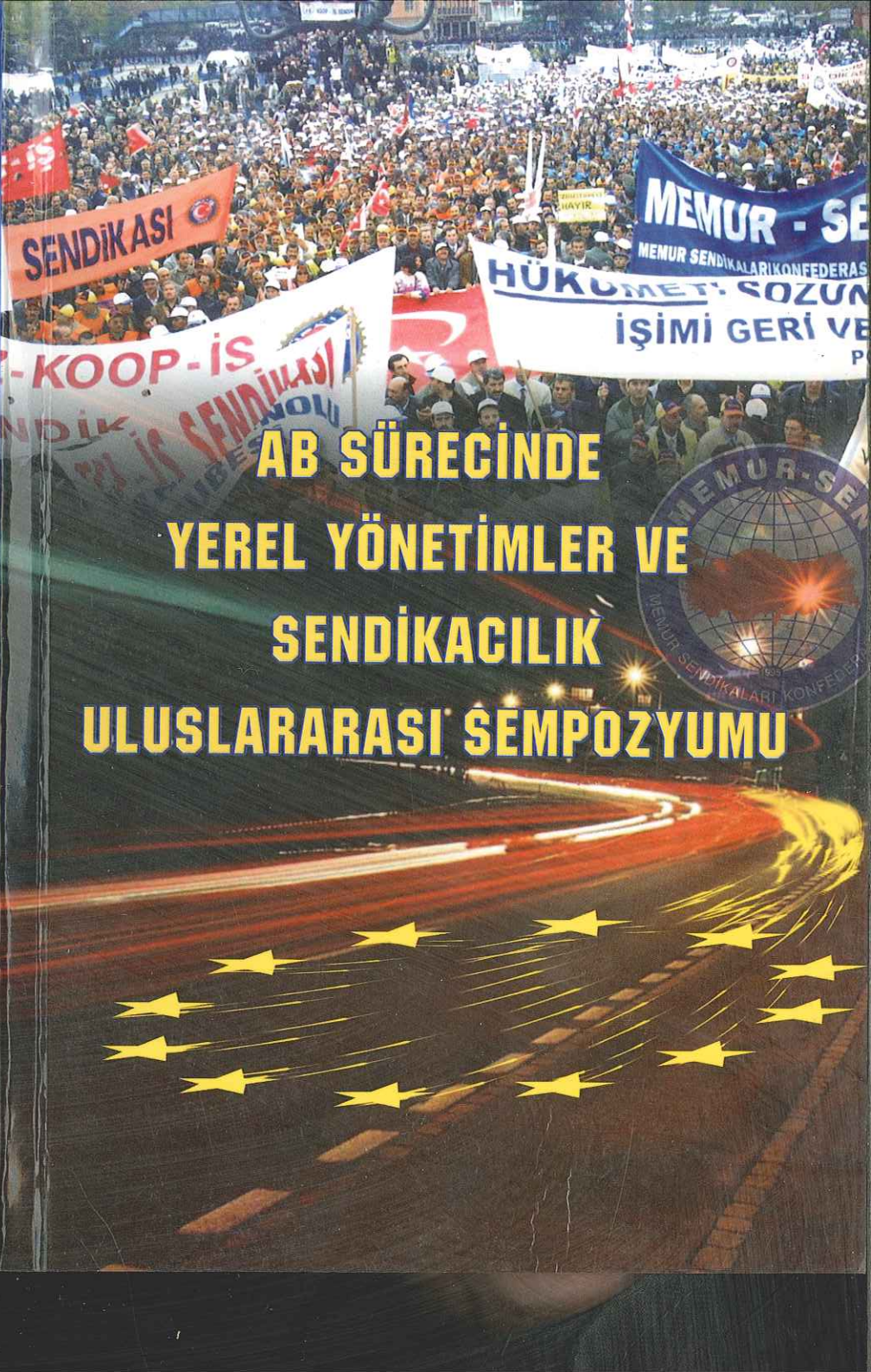
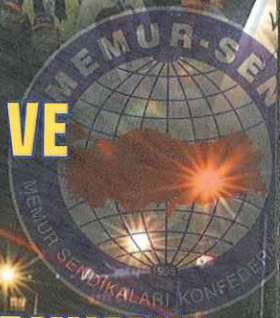




