

bir  
yayın

*TÖB-DER yayınları arasında çıkmış bulunan "Memur Sendikacılığı ve Türkiye Deneyi, 1965-1971" adlı kitapçığın genişçe bir özetini aşağıda veriyoruz. Dr.Gencay Şayian' ını hazırladığı bu kitapçık, TÖB-DER'in bir süre önce düzenlediği bir seminerler dizisinde sunulmuştur.*

### 1. GİRİŞ

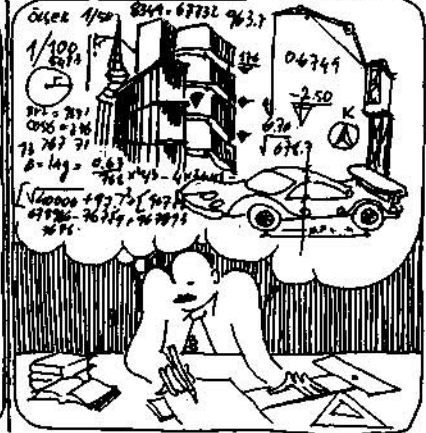
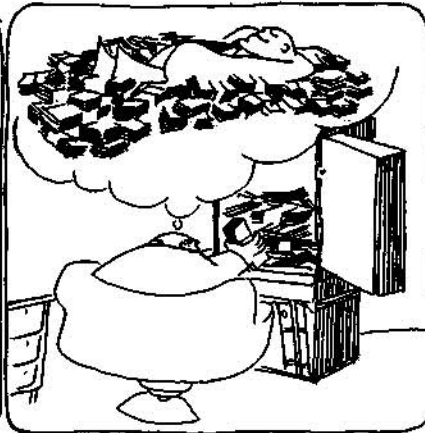
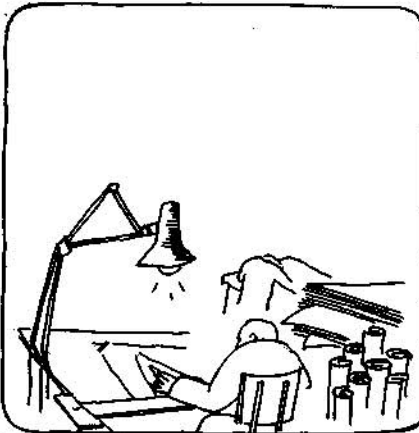
Çalışarak yaşamlarını kazananların çıkarlarını korumak için örgütlenmeleri yadsınmaz bir hak ve özgürlük olduğu kadar toplumsal gelişimin karşı konulmaz bir olgusudur da. Ekonomik ve siyasal mücadele boyutlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırmak olanaksızdır, fakat ekonomik boyutta doğrudan doğruya toplum yapısını niteliksel olarak değiştirmekten çok çalışma düzeni ile ilgili hak ve özgürlükleri genişletme mücadelesi verilmektedir. Bu mücadelenin de temel aracı sendikal örgütlenmedir.

*Memur Sendikacılığı ve Türkiye Deneyi, 1965-1971.  
Hazırlayan: Dr. Gencay Şayian,  
Sunan: Şensu Yemişçioğlu.  
TÖB-DER Eğitim Yayınları, 3*

Kapitalizmin başlangıcında işverenlerin kesin denetimi altında olan devlet aracılığıyla, emekçilerin örgütlenmesi yasaklanmıştı, tşçilerin mücadelesi sonucunda 1824 yılında İngiltere'de, sendikal hak ilk kez yasalaştı ve günümüze dek kökleşti.

Fabrikada üretilen değer nasıl paylaşılacağı konusunda işçi ve işveren karşı karşıya geldiklerinde işçileri tehdit eden en önemli etken bir yedek işçi ordusunun varlığı ve çalışan işçinin güvenliğinin olmamasıydı. İşte bu tehdidi ortadan kaldırmak, işçi arzını denetlemek amacıyla kurulan sendikalar, günümüze dek,

a) Üyelerinin ve daha geniş olarak tüm işsizlerin işsiz kalmalarını önlemek,



- b) Üretilen değerın paylaşımında emeğin payını artırmak,  
c) Çalışma gününü kısaltarak emekçiden alınan artık ürün oranını azaltmak

gibi temel konularda Önemli başarılar kazandılar.

