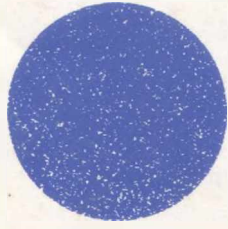


D İ S K
DERGİSİ
ARALIK
1 9 9 2



DISK

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU



İÇİNDEKİLER

BİR İNSAN BİR GÜZEL İNSAN... ABDULLAH BAŞTÜRK	2
SÖYLEŞİ / AYTEN BAŞTÜRK	5
YENİ DÖNEM VE ÖNERİLER	6
ŞİMDİ GÖREV...	10
SÖZLEŞMELER ONAYLANDI AMA... / Prof. Dr. M. GÜLMEZ	14
İŞÇİ EMEKLİLERİ VE SENDİKALAR	17
30. KURULUŞ YILINDA GENEL-İŞ / İ.HAKKI ÖNAL	20
HABERLER	24
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ	27
KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKALAŞMASI VE SORUNLARI	30
ÖRGÜTLENMENİN SIRTINDAKİ KAMBUR: İŞKOLU BARAJI	34
SENDİKALARIN TİS YAPMA YETKİSİNİN BELİRLENMESİ	38
BALKAN ÜLKELERİ SENDİKALARI KONFERANSI	41
DİSK TARİHİNE SAHİP ÇIKIYOR	43

DİSK Basın Ajansı Adına Sahibi: DİSK Genel Başkanı Kemal NEBİOĞLU
Sorumlu Yazışleri Müdürü: Ergin TÜRİSOY
Yayın Kurulu: Süleyman ÇELEBİ (Genel Sekreter), Rıza GÜVEN (Eğitim Dairesi Başkanı), Kemal DAYİSAL (Araştırma Dairesi Başkanı)
Yazışleri: Ergün İŞERİ, Halil ÇELİK
Yazılarıyla katkıda bulunanlar: Ahmet AİENA, Ergin TÜRİSOY, Ercüment TAHEROĞLU, Fahri ARAL, Faruk PEKİN, Halil ÇELİK
Tasarım : DİSK Basın Yayın Dairesi
Uygulama: Roza Reklamcılık Ltd. 248 30 17
Baskı: Doğa Matbaası

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)

A. Kutsi Tecer Caddesi, 12/4 Merter- İSTANBUL

Telefon: 504 80 83 (pbx) Fax: 506 10 79

Yeni bir dönem...

Son iki yıl içerisinde düzensiz aralıklarla dört kez birlikte olduk. Elinizdeki sayıdan başlayarak her üç ayda bir birlikte olacağız. Her sayımızı ağırlıklı olarak çalışma yaşamına ilişkin belirli konularda yoğunlaştırmayı ve elden geldiğince "doyurucu" olmayı hedefliyoruz.

Bu sayımızı bir bütün olarak çalışma yaşamına ve işçi sınıfının durumuna ayırdık. Bunun tek "istisna"sını bir yıl önce, 21 Aralık 1991 günü yitirdiğimiz ikinci Genel

Başkan'ımız, işçi sınıfının önderlerinden Abdullah

Baştürk'e ayırdığımız sayfalar oluşturuyor. Bu sayfaların oluşumuna katkıda bulunan sayın

Ayten Baştürk'e

teşekkür ederiz.

Çalışma

yşamımızın

güncel

konularından İLO

Sözleşmeleri, bu

sayımızın en önemli

başlıklarından

birini oluşturuyor.

Son yıllarda

sergiledikleri

sendikalaşma

mücadelesi ile işçi

sınıfımızın dinamik sektörü

haline gelen kamu çalışanları,

gündemimizin bir diğer maddesi.

Bu sayımızda, işçi sınıfımızın

ayrılmaz parçasını oluşturan "emekliler" in örgütlenmesine ilişkin perspektiflerin sergilendiği bir yazı da yeralıyor. Emeklilerin durumunun kamuoyunda ön plana çıktığı bugünlerde yararlı olacağını düşünüyoruz.

Sermayenin saldırıları yalnızca emeklilere, yani emekçilerin "yarın"ına yönelmiyor. 12 Eylül, işçi sınıfının tarihini de silmeye kalkıştı. DİSK olarak bunun somut örneğini yaşadık. Son kırk yılın sosyal tarihinin belgeleri, "suç" yaratmak için ehliyetsiz

ellerde harcandı. İşçi sınıfının, özellikle DİSK'in kuruluşuyla yükselen hak ve özgürlükler

mücadelesini gelecek

kuşaklara taşıyacak

deneyimin binlerce

sayfalık belgeleri

bilinçli olarak imha

edildi.

Kurtarabildiklerimiz

ise emekçilerin

gelecek mücadelesini

aydınlatacak.

İşçilerin eğitiminde

ve ortak bilincinde

büyük önem taşıyan

arşivimizin yeniden

oluşturulması ve

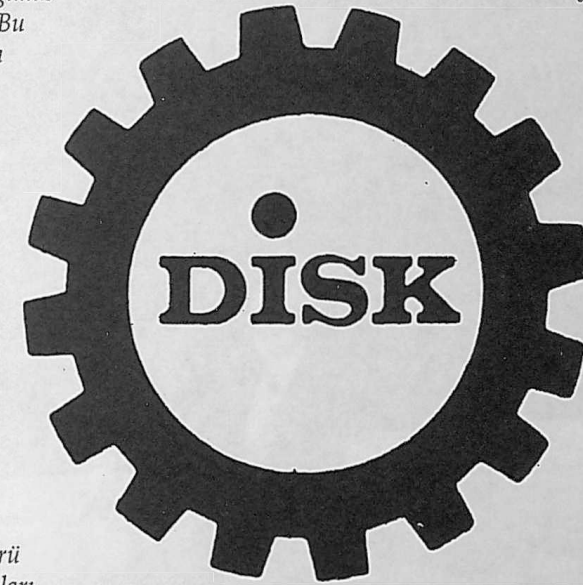
bütün kesimlerin

kullanımına sunulması

amacıyla başlatılan

çalışmalar sürüyor.

Yeni bir yılda, yeni bir sayımızda buluşmak dileğiyle...



BİR İNSAN, BİR GÜZEL İNSAN...

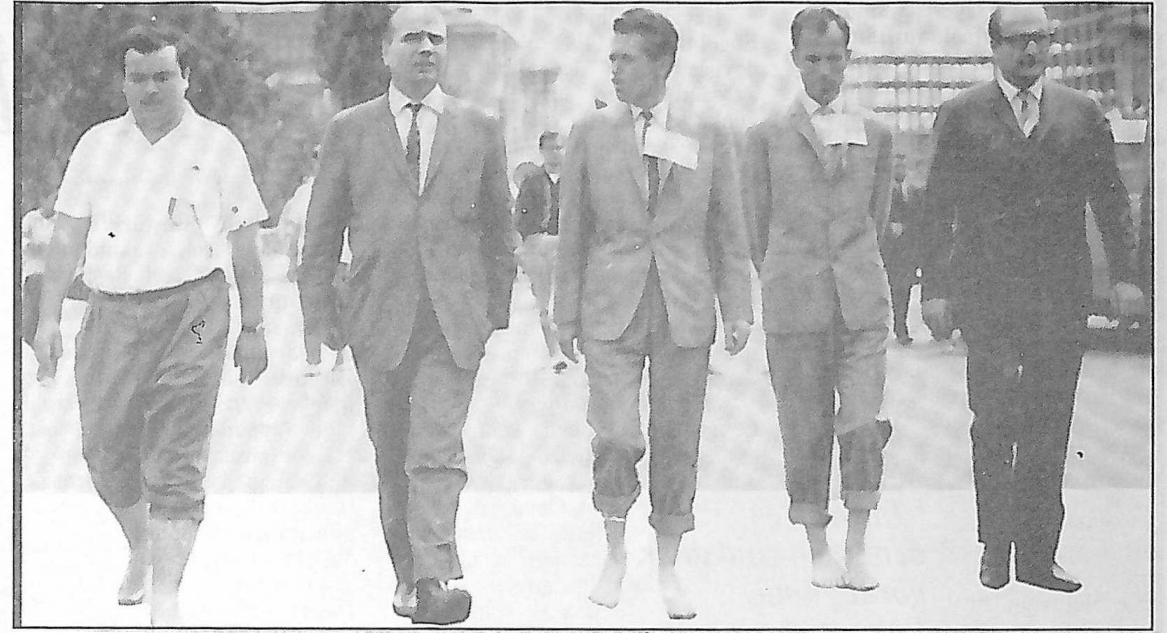
Abdullah Baştürk

Onu esas "büyük" kılan, 12 Eylül hücrelerindeki, hapisanelerindeki, mahkemelerindeki tavrı oldu. DİSK Davası gibi haklı bir davanın mücadelecisi, kararlı lideri olması, onu neredeyse 12 Eylül'e muhalefetin de lideri yaptı.

DİSK'in ikinci Genel Başkanı, Genel-İş Sendikası eski Genel Başkanı, Uluslararası Kamu İşçileri Sendikaları Federasyonu PSI Yönetim Kurulu Onur Üyesi, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Yönetim Kurulu Üyesi, üç dönem milletvekili Abdullah BAŞTÜRK'ü 21 Aralık 1991 günü yitirmiştik. Onca deneyimi, birikimi ile Türkiye sendikacılık hareketine çok önemli katkılarda bulunacağı bir dönemde onu yitirdik. Böylesine insanların az yetiştiği, böylesi insanlara yalnızca baskı ve zorluk getiren bir toplumda yaşıyoruz. Bu nedenle Abdullah BAŞTÜRK'ün kişiliği daha bir anlam kazanıyor. Abdullah BAŞTÜRK 12 Eylül

1980 öncesinde Türkiye'de ve uluslararası sendikal harekette bilinen mücadelecisi bir kişilik idi. Ama onu esas "büyük" kılan, 12 Eylül hücrelerindeki, hapisanelerindeki, mahkemelerindeki tavrı oldu. DİSK Davası gibi hukuk dışı bir davanın mücadelecisi, kararlı lideri olması, onu 12 Eylül'e muhalefetin de liderlerinden biri yaptı.

Orta öğrenimini tamamlayamayan, birçok işe girip çıktıktan sonra sıhhi tesisatçılık işçiliğine karar kılan, işçilikten gelme gerçek bir işçi lideriydi. Avrupa'nın en önemli işçi liderleriyle, parlamenterleriyle Divan Oteli'nde konuşurken "Ben bu otellerin boru tesisatlarının inşasında işçilik



yaptım" diyebilen bir işçi lideriydi.

1961 yılında, ilk Genel Kurulu'nda Genel Sekreterliği'ne seçildiği İstanbul Fen İşleri Sendikası'ndaki çalışmaları sırasında işçileri kışkırttığı gerekçesiyle ilk kez tutukluluğu öğrendi. Balıkcı'yı yaşadı. Ama bu tutukluluk ilk ve son kez olmayacaktı.

1963'deki ilk "yasal" grevin başında Genel-İş Sendikası Genel Başkanı olarak O vardı. 1966'daki Çorum Belediye işçilerinin ünlü "Yalınayaklar Yürüyüşü", 1967'deki Manisa Belediye işçilerinin Manisa-Ankara-İstanbul "Anayasa Yürüyüşü" yine onun örgütçülüğünün ürünleriydi.

Sürekli arayış içindeydi. 1964'de seçildiği TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'na 1970'de Petrol-İş, Deniz Ulaş-İş ve Yol-İş Genel Başkanları ile birlikte sunduğu "Dörtler Raporu"yla dikkatleri üzerine çekti. 1963'te TİP'e üye olmuştu. Sosyalizm söylemi o günlerden kalmaydı. Her zaman siyasal iktidarın yerel yönetimlerle kuşatılabileceğine inandı.

TÜRK-İŞ içindeki uzun muhalefet yıllarından sonuç alamayınca DİSK saflarında mücadeleyi savundu. 27 Aralık 1977'de DİSK Genel Başkanı oldu. İkibüç yıl boyunca "bağımsızlık, demokrasi ve sosyalizm" sloganını tekrarladı. 12 Eylül 1980 öncesinde

140 bin üyesiyle Türkiye'nin en büyük sendikalarından birini yarattı. "Çöpçüler" olarak adlandırılan temizlik işçilerine, işyerlerinde kimlik kazandırdı. Belediye başkanları onunla sendikal gerçekliği öğrendi, belediye işçileri onunla saygınlık kazandı.

Abdullah BAŞTÜRK, DİSK Başkanlığını ekonomik bunalımın giderek yoğunlaştığı, işçiler ve

adını taşıyan Genel-İş Ören Artemis Tesislerinde; DİSK Yürütme, Yönetim, Denetim, Onur Kurulları üyelerinin, DİSK bölge temsilcileri ve üye sendikaların yürütme kurulu üleriyle ortaklaşa yaptığı toplantıda onu tanıdı.

Ankara'da yapılan bir DİSK Bölge Temsilciler Meclisi'nde "Onlar bir avuçtur, biz ise milyonlar" diyordu. DİSK'in düzenlediği bir demokrasi mitinginde "ya teslimiyet ya da mücadele. Teslim olacak mıyız? Hayır. Elbetteki hayır. Bin kere hayır" diyordu.

1 Mayıslar nedeniyle iki kez tutuklandı. Ödün vermez tavrı onu tutuklayanları bile şaşırttı. Hapisten dışarıya mesaj ilettili. 600 binlik bir işçi kitlesinin lideri olarak mahkeme kapısında bağcıkları alinan ayakkabılarını basına gösterirken, gözlerinin içi yine gülüyordu. DİSK'in SESİ gazetesinde çıkan "Faşizmi tarihin çöplüğüne atacağız" başlığı nedeniyle mahkum olduğunda, yüzünde yine o ünlü tebessümü vardı. DİSK'in 11 yıl süreyle başkanlığını yapan Kemal TÜRKLER evinin önünde hunharca katledilince, "İşçi sınıfının mücadelesinde, yılmınlığa, teslimiyete

Dünyaya her zaman güzel bakan, sürekli gözlerinin içi parıldayan ve tüm çevresini güzellikleri paylaşmaya çağıran bir "insan"dı

emekçiler üzerindeki baskıların arttığı bir dönemde sürdürdü. 16 Mart 1978'de İstanbul Üniversitesi önünde faşistlerin 7 öğrenciyi öldürmesi üzerine, Abdullah BAŞTÜRK'ün çağrısı ile yüzbinlerce emekçi "20 Mart Faşizme İhtar Eylemi"ni gerçekleştirdi. Onunla birlikte işçi sınıfı hareketinin terminolojisine "işçilerin üretimden gelen gücünü kullanması" değişti.

1 Mayıs 1977 katliamının getirdiği yılmınlık, 1 Mayıs 1978'de onunla birlikte aşıldı. DİSK'in yönetici kadroları esas olarak ilk kez Ağustos 1978'de şu anda onun



yer yoktur. Türkiye işçi sınıfı faşizme karşı sınıfsal varlığını ve onurunu kanının son damlasına kadar savunacaktır" diyordu.

12 Eylül faşist darbesinin ilk hedefi DİSK ve Abdullah BAŞTÜRK oldu. Ama gözlerinde korkunun zerresini göremediler. İşkence yaptılar. Horlamak istediler. O inatçı ve bilge duruşuyla dimdik ayakta durdu. Geriye adım atmadı. Arkadaşlarını kucaklayarak yoluna devam etti. Dırettiği için, "Evet işkence yaptınız" dediği için, mahkemede askeri hakim reddettiği için Sultanahmet ve Metris cezaevlerinin hücrelerini de yaşadı. Daha darbeden birkaç ay sonra, yılgınlığın kol gezdiği bir ortamda, Bakırköy'deki DİSK Davası yargılaması sırasında tok bir sesle darbenin hukuk dışılığını tüm dünyaya ilan ediyor "Zaman DİSK'i ve bizleri haklı çıkaracaktır" diyordu.

DİSK Davası sırasındaki kararlı tavrı ile halkımızın ve dünya halklarının saygınlığını kazandı. Dört yıllık hapislikten kurtulduktan sonra ülke çapında ve uluslararası platformda kendini DİSK'i yaşatma mücadelesine verdi. DİSK Davası'nda yaptığı tarihi savunma Yargı

Önünde Savunma adıyla yayınlandı. PSI tarafından İngilizceye çevrilerek tüm dünyaya dağıtıldı.

1987 yılında İsveç Sendikal Hareketi'nin verdiği "Özgürlük Ödülü" ile Mandela'dan sonra ödüllendirilen ikinci kişi oldu.

1991 yılının ikinci yarısında yeni dönemin başlangıcını yaşadı. Coşkusu artık sınırsızdı. DİSK'in yeni dönemine yıllardır yakın arkadaşlarıyla birlikte hazırladığı bir yığın projeye, toplumun her kesimini ilgilendiren projelerle girecekti. Oysa ardından yas geldi. Arkadaşlar, emekçiler, 12 Eylül sonrasının en görkemli töreniyle onu evrenselliğe taşıdılar.

"Taştan ve demirden zindanlar, gördüğümüz haksızlıklar ve işkenceler, tüm çektiklerimiz ne iltir, ne de son. iyiyi, güzeli, mutluluğu arayanlar ile sömürü ve baskının yandaşları arasındaki kavga sürecektir."

Hayatta hiçbir şeyi zor görmedi. Engel tanımadı. En zor anlarda ünlü deyişle "goley" der, yürür giderdi. Zamanın askeri savcısı daha ilk günlerde "İdamla yargılayacağız" deyince, kendisine "Siz benim ancak ceketimi asarsınız" demişti.

Engin deneyimi ile DİSK Davasının siyasi yönünü daha ilk günlerden çok iyi algılamıştı. Ve sonunda kazanan darbeci generaller değil, o oldu.

İşçilere ve diğer emekçilere, direnmenin, kararlılığının ne olduğunu öğretti.

Onda karamsarlığa yer yoktu. Çevresinde gördüğü karamsarlara söylediği söz "Güzel bak, güzel" olurdu.

Onca yoğun işleri arasında her zaman ailesiyle, dostlarıyla paylaşacak, dostlarının sorunlarını çözmeye ayıracak zamanı bulurdu. "Bir ekmek yiyelim" diyerek topladığı meclislerde biraz Homeros, biraz Yunus Emre, biraz Nazım evrenselliğinde sorunlara yaklaşırdı.

Çiçekler dikti. Ağaçlar yetiştirdi. Şiirler yazdı. Sanata ve bilime mücadeleye özel önem verdi. DİSK binasına piyanoyu soktu. DİSK Korosu, Halk Oyunlar Ekipleri oluşturdu.

DİSK Eğitim ve Kültür Merkezi DKM'yi kurdu. Bilim ve sanat adamlarını, yazarları sendikal mücadeleye kattı. Onlarla emekçiler arasında köprü oldu.

Emekçiler için demokrasinin baş öğretmeni idi.

Türkiye işçi sınıfının sendikal hareketi onunla birlikte bir bilge sendikacıyı, cesur bir dava adamı kişiliğini, "işçi sınıfına ve geleceğe inanç" kimliğini tanıdı.

Dünyaya her zaman güzel bakan, sürekli gözlerinin içi parıldayan ve tüm çevresini güzellikleri paylaşmaya çağıran bir "insan" idi.

Kavgacı, mücadeleci, direnişçi, kararlı bir "güzel insan"dı.

"Tek Emeli

Abdullah Baştürk'ü mücadelesinde çok yakından izlediniz. Mücadeleci Baştürk'ün sizde bıraktığı izlenim nedir?

Başkanı 1965 yılında sendikada işe başladığımda tanıdım. Dışarıdan bakıldığında ilk izlenimde sert, mesafeli bir kişilik gibi görünürdü. Ama biraz sonra bu görünüşün altındaki yumuşak bir yüreği hemen farkederdiniz, benim de kısa zamanda farketmişim gibi. Mücadele dolu bir yaşamdı. Yıllarca koşuşturdu. Mücadeleci ve kolay yılmayan bir yapısı vardı. Başarısız olduğu konularda tekrar tekrar üzerine gider, mutlaka başarısızlığı başarıya çevirirdi.

Ünlü "Çorum Yürüyüşü"nde onunla beraberdim. Bu yürüyüş Baştürk'ü "Baştürk" yapan eylemdi. "Belediyecilere sendikayı eninde sonunda öğreteceğiz" diyordu. Yerel yönetimlere çok inanıyordu. Sanki parlamentoya kolay giremeyen işçilerin, belediyelerde temsil edilerek demokrasiyi gerçekleştireceğini bekliyordu.

12 Eylül dönemi benim için çok acı oldu. "Güvenlik nedeniyle alıyoruz" dediler. Üç aydan fazla kendisini göremedik. İşkencelerden sonra ilk gördüğümde, çok zayıflamıştı. Biz onu teselli edeceğimize, o bize umut verdi. Hapishaneden çıkınca hep DİSK için uğraştı. Sürekli umutluydu. Mutlaka DİSK'in mal varlıklarını geri alacaktı. Çok didindi, ama yorgundu.

"DİSK açıldıktan sonra, onu yerli yerine oturtmalıyım" diyordu. O kadar büyük idealleri vardı ki. İşçi eğitim ve kültür merkezleri, işçi sağlığı enstitüleri, işçi evleri kurmayı düşünüyordu. Belli yakın arkadaşlarıyla evde, telefonlarda konuştukları hep buydu.

Başkanın yurtdışındaki sendikacılarla ilişkisi nasıldı?

Başkan Türkiye'nin en büyük sendikası DİSK ve Genel-İş'in lideri olarak onlar için her zaman

SÖYLEŞİ: AYTEN BAŞTÜRK İşçilerin İnsanca Yaşamaları İdi"



önemliydi. Ama esas onları bir insan olarak çok etkiliyordu sanırım. Yabancı dil bilmezdi, ama onlarla bir şekilde anlaşır. Konuşur gibiydiler. Belki kendine göre ortak bir dil yaratıyordu.

Onunla 1988 ya da 1989'da yurt dışına gittim. Gördüğü ilgi muazzamdı. Sanıyorum onu dünya işçilerinin onuru gibi kabul ediyorlardı. Genel-İş'in üyesi olduğu federasyon onu öylesine önemsiyordu ki, bunu anlatmak mümkün değildir. İsveç'te Yohan adlı genç bir sendikacı dostu vardı, belediye sendikasıydı. Üç çocuğu da başkana "dede" diyordu. Kucağına, sırtına zıplayan o çocuklarla garip bir dilde anlaşır. Ama en sevindiği olaylardan biri, çok sayıda sendikacının Türkiye'ye gelmesini sağlayarak Pera Palas'ta DİSK'in kuruluş gününü onlarla birlikte kutlamak olmuştu. Hapisten çıktıktan sonra kendisine İsveç'te bir

plaket vermişlerdi. Onu çok önemsemişti.

Hep "Başkan" olarak hitap ettiğiniz Abdullah Baştürk'ün bir eş ve baba olarak günlük yaşantısı nasıldı?

Yaşamını işçilere adayan bir sendikacının eşi, çocuğu olmak zor. Bizimle olabildiği zamanlar hep azdı. DİSK Başkan olunca bu daha da azaldı. Ankara-İstanbul arasında gidip geliyordu.

Çok zeki bir insandı. Kişilerin ruh halini hemen sezinler ve ona göre davranırdı. Onları rahatlatır ve umut aşıları. İyi bir eşi. Üzgün olduğumu anında farkedir, "herşeyi hallederiz, goley" derdi. Sadelikten hoşlanırdı. Gerçekte oldukça duygusaldı. Acıklı filmleri izlerken gözleri dolardı. Beşiktaş futbol takımı ise bir başka tutkusuydu. Tavla ve satranç çok severdi.

İlk torunu olduğunda çok sevinmişti. Çocuklarıyla olduğu gibi onunla boğuşuyordu. Çok sevdiği, dünyayı unuttuğu torunu biraz büyüünce onu tavlada rakibi yapmaya uğraştı durdu.

Dostuna dosttu. Sevdimi iyi severdi. Onlara yemekler yapıp yedirmekten, onları konuşturmaktan çok hoşlanıyordu.

Toprağa tutkundu. Çiçek yetiştirmeyi çok severdi. Ören Artemis Tesisleri'nin bahçesinde günlerce uğraştı. Genel-İş'in Artemis Tesisleri onun işçilere verdiği önem, işçilere duyduğu sevginin simgesiydi. En büyük mutluluğa Ören'de işçilerin tatil yapmasında ulaştı sanırım. Tek emeli işçilerin insanca yaşamaları idi.

Onsuz olmak benim için çok zor. Zaman zaman sık sık gittiği bir seyahatten dönecekmiş gibi geliyor bana.

Yeni dönem ve öneriler

Günümüz dünyası işçileri ve onların örgütlerini birçok yeni sorunla karşı karşıya bırakıyor. İnsanlara örgütsüzlüğü, bireyciliği pompalayan bir medya saldırısı ile birlikte sendikasılaştırma girişimleri alabildiğine yaygınlaşıyor.

Ekonomik-demokratik mücadele örgütü olan sendikalar düzenin payandası olmaya zorlanırken, teknolojik gelişmeler sonucunda artan işsizlik kazanılmış hakların gaspı için baskı aracı olarak kullanılıyor. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin işçi sınıfı ve tüm insanlığa sunduğu olanaklar, bu sıkıntılı ortam içerisinde sendikal örgütlenme ve mücadele perspektifi hayati bir önem taşımaktadır. Sendikal yapıların yeni döneme uyum sağlayabilmesi için bu konuların derinlemesine tartışılması kaçınılmaz bir önkoşul olarak karşımızda durmaktadır. Bu sorunu aşabilmede ilk koşul işçi ve emekçi hareketinin şimdiye kadar içinde sorunlarını tesbit ettiği, çözüm yol ve araçlarını aradığı düşünüş çerçevesine eleştirel yaklaşımdır. İşçi ve emekçilerin bu sorunlara mahkum olduğu fikri kabul edilemeyeceğine göre; yapılması gereken şey, o sorunların kaynağı üzerinde yeniden düşünmek, tarihi deneyler ve günümüz olguları ışığında çözüm üretmektir. Bu çözüm elbette rüzgar önünde savrulacak değil, işçi sınıfı hareketinin içinde geliştiği tarihi köklerine dayanarak oluşturulacaktır.