**AB SÜRECİNDE
YEREL YÖNETİMLER VE
SENDİKACILIK
ULUSLARARASI SEMPOZYUMU**





**“AB SÜRECİNDE YEREL YÖNETİMLER
VE SENDİKACILIK”
ULUSLARARASI SEMPOZYUMU**

27-28 AĞUSTOS 2005- ANKARA



MEMUR SENDİKALARI KONFEDERASYONU

www.memursen.org.tr

2006 • Ankara

SEMPOZYUM DİZİSİ: 2

Strazburg Cad. No: 44/12 Sıhhiye/ANKARA

Tel: (0312) 230 09 72-73 230 48 98 **Bürocell:** (0533) 657 97 03-04

Faks: (0312) 230 39 89

www.memursen.org.tr

e-mail : memursen@memursen.org.tr

Baskı: Başak Matbaacılık Ltd.Şti. 0.312.384 27 61

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	5
AÇIŞ KONUSMASI: Ahmet AKSU (Memur-Sen Genel Başkanı)	7
Gazi ŞAHİN (Mamak Belediye Başkanı)	8
I. GÜN I. OTURUM: "AB SÜRECİNDE YEREL YÖNETİMLER VE SENDİKACILIK"	11
Prof. Dr. Ufuk Kamil BİLGİN TODAİE Bölüm Başkanı	11
Osman ELMACI	20
FNV-BONDGENOTEN Sendikası Temsilcisi (Hollanda)	
Mürsel TURBAY	28
Bem-Bir-Sen Genel Başkanı	
Rafet CANDEMİR	33
İsveç Temsilcisi	
I. GÜN II. OTURUM:	41
Rafet CANDEMİR	41
İsveç Temsilcisi	
II. GÜN I. OTURUM "KÜRESELLEŞME VE SENDİKACILIK"	49
Cengiz DELİBAŞ	49
ÇSGB Çalışma Genel Müdürü	
Rahmi YAVUZ	60
Hizmet-İş Genel Sekreteri	
Osman ELMACI	64
FNV-BONDGENOTEN Sendikası Temsilcisi (Hollanda)	
II. GÜN. II. OTURUM: "KAMU SENDİKACILIĞININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ"	73
Ahmet YILDIZ	73
Diyanet-Sen Genel Başkanı	
Ahmet GÜNDOĞDU	80
Eğitim-Bir-Sen Genel Başkanı	
Günay KAYA	85
Toç Bir-Sen Genel Başkanı	

ÖNSÖZ

3 Ekim 2005, AB'nin Türkiye ile üyelik müzakerelerinin resmen başlaması, 40 yılı aşkın süredir devam eden Türkiye-AB ilişkilerinde yeni bir aşamaya, son düzlüğe işaret ederken, aynı zamanda da önümüzde 10-15 yıl süreceği tahmin edilen bir zorlu müzakere dönemi başlamış bulunuyor. Müzakerelerin başlaması ve müzakere sürecinin kendisi; müzakerelerin ne zaman ve nasıl sonuçlanacağından çok daha büyük bir önem taşıyor.

Müzakere sürecinde Türkiye'nin; demokrasi, sendikal haklar ve sosyo-ekonomik gelişme yolunda atacağı adımlar, müzakere sürecinin asıl kazancı olacaktır.

Müzakere sürecinin sendikalar açısından başta gelen yönü, Türkiye'de ILO ve Avrupa Konseyi Standartlarında sendikal hakların kazanılma imkânını içermesidir. Ancak, bu imkânın gerçekleşmesinin önünde çok sayıda engel vardır.

Katılım Ortaklığı Belgeleri, İlerleme Raporları ve Müzakere Çerçeve Belgesi'nde açıkça ILO standartlarına atıf yapılması ve ILO standartlarının siyasi kriter olarak vurgulanması büyük önem taşımaktadır. 2005 katılım ortaklığı belgesi açıkça ILO normlarına yer vererek, sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarını sayarak bu konuları müzakere sürecinin temel konuları haline getirmiş ve müktesebatın içine almıştır.

