümetinin kurulmasından sonra, devlet ve işveren destekli bir biçimde bazı işyerlerine girmeye çalıştı.

17 Temmuz 1979 günü MİSK Eğitim ve Kültür Merkezi'nin

garajında meydana gelen büyük patlamada, MİSK'te bomba hazırlanmakta olduğu ortaya çıktı.

12 Eylül 1980 tarihinde MİSK'e bağlı sendikalarda üye olduğu bildirilen işçi sayısı yalnızca 22 bindi.

MİSK'in faaliyeti 12 Eylül 1980 sonrasında durduruldu. Ancak MİSK hakkında dava açılmadı. 1984 yılında ise yeniden faaliyete geçmesine izin verildi.

Hak - İş (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ise 22 Ekim 1976 günü kuruldu. Hak - İş'in kuruluş beyannamesinde şöyle deniliyordu : "Hak - İş işçi ve işverenin hakkını hak terzisinde tartacak, korkmadan, yılmadan haklı olana hakkını teslim edecektir."

Diğer bir deyişle, Hak - İş, işçilerin sermayedarlarla ilişkilerinde bir hakem rolü oynayacaktı.

Hak - İş'e bağlı sendikalar, 1980 yılına kadar ancak MSP'nin etkili olduğu bakanlıklara bağlı kamu kuruluşlarında devletten ve ayrıca bazı işverenlerden aldığı destekle örgütlenebildi.

Milli Güvenlik Konseyi 15 Eylül 1980 tarihinde Hak - İş'in malvarlığını kontrol altına aldı. Hak - İş ve üye sendikaların yöneticileri de gözaltına alındı ve daha sonra serbest bırakıldı. 19 Şubat 1981 tarihinde ise Hak - İş'in malvarlığı ve faaliyeti serbest bırakıldı.

Hak - İş'in 19 - 20 Aralık 1981 tarihinde yapılan genel kurulunun açış konuşmasında, 12 Eylül yönetimi açıkça destekleniyordu. 12 Eylül'le ilgili olarak şunlar söyleniyordu :

" 12 Eylül yönetiminin gerek ülkemiz içinde ve gerekse uluslararası münasebetlerdeki keskin ve kararlı tavrını gönülden destekliyoruz."

Genel kurula sunulan çalışma raporunda ise DİSK konusunda yapılan değerlendirme şöyleydi :

"DİSK'in asıl gayesi Türkiye'yi Komünist Rusya'nın bir uy-

dusu haline getirmektir. Bunun için kuruluşundan beri bu gayeye hizmet etmiş olup işçi haklarını savunmaktan ziyade, dışardan aldığı talimatların yerine getirilmesine yönelik bir çalışma içerisine girmiştir."

7. 1961 - 1980 Döneminde Kazanımlar

1961 Anayasası işçi statüsündeki ücretlilere grev hakkını tanıdı. 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı yasa ise, grev hakkının nasıl kullanılacağını düzenledi (ve grev hakkını kısıtladı).

1963 - 1980 döneminde sendikaların mücadelesinde toplu iş sözleşmesi alanı ağırlıktaydı. Bir "ücret sendikacılığı"ndan değilse de, bir "toplu sözleşme sendikacılığı"ndan söz etmek mümkündür. Sosyal sigortalar alanı dışında elde edilen yeni hakların çok büyük bir bölümü toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla sağlandı. 1975 yılında kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli çalışma süresini üç yıldan bir yıla indiren ve kıdem tazminatına esas gün sayısını 15 günden 30 güne çıkaran yasa da 1963 - 1975 döneminde toplu iş sözleşmeleri ile birçok işyerinde elde edilmiş bir hakkı yaygınlaştırıyordu.

1963 - 1980 döneminde grev hakkının (birçok sınırlandırma ve yasaqlamaya karşın) oldukça rahat kullanılır biçimde olması, toplu iş sözleşmelerinin etkili bir araç olarak değerlendirilebilmesine olanak verdi. Ancak hükümetler bu hakka da çeşitli dönemlerde müdahale etti. 1963 - 1980 döneminde birçok işyerindeki grev Bakanlar Kurulunca ertelendi.

Tüm bunlara karşın, ülkede gerçek ücretler ve gerçek asgari ücret yükseldi. 1970'li yıllarda birçok üniversite mezunu memur, işçi statüsüne geçerek, sendikalaşabilmek ve grevli toplu pazarlık hakkından yararlanabilmek istiyordu.

Diğer taraftan, toplu iş sözleşmeleri ile hak almanın göreceli

olarak kolaylığı, her işyerinin işçilerinin ağırlıkla ve öncelikle kendi sorunları ile uğraşmasına da yol açtı.

Sendikalar, (yapıları gereği ve doğal olarak) işçi sınıfının temsil ettikleri tabaka ve kesimlerinin kısa vadeli çıkarlarını en kolay ve maliyeti en düşük yoldan savundular. Sendikasıız işçilerin de yararlanabileceği ve sınıfın bütününe yarar sağlayan yasa değişiklikleri için mücadele etmek yerine, yalnızca sendika üyelerinin yararlanabileceği toplu iş sözleşmeleri alanındaki mücadeleye ağırlık verildi.

Bu ise, sendikalı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin, işçi sınıfının diğer kesimlerinden ve diğer emekçi sınıf ve tabakalardan kopmasının nedenlerinden birini oluşturdu.

1961 - 1980 döneminde elimizde grev hakkımız ve oy hakkımız vardı.

Grev hakkı istenildiği kadar geniş değildi. Avrupa ülkelerindeki çağdaş grev hakkı düşünüldüğünde, 1980 ve öncesinde ülkemizdeki grev hakkı çok kısıtlıydı. Ancak bugünküyle karşılaştırıldığında oldukça genişti.

1980 ve öncesinde ülkemizde istediğimiz ölçüde geniş bir demokrasi de yoktu.

Türk Ceza Yasası'nın 141, 142 ve 163. maddeleri örgütlenme ve siyasal faaliyette bulunma özgürlüğünü önemli ölçüde engelliyordu. Ancak, 24 Ocak kararlarının uygulanabilmesi için bu genişlikteki bir demokrasiye bile sermayedarlar tahammül edemediler.

1963 yılından itibaren toplu iş sözleşmeleri ile önemli haklar sağlandı. Sendikalı işçilerin aldıkları bu haklar, sendikasıız işçilerin ve memur adı altında çalıştırılan işçilerin ücretlerini ve çalışma - yaşama koşullarını da geliştirdi. Sendikalarda örgütlü işçiler, toplumsal gücünü ve itibarını ve etkinliğini artırdı.

8. 1980 'e Kadar Kamu Kesiminde Sendikacılık

1980 öncesinde kamu sektörü işyerlerinde sendikacılık yapmak oldukça kolaydı. Hükümetler, dört ana nedene bağlı olarak, kamu sektörü işyerlerinde toplu pazarlıkta oldukça cömert davranıyorlardı :

İşçilerin elinde grev hakkı vardı. Grev hakkı kamu kesiminde pek sık kullanılmadıysa da (özel bir durumu olan belediyeler ve tarım satış kooperatifleri ve birlikleri dışında), gerektiğinde kullanılabilecek bir silah olarak etkiliydi. Dağıdaki çobanın belindeki silah nasıl eşkiyanın koyun çalmasına engel olursa, grev hakkı da öylesine caydırıcı bir işlev yerine getiriyordu.

Hükümetler, büyüyen bir ekonomi ve gelirleri artan bir devletin sunduğu olanakları (iktidara gelebilmelerini sağlayacak oyu vermeleri koşuluyla) bir ölçüde kamu sektörü işçileri için kullandı. Hükümetler, işçilerin oylarını alabilmek için, çok sert mücadelelere gerek bırakmaksızın, önemli oranlarda ücret zammı verdi.

Hükümetler işçi sınıfının gücünün bilincindeydi. Bazı mallar kullanılınca eskir. Ancak, örneğin insan vücudunun kasları, kullanıldıkça eskimez, aksine güçlenir. İşçi sınıfı hareketi de, bilinçli ve disiplinli eylemler içinde güçlenir. Hükümetler, işçi sınıfının gücünü kullanarak daha da güçlenmesini önlemek amacıyla, bazı hakları oldukça kolay verdi. Bu dönemde DİSK'e bağlı sendikaların özel sektör işyerlerinde eylemlerle aldıkları haklar da hükümetin kamu kesimindeki tutumunu yumuşatıcı bir etki yaptı.

1960'lı yıllarda Türkiye'de kurulan fabrikalarda üretilen dayanıklı tüketim malları, gelişmiş kapitalist ülkelerde üretilenlerle karşılaştırıldığında, daha pahalı ve kalitesizdi.. Bunların yurtdışına satılması mümkün değildi. Ülkede patronların bu malları kullanması ve yaratılan değerlerin gerçekleşmesini sağlaması

da söz konusu olamazdı. Hükümetler, çok bilinçli bir politikayla, işçilerin iç pazarı genişletici bir rol üstlenmesini sağladı.

Diğer bir deyişle, kamu kesimindeki sendikalar ve işçiler, bağcıyla cebelleşmek ve kavga etmek zorunda kalmadan, bağdaki üzümün bir bölümünü oldukça kolay bir biçimde yiyebiliyorlardı.

Bu nedenlere bağlı olarak, 1980 öncesinden kamu kesimi işyerlerinde sendikacılık çarşaf gibi bir denizde gemicilik yapmaya benziyordu. Kaptan olan sendikacılar da, mürettebat olan üyeler de hayatlarında önemli bir fırtına görmemişlerdi. Gemi-ler de fırtınaya göre yapılmamıştı. Fırtına çıkmadığı sürece gemi işe yarıyordu, kaptan kaptanlığını yapıyordu. Ancak 24 Ocak'ta çıkan fırtına 12 Eylül'de kasırgaya dönüştü.

1980 sonrasında sendikacılıkta uzun süre yaşanan sıkıntıların kökeninde, sendikacılığa çarşaf gibi denizde başlayan kapitanların, mürettebatın ve gemilerin fırtınaya yeterince uyum sağlayamaması yatmaktadır.

1980 öncesinde kamu sektöründe sendikacılığın önemli özelliklerinden biri, hükümet ve devlet ile sendikacılar arasında sık sık görülen yardımlaşmalardır.

Birçok sendikada kamu kesimi işvereni, hükümet ve hatta devlet organları, sendika içi muhalefetleri etkisiz kılmada sendika yöneticilerine yardımcı oldu. Ayrıca, hükümetteki siyasal partinin yandaşlarının yönetime getirilebilmesini sağlamak amacıyla da birçok girişimde bulunuldu.

Kamu kesiminde bazı işyerlerinde hükümetten yana sendika yönetimlerine muhalefet edenler başka bölgelere sürüldü veya işten atıldı. İstenilen yönetimlerin seçim kazanmasını sağlamak veya istenmeyen yönetimlerin değişmesini gerçekleştirebilmek amacıyla, parti taraftarları bazı işyerlerine dolduruldu. Bazı sendika genel kurullarında işveren yetkilileri açıkça etkili

olmaya bile çalıştılar. Belirli dönemlerde, işkolları değiştirilerek, bazı işyerlerinin bir sendikadan alınıp diğerine verilmesi sağlandı. Bazı sendikacılar da, siyasal ilişkilerini kullanarak, bazı kamu işyerlerinde alt kademe yöneticileri görevden aldılar.

Türk - İş ve bağlı sendikaların çoğunun yapısı ve işleyişleri, kamu kesimi sendikacılığının bu kendine özgü özellikleri sonucunda oluştu ve biçimlendi. Sendikacıların tutum ve davranışları da, işçilerin bilinç ve deneyim düzeyi ve bu koşullar tarafından biçimlendirildi.

Kamu kesimi işçisi, karşılığında çok fazla bir bedel ödemeden, çevresindeki insanlara ve kendi geçmişine göre her geçen gün daha iyi bir konuma geldi. Sendikayı, ödenen aidat karşılığında bazı haklar sağlayan bir şirket gibi değerlendirmeye başladı. Sendikayı, bir tarafından para (aidat) atılınca sigara (iyice bir toplu iş sözleşmesi) veren sigara makineleri gibi algıladı.

Sendikayı yeterince denetlemedi. Bu denetimden ve yönlendirmeden yoksun olan birçok sendikacı ise, işçiyi bilinçlendirme gibi bir sorumluluk üstlenmeden, işçilerin örgütsüz siyasal etkinliğini değerlendirerek, siyasal iktidarlarla iyi geçinmeye çalıştı. Bazı sendikacılar ise bu denetimsizlik ortamında sendika olanaklarını maddi veya manevi kişisel yarar elde etmede kullandılar. Kamu kesiminde sendikacılık, 1963 öncesinin tersine, eziyeti az, nimeti çok bir iş oldu.

Sendikacıların çoğu güçlerini, işçilerin bilincinden ve mücadele kararlılığından değil, işçilerin örgütsüz siyasal etkinliğini kullanarak siyasal iktidarların dümen suyunda gitmekten aldı.

Özel sektör işyerlerinde ise tamamiyle farklı koşullar yaşanıyordu. Özel sektör patronlarından zam alabilmek, işverenle iyi geçinmeye değil, işverenle mücadele etmeye bağlıydı.

Kamu kesimi işyerleri genellikle çarşaf gibi bir denize ben-

zerken, işçilerin hak talep ettikleri özel sektör işyerleri oldukça dalgalıydı. Büyük grevler ve direnişler yaşandı. Sendikacılar, yerlerinde kalabilmek için işçinin gücüne gereksinim duydular. Bu gücü artırmak için de işçileri bilinçlendirmek için çaba gösterdiler.

9. Sendika Üyeliği

Türkiye'de 1963 yılında 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın çıkmasından önce de toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştı. Ancak grev hakkı olmadığından, toplu sözleşme sayısı az ve bu yolla elde edilen kazanımlar sınırlıydı.

Grev haklı toplu pazarlık dönemine geçilmesiyle birlikte, sendikaların somut kazanımları arttı ve sendika üyeliğinde hızlı bir yükselme gözükte.

Çalışma Bakanlığı verilerine göre, 1961 yılında 298 bin sendika üyesi varken, bu sayı 1964 yılında 339 bine, 1967 yılında 834 bine, 1969 yılında ise 1 milyon 193 bine çıktı.

274 sayılı Sendikalar Yasası'nın 1970 yılında değiştirilmesinden sonra Çalışma Bakanlığı'na sendikalar tarafından bildirilen üye sayıları gerçektışı bir biçimde artırıldı. Yetki mücadelesi içindeki sendikalar, üye sayılarını gerçekte olduğundan çok yüksek bildirdiler. 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın, aynı zamanda birden fazla sendikaya üyeliğe izin vermesi, sendika üyesi sayısını gerçektışı biçimde şişiren ikinci bir etmen oldu.

Çalışma Bakanlığı verilerine göre 1980 yılında Türkiye'de 5 milyon 721 bin sendika üyesi gözüküyordu. Halbuki gerçekt rakam 1, 5 milyon dolayındaydı.

10. Türkiye'de memur örgütlenmeleri

Türkiye'de memurlar ilk önceleri tüketim kooperatifleri ve memur dernekleri kurdular. Ancak, 1926 yılında kabul edilen

788 sayılı Memurin Kanununda veya başka herhangi bir yasada veya hukuksal düzenlemede memurların sendikalaşmasını yasaklayan bir hüküm olmamasına karşın, kendi sınıf çıkarları doğrultusunda diğer işçilerle birlikte veya kendi başlarına bağımsız sendikal yapılar oluşturmadılar. İşgücülerine duyulan gereksinimin sağladığı ayrıcalıklar onlara yetti.

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

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

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

Bu sendikaların siyasi faaliyette bulunması, bir siyasi kuruluşun lehinde veya aleyhinde bulunması, grev teşebbüs ve faa-

liyetlerini destekleyici davranışta bulunması yasaktı. Ayrıca "devlet personeli hukukuna veya kamu hizmeti görevlilerine ilişkin mevzuatın uygulanmasına dair isteklerini açıklamak veya desteklemek amacıyla açık yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri" düzenlemeleri de yasaklanmıştı. Buna karşılık, sendika üyelerince ödenecek ödenti, üyelerin çalıştığı kurumlarca aylık veya ücretlerden kesilecek ve sendikaya ödenecekti.

624 sayılı Yasa 14.6.1965 tarihinde kabul edildi ve 17.6.1965 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi. İlk memur sendikası 18.6.1965 tarihinde Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası adıyla Ankara'da kuruldu. 19.6.1965 günü ise İstanbul Özel İdare Personeli Meslek Sendikası kuruldu. 1971 yılına kadar kurulan sendika sayısı 658 idi.

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

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

12 Mart 1971 darbesinin ardından 20.9.1971 gün ve 1488 sayılı Yasa ile Anayasanın 46. maddesindeki "çalışanlar" ibaresi yerine "işçiler" ibaresi kondu. Ayrıca Anayasanın 119. maddesi şu biçime sokuldu: "Memurlar ... siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar." Geçici 16. madde ile de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirildiği belirtiliyordu.

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

TÖS ve İLK-SEN'in yerine TÖB-DER, TEKSEN'in yerine TÜTED oluşturuldu. Ayrıca TÜM-DER (20.1.1975) ve Mem-Der (23.1.1975) gibi tüm memurları kapsamayı amaçlayan memur dernekleri, EGO-DER, DDY-DER, TRT-DER (20.3.1977), TÜM-PTT-DER (25.10.1977), GENEL-DER, TEK-DER, TÜM-ZERBANK-DER, SAYIŞTAY-DER gibi işyeri memur dernekleri kuruldu. ENERJİ-DER, POL-DER, TÜS-DER, TÜM-SAĞLIK-DER, TÜMAS, TÜMÖD gibi örgütler ise daha genel nitelikteydi.

Bu dönemde birbirinin rakibi memur dernekleri kuruldu.

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

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

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

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

EKONOMİK BUNALIM VE SERMAYENİN SALDIRISI

A. Sermayenin, işçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketine Yeni Saldırısı

Uluslararası sermaye, 1970'li yıllarda önemli bir bunalıma girdi. Bu bunalımdan henüz kurtulabilmiş değildir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası düzeyde ve çeşitli ülkelerde kurulan ekonomik, toplumsal ve siyasal dengeler, 1970'li yıllarda altüst olmaya başladı.

Sermaye, bu bunalımdan çıkış için, sömürüyü daha da yoğunlaştırmayı, işçi sınıfını ve sendikaları zayıflatmayı hedef alan bir strateji benimsedi. 1990'lı yıllarda Sovyetler Birliği ve Doğu ve Orta Avrupa ülkelerinde meydana gelen değişikliklerin ardından, bu saldırı daha da yoğunlaştı.

1. Ekonomik Bunalım

Gelişmiş kapitalist ekonomilerde bunalım eğiliminin çeşitli nedenleri vardır. Her bunalımda bunların birkaçı etkili olabilir, ancak genellikle bunlardan biri ön plana geçer. Bunalımı aşma çabası da, öncelikle, belirlenen bu ana soruna yönelik olur.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, tek tek ülkeleri kısa süreli sarsan durgunlukların ötesinde, yaygın ve derin bir bunalım

uzun süre yaşanmadı. 1957 - 1958 bunalımı, yaygın olmasına karşın, fazla derin izler bırakmadı ve fazla zorlanmadan aşıldı. Ancak arkasından da sendikalarla işverenleri, hükümetle bir masaya oturtup, maliyetleri kontrol altına alma doğrultusunda girişimler oldu.

Bu girişimler, bunalımın derinleşmediği koşullarda bir uzlaşma çabasıydı. İktidardakiler, bunalımda belirleyici olan etmenleri kavramışlar ve bunların biri üzerinde oynamaya başlamışlardı.

Günümüzde gelişmiş kapitalist ülkelerde yaşanan bunalım, belirleyici neden açısından, 1929 ve sonrasında yaşanan bunalımdan farklıdır. 1929 ve sonrasında Büyük Bunalım'ında belirleyici etmen, kapitalizmin eksik tüketim eğilimiydi, diğer bir deyişle, pazar sorunuydu. Üretim, tüketimden daha hızlı artıyordu. Stoklar birikiyordu. El konulan değerler, mallar satılmayınca, gerçekleşemiyor, sistem bunalıma giriyordu.

Daha sonraki yıllarda kapitalizmin eksik tüketim eğiliminin sorun yaratmasını önlemeye çalışan sistem, bugünkü sorunların ve bunalımın kaynağını üretti.

İkinci Dünya Savaşı sırasında bütün ülkelerde işçi sınıfı büyük özveride bulundu. İşgal altındaki ülkelerde işçiler ve sol siyasal örgütlenmelerden insanlar, direniş hareketlerinde büyük başarı sağladılar. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Soğuk Savaş başlayana kadar kurulan hükümetlerde çeşitli sol eğilimlerden insanlar görev aldı.

Bir taraftan kapitalizmin eksik tüketim eğilimini etkisiz kılma çabaları ve bu ileri güçlerin etkisi, diğer taraftan Sovyetler Birliği'nin denetiminde oluşan "sosyalist" bloktaki gelişmeler, gelişmiş kapitalist ülkelerde bir "sosyal refah devleti" yaratma çabalarında etkili oldu. Dönemin olumlu ekonomik koşulları da bunu olanaklı kıldı. Soğuk Savaş ise, bu toplumsal uzlaşmayı

kabul eden sendikalara geniş özgürlüklerin tanınmasına ve gelişmiş kapitalist ülkelerdeki devletlerin sosyal politikalar benimsemesine katkıda bulundu.

Sosyal refah devleti çerçevesinde sermaye, gelişmiş kapitalist ülkelerin işçi sınıflarının temel hak ve özgürlüklerini tanıyor, onların çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesini ilke olarak kabul ediyordu. Böylece gelişmiş kapitalist ülkelerde, iki temel sınıf arasında uzunca bir süre etkili olan bir toplumsal uzlaşma sağlandı.

Günümüzde gelişmiş kapitalist ülkelerde faaliyet gösteren sendikalar, İkinci Dünya Savaşı sonrasının sosyal refah devleti ve Soğuk Savaş koşullarında biçimlendi.

1930'ların bunalımından kurtuluş politikaları ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelişen sosyal refah devleti, 1970'lerden günümüze gelen yeni bunalım açısından iki önemli sonuç doğurdu.

Sendikaların güçlenmesine ve sosyal refah devleti uygulamalarına bağlı olarak, işgücünün yeniden üretim maliyeti arttı.

Toplam istihdam içinde maddi ürün üretiminde çalışanların (değer yaratanların yada üretken bir faaliyet içinde bulunanların) oranı düştü. Ayrıca, üretilen maddi ürünler içinde insanların kendilerini yeniden üretmelerine doğrudan yada dolaylı yollardan katkıda bulunanların (tüketimi yararlı olanları) oranı azaldı.

İşgücünün yeniden üretim maliyetinin artışı bir taraftan işçilerin gerçek refah düzeylerinin yükselmesini sağladı; diğer taraftan tüketim kalıpları içinde gereksiz ve yararsız tüketim arttı.

Yeniden üretim maliyetindeki bu artış ise iki kanaldan gerçekleşti :

İşçilerin işyerinden aldıkları gerçek ücretler yükseldi, fiilen

çalışılan süreler düştü. Sendikalar bu süreçte etkili bir rol üstlendiler.

"Sosyal refah devleti" anlayışı ve uygulaması içinde, devlet, işgücünün yeniden üretim maliyetine, sistemli bir biçimde katkıda bulunmaya başladı. "Sosyal ücret" önem kazandı.

İşgücünün yeniden üretim maliyetinin bu iki yoldan yükselişinin yanı sıra, maddi ürün üretiminde çalışmayanların toplam istihdam içindeki payı yükseldi. Hizmetler sektöründeki hızlı şişme bir taraftan işgücünün yeniden üretimine ve yenilenmesine katkıda bulundu (sağlık, eğitim, v. b.). Ancak işgücünün çok büyük bir bölümü, rasyonel işleyen bir toplumda yer almayacak alanlara (reklamcılık, pazarlamacılık, v. b.) kaydı.

Maddi ürün üretimi içinde ise, insanların kendilerini yeniden üretmesiyle doğrudan veya dolaylı bağı bulunmayan silah üretimi, yararsız, ancak boyutları hızla büyüyen bir alan oluşturdu.

Bu koşullarda, gelişmiş kapitalist ülkelerde sermayenin beyinleri, ekonomik bunalımdan kurtuluşun yollarını aradılar. Bulunan yol, kapitalizmin geçmişten günümüze genel eğiliminden başkası değildi : Sömürüyü yoğunlaştırmak.

Bunun da iki ana yolu vardır :

İşgücünün yeniden üretim maliyetini (işçileri yapılan her türlü parasal ve malsal ödemeyi ve yardımı) düşürmek.

Emek üretkenliğini artırmak ve daha yoğun çalıştırmak.

Bu genel eğilim, yaşanan bunalımın niteliğine ve içinde yaşanan koşullara göre farklı biçimde hayata geçirildi.

Bu çerçeve içinde, gelişmekte olan ülkelerin uluslararası sermaye açısından ucuz işgücü kaynağı olarak önemi daha da arttı. Uluslararası sermayenin beyni ve sözcüsü konumundaki Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası tarafından gelişmekte olan ülkelere dayatılan istikrar programları, bu ülkelerdeki

işgücünü, uluslararası sermayenin özgür sömürüsüne daha da uygun duruma getirmeyi amaçladı.

2. İşgücünün Yeniden Üretim Maliyetinin Düşürölmesi

İşgücünün yeniden üretim maliyeti, işçinin sermayedara ve devlete toplam maliyetidir.

Bu iki unsur, birbiriyle bağlantılıdır.

İşçinin sermayeye doğrudan maliyeti, işçiye ödenen net ücret ile, işçiden kesilen sosyal güvenlik primi, vergi ve diğerk kesintilerden ve işverenin işçi için veya işçi adına yaptığı ek ödeme ve harcamalardan oluşur.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra tüm dünyada gerçek ücretler yükselmiş, fiilen çalışılan süre ise azalmıştır. Üretken faaliyetlerde bulunan sektörlerdeki emek üretkenliği artışı, gerçek ücretlerdeki artışın üzerinde olmuşsa bile, çalışma süresindeki düşüşler ve üretken olmayan sektörlerde yaşanan hızlı artış, sistemi bunalıma sokmaktadır.

Gerçek ücretlerin düşürülebilmesi için ise, işçi sınıfının, ağırlıkla sendikal mücadele ve bir ölçüde de siyasal alandaki etkinliği sayesinde, çalışma mevzuatı ve toplu iş sözleşmeleri yoluya elde ettiği kazanımların geri alınması ve sendikaların zayıflatılması gerekmektedir.

Sosyal refah devleti, işçisinin beşikten mezara kadar güvence altına alma anlayışıyla hareket eder. Bunun gerektirdiğı harcamalar ise, bir taraftan ücretliler, diğerk taraftan sermaye ve servet sahipleri üzerine konan vergilerle karşılanır.

Bu nedenle, devletin sosyal refah harcamalarının artırılması, devletin "büyümesi", işverenlerin toplam işgücü maliyeti içinde sosyal güvenlik kesintilerinin ve işçinin ödediğı vergilerin yükselmesi anlamına gelmektedir.

Sermayenin sözcüleri "devletin küçültülmesi"nden söz ettiklerinde, esas kastettikleri, devletin sosyal refah harcamalarının azaltılmasıdır.

İşgücünün yeniden üretim maliyetinin düşürülmesi için, bir taraftan işçinin işverenden doğrudan aldığı ücretin azaltılması, diğer taraftan sosyal refah devleti anlayışının ve uygulamasının sona erdirilmesi gerekmektedir. Bunun önündeki engel ise, sendikalaradır.

3. Emek Üretkenliğinin Artırılması ve Daha Yoğun Çalışma

İşçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin önemli başarılarından biri, çalışma süresinin azaltılmasıdır. Haftalık çalışma süresindeki indirimler, yıllık ücretli izinlerin, çeşitli mazeret izinlerinin ve genel tatillerin artırılması sayesinde, yıl içinde fiilen çalışan saat sayısında İkinci Dünya Savaşı sonrasında önemli indirimler gerçekleştirilmiştir.

Bu koşullarda, emek üretkenliğinin artırılması ve daha yoğun çalıştırmanın sağlanması, sermayenin bunalımdan çıkabilmesinin ana yollarından biridir.

Çalışma mevzuatı ve toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla çalışma süreleri azaltılmışsa ve bunları değiştirmek kolay değilse, çalışma mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında çalıştırma çabaları da ön plana çıkacaktır.

Çalışma süresinin artırılamadığı koşullarda, emek üretkenliğini artırmanın en önemli yolu, teknolojik gelişmedir.

Diğer taraftan işçiyi işyeri ile özdeşleştirici personel politikaları izlenerek, işçinin işyeri yönetimine karışmadan, işyeri kendininmiş gibi çalışması sağlanmaktadır (Japon sisteminin belirgin özelliklerinden biri bu uygulamadır.)

İşgücünün yeniden üretim maliyeti düşürülsün, "devlet kü-

çültülsün" denildiğinde, bunun anlamı şudur :

İşçi sınıfının yıllar boyu süren mücadeleleri sonucunda kabul edilen hak ve özgürlükler sınırlanmalıdır. İşçileri çeşitli biçimlerde koruyan mevzuat, kaldırılmalı veya uygulanmamalıdır.

Devletin eğitim, sağlık ve benzeri konulardaki harcamaları kısımlıdır. Herkes, aldığı hizmetin parasını ödeyerek ve harcayabildiği kadar hizmetten yararlanarak, sağlık ve eğitim gibi konularda sorunlarını çözmeye çalışmalıdır.

4. İşgücü Arzının Artırılması ve İşsizlik

İşçilerin gücünü kırmanın yollarından biri, işgücünü satma niyet ve çabasında olanların sayısının artırılması, işçilerin birbiriyle rekabet eder duruma düşürülmesidir.

Bu nedenle de, işgücü arzının artırılması, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketini zayıflatacak unsurların başında gelmektedir.

Son yıllarda, toplumsal değişimle, teknolojik gelişmeyle, yaşanan ekonomik bunalımla ve sermayenin uyguladığı yeni politikalarla, işgücü arzı ve işsizlik artmıştır. Günümüzde işçi sınıfının ve sendikacılık hareketinin gücünü zayıflatmak amacıyla, gelişmiş kapitalist ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelere, işgücü arzını artırmanın çeşitli yolları uygulanmaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranları yükselmiştir. Kadınların özgürleşmesi süreci, işgücü arzını artırmaktadır.

Kısmi zamanlı çalışma, işgücü piyasası dışındaki bazı insanların ücretli olarak işgücüne katılmalarında oldukça etkili bir yoldur.

İhtiyaç olduğunda kiralananak işçi uygulaması da, tam gün çalışmayan birçok insanı işgücüne katmaktadır.

Teleçalışma, çeşitli nedenlerle evlerine bağlı birçok insanı işgücüne katılmasını sağlamıştır.

Eve iş verme ve evde kendi işini kurma uygulamaları, geniş bir üretici kesimi, çalışma mevzuatının koruması dışında bulunan bir biçimde ücretli işgücüne katmaktadır.

Doğu ve Orta Avrupa'daki siyasal yapı değişikliğinin ardından meydana gelen uluslararası göçle birlikte, işgücü arzı artmıştır.

Avrupa Topluluğu'nun tek pazar olması ve Kuzey Amerika'da NAFTA'nın kurulması da, sermayenin ve işgücünü ülkeler arasındaki hareketliliğini artırarak, işgücünün göreceli arzını etkilemektedir.

Uluslararası işbölümünde meydana gelen değişikliklerle birlikte, gelişmekte olan ülkelerin işgücü kaynağı olarak önemi artmıştır. Uluslararası sermaye, üretim birimlerini bu ülkelere ve özellikle de bu ülkelerdeki serbest bölgelere ve diğer ayrıcalıklı bölgelere kaydırmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, hızlı kentleşme, kamu sektöründeki istihdamda daralma ve hızlandırılan mülksüzleşmeye bağlı olarak, ücretli olarak çalışmaktan başka geçim yolu olmayan insanların sayısı hızla artmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde yoksullaşma karşısında çocukların küçük yaşta çalışma hayatına atılma eğilimi artmaktadır. Artan çocuk emeği, toplam işgücü arzını daha da çoğaltmaktadır.

Kamu kuruluşlarının özel sektöre satılması ile birlikte işçi çıkartmalar da gündeme gelmektedir. Kamu kuruluşlarında ve özellikle özelleştirilecek olanlarında zorunlu emeklilik uygulaması, yalnızca Türkiye'de değil, birçok ülkede söz konusudur.

Sermayedarlar gerçekte işsizlikten şikayetçi değildir. Hele işsizlik sigortası uygulaması olmasa, işsizliğin sermaye açısından hiçbir zararı kalmayacaktır. Aksine, yapısallaşan, artan ve artacağı tahmin edilen işsizlik, ücretlilerin ve sendikacılık hareketinin en önemli sorunudur.

5. Koruyucu Mevzuatın ve Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsamı Dışına Kaçılması

İşçilerin, çeşitli hak ve özgürlükler elde edebilmelerinin, diğer bir deyişle, işgücünün yeniden üretim maliyetini artırabilmelerinin iki aracı, işçiyi koruyucu mevzuat ve toplu iş sözleşmeleridir.

Günümüze kadar "normal" kabul edilen istihdam biçimi tam zamanlı çalışma olduğu için, çalışma mevzuatı ve toplu iş sözleşmeleri, büyük çoğunlukla bu biçimle ilgilenmiş, diğer çalışma biçimlerini "istisnai" kabul etmiştir.

Sendikalarda örgütlü işçiler ve sendikalar için de asıl amaç, tam zamanlı çalışan işçilerin örgütlenmesi ve haklarının korunması olmuştur. Başka biçimlerde çalışan kişiler genellikle "rakip" olarak algılanmış ve sendikaların dışında bırakılmıştır. Bu kişilerde sendikalaşma eğilimi de zayıf olmuştur.

Sermaye, günümüzde, ekonomik bunalımdan çıkmak için, koruyucu mevzuattan ve toplu iş sözleşmelerinden kurtulmak istemektedir.

Bunları ortadan kolayca kaldıramayacağı için de, koruyucu mevzuatın ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında bir işgücü yaratmaya çalışmaktadır. Bu işgücü, böylece, yoğun bir biçimde sömürülebilecektir.

Taşeronlaşma bu amaçla yaygın bir biçimde kullanılmaya başlanan bir yöntemdir. Taşeronlar genellikle az sayıda işçi çalıştırırlar. Bunların bir bölümü, işçiyi koruyucu mevzuatın kapsamı dışındadır. Taşeron işçilerinin sendikalaşması ve toplu sözleşme aracılığıyla hak almaları da çok zordur.

Kiralık işçi uygulaması da çeşitli ülkelerde yaygınlaşmaktadır. İşçi kiralama şirketleri ile çalışan bu işçiler, kendilerine ihtiyaç olduğunda, bir başka şirkete geçici sürelerle kiralanmaktadır. Birçok ülkede bu biçimde çalışan işçilerin hakları yasalarla

düzenlenmemiştir.

Geçici işçilik, "arızı çalışma" veya süresi belirli hizmet ak-diyle çalışma da birçok işçinin, işçiyi koruyucu mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla sağlanan haklardan yararlanmasını önlemektedir.

Kaçak işçilik de hem gelişmiş kapitalist ülkelerde, hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşan bir uygulamadır. Birçok ülkede hükümetler bu uygulamaya göz yummakta, hatta denetimleri gevşeterek, dolaylı olarak teşvik etmektedir. Yerli veya yabancı kaçak işçiler, ülkedeki koruyucu mevzuatın ve toplu iş sözleşmelerinin tümüyle kapsamı dışında, yoğun bir sömürü altındadır.

İşyerlerinin küçültülmesi, fason iş aracılığıyla küçük işyerlerinin yaratılması uygulaması da, birçok işçiyi koruyucu mevzuatın dışına çıkartmakta ve işvereni, belirli bir büyüklüğün üstündeki işyerlerinde uygulanan yükümlülüklerden kurtarmaktadır. Bu nedenle, küçük ve orta büyüklükteki işyerleri teşvik edilmektedir. Ancak, bu küçük işyerleri, sermayenin merkezileşmesi ve yoğunlaşması eğilimlerini ortadan kaldırmamaktadır. Ortaya çıkan küçük işyerleri, tekelci sermayenin denetimi altındadır ve bu işyerlerindeki işçiler, tekelci sermayenin bir aracı kanalıyla gerçekleştirdiği yoğun bir sömürüye maruzdur.

Eve iş verme ve evde veya kişinin kendisine ait dükkanında kendi hesabına çalışma uygulaması tüm dünyada sistemli bir biçimde yaygınlaştırılmaktadır. Bu uygulama, bir işverene gerçekte ücret karşılığında çalışan işçiyi, yasalar önünde işçi olmaktan çıkarmaktadır. Bu uygulama, işçilerde sınıf bilincinin gelişmesini de zorlaştırmaktadır.

Serbest bölgeler ise sermaye için tam bir "serbest" lik, buna karşılık işçiler için tam bir kölelik düzeni getirmektedir. Birçok

Ülkede, iŖiiyi koruyucu mevzuat bu bölgelerde geçerli değildir. Birçok ülkede bu bölgelerdeki iŖilerin hiçbir sendikal hakları yoktur veya bu haklar kağıt üzerinde bırakılmıŖtır. Serbest bölgeler, sadece sermayenin son derece zgr bir biçimde hareket edebildiği yerlerdir.

Hükümlülerin iŖi olarak alıŖtırılması uygulaması da, iŖileri kruyucu mevzuatı ve toplu iŖ szleŖmelerini ortadan kaldırmaktadır. Örneğin, in Halk Cumhuriyeti'nde hükümlü emeğinin yaygın bir biçimde kullanıldığı bilinmektedir.

Darbeler yoluyla parlamenter demokrasinin iŖlemez hale getirilmesi ise, sermaye için tüm ülkenin "serbest bölge" haline getirilmesi, iŖiyi koruyan mevzuattan ve toplu iŖ szleŖmelerinden tümüyle kurtulma anlamına gelmektedir.

6. Senkiların Zayıflatılması

Sendikaların zayıflatılmasının yollarından biri, **zelleŖtirme**dir. Bir çok ülkede kamu kesiminde sendikalaŖma oranı, özel sektördeki sendikalaŖma oranının çok üstündedir. Kamu kurum ve kuruluŖlarının özel sektöre devredilmesiyle birlikte, sendikalaŖma oranında bir azalma gözlenmektedir. Türkiye'de ise kamu sektöründe alıŖan iŖilerin tümü sendikalı iken, özel sektördeki sendikalaŖma oranı çok dŖktr.

TaŖeronlaŖma da sendikalaŖmayı önlemenin yollarından biridir. Özellikle iŖ güvencesinin bulunmadığı ülkelerde, taŖeronlaŖtırılan yerlerde sendikal örgütlenme olanaksız hale gelmektedir.

İŖyerlerinin küçültülmesi de sendikal örgütlülüğü olumsuz doğrultuda etkilemektedir. Özellikle, toplu szleŖme bağıtlamak ve grev hakkını kullanmak için uzun bir prosedürün tamamlanmasının gerekli olduğu ülkelerde, küçük iŖyerlerinde örgütlenmek olanaksızlaŖmaktadır.

İşyerlerinin sendikal örgütlenme geleneğinin zayıf olduğu bölgelere kaydırılması da, sendikasızlaştırmak amacıyla kullanılan yöntemler arasındadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde birçok işyeri, sendikalardan kaçabilmek amacıyla güney eyaletlerine taşınmıştır. Bu olgu uluslararası düzeyde de işletilmekte, sendikalaşma oranının yüksek olduğu gelişmiş kapitalist ülkelerdeki bazı işyerleri, sendikalaşma düzeyinin geri ve işgücü maliyetinin düşük olduğu gelişmekte olan ülkelere aktarılmaktadır.

Kısmi zamanlı çalışma, geçici işçilik, arızı işçilik, süresi belirli hizmet akdiyle çalıştırma, kiralık işçilik gibi uygulamalar, geleneksel sendikal örgütlülüğün henüz yeterince örgütleyemediği bir ücretli kitlesi yaratmaktadır.

Teleçalışma, eve iş verme ve kendi işinde çalışma türü uygulamalar da, gerçekte ücretli olan insanları hukuksal olarak işçilikten çıkarabilmekte ve sendikalarda örgütlenme hakkını da ortadan kaldırmaktadır.

Yerli ve yabancı kaçak işçilikte ise sendikalaşma tümüyle olanaksızdır. Bu tür uygulamalar, kısa vadeli çıkarları birbirinden farklı ve hatta çelişkili olan işçi kesim ve tabakaları yaratarak da, sendikacılık hareketine zarar vermektedir.

Bazı ülkelerde **serbest bölgelerde sendikalaşma yasağı** bulunmaktadır.

Bazı kişiler, meslekler ve işler için de sendikalaşma yasağı getirilmiştir. Örneğin, Türkiye'de **özel güvenlik teşkilatı personelinin sendikalara üye olması ve grev yapması yasaklanmıştır**. **Sözleşmeli personele sendikalaşma yasağı getirilmiştir**. 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işletmelerde, toplam işçi sayısının yüzde 10'una kadar **meslek lisesi öğrencisi çalıştırılmasına izin verilmiştir**. Bu öğrencilerin sendikaya üye olması ise yasaktır.

Ayrıca, Bakanlar Kurulu'nun 12.7.1987 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan bir kararıyla, **ihtiyaç fazlası askerlik yükümlülerinin**, üç öğün yemek, elbise, yatak ve askerlere verilen çep harçlığı karşılığında, kamu kurum ve kuruluşlarında, askeri disiplin altında **işçi olarak çalıştırılmaları mümkün kılınmıştır**.

Çeşitli ülkelerde sendikal hak ve özgürlüklerin yasa değişiklikleri yoluyla kısıtlanması da bu dönemin önemli özellikleri arasındadır.

Bazı ülkelerde ise, askeri darbeler yoluyla, özgür sendikal ve siyasal faaliyet olanakları ortadan kaldırılmıştır.

Sendikacılık hareketinin etkinliğini sürdürdüğü ülkelerde ise, sendikalı işçilerin işçi sınıfının diğer tabakalarından ve diğer emekçi sınıf ve tabakalardan koparabilmek, bu iki kanadı birbirine düşürebilmek için yoğun bir kampanya sürdürülmektedir.

7. Sosyal Devletin Yok Edilmesi

Sermaye, koruyucu mevzuatın ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışındaki işçi sayısının artırılması ve sendikaların zayıflatılması ile de yetinmemekte, İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan veya kurulmasına çalışılan sosyal devlet anlayışını ve uygulamasını da ortadan kaldırarak, devletin ücretlere katkısını sona erdirmeye veya azaltmaya çalışmaktadır.

Devlet, piyasada fiyatların oluşumuna müdahalesini sona erdirmekte ve piyasayı, tekellere bırakmaktadır.

Devlet, ürettiği mallarda ve sunduğu hizmetlerde, "sosyal devlet" anlayışıyla değil, "patron devlet" anlayışıyla hareket etmeye başlamıştır. Böylece, mevcut ekonomik ve toplumsal sistem içinde dezavantajlı konumda olanların devlet tarafından korunması ve çeşitli sübvansiyonlarla desteklenmesi gibi uygulamalar sona erdirilmektedir.

Devletin çalışma hayatında işçileri koruyucu önlemler uygulaması istenmemektedir. Son yıllarda sermayenin uluslararası düzeyde ILO'da ve tek tek ülkelerdeki en önemli taleplerinden biri, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde kuralların katı bir biçimde uygulanmaya çalışılmaması, "esnek" olunmasıdır. Bu talepte en yaygın bir biçimde kullanılan gerekçe ise, çalışma mevzuatındaki işçi lehine hükümlerin katı bir biçimde uygulanmasının bu kuruluşların uluslararası düzeyde rekabet gücünü olumsuz biçimde etkileyeceği ve bundan da ülkenin zarar göreceği iddiasıdır.

Sosyal güvenlik sistemleri zayıflatılmakta, özel sigorta teşvik edilmektedir.

Devlet, eğitimi, sağlık hizmetlerini ve kitle ulaştırmacılığını özel sektöre devretmektedir. Kamu harcamaları içinde bu alanlardaki harcamaların payı azaltılmaktadır.

Hükümetler, kendi işçilerine karşı kamu işveren sendikaları kurmaktadır. Böylece, işçilerin ödedikleri vergiler, kamu işveren sendikalarının üst örgütlerine ödedikleri sendika ödentileri aracılığıyla, özel sektör işverenlerine aktarılmaktadır.