Bu teşhis ve çözümler DİSK'in

İşte DİSK'in yeni dönem projesi bu olmalıdır; "Biz işçilerin sadece ücretini değil toplumsal rolünü de değiştirmeyi hedefliyoruz" ifadesiyle somutlanan bir proje...

önümüzdeki dönemde kendisini tanımlayabilmesi için zorunludur.

DİSK ve sendikal mücadele anlayışı

Oybirliğiyle kabul edilen "Ören Belgeleri"nde bu teşhislerin ve çözümlerin ipuçları ortaya konmuştur. "İkincisi; DİSK'in tüm tarihi boyunca özenle koruduğu işçi sınıfının sorunlarını ülkenin genel

Yeni ve güçlü bir işçi hareketi oluşturmak için, her şeyden önce işçi sınıfını "yeniden bilinçlendirmeyi" amaçlayan bir "seferberlik" başlatılmalıdır

durumu ile köklü bağlantısı içinde ele alma yaklaşımının ona yüklediği sorumluluk ve görev bilincidir. DİSK her zaman dar sendikacılığın sınırlamalarını reddederek, ülkenin ve toplumun öteki kesimlerinin sorunları ile ilgili genel bir mücadele ve çözüm perspektifi içinde davranmıştır. Dolayısıyla bugün 1980'li yılların tüm dünya düzenini altüst eden gelişmelerinden sonra bugün kurulmaya çalışılan ve dünyayı ilkin Kuzey ve Güney gibi aralarında kesin bir gelişmişlik düzeyine bağlı iki dünyaya ayıran uluslararası "yeni düzen" girişimleri karşısında DİSK, sadece işçi sınıfı adına değil, dağıtılmış, depolitize edilmiş, gelecek umudu yıpranmış geniş emekçi ve çalışanlar yığınının da sözcüsü olarak, işçi sınıfının yanında onları da şevk ve harekete geçiren bir perspektifin sahibi şeklinde sahneye çıkabilmektedir."

(Sayfa 12, Paragraf 11, Ören DİSK ve Üye Sendikalar Genişletilmiş Organ Toplantısı Ki-tapçığı)

"Şüphesiz bu tesbitlerden ha-

reketle yeni ve güçlü bir işçi hareketi oluşturmak için, her şeyden önce işçi sınıfını "yeniden bilinçlendirmeyi" amaçlayan bir "seferberlik" başlatılmalıdır.

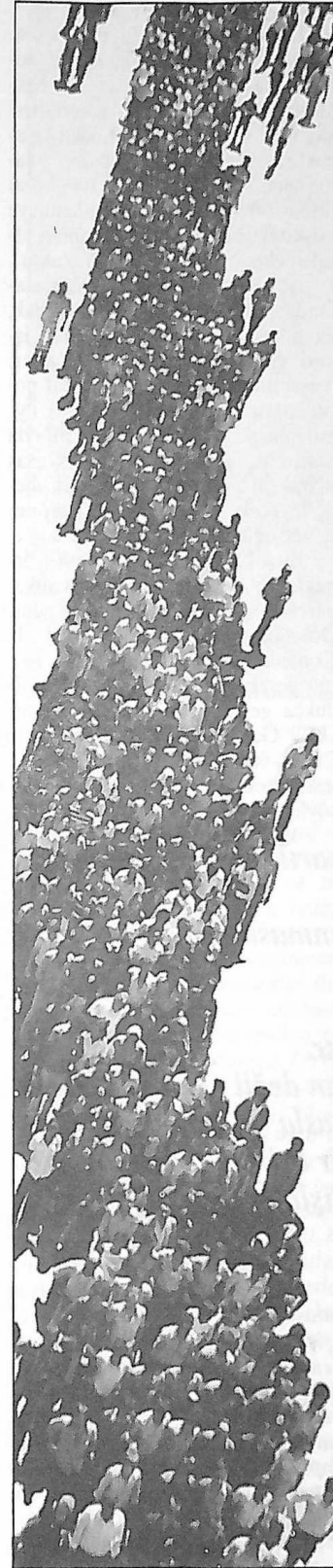
Bu bilinçlendirmenin önünde esas olan iki engel vardır. Söz-konusu engellerden ilki işçi ve emekçilerin sorunlarını ücret ve geçim düzeyine indirgeyen, mücadelesini, başarıya ve amacına ulaşma derecesini burada ölçen anlayıştır. İkinci engel ise işçi sınıfına, üretim düzeninin değişim dinamiğini veren bilimsel-teknolojik faaliyet ve süreçlere, "kendi dışında" bir şey gibi bakmaya, dolayısıyla onun karşısında kendisini "edilgen" hissetmesine yolaçan anlayıştır."

(Age. Sayfa 10, Paragraf 2.)

"Bu genel düşünceler ışığında çağdaş işçi hareketi, bilimsel teknik gelişmenin sunduğu olanakları mevcut toplumsal hiyerarşiyi korumak ve her şeyi kar ve çıkar mantığına göre yönlendirmek anlayışını sürdürme doğrultusunda biçimlendirmeye çalışan egemen sınıf, zümre ve onların kuruluşlarına karşı, varolan durum ve koşullardan başlayarak sonuçta bu durum ve koşulları işçi sınıfının amaçları doğrultusunda, anti-kapitalist yönde değiştirmeye yönelik bir örgütlenme ve mücadele perspektifi geliştirmelidir. Bir yandan mevcut düzen ve işleyişi kendi asli talep ve ihtiyaçları yönünde zorlayarak 'düzenin kuralları' içinde mücadelelerini sürdürürken, öte yandan kendilerine özgü bir örgütlenmeye girişerek bu yeni çok boyutlu emek türünü bizzat edinip uygulayabilmenin denemelerini yaptıkları bir platform, bir kurumsal zemin oluşturmaya yönelmelidirler."

(Age. Sayfa 11, Paragraf 2.)

"Bunlardan birincisi gerek 12 Eylül'ün ilk dönemlerinde, gerekse daha sonraları Konfederasyonumuz



ve bağlı sendikaların üyeleriyle ilişkisidir. Ne mahkeme sürecinde ne de sonrasında üyeler Konfederasyonumuzun mücadelesine gereken katkıda bulunmamıştır. Bu olguyu sadece '12 yıllık baskı ve terör' dönemiyle izah etmek avutucu ama yetersiz bir yaklaşım olacaktır. Açıkça ifade edilmelidir ki geçmiş örgütlenmemizin işçiyi sadece işyeri ölçeğinde kucaklaması, örgütlü yapısının yaşamın diğer alanlarında teması sağlayacak biçimde olmaması bu sonucu doğuran önemli etkenlerden biridir"

(Age. Sayfa 4 paragraf 6)

"DİSK bu çalışmaları bir sınıf ve kitle sendikal örgütü olarak geçmişte savunduğu

-Sendikal birlik

-Tabanın söz ve karar sahibi ol-

-Gerçekçilik,

-Bağımsızlık,

ilkelerinin yol göstericiliğinde gerçekleştirecektir. Bunları günün koşullarını gözönüne alan bir anlayışla aşmayı hedefleyerek ya da zenginleştirerek sürdürülecek bir çalışmanın işçi sınıfının mücadelesine büyük katkıda bulunacağı ve DİSK'i başarıya götürceği şüphesizdir."

(Age. Sayfa 13 Paragraf 7.)

Yukarıdaki alıntıların gösterdiği gibi DİSK'in ortaya koyduğu ipuçlarını dört ana noktada toplamak mümkündür.

Birincisi sendikal mücadeleyi sadece ücret artışıyla sınırlamamak, topluma bir "proje" sunmak ve kitleleri bu doğrultuda harekete geçirmek gerekmektedir. Bu zaten DİSK'i DİSK yapan temel özelliktir.

İkinci olarak yapılması gereken bilinçlendirme veya başka bir deyişle eğitimidir. Üyelerin, sınıfın ve giderek tüm toplumun eğitim yoluyla bilinçlendirilmesi gerek sendikal mücadele gerekse ülke demokrasisi için vazgeçilmez bir yaklaşımdır.

Üçüncü nokta toplumsal projeye uygun "nüveler" bugünkü hayatın içinde oluşturup uygulamaya sokulmasıdır.

Dördüncü nokta ise demokrasidir. Sendikal etkinliklerin tümünde ve her aşamada tabanın söz ve karar sahibi olması ilkesi ile somutlanan bu nokta gelecek için en

"DİSK bu çalışmaları bir sınıf ve kitle sendikal örgütü olarak geçmişte savunduğu
-Sendikal birlik
-Tabanın söz ve karar sahibi olması,
-Gerçekçilik,
-Bağımsızlık,
ilkelerinin yol göstericiliğinde gerçekleştirecektir."

etkili silah niteliğindedir.

Bu temel cevapların hemen arkasından hangi proje, hangi modeller, nasıl bir bilinçlendirme ve nasıl bir demokrasi soruları gündeme gelmektedir. Yeni dönemdeki sendikal faaliyetin örgütsel yapısının bu sorulara verilecek cevaplar üzerinde şekilleneceğini de unutmamak gerekir. Bu nedenle her biri teker teker ele alınması, derinlemesine irdelenmesi zorunlu olan konulardır ve DİSK bu zorunluluğu yerine getirmekten kaçınmamalıdır.

Bir yeni toplumsal "proje"

Sosyalizmin içinde bulunduğu bunalım ve prestij kaybı ile birlikte dünyaya hakim olan tek bakış topluma alternatif bir proje sunulmasını güçleştirmiş, hatta neredeyse imkansız hale getirmiştir. Özellikle medyanın tek yönlü kullandırımının da etkisiyle bütün toplum seçeneksizliğe mahkum edilmiş, sanki dünyadaki gelişmelerin kendisine sağladığı olanakların ve karşı karşıya olduğu tehditin farkına varmaksızın yaşamaya başlamış gibidir. Oysa üretici güçlerin geldiği gelişkinlik düzeyi işçi sınıfının önüne tehditler kadar bir dizi olanağı da koymaktadır. Yapılması gereken bu olanakları içinde bulunduğu olumsuz koşullardan kurtulmak için kullanmaktır. İşte DİSK'in yeni dönem projesi bu olmalıdır; "Biz işçilerin sadece ücretini değil toplumsal rolünü de değiştirmeyi hedefliyoruz" ifadesiyle somutlanan bir proje.

İşçi sınıfının önündeki imkanları anlatıp, kendi yeteneklerine ve bilincine sahip çıkmasını sağlarken, fiilen bu yetenekleri geliştiren ve emeği daha nitelikli hale getiren bir kadro ve üye eğitimi sürekli olarak gündemde tutulmalıdır

Bu projenin günümüz koşullarında kendiliğinden olgunlaşmasını ve kitlelerce benimsenmesini beklemek elbette mümkün değildir. Bugüne kadar bütün bir hayatın örgütlenişini kendi dışında gören, koşulları kayıtsız şartsız kabullenerek geniş kitlelerin, bu alışkanlıklarından vazgeçmesi ancak "yeniden bilinçlendirme"yi amaçlayan bir "seferberlik" ile olabilecektir ki bu seferberliğin adı eğitimidir.

İşte bu nedenle DİSK'in yeni dönemde en ağırlıklı çalışma konusu "eğitim" olmak zorundadır. İşçi sınıfının önündeki imkanları anlatıp, kendi yeteneklerine ve bilincine sahip çıkmasını sağlarken, fiilen bu yetenekleri geliştiren ve emeği daha nitelikli hale getiren bir kadro ve üye eğitimi sürekli olarak gündemde tutulmalıdır. Bu eğitim tek yanlı bir ilişki olmamalı, aktif bir katılım sağlanmalıdır. Didaktik kurslar şeklinde bir çalışma yerine, hayatın içinde 24 saat süren bir eğitim örgütlenmelidir. Ancak böylesi bir eğitim ile çeşitli nedenlerle sendikalara üye olmuş işçiler proje için kazanılabilecek ve seferber edilebilecektir.

Bu eğitim sadece sınıf mücadelesi, sömürü, hedefler ve olanakları anlatan bir çalışma olmamalıdır. Çalışanların yeni olanaklarla fiilen yüz yüze gelmesini, bunları kullanmayı öğrenmelerini de sağlamalıdır. Özellikle, toplumsal ve çalışma yaşamına ilişkin gelişmelerin sonuçlarına uyum sağlamanın ötesinde bunları yönlendirebilme, sahip çıkabilme imkanlarını veren, yeteneklerini geliştirip, niteliklerini

arttıran bir eğitim hedeflenmelidir. Bir sınıf olarak, toplumsal sorunları, günlük hayat ve çalışma yaşamını kendi dışında görmek sadece sonuçlarıyla uğraşmak yerine "olmadan önce" müdahale etme bilincini vermelidir.

Unutulmaması gereken önemli bir nokta eğitimin gerekli, ancak yeter şart olmadığıdır. Eğitim esasta ancak sendika üyeleriyle yapılır yani bir anlamda "kazanılmış" olan insanlarla. Oysa sorun insanların örgütlü mücadeleye kazandırılmasıdır. Hele yukarıda değinilen çarpık bilinç bu sorunu daha da güç çözümlü hale getirmektedir. İnsanları, elbetteki bir proje etrafında toparlamak ve eğitmek, somut günlük çıkarları için hareketlendirmek çok kolay olmayacaktır. Projenin işleyişini ve sonuçlarını gösteren örnekler oluşturmak vazgeçilmez koşuldur.

İşte bu noktada çözüm, "proje"nin günlük yaşama etkilerini ortaya koyan kurumlar oluşturmaktır. Bir yandan işçilerin kendi yeteneklerini geliştirerek, çok boyutlu bir emek türünü edinmelerini sağlayan, öbür yandan hayatın daha kolay geçmesine yardımcı olacak bir dizi kurum

Bütün bu çalışmaların başarılı olabilmesinin ön koşulu sendikalarda güvenin sağlanması ve sürekli kılınmasıdır. Bunun tek yolu ise tabanın söz ve karar sahibi olmasıdır. Ancak demokrasinin durağan değil dinamik bir kavram olduğu asla unutulmamalı, "bir adam bir oy" yaklaşımını aşan bir anlayışla uygulanmalıdır

bugünkü sendikal faaliyetin vazgeçilmez bir parçasını meydana getirecektir. Böylesi kurumlar işçi sınıfı ve toplumun diğer kesimlerine örgütlü olmanın avantajlarını gösterecek ve bunun yanı sıra "proje"nin uygulanabilirliği konusunda somut örnekleri sergileyeceklerdir. Toplumsal rolü değiştirmenin günlük hayattaki aracı

bu kurumlar olacaktır.

Bu kurumlar ayrıca sendikasılaştırma politikalarının sonucu olarak ortaya çıkan TİS haklarının sendikasızlara da verilmesi silahını sermayenin elinden alacaktır. Sadece üyelerin yararlanabildiği imkanların sunulması bilinç düzeyi düşük, örgütlenmeye kuşkuyla bakan kimi çalışanları etkilemekte önemli bir araç olacaktır.

İşçi sınıfının yaşamın her alanında örgütlenmesi sağlanacak, ekonomik-demokratik mücadele işyeri sınırları dışına taşırılacaktır. Yaşamın her alanında alternatif politikaların geliştirilmesi, fiilen uygulanması, bu kurumlar aracılığıyla olacaktır. Bunlardaki işleyiş esas olarak üyelerin aktif katılımını hedefleyecek, bir anlamda hayatın içinde eğitim verecektir.

Bu türden çalışmaların örneklerini çeşitli ülkelerin sendikal hareketlerinde görmek mümkündür. Örneğin Portakiz'den Genel İş Konfederasyonu (UGT), gerek eğitim gerekse kurumlar açısından oldukça gelişkin bir yapıya sahiptir. UGT Genel Sekreteri J.M. Torres Couto, kendisiyle yapılan bir söyleşide konuyla ilgili uygulamalarının şöyle dile getirmektedir:

Eğitimin altını çizerek vurguladım. Çünkü bunun örgütlenmedeki ana faktör olduğunu düşünüyorum. Ve inanıyorum ki işçi eğitimine yatırım yapmayan bir organizasyon başarılı olamaz(...). İşçileri, üyelerimizi, yöneticilerimizi, uygulamada sorumluluk taşıyan insanlarımızı çok iyi hazırlamalıyız. Ancak bu yeterli değildir. İşçilerin günlük hayatlarında karşılaştıkları problemleri, sadece işle ilgili değil; toplumla ilgili problemleri konuşup çözüm bulabilecekleri olanaklar yaratılmalıdır(...). Modern işçi hareketi, günümüzün işçi hareketi toplu iş sözleşmesi imzalamakla tatmin olan bir hareket olarak kalamaz.

Ancak özgür çalışma kuralları



işçilere, sendikalara üye olmasa da eşit haklardan faydalanma şansını verdi. Özellikle düşük ücretli işçiler için sendika aidatları önemli bir tutardır. Bu nedenle sendikalara üye olmamayı düşünebilirler. Böyle durumlarda işçileri örgütlü ve sendikalara üye tutabilmenin, onların sınıf bilincini aktarabilecek yapılarla kalmalarını sağlamanın yolu, onlara hizmet sunmaktır. Bunlar, işçilerin kendilerini sendikaya üye yapma kararını vermeleri için ek bir neden olabilirler(...). Türkiye veya Portekiz gibi bir ülkede politik eğitim almamış birçok işçinin bulunduğu ülkelerde, çok yüksek oranda işçinin okuma yazma dahi bilmediği ülkelerde, bu işçileri önce işçi hareketine kazanmak önemlidir. Zira onları bir kere işçi hareketine kazandıktan sonra kitlesel faaliyetlere, pedagojik faaliyetlere başlayarak prensipler ve değerlerin önemini anlatabilir, yeni bir boyut kazandırabiliriz.

(...)Örgütlerimizin sunduğu çok çeşitli hizmetler vardır. Hastanelerimiz, sağlık ocaklarımız, ulusal sağlık organizasyonlarından daha iyi bir hizmet sunan sigorta hizmetlerimiz, işte ve iş dışında başlarına gelebilecek olaylar kar-

şısında işçilere tazminat ödeyen, kadınların yaşam düzeyini arttıracak birçok sosyal önlemimiz var. (...)Çocukların, ailelerin çalıştığı sürelerde gidebilecekleri hiçbir yer yok. Bu konuda ailelere ve çocuklara yardımcı olabilecek birçok önlem aldık. İnanıyorum ki kadınların işgücü piyasasında bulunmaları son derece önemlidir. Genç insanlara sosyal aktivitelerde bulunacak imkanlar sağlanmalıdır. (...)Hemen belirtiyim, sendikalarımızda örgütlenen işçilere baktığımız zaman, en çok hizmet sunan sendikaların en örgütlü sendikalar olduğunu görüyoruz. Yani hizmetle üyelik arasında doğru orantı var. (...)Bugün sendikalar sadece çalışma yaşamıyla ilgili olmaktan çıkıp; toplumsal yaşamla ilgili alanlarda da faaliyet sürdürmek, toplum üzerinde söz sahibi olabilmeyi sağlayacak bir çalışma yürütmek ve bu doğrultuda dayanışma göstermek zorundadırlar. Bu hizmetler için ek aidat almıyoruz. İyi planlama ve iyi yönetimle, aidatlardan ayırdığımız payla sağlıyoruz.

Bu tür örnekler sadece Portekiz ile sınırlı değildir. Kapsamlı bir çalışma sonucunda seçilecek uy-

gulamaların ülkemizde gündeme getirilmesinin sendikal mücadeleye önemli katkılar sağlayacağını belirtmek yanlış olmayacaktır.

Bütün bu çalışmaların başarılı olabilmesinin ön koşulu sendikalarla güvenin sağlanması ve sürekli kılınmasıdır. Bunun tek yolu ise tabanın söz ve karar sahibi olmasıdır.

Yani demokratik işleyişin örgütsel yapıya hakim kılınmasıdır. Ancak demokrasinin durağan değil dinamik bir kavram olduğu asla unutulmamalı, "bir adam bir oy" yaklaşımını aşan bir anlayışla uygulanmalıdır. Aksi halde ortaya çıkacak yapının, çoğunluğun azınlığa tahakkümü sonucunu doğuracağı baştan görülmeli, özellikle kadın ve genç işçiler gibi grupların haklarının korunmasını sağlayacak organizasyon biçimlerinin mutlaka gündeme getirilmesi sağlanmalıdır.

Bu dört temel noktanın sürekli gündemde tutulması, tartışılıp geliştirilmesi sadece DİSK için değil, bütün bir işçi sınıfı hareketi için de ihtiyaçtır. Günün koşullarında başarılı olmak işçi sınıfının toplumsal rolünün değiştirmek ancak böylesi bir çabayla mümkün olabilecektir.

Simdi görev, Anayasayı ve sendikalar yasasını 87'ye uygun duruma getirmek için mücadeleye etmektir

TBMM, 25 ve 26 Kasım 1992 tarihli toplantılarında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 7 adet sözleşmesini onayladı.

Yaygın medya ILO sözleşmelerinin onaylanmasını önemli görmedi, üzerinde durmadı. Tek tepki olumsuz olarak yine işverenlerden geldi. Her fırsatta Batılı ve demokratik olduklarını yineleyen işverenler ILO sözleşmelerinin onaylanması için çaba harcayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ı "sünnetçi" olarak ilan ettiler.

Oysa ILO sözleşmelerinin TBMM'ce onaylanması ülkemizdeki demokratikleşme çabalarında önemli bir uğraktır. Ve özellikle Türkiye tarafından 44 yıldır onaylanmayan 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin onayı Türkiye'nin ILO sözleşmelerine yönelik geleneksel politikasında köklü bir değişikliği simgelemektedir. Diğelimiz bir köklü de gelişimin sürmesidir.

ILO Nedir?

ILO, 1919'da oluşturulan Birleşmiş Milletler'in (eski adıyla Cemiyet-i Akvam) o tarihte kurulan, 1944'de yeniden biçimlendirilen bir uzmanlık kuruluşudur. Türkiye 1932'de ILO'nun üyesi oldu.

Birçok kişi (yargılandığımız DİSK Davası'nın askeri savcılar ve yargıçları dahil olmak üzere) ILO'nun bir uluslararası işçi kuruluşu olduğunu sanmaktadırlar. Oysa ILO'nun üyesi devletlerdir. ILO'nun BM'nin diğer hiçbir ku-

ruluşunda olmayan üçlü yapı ile çalışması ve işçilerin çalışmalarına oylarıyla katılabildiği tek BM örgütü olması ILO'nun bu niteliğini değiştirmez. ILO bir işçi kuruluşu değil, devletlerarası bir kuruluştur.

Gerçekte tüm ILO organlarında hükümet temsilcileri tek tek işveren ya da işçi temsilcileri karşısında hep çoğunluktadır. Çok uluslu te-keller sorunu başta olmak üzere birçok konu açısından hükümet ve işveren temsilcileri ILO'da koalisyon yapmakta, birlikte davranmaktadır.

Onaylanan ILO sözleşmeleri ne denli işçi yanlısı görünürse görürsün, o sözleşmeler hükümetlerin yaklaşık iki yıllık incelemesinden geçer ve işçi delegelerden iki misli fazla olan hükümet temsilcilerinin var olduğu Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK) tarafından onaylanır.

ILO, 1. Dünya Savaşı sonrasındaki evrensel ve kalıcı bir barışı sağlama koşullarında doğdu. Ama gerçekte ILO, işçilerin özellikle 1. Enternasyonal sonrasında "çalışma mevzuatında enternasyalizm" oluşturma çabalarının bir ürünü. ILO'nun ilk genel müdürü de Fransız Sosyalist Partisi temsilcisi olarak uzun yıllar parlamentoda görev yapan ve sosyalizme inandığını belirten Albert Thomas.

10 Ocak 1920'de yürürlüğe giren Versailles Antlaşması'na göre ILO kurullarında işçi ve işveren kuruluşlarının hükümetlerce onaylanan birer kişi ile, hükümetlerin ise iki kişi ile temsil edilmesine dayalı bir ÜÇLÜ YAPI ilkesine göre çalışır.

ILO, 1939'da 2. Dünya Savaşı'nın çıkması üzerine merkezini Kanada'ya taşıdı. 1944'de ABD'nin

Philadelphia (kökeni Philadelphia, kardeşini seven Bergama kralınca kurdurulan antik Alaşehir kentinden gelmektedir) kentinde yapılan toplantısında ünlü Philadelphia Bildirisi ile aşama yaptı.

Daha sonra ILO Anayasası'nın bir parçası olarak kabul edilen Philadelphia Bildirisi'nin dört amacı vardır:

- 1- Özgürlük (emek ve sendika özgürlüğü),
- 2- Eşitlik (fırsat eşitliği, ayrımcı uygulamaların yok edilmesi),
- 3- Ekonomik güvenlik (çalışma, sosyal güvenlik ve asgari ücret hakları),
- 4- Saygınlık (yeterli çalışma ve yaşama koşulları hakkı, hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi).

ILO'nun çalışma esasları

ILO, 1946'da BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu olarak kabul edildi. ILO her yıl toplanan bir Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), bir Yönetim Kurulu (YK) ve bir Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan (UÇB) oluşur.

UÇK, yılda bir kez haziran ayında üç hafta süre ile toplanır. Sosyal haklara, çalışma yaşamına ilişkin sorunların tartışıldığı uluslararası bir forum gibidir. ILO'nun genel politikasını, iki yıllık çalışma programını ve bütçesini saptar. Uluslararası çalışma standartlarını saptarken bir "yasama organı" gibi çalışır.

UÇK'ye her üye devlet iki hükümet temsilcisi, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile katılır. Hükümetler kendi temsilcilerini atamada serbesttirler. İşçi ve işveren temsilcileri ise en çok üyeye

sahip işçi konfederasyonlarına ve işveren kuruluşlarına danışılarak hükümet tarafından atanır. Ancak bu zorunluluğa uyulmadan atanan delegeleri tanıyıp tanımamak UÇK'nın yetkisindedir.

UÇK delegeleri toplantıya teknik danışman kadroları ile birlikte katılabilirler.

ILO Yönetim Kurulu, üyeleri UÇK tarafından her üç yılda bir seçilen bir kuruldur. YK da UÇK gibi üçlü yapıya sahiptir. YK, herbiri kendi gruplarınca seçilen 28 hükümet, 14 işçi ve 14 işveren temsilcisinden oluşur. YK, ILO Genel Müdürünü seçer ve Uluslararası Çalışma Bürosunun çalışmalarını yönlendirir. Yılda en az üç kez toplanır.