Çerçeve Belge'ye göre sendikal hakların ILO standartlarında güvenceye alınmaması ve ciddi sendikal hak ihlalleri müzakerelerin askıya alınma gerekçesi olabilecektir.

Müzakere sürecinin sendikal ve sosyal haklar üzerinde olumlu bir etkisinin olması, sendikaların aktif bir biçimde müzakere sürecine dâhil olmasına ve kâğıt üzerinde sağlanan iyileştirilmelerin uygulanması konusundaki ısrarına bağlıdır. Müzakere sürecinde sendikalar başta olmak üzere toplumsal örgütlerin etkin bir rol almasının önü açılmalıdır. Çünkü müzakere süreci sadece hükümeti değil tüm toplumu ilgilendirmektedir.

Konfederasyonumuz, Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinin önemli bir aşaması olan bu müzakere sürecinde, en az hükümet ve resmi kurumlar kadar, sivil toplum örgütlerinin de 'sosyal partner' olarak etkin bir şekilde rol almaları gerektiğine inanmaktadır. Etkin bir sivil toplum ve sosyal taraflarının katılımı ve desteği olmaksızın, sadece resmi ilişkilerle müzakerelerin başarılı sürdürülmesi mümkün değildir.

Konfederasyonumuz yaşanan bu gelişmeler karşısında AB sürecinin başlaması yolunda somut açılımların getirilmesi ve sendikal politikaların geliştirilebilmesi amacıyla Ankara'da, 27-28 Ağustos 2005 tarihlerinde **"AB Sürecinde Yerel Yönetimler ve Sendikacılık"** başlığıyla iki günlük bir sempozyum düzenlemiştir.

Sempozyumumuza katılarak sendikalarla ilgili Avrupa deneyimlerini ve gelişmelerini bize aktaran Osman Elmacı ve Rafet Candemir'e teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Sempozyumda uluslararası düzeyde olduğu kadar ulusal düzeyde de Türk akademi çevrelerinin çok değerli temsilcileri bizlere görüşlerini sundular. Prof. Dr. Ufuk Kamil Bilgin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Sn.Cengiz Delibaş, çok değerli sendikalarımızın Genel Başkanları, Sayın Mamak Belediye Başkanımız Gazi Şahin ve Sayın Genel Başkanımız Dr. Ahmet Aksu yaptıkları konuşmalarla sempozyumumuza büyük katkıda bulundular.

Memur Sendikaları Konfederasyonu adına sempozyumumuza iştirak ederek bizlere önemli açılımlar sunan değerli tebliğ ve sunum sahiplerine, tartışmalara katılarak görüş ve önerilerini bizlerle paylaşan tüm konuklarımıza bir kez daha teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Tebliğlerin yer aldığı bu kitapçığın mücadelemize katkı vereceğine inanıyoruz.

Adnan ŞENOL

Genel Basın Yayın ve Halkla İliş. Sek.

AÇIŞ

KONUŞ

DR. A. İMET AKIN-Sen Genel Başkanı)

Sayın Belediye Başkanımız, Sendikalarımızın değerli başkan ve yöneticileri, kurulu temsilcilerimiz, değerli dinleyiciler ve basınımızı, güzide te, hepinize hoş geldiniz diyor, saygılar sunuyorum.

Memur Sendikalar Federasyonu olarak, ülkemizde son aylarda tartışması denen Avrupa Birliği'ne giriş ve Kamu Yönetimi Reformu formu içinli bir yere sahip olan yerel yönetimler konusunda bir sempozyumun düzenlenmesi ihtiyacı duyulmuştur.

Beldeler de yaşay müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulların, idari ve mali özerkliği ve AB müktesibatına uyum, hizmetlerin AB normlarına uygunluğu gibi konuların zamanı gelmiştir.

Bu sempozyumda; kurumlarının, yerel yönetimlerin hantal yapıları, istikdam sorunu ve sorumluluğun iyi dağıtılmaması, bürokratik oligarşiyel ve süründürücü bürokratik zihniyet, siyaset-bürokrasi gibi güncel konuların tartışılmasını bekliyoruz.