Sermayenin bunalımdan çıkış yolu olarak benimsediği bu saldırı stratejisi, Sovyetler Birliği ve Doğu ve Orta Avrupa'daki köklü değişikliklerden sonra iyice sertleşti.

Türkiye'de 24 Ocak İstikrar Programı ve 12 Eylül askeri darbesi ancak bu genel gelişim içinde sağlıklı olarak değerlendirilebilir.

Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi, 1989 - 1993 dönemindeki meşru kitle mücadelesi sayesinde, bu saldırının ekonomik alanda yol açtığı kayıpları geri aldı. Ancak, Türkiye'deki sermayenin kararlarını azaltan bu başarılı mücadele ve 1990 ve sonrasında sosyalist ülkelerde yaşanan gelişmeler, özellikle 1991 ve sonrasında sermayenin ikinci bir saldırı dalgası başlatmasına neden oldu.

B. Türkiye'de Sermayenin Saldırısı

24 Ocak 1980'de bir fırtına çıktı. Çarşaf gibi deniz allakbullak oldu. 12 Eylül ile de fırtına kasırgaya dönüştü.

Sermayedarlar ve sendikacılık hareketindeki uzantıları, sendikal hakların 1980 öncesinde istismar edilerek kasırgaya yol açtığını ileri sürdüler. Bu iddialar tümüyle gerçekdışıdır.

Fırtına bazı önemli ekonomik, siyasal ve askeri gelişmeler sonucunda ortaya çıktı.

1970'li yılların başlarında gelişmiş kapitalist ülkelerde bir ekonomik bunalım patlak verdi. Patronların kârları düştü. Bu ülkelerdeki patronlar, kârlarını artırmak amacıyla, ülkelerindeki işçilerin ücretlerini ve genel olarak işgücü maliyetlerini düşürmeye çalıştılar.

Bu konuda istedikleri kadar başarılı olamadılar. İşçilerin ve sendikaların elindeki grev hakkı oldukça etkiliydi. Patronlar parlamentolardan da grev hakkını ve diğer sendikal hakları sınırlandıran önemli değişikliklerin geçmesini sağlayamadılar. İktidarlar, işçi sınıfının direnişinden ve oy gücünden çekindi.

Bu ülkelerdeki silahlı kuvvetler de, işçi sınıfının ve diğer emekçi sınıfı ve tabakaların tepkisinden korktuklarından, parlamentoyu feshetmeye yanaşmadılar.

Bu koşullarda, gelişmiş kapitalist ülkelerin patronları için azgelişmiş ülkelere ucuz işgücü arama çabası önem kazandı.

Uluslararası tekelci sermaye,

– Doğrudan yatırım yaparak,

– Emperyalist ülkelere işçi sınıflarını, "yatırımları azgelişmiş ülkelere kaydırmak ve onları işsiz bırakmakla" tehdit ederek,

– Belirli sanayi mallarının üretiminde uzmanlaştırılan azgelişmiş ülkelere düşük işçilikle ve baskı altında ucuza üretilen temel tüketim mallarını satın alarak,

- Çevre kirlenmesini az gelişmiş ülkelere kaydırarak, kârlarını artırma çabasına girdiler.

Gelişmiş kapitalist ülkelerin sermayedarlarının çıkarlarını koruma görevi bir taraftan tek tek devletler, diğer taraftan Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlarca üstlenildi.

Bu koşullarda Türkiye gibi ülkelerde işgücü maliyetinin düşürülmesi ve bunu için de sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması çabası başladı. Serbest bölgeler bu nedenle bütün dünyada gündeme getirildi.

Türkiye'de faaliyet gösteren yabancı sermayeli şirket sayısı 1980 yılının sonunda 99 idi. 1993 yılı sonunda 2500'e yaklaşmıştı. Uluslararası tekelci sermayenin Türkiye'ye "mal bulmuş mağrûbi gibi" akması, 1979 - 1980 yıllarındaki isteklerinin ve talimatlarının yerine getirilmiş olmasına bağlıdır.

Diğer taraftan, dünyada yeniden Soğuk Savaş rüzgarları esmeye başladı. İran'da A.B.D. sermayedarlarının uşağı Şah yönetimi devrildi ve A. B. D. üsleri kapatıldı. Orta Doğu'daki dengeler altüst oldu. A. B. D. yönetimi, soğuk savaş eğilimlerinin arttığı koşullarda, Orta Doğu gibi stratejik bir bölgede İran'ın yerini dolduracak bir ülke aramaya başladı.

Türkiye 12 Eylül sonrasında bu görevi yerine getirdi.

Türkiye'deki yerli sermayedarlar ise, 1970'li yıllarda sendikal hak ve özgürlüklerden büyük ölçüde rahatsız olmaya başladılar. Özellikle 1976 ve sonrasında bu rahatsızlık iyice arttı. Ücretlerin ve diğer işgücü maliyeti öğelerinin artması, kârlarda görece azalmalara yol açtı. İşçilerin hak arayışları da, "işçilerin dikbaşlılaşması" biçiminde yorumlandı. Yerli sermaye, işçilik maliyetlerinin ve sendikal hakların azaltılmasını ısrarlı bir biçimde istemeye başladı.

Yabancı ve yerli sermayedarlar, IMF ve diğer organları ara-

cılığıyla işgücü maliyetinin düşürülmesi talimatını vermeye başladılar. 1978 - 1979 yıllarında bu istekleri istenilen ölçüde gerçekleştirilmedi. Özellikle 1978 yılında imzalanan Toplumsal Anlaşma çerçevesinde bağitlanan kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri ile işgücü maliyetleri daha da arttı.

Sermaye, kendi talimatlarını tam olarak uygulamayan CHP iktidarını, kuyruklar yaratarak cezalandırdı. 1979 yılında yapılan ara seçimlerde de kuyruklar seçim sandığına yansıdı. Evinde margarin ve tüp gaz bulamayanlar, gününü benzin kuyruklarında geçirenler CHP'ye oy vermediler.

C. 24 Ocak istikrar Programı ve 12 Eylül Askeri Darbesi

1980 yılının başında AP bir azınlık hükümeti kurdu. İlan edilen ve uygulamaya sokulan 24 Ocak kararlarının (istikrar programının) özü, işgücü maliyetinin parlamenter sistem içinde düşürülmesiydi. Fiyatlar artırılınca, ücretlerin satın alma gücü düştü.

Sendikalar, ellerindeki toplu pazarlık ve grev hakkını kullanarak karşılık verdiler. 25 Ocak 1980 tarihinde grevdeki işçi sayısı 6.300 iken, Haziran ayı geldiğinde bu sayı 57 bine çıkmıştı. 12 Eylül 1980 tarihine kadar ise 131 bin işçinin grevi ertelendi.

AP Hükümeti 24 Ocak istikrar programını uygulamaya koyduktan sonra, bazı sendikaların toplu iş sözleşmelerini imzaladı. Bu sözleşmelerde işçilere sağlanan ücret zamları, enflasyon oranının altında kalıyordu.

Ancak, direnen sendikalar çoğunluğu oluşturunca, işçi sınıfının grev ve oy gücü ile başedemeyeceğini anlayan AP azınlık hükümeti, Ağustos ayında tavrını değiştirdi. İstikrar programının dışına çıktı. Kamu kesiminde yüksek oranlı zamların verildiği toplu iş sözleşmeleri imzalandı. Daha önce düşük oranlı

olarak imzalanmış bazı toplu iş sözleşmelerinin zam oranlarını da ek protokollarla artırma kararını açıkladı.

Bu dönemde, uluslararası işbölümünde ve gelişen Soğuk Savaş koşullarında Türkiye açısından ortaya çıkan yeni görevler parlamenter demokrasi içinde yerine getirilemeyecek kadar kapsamlıydı.

AP Hükümeti de uluslararası ve yerli sermayedarların talimatlarını tamı tamına uygulamaktan kaçınıncı ve kamu sektöründe enflasyon oranının üstünde zamların verildiği toplu iş sözleşmeleri imzalamaya başlayınca, 12 Eylül askeri darbesi oldu. Çarşaf gibi denizde 24 Ocak İstikrar Programıyla bir fırtına çıkmıştı. 12 Eylül darbesiyle birlikte fırtınanın yerini kasırga aldı.

Kenan Evren anılarında şunları yazmaktadır :

"Eğer 24 Ocak kararları denen kararların arkasından 12 Eylül dönemi gelmemiş olsaydı, o tedbirlerin fiyasko ile sonuçlanacağından hiç şüphem yoktu. Böyle sıkı bir askeri rejim sayesinde o tedbirler meyvesini vermiştir."

Askeri darbeyi meşru kılmak ve halkı en azından tarafsızlaştırmak amacıyla, önce ülkede can güvenliği ortadan kaldırıldı. Böylece, 11 Eylül günü bir türlü önlenemeyen olaylar 13 Eylül günü önlendi.

Birçok insan, "canımı bir kurtarayım, malımı ve hakkımı nasıl olsa yeniden sağlarım" yaklaşımında olduğundan, darbeyi onayladı. İnsanlar, kendi oylarıyla işbaşına getirdikleri parlamentoya sahip çıkmadı. Parlamenterler ve siyasal partiler parlamentoya, Anayasa Mahkemesi de Anayasaya sahip çıkmayınca, 12 Eylül darbesi başarılı oldu.

İşçi sınıfının askeri darbelerin getireceği zararlar konusundaki deneyimsizliği, bölünmüşlüğü, sendikal alandaki parçalanması gibi nedenlere bağlı olarak, işçi sınıfından da önemli bir direniş gelmedi.

12 Eylül darbesinin hemen ardından Türk - İş Genel Başkanı İbrahim Denizciler'in Kenan Evren'e çektiği mesajda şöyle deniliyordu :

"Milletin bağrından çıkan ordumuzun tam bir bütünlük içinde milletimize huzur ve güven veren bu davranışının milleti-miz ve memleketimiz için hayırlı olmasını temenni ile Türk - İş topluluğu adına saygılarımı arz ederim. "

Türk - İş Yönetim Kurulu'nun açıklamasında ise şunlar yer alıyordu :

"Türk İş Yönetim Kurulu, hür sendikacılık ilkesinin de gerekli gördüğü bu düşünce tarzı ile olayları değerlendirmekte, 12 Eylül'den sonra, yurdumuzun en büyük işçi kuruluştur olarak Milli Güvenlik Konseyi'ne yardımcı ve destek olmayı bir vatan-perverlik saymakta ve bu desteğin yukarıda belirlenen temel görüşle çelişmeden sürdürülmesi ve demokrasiye geçişin sağlanabilmesi için tarihi sorumluluğunun bir gereği olduğuna inanmaktadır."

DİSK ise, 12 Eylül darbesinin olacağını önceden bilmesine rağmen, bu konuda kamuoyunu uyarmadı ve demokrasiyi koruma girişiminde bulunmadı. DİSK'in darbeyi önceden bildiği, Demirhan Tuncay'ın (Cumhuriyet, 29. 10. 1991) ve Fehmi Işıklar'ın (Cumhuriyet, 3 . 6. 1992) açıklamalarında yer almaktadır.

24 Ocak İstikrar Programı nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin imzalanması gecikince, işçiler 1980 yılının hızla artan fiyatlarına karşın 1979 yılının ücretlerini almaya devam ettiler. Toplu sözleşme görüşmelerinin başarısızlıkla sonuçlanması, sendikaların ve sendikacıların başarısızlığı olarak yorumlandı.

Milli Güvenlik Konseyi, parlamentoyu fesheder feshetmez, bu durumdaki işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerine avans niteliğinde yüzde 70 oranında bir zam uyguladı. Böylece bilinçsiz bazı işçilerin desteği de sağlanmış oldu.

TÜRKİYE'DE İŞÇİLERİN YASAL HAKLARI VE İŞÇİ SAĞLIĞI

24 Ocak istikrar Programı ve 12 Eylül askeri darbesinin ardından, Türkiye'de öncelikle işçilerin ve memurların gerçek ücretleri düşürüldü ve toplu iş sözleşmeleri ve mevzuatla elde edilmiş çeşitli hakları gaspedildi. \

Ücretleri düşürmede enflasyon ve demokratik hakları ortadan kaldırılmış olması, birbiriyle bağlantılı olarak çok sistemli bir biçimde kullanıldı. Yüksek Hakem Kurulu, 12 Eylül öncesinin yaklaşık 20 yıllık mücadelesiyle elde edilmiş birçok kazanımı toplu iş sözleşmelerinden temizledi. 1980 - 1983 döneminde Milli Güvenlik Komitesi ve 1983 - 1991 döneminde de ANAP, demokratik hak ve özgürlükleri ve sendikal hakları kısıtlayıcı mevzuat değişiklikleri yaptılar ve uygulamalar geliştirdiler. DYP - SHP Koalisyon Hükümetleri de, verdikleri sözleri tutmadıkları gibi, uluslararası ve yerli sermayenin programını uygulayarak, işçi sınıfı ve sendikacılık aleyhinde bazı adımlar atıldılar.

Türkiye'de günümüzde işçi sınıfı 12 Eylül döneminin anti - demokratik düzenlemelerinin yükünü hâlâ sırtında taşımaktadır. 1989 - 1993 döneminin meşru kitle eylemleri, bu anti demokratik düzenleme ve uygulamalara rağmen, işçilerin gerçek ücretlerinde önemli artışlar sağlamıştır. Bunun üzerine, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu mevcut hakların daha da kısıtlanması doğrultusundaki çabalarını son yıllarda yoğunlaştırmıştır.

A. 12 Eylül Sonrasının Kayıpları

12 Eylül sonrasında, mevzuatta yapılan değişiklikle yok edilen ve hâlâ geri alınamamış hakların en önemlileri (sosyal güvenlik alanı hariç) şöyle özetlenebilir:

7 Ekim 1980 gün ve 2319 ve 2320 sayılı Yasalarla, kıdem tazminatına tavan getirildi. Bu tavan, 10 . 12 . 1982 gün ve 2762 sayılı kanunla daha da aşağı çekildi. 5 . 5 . 1981 gün ve 2457 sayılı Kanunla, kıdem tazminatı konusundaki kısıtlama, kanunla kurulu kurum ve kuruluşlara ve sözleşmeli personel olarak kamu kurumlarında çalışanlara da uygulanmaya başlandı.

19 Mart 1981 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile, geçmişte ücretli tatil olan 5, 5 gün, ücretlerde bir artış da yapılmadan çalışılan güne dönüştürüldü. 20 . 4. 1983 gün ve 2818 sayılı Kanunla, 23 Nisan günü (1 gün) yeniden ücretli izinli hale getirildi.

19 Nisan 1981 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 4 . 7. 1956 tarihli 6772 Sayılı Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu Sözleşmeleri ile Verilecek İkramiyeler hakkında Kanun" ile, yeraltı madenciliği dışındaki tüm kamu işletmelerinde yıllık ikramiye 112 yevmiye, özel sektör kuruluşlarında ise 120 yevmiye ile kısıtlandı. Madenlerde yer altında çalışanlara kamuda 26 yevmiye, özel sektörde ise bir aylık ücret daha verilmesine imkan tanındı.

22 . 7. 1981 gün ve 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun ile özel güvenlik teşkilatı personelinin sendikalara üye olması ve grev yapması yasaklandı.

6.1.1982 gün ve 2577 sayılı Yasa ile, olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ertelemesi durumunda yürütmenin durdurulması olanaksız hale getirildi.

1982 Anayasası, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, halkın iradesinin yansımaları olmayan kurulların hazırladığı ve antidemokratik şartlarda kabul ettirilmiş veya edilmiş, temel işçi - memur haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere saygı göstermeyen, baskıcı anlayışla hazırlanmış metinlerdir. Bu metinlerde temel demokratik hak ve özgürlükler olduğu kadar, işçi - memur hakları ve sendikal hak ve özgürlükler çiğnendi. Özellikle madencilik, bankacılık, genel işler işkollarında getirilen grev yasakları ve Anayasa'nın 53. maddesinde yer alan grev hakkını kısıtlayıcı düzenlemeler, ücretlilerin sahip olduğu önemli bir mücadele aracını sivil yönetim döneminde de geçerli olacak biçimde ellerinden almayı amaçlıyordu.

22.4.1983 gün ve 2820 sayılı siyasi partiler Yasası ile sendikalar üzerindeki siyaset yasağı pekiştirildi.

4 . 10 . 1983 gün ve 2908 sayılı Dernekler Yasası ve 6 . 10 . 1983 gün ve 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası ile, en temel demokratik hak ve özgürlüklere önemli kısıtlama ve yasaklamalar getirildi.

Çeşitli kamu işyerlerindeki işçiler, çıkarılan yasalarla memurlaştırıldı.

19.10.1983 gün ve 2929 sayılı Yasa ile İktisadi Devlet Teşekkülleri Yönetim Kurullarındaki işçi üyelik kaldırıldı. TRT'de de aynı uygulamaya gidildi.

8. 3. 1984 gün ve 84/7931 karar sayılı "İşçi ve İşveren Sendikası ve Konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesi Esaslarına İlişkin Tüzük" ile sendikalar üzerinde yoğun bir baskı uygulanabilmesinin şartları yaratıldı.

22 . 7 . 1984 gün ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile KİT'lerde sözleşmeli personel uygulaması getirildi. 18 . 1 . 1988 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan 308 sayılı Kanun Hük-

münde Kararname ile sözleşmeli personelin hakları belirlendi. Bu metnin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine 29. 1. 1990 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 14. maddesi ile sözleşmeli personelin en temel sendikal hakları olan sendikalaşması ve grev yapması yasaklandı (Bu hüküm 13 . 8 . 1991 tarihinde yürürlüğe girdi). DYP - SHP I. Koalisyon Hükümeti döneminde ise, 11 . 2 . 1992 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan 3771 sayılı yasa ile bu yasaklar sürdürüldü.

2935 sayılı Olağanüstü Hal Yasasına, grev kararlarının bir aya kadar ertelenebileceği hükmü kondu. 10 . 5 . 1990 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan 425 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile grev erteleme süresi üç aya çıkarıldı.

15 . 6 . 1985 gün ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Yasası ile serbest bölgelerin kurulmasından sonraki on yıllık süre içinde grev yasağı getirildi. Bu bölgelerde çalışan işçilerle ilgili olarak çıkan uyuşmazlıkların çözümünde, işçilerin azınlıkta olduğu Yüksek Hakem Kurulu yetkili kılındı.

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu ile, 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işletmelerde toplam işçi sayısının yüzde 10'una kadar meslek lisesi öğrencisi çalıştırılmasına izin verildi. Bu hak, bazı işyerlerinde öğrencilerin grevkırıcı olarak kullanılmasına olanak sağladı. Ayrıca, işçi sendika ve konfederasyonlarının eğitim fonlarının yüzde 25'inin Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu'na aktarılması öngörüldü.

Bakanlar Kurulu'nun 12 . 7 . 1987 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan kararıyla, ihtiyaç fazlası askerlik yükümlülerinin, üç öğün yemek, elbise, yatak ve askerlere verilen cep harçlığı karşılığında, kamu kurum ve kuruluşlarında askeri disiplin altında işçi olarak çalıştırılmaları mümkün kılındı.

B. Günümüzde Yasaları Göre İş Güvencesi ve Çalışma Süresi

Türkiye'de tarım ve orman işçilerinin haklarını düzenleyen bir yasa hâlâ bulunmamaktadır. İş Yasası, Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası'nda tanınan haklar ise oldukça geridir. Ayrıca, bu yasaların işçi lehindeki hükümlerinin uygulanması, yaptırımların etkisizliği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın denetim görevlerini yeterince yerine getirmesine bağlı olarak, önemli ölçüde aksamaktadır. Son yıllarda yerli ve yabancı kaçak işçiliğin yaygınlaşması, sermayenin bu sınırlı haklara bile uymama eğiliminin arttığını göstermektedir.

Türkiye'de günümüzde işçilerin en önemli sorunlarından biri iş güvencesinin yokluğu ve işsizliktir.

İşçi, işgücünü bir ücret karşılığı satarak geçimini sağlar. Ücret alamazsa, açlığa mahkumdur. Köyüyle bağı hâlâ sürüyorsa veya evde gelir getirici bir işte çalışan ikinci bir kişi varsa, açlıktan kurtulur ama büyük sıkıntı çeker.

İşçi ve sendikacılık hareketinin en önemli amaçlarından biri, işçinin iş güvencesine sahip olmasıdır.

Sermayedar sınıfın en önemli amaçlarından biri ise, iş güvencesini ortadan kaldırarak, işçileri işten çıkarmakla tehdit edebilmek ve işçileri köleleştirebilmektir.

İşsizliğin arttığı koşullarda iş güvencesi daha da bir önem kazanır.

Türkiye'de yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Yasası'na göre işçilerin iş güvencesi yoktur.

İşveren, hiçbir neden göstermeden, işçiyi işten çıkarabilir. Bunu için yapması gereken iki iş vardır : (1) işçiye belirli bir süre önceden haber verir (ihbar öneli), (2) işçi işyerinde bir yıl veya daha uzun bir süredir çalışıyorsa, kıdem tazminatı öder.

Eğer işçi, yasannın suç saydığı bir davranışta bulunmuşsa,

işverenin önceden haber verme ve tazminat ödeme yükümlülüğü de yoktur. Yasanın suç saydığı davranışlar ise şunlardır (Madde 17/II) :

- İşçinin işe girerken işverene kendisi hakkında yanlış bilgi vermesi,
- İşçinin işverene veya ailesine, onun şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi,
- İşçinin hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını başkalarına duyurması,
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan bir suç işlemesi,
- İşçinin, işverenden izin almaksızın ve haklı bir nedene dayanmaksızın, ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü veya bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- İşçinin yapmakla görevli olduğu işleri, kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmaması,
- İşçinin, kendi hatası veya kastı nedeniyle, 10 günlük ücreti ile ödeyemeyeceği bir hasar ve zarara neden olması.

İş güvencesi sağlamanın en önemli ve en etkili yolu, işçilerin birlik ve beraberliğinin sağlanması ve işten işçi atılması durumunda işçilerin toptan tepki göstereceğinin işverene hissettirilmesidir. İşten çıkarmaların yasayla geçerli bir nedene bağlanması ve bu konuda yargıya başvurma hakkının tanınması, iş güvencesinin sağlanması doğrultusunda önemli bir adımdır. İşsizlik sigortası uygulamasının getirilmesi de, işten atılmaları önlemese ve işsizliği ortadan kaldırmasa bile, işsizliğin olumsuz sonuçlarının azaltılması açısından önemlidir.

İş güvencesinin ve işsizlik sigortasının yokluğu ve buna karşılık işsizliğin artması, Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketini günümüzde zayıflatan en önemli etkenlerdir.

Türkiye'de haftalık çalışma süresi çok uzundur. İş Yasaları-na göre, 1936 yılından 1983 yılına kadar haftalık çalışma süresi 48 saatti. 1983 yılında 45 saatte indirildi. Ancak birçok işçi, düşen gerçek ücretlerini telafi edebilmek için fazla çalışmaya kalarak, haftalık fiili çalışma süresini artırmaktadır.

Ülkemizde yıllık ücretli izinler ve çeşitli nedenlerle verilen mazeret izinleri de azdır. Toplu iş sözleşmelerinde düşük ücretleri bir an önce artırabilmek için ağırlığın parasal maddelere verilmesi, bu konularda son yıllarda önemli kazanımlar elde edilebilmesini engellemiştir.

C. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını ele almada iki farklı yaklaşım söz konusudur. Birinci yaklaşım, işçi sağlığı sorununu yardımseverler derneği mantığıyla ele alır. İkinci yaklaşım ise, sorunu, ücretli emek ile sermaye arasındaki ilişkiler çerçevesinde değerlendirir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları, ülkedeki sendikal hak ve özgürlükler ve, daha da önemlisi, demokrasi ile yakından bağlantılıdır ve ancak bu genel çerçeve içinde ve ücretli emek ile sermaye ilişkisi bütünlüğünde ele alındığında sağlıklı değerlendirmeler yapılabilir.

İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda devlete, işverenlere, işçilere ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. Ancak bu görevlerin yerine getirilmesinin önünde de önemli engeller bulunmaktadır.

Devletin sorumluluğu öncelikle bu konuda bilimsel araştırmalar yaptırmak, yeni teknoloji ve girdilerin sağlık ve güvenlik üzerindeki etkilerini saptamaktır. İkinci görev, kamuoyunu ve özellikle işçileri ve işverenleri, kullanılan girdiler ve üretim süreçleri konusunda bilgilendirmektir. Bu konuda TRT'de düzenli

olarak eğitim programları yayınlanabilir. Üçüncü görev, bu konuda mevzuatın günün gereksinimlerini karşılayacak biçimde güncelleştirilmesini sağlamaktır. Dördüncü görev ise, işyerlerini, insan sağlığını herşeyin üstünde tutan bir anlayışla, etkili bir biçimde denetlemek, kurallara uymayanları uyarmak, kurallara uyulmasını sağlamak ve zorunlu olduğu durumlarda da yaptırıma başvurmaktır.

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yapısı ve işleyişindeki antidemokratiklik, SSK sağlık tesislerinde sunulan hizmetin niteliğini geriletmiştir. SSK koruyucu hekimlikle uğraşmamaktadır. SSK sağlık tesislerinde meslek hastalıklarını erken aşamasında saptayacak sistemli çalışma yoktur. Meslek hastalıkları hastaneleri çok yetersizdir.

İşverenin belirli bir malı ürettirmesi veya hizmeti sunmasının ana amacı, kârdır. Amacın, gereksinimlerin karşılanması değil de kârın azamileştirilmesi olduğu durumlarda, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması birer maliyet unsuru olarak önem kazanmaktadır.

İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararın işverenlerce tazmin edildiği durumlarda, işverenlerin kendiliklerinden asgari önlemleri almak zorunda kaldığı düşünülebilir. Ancak teknolojik düzeyin geri olduğu işletmelerde işçiye verilen zararın işverene ödettilmesi bile, gereken önlemlerin alınmasına yetmemektedir. Üretim teknolojisi ne kadar geriye, işverenlerin sermayedar olarak gücü ne kadar azsa, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri o kadar az alınmaktadır. Özellikle de ekonomik bunalım dönemlerinde "tasarruf" adına ilk kısıntı yapılan alan, koruyucu işçi sağlığı önlemleri olmaktadır.

İşverenin görevi, yasa ve diğer mevzuatın zorunlu kıldığı önlemleri almak, işçi sağlığı kurullarını kurmak ve gerektiği gibi işletmek, üretimi ve üretkenliği artırma ve maliyeti düşürme

kaygısıyla işyerlerinde ve makinelerdeki iş güvenliği önlemlerini iptal etmemek, işçileri ancak eğitildikleri işlerde ve görevlerde çalıştırmak, işe alınan işçileri çalışma saatleri içinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitmektir.

Sosyal politika tarihi, işverenlerin büyük bir çoğunluğunun bu sorumluluklarını kendiliklerinden yerine getireceklerini beklemenin hayalcilik olduğunu göstermektedir. İşverenlere sorumluluklarını hatırlatması gereken bir yanıyla devletken, diğer yanıyla işçiler ve onların örgütlü gücü olan sendikalardır. Ancak işçilerin ve sendikaların da bu konularda büyük yetersizlikleri söz konusudur.

Ücretlerin satınalma gücünün düştüğü ve işçilerin ek gelir gereksiniminin arttığı dönemlerde, birçok işçi ya işyerindeki çalışma süresini artırarak (fazla mesaiye kalarak), ya da ikinci bir işte çalışarak toplam gelirini artırmaya çabalamaktadır. Ücretleri artırmanın önkoşulu, diğer işçilerle birlikte mücadeledir. Bu mücadelenin verilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Bu nedenle ilk başvurulacak yol, genellikle bireysel çözüm çabalarıdır. Ancak kişinin daha fazla çalışarak gelirini artırmasına dayalı bireysel çıkış arayışları, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ciddi sorunlar yaratmaktadır.

Geçici veya mevsimlik işçiliğin yaygın olduğu alanlarda işçi sağlığına ilişkin sorunlar daha ciddidir. Yaşamını yalnızca işçilik geliriyle sürdüremeyen, işçilikle elde edilen ücrete bir ek gelir olarak bakan birçok az topraklı köylü, belirli işkollarında yılın belirli aylarında çalışarak en kısa sürede en fazla net geliri elde etmeye çabalamaktadır. İşçiliğe geçici ve katlanılması gerekli bir durum olarak bakan bu yarı - işçiler, en fazla net geliri elde edebilmek için, kaçak olarak ve kötü koşullarda uzun süreler çalışmayı kabul etmekte, işyerinin işçi sağlığına ilişkin eksikliklerini gözardı etmektedirler.

Son yıllarda kaçak işçiliğin, süresi belirli hizmet akdiyle çalıştırmanın, taşeronlaşmanın ve işyerlerini bölmenin sermayedarlar tarafından sistemli bir biçimde yaygınlaştırılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının daha da büyümesine yol açmıştır.

Diğer bir sorun, işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda işçinin başvurabileceği yollardır. Yürürlükteki mevzuata göre, böyle bir durumda işçinin yapabileceği iş, İş Yasasına göre hizmet akdini kendi feshederek, kıdem tazminatını alarak, işyerinden ayrılmasıdır. İş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmadığını ileri sürerek işyerinde işverene "sorun çıkaran" işçi de, eğer sendikalı değilse, genellikle derhal işten çıkarılmaktadır. İşsizliğin böylesine yaygınlaştığı koşullarda ise, işçilerin böyle bir yola başvurmasını beklemek hayalciliktir. Bu durumda insanlar kadercileşmekte, milli piyango ikramiyesinin kendisine çıkması umudunu taşıırken, iş kazasının kendisine vurmayacağını umut etmektedir. İş güvencesinin sağlanması, işsizlik sigortası ve sigorta sonrasında işsizlere yeterli devlet yardımı uygulamasının getirilmesi, işçi sağlığı önlemlerinin alınmasına katkıda bulunacaktır.

Birçok işyeri de işçi çıkarılacağına ilk sırayı en fazla viziteye çıkanlar ve istirahat alanlar almaktadır. İşsizliğin arttığı koşullarda, birçok işçi rahatsızlandığında hekime başvurmadan bu nedenle kaçınmakta ve hastalığın ancak ileri ve tedavisinin daha zor safhalarında muayene olmaktadır.

Ücretlerin satınalma gücünün düşmesi durumunda işçilerdeki genel eğilim, beslenmek yerine yalnızca karın doyurmaktır. Bu da işçinin özellikle kötü çalışma koşullarına karşı direncini azaltmakta, onu iş kazalarına karşı daha korumasız hale getirmektedir.

Viziteye çıkıldığında geçen sürenin ücretinin kesilmesi veya

hastalık nedeniyle istirahat verildiğinde ilk iki gün için geçici iş-göremezlik ödeneğinin verilmemesi de, ücreti düşük birçok iş-çinin sağlık sorunlarını ikinci plana itmesine ve bu nedenle de hastalığın artmasına veya iş kazası eğiliminin yükselmesine neden olmaktadır. Toplu iş sözleşmesine bu konuda konulan hükümler bu sakıncayı önemli ölçüde ortadan kaldırmaktadır.

İşçilerin bu konudaki bilgisizliği de önemli bir sorundur. Birçok işçi, çalışmasını zorlaştırdığı ve iyi kalitede olmadığı gerekçesiyle, iş güvenliği malzemesini kullanmaktan kaçınmaktadır. Toplumumuzda koruyucu hekimlik anlayışının bir devlet politikası olarak yaygınlaşması ve bu konuda devletin ve işverenlerin üzerlerine düşen eğitim görevini yerine getirmesi durumunda, bu sorun bir ölçüde çözümlenecektir.

İş kazası nedeniyle yaralanmada ve ölümden birçok işyerinde işçilerin tepkisi iş durdurma ve gösteri yapma biçiminde olmaktadır. Ancak bu tepki genellikle bir süreklilik kazanmamaktadır. İşverenler de tepkinin geçiciliğini bildiklerinden, genellikle iş kazası sonrasında esnek davranmakta ve iş durdurma gibi eylemlere karşı sert tepki göstermeden, işçilerin tepkisinin zaman içinde yatışmasını yeğlemektedirler.

Bu konuda sendikaların da önemli eksiklikleri vardır. İşçilerden bu doğrultuda ciddi ve istikrarlı bir talep gelmeyince, sendikaların ilgileri ücret ve diğer alanlara kaymaktadır.

Sendikaların bu konuda hareket sahasını kısıtlayan önemli bir gelişme, toplu iş sözleşmelerinin uygulanmaması durumunda sendikanın grev yapabilmesine olanak tanıyan hak grevi hakkının, 1982 Anayasası ile kaldırılmış olmasıdır. 12 Eylül öncesinde birçok toplu iş sözleşmesine, işçi sağlığına ilişkin mevzuatın toplu sözleşmenin eki ve tamamlayıcısı olduğuna dair hükümler konmuştu. Bu hükümlere göre, mevzuat uygulanmadığında, mevzuatın kendisinde belirtilen yaptırımlara ek ola-

rak, hak grevi söz konusu olabiliyordu. Ancak günümüzde toplu iş sözleşmelerine konulan bu tür hükümlerin önemli ek bir yaptırımı söz konusu değildir.

Birçok sendika, üyelere işçi sağlığı konusunda ciddi bir talep gelmeyince, işyerinin parasal olanaklarını daha "gözle görülür" ücret zamlarına kaydırmayı tercih etmektedir. İşveren açısından ücret zammı da, çalışma süresinin kısaltılması da, işçi sağlığı önlemlerinin alınması da birer "maliyet unsuru"dur. İşverenin işçiler için ayırmayı kabullendiği toplam miktar karşılıklı güç dengelerine göre belirlenirken, bu miktarın çeşitli alanlara bölüşümü konusunda da bir pazarlık sürmektedir. İşçi ücretlerinin düşük olduğu koşullarda, işçilerin ve dolayısıyla sendikaların genel eğilimi, kaynakların öncelikle ücretlere aktarılmasıdır. Sendikaların bu konudaki yetersizliği, öncelikle işçilerin bu konudaki tavrının yansımasıdır.

Sendikalarda bu konuda yeterli sayıda uzman personelin istihdam edilmemesi de, işçi sağlığı alanında sendikaların öncülük görevini yerine getirmesini önlemektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile sendikalaşma arasındaki ilişkinin önemi, işyeri hekiminin durumunda da ortaya çıkmaktadır. İşyeri hekiminin görevlerini tam olarak yerine getirebilmesi ve koruyucu hekimlik yapabilmesi, işçilerin ve sendikanın bu konuda bilinçli olmasına ve gereken desteği vermesine ve işyeri hekiminin işyerindeki sendikaya üye olmasına bağlıdır.

TÜRKİYE'DE GÜNÜMÜZDE SENDİKACILIK HAREKETİ (1980 - 1994)

Türkiye işçi sınıfı, 12 Eylül darbesi ile tarihinin en büyük yenilgisini aldı. Ancak her şerde bir hayır vardır. Darbedeki şer, zaman içinde hayra dönüştürüldü. Yenilgi, 1989 - 1994 döneminde büyük bir atılıma yol açtı.

Türkiye işçi sınıfı bir bütün olarak ilk kez sermayedar sınıfın böylesine yoğun, sürekli ve sistemli saldırısıyla karşı karşıya kaldı. İlk kez, demokrasi ile ekmeğin ayrılmaz bütünlüğü sınıfın büyük çoğunluğu tarafından yaşanarak öğrenildi.

12 Eylül darbesi sonrasında gerek askeri yönetim, gerek ANAP ve DYP - SHP Koalisyon Hükümetleri dönemlerinde sermayedar sınıfın saldırısı, işçi sınıfı saflarında sınıf bilincinin hızla gelişmesine ve sınıf kardeşliği anlayışının ön plana çıkmasına yol açtı.

Yaşanılan ortak sıkıntılar, sınıf içinde 12 Eylül öncesinde etkili olmuş olan bölünme nedenlerini (siyasal görüş, mezhep ve etnik köken farklılıkları, işçi - memur ayrımı, meslek ayrıcalıkları) zayıflattı. İşçi sınıfı içindeki dayanışma gelişti.

İşçilerin sendikalara güveni arttı. İşçiler, geçmişte siyasal partilerine daha fazla güvenirlerdi. Sendikalarına daha fazla güvenir oldular. Sendikanın ve oy verilen siyasal partinin geliş-

tiği durumlarda genellikle sendikanın kararlarına uyuldu. Sendikalar, işçiler adına toplu sözleşme yapan birer kuruluş olmanın ötesine geçti. Sendikalar, işçilerin hayatın her alanındaki mücadelesini örgütleyen ve onlara önderlik eden örgütler olarak algılanmaya başladı.

Sendikalar arasındaki yakınlaşma, işbirliği, dayanışma, ortak hareket eğilimi arttı. Sermayenin topyekün saldırısına karşı sınıfın en geniş kesimlerinin birlikteliği önem kazandı.

Halkın desteği sağlandı. 12 Eylül öncesinde grevci işçilere kötü gözle bakanlar, 1987 - 1988 yıllarından itibaren işçi sınıfının meşru kitle eylemlerine destek verdiler.

Türkiye tarihinde hiçbir dönemde yapılmadığı kadar çok grev yapıldı. 1985 yılında "Bu yasalarla grev yapmak enayiliktir" diyenler, onbinlerce işçiyi bir anda greve çıkardılar.

Türkiye tarihinde hiçbir dönemde yapılamayan yaygınlıkta, genişlikte ve çeşitlilikte meşru kitle eylemleri oldu.

İşçi sınıfı ilk kez bir bütün halinde iktidardaki partinin karşısında açık tavır aldı ve bu partinin 1989 ve 1991 seçim yenilgilerinde önemli ölçüde etkili oldu.

Sermayedar sınıfın sözcüleri dünyada ve Türkiye'de işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin çöktüğünü ileri sürüyorlar.

Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi, 12 Eylül darbesinin ardından yaşadığı yenilgi sonrasında, bu iddiaları yalanlayan büyük bir atılım gerçekleştirdi. Ayrıca, kamu kesiminde memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışan ücretlilerin hızla gelişen ve kitleselleşen mücadelesi de yeni bir umut kaynağı oluşturdu.

1987 yılından sonra ve özellikle 1989 - 1994 yıllarında yaşananlar, Türkiye'nin geleceğine işçi sınıfının damgasını vuracağının açık kanıtlarıdır.

A. 12 Eylül Darbesinden 1994'e İşçi Sendikacılığı

1. DİSK

12 Eylül askeri darbesi sonrasında yapılan ilk işlerden biri, DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetlerinin durdurulması ve yöneticilerinin gözaltına alınmasıydı.

15 Eylül 1980 günü ise DİSK, MİSK ve Hak-İş ve bağlı sendikaların her türlü taşınır ve taşınmaz mal varlığı ile evrakına el kondu. Faaliyetleri durdurulan sendikalara da kayyım atandı.

• Daha sonraki tarihlerde, Türk - İş'e bağlı bazı sendikaların faaliyetleri değişik sürelerle durduruldu.

Çeşitli bölgelerdeki çok sayıdaki bağımsız sendika da aynı kaderi paylaştı. Örneğin, İstanbul Sıkıyönetim Askeri Mahkemelerinde Patsat - İş, Tüm Maden - İş, TÖB - GİS, Tüm Metal İş, Tüm Has - İş, Çağdaş Tekstil - İş, Kimsan - İş, Devrimci Kimya - İş, Teksis, İl Bank - İş ve Türkiye Yazarlar Sendikası yöneticileri yargılandı.

Gözaltına alınan ve daha sonra tutuklanan sendikacılar ve işyeri sendika temsilcileri işkenceden geçirildi.

DİSK ve bağlı sendikaların ve bazı bağımsız sendikaların yöneticileri ve sendika temsilcileri yıllarca hapis yattılar ve büyük sıkıntılar çektiler. DİSK ve bağlı sendikalardan gözaltına alınanların sayısı 1955'i buldu.

DİSK ve bağlı sendikalar aleyhine İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı askeri mahkemesinde açılan davada 1477 sanık yargılandı ve bu sanıkları 78'i için idam cezası istendi.

DİSK üyesi Deri - İş Sendikası'nın Genel Başkanı Kenan Budak ise, 25 Temmuz 1980 günü güvenlik güçlerince vurularak öldürüldü.

DİSK ve bağlı sendikaların davası ancak 1986 yılı Aralık ayında sonuçlandı. İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı 2 no. lu Askeri Mahkemesi, 24 Aralık 1986 tarihindeki kararında, 264

sendikacıyı ve sendika çalışanını, TCK'nun 141. maddesinin ihlal ettikleri iddiasıyla, 5 yıl 6 ay 20 gün ile 15 yıl 8 ay arasında değişen hapis cezalarına çarptırdı. Toplam ceza süresi 2053 yılı buluyordu. DİSK ve bağlı 28 sendika ise kapatıldı. Yargılananlar, aleyhlerine verilen karara karşı Askeri Yargıtay'a başvurdu- lar.

Ancak Askeri Yargıtay'ın kararından önce, 12 Nisan 1991 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 3713 sayılı Terörle Mücadele Yasası'nın 23. maddesi ile TCK'nun 141. maddesi yürürlükten kaldırıldı.

Askeri Yargıtay, 16 Temmuz 1991 tarihli kararıyla DİSK ve bağlı sendikalar ve yöneticileri hakkında açılan davayı beraatle sonuçlandırdı.

Anayasa Mahkemesi'nin DİSK ve bağlı sendikaların malvarlıklarının İş ve İşçi Bulma Kurumu'na devredilmesine ilişkin hükmü 31. 3. 1992 tarihinde iptali üzerine de, bu kuruluşların malvarlıkları kendilerine geri verildi.

Anayasa Mahkemesi'nin kararından önce malvarlıkları İş ve İşçi Bulma Kurumu'na devredilmiş sendikalar ise, 12. 12. 1992 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan bir yasa ile malvarlıklarına kavuştu.

DİSK Genel Kurul 7 Aralık 1991 tarihinde olağanüstü olarak toplandı ve DİSK tüzüğünü 2821 sayılı Sendikalar Yasası'na uygun hale getirdi. DİSK'in 8. Genel Kurulu ise 18 - 19 Ocak 1992 günleri İstanbul'da toplandı.

DİSK ve Genel - İş Genel Başkanı Abdullah Baştürk ise 21. 12. 1991 tarihinde öldü. DİSK'in 8. Genel Kurulu'nda DİSK Genel Başkanlığı'na Kemal Nebioğlu getirildi.

DİSK ve bağlı sendikaların yöneticileri, 20 - 26 Haziran 1992 günleri Ören'de toplanarak, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi- nin sorunlarını tartıştılar ve yeni sendikal stratejiler belirlemeye çalıştılar.

29. 3. 1992 günü Yeni Oleyis ve 24. 5. 1992 günü Tursan - İş Sendikaları Oleyis'e katıldı. Laspetkim - İş Sendikası ise 24 . 10 . 1992 tarihinde DİSK üyesi oldu.

Fındık İş Sendikası Sosyal - İş'e ve Devrimci Toprak - İş de TİS ' e katılırken; T. Maden - İş Sendikası Otomobil - İş'e katıldı, adını Birleşik Metal - İş olarak değiştirdi ve bu sendika DİSK üyesi oldu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 17 Ocak 1994 tarihinde yayınlanan istatistiklere göre, DİSK üyesi 15 sendika işkolundaki yüzde 10 barajını geçti. Barajın geçerli olmadığı tarım işkolunda TİS etkinlik gösteriyordu. Bu sendikalar ve Bakanlık verilerine göre üye sayıları aşağıda sunulmaktadır. (bazı sendikaların belirtilen üye sayıları gerçek üye sayısının çok üzerindedir) :

Laspetkim - İş (25. 671 üye) , Tümka - İş (2927 üye), Oleyis (24.102 üye), Genel - İş (49.038 üye), Petkim - İş (17.962 üye), Gıda - İş (30 . 952 üye) , Tekstil (45.113 üye), Deri - İş (5.682 üye), Limter - İş (1175 üye), Dev Sağlık - İş (4353 üye), TİS (258 üye), Basın - İş (4341 üye), Bank - Sen (11 . 819 üye), Birleşik Metal - İş (58.860 üye), Sosyal - İş (38.401 üye), Nakliyat - iş (7101 üye).

2. HAK - İŞ

Milli Güvenlik Konseyi, 19 Şubat 1981 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 45 no. lu kararıyla Hak - İş'in faaliyetleri ve mal varlığını serbest bıraktı.

