

**SENDİKAL KRİZİN
ÇÖZÜMLENMESİ
KRİZDEN ÇIKIŞA
İLİŞKİN ÖNERİLER**

**Türkiye Kamu-Sen
Araştırma Geliştirme Merkezi**

SENDİKAL KRİZİN ÇÖZÜMLENMESİ, KRİZDEN ÇIKIŞA İLİŞKİN ÖNERİLER

(Kamu çalışanları açısından sendikacılığa bakış)

Demokrasinin tüm kurumlarıyla hayata geçirildiği, çalışma barışının sağlanmasıyla toplumsal uzlaşının üst düzeye çıktığı ülkelerde, toplumun huzur ve refahı büyük ölçüde sağlanmış olur.

Bu ülkelerde sivil toplum örgütlerinin etkin rolü, siyasi irade üzerinde demokratik bir baskı unsuru oluştururken, hükümetlerin toplumdaki kopuk bir yönetim uygulamasını da engeller.

Sosyal devlet ilkesinin benimsendiği ve sosyal politikaların uygulandığı ülkelerde, gelir dağılımı adil bir şekilde gerçekleşmekte ve daha homojen, bir birine daha yakın sosyal bir yapı oluşmaktadır.

Toplumsal değişimlerin, tek taraflı olarak değil; gücünü toplumsal tabandan alan sivil kuruluşların ağırlıklı etkisi ile gerçekleştiği; kararların topluma rağmen değil ortak bir mutabakat ile alındığı yönetim, kuşkusuz tüm dünyada arzu edilmektedir.

Demokrasi, sınıflar arası çıkar mücadelelerinin kurallara bağlandığı ve mücadele sonucunda çıkarların en üst seviyede, makro bir bütünleşmeye kavuştuğu siyasal bir yapıdır.

Bu açıdan bakıldığında sendika (sivil toplum) hareketi ile demokrasi, karşılıklı birbirini besleyen iki unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu ilişki, sanayi çağı boyunca çok önemli dönüşümler yaşamıştır.

Organize sendikal hareket, endüstri devrimiyle birlikte batı toplumlarında oluşan sosyo-kültürel sistemlerin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

Fransız İhtilali, kendisini hazırlayan pek çok gelişmenin ürünü olarak doğmuştur.

Batı Avrupa'da, hatta bütün dünyada ortaya koyduğu fikirlerle büyük yankılar uyandırmış, sanayi toplumunun sosyo-kültürel sisteminin de en temel değerlerini oluşturmuştur.

İngiliz Sanayi Devrimi, üretim teknolojisinde sağladığı büyük aşama ile, olağanüstü bir üretim patlamasına kaynaklık etmiş, insanın nesnel dünya üzerindeki hakimiyetini perçinlemiş, insana yeni hayat alanları açarak nesnel gerçekliği en ileri düzeyde kullanma imkanı vermiştir.

Sanayi toplumu, Fransız İhtilali ve İngiliz Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan yeni düzeni, bir sistem bütünlüğü haline getirmeye çalışmış, büyük çalkantılar ve çatışmalar sonucu buna muvaffak olmuştur.

Sanayi toplumu insan tipi, böyle bir bütünlük içinde anlam kazanmaya başlamıştır.

Batıda işçi hareketlerinin ortaya çıkmasına kaynaklık eden dönüşümleri :

Sosyo-kültürel sistemin çözülmesi sonucu, ortaya çıkan değişme,

Ortaçağdaki hak anlayışının ortadan kalkması,

Klasik liberalizmin ön plana çıkmaya başlaması ve bu anlayışın güvencesiz işçi kitlelerinin doğuşuna kaynaklık etmesi,

Üretimdeki büyük artışın meydana getirdiği paylaşım meselesi, büyük çapta işçilerin aleyhine, ancak sermaye sahiplerinin lehine oluşan gelir dağılımı ve

Bütün bu nedenlerden dolayı ortaya çıkan kanlı çatışmalar, olarak ifade edebiliriz.

İşçilerin çok uzun çalışma süreleri (bazen 15-16 saat), çok kötü çalışma şartları, çok düşük ücretler ile çalışmak zorunda kaldıkları ve fiziki varlığını devam ettirip ettirememek problemi ile karşı karşıya geldiği bu dönemde, kapitalizmin acımasızlığı, işçileri bir araya gelip teşkilatlanma ve hak arama yoluna zorunlu olarak itmekteydi.