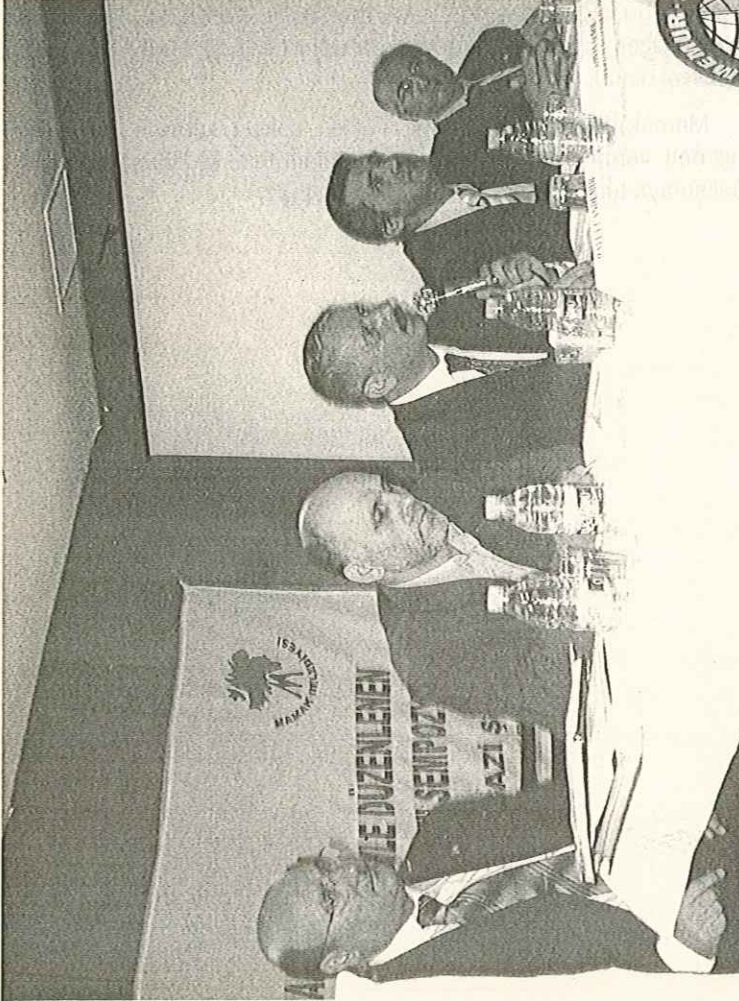
AB ülkelerinde yerel yönetim hizmetlerinin mevcut yapısı ve Türkiye ile karşılaştırılması öneriler, bu toplantının ana unsuru olacaktır.

Ülkemiz 2000'li yıllara, ni bir yapılanma içerisinde, yeni bir anlayış ile girmektedir. Ancak bunun sürdürülebilir olması; yolsuzluk, rüşvet, tembellik gibi hastalardan uzak olunmasına bağlıdır.

Sivil toplum örgütleri ve sendikalar bu bağlamda önemli görevler düşmektedir. Bu bağlamda Memur-Sen; modern, çağdaş, üretken, haklara saygılı sistem içinde arıni misyonunu üstlenecektir.

Bu sempozyumun ülkemize, yerel yönetimlere, çalışmaya hayatına ve sendikaları niza hayırlı olmasını diliyor, başta yurtdışından gelen sendikacılara sizlere hoş geldiniz diyorum.

Saygılarımla...



I. Oturumun katılımcıları bir arada

I.GÜN İ.OTURUM**"AB SÜRECİNDE YEREL YÖNETİMLER VE SENDİKACILIK"****PROF. DR. KAMİL UFUK BİLGİN**

Ben konuşmama kamu yönetiminden gireceğim. Çünkü Türkiye'de daha çok bu hükümetle başlayan bir reform çabası var. Eminim bunu hepimiz fark ediyoruz. Bu reform çabasının kaynağı ne olursa olsun -ister Avrupa Birliği ile ilişkilerimiz, ister Türkiye'de bu tür reformlara olan ihtiyaç olsun- sonuçta reform çalışmaları bizim, özellikle de devlet memurlarının hayatını etkileyecek konumda.