Hak - İş 19 - 20 Aralık 1981 günleri toplanan üçüncü genel kuruluna sunulan çalışma raporunda, DİSK'e saldıran bir tavır içine girdi. Aynı tavır, Hak - İş'in 24 - 25 Aralık 1983 günleri toplanan dördüncü genel kuruluna sunulan çalışma raporunda ve 20 - 21 Aralık 1986 günleri toplanan beşinci genel kuruluna sunulan çalışma raporunda da aynen sürdürüldü.

Hak - İş'in 24 - 25 Aralık 1983 tarihli genel kuruluna sunulan çalışma raporunda, o tarihlerde yargılanmakta olan DİSK hakkında şu değerlendirme yapıyordu :

"Kapitalist sistemin savunucusu Türk - İş'in yerine komünist sisteminin savunuculuğunu yapan DİSK kurulmuştur... DİSK'in temel ilkesi sınıf sendikacılığıdır. Tarihin bir sınıf kavgasından ibaret olduğunu iddia ederek Türkiye'yi bir sınıf kavgası ortamına sürüklemişlerdir ... DİSK'in asıl gayesi Türkiye'yi Komünist Rusya'nın bir uydusu haline getirmektir. Bunun için kuruluşundan beri bu gayeye hizmet etmiş olup, işçi haklarını savunmaktan ziyade, dışardan aldığı talimatların yerine getirilmesine yönelik bir çalışma içerisine girmiştir." (s.23)

DİSK'e ilişkin askeri mahkeme kararının verildiği 1986 yılı Aralık ayı içinde toplanan Hak - İş 5. genel kuruluna sunulan çalışma raporunda bu bölüm kelimesi kelimesine aynen yer almaktadır (s. 35).

Hak - İş Konfederasyonu 1972 yılı Ağustos ayında Anayasa taslağını eleştirdi.

Hak - İş'e bağlı sendikaların toplam üye sayısı 1984 yılı Temmuz ayında 127 bin, 1985 yılı Ocak ayında 136 bin, 1985 yılı Temmuz ayında 149 bin ve 1986 yılı Ocak ayında 155 bindi.

1985 yılında Hak - İş Genel Başkanı Necati Çelik ile Genel Sekreteri Hüseyin Tanrıverdi hakkında, 10 yıl fiilen işçilik yapmadıkları iddiasıyla dava açıldı. Mahkeme beraatle sonuçlandı.

Hak - İş Konfederasyonu daha sonraki dönemdeki çalışmalarında Türk - İş'in eleştirisine ve siyasal iktidarla iyi geçinmeye dayalı bir strateji izledi.

Hak - İş Genel Başkanı Necati Çelik, Yankı Dergisi'nde yayınlanan bir görüşmede (2. 9. 1985 , No. 753), Milli Güvenlik Konseyi tarafından Danışma Meclisinde bile görüştürülmeden alalecele kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası hakkında şunları söyleyebiliyordu :

"Bu kanunlar geçmiş olumsuzluklar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Şu kanaatimi de ifade etmek istiyorum. Bu kanunları çıkaran insanlar samimiyetle hareket etmişlerdir. Çalışma hayatı tekrar eski anarşik döneme dönmesin, devamlı huzur sükun, güven sağlansın prensibinden hareket edilerek kanunlar yürürlüğe konulmuştur. Dolayısıyla **kanunların yürürlüğe konuşu konusundaki temel gaye bize göre doğrudur.**"

Hak - İş Konfederasyonu bu tavrını daha sonraki yıllarda da sürdürdü. Hak - İş ve bağlı sendikaların yöneticileri yeni bir sendikacılık anlayışı üretilmediler. ANAP döneminde, Hak - İş'in "Türk - İş'i eleştir ; iktidarla iyi geçin" politikası devam etti.

Hak - İş 'in 26 Mart 1989 yerel seçimlerinde ve cumhurbaşkanlığı seçiminde takındığı "tarafsız" tavır da, gerçekte siyasal iktidarın ve sermayedar sınıfın çıkarları doğrultusunda idi.

Hak - İş bu tavrına rağmen, 1989 yılı Ağustos ayında grevci Demir - Çelik işçileriyle dayanışma amacıyla bir yemek boykotu düzenledi.

Hak - İş, Türk - İş'in 3 Ocak 1991 tarihinde düzenlediği genel eyleme katılacağını açıkladı, ancak bu eyleme Öz İplik - İş ve Öz Gıda - İş sendikalarının üyelerinin katılmadığı ileri sürüldü (Cumhuriyet, 4 . 1 . 1991).

Hak - İş, 1 Mayıs konusunda da Türkiye'de oluşan havaya uydu ve 1 Mayıs 1991 tarihinde Ankara Dedeman Oteli'nde bu konuda bir panel düzenledi.

Hak - İş ve bağlı sendikalar bugün bir kararsızlık içindedir. Avrupa ülkelerinde sınıf sendikacılığına alternatif olarak 19. yüzyılın sonlarında yaratılan hristiyan sendikacılık bir dönem etkili olmuştu. Hak - İş bir "İslam sendikacılığı" yaratamadığı gibi, sendikacılıkta yeni bir başka anlayış da geliştiremedi. Açıkçası, kendine özgü bir kişilik kazanamadı.

Hak - İş işçi sınıfına güvenmemekte, dünyadaki ve ülkedeki gelişmelere işçi sınıfı açısından bakmamaktadır. Ancak bir işçi örgütü olması nedeniyle, tabandan gelen taleplere de kulaklarını tıkamamaktadır. Buna bağlı olarak, Hak - İş ve bağlı sendikaların yöneticileri, hayatın zorladığı yerlerde eylemlere girmekte ve çok sayıda grev uygulamaktadırlar.

Hak - İş'in 7. Olağan Genel Kurulu 17 - 20 Aralık 1992 günleri toplandı. Genel Başkanlığa Necati Çelik yeniden seçildi.

Hak İş üyesi sendikalar ve 1994 yılı Ocak ayı üye sayıları şöyleydi (aidat ödeyen üye sayıları belirtilen rakamların oldukça altındadır) :

1. Öz Gıda - İş (Öz Tütün, Müskirat, Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası, 67.687 üye)

2. Öz iplik - İş (Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası , 64.732 üye)

3. Öz Çelik - İş (Öz Demir, Çelik, Madeni Eşya ve Oto Sanayi İşçileri Sendikası , 91.596 üye)

4. Öz Ağaç - İş (Ağaç, Sunta, Mobilya ve Mantar Sanayi İşçileri Sendikası ,7.938 üye)

2. Hizmet - İş (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası, 46.184 üye)

6. Öz Sağlık - İş (Öz Sağlık İşçileri Sendikası, 207 üye)

7. Öz Tarım - İş (Türkiye Öz Tarım, Topraksu ve Orman Sanayii İşçileri Sendikası, 407 üye)

8. Kamu - Sen (Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikası)

3. MİSK

12 Eylül sonrasında MİSK hakkında dava açılmadı. MİSK 'in yeniden faaliyete geçmesine 23 Mayıs 1984 tarihinde izin verildi.

1985 yılı Ocak ayında yayınlanan istatistiklere göre, MİSK'e bağlı sekiz sendikanın toplam üye sayısı 5 binin altındaydı.

Ankara Sıkıyönetim Komutanlığı 21 Mayıs 1985 tarihinde MİSK aleyhine bir dava açtı. Askeri mahkeme, MİSK davasının MHP ve Ülkücü Kuruluşlar Davası ile birleştirilmesi kararını verdi. Fakat Askeri Yargıtay bu kararı bozdu ve sanıkların Sendikalar Yasasını ihlalden yargılanmasını istedi. Ancak dava zamanışımına uğradı ve MİSK yöneticileri ceza almadan kurtuldular.

ANAP 1985 yılında Türk - İş'i ürkütmek için MİSK'i bir parça destekledi. MİSK ile Hak - İş arasında görüşmeler oldu. Ancak MİSK yalnız başına ayakta kalamadı. 19 - 20 Aralık 1987 tarihinde yapılan genel kurulunda MİSK'in adı Yurt İş (Yurt İşçi Sendikaları Konfederasyonu) olarak değıştirildi. 1988 yılının sonlarına doğru ise Yurt İş kendiliğinden dağılarak sona erdi.

Böylece "tek ve mecburi devlet sendikacılığı" anlayışının savunucusu bir örgütlenme olan MİSK, işçi sınıfı tarafından yok edildi.

1994 yılı başında ise MİSK'in yeniden faaliyete geçtiği açıklandı.

4. TÜRK - İŞ ve Bağlı Sendikalar

Türk - İş ve bağlı sendikaların büyük bir çoğunluğunun yönetimleri, 12 Eylül sonrasında demokrasi sınavında başarısız kaldılar.

Türk - İş ve bağlı bazı sendikaların yönetimleri, 27 Mayıs ve 12 Mart'taki tavırlarını sürdürerek, 12 Eylül askeri müdahalesini açıkça alkışladılar ve desteklediler. Ayrıca, Türk - İş Genel Sekreteri Sadık Şide'yi yeni kurulan hükümete Sosyal Güvenlik Bakanı olarak verdiler.

Bu tavırda, "giden ağam, gelen paşam ; benim işim hükümetle ; iktidarda kim varsa onunla iyi geçinmek zorundayım ve geçinirim" gibi bir anlayış etkili oldu.

Türk - İş ve bağlı sendikaların bazı yöneticileri ise, "askeri darbenin amacı solcular ve sol sendikalardır ; rakibimiz DİSK'e darbe indirir ama bize dokunmaz" gibi bir anlayışla, sessiz kaldı veya gelişmeleri sevinçle karşıladı.

Türk - İş ve bağlı sendikaların bazılarının yöneticileri, askeri müdahaleyi onayladı, destekledi, uluslararası sendikal toplantılarda ve ILO toplantılarında askeri darbeyi savundu ve DİSK'e sahip çıkmadığı gibi, savunma hakkı olmayan bu insanları rahatça eleştirdi.

1982 yılında yeni anayasanın taslağı ortaya çıktığında, askeri müdahalenin amacının yalnızca DİSK'in faaliyetini önlemek olmadığı, tüm sendikacılık hareketinin bir saldırıyla karşı karşıya bulunduğu anlaşıldı.

Türk - İş yöneticileri bu kez, "en kötü sivil yönetim, en iyi askeri yönetimden iyidir; bir an önce sivil yönetime geçelim ; bu dönemde kabul edilen Anayasayı ve yasaları o zaman değiştirir ve düzeltiriz" gibi bir anlayışla, 1982 Anayasası oylamasında "evet" oyu verilmesi anlamına gelen bir tavır takındılar.

Türk - İş yöneticileri, 1983 yılı Kasım ayında ANAP'ın iktidara gelmesinden sonra ise büyük bir hayal kırıklığına uğradılar. Siyasal iktidarlara iyi geçinmeye dayalı alışkanlıklar, ANAP'ın "bunalım dönemi sermaye politikası" nedeniyle bir sonuç vermedi.

Türk - İş içinde bir grup sendikacı, ANAP'ın henüz yeni bir parti olduğunu ileri sürerek, siyasal iktidarla iyi geçinmeye devam etmenin gerekliliğini uzun süre savundu. "ANAP'ı Türkiye Sendikacılık Hareketi ile iyi geçinmeye ikna edebileceğini" sandı.

Diğer bir grup sendikacı ise, tabanın sesini dile getirdi. Güneş çarığı, çarık ayağı sıkar. Ekonomik koşullar işçileri bunalttıkça, onlar da sendika şube ve genel merkez yöneticilerini bu-

naltilar. Sermayeye ve onun temsilcisi ANAP'a karşı birlikte mücadele edilmesi gerektiğini savunmaya başladılar.

Bunalan işçilerin tavrı da kendi içinde değişiklik gösteriyordu.

1988 yılına kadar kamu kesimi işyerlerinde çok küçük bir grup işçi, siyasal iktidarla iyi geçinip hak alınacağı inancını sürdürüyordu. Bu işçiler, sendikacıların ve işçilerin ANAP'ı desteklemeleri durumunda, sorunların çözümlenebileceği inancındaydı. Bunların bir bölümü, ANAP kanalıyla kamu kesiminde işe girmişlerdi. 1988 ve 1989 yıllarında bu işçilerin sayısı iyice azaldı. Kalanların da sesleri çıkmaz oldu. İşçiler arasında bu yıllarda ANAP'ı açıkça savunan veya savunabilen kalmadı.

İşçilerin önemli bir bölümü, sendikacıların daha iyi mücadele ederek, işçiler için daha iyi haklar almasını istiyordu. Bu gruptaki işçiler, iyi mücadele etmeyen sendikacılara kızıyorlar, sendikacılara tepki gösteriyorlardı. Sendikacıların iyi avukat olmadıklarını ileri sürüyorlardı. Sendikacıları, onları koruyacak ve aylıklarını ödedikleri köy bekçileri gibi görüyorlardı. Tavrıları, "sendikacılar bizim için iyi mücadele etsin" biçiminde özetlenebiliyordu.

Üçüncü gruptakiler ise, işçilerin mücadeleye hazır olduğunu söylüyor ve sendikacılardan önderlik etmesini istiyordu. Söyledikleri şuydu : "Biz mücadele etmeye hazırız, ama sendikacılar bizim mücadelemize önderlik etsin."

1989 yılında bu üçüncü gruptakiler çoğunluğu oluşturur duruma geldi.

İşçilerin tavrındaki bu değişiklik de sendikacıların tutum ve davranışlarına önemli ölçüde yansdı.

Kitabın daha önceki bölümlerinde 24 Ocakla birlikte bir fırtınanın çıktığından söz edilmişti.

Fırtına çıktığında, kamu kesiminde ne gemi (sendika), ne kaptan (sendikacı), ne de mürettebat (sendika üyeleri) fırtınaya hazırды.

Fırtına çıkınca, mürettebatın midesi bulanmaya başladı. Bir kısım mürettebat, fırtınanın farkına varmayarak, kaptana kızdı. Fırtına nedeniyle gemi sallandıkça, kaptan köşküne dönüp, "Kaptan, gemiyi sallamasana" diye bağırdı, kaptana küfretti.

Bir kısım mürettebat ise fırtınanın farkındaydı ve fırtınaya uygun bir kaptan ve gemi isteyip, fırtınaya karşı önlemler almaya çalıştı. Gemilerde kaptan köşkü genellikle ortaldadır. Geminin en az sallanan yerlerinden biri kaptan köşküdür. Bu nedenle, fırtınadan kaptanların etkilenmesi biraz zaman aldı.

Bir kısım kaptan, fırtınanın farkına vardı ve mürettebatı fırtınaya göre yönetmeye ve gemiyi fırtınaya göre sağlamlaştırma-ya çaba göstermeye başladı.

Bir kısım kaptan ise ya fırtınanın farkına varmadı, ya da fırtınanın kısa süre sonra sona ereceği umudunu taşıdı. Ya da, bu tür kaptanların mürettebattan duydukları korku, fırtına korkusundan daha büyüktü. Bu gruptaki kaptanlar, mürettebat fırtınaya karşı hazırlandıkça, "aman durun, yoksa yeniden kasırga çıkar" diyerek kadercilik ve teslimiyeti öğütledi.

1989 eylemlerini yaşayan işçiler, gemilerin sağlamlaştırma ve fırtınalarda gemi yönetebilecek yüreklilik, kararlılık ve deneyim sahibi kaptanlar seçmeye ve yaratmaya başladılar.

Türk - İş yöneticileri, tabandan gelen baskıyla, 1986 yılından itibaren ANAP'ın karşısında tavır almaya başladılar. Bu tavır alış zaman içinde utangaçlıktan kurtuldu, netleşti ve sertleşti.

1987 yılındaki halkoylaması ve genel seçimlerde ve 1988 yılındaki halkoylamasında Türk - İş, yetkili organların kararıyla tarihinde ilk kez siyasal iktidar karşısında böylesine açık bir tavır takındı.

Siyasal iktidarların dümen suyunda gitme biçiminde uygulanan partilerüstü politika terkedildi. Türk - İş, 26 Mart 1989 yerel seçimlerinde ise organ kararı olmadan ANAP'a karşı çıktı.

Türk - İş ve bağlı sendikaların yönetimleri, 1984 - 1987 döneminde çeşitli mitingler ve kapalı salon toplantıları düzenlediler. 1988 yılında ise bir eylem programı kabul ettiler. Bu eylem programında genel grev de yer alıyordu. 11 Mart 1988 tarihinde ise bu eylem programı çerçevesinde tüm ülkede Türk - İş'e bağlı sendikaların hepsinin katılımıyla bir yemek boykotu düzenlendi.

Ancak bu eylem programı tümüyle uygulanmadı. Kitleye bir türlü güvenemeyen ve kitlenin bir noktadan öte hareketlenmesini istemeyen Türk - İş yönetimi, bu şekilde düşünen bazı sendika yönetimlerinin de desteğiyle, bütün sendika başkanlarının ve Türk - İş yöneticilerinin imzaladığı eylem programını askıya aldı.

Fakat hayat Türk - İş'i aştı.

600 bin kamu kesimi işçisinin toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde sermayenin ve siyasal iktidarın düşmanca tavrı, uyuyan devin uyanmasına, dipten gelen dalganın sendikacılığı canlandırmasına yol açtı. 1987 ve 1988 yıllarında yaygınlaşan meşru kitle eylemleri 1989 yılının ilk aylarında tüm bölgelerde ve tüm işkollarında kiteselleşti.

Türk - İş bu konda başarılı bir sınav verdi. Bu eylemlere sahip çıktı ve bunları savundu.

Türk - İş 1980 öncesinde bir merasim ordusuna benziyordu. Merasim ordularının komutanların belirlenmesi ve terfileri çok farklı kıstaslara göre gerçekleşir. Üniforması ütülü olan, düzgün konuşan, her gün traş olan subay terfi eder. 24 Ocak ve 12 Eylül'de sermayedar sınıf sendikalara çok açık bir savaş ilan etti. Kamu kesimi işçileri ve Türk - İş yenilgileri tada tada değiştiler ve değişiyorlar.

Bugün merasim ordusunun yerine, sermayenin açtığı savaşa karşılık verebilecek bir ordu oluşmaktadır. Merasim ordusunun

subaylarının bir bölümü savaş içinde korkmuştur, savaş meydanını terketmiştir. Hayat acımasızdır. Savaş devam etmektedir. Bu koşullarda savaştan korkan komutanlar bir süreç içinde görevlerinden alınmaktadır. Yerlerine ise mücadele alanlarında savaş şartlarında ortaya çıkan yeni komutanlar getirilmektedir.

Türkiye'de demokrasinin sınırlarının verilen mücadeleyle genişletilmesi, Türk - İş'teki bu değişim sürecini hızlandırdı.

1987 yılından 1990 yılı başlarına kadar, Türk - İş'e bağlı sendikaların 711 şubesinin 338'inin (%48) başkanları değişti. Bu sendikaların genel yönetim kurullarının toplam 196 üyesinin 97'si (% 49) de aynı dönem içinde değiştirildi. 32 sendika başkanının ise 15'i değişti. Yerlerini koruyabilen sendika yöneticilerinin ise tavır ve davranışlarında çok büyük değişiklikler yaşandı.

Türk - İş'i oluşturan sendikaların üye kitlesinde ve her düzeyindeki yönetimlerinde yaşanan değişiklikler, Türk - İş'in politikalarına da yansdı.

Türk - İş'in Genel Kurulu öncesinde 19 sendika tarafından yapılan ortak açıklamada taleplerin ardından şu değerlendirmeler yer alıyordu:

"1. Türk - İş her ne şart altında olursa olsun parlamenter demokrasiye sahip çıkmalı ve meşru direnme hakkını kullanmalıdır. Türk - İş parlamenter demokrasiyi yok etmek için zemin hazırlama çalışmalarının karşısında zamanında tavır almalıdır. Türk - İş, ülkemizde demokrasiyi koruyacak ve geliştirecek ana gücün işçi ve sendikacılık hareketi olduğunu açıkça ilan etmeli ve bu konuda üzerine düşen görevleri her şart altında yerine getirmelidir ...

"2. Türk - İş asıl gücünü yalnızca işçi sınıfından alır. Bu gücün harekete geçirilebilmesi, ülkemizdeki milyonlarca işçinin Türk - İş'e güvenmesiyle mümkündür ... Türk - İş içinde sendikal demokrasi ve sendikal disiplin geliştirilmelidir.

"3. Günümüzde işçi hak ve özgürlüklerine yönelik sürekli saldırı, Türk - iş'in birlik ve beraberlik içindeki mücadelesini zorunlu kılmaktadır ... Türk - İş, üye sendikaların özel kesimde ve kamu kesiminde toplu sözleşme politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında etkin bir biçimde rol almalı ve gerektiğinde toplu grevler uygulamalıdır. Türk - İş, işçilerin kitle halinde verdikleri ekmek ve demokrasi mücadelesinin arkasında değil, önünde olmalıdır. Haklı taleplerimiz için Başkanlar Kurul'nun alacağı her türlü meşru eylem kararı zamanında ve eksiksiz olarak uygulanmalıdır. Haklı ve meşru mücadelemiz Türk - İş'in önderliğinde geliştirilmelidir ...

"7. Türk - İş'in hükümet güdümlü Asya Amerika Hür Çalışma Enstitüsü (AAFLI) ve benzeri kuruluşlarla ilişkileri kesilmelidir...

"8. Türk - İş hükümetlerden, işverenlerden ve siyasal partilerden bağımsız olmalıdır. Ancak işçilerin hak ve çıkarlarının gerektirdiği her politik durumda da aktif bir tavır benimsemelidir ...

"Bizler, işçi sınıfının ekmek ve demokrasi için yükselen haklı ve meşru mücadelesini sahipleniyoruz ve işçilerin üretimden kaynaklanan gücünü kullanmada Türk - İş'in önderlik etmesi gerektiğine inanıyoruz. Türk - İş'in toplumsal hayatta gücünün ve etkinliğinin artması ve temsil ettiğimiz kitlenin olduğu kadar, tüm çalışanların sorunlarının çözümü, ekmek ve demokrasi için bu meşru kitle mücadelesinden geçmektedir ..."

Genel kurul öncesinde Türk - İş'teki saflaşma, meşru kitle mücadelesini savunanlar ile buna karşı çıkanlar arasındaydı. Ancak genel kurul sırasında bu saflaşma nitelik değiştirdi ve içeriği pek belli olmayan bir "sağ" - "sol" saflaşmasına dönüştürüldü.

Genel kurulda çok önemli kararlar alınmasına karşın, Türk - İş'in çok büyük bir bölümünü temsil edebilecek güçlü bir yöne-

tim yerine, temsil ve etkileme gücü göreceli olarak çok daha sınırlı bir yönetim işbaşına geldi.

Yeni Çeltik Kömür İşletmesi'nde 7 Şubat 1990 tarihinde işverenin hatasından kaynaklanan bir iş kazasında 69 maden işçisi öldü. Türk - İş, bu kazayı protesto etmek için, 10 Şubat 1990 günü saat 10'da iki dakikalık saygı duruşu ilan etti. Birçok işyerinde işbirakımı daha uzun süreli olarak uygulandı.

Türk - İş Genel Kurulunda alınan karar doğrultusunda, 1 Mayıs, Türk - İş tarafından ilk kez 1990 yılında kapalı salon toplantısı ve işyerlerindeki toplantılarla kutlandı. 1 Mayıs 1991 kutlamaları da aynı şekilde gerçekleştirildi. 1 Mayıs 1992 ise, işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak, Türk - İş, DİSK ve Hak - İş tarafından birlikte kutlandı.

Türk - İş, memurların sendikalaşmak için verdikleri yasal ve meşru mücadeleyi desteklediğini açıkladı.

Türk - İş, Körfez Bunalımı nedeniyle Türkiye'nin savaşa sokulmak istenmesine açık ve net bir biçimde karşı çıktı.

Türk - İş, Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihine çok önemli bir gün olarak geçecek olan 3 Ocak 1991 genel eylemini yaptı. Genel Maden - İş Sendikası tarafından 1990 yılı sonunda yapılan grev ve 4 - 8 Ocak 1991 madenci yürüyüşü de, Türkiye ve hatta dünya işçi sınıfı tarihine büyük bir olay olarak geçti.

Bütün bu gelişmeleri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Genel Başkanı Refik Baydur 1990 yılı Kasım ayı sonlarında şöyle değerlendiriyordu: "Türk - İş sınıf sendikacılığına doğru bir kayış içindedir. Hata yapıyorlar." (Güneş, 30.11.1990)

Ancak Türk - İş, sendika üyelerinin, işçi sınıfının ve tüm çalışanların öncülüğünü gerektiği gibi yapamadı.

Sendikasız işçilerin ve işçi sınıfının işsiz kesimlerinin örgütlenmesi doğrultusunda önemli bir çaba göstermedi.

Toplu sözleşmeler aracılığıyla ekonomik haklar alma mücadelesini aşamadı. İşçi sınıfının alternatif politikalarını üretemedi.

Yasa değişiklikleri yoluyla ekonomik haklar alma (vergiler, fon kesintileri, sosyal sigorta primleri, v.b. konularında) ve, bunun da ötesinde, sosyal hukuk devletini kurma ve demokrasiyi geliştirme mücadelesine girmede.

Sermayeye karşı mücadeleyi ANAP'la mücadeleyle sınırladı ve "ANAP gider, dertler biter" anlayışını savundu.

İşçi sınıfının siyasal alandaki etkisinin artırılmasını ve bağımsız gücünün geliştirilmesini hiç gündeme getirmedi.

Türk - İş'in 7 - 13 Aralık 1992 tarihlerinde toplanan 16. Olağan Genel Kurulu'nda Genel Başkanlık ilk kez seçimle değişti ve 1982 yılından beri bu görevi yürüten Şevket Yılmaz'ın yerine Bayram Meral getirildi.

1992 Genel Kurulu öncesinde muhaletteki sendikalar bir program yayınlamadılar. Ancak Yol - İş Genel Başkanı ve Genel Kurul'da muhalefetin ("Değişim Grubu") Genel Başkan adayı olan Bayram Meral'in yayınladığı "Nasıl Bir TÜRK - İş?" broşürü bir program niteliğindeydi :

"1. Güçlü Bir TÜRK - İş : Ankara'da TÜRK - İş vardır, deritecek ; işçi sınıfından başka hiçbir güce bel bağlamayan ; milyonlarca sendikasız işçi için sendikalaşma kampanyaları açacak ; işçilerin üretimden gelen gücünü, siyasal alandaki gücünü ve tüketici olarak gücünü demokratik bir biçimde alınmış kararlarla harekete geçirecek ; üye sendikalar, sendika şubeleri, işyeri sendika temsilcileri ve üyeler arasında dayanışmayı ve birliği teşvik edecek, dayanışma kampanyaları düzenleyecek ; memur sendikalarına destek verecek ; üç konfederasyonu ortak amaçlar doğrultusunda biraraya getirebilecek ; diğer çalışanların örgütleriyle işçi sendikalarını biraraya getirebilecek ; eğitim,

araştırma, basın yayın, halkla ilişkiler büroları güçlendirilmiş ve kamuoyunu lehimize çevirebilecek çalışmalar yapabilecek, her sendikanın mali yükümlülükleri yerine getirmesiyle bir günlük gazete çıkarabilecek, radyo kurabilecek, televizyon kanalı kiralayabilecek veya kurabilecek ; her ilde tüm sendikaların işyeri sendika temsilcileri ve şube yöneticileri ile eēitim seminerleri düzenleyecek, sendikal eēitimin niteliēini yükseltecek ve sendikacılık okulunu daha da geliştirecek ; ILO'da ve uluslararası sendikal ilişkilerde gücümüzü artıracak bir TÜRK - İş.

"2. **nc TÜRK - İş** : Olayların arkasından sürüklenen deēil, gelişmeleri ve gündemi belirleyecek ; ekonomik, toplumsal ve siyasal gelişmeleri bilimsel biçimde izleyen ve yeni alternatif politikalar üretecek bir TÜRK - İş.

"3. **Mücadeleci TÜRK - İş** : Gerektiēinde, demokratik bir biçimde alınan kararla, meşru kitle eylemleri düzenleyecek bir TÜRK - İş.

"4. **Güvenilir TÜRK - İş** : TÜRK - İş Genel Kurulunda kabul edilen kararları uygulamak amacıyla belirli bir eylem takvimi belirleyecek ve kararları kaēıt üzerinde bırakmayarak uygulayacak ; işyerlerindeki işçilerin de gvendiēi yöneticilerden oluşan bir TÜRK - İş.

"5. **Baēımsız TÜRK - İş** : Sermayedar sınıftan baēımsız düşünen ve davranan ; siyasal partilerden baēımsız, sendikacılık hareketinin siyasal alandaki baēımsız gücünü artıracak ; başbakanların, kendisiyle görüşme isteēini aylarca oyalayamayacaēı ; hiçbir siyasal partiden emir almayacak ; sınıf onuruna düşkün ve uluslararası ilişkilerde buna büyük zen gösteren bir TÜRK - İş.

"6. **oēulcu Bir TÜRK - İş**. Bünyesinde her siyasal görüşten, her inançtan, her etnik kökenden işçiyi sınıf kardeřliēi temelinde biraraya getiren ; işçi sınıfını bölücü ırkılıēa karşı açık tavır alan bir TÜRK - İş.

"7. Sorumlu TÜRK - İŞ : Yalnızca sendika üyesi işçilerin değil, tüm ücretlilerin, memurların, işsizlerin, emeklilerin, ortakçıların, esnaf - sanatkarın, küçük toprak sahibi köylünün sorumluluğunu sırtında taşıyan ; teröre ve faili meçhul cinayetlere etkili bir biçimde karşı çıkan ; Doğu ve Güneydoğu olayları konusunda son derece duyarlı ; insan haklarına sahip çıkan, her türlü baskı ve işkenceye karşı açıkça tavır alan; yeni Türk Cumhuriyetleri, Bosna - Hersek, Kıbrıs, Balkanlar ve eski Sosyalist Blok ülkelerindeki sendikal gelişmeleri işçilerin çıkarları doğrultusunda etkilemeye çalışan; ülkemizin ve halkımızın tüm sorunlarıyla yakından ilgili bir TÜRK - İŞ.

"8. Demokrat TÜRK - İŞ : Askeri darbelere karşı meşru direnme hakkını kullanarak demokrasiyi ve parlamentoyu korumaya kararlı; darbecilerle işbirliği yapmayan; 12 eylül döneminin kalıntılarını temizlemeye çalışan ve Türkiye'nin demokratikleşme mücadelesine etkili bir biçimde katılan bir TÜRK-İŞ.

"9. Toplu sözleşme sendikacılığını aşacak TÜRK - İŞ: Sosyal devletin gerçekleştirilmesi için, devletin eğitim, sağlık, toplu konut ve toplu taşıma alanındaki harcamalarının artırılması için, vergi adaletinin sağlanması için, gelir dağılımı adaletsizliğinin düzeltilmesi için; işsizliğin azaltılması ve enflasyonun önlenmesi için; her toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işçi çıkartmaların durdurulması, iş güvencesinin sağlanması ve işsizlik sigortasının çıkarılması için; taşeronlaşma ve özelleştirmenin engellenmesi için; geçici işçiliğin, kaçak işçiliğin önlenmesi için; Sosyal sigortalar Kurumu hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi ve Kurumun yönetiminin işçilerin ve emeklilerin daha etkin katılımıyla demokratikleştirilmesi için; 12 Eylül sonrasında gaspedilen demokratik haklarımız ve sendikal hak ve özgürlüklerimizin geri alınabilmesi için, toplu sözleşmecilikle sınırlı bir sendikacılık anlayışını aşarak mücadele edecek bir TÜRK-İŞ

"10. Siyasal Gücümüzü Artıracak TÜRK - İŞ : Toplu sözleşmecilikle sınırlı bir sendikacılık anlayışını aşabilmek için Türkiye Sendikacılık Hareketinin siyasal alandaki bağımsız gücünü ve etkisini artıracak ve bütünlüğünü sağlamaya çalışacak ; her seçim öncesinde taleplerimizi belirleyip, tabana anlatacak ve siyasal partiler üzerinde etkili olmaya çalışacak ; demokratik biçimde belirlenmek koşuluyla, gerektiğinde bağımsız adayları ve siyasal partileri destekleyecek bir TÜRK - İŞ"

Genel Kurulda, Genel Maden - İŞ Sendikası Genel Başkanı Şemsi Denizler, Türk - İŞ Genel Sekreteri seçildi. Demiryol - İŞ Genel Başkanı Enver Toçoğlu, Türk - İŞ Genel Mali Sekreterliği görevini sürdürdü. Türk Metal Genel Sekreteri Salih Kılıç, Genel Eğitim Sekreterliği'ne ve Tarım - İŞ Genel Başkanı Sabri Özdeş, Türk - İŞ 'in Genel Teşkilatlandırma Sekreterliği'ne seçildi.

Türk - İŞ'in 16. Olağan Genel Kurulu'nda sendikal anlayış ve strateji açısından önemli kararlar da oybirliğiyle alındı. Gerekçesi ne olursa olsun tüm askeri darbelerle karşı parlamenter demokrasinin korunması ve toplu sözleşmecilikle sınırlı sendikacılık anlayışının aşılması sendikacılık hareketinin siyasal alandaki bağımsız gücünün geliştirilmesi gerektiği oybirliğiyle kabul edildi.

TÜRK - İŞ 1993 yılında ilk Başkanlar Kurulu'nu 14 Şubat günü Diyarbakır'da topladı. Daha sonra da Doğu ve Güneydoğu Anadolu'nun sorunlarının incelenmesi amacıyla bölgeye bir heyet gönderdi.

TÜRK - İŞ, 1993 yılı Haziran ayında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uluslararası Çalışma Konferansı'nda da Hükümeti sert bir biçimde eleştirdi.

TÜRK - İŞ, 1 Mayıs'ı, işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak İstanbul'da büyük bir mitingle kutladı.

1993 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşme görüşmeleri sırasında, TÜRK - İŞ'in merkezi bir biçimde aldığı kararlarla, 22 ve 30 Temmuz günleri vizite eylemleri, 29 Temmuz günü de işbaşında üç saat süreyle işverenin toplu sözleşme taslağını inceleme eylemleri yapıldı.

Türk - İş Sendikalar ve Üye Sayıları

Sendika	Ocak 1990	Ocak 1991	Ocak 1992	Ocak 1993	Ocak 1994
Tarım İş	33 482	35 804	39 400	43 948	48 007
Türk Maden İş	57 814	61 113	63 616	63 725	65 364
Genel Maden İş	46 808	48 081	48 437	48 857	50 181
Petrol İş	67 318	72 959	74 645	72 380	81 006
Tekgıda İş	151 678	163 892	170 207	175 492	184 892
Şeker İş	35 320	37 548	38 245	38 542	39 125
Teksif	195 295	217 584	223 704	235 154	240 674
Deri İş	10 917	12 414	13 150	14 249	15 861
Ağaç İş	11 650	12 522	14 033	14 655	14 856
Selüloz İş	12 458	15 191	15 554	15 910	16 676
Basın İş	4 244	4 525	5 022	5 488	5 311
BASS	8 970	10 207	11 068	10 612	10 782
BASİSEN	30 020	32 953	35 427	35 536	36 348
Çimse İş	47 898	51 066	52 890	54 008	55 380
Kristal İş	14 839	15 351	15 767	16 455	16 705
Türk Metal	140 980	159 246	175 109	183 948	197 819
Dok Gemi İş	6 539	7 184	7 372	7 168	7 074
Yol İş	155 088	173 626	184 221	192 149	198 378
Tes İş	104 499	111 483	117 471	120 784	124 241
Tez Koop İş	31 218	34 574	36 787	41 271	44 082
Koop İş	32 663	34 416	35 647	37 664	38 534
Tümtis	5 321	5 479	5 934	6 479	6 805
Demiryol İş	30 600	31 603	31 622	31 079	31 494
Denizciler	11 306	12 608	13 594	13 688	14 085
Hava İş	8 310	11 778	12 241	12 840	13 038
Liman İş	6 837	7 208	8 232	8 268	8 392
Haber İş	20 449	19 774	21 579	29 958	37 581
Sağlık İş	12 639	14 660	15 029	15 002	15 565
Toleyis	17 398	19 805	22 417	25 402	28 503
Türk Harb iş	35 485	37 258	38 858	39 064	39 695
T. G . S.	3 744	4 184	4 546	4 438	4 554
Belediye İş	141 356	160 201	172 164	165 429	170 587

TÜRK - İŞ, 6 Kasım 1993 günü Adana'dan başlayarak, Sivas, İzmir, Samsun, Lüleburgaz ve Zonguldak'ta işçi kurultayları düzenledi.

1993 yılında TÜRK - İŞ'te yaygın olarak tartışılmaya başlanan bir konu ise, mevcut siyasal partilerin yetersizliği karşısında, işçi sınıfının kendi partisinin kurulmasıydı. Karşı karşıya kalınan sorunların ancak siyasal alanda artan güçle çözülebilecek olması, TÜRK - İŞ saflarında böyle bir eğilimi güçlendirdi.

TÜRK - İŞ, 27 Mart 1994 yerel seçimlerinden önce de, "Siyasi Partilerden Hesap Sor" başlıklı bir broşür yayımlayarak, yalnızca Koalisyon Hükümetini oluşturan siyasal partileri değil, tüm siyasal partileri, işçi sınıfının ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların sorunlarına sahip çıkmadıkları için eleştirdi.

Türk - İŞ'e bağlı sendikalar ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre üye sayıları aşağıda sunulmaktadır. 1991 ve 1992 yıllarında yaşanan yaygın işten çıkarmalar sonucunda, aidat ödeyen üye sayıları, belirtilen rakamların oldukça altındadır.

1993 yılının önemli gelişmelerinden biri, işçi konfederasyonları, kamu çalışanları sendikaları ve diğer demokratik kuruluşlar arasındaki işbirliğiydi.

TÜRK - İŞ'in 7 - 13 Aralık 1992 günleri toplanan 16. Genel Kurulunda böylesine bir işbirliği konusunda açık bir karar alınmıştı. Bu karara bağlı olarak, 13 Ocak 1993 günü TÜRK - İŞ, DİSK ve HAK - İŞ Genel Sekreterleri ortak bir toplantı gerçekleştirdiler ve işçi sorunlarına ortak çözümler bulmak amacıyla görüşmeler yaptılar. 14 Ocak günü de ortak bir açıklama yapıldı. Ancak, bazı nedenlere bağlı olarak, TÜRK - İŞ'in 14 Şubat 1993 günü toplanan Başkanlar Kurulu'nda bu tavır değiştirildi.

Özelleştirme, taşeronlaşma ve işten çıkarmaların yoğunlaş-

ması üzerine, 16 Ekim günü İstanbul'da DİSK Genel Merkezin-
de yapılan bir toplantıya TÜRK - İŞ-Temsilcisi de katıldı. İkinci
toplantı 23 Ekim günü TÜRK - İŞ Genel Merkezi'nde yapıldı.
TÜRK - İŞ'in 4 - 5 Kasım 1993 günleri yapılan Başkanlık Kurulu
toplantısında, ortak sorunlara ortak çözümler aranması doğrul-
tusunda bir karar değişikliğine gidilmesiyle, bu ilişki daha ra-
hatladı. 10 Kasım günü HAK - İŞ'te yapılan toplantıda ortak ta-
vir konusunda somut bazı adımlar atıldı.

29 Kasım 1993 günü, TÜRK - İŞ , DİSK, HAK - İŞ, kamu çalı-
şanları sendikaları, TMMOB, TTB ve diğer demokratik kuruluş-
ların yöneticileri, birlikte imzalanmış bir bildiriye bir basın top-
lantısıyla kamuoyuna açıkladılar ve bu bildiriye hep birlikte Kı-
zılây'da dağıttılar.

Ocak ayında ise tüm işyerlerinde "Çıkarlarımız Ortak, Birli-
ğimiz Gücümüzdür. Şimdi Söz Sırası Çalışanlarda" başlıklı ve
ortak imzalı bir bildiri dağıtıldı ve iki afiş asıldı.

Bu ortak çalışma, kapsamın daha da genişletilmesiyle, daha
sonraki haftalarda da devam etti.

5. Bağımsız Sendikalar

1980 'li yıllarda bazı sendikalar Türk - İş ve Hak - İş dışında
kalmayı tercih etmişti. Ancak, çeşitli gelişmelere bağlı olarak,
bunların bir bölümü Konfederasyonların çatısı altına girdi.

Orman - İş Sendikası 1991 yılı sonlarında Hak -İş'e katıldı-
sa da, daha sonra genel kurulan iptali nedeniyle, bu üyelik düş-
tü. Orman-İş Sendikası 1994 yılında üyelik için Türk - İş'e baş-
vurdu.

Yeni Oleyis ve Tursan - İş Sendikaları DİSK'e bağlı Oleyis
Sendikası 'na katıldı. Laspetkim - İş ise DİSK üyesi oldu.

1980'li yıllarda tek tek sendikaların birbirlerinden kopuk ola-
rak sermayeye ve onun temsilcisi siyasal güçlere karşı başarılı

m¼cadeleler verme imkanı son derece azdı.

Bu dönemde her toplu iş sözleşmesi ve her grevde, bir tarafta tüm işçiler ve sendikalar, diğer tarafta uluslararası ve yerli tekelci sermaye vardı.

Bir grevin başarısı, ancak işçi ve sendikacılık hareketinin en geniş kesimlerinin arkaya alınmasına bağlı oldu. Sendikacılık hareketinin bütününden koparak sürdürölmeye çalışılan eylemler, sonuç almada yetersiz kaldı.

BANKS sendikasının 1989 yılı Ağustos ve Eylül aylarında başına gelenler, bu açıdan bir örnek oluşturabilecek niteliktedir. Yapı ve Kredi Bankası işverenine karşı bir mücadeleye giren BANKS, işverenin saldırısı karşısında varlığını koruyamadı ve 21 Ekim 1989 tarihinde yapılan genel kurulda kendisini feshederek BASİSEN'e katıldı.

Çelik - İş Sendikası'nın Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü işyerlerinde 137 gün büyük özveriyle sürdürdüğü başarılı grevde de benzer bir sorun yaşandı. Demir - Çelik işçileri ve Çelik - İş Sendikası yalnızca T. D. Ç. İ. Genel Müdürlüğü ile değil, uluslararası ve yerli sermayeyle, MESS'le ve onların çıkarlarını koruyan siyasal iktidarla karşı karşıya geldiler.

Çok büyük fedakarlıklarla verilen mücadele, ancak Türk - İş'in, bütün bölgelerdeki işçilerin, belediyelerin ve muhalefetteki siyasal partilerin desteğiyle ve dayanışmasıyla başarıya ulaşabildi. Ancak Çelik - İş Sendikası, yüzde 10 barajının altına düşmesi üzerine, Özdemir - İş'e katıldı ve Özdemir - İş Sendikası adını Özçelik - İş olarak değiştirdi.

DİSK'e bağlı Maden İş Sendikası ise bağımsız Otomobil - İş Sendikası'na katıldı. Yeni örgütün adı Birleşik Metal İşçileri Sendikası oldu ve DİSK üyeliği sürdü.

1980'li yıllarda hayat, ekmek - barış - özgürlük - iş - demok-

rasi için, sermayeye ve temsilcilerine karşı, işçi sınıfının meşru kitle mücadelesi çizgisinde birlikteliğini zorladı.

Bağımsız sendikaların en önemlileri' ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre üye sayıları şöyledir (aidat ödeyen üye sayıları belirtilenlerin oldukça altındadır) :

Önemli Bağımsız Sendikaların Üye Sayıları					
Sendika	Ocak 1990	Ocak 1991	Ocak 1992	Ocak 1993	Ocak 1994
Orman İş	58 823	65 995	68 648	72 940	80 156
Laspetkim İş	20 664	22 874	23 488	DİSK	DİSK
Banksis	9 602	10 144	10 385	10 524	10 752
Otomobil - İş	49 713	53 014	55 966	57 174	DİSK
Tursan İş	14 786	15 429	16 657	DİSK	DİSK
Banksisen	8 441	8 952	9 424	9 680	11 819

6. Türkiye'de Sendikalaşma Hakkı

İşçilerin sendikalaşma hakkı, 1982 Anayasasının 51. ve 52. maddeleri ve 1983 yılında Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası tarafından düzenlenmektedir.

Türkiye'de iki tür sendikal örgüt (sendika ve konfederasyon) kurulabilir. Meslek ve işyeri esasına göre sendika kurmak yastır. Yalnızca belirli bir bölgede faaliyet göstermek üzere de sendika kurulamaz. Sendikaların kendi aralarında il birlikleri veya federasyonlar kurmalarına da izin verilmemektedir.

Sendikalar ancak "işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile" kurulabilir.

Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle de konfederasyon oluşturulabilir.