UÇB, ILO'nun Cenevre'deki sürekli sekreterliği, merkez bürosu, araştırma ve soruşturma merkezi ve yayınevdir. Üç lü yapıya göre çalışmaz, ancak üçlü yapıya göre kurulu YK'nın denetiminde, onun tarafından seçilen ILO Genel Müdürünün emrinde çalışır.

ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları

ILO'nun temel işlevlerinden biri, kabul ettiği sözleşme (convention) ve tavsiye kararları (recommendation) ile uluslararası çalışma ilkelerini ve standartlarını saptamaktır.

ILO sözleşmeleri kısıtlı ve soyut görünseler de işçiler için büyük önem taşımaktadır. Şu anda çalışma hayatına, sendikal mücadeleye ilişkin uluslararası hukukun en önemli kaynağı ILO sözleşmeleridir.

ILO'nun uluslararası araçları olarak kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları birbirlerinden farklıdır. Sözleşmeler her üye tarafından onaylanması gereken ve onaylanınca ulusal yasa gücü kazanan belgelerdir. Sözleşmeleri onaylayan devletler sözleşmenin gerekli gördüğü yasal yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini denetleyen uluslararası sistemi kabul ederler.

Tavsiyelerin ise onaylanma gereği yoktur. Tavsiyeler herhangi bir yükümlülük getirmez. Tavsiyeler çalışma mevzuatına yol gösteren,

sosyal politikalara ışık tutan uluslararası metinlerdir.

ILO kurulduğu günden 31.12.1991'e kadar 172 sözleşme, 179 tavsiye kararı kabul etti. Türkiye ise 31.12.1991 tarihine kadar yaklaşık 50 yılda bunlardan 28 adedini onayladı. Yaklaşık bir yıl içinde bunlara 7 adet daha eklendi.

Bugün ILO bünyesinde yeni ilkelerin saptanmasında, yeni sözleşmelerin yapılmasında, eskilerin geliştirilmesinde en etkin olan kesim işçi kesimidir. Ancak bu da sonuçta uluslararası çalışma kullarlarından en çok yararlananların işçiler olması nedeniyle çok doğaldır.

Elbette ILO içinde her şey mükemmel gitmemektedir. Özellikle işçi sendikalarının ILO'nun çalışma biçimine yönelik eleştirileri yoğunlaşmaktadır. İşçi temsilcileri ILO'nun kendini yenileyerek değişen dünya koşullarına uymasını, işlevsel ve yapısal olarak dönüştürülmesini, soruşturma ve denetimlerinin daha hızlı ve daha etkin olmasını, hükümetlerin sözleşmeleri onaylamaları ve yaşama geçirmelerini sağlamak için daha etkin yolların denenmesini istiyorlar.

ILO'nun temel ilke ve standartları

ILO'nun sendika özgürlüğü ve başlıca sosyal haklara ilişkin temel ilkeleri ve uluslararası standartları şu metinlerde yer almaktadır:

- ILO Anayasası,
- Philadelphia Bildirisi,
- Uluslararası Sözleşmeler,
- Uluslararası Tavsiye Kararları,
- Uluslararası Çalışma Konferansı Kararları, Bildirileri,
- Bölgesel Konferans Kararları ve Bildirileri,
- Endüstri Komiteleri başta olmak üzere ILO alt organlarının kararları, açıklamaları,
- Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Kararları.

Sendika özgürlüğü konusunda uluslararası bir sözleşme yapılabilmesi için II. Dünya Savaşı sonrasının koşulları gerekti.

1945 sonrasının "demokratikleşme" ortamında sendikal

hak ve özgürlüklere ilişkin ilkelerin belgelendirilmesi talepleri yoğunlaştı. Böyle bir ortamda BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi 1947 yılında ILO'ya başvurarak "örgütlenme özgürlüğü" konusunu ele alarak tartışmasını istedi.

Bu istek üzerine ILO organlarında önemli çalışmalar yapıldığı ve çalışma sonuçları bir rapor halinde BM'ye sunuldu. BM Genel Kurulu 1947 Aralıkta örgütlenme hakkının temel haklardan olduğunu belirterek ILO tarafından hazırlanan sendika özgürlüğü ilkelerini benimsediğini açıkladı.

Bu çalışmaların uzantısında, 9.7.1948 tarihinde 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi kabul edildi ve sendika özgürlüğü ilkesi 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulunca kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde de yer aldı.

ILO 1949 yılında da 87 sayılı Sözleşmeyi tamamlayan 98 Sayılı Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesini kabul etti.

87 Sayılı Sözleşme sendikaların siyasi iktidarlar karşısında özgürce çalışmalarının esaslarını saptarken, 98 Sayılı Sözleşme ise işçi sendikalarını işverenler karşısında koruyacak esasları dile getirmektedir.

Çalışma ilişkilerin hep yasakçı bir tavır ile belirleyen Türkiye, 98 sayılı sözleşmenin onaylanmasında bir sakınca görmediğinden onu 14.8.1951 tarihinde yasalaştırdı. Ancak 87 sayılı sözleşmeyi "çok tehlikeli" bulduğundan 44 yıldır bu sözleşmeyi onaylamamakta direniyordu.

ILO'nun en önemli belgesi olan 87 Sayılı Sözleşme aşağıdaki dört temel güvenceyi sağlamaktadır:

1. İşçilerin ve işverenlerin daha önceden izin almaksızın kendi iradeleri ile diledikleri sendikayı kurma, diledikleri sendikaya üye olma hakları vardır.

2. İşçi sendikaları ve işveren kuruluşları tam bir özgürlük içinde anatózük ve yönetmeliklerini oluşturma, kendi temsilcilerini seçme, kendi yönetimlerini ve etkinliklerini düzenleme, kendi programlarını oluşturma hakkına sahiptirler.

3. İşçi sendikaları ve işveren kuruluşlarının idari makamlarca çalışmadan alıkonmaya ve katılmaya karşı korunma hakları

vardır.

4. İşçi sendikalarının ve işveren kuruluşlarının federasyon ya da konfederasyon biçiminde örgütlenme ve özgürce uluslararası kuruluşlara üye olma hakları vardır.

Sendikalaşma hakkı bu sözleşme dahilinde ayrı ulusal düzenlemeler ile belirlenecek olan silahlı kuvvetler mensupları ile polislerin dışında (onların da sendikalaşma hakkı var, ancak ayrı yasalarla düzenlenecek) 87 sayılı sözleşme işçi, memur, tarım işçisi ayrımı yapmadan tüm çalışanlara SINIRSIZ SENDİKALAŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ getirmektedir.

ILO'nun denetim yolları

ILO'nun oluşturduğu uluslararası ilkeler ve standartlar, koşulları ne olursa olsun, üye devletlerin uymaları gerekli asgari çerçevedir. ILO Anayasasını imzalayan her ülke bu asgari çerçeveye uymayı baştan kabullenmiştir. ILO Anayasası'nın ilgili maddelerinde belirtildiği gibi, üye devletler ILO ilke ve standartlarına uymadıkları takdirde sorumluluklarının ne olacağını da yine kendileri ortaklaşa saptamışlardır.

ILO ilkelerinin belli bir esneklik içinde, uzun bir inceleme sonucunda hazırlanması, çok sayıda devletin o ilkeleri kabul edebilmeleri ve uygulayabilmeleri beklentisine dayalıdır. Zaten belli tavizlerin verilmesiyle oluşturulabilen sözleşmelerin uygulanmasının denetimi bu nedenle son derece önemlidir.

ILO kurulduğu günden beri hem üye devletler tarafından kabul edilebilecek, hem de etkin olabilecek denetim yollarının arayışı içindedir. ILO, ilke ve sözleşmelerinin uygulanmasını şu anda iki yolla denetlemektedir: 1. Genel Denetim, 2. Özel Denetim.

Genel Denetim, üye devletlerin sürekli olarak ILO'ya sunmak zorunda oldukları raporların ILO yetkili kurullarınca incelenmesi ve gereğinin yapılmasıdır.

ILO Anayasasının 19, 22 ve 23. maddeleri gereğince üye devletler: 1. Yeni kabul edilen ilkeler ve söz-

leşmeler, 2. Tavsiyeler ve onaylanmamış sözleşmeler hakkında, mevzuatlarının durumu ve uygulamalar hakkında, 3. Onaylanan sözleşmeleri yürütmek için alınan önlemler hakkında, ILO'ya rapor vermekle yükümlüdürler.

Bu raporlar bağımsız kişilerden oluşan Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi ile UÇK tarafından oluşturulan ve üçlü yapıya göre çalışan UÇK Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komisyonu tarafından incelenir. Komite inceleme sonuçlarını Komisyona aktarır. Komisyon sözleşmeleri uygulamayan üye devlet temsilcileriyle görüşerek, gerekli önlemlerin alınmasını ister. Komisyon raporu gereğince konu ayrıca UÇK'da tartışılabilir.

Özel denetim ise ILO Anayasasının 24 ve 34. maddeleri gereğince yapılan şikayetler üzerine gerçekleştirilir.

ILO Anayasasının 24. maddesi gereğince ulusal işçi sendikaları konfederasyonu ya da işveren örgütleri üyelerden birinin onaylanmış olduğu sözleşmedeki esasları yerine getirmede başarısızlığıyla bir çeşit şikayet biçiminde ILO'ya itirazda bulunabilirler. YK konuyu ilgili hükümete aktarabilir. ILO, ilgili hükümetten cevap almadığı ya da olumlu cevap almadığı takdirde Anayasasının 25. maddesi ge-

reğince konuyu tüm dünya kamuoyu önünde sergileme hakkına sahiptir.

ILO Anayasasının 26. maddesi gereğince üyelerden her birinin, diğer bir üyeyi onayladığı sözleşmeyi uygulamadığı gerekçesiyle ILO'ya şikayet hakkı vardır. Aynı şikayet bir UÇK heyetince de yapılabilir. Ayrıca ILO-YK, kendiliğinden böyle bir şikayet sürecini başlatabilir.

Şikayet üzerine YK ilgili hükümetle ilişkiye geçebilir, olumlu bir cevap almazsa, konuyu incelemek ve bir rapor sunmak üzere bir Soruşturma Komisyonuna gönderebilir. ILO Anayasasının 29. maddesinin 2. fıkrası gereğince konu gerektiğinde Uluslararası Adalet Divanına götürülebilir.

26. maddeden doğan şikayet hakkı bazı delegeler tarafından sendikal özgürlüklere ilişkin olarak UÇK'nın 1968 tarihli oturumunda Yunanistan Hükümeti aleyhine kullanıldı.

1967 Albaylar Cuntasının Yunanistan'da sendikal özgürlükleri yok etmesi nedeniyle yapılan şikayetten sonra Yunanistan Hükümeti, Soruşturma Komisyonu raporunda sözü edilen tavsiyelere uymayı kabul etti.

Bunun dışında ILO'nun zaman zaman yaptığı özel araştırma ve soruşturmalar da vardır.

ILO, genel olarak, Ana-

yasasından doğan yetkilerle, yükümlülüklerini yerine getirmeyen üyeleri bütün dünya kamuoyu önünde sergileyerek onları etkilemek yolunu seçmektedir. Gerçekten de üye devletlerin çoğu ILO ilkelerini çiğneyen devlet olma görüntüsü içinde olmaktan kaçınmaktadırlar.

Sendika özgürlüğünün çiğnenmesinin denetimi

Sendikal hak ve özgürlükler ILO'nun korumakla yükümlü olduğu temel haklardır.

Sendika özgürlüğüne bu denli önem vermesi nedeniyle ILO, sendikal hak ve özgürlüklerin çiğnenmesi durumunda şikayetlerin incelenmesi için özel usuller uygulamaktadır.

Sendikal hakların çiğnenmesine ilişkin şikayetleri incelemek amacıyla BM ile ILO arasında 1950 yılında Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonu kuruldu.

Sendika özgürlüğü konusunda şikayetleri inceleyen ikinci ILO organı Yönetim Kurulu Sendika Özgürlüğü Komitesi'dir.

1951'de kurulan ve başlangıçta Uzlaştırma Komisyonuna ön çalışmalar yapan bu denetim organı, Komisyona gitmenin zor olması ve sonucun zaman alması nedenleriyle sendikal hakların çiğnenmesine iliş-

kin şikayetleri esastan inceleyen bir organ haline geldi.

Sendika Özgürlüğü Komitesi YK tarafından seçilen kuruldaki üç işçi, üç işveren ve üç hükümet temsilcisinden oluşur.

Komite ulusal sendikal merkezlerin ya da uluslararası işçi örgütlerinin şikayeti üzerine yargısal usullere uygun soruşturma yapar. Sonuçlarını YK'ya ve Uzmanlar Komitesi'ne sunar.

Komite, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü Sözleşmesini imzalasın, imzalamasın tüm üye devletler üzerinde inceleme yapmaktadır. Ayrıca incelemeleri yapmak için ilgili hükümetlerden izin alma gereğini duymamaktadır.

Komitenin çalışmaları, Soruşturma Komisyonunun ya da Sendika Özgürlüğüne İlişkin Gerçekleri Araştırma ve Uzlaştırma Komisyonunun gibi ilgili tarafları, tanıkları dinlemeyi içermeyebilir. Komite ilgili taraflardan rapor ister, bunlar üzerinde kararını bildirir. Bazı durumlarda Komite ilgili ülkeye o ülke hükümetinin izni ile doğrudan ilişki heyeti gönderebilir.

Nitekim Sendika Özgürlüğü Komitesi 1982, 1983 ve 1984 yıllarında Türkiye'ye bu tür heyetler gönderdi.

Komitenin bugüne kadar yaptığı çalışmalarda dışkıncı sonuçlar da; eleştirilen yasaların kaldırılması, sendikal hak ve özgürlükler ile bağ-

daşmayan uygulamalara son verilmesi, tutuklu sendikacıların salınması ya da ölüm cezalarının hafifletilmesi gibi olumlu sonuçlar da elde edildi.

87 uygulansın hemen şimdi!

ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü Sözleşmesi, 151 sayılı Kamu Hizmetleri'nde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi ile birlikte onaylandı. 87, yalnızca kamu çalışanlarına, yani memurlara sendikalaşma hakkı getiren bir sözleşme değildir, tüm çalışanların sendikalaşma özgürlüğüdür. Sendikalaşma toplu pazarlık ve grev hakkı başta olmak üzere sosyal hakları güvenceye alan bir sözleşmedir. Uygulanması için mutlaka bir yıl beklemeyi gerektirmeyen 87, sendikalaşmada % 10'luk, % 51'lik barajların, noter aracılığıyla kaldırılması demektir.

Türkiye'de siyasi iktidarların 98 sayılı sözleşmeyi 1951'de kabul edip, 87'nin onayı için 44 yıl beklemelerinin anlamı gerçek bir sendikalaşma özgürlüğünden kaçış çabasıydı. Ama iç dinamikler, bir Çalışma Bakanı'nın istifa tehdidini kapsayan çabalarını da içeren bir konjonktürde 87'nin onaylanmasını getirdi.

1982 Anayasası'nın 90. maddesine göre, usulüne uygun onaylanan uluslararası sözleşmeler yasa niteliğindedir. Ve bunlara karşı olağan yasalaştırma sürecinde olduğu gibi Anayasa'ya aykırılık iddialarında bulunulamaz.

Artık "87" Türkiye'de bir olgudur. Cumhurbaşkanının imzalayıp imzalamaması da çok önemli değildir. Ancak varolan 1982 Anayasasının ve 2822 Sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası'nın ilgili maddeleri ile 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nın tamamı 87'ye ters düşmektedir.

Bugünkü görev 1982 Anayasası ve 2822'nin ilgili maddeleri ile 2821'i 87 ile uyumlu hale getirmek, Gerçek bir sendikalaşma özgürlüğünü yasalara geçirtmek, uygulamak ve geliştirmek için mücadele etmektir.



Sözleşmeler onaylandı ama...

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ/ILO)'nun yedi sözleşmesinin onaylanması, eğer onayın gerekleri denetim organlarının yerleşik kararları doğrultusunda yerine getirilirse, sendikal yaşam açısından özgür ve demokratik bir dönemin başlangıcı olacaktır. Özellikle, başta devlete karşı korunan sendika özgürlüğünün evrensel ilke ve güvencelerini içeren 87 sayılı Sözleşme olmak üzere, 151 ve 158 sayılı Sözleşmeler, bireysel ve toplu çalışma ilişkileri hukukumuzda sayısız değişiklikler ve yeni düzenlemeler yapılmasını gerektirecektir. Aykırı kuralların kaldırılmasını zorunlu kılan bu değişiklik ve düzenlemeler, yalnızca "işçi" niteliği taşıyan bağımlılarla sınırlı kalmayacak, aynı zamanda tekyancı, anti katılımcı ve anti demokratik bir çalışma rejimine bağlı olan "memurlar"ı da kapsayacaktır.

Dolayısıyla sözleşmelerin onaylanması güç olmuştur ama, asıl güçlüklerin bundan sonra yaşanacağı; onayla her şeyin bitmediği, tersine başlayacağı bilinmelidir. Bu düşüncemin nedenlerini, özellikle 87, 151 ve 158 Sayılı sözleşmelerin onaylanmasının geleneksel onay politikası açısından taşıdığı anlamın altını çizerek kısaca açıklamaya çalışacağım.

Onay politikasında köklü bir değişiklik

Türkiye'nin genel olarak insan hakları belgelerini ve özel olarak da ILO sözleşmelerini onaylamada izleyegeldiği geleneksel politikanın iki belirgin özelliği olmuştur: 1) Ulusal mevzuatla "ahenkar" ve "mutabakat" içinde olma; 2) Uluslararası işbirliğine değer verme.* Bu politika gereği olarak, yürürlükteki ulusal düzenlemelere aykırı olan ve onların değiştirilmesini gerektiren uluslararası sözleşmeler onaylanmamış, böylece de insan haklarının evrensel ölçülerini içeren uluslararası sözleşmelerden beklenen yarara aykırı düşen bir yaklaşım benimsenmiştir.

Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ

İç hukukla uyumu onayın önkoşulu sayan, temelde "onaylanmış olmak için onaylama" anlamına gelen bu geleneksel politika, ilk kez değişmiş ve onay öncesinde aranan uyumun sağlanması onay sonrasına bırakılmıştır.

Öte yandan 87, 135 ve 151 sayılı sözleşmelerin onaylanmasıyla, Türkiye ILO'nun sendikal haklara ilişkin yedi sözleşmesinden beşini onaylamış bir ülke olarak, Avrupa Konseyi'ne üye devletler arasındaki çok geri durumunu da düzeltmiş, özellikle "87'yi onaylamayan tek ülke" olmaktan kurtulmuştur. Bu arada, 151'i onaylamayan Avusturya, Belçika, Almanya, Fransa,

Sözleşmelerin onaylanması güç olmuştur ama, asıl güçlüklerin bundan sonra yaşanacağı; onayla her şeyin bitmediği, tersine başlayacağı bilinmelidir.

Lüksemburg ve Yunanistan gibi Konsey üyesi ülkelerin de önüne geçmiştir. Ancak, onayın gerekleri yerine getirilmedikçe, 12 Eylül'den beri ILO denetim organları gündeminde "kronik müşteri" olarak yer alan ülkemizin bu durumundan kurtulamayacağını bir kez daha belirtiyorum.

Üç önemli nokta

Onaylanan sözleşmelerin neler getirdiğine değinmeden önce üç önemli noktanın altını çizmekte yarar görüyorum.

Her şeyden önce onay, Anayasa M.90/son uyarınca, onaylanan sözleşmeyi iç hukukun doğrudan doğruya uygulanması gereken bir parçasına dönüştürür. Gerek kamu yetkilileri, gerekse yargı yerleri, özel yasal düzenleme yapılmaksızın da sözleşmelere uymak ve onları

kendiliğinden uygulamak durumundadırlar. Anayasa Mahkemesi ve Danıştay da birçok kararında bu görüşü benimsemiştir. Yasa çıkarılmadığı için sözleşmeler uyulmadığının ileri sürülmesi, ILO denetim organları için geçerli bir gerekçe olamaz. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin 87'ye aykırılıklar deneniyle on iki yıldan beri yaptığı denetim böyle bir savın dayanaksızlığını göstermeye yeter.

İkinci olarak, sözleşmelerin onay belgesinin ILO'ca kaydedileceği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girmesinin öngörülmesi, sözleşmelerin iç hukuk yönünden bağlayıcılığını etkilemez ve bu tarihe ertelenmesini gerektirmez. Onay işleminin tamamlanmasıyla, yani onayı uygun bulma yasasından sonra sözleşmelerin Cum-

hurbaşkanı'nca onaylanıp Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla, sözleşmeler iç hukukta yürürlüğe girer, onunla bütünleşir. On iki aylık süre ise, ILO Anayasası gereği olarak sözleşmeyi onaylayan devletin ve-

receği yıllık raporlar temeline dayanan ve Uzmanlar Komisyonu ile Uygulama Komisyonu'na yerine getirilen denetim mekanizmasının işlemeye başlaması için öngörülmüştür. Dolayısıyla, bu süre geçmeden de 87 ve 151'e aykırı davranışlar, şimdiye kadar olduğu gibi bundan sonra da Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne iletilebilecektir. Bu sürenin dolmasından sonra ise, aykırılıklar giderilmedikçe, denetim iki yoldan işlemeye başlayacaktır.

Değirmek istediğim üçüncü nokta şu: ILO sözleşmeleri, güvenceye aldıkları hak ve özgürlükleri genel bir anlatımla ve temel ilkeleri belirterek düzenler. Örneğin, düzenlenen asıl konulara ilişkin olmak üzere, 87'de 11, 98'de 6 ve 151'de de 9 madde vardır. Salt bu madde metinleriyle yetinildiğinde, bu sözleşmelerin

örneğin 42 yıl önce kabul edilen 87'nin içeriğini ve güvenceye aldığı hak ve özgürlüklerin kapsamını saptamak olanaksızdır. ILO'nun, birbirini tamamlayan 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin kabul edilmesinden hemen sonra oluşturduğu ve onaydan bağımsız olarak işlerliğe koyduğu denetim mekanizması ile raporlara dayalı denetim mekanizması çerçevesinde kabul edilen ilke kararları, sözleşmeleri sözel metinlerini aşacak biçimde yorumlamış ve genişletmiştir. Özellikle Sendika Özgürlüğü Komitesi ile Uzmanlar Komisyonu'nun "İçtihat" niteliği kazanan yerleşik kararları, sendikal haklar alanında temel kaynakları oluşturmaktadır.

Dolayısıyla, gerek sözleşmelere uyum sağlamak, gerekse güvenceye alınan hakların kapsamını bilmek ve belirlemek açısından, denetim organları kararları son derece önem taşımaktadır. Bir örnek vererek bu görüşümü somutlaştırayım: Örneğin 87'de grev hakkı, adı anılarak açıkça belirtilmiş değildir. Ancak denetim organları kırk yıldan beri grev hakkını 87'nin üç ayrı maddesine dayandırarak memurları da kap-

sayacak biçimde güvenceye bağlamıştır.

Sözleşmelerin getirdikleri

Üçü ANAP döneminden kalma yedi sözleşmeden herbirinin getirdiklerine bu kısa yazıda değinmenin olanaksızlığını gözönüne alarak, yalnızca 87 ve 151'in tüm çalışanlara sağladığı hak ve özgürlüklerden kimilerini sıralamakla yetineceğim:**

1) Sendika hakkı, hiçbir temele ya da ölçüde dayalı bir ayırım gözetilmeksizin, tüm çalışanlar (işçi, memur, sözleşmeli) için güvenceye alınmıştır:

2) Sendikalara; anatüzük ve yönetmeliklerini hazırlama, temsilci ve yöneticilerini özgürce seçme, yönetim ve etkinliklerini düzenleme ve eylem (çalışma) programları oluşturma hakkı tanınmıştır;

3) Kamu yetkililerine, bu hakları sınırlandıracak ya da yasal kullanıma engel olacak nitelikteki her tür karışmadan kaçınma yükümlülüğü getirilmiştir;

4) Sendikaların, valiliklerce memur sendikalarına karşı izlenen tutumda görüldüğü gibi, yönetsel yoldan kapatılması ya da etkinlikten

Sözleşmelerin onay belgesinin ILO'ca kaydedileceği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girmesinin öngörülmesi, sözleşmelerin iç hukuk yönünden bağlayıcılığını etkilemez ve bu tarihe ertelenmesini gerektirmez.

alınmasına karşı güvence sağlanmıştır;

5) Uluslararası üyelik, dayanışma ve işbirliği, önceden izin almaksızın gerçekleştirilebilecek bir hak olarak tanınmıştır;

6) Grev hakkı, 2822'deki yasaların çok büyük bir bölümünün kaldırılmasını gerektirecek biçimde ve memurları da kapsamak üzere güvenceye bağlanmıştır;

7) Sendikalara genel siyaset yasağı konulmasına ve et-



İşçi ve memur sendikalarına, hem bu değişiklik ve yeni düzenlemelerin yapılmasını isteme ve izleme, hem de denetim organlarının içtihatlarını da gözönüne alarak uluslararası kurallara uygunluğunu denetleme ve sağlama yönlerinden çok önemli görevler düşecektir

kinliklerinin dar anlamda mesleki alanla sınırlandırılmasına karşı güvence sağlanmıştır;

8) 151'in onaylanmasıyla 98'in memurları da kapsayacak biçimde koruduğu sendika (örgütlenme) hakkı, işverenlerin sendika özgürlüğünü zedeleyen ayrımcı eylemlerine karşı yeni bir güvenceye kavuşmuştur;

9) 151'in onaylanmasıyla, kamu görevlilerinin sendika özgürlüğünün olağan kullanımına temel olan kişi güvenliği, düşünce ve toplantı hak ve özgürlükleri gibi kişisel ve siyasal haklardan yararlanma güvencesine bağlanmıştır;

10) Kamu görevlileri için uyuzmazlıkların toplu görüşme yada arabuluculuk, uzlaştırma ve hakemlik gibi barışçı yöntemlerle çözülmesi öngörülmüştür.

Sonuç:

En önemlilerinden kimilerini saymakla yetindiğim bu hak ve gü-

vencelere uyum, ancak başta Anayasa olmak üzere, 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasalar ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nda, Türk Ceza Yasası'nda, sözleşmeli personele konulan sendika yasağını keskinleştiren 3771 sayılı yasa ve başka yasalarda gerçekleştirilecek sayısız değişikliklerle sağlanabilecektir.