Çatışmalara ve mücadelelere bu kadar açık ve sistem bütünlüğü kuramamış bir yığınlar toplumu durumundaki Batı Avrupa'da, işçi hareketinin ortaya çıkması ve kendi maddi-manevi varlığını meşrulaştıracak kanalları zorlaması, kaçınılmaz görünüyordu.

Çalışan-çalıştıran farklılaşmasının had safhada bulunduğu bu geçiş toplumu, çoğu zaman harplerin, haksızlığın, sosyal ve ahlaki gerileme ve sefaletin tahrir ettiği, tam anlamıyla bir kargaşa ve yığınlar toplumdur.

Tarih boyunca toplumların en büyük sorunu, toplum içinde yapılan üretimin ve gelirin paylaşımı olmuştur.

Tarihsel süreç içinde, toplumsal çatışmanın konusu; kimi zaman toprak, kimi zaman ürün, kimi zaman değerli madenler olsa da çatışmanın nedeni olan, paylaşım sorunu hiç değişmemiştir.

19. yüzyılda yaşanan endüstriyel gelişmeler sonucunda, batıda büyük bir değişim yaşanmış ve tarımsal üretimden sanayi üretimine, tarım toplumundan da sanayi toplumuna doğru bir dönüşüm olmuştur.

Her değişim kendi içinde barındırdığı kaos ve çatışmaları beraberinde getirir.

Doğal olarak bu dönüşüm de toplumsal çatışmaları doğurmuştur. Batıda sendikal hareket, bu çatışma süreci içinde paylaşım ve yönetim sorununa çözüm getiren toplumsal bir olgu olarak ortaya çıkmıştır.

Sendikacılık, sanayi devrimi denilen çok yönlü değişimin bir ürünü ve içinde doğduğu ve geliştiği toplumsal dinamiklerin bir sonucudur.

Endüstri devrimiyle birlikte batıda ağırlık kazanan liberal-kapitalist ekonomik sistemin toplumlar üzerindeki olumsuz etkilerini yok etmek ve toplumsal çatışmaları bitirerek sermaye sahipleri ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenlemek ve adil bir gelir dağılımı sağlamak için demokratik-sosyal devlet ilkesi benimsenmiştir.

Aynı zamanda işçi ve işverenlerin taleplerini karşılıklı olarak birbirine iletmeleri, çalışanların üretimden daha fazla pay almaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için verilen mücadeleler sonunda sendikalar gelişmiş ve toplumun içindeki güç dengesi sağlanmıştır.

Endüstrinin gelişmesiyle önem kazanan sermaye ve sermaye sahiplerinin, hem sosyal refah devleti ilkesini benimseyen devletler hem de sendikalar vasıtasıyla mutlak güç haline gelmesi önlenmiştir.

Sosyal barış, sistemin ürettiği kurumlar ve toplumsal değişim yoluyla sağlanmıştır.

Bu gün artık biliyoruz ki toplum sürekli kendini üreten, yenileyen aynı zamanda da her an değişen bir varlıktır.

Toplumlar için değişim kaçınılmazdır.

Değişime karşı kayıtsız kalan toplumlar, sonunda kendisiyle çatışmaya başlamaktadır.

19. yüzyılda ortaya çıkan toplumsal yapı da, geleneksel batı toplumunu dönüştürerek -çatışmalar yoluyla da olsa- kendi çözümünü üretmiştir.

Sermayenin yükselişi karşısında oluşan denge, sermaye- sosyal refah devleti-sendika (sivil toplum örgütü) üçlü sacayağını oluşturmuştur.

Modern toplumsal yapı, bu üç farklı gücün demokratik kurallar çerçevesinde birbiriyle çatışması ve durumu kendi lehine çevirme mücadelesi olarak kendi dengesini kurmuştur.

Bu güç unsurlarının herhangi birinde oluşacak yıpranma ve zaafiyet de büyük ve zorlu bir dönüşüm süreci geçirmiş olan modern toplumun, yeniden bir kaosa girmesine neden olabilir.