Aslında bu reform çalışmaları, bu etkileme süreci daha önceki hükümetlerce denenmiş, ama sonuca ulaşamamış çalışmalardır. Çünkü bu tarz çalışmalar güçlü bir siyasi alt yapıya, güçlü bir Meclis çoğunluğuna ve belki de güçlü bir lidere, güçlü bir yönetim anlayışına ihtiyaç gösteriyor. "Bunu diğer hükümetler de denediler ama sonuca ulaşamadılar" demiştim. Çünkü hemen hemen seçimle gelen her partinin, programına baktığımızda şu cümleyi görüyorduk: "Kamu yönetiminde yeniden yapılanma ve köhnemiş anlayışı, köhnemiş kurumları düzeltmek iyileştirmek." Bunu bu hükümetin mevzuattan başlayarak, uygulamaya da getirebildiğini, bunu gerçekleştirmeye başladığını zamanla gördük.

Şimdi "Acaba kamu yönetiminde reform çalışmaları nedir?" diye baktığımızda ister acil eylem planında olsun, isterse kendiliğinden ihtiyaç olduğu için ortaya çıkmış olsun, şu anda Türk kamu yönetiminde gerçekten çok ciddi bir yeniden yapılanma çabası var. Bu yeniden yapılanma çabasının, bazen bir başbakanlık genelgesiyle, bazen Devlet Planlama Teşkilatı'nda oluşturulan çalışma komisyonları aracılığıyla veya bazen de bu konuyla doğrudan ilgili uzmanlık alanına giren kurumların oluşturdukları komisyonlar aracılığıyla yapıldığını görmekteyiz.

Şimdi benim özellikle burada olmamın başlıca sebebi olarak

Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün oluşturduğu daha doğrusu Devlet Bakanı Mehmet Ali Şahin Bey'in isteği üzerine bir kamu kuruluşu olması hasebiyle Amme İdaresi Enstitüsü'yle kamu personel rejiminin yeniden yapılanması, bir revizyon, yani 657 sayılı yasanın yeniden hazırlanması yönünde bir resmi başvuru oluştu. Bunun üzerine Amme İdaresi Enstitüsü bir komisyon oluşturarak, komisyona başkanlık, komisyona sekreteryaz vazifesi üstlenildi.

Sonuçta hükümet, hazırlanan tasarının büyük tepkilere yol açacağını düşünerek veya yeterince uygun bir zaman olmadığı için konuyu pek açmadı. Şimdiye kadar bu taslaktan pek fazla ilgili tarafları, özellikle memurları ve memur sendikalarını haberdar etmemişlerdi Ama biliyoruz ki bu taslak şu anda memur sendikalarına, konfederasyonlara bir şekilde ulaştırılmış durumda. Oysa bu taslak çalışmasının yapılması sırasında Bakanlık, böyle bir yetki vermemişti. Dolayısıyla biz bu işi sipariş üzerine yaptığımız için kamuoyuna duyurmamıştık.

"Türkiye'de kamu personel rejimi acaba bir reforma ihtiyaç gösteriyor mu?" Aslında devlet memurlarını ilgilendiren yasalar, bizim Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarında hemen çıkardığımız yasalardan biridir. Biliyorsunuz, devlet memurlarını ilgilendiren yasalar çok çeşitli olduğu için bunları birleştirme gereği duyulmuş ve "Devlet memurlarının maaş artımı, terfi ve tedbirine (?) dair" diye bir kanun çıkarılmış, maaşlar birleştirilmiştir. Eskiden maaşlar dağınık bir şekildeydi, her kurumun kendine ait bir maaş yasası vardı. Bu birleştirme ve tekleştirme çalışmaları sürmüş ve bir müddet sonra bunlar da artık yetmeyince biliyorsunuz, 1965 yılında "657 sayılı Devlet Memurluğu Kanunu" çıkarılmıştır. Hatta bu yasanın uygulamaya girişi de biraz sorunlu olmuş ve birkaç yıl sonra ancak yürürlüğe sokulabilmiştir.