Sendika özgürlüğünün uluslararası kurallarına uyum sağlayıcı değişikliklerin gerçekleştirilmesi, bundan böyle hükümet için yalnızca "ILO üyesi devlet" olmaktan değil, aynı zamanda Anayasa gereği onaydan doğan bir "hukuksal" yükümlülük niteliği kazanmıştır. İşte bu yükümlülüğün yerine getirilmesine olanak tanımak içindir ki, ILO denetim mekanizmasının işlemeye başlaması on iki ay sonraya bırakılmıştır. Dolayısıyla önümüzdeki bir yıllık dönemde eğer bu yükümlülükler yerine getirilecekse, sendikal yaşamda çok önemli ve ayrıntılı düzenlemelerin yapılması gerekecektir.

İşçi ve memur sendikalarına, hem bu değişiklik ve yeni düzenlemelerin yapılmasını isteme ve izleme, hem de denetim organlarının içtihatlarını da gözönüne alarak uluslararası kurallara uygunluğunu denetleme ve sağlama yönlerinden çok önemli görevler düşecektir.

Muhalefetteyken uluslararası sözleşmelere "devletimizin adına imza atıyoruz. Bu imzalar atıldığı yerde kalıyor," diyen; 98 sayılı Sözleşmeyi "onaylamak kafi değil, (...) işlemesi lazım. İşlemiyorsa, dediğini yapmayan devlet saygın değildir" biçiminde konuşan Sayın Başbakan'a ***. 98'le birlikte 87, 135, 151 ve 158'in altına atılan imzaların mürekkebi kurumadan bu sözleri anımsatılmalı ve iktidardayken yerine getirilmesini sağlaması istenmelidir.

DİPNOTLAR

* Mesut Gülmez, "Türkiye'nin İnsan Hakları Belgelerini Onaylama Politikası", İnsan Hakları Yılı, Cilt 13, 1991, s. 103-138.

*** Bu konuda daha geniş bilgi için bkz: Mesut Gülmez, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖİLO Sözleşme ve İlkeleri), TODAİE Yayını, Ankara, 1988; Mesut Gülmez, Sendikal Hakları ve Memurlar (Türkiye'de ve Dünya'da), Imge Yayını, Ankara, 1990.

*** Türk-İş, Siyasi Parti Liderlerinin İşçi ve Yurt Sorunlarına Bakışı, Ankara, 1991, s. 16 ve 24.

İşçi emeklileri ve sendikalar

"İşçilerin örgütsüzleştirilmesi, örgütlerin ise etkisizleştirilmesi" olarak özetlenebilecek anti-sendikal dalga dünya çapında, özelinde ise ülkemizde giderek kabarıyor. "İşten çıkarma", "sözleşmeli personel", "memurlaştırma" ve "taşeron-laştırma" gibi, işçi sınıfını örgütsüzlüğe mahkum etmenin bilinen bütün yolları, 12 Eylül sonrası Türkiye'sinde neredeyse "sıradan", "günlük" bir olguyumuşçasına uygulanıyor. Bu tür uygulamalardan en çok zarar görenler, yalnızca yaşamını çalışarak kazanan emekliler değil, bütün toplum kesimleridir.

Yalnızca sermayenin (onun da belirli kesimlerinin) örgütlülüğünü giderek pekiştirdiği ve toplumsal yaşamın hemen her alanına müdahale edebildiği koşullarda; biliniyor ki, başta emekliler olmak üzere toplumun diğer kesimleri örgütsüzleştirilmişse, o toplumda demokrasi gerçekleşemez. Bu yüzden Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), kurulduğu günden başlayarak, yalnızca işçilerin değil, kamu çalışanları ve tarım sektörü de dahil olmak üzere bütün çalışanların özgür örgütlenmelerini, grevli, toplu iş sözleşmeli sendikalaşma hakkını savundu, bu yönde adımlar attı.

DİSK, geçmişinden gelen birikimiyle işçi sınıfının örgütsel birliğini savunurken, sınıfın bir parçası olarak gördüğü emeklilerin örgütlenme sorununu da ön plana çıkartıyor, bu yönde çalışmalar yapıyor. DİSK'in kurduğu Emekli İşçiler Dairesi, Konfederasyonumuzun konuya verdiği önemin göstergesidir.

Bu yazıda, Türkiye'deki emeklilerin durumu irdelenecek ve sorunun çözümü yolunda geliştirilecek önerilere, Avrupa'daki deneyimlerden de hareketle katkıda bulunulmaya çalışılacak. Emeklilerin ekonomik, sosyal hakları gibi konular, öncelikle ve en çok işçileri ilgilendirmektedir.

Yıllarca çalıştıktan sonra emekliliğe hak kazanan işçinin bugünün

Türkiye'sindeki durumu, bir "hak kazanmak"tan çok "cezalandırılma" kavramına denk düşüyor. Çalıştığı süre boyunca ücretinin önemlice kesimini prim olarak SSK'ya ödeyen işçinin emekli olduğunda elde ettiği maaş, bırakınız insanca gereksinimlerin karşılanmasını, zorunlu gereksinimleri bile elde edebilmesini sağlayamıyor. Milyonlarca emekli, "yoksulluk maaşı"nı alabilmek için saatler, hatta günler boyunca banka önlerinde kuyruklar oluşturuyor. Dahası bu kesim, herkesten çok kendilerini ilgilendiren maaşların belirlenmesinde bile hiç-

Milyonlarca emekli, "yoksulluk maaşı"nı alabilmek için saatler, hatta günler boyunca banka önlerinde kuyruklar oluşturuyor. Dahası bu kesim, herkesten çok kendilerini ilgilendiren maaşların belirlenmesinde bile hiçbir söz hakkına sahip değil.

bir söz hakkına sahip değil.

Sermayenin ve rantiyelerin karlarını artıran enflasyondan en çok, pazarlık hakkı olmayan emekli işçiler zarar görüyor. Sağlık, konut gibi sorunlar, en az işçiler kadar; belki onlardan çok emeklileri etkiliyor. Bütün engellemelere karşın çalışan işçiler, örgütlenir ve kendilerine dayatılan olumsuzluklara karşı mücadele etme şansına sahip olurken; emekliler, bu haktan yoksun bırakılıp toplumsal yaşamın adeta dışına atılıyor, giderek bir "fazlalık" olarak görülüyor. Bu tehlikeli sosyo-ekonomik haksızlığın ortadan kaldırılması için çaba har-

camak, en başta işçi örgütlerinin, sendikaların görevi olarak karşımızda duruyor. Çünkü sendikalar, üyelerinin yalnızca bugününü değil, yarınını da düşünmek zorundadır. Çünkü işçilerin bir de "yarın"ı vardır.

Yıllar boyunca SSK'ya prim ödeyen işçi, primine sahip çıkarak onun sermayeye ucuz kredi biçiminde aktarılmasını önlemek için, SSK yönetiminde gerçek bir söz ve karar hakkı isterken; çağdaş sağlık hizmetleri, huzur ve bakımevleri için de mücadele etmek zorunluluğunu duymalıdır. Bu, işçilerin kendi yarınlarını da sahiplenmesinin ifadesidir.

Emekliler, içinde bulundukları ekonomik zorluklar nedeniyle, ileri yaşlarına karşın sermayeye köle emeği sağlar konumdan kurtarılmalıdır. "Köle emeği" kavramı, tam da bu kesimin sendikasız, sigortasız ve çok düşük ücretle çalıştırıldığı koşullara denk düşmektedir. İşçiler, bugünkü örgütlülüklerinden yararlanarak, ileri yaşlarda köleleşmeye karşı durmak zorunluluğunu hissetmelidirler.

O halde sendikalar; emeklilerin bugünkü durumunun, çalışanların "yarın"ı olduğunu ve bu yarını değiştirmek gerektiğini; emeklilerin işçi sınıfının dışında "ayrı", "yabancı" bir kesim değil, "sınıfın ta kendisi" olduğunu kavramak ve bütün işçilere kavratmak durumundadırlar.

İşçi sınıfının kendisine ve yarınına sahip çıkmasının en somut ifadesi, emekli işçilerin örgütlenme düzeyinde görülür. İşçilerin daha erken emeklilik için verdiği mücadele ve yaşam süresinin uzaması gibi faktörler, giderek kabaran bir emekli kitlesi yaratıyor. Bu kesimin sorunları ve gereksinimleri, toplumda eskisinden daha büyük bir önem kazanırken; artan işsizlik ve ekonomik kriz koşullarında sermayenin işçi sınıfına yönelik saldırısında hakları ilk budanan kesim yine emekliler olmaktadır. Son 15 yıl içinde iyice keskinleşen ekonomik krizden çıkış yolu olarak ilk





akla gelen "önlem" sosyal fonların kısıtlanması, dolayısıyla emekli işçilerin yaşam düzeyinin hızla geriletilmesi oldu. Yani sermaye, işçilerin "geleceği"ne saldırarak bugününe vuruluyor.

Genel olarak bütün bir kapitalist dünyada uygulamaya konan "anti-kriz" önlemleri, Türkiye özelinde, son 12 yıl içinde oldukça yıkıcı sonuçlar verdi. Avrupa'da yaygın işçi hareketleri ve örgütlerin güçlülüğü ile belirlenen süreç içinde emekli işçi örgütlenmeleri, varlıklarını korumak bir yana gelişme de gösterdiler. Türkiye'de ise, geçmişten bu yana "dernek" biçiminde örgütlenen emekliler, SSK dahil en ilgili oldukları alanlarda bile etkin olamadılar, hükümetlerin politik çıkarları doğrultusunda yönlendirilmek istendiler ve çoklukla yönlendirildiler d. İktidara aday her parti, bu kesime "vaad etti" ama uygulamada hiçbir şey vermedi, emeklileri sürekli "oy deposu" gördü.

"Örgütlü güç"ten "yalnız birey"e

Türkiye'de, bir işçinin emekli olması, üyesi olduğu sendika ile ilişkisini de kesmesi demek. Sendikalarda örgütlenerek, sermaye karşısında güçsüz birey olmak konumundan örgütlü ve toplumsal konuma ulaşan işçiyi, bir anda "işçi" olmaktan çıkartıp -üstelik de gerçek

bir sosyal güvenlik ağının olmadığı koşullarda- "dar gelirli emekli" tanımlaması içinde örgütsüz ve güçsüz bırakmak, "cezalandırmak"tan başka hiçbir anlam taşımamaktadır.

Bu uygulama, bir yandan işçilerin "emekli" olduktan sonra sıyrılan yalıtılması ve yalnızlaştırılıp güçsüzleştirilmelerine yol açarken; öte yandan, sendikaları ve çalışan işçileri de zengin bir deneyim ve birikimden yoksun kılıyor. Emekli işçinin sendikasıyla kopartılması, bu yanı sıra da "geçmiş"in silinmesi anlamını taşıyor.

Türkiye'de, toplumsal yaşamın adeta dışına atılan, yalnızlaştırılan bu işçi kuşaklarının Avrupa'daki durumu ise çok farklı: Avrupa'da emekli işçiler, ayrı federasyonlar biçiminde; konfederasyonlar içinde bir sendikada ya da eski sendikalarına üyeliklerini sürdürerek toplumsal yaşam içindeki etkinliklerini koruyorlar.

Avrupa'da emekliler

Avrupa ülkelerindeki emekli işçiler, İtalya, Lüksemburg ve Malta'da doğrudan ayrı federasyonlarda ve özel örgütlenme biçimlerinde; Danimarka, Fransa, İsveç, Portekiz, İspanya ve Kıbrıs'ta ise bir konfederasyon içinde sendikalarda örgütlüdür. İsveç, Finlandiya, Danimarka, İrlanda, Almanya, Avusturya, İngiltere, Belçika, Norveç, İspanya, Hollanda

ve İzlanda'da ise işçiler, emekli olduktan sonra da çalıştıkları iş-kollarındaki sendikalar içinde örgütlülüklerini sürdürüyorlar.

Avrupa'daki 28 emekli örgütünden çoğu (15 tanesi), sektör bazında ve işçi konfederasyonları içindedir. Ancak emeklilerin, sektörleri aşan bir örgütlenme içinde yer almaları da Avrupa'nın gündemindedir. Bu yüzden özel bir "emekliler politikası"nın ifadesi olarak Portekiz'de Genel İş Konfederasyonu (UGT) içinde özel bir daire örgütlenmiş; İsviçre'de USS, konfederal düzeyde bir sürekli Emekliler Komitesi oluşturmuş, Almanya'da Alman Sendikalar Konfederasyonu (DGB), İngiltere'de ise Sendikalar Kongresi (TUC), konfederal düzeyde özel sürekli bir emekliler komitesi kuracağını açıklamıştır.

Bunlardan başka, birçok Avrupa ülkesinde bağımsız emekli örgütleriyle sendikalar arasında giderek sıkılaşan bir işbirliği yaşanmaktadır. Sendikaların emekli üyelerine bir dizi haklar tanınmakta; emekliler, sendika yayınlarını düzenli olarak izlemekte, mitinglere katılmaktadırlar. Birkaç örgütte ise emekli olan ve çalışan işçiler aynı haklara sahiptir.

Örgütlenmenin finanse edilmesinde ise emekli işçilere "indirimli aidat ödeme" uygulaması yapılmaktadır. Yarı yarıya ya da üçte bir oranlarda aidat öden-

mesinin yanı sıra bazı ülkelerde, örgütlenmenin ve etkinliklerin finansmanı tümüyle işçi sendikaları tarafından üstlenilmektedir. Pek az ülkede ise emekli ve çalışan işçiler eşit aidat ödüyorlar.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve üyesi konfederasyonlarda temsil edilen emekli işçi sayısı altı milyon dolayındadır. Emekli işçilerin sendika üyeliğini en yüksek oranda sürdürdüğü ülkeler; İtalya ve Lüksemburg'dur. Bu iki ülkeden İtalya'daki İtalyan Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu'ndaki (CGIL) üyelerin yüzde 37'si emekli işçilerdir.

Görüldüğü gibi Avrupalı işçiler, emekli olduktan sonra da örgütlülüklerini koruyabilmekte ve sendikaları aracılığıyla çalışan işçilerle ortak davranarak, toplumsal bir güç olabilmektedir.

Türkiye'de ise emekli işçiler, en başta Anayasal ve yasal engellerden dolayı bu tür bir haktan yoksun bırakılmış, toplumsal yaşamın neredeyse tümüyle dışına itilmiştir. Küçük bir bölümü derneklerde örgütlü olan emekli işçiler, varolan yasal ve örgütsel konumlarıyla bugün için herhangi bir etkinlik gösterememekte; kendileri için yaşamsal önem taşıyan konularda bile karar alma süreçlerine katılamamaktadır. Bu durum, yazımızın başında da değinildiği gibi, işçilerin ve sendikaların öncelikle çözmeleri gereken sorunların başında yer almaktadır.

Sendikalar işçilerin emekli olduktan sonraki örgütlenmelerine de yanıt vermek durumuyla karşı karşıyadır.

Anayasa ve yasaların, yalnızca "bir işyerinde çalışanlara" sendika kurma hakkını tanıyor olması, emeklilerin sendikalaşmasını önüyor. Ancak mevcut yasalara göre emeklilerin "dernek" vb. örgütlerde biraraya gelmelerinin önünde herhangi bir engel yok.

Derneklerde örgütlenen emeklilerin işçi sendikalarıyla ilişkiler geliştirmesi, ortak davranması gibi yaşamsal önemdeki konularda ise ciddi anayasal ve yasal engeller var. Anayasanın 52. Sendikalar Yasası'nın ise 37. maddeleri başta olmak üzere antidemokratik yasal düzenlemeler, emekli örgütlerinin sendikalarla ilişkiler geliştirmesini engellemektedir. Bugün için aşılması gereken en önemli engel bu Anayasa ve yasa maddeleridir.

Bu yasal engellerin aşılması için varolan emekli örgütlerinin edilgen konumdan sıyrılıp, başta işçi sendikalarıyla ortak politikalar geliştirmesi öncelikle önemli. Ancak, yalnızca bugünü düşünerek geliştirilen önerilerin her zaman geride kalmaya mahkum olacağından hareketle; emeklilerin önümüzdeki dönem için geliştirmeleri gereken örgütlenme modelleri de bugünden gündeme getirilmeli, tartışılmalı.

Emeklileri işçi sınıfından ayırmanın mümkün olmadığını savunuyorsak -ki işçinin yarısını bugünden kopartamayız-, bu önemli

görevin en başta işçi sendikalarına düştüğünü, ısrarla vurgulamak gerek: Sendikalarda örgütlenme hakkını kazanan işçi, emekli olunca da bu örgütlü konumunu sürdürmelidir.

Gerek Türkiye'deki durumu gerekse Avrupa'da yaşanan örgütlenme deneyimlerini gözönüne aldığımızda; ülkemiz emeklilerinin örgütlenmesinde izlenebilecek en sağlıklı yolun, emekli işçilerin kendi sendikalarına üyeliklerinin sürmesi olduğunu söyleyebiliriz. Bu, bir yandan emekli işçinin yeniden üyelik işlemleri yapmasını gerektirmeyeceği gibi, öte yandan da sendikasının ve yeni kuşak işçilerinin onun deneyimine duyduğu gereksinimi de karşılayabilecek bir yol olabilir.

Emeklilerin farklı konum ve talepleri, işçi sınıfının bütün sektörlerini yatay olarak kesiyor. Bu durumda gündeme gelen, "farklı sendikalarda örgütlü emeklilerin birlikteliği" sorunu, sendikalararası emekliler koordinasyon merkezi türü bir örgütlenmeye aşılabılır. Çalışan işçilerle birlikte, bir konfederasyon çatısı altında örgütlü olan emekliler bu yolla, sendikalarından kopmamış olur; kendi taleplerini de işçi konfederasyonu bünyesindeki "daire"leri aracılığıyla oluşturup, geliştirirler. Bu modelin çıkış noktası, "çalışan işçi" ile "emekli işçi" bölünmüştüğünü aşarak, sınıfın bütünlüğünü olabildiğince sıkı biçimde korumaktır.



30. Kuruluş yılında Genel-İş

DİSK Topluluğu olarak 12 yıllık bir zorunlu kesintiden sonra somut Sendikal yaşama yeniden döndüğümüz 1992 yılı, GENEL-İŞ Sendikası'nın aynı zamanda 30. kuruluş yılını oluşturuyor.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (GENEL-İŞ), ölüm-süz önderimiz Abdullah BAŞTÜRK ve 5 arkadaşı tarafından 22 Nisan 1962'de kuruldu.

1950'li yıllarda çeşitli illerde birbirinden ayrı olarak örgütlenen yerel sendikaların birleşmesiyle doğdu. İl ölçeğindeki bu sendikaların içinde İstanbul'da 1958'de kurulan Belediye Fen, İmar ve Yapı İşçileri Sendikası öncü rolü oynamaktaydı.

Başlangıçta binlerle ifade edilen üyesi bulunan GENEL-İŞ, 12 Eylül 1980'de faaliyetleri durdurulduğunda, Türkiye çapında 13 Bölge Merkez Şube, 71 Şube ve 154.000 üyesiyle ülkenin en güçlü ve örgüt ağı en yaygın işçi kuruluşlarından biriydi. O tarihteki koduyla "34 sıra sayılı Genel İşler İşkolu"nda, işkolu yetkisine sahip tek sendika GENEL-İŞ olmuş ve işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin tümünü GENEL-İŞ bağlatmıştı.

Örgütlenme birinci ve vazgeçilmez görevimizdir

Günümüzde, tıpkı diğer kardeş sendikalar için olduğu gibi GENEL-İŞ için de başlıca görev, 12 Eylül'ün tahribatını gidermek ve işkolumuzdaki işçileri Sendikamızın çatısı altında yeniden örgütlemektir. Bu örgütlenme özünde, 1983'ten sonra zorla bizden koparılan işçilerin yeniden kendi sendikalarına sahip çıkmasını sağlamak ve bu örgütü, işçi sınıfımızın kaybedilmiş ekonomik ve demokratik haklarını yeniden kazanmak, korumak ve daha da güçlendirmek üzere etkin bir araç olarak kullanmaktır.

Örgütlenme, 3. ÖREN TOP-LANTISI'nda da öngörüldüğü gibi,

İsmail Hakkı ÖNAL Genel-İş Genel Başkanı

bir numaralı gündem maddemizdir. GENEL-İŞ olarak, üyelerimizin yeniden kazanılmasına çok büyük önem ve öncelik veriyoruz. Bu tutumumuz, sadece pratik sendikal faaliyetler için yasalarca dayatılan önkoşulları aşmak kaygısından değil, daha da önemlisi sendikaları demokratik hayatın vazgeçilmez kurumları olarak algılamamızdan ötürüdür. Üyesi olmayan bir sendika sadece sendikal etkinlik ola-nağından yoksun kalmaz; toplumsal işlevlerini yerine getirme şansını da yitirir.

Kitlesel gücü bulunmayan ve işçi sınıfının güncel yaşamı içinde fiilen yeralmayan bir sendika, alelade bir kulüpten öteye geçemez

Kitlesel gücü bulunmayan ve işçi sınıfının güncel yaşamı içinde fiilen yeralmayan bir sendika, alelade bir kulüpten öteye geçemez. Eğer işçi sınıfımıza sendikal düzeyde hizmet vermek istiyorsak, o düzeyde örgütlenmek ve güçlenmek zorundayız. Üye tabanını yeniden kazanmanın ve örgütlenmenin zorluğu bizleri temel doğrulardan vazgeçmeye götürmemelidir. İçinde bulunduğumuz koşulların elverişsizliği başka şey; koşullar böyledir diye, asıl gücü yığınsallığından gelen sendikal örgütlere "fikir kulübü" ya da "vakıf" işlevi yüklemek başka şeydir. Kitle gücü kazanmak, yani sendikalarımızın üye tabanını genişletmek görevini gözardı etmemiz, ya da "olmasa da olur" biçiminde algılamamız tutarlı olmadığı gibi tehlikeli de bir yaklaşımdır. Esasen DİSK'in varlığı ve toplumsal etkinliği de, üye

sendikaların kavradığı işçilerin sayısal büyüklüğünü öngerektirir. Çünkü toplumsal etkinlik, toplumsal güçle sağlanır. Özellikle toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi iletişimde de hegemonyasını kurmuş bulunan egemen sınıfların bugünkü gücü karşısında, işçi sınıfımızın yığınsal gücü dışında hiçbir şeye güvenilemez.

Örgütlenme yolunda ilk adım: işkolu barajı

İşte bu noktadan hareketle Sendikamız, 9. Dönem Genel Kurulumuzdan hemen sonra, ilk iş olarak Bölge Şubelerimizi kurdu; Temmuz ayından itibaren de tüm ülke ölçeğinde üye kayıtlarını başlattı. 30 Eylül 1992 tarihi itibarıyla Sendikamıza kayıt yaptıran üyelerimizin sayısı 25.446'dır. 28 Ekim'de ise bu sayı 30.000'e ulaşmış bulunmaktadır. Örgütlenmeye fiilen başladığımız belediye

sayısı 164 olup, bunlardan 98'inde işyeri yoğunluğu sağlanmıştır. Bu alandaki çalışmalarımıza, bir yandan bu işletmelerdeki yoğunluğumuzun pekiştirilmesi ve henüz örgütlenmeye başladığımız diğer işletmelerin kademeli biçimde gündeme alınması yönünde, diğer taraftan da şubelerimizin kurularak ilk fırsatta seçimle iş başına gelen yönetimlerin oluşturulması doğrultusunda devam ediyoruz.

GENEL-İŞ Sendikası'nın son 3 ay içindeki üye kayıt çalışmalarına kısaca değinmek isterim. Bilindiği gibi 1992 yılı, işkolumuzun yüzde 70'ini oluşturan işçiler bakımından toplu iş sözleşmesi (TİS) bağlatma yılıydı. TİS görüşmeleri, özellikle İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana Belediyelerinde olağanüstü biçimde uzadı ve sonuçta grev uygulamasına gidildi. Ankara'da halen 4 Belediye için TİS ba-



ğıtlanmamıştır. TİS görüşmelerinin uzaması, bu işletmelerde üye kaydına başlamamızı da geciktirdi. Çalışma yasalarındaki işkolu barajı, bir sendikadan istifa edip başka bir sendikaya üye olan işçinin yeni üyeliğini istifadan 3 ay sonra kazanması, toplu iş sözleşmesine taraf olmayan sendikanın işverenle ilişkilerde hiçbir yasal hakkının bulunmayışı, üye istifa ve kayıtlarının bir dizi bürokratik işlem içermesi... gibi anti-demokratik engellerin aşılması gerekiyordu. Yıllardır sendikalardan soğutulmuş, devlet ve işveren baskısıyla sindirilmiş ve sorunlarını özel ilişki ve olanaklarla çözmeye itilmiş işçileri, bu olumsuz koşullar karşısında harekete geçirmek, hiç de kolay görünmüyordu. Üstelik her bir işçi için yaklaşık 100 bin TL. noter masrafı söz konusuydu. Sözü ettiğim güçlükler kuşkusuz bugün yine geçerlidir. Bütün bu zorluklara karşın Sendikamız toplam 48 işgünü içinde, şu ünlü tuzağı, işkolu barajını aşmayı başardı. Gerçekleştirdiğimiz şey, Türkiye'de ilk kez olmuştur.

Bugüne değin, tek tek üye kaydı yoluyla yüzde10 barajını aşabilen başka bir sendika yoktur. Bu, 12 Eylül'ün yasakçı düzenine karşı genel hizmet işçilerinin meydan okumasıdır ve genelde DİSK tarafından temsil edilen bağımsız ve demokratik sınıf ve kitle sendikacılığının yengisidir.