## 2. MEMURLARIN DURUMU

İşçi sınıfının verdiği mücadeleye karşılık memur sendikalarının bütün dünyada gelişmesinin son 25-30 yıl içinde kalmasının nedenleri olarak,

- a) Devlet bürokrasisinin siyasal işlevi,  
b) Memur emeğinin niteliği ele alınabilir.

Kapitalizmin "serbest rekabetçi" aşamasında devletin tüm görevleri savunma, maliye, adliye, asayiş gibi, belli bir düzenin zorla korunmasına yönelik bulunmaktaydı. Bu yapı içindeki memurun sahip olması gereken en önemli değerler de "itaat" ve "sada- kat" idi; çünkü bürokrasinin temel görevi emekçiler üzerine baskı kurmaktır.

İkinci neden de memurların emeklerinin -genel olarak- üretici bir emek olmamasıdır. Toplumda hangi cins emeğin üretken olduğu konusu çok tartışmalı bir konuya da örneğin asayiş, savunma gibi alanlarda çalışanların emeklerinin değer yaratmadığı, dolayısıyla üretimle yaratılan değerden alınan payın artırılmasının söz konusu olmayacağı açıktır.

## 3. DEVLET KURUMUNDAKİ DEĞİŞMELER

Kapitalizmin emperyalizm aşamasına gelmesi, emekçilerin mücadelesi, kapitalizmin büyük bunalımı, Keynes'in formüle ettiği devlet müdahaleciliği gibi gelişmeler sonucunda günümüzde devlet kurumunda önemli değişimler olmuştur.

Ulaşım, haberleşme, eğitim, sosyal güvenlik, fiyat kontrolü, bazı üretim alanlarındaki çalışmalar devletin görevleri arasında yer almaya başlamıştır. Bu değişimler memurların sendikal isteklerinin belirlenmesinde etken oldu.

Kamu personelinin sendikal örgütlenmesine karşı çeşitli ülkelerde yöneltilen eleştiriler aşağıdaki üç noktada yoğunlaşmaktadır:

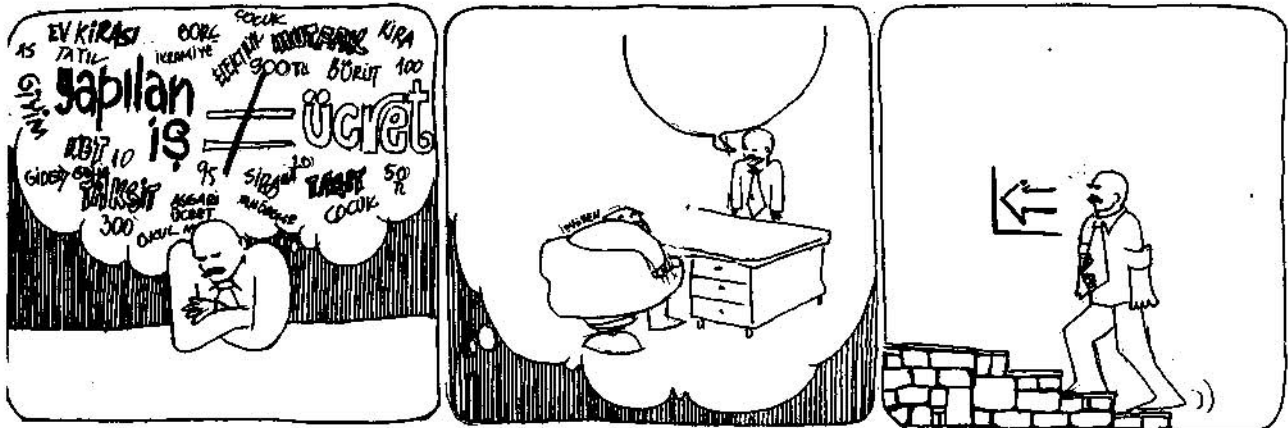
a) "Devlet memurları devlet gibi kesinlikle egemen, güçlü bir kurumla pazarlık yapamazlar." Bu görüşteki yanlışlık devletin dokunulmaz ve kutsal sayılması ve iş disiplini, yeterlik gibi kavramlar yerine yukarıda değinildiği gibi sadakat ve itaatın üzerinde gereğinden çok durulmasıdır. Tüm çalışanların hakları için verdikleri mücadeleler ve anayasalarda devletin kayıtsız-şartsız egemenliğine karşı kazanılan hükümler göz önüne alındığında bu görüşün geçersizliği açıktır.

