



KAMU ÇALIŞANLARI ve SENDİKALAŞMA

Dr. Mustafa Ulusoy*

Şimdiye değin, kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı ve özgürlüğü için pek çok şey yazıldı. Yasallığı tartışıldı. Bu yazıda bunlara pek değinilmeyecektir. Çünkü sendikal örgütlenme bir haktır, bir davranma özgürlüğüdür. Yasaldır: Çünkü TC hükümetleri 1949'da İnsan Hakları Evrensel Beyanname-si'ni, 1952'de 98 sayılı İLO sözleşmesini, 1954'te Avrupa İnsan Hak ve Özgürlüklerini Koruma Sözleşmesi'ni imzalamıştır. 1965'te Kamu Çalışanları Sendikası yasasını yürürlüğe koymuştur. Gerçi bu yasa 12 Mart 1971'de, kazanılmasında toplumsal mücadele bulunmayan diğer hak ve özgürlüklerin akibetine uğrayarak rafa kaldırılmıştır. Meşrudur: Çünkü temel hak ve özgürlüklerdendir. Çünkü kitlelerin, insan istençlerini dile getirme yöntemidir.

Artık ülkemiz tüm bunları aştı. Artık memurlar sendika kuramaz diyen birkaç örümcek kafalının dışında herkes gerekliliğine inanıyor.

Bu yazıda daha ziyade mevcut sosyo-politik yapı ile kurulacak sendikaları bekleyen sorunları gündeme getirmek, insanları düşünmeye, çözüm üretmeye yönlendirmek istiyoruz.

Çıkarılacağı söylenen ve bir türlü görücüye çıkamayan gelinlik kız Kamu Çalışanları Sendika Yasası (KÇSY); bir temel unsuru taşımaktadır ki; kabul edilesi değildir. Grev yasağı! Toplu sözleşmede grev silahı olmayan kamu görevlisiyle, onu atamaya, çalışma koşullarını iyileştirmeye ya da zorlaştırmaya, maaşına zam yapmaya ya da yapmamaya yetkili işvereni ile pazarlığını düşünüyorum da, kendimi M. Ali Clay ile boks maçına çıkmış gibi hissediyorum.

Tüm kamu çalışanları grevli-toplu sözleşmeli bir sendikal hak için direnmelidirler ve vazgeçmemelidirler. Hükümetler kendilerinin lokavt hakkı olmadığını, bu nedenle de grev hakkı verilmeyişinin doğruluğunu sakın savunmasınlar. Çünkü özelleştirmeyle ve politik tercihlerle işten çıkarmalarla zaten yıllardan beri lokavtın alâsını yapmaktadırlar.

Ülkemizde 12 Eylül 1980'in getirdiği, sendikaların, derneklerin, demokratik kitle örgütü ve meslek odalarının beraber davranma, güçbirliği yapma, dayanışma ve yardımlaşma, hem kendi aralarında hem de siyasal partilerle ilişki kurma yasağı; kamu çalışanlarının sağlıklı sendikalaşmasında bir handikaptır.

Hükümetler, toplumsal baskı gruplarının seslerinin gür ve yetkili çıkmasını pek istemezler, egemen güç, kararlarının bırakın eleştirilmesini, tartışılmasını bile istemez, ama çağımızda artık kamu çalışanı bunu istemeli elde etmek için uğraş vermelidir. Sırası gelmişken şunu vurgulamakta yarar vardır, mücadele etmeden, uğruna emek vermeden sadece egemenin verdiği lütuf olarak kullanılan ya da elde edilen hak ve özgürlükler tıpkı 12 Mart veya 12 Eylül'de olduğu gibi, egemen güç tarafından rafa kaldırıldığında, bir mirasyedi gibi sadece hayıflanarak bakakalmak, sendika yöneticilerini ve itici gücünü yalnız bırakmak, şimdi olduğu gibi daha sonraları da sağlıklı bir sendikal örgütlenmenin engelidir. Çünkü örgütlü insanlar örgütüyle bütünleşerek, onu güçlendirerek kazanılmış haklarını savunmak ve yenilerini elde etmek yerine, örgütünün kendisine sahip çıkmasını beklerse, sağlıklı örgütlenme yerini karizmatik bir yapılanmaya bırakır.