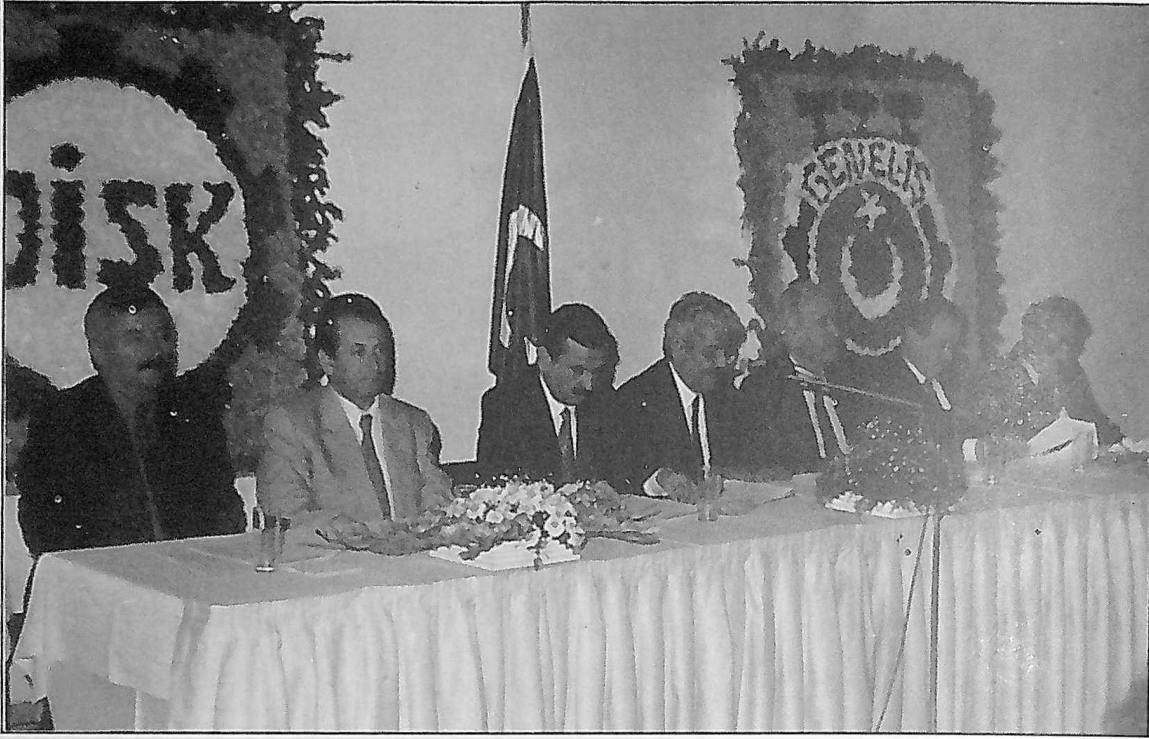
Hedefimiz ekonomik ve demokratik hakların yeniden kazanılmasıdır

Kuşkusuz ne denli övgüye değer olursa olsun, sadece işkolu barajının fiilen aşılması ve hatta işyerlerinde yoğunluğun sağlanması tek başına yeterli ve kalıcı olamaz. Geldiğimiz nokta, daha işin başlangıcıdır. Asıl hedefimiz işkolumuzdaki tüm işçileri GENEL-İŞ çatısı altında toplamak, onlara güçlü sınıf ve kitle sendikacılığının somut yararlarını sunmak ve en önemlisi Türkiye işçi sınıfının ekonomik ve demokratik haklarını yeniden kazanıp geliştirmek yö-

Genel olarak demokratik hak ve özgürlükler, egemen sınıfların kendiliklerinden ikram ettikleri bir "bağış" değildir. Kişisel, sosyal ve siyasal haklar, her zaman ve her yerde, sınıf mücadelesinin ürünleri olarak kazanılmışlardır.

nündeki ortak çabamıza katkıda bulunmaktadır.

Ekonomik ve demokratik haklarımızın yeniden kazanılıp zenginleştirilmesi konusunda bazı sap-tamalar yapmak istiyorum. Genel olarak demokratik hak ve özgürlükler, egemen sınıfların ken-



diliklerinden ikram ettikleri bir "bağış" değildir. Kişisel, sosyal ve siyasal haklar, her zaman ve her yerde, **sınıf mücadelesinin** ürünleri olarak kazanılmışlardır. Nitekim, bireyi topluma ve devlete karşı koruyan ve onun kişisel yaşamı ile ilgili özgürlükleri güvenceye bağlayan kişi hakları, tarihsel bakımdan burjuvazinin feodalizme karşı yürüttüğü savaşımın sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde sosyal ve ekonomik haklar, işçilerin kapitalizmin baskı, sömürü ve eşitsizliklerine karşı açtıkları savaşımın sonucunda kazanılmıştır. Örneğin 8 saatlik işgünü, çocukların çalıştırılmasının yasaklanması, iş güvenliğinin sağlanması, sendika kurma ve grev haklarının elde edilmesi uğrunda işçiler, ülke ve milliyet farkı olmadan yıllarca çaba göstermişlerdir. Nice özveriye gerektiren bu çabalar sayesinde ki, bugün işçi sınıfı tarihi dediğimiz tarih yazılmış ve işçi hakları insanlığın gündemine girmiştir. İnsanlık tarihinin ilerleyişi bugüne kadar, yönetilenlerin yönetenlere karşı yürüttükleri hak arama savaşımı ile mümkün ol-

muştur. Toplumsal sınıf ve tabakalar arasındaki savaşım, bizim keyfimize göre icat ettiğimiz bir şey değildir. Aksine toplum halinde yaşamının nesnel bir sonucudur.

"Sınıf" ve "sınıf mücadelesi" kavramlarının gerçekte güncelliklerini asla yitirmediğini; tam tersine, sınıf savaşımının eskisine göre daha yüksek bir bilinçle kavranması ve yürütülmesi gerektiğini aklımızdan çıkarmamalıyız.

Önemli olan, bu savaşımı bir kördüğüşüne dönüştürmeden ve insanlığın kazanımlarını bu kördüğüşü içinde heba etmeden, toplumun gelişmesi; bireyin maddi ve manevi bakımdan kalkınması; açlık, yoksulluk, işsizlik, cehalet, savaş ve zorbalığın ortadan kaldırılması ve insanın gerçek özgürlüğe kavuşmasıdır.

Bu nedenle, günümüzde demode hale getirilmiş olan "sınıf" ve "sınıf mücadelesi" kavramlarının gerçekte güncelliklerini asla yitirmediğini; tam tersine, sınıf savaşımının eskisine göre daha yüksek bir bilinçle kavranması ve yürütülmesi gerektiğini aklımızdan çıkarmamalıyız.

Özellikle toplumsal olayların karmaşık hale geldiği ve anlaşılmasının güçleştiği durumlarda başvurulması gereken en sağlıklı yöntem, olup bitenleri tarihsel bir yaklaşım içinde irdeleyebilmektir. Son yıllarda dünyada yaşanan ve ilk sonuçları itibarıyla kapitalizmin gerek toplumsal örgütlenmeler düzeyinde, gerek ideolojik planda üstünlüğünü dışavuran olayları da, bunların tarih içindeki gelişimini inceleyerek anlayabiliriz. Bugünü iyi kavrayabilmek için geçmiş iyi bilmek zorundayız. Dünden yarına uzanan bir tarihsel perspektife sahip olmadıkça, yaşadığımız dönemi doğru biçimde değerlendiremeyiz. Olayların çarpıcı akışı ve baş-



döndürücü hızı karşısında konumuzu, ufkumuzu ve doğrultumuzu yitirmemenin en güvenli yolu, tarihsel bakış açısına bağlı kalmaktır. Binlerce yıllık insanlık tarihi, son yıllarda tanık olduğumuz olaylardan daha şaşırtıcı bir dizi alt-üst oluşlarla doludur. Ama yine de tarih dediğimiz bir bilim ve hükümünü her şeye karşı sürdürülen toplum yasaları vardır. Yapılması gereken şey, güncel sosyal depremler ve gel-gitler karşısında tarihi unutmak ve olayların rüzgarıyla savrulmak değil, tarihsel gelişimin ana yönelimlerini ve toplumsal yasaları canlı yaşam içinde yeniden kavrayıp ona göre hareket etmektir. Kuşkusuz sendikalar sadece olayları yorumlamak ve sadece uzun dönemli amaçları tasarlamak için kurulmazlar. Onların özgün işlevi, mevcut koşulları bugünden başlayarak değiştirmek ve üyelerinin durumlarını daha şimdiden iyileştirmektir. Bu görev, sınıfsal ve tarihsel düşüncenin aydınlatığı yolda somut ve sürekli eylemi gerektirir. Sendikaların toplumun gideline aktif biçimde müdahalesi ve olumlu yöndeki katkısı da işte bu somut eylemde yatar. Ör-

gütlenmeden toplu iş sözleşmesine; eğitimden araştırmaya; hukuksal hak arama savaşımından genel ülke sorunları hakkında görüş bildirmeye; sendikaların mali yapılarını güçlendirmekten işçi sınıfının toplum içindeki ağırlığını artırmaya kadar hemen her alanda, herbiri diğeriyle uyumlu ve gerçekleştirilebilir hedefler konulmalıdır. İnsanları, erişebilir ve sonuçlarından yararlanılabilir hedefler öngörülmedikçe, ne örgütleyebilmenin ne de eyleme geçirebilmenin olanağı vardır.

Bu saptamalardan hareketle, günümüz Türkiye'sinde işçi sınıfı hareketi bakımından öncelikli görevimizin, demokratik bir çalışma yaşamına kavuşmak olduğunu söyleyebilirim. Bugünkü Anayasa ve iş yasaları varoldukça, emeğin hakkını korumanın ve emekçileri toplum içinde saygın ve etkin bir güç haline getirmenin yolları hep tıkalı kalacaktır. İş güvenliği, iş güvencesi ve insanca yaşamayı sağlayacak adil ücret rejimi için, her şeyden önce, devlet müdahalesinden, yasal kayıtlamalardan ve işçi iradesini hiçe sayan engel ve tuzaklardan arınmış bir sendikal faaliyet ve

Türkiye işçi sınıfının suskunluğunun ve dışlanmışlığının da bu mücadele içinde aşılabileceğini düşünüyoruz.

toplum pazarlık düzeni şarttır. Yaklaşık 10 yıldan beri ülkede uygulanmakta olan iş yasaları, işçileri sendikal haklarını kullanmaya özendiren değil, tam tersine onları sendikalardan soğutmaya, endüstriyel ilişkilerden dışlamaya, iradelerini çarpıtmaya ve devletçe güdümlenen bir göstermelik sendikal yapı içine hapsedmeye yöneliktir.

GENEL-İŞ olarak, sendikalarımızın ve DİSK'in bugünkü ana görevinin, bu otoriter çalışma düzeninin yerine demokratik bir sistemin geçirilmesi yönünde her düzeyde çaba göstermek olduğuna inanıyoruz. Türkiye işçi sınıfının suskunluğunun ve dışlanmışlığının da bu mücadele içinde aşılabileceğini düşünüyoruz.

Baştürk'ü anıyoruz

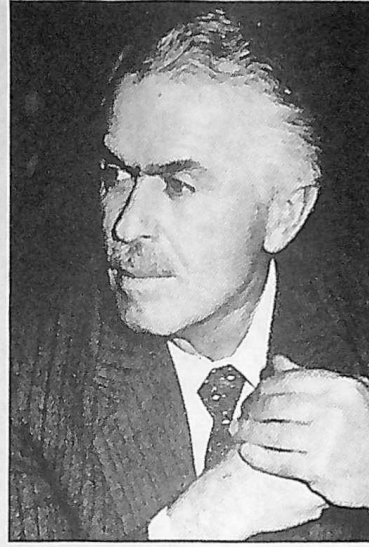
Bir yıl önce yitirdiğimiz Genel Başkanımız Abdullah Baştürk'ü anıyoruz.

Ani bir rahatsızlık sonucu girdiği bitkisel hayattan kurtulamayarak 21 Aralık 1991'de yaşama gözlerini yuman Genel Başkanımızı anmak amacıyla DİSK ve Genel-İş bir dizi etkinlik düzenledi.

21 Aralık pazartesi günü saat 11.00'de Baştürk'ün Anıt Mezarının ziyaretiyle başlayacak olan etkinlikler, resim sergisi ve anma gecesiyle devam edecek.

Baştürk anısına yaptırılan Anıt mezarın açılışının da yapılacağı ziyaret sonrasında, yaşamının çeşitli kesitlerinden oluşan "Bir insan: Abdullah Baştürk" resim sergisi Atatürk Kültür Merkezi'nde saat 14.00'de açılacak.

Günün son etkinliği ise yine Atatürk Kültür Merkezi Konser Salonu'ndaki Anma Gecesi. Abdullah Baştürk'ün dostlarıyla, mücadele arkadaşlarıyla bir araya geleceğimiz gecede çeşitli konuşmalar yapılacak. Konuşmaların ardından gece "Bir insan" multivizyon gösterisiyle sona erecek.



İsveç Kamu Çalışanları Konfederasyonu Uluslararası Sekreteri DİSK'i Ziyaret Etti



Kısa süreli bir gezi kapsamında DİSK'i ziyaret eden İsveç Kamu Çalışanları Konfederasyonu Uluslararası Sekreteri Olle Söderman DİSK'i ziyaret etti.

DİSK Genel Sekreteri Süleyman Çelebi, Genel Başkanvekili ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanı İsmail Hakkı Önal ve Yönetim Kurulu Üyesi Hulusi Karlı ile görüşen Söderman İsveç'in içinde bulunduğu ekonomik sorunlar ve sendikaların bu sorunlar karşısında aldığı tu-

tumlar konusunda bilgi verdi.

Söderman özellikle Avrupa'da genişleyen ırkçılık ve yabancılara saldırılar konusunda da tepkilerini dile getirdi. İsmail Hakkı Önal ve Süleyman Çelebi ise Türkiye'de yaşanan son gelişmeleri özetlediklerinden sonra DİSK'in çalışmalarını konusunda bilgi verdiler.

Olle Söderman daha sonra "sevgili dostum" dediği, yitirdiğimiz Genel Başkanımız Abdullah Baştürk'ün mezarını ziyaret etti.

Palermo'da Akdeniz Konferansı

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun Akdeniz ülkeleriyle ilgili düzenlediği konferansların üçüncüsü 15-19 Kasım tarihleri arasında İtalya'nın Palermo kentinde yapıldı. DİSK, konferansa Genel Başkan Vekili ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanı İ. Hakkı Önal ve Genel Sekreter Yardımcısı Yücel Top'tan oluşan bir heyetle katıldı.

Konferansın, "Bölgesel Gelişme ve İşbirliği Politikaları" konulu panelinde konuşmacı olan İ. Hakkı ÖNAL son yıllarda bölgemizde meydana gelen değişiklikleri kısaca özetlendikten sonra, bu gelişmelerin ülkemize kimi ekonomik ve demokratik görevler yüklediğini oysa ülkemiz kaynaklarının Balkanlar, Karadeniz, Kafkasya ve güneyindeki ülkelere anlamlı ölçüde ekonomik yardıma yeterli olmadığını; AT'nin Türkiye ile ilişkilerinde, ülkemizdeki ekonomik gelişmeyi hızlandıracak ve Türkiye'yi bölgenin güçlü bir demokrasi kalesi haline getirecek çabalara yardımcı olması gerektiğini vurguladı.

ÖNAL Türkiye'nin tarihi-coğrafi ve ekonomik ve politik nedenlerle AT ve Akdeniz ülkeleriyle sıkı işbirliğine ihtiyacı olduğunu belirtti.

ICFTU, Üyeliğimizi Onayladı

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu 8. Genel Kurulu'nun kararları gereğince Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ICFTU) üye olunması için DİSK Yönetim Kurulu tarafından yapılan başvuruya olumlu yanıt verildi.

ICFTU Yönetim Kurulu'nun 8-9-10 Aralık günlerinde yaptığı toplantıda, DİSK'in üyeliğini oybirliği ile karar altına aldı.

DİSK'in zor zamanlarında, işçi sınıfı örgütlerinin uluslararası dayanışmasının en güzel örneklerini veren ICFTU'ya üyeliğimizin onaylanması sevinçle karşılandı.

Ülkemizdeki kimi sendikalar adımızı anmaktan kaçınır ve hatta 12 Eylül generalleri ile ağız birliği ederken yanımızda yeralan ICFTU'ya üyeliğimiz bu dayanışmayı daha da güçlendirecektir.

Magrip Arap Sendikaları Birliği 1. Kongresi Yapıldı

3-5 Aralık tarihleri arasında Tunus'un Tunus kentinde Tunus-Cezayir-Libya-Fas ve Moritanya sendikalarının oluşturduğu Magrip Arap Sendikalarının birinci kongresi yapıldı. 1989 yılında kurulan Magrip Arap Birliği'nin sendikal örgütlülüğü bitiminde oluşan Arap Sendikalar Birliği'nin 1. kongresini izleyen çok sayıda yabancı konuk arasında, yeralan DİSK Genel Sekreter Yardımcısı Yücel TOP, Konfederasyonumuzu temsil etti.



"Türkiye'de Sendika Özgürlüğü Var mı?" konulu sempozyum yapıldı

"Türkiye'de sendikal haklar var mı?" başlığı altında 28 Kasım günü Ankara'da düzenlediğimiz sempozyum geniş yankı uyandırdı.

Sempozyuma 800'ü aşkın bir dinleyici kitlesi katıldı. Sempozyuma, siyasi partilerden SHP Genel Sekreter Yardımcısı Etem Cankurtaran, CHP Genel Sekreteri Ertuğrul Günay, RP Genel Başkan Yardımcısı Şevket Kazan, bilim çevrelerinden; Prof. Dr. Alpaslan Işıklı, Prof. Dr. Devrim Ulucan, Prof. Dr. Murat Demircioğlu, sendikalarından ise Hak-İş Konfederasyonu Teşkilatlanma Sekreteri Mehmet Aras ve DİSK adına da Sosyal-İş Sendikamız Genel Başkanı Özcan Keskeç konuşmacı olarak katıldılar.

Oturum başkanlığını DİSK Yönetim Kurulu Üyeleri Kemal Daysal ve Ömer Çiftçi'nin yürüttüğü sempozyum, DİSK Genel Başkanı Kemal Nebioğlu'nun yaptığı bir konuşma ile açıldı. Genel başkan konuşmasında, sorunlarımızın çözümünde vazgeçemeyeceğimiz

temel unsurun demokrasi olduğunu ve devletin sendikal alana karışmaması gerektiğini söyledi.

Gerek siyasi parti temsilcileri, gerek bilim adamları ve gerekse diğer konfederasyon temsilcilerinin yaptıkları konuşmalardan çıkan ortak sonuç, 12 Eylül askeri yönetimi ve izleyicilerinin yaptıkları yasal düzenlemelerin sendikal özgürlükleri ortadan kaldırmış yönde olduğuydu. Konuşmacılar Anayasa'dan başlayarak sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen bütün mevzuatı bir bütün olarak değerlendirecek, Türkiye'de sendikal özgürlüklerin olmadığı görüşünde birleştiler.

Sempozyuma DİSK adına katılan Sosyal-İş sendikamız Genel Başkanı Özcan Keskeç sendikal hakların temel insan haklarından olduğunu söyledi.

Özcan Keskeç, ağırlığını yüzde 10 barajı konusuna verdiği konuşmasında, barajın örgütlenmeyi olanaksız kılarak sendika kurma hakkını fiilen yok ettiğini belirtti.

DİSK Adana Bölge Temsilciliği Açıldı

Hızla büyüyen örgütsel yapımızın gereksinimi olan temsilciliklerimizden bir yenisini daha açtık. Adana Bölge temsilciliğimiz 31 Ekim'de yaptığımız bir törenle çalışmalarına başladı.

DİSK Adana Bölge Temsilciliği'nin Açılışında Genel Başkanımız Kemal Nebioğlu, Genel sekreterimiz Süleyman Çelebi, TEKSTİL Sendikası Genel Başkanı Rıdvan Budak ile sendikalarımızın yönetileri ve çok sayıda üyemiz bir araya geldiler. Adana Büyükşehir Belediye Başkanı Selahattin Çolak, siyasi parti temsilcileri ve Çukobirlik Genel Müdürü Sedat Doğan'da açılış törenine katıldı. Genel Başkan Nebioğlu tören nedeniyle yaptığı konuşmasında Türk-İş ve Hak-İş yönetilerine seslenerek "12 Eylül değneklerinden kurtulun" çağrısında bulundu.



ETUC

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Yönetim Kurulu, Norman Willis'in başkanlığında 8-9 Ekim tarihlerinde toplantıya. Toplantıya Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Genel Sekreteri ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Yönetim Kurulu Üyesi Süleyman ÇELEBİ, DİSK Yönetim Kurulu Üyesi Hulusi KARLI ve Genel Sekreter Yardımcısı Yücel TOP'tan oluşan bir heyetle katıldı.

Toplantının hemen başında

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Yönetim Kurulu Toplandı

Alman Sosyal Demokrat Partisi'nin eski Genel Başkanı ve Sosyalist Enternasyonal Onur Başkanı Willy Brandt için bir dakikalık saygı duruşu yapıldı. Daha sonra söz alan Süleyman ÇELEBİ, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ve üyesi sendikaların uzun yıllar boyunca DİSK'le dayanışmalarına teşekkür için Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Genel Başkanı Norman Willis'e bir plaket verip gösterilen dayanışmaya bir konuşmayla teşekkür etti.

Yönetim Kurulunun gündeminin ırkçılık ve ayrımcılıkla ilgili maddesinde söz alan Yücel TOP göçmen işçilerin ırkçı saldırılardan korunması için, göçmen işçilerin çalıştıkları ülke sendikalarıyla kendi ülkelerinin sen-

dikaları arasında sıkı işbirliği yapılması ve göçmen işçilere çalıştıkları ülkelerde sosyal ve siyasal hakların (seçme ve seçilme) tanınması gereğini vurguladı.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Yürütme Komitesi ayrıca 16 Ekim'de Birmingham'da yapılan Avrupa Konseyi toplantısına hitaben de bir bildiri hazırladı.

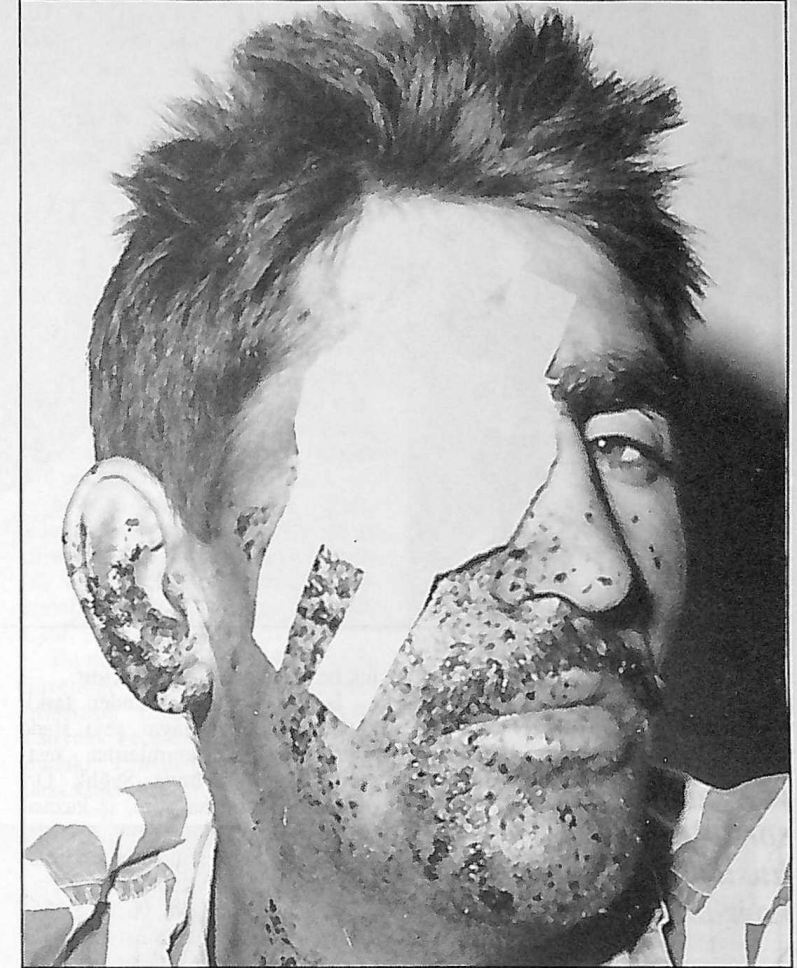
Hazırlanan bildiriyle özellikle Avrupa'da yaşanmakta olan ve gelişme gösteren ekonomik durumun önlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması istendi. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Yönetim Kurulu, işçileri Avrupa bütünleşmesinin önemli sorunlarından haberdar etmek üzere geniş kapsamlı bir eylem kampanyası başlatma kararı aldı.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, çevresel risklerden etkilenen üreten insanı topluma kazandıran, onun bedensel ve ruhsal bütünlük içinde yaşamını sürdürmesini sağlayan bir araçtır, diyebiliriz

Son yılların güncel konusu olan çevrenin, bütün insanlık için önemli ve birincil konu olmasının, nedeni doğanın, çevrenin bozulmasının insan unsuru üzerinde olumsuz etkiler yaratmasındandır. Yeşil alanı yok olan, doğal canlı nesilleri tükenmeye başlayan, yoğun gürültüye, trafik keşmekeşine, hava kirliliğine maruz bir çevre, doğal olarak insan unsurunu topluma yabancılaştırmakta, onu toplum için tüm canlı, cansız her şey için potansiyel tehlikeye dönüştürmektedir. O halde çevre, insan unsurunu toplumla bütünleştirmek, onu üretken ve insanlığa yararlı kılmak tam iyilik halinde tutmak için, önem arz etmektedir. Bu bağlamda; çevrede korunması gerekli en önemli değer, insanın kendisidir.

Bilindiği üzere, insanlar bir iş bölümü içerisinde ekonomik ve sosyal değerler üretirken, yaşamda yerlerini almaktadırlar. Ekonomik ve sosyal değerler üretilirken, çevreden kaynaklanan fiziksel, biyolojik, kimyasal ve bu gibi risklere maruz kalınmasıyla, topluma yabancılaştırılmaktadır. Sanayii insanlara kolaylık, refah getirirken, üretimde aktif görev alan işçilerin yabancılaşmasını da doğurmaktadır. Günümüz modern toplumu, sanayiinin getirdiği risklere, topluma yabancılaşacak işçileri topluma kazandırmak, onların beden



bütünlüğü ve her bakımdan sağlık olmaları için, işçi sağlığı ve iş güvenliği bilimini geliştirmiştir. Sanayinin teknik durumu, toplumun sosyal seviyesi, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin uygulama alanının çerçevesini belirlemektedir.