Sendikalar ancak belirli işkollarında faaliyet göstermek üzere kurulabilir. 1963 yılında getirilen bu uygulama, sendikalara hükümet müdahalesinin bir aracı olarak kullanılmaktadır. Bugün 28 işkolu mevcuttur.

Sendika kurucusu olabilmek için çok sayıda koşul getirilmiştir. Siyasal suçlardan hüküm giymiş olanların sendika kuruculuğu mümkün değildir. Diğer birçok koşulun arasında, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olma zorunluluğu da vardır.

Anayasanın 51. maddesi, ancak tek sendikaya üye olunabileceği hükmünü getirmiştir.

16 yaşını doldurmamış olanlar, ancak kanuni temsilcilerinin yazılı izniyle sendikaya üye olabilir. Özel öğretim kurumlarında "işçi" adı altında hizmet akdi ile çalışan öğretmenlerin sendikalaşması yasaktır.

Sendikaya üyelik noter kanalıyla yapılır. İşçi, sendikaya üyelik formunu 5 nüsha olarak doldurur, notere onaylatır ve sendikaya verir. Sendika onbeş gün içinde bu formların birini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, diğerini ise ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne gönderir.

1988 yılına kadar, aynı süre içinde işverene de bildirilme yükümlülüğü vardı. Bu zorunluluk 1988 yılında kaldırıldı. Şimdiki uygulamaya göre, sendika yetki almak için Bakanlığa başvurduktan itibaren en geç üç işgünü içinde üye fişlerinin birer nüshasını işverene vermekle yükümlüdür.

Sendikanın üyelerinden kesebileceği aylık aidat miktarı işçinin bir günlük çıplak yevmiyesini geçemez. İşyerinde yetki alan veya toplu iş sözleşmesi imzalamış bulunan sendika, işverene başvurur ve üye listesini bildirir. İşveren, işçilerin ücretlerini ödmeden önce sendika aidatını kesmek ve sendikaya iletmek zorundadır (check - off).

Sendikalar 12 Eylül öncesinde aylık aidatın dışında grev fonu için ayrı bir kesinti yaptırabilirler ve genellikle de toplu iş sözleşmesinin ilk ay zam farklarını alırlardı. 2821 sayılı yasa her iki uygulamayı da yasaklamıştır.

Sendikaların zorunlu organları, (a) genel kurul, (b) yönetim kurulu, (c) denetleme kurulu ve (d) disiplin kuruludur.

Sendikanın üye sayısı 1000'in üstündeyse, sendika genel kurulu delege esasına göre yapılır. Sendika şubelerinin çalışma alanındaki üye sayısı 500'ün üstündeyse, şube genel kurulları da delege esasına göre yapılır. Sendika tüzüklerine, delege seçilmeyi engelleyici hükümler konamaz.

Delege seçimleri, sendikaların kendi düzenlemelerine göre yapılır. Genel kurullardaki seçimleri ise ilgili yerdeki seçim kurulu tarafından görevlendirilen bir kurul yönetir.

Olağan genel kurul üç yılda bir yapılır. Tüzüklere konulan hükümle, genel kurulun daha kısa sürede toplanması öngörülebilir.

Sendika yöneticisi olabilmek için en az 10 yıl fiilen işçilik yapma zorunluluğu bulunmaktadır. Aynı kişi, sendika şube ve merkez yöneticiliğinde veya konfederasyon yöneticiliğinde üst üste en fazla dört olağan genel kurulca seçilebilir. Ancak, yasanın çıktığı 1983 yılında görevde olanlara dörder dönem daha seçilme hakkı tanınmıştır.

İşyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, işyerinde sendika temsilcileri atar. Sendika temsilcilerinin sayısı işyerindeki işçi sayısına göre değişir. Sendika temsilcilerinin belirlenmesinde seçim yapılıp yapılmaması sendikanın kendi kararına bağlıdır.

İşyerinde sendika temsilcilerinin hizmet akitleri, "haklı bir sebep olmadıkça" ve "sebep açık ve kesin bir biçimde belirtilmedikçe" feshedilemez.

Anayasanın 52. maddesine göre, "sendikalar siyasi faaliyette bulunamazlar." Bu kesin yasaklama, 2821 sayılı Sendikalar Yasasında biraz hafifletilmiştir. Yasaya göre, "sendika ve konfederasyonların üyelerinin münhasıran ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapacakla-

rı faaliyetler ve açıklamalar siyasi faaliyet sayılmaz."

Anayasanın 82. maddesine göre, sendika yöneticiliği ile TBMM üyeliği aynı anda üstlenilemez.

Bir siyasi partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alan sendika veya konfederasyon yöneticilerinin, bu göreve geldikleri andan itibaren sendika ve konfederasyondaki görevleri kendiliğinden sona erer.

Siyaset yasağı, içinde yaşanan koşullara göre uygulanan bir esneklik kazanmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın bu anti - demokratik yapısı, birçok açıdan Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilmiştir ve eleştirilmektedir.

7. Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları

Çalışma Bakanlığı verilerine göre, Türkiye'de 1978 yılında 912 işçi sendikası vardı. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'ndan sonra bu sendikaların büyük bir çoğunluğu ortadan kalktı. Bazı sendikalar ise birleşti. 1994 yılı Ocak ayında Türkiye'de 98 sendika faaliyet gösteriyordu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan istatistiklere göre, Türkiye'de sendikaların üye sayısı şöyle gelişti :

Türkiye'de Sendika Üyeliği

Tarih	Sendikaların Üye Sayısı
Ocak 1984	1 247 744
Temmuz 1984	1 427 271
Ocak 1985	1 594 577
Temmuz 1985	1 828 471
Ocak 1986	1 937 120
Temmuz 1986	1 953 892
Ocak 1987	1 977 066
Temmuz 1987	2 044 797

Ocak 1988	2 120 667
Temmuz 1988	2 227 029
Ocak 1989	2 277 898
Temmuz 1989	1 834 969
Ocak 1990	1 921 441
Temmuz 1990	1 997 564
Ocak 1991	2 076 679
Temmuz 1991	2 130 811
Ocak 1992	2 192 792
Temmuz 1992	2 254 271
Ocak 1993	2 341 979
Temmuz 1993	2 485 681
Ocak 1994	2 610 122

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan bu veriler, gerçek durumu tam olarak yansıtmamaktadır. Ancak bu konuda güvenilir başka verilerin yokluğu karşısında, bunların kullanılması kaçınılmaz olmaktadır.

1989 yılı Temmuz ayında yayınlanan istatistiklerde üye sayısının Ocak ayına göre düşmüş gözükmesi, gerçekte bir üye sayısı azalmasının sonucu değildir. 1988 yılında kabul edilen 3449 sayılı Yasa gereği sendika üyeliklerinin yenilenmesi sırasında bazı işçiler üyeliğini yenilememiş, daha önce üyeliği sona ermiş kişilerin durumu da istatistiklere yansımıştır. 1989 Temmuz öncesindeki üye sayıları gerçek durumun biraz üzerinde iken, 1989 Temmuz'undaki üye sayıları gerçek durumun biraz altındadır.

Türkiye'de işçi sayısı 9 milyon dolayında, gelir getirici bir işte çalışan işçi sayısı ise 7 milyonun üstündedir. Buna göre, Türkiye'de ücretliler arasında sendikalaşma oranı, işsizler de gözönünde bulundurulursa yüzde 22, işsizler gözönünde bulundurulmazsa yüzde 28 dolayındadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verileri, sendikacılık hareketinin 1989 - 1991 dönemindeki başarılarının ardından ser-

mayedar sınıfın başlattığı yeni saldırı nedeniyle sendika üyesi sayısında meydana gelen büyük düşüşü göstermemektedir.

Çeşitli gözlemlerden hareketle, günümüzde sendikaların aidat ödeyen üye sayısının toplam 1,5 milyon dolayında olduğu söylenebilir.

8. ANAP'ın İşçi Sendikalarına İlişkin Politikası

Uluslararası ve yerli tekelci sermayenin işçi sınıfı ve sendikacılık hareketine yönelttiği sürekli ve sistemli saldırı ANAP döneminde de sürdü. Demokrat Parti ve Adalet Partisi, ekonomik büyüme ve ithal ikameci sanayileşme dönemlerinin muhafazakar partileriydi. ANAP ise ekonomik bunalım döneminin ve ihracata yönelik ve iyice uluslararası sermayeye göre biçimlendirilmiş bir ekonomik modelin uygulayıcısı bir muhafazakar partiydi.

ANAP, dünyada ve ülke içinde değişen koşullara ayak uydurarak, sendikalara yöneltilen saldırıda daha ince yöntemler benimsedi.

Sermayedar sınıf 12 Eylül 1980 sonrasında işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin bütününe cepheden açıkça ve en acımasız silahlarla saldırdı. 1980 öncesinde de benzer saldırılar yaşanmıştı. Ancak bu saldırılar belirli işkolları veya belirli sendikalarla sınırlıydı. İlk kez 24 Ocak istikrar programı ile birlikte sendikacılık hareketi bir bütün olarak saldırıyla karşılaştı. Sendikacılık hareketinin meşruluğu sorgulanmaya başlandı.

Sermayenin çeşitli hükümetler aracılığıyla sürdürdüğü cepheden açık ve sert saldırı, 1985-1986 yıllarına kadar sürdü. Sendikaların faaliyetlerinin durdurulması veya kısıtlanması, sık sık yapılan sendika denetimleri ve sendikacıların göreve gelebilmek için gerekli koşulları yerine getirmedikleri yolundaki iddialar, bu cepheden saldırının silahlarıydı.

Ancak 1987 yılında sermayenin sendikacılık hareketine yö-

nelttiği saldırıda kullandığı silahlarda bir ağırlık kayması göze çarptı.

Sermaye ve siyasal alandaki temsilcileri, dünyada ve Türkiye'deki bazı gelişmeler karşısında, bir taraftan açık baskıyı ve cepheden saldırıyı sürdürürken ve askeri yönetim döneminde anti-demokratik bir biçimde kabul edilen mevzuatı korurken, diğer taraftan daha ince yöntemlere ağırlık vermeye başladılar.

Sermaye, işçiler arasında iki anlayışı yaymaya çalıştı: (1) Sendikalar zayıftır, işçileri koruyamaz, işçilerin ücretlerinin satınalma gücünü artıramaz ve sendikalar giderek güçlerini yitirmektedir. (2) Sendikalar işçileri temsil etmemektedir, sendikalara sendika ağaları hakimdir, sendikalara güven olmaz (imama kızdırıp, oruç bozdurma çabası).

En temel demokratik hak ve özgürlüklerin kullanılmadığı koşullarda sendikalara cepheden ve doğrudan yapılan saldırılar oldukça etkili oluyordu. Bu saldırı, gerek sendikacıları, gerek üye kitlesini pasifize etmede başarılı sonuçlar veriyordu.

Ancak bu yıllarda işçilerin sorunlarına bireysel çözüm arayışları tümüyle iflas etti. Sorunlar giderek büyüdü. İşçiler, siyasal görüşü, mezhebi ve etnik kökeni ne olursa olsun, tüm işçilerin sefalete itildiğini gördüler.

Sınıf bilinci ve sınıf kardeşliği anlayışı kendiliğinden hızla gelişti ve yaygınlaştı. Bu anlayış temelinde sendikal örgütlülük içinde verilen meşru kitle mücadelesi sonucunda sorunların bir bölümünün çözülmesi, sınıf bilinci ve sınıf kardeşliği anlayışını daha da güçlendirdi.

Sermayedar sınıfın sınıf mücadelesini çok açık bir biçimde sürdürmesi, işçi sınıfının sendikalara karşı tavrını olumlu doğrultuda değiştirdi. İşçilerin ANAP'a ve sermayeye karşı tavrı ise sertleşti.

ANAP ve sermayedar sınıf bu durum karşısında 1987-1988

yıllarında sendikacıların ve sendikaların eksikliklerini ve hatalarını kullanmaya ağırlık verdi.

1980 sonrasının koşullarında sendikaların görevlerinde önemli değişiklikler olduğunu kavrayamayan bazı sendikacılar önemli hatalar yaptılar ve bazı sendikaların küçümsenmeyecek eksiklikleri ortaya çıktı. Bu durum, işçilerin sendikacılık hareketine ve kendi örgütlü güçlerine olan güveni sarsmada sistemli olarak kullanılmaya başlandı.

Sermaye ve ANAP, bazı sendikacıların eksiklik, hata ve zafırlarını çeşitli yollardan kamuoyuna ve öncelikle de işçilere duyurarak, sendikacılık hareketine olan güveni sarsmaya çalıştı. Ancak bazı durumlarda bu oyun tersine döndü, geçmiş dönemlerde hataları çok olan ve günün gerektirdiği mücadeleyi veremeyen bazı sendikacıların böylece ipliklerinin pazara çıkması, onların tasfiyesini hızlandırdı. Sermayenin yıpratmaya çalıştığı bazı sendikacılar ise mücadelede ön saflarda yer alınca, kendilerini önemli ölçüde affettirdiler ve yerlerini koruyabildiler.

Başbakan Turgut Özal'ın 1987 yılı Kasım ayındaki erken genel seçimlerin hemen ardından, "meselem işçilerle değil, sendikalarla; sendikalar işçileri tam anlamıyla temsil etmiyor" biçimindeki değerlendirmesi, bu anlayışın bir ifadesiydi.

Sendikaların ücretleri artıramadığı koşullarda Başbakanın lutfederek 1988 yılı Şubat ayında bir ek zam vermesi de, sendikaları devre dışı bırakmanın ve işçileri daha kolay köleleştirmenin bir aracı olarak düşünülmüştü. Ancak bu oyun da boşa çıkarıldı.

ANAP iktidarı, grevleri ertelleyerek, grev yapılan işyerlerinde üretilen malların ithalatını kolaylaştırarak ve kamuoyunu grevciler aleyhinde biçimlendirmeye çalışarak, işçi sınıfına ve sendikalara karşı düşmanca tavrını bir kez daha gösterdi.

26 Mart 1989 seçimlerinde büyük bir darbe yiyen ANAP ik-

tidarı, işçi sınıfının yaklaşık 500 binlik kamu kesimi bölümünün verdiği meşru kitle mücadelesi karşısında geriledi. İşçi sınıfı, 1980-1988 döneminde yaşadığı deneyimlerle, sınıf kardeşliğini din kardeşliğinin, siyasal görüş kardeşliğinin ve etnik köken kardeşliğinin önüne koydu.

Uluslararası sendikal örgütlerin ve Avrupa ülkelerinin Türkiye'nin demokratikleştirilmesi doğrultusundaki baskısı ve Soğuk Savaşın sona ermesi de ANAP'ın durumunu zorlaştırdı.

3 Ocak Genel Eyleminin, hükümetin tüm baskı ve tehditlerine karşın başarıya gerçekleşmesi de ANAP'ın işçilere ilişkin politikasının iflasına anlamına geliyordu.

Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin 1989-1991 döneminde yükselen mücadelesi, ANAP'ı gerilettil. ANAP, 20 Ekim 1991 seçimlerinden önce, sendikalı işçilere hoş gözükebilmek için, uluslararası sermayenin belirlediği politikaların dışına çıkmak zorunda kaldı.

9. DYP-SHP Koalisyon Hükümetlerinin İşçi Sendikalarına İlişkin Politikaları

DYP ve SHP, TÜRK-İŞ'in ve bağlı sendikaların ANAP iktidarına karşı sürdürdüğü meşru kitle mücadelesini genellikle destekledi veya destekliyor gözükte. Ayrıca, gerek 1991 genel seçimlerinden önce, gerek de Koalisyon Protokolunda ve Hükümet Programında işçiler, memurlar ve sendikalar lehine birçok vaadde bulundu.

20 Ekim 1991 genel seçimlerinin ardından, DYP ve SHP 19 Kasım günü bir ortak hükümet protokolu ve ekleri üzerinde anlaşarak, bir Koalisyon Hükümeti kurdular. Hükümet programı ise 25 Kasım günü okundu.

Süleyman Demirel'in Cumhurbaşkanlığına seçilmesinin ardından, Tansu Çiller'in Genel Başkanlığı altındaki DYP ile SHP arasında 24 Haziran 1993 günü yeni bir "Ortak Hükümet Proto-

kolu" imzaladı ve oluşan yeni hükümetin programı da 30 Haziran 1993 günü okundu.

Gerek bu metinlerde, gerek genel seçimler öncesinde DYP ve SHP'nin seçim bildirgelerinde, propaganda konuşmalarında ve TÜRK-İŞ'te yapılan toplantılarda işçilere birçok vaadde bulundu.

Hükümetleri ve siyasal partileri değerlendirmede bir yaklaşım, sınıfsal boyutu gözardı ederek, destek almak amacıyla açıklanan programları ve vaadleri esas alarak eleştirmektedir. Birçok siyasal partinin açıklanan programı ve vaadleri, temsil ettiği sınıfın gerçek çıkarlarının ifadesinden çok, parlamenter demokrasinin oyun kuralları içinde tüm çalışanlardan destek almayı da hedefleyen metinlerdir. Eleştiride yaygın eğilim, açıklanan program ve vaadlerin gerçek program ve vaadler olduğu varsayımından hareketle, hükümetin uygulamaları ile bu metinleri karşılaştırmak ve eleştirmektedir. Bu yaklaşımın olumlu yanı, bir süre sonra bu siyasal partilerin güvenilirliğinin sona ermesine katkıda bulunmasıdır.

İkinci yaklaşım, "son analizde tahlilleri" ile "bu partiler zaten sömürücü sınıfların temsilcisidir" diyen anlayıştır. Bu tavır ise, emekçi sınıf ve tabakaların parlamenter demokraside siyasal partiler üzerindeki etkisini kavrayamadığından, siyasal incelikten yoksundur.

Günümüz Türkiye'sinde işçi konfederasyonları örgütsel ilişki açısından siyasal partilerden bağımsızdırlar. Ancak siyasal çizgi olarak, belirli yakınlıklar da söz konusudur. Bu ilişki, 20 Ekim genel seçimlerinden önce yapılan açıklamalara da yansımıştır.

TÜRK-İŞ'in eski yönetimi siyasal partiler karşısında "tarafsız" bir görünüm sergilemeye özen gösterdi. TÜRK-İŞ çeşitli konulardaki taleplerini açıkladı. Siyasal partilerin genel başkanları da, vaadlerde bulundular. TÜRK-İŞ, açık veya zımni olarak hiç-

bir siyasal partiyi desteklemedi. Ancak genel eğilim, "ANAP gider, dertler biter" anlayışı birçok sendikacının yaklaşımını ifade ediyordu.

DİSK, açık bir biçimde SHP'yi destekledi. DİSK'in seçimlerle ilgili açıklamasında şöyle deniliyordu: "İktidara aday partiler içinde sadece SHP, söz konusu 2000'li yıllara yönelik sanayileşme konusunda sağlıklı bir yaklaşım noktasında durmaktadır. SHP'nin işçi, emekçi ve tüm çalışanların özgürce örgütlenebilmesinin, siyasete doğrudan katılabilmesinin önündeki tüm engellerin kaldırılacağını vaad etmesine DİSK büyük değer biçmekte, bu yaklaşımın çalışma yaşamının demokratikleşmesine önemli katkı yapacağı inancını taşımaktadır."

Hak-İş adına Genel Başkan Necati Çelik'in yaptığı açıklama ise, açıkça adı anılmasa bile, Refah Partisi'ni destekleyici nitelikteydi.

İşçilerdeki genel eğilim ise, siyasal partiler arasında bir tercih yaparken, bu partilerin gerçek sınıf tavırlarına değil, bu partilerle kişisel ilişkilerine, liderlerin kişiliklerine ve yapılan vaadlere bakmaktı.

1989-1991 döneminde işçi sınıfında büyük gelişim gösteren sınıf bilinci, işçiler arasında sınıf kardeşliğini, siyasal görüş kardeşliğinin önüne geçirmişti. Ayrıca, işçiler, sınıf örgütleri olan sendikaları ile çeşitli nedenlerle tercih ettikleri siyasal partileri arasında bir tercih yapmak zorunda kaldıklarında, giderek artan biçimde sendikalarını seçmeye başlamışlardı. Ancak, sınıfın bağımsız siyasal örgütlenmesi henüz sınıfın geniş kesimlerinin gündeminde değildi. İşçilerin 1989-1991 dönemindeki büyük meşru kitle eylemleri, ağırlıkla "toplu sözleşmeler yoluyla ekonomik hak alma" hedefiyle sınırlıydı.

İşçiler ve sendikalar, 27 Mart 1994 yerel seçimlerine kadar iki DYP-SHP Koalisyon Hükümeti'nin 2,5 yılını yaşadılar.

Hükümet, enflasyonla ve işsizlikle mücadelede, 12 Eylül döneminin kalıntılarının temizlenmesinde, ülkemizin demokratikleştirilmesinde önemli adımların atılmasında, insan hakları ihlallerinin önlenmesinde, sosyal hukuk devletinin kurulmasında, işten çıkarmaların önlenmesinde, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun demokratikleştirilmesinde ve Kurum'ca sunulan hizmetlerinin niteliğinin yükseltilmesinde, emeklilerin sorunlarının çözülmesinde, kaçak işçiliğin önlenmesinde, işçi sınıfının bir parçasını oluşturan sözleşmeli personelin ve memurların sendikal hak ve özgürlüklerden yararlandırılmasında, işçi sınıfı ve diğer emekçi sınıfı ve tabakalardan yana olumlu işler yapmadı.

Hükümet, grevleri erteledi, grevkıracılığı yaptı, özelleştirme ve taşeronlaştırma programlarını sürdürdü. Özellikle İkinci Koalisyon Hükümeti'nin programında ağırlık özelleştirme üzerindediydi.

Hükümet, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün taşeronlarla ilgili 94 sayılı Sözleşmesini uygulamamakta direndi, res'en emeklilik yoluyla işçi çıkarttı, siyasal ilişkiler aracılığıyla KİT'lere adam aldı. Koalisyon Hükümeti, 1994 yılında ise Köy Hizmetleri işyerlerinde çalışan sendika üyesi geçici işçilerin yerine, İl Özel İdarelerine asgari ücretle işçi almaya başladı.

Hükümet, iş kazası hastalıklarının azaltılması yolunda hiçbir ciddi girişimde bulunmadı. TRT, işçi sınıfının sorunlarını ve taleplerini duyurmadığı gibi, sendikalı işçilere karşı halkı kışkırtan bir çizgide yoluna devam etti. İşverenlerin çeşitli yollar ve araçlarla işçileri sendikalardan ayırma çabaları karşısında Hükümet sessiz kaldı. Belediye işçilerinin toplam trilyonlarca liralık alacağı ise ödenmedi.

DYP-SHP Koalisyon Hükümetleri döneminde kamuoyunu meşgul eden çeşitli yasa tasarıları ve tasarı taslakları hazırlandı.

Hazırlanan Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi yasa tasarısı anti-demokratikti. Sağlık Kanunu'nda öngörülen bir değişiklikle, SSK sağlık tesislerine tazminatsız olarak el konulması ve daha sonra bunların özelleştirilmesi öngörülüyordu. Serbest bölgelerde grev yasağının 10 yıldan 20 yıla çıkarılması önerileri görüşüldü. 1 Mayıs'a ilişkin yasa tasarısı reddedildi.

Koalisyon Hükümeti, 12 Eylül sonrasında çalışma yaşamına ilişkin mevzuatta ve toplu iş sözleşmelerinde gaspedilen hakların çok büyük bir bölümünün yeniden tanınması konusunda hiçbir ciddi girişimde bulunmadı.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 6 sözleşmesinin onaylanması olumlu, ancak fazla da önemli olmayan bir adımdır. 87 ve 151 sayılı sözleşmelerin onaylanması, memur statüsünde çalışan ücretlilerin zaten geçmişte onaylanmış olan 98 sayılı sözleşmede tanınmış haklarına çok fazla yenilik getirmedi.

İş güvencesi ve işsizlik sigortasına ilişkin tasarılar olumluydu, ancak bunlardan somut bir sonuç elde edilmediği gibi, bu tasarıların kamuoyuna yansıdığı günden sonra işçi çıkartmalar yaygınlaştırıldı ve Hükümet bunlara karşı hiçbir önlem almadı.

Sosyal Sigortalar Kurumu'na borcu olanların açıklanması olumluydu, ancak primlerin tahsilinde büyük bir başarıdan söz etmek olanaksızdır.

DİSK'in malvarlığına kavuşması ve 12 Eylül sonrasında kapatılan siyasal partilerin açılması ve malvarlıklarına kavuşması olumlu bir adımdı. Ancak birçok demokratik derneğin gaspedilmiş malvarlığı henüz geri alınamadı.

Bir bütün olarak bakıldığında, Koalisyon Hükümeti, uluslararası ve yerli sermayenin çizdiği programın dışına pek çıkmadı. İşçi sınıfı yararına atılan bazı adımlar ise, ya sermayenin çıkarları ile de fazla çelişmeyen, ya da siyasal desteği sürdürebilmek için zorunlu olarak atılmış adımlardı.

1. Günümüzde Memurların ve Sözleşmeli Personelin Sendikalaşma Hakkı

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

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

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

10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 27 Mayıs 1949 tarihinde onaylanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23/4 maddesi şöyledir: "Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır."

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

1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 8 Ağustos 1951 tarihinde onaylanan örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ise, devletin yönetimi ile ilgili memurlar dışındaki tüm ücretlilere sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını tanı-

maktadır. Sözleşme, bu hakların silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağını ise ulusal mevzuatla belirleneceğini belirtmektedir. .

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

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

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

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

Bu maddeye göre, bu KHK kanunlaşınca kadar, sözleşmeli personelin sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı vardı. Buna dayanarak da bazı işkollarında sözleşmeli personel statüsünde çalışan ücretliler, işkollarında etkinlik gösteren işçi sendikalarına üye oldu. Diğer bir deyişle, sözleşmeli personel, adı ne olursa olsun, bir hizmet akdi ile çalıştığından, 2821 sayılı Sendikalar Yasasına göre örgütlendi ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında yer alan haklardan yararlanmaya başladı.

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

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

2. Kamu Çalışanları Sendikalarının Gelişimi ve Sorunlar

Prof. Dr. Alpaslan Işıklı, TMMOB tarafından 28-29 Aralık 1985 tarihlerinde Ankara'da toplanan Kamu Çalışanlarının Sorunları Sempozyumundaki konuşmasına, bir sürpriz yapacağını belirterek başladı. Alpaslan Işıklı'nın 1982 Anayasasında, zannedildiğinin aksine, memurların sendikalaşmasını yasaklayan bir hükmün olmadığına ilişkin saptaması, bugün yüzbinlerce memurun ve sözleşmeli personelin sendikalaştığı bir sürecin başlangıcı oldu.

ANAP iktidarının çıkardığı idari engeller büyük fedakarlıklarla aşıla aşıla, 28 Mayıs 1990 tarihinde Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası'nın kurulmasıyla başlayan yeni dönem, günümüzde yüzbinlerce memuru, meşru kitle eylemlerini ve belediyelerde toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı noktaya kadar gelişti.

Büyük özveriyle ve demokratik bir süreçle oluşturulan sendikalar şunlardı: Asim-Sen, Bem-Sen, De-Çem-Sen, Demiryol-

Sen, Eğitim-Bir, Eğitim-İş, Eğitim-Sen, Emek-Sen, Ener-Sen, Genel Sağlık-İş, İl-Sen, Kültür-Sen, Lim-Sen, Maden-Sen, Or-Kam-Sen, Sağlık-Sen, Sosyal Hizmet-Sen, Tarım-Sen, Turizm-Sen, Tüm Banka-Sen, Tüm Bel-Sen, Tüm Gıda-Sen, Tüm Hava-Sen, Tüm Haber-Sen, Tüm Maliye-Sen, Tüm Sağlık-Sen, Tüm Sosyal-Sen, Tüm Tak-Sen, Tüm Teknik Elemanlar Sendikası, Tüm Yargı-Sen, Yapı Yol-Sen.

Dem-Sen ve Tüm Ray-Sen birleşerek Demiryol-Sen'i oluşturdular. Enerji Sen, Tüm Enerji-Sen ve Genel Enerji-Sen'in birleşmesiyle ise Ener-Sen oluştu.

Bu örgütlerin bir bölümü Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu bünyesinde biraraya geldi. İlk başta bu örgütlerin büyük çoğunluğunun katılımıyla oluşan Eşgüdüm Komitesi, bir süre sonra, ayrı bir yapılanmaya dönüştü. 1994 yılı başlarında, bazı sendikaların hem Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu, hem de Eşgüdüm Komitesi içinde yer almasına karşın, bir kutuplaşma söz konusuydu.

Kamu çalışanları sendikaları, Kitabın "Grevler ve Grev-Dışı Eylemler" bölümünde ele alınan birçok meşru kitle eylemi gerçekleştirdiler.

Bu sendikalardan farklı bir çıkış ise 1992 yılı Haziran ayında gerçekleşti.

1989 yılı Mayıs ayında kurulan Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı, merkezi bir biçimde 14 sendika oluşturdu. Bu 14 sendikanın kurucuları, 18.6.1992 tarihinde Ankara Valiliğine başvurarak, aşağıdaki sendikalara tüzel kişilik kazandırdılar: TÜRK BÜRO-SEN, TÜRK EĞİTİM-SEN, TÜRK MADEN-SEN, TÜRK TARIM ORMAN-SEN, TÜRK ULAŞIM-SEN, TÜRK ENERJİ-SEN, TÜRK PETROL-SEN, TÜRK METAL-SEN, TÜRK BANKA-SEN, TÜRK HABER-SEN, TÜRK GIDA-SEN, TÜRK İMAR-SEN, TÜRK SAĞLIK-SEN TÜRK GENEL HİZMET-SEN

Bu 14 örgüt, 24.6.1992 tarihinde Türk Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nu (TÜRKİYE KAMU-SEN)' oluşturdu.

Memur sendikaları, 7 yıllık bir mücadelenin ardından, meşruluk kazanma sorununu aştılar. Bugün gündemlerindeki ana sorun, daha da kitleselleşmek ve grevli toplu pazarlık ve siyasal partilere üye olma haklarına kavuşabilmektir.

Bunun için ise son derece demokratik yapılar kurmaları, sendikaların dışarıdan yönetilmesine izin vermemeleri ve bir taraftan siyasetin içindeyken, diğer taraftan günümüz koşullarında mevcut siyasal örgütlerle aralarına bir mesafe koymaları gereklidir.

Ancak geçmişten kalan bazı alışkanlıklar memur sendikacılığının önüne bazı engeller çıkarmaktadır.

Memur sendikacılığında ilk engel, meslek ve hatta kademe sendikacılığıydı. Öğretmenlerin 1965-1971 döneminde en önemli iki örgütlenmesi TÖS ve İLK-SEN idi. Bu dönemde bazı öğretmenler, meslek sendikacılığının ötesinde, çeşitli düzeylerdeki öğretmenlerin ayrı örgütlenmesi anlamına gelen kademe sendikacılığını da savunuyorlardı.

Diğer taraftan, mühendisler ve daha genelinde de teknik elemanlar arasında TEK-SEN geleneğini sürdürerek, teknik eleman sendikası kurma doğrultusunda eğilimler belirdi. İlerici-demokrat kişilerden oluşan TMMOB Sendikalaşma Komisyonu tarafından hazırlanan raporda şöyle deniliyordu:

"Nesnel koşullar, çeşitli görüşmeler ve düzenlenen anket sonuçlarına göre kamuda çalışan mühendis ve mimarların TEKNİK HİZMETLER SINIFI düzeyinde sendikalaşmalarının gerçekçi olacağı sonucuna ulaştık. İşverenin tek, yani devlet olması açısından ve bazı yönleriyle işkolu örgütlenmesine benzetebileceğimiz hizmet sınıflarına dayalı örgütlenme, bugün için güçlü

sendikacılığın yaratılmasında önemli bir aşama olarak değerlendirilmektedir."

Ancak bugüne kadar kurulan memur sendikalarının büyük bir çoğunluğunda, mesleği ve işyerindeki pozisyonu ne olursa olsun, işgücünden başka satacak birşeyi olmayanların birlikte örgütlenmesi ilkesi kabul edildi. Geçmişteki örgütlenme geleneği, örgütlülük alışkanlığı açısından olumlu katkılarda bulundu. Geçmişteki örgütlenmede esas alınan meslek ve hizmet sınıfı esaslı anlayışı ise, uzun süren tartışmalar sonucunda aşılabildi.

Diğer bir tartışma konusu, memur sendikacılığına ilişkin bir yasa çıkmadan önce örgütlenip örgütlenmemektir.

Bazı memurlar, bu konuda hakkın kullanımını düzenleyen bir yasa çıkana kadar örgütlenmeyi erteleme niyetindeydi. Bu görüşü savunanlar, memurların örgütlü gücünün müdahalesi olmadan çıkacak her yasanın, 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası gibi olacağını kavramıyorlardı. Bu anlayış da aşıldı.

Memur sendikacılığında önemli değişim noktalarından biri de memurların sınıfsal konumuna ilişkin görüşlerdir. 12 Eylül 1980 öncesinde memurlara ilişkin genel değerlendirme, küçük burjuva oldukları biçimindeydi. Bugün bu anlayış değişmiştir. Bu anlayışın değişmesinde, memurların nesnel konumundaki değişme değil, bir yanlışlığın kavranması etkili oldu. Bugün memur sendikacılığında etkin olan anlayış, memurların, işgüçlerinden başka satacak birşeyleri olmayan özgür ücretliler olarak, Türkiye işçi sınıfının bir parçasını oluşturduğu biçimindedir.

Türkiye'de memurlar bir dönem işçi aristokrasisinin önemli bir bölümünü oluşturdular. Bu durum, işçi sınıfının ağırlıkla mavi yakalı kesimi ile memur kesimi arasında önemli çıkar farklılıkları ve hatta çıkar çelişkileri yarattı.

Bugün bile birçok memur kendisini "amele"den farklı ve onların üstünde görmektedir. İşyerinde belirli sorumluluklar üstlenen bazı memurlar kendilerini "işveren" bile zannedebilmekte, ona uygun davranmakta ve bunlardan bazıları, kendilerinden yüksek ücret alan işçilere kinle bakabilmektedir.

Bu çelişkiler geçmişte siyasal tercihler alanına da yansdı. Örneğin, 1960'lı yılların ikinci yarısına kadar, memurların önemli bir bölümü CHP'li iken, CHP'nin 1950 ve öncesindeki uygulamalarına tepki duyan birçok mavi yakalı işçi DP'liydi.

Bugün, sermayedar sınıfın çeşitli basın ve yayın organları aracılığıyla memurlar ve işçileri birbirine düşürme çabalarına karşın, işçi sınıfının bu iki kesimi ve bunların sendikaları arasında geçmişe göre çok daha yakın bir ilişki söz konusudur.

1965-1971 dönemi memur sendikacılığındaki iç bölünmeler ve bu sendikaların işçi sendikalarıyla ilişkileri ve ayrıca 1970'li yıllardaki memur dernekçiliği, geçmişin bu mirasın etkilerini taşıyordu.

1970'li yıllarda memur dernekçiliği siyasal çizgilere göre biçimlendi. Bu dönemde solda hakim olan anlayış, "demokratik kitle örgütleri" adı verilen yapıları, "öncü parti"nin belirlediği strateji doğrultusunda yönlendirmek veya yönetmektir. Bu yaklaşım 1975-1980 döneminde DİSK ve bağlı sendikalara önemli zararlar verdiği gibi, memur dernekçiliğinde de etkisini gösterdi. Diğer taraftan, MHP, MSP ve AP çizgisindeki memurlar da, benzer bir anlayışla, farklı örgütlenmelere gittiler.

Günümüzdeki memur sendikacılığında 12 Eylül öncesinin siyasal hareket ve partilerinin, "demokratik kitle örgütlerine" bakışı bir ölçüde de olsa sürmektedir. Birçok kişi için memur sendikaları, memur kitlesiyle bağ kurmanın, bu kitleyi belirli siyasetlerce belirlenmiş stratejiler doğrultusunda harekete geçirmenin ve onlar arasından kendi görüşlerini sahiplenecek insan

yetiştiririnin bir aracıdır. Memur sendikacılığının gelişmesinde öncülüğü genellikle sosyalist kadroların yapmış olması, bu sorunun önemini daha da artırmaktadır.

Gerçekten de, 12 Eylül sonrasının teslimiyet ortamında açık unutulmuş bir kapıyı zorlayarak açmak özverisini gösterenler, genellikle geçmişte şu yada bu sosyalist hareket içinde yer almış veya bunlara sempati duymuş insanlardır. **abece Dergi-si'nin** çıkarılması ve EĞİT-DER'in kurulması sürecine bu nite-likte insanlar damgalarını vurmuştur.

Bu süreçte etkili olan insanların bir bölümü, sendika ile siya-sal parti arasındaki ilişki konusunda eski anlayışlarını değiştirmişken ve sendikaların (yetkili organlarda demokratik biçimde alınmış kararlar olmadıkça) bağımsızlığını ve demokratikliğini (dışarıdan yönetilmemesini) savunurken, bazıları da eski anla-yışlarını sürdürüyordu.

Sendikaların siyasal partilere ideolojik ve hatta gayri-resmi örgütsel bağımlılığını savunan bazı kişiler, büyük özveriyle me-mur sendikalarının meşrulaşma mücadelesine katkıda bulun-muşken, günümüzde memur sendikacılığının birleşmesinin ve böylece kitleselleşmesinin önünde önemli bir engel oluşturmak-tadır.

Genel olarak sendikacılık ve özel olarak memur sendikacılı-ğı siyasetle içiçedir. Ancak, bir taraftan siyasetle içiçe olup, di-ğer taraftan siyasal tercihler birbirinden çok farklı olan 1,5 mil-yondan fazla memuru aynı çatı altında örgütleyebilmek, yetkili demokratik organlarda ve kurullarda aksine kararlar alınmadı-ğı sürece siyasal yapılardan bağımsızlıkla ve demokratiklikle (örgüt-içi demokrasi ve dışarıdan yönetilmemek) mümkündür.

Bugün işçi sınıfının memur kesiminin iç çelişkileri önemsiz-dir. Sınıfın bu kesiminin çıkar düzeyinde sağlanmış olan birliği, sendikal alana da yansımalıdır. Ancak memur sendikacılığında

yukarıda verilen listede görülen ve önümüzdeki dönemde büyük olasılıkla daha da artacak olan bölünme, büyük ölçüde, memur sendikacılığını dışarıdan yönlendirme çabalarının yansımasıdır.

1971-1980 döneminin memur dernekçiliğinde ve genel olarak sendikacılıkta hakim olan anlayış ("öncü"nün yönlendirdiği "demokratik kitle örgütleri") değiştirilmediği sürece, memur sendikalaşmasında birlik sağlanamaz.

Bu anlayış değiştirilmedikçe, 12 Eylül öncesinde bu nitelikteki memur dernekçiliğinin kavgalarından rahatsız olan ve ürküntü duyan geniş memur kitlesi de sendikal örgütlülük içine girmez. Diğer bir deyişle "öncü"nün yönlendirdiği "memur sendikası" anlayışı terkedilmezse, memur sendikacılığı kitleselleşmez.

Birliğini ve kitleselleşmesini sağlayamayan memur sendikacılığı ise, gücünü artıramayacağından, grevli toplu pazarlık ve siyasal partilere üye olma haklarını elde edemez.

Bu hakları elde edemezse de, memur sendikacılığının sendikal alanda başarılı sonuçlar sağlaması, mümkün olamaz ve yeniden geriye dönülür; adı "sendika" olan "memur dernekçiliği" başlar.

Memur sendikaları 1991-1994 döneminde giderek kitlesellenen önemli eylemler gerçekleştirdiler. Örgütlenmede ve eylemlerde ulaşılan noktayı sevinçle karşılarken, gidilecek yolun daha çok uzun olduğuna da dikkati çekmektedir.

Kamu kesiminde işçi statüsünde çalışanların yüzde 100'ü sendikalarda örgütlüyken, memur statüsünde çalışanların henüz dörtte biri örgütlenmemiştir.

Kamu kesiminde işçi statüsünde çalışanların eylemlerine her siyasal görüşten yüzbinlerce ücretli katılmışken, memur eylemlerinde kitleselliğin boyutları henüz binlerce ve çok az olayda onbinle ölçülmektedir.

Memur sendikacılığı solcuların önderliğinde gelişti. Ama eğer memur sendikaları çeşitli legal veya illegal sosyalist grup yada partilerin çatışma veya gövde gösterisi alanı haline gelirse, kitleselleşmek mümkün değildir.

Bu konuda Hükümetin tavrı da son derece önemlidir.

Doğru Yol Partisi'nin seçim bildirgesinde şu vaad yer almaktadır:

"Doğru Yol Partisi, memurların sendikalaşmasına imkan verecek yasal düzenlemelerden yanadır. Memur da işçi gibi bu ülkenin insanıdır. Sosyal devlet politikası her kesimde eşit ve adil muameleyi gerekli kılar. Kaldı ki, Türkiye'nin onayladığı bazı uluslararası antlaşmalarda tüm çalışanlara sendikalaşma hakkı tanınmıştır."

SHP'nin seçim bildirgesinde de şu vaad vardı:

"Devlet memurlarının sendikalaşması önündeki yasal engeller kaldırılacaktır."

DYP-SHP Koalisyon protokolünde ise şu hüküm vardı:

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

Hükümet programında da bu vaadler genişletilerek tekrarlandı.

Ancak, DYP-SHP Koalisyon Hükümeti, 87 ve 151 sayılı İLO Sözleşmelerini onaylamaktan başka, bu doğrultuda somut bir adım atmadı.

Koalisyon Hükümetinin bu konudaki vaadlerini yerine getirilmesi, memur sendikacılığının kitleselleşmesini sağlayacaktır. Memur sendikacılığının bugünkü hatalarını asgariye indirecek tek yol, kitleselleşmektir.

Memur sendikacılığı ise, kendi içinde her türlü siyasal görü-

şün varlığını hoşgörü ile yaklaşır ve bu farklılıkları sınıf kardeşliği anlayışı ile aşarken, günümüz koşullarında (yetkili demokratik organ ve kurullarda bu doğrultuda kararlar alınmadığı sürece) siyasal örgütlenmeler karşısında ideolojik ve örgütsel bağımsızlığını ısrarla korumalı ve eylemlerde demokratiklik, meşruluk ve kitlesellik çizgisinden ayrılmamalıdır.

Nihai amaç ise, işgüçlerinden başka satacak birşeyi olmayanların farklı yasalara tabi olarak çalıştırılması gibi bir uygulamayı sona erdirmek ve işçi sınıfının tüm kesimlerinin birlikte örgütlenmesini gerçekleştirmek olmalıdır.

TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIK HAKKI VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

A. Ücretlilerin Hak Alma Mücadelesinde Toplu İş Sözleşmesi

1. İşgücü Satışı

Hayatını, aldığı ücret veya aylıkla sürdüren insanlar, bir işverene işgüçlerini satarlar. İşgücünü satan kişinin mesleği veya bağlı bulunduğu hukuksal statü, bu işgücü satışının özünü ve niteliğini etkilemez. İşgücünü satın alan işverenin kamu kesimi veya özel kesim olması da, ilişkinin özünü ve niteliğini değiştirmez.

İşgücünün belirli bir fiyatı vardır. Satılan işgücünün fiyatına "ücret", "maaş" veya "aylık" gibi adlar takılabilir. Ama tümünün özü aynıdır.

İşgücünün satış fiyatı veya ücret-aylık, bilimsel bazı ölçütler kullanılarak tespit edilmez. "Adil ücret" gibi yaklaşımlar da, ücretlerin ve aylıkların nasıl belirlendiğini açıklayamaz.

Ücretler ve ücret zamları, veri ekonomik ve teknolojik koşullarda, sınıflar arasındaki güç dengelerine göre belirlenir.

Ücretliler işgüçlerini, biyolojik ve tarihsel-toplumsal olarak belirlenmiş bir ücret karşılığında, belirli bir rayiçten satarlar. Bu rayiç, tarihsel-toplumsal ögesi nedeniyle, oynaktır. Günümüzden kırk yıl önce, işçi ücretleri veya memur aylıkları düşünüldüğünde, herkesin evinde bir buzdolabı ve bir televizyon alma-

sı bir zorunluluk olarak kabul edilmezdi.

O günün koşullarında ücretler, günümüze göre bir yoksulun evinde bulunacak gereksinimlere göre ele alınırdı. Gelecekte de, bir ücretli işgücünü satarken, kafasında kendisinin hakkı olduğuna inandığı yaşam düzeyine göre bir ücret ve aylık isteyecektir.