Günümüzde kamu çalışanlarının sendikalaşmasını bekleyen sorunlardan biri de; her politik görüşe bir sendika olgusudur. Sanayi devriminden sonra devlet; memurları aracılığı ile, kendisinin varlık nedeni olan halktan soyut, mutlak, kutsal bir kurum haline gelmiş, belli ideolojileri de üretmek, bu ideolojileri yaymak, topluma dayatmak yoluna girmiştir. Böylece ortaya ideolojik devlet ve onun memurlarının kuracağı sendikalar da ideolojik sendika yoluna girmek üzeredirler. Bunda siyaset yapma yasağı olan memurların sendikaları aracılığı ile siyasi yaşamda yer alma istemleri yatmaktadır. Ancak bu da her siyasi görüşe bir sendika sonucunu doğuracaktır. Halbuki, çağımızda siyasi partilerden sendikalar ya da diğer demokratik kitle örgütlerine dek tüm geleneksel örgütlerin tıkanması; herbirinin

* Muğla Tabip Odası Delegatesi
TTB Yüksek Onur Kurulu Üyesi.

belli ideolojinin temsilcisi olmalarından gelmektedir. Bu nedenle kamu çalışanları, sendikalarının sağlıklı yapılanmalarını sağlamak amacıyla kendilerine konan siyaset yapma, siyasi partilere üye olma yasaklarının kaldırılmasına yönelik uğraşlarını artırırken, hangi ideolojiyi temsil eden sendika yerine, işkolu düzeyinde ya da meslek düzeyinde sendika kurma ayırımını gündeme koymalıdır. Sendikaların tarifinde "Belirli bir iş kolunda ortak ekonomik ve toplumsal çıkarları korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş mesleki örgüttür" denmektedir. Burada bir ikilem var gibi görünmektedir. İşkolu ve meslek örgütü (meslek sendikası). Bu tanımlamada anlatılmak istenen işkolunu kapsayan bir örgütlenme olmalıdır. Meslek örgütü teriminde işkolunu, işin tamamını ise meslek saymak olmalıdır. Yoksa her ideolojiye bir sendika gibi her mesleğe bir sendika sonucu çıkar ki bu hem sendikaların gücünü azaltma hem de eylem birliğini bozma, istençleri çeşitlendirerek sonuca varan yolu karmaşık hale getirme gibi bir riski vardır. Tabiidir ki meslek sendikaları

yadsınamaz, ancak zamanlama konusunda dikkatli olmak gereklidir. Sendikacılığın emekleme döneminde işkolu düzeyinde örgütlenme bütüncülük açısından daha doğrudur. Bu konuda önümüzde bulunan bir konu da sendikal kültür olgusudur. Ülkemizde son kamu çalışanları sendikası 12 Mart 1971'de kapatılmıştır. 23 yıl önce sendikalı olan memurlar artık emekli olmuşlardır. Şimdi sendikaların temelini oluşturacak memur kitlesi hemen tümüyle sendika ile tanışmadı. Bu sendikal tabanın sendika içi eğitimi olmadan, sendikal kültürle yoğurulmadan ortaya çıkacak az üyeli ve fakat çok sayıda sendika, sendikalardan umudu kesmek anlamına gelir ki buna kimsenin hakkı olmasa gerekir.

Tüm bunlar kamu çalışanlarının sendikalarını kurup, sorunların toplu pazarlık masalarına koyarken yaşayacakları sıkıntılardır. Bu sorunları, yaşayarak, demokratikleşmeye, demokrasinin kurumsallaşmasına katkıda bulunarak gene işçi sendikalarıyla birlikte, kamu çalışanları sendikaları ve halkımız çözecektir.