Bu nedenle; işçi sağlığı ve iş güvenliği, çevresel risklerden etkilenen üreten insanı topluma kazandıran, onun bedensel ve ruhsal bütünlük içinde yaşamını sürdürmesini sağlayan bir araçtır, diyebiliriz.

Konuyu daha anlaşılır kılmak için, çeşitli tanımlar vermek istiyorum.

Günümüzde, işyerlerinde meydana gelebilecek iş kazalarına karşı

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre, iş kazası; önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olaydır



Çalışanların öncelikle işyerlerine ilişkin, buradaki üretim işlemleri ve ortamla ilgili sağlık sorunlarını kapsayan hususlar ise, işçi sağlığı kavramı ile anılmaktadır.

alınan tedbirlerin tümü (bunlar; korunma, organizasyon, uygulamaya yöneliktir) iş güvenliği olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların öncelikle işyerlerine ilişkin, buradaki üretim işlemleri ve ortamla ilgili sağlık sorunlarını kapsayan hususlar ise, işçi sağlığı kavramı ile anılmaktadır.

Basit olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği; iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek üzere, işyerinde alınması gerekli gözetim ve denetim görevini yapma olarak da tanımlayabiliriz. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş kazalarını ve mes-

lek hastalarını önleme aracıdır.

İş kazasının, birbirinden farklı ancak öz olarak aynı şeyi ifade eden değişik tanımlarına rastlanılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre, iş kazası; önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olaydır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ansiklopedisinde iş kazası "belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay" olarak tanımlanmaktadır. Sosyal politika açısından iş kazası, işçinin iş sürecinde çalışma koşulları işin nitelik ve yürütümü ya da kullanılan makine araç gereç ve malzeme nedeniyle uğradığı iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü yitirdiği olaydır.

Genel tanım olarak iş kazası; olaylar zincirinde beklenmedik ancak sonucu her zaman sakatlanma ve hasar özellikleri göstermeyen belirli bir faaliyetin tamamlanmasına engel olan bir olaydır.

İş kazasının, yasa açısından ta-

nımını 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruha arızaya uğratan durumdur.

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c) Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan süresinde,
- e) Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,

Meslek hastalığının tanımına geçmeden önce, sağlık kavramı üzerinde durmak istiyorum. Dünya Sağlık Örgütü tarafından kabul edilen tanıma göre; Sağlık kişinin yalnız hasta veya sakat olmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal bakımdan tam iyilik halidir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün ta-

Konfederasyonumuz, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında daha detaylı ve bilimsel çalışmaların, araştırmaların yapılmasını gerekli görüyor. Bu nedenle, bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü kurmayı kararlaştırdı

nımına da uygun olarak, işçi sağlığı kavramını şöyle açıklayabiliriz; "çalışanların bedensel ve ruhsal iyilik durumlarının sürekli olarak en üst seviyede tutulması, işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerin etkisizleştirilmesi, buna yönelik korunma tedbirlerinin alınması, kişinin bedensel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılması için insana, insanın işe uyumunun sağlanmasıdır.

Genel olarak meslek hastalığının; çalışma hayatında, işin yürütümü koşulları yüzünden ileri gelen hastalıklardır diye tanımlayabiliriz.

Yasa açısından meslek has-

talığının tanımı da, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinde yapılmıştır. Buna göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları uğradığı geçici veya sürekli olarak hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

Dış ülkelerde iş güvenliği ve işçi sağlığının önemini belirlemeye yarayan birçok incelemeler, araştırmalar yapılmıştır. Yurdumuzda bu konuda yapılan çalışmalar sınırlıdır.

İş kazaları, meslek hastalıkları veya işyerlerinde yetersiz sağlık ve güvenlik koşulları önemle vurguluyoruz, çalışanları olumsuz yönde etkileyen, iş gücünü kemiren, verimin artmasına engel olan, topluma iş saati, iş günü kayıtları, malzeme, makine, madde hasarı gibi yükler getiren unsurlardır.

Konuya önem veren Konfederasyonumuz, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında daha detaylı ve bilimsel çalışmaların, araştırmaların yapılmasını gerekli görüyor.

Bu nedenle bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü kurmayı kararlaştırdı. Önümüzdeki günlerde faaliyete geçecek bu enstitü alanındaki çalışmalara önemli bir katkı sağlayacaktır.



lişanların yüzakıdır ve umut dolu bir gelişimin başlangıç noktasıdır.

Kamu Çalışanlarının Sosyal Haklarının Uluslararası Çerçevesi

1) BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.

1948 tarihli bu bildirgenin 23. maddesinin 4. bendine göre "herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır." T.C. Devleti bu bildirgeyi 1949'da Resmi Gazete'de yayınlattı.

Yasalarda yasak olmayan her şey serbesttir. Yasak olmayan yerde özgürlük vardır. Yasalara, "yasalarda hak var mı" diye bakılmaz. Demokratik yaklaşım bunu gerektirir

BM'nin 1966'da kabul edilip, 1976'da yürürlüğe giren iki ayrı sözleşmesi, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile BM Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi tüm çalışanların sendikalaşma hakkına daha geniş yorumlar getiriyor. Türkiye henüz bu sözleşmeleri onaylamamakla birlikte, BM Anayasası gereği onların çerçevesine uymakla yükümlü.

2) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

1950 tarihli bu sözleşmenin ikinci maddesinin 1. bendine göre "Her şahıs... başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve kendi çıkarlarını korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere, dernek kurmak hakkına sahiptir." Türkiye bu sözleşmeyi 1954 yılında onayladı.

3) Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi

1961 tarihli bu sözleşmenin 5. ve 6. maddeleri kamu çalışanları dahil herkese sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarını zorunlu kılmaktadır. Türkiye 1989'da bu maddelere çekince koyarak bu sözleşmeyi onayladı.

Ancak hukuk açısından bu çekincenin fazla bir önemi yoktur.

4) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Türkiye'nin 1932'de üyesi olduğu ILO bugüne kadar birçok sözleşme ve tavsiye kararı kabul etti. Türkiye ise bunlardan şimdiye kadar 34 tanesini onayladı. Bunlar arasında 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi 1955 yılında, 94 sayılı sözleşmeye 1960 yılında onaylanmıştır. Türkiye, tüm çalışanlara en geniş sendika özgürlüğü getiren 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile kamu çalışanlarını doğrudan ilgilendiren 151 Sayılı Kamu Görevinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Saptanması Yöntemlerine İlişkin Sözleşme ise yıllar sonra, geçtiğimiz ay içinde TBMM'de onaylandı.

Görüldüğü gibi kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı uluslararası çerçevede güvence altına alınmıştır.

Yasalara yaklaşım

Sendikal haklar temel insan haklarıdır. Bunlar kendiliğinden kullanılabilen, uluslararası hukuktan doğan haklardır.

Yasalarda yasak olmayan her şey serbesttir. Yasak olmayan yerde özgürlük vardır. Yasalara, "yasalarda hak var mı" diye bakılmaz. Demokratik yaklaşım bunu gerektirir. Yasalarda neler yasak değildir, onlara bakılır. Ayrıca dünya işçi sınıfı hareketinin gösterdiği gibi, hukuk uygulamayı izler.

Kavel işçileri 1963 yılı başında greve gittiklerinde, "yasalarda grev hakkı var mı?" diye bakmadılar. Grevlerini yaptılar. O günlerde Anayasa'da grev hakkı vardı. Ancak grev hakkına ilişkin bir yasa yoktu. Fakat grevi yasaklayan bir yasa maddesi de yoktu. İsveç'te ilk kamu çalışanları sendikası 1880'li yılların sonunda kuruldu. Oysa kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı

1966'da yasalaştı.

Yasal düzenlemeler, yasal güvenceler olursa elbette daha iyi olur. Ancak bu durum, haklar açısından "olmazsa olmaz" bir koşul değildir.

Yasalara demokratik yaklaşımın kavranması, hala "ama yasal hakkımız yok" diyen yüzbinlerce memurun bilinçlendirilmesinde en önemli koşul.

1965 Deneyi

1965 yılında çıkartılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu sonrasındaki dönem "paternalist" Türkiye egemen sınıfları açısından çeşitli dersleri içeriyor. 624 Sayılı Yasa koruyucu olmaktan çok "yasaklayıcı" bir yasa idi. Bu yasanın üç önemli özelliği vardı:

Birincisi, kanun kamu çalışanlarına toplu sözleşme, grev yapma ve protesto gösterilerinde bulunmayı yasaklıyordu. Böylelikle kamu çalışanları sendikaları göstermelik kuruluş olarak kabul ediliyordu. İkinci olarak, kamu işyerlerinde hemen hemen sendikal faaliyet tamamiyle yasaklanıyordu. Üçüncü olarak da yasa kamu çalışanları sendikalarının yöneticilerine herhangi bir güvence getirmiyordu.

Yasanın çıkmasından üç yıl sonra Türkiye'de 460 kamu çalışanı sendikal örgütü kuruldu. Bunların 18'i federasyon, 3'ü konfederasyondur. Yasa kamu çalışanlarının değişik sendikalarda bölünmesini teşvik ediyordu.

"Tarih tekrerr etmeyecek" elbette. Ancak devletçi geleneği güçlü Türkiye'de kamu çalışanlarına sendikalaşma hakkını tanımak zorunda kalanlar 624 sayılı yasaı unutmayacaklardır. Kamu çalışanları açısından güdümlü devlet sendikacılığı her zaman gündemde olacaktır. Bugün sağda her siyasi parti kendi kamu çalışanı sendikasını yaratma çabasında. Kamuda devlet sendikacılığı önümüzdeki günlerin en önemli tehlikesi.

Varolan durum

Bugün koalisyon protokolunda ve hükümet programında tüm çalışanlara ILO standartları çerçevesinde sendikalaşma hakkı tanıma sözü veren bir hükümet görevde. Ancak aynı hükümet,



kamu çalışanlarına sendikalaşma sözü verirken, "paternalist" bir yaklaşım ile aynı hükümet programında "devlet memurları"nın durumunu nasıl iyileştireceğini tepeden anlatabiliyor.

Siyasi iktidar kamu çalışanlarının toplu sözleşmeli, grevli sendikalaşma hakkını yasal güvenceye kavuşturmak yerine, 12 Eylül'ün uzantısı ANAP iktidarının mirası genelgeyi daha bir yoğunlukta uyguluyor. Sendika genel kurullarını, sendika şubelerinin açılmasını engelliyor.

44 yıllık 87 Sayılı Sözleşmenin onaylanması Türkiye'de sendika özgürlüğü açısından çığır açmıştır. Onaylanan bir uluslararası sözleşme Anayasa'ya aykırılığı iddia edilemeyecek bir yasa oluyor. Bu nedenle de kamu çalışanları sendikalar açısından birincil görev, diğer işçi sendikaları ile birlikte 87 sayılı sözleşmeye uygun bir yasal çerçevenin sağlanmasıdır.

Kamu çalışanları sendikaları hızla örgütlendiler. Bu, 1990'lar Türkiye'sinde çok önemli, umut dolu bir olay. Ancak bu durum,

henüz kısmi bir nicel başarı. Sayıları 1.5 milyon üzerinde olan kamu çalışanlarının henüz yedide, sekizde biri örgütlenebildi. Kitleselleşme gündemin bir diğer maddesi. Buna bağlı olarak katılımcı bir

Kamu çalışanları sendikalar açısından birincil görev, diğer işçi sendikaları ile birlikte 87 sayılı sözleşmeye uygun bir yasal çerçevenin sağlanmasıdır

sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesi en temel görev.

Nicelik sorununun nitelik sorunu ile birlikte aşılması gündemin bir diğer maddesi olmak zorunda. Bunun da yolu yoğun eğitimden geçiyor. Varolan üyelerin ne kadarı pratik sendikal çalışmaya katılıyor. "Yasa çıksın" bekleyişi içinde olanlar nasıl kazanılacak? İşçilere oranla önemli güvenceler getiren 657 sayılı yasanın varlığında, çeşitli

çalışanları ilgilendiren iş yasalarının birliği nasıl savunulacak? Meslek sendikacılığını savunanlar da dikkate alınarak işkolları düzeyinde birik nasıl gerçekleştirilecek? İşçilerle aynı konfederasyonlarda mı, yoksa ayrı bir konfederasyonda mı biraraya gelinecek? Dernekçi, grupçu yaklaşımlar, devlet sendikacılığı anlayışı nasıl aşılabilecek? Uluslararası düzeyde çok yönlü ilişkiler nasıl kurulacak?

Bunlar kamu çalışanlarının sendikalaşma hareketinin önündeki önemli sorunlar. Kamu çalışanlarının sendikalaşma hareketi, genelde demokrasi mücadelesinin, özelde sendika özgürlüğü mücadelesinin günümüzdeki en aktif parçası.

Türkiye sendikal hareketinin gerçekleri dikkate alınırsa, kamu çalışanlarının sendikal mücadelesinin genç oluşu dezavantaj değil, avantajdır. Gerekli dersler çıkarıldığında, son dört yılın deneyi olması gereken ve yeterli temeli sağlayacaktır.

Örgütlenmenin sırtındaki kambur: işkolu barajı

İki aşamalı baraj

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, bir işçi sendikasının toplu sözleşme yetkisini kazanabilmesi için, o sendikanın, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10'unu üye kaydetmesini önkoşul saymıştır. Bu ön koşul gerçekleşmedikçe, işçi sendikası, isterse bir ya da birkaç işyerinde çalışan işçilerin tamamını üye kaydetmesin, işvereni toplu sözleşme masasına çağırılmaz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere her altı ayda bir Resmi Gazete'de yayınladığı istatistiklerde, işkolu barajını aşan işçi sendikalarını belirler ve ilan eder. Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık işkolu hariç, Türkiye geneline ilişkin bu barajı aşabilen bir işçi sendikasının, ikinci aşama olarak, toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinin herbirinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmesi zorunludur.

İşkolu ve işyeri olarak adlandırılan bu iki aşamalı baraj sisteminde, örgütlenmede çok önemli sorunların kaynağını oluşturan işkolu barajı uygulaması, kanımızca, sendikal örgütlenmenin ve giderek sendikal mücadelenin önündeki en büyük engeldir.

Bakanlık istatistiklerinin değerlendirilmesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın geriye doğru beş yıllık istatistiklerinin taranması sonucunda ortaya çıkan tablo, işkolu barajının sendikal örgütlenmeyi ne denli gerilediğini, bu uygulamanın sendikal yarışı ne denli engellediğini apaçık göstermektedir. Bu istatistiklerin değerlendirilmesi sonucunda aşağıdaki saptamalara

varılmıştır.

* Ocak 1987'de, işkollarında kurulu bulunan sendika sayısı 76 iken, bu sayı Ocak 1992'de 64'e düşmüş bu süreç içinde 12 sendika, sendikal yaşamdan silinmiştir.

* Bu 12 sendikadan 6'sı, Ocak 1987 istatistiğinde işkolu barajını aşan sendikalar arasında yer almaktadır.

* Temmuz 1989, Ocak 1990 ve Temmuz 1990 istatistiklerinde, sendikaların sayısında 71-72-73 olarak bir yükselme görünmekteyse de, bu görüntü yanıltıcı olup, bu istatistiklerde işkolu barajını aşan sendika sayısında 45-44-41 şeklinde bir azalma meydana gelmiştir. Asıl önemli olan, yüzde 2 ila yüzde 0.01 arasında üye sayısı olan sen-

İşkolu barajı uygulanması kanımızca, sendikal örgütlenmenin ve giderek sendikal mücadelenin önündeki en büyük engeldir

dikaların değil, işkolu barajını aşan sendikaların çoğalmasındır.

* Bu beş yıllık süreç içinde, sayıları 76-64 arası değişen sendikalardan 1/3'ünü (ortalama yüzde 36'sını) üye yüzdeleri yüzde 2 ila yüzde 0.01 arasında değişen sendikalar oluşturmaktadır. Bu sendikaların, barajı aşan ve süreç içinde sayıları 47-41 arası değişen sendikalarla yarışabilmelerine olanak yoktur. Bu durumda, 27 işkolunda sendikal örgütlenme, sayıları süreç içinde 47'den 41'e düşen sendikalarca gerçekleştirilmektedir ki, her işkoluna ortalama 1,6 sendika düşmektedir.

* Bu beş yıllık dönem içinde, 9 işkolunda yalnızca birer sendika kurulu bulunmaktadır. Yani toplam iş-

kolu sayısının yüzde 33,3'ünde veya 1/3'ünde sadece birer sendika mevcuttur.

* Geriye kalan 18 işkolundan 7'sinde, birden çok sendika kurulu bulunmasına karşın, bu dönem içinde bu işkollarında sadece birer sendika işkolu barajını aşabilmiştir. Barajı aşamamış sendikaların üye yüzdeleri çok düşüktür ve bu sendikaların gelecekte de işkolu barajını aşabilmelerine olanak yoktur. Bu durumda olan sendika sayısının toplam işkolu sayısına oranı yüzde 25,9'dur.

* Her iki bulgu bir arada değerlendirildiğinde, işkolu barajına tabi toplam 27 işkolunun 16'sında sadece birer sendika örgütlü olarak faaliyet göstermektedir. Bunun da işkolu sayısına oranı yüzde 59,2'dir. Yani işkollarının yarısından fazlasında tek sendika egemenliği hüküm sürmektedir.

* İki ve daha fazla sendikanın işkolu barajını aşabildiği sendika sayısı 11'dir. Bunun genele oranı yüzde 40,8'dir. Ancak, anılan dönemde, bu 11 işkolu içinde ikiden fazla sendikanın işkolu barajını aştığı işkolu sayısının 5'ten 4'e ve 4'ten de 2'ye düşmüş olması, başlangıçta en örgütlü görünen işkollarında bile sendikal örgütlenmenin giderek gerilediğini ve zayıfladığını açıkça göstermektedir.

* Bu dönem içinde, en yoğun sendikal örgütlenmenin, Banka ve Sigortacılık ile Metal işkollarında gerçekleştiği görülmektedir.

Yukarıda yaptığımız saptamalar, işkolu barajı ile getirilen sistemin sendikal örgütlenmeyi önemli ölçüde engellediğini, cılızlaştırdığını ve sendikal yarışı ortadan kaldırdığını açıkça gözler önüne sermektedir. İşkollarında tek sendika egemenliğine yol açarak sendikal rekabeti neredeyse yok eden bu sistemin, demokratik ör-



gütlenme ile yan yana durmasına hala seyirci kalınmaktadır.

İşkolu barajının yasal konumu

İşkolu barajı ile getirilen ve Anayasa'daki sendikal hak ve özgürlükler üzerine kilit vuran bu sistemin Anayasa'ya aykırı olduğu tartışmasızdır.

* Bu sistem, Anayasa'nın "Sendika kurma Hakkı"nı düzenleyen 51. maddesine aykırıdır. Bu maddede yer alan, işçilerin "önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkı", işkolu barajından kaynaklanan caydırıcı engel nedeniyle fiilen kullanılamaz hale gelmiştir.

* Anayasa'nın aynı maddesindeki, sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılmanın serbest olduğuna, hiç kimsenin sendikaya

üye olmaya, üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağına ilişkin hükümle, işkolu barajı sistemi açıkça gelişmektedir. Çünkü bu sistem, işçilerin serbestçe ve özgür iradeleriyle sendika seçme haklarını kullanabilmelerini engellemekte, işçiler istemeseler bile, daha önce üye oldukları işkolu barajını aşmış bir sendikada üye kalmaya zorlanmaktadır.

İstatistik sonuçları, yaratılan bu fiili durumu, açıkça ortaya koymuş bulunmaktadır. İşçiler, günü gününe yaşamaya ve sürekli artan enflasyon karşısında hayat pahalılığı ile boğuşmaya mahkum edilmişlerdir. Sendikalarını değiştirmeleri halinde, toplu sözleşme hakkından yoksun kalacaklar ve üzerlerindeki yük daha da artacaktır. O nedenle, işçilerin sendikalarını değiştirme konusundaki kararsızlıklarını ve eylemsizliklerini kınamak haksızlık olur.

Bu sistem, Anayasa'nın "Sendika kurma Hakkı"nı düzenleyen 51. maddesine aykırıdır. Bu maddede yer alan, işçilerin "önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkı", işkolu barajından kaynaklanan caydırıcı engel nedeniyle fiilen kullanılamaz hale gelmiştir.



Bugün, 1972 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından haklı gerekçelerle iptal edilmiş olan bir yasa maddesinin benzeri ile birlikte yaşamaya mahkum edilmişsek, çağ atlamanın neresinde olduğumuzu kolayca anlayabiliriz. Buna seyirci kalmak, haksızlığa ve adaletsizliğe, örgütsüzlüğe seyirci kalmakla eşanlamlıdır.

Ama, bu konudaki Anayasa Mahkemesi görüşü, yıllar öncesinden bellidir. 12 Mart 1971 askeri mü-

dahalesinden sonra, o tarihte yürürlükte bulunan 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın 9. maddesi değiştirilmiş ve bir işçi kuruluğunun Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesi, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü temsil etmesi koşuluna bağlanmıştır. Bu koşul, içeriği ve yaklaşımı itibarıyla, işkolu barajı ile tam bir benzerlik arz etmektedir.

Yüksek Mahkeme, bu hükümlerle ilgili olarak yapılan anayasaya aykırılık itirazını değerlendirirken; bu hükmün, bugün kurulmuş olan Türkiye çapındaki sendikalar yararına bir tekel yaratıldığını, batı uygarlığına dayanan demokrasiye bağlı devlet ilkesine aykırı olduğunu, eşit kullanılmayan, işçilere ve kamuya huzurlu ve adaletli bir düzen sağlamaya elverişli olmayan sonuçlar yaratacağını, doğacak bu sonuçların, çağdaş uygarlık düzeyi ile ve Batı uygarlığına benimsenen demokrasi anlayışı ile asla bağdaşamayacağını belirtmiş ve bu değişikliği, Anayasa'ya aykırı bulularak, 8-9/2/1972 gün ve E.1970/48, K.1972/3 sayılı kararı ile iptal etmiştir.

Bugün, 1972 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından haklı gerek-

çelerle iptal edilmiş olan bir yasa maddesinin benzeri ile birlikte yaşamaya mahkum edilmişsek, çağ atlamanın neresinde olduğumuzu kolayca anlayabiliriz. Buna seyirci kalmak, haksızlığa ve adaletsizliğe, örgütsüzlüğe seyirci kalmakla eşanlamlıdır.

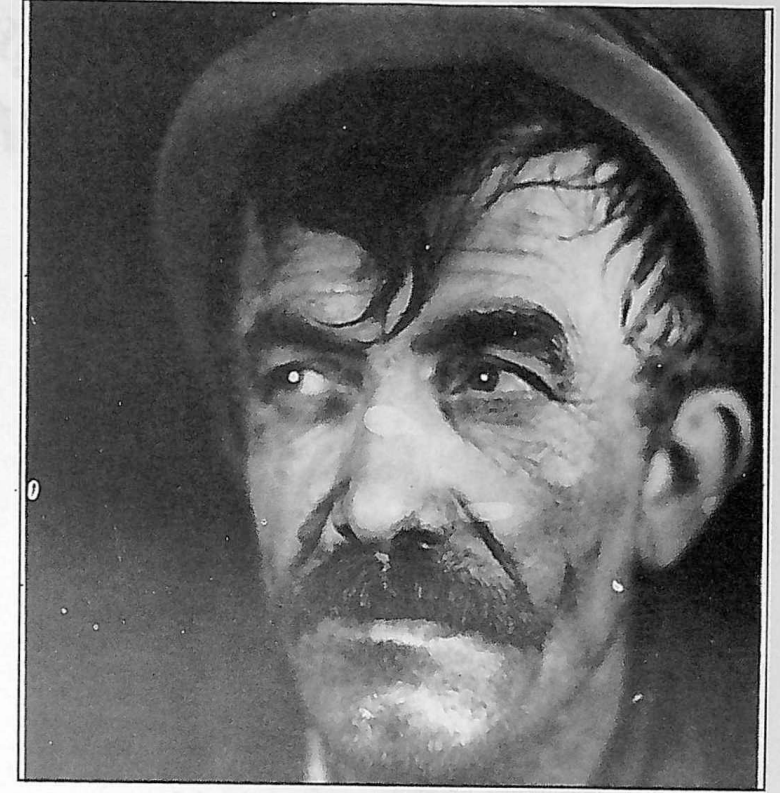
İşkolu barajının yürürlükten kaldırılması konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Mehmet Moğultay'ın ve hükümetin elini kolunu bağlayan nedir, anlayamıyoruz. Çünkü, Anayasa Mahkemesi'nin iptal gerekçeleri, bugün uygulanmakta olan işkolu barajı için de aynen geçerlidir. Diğer yandan, Anayasa'nın 158. maddesi, Anayasa Mahkemesi kararlarının yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzel kişileri bağlayacağını hüküm altına almıştır. Bu bağlayıcılık yorum kararları için de geçerlidir. Madem ki Anayasa Mahkemesi, bu tür bir uygulamanın demokratik kurallara aykırı olduğu sonucuna varmıştır, o halde "Mahkemenin iptal kararı, doğrudan işkolu barajına yönelik değildir" denilerek, anayasal kurallara ve haklara aykırı olduğu biline biline, işkolu barajının uygulamadaki ye-

rini korumasına izin verilemez, verilmemelidir. Verilirse, Hükümetçe dile getirilen demokrasi söylemlerinin hiçbir kıymeti harbiyesi kalmaz. Devlet devamlılık demektir, istikrar demektir. Bir devlet kurumu olan Anayasa Mahkemesi'nin, velev ki önceki bir tarihte verilmiş olsun, benzer bir uygulama konusundaki iptal kararının demokratik yapılanmaya dönük gerekçeleri, yaşadığımız bugünü de aydınlatmalı ve yön gösterici olmalıdır. Bu gerekçelerin verdiği esinle, totaliter bir dönemin kalıntılarını ortadan kaldırmak, Hükümetin ertelenemez ve savsaklanamaz bir görevidir. Bu uygulamaya yol açan hüküm yürürlüğünü koruduğu sürece, sendikal örgütlenme alanında demokratik işleyişten bahsetmeye kimsenin haddi ve hakkı olamaz.