Bu yasa, bir görüşe göre 1965'ten bu yana %30 oranında değiştirilmiştir. 1965'ten 2005'e kırk yıl boyunca bu yasa yürürlükte kalmıştır. Bu yasaya ilişkin yüzlerce yönetmelik, yüzlerce genelge var. Bu yasayı tamamlayan yasal değişiklikler oldu. Bu değişikliklerin oranının yüzde otuz civarında olduğunu söylemişim. Bütün bu değişikliklere rağmen yasada hala bir reform ihtiyacı varsa, o halde

bugünkü hükümet bu durumu gelen tepkilere göre tespit etmiş, belirlemiştir ki böyle bir karar vererek revizyona kalkışıyor.

Ben biraz 657 sayılı yasanın revizyonunun ayrıntılarına gireceğim ama bu ayrıntılarına geçmeden önce aslında bu revizyonun temelini oluşturan kamu yönetiminde yeni yönetim anlayışını bilmek lazım. Eğer bunu bilmezsek bu yasayı, bu revizyonu, bu taslağı biz taraf olarak, yani devlet memurları tarafı olarak kabullenemeyiz. Çünkü değişiklikler iş güvencesi açısından, sendikal haklar açısından pek de memurların lehine hükümler içermiyor. Hatta bazı hükümleri var ki devlet memurlarının aleyhine hükümler içeriyor. Bu taslağın, kamu yönetimindeki yeni anlayışa göre hazırlanması söz konusu oldu ve bu yeni anlayıştan dolayı da böyle bir taslak ortaya çıktı.

Yeniden yapılanma ya da yeni kamu yönetimi anlayışının temel felsefesi nedir? Yeni kamu yönetimi anlayışının temel felsefesi arkadaşlar; performanstır, verimlilik, hesap verebilirlik, etkiliktir, ekonomiktir ve hukukiliktir. Altı tane ilke öne çıkıyor: Verimlilik, etkinlik, ekonomiklik, hesap verebilirlik, hukukilik ve etkinlik. Bu saydığımız ilkeleri biz bir araya getirdiğimizde artık devletin verimsiz çalışmalarına katlanamayacağımızı, katlanmamamız gerektiğini görüyoruz. Yani vatandaş olarak vergi veriyorsak bu vergilerin en verimli, en etkili, en ekonomik şekilde kullanılması gereklidir. Bu da hesap verebilen, sorumlu, bilinçli ve hukuki bir devlet, hukukun dışına çıkmayan bir devlet anlayışı demektir. Şimdi bu ilkeler bazında baktığımız zaman, bazı bakanlıklar özgünlüğünde başladı. Örneğin; Sağlık Bakanlığı'nda 'Sağlıkta Dönüşüm Projesi' Dünya Bankası kredisıyla başladı, sürüyor.

Buna benzer diğer çalışmalar ise, norm kadro çalışmalarıdır. Yeniden yapılanma ve norm kadro çalışmaları ve bu çalışmalarda da hep önce devleti oluşturan kamu kuruluşlarının yeniden yapılandırılması, daha etkili, daha verimli hale getirilmesi için önce bu kurumların örgütlenmelerine baktık. Bu tür norm kadro çalışmalarında da ülkemizde bakanlık veya kamu kuruluşları seviyesinde rollerimiz oldu. Bu çalışmalar sırasında bizim gözümüze çarpan bazı noktalar oldu, bunları sizlerle paylaşmak istiyorum.

Arkadaşlar şu anda T.C. devletinde devlet memurlarının verimlilik oranı %20'dir. Yani Türkiye'de devlet memurları ne yazık ki %20 rantabiliteyle çalışıyorlar. Ortalama % 20. Yani %100'ün üstüne çıkan fedakârca çalışan da var veya yüzde birler de var. Başka tespitlerimiz de var. Biz iş analizi yapıyoruz. Bir memurun yaptığı iş miktarı, mesela yılda sadece üç güne sığdırılabilecek seviyede. Yani günlük çalışma saatini 8 saat olarak hesapladığınızda, çalıştıkları, yaptıkları iş miktarı üç güne sığıyor. Yani günde 8 saatten $3 \times 8 = 24$ saatte bitirirsiniz o işleri. Biz 24 saat için birçok eleman, memur çalıştırıyoruz. Bunların bir kısmı da kamu işçisidir. Araştırmalarımızdan çıkan sonuçlarda, kamuda bu tür verimsizliğin söz konusu olduğunu gördük.