Son yıllarda memur sendikacılığında görülen önemli gelişmenin nedenlerinden biri, sendikalı işçilerin bağtladıkları toplu iş sözleşmeleri ile, ülkemizde işgücü satış rayicini yükseltmiş ve bunun sendikal mücadeleyle olanaklı olduğunu kanıtlamış bulunmalarıdır.

Sendikalı işçi ücretlerinin göreceli olarak artması karşısında birçok ücretli kamu çalışanı (memur ve sözleşmeli personel), kendisinin hakkı kabul ettiği yaşam düzeyini önce kendi kafasında yükseltmiş, daha sonra da piyasada işgüçlerini daha pahalı olarak satanları izlemeye başlamıştır. Grevli toplu pazarlık ve siyasal faaliyet uğrunda yükselen mücadelenin özünde bu anlayış değişikliği yatmaktadır.

Bir ücretlinin bir işverene işgücünü satması sırasında, sözlü veya yazılı bir anlaşma yapılır.

İşçi, işgücünü devlete, belediyeye veya bir kapitaliste hangi koşullarda satacaktır? İşçi veya ücretli kamu çalışanı (memur veya sözleşmeli personel) günde, haftada, yılda ne kadar süre çalışacaktır? Ücreti veya aylığı ne kadar olacaktır? Kendisine ücret veya aylık dışında bir ödeme yapılacak mıdır? Ücretli olarak çalışan kimse işten çıkmak isterse, çıkabilecek midir? İşveren isterse, işçiyi veya memuru işten çıkarabilecek midir? İşçinin haklarında süreklilik nasıl sağlanacak, hakların verilmesi keyfilikten nasıl kurtarılacaktır?

Bunların ve benzeri soruların yanıtı birkaç yerde bulunabilir.

.(a) **Mevzuat:** Ülkede yürürlükte bulunan bazı yasalar, tüzükler, ve mahkeme kararları bu sorulara yanıt verebilir. Bu tür soruların yanıtları "işçi" statüsünde çalışanlar için genellikle İş Yasasında bulunur. Ülkemizde tarım işçileri için özel bir iş yasası yoktur. 1475 sayılı İş Yasası, tarım dışında "işçi" statüsünde çalışanların çoğunu kapsamına alır. Ayrıca, Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası da vardır. Ancak bunların dışında başka birçok yasa ile de işçilerin çeşitli konulardaki hakları ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Serbest Bölgeler Yasasında Bütçe Yasasına ve vergi yasalarına kadar birçok düzenleme işçileri doğrudan ilgilendirmektedir.

Kamu kesiminde "memur" statüsünde çalışanların büyük bir bölümü 657 sayılı Devlet Memurları Yasası kapsamındadır. "Sözleşmeli personel" statüsünde çalışanlar ise 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye bağlıdır.

(b) **Sözleşme:** Bu sorulara, işçi ile patron arasındaki bir anlaşma veya sözleşme ile de yanıt verilebilir.

(i) **Hizmet Akdi:** Tek başına işçi ile işveren arasında bir sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme sözlü de olabilir, yazılı da. Bir işçi işbaşı yaparken, yalnızca ücretini konuşmuşsa ve işyerinde özel başka bir uygulama yoksa, diğer konularda İş Yasası ve diğer mevzuattaki düzenlemeler geçerli olur. Türkiye'de İş Yasasında, tek başına işçi ile işverenin aralarında yaptıkları bu sözleşmeye "hizmet akdi" denir.

(ii) **Takım Sözleşmesi:** İşçiler, işveren karşısında birlikte hareket edebilirler. Sendika üyesi olmayan bir grup işçi bir araya gelebilir. Aralarında bir kişiyi temsilcileri olarak seçerler. Bu temsilcileri, hepsi adına işverenle görüşür, hepsi adına bir anlaşma yapar. Böyle durumlarda imzalanan sözleşmeye İş Yasasında "takım sözleşmesi" denir.

(iii) **Umumi Mukavele:** Borçlar Kanunu'na göre, işverenler

veya örgütleri, işçilerle veya işçi örgütleriyle, ücretler ve diğer çalışma koşullarına ilişkin "umumi mukavele" yapabilirler. Umumi mukavelenin yazılı olma koşulu vardır.

(iv) Toplu İş Sözleşmesi : Bir işçinin kendi işvereniyle ilişkileri bir hizmet akdi, bir takım sözleşmesi veya bir umumi mukavele ile düzenlenmiş olabilir. Eğer bu işçi bir sendika üyesi ise ve sözkonusu sendika işkolunda ve işyerinde toplu sözleşme yapma yetkisine sahipse, ayrıca bir de toplu iş sözleşmesi bağtlanabilir. Sendikada örgütlü işçiler adına sendika, işverenle görüşür. İşçilerin işgücünün hangi koşullarda satılacağı, işçiler adına hareket eden sendika ile işveren arasında yapılan görüşmelerde belirlenir.

(v) Teşmil : Teşmil, bir toplu iş sözleşmesinin, Bakanlar Kurulu tarafından, herhangi bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı aynı işkolundaki diğer işyerlerinde aynen veya gerekli değişiklikleri yaparak yürürlüğe konmasıdır. Teşmilden yararlanmak için sendika üyesi olma zorunluluğu yoktur.

(vi) Kamu Kesiminde Müteahhit ve Taşeronların Çalıştırdığı İşçilerin İşkolundaki Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaması : Türkiye'de günümüzde en önemli sorunlardan biri, taşeronlaşmadır. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1949 yılında kabul edilen "Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 No. lu Sözleşme" önemli haklar tanımaktadır. Türkiye'nin 1960 yılında onayladığı bu Sözleşmeye göre, bir kamu kuruluşu tarafından açılan ihalede iş alan bir müteahhit veya taşeron, çalıştırdığı işçilere, o işkolunda imzalanmış toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş olan ücretlerden daha düşük ücret veremez, bu toplu iş sözleşmesinde yer alan diğer hakların altında haklar tanıyamaz. Bu Sözleşme, Bakanlar Kurulu tarafından en sonuncusu 1988 yılında kabul edilen bir Bakanlar Kurulu kararıyla daha da

güçlendirilmiştir. Buna göre, sendika üyesi olsun veya olmasın, kamudan iş alan müteahhit veya taşeronların işçileri, o işkolunda bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden otomatikman yararlanmak zorundadır.

İşçinin veya ücretli kamu çalışanının (memur ve sözleşmeli personel) elde ettiği her hak, işverene bir maliyet getirir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinde veya yasalarda ücretliler lehine bazı değişikliklerin yapılması, işverenlerin büyük bir direncinin aşılmasını gerektirir.

Bir hakkın elde edilebilmesi için haklı olmak yetmez. Bu hakkı alabilecek kadar güçlü olmak gerekir.

Özel sektörde çalışan bir işçi, ücretini artırmaya çalıştığında karşısında yalnızca kendi işverenini değil, tüm işverenleri bulur. Çünkü bir işyerinde çalışan bir işçinin gerçek ücreti artarsa, diğer işverenlerin işçileri de ücret artışı istemeye başlarlar. Diğer bir deyişle, işgücü satış rayici artarsa, herkes kendisinin hakkı olduğuna inandığı hayat düzeyini yükseltirse, işverenler bundan zarar görürler.

Bazı kişiler, sendikaların işçi ücretlerini artırmada başarısız olduklarını ileri sürmektedir. Bu iddialar gerçeklerle bağdaşmamaktadır. Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve siyasal alandaki mücadelelerle, gerçek ücretleri artırabilirler, ancak her sorunu çözemezler ve sömürüyü ortadan kaldıramazlar.

Kamu kesiminde "memur" veya "sözleşmeli personel" statüsünde çalışan ücretliler de işgüçlerini satarlar ve karşılığında "aylık" alırlar.

Ücretli kamu çalışanları da, işgüçlerini daha pahalı satabilmek için mücadele ederler. Türkiye'de "okumuş" insan ve "diplomalı işsiz" sayısının artmasına bağlı olarak, tek tek kişilerin işgüçlerini pahalı bir biçimde satabilmeleri artık olanaksızdır.

Memur ve sözleşmeli personelin işgüçlerini daha pahalı sa-

tabilmesinin yolu, grevli toplu pazarlık ve siyasal faaliyette bulunma haklarından geçmektedir.

"Adil ücret" veya "bilimsel olarak hesaplanmış ücret" olmadığından, daha yüksek bir eğitim düzeyi veya işyerinde üstlenilen sorumlulukların daha fazla olması, işgücünün kendiliğinden daha yüksek bir fiyattan satılabilmesini sağlamaz.

Memurların ve sözleşmeli personelin, işgüçlerini daha pahalıya satabilmelerinin önündeki engel ise sermayedar sınıftır.

Günümüzde sık sık "özgür" toplu pazarlıktan söz edilmektedir. Üretim araçlarına sermayedar sınıfın sahip olduğu bir düzende gerçek anlamda bir özgürlükten söz edilemez. Ancak toplu pazarlık hakkı üzerindeki sınırlama ve kısıtlamalar da ülkeden ülkeye ve dönemden döneme büyük farklılıklar göstermektedir. Amacımız, bu sınırlama ve yasaklamaların hiç olmazsa mümkün olduğunca aza indirilmesidir.

Sermayeden yana dönen çark, yalnızca bir işyerindeki veya işkolundaki işçilerin gücüyle emekten yana döndürülemez. Toplu iş sözleşmeleri ile elde edilebilecek kazanımlar sınırlıdır. Sermayedar sınıfın veya hükümetin ve belediyelerin elinde işten işçi çıkarma ve işyerini gönlünce kapatma gibi haklar olduğu sürece, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla önemli sorunların çözümünü beklemek gerçekçi değildir.

Kapitalizmin özünü kavramayanlar arasında toplu iş sözleşmeleri ile tüm sorunların çözülebileceği umudu ve beklentisi oldukça yaygındır. Ancak bu umut, bir hayalden öteye geçemez. Toplu sözleşme alanındaki mücadele, tüm yapıyı bir süreç içinde lehimize dönüştürecek parlamenter alandaki demokratik siyasal mücadele ile bütünleşmediği sürece, bir yerden ötede başarılar elde edemez.

Bazı işyerlerinde işçiler sendikalı değildir ve işyerinde İş Yasasının ötesinde bazı haklar uygulanmaktadır. Bu durumdaki

işçiler bazan sendikalaşmanın gereksizliğinden söz ederler. Halbuki bu işyerindeki sendikasız işçinin aldığı haklar, diğer işyerlerindeki işçilerin mücadeleleri sonucunda yükselen işgücü rayicinin bir yansımasıdır. Bu işyerinde yeni haklar için bir mücadele verilmemiştir ama diğer işyerlerinde verilen mücadelelerin kazanımları bu işyerine de yansımıştır. Komşuda pişenin bir bölümü, bu işyerine de düşmüştür.

Ancak sendikasız işçilere tanınan bu hakların sürekliliğinin hiçbir güvencesi de yoktur.

Sendikalaşmanın amaçlarından biri, bazı hakların işverenin keyfiliğini dışına çıkarılmasıdır. Tanınmış olan haklar, bir toplu iş sözleşmesi biçiminde kağıda geçirilmezse, bu hakların uygulanmasında işverenin işçileri köleleştirme imkanı doğar. 1970 'li yıllarda Kayseri'de bir işyerinde sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işverenin tavrı bunu çok iyi ifade etmektedir.

Toplu sözleşme görüşmelerinde bayram ikramiyesinin verilmesi konusunda çok ısrarlı olduğunda, toprak ağalığından sanayiciliğe yeni geçmiş bir kişi olan patron şu söyledi : "Tamam, bayram ikramiyesi vereceğim. Ama bir şartım var. Bu ikramiyeleri toplu iş sözleşmesine yazmayacağız. Bayramda işçi gelecek, elimi öpecek. Ben de eşşek değilim ya, ağalığımı yapıp bayram ikramiyesini vereceğim."

Hakların toplu iş sözleşmesinde açık ve net bir biçimde belirtilmesi, bu tür davranışları engellemektedir.

2. Toplu İş Sözleşmeleri ve Yasa Değişiklikleri

Sendikaların haklı ve meşru taleplerini gerçekleştirmede kullanacakları iki önemli yoldan biri toplu iş sözleşmeleri, ikincisi ise yasa (mevzuat) değişiklikleridir.

Toplu iş sözleşmesinin başarılı bir biçimde yapılabilmesinin önkoşullarından biri, ülkede demokrasinin sınırlarının oldukça

geniş olması ve geniş bir grev hakkının bulunmasıdır. Meşru kitle eylemleri de aynı işe yarar ve grev hakkını tamamlar.

İşçiler ve diğeri ücretliler lehine yasa değışikliklerinin gerçekteştirilebilmesinin iki önemli aracı ise, siyasal faaliyette bulunma ve oy hakları ve parlamenter demokrasidir.

İşçinin refah düzeyinin ve toplumsal etkinliğinin hak ettiğii düzeye yakınladırılabilmesinin önküşulu, sendikalaşma ve grev hakkı ile, demokrasi, siyasal faaliyette bulunma ve oy haklarıdır.

Burada sözü edilen demokrasi, kapitalizmin temelden adaletsiz yapısı temelinde geliştirilebildiğii kadarıyla parlamenter demokrasi ve onu tamamlayıcı kurum ve işleyişlerdir.

İşçilerin refah düzeyini ve toplumsal etkinliğini, bir iple bağılı bir kuşa benzetebiliriz. Bu kuşun yükselebilmesi için gerekli olan kanat, grev hakkı ve siyasal faaliyette bulunma hakkıdır.

Bu kanatlardan biri veya ikisi birden kırılırsa, ülkede işçinin refah düzeyi ve toplumsal etkinliğı azalır. Her ikisi de olduğuça özgür bir biçimde kullanılabiliyorsa, sömürü ortadan kaldırılmasa bile, kuş ipin elverdiğii ölçüde yukarılara doğıru uçar ve giderek güçlenir. Bir gün de bağılı olduğu ipi kopararak, gerçekte özgürlüğüne kavuşur.

Sendikalar, yeni haklar elde etmede toplu iş sözleşmelerini ve yasa değışikliklerini kullanırken, bir noktaya dikkat etmelidir.

Toplu iş sözleşmeleri, işçi sınıfının yalnızca sendikalı kesimlerine uygulanır. Yasalar ise, genellikle, sınıfın tümünü kapsar. Eğer bir ülkede işçi sınıfının çoğunluğı henüz sendikalı değılse ve eğer sendikacılık hareketi hak alma mücadelesinde yalnızca toplu iş sözleşmelerini kullanıyorsa, sendikalı işçiler ile işçi sınıfının sendikasız kesimleri arasındaki farklılıklar çok artabilir.

Bu ise, sendikasız işçilerde sendikalaşma eğilimi doğıurabil-

diği gibi, sendikalı işçilerin işçi sınıfının diğer kesimlerinden kopmasına ve işçi sınıfının çeşitli tabakaları arasında bölünmelerin meydana çıkmasına da yol açabilir.

Böyle bir kopma ve bölünme olursa (ki Türkiye'de 1980 öncesinde olmuştur ve 1992 - 1994 döneminde yeniden gündemdedir), sendikacılık hareketi işçi sınıfının diğer kesimlerinden tecrit olur ve toplu iş sözleşmeleriyle elde ettiği kazanımlar kolayca geri alınabilir.

Diğer taraftan, sendikal mücadele yalnızca siyasal alanla sınırlı kalınır ve toplu iş sözleşmeleri ihmal edilirse, sendika üyesi olmak ve sendikal örgütlülük içinde bir mücadele sürdürmek, bir avantaj olmaktan çıkar. Sendika üyesi sayısı azalır. Sendikal mücadele zayıflar.

Bu nedenlerle, bu iki alandan yalnızca birine gerektiğinden fazla ağırlık veren, bir süre sonra bu alanda da başarısız kalmaya başlar. Yapılması gereken, iki alan arasında dengeli, birbiriy-le bağlantılı ve uyumlu bir mücadeledir.

Türkiye sendikacılık hareketinin "ücret sendikacılığı" olduğu biçiminde dayanaksız iddialar vardır. Türkiye'de bağitlanmış birkaç toplu iş sözleşmesini başından sonuna kadar okuyan bir kişinin, "ücret sendikacılığı" değerlendirmesi yapması mümkün değildir.

Ancak Türkiye'de uzun süre "toplu sözleşme sendikacılığı" yapıldığı doğrudur. Sendikalar ve sendika üyeleri, toplu sözleşmelerde kendi üyeleri için elde ettikleri başarılarla yetinmişler, sınıfın diğer kesimlerinin sorunlarına uzak kalmışlar, bu uğurda bir mücadele vermekten kaçınmışlardır.

Bu ise, 12 Eylül darbesi sonrasında, toplu sözleşme hakkının da ortadan kaldırıldığı bir döneme götürmüştür.

Bugün Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi, toplu sözleşmecilile sınırlı bir sendikacılık anlayışını aşma ve hayatın

her alanında etkili olacak biçimde siyasallaşma sürecini yaşamaktadır.

Bu iki alandaki mücadelenin hangisine ağırlık verileceği, sendikal birliktelik ve birlik konularını da etkiler.

1980 öncesinde Parlamento üzerinde demokratik ve meşru yollardan baskı yapılarak, lehimize yasa değişiklikleri gerçekleştirilmesi alanının göreceli olarak ihmal edilmesi ve tüm ağırlığın toplu iş sözleşmelerine verilmesi, sendikalar arasındaki ilişkilerde çatışmacı bir anlayışı ön plana çıkardı. Aynı işkolundaki sendikalar, bir işyerinde yetki alabilmek için birbirleriyle kıyasıya bir rekabete girdiler ve güçlerini, sermayedar sınıf karşısında birleştirmek yerine, birbirlerine karşı harcadılar.

Günümüzde ise toplu sözleşme sendikacılığının aşılması, Parlamento üzerinde meşru ve demokratik bir baskının uygulanması, işçi sınıfının siyasal alandaki bağımsız gücünün gösterilmesi gündemdedir. Böylesine bir durumda, işyerlerindeki yetki mücadelelerinin yarattığı çatışmacı anlayış ikinci plana itilmek, sendikalar arasında ortak hedefler ve amaçlar için işbirliği, birliktelik ve birlik ön plana çıkarmak zorundadır.

Geçmişte tek tek işyerlerinde başarılı toplu iş sözleşmeleri bağlatmak mümkündü. Günümüzde ise her toplu iş sözleşmesi ve her grev, ülkemizde işçi sınıfı ile sermayedar sınıf arasındaki bir saflaşma ve çatışma anlamına gelmektedir. Bu koşullarda, sendikal birliktelik ve birlik önemini daha da artırmaktadır.

Geçmişte, iktidardaki siyasal partiyle iyi ilişkiler içinde bulunan sendikacıların, bu ilişkileri kullanarak ve belirli bir bedel ödeyerek, başarılı toplu iş sözleşmeleri bağlatmaları mümkündü. 1970'lerin ikinci yarısından itibaren dünyada, 24 Ocak 1980 sonrasında ise ülkemizde böyle bir olanak ortadan kalkmıştır. Başarılı bir toplu iş sözleşmesinin önkoşulu, en geniş sendikal birlik, meşru kitle mücadelesi ve siyasal alanda bağımsız sınıf gücüdür.

Memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışan ücretli kamu çalışanları da ülkemizdeki ücretli emek - sermaye saflaşmasında taraftır. Ücretli kamu çalışanlarının yeni haklar elde edebilmeleri de siyasal iktidarı ve asıl ona baskı yapan uluslararası ve yerli sermayeyi geriletebilmeye bağlıdır. Bu da, ancak ülkemizdeki tüm ücretlilerin birlikteliği ile aşılabilecek kadar büyük bir engeldir.

B. Türkiye'de Ücretlilerin Toplu Pazarlık Hakkı

1. İşçi Statüsündeki Ücretlilerin Toplu Pazarlık Hakkı

Ülkemizde toplu pazarlık hakkı, 1983 yılında Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasınca düzenlenmektedir.

Bir toplu iş sözleşmesi ancak bir işçi sendikası ile bir işveren veya işveren sendikası arasında imzalanabilir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin bir sendikaya üye olmadan kendi başlarına tek tek kişiler olarak imzaladıkları sözleşmeye "hizmet akdi," bir grup olarak imzaladıkları sözleşmeye ise "takım sözleşmesi" denir.

Bir sendikanın bir işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesinde ilk sorun, bu işçileri temsil yetkisinde ortaya çıkmaktadır.

1980 ve öncesinde, sendikaların bu yetkiyi almasında büyük zorluklarla karşılaşılıyordu.

1980 ve öncesinde, bir işçinin aynı anda birden fazla sendikaya üye olmasına yasalar izin veriyordu. Ayrıca, üye olmak için notere de gerek yoktu. İşçiyi gerçekte temsil etmeyen sendikalar yaygın bir biçimde ve bazan işverenle işbirliği içinde sahte üye fişi dolduruyorlar ve işçileri belirli bir süre işverene köle yapan toplu iş sözleşmeleri imzalıyorlardı.

1980 ve öncesinde, aynı anda işkolu düzeyinde ve işyeri dü-

zeyinde toplu iş sözleşmesi imzalamak mümkündü. Ancak bir işyerinde yürürlükte bulunan işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermeden aynı düzeyde yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanamıyordu.

Sarı sendikalar işverenle anlaşarak işyerinde çalışan işçiler adına sahte üye fişi düzenliyorlar ; yetki alıyorlar ; işçiye hiç bir hak getirmeyen üç yıllık bir toplu iş sözleşmesi imzalıyorlardı. Genellikle bundan işyerindeki işçilerin haberleri de olmuyordu. Veya haberleri olsa bile, yapabilecekleri fazla birşey bulunmuyordu.

Bu dönemde, işyerlerinde işçileri toplu pazarlıkta temsil etmeye yetkili sendikanın saptanmasında referandum uygulaması istendi ve bazı işyerlerinde de bu uygulamaya gidildi. İşçiler, yetkililerin gözetimi altında kendilerini temsil etmesini istedikleri sendikayı gizli oy ve açık sayım ilkesine göre oylarıyla belirlediler. Bazı yerlerde ise "irade beyanı" adı verilen bir uygulama gelişti. Bu uygulamada her işçi kendi terciğini açıkça belirtiyordu.

Hükümetler, bir işyerinde hangi sendikanın yetkili olduğunu belirleme yetkisinin Çalışma Bakanlığı ve bağlı birimlerine ait olmasını, sendikacılık hareketine müdahalede etkili bir biçimde kullandılar.

Türkiye'deki uygulamada bir işyerinde çalışan tüm işçileri toplu pazarlıkta ancak bir sendika temsil edebilir. Halbuki bazı başka ülkelerde bir işyerinde birden çok sendika faaliyet gösterebilir ve her biri kendi üyeleri adına ayrı ayrı toplu iş sözleşmeleri imzalayabilir.

1980 ve öncesinde, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalayacak sendika, işyeri düzeyinde yetki alıyordu. İşkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalayacak sendika ise işkolu düzeyinde yetki alıyordu.

İşyeri düzeyinde yetki alabilmek için işyerinde çalışan işçilerin yaridan bir fazlasını üye kaydetmiş olmak gerekiyordu. Aynı anda birden fazla sendikaya üyelik mümkün olduğundan, bazı durumlarda birden fazla sendikanın bir işyerinde çalışan işçilerin yaridan bir fazlasını temsil etmesi durumu ortaya çıkabiliyordu. Böyle durumlarda işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, o işyerinde en fazla üyeye sahip sendikaya veriliyordu.

1982 Anayasası bir işyerinde aynı anda ancak bir toplu iş sözleşmesi uygulanabileceği hükmünü getirdi. Halbuki 1980 ve öncesinde bir işyerinde hem işyeri düzeyinde, hem de işkolu düzeyinde birer toplu iş sözleşmesi uygulanabiliyor ve işçilere her bir toplu iş sözleşmesi ile ayrı ve yeni haklar sağlanabiliyordu.

1983 yılında Danışma Meclisinde bile görüşülmeden doğrudan Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilen 2822 sayılı Toplu iş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına göre, işyeri düzeyinde veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi mümkündür. Ancak aynı anda bunlardan yalnızca biri yapılabilir ve uygulanabilir.

2822 sayılı Yasaya göre, eğer bir şirketin veya kamu kuruluşunun aynı işkolunda birden çok işyeri varsa, bu şirketle bütün bu işyerlerini kapsayan bir tek işletme sözleşmesi yapılabilir. Bu uygulama ile sendikalaşmayı zorlaştırmak ve ayrıca küçük sendikaların yaşama imkanını iyice ortadan kaldırmak istenmiştir.

Bir sendikanın bir işyerinde veya bir işletmede çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki alabilmesine 2822 sayılı Yasa ile bir önkoşul konmuştur.

2822 sayılı yasaya göre, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde 10'unu üye kaydetmemiş sendikaların toplu iş sözleşmesi yet-

kisi alması mümkün değildir. Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda bu önkoşul uygulanmamaktadır. Buna göre, bir işyerinde veya bir işletmede çalışanların tümünün bir sendikaya üye olması, bu sendikanın toplu pazarlıkta bu işçileri temsil edebilmesi için yeterli koşul değildir.

1986 yılında bu engeller daha da artırıldı. Daha önce, yüzde 10 barajını aşamayan sendikalar, bir başka sendikanın yetki talebine itiraz edebiliyorlardı. 1986 yılında 2822 sayılı yasada yapılan bir değişiklikle, üye sayısı işkolunda çalışan işçilerin yüzde 10'unun altında kalan sendikaların, diğer sendikaların yetki başvurularına itiraz hakları da kaldırıldı.

İşkolunda faaliyet gösteren işçi sayısını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı saptamaktadır. Bu sayı gerçekte olduğundan biraz yüksek saptanırsa, bir sendikaya üye olan işçilerin bu sayıya oranı yüzde 10'un altına düşürülebilir.

Üye sayısı yüzde 10 sınırına yakın sendikalar üzerinde sürekli hissettirilen bir tehdit, işkolunda çalışan işçi sayısının yüksek gösterilerek bu sendikaları yüzde 10 barajının altına itmek ve böylece toplu iş sözleşmesi imzalama yetkilerini ortadan kaldırmaktır. Bu ise bir sendika için çok zor bir duruma düşmek anlamına gelir.

Sendika, üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyarak ve geliştirerek üye sağlar. Bunun en önemli yolu ise toplu iş sözleşmesidir. Bu baraj uygulaması ve tehdidi ile sendikaların varoluşlarının önemli bir önkoşulu yok edilmektedir. Barajın altına düşürülme tehdidi önce bu açıdan önemlidir.

Bu tehdidin ikinci önemi, sendikaların gelir kaynakları açısından dır. 1980 ve öncesinde bir sendikanın bir işyerinde çalışan üyelerinden sendika aidatı kestirebilmesi çok kolaydı. İşyerinde çalışan işçilerin dörtte birini üye kaydettiğini ileri süren bir sendika, bu işçiler adına sendika aidatını derhal işverene kestirtebilirdi.

Bugün bu uygulama tümüyle değiştirilmiştir. Bir sendikanın üyelerinden işverenin sendika aidatı kesmesi için, işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunması veya sendikanın yetki almış olması gerekir. Bir sendika, işyerindeki tüm işçileri üye kaydetse bile, bir toplu iş sözleşmesi imzalanmadan veya yetki almadan aidat kestiremez.

Elden sendika aidatı toplama alışkanlığının olmadığı ülkemizde ise, yüzde 10 barajının altına itilerek toplu sözleşme imzalamaya hakından yoksun kalma, sendikaların ana gelir kaynağı olan sendika aidatından büyük ölçüde yoksun kalmak anlamına gelmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin diğer bir önemi, işyeri sendika temsilcisi atanması konusunda çıkmaktadır.

İşyerindeki sendikal mücadelede işyeri sendika temsilcisinin çok büyük önemi vardır. Yasaya göre, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez." (2821 / 30)

Ancak, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'na göre, ancak işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olan bir sendika işyeri sendika temsilcisi atayabilir. İşyeri sendika temsilcisinin görevi, "sendikanın yetkisi süresince devam eder."

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan diğer bir hak, işyeri sendika temsilcisi odası ve ilan tahtasıdır. İşyerinde işçilerin gelip gidebilecekleri ve sendikal faaliyetlerin sürdüleceği bir sendika odasının açılması ve sendikal haberlere ilişkin bir ilan tahtasının bulunması, işyerinde sendikal örgütlülüğü güçlendirir. Bu haklar da toplu iş sözleşmesi ile sağlanmaktadır.

1980 ve öncesinde de, 1980 sonrasında da toplu iş sözleşmeleri en az bir, en çok üç yıl süreli olabilir. Bir toplu iş sözleşmesi imzalandı mı, yürürlükte bulunduğu süre içinde yeni menfaat talebinde bulunulamaz.

Diğer bazı ülkelerdeki uygulama böyle değildir. İngiltere gibi bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak imzalanır. Taraflar, belirli bir süre önceden diğerine haber vermek koşuluyla, yürürlükteki toplu iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilirler ve yeni taleplerle yeni bir toplu iş sözleşmesi görüşmesine başlayabilirler. Bu hak özellikle fiyat artışlarının beklenenin üzerinde gerçekleştiği ve karşılıklı güç dengelerinde önemli değişikliklerin yaşandığı durumlarda çok önemlidir.

2822 sayılı Yasaya göre, bir işyerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesi, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesidir.

Bir kamu kuruluşuna veya özel kuruluşa ait ve aynı işkolunda birden çok işyeri varsa, bu kuruluşun bu işyerleri için ancak bir tane işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

Bazı işkollarında ise işveren örgütleri, grup toplu iş sözleşmesi uygulamasını getirmişlerdir. İşveren sendikası, kendisine üye birden çok işveren adına birlikte toplu iş sözleşmesi imzalamaktadır. Bu uygulama, tek tek işyerlerini aşan bir mücadelenin olduğunun kavranması açısından son derece önemlidir.

2822 sayılı Yasaya göre, bir işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi bağlatmak isteyen sendika önce yetki almak zorundadır.

Bir işyeri veya işletme düzeyinde yetki almak isteyen sendikanın, o işkolunda çalışan işçi sayısının en az yüzde 10'unu üye yapmış olması gerekir. Bu önkoşulu yerine getiren sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurur. Sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının saptanmasını ister.

2821 sayılı Sendikalar Yasasına göre, işçi, üyelik formunu 5 nüsha olarak doldurur, imzalar ve notere onaylattıktan sonra sendikaya verir. Sendika bu nüshalardan birini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir. Böylece Bakanlığın elinde

tüm sendika üyelerinin üyelik formlarının birer nüshası birikir.

Bakanlık bu kayıtlar üzerinde inceleme yapar. Eğer sendika üyeleri işyerinde çoğunluktaysa durumu (i) ilgili sendikaya, (ii) işkolunda faaliyet gösteren diğer işçi sendikalarına ve (iii) işveren veya (iv) işveren bir sendikaya üye ise ilgili işveren sendikasına bildirir.

Eğer sendika üyeleri başvuru tarihinde çalışan işçilerin çoğunluğunu oluşturmuyorsa, durum yalnızca ilgili sendikaya bildirilir.

Sendikanın çoğunluğa sahip olduğuna karar verilmişse, işkolundaki diğer işçi sendikaları veya işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikası veya işveren, bu duruma itiraz edebilir.

İtiraz, iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılır.

Görevli mahkeme konuyu inceler ve karar verir. Mahkemenin kararına itiraz edilmesi halinde, Yargıtay'ın kararı kesindir.

Eğer işçi sendikasının çoğunluk yazısına itiraz edilmemişse veya yapılan itirazlar reddedilmişse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçi sendikasına bir yetki belgesi verir.

Toplu sözleşme yetkisini alan işçi sendikası, bu tarihten sonraki 15 günlük süre içinde işvereni veya işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikasını toplu görüşmeye çağırır ve toplu sözleşme teklifini iletir.

Toplu görüşmenin başlamasından sonraki 30 gün içinde anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan biri bir resmi arabulucunun toplantılara katılmasını isteyebilir. Resmi arabulucunun katıldığı toplantılarda da bir anlaşma sağlanamazsa, tarafların uyuşmadığı bir tutanakla saptanır.

Resmi arabulucular, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen ve bu konularla yakından ilgili kişilerdir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren 60 gün içinde anlaşma sağlanamamışsa ve 30 günden sonra taraflardan biri res-

mi arabulucu talebinde bulunmamışsa, uyuşmazlığın çözümü-
lenmesi için bir resmi arabulucu atanır.

Arabulucu 15 gün süreyle tarafları uzlaştırmaya çalışır. An-
laşma sağlanamazsa, uyuşmazlık bir tutanakla saptanır.

Eğer toplu görüşmede veya resmi arabulucunun çalışmaları
sırasında bir anlaşma sağlanabilirse, toplu iş sözleşmesi görüş-
meleri sonuçlandırılmış olur ve toplu iş sözleşmesi imzalanır.
Ancak anlaşma sağlanamaz ve resmi arabulucu tarafından
uyuşmazlık tutanağı tutulursa, grev yasaklarına girilmeyen iş-
yerlerinde ve zamanlarda sendikanın grev hakkı doğar.

Uyuşmazlığı bildiren tutanağın resmi arabulucu tarafından
resmi makamlara verilmesinin üstünden altı işgünü geçtikten
sonra, sendika grev kararı alabilir. Bu kararın altı işgünü içinde
alınması gerekir.

Sendikanın aldığı grev kararı altı işgünü içinde noter kana-
lıyla işveren tarafına bildirilir. Bu bildirim tarihinden sonraki
altmış günlük süre içinde sendika grevi başlatabilir. Ancak gre-
vin başlama gün ve saatini altı işgünü önceden noter kanalıyla
işveren bildirmek zorundadır.

Grevin yasak olduğu işlerde ve yerlerde ise uyuşmazlık
Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılır. Yüksek Ha-
kem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hük-
mündedir.

Toplu görüşmelerde grevin yasak olduğu veya ertelendiği
durumlarda veya grev oylamasının kaybedilip işçi sendikasının
başvurusu üzerine, uyuşmazlığı sonuçlandıran kuruluş, Yük-
sek Hakem Kuruludur.

Yüksek Hakem Kurulu şu kişilerden oluşur :

- Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesinin başkanı (YHK
Başkanı),
- Bakanlar Kurulunun seçtiği bir üye,

- YÖK'ün seçtiği bir üye,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü,
- En fazla işçiyi temsil eden işçi sendikaları konfederasyonunun seçeceği iki üye,
- En fazla işvereni temsil eden işveren sendikaları konfederasyonunun seçeceği iki üye (Bu üyelerin biri kamu kesiminden olacaktır).

1980 ve öncesinde, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına göre, bir toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işçiler ayrı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu oluşturuyorsa, Bakanlar Kurulu, bu toplu iş sözleşmesini diğer işçilere de uygulayabiliyordu (teşmil edebiliyordu). Örneğin, madencilik işkolunda çalışan işçi sayısı 150 bin ise ve bir sendikarın işkolu veya işyeri düzeyinde bağıtladığı bir toplu iş sözleşmesi 75 binden fazla işçiyi kapsıyorsa, bu toplu iş sözleşmesi Bakanlar Kurulu tarafından diğer işçiler için de geçerli kılınabiliyordu.

Dikkat edileceği gibi, bu uygulama, toplu iş sözleşmeleri ile hak almak ve yasalar aracılığıyla hak almak arasında bir yoldur. Ancak bu araç, iki tarafı da kesen bir kılıçtır. Diğer mücadele biçimleriyle desteklenmediği taktirde, teşmil uygulaması, işverenlerin işçileri sendikasızlaştırmada kullandıkları bir araç haline de gelebilir.

Teşmil uygulamasından sendikal mücadelede şöyle yararlanılabilir : Bir toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklar işkolunda yaygınlaşmıştır. Ancak sendikanın gücü tüm işyerlerini kapsayacak biçimde örgütlenmeye yetmemektedir. Bu durumda, kampanyalar açılır, kamuoyu oluşturulur ve Bakanlar Kuruluna başvurulur. Sendikaların gücü ile, sendikanın toplu iş sözleşmesi Bakanlar Kurulu aracılığıyla bütün işkolunda geçerli kılınır. Sendika da, bu temel üzerinde örgütlenmesini hızlandırır.

Teşmilden, ülkemizde bir dönem işkolu düzeyinde toplu iş sözleşme yetkisinden yararlanıldığı gibi yararlanılabilir.

Bakanlar Kurulu'nun teşmil karnamesini çıkarmasının ardından, işverenlerin işçi çıkartması ve işyeri kapatması gibi tepkiler gelişebilir. Bunlara karşı, iş güvencesi sağlayacak yasanın çıkarılması için mücadele edilmelidir. Ayrıca, Maliye Bakanlığı'na vergi kaçakçılığı, Sosyal Sigortalar Kurumu'na sigorta primi kaçağı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı hükümlerine uyulmadığı konusunda suç duyurularında bulunulabilir.

Teşmilin bu biçimde kullanılması sendikalaşmayı engellemez. Aksine, akıllı bir biçimde ve genel bir politika çerçevesinde kullanıldığında sendikalaşmaya yararlı olabilir.

2822 sayılı Yasa ile teşmil uygulaması önemli ölçüde değiştirildi. Yeni uygulamaya göre, işkolunda en çok üyeye sahip olan sendikanın bağıtlamış olduğu bir toplu iş sözleşmesi, "tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikler" yapılarak diğer işyerlerine veya bu işyerlerinin bir bölümüne uygulanabilir.

Bu düzenleme, sermayedarların ve servet sahiplerinin sendikacılığı yok edebildiklerini sandıkları koşullarda, hükümet ve işverenlerin denetim altındaki sendikaları bile gereksiz kılmayı amaçlıyordu. Ancak Türkiye'de sendikacılığın yok edilememiş olması, önümüzdeki dönemde toplu iş sözleşmeleri ve yasalar alanındaki mücadelelerin yanı sıra, teşmil uygulamaları için de mücadeleyi gerekli kılmaktadır. Böylece, sendikasızlaştırmayı amaçlayan bir düzenleme, sendikacılık hareketinin güçlenmesi ve siyasal iktidarı etkileyebilmesi durumunda, "Bakanlar Kurulu kararıyla işkolu ölçeğinde hak alma" aracı olarak kullanılabilir.

Kural olarak ancak toplu iş sözleşmesinde taraf olan işçi sendikasına üye olan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf sendikaya üye olanlar, toplu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş olan haklardan yararlanırlar. Sözleşmenin imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerinin, taraf sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlar.

Sendika üyesi olmayanların yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, taraf sendikaya "dayanışma aidatı" adı verilen bir para ödemeleriyle mümkündür. Dayanışma aidatı, üyenin sendikasına ödediği aidatın üçte ikisi kadardır. Ancak, bir toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan bu sözleşmeden yararlanmak için başvuruda bulunulamaz. Toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçi, bu toplu iş sözleşmesinden, başvuru tarihinden itibaren yararlanır. Sendika üyesi olmayan bir işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, taraf sendikanın onayına gerek yoktur.

İşyerinde toplu sözleşme görüşmeleri anlaşmazlıkla sonuçlanabilir ve sendika işyerinde bir grev kararını uygulamaya koyabilir. Bu durumda, yasa gereği greve katılmaması gereken kişiler dışında, kendi isteğiyle greve katılmayanlar, grev sonrasında imzalanacak toplu iş sözleşmesinden, ancak bu konuda toplu iş sözleşmesine özel bir hüküm konmuşsa yararlanabilirler.

Toplu iş sözleşmeleri yoluyla bazı haklar kağıda geçirilir. Ancak kağıda geçirilen hakkın hayata geçirilmesi için de bir mücadele gerekmektedir. 12 Eylül 1980 öncesinde var olan hak grevi sayesinde, toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasında daha başarılı olunuyordu. Ancak 1982 Anayasası ile hak grevinin kaldırılması nedeniyle, kağıda geçirilen hakkın hayata geçirilmesinde bugün önemli sorunlarla karşılaşilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin işverenler tarafından yerine getirilmemesi durumunda, mahkemeye başvurulabileceği gibi, toplu iş sözleşmesine özel hakeme ilişkin hükümler de konabilir.

Toplu iş sözleşmeleri "kapsam - dışı personel" konusunda da hükümler konabilir. İşverenler, kapsam dışı personel kategorisini büyütmeğe çalışırlar. Kapsam dışı personel, toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemelerin dışındadır. Ancak, bir kişinin kapsam dışı personel kapsamına alınması onun sendika üyesi olma hakkını ortadan kaldırmaz.

2. Türkiye'de Memur ve Sözleşmeli Personel Statüsünde Çalışan Ücretlilerin Sahip Olmaları Gereken Toplu Pazarlık ve Grev Hakları

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşmesi" 1949 yılında kabul edilmiş ve Türkiye tarafından 1951 yılında onaylanmıştır. Bu Sözleşme'nin 4. maddesi, tüm işçi örgütlerine toplu pazarlık hakkını tanımaktadır. Sözleşmenin 5. maddesinde (1. fıkra), bu hakkın silahlı kuvvetler mensupları ve polisler tarafından nasıl kullanılacağına ulusal mevzuat düzenlemeleriyle karar verilebileceği belirtilmektedir. Sözleşmenin 6. maddesi ise, "devletin idaresiyle uğraşan kamu görevlilerinin" bu Sözleşme kapsamı dışında tutulduğunu belirtmektedir.

Buradaki ilk sorun, Uluslararası Çalışma Örgütü terminolojisinde kimlere "işçi" denildiğidir. Bu konuda yorum yapma yetkisi Uluslararası Çalışma Örgütü ile Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi arasında yapılan bir anlaşma uyarınca 1951 yılında oluşturulan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nindir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, sendikal hak ihlalle-

ri konusundaki şikayetleri incelemek üzere Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuştur. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin raporları, birer mahkeme kararı gibi, Sözleşmelerin yorumundan yolgösterici ana belgelerdir.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin birçok kararında, devlet memurlarının, yerel yönetimlerde ve kamu iktisadi teşebbüslerinde çeşitli statülerde ücret karşılığında çalışan kişilerin "işçi" kabul edilerek, örgütlenme hakkından yararlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu konudaki tek istisna, devletin idaresiyle uğraşan kamu görevlileridir.

(a) Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin Kolombiya'da ulusal radyo ve televizyon kurumunda çalışanlarla ilgili olarak verdiği bir karar bu niteliktedir. Komite, bu kişilerin, toplu pazarlık hakkından mahrum bırakılamayacağını ifade etmiştir.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Bolivya ve Kolombiya ile ilgili iki ayrı şikayet başvurusunda da, kamu kesiminde istihdam edilen öğretmenlerin toplu pazarlık hakkının olması gerektiğini belirtmiştir.

Guyana'ya ilişkin bir başvuru üzerine verilen kararda ise, posta ve telekomünikasyon işlerinde çalışan kamu görevlilerinin de 98 sayılı Sözleşme kapsamında kabul edilmesi gerektiği karara bağlanmıştır.

Ekvator'daki uygulamalar konusundaki bir şikayet başvurusu üzerine Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin verdiği kararda, hava kuvvetlerinde sivil hava teknisyeni olarak çalışan kamu görevlilerinin de 98 sayılı Sözleşmedeki haklardan yararlanması gerektiği açıklanmıştır.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Ekvator, Kosta Rika, Kolombiya, Sri Lanka, Malezya, Kanada ve Papua Yeni Gine'deki

uygulamalar konusunda gündeme getirilen şikayet başvuruları üzerine şu sonuca varmıştır : Çeşitli ulusal düzenlemelerde kamu görevlisi kavramı bir ölçüde değişiklik gösterebilir. Devletin idaresiyle uğraşan kamu görevlileri ile aynı statüye sahip olsalar bile, kamu otoritesinin temsilcisi olarak davranmayan kamu görevlilerinin 98 sayılı Sözleşmesinin kapsamı dışında tutulması yanlıştır.

Özellikle bu son grup karar, ücretlileri en temel sendikal haklardan mahrum bırakmak için onları "memur" statüsüne geçirme uygulamasına karşı önemli güvenceler getirmektedir.

Türkiye'de memur ve sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen 2 milyona yakın ücretlinin, "devletin idaresiyle uğraşan kamu görevlileri" dışındaki çok büyük bir bölümünün 98 sayılı Sözleşmenin kapsamında olduğu açıktır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün burada kullandığı kıstas, bağlı bulunulan ya da değil, yapılan işin devletin idaresi olup olmadığıdır.

Buna göre, Türkiye'deki memur ve sözleşmeli personel statüsündeki ücretlilerin çok büyük bir bölümünün sendika kurma ve sendikaya üye olma ve toplu pazarlık yapma ve toplu iş sözleşmesi bağarlama hakları olmalıdır.