Batıdaki bu bilinen tarihi tecrübeye karşılık, Türkiye’de sendikacılığın kendine özgü gelişme macerası, geç sanayileşme ve sorunlu modernleşmenin oluşturduğu bir süreçte, farklı toplumsal, ekonomik ve siyasi gelişmelerin tesirinde, kendine özgü bir yapılanmayı ortaya çıkarmıştır.

Batıda, doğal tarihi mücadele sonunda ortaya çıkan sendikalar, demokrasinin tamamlayıcı ve destekleyici argümanı olarak, her türlü pazarlık hakkını ve gücünü de bünyesinde barındırmaktadır.

Gelirin paylaşımı, karar alma sürecine etki ve yönetime katılma konusunda demokrasi sınırları içinde bir çok yaptırım gücünü donanmış olan batı sendikaları, muhataplarıyla pazarlık yapabilme ve taleplerini kabul ettirebilme gücüne sahiptir.

Çünkü sistem, sendikalara ihtiyaç duydukları gücü elinde bulundurabilmesi için gerekli araçları vermiştir.

Batıda ortaya çıkan demokrasi de varlığını, sivil topluma verdiği bu güce dayandırmaktadır.

Ne yazık ki son yıllarda görülmekte olan bazı gelişmeler, büyük mücadeleler sonucunda kurulan demokratik dengenin bozulmaya başladığını göstermektedir.

Modern toplumlarda güç dengesini oluşturan sermaye- devlet- toplum olgularının etki ve faaliyet alanları geçiş döneminde belirlenmiştir.

II. Dünya Savaşı sonrası özellikle gelişmiş ülkelerde hakim olan iktisadi strateji, “talep yönlü ekonomi” olarak adlandırılan, talebi canlandırmaya dayalı bir büyüme anlayışına dayanmaktaydı.

Yüksek ücret, hızlı büyüme ve yüksek devlet harcamaları dönemin sermaye birikim modelinin asli unsurlarını oluşturmaktaydı.

Tarihsel olarak güçlü bir birikime ve deneyime sahip gelişmiş ülkelerin sendikal hareketi, savaş sonrası dönemin iktisadi ve siyasi yapılandırılmasında önemli roller üstlendiler.

Bu dönemde;

Belirsiz süreli hizmet akdine dayanan tam-zamanlı çalışma,

Ücretlerin toplu görüşmeler aracılığıyla belirlendiği bir yapı,

İşçilere ve aile üyelerine sosyal yardım sistemi,

Çalışma süreleri ve iş güvenliği üzerinde denetim,

İşçilerin büyük çoğunluğu için iş güvencesi sistemi hakimdi.

Bu dönemde sendikalar, esas olarak kamu işyerlerinde örgütlüydüler.

Buralarda yüksek ücretler, daha iyi çalışma koşulları, sosyal güvenlik hakları gelişmişti.

Sanayileşmiş ülkelerde bu çerçeveye 1970'lere kadar sürdü.

İstikrarlı istihdam ilişkileri, gelişmiş bir kamu sektörü, örgütlü sosyal taraflar ve sosyal tarafların savundukları ortak değerler sistemi bu dönemin göze çarpan özellikleriydi.

Ancak bu dönemden sonra gelen küreselleşme süreciyle birlikte, bu saydığımız özellikler hızlı biçimde ortadan kaybolmaya başlamıştır..

Küreselleşmeyle birlikte teknolojik ilerleme, yeni endüstriyel üretim biçimlerinin ortaya çıkmasına, üretim birimlerinin hızla yer değiştirmesine, küçük ve coğrafi olarak dağılmış üretim birimlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Bir yanda yüksek eğitimli, yüksek kariyer amacında, sınıf çıkarı ve dayanışmasına ilgi duymayan, bir çalışan kesimi oluşurken, diğer tarafta düşük vasıflı, dağınık ve güçsüz bir kesim ortaya çıkmıştır.

Bu arada işgücü piyasalarına aşırı bir yeni katılım yaşandı.

Küreselleşmenin yarattığı baskı ile birlikte milli devletlerin kaynak kullanım kabiliyeti sınırlandı, tasarruf politikaları yaygınlaştı.

Özelleştirme uygulamaları ve sosyal harcamalarda kısıntıya gidilmesi, bu süreci derinleştirdi.

Neo-liberal politikalar, esnek işgücünün yaygınlaşmasına neden oldu.