Bunu biz kamu görevlileriyle görüşmelerimizde söylediğimizde şöyle bir eleştiri alıyoruz. Diyorlar ki, "Madem yeniden yapılanma var, çok çalışanla az çalışan belli olsun. Çok çalışan yükselsin, az çalışan yükselmesin. Hatta az çalışıyorsa -'az' olumsuzdur burada, yeterli çalışması lazım- onun belli bir cezası, bir sicili olması lazım, bir sicil alması lazım" Bu da yok. O halde bizim bu işi örgütlenmeden başlatarak, kamu personeline ilişkin birtakım iyileştirmelere kadar gitmemiz lazım.

Türkiye'de sırf yasa istediği için kurulmuş, öyle daire başkanlıkları, öyle şube müdürlükleri var ki. Yasa ne diyor biliyor musunuz? Üç bin tam sayılı bir Başbakanlık ve bakanlıkların örgütlenmesine ilişkin bir teşkilatlanma yasası var. Bu yasa diyor ki; bir genel müdürlük kurarken en az üç tane daire başkanı olacak. En az bir daire başkanlığı kurabilmeniz için en az üç tane şube müdürlüğü kurmanız lazım. Dolayısıyla bir genel müdürlük kuralım diyorsunuz, o büyüklükte bir iş var, hizmet var. Gerçekten de öyle belki. Fakat yasa diyor ki; bir genel müdürlük kurabilmeniz için üç tane daire başkanlığı, her daire için üç şube müdürlüğü olması gerekir. Ne etti; en az dokuz birim. Bir de genel müdürlüğün kendisi var, on tane birim ediyor. Bu on birimin hesabını yaptığınızda bunun %60'ı çalışıyor, diğerleri yasa öyle emrettiği için orda bulunuyor. Bunlar bağlayıcı hükümler, kurmak zorundasınız, kuruyorsunuz, bir de bunlara personel alıyorsunuz.

Şimdi bu söylediklerime biz devlet memuru olduğumuz için bu taraftan bakalım. Diyeceğiz ki: 'Evet Türkiye'de işsizlik var, Türkiye'de pek çok kişi devlet sektöründe çalışmak istiyor, Bunları devlete alalım.' Ama işe aldıktan sonra o kişi boş oturacaksa, onları bir süre sonra psikolojik hasta yapıyoruz. İş yok, iş vermedikleri çalışmadıkları için o kuruluş içerisinde sendikal çaba da fazla değil. Bir örgütlenme de yok, sonuçta patlama noktasına geliyor. Yani şikâyetlerini yukarıya ulaştırabileceği, kuruluşun üst yönetimine veya hükümete ulaştırabileceği bir kanal yok. Sonuçta bu kanal olmayınca da bir patlama oluyor. Zaten haliyle maaşlar düşük. Sonuçta görüyorsunuz, ya sendikada, ya da siyasi ortamda büyük bir çekişme, büyük bir yanlışlar sıralaması birbirini takip ediyor.

Şimdi "Bu taslak neler getiriyor, bu taslağın ana ilkeleri nelerdir?" diye baktığımızda bu taslağın, bir kere sınıflandırma ilkesini kaldırdığını görüyoruz. Şu anda Türkiye'de devlet memurları için 657 ile belirlenen 10 tane hizmet sınıflandırması var. Bu hizmet sınıflarını kaldırıyoruz. Komisyonlarda yapılan toplantılarda "sınıfa gerek yok" diye bir görüş çıktı.

657'de üç tane personel yönetimi ilkemiz vardı. Bunlar; 'eşitlik, liyakat ve kariyer' ilkeleriydi. Eşitlik, belki liyakatin içinde yer alan bir ilke. Bu ilkelerden sınıflandırma kalktı, liyakat ve kariyer duruyor. Ama liyakatle kariyerin yanına başka ilkeler getirildi. Bu ilkelere baktığımızda hesap verebilirlik ilkesi, daha açık bir şekilde "eşitlik ilkesi" getirildi. Biz daha önce eşitlik ilkesini uygulamıyor muyduk?

Hangi siyasi partinin programına bakarsanız bakın, yeterlik ilkesi yazılmıştır. "Yeterlik" ne demek? Arapça adıyla liyakat, yani o iş için en uygun olmak. O iş için aranan nitelikleri taşıyan kişi olma, o işe layık olma. Böyle bir ilke zaten vardı, şimdi taslakta da var.