(b) 98 Sayılı Sözleşmeye Göre Grev Hakkı

Buradaki sorun, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde açıkça ifade edilmeyen grev hakkının da "devletin idaresiyle uğraşan kamu görevlileri" dışındaki kamu görevlileri için bulunup bulunmadığıdır.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin bu konudaki kararları da son derece olumludur.

Komite, grev hakkına ilişkin başvuruların, sendikal hakların kullanımına ilişkin sorunlarla ilgili olduğu sürece, kendi yetki alanı içine girdiğini birçok raporunda ifade etmiştir. Komite,

"İşçilerin ve örgütlerinin grev hakkını, daima, ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumanın meşru bir aracı olarak kabul etmiştir."

Komite kararlarına göre, işbaşında iş durdurma, iş yavaşlatma, kuralı tamı tamına uygulama ve oturma grevi türü eylemler, ancak barışçıl olmaktan çıktıklarında, kısıtlanabilmelidir.

Kamu kesiminde kamu otoriteleri adına hareket eden veya temel hizmetlerde istihdam edilen devlet memurları için grev yasağı getirilebilmektedir.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin Polonya, Malta ve Kanada ile ilgili şikayet başvuruları üzerine verdiği kararlarda ise, öğretmenlerin "kamu otoriteleri adına hareket eden kamu görevlisi" olmadığına işaret edilerek, öğretmenlerin grev hakkının tanınması gerektiği ifade edilmiştir.

(c) Türkiye ile İlgili Kararlar

Örgütlenme özgürlüğü Komitesi'nin Türkiye ile ilgili kararlarında da bu konulara açıklık getirici bölümler vardır.

Demiryol - İş Sendikası'nın yaptığı şikayet başvurusu üzerine Komite tarafından 29 Mayıs 1990 tarihinde verilen kararda, devletin idaresiyle uğraşmayan kamu görevlilerinin ve kamu işletmelerindeki sözleşmeli personelin toplu pazarlık hakkının tanınması gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca, "yasal statüsü ne olursa olsun", kent içi demiryolu ulaştırmasında ve diğer raylı taşımada çalışan herkesin grev hakkına sahip olması gerektiği de belirtilmektedir.

EĞİT - SEN'nin yaptığı şikayet başvurusu üzerine Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından 6 Kasım 1991 tarihinde verilen kararda ise, özetle , şöyle denilmektedir : 98 sayılı Sözleşme, devletin idaresiyle uğraşan kamu görevlilerini kapsamı dışında bırakmaktadır. Ancak öğretmenler, kamu görevlisi statüsünde

olsalar bile, bu nitelikte değillerdir. Bu nedenle, kamu kesiminde memur veya sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen öğretmenlere ve özel sektördeki öğretmenlere toplu pazarlık hakkı tanınmalıdır.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin Türkiye'ye ilişkin 6 Kasım 1991 günlü 280. raporunda da, öğretmenlerin grev hakkının bulunmaması, örgütlenme özgürlüğünün ihlali olarak ele alınmıştır.

Komite, Türkiye'de kamu sektörü ve özel sektördeki banka çalışanlarının sorunlarını da değerlendirdi. Komite'nin 27 Şubat 1992 tarihli raporunda, kamu sektörü bankalarındaki örgütlenme yasağı ile, bankacılık sektörünün tümündeki grev yasağı eleştiriliyor ve grev hakkının, işçilerin ve örgütlerinin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmedeki ana araçlardan biri olduğu ifade ediliyordu.

Komite'nin 27 Şubat 1992 günlü 282. raporunda da öğretmenlerin grev yapmasının yasaklanması 98 sayılı Sözleşmenin ihlali anlamına geldiği belirtiliyordu.

Bütün bu anlatılanlardan çıkan sonuç şudur :

Türkiye'nin onayladığı ve uygulamakla yükümlü bulunduğu 98 sayılı Sözleşme, tüm devlet memurlarını değil, yalnızca devletin idaresiyle uğraşan kamu görevlilerini kapsam dışı bırakmaktadır. Makinistleri, öğretmenleri, sağlık personelinin, çeşitli işkollarındaki büro çalışanlarını veya müstahdemleri "memur" statüsünde istihdam ederek temel sendikal hak ve özgürlüklerden mahrum bırakma uygulaması, 98 sayılı Sözleşmenin açıkça ihlalidir.

98 sayılı Sözleşme kapsamındaki tüm ücretlilere toplu pazarlık hakkı tanınmalıdır.

98 sayılı Sözleşme kapsamındaki tüm ücretlilerden, "temel hizmetlerde" çalışmayanların grev hakkı olmalıdır.

C. Toplu İş Sözleşmelerinde Başarıyı Etkileyen Etmenler

Her toplu iş sözleşmesi veya memurlar açısından katsayısının her artırılışı, bir bütün olarak işçi sınıfı ile sermayedar sınıf arasındaki bir saflaşma ve mücadeledir.

Toplu iş sözleşmeleri ile sömürü ortadan kaldırılamaz, ancak sınırlandırılabilir. Fakat toplu iş sözleşmeleri alanında verilecek mücadele ve elde edilecek başarılar son derece önemlidir ve kesinlikle küçümsenmemelidir. Toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla çalışma koşulları önemli ölçüde iyileştirilebilir, ücretlerin satınalma gücü artırılabilir. Toplu sözleşme alanında meşru kitlenin mücadelesi ile elde edilen her hak, işçilerin kendi özgüçlerine güvenlerini ve sınıf bilinçlerini geliştirir.

Toplu iş sözleşmeleri ile, ücretler ve yan ödemeler artırılmaya, çalışma süresi azaltılmaya, iş güvencesi sağlanmaya çalışılır; işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasına çaba gösterilir ; işyerinin demokratikleştirilmesi doğrultusunda adımlar atılmaya çalışılır.

Aşağıdaki örneklerden de anlaşılacağı gibi, her toplu iş sözleşmesi çok çeşitli haklar içerir. İşveren, işyerini yönetme hakkını kısıkanç bir biçimde korumaya çalışırken, giderlerini artıracak her konuda da son derece duyarlı davranır.

Bazı kişiler, toplu sözleşme taslaklarına çok çeşitli maddeler koymanın, yeni ve ek bir hak almanın bir aracı olduğuna inanırlar. İşverenler bu kadar cahil değildir. İşverenler, kendilerine getirilen her teklifi ortak bir dile, para diline çevirirler.

İşverenin uzmanları tercümanlık yapar. Sendika, örneğin, haftalık çalışma süresinin 45 saatten 40 saate indirilmesini istediğinde, işveren kendi uzmanlarına, "ne istiyor bu adamlar, bana tercüme edin bakayım" der. Uzmanları da, haftalık çalışma süresinin 45 saatten 40 saate indirilmesinin iki yıllık dönem bo-

yunca işyerine getireceği mali yükü hesaplarlar ve sendikanın bu talebini, para diline çevirirler.

Sendikanın bütün bu talepleri ortak bir dile, diğer bir deyişle, para diline çevrildikten sonra, toplanır. İşverenle görüşme gerçekte bu toplam maliyet üzerinden yapılır. Bu toplam maliyete, işverenin kasasından çıkan, ama işçinin eline geçmeyen vergiler, sosyal sigorta kesintileri, zorunlu tasarruf ve konut edindirme kesintileri, çeşitli fonlara yapılan kesintiler de dahildir.

İşverenlerle görüşmelerde, bu toplam maliyetin işçiler arasındaki bölüşümü konusunda da anlaşmazlık çıkar. İşveren, kendisi için çok önemli olan ve yerini kolay kolay dolduramayacağı vasıflı personele çok daha fazla pay vermeyi ister. Buna karşılık, yerine kolayca adam bulabileceği vasıfsız işçilerin payını küçültmeye çalışır. Sendika ise, mevcut toplam giderin vasıflı işçilerle diğer işçiler arasında daha adil bir biçimde bölüşülmesine çaba gösterir.

İşverenler bu gerçeği bir başka biçimde ifade ederler. Çok değişik adlar altında talepler geldikçe, "benim bir kase çorbam var ; her talebinde sana bir kepçe veriyorum ; istediğin madde sayısının artması benim kasemdeki çorbayı artırmıyor ; ücret **zammına** fazla para kalmayacak" derler.

İşverenle gerçek pazarlık, bu toplam miktar üzerinden yapılır.

İşverenden alınan her hak, işverenin kârında bir azalma anlamına gelir. Bu nedenle işverenin etinden et koparmaktır.

Kamu kesiminde hükümetten veya belediyelerden alınan her kuruluş ek zam da, yukarıda anlatılan nedenlerle, özel sektör işverenlerinin direnişi ile karşılaşır.

Her toplu iş sözleşmesinin iki sınıf arasındaki bir mücadele olduğunu kavramayan bazı bilinçsiz işçiler, toplu sözleşmede

çok para istenince, çok alınabileceğini zannederler. Halbuki, istek düzeyi ile alınabilen düzey arasında hiçbir ilişki yoktur.

"İsteriz, alırız" mantığı, iki sınıf arasındaki ilişkide karşılıklı güç dengesinin bir sonucu olan toplu pazarlıkta işlemez. Zaten eğer toplu sözleşmelerle istenilen herşey alınabilseydi, kapitalizmin çok iyi bir düzen olduğunu savunanlar haklı çıkardı.

Birçok sendika veya sendika şubesi, toplu sözleşme öncesinde üyelerine anket formları dağıtarak, toplu sözleşmede neler istenmesi gerektiğini sormaktadır. Bu anket formları, "isteyenin bir yüzü, vermeyenin iki yüzü kara" mantığıyla doldurulmamalıdır. Bu anketler düzenlenirken, istenilenlerin elde edilebilme bedelinin ne olduğu ve üyelerin bunu ödemeye hazır olup olmadığı da sorgulanmalıdır.

Bazı bilinçsiz işçiler, toplu sözleşmede hak almanın yolunun, isteklerinin haklı olduğunu masada anlatmaktan geçtiğini sanır. İşçilerin nasıl sıkıntı çektiklerini işverenler de bilirler. Ama işverenlerin sınıf çıkarları, işçilerin sıkıntı çekmesini gerektirir. Toplu sözleşme masasında "haklılık" değil, "güçlülük" geçer akçedir.

Bazı bilinçsiz işçiler, sendika yöneticisinin yeteneğini veya yeteneksizliğini abartır. Sendikacının masada işvereni aldatarak iyi bir toplu sözleşme yapacağına inanır. Bazı sendikacılar da, kendi durumlarını güçlendirebilmek için, böyle bir hava yaymaya çalışırlar. Toplu sözleşme görüşmelerinde aldatma veya aldatılmanın rolü son derece sınırlıdır.

Bir ülkede, bir bölgede, bir işkolunda veya bir işyerinde işçilerin ücretlerinin ve diğer haklarının belirli bir düzeyi vardır. Diğer bir deyişle, işgücünün satışında tarihsel ve toplumsal olarak belirlenmiş bir rayiç söz konusudur. Toplu iş sözleşmeleri ile bu düzey belirli bir oranda artırılabilir.

Bu düzeyi ve bu düzeyde gerçekleştirilecek artışı hangi etmenler belirler?

İnsanların bilinçliliği, mücadele kararlılığı ve deneyim birikimi, toplu iş sözleşmesinde en iyi hakları alabilmek için kendi başına yeterli midir? Kesinlikle hayır.

Masayı iyi yumruklayan bir sendikacı işçiler için böylece iyi haklar alabilir mi? Kesinlikle hayır.

Günümüzde Türkiye'de üretim araçlarına sermayedar sınıf sahiptir. İşçilerin istekleri patronların kârlarını çok sınırlıyorsa, patronun işyerini kapatma özgürlüğü yasalarca tanınmıştır. Ayrıca, yürürlükteki yasalar çok sayıda işçinin hiçbir gerekçe gösterilmeden işten çıkarılmasına veya işyerinin kapatılmasına izin vermektedir.

Bugün birçok başarılı toplu iş sözleşmesinin ardından işçi çıkarılmaktadır. "Maaşa zam, işine son" uygulaması ancak yasaların lehimize değiştirilmesiyle (o da bir ölçüde) engellenebilir. Toplu iş sözleşmeleri ve yasalar alanlarındaki mücadelenin bağlantılı ve uyumlu geliştirilmesi zorunluluğu en açık biçimde son yıllarda yaygınlaşan başarılı toplu iş sözleşmesi sonrasında işçi çıkartmalarında yaşanmaktadır.

Eğer ülkede işsizlik azsa ve işçi eğer patronuna, "senin bir fabrika varsa, benim çalışabileceğim bin fabrika var" diyebilirse, işçiler görece olarak çok daha güçlüdür.

Ama eğer işverenin işten çıkardığı her işçinin yerini almaya hazır binlerce işsiz varsa, durum tam tersidir. İşverenler, işçilere baskı yaparak, sendikadan istifa ettirebilirler. İşleri taşeronla devredebilirler. İşyerini hukuken küçük parçalara ayırarak, sendikalaşmayı fiilen olanaksız kılabilirler. Bazı işleri fason olarak küçük atelyelere verebilirler. Eve - iş - verme sistemini yaygınlaştırabilirler. Siyasal partilere baskı yaparak, sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlamaya çalışırlar. Daha olmadı, ülkede demokrasiyi ortadan kaldıracak koşulları yaratırlar.

İşverenlerin ellerindeki bu güçler, toplu sözleşmecilikle sı-

nırlı bir sendikacılık anlayışının bir yerden öteye gidemeyeceğini göstermektedir. Toplu sözleşme alanında bir yerden ötede başarılar elde edebilmek, sendikacılık hareketinin siyasallaşmasıyla, meşru ve demokratik yollardan Parlamento üzerinde baskı uygulamasıyla olanaklıdır.

Bir ülkede, bir bölgede, bir işkolunda veya bir işyerinde işçilerin ücretlerinin ve diğer haklarının düzeyi ile bu düzeyde sağlanabilecek artışları belirleyen önemli bazı etmenler şöyle sıralanabilir :

Ülkede, işkolunda, bölgede ve işyerinde sendikalaşma düzeyi, sendikal birlik, sendikaların üye sayısı ve maddi gücü, mücadele geleneği ve mücadele. Sendikalaşma düzeyi ne kadar yüksekse, sendikal birlik (doğru bir çizgide) ne kadar iyi sağlanmışsa, mücadele geleneği ne kadar güçlüyse ve ne kadar iyi ve kararlı bir biçimde mücadele edilirse, ücretlerin ve diğer hakların düzeyi ve artış oranı o kadar yüksek olur. 1988 ve sonrasında yaşananlar, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürerken işçilerin birlikte gerçekleştirecekleri meşru grev - dışı kitle eylemlerinin sonuç almada çok etkili olduğunu göstermiştir. Sendikaların üye sayısı ve maddi gücü de toplu sözleşme alanındaki mücadeleyi doğrudan etkiler. İşçinin işçilik ve işyeri kıdemi, kaçınıcı kuşak işçi ve kaçınıcı kuşak sendika üyesi olduğu da, onun sınıf bilinci ve mücadele kararlılığını belirleyen etmenlerdir.

Demokratik ve siyasal haklar. Ülkede işçi sınıfının sendikal ve siyasal alanlardaki örgütlenme ve mücadele özgürlüğü, hak elde etmede en önemli etmenlerden biridir. Ekmek ve demokrasi mücadelesi bir bütün oluşturur. Ülkede parlamenter demokrasinin olmadığı dönemlerde toplu pazarlık hakkı kaldırılmış, grevler yasaklanmış ve bunların sonucu olarak da, ücretler ve diğer hakların düzeyleri gerilemiştir. Ücretleri düşürmek

ve hakları geriletmek isteyenler önce demokrasiyi yok etmektedirler.

Siyasal iktidarın yapısı. İktidardaki siyasal partinin ve uygulamalarının niteliği de, alınabilecek hakların düzeyini belirlemede son derece önemlidir. Emekten yana iktidarlar, kapitalizm çerçevesinde bile sermayenin sömürüsünü sınırlandırmada etkili olabilir; işçi sınıfının sendikal ve siyasal örgütlenmesi ve mücadelesi önündeki bazı engelleri kaldırarak, bu mücadeleye katkıda bulunabilir. İşçi sınıfının siyasal bilinç düzeyi de, siyasal iktidarın yapısının belirlenmesinde önemlidir.

Kamu kesiminin genişliği. Kamu kesimindeki toplu iş sözleşmelerinde işçilerini elindeki önemli silahlardan biri, siyasal güçleridir. İşçilerin siyasal alandaki güçleri, yasa değişiklikleri yoluyla hak elde etmeyi sağladığı gibi, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde de etkili olur.

Diğer ücretlilerden ve emekçilerden destek. Sendikalı işçiler toplumda işçi sınıfının ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların yalnızca bir bölümünü oluşturmaktadır. Sendikalı işçilerin toplu sözleşme alanındaki mücadelesinde, sendikasız işçilerin, işsizlerin, memurların, sözleşmeli personelin, emeklilerin desteğinin büyük önemi vardır. Esnaf - sanatkarın ve küçük üretici köylülerin desteği de önemlidir. Sendikalar, bu kesimlerin desteğini sağlarlarsa, başarı şansları artar. Bu toplum kesimlerinin desteği olmazsa, toplu sözleşmede başarılar sınırlı kalır. 1991 yılına kadar bu destek yaygın olarak vardı. Ancak 1991 toplu iş sözleşmelerinin ardından sermayedar sınıfın televizyon ve basın aracılığıyla sürdürdüğü yoğun propaganda sonucunda, sendikalı işçiler, bu desteği büyük ölçüde kaybettiler. 1992 yılındaki belediye işçileri grevinde bu sıkıntı en açık bir biçimde yaşandı. Diğer taraftan, bu gelişme, sendikacılık hareketi açısından bir televizyon kanalı ve gazetenin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha kanıtladı.

Sermayedar sınıfın örgütlülük düzeyi. Sermayedar sınıfın çeşitli biçimlerdeki örgütlülüğü de onların gücünü belirler. Sermayedar sınıfın örgütlülüğü arttıkça, sendikalar ve işçi sınıfı karşısındaki güçleri de artar ve alınabilecek haklar görece olarak azalır.

Ekonominin genel durumu. Ekonomide bir canlanma ve büyüme varsa, ücret düzeyi yükselir, haklar iyileşir. Her buhran dönemi haklarda bir kısıtlama çabasını beraberinde getirir. Ancak, geçmişte bazı buhran dönemlerinde işsizlik artarken, işlerini yitirmeyenlerin ücretlerinde artışlar da görülmüştür.

Sektörün ekonomik durumu. Ekonomi içinde faaliyette bulunan sektörün durumu da işçilerin haklarını ve haklarındaki artışı etkiler. Örneğin, gelişmiş kapitalist ülkelerde otomotiv sektörü ciddi bir bunalım içindeyken, elektronik sektöründe canlılık sürebilmektedir. Buna göre, elektronik sektöründeki ücret ve diğer haklar düzeyi ile bu düzeydeki artış hızı, otomotiv sektöründekinin üstündedir.

İşyerinin ekonomik durumu. İşyerinin kârlılığı da, işçilerin ve sendikaların aynı düzeydeki güç ile elde edebileceği haklarda farklılıklara neden olur. Benzer şirketlerin işçilerinin sendikası olduğu koşullarda, bir işyerinde örgütlenmek çok zordur. Böyle durumdaki bir işyerinin işçilerinin sendikalaşması ve iyi bir toplu sözleşme yapması, bu şirketin rakipleri karşısındaki durumunu zorlaştırır. Buna karşılık, benzer şirketler arasında sendikalaşma yaygınsa, bu şirkette sendikalaşmak nisbeten daha kolaydır. Hatta bazı durumlarda, sendikalı işçilerin çalıştığı işyerlerindeki patronlar, "elle gelen düğün bayram" anlayışıyla, sendikası işyerinin sendikalaşmasında sendikaya yardımcı bile olurlar. İşkolunda geçerli olan ücret ve diğer haklar düzeyi, bir işyerindeki işçilerin haklarını da etkiler. Diğer taraftan, işyerinin büyüklüğü, tekel olup olmadığı, taahhütleri, stok duru-

mu, yabancı sermaye veya kamu iktisadi teşebbüsü olması da, bağitlanacak toplu iş sözleşmesinde elde edilen hakları etkiler. İşyerinde kaçınıcı dönem toplu iş sözleşmesi olduğu da alınan haklar açısından önemlidir.

İşçilik giderlerinin işletmenin toplam giderleri içindeki oranı. Bu oran düşükse, ücret düzeyinin yüksek olma ve yükselme olasılığı artar. Ücretlerdeki artışların toplam giderlere ve fiyatlara yansıması az olur.

Devletin ücretlere dolaylı katkısı. Devlet, işverenin ödediğı ücretlerin yanı sıra, ücretleri doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilir. Devletin aldığı vergi ve Sosyal Sigortalar Kurumunun aldığı sigorta primi, ücretlerden bir kesintidir. Diğer taraftan, devletin bazı temel tüketim mallarını ve hizmetleri çok ucuza sağlaması ise, ücretlere dolaylı bir katkıdır. Devletin üstlendiğı bu tür görevler arttıkça, işverenden alınan ücret görelili olarak azalabilir.

Ülkede, işyerinde ve işyerinin bulunduğı bölgede işgücüne olan gereksinim ve işsizlik düzeyi. İşgücü talebi arttıkça, ücret ve diğer hakların düzeyinde bir yükseliş gözlenir. İşsizliğin artması ise bu süreci tersine çevirir.

İşgücünün vasıflılık düzeyi. İşgücünün vasıflılık düzeyi yükseldikçe, yetiştirilmesi için gereken giderlerin artmasına ve vasıflı işgücünün yeterince temin edilememesine bağılı olarak, ücretlerde ve diğer haklarda bir artış beklenir.

Çocukların ve kadınların çalışması . İşgücü arzını belirleyen etmenlerden biri, çocukların ve kadınların çalışmalarıdır. Kadınların ve çocukların işyerinde çalışmaya başlamalarıyla birlikte işgücü arzı artar. Ücretlerin ve diğer hakların gerilemesi beklenebilir. Ayrıca, kadınların ve çocukların çalışma yaşamına atılmaları, bir işçi ailesinin geçim yükünün paylaşılması anlamına gelir. Bu uygulamanın yaygınlaşmasıyla birlikte, ailenin top-

lam gelirinde bir artış olur, ama daha önce ailenin geçimini tek başına sağlayan işçinin ücretinde bir düşüş ortaya çıkabilir.

İşçilerin normal ihtiyaç olarak kabul ettikleri mal ve hizmetler (tüketim kalıbı). İşçilerin normal ihtiyaç olarak kabul ettikleri tüketim malları ve hizmetler birçok etmene bağlı olarak değişir. 30 yıl önceki durum ile karşılaştırıldığında, bir işçi bugün çok daha iyi beslenmeyi, daha iyi giyinmeyi, tatil yapmayı, filtreli sigara içmeyi, yamasız elbise giymeyi, televizyon, çamaşır makinesi ve buzdolabı gibi malları satın alabilmeyi ve çocuklarını okutabilmeyi bir hak olarak görüyor ve ücret pazarlığı yaparken, bunları elde etmesini sağlayabilecek bir ücret düzeyi istiyor. Bir hırka ve bir lokma anlayışının aşılması, ücret taleplerini artırıyor.

İşçilerin diğer gelir kaynakları ve konut mülkiyeti. Ücret, işgücünün yeniden üretilmesi için gerekli biyolojik ve tarihsel - toplumsal olarak belirlenmiş ihtiyaçların karşılanabilmesi için yeterli ve gerekli harcama gücüdür. İşçilerin eğer başka kaynaklardan gelirleri (tarlası, dükkanı, kirada evi, v. b.) varsa, ücret düzeyi genellikle düşer. İşçilerin büyük bir çoğunluğu kendi konutlarının sahibiyse de, işçiler daha az bir ücrete çalışmaya razı olabilirler. İşveren de tavrını buna göre belirler.

Teknolojik düzey veya emek üretkenliği düzeyi. Uygulanan teknoloji ne kadar gelişmişse, emek üretkenliği ne kadar yüksekse, toplu iş sözleşmeleri ile elde edilebilecek haklar o kadar yüksek olur.

Her toplu iş sözleşmesi işverenlerle geçici bir uzlaşmadır. Hiçbir toplu iş sözleşmesi "zafer" değildir. Kapitalizmde, toplu iş sözleşmeler ile zafer kazanılmaz. Önemli olan, bu etmenlerin elverdiği ölçüde başarılı bir toplu iş sözleşmesi yapabilmek, işçinin gücünü harekete geçirebilmek, bu gücü kullanarak geliştirmek ve işçilerin kendi özgüçlerine olan güvenlerini artırabilmektir.

İki toplu iş sözleşmesini karşılaştırırken yalnızca ücret zamları, ücret düzeyleri veya diğer parasal haklara bakmak hatalı sonuçlara götürür. Sözleşmeler sağladığı bütün hakların bütün-lüğü içinde değerlendirilmelidir.

Bir toplu iş sözleşmesinin iyi sonuçlanması yalnızca alınan ücret zammına ve diğer haklarda sağlanan artışın düzeyiyle de belirlenmez. Bazı işyerlerinde alınan ücret zammı ilk bakışta di-ğerklerine göre az gözükabilir. Ancak yukarıda ele alınan etmen-ler incelendiğinde, belki bu toplu iş sözleşmesinin, daha yüksek ücret zamlı bir başka toplu iş sözleşmesinden daha başarılı ol-duğu sonucuna varılabilir.

Toplu sözleşme yapmak, bir yayla bir ok atmaya benzer. Her işyeri (işçileri ve işçilerin örgütlü olduğu sendika ile birlik-te) ayrı özellikleri olan bir yay gibidir. Önemli olan, yayı kırma-dan oku en uzağa atabilmektir. Usta okçu, yayı gerer, gerer ve kırılmasına ramak kala oku bırakır. Yayın özelliklerine göre de ok belirli bir uzaklığa düşer.

Toplu iş sözleşmelerine önem vermek, fakat çok fazla umut bağlamamak ve görev yüklememek gerekir. Doğru olan, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçilerin kendi örgütlü güçlerine olan güveni oluşturmak ve artırmak, birlikte meşru kitle mücadelesi alışkanlığın geliştirmek, sorunlara ücretli emek ile sermaye, işçi sınıfı ile sermayedar sınıf arasındaki saflaşma olarak bakma alışkanlığın yerleştirmektir. Toplu iş sözleşmesinde başarının bir ögesi, olabildiğince iyi haklar alabilmekse ; ikinci ögesi, işçi sınıfının kendi örgütlü özgücüne olan güvenini artırmaktır. Yal-nızca başarılı toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin bütün sorunların çözömlenmesini beklemek ve ummak, büyük bir hatadır.

D. Toplu İş Sözleşmelerinin Hükümleri

Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri, yaklaşık 30 yıllık bir dene-

yım birikiminin ürünü olarak, özellikle kamu kesimi işyerlerinde son derece kapsamlı ve genellikle karmaşık metinlerdir. İşyerinin özellikleri bilinmeden birçok toplu iş sözleşmesinin inceliklerini kavramak mümkün değildir. Her toplu iş sözleşmesi, toplu pazarlık sırasındaki tartışmaları ve karşılıklı olarak verilen sözleri ve bazen gizli protokolları da içeren bir bütünlüktür. Bazen metinde yer alan bir hak uygulanmazken, bazı durumlarda işe, metinde yer almayan bir hak fiilen uygulanabilir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde yer alan "eski uygulamaya devam olunur" türü ibareler ise, toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan veya tanınan hakların belirlenmesinde önemli zorluklar çıkarabilmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinde işçileri doğrudan ilgilendiren ve işçi - işveren ilişkilerini düzenleyen hükümleri şu başlıklar altında sınıflandırmak mümkündür :

- Ücret zammı ve diğer parasal ödemeler
- Çalışma süresi
- İş güvencesi
- Yönetime katılmaya ilişkin kurullar
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği

Toplu iş sözleşmelerini günümüzde işçiler açısından en önemli hükümleri, işgücü maliyetini oluşturan ücret zammı ve diğer parasal ödemeler ve çalışma süresine ilişkin düzenlemelerdir. Ancak iş güvencesi de, özellikle işsizliğin arttığı koşullarda, işgücünden başka satacak bir malı olmayan işçiler açısından son derece büyük bir önem kazanmaktadır. Yönetime katılmaya ilişkin kurullar da önümüzdeki dönemde önemini artıracaktır.

Toplu iş sözleşmelerinde yönetime katılmaya ilişkin hükümler son derece kısıtlıdır. 12 Eylül öncesinde çok sayıda işçi çalıştıran kamu iktisadi teşebbüslerinin yönetim kurullarında bir iş-

çi temsilcisinin bulunmasına ilişkin hüküm, 12 Eylül sonrasında kaldırılmıştır. Toplu sözleşmeler aracılığıyla da bu konuda önemli bir adım atılamamıştır.

Toplu iş sözleşmelerinde en yaygın olarak rastlanan kurul, toplu sözleşmenin uygulanmasında çıkan sorunların tartışıldığı ve karara bağlandığı organlardır. Bu organların adları Çaykur'da Çalışma Barışı Üst Kurulu, MKE'de İşbirliği Komitesi, Şeker Fabrikalarında İşletme Komitesi'dir. Değişik adlar alan bu kurullarda taraflar genellikle eşit sayıda temsil edilir. Ancak oylamada eşitlik durumunda, kurul başkanı olan işveren temsilcisinin oyu çift sayılır.

İşyerlerinde disiplin kurulu da yaygındır. Birkaç örnek dışında, disiplin kurullarında başkanlık işverenlere aittir ve oyların eşitliği durumunda başkanın oyu çift sayılır. Ancak, örneğin, Tümtis'in İstanbul Anbarlar toplu iş sözleşmesinde (M. 13) disiplin kurulu başkanlığı sırayla yapılmaktadır.

İşyerlerinde yer alan diğer bazı komiteler ise işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu, işgücü verimini artırma kurulu, izin kurulu, pozisyon değişikliklerinde sınav kurulu, işe girişte sınav kurulu, ücretli izin kurulu, yemek listesi kurulu, satınalma komisyonu, yükseltme ve değerlendirme kuruludur.

Toplu iş sözleşmelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önemli hükümler yer almamaktadır. Bu konudaki mevzuatın toplu iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısı olduğuna ilişkin hükümlerin ise, hak grevi hakkının olmadığı koşullarda, fazla bir yararı bulunmamaktadır.

Günümüzde, toplu iş sözleşmelerinde yer alan önemli haklar aşağıdaki biçimde sıralanabilir ve sınıflandırılabilir :

1. Ücret Zammı ve Diğer Parasal Ödemeler

Ücret zammı ve diğer parasal ödemeler çeşitli biçimlerde sınıflandırılabilir:

(a) ücret zammı ve ücret niteliğindeki ödemeler : Bu gruptaki ödemeler ücretin doğrudan parçası kabul edilebilir.

(i) Ücret zammı

(ii) İkramiye

(iii) Bayram ikramiyesi

(iv) İzin Parası

(v) Koşulsuz Prim

(vi) Sosyal Yardım

(b) Ücret - Dışı ödemeler : Ücret dışı ödemeler de çeşitli başlıklar altında sınıflandırılabilir.

(i) Ağırlıkla ihtiyaca bağlı olarak kişilere yapılan ödemeler

- Aydınlanma yardımı
- Yemek - ekmek, süt - yoğurt
- Servis veya yol parası, sağlık tesisine taşıma
- Konut giderine katkı
- Yatacak yer
- Taşınma yardımı
- İşyeri hamamundan ücretsiz yararlanma
- İşyeri tarafından sunulan hizmetten parasız yararlanma
- Kredi açılması
- Havlu, sabun, temizlik malzemesi
- İşyeri ürününün satın alınmasında sırada öncelik
- Arsa tahsisi
- İşyeri ürününün veya hizmetinin ucuza satılması
- İşyeri ürününün parasız verilmesi
- Yakacak veya yakacak parası
- İş elbisesi dışında ayakkabı, elbise veya giyim parası
- İşyeri sosyal tesislerinden veya dinlenme kampından işçilerin yararlanması
- Gezinti yardımı
- Topluca özel yemek

- Özel gıda yardımı veya parası
- Hasar - zarar karşılığı olarak yapılan para kesintisinin veya faizinin geri verilmesi
- Hasar - zarar giderine işveren katkısı
- Çocuk parası
- Kreş yardımı
- Aile yardımı
- Eğitim yardımı
- Çocuklara elbise
- Sakat çocuklara yardım
- Çocuklara mama ve ilaç
- Sünnet
- Burs
- Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ödediği iş göremezlik ödeneğinin ücretlerden eksik kalan kısmının işveren tarafından tamamlanması
- Askere gidenlere askerlik parası
- Askerlik süresinde ücretin ödenmesi
- İhtiyat askerliği süresince ücretin ödenmesi
- İş kazası tazminatı
- Evlenme parası
- Çocuk evlendirme parası
- Ölüm parası
- İş kazasında ölen işçilerin çocuklarına tahsil yardımı
- Doğal afet yardımı
- Doğum parası
- İşçi yakınlarının işyerindeki sağlık hizmetlerinden yararlandırılması
- Hasta işçinin evine götürülmesi
- Cenaze nakli
- Sakatlık yardımı

(ii) Fona Katkı, Sigorta veya Bazı Toplu İhtiyaçların Karşılanması İçin Yapılan Ödemeler :

- Toplu kaza sigortası
- Eğitim fonu
- Kantin, ekonoma veya tüketim kooperatifi için malzeme ve personel yardımı veya kredi.
- Moral eğitimi ve eğlence
- İşletmeye sinema açılması ve çalışanların sinemadan ücretsiz yararlanmaları
- Park yeri
- İşçi koruma sandığı, hayat sandığı, öğrenim ve dinlenme fonu, iş riski, sosyal yardım ve biriktirme fonu, kaza fonu, sağlık yardımı fonu gibi kuruluşlara işveren katkısı
- Emzirme odası ve kreş
- Lokal
- Spor yardımı

(iii) Üretime doğrudan veya dolaylı katkıya, çalışma zamanı ve süresine, meslek ve pozisyona ve işin zorluğuna, sorumluluğuna veya tehlikesine bağlı olarak kişilere yapılan ödemeler

- Atölye primi
- Postabaşı tazminatı
- Kasa tazminatı
- Sağlık personeli tazminatı
- Mali sorumluluk tazminatı
- Ekipbaşılık zammı
- Makina yıpranma zammı (işçinin kendisine ait makine için)
- Yem bedeli (işçinin kendisine ait hayvan için)
- Sanat zammı
- Lojman
- Öğretmenlik zammı

- Eğitim teşvik ödeneği
- Yabancı dil ödeneği
- Mahrumiyet yeri zammı
- Kaynakçılar için göz tazminatı
- Yıpranma primi
- Kar mücadele zammı
- Kirletici iş primi
- Hizmet primi
- Ağır vasıta zammı
- Teknik bakım ve onarım ödeneği
- Teleişlem ödeneği
- Şoför ödeneği
- Patlayıcı madde tazminatı
- İş riski
- Arazi zammı
- Hava kirlenmesi zammı
- İrtifa zammı
- Jubile
- Kıdem teşvik ikramiyesi
- Kademe - Derece terfi zammı
- Kıdem zammı, emek zammı
- Fazla çalışma zammı
- Hafta tatili ve genel tatillerde çalışma ve fazla çalışma zammı
- ödül
- Buluş ikramiyesi
- Üretimde tasarruf primi
- Teşvik ikramiyesi
- Teşvik primleri
- Devamlılık primi
- Üretim primi

- Yolluk
- Geçici görev zammı
- Vardiya zammı
- Gece zammı
- Olağandışı saatlerde çalışma zammı

2. Çalışma Süresi

- (a) Haftalık çalışma süresi
- (b) Yıllık ücretli izin
- (c) Artırılan veya eklenen genel tatiller
- (d) Mazeret izinleri
- (i) Yakacak alına izni
- (ii) Evlenme izni
- (iii) Eşi doğum yapan işçi için izin
- (iv) Ölüm izni
- (v) Doğal afet izni
- (vi) İş kazasına uğrayan işçiye kaza izni
- (vii) Çocuğun okula kaydettirme izni
- (viii) Tanıklık veya sarıklık izni
- (ix) Askerlik yoklaması izni
- (x) Çocuğunu evlendirme izni
- (xi) Sınava girme izni
- (xii) Ev taşıma izni
- (xiii) Şehirlerarası nakil izni
- (xiv) Kadınların doğum öncesi ve sonrası iznine ek
- (xv) Ehliyet vizesi izni
- (xvi) Emzirme iznine ek
- (xvii) ölen işçinin cenazesine katılma izni
- (xviii) Okuma yazma öğrenme izni
- (xix) Cuma namazı izni
- (xx) SSK'dan para alma izni

(xxi) Muayene süresi ve SSK sağlık kuruluşlarına sevkte geçen sürenin ücretli olması

(xxii) Bakmakla yükümlü olunan kişilerin hastalıkları nedeniyle başka bir yere götürülmeleri gerektiğinde ücretli refakat. izni

(xxiii) Sendikal izinler

- Temsilci ve baştemsilci izni

- Sendika toplantılarına ve eğitim seminerlerine katılma izni

(xxiv) Diğer mazeretler için ücretli idari izin

(xxv) Ücretli eğitim izni

(xxvi) Hac izni

(xxvii) Geç kalmada ücretin kesilmemesi ve işe kabul

(xxviii) İş arama izni

3. İş Güvencesi

(a) İşten çıkarma yetkisine kısıtlama,

(b) İşten çıkarılmanın disiplin kurulu kararına bağlanması,

(c) işçinin on günlük yevmiye ile ödeyemeyeceği bir zarara veya hasara yol açması halinde, hizmet akdinin feshedilmemesi,

(d) İhbar öneli artırımı,

(e) Kıdem tazminatı artırımı,

(f) İşsizlik ödeneği,

(g) İşyerinde uygulanan asgari ücretin artırılması,

(h) İşçinin gözetimine alınması, tutuklanması veya hüküm giymesi durumunda hizmet akdinin feshedilmemesi,

(ı) Askere giden işçinin işyeri ile ilişkisinin kesilmemesi,

(j) ihtiyat askerliği veya başka resmi görev nedeniyle işyerinden geçici olarak ayrılan işçinin hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmemesi,

(k) Mevsimlik işçilerin bir sonraki dönemde yeniden işbaşı yapabilmelerinin güvence altına alınması,

(l) İşyerinde belirli süreli hizmet akitli veya geçici işçi çalıştırma konusunda kısıtlama,

(m) İşyerinde yapılan işin taşeronlara devredilemeyeceği konusunda hüküm,

(n) Çeşitli nedenlerle işyerinden toplu halde işçi çıkarılması gerektiğinde, çıkarmada izlenecek sıranın belirlenmesi,

(o) Hastalık süresince işten çıkarmayı zorlaştıran veya tümüyle önleyen, eski işini yapamayacak durumda olan işçinin başka bir işe verilmesini zorunlu kılan ve hastalığı geçen işçinin işine geri dönmesini güvence altına alan maddelerin konması,

(p) Sendikada görev alanların bu görevlerinden ayrılmalari durumunda işyerine dönebilmelerini sağlayıcı hükümler,

(r) Hamilelik sırasında ve doğumdan sonraki belirli bir süre içinde bayan işçinin hizmet akdinin feshedilemeyeceğine ilişkin hüküm,

(s) İşyerinde çalıştırılabilecek stajyer öğrenci sayısı ve bunların toplam işçiye oranına kısıtlama.

Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri çalışma yaşamının her alanına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı son derece önemli metinlerdir.

Türkiye Sendikacılık Hareketi "ücret sendikacılığı" değil, toplu sözleşme sendikacılığı yapmıştır ve bunu oldukça iyi başarmıştır. Ancak sermayedar sınıfın son üç - dört yıldır başlattığı yeni saldırı karşısında, Sendikacılık Hareketi, meşru ve demokratik yollardan Parlamento üzerinde baskı uygulamaya birincil önem vermek zorundadır. İçinde yaşadığımız süreçte, toplu iş sözleşmeleri ile siyasal mücadelenin birbiriyle bağlantılı, dengeli ve uyumlu olarak geliştirilmesi gündemdedir.

E. Toplu İş Sözleşmeleri ve Ücretler

24 Ocak 1980 öncesinde Uluslararası Para Fonu (IMF) uzmanları tarafından hazırlanan ve IMF Yönetim Kuruluna sunu-

lan raporda, Türkiye'de 1980 yılındaki kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri ile ilgili olarak şu uyarı yer alıyordu :

"Ayrıca, ücretlerdeki gelişmeler çok dikkatli bir şekilde izlenmelidir. 1980 yılı önemli yeni toplu sözleşmelere konu olacaktır ve bunların sonuçlarının iç maliyetlere baskı yapmaması önem arz etmektedir."

IMF Türkiye Masası tarafından IMF Yönetim Kuruluna sunulan 14. 3. 1980 tarihli raporda da şöyle deniliyordu :

"1978 yılında imzalanmış olan niyet mektubunun başarısız kalması, ücretlere herhangi bir sınırlama getirilememiş olmasından kaynaklanmaktadır. 1978 yılının bu başarısız deneyi karşısında, 1980 yılında alınan ekonomik kararların başarıya ulaşması, yapılacak toplu sözleşmelerdeki ılımlı davranışlara ve ücret sınırlamalarına bağlıdır."

Dünya Bankası tarafından Ağustos ayında Türkiye'ye gönderilen bir raporda ise, "ücretlerin ve bu arada asgari ücretin" yüksek olduğu vurgulanıyordu.

1980 yılında kamu kesimi işyerlerinde çalışan 568 bin işçi için toplu iş sözleşmesi görüşmeleri vardı. 12 Eylül askeri müdahalesi olduğunda bu işçilerin 264 bini için toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştı. 304 bin işçinin toplu iş sözleşmeleri ise bekliyordu.

Milli güvenlik Konseyi, bu durumdaki 304 bin işçinin ücretlerine yüzde 70 oranında ve avans niteliğinde zam yaptı. Daha sonra da, 27 Aralık 1980 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun" ile toplu sözleşme düzeni kaldırılarak, Yüksek Hakem Kurulu yetkili kılındı.

Yüksek Hakem Kurulu, siyasal iktidardan aldığı talimatla ve sermayedar sınıfın çıkarları doğrultusunda hareket etti ve 1963 - 1970 döneminde çeşitli konularda elde edilen kazanımları toplu iş sözleşmelerinden çıkardı.

Yüksek Hakem Kurulu 1983 yılı sonuna kadar 4600 kadar toplu iş sözleşmesini elden geçirdi. Bazı toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulu'ndan iki kez geçti. Bu toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi sayısı ise 1, 8 milyon dolayındaydı.

Yüksek Hakem Kurulu, elden geçirdiği toplu iş sözleşmelerinde ücretlere enflasyonun çok altında zamlar yaptı. Böylece, gerçek ücretlerin sürekli olarak düşmesi sağlandı.

Toplu iş sözleşmeleri 12 Eylül öncesinde imzalanmış işçilerin büyük bir bölümü 1981 ve 1982 yıllarında büyük zorluklarla karşılaşmadı. Bu işçiler darbenin ekonomik alandaki olumsuz sonuçlarını 1983 ve özellikle de 1984 yılından itibaren yaşama-ya başladılar.

1984 yılında yeniden toplu pazarlık sistemine geçildi. Ancak ANAP iktidarı, uluslararası ve yerli tekelci sermayenin, sendikaları düşman gören politikasını uygulamayı sürdürdü.

Hükümet, kamu kesimi işyerlerinde sendikalara karşı ortak bir politika uyguladı. Önce "Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu" oluşturuldu. Daha sonra da üç kamu kesimi işveren sendikası kurularak, bütün kamu kurum ve kuruluşları bunlara üye yapıldı. Bugün de varlığını sürdüren bu işveren örgütleri şunlardır :

(a) TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası)

(b) KAMU - İŞ (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası)

(c) TÜRK KAMU - SEN (Türk Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası)

Bu üç kuruluş daha sonra da Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na (TİSK) üye yapıldı. Böylece, işçilerin devlete ödediği vergilerin bir bölümü, kamu kuruluşlarından kamu işveren sendikalarına, oradan da TİSK'in grev - lokavt fonuna gitti ve işçilere karşı kullanıldı.

Çelik - İş Sendikası'nın 1989 yılındaki 137 günlük Demir - Çelik grevi sırasında, Devlet Bakanı Cemil Çiçek, yetkisi olmayan işverenleri yanına alarak, toplu sözleşme imzalama yetkisi olmayan bir sendikacı ile birlikte, hiçbir hukuksal geçerliliği olmayan bir belgeyi imzalayıp, televizyondan "toplu iş sözleşmesi imzalandı" diye duyurabildi.