Taşeronlaşma, geçici işçilik, kısmi zamanlı çalışma giderek ağırlıklı istihdam biçimi haline aldı.

Bu değişimler, sendikaların uzun yıllardır yaslandıkları temelleri (tam zamanlı çalışma, sosyal yardımlar, işsizlik sigortası vb) tartışmalı hale getirdi.

Küresel sermayenin baskısı sendikaları her geçen gün daha zor durumda bıraktı.

Ücret eşitsizliği, sağlık yardımı kapsamının daraltılması ve sosyal güvenlik yardımlarının kısılması gibi olumsuz uygulamalar arttı.

Küreselleşme süreci içinde, sosyal taraflar arasındaki denge, tüm dünyada çalışanlar ve sendikaların aleyhine bozulmuştur.

Bu arada sermaye ve iş piyasasında yaşanan değişime, sendikalar aynı hızda karşılık verememişlerdir.

Ayrıca küresel sermaye, kendi karar mekanizmalarını uluslar arası hale getirmiş (WTO, DB, IMF vb.) ve ülkelerin kendi içindeki sosyal diyalogun ulusal zeminlerini yok etmiştir.

Küreselleşme denilen çok yönlü değişimin tüm dünyayı etkilediği açıktır.

Bu etkileşim özellikle çalışanlar, ücretler ve sendikal örgütlenme üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Bu süreç; en basit sosyal gereksinimlerin bile para karşılığında temin edildiği, devletlerin sosyal ve ekonomik hayattan tamamen el çektirildiği, iş güvencesinin kalmadığı, sendikaların gücünün ve etkinliğinin yok edilmesi sonucunda, gelirin büyük kısmının sermaye sahiplerince elde edildiği bir sona doğru gitmektedir.

Organizasyon ve denetim dışında hiçbir etkinliği kalmayan bir kurum haline gelen devlet ve her türlü güçle donanmış, gelir dağılımında en büyük pastayı alan sermaye sahiplerinin hakim olduğu bir ortamda; hak ettiğini alamayan, yönetimde söz sahibi olamayan ve yoksulluk içinde kıvranan bir toplum ve anti-demokratik bir yapı ortaya çıkacaktır.

Günümüzde artık iş ve iş ilişkisi değişmiştir.

Emek yoğun sektörlerden, bilgi ve bilişim sektörüne; toplu sözleşmeden, bireysel sözleşmeye doğru bir kayış söz konusudur.

Emeğin toplu gücü, bireysel iş sözleşmeleri ile kırılmakta ve yok olmaktadır.

Bu da 19. yüzyılın kaos ve çatışma ortamına yeniden dönüş anlamına gelmektedir.

Ancak bu gelişmeler, demokrasiyle sonradan tanışmış ve demokrasinin kurumlarını tam olarak oluşturamamış ülkeler için çok daha büyük bir tehlike arz etmektedir.

Bu nedenle öncelikli olarak geleneksel sendikal anlayıştan vazgeçilmek zorundadır.

Ferdi iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine dönüştürülmesi,

Teşmil gibi uygulamaların geliştirilmesi,

Dayanışma aidatının kamu çalışanları da dahil olarak yaygınlaştırılması ve

Sektörlere sendikal olma zorunluluğu getirilmesi gibi önlemler, hukuksal olarak alınacak tedbirler olarak düşünülebilir.

Bunun yanında, sendikalar da yeni bir sendikal perspektif geliştirmeli ve sendikal örgütlenmenin pazarlamasını yapabilmelidir.

Batı, geçmişte yaşadığı acı tecrübelerden ders alarak, bu sorunu görmüş; uzun ve zorlu bir süreç olan demokrasinin dengesini koruyacak tedbirleri almıştır.

Şimdi bünyesine alacağı toplumların da bu dengeleri korumasını talep etmektedir.

Avrupa, tam demokrasinin ve toplumsal barışın öncelikle gelir dağılımındaki adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılmasıyla yakalanacağı gerçeğinden yola çıkarak, 18 Ekim 1961'de Avrupa Sosyal Şartı'nı oluşturmuştur.

Daha sonra birlik ülkelerinin imzaladığı ve uymayı taahhüt ettiği anlaşmalar ve kurduğu kurumlarla Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası'nı belirlemiştir.

Batının oluşturduğu bu politikalar ve kurumlar, batı demokrasisinin garanti altına alınmasını sağlamıştır.