TBMM, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı sözleşmesini onaylamış bulunmaktadır. Bu sözleşmeyi onaylanmak üzere Meclis'e sevkeden Hükümet, bu sözleşmedeki hakları iç hukuka yansıtmak kararında olduğunu kamuoyuna böylece yansıtmış durumdadır. Bu sözleşme, işçiler için öngörülen güvencelerin ve işçilerin diledikleri örgüte üye olma haklarının, ülkenin yasaları ile zedelenemeyeceğini ve zedeleyici biçimde uygulanamayacağını belirtmektedir. Oysa, işkolu barajı, hem işçilerin diledikleri örgüte üye olma haklarını zedelemekte, hem de bu hakları fiilen kullanılamaz hale getirmektedir.

Bu noktada, ilginç bir olayı anımsatmakta yarar vardır. Geçen yıl, ANAP Hükümeti döneminde, bir ILO Uzmanlar Komitesi toplantısında, Hükümet sözcüsü, işkolu barajı ile ilgili yoğun baskılar karşısında, Hükümetin 1 Haziran 1991 tarihinde Parlamente'ya işkolu barajını yürürlükten kaldırmak üzere bir yasa önerisi sunduğunu söylemiştir. Oysa, bu konuyu açıklığa kavuşturmak için TBMM Başkanlığı'na yapılan başvuruya verilen yanıtta, ANAP Hükümeti'nin, bu yolda bir yasa önerisini Meclis'e hiç sevk etmemiş olduğu anlaşılmıştır.

Şimdi, ANAP Hükümeti'ni bile zor durumda bırakan ve uluslararası platformda Türkiye'nin prestijini



sarsıntı pahasına, gerçek dışı beyanda bulunmaya zorlayan işkolu barajının, bugünkü Hükümet tarafından hala korunmasındaki mantığı anlamaya bilmem olanak var mıdır?

Eğer Hükümet,

* "12 Eylül kalıntıları" olarak nitelendirilebilecek yasal düzenlemeleri, uygulamaları ve kısıtlamaları hızla yürürlükten kaldırarak, her alanda tam demokratik bir siyasal ortam yaratmak gerekliliğine,

* Hukuk sistemimizin evrensel demokrasiye aykırı hüküm ve yapılanmalardan arındırılarak, evrensel değer ve normlar çerçevesinde değiştirileceğine,

* Sendikal hakların ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşmasının sağlanacağına ilişkin vaatlerini hala hatırlıyorsa,

Ve eğer örgütlenmeyi ve katılımcılığı demokrasinin bir gereği sayan, kurumsallaşmış ve güçlü sendikaları demokrasinin bir güvencesi olarak gören Çalışma ve Sosyal Gü-

venlik Bakanı Sayın Mehmet Moğultay, çeşitli konuşmalarında dile getirdiği;

* Sendikal hakların demokratik yapılanma içinde en çağdaş şekilde yerini alacağına,

* İşçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kısıtlayan sendikal yasalarda değişiklik yapılacağına, bu yasaların ILO standartları çerçevesinde ele alınıp düzenleneceğine,

* Sendikalaşmayı önleyici girişimleri önlemeye,

* TARAFSIZLIK VE OBJEKTİFLİK ESASLARINDAN HİÇ KİMSE İÇİN ÖDÜN VERMEYECEĞİNE ilişkin sözlerini hala unutmamışsa,

örgütlenmeyi engelleyen işkolu barajının yürürlükten kaldırılması konusunda derhal harekete geçmelidirler.

Hükümetten ve Sayın Bakan'dan, sendikal örgütlenmenin sırtındaki bu kamburu bir an önce kaldırmalarını ve vaatlerini yerine getirmelerini bekliyoruz.

Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesi

Toplu İş Sözleşmesi'nin (toplu iş sözleşmesi) yapılmasında yetki ve yetki tesbiti için sendikaların başvurusunu düzenleyen 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12. Maddesi, yetkinin ne şekilde tesbit edileceğini belirlemiştir.

Toplu iş sözleşmesi bağlatılabilmek için bir sendikanın, (01) No.lu işkolu hariç- kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10'unu temsil ettiğinin tespitini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan istemesi gerekmektedir.

Yasa'nın 12. maddesi ile düzenlenen ve uygulamada "yüzde 10 barajı" diye adlandırılan bu şart, bir işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilmekten önce koşuldur. Bir başka deyişle, bir işkolunda yüzde 10 barajını aşmak, o işkolunda toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmek, toplu iş sözleşmesi yetkisi isteyebilme ve bağlatılabilmek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işyeri ve işletmelerdeki yetki tespitlerine itiraz edebilme ehliyet ve gücünü kazanmak demektir. Kısacası, yüzde 10 barajı bir sendikanın toplu iş hukukunda rüştünü (erginliğini) ispatlama biçimi, yolu ve ölçütü olarak tasarlanmıştır.

"Yüzde 10 barajını" aşarak kurulu bulunduğu işkolunda bu durumunu tesbit ettiren sendika, toplu iş sözleşmesi hakkını kullanma yeteneğine de sahip olur. İşletme veya işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ise, bu hakkı kullanma yeteneğine sahip olan sendikanın yasanın öngördüğü prosedürü yerine getirerek sözleşme bağlatılabilmek gücünü elde etmesi anlamına gelir ki, burada işkolunda yüzde 10 barajını aştığının belirlenmesi koşulu öncelik taşıyor ve daha önemli bir konuyu anlatır.

Ehliyet ve yetki, gerek kavram

gerekse hukuki sonuçları yönüyle birbirinden ayrılır.

Yukarıda sunulan nedenlerle öncelik taşıyan toplu iş sözleşmesi bağlatılma yetkisinin bir sendika açısından nasıl kazanılacağına bakalım.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kazanması

2822 Sayılı toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12. Maddesi TİS yetkisi konusunda öngörülen iki temel koşulun birlikte aranacağından söz etmektedir. Bunlar; yüzde 10 barajına ilişkin genel nitelikteki koşul ile işyeri veya işyerlerinde çalışan üye işçilerin salt çoğunluğuna ilişkin özel nitelikteki koşuldur.

Yasanın 12. ve 13. maddeleri bu iki koşulun varlığı esasına dayanmaktadır.

I. Yüzde on üyelik barajı

Yüzde on barajının aşılması demek, bir sendikanın, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu üye kaydetmiş olması demektir.

2822 Sayılı Yasa'nın 12. Maddesi'nde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerinin, yüzde 10 üyelik barajının tesbitinde esas alınması benimsenmiştir.

II. İşkolu istatistikleri

2821 Sayılı Yasa'nın 60. Maddesi'nde gösterilen işkolları esas alınarak belirlenen ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan işkolu istatistikleri, 2822 Sayılı Yasa'da düzenlenmiştir.

İşkolu istatistikleri en az yüzde 10 oranındaki barajın sayısal karşılığını vermesi açısından, sendikalar için büyük önem taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmesi, Grev Ve

Lokavt Kanunu'nun 12. Madde, 3. Fıkrasında istatistiklerin hangi bilgileri içereceği açıklanmıştır.

Buna göre; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayımlanacak işkolu istatistiklerinde; 2821 sayılı Yasa'nın 60. Maddesi'nde belirtilen işkollarında çalışan işçi sayıları ile bu işkollarında kurulu sendikaların adları ve üye sayıları ayrı ayrı gösterilecektir. Uygulamada, ilgililere kolaylık sağlanması bakımından üye yüzdelerine de istatistiklerde yer verilmektedir.

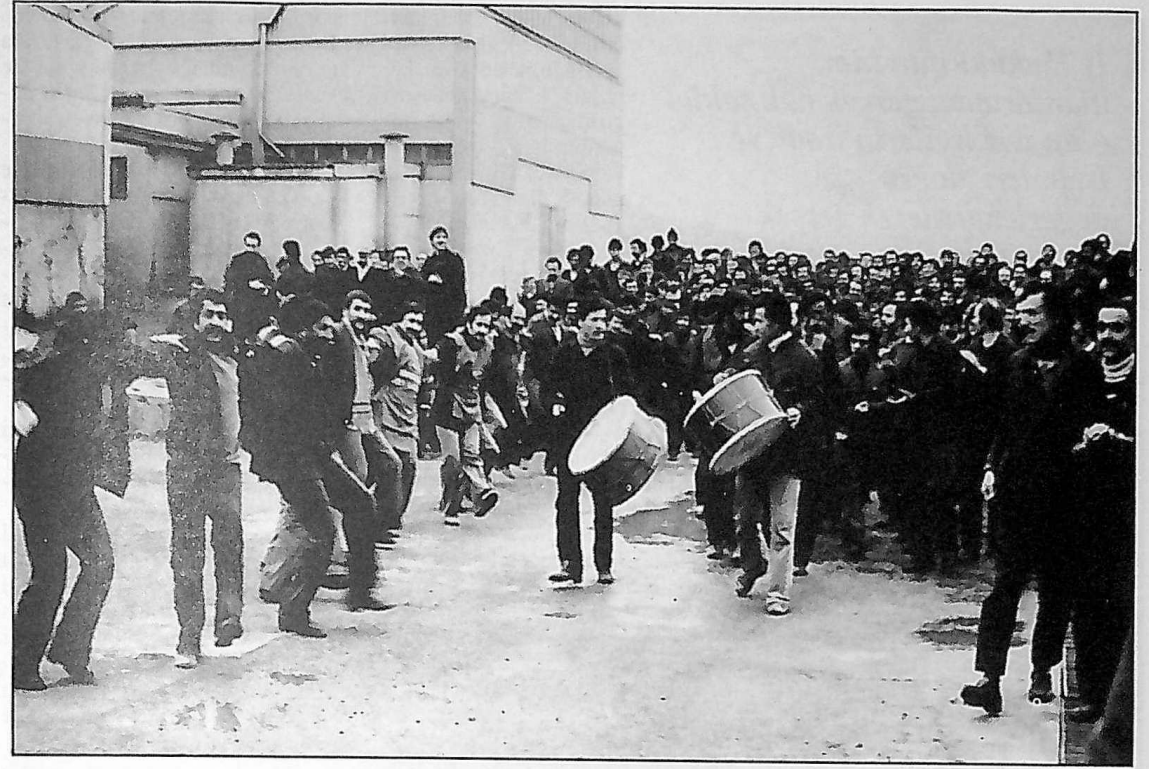
Bakanlık tarafından Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki kez yayımlanan istatistikler, bir önceki ayın son günü itibarıyla ve bilgisayar kayıtlarına göre hazırlanmaktadır.

İlan edilen istatistiklerde yer alan bilgilerin geçerliliği, bir sonraki istatistik yürürlüğe girinceye kadar devam edeceğinden, iki yayım tarihi arasında işçi ve üye sayılarında ortaya çıkabilecek değişimler, sendikaları ve işverenleri etkilemeyecektir.

2822 Sayılı Yasa'nın 12. Maddesi 3. Fıkrasında ayrıca, "...Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez." hükmüne yer verilmiştir.

İşçi sendikalarının bu hükümden yararlanabilmesi için Yasanın 14. Maddesine göre yetki başvurusu yapmış ya da Yasanın 16. Maddesine göre yetki belgesi almış olması gerekmektedir. Yasanın belirlediği bu iki koşulun gerçekleşmesi halinde, daha sonra yayımlanacak istatistikte işçi sendikası yüzde 10 barajını aşmasa dahi yapılan başvuru veya alınan yetki geçerliliğini sürdürecektir.

Yayımlanan istatistiklerin etkisi, yeni bir istatistik yayımlanmaya



kadar geçerlidir. Bu hüküm; istatistiklerde barajı aştığı halde ikincisi yayımlanmaya kadar yüzde 10'luk barajın altına düşen sendikalar yönünden lehte bir düzenlemedir. Bu amaçla yasada yer verilmiştir. Başka bir anlamı yoktur.

Yetki için başvuran veya yetki belgesi alan sendikaların, iki istatistik arasında asgari sayıların altına düşecek şekilde üye kaybetmelerini o sendikaların aleyhinde değerlendirmeyen yasa koyucu, acaba iki istatistik arasındaki sürede kazandığı üyelerle yüzde 10 barajını aşan sendikaların üye sayısındaki bu olumlu değişme karşısında nasıl bir tutum içindedir?

Bir işçi sendikasının istatistiğin yürürlük süresi içinde kaydettiği üyeleriyle ya da sendikaların birleşmesi veya katılma gibi nedenlerle yüzde 10 barajını aşması her zaman mümkündür.

Burada, bir istatistiğin yayım tarihinden sonra yüzde 10 barajını aşan veya üye sayısı itibarıyla aslında yüzde 10 barajını aşmış olmasına rağmen başvurmadığı için istatistik ve yetki işlemlerinde gö-

rünmeyen bir sendikanın, daha sonraki istatistiği beklemesi gerektiği söylenemez. Çünkü 2822 Sayılı Yasa'nın 13. Maddesi işçi sendikalarına; "kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde 10 oranını sağladığının belirlenmesini" isteme hakkı tanımıştır.

Yasanın 13. Madde hükümlerine göre ne zaman olursa olsun 12. Maddede öngörülen barajın aşılması olanağı sürekli açık tutulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, tesbit için başvuruda bulunan sendikanın istemine, 6 işgünü içinde başvuru tarihinde geçerli olan istatistik değerlerine ve kayıtlarına göre cevap vermek zorundadır.

Toplu iş sözleşmesi bağlatmak isteyen işçi sendikasının başvurusu

2822 Sayılı Yasa'nın 13. Maddesine göre;

"Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazıyla baş-

vurarak;

"1- Kurulu bulunduğu işkolunda yüzde 10 oranındaki üyelik barajını sağlamış olduğunun belirlenmesini,

"2- Sözleşme bağlatılmak istenen işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçi sayısının tesbiti ile,

"3- Bu işyeri ve işyerlerinde başvuru tarihi itibarıyla üyelerinin sayısının tesbitini, yani salt çoğunluğu sağladığının tesbitini ister."

Bu başvuru, 13. Madde hükümleri ve 12. Madde hükümlerine göre her zaman yapılabilir ve kabul edilmelidir.

13. Madde hükümleri gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu başvuru üzerine, 6 işgünü içinde, işçi sendikasının yüzde 10 barajı aşıp aşmadığını belirleyecek ve sözleşme için yetki istenen işyeri ve işyerlerinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre üye salt çoğunluğunu sağlayıp sağlamadığını tesbit edecektir ve bu sonucu ilgililere duyuracaktır. Bakanlığın bildirimine itirazın da 6 işgünü içinde iş mahkemesine yapılması 15. Madde hükmü ge-

İş Hukukunun tüm alanlarında, gerçek hak sahibi olan üye işçilerin irade ve istemleri doğru değerlendirilerek gerçek durumu yansıtan yetki tesbitleri yapılmalıdır

reğidir.

Yukarıda yazılı hukuki değerlendirme ve görüşler, yasanın kuruluş amacına, lafzına ve anlamına uygun görüşler olarak birçok hukukçu katılmaktadır.

Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın geçmiş uygulamaları ile, bir kısım öğretim üyelerinin görüşleri aksi yöndedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 22.4.1988 tarih, E.4772., K. 4603 sayılı kararında;

"... İşkolunda çalışan işçilerin yüzde 10'unun tesbitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanacak istatistiklerin esas alınacağına, söz konusu edilen aylarda yayınlanmasından sonra sendikaların birleşmesi veya katılmasıyla gerçekleşen yüzde 10 barajın o istatistik dönem çoğunluk tesbiti için yeni bir hak sağlamayacağına, daha önce benzer bir olayda aksine belirmiş görüşün bu konuda sonradan oluşan dairemiz görüşü karşısında bağlayıcı bulunmayacağına göre..." gerekçesiyle yerel mahkeme kararını onamıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.9.1990 tarih, E.10132, K. 9595 sayılı kararında da;

"Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde 10'unun tesbitinde kural olarak bir önceki istatistiğin dikkate alınması gerekir. Ancak, bu husus mutlak ve mücerret olmayıp, özellikle arzeden durumlarda gerçeğin saptanması bakımından gerekli bilgi ve belgeler dikkate alınıp değerlendirilmelidir." hükmüne yer verilmiştir.

Aksine belirmiş görüşlerin, uygulama ve gelişen hukuki durumlar karşısında, sonradan değişebileceği ve bağlayıcı bulunamayacağı, her

olayın kendi özel şartlarının değişik değerlendirmelere ve kararlara konu olabileceği gözönünde bulundurularak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev ve yetkisinde bulunan "sendikaların yüzde 10 barajını aştığını Yargıtay kararlarında yer aldığı gibi "gerçeğin saptanması bakımından, 12 ve 13. maddeler birlikte

değerlendirilip yorumlanarak belirlenme" ve "toplular iş sözleşmesi yapma yetkisinin tesbiti" konularında uygulama-daki olumsuzlukların lehte yorumlarla ve görüşlerle düzeltilmesi yolunda öncelikle Bakanlık tarafından çaba gösterilmelidir.

2822 Sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden başlayarak, yasada yer alan; demokratik ilkelere, sendikal özgürlüklere aykırı düzenlemelere getirilen eleştiriler arasında en önemli ve haklı eleştiri sendikaların toplu iş sözleşmesi yetkisi konusunda ön koşul olarak dayatılan yüzde 10 barajı olmuştur.

Yasanın bu düzenlemesiyle, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren İLO gündeminde kalmış, ulusal ve uluslararası düzeyde tartışılmalara konu olmuştur.

Uygulamada, özellikle Çalışma Bakanlığı'nın olumsuz tutum ve kararlarıyla gelişen Toplu iş sözleşmesi, grev ve Lokavt Kanunu 12. ve 13. maddelerinin yorumu sendikal hak ve özgürlükleri, sendikal demokrasiyi zedeleyecek boyutlara varmıştır.

Mevcut uygulamalar, yeni kurulan veya DİSK üyesi sendikalar gibi faaliyete yeni başlayan sendikalar açısından işkollarındaki yüzde 10'luk barajları aştıklarının Bakanlık tarafından belirlenmesine kadar her türlü yasal hak ve destekten yoksun kalmaları sonucunu doğurmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi imzalayamayan işyerlerinde temsilci bulunduramayan ve üyelerinden Sendikalar Yasası'nın 61. Maddesine göre aidat kestiremeyen sendikaların mevcut yasa ve bu yasaya dahi aykırı olumsuz uygulamalarla işkolu barajını aşmaları konusunda

getirilen güçlükler, Anayasa'nın 51. Maddesi'nde öngörülen sendika kurma özgürlüğüne, sendika seçme özgürlüğüne aykırıdır. İşçilerin demokratik iradelerine saygı eksikliğinin göstergesidir.

Böylesi bir yasal düzenleme ve buna da aykırı geliştirilen uygulamalarla, ülkemizde yeni sendikaların kurulması engellenmektedir. toplu iş sözleşmesi'lerin üyesi kalmamış ancak kağıt üzerinde yetkisi kabul edilen sendikalar tarafından bağıtlanması sağlanarak, işçilerin irade ve istemleri dışlanmaktadır.

Böylelikle son derece hareketli olması gereken sendikal yaşam, işkollarında mevcut sendikalara mahkum edilmektedir.

Demokratik ilkelere, sendikal özgürlüklere aykırı olan, statükoyu koruma amacı dışında bir anlamı olmayan bu olumsuz gelişmenin ortadan kaldırılması demokrasi adına yerine getirilmesi gereken öncelikle görevlerdendir. Bir ülkedeki demokrasinin, birinci göstergesi sendikal hak ve özgürlüklerdir.

Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, yasanın 13. Maddesine göre, başvuru tarihindeki gerçek üye sayısına göre saptanması, bu konuda uygulanagelen şekli, gerçekleri yansıtmayan tespit yöntemlerinden vazgeçilmesi hakkaniyete, adalete ve hukuka da uygun olacaktır.

İş Hukukunun tüm alanlarında, gerçek hak sahibi olan üye işçilerin irade ve istemleri doğru değerlendirilerek gerçek durumu yansıtan yetki tesbitleri yapılmalıdır. Bu konulardaki olumlu yaklaşımlar, Toplu İş Sözleşmesi düzenini geliştirecek, işyerlerinde huzur ve güveni gerçek anlamıyla tesis edecektir. 2822 Sayılı Yasa'nın 12. ve 13. Maddesindeki söz ve anlamın, kanun koyucunun amacına uygun olarak yorumlanıp uygulanması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hukuki ve siyasi sorumluluğundadır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesinde gerçeğin saptanması, gelişmelerin gözlenmesi, sendika seçme özgürlüğü, üye işçilerin temel kişilik haklarına saygı gösterilmesi, hukuk, adalet ve demokrasi ilkelerine uygun çağdaş bir davranış olacaktır.



Balkan Ülkeleri Sendikaları Konferansı Hazırlık Toplantısı Ortak Bildirisi

DİSK'in daveti ile 14-16 Ekim 1992 günlerinde arasında İstanbul'da toplanan Balkan Ülkeleri Sendikaları Konferansı Hazırlık Toplantısı'na katılan Konfederasyonlar aşağıdaki hususların Balkan ülkeleri ve Dünya işçileri ile halklarına duyurulmasını kararlaştırmışlardır.

1) Bazı Balkan ülkeleri bugün Avrupa'da ve Balkanlar'da barış ve güvenliği tehdit eden kanlı çatışmalar ve kargaşanın etkisi altındadır.

2) Bölgenin özgül tarihi ve etnik yapısı nedeniyle tüm ulusları yakından ilgilendiren bu karışıklıklar tüm ülkeler halklarını ve özellikle işçi sınıfını ve çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir.

Balkan Ülkeleri Sendikaları Konferansı Hazırlık Toplantısı, DİSK'in daveti ile 14-16 Ekim günleri arasında İstanbul'da yapıldı. DİSK Genel Başkanı Kemal NEBİOĞLU'nun bir konuşmasıyla açılan toplantının oturum başkanlığını Genel Başkan Vekili ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanı İsmail Hakkı Önal yaptı. Üç gün süren toplantılar sonucunda yayınlanan bildiriye aşağıda sunuyoruz

3) Çıkarları barış ve demokrasiden yana olan farklı ülke işçilerinin haklarını dayanışma içinde savunmak bizlerin ortak ilkesi ve amacıdır.

4) Bu tür çatışmaların hele işçiler açısından kazancı yoktur. Ülkeler arasında derinleşen bu tür uzlaşmazlıklar demokrasi ve işçi haklarının gözardı edilmesine, hü-



kümetlerin ve işverenlerin anti-demokratik, anti-sendikal eğilimlerinin güçlenmesine neden olmaktadır.

5) Dünyanın yeni bir yapılanmaya gittiği 1990'lı yılların sonunda Balkan ülkeleri bu yeni yapının eşit haklara sahip, üretken, demokratik bir üyesi olmak şansına sahiptirler.

6) Bu şans gerçekleştirmek öncelikle kendi ülkelerimizde bütün yurttaşların sivil haklarının garantiye alındığı bir demokrasiyi sağlamaktan geçmektedir.

7) Ne yazık ki bazı Balkan ülkelerinin bugün içinde bulunduğu durum hem bu hedefe ulaşılmasını, hem de bu konuda önemli bir aşama olan Avrupa ile entegrasyonu engelleyici niteliktedir.

8) Bu çatışmalar kadar önemli olan

- Ekonomik bunalımın derinleşmesi
- İşsizliğin artması,
- İnsan hakları ve İLO ilkelerinin ihlalleri,
- Anti-sendikal girişimlerin artması,
- Çevre sorunlarının artma eğilimi göstermesi gibi sorunların bölgemizde uzun

vadeli istikrarsızlık kaynağı oluşturduğu toplantıya katılan konfederasyonların ortak görüşüdür.

9) Hazırlık toplantısına katılanlar bütün bu sorunların bilincinde olarak,

- Uluslararası kuruluşların gündeminin çok yoğun olması nedeniyle bu sorunların bu kuruluşların gündemine yeterince girmediğini,
- Bölgedeki sorunların çözümünde ülke sendikalarına önemli rol düştüğünü,
- Bu amaçla ortaklaşa bir çalışmanın uluslararası dayanışma ilkeleri çerçevesinde sürdürülmesi gerektiğini,
- Bunu sağlamak için Balkan ülkeleri sendikaları arasında ortak görüşme ve karşılıklı görüş alışverişinde bulunmanın vazgeçilmez bir ihtiyaç olduğunu,
- Balkan ülkeleri emekçilerinin bölge sorunlarının çözümüne katkıda bulunmasını temin etmek için bölgedeki sendikal konfederasyonların inisiyatif alması gerektiğini,

Ortak prensip olarak kabul ederek aşağıdaki kararları almışlardır.

1) Balkan Ülkeleri Sendikalar Konferansı'nın Nisan ayı içinde Atina'da yapılmasında görüşbirliğine varılmıştır. Konferans yılda bir kez dönüşümlü olarak yapılacaktır.

2) Konferansa katılımın genişletilmesi ve gündeminin belirlenmesi için ikinci bir hazırlık toplantısı Şubat ayı içinde Bükreş'te yapılacaktır.

3) Gerek Konferansın ve gerekse Bükreş'te yapılacak ikinci toplantının hazırlıklarının yürütülmesi için bir sürekli komite oluşturulacaktır. Bu komite birinci hazırlık toplantısında hazır bulunan 9 konfederasyonun birer temsilcisinden oluşturulacak ve çalışmalarını DİSK'in sekreterliği altında yürütecektir? Hazırlık Komitesi toplantıları gereği halinde İstanbul dışında da yapılabilirler.

BSPSH / ARNAVUTLUK
CITUB / BULGARİSTAN
PODKREPA / BULGARİS-TAN
CARTEL ALFA / ROMAN-YA
CNLSR / ROMANYA
FRATIA / ROMANYA
DİSK / TÜRKİYE
ADEDY / YUNANİSTAN
GGCL / YUNANİSTAN

DİSK tarihine sahip çıkıyor

Yaşadığımız toplumda sendikalar da, temsil ettikleri işçi sınıfının toplumsal mücadelesine, ilişkilerine, tarihine dair her türlü arşiv malzemesini biraraya getirmek, korumak ve geçmişle bugün arasında güçlü bağlar kurmak amacıyla sözkonusu arşiv çalışmalarına önem vermek zorundadırlar.

Ünlü İngiliz tarihçisi Eric Hobsbawm, tarih araştırmalarında belgelemenin önemini açıklarken, ayaklanma, devrim, toplumsal çatışmalar ve örgütlenmeler, kısaca sosyal tarih üzerine yapılmış çalışmaların, "sadece üstü kapalı olan bir sürü şeyi açığa çıkarmakla kalmayıp, aynı zamanda bunlar hakkındaki belgelenmemizi (abc) kuşkusuz avantajların en azı bu olmamakla birlikte birkaç kez artırır" diyor.