Özel sektör işverenleri de, siyasal iktidardan aldıkları güçle, aynı düşmanca tavrı benimsediler ve uyguladılar.

ANAP iktidarının bu tavrını, 1989 yılının ilk aylarında kitleleşen grev - dışı eylem dalgası, işçiler arasındaki dayanışma ve ANAP'ın 26 Mart yerel seçimlerinde uğradığı hezimet değiştirdi.

Türk - İş sendikaları da ilk defa kendi özgür iradeleri ile toplu iş sözleşmelerinde siyasal iktidar karşısında ortak tavır koydular ve toplu grevler yapma konusunda kararlı olduklarını hissettirdiler.

12 Eylül'den sonra ilk defa olarak, imzalanan toplu iş sözleşmelerinde alınan ücret zamları ile ücretlerin satınalma gücü yükseldi ve son 3 - 4 yılın ücret kayıpları telafi edildi. Ancak toplu iş sözleşmelerinde ücret dışı maddelerde 12 Eylül sonrasında gaspedilen haklar geri alınamadı.

1989 yılı Mayıs ayında imzalanan toplu iş sözleşmelerine konan enflasyon maddesi de, beklenmedik düzeydeki enflasyon karşısında işçilerin bir ölçüde korunmasını sağlamaktaydı. Sözleşmelerin birinci yılında enflasyon oranının yüzde 60'ın üzerinde olması durumunda, aradaki fark ücretlere eklenecekti. İkinci yılda enflasyonun yüzde 45'i aşması durumunda ise, aradaki fark, bir sonraki dönemin ücret zammının belirlenmesinde hesaba katılacaktı.

1989 yılında kamu kesiminde imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile 1980 yılındaki ücret düzeyine ulaşamadı. 9 milyon işçinin

ve 2 milyon sendika üyesinin bulunduğu ülkemizde, 500 bin işçinin iki ay içinde yoğunlaşan meşru kitle eylemleri ancak bu zam düzeyine gelmeye yeterli olabildi.

Eğer, kamu kesiminde toplu iş sözleşmeleri daha önce imzalanmış sendikaların üyeleri, Türk - İş dışındaki kamu kesimi işçileri, özel sektör işçileri ve memurlar da meşru kitle eylemlerine katılsaydı, elde edilecek sonuç çok daha yüksek olurdu.

500 bin dolayındaki kamu kesimi işçisinin meşru kitle eylemleriyle aldıkları zamlar, memurların 1989 yılı Temmuz ayındaki katsayı artışlarının da beklenenin üstünde olmasını sağladı. Özel sektör işçileri ise kamu kesimindeki işçilerin mücadelelerinden aldıkları dersle ve güvenle, kendi ücretlerini de önemli oranlarda artırdılar.

Çelik - İş Sendikası üyesi Demir - Çelik işçileri ise, 137 günlük grevleri sonucunda, kısıtlı grev hakkıyla bile hak alınabileceğini kanıtlarken, Türk - İş sendikalarının aldığı zammın da oldukça üzerine çıktılar.

1990 yılında kamu kesimi işyerlerinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar, kamu işveren sendikaları yetkilileri ile Türk - İş arasında 12 Haziran 1990 tarihinde imzalanan bir protokolla giderildi. Bu protokol kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilerin aylık ücretleri önce brüt 400 bin liraya çıkarıldı, daha sonra işyeri kıdemine göre her yıl için aylık ücretlere brüt 5 bin lira eklendi. Daha sonra ise sözleşmenin 1. altı ayı için ücretler yüzde 50 oranında artırıldı ve sonra da ayda brüt 120 bin lira eklendi. İkinci altı ay zammı ise, yüzde 25 ve ayrıca aylık ücretlere 50 bin liraydı. Sözleşmelerin ikinci yılında birinci altı ayda yüzde 25, ikinci altı ayda da yine yüzde 25 oranlarında zam yapılması öngörülüyordu.

Sosyal yardımlar toplamı, sözleşmenin birinci yılında ayda brüt 100 bin lira, ikinci yılında ayda brüt 150 bin lira olacaktı.

Enflasyonun, sözleşmenin birinci yılında yüzde 60'ın üstünde olması durumunda, aradaki fark ikinci yıl birinci altı ay zammına eklenecekti. İkinci yılda enflasyon oranının yüzde 45'in üstünde olması durumunda ise, aradaki fark bir sonraki dönemin ücret zammında gözönünde bulundurulacaktı.

1990 yılı toplu iş sözleşmeleri ile sendikalı işçilerin gerçek ücretleri arttı. Özellikle uzun süreli grev - dışı meşru kitle eylemlerinin ardından bağitlanan toplu iş sözleşmeler ile, belediye işyerlerinde bu artış, geçmiş kayıpların telafi edilebildiği düzeylerde oldu. Örneğin, 1990 yılı zammından sonra, İstanbul Belediyesi işçilerinin gerçek ücretleri 1979 yılındakinin 2, 0 katına, 1980 yılındakinin ise 2,24 katına çıktı.

1991 yılında 3 Ocak Genel Eylemi, 4 - 8 Ocak Madenciler Yürüyüşü ve 1991 Yaz Eylemleri dalgasının ardından kamu kesiminde bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile, gerçek ücretlerde 12 Eylül sonrasında yaşanan kayıpların tümü geri alındı. Ancak toplu iş sözleşmelerinde parasal konularda sağlanan bu başarı, 12 Eylül sonrasında gaspedilen diğer haklar alanında gösterilemedi.

Sendikalı işçiler, 1991 yılında, (a) Sendikalarına sahip çıkarak, sınıf bilinci ve kardeşliğine dayalı bir birlik yaratarak ve sendikaların birlikte mücadeleye girmesini sağlayarak, (b) Yüzbinlerce işçinin katıldığı meşru kitle eylemleri yaparak, (c) Türkiye tarihinin en yoğun grevlerini gerçekleştirerek, (d) İşçi sınıfının diğer kesimlerinin, diğer emekçilerin ve genel olarak kamuoyunun desteğini arkalarına alarak, (e) Sermayedar sınıfın temsilcisi ANAP iktidarına karşı açık ve net bir tavır koyarak başarılı toplu iş sözleşmeleri imzaladılar.

Bu toplu iş sözleşmeleri sonrasında, işverenlerin işgücü maliyetleri önemli ölçüde arttı.

İstanbul Sanayi Odası'nın verilerine göre, Türkiye'nin 500

büyük sanayi şirketinde yaratılan katma değer içinde maaş ve ücretlerin payı 1988 yılında yüzde 33,5 iken, bu oran 1989 yılında yüzde 46,6 'ya, 1990 yılında yüzde 59,9'a ve 1991 yılında yüzde 82,3'e yükseldi.

Bu 500 şirket içindeki kamu işletmelerinde maaş ve ücretlerin oranı ise 1988 yılında yüzde 35,4 iken, 1989 yılında yüzde 55,5 ve 1990 yılında yüzde 76,0 oldu. 1991 yılında bu kamu kuruluşlarında yaratılan katma değer yüzde 130'u ücret ve maaşlara gitti.

Bu 500 büyük sanayi şirketi içindeki özel sektör işletmelerinde maaş ve ücretlerin payı 1987 yılında yüzde 29,5 iken, 1989 yılında yüzde 39,1 oldu ; 1990 yılında yüzde 48,5'e çıktı ve 1991 yılında yüzde 55,8 düzeyine yükseldi.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından her yıl yayınlanan ve TİSK bünyesindeki işverenleri kapsayan anket çalışmaları sonuçları da bu konuda önemli ipuçları vermektedir. Bu işyerlerinde gerçek işçilik maliyeti 1988 yılından 1991 yılına kadar 2,13 katına çıkmıştır.

İşgücü maliyetinde meydana gelen bu artış, işverenlerin güçlü bir karşı saldırısını yarattı.

1992 yılında belediyelerdeki toplu iş sözleşmeleri yılın ikinci yarısında grev ertelemesi sonrasında imzalanabildi. Türkiye Taşkömürü Kurumu, SEKA, Sümerbank işyerlerinde çalışan işçiler adına sürdürülen toplu pazarlık ise 1992 yılında bir anlaşma ile sonuçlandırılmadı.

1992 yılında, sendikalı işçilerin hak etmedikleri kadar yüksek ücret aldıkları biçimindeki yayınlar arttı. Sendikalı işçiler "mutlu azınlık" olmakla suçlandılar.

1992 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin yanı sıra, 1991 yılında bağitlanmış olan toplu iş sözleşmelerinin ikinci yıl zamları da 1992 yılında verildi. Sendikalı işçilerin gerçek ücret-

leri ve toplam gerçek işçilik maliyeti 1992 yılında da artmasını sürdürdü. 1 Ağustos 1992 tarihinde asgari ücret artırıldı. 16 yaşından büyükler için aylık asgari ücret yüzde 80,9 oranında artırılarak brüt 1.449.000 TL oldu. 16 yaş ve daha küçükler için asgari aylık ücret ise, yüzde 90 artışla, brüt 1.116.900 TL oldu.

Her bir yıl için ödenecek toplam kıdem tazminatının tavanı yılın ilk yarısında 4.663.389 TL iken, ikinci yarısında 5.917.293 TL oldu.

Kamu kesiminde memur ve sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen ücretlilerin ücretleri ise sendikalı işçi ücretlerinin çok gerisinde kaldı. TİSK tarafından yayınlanan rakamlara göre, yıl sonunda devlet memurlarının ortalama net aylığı 2.439.800 TL iken, sendikalı işçilerin ortalama net giydirilmiş aylığı 4.588.700 TL idi.

TÜRK - İŞ, 1993 yılında kamu kesiminde çalışan 600 bin dolayında işçi adına toplu sözleşme görüşmelerine başladı.

TÜRK - İŞ tarafından 20 Temmuz 1993 tarihinde bağlı sendikaların tüm şubelerine gönderilen yazıda, mücadelenin amaçları şöyle ifade ediliyordu :

"Meşru ve demokratik mücadelemizin beş ana hedefi vardır:

(1) Tüm çalışanlar için iş güvencesinin sağlanması, geçerli bir neden dayanmayan işten çıkarmaların durdurulması.

(2) Sendikaları yok etmede kullanılan taşeronlaşmanın önlenmesi.

(3) Ülkemize, tüm çalışanlara ve işçilere zarar verecek, sosyal devlet anlayışını ortadan kaldıracak ve sendikaların katılımı olmaksızın gerçekleştirilecek bir özelleştirmenin durdurulması.

(4) Ülkemizde çalışma hayatında hakim olan 12 Eylül kalıplarının temizlenmesi, her yerde, herkese ve hemen demokrasi sağlanması ve tüm çalışanlara grevli ve toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkının ve siyasal faaliyette bulunma hakkının tanınması.

(5) Günün Şartlarında enflasyonunun kayıplarını giderecek, ülkemizde bizim katkımızla artan milli gelirden bize de pay verilmesini sağlayacak ve gelir dağılımındaki olağanüstü büyük adaletsizliği azaltacak bir ücret zammının verilmesi."

Toplu sözleşme görüşmeleri, Turgut  zal'ın  l m , Cumhurbaşkanlığı'nın ve ardından Başbakanlığın boŐalması, yeni Hükümetin oluŐması süreci içinde ve bir ölçüde de TÜRK - İŞ içindeki dengelere bağlı olarak, bir süre gecikti. Bu arada, Harb - İŞ, Yol , İŞ ve Dokgemi - İŞ Sendikalarının bazı Şubeleri eylemlere başladı.

Görüşmeler Haziran ayında yoğunlaştı. TÜRK - İŞ'in 7 Temmuz 1993 tarihinde toplanan Başkanlar Kurulu da yeni H k mete 10 gün kadar bir süre daha tanınması kararlaştırıldı. 20 Temmuz 1993 günü toplanan Başkanlar Kurulu ise, 22 Temmuz günü toplu sözleşme görüşmeleri süren tüm işçilerin hastalanacağını ve toplu halde viziteye çıkaracağını duyurdu.

22 Temmuz 1993 vizite eylemi, işçi katılım oranının yüksekliği ve halkın desteği açısından son derece önemlidir. Birçok sendikacı, işçilerin gerçek ücretlerinin 1989 ve 1991 yılına göre oldukça iyi olduğunu düŐünerek, katılımın düşük kalmasından  rk yordu. Ancak işçiler, toplu sözleşme görüşmeleri süren iŐ yerlerinde ilk defa yüzde 90'larda bir katılım gerçekleştirdiler. Toplu sözleşmesi imzalanmış bazı iŐ yerlerindeki işçiler de toplu viziteye  ıktı. Bazı iŐ yerlerinde memurlar da bu eyleme katıldı. Ancak, yukarıda belirtilen beş hedefte birleŐen tüm ücretlilerin ortak kitlesel eylemi gerçekleŐmedi. Kamu kesiminde toplu sözleşme görüşmeleri sonuçlanmış işçilerin, özel sektördeki işçilerin ve memurların çok büyük bir bölümü, onları da ilgilen-diren bu mücadeleye katılmadılar.

Korkulan ikinci konu, halkın tavrıydı. Sermayenin denetim ve güdümündeki basın ve yayın organlarının özellikle son iki

yıldır sürdürdükleri aleyhte propagandanın ne derece etkili olduğu tam olarak saptanamıyordu. Korkular yersiz çıktı. Halk, kendisinin ayrılmaz bir parçasını oluşturan sendikalı işçilerin haklı ve meşru eylemlerini eskiden olduğu gibi destekledi.

Bu eylemin, taleplerin elde edilmesini sağlayamaması üzerine, 29 Temmuz günü, işverenin toplu sözleşme taslağını işyerinde birlikte okuma ve değerlendirme eylemi yapıldı. Toplu sözleşme görüşmesi süren işçiler, üç saat iş durdurarak, işverenin teklifini görüştüler. 30 Temmuz günü ise, 22 Temmuz'a göre daha coşkulu, kendinden daha emin bir vizite eylemi gerçekleştirildi.

Yapılan her eylem, taleplerin bir bölümünün daha kabul ettirilmesini sağladı.

Bu eylemlerden sonra bazı işyerlerinde işçilerin yevmiyeleri ve hafta tatili ücretleri kesildi, bazı işçiler hakkında disiplin cezaları verildi.

TÜRK - İŞ, 26 Temmuz günü, tüm işyerlerine 500 bin adet bildiri gönderdi. Bu bildiride, toplu sözleşme taslağındaki ana hedefler özetleniyordu.

Bu süreçte, toplu sözleşme görüşmelerinde bazı ilerlemeler sağlandı. Ancak, ücret zammı ve iş güvencesine ilişkin maddelerde anlaşma olmadı. TÜRK - İŞ'in, kamuoyunun desteğini almak amacıyla bazen tempoyu düşürmesi ise eleştirilere neden oldu.

Bu konuda en büyük engel, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'ndan geliyordu. TİSK, alınan ücret zamlarının, taşeronlaşmanın önlenmesi ve iş güvencesinin sağlanması konularındaki kazanımların, özel sektör işyerlerine de yansıtılmasının bilinciyle, bu konularda Hükümetin katı bir tavır almasını sağlamaya çalışıyordu.

Anlaşma olmayınca, yeni eylem biçimleri gündeme gelmeye başladı.

14 Ağustos günü, tüm Sendika yöneticilerinin ve şube başkanlarının katılımıyla, Ankara'da Selim Sırrı Tarcan Kapalı Spor Salonu'nda bir toplantı yapılması kararlaştırıldı. Toplantı sonrasında ise Anıtkabre yürünmesi görüldü.

25 Ağustos 1993 günü grevlerin başlatılması kararlaştırıldı.

29 Ağustos 1993 günü ise Ankara'da bir miting yapılacaktı.

TÜRK - İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, grevlerin başlaması durumunda, işçilerin evlerinde oturmayacaklarını, tüm illerden Ankara'ya yürüyüşler düzenleneceğini açıkladı. Birçok işçi ve sendika açısından greve çıkmanın önemli sakıncaları vardı. Bu nedenle, greve çıkılincaya kadar grev - dışı eylem türlerine ağırlık verilmesi, grev sırasında da kitle eylemlerinin sürmesi gerektiğine inanılıyordu.

Ayrıca, iş çıkışlarında kent meydanlarında topluca "gezintiye çıkılması" ve Koalisyon ortaklarının genel merkezleri ile il ve ilçe örgütlerinin iş çıkışlarında topluca "ziyaret edilmesi" eylemleri de görüşülmeye başlandı.

TÜRK - İŞ, grev yasağı kapsamında olan sendikaların ve greve çıkılacak işyerlerinde yasa gereği greve katılamayacak işçilerin grevci işçilere maddi desteğinin ve eylem desteğinin nasıl gerçekleştirileceği konusunda hazırlıkları da başladı. Bazı sendikalarda, grev komitelerine ilişkin düzenlemeler yapıldı.

Bütün bu gelişmelerle bağlantılı olarak, toplu sözleşme görüşmelerinde 10 Ağustos günü belirli bir yaklaşım sağlanmıştı. Ancak Başbakan Tansu Çiller'in tüm televizyon kanallarında 20:40'da yayınlanan konuşması, görüşmelerin kesilmesine ve ilişkilerin yeniden sertleşmesine neden oldu. Tansu Çiller, bu konuşmasında, sendikalı işçiler ile halkı karşı karşıya getirmeye çalışan bir çaba içindeydi. Tansu Çiller'in konuşması, sendikacılar ve işçiler tarafından, TÜRK - İŞ'e bir meydan okuma, sendikacılık hareketini hiçe sayma olarak algılandı. Birçok sendikacı

ve işçi, geri adım atarlarsa, saldırıyı durduramayacaklarını kavradı.

Esnaf ve sanatkar örgütleri, Tansu Çiller'in bu konuşmasına tepki göstererek, sendikalı işçileri desteklediklerini açıkladılar.

Bazı gazetelerin küçük örneklerle yaptıkları kamuoyu araştırmaları, işçilerin taleplerinin karşılanmasını isteyenlerin çoğunlukta olduğunu gösterdi.

TÜRK - İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, 11 Ağustos 1993 günü düzenlediği basın toplantısında, Tansu Çiller'in konuşmasını sert bir biçimde eleştirdi. Meral, kendilerinden esirgenen kaynağın işsize, emekliye, memura, esnaf - sanatkara ve köylüye harcanacağını garanti edilmesi, bu konunun somut bir biçimde ve bir takvimle açıklanması halinde, sendikalı işçilerin her türlü fedakarlığa hazır olduğunu açıkladı. Bunları gerçekleştirmemesi durumunda da, Tansu Çiller'in görevden ayrılmasını istedi.

TÜRK - İŞ'in bu tavrı, sendikalı işçilerle diğer emekçi sınıf ve tabakaları birbirine düşürmeye yönelik propagandayı da büyük ölçüde etkisiz kıldı.

11 Ağustos 1993 gecesi ise, toplu iş sözleşmelerinin temel konularında TÜRK - İŞ ile Hükümet arasında anlaşma sağlandı.

Anlaşmaya göre, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında ayda 400 bin lira, ikinci yılında ayda 500 bin lira sosyal yardım verilecekti.

Ücret zammından önce, işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için aylığına 8,5 bin lira eklenecekti.

Ücret zammından ve kıdem zammından önce, çıplak brüt ücreti 4,5 milyon liranın altında olan işçilerin ücretlerine, 650 bin lira ile sınırlı bir iyileştirme zammı eklenecekti.

Ücretlere, sözleşmenin birinci yılının ilk altı ayında yüzde 37, ikinci altı ayında yüzde 28 oranında zam yapılacaktı. İkinci

yıl zamları ise, önceki altı aylık dönemde gerçekleşen enflasyon oranında belirlenecekti.

Türkiye'de yürürlükte bulunan yasalara göre iş güvencesi yoktur. İşveren, işçileri tek tek veya toplu olarak, geçerli bir neden göstermek zorunda olmadan, işten çıkarabilir.

TÜRK - İŞ ile Hükümet arasında imzalanan anlaşma ile bu konuda şöyle bir düzenleme yapıldı :

"(1) İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

"(2) Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

"(3) İşveren, 1. fıkrafta sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkrafta öngörülen bildirimde bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında, 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder."

Bu düzenlemenin eksikliği, toplu olmayan çıkışları kapsam dışında bırakmasıydı. Ancak, bu madde ile sağlanan önemli birinci kazanım, 2. fıkrafta yer alan, "işveren ve sendika bir araya gelerek karara bağlarlar" hükmüdür. Bu düzenleme, toplu olmayan çıkışları kapsamasa da, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ve iş güvencesi yasa tasarısının düzenlemelerinin ötesinde bir haktır. Önümüzdeki dönemde, bu hükmün içerdiği eşit düzeyde temsile dayalı karara katılma hakkının uygulamada daha da geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sürecin ihmali durumunda ise, 7 aylık ücret tutarında tazminat ödenmesi koşulunun öngörülmesi de önemlidir.

Anlaşmanın önemli diğer bir kazanımı, ILO'nun 94 sayılı Sözleşmesi'nin ve bunu uygulanmasına ilişkin 1988 tarihli Bakanlar Kurulu kararının toplu sözleşmeye geçirilmesidir. İmzalanan anlaşmada, bu düzenlemenin uygulanması için öngörülen taban ihale bedeli de 1993 yılı için 1 milyar liraya indirilmiştir. Bu taban, her yıl enflasyon oranında yükseltilecektir.

TÜRKİYE'DE GREV HAKKI VE İŞÇİ MEMUR EYLEMLERİ

A. Grev Nedir?

Geçmiş dönemlerde işi durduran veya işten ayrılan Parisli işçiler, yeniden iş bulabilmek için Paris belediye sarayının önündeki Greve alanında toplanırlarmış. İşçilerin "greve gitmesi" kavramı büyük olasılıkla buradan kaynaklanmaktadır.

Grev veya işbırakımı, üretimde işçinin gücünün göstergesidir. İşçi, bir malın üretiminde veya bir hizmetin sunulmasında çalışır. Kapitalizm işçiyi sömürür ve ezer. Bu sömürüye, ezme-ye, aşağılamaya karşı işçinin en genel ve yaygın örgütlü tepkisi grevdir, çalışmamaktır.

Kapitalizmin işçi açısından yarattığı olumsuzluklara ya bireysel tepkiler olabilir, ya da örgütlü tepkiler.

İşçinin kapitalizmin sömürüsüne ve baskısına karşı bireysel tepkisi iki türlü olabilir : Ya teslim olur, ya kendi başına mücadele etmeye çalışır.

İşçinin teslimiyeti, kaderine boyun eğmektir.

Böyle bir durumda işçi bireysel çözümler arar. Şans - talih oyunlarına umut bağlayabilir. Ülkemizde 1980 sonrasında milli piyango, spor totonun, spor lotonun, 6'lı ganyanın bu denli yaygınlaşması boşuna değildir.

İşçi, bireysel çözüm arayışı içinde, fuhuşa, hırsızlığa, rüşvete, ispiyonculuğa başvurabilir.

İşçi, bu dünyada çektiklerine dayanamaz, bu dünyadan isti-

fa edebilir. Diğer bir deyişle, kendi canına kıyabilir.

İşçi, çözümsüzlüğünü alkolle veya uyuşturucu maddelerle gidermeye çalışabilir.

İşçi bu dünyadan umudunu kesti mi, " bir lokma - bir hırka" anlayışına bağlanıp, umudunu öbür dünyaya bağlayabilir.

İşçi, gelirini artırabilmek umuduyla fazla mesaiye kalmaya, ek işte çalışmaya, yıllık ücretli izninde çalışmaya, parça başı ücretle evinde geceleri iş yapmaya başlayabilir veya karısını ve çocuklarını bir işe sokabilir.

Bireysel tepkisi teslimiyet olmayanların kendi başlarına yapabilecekleri fazla bir şey yoktur. Tek başlarına düzenin bazı sonuçlarından intikam almaya kalkarlar. Ustabaşıyla veya patronla kavga ederler. İşyerindeki malzemeye veya makineye zarar vererek, hınçlarını çıkarmaya, intikam almaya çalışırlar. İşe geç gelirler. İşten ayrılırlar. İşe devamsızlık da tepkinin bir ifadesi olabilir.

Halbuki işçi sınıfının sorunlarının çözümü örgütlü mücadeleleden geçer. Mücadele örgütsüz olduğunda kalıcı başarı şansı yoktur. Kapitalizmin sonuçlarına karşı örgütlü mücadele, yaşama ve çalışma koşullarını geliştireceği gibi, sömürünün, ezilmenin, horlanmanın olmadığı bir dünya yaratma olanaklarının da sağlar.

Grev, işçi sınıfının örgütlü mücadelesinin "üretimi durdurma" alanındaki adıdır. Genel grev ise bir bölge, bir işkolu veya bütün ülkedeki işçilerin işbaşında topluca çalışmamaları veya topluca işe gitmemeleridir. Türk - İş'in 3 Ocak 1991 genel eylemi, işçi sınıfının memur kesimi ve birkaç işkolu dışında tüm bölgelerdeki ve işkollarındaki sendikalı işçilerin büyük çoğunluğunun bir günlük ilk direnişidir.

İşçi sınıfının grev dışında çeşitli örgütlü mücadele biçimleri de vardır. Grevler ve grev - dışı meşru kitle mücadele biçimlerinin birlikte kullanılması, işçilerin gücünü artırmıştır.

Türkiye'de 1987 - 1991 döneminde grev öncesinde grev - dışı eylemlere yaygın olarak başvuruldu. 30 Kasım 1990 tarihinde başlayan Zonguldak TTK grevinde ise grev sırasında da meşru kitle eylemleri sürdürüldü.

Yürüyüşler, açık hava ve kapalı salon toplantıları, tüketici boykotları, açlık grevleri, topluca viziteye çıkma, sakal bırakma ve yemek boykotları gibi eylemler, bunlardan ilk akla gelenlerdir. 1989 Mart - Nisan eylemleri bu konuda çok zengin bir deneyim birikimi sağlamıştır. 1991 yılında ise işyeri işgalleri artmıştır.

Bunlar ve benzeri mücadele biçimleri, işçi sınıfının üretimdeki gücünü gösteren grev eyleminden destek alır ve onu daha da etkili kılar.

Grev, işin durdurulmasıdır. Bir üretim yapılıyorsa, üretim durdurulur. Bir hizmet sunuluyorsa, hizmet artık sunulmaz.

Grev, belirli bir amaçla yapılır. Amaç, doğrudan ve yalnızca işyerini ilgilendirebilir. Amaç, o ülkedeki veya bir başka ülkedeki işçilerin mücadelesine destek vermek, onlarla dayanışmak olabilir. Amaç, işkolunda çalışma koşullarının düzeltilmesi ve geliştirilmesi olabilir. Amaç, bir yasa değişikliğini sağlamak veya önlemek olabilir. Amaç, bir iktidarın değiştirilmesi olabilir. Amaç, parlamenter demokrasiyi ortadan kaldıran bir askeri darbenin önlenmesi olabilir.

Amaçsız grev olmaz. Grev süresi de bu amaçla sınırlıdır.

Grev toplu bir harekettir. Tek tek işçilerin işi durdurmaları veya yavaşlatmaları grev değildir. Önemli olan, işçi sınıfının bir işyerinde, bir işkolunda, bir bölgede veya bir ülkedeki örgütlü gücünün hissettirilmesidir.

Grev çeşitli biçimlerde olabilir.

İşyerinde çalışan tüm işçiler çalışmayı birlikte bırakabilir.

İşyerinde çalışanların bir bölümü, bütün işyerinde işin durmasına yol açacak bir biçimde işi bırakabilir.

İşyerinde tüm işçiler belirli aralıklarla ve kısa sürelerle çalışmaya ara verebilir.

İşyerinde çalışan işçiler sistemli bir biçimde verimliliği düşürebilir.

İşçiler fazla çalışmaya kalmaz, topluca viziteye çıkabilir.

İşçiler, işyerinde işlerin yerine getirilmesinde aşırı bir özen gösterebilir ; böylece üretim düşer.

İşçiler işyerinde iş durdurarak oturma grevi yapılabilir veya işyerini işgal edebilir ("işyerini terketmeme eylemi").

İşçiler, ülkede veya bir bölgede veya bir işkolunda toplu grevler veya genel grev yapabilir. İşyerini topluca terkeden işçiler, yürüyüşler ve gösteriler düzenleyebilir.

Diğer bir deyişle, grev denildiğinde akla gelmesi gereken, örgütlü veya örgütlenme sürecindeki işçilerin üretim alanındaki güçlerinin gösterilmesidir.

Grevler, kapitalizmin sonuçlarına karşı işçi sınıfının bir tepkisidir ve sınıf bilincinin gelişmesine büyük katkılarda bulunur.

İşçi sınıfı hareketinin ilk geliştiği dönemlerde, örgütsüz bir biçimde patlayan grevlerin başarılı bir biçimde sürdürülebilmesi için grev komiteleri kurulmuştur. Birçok işçi örgütlenmesinin çekirdeğini bu grev komiteleri oluşturmuştur.

Kapitalistler her ülkede işçinin üretim sürecindeki rolünü açığa çıkaran grevlerden ürkmüşlerdir. Her grev, işçi sınıfının toplumun yeniden üretilmesindeki gücünü gösterir. Başarılı her grev, işçi sınıfının kendi özgücüne olan güvenini artırır ; işçiler arasındaki dayanışmanın, birlik beraberliğin ve örgütlü gücün önemini öğretir.

Grevlere hesapsız ve hazırlıksız gidilmesi ise yenilgilere ve yılgınlıklara yol açabilir. Koparılabilecek, çiğnenebilecek ve hazmedilebilecek lokma ısırılmalıdır. Bazı durumlarda serma-

yedar sınıf, elindeki mal stokunu eritmek, işyerindeki kıdemli işçileri tazminatsız olarak işten çıkarmak, işçilerin örgütlü gücünü kırmak ve kendilerine güvenlerini azaltmak için işçileri ve sendikaları grevlere veya grev dışı eylemlere zorlayabilir. Bu konuda da dikkatli olmak, provokasyonlara gelmemek gerekir.

Kapitalistler greve karşıdır. Ancak grev hakkını tanımak zorunda kalmışlardır. Amaçları, grevleri, "yasal" ve "yasadışı" olarak bölerek, grevin tehlikesini azaltmaktır. Ancak her ülkede işçi sınıfı, grevlerin her türlüşünün yasal hale getirilmesi için de mücadele etmelidir. Grevler, beraberliğin ve örgütlü gücün önemini öğretir. Grevlere hesapsız ve hazırlıksız gidilmesi ise yenilgilere ve gerilemelere yol açar.

B. İşçi Statüsündeki Ücretlilerin Grev Hakkı

1982 Anayasası grev hakkı üzerine birçok yasaklama ve kısıtlama getirmiştir.

Anayasaya göre, ancak sendikalaşmış işçiler grev hakkını kullanabilir. Bugün ülkemizde aidat ödeyen sendika üyesi sayısı 1,5 milyon dolayındadır, Yasalara göre "işçi" sayılan yaklaşık 4 milyon işçi, sendikalarda örgütlü olmadıkları için grev hakkından yararlanmamaktadır. Bu işçilerin toplu halde üretimi durdurmaları veya yavaşlatmaları, "yasadışı grev" olarak kabul edilmektedir.

Anayasaya göre, "memur" ve "sözleşmeli personel" adı altında çalıştırılan yaklaşık 2 milyon ücretlinin de grev hakkı bulunmamaktadır. 1961 Anayasasında da "memur" adı altında çalıştırılan ücretlilerin grev hakkı tanınmıyordu. Halbuki Türkiye'nin tam üyelik için başvurduğu Avrupa Birliği ülkelerinin önemli bir bölümünde memurların grev hakkı vardır.

1982 Anayasası, lokavtı anayasal bir yetki olarak kabul etmiştir. Halbuki, 1961 Anayasasında lokavt anayasal bir yetki

olarak yer almıyordu. 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, işverenlere lokavt yetkisini tanımıştı.

Avrupa ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda, grev anayasal bir hak iken, lokavt anayasal bir yetki değildir. Örneğin, Yunanistan'da askeri cunta devrildikten sonra kabul edilen 1975 anayasasında lokavt yasaklanmıştı. Yunan anayasası 1982 yılında değiştirildi. Lokavt yetkisi anayasadan çıkarıldı. Dayanışma grevi ve demokrasiyi korumayı amaçlayan siyasal grevler, bir hak olarak anayasaya kondu.

1982 Anayasası siyasi amaçlı grevi, dayanışma grevini, genel grevi, işyeri işgalini, iş yavaşlatmayı, verim düşürmeyi ve diğer tür direnişleri yasaklamaktadır. 1961 Anayasasında yasaklanan grev türleri yer almıyordu. Grev hakkı en geniş biçimiyle tanınmıştı. Ancak, 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, 1982 Anayasasında yer alan bütün bu yasaklamaları içeriyordu.

1982 Anayasasında hak grevi yer almamaktadır. Diğer bir deyişle, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin işverenler tarafından uygulanmaması durumunda işçilerin grev hakkı artık yoktur. Halbuki, 1961 Anayasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası hak grevini kabul etmişti.

1980 ve öncesinde özellikle belediyelerde ücretlerin geç ödenmesi durumunda yapılan grevlerin büyük bir bölümü, yasal hak greviydi. Bir toplu iş sözleşmesinin iyi koşullarda sonuçlandırılması yeterli değildir. Bu sözleşmenin uygulanmasını, kağıda geçirilmiş hakkın hayata geçirilmesini sağlamak da gerekmektedir. 1980 ve öncesinde var olan hak grevi hakkı, bu uygulamayı sağlamanın önemli bir güvencesiydi.

1982 Anayasasının grev hakkına getirdiği önemli bir kısıtlama, grev yasaklamaları ve ertelemeleriyle ilgilidir. Anayasaya

göre, başlatılacak veya sürmekte olan bir grev yasaklanırsa veya ertelenirse, uyuşmazlık erteleme döneminin sonunda Yüksek Hakem Kurulu'na gitmektedir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, grevlerin ertelenmesi konusunda hükümete büyük yetkiler tanımaktadır.

1980 ve öncesinde de hükümetin grevleri erteleme yetkisi bulunuyordu. Ancak bu anti-demokratik uygulama nedeniyle ertelenen grev, erteleme dönemi sonunda yeniden başlatılabiliyordu. 1982 Anayasası, 1980 ve öncesinde de var olan bu anti-demokratik uygulamayı katmerleştirmiştir. Yasaklanan ve ertelenen grev, Danıştay'ın aykırı bir kararı yoksa, artık bir daha başlatılmamaktadır. Uyuşmazlık, Yüksek Hakem Kurulu tarafından sermayedar sınıf lehine çözümlenmektedir.

1961 Anayasası grev hakkına ilişkin yasaklama getirmemişti. Bu sınırlama ve yasaklamalar, 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı yasayla konmuştu. 1982 Anayasası ise, grevlerin ancak "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde" uygulanabileceği hükmünü getirmektedir. Buna göre, grev ancak işyeri sorunlarıyla ilgili olarak yapılabilir. Halbuki, birçok ülkede grev hakkı üzerinde böyle bir sınırlama söz konusu değildir.

1982 Anayasasının grev hakkının kullanımını zorlaştıran önemli bir hükmü ise şöyledir: "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur." Bu hüküm, sendikalar ve işçiler açısından son derece büyük bir tehdit içermektedir.

1980 öncesinde ve sonrasında işyerlerine kışkırtıcı ajanların sokulduğu ve bunların sendikalara üye olduğu bilinmektedir. İşçi kılığında girmiş bir kışkırtıcı ajanın sendika üyeliği için başvurduğunda kabul edilmemesi söz konusu değildir. Sendikalar,

kendilerine üye olmak için başvuranlar hakkında güvenlik soruşturması yapmazlar. Ancak böyle üye olan bir kışkırtıcı ajanın grev sırasında işyerine kasıtlı olarak vereceği bir zarar, sendikadan tahsil edilecektir. Bu kışkırtıcı ajan grevdeki bir işyerine bir sabotaj yapsa (bu ajan sendika üyeleri tarafından yakalansa bile), 1982 Anayasasına göre bu sabotajın meydana getirdiği zararı ödemekten sendika sorumludur. Bu hükümle amaçlanan, sendikaların parasal gücünü azaltmak ve grevdeki işçilere grev yardımı yapılmasını önlemektir.

1982 Anayasasına grev hakkı konusunda getirilen bütün bu yasaklama ve kısıtlamalar, 1980 öncesinde patronların dile getirdikleri taleplerdir.

Türkiye'de grev hakkı üzerindeki kısıtlama ve yasaklamalar yalnızca 1982 Anayasasında bulunmaz. Sıkıyönetim Yasası, Olağanüstü Hal Yasası, Serbest Bölgeler Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında da önemli kısıtlama ve yasaklamalar vardır.

Sıkıyönetim ilan edilen yerlerde, sıkıyönetim komutanlığı grevleri tümüyle yasaklayabilir veya izne bağlayabilir. Ayrıca "irade beyanı ve referandum gibi sendikal faaliyetleri" de sürekli olarak durdurabilir veya izne bağlayabilir.

Olağanüstü hal uygulanan yerlerde ise grevler bir aya kadar ertelenebilmekteydi. 1990 yılında bu süre üç aya çıkarıldı. Bu ertelemelerde kararın iptali için Danıştay'a başvurma hakkı da yoktur.

1982 Anayasasına göre ise, yasaklanan veya ertelenen grevlerin yeniden başlatılması mümkün olmadığına göre, sıkıyönetim ve olağanüstü hal durumlarında grevleri sona erdirmek devletin elindedir.

1985 yılında kabul edilen Serbest Bölgeler Yasasına göre, serbest bölgelerde, kuruldukları tarihten itibaren on yıl süreyle her

türlü grev tümüyle yasaktır. Serbest bölgelerin kurulmasının amacı, Türkiye'deki işgücünü çokuluslu ve yerli kapitalistlere mümkün olduğunca ucuza sunmaktır. Grevlerin tümüyle yasaklanmasının nedeni de budur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, (1983 yılında kabul edildiği biçimiyle) aşağıda belirtilen işlerde grev yapılmasını yasaklamaktaydı:

- Banka ve noterlik hizmetlerinde (1980 ve öncesinde yalnızca noterlik hizmetlerinde yasaktı).

- Su, elektrik, havagazı, kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde (1980 ve öncesinde yalnızca kamu tüzel kişilerin veya kamu iktisadi teşebbüslerin yerine getirilen su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işlerinde grev yapılması yasaktı. Kömür, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesine de grev yasağı kondu. Bu işlerde özel sektör işyerleri de grev yasağı kapsamına alındı.)

- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde (itfaiye dışında maddenin tümündeki yasaklar 2822 sayılı yasa ile getirildi).

- Cenaze ve cenazeyi hazırlama işlerinde (yasaklar yeni getirildi).

- Can ve mal kurtarma işlerinde (yasaklar eskiden de vardı).

- Aşı ve serum üreten işletmelerde, hastanelerde, kliniklerde, senatoryumlarda, prevantoryumlarda, dispanserlerde, eczanelerde (yasaklar eskiden de vardı).

- Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde (huzurevlerinde grev yasağı yeni eklendi).

- Mezarlıklarda (grev yasağı yeni eklendi).

- Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerin-

de (1980 ve öncesinde, bu işyerlerindeki ücret düzeyinin benzeri işyerlerine göre düşük olduğunun Yüksek Hakem Kurulunca tespiti durumunda, grev hakkı vardı).

Bu işlerin dışında kalan işlerde, savaş halinde ve genel veya kısmi seferberlik süresince grev yapılması yasaktır. Ayrıca, yangın, su baskını, toprak kayması veya çığ veya deprem nedeniyle önemli bir doğal felaket olmuşsa, Bakanlar Kurulu, bu olayların olduğu bölgelerde ve felaket süresince grevleri yasaklayabilmektedir.

Hükümet, bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğunu ileri sürerek, bu grevi 60 gün süreyle erteleyebilir. 1980 ve öncesinde de bu anti-demokratik uygulama vardı. Ancak o dönemde, erteleme süresinin sonunda greve yeniden başlanabiliyordu. 1982 Anayasası, bu erteleme döneminin sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca sonuçlandırılacağı hükmünü getirmektedir.

Bakanlar Kurulu bir erteleme kararı verirse, bu kararın bozulması istemiyle Danıştay'a dava açılabilir.

Daha önce de değinildiği gibi, olağanüstü hal uygulanan yerlerde, bölge yetkilileri tarafından grevler üç aya kadar ertelenebilir. Bu durumlarda ise Danıştay'a başvuru hakkı bulunmamaktadır.

Karar verilen veya uygulanmasına geçilen bir grevin yasadışı olduğu iddia edilirse, işveren iş mahkemesine başvurabilir. İş mahkemesi hakimi, bu konuda karar verilinceye kadar işyerindeki grevi durdurabilir. Ayrıca, "grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde" kullanıldığı da iddia edilebilir. İşveren veya Çalışma Bakanlığı, bu iddia ile, iş mahkemesine başvurabilir. Mahkeme, böylesine belirsiz bir gerekçe ile de işyerindeki grevi durdurabilir.

1989 yılı Mayıs ayında başlayan Demir-Çelik grevinde, bu maddeye dayanılarak grevin durdurulması kararı verilmiş, ancak karar (işverenin talebi üzerine) sendikaya tebliğ edilmediğinden, uygulanmamıştır.

Bu yasaklama ve kısıtlamalar gözönüne alındığında, Türkiye'de kaç işçi grev hakkını kullanabilmektedir?

Türkiye'de 9 milyon dolayında işçi yaşamaktadır. Aileleriyle birlikte nüfusun yaklaşık yüzde 40-45'i, kentlerde yaşayanların ise yüzde 65-70'i işçilerden, hayatını aldığı ücretle kazanan insanlardan oluşmaktadır. Bu 9 milyon dolayındaki işçinin ancak çok küçük bir bölümü grev hakkından yararlanabilmektedir.

2 milyonun üstündeki açık işsiz, gerçekte iş arayan işçilerdir. Bu insanların grev hakkı yoktur.

2 milyon dolayındaki ücretli ise yasalara göre "memur" veya "sözleşmeli personel" adı altında çalıştırılmaktadır. Bu insanların da grev hakları yoktur.

Yaklaşık 4 milyon işçi halen sendikasızdır. Sendikasız işçiler grev hakkını kullanamadığından, bu işçilerin grev hakkı yoktur.

Aidat ödeyen sendika üyesi olan yaklaşık 1,5 milyon işçinin ise yaklaşık 500 bini grev yasağının olduğu işkollarında ve işlerde çalışmaktadır.

Buna göre,

- Eğer ülkede savaş hali yoksa,
- Genel veya kısmi seferberlik yoksa,
- Doğal afet yoksa,
- Sıkıyönetim veya olağanüstü hal uygulanmıyorsa,
- Bakanlar Kurulu grevi ertelemese,
- Mahkemeler grevi durdurmazsa,

9 milyon işçimizin ancak yaklaşık 1 milyonu grev hakkını kullanabilir. Bu hakkı kullanabilmesi için de daha bir çok engeli aşması gereklidir.

1983 yılından sonra grev hakkını ilgilendiren iki önemli değişiklik, işyerlerinde meslek lisesi öğrencilerinin ve kamu kesiminde ihtiyaç fazlası eratin çalıştırılması konusunda olmuştur.

1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası'na göre, "50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları işçi sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi" yaptırır. Bu öğrenciler sendikaya üye olamaz, greve katılamaz. Bu yasa ile meslek lisesi öğrencileri grev kırıncı olarak kullanılmaktadır.

Kamu kesiminde ihtiyaç fazlası eratin çalıştırılması da aynı sonucu doğuracaktır. İşçiler grev yaptığında, askerler çalışmayı sürdürecektir.

27.5.1988 günü kabul edilen 3451 sayılı yasa ile bazı yeni grev yasakları eklendi, bazıları ise kaldırıldı. Yeni yasa ile, termik santrallara kömür veren kömür madenleri dışında kömür işçilerine ve kamudaki temizlik işçilerine, mevcut sınırlı grev hakkı tanındı. Ancak "üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri"nde çalışan işçilerin grev yapması yasaklandı.

C. Grev Nasıl Yapılır?

2822 sayılı yasaya göre, grev hakkının kullanılmasında bazı düzenlemelere uyulması gereklidir.

İşyerindeki yetkili sendika işyerinde grev kararını astıktan sonraki altı işgünü içinde, işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin yazılı olarak başvurusu üzerinde işyerinde grev oylaması yapılır.