Türkiye'de ise nüfusun az, toprağın çok olduğu cumhuriyetin ilk yıllarında yaşanan büyük ekonomik gelişme ve sanayileşmenin ağırlıklı olarak devlet eliyle gerçekleştirilmesi, devlet kadrolarında nitelikli işgücü ihtiyacını doğurmuştur.

Devlet, işgücü açığını kapatabilmek için bünyesinde çalıştırdığı memurları geniş sosyal ve ekonomik haklarla donatmıştır.

Ayrıca kuruluş yıllarında devletin varlığına karşı görülen bazı isyanların etkisiyle de dernek ve sendikal örgütlenmeler mümkün olduğunca engellenmiştir.

Ancak; ilerleyen yıllarda özel sektörde sendikacılık kısmen örgütlenir ve gelişirken, memur sendikacılığı sürekli yasaklanmıştır.

Özellikle iş piyasasında devletin oluşturduğu rekabet, özel sektörün gelişmesi ve sendikaların olumlu etkileri sonucunda son yıllarda, özel sektör çalışanları ile memurlar arasındaki fark, çalışanlar lehine gelişirken; memurlar, demokrasinin gereği olarak ortaya çıkan yönetime katılma hakkı, taleplerini yönetime iletme hakkı gibi en basit haklardan bile mahrum olarak çalışmak zorunda kalmışlardır.

Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışanların toplu pazarlık hakkı 6. maddede düzenlenmiştir.

Maddenin ilk üç bendi çalışanların toplu pazarlık hakkını etkin biçimde sağlamak üzere, toplu uzlaşma, görüşme yöntemlerinin oluşturulması, geliştirilmesi ve kolaylaştırılması görevini sözleşmecî devlete yüklemiştir.

Dördüncü bent ise menfaat uzlaşmazlığı durumunda grev hakkı dahil olmak üzere, toplu eylem özgürlüklerinin tanınacağını ifade etmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışanlara ifadesinin kamu çalışanlarını da kapsadığı açıktır.

Ancak; 7 Ağustos 1989 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan şartın, sendikal örgütlenme hakkını düzenleyen 5. ve 6. maddelerine ülkemiz tarafından çekince konulmuştur.

Çekincenin anlamı bu maddelerden kamu çalışanlarının yararlanamamasıdır.

Ancak son yaşanan gelişmelerle birlikte; Avrupa Sosyal Şartında yer alan 5. maddeye ilişkin çekince zımnen ortadan kalkmış bulunmaktadır.

Bu durumda yine üzerinde çekince bulunan 6. maddenin, 5. maddenin devamı olarak kabul edilmesi halinde, toplu pazarlık ve grev hakkının kamu çalışanlarına verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bir çok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlemesi ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliği üzerine Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı 64. toplantısında bazı kararlar almıştır.

Örgüt, üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerin büyük ölçüde çeşitliliğini ve uygulamadaki farklılıkları gözönünde tutarak, uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde bir çok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme'nin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümleri kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını bir çok defa müşahade etmiş olduklarını belirtmiştir.

Bu nedenle oturum gündeminin 5. maddesini oluşturan “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin” çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra, bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek, 1978 tarihli “ Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi” adını alan 151 No.lu sözleşme'yi 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir.

Bu sözleşme ile kamuda, sendikal örgütlenme ve toplu görüşmeler yoluyla pazarlık yapabilme imkanı doğmuştur.

Sözleşme hükümlerine göre kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

Bugün tüm dünyada gelişmekte olan demokratik hareket ve Türkiye'nin Avrupa Birliği açılımı sonucunda kabul ettiği demokratik normlar, toplumun tüm kesimlerinde demokrasinin yerleşmesini ve örgütlenmesini öngörmektedir.

Memur sendikacılığı da ülkemizde bu açılım sonucunda örgütlenme imkanlarını zorlamaktadır.

ILO'nun 151 No.lu sözleşmesinin ve Avrupa Birliği normlarının kabulü ile birlikte ülkemizde memur sendikacılığı, demokrasinin gereği olarak tüm modern sendikacılık donanımıyla birlikte var olmak zorundadır.