b) "Devlet faaliyetleri esas olarak kamu yararına dönüktür ve personelinin yüksek maaş

benzeri talepleri kamu zararına olur." Her şeyden önce "kamu yararı" kolay tanımlanamaz. Bir ülkede radyo yayını gibi bir faaliyet devlet tarafından yürütülürken başka bir ülkede bu alan özel sektöre bırakılmış olabilir. Yurdumuzda eğitim alanında hem özel hem de kamu sektörü kurumları vardır. Ayrıca kamu sektöründe çalışanların neden daha çok fedakarlık yapmaları gerektiği de kolay anlaşılamaz.

c) "Kamu kesiminde bugün küçük bir memur olanın ileride amir olacağı, dolayısıyla çalışan ve çalıştırmanın durumu belirgin olmadığı" görüşü de yaygındır. Bu durum gerçekse de çalışanların ekonomik haklar almaları için örgütlenmelerine engel değildir. Büyük kapitalist kuruluşlarda da personel işe alımı, ücret sorunu gibi konularda işveren durumundaki kişi gerçek mülkiyet sahibi olmayabilir. Nitekim diğer ülkelerdeki uygulamada hükümet, parlamento ve mali kurumlar temsilcileri memur sendikalarıyla toplu sözleşmeye oturmaktadır.

Avusturya, Finlandiya, Norveç, İsveç, Fransa ve İtalya'da grev ve toplu sözleşme hakları olan memur sendikaları vardır. Almanya ve İngiltere'de memurların sendikalaşması sağlanmış, ancak grev ve toplu sözleşme hakları yalnız bir kısım memura tanınmıştır. Belçika ve Danimarka'da tüm devlet memurlarının sendikalaşması öngörülmüş, fakat grev



vé toplu sözleşme konusunda yasal bir hüküm getirilmemiştir ve bu ülkelerdeki uygulamada grev ve toplu sözleşme sistemi yürümektedir. ABD, Avustralya, Kanada ve Hollanda yasaları memurların sendikalaşmasını öngörmekte ama grevi yasaklamaktadır.

#### 4. TÜRKİYE'DE DURUM

Türkiye'de işçi sınıfının sendikal haklarını kazanması bile çok geç gerçekleşmiştir. Kısa bir dönem göz önüne alınmazsa 1947 yılındaki 5018 sayılı yasayla sendikalaşma hakkı tanınmışsa da grev ve toplu sözleşme hakkı 1960 sonrasında sağlanamamıştır. 1961 Anayasasının 46a maddesinde "... işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin..." de sendikalaşabileceği öngörülmüştür.

Osmanlı İmparatorluğu devrinde ve Cumhuriyetin ilk yıllarında memurun toplum içinde önemli bir yeri vardı. 1950-60 döneminde uygulanan ekonomik politika memuru da yoksullaştırmıştır. 1961 Anayasasının getirdiği nisbi özgürlük ortamında ise tüm emekçi tabakaların örgütlü mücadelesi daha yüksek boyutlara ulaşmıştır. Memurların sendikal hak ve özgürlüklerinin düzenlenmesi de 1965 yılında onaylanan 624 sayılı yasayla gerçekleşmiştir.

#### 5. 624 SAYILI YASA

Anayasanın açık ve kesin bir dille sendikal haklardan söz etmesine karşılık 624 sayılı

yasa, dernekçilikten öteye gitmeyen bir örgütlenme getirmektedir. Prof.Mihçioğlu bu yasanın eksikleri olarak:

- Grev, toplu sözleşme ve protesto yürüyüşü gibi temel hakları kapsamamasını,
- Kamu kuruluşları içinde sendikal çalışmaların çok kısıtlanmasını,
- Sendika enflasyonuna yol açan hükümler taşımasını,
- Sendika yöneticilerinin her türlü güvenceden yoksun bırakılmasını,

özellikle belirtmektedir.