1980 ve öncesinde grev oylaması için işyerinde çalışan işçilerin üçte birinin başvurusu öngörülüyordu.

Grev oylamasına, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçiler katılırlar. İşyerinde bu tarihte çalışan işçilerin yarı-

dan bir fazlasının greve "hayır" demesi durumunda, işyerinde grev uygulanamaz. Grev oylamasını kaybeden sendika için iki yol vardır: Ya onbeş gün içinde işverenle anlaşır, ya da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurur. Her iki hakkı da kullanmazsa, yetkisi düşer.

Özellikle küçük işyerlerinde grev oylamalarında işverenler büyük bir baskı uygularlar ve grev oylamalarında greve "hayır" çıkartarak sendikalardan kurtulmaya çalışırlar. 1985 yılında 34 işyerinde grev oylaması kaybedildikten sonra ilgili sendikalar Yüksek Hakem Kurulu'na başvurdular ve uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırıldı. Bu toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi sayısı 2600 dolayındaydı. 1986 yılında ise bu durumdaki işyeri sayısı 23, işçi sayısı 830'du. 1987 yılında 46 işyerindeki bu olaydan 1431 işçi etkilendi. 1988 yılında grev oylamasında olumsuz sonuç ve Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru 25 işyerinde oldu ve 2741 işçiye etkiledi.

Bir işyerinde grev ilanı asıldıktan ve işverene durum bildirildikten sonra, grev uygulamasına geçilebilir. Ancak grev uygulamasına geçmede 1980 ve öncesine göre önemli değişiklikler yapılmış ve grev hakkına yeni darbeler indirilmiştir.

1980 ve öncesinde grev kararı alınıyor ve işverene bildiriliyordu. Bu tarihten altı işgünü sonra, grev uygulama hakkı doğuyordu. Grev uygulamasına istenildiği an geçilebilirdi. Bu durumda sendikanın yapması gereken iş, işverenin en zayıf anını kollamaktı. Örneğin, işveren grev kararının alınmasından 6 ay sonra yoğun çalışmanın gerekeceği bir döneme giriyorsa, grev uygulaması o tarihe kadar ertelenebiliyordu.

1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı yasa bu olanağı ortadan kaldırdı.

Yeni yasaya göre, grev kararının karşı tarafa bildirilmesinden sonraki 60 gün içinde grev uygulamak mümkündür. Bu 60

günlük süre içinde grev uygulamasına geçilmemişse, yetki belgesinin geçerliliği kalmaz.

Diğer taraftan, grev uygulamasına geçmede de önemli yeni bir kısıtlama bulunmaktadır.

1980 ve öncesinde grev kararı işveren bildirildikten sonra altı işgünü geçiyor ve grev uygulama hakkı doğuyordu. İşverene ikinci bir bildirimde bulunma zorunluluğu yoktu. Sendika, işverenin yine en zayıf anını kolluyor, en sıkışık anda işverene hareket imkanı vermeden, grev uygulamasına geçiyordu.

Yeni yasaya göre, 60 günlük süre içinde bile, grevin ne zaman başlatılacağına altı işgünü önceden işverene bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu 6 işgünlük süre içinde işveren her türlü önlemi alabilmektedir. Bu 6 işgünlük süre içinde makineleri bir başka yere taşıyabilir, işe yeni işçi alabilir ve işten işçi çıkarabilir.

Grev uygulanmaya başlanırsa, işçiler işyerini terkederler.

1980 ve öncesinde, greve katılanların greve katılmayanlarla ilişkileri konusunda bir düzenleme yer almıyordu.

Yeni yasa, greve katılmayanların veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmalarının hiçbir şekilde engellenemeyeceği hükmünü getirmektedir. Ayrıca, greve katılan işçilerin, işyerine girişi ve işyerinden çıkışı engelleyemeyecekleri ve işyeri önünde topluluk oluşturmamaları belirtilmektedir.

Grevin amacı, işçinin üretici olarak gücünün gösterilmesi ve kullanılmasıdır. Bu nedenle işyerinde üretimin veya en genelinde çalışmanın durdurulması esastır. İşveren üzerindeki baskının artırılmasının yollarından biri ise, geçmişte üretilen malların işyeri dışına çıkarılmasının engellenmesidir.

1980 ve öncesinde yasada, üretilen malların işyerinde çıkarılması ve işyerine hammaddelerin sokulması konusunda bir düzenleme yoktu. Grev gözcüleri ve civardaki işçiler de, ma-

mul mal çıkarılması veya hammadde sokulması sırasında engel olmaya çalışıyorlar ve genellikle de başarılı oluyorlardı.

1983 yılında Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilen 2822 sayılı yasa, bu konularda da yasaklamalar getiriyor. Yeni yasaya göre, "çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz." 1988 yılında "her türlü stok"un çıkarılmasına tanınan serbestlik kaldırıldı.

Yeni yasa, grev gözcülerinin yetkilerini de alabildiğine sınırlandırmıştır. Sendika, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.

Grev gözcülerinin, işyerine giriş ve çıkışlara engel olmaları, giren ve çıkanları kontrol amacıyla bile olsa durdurmaları yasaktır. Halbuki, 1980 ve öncesinde grev gözcüleri işyerine giren çıkanları arayabiliyorlardı.

1980 ve öncesinde grev uygulanan işyerlerini önu bir bayram yeri gibi olurdu. Grevci işçiler için çadırlar veya barakalar kurulurdu. Grevci işçilerin niçin mücadele ettiklerini anlatan pankartlar asılırdı.

2822 sayılı yasa ile bunların tümü yasaklanmıştır.

Yasaya göre, işyerinin girişine yalnızca "bu işyerinde grev vardır" yazılı bir pankart asılabilir. Çadır, kulübe veya baraka yapılması ise yasaktır.

İşyerinde grev uygulandığında bir kısım işçiler greve çıkmazlar. Bu işçiler, işyerinde malzemenin korunmasından sorumludurlar. Bazı işlerin teknik olarak durdurulması mümkün olmayabilir. Greve katılmayan işçiler, "üretim ve satışa yönelik olmamak" koşuluyla, işyerindeki makine techizatın ve diğer malzemenin bozulmaması ve korunması için çalışırlar. İşveren, bu işçilere ücretlerini ödemeye devam eder.

Haklarımızda bu kısıtlamalar, teslimiyetçiliğe yol açmamalıdır. Bu kısıtlamalar, ülkemizde ekmek ve demokrasi mücadelesinin ayrılmaz bütünlüğünü oluşturmaktadır. Yapılması gereken, 12 Eylül döneminin uzantısı anti - demokratik hükümlerin farkında olmak ve onların değiştirilmesi için gereken meşru kitlesel mücadelesini birlik ve beraberlik içinde vermek ve işçi sınıfının siyasal alandaki bağımsız gücünü geliştirmek ve etkili bir biçimde kullanmaktır.

D. Türkiye'de Grevler ve İşçi - Memur Eylemleri

1. 1980 Yılında Grevler

24 Ocak kararlarının kamuoyuna açıklandığı 25 Ocak 1980 günü Türkiye'de 101 işyerinde 6414 işçi grevdeydi. 27 Haziran tarihinde ise 214 işyerinde 57 109 işçi grev sürdürüyordu. 5 Eylül 1980 günü 189 işyerinde 53 644 işçinin grevi vardı.

1979 yılında greve katılan işçi sayısı 39 901 iken, 1980 yılında 84 432 oldu.

1980 yılında greve katılan 84,4 bin işçinin 62,8 bini DİSK'e, 18,7 bini Türk - İş'e, 127'si MİSK'e bağlı sendikalara üyeydi.

1.1.1980 ile 12.9.1980 tarihleri arasında 342 işyerini kapsayan 47 grev kararı ve uygulaması Bakanlar Kurulu tarafından ertelendi. Bu uygulama 130 809 işçinin grev yapmasını engelledi.

Milli Güvenlik Konseyi, 3 no.lu kararıyla tüm grevleri sona erdirdi ve grev yapılmasını yasakladı.

1984 yılına kadar yasal grev yapma imkanı yoktu. Bu dönemde bazı işyerlerinde direnişler yapıldı, ancak bunlara ilişkin güvenilir ve ayrıntılı bilgi yoktur. 1982 yılında Karabük Demir Çelik işçilerinin ücretlerinin ve ikramiyelerini ödenmemesini protesto etmek için bir hafta sürdürdükleri yemek ve servise binmeme boykotu, bunlardan biridir. Birçok işyerinde de iş yavaşlatma eylemleri yapıldı.

1982 Anayasası ve 2822 sayılı yasalarla grev hakkı kağıt üzerinde bırakıldı ve bir yılğınlık havası yayıldı.

2. 1984 - 1985 Yıllarında Grevler

1984 yılında yeniden başlanan toplu pazarlık döneminin ilk yasal grevleri 2 Ekim 1984 günü Dok Gemi İş Sendikası tarafından İstanbul'da Desan Tersanesi ile Yıldırım Tersanesi'nde başlatıldı. Desan Tersanesinde 8 işçi greve katılırken, 9 işçi üretimi sürdürdü. Yıldırım Tersanesinde ise 12 işçi greve katıldı, buna karşılık 23 işçi üretime devam etti.

1985 yılında işçiler ve sendikalar grevden genellikle korkuyordu. Ülkemizde 12 Eylül döneminin etkileri büyük ölçüde sürüyordu. Halkımızın üzerine serpilen ölü toprağı henüz kalkmamıştı. Kısıtlı grev hakkının işçi ve sendika yararına bir sonuç alınmasını sağlayacağı konusunda büyük kuşkular vardı.

Bazı işyerlerinde grev öncesi yaptırılan grev oylamalarında işçiler greve "hayır" dediler. İşverenler, grev yapılan yerlerde it-halata başvurarak grevi kırmaya çalıştılar (Örneğin, Birleşik Alman İlaç Fabrikaları T.A.Ş.). Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Mustafa özbek, 22.3.1985 tarihli bir gazetede yayınlanan açıklamasında şöyle diyordu: "Bu yasalarla greve çıkmak enayilikten başka şey değildir."

3. 1986 Yılında Grevler ve Grev - Dışı Eylemler

1986 yılında işçilerin ve sendikaların davranışında değişiklikler görölmeye başlandı. Hayat, mücadeleyi zorladı.

1982 Anayasası ve 2822 sayılı yasaya rağmen grevlerin yaygınlaşma eğilimine gören ANAP iktidarı, 4 Eylül 1986 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren, "Grev ve Lokavtlarda Mülkiye Amirlerince Alınacak Tedbirlere Dair Tüzük" ile, grevleri daha da zorlaştırmaya çalıştı (Bu tüzük Danış-

tay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 12.6.1987 tarihli kararıyla iptal edildi).

1986 yılında, grev - dışı eylem türleri gündeme gelmeye başladı. İşçiler ve sendikalar, kısıtlı grev hakkını, meşru grev - dışı eylem türleriyle tamamlamaya çalıştılar. 1986 yılının ikinci önemli gelişmesi ise, değişik işyerleri, işkolları ve bölgelerdeki işçiler arasında dayanışma geleneğinin geliştirilmesiydi. Otomobil İş Sendikası'nın NETAŞ grevi, iki açıdan da bir dönüm noktası oluşturdu.

1986 yılının grev - dışı eylemler gerçekleşmeye başladı.

Bu tür eylemler sonucunda işçilerin kısıtlı grev hakkının daha etkili kılındığı yaşanarak öğrenildi. Ayrıca, bu eylemler nedeniyle işçiler önemli zararlara da uğramadılar. Böylece 1987 ve 1988 yıllarında yaygınlaşan ve meşrulaşan ve 1989 yılında da kitleselleşen ve gelenekselleşen grev - dışı eylem türleri gündeme geldi.

Otomobil İş Sendikası'nın NETAŞ grevi ise, grev korkusunun aşılması açısından bir dönüm noktası oldu.

NETAŞ'ta işçi sınıfı ile sermayedar sınıf bir güç sınaması yaptı. Siyasal iktidarın ve çokuluslu tekellerin desteğine sahip NATAŞ işvereni, grev - dışı eylemlerle ve dayanışmayla desteklenen NETAŞ işçileri ve Otomobil İş Sendikası karşısında geriledi.

NETAŞ işçileri yalnız kendileri için değil, işçi sınıfının bütünü için mücadele ettiler ve sermayeyi gerilettiler. 18.11.1986 günü başlayan grev, 93 gün sürdükten sonra 18.2.1987 günü sona erdi.

NETAŞ grevi, işçilerde ve sendikacılarda, "bu yasalarla da grev yapılır ve sermaye geriletilerek hak alınır ; ama grevi tamamlayan eylem türlerini kullanmak ve dayanışmayı sağlamak zorunludur" anlayışını yerleştirdi.

4. 1987 Yılında Grevler ve Grev - Dışı Eylemler

1987 yılında grevlerde ve grev - dışı eylemlerde önemli bir artış oldu.

NETAŞ grevi bitti. Grevin bitmesinin ardından, NETAŞ işçileri aldıkları ilk para ile Laspetkim İş Sendikası'na üye işçilerin Derby'de sürdürdükleri greve yardıma koştular. Bu gelenek sürdü. 1989 yılında da Demir - Çelik işçileri grevin bitmesi sonrasında aldıkları ilk para ile grevci Migros işçilerine yardım ettiler.

Petrol İş Sendikası 1987 yılında 63 işyerinde 10 bine yakın işçinin katıldığı büyük grevler yaptı. Türk - İş tarafından bu grevleri desteklemek amacıyla İzmit'te gerçekleştirilen miting de etkili oldu. İşverenlerin baskılarına rağmen bu grevler başarıyla sonuçlandı.

Türk Metal Sendikası da 30.6.1987 günü Seydişehir Alüminyum'da greve başladı. Sanayi ve Ticaret Bakanı Cahit Aral, fabrikayı kapatacaklarını açıkladı. Alüminyum ithalatı yoluyla bazı şirketlerin milyarlarına milyarlar katıldı. Türk - İş, grevi desteklemek amacıyla Seydişehir'de bir miting düzenledi. Ancak mitingin düzenlendiği gün, televizyonda toplu iş sözleşmesinin imzalandığına ilişkin bir haber yayınlandı.

Tez Koop İş Sendikası üyesi 1100 işçi de Migros'ta greve çıktı. Migros grevi de büyük fedakarlıklarla başarıya ulaştı.

Tümtis Sendikası üyesi 1100 işçi İstanbul'da Ambarlar'da, Deri - İş Sendikası üyesi 3500 işçi de 117 deri işyerinde greve çıktı. Bu grevler de, grevci işçilerin ve sendikalarının kararlılığının yanı sıra, grev - dışı eylemlerle ve diğer işçilerin dayanışması ile desteklenerek, başarıyla sonuçlandı.

Bu grevlerde, sendikaların ve işçilerin mutlaka eksikleri ve hataları oldu. İstenilenler tam anlamıyla alınamadı. Ancak 1987 yılının Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketine asıl katkısı,

sınıfın kendi örgütlü gücüne olan güvenini kazanmasıdır.

İşçiler ve sendikalar, meşru direnme haklarını giderek yaygın bir biçimde kullanmaya başladılar.

1987 yılında bu grevler bir çok engel aşılarak yapılabildi.

Petrol iş yöneticileri, Türkiye Kibrit Fabrikasındaki grevde grev gözcülerine tuvalet yapıldığı için yargılandılar. SHP Kayseri İl Başkanı, Öz Gıda İş'in Kemsan işyerinde uyguladığı grevde grev gözcülerine pastırmalı pide götürdüğü için 6 ay hapis cezasına çarptırıldı. Petrolü girdi olarak kullanan YARPET işyerlerinde Petrol-İş'in grev yapması yasayı aşan bir mahkeme kararıyla engellenmek istendi.

5. 1988 Yılında Grevler ve Grev-Dışı Eylemler

1988 yılında grevler yoğun bir biçimde sürerken, grev-dışı eylemler hızlı bir biçimde yayıldı ve yeni mücadele türleri gündeme geldi.

1988 yılının en önemli grevi SEKA'da oldu

SEKA işçileri Selüloz İş Sendikası'nda örgütlüydü. Selüloz İş Sendikası parasal açıdan zayıftı. Sendika yönetimi günün koşullarına uygun bir sendikacılık anlayışına sahip değildi. Sendikada olağanüstü genel kurul toplama girişimleri vardı.

1989 yılının ilk aylarında kamu kesiminde çalışan 600 bin işçi adına başlayacak toplu sözleşme görüşmelerinin çerçevesi SEKA'da çizilecekti.

ANAP iktidarı bu nedenlerle SEKA'daki toplu iş sözleşmesi görüşmelerine büyük önem verdi.

İşçilerin zorlamasıyla Selüloz İş Sendikası 6.9.1988 günü grev uygulamaya başladı. 10 bin dolayında işçi greve çıktı. Grev öncesinde de grev-dışı eylem türleri yaygın olarak kullanıldı.

Selüloz İş Sendikası grevci işçilere grev yardımı yapamadı.

Bunun üzerine Türk-İş'e bağlı sendikalar bir dayanışma kampanyası açtılar. Selüloz İş Sendikası'na 521.8 milyon lira aktarıldı ve grevin 116. günü grevci işçilere 60'ar bin lira dağıtılabilirdi.

SEKA grevi 16.1.1989 tarihinde sona erdi.

1988 yılında grevler yaygınlaşırken, grev-dışı eylemlerde bir patlama ve zenginleşme görüldü. Grevci işçiler diğer işyerlerinin, işkollarının ve bölgelerin işçilerinden ve yöre esnafından giderek artan bir destek aldılar. Dayanışma gelişti ve gelenek-selleşti. 12 Eylül döneminin gayrimeşru yasakları kitleler tarafından aşılmaya başlandı. Türk-İş Başkanlar Kurulu eylem programı kabul etme noktasına getirildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı İmren Aykut ise 28.12.1988 tarihli bir gazetede yayınlanan demecinde, "Bence grevler öncelikle özgürlükler fazla verildiği için arttı" diyebiliyordu.

6. 1989 Yılında Grevler ve Grev-Dışı Eylemler

1989 yılının ilk aylarında ve özellikle de 26 Mart seçimlerinden sonra grev-dışı meşru kitle eylemleri hızla yaygınlaştı ve kitleselleşti. Eylemlerin önemli bir bölümü 1982 Anayasasının 54. maddesini ve 2822 sayılı yasayı aşıyordu; ancak mücadelenin haklılığı, meşruluğu, birlikteliği ve kitleselliği, bu eylemlerin güvenlik kuvvetlerince önlenbilmesini engelledi. Hükümet ve güvenlik kuvvetleri, bu meşru kitle eylemlerini izlemekle yetindiler ve kabullenmek zorunda kaldılar.

Türk-İş bu grev-dışı eylemlere sahip çıktı ve destek verdi. Türk-İş'in bu grev-dışı eylemlerde öncülüğü yoktur, ama bunlara sahip çıkması da bu eylemlerin yaygınlaşmasında olumlu bir etki yapmıştır.

Türk-İş'in eylem programının uygulanan bölümü de bu eylemlerin kitleselleşmesine katkıda bulundu.

11 Mart 1988 günü Türk-İş'in aldığı karar uyarınca tüm ülke-

de yemek boykotu yapıldı. Sınıf hareketinin dışındaki bazı kişiler, bu eylemi küçümsediler. "İşçiye yemek yedirmemek değil, yemek yedirebilmek marifettir" gibi yorumlar yaptılar. Ancak, ilk bakışta basit ve önemsiz gibi gözüken bu tür eylemler, daha sonraki etkili eylemlerin hazırlığını oluşturdu.

Siyasal İktidar 1989 yılında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde geriledi. Sözleşmelerin ilk yılında enflasyon oranının yüzde 60'ın altında olması durumunda, yüzde 200'ü aşan ücret zammını kabullendi. Enflasyon oranının yüzde 60'ı aşması durumunda, aradaki farkı ücretlere eklemeye razı oldu.

Sermayenin ihtilal yaptırıp Parlamentoyu feshettirerek düştürdüğü ücretler küçümsenmeyecek oranda artırıldı.

4 Mayıs 1989 günü Çelik İş Sendikası Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü işyerlerinde bir grev başlattı. Greve 20 bin dolayında işçi katıldı.

Demir-Çelik işçileri grev öncesinde grev-dışı eylemlerde en ön safta yer aldılar. Greve çıkacakken grevin Hükümet tarafından ertelenmesi, işçilerin ve Çelik-İş'in büyük tepkisiyle karşılaştı. İşyerlerinde üretim durma noktasına geldi. İşçiler meşru direnme haklarını etkili bir biçimde kullandılar.

Türk-İş üyesi sendikaların toplu iş sözleşmeleri sonuçlandı. Ancak Çelik-İş Sendikası Türk-İş'in üzerinde anlaştığı ücret zammıyla yetinmedi. 1980 yılında ortalama bir işçinin aylığıyla bir ton demir alındığını, 1989 yılındaki ücretlerin ise ancak 200 kilo demire yettiğini belirterek, bir ton demir istedi.

Siyasal iktidar da buna razı olmadı.

Siyasal iktidar, hiçbir konfederasyona üye olmayan Çelik-İş Sendikası'nı ve Demir-Çelik işçilerini kolayca yenebileceğini sanıyordu. Ayrıca, grev nedeniyle şu yararları sağlayacağı umunduydu:

- İşçilerin ve sendikaların Mart- Nisan eylemleriyle kazan-

dıkları başarının intikamını alacak, işçilerin "burnunu sürtecekti,"

- Grevle hak alınamayacağını işçilere ve sendikalara kanıtlayacaktı,

- Grev nedeniyle büyük bir kamu kuruluşu zayıflayacak, hükümetin "özelleştirme" politikası haklı gözükcekti,

- Grev sırasında duran üretim yerine demir-çelik ithalatı aracılığıyla bir grup sermayedara büyük karlar sağlanacaktı.

Siyasal iktidar, askeri dönemin yasalarının getirdiği bütün haklarını kullandığı gibi, yasadışı davranışlara da başvurdu. Grev ertelemesinin ardından, mahkeme kararıyla grevin durdurulması yoluna başvuruldu. Ancak bu karar uygulanamadı.

Sonunda da, yetkili olmayanların imzaladığı bir belge, Devlet Bakanı Cemil Çiçek tarafından toplu iş sözleşmesi olarak televizyondan kamuoyuna duyuruldu.

Çelik - İş Sendikası'nın ve grevci işçilerin, birlik ve beraberlik içinde verdikleri kararlı mücadele, bütün bu oyunları boşa çıkardı. İşçiler 137 gün kararlı bir biçimde mücadele ettiler, başarılı bir grev uyguladılar.

Çelik-İş Sendikası, Türk-İş'in, belediyelerin, uluslararası sendikal örgütlerin, esnafın, basın ve muhalefet partilerinin gücünü ve desteğini harekete geçirdi. Türk-İş Başkanlar Kurulu 16 Ağustos 1989 günü olağanüstü olarak toplanarak Çelik-İş'in grevini destekleme kararı aldı. Bu karar uyarınca 29 Ağustos günü Karabük'te bir miting düzenlendi. 31 Ağustos günü İskenderun'da planlanan miting ise Kaymakamlık tarafından 45 gün ertelendi, ama binlerce işçi ve Şevket Yılmaz bu mitingi yaptılar.

Çelik-İş Sendikası ve Demir-Çelik işçileri, yalnızca kendileri için değil, Türkiye'deki tüm işçiler için mücadele ettiler. Mücadele başarılı oldu. En büyük başarıları, aldıkları yüksek ücret

zammından da önemliydi. Birlikte meşru kitle mücadelesi verenlerin sermayeyi geriletebileceğini kanıtladılar.

Türk Metal Sendikası ise grev sırasında mahkemeye başvurdu ve Çelik İş'in üye sayısının işkolunda çalışan işçilerin yüzde 10'undan azını oluşturduğunu iddia ederek, Çelik-İş'in toplu sözleşme yapma yetkisinin iptalini istedi. Mahkeme bu kararı reddetti.

7. 1990 Yılında Grevler ve Grev-Dışı Eylemler

1990 yılı grevlerle doluydu. En önemli grevler şöyle özetlenebilir: Çimse-İş: 21 özel ve 17 kamu çimento fabrikası; Tarım-İş: Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü; Laspetkim-İş: Goodyear, Pirelli, Brisa; Öz Gıda-İş: T.Süt Endüstrisi Kurumu; Türk Harb-İş: Amerikan işyerleri; Genel Maden İş: Türkiye Taşkömürü Kurumu ve Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü; Özdemir-İş: MESS İşyerleri; Türk Metal: MESS İşyerleri; Otomobil -İş: MESS İşyerleri; Çelik-İş: MESS İşyerleri.

Hükümetin grevler konusundaki tavrı çok açık bir biçimde işçilerin karşısındaydı.

Çimento grevinden önce, grevi kırmak amacıyla, çimento ithalatında alınan ton başına 8 dolarlık fon kaldırıldı ve Bakanlar Kurulu, Çitosan'a 2 milyon ton çimento ithal izni verdi. Grev 226.3.1990 günü başladı. Ancak Çimse-İş'in olağanüstü hal bölgesindeki 5 işyerindeki grevi bir ay süreyle ertelendi. Diğer çimento fabrikalarındaki grevler ise 11.4.1990 günü Bakanlar Kurulunca 60 gün süreyle ertelendi. İşçiler 14.4.1990 günü işbaşı yaptılar, ama üretim yapmadılar. Özel sektör çimento fabrikalarında grev 17.4.1990 günü sona ererken, kamu fabrikalarında anlaşma sağlanamadı. Danıştay ise grev erteleme kararı konusunda 9.5.1990 günü yürütmeyi durdurma kararı verdi. Toplu İş sözleşmesi ancak bundan sonra imzalanabildi.

Hak-İş üyesi Öz Gıda-İş'in T.Süt Endüstrisi Kurumu işyerlerindeki grevi Bakanlar Kurulunca 23.6.1990 tarihinde ertelendi.

Laspetkim-İş'in Goodyear, Pirelli ve Brisa grevleri ile Türk Harb-İş'in Amerikan işyerleri grevleri 9.8.1990 tarihinde ertelendi.

Toplu sözleşme görüşmeleri sırasında, grevler öncesinde veya grev ertelemeleri sonrasında işyerlerinde yaygın bir biçimde grev-dışı eylemler uygulandı. Türkiye Taşkömürü Kurumu (Zonguldak) grevinde ise grev-dışı eylemler grev sırasında da kitlesel bir biçimde sürdürüldü.

1990 yılında çeşitli sendikalar tarafından çeşitli illerde mitingler düzenlendi.

Zonguldak grevi sırasında Zonguldak her gün bir miting ve yürüyüş alanı haline döndürüldü.

En yaygın görülen veya değişik grev-dışı eylem biçimleri şunlardı: İş durdurma, iş yavaşlatma, açlık grevi, yemek boykotu, fazla mesaiye kalmama, kan bağışlama, saç-sakal uzatma, istifa etme, viziteye çıkma, alkışlama, miting, yürüyüş, işyeri önünde gösteri yapma, siyah bant takma, siyah çelenk bırakma, işveren sendikası kapısında bozuk para atma, siyah başörtüsüyle çalışma, toplu telgraf gönderme, imza toplama, ağlayan çocuk kartpostalı gönderme, belden yukarıya çıplak gösteri yapma, Bakan'a 100'er lira gönderme, çocukları okula gönderme, bıyığın ve saçların yarısını kesme, tek gözü korsan gibi kapama, işe geç gitme, işe gitmeme, ücret fişlerini Yüksek Hakem Kurulu'na postalama, akıl hastanesine başvurma, pazarı boykot etme, boş tencerelerle 'açız' diye bağırarak yürüme, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu'na başvurma.

En ilginç eylemler şunlardı: Tekel işçileri, tek el ürünlerine zam yapılmasını protesto etmek için yemek boykotu yaptı. Aselsan'da işten çıkarılan 550 dolayında işçi günlerce işyeri

önünde toplandı ve hatta bir de düğün yaptı. 1 Mayıs'ta birçok işyerinde üretim durduruldu. İstanbul Belediyesi işçileri 1 Mayıs'ta gözaltına alınanların serbest bırakılması için 4 saat iş durdurdu. Aynı amaçla Tekel ve Coca Cola işçileri de yemek boykotu yaptı. İstanbul Belediyesi işçileri, Taksim'e "1 Mayıs Meydanı" adı verilmesi için imza kampanyası açtı. Türkiye Kömür İşletmeleri'nde çalışan 28 bin işçi çeşitli kereler üretimi yavaşlattı ve hatta durdurdu. Ankara'da memurlar Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü'nden gıda yardımı istedi.

Diğer önemli grev-dışı eylemler arasında da şunlar belirtilebilir: Teksif'e üye 100 bin işçi ek zam istemiyle yemek boykotu yaptı. Yeni Çeltek'teki iş kazasını protesto etmek için T.Maden İş ve Genel Maden İş Sendikaları 2 saat süreyle işi durdurdu. Deri-İş Sendikası'nın Sümerbank işyerlerindeki üyeleri de aynı amaçla yarım saat süreyle işi durdurdular. Tek Gıda-İş Sendikası, KİT'lerin özelleştirmesine karşı ve zorunlu tasarrufun kaldırılması için 50 bin imza topladı.

8. 1991 Yılında Grevler ve Grev-Dışı Eylemler

1991 yılına grevlerle girildi. Ancak Körfez Bunalımı bahane edilerek, tüm grevler 25 Ocak 1991 tarihinde ertelendi. Erteleme sonrasında ise grevlerin büyük bir çoğunluğu Yüksek Hakem Kurulunca ele alınmadan taraflarca sonuçlandırıldı.

1991 yılında grev ertelemelerinden sonraki en önemli grev, Hava-İş Sendikası tarafından Türk Hava Yolları ve Havaş işyerlerinde uygulandı.

1991 yılının en önemli grev-dışı eylemi, 3 Ocak günü Türk-İş'e bağlı sendikaların genel eylemiydi. 3 Ocak genel eylemi, hükümetin tüm baskı ve tehditlerine karşın, önemli bir kıyımaya yol açılmadan, oldukça başarılı bir biçimde gerçekleştirildi.

Türkiye'de ilk kez hemen hemen bütün işkollarındaki ve bü-

tün bölgelerdeki işçiler hep birlikte üretimden gelen güçlerini kullandılar.

İşçi sınıfının memur statüsünde çalışan kesimler ise 3 Ocak eylemine çok sınırlı bir biçimde katıldı.

4-8 Ocak 1991 tarihlerinde Genel Maden-İş Sendikası üyesi grevci işçilerin, Zonguldak halkından sağladıkları büyük destekle gerçekleştirdikleri Zonguldak-Ankara yürüyüşü, güvenlik kuvvetlerince engellendi.

Yürüyüş sırasında Türk-İş'e bağlı sendikaların ve özellikle de SHP'nin kontrolündeki belediyelerin destekleri de son derece önemliydi.

Zonguldak işçilerinin büyük yürüyüşü, amaçlanan sonuç elde edilemeden sona erdirildi.

Hükümet 1991 yılında grevci işçileri kamuoyundan koparabilmek için sistemli bir propagandaya başladı ve önemli bir ölçüde de başarılı oldu.

1989 bahar eylemleri, 1991 yılında, bazı grevlerde istenilen sonuçların elde edilememesine, artan işsizliğe ve hükümetin ücret zammı teklifini geciktirmesine bağlı olarak, yaz aylarına sarktı ve ağırlıkla şubelerin ve bazı durumlarda da sendikaların önderliğinde gelişti.

9. 1992 Yılında Grevler ve Grev-Dışı Eylemler

Türkiye'de 1990 yılında 166 bin ve 1991 yılında 165 bin işçi greve çıkmış, iki yılda toplam 7,3 milyon işgünü grevde geçmişti. 1992 yılının ilk 6 ayında 24 bin işçi greve çıktı. Belediye-İş Sendikası üyelerinin İstanbul, Ankara, Adana ve Trabzon'da 30 Temmuz 1992 günü başlayan grevlerine ise 42 bin kişi katıldı. Yılın en önemli iki grevi ertelendi.

Türk-İş üyesi Tarım-İş Sendikası'nın Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde (TİGEM) uygulayacağı grev

kararı, 28 Mayıs 1992 günlü Bakanlar Kurulu kararıyla, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte görülerek, 1 Haziran 1992 tarihinden itibaren 60 gün süreyle ertelendi. Tarım-İş Sendikası, Bakanlar Kurulu'nun kararının iptali için Danıştay'a başvurdu. Danıştay, 17 Haziran 1992 günü, Bakanlar Kurulunun erteleme kararının durdurulması istemini kabul etti. Grev, 26 Haziran 1992 günü bazı işyerlerinde başlatıldı. Ancak aynı gün Danıştay İdari Davalar Genel Kurulu, Başbakanlığın başvurusu üzerine, TİGEM grevini ikinci kez durdurdu.

Belediye-İş Sendikası'nın Ankara ve İstanbul Büyükşehir Belediyeleri, bu illerin ilçe belediyeleri, İzmir, Konak Belediyesi, Bursa İznik Belediyesi ve Trabzon Belediyesi ve bu belediyelere bağlı işyerlerinde uygulamakta olduğu grevler, Bakanlar Kurulu'nun 12 Ağustos 1992 tarihli kararıyla 13 Ağustos 1992 gününden itibaren ertelendi.

1992 yılında özellikle Belediye-İş grevlerinde gözlenen bir gelişme, sendikalı işçilerin halkın desteğini önemli ölçüde yitirmesiydi. Belediye-İş grevinin ve diğer eylemlerinin halkı doğrudan ilgilendiriyor olması, birçok bölgede, sendikalı grevci işçi ile halkı karşı karşıya getirdi.

1992 yılında işçilerin ve memurların çeşitli grev-dışı eylemleri de oldu. İzmir Belediye işçilerinin Ocak ayındaki Ankara yürüyüşü 28 gün sürdü. Petkim ve Yurtiçi Kargo'da önemli eylemler yapıldı. Tarım işkolunda yürüyüşler ve yemek boykotları oldu. Belediye-İş miting düzenledi. İstanbul'da TOE işyerinde ücretlerini alamayan işçiler işyerini terketmeme eylemi yaptılar. Yemek boykotları, vizite eylemleri, iş yavaşlatma ve iş bırakmalar oldu. DİSK'in ilk mitingi 26 Eylül 1992 günü İzmit'te yapıldı. Petkim işçilerinin Aralık ayında kendilerini işyerine hapsetme eylemleri de, grev yasağının bulunduğu bir işyerinde başarılı bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında etkili oldu.

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'in 1 Mayıs'ta Ankara'daki ortak salon kutlamasına ek olarak, bazı sendikalar 1 Mayıs'ı İzmir ve Mersin'de açık hava toplantıları ile kutladılar.

Memurlar da 25 Ocak 1992 günü İstanbul'da, 15 Şubat 1992 günü Ankara'da miting yaptılar. 15 Haziran günü Kamu Çalışanları Sendikalar Platformu tarafından başlatılan İstanbul-Ankara yürüyüşü 22 Haziran 1992 günü Ankara'da gösterilerle bitti. Çeşitli bölgelerde yemek boykotu, viziteye çıkma, maaş bordrolarını postalama, iş yavaşlatma, fazla mesaiye kalmama gibi eylemler yapıldı. 15 Temmuz 1992 katsayı artışını protesto etmek amacıyla onbinlerce memur bir gün iş bıraktı. Ekim, Kasım ve Aralık aylarında da memur eylemleri, mitingleri, yürüyüşleri oldu. 21 Aralık 1992 günü Ankara'da 4 bin dolayında memur Başbakanlığa yürüdü.

10. 1993 Yılında Grevler ve Grev-Dışı Eylemler

15-16 Ocak 1993 günleri, maaş zammını ve sendikalaşma hakkının kullanılmasını engellemeye yönelik baskıları protesto etmek amacıyla, İstanbul'da ve diğer bazı kentlerde memurların ve sözleşmeli personelin kitle eylemleri yapıldı.

24 Ocak'ta Uğur Mumcu'nun öldürülmesi sonrasında birçok kamu çalışanı sendikası protesto eylemlerine katıldı.

Kamu çalışanların sendikalarının büyük bir bölümü, 1 Mayıs'ta DİSK tarafından Pendik'te yapılan kutlamalarda yer aldı. Genel Sağlık-İş Sendikası ise yalnızca TÜRK-İŞ'in mitingine katıldı. Bazı sendikalar, her iki mitingde de vardı. Hangi mitinge katılınacağı kamu çalışanları sendikaları arasında ve içinde oldukça önemli sorunlar yarattı.

Haziran ayında Ulaştırma Bakanlığı memurları gösteriler yaptı. İstanbul, Edirne, Zonguldak ve İzmit'te belediye ve sağlık memurları gösteriler düzenlediler. Çanakkale'de ise 20 Hazi-

ran günü 6 kamu çalışanı sendikasının toplu sözleşmeye çağrı mitingi gerçekleştirildi. 26 Haziran'da Zonguldak ve İzmir'de miting, Kayseri ve Samsun'da ise yürüyüşler yapıldı. 27 Haziran'da İstanbul'daki mitinge yaklaşık 5 bin kamu çalışanı katıldı. Tüm Sosyal-Sen üyeleri 29 Haziran günü Ankara'da eylemler yaptılar. 30 Haziran günü Tüm Sağlık-Sen üyeleri bordro yakma eylemleri gerçekleştirdiler. 1 Temmuz 1993 günü ise, Mersin, Kayseri, Zonguldak, Malatya, Samsun, İstanbul ve İzmir gibi kentlerden binlerce memurun Ankara yolculuğu başladı. 3 Temmuz günü onbinlerce memur ve sözleşmeli personel Ankara'da yürüyüş yaptı, Başbakanlığa yürüdü.

15 Temmuz günü onbinlerce memur ve sözleşmeli personel iş bıraktı. İşyerlerinden ayrılan memurlar ve sözleşmeli personel, bordrolarını yakarak protesto gösterileri yaptılar. Birçok memur da işbaşında iş yavaşlattı. Protesto eylemleri daha sonraki günlerde de sürdü.

19 Temmuz günü ise Ankara'da doktorlar ve diğer sağlık personeli iş bıraktı. 20 Temmuz günü bu eylem İstanbul, İzmir ve Adana'ya da yayıldı.

26 Temmuz 1993 günü Maliye Bakanlığı birimlerinde istihdam edilen kamu ücretli çalışanlarının büyük bir bölümü iş durdurdu.

27 Temmuz günü, kamu ücretli çalışanları sendikalarının hemen hemen tümü TÜRK-İŞ Yönetimi ile bir toplantı yaparak, sorunların çözümü konusunda işbirliğini geliştirme kararı aldılar.

Kamu çalışanlarının sorunlarına çözüm bulunmayınca, eylemler aralıklarla sürdü. 8 Ağustos günü sağlık çalışanlarının beyaz yürüyüşü gerçekleştirildi.

15 Ekim günü, Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu'na bağlı sendikaların üyeleri vizite eylemi yaptı.

18 Ekim 1993 günü beyaz eylemler yeniden başlatıldı. Türk Tabipler Birliği kararıyla tüm Türkiye'deki hekimler 21 Ekim günü iş bıraktılar. TTB'nin eylemleri çeşitli biçimlerde devam etti.

İşçi sendikaları ve konfederasyonları da 1993 yılında hareketli günler yaşadılar.

Eylemlerin bir amacı, toplu iş sözleşmesi zam farklarının alınmasıydı. Belediyelerde ise, işçi ücret ve ikramiyelerinin ödenmemesi de önemli eylemlere neden oldu. Örneğin, 5 Mayıs günü 100 bin dolayında belediye işçisi iş bıraktı. Bazı bölgelerdeki işçiler ayrıca açlık grevine gitti. Sümerbank Bakırköy Konfeksiyon Fabrikasında çalışan 1300 dolayında işçi, toplu iş sözleşmesi farklarının ödenmemesini protesto etmek amacıyla, 13 Mayıs günü eylem yaptı. Kozlu kömür işçileri 17 Mayıs günü ocaklara inmedi. İstanbul'da İETT'de çalışan 1250 şoför, ücretlerinin ödenmemesini protesto etmek amacıyla 25 Ağustos günü kontak kapattı. 8 Ekim günü, Etibank ve Karadeniz Bakır İşletmesi işçileri, toplu sözleşme farklarını alamadıkları için iş bıraktılar.

Grevler sırasında işveren üzerinde baskı uygulamak amacıyla da eylemler sürdürüldü. Örneğin, Fiskobirlik'te Şubat ayındaki grev sırasında, grevci işçiler Ankara'ya gelerek, çeşitli gösteriler yaptı.

24 Ocak günü Uğur Mumcu'nun öldürülmesinin ardından gerçekleştirilen protesto eylemlerine sendikalar da yaygın ve etkili bir biçimde katıldı.

İşten çıkarmalara karşı da çeşitli eylemler gerçekleştirildi. Bu eylemlerin en etkili, Refah Partili belediye başkanı tarafından işten çıkarılan 340 Kağıthane Belediyesi işçisinin Ankara yürüyüşleri ve iki aya yaklaşan açlık grevleriydi. Bu işçiler bir gün de TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral'in odasını işgal etti-

ler. Ülker fabrikasında işten çıkarılan 550 işçi ise, 17 Nisan günü fabrika önünde oturma eylemi yaptı. TOE'de işten çıkarılan 447 işçi ise, Mayıs'ın ilk günlerinden itibaren, işyerinden ayrılmama eylemi yaptı.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması üzerine, Haziran ayı ortalarından itibaren çeşitli eylemler başladı. Eylemlerde başı Harb-İş Sendikası çıktı. İsdemir'de 10 bin dolayında işçi 22 Haziran günü toplu viziteye çıktı. Ancak bu dönemde tek tek sendikaların ayrı eylemleri yerine, 22 Temmuz ve 30 Temmuz günleri 600 bin dolayındaki işçinin ortak eylemleri ağırlık kazandı. 29 Temmuz günü de, işverenin toplu sözleşme taslağı, çalışma saatleri içinde 3 saat iş durdurularak, okundu ve tartışıldı.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, enflasyonun üzerinde bir ücret zammının yanı sıra, taşeronlaşmanın ve toplu işten çıkarılmasının önlenmesine yönelik bazı hükümlerin konmasıyla imzalandı.

Taşeronluğa karşı eylemler de oldu. Örneğin, İzmir Aliğa Petkim işçileri, 19 Haziran günü, "çağdaş köleliğe son" mitingi yaptılar.

İkinci Koalisyon Hükümeti'nin programında ağırlığın özelleştirmeye kaymasıyla birlikte, işçi eylemlerinde özelleştirme girişimlerinin protestosu ağırlık kazanmaya başladı. Türk-İş'in işçi kurultaylarının, konfederasyonlar arasındaki işbirliğinin, kamu çalışanlarının protestolarının, Türkiye Maden İş'in 19 Aralık günü Çayırhan'da yaptığı mitingin ve Yatağan'da yaptığı büyük toplantının amacı, özelleştirmenin protesto edilmesi idi. Denizciler Sendikası ve Özgıda-İş Sendikası gibi bazı örgütler, özelleştirilecek kuruluşları satınalma talebinde bulundular.

DİSK, 16 Mayıs 1993 günü Adana'da işçilerin ve sendikaların genel sorunlarının dile getirildiği bir miting düzenledi.

1993 yılında önemli eylemlerden biri, 1 Mayıs'ın, işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak, İstanbul'da iki mitingle kitlesel biçimde kutlanmasıydı.

TÜRK-İŞ, Şişli'de Abide-i Hürriyet Meydanı'nda, DİSK ve kamu çalışanları sendikalarının büyük bölümü de Pendik'te 1 Mayıs'ı kutladı. HAK-İŞ yöneticileri ise Taksim'e çıkmaya çalıştılar.

1993 yılında grevlerin hızı azaldı. Hava-İş Sendikası'nın 12 Şubat 1993 tarihinde THY işyerinde grev oylamasını kaybetmesi, bir bütün olarak sendikacılık hareketine zarar verdi.

Basın İş Sendikası'nın Başbakanlık Basımevinde 2 Mart 1993 günü başlayan grevi de olaylı geçti. Başbakanlık, Resmi Gazete'yi bir başka matbaada bastırmaya başladı. Sendika, bu uygulamanın yasadışı grevkıracılığı olduğunu ileri sürerek, yargıya başvurdu. Bu doğrultuda bir karar çıkacağının anlaşılması üzerine, grev 6 Mayıs günü 60 gün süreyle ertelendi. 11 Mayıs günü ise, bu uygulamanın yasadışı grevkıracılığı olduğu yolunda mahkeme kararı açıklandı.

ISBN 975 - 7782 - 65 - 3