Ülkemizde toplumun büyük bir kesimini oluşturmalarına rağmen memurlar, yıllardan beri yönetime katılma hakkı olmayan, gelirin paylaşımını belirleyemeyen ve sonuç olarak geri plana itilen (yok sayılan) bir kesim haline gelmiştir.

Bu da ülkemizdeki demokrasinin, uygulama açısından sorunlar yaşadığını göstermektedir.

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası ve ILO sözleşmeleri Türkiye'yi memur sendikacılığının gelişimi konusunda yükümlülük altına sokmaktadır.

Avrupa Birliği Sosyal Politikası, sendikaları sosyal sorunların çözülmesi için en önemli sosyal ortak olarak görmektedir. Avrupa Sosyal Modeli sayesinde AB'de insanlar piyasa güçlerinin insafına bırakılmazlar.

Bu insanlar, dünyadaki en güçlü sosyal güvence ağlarının birinden faydalanmaktadırlar.

Çünkü batı, şirketler arasındaki güçlü rekabetin ve üretkenliğin büyüme için gerekliliği yanında, vatandaşlar arasında dayanışmanın, istikrarlı bir toplumun ve refahın yaygın biçimde paylaşılmasını sağlamanın eşit ölçüde yaşamsal olduğuna inanmaktadır.

Sosyal sorunların çözülmesi için de olabildiğince çok sayıda oyuncunun birleşik katkısını talep etmektedir.

Bu nedenle Avrupa İstihdam ve Sosyal Politikası hem üye devletler ile birlikte hem de dernekler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği halinde uygulanmaktadır.

1990'ların ortalarında, Avrupa'daki işveren örgütleri ve sendikalar bir araya gelerek, Avrupa Sosyal Sivil Toplum Kuruluşları Platformu'nu kurmuşlardır.

1997 yılında kabul edilen Amsterdam Antlaşması ise sendikaları ve iş veren örgütlerini, ortak karar alıcılar konumuna getirmiştir.

Öyle ki; sosyal ortaklar aralarında bir anlaşma yaptıklarında, bu anlaşmayı Avrupa hukukuna dönüştürülmek üzere Avrupa kurumlarına sunabilirler.

Böylece işçi ve işveren örgütleri istihdam ve sosyal politikada daha büyük önem kazanmışlardır.

Yönetim ortağı haline gelmişlerdir.

Avrupa Sosyal Şartı ise “tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.” diyerek tüm çalışanların çalışma koşullarının düzenlenmesini şarta bağlamıştır.

Aynı zamanda “tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır.” demektedir.

Elbetteki yukarıda saydığımız koşulların sağlanabilmesi için de “tüm çalışanlar ve çalıştıranlar, toplu pazarlık hakkına sahiptir.” diyerek işçi ve memur ayrımı yapmaksızın sendikalara ve toplu pazarlığa verdiği önemi vurgulamakta ve üye ülkeleri bu şartlara uymaya çağırmaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı, çalışanların adil bir ücret alma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı gibi çalışanlar açısından hayati önem taşıyan bir çok unsuru garanti altına almıştır.

Ancak ne yazık ki Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili maddelerine çekince koyarak, özellikle kamu görevlilerinin toplu pazarlık haklarını kısıtlamaktadır.

Geçtiğimiz yıl, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda değişiklik öngören yasa tam bir fiyasko olmuş ve bu çekinceler aynı şekliyle korunmuştur.

Avrupa Birliği'ne tam üye olabilmek için önemli adımların atıldığı şu günlerde, ülkemiz kamu çalışanlarının da birlik ülkelerinde olduğu gibi yönetime katılma, adil bir ücret alma, sendikalaşma ve toplu pazarlık yapabilme gibi sosyal ve demokratik argümanlarla donatılması artık bir zorunluluk halini almıştır.

Bu zorunluluk hem Türkiye'nin onayladığı sözleşme ve kabul ettiği anlaşmaların hem de demokrasinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anayasanın 90. maddesindeki “usulüne göre yürürlüğe konmuş uluslar arası anlaşmalar kanun hükmündedir.” ifadesi, kamu çalışanlarının toplu sözleşme hakkının uluslar arası anlaşmalarla sağlandığını göstermektedir.

Kaldı ki; hiçbir bağlayıcı sözleşme olmasa bile, günümüzde geline nokta Türkiye Milleti ve Türkiye Memuru böylesine erdemli uygulamaları fazlasıyla hak edecek vefayı yıllardır büyük bir sabır ve sükunet içinde göstermektedir.