Tüm eksiklerine karşılık bu yasanın yürürlükte olduğu bir buçuk yıl içinde 332 tane sendika kurulması ve 1970 yılına ulaşıldığında sendikalaşan memurların % 90'inin yıllık gelirinin 12 000 TL'nin altında olması, 151 sendikanın yönetime uyarılarda bulunması, 69 sendikanın yazılı bildiriler yayınlaması, 37 sendikanın yürüyüş, 2 sendikanın da boykot düzenlemesi belirli bir gelişimi göstermektedir.

12 Mart'a dek böyle süren sendikalaşma çabaları bu dönemde engellenmiş ve memur sendikaları kapatılmıştır.

Memur sendikacılığının 6 yıllık uygulanma döneminin değerlendirilmesi yararlıdır:

- Kamu personelinin yarıya yakını örgütlenmiş ve sendikalaşmış kesim içinde düşük gelirli memurlar büyük çoğunluğu oluşturmıştır.
- Yatay sendikalaşmanın yaygınlaşmasına karşılık di-

key gelişme, büyük merkezi örgütler, birkaç örnek dışında gerçekleşmemiştir, c) Bütün aksaklıklar bir yana yönetime karşı direnmeye başlayan bir sendikal hareket oluşmuştur.

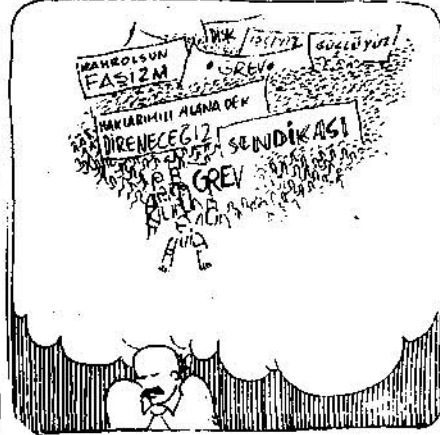
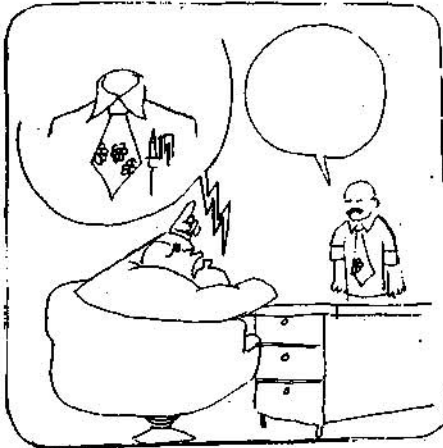
#### 6. SONUÇ

Gelişen sendikalaşma hareketi, 12 Mart dönemi içinde durdurulmuş, işçi sendikalarına kısıtlamalar getirilirken, memurların sendikalaşması tümünden önlenmiştir.

Günümüzde memurlar dernekleşme yoluyla hak ve çıkarlarını korumakta ve sendikal hak ve özgürlükleri için mücadele etmektedirler. Bu özgürlüğü tanıyacak olan yasanın şu nitelikleri olmalıdır:

- Sendikal önderlerin yeterli güvenceleri olmalı,
- Sendikalar kamu kuruluşları içinde yeterli çalışma olanına sahip olmalı,
- Toplu sözleşme hakkı tanınmalı,
- Grev hakkı tanınmalı,
- Kamu sendikaları aracılığı ile yönetime katılma sağlanmalı,
- Memur sendikası yöneticiliği profesyonel bir görev olmalı,
- İşçi-memur ayrımı kaldırılıp emeği karşılığı ücret alan herkesin aynı statüye sahip olması sağlanmalıdır.

Bu sonuca ulaşmak için ilk iş tüm çalışanların derneklerde örgütlenmesi ve bu konuda işçi sınıfının ve emekten yana politik örgütlerin etkin desteğinin sağlanmasıdır.



(Tüted Haberler, Kasım 1975)