Gerçekten günümüzde hangi boyutta olursa olsun, her türlü tarih çalışmasında belgelemenin ve buna kaynaklık eden arşiv çalışmasının önemi inkar edilmez bir biçimde kendini kabul ettirmiştir. Bu, hem yeni tarihsel olguların araştırılmasında hem de devrim, ayaklanma, savaş vb. olaylar üzerine daha önce yapılan çalışmaların yeni verilerle ele alınıp, yorumlanmasında ve bu konuların değişik araştırmacılar tarafından belgelere dayanarak tekrar incelenmesinde önemli bir gerçektir. Hobsbawm'ın da değindiği gibi, önemli tarihi olgular, iyi belgelendiği takdirde zihinlerimizdeki kalıcılıklarını o anlamda pekiştirir ve tarih bilincimizin doğru ve zengin bir zeminde oluşmasını sağlarlar.

Bugün, "bilgi çağı", iletişim toplumu vb. diye tanımlarla açıklanmaya çalışılan günümüzün dünyası, her gün artan bir biçimde bilgiyi biraraya getirmeye kolay kullanılabilecek hale sokacak değişik sınıflandırmalara vb. ihtiyaç duyar hale gelmiştir. Bunun boyutlarını,

ulaştığı noktaları burada anlatmaya gerek yok sanırız.

Sendikaların görevleri

Yaşadığımız toplumda sendikalar da, temsil ettikleri işçi sınıfının toplumsal mücadelesine, ilişkilerine, tarihine dair her türlü arşiv malzemesini biraraya getirmek, korumak ve geçmişle bugün arasında güçlü bağlar kurmak amacıyla sözkonusu arşiv çalışmalarına önem vermek zorundadırlar.

Bugün dünyada çeşitli ülkelerde birçok sendikal hareket, bu bilinçle hareket ederek kendi işçi hareketlerine ilişkin önemli ve o ölçüde zengin kurumlar oluşturmuşlardır. İtalya, Hollanda, Fransa, Belçika, Danimarka ve İsveç gibi ülkelerde çalışma alanları sosyal ve ekonomik tarihi ile işçi hareketi olan birçok enstitü ve benzeri kurum sendikaların da katkısıyla etkinliklerini sürdürmektedir.

Türkiye'ye gelince, bu konuda gerek sendikaların gerekse başka kurumların bugüne kadar ciddi sayılabilecek bir çalışmaları sözkonusu değildir. Sosyal tarihe konu olabilecek malzemelerin, başından üç askeri darbe geçmiş, tarihinin önemli bir bölümünü tek parti diktatörlüğünde, sıkıyönetimler altında yaşamış bir ülkede her zaman korkulan, yanına yaklaşılmaması "tehlikeli" nesneler sayılması oldukça doğaldır. Üstelik her askeri darbede bu ve benzeri arşiv malzemelerinin kağıt hamuru olmak üzere

"SEKA'ya gönderilmesi" ya da sahipleri tarafından bizzat imha edilmesi hepimizin rahatça kabul ettiği "vaka-ı adiyeye" olduğu için sorun bugüne kadar da ciddi olarak ele alınmamıştır. Aslında sorun bir başka yanıyla da, bugün biçimlenmiş olan toplum modelimiz, insan yapımız ve zihniyetimizle bağlantılıdır. Toplum olarak geçmişle bağlarımızı hemen koparmaya eğilimli olmamız; yenileşme kavramını tek yanlı görmemiz; en "milliyetçi" geçinen kesimlerin bile geçmişli bilmisellikten uzak bir hamasetle değerlendirmesi; başka ülkelerin tersine bizdeki burjuvaların tarih diye bir nosyona sahip olmadıkları hep bilinen gerçeklerdir. Oysa Osmanlı Devleti bile bugün Türkiye Cumhuriyeti'nde arşiv kurumlarına hakim olan anlayıştan daha ilerdedi.

Geçmişe sahip çıkmak

Türkiye'de sendikal hareketin geçmişi çok eskilere dayanmadığı ve bu konuda bir gelenek oluşmadığı için sosyal tarihe ve işçi hareketine ilişkin arşivlerin saklanması, belgelerin vb. korunması hep ikinci planda kaldı. Tarihi olaylar yaşanırken örgütsel bir yapı içinde, sistemli olarak saklanması, korunması gereken malzeme olaylardan yıllar sonra o da bir ihtiyaç duyulduğu takdirde tek tek kişilerden sağlandı. Tarih insanların iyi niyetleriyle korudukları belgelere dayanarak yazıldı. Gerçekten bugün yazılmış işçi sınıfı mücadelesi tarihlerine bakılacak olursa, bunların hemen bütününün ikinci el kaynaklara dayandığını, Erişçi, Sanda vb. değerli araştırmacılara göndermeler yaparak bir temel oluşturdukları görülebilir. Birinci elden kaynak taraması, Osmanlı arşivlerinde sosyal tarihe ilişkin belgelerin ortaya çıkarılması (bu konuda DİSK Eğitim Dairesi tarafından bir çalışma yürütülmektedir) gibi çalışmalar henüz yok denecek kadar azdır.



12 Eylül darbesine gelindiğinde, DİSK ve bağlı sendikalarının geçmişlerine sahip çıkma, sendikal hareketin belgelenerek, korunması konusunda belirli bir anlayışları oluşmuş, bunun kurumsal temelleri atılmıştı.

Cemiyetler Kanunu'nda "sınıf esasına müstenit cemiyet kurma" yasağının kaldırılmasıyla kurulan sendikaların ve onlarla birlikte gelişen sendikal hareketin de günümüze ulaşabilen belgeleri çok azdır.

Bildiğimiz kadarıyla bunların bir bölümü sendikal harekette yöneticilik yapmış bazı sendikacıların özel koleksiyonlarında korunurken, bir bölümü de Türk-İş'in ve bağlı sendikalarının insafına terk edilmiştir. Yine 50'li yıllarda etkinlik göstermiş olan sendika birliklerinin arşivlerinin (oluşturulduysa eğer) ne olduğu da bilgimiz dışındadır.

DİSK'in kurulmasından sonra eskiden Türk-İş üyesi olan Maden-İş, Lastik-İş ve Basın-İş gibi, kuruluş tarihleri 40'lara dayanan sendikalar, bir ölçüde kurumsallaşmış oldukları için arşivlerine sahip çıkabildiler. Sözgelimi, Türkiye'de işçi hareketinin eski örgütlerinden biri olan Mürettibin-i Osmani Cemiyeti'nin mirasçısı Basın-İş Sendikası'nın arşivi 1955'de bir yangın geçirmesine rağmen daha sonraki yıllarda yine aynı bilinçle yeniden oluşturdu.

Maden-İş ve Lastik-İş ise uzmanlık daireleri ile birlikte arşivlerini oluşturan kurumsal yapılarıyla sürekli örnek gösterilen sendikalar oldu.

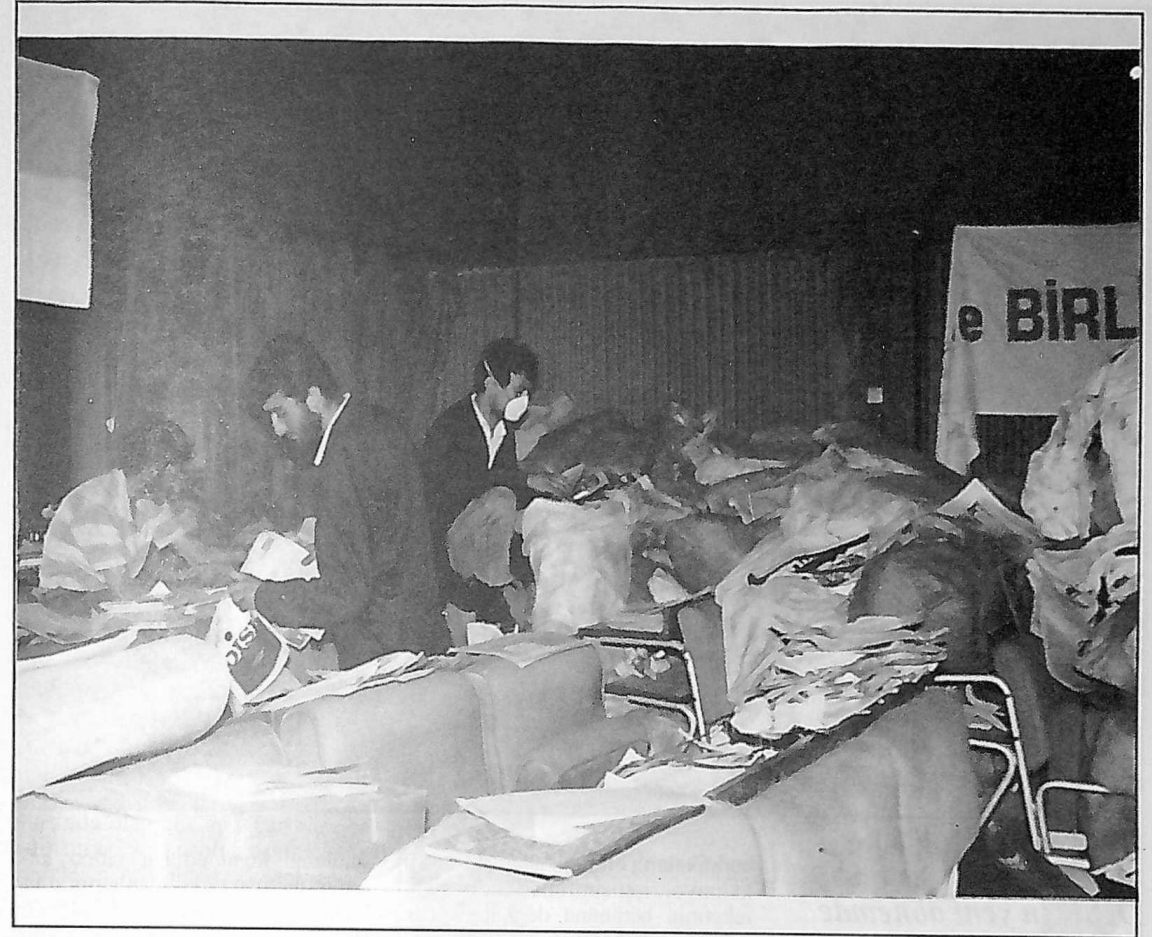
DİSK'in kurumsallaşma yolunda önemli adımlar atmaya başladığı 1975 sonrasında ise özellikle konfederasyona bağlı uzmanlık dairelerinin (Basın-Yayın, Eğitim, Araştırma ve daha sonra DİSK Kültür Merkezi) belirli bir amaca dayalı arşivleri vardı.

Kısaca, 12 Eylül darbesine gelindiğinde, DİSK ve bağlı sendikalarının geçmişlerine sahip çıkma, sendikal hareketin belgelenerek, korunması konusunda belirli bir anlayışları oluşmuş, bunun kurumsal temelleri atılmıştı.

12 Eylül darbesinin tahribatı

12 Eylül askeri darbesi her şeyden önce sendikalara ve işçi sınıfı hareketine saldırdı. DİSK'te kurum adına ne varsa bu anlamda dağıtıldı. Yıllarca korunmuş belgelerin bir bölümü soruşturma gerekçesiyle sıkıyönetim depolarında çürütüldü, bir bölümü de kağıt hamuru yapılmak üzere kağıt fabrikalarına gönderildi. Askeri cunta, kitap, dergi, evrak, basılı yazılı her türlü yayın vb. materyali tahrip ederek yoketme konusunda dünyada eşi görülmeeyen bir vandallık örneği ile tarihe geçti.

Bugünlerde hem DİSK'in Merkez'deki genel merkezinde, ilk tasnifi tamamlanan arşiv malzemesi hem de bağlı sendikaların çeşitli bi-



nalarında tasnif edilecek olan sendika evrakları bu vandallıktan arta kalanlardır.

Yoketmeye son

DİSK, yeni çalışma döneminde özellikle arşiv çalışmalarına ayrı bir önem veriyor. Bunun bir göstergesi de Ören'de yapılan toplantıda alınan kararlar arasında bir DİSK Arşiv ve Dökümantasyon Merkezi ile Emek Müzesi kurulması kararının bulunmasıdır. Gerçekten bu karar, Türkiye'de yıllarca en çok ihmal edilmiş olan bu konuya artık gerçek sahipleri tarafından sahip çıkıldığını kanıtlıyor.

Bu amaçla aylardır DİSK binasının en üst katındaki konferans salonunda yapılan çalışmalar sonucunda, çuvallara doldurulmuş binlerce evrak tasnif edildi. Bunlar

değişik kategoriler altında kolilere konuldu. Bu arada sendikalara ait günlük evrak, muhasebe kayıtları, üye giriş fişleri vb.'de ayrıca ayrıma tabi tutuldu. Fotoğraflar, filmler, dialar, afiş, poster, bez pankart vb. malzemeler de ayrıldı. Üzerlerinden yılların tozu atıldı. Böylece kısa bir süre içinde binlerce malzeme elden geçirildi.

Ancak esas işlem bundan sonra başlayacak. Arşiv malzemesi bağımsız bir binaya taşınarak, malzemenin en modern yöntemlerle ayrımı yapılacak ve sınıflandırılmış bir biçimde bilgisayara girilecektir. DİSK Arşiv ve Dökümantasyon Merkezi, çalışmalarının bir başka aşamasında sendikaların, ulusal ve uluslararası kişi ve kuruluşların belli konulardaki ihtiyaçlarını karşılayacak, araştırmacılara hizmet sunacak bir yapıya kavuşacaktır.

DİSK Arşiv ve Dökümantasyon Merkezi, yalnız DİSK ve bağlı

DİSK Arşiv ve Dökümantasyon Merkezi, yalnız DİSK ve bağlı sendikaların etkinlik alanı ile sınırlı kalmıyor, işçi sınıfının sendikal hareketinin bütününi de kapsayacak bir anlayışla hareket etmeyi ve sosyal ve ekonomik tarihe ilişkin bütün arşiv malzemesine de ulaşmayı amaçlıyor.



DİSK'in yeni dönemde Arşiv ve Dökümantasyon Merkezi ile birlikte geliştirdiği en önemli projelerden biri de kurulacak olan Emek Müzesi'dir. Dünyanın birçok ülkesinde örnekleri olan bu müzenin özellikle emeğin bir yana itilerek hor görüldüğü, topluma "yeni" değerlerin empoze edilmek istendiği bir dönemde kurulması ayrı bir önem taşıyor.

enddikaların etkinlik alanı ile sınırlı kalmıyor, işçi sınıfının sendikal hareketinin bütünü de kapsayacak bir anlayışla hareket etmeyi ve sosyal ve ekonomik tarihe ilişkin bütün arşiv malzemesine de ulaşmayı amaçlıyor.

Çalışmalarda kitap, broşür vb. basılı malzemenin yanı sıra, sendikal harekete ait arşiv malzemesi, fotoğraf, film, dia, afiş, bez pankart vb. malzemenin toplu olarak bir araya getirilmesi hedeflendi. Bundan sonra atılacak ikinci adım, öncelikle DİSK'in ve bağlı sendikaların tarihlerini, önemli işçi olaylarına ait monografileri, işçi liderlerinin biyografilerini hazırlamak olacaktır.

DİSK Arşiv ve Dökümantasyon Merkezi (DAD) elinde bulunan görsel-işitsel (audio-visuel) malzemeyi de elden geçiriyor. Bu konuda zengin bir arşive sahip olan DAD, en kısa zamanda bunları değerlendirerek DİSK'in tarihini, Abdullah Baştürk, Kemal Türkler, Rıza Kuas, İbrahim Güzelce, Kenan Budak gibi sendikal önderlerin ya-

şamlarını konu edinen video kasetler üretmeyi de planlamış bulunmaktadır. Ayrıca 1 Mayıs, 15-16 Haziran, DGM Direnişi, 12 Eylül ve DİSK gibi konuları içeren kasetler de bu çalışmanın kapsamına alınmıştır.

Bunun yanı sıra en ileri teknoloji ile donanmış bir DAD hem Türkiye'deki hem de yurt dışındaki araştırmacılara hizmet sunacak bir merkez haline gelecektir. Ayrıca DAD, sosyal tarih ve sendikal hareket konusunda araştırma projeleri hazırlayacak, DİSK Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR) ile birlikte ortak çalışmalar yapacak ve çalışma alanını kapsayan konularda yayınlar çıkaracaktır.

Emek müzesi

DİSK'in yeni dönemde DAD ile birlikte geliştirdiği en önemli projelerden biri de kurulacak olan Emek Müzesi'dir.

Dünyanın birçok ülkesinde örnekleri olan bu müzenin özellikle emeğin bir yana itilerek hor gö-

Müze salonlarında, mücadele tarihine ilişkin her türlü görsel-işitsel araçtan yararlanarak çeşitli gösteriler yapılacak, konferans salonlarında dışa açık etkinlikler, uluslararası konferans, sempozyum vb. faaliyetler düzenlenecek, üretilen ses bantları, video kasetler, afiş poster ve kartpostallar müzenin belirli yerinde satışa sunulabilecektir.

rüldüğü, topluma "yeni" değerlerin empoze edilmek istendiği bir dönemde kurulması ayrı bir önem taşıyor.

Şu anda projelendirme aşamasında olan bu yapı, Türkiye işçi sınıfının 150 yılı aşkın mücadelesini yansıtmakla kalmayacak, bu mücadeleyi günümüze taşıyan üretken emeğin Anadolu topraklarındaki yüzyıllar boyunca biçimlenmesini de sergileyecek çalışmalar yapacaktır.

Bu konuda, DİSK'in uluslararası sendikal hareket içindeki prestiji, başka hiçbir kurumun ulaşamayacağı bir düzeyde olduğu için planlanan çalışmalar en kısa zamanda tamamlanarak, Türkiye'nin böyle bir kuruma kavuşması sağlanacaktır. Bu konuda uygun bir mekan oluşturulduğu zaman hemen etkinliğine başlayacak olan Emek Müzesi, İstanbul'da halkın da ziyaret edileceği bir yerde kurulacaktır.

Olanaklar elverdiği ölçüde müze salonlarında daimi sergilerin yanı sıra sürekli değişen sergiler, konferans salonları, kütüphane, film, video, multivizyon gösterim salonları, eğitim salonları, kafeterya vb. bulunacak; sergi salonlarında işçi sınıfının 1850'lerden bu yana süregelen mücadelesi, bu mü-

GİZLİ
T.C.
E.İ.İ.
60 NOLU MÜHÜRÜ: T.C. N. KURUMU
BAŞKANLIĞI/İSTANBUL

SİKİYÖNETİM
SİY: 7130-313-82/14.Sor.(433)
KONU: DİSK ve DİSK'e bağlı Sendikaların emvavari inceleme Bey'eti.

8 Ocak 1982

İLİ: 1 nci Ordu ve Sıkıyönetim Komutanlığı'nın 24 Ocak 1982 gün ve 1130-335-82/5.DT.(3 nci Fa.18) sayılı emri.

1. DİSK ve DİSK'e bağlı Sendikaların emvavari inceleme Bey'etinin önüne, ekinde halen Devlet Müdurluğu 1 nci Çube Sendikalar Müvassırdan 1 Pa-komiser, 1 Komiser Muaviri ile 6 Polis Memuru, İstanbul Çalışma Müdurluğu Başkanlığında 6 İş Müfettişi ile 1 Müşavir Vahiye Müfettişinin sorumlu olduğu 15 Haliye Müfettişi, Teşkilat, Muhasebat Kontrolörleri görev yapmaktadır.

2. Bey'etçe yapılan inceleme işinin usulüğü nedeniyle; görevli personelimiz 6 İş Müfettişi fasla olup; Etal bulunmakta, bunun yanında İstihbarat ve Sendikal konularla ilgili Polis Kurumuna büyük ihtiyacımız hissedilmektedir.

Bu nedenle; İstanbul Çalışma Müdurluğuna mevcut 15 Müfettişlerimden 4'ünün Kurumuna idareti ile bunun yerine 2 Emniyet İstihbarat Çubasından, 2 1 nci Çubeden teatübeli, bilgili ve disiplinli Polis Kurumunun Bey'et Başkanlığı emrinde görevlendirilmesi gerekli görülmektedir.

Gereğini emir ve temsillerine arz ederim.

İstanbul 4. OKURUCU
Tugay Komutanı

NİSAN 1982/7130-313-82/14.Sor.(433)

DİSK ve DİSK'e bağlı Sendikaların emvavari inceleme Bey'eti

1. MÜHÜRÜ: 1 nci Ordu ve Sıkıyönetim Komutanlığı'nın 24 Ocak 1982 gün ve 1130-335-82/5.DT.(3 nci Fa.18) sayılı emri.

cadelenin köşetaşları olan olaylar, örgütlenmeler, her işkoluna ait sektörlerde bu işkolunda Türkiye'de yaşanan emek süreci, alet ve makineleriyle canlandırılacak ve her işkolundaki sendikaların tarihi sergilenmektedir.

Müze salonlarında, mücadele tarihine ilişkin her türlü görsel-işitsel araçtan yararlanarak çeşitli gösteriler yapılacak, konferans salonlarında dışa açık etkinlikler, uluslararası konferans, sempozyum vb. faaliyetler düzenlenecek, üretilen ses bantları, video kasetler, afiş poster ve kartpostallar müzenin belirli yerinde satışa sunulabilecektir.

Ayrıca özellikle Avrupa'da varolan benzeri kuruluşlarla yakın işbirliğine gidilerek, karşılıklı sergi dolaşımı da sağlanacak; bunun ya-

nısıra belirli konuları içeren gezici sergiler oluşturularak, İstanbul'un dışındaki şehirlerde belirli aralıklarla etkinlikler yapılabilecektir.

Bütün bunlar ve daha burada sayamayacağımız kadar çok etkinlik böyle bir Emek Müzesi'nin çalışma alanına girmektedir. Şimdi DİSK'in önündeki tek hedef, projelendirilen bu düşüncüyü bir an önce hayata geçirmektir.

DİSK Arşiv ve Dökümantasyon Merkezi ile Emek Müzesi yakın gelecekte hedeflenen ve şimdiden önemli adımları atılmış projelerdir. Bunlara destek olmak, DİSK üyesi olsun olmasın her işçinin, emekçinin ve kendi toplumunun geçmişine, geleceğine ve emeğine sahip çıkan aydınlarımızın görevi olmalıdır.

Kolay Gelsin!..

DİRENECEĞİZ

MÜCADELE ARKADAŞIM.



DISK'in Sesi
 ÇİFTİ GÖRÜŞLÜ İKİ İNSANLA
 KURULAN KİMİ BİR GRUPTUR

Yatırım ve kararnışta yer yoktur Üretimi ellerinde tutan işçi sınıfı 15-16 Haziran DGM Dürnüşleri 1 Mayıs'ta ve 20 Mart'ta dan süzülerek gelen mücadele geleneğine uygun olarak bu saldırıya karşı koymaktadır

GIDA-İŞ
Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası
Ahmet Kutsi Tecer Cd. No: 12/3 Merter/İst.
Tel: 575 72 29 Fax: 575 30 99

HÜRCAM-İŞ
Cam Sanayii İşçileri Sendikası
Ahmet Kutsi Tecer Cd. No: 14/6 Merter/İst.
Tel: 507 90 67

KERAMİK-İŞ
Çimento ve Porselen İşçileri Sendikası
Ahmet Kutsi Tecer Cd. No: 14/6 Merter/İst.
Tel: 504 90 67

LASTİK-İŞ
Türkiye Lastik ve Plastik Sanayii İşçileri Sendikası
Ahmet Kutsi Tecer Cd. 12/2 Merter/İst.
Tel: 575 15 65 -66 Fax: 504 97 21

LİMTER-İŞ
Liman, Tersane İşçileri Sendikası
Ahmet Kutsi Tecer Cad. 12/6 Merter/İst.
Tel: 395 52 71

MADEN-İŞ
Türkiye Maden İşçileri Sendikası
Hatboyu Cd. Altunus Sk. 4/4 Pendik/İst.
Tel: 375 66 48 Fax: 375 79 72

OLEYİS
Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
Necatibey Cd. Park Apt. 96/1 06570 Ank.
Tel: (4) 231 74 50 (5) Fax: (4) 231 74 55

SİNE-SEN
Sinema Emekçileri Sendikası
Hasnun Galip Sk. No: 29/2 Beyoğlu/İst.
Tel: 252 81 31 Fax: 251 97 79

SOSYAL-İŞ
Banka, Büro, Sigorta ve Ticaret İşçileri Sendikası
Necatibey Cd. Sezenler Sk. Lozan Apt.
2/14 Yenışehir/Ank.
Tel: (4) 231 81 78 Fax: (4) 229 46 38

PETKİM-İŞ
Petrol, Kimya ve İlaç Sanayii İşçileri Sendikası
İzmir Cd. Fevzi Çakmak Sk. 7/13 Ank.
Tel: (4) 230 08 61 Fax: (4) 259 94 29

TİS
Toprak ve Tarım İşçileri Sendikası
İzmir Cd. Fevzi Çakmak Sk. 7/17 Yenışehir/Ank.
Tel: (4) 231 81 11 Fax: (4) 231 82 10

TEKGES-İŞ
Türkiye Enerji İşçileri Sendikası
İzmir Cd. Yaprak Apt. No: 24 Kızılay/Ank.
Tel: (4) 418 89 99

TEKSTİL
Tekstil İşçileri Sendikası
Ahmet Kutsi Tecer Cd. 12/1 Merter/İst.
Tel: 556 61 82 Fax: 504 48 87

TÜMKA-İŞ
Tüm Kağıt ve Selüloz İşçileri Sendikası
Gündoğdu Sk. No: 19/3 Merter/İst.
Tel: 575 08 43

YENİ HABER-İŞ
Haberleşme İşçileri Sendikası
Cinnah Cd. 35/4 Çankaya/Ank.
Tel: (4) 440 77 74 Fax: (4) 440 77 73

YERALTI MADEN-İŞ
Yeraltı Maden İşçileri Sendikası
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, Eti Apt. 45/11
Maltepe/Ank.
Tel: (4) 231 69 35 Fax: (4) 231 14 21