Türkiye Memuru, büyük bir sağduyu örneği göstererek gerekli adımların hükümetleri tarafından atılmasını ve toplu pazarlık masasına davet edilmeyi beklemektedir.

Takdir edileceği gibi toplu pazarlık, sendikacılığın özü ve toplumsal paylaşım, yönetime katılma ve adil bir gelir dağılımı için sosyal tarafların demokratik mücadelesinin ana şartıdır.

Pazarlık, anlamı gereği iki eşit gücün farklı yaptırım argümanlarını kullanarak taleplerini karşı tarafa kabul ettirme çabası olarak yorumlanabilir.

Taraflardan herhangi birinin diğeri karşısında kullanabileceği gücünün olmaması, o tarafın pazarlık yapamaması anlamına gelecektir.

Avrupa Birliği’ne üye olmanın ön şartı olarak ileri sürülen ve bizim de kabul ettiğimiz demokratik açılımlar çerçevesinde yürürlüğe konulan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, memurların sendikal örgütlenmesi konusunda bazı kolaylıklar getirse de sendikacılığın ana unsuru olan yönetime katılma, grev ve toplu pazarlık konularında ideal yaklaşımla bağdaşmayan uygulamalara imkan tanımaktadır.

Özellikle grev hakkının yasak olduğu memur örgütlenmesi içinde, sendikacılığın ana unsuru olan toplu pazarlığın gerçekleşmesi için güçlü olan siyasi iradeye karşı, memurlara bazı hakların tanınması hem sendikal hem de demokratik bir zorunluluktur.

Toplu pazarlık sorununun çözümü, ILO’nun Türkiye tarafından da kabul edilen 151 No.lu Sözleşmesi gereği “... ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü... taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.” şartına uygun olarak, Uzlaştırma Kurulu kararlarının bağlayıcılığından geçmektedir.

Mevcut haliyle ülkemizde memur sendikacılığının kaderi, tamamen siyasi iradenin ellerine bırakılmakta ve memurlarımız 19. yüzyıl Avrupa’sının geçiş toplumlarında bile görülmeyen bir aymazlık ve anti - demokratik yöntemin pençesinde yaşam mücadelesi vermek zorunda bırakılmaktadırlar.

Türkiye, çalışma hayatının düzenlenmesi ve sendikal özgürlüklerin istenilen seviyeye getirilmesi amacıyla ILO tarafından benimsenen 87 No.lu Sendika Özgürlüğü

ve Sendikalaşma Hakkının Korunması, 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve 151 No.lu Kamu Hizmetlerinde Çalışma İlişkilerini düzenleyen sözleşmeleri kabul ederek, bu sözleşmelerin şartlarına uymayı taahhüt etmiştir.

Ülkemizde kurulmuş olan memur sendikaları uluslar arası sözleşmelerin kabul edilmesiyle elde edilen bu hakkı kullanarak örgütlenmişlerdir.

Biliyoruz ki; mevcut kanun memur sendikalarına hukuki zemin sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Ancak; AB, ILO gibi uluslar arası örgütlerin yukarıda saydığımız normlarına uygun değildir.

Türk memurunun yıllar boyunca verdiği demokratik mücadelenin bir tezahürü olarak ve uluslar arası sözleşmelerden doğan hakların kullanılması ve uygulanması için değil, sendikaların topluma zarar vereceği kaygısıyla ortaya çıkan bu kanun, sendikal anlamda eksik ve haksız uygulamalara açık bir yapı arz etmektedir.

Kanun, bir taraftan sendikal örgütlenmeyi serbest bırakırken diğer taraftan toplu pazarlık, dayanışma aidatı ve grev hakkı gibi sendikacılığın olmazsa olmaz unsurlarını yok saymaktadır.

Elinde hiçbir silahı olmayan bir ordunun askeri ne denli çok olursa olsun, her türlü savunma mekanizmalarını elinde bulunduran bir güç karşısında hiçbir şansı yoktur.

Konuya çalışma hayatı ve sendikal hareket bağlamında baktığımızda en temel demokratik hakların bile elde edilmesi yolunda Türk memurunun elinde hiçbir demokratik güç bulunmamaktadır.

Memurların toplu görüşmelerde elinin güçlendirilmesi için en azından Uzlaştırma Kurulu kararlarına uyulmalıdır.

Zaten ILO'nun 151 sayılı Sözleşmesi de bu mantıktan yola çıkarak, uzlaştırma kurulunu taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için bir alternatif olarak sunmaktadır.

Gerçek anlamda toplu pazarlık yapılabilmesi için kurul kararlarının bağlayıcı olması şarttır.

Aksi takdirde kurula zaten gerek kalmamaktadır.

Tarafların karşılıklı görüşlerini birbirine iletmediği ve sonunda kararın yine siyasi iradenin keyfiyetine bırakıldığı bir sendikal örgütlenmenin amacına ulaşması imkansızdır.

Bu nedenle bazı güçlerin siyasi irade yerine gerçek hak sahiplerine verilmesi gerekmektedir.

Ancak; Avrupa Birliği'ne üyelik konusunda gayretlerin yoğunlaştığı şu günlerde, memur sendikacılığının önünü açacak herhangi bir gelişmenin olmamasını anlamakta güçlük çekmekteyiz.

Geçtiğimiz yıllarda, 4688 Sayılı Kanun'un 6 maddesinde düzenleme yapılmasını sağlayan tasarinın komisyon çalışmaları sırasında, bütün gayretlerimize ve iyi niyetimize rağmen ne yazık ki; ülkemizde memur sendikacılığının gelişmesi konusunda olumlu bir gelişme kaydedilememiştir.

4688 sayılı kanunun yeniden gözden geçirilerek;

Memurların toplu pazarlık ve toplu sözleşme yapmasının önündeki engellerin kaldırılması,

Sendikalara üye olma ve sendika kurma konusunda getirilen yasakların kaldırılması,

Sendika üyelerine toplu görüşme ikramiyesi verilmesi,

Uzlaştırma Kurulu kararlarına uyulması konularında düzenleme yapılması ve

Anayasa'nın 53. maddesindeki "işçiler" tanımının "çalışanlar" olarak değiştirilmesi,

ülkemizde memur sendikacılığının önündeki engelleri kısmen de olsa kaldıracaktır..

Ümidimiz; Türkiye'nin, demokratik ve ekonomik gelişmesinin yanında, çalışan hakları açısından da dünyaya örnek teşkil edecek seviyelere gelmesi yönündedir.

Demokrasinin erdemlerine ve gerekliliğine inanmış olan bizler, gerçek anlamda demokrasinin, tüm çalışanların sendikal haklarının korunduğu ve geliştirildiği bir ortamda sağlanabileceği kanısındayız.

Sendikal örgütlenmenin gerçek anlamda serbest olabilmesi, ancak hak sahiplerine gerekli gücün verilmesiyle mümkündür.

Bu güç de memurlar açısından en azından Uzlaştırma Kurulu kararlarının bağlayıcılığıyla elde edilebilir.

Eğer tüm karar mekanizması hükümetlerde olmaya devam edecekse, gelecekte ne Uzlaştırma Kurulu'na ne de memur sendikalarına gerek kalacaktır.

Çünkü mevcut uygulama iki kurumu da etkisiz kılmaktadır.

Konuya bu perspektiften bakıldığında, aslında örgütlenme özgürlüğü sağlanmış gibi görünen Türk Memur sendikacılığında, örgütlenme özgürlüğü de bu haksız uygulamalarla sekteye uğratılmaktadır.

Bu aşamada kamuda çalışanlar açısından demokrasiden söz etmek mümkün değildir.

Memur sendikacılığı da mevcut haliyle batıya karşı oynanan demokrasi tiyatrosunun etkisiz bir figüranı olmaktan öteye geçememektedir.

Oysa; Avrupa Birliği üyelik müzakerelerinin ön koşulu olarak, toplumun tüm kesimlerinde demokrasinin tam olarak yerleşmesini talep etmektedir.

Gelir dağılımının adil bir şekilde gerçekleştirilmesi, memurların yönetime katılımının sağlanabilmesi ve demokrasinin hayatın her aşamasına uygulanabilmesi için tek araç, sendikaların varlığı ve pazarlık gücüdür.

Bu güce ve sendikalara vurulacak her türlü darbe, demokrasinin önüne konulan büyük bir engel olarak kabul edilmektedir.