Açıkçası bu taslağı hazırlarken komisyondaki arkadaşlarla bir yere kadar geliyorduk. Yani iyi şeyler hazırladığımızı düşünüyorduk ama eski yasaya baktığımızda, o yasada da bizim getirdiğimiz, konuştuğumuz konulardan daha farklı, daha az şeyler olmadığını görüyorduk. O yasa da, 657'de fena değil. O halde bu işin anahtar noktası acaba bizim insanımız mı? Yani her şey iyi, mevzuat iyi. Oldukça iyi. Ama bir türlü işlemiyor.

Biz yabancı ülkelerin çok başarılı çalışma mevzuatlarını kendimize uygulasak diyoruz. Türkiye'de buna benzer örnekler var. Aşağı yukarı aynı biçimde uygulanan farklı kuruluşların mevzuatları var, ama bu işlemiyor. O halde biz diyoruz ki, bunu bize uyduralım, bize uygun hale getirelim. Türk Ceza Kanunu, Medeni Kanunumuz hep uygun hale getirilmiş. Bunlar hep çeşitli ülkelerin mevcut uygulamalarından esinlenmiş, alınmıştır. İtalya'dan Ceza Kanunu, İsviçre'den Medeni Kanunu almışız. 657'yi de biz Fransa'dan esinlenmişiz. Türk Kamu Yönetimi Sistemi'nin devlet yapılanması Fransa'dan esinlenilmiş ve bu 1950'lerde alınmış. Şimdi Fransa yol kat etti, değişiklikler yaptı. Biz o değişiklikleri kendimizde yapamadık, değiştiremedik. Bunun için reform niteliğinde büyük radikal değişiklikler gerekiyordu. Bu değişiklikler için de siyasi alt yapı gerekiyordu.

Başka neler var taslakta diye baktığımızda, bir kere sicil konusunda önemli bir değişiklik var. Sicil, bu bilgi edinme hakkı yasasından dolayı esasında şu anda açıktır deniyor. Ama bunu bu yasadan dolayı açıktır diyoruz. Yoksa böyle bir açıklık 657'de yer almıyor. Yasada açıktır denilmiyor. Devlet memurları şu anda sicillerini bilgi edinme hakkını kullanarak öğreniyor, yasada böyle bir hüküm yok. Hatta sicil yönetmeliği, "Sicil kapalıdır, gizlidir" diyor. Yasa değil de yönetmelik gizlidir diyor. Biz bu yönetmeliğe rağmen, bilgi edinme yasası, tabii yasa o, biz yönetmeliği yasanın altında gördüğümüz için bilgi edinme yasasından dolayı artık sicili isteyebiliyoruz.

Bu taslak artık sicili açıklıyor ve sicilde iki kısım söz konusu. Bir tanesi kişinin kişilik özellikleri, diğeri de görev özellikleri. Bu iki özelliğe göre artık sicil açık. Sicil bir şekilde her iki tarafın da görüşleri alınarak hazırlanacak, her iki taraf da neticeye imza atacak. 'Evet, bu öneriler, bu eleştiriler bana da uygundur' şeklinde. Bu nasıl yürüyecek bilemiyorum. :Bana da çok zor geliyor ama... İki tarafın birden bu işe imza atarak yapacaklar mı? Şimdi bu söylediklerime başka neler ekleyebiliriz diye bakıyorum sicilde... Performansa bakılır, yani az çalışanla çok çalışan belli olur. Performansı yüksek olana daha iyi sicil verilir, böylece performansa göre ücret ödenir.

Şimdi ücret başlığı altında taslakta iki bölüm var temel olarak. 1. Temel aylık, 2. Görev aylığı. Görev aylığı, performansla göre verilecek. Temel aylık ise, o meslekte o işi yapan Türkiye'deki bütün kamu kurum ve kuruluşlarında aynı ücret alınacak. Taslağın aslında en çok iddia ettiği konulardan biri bu: Aynı işi yapan kişiler, hangi kurumda olurlarsa olsunlar aynı ücreti alacaklar. Yani TBMM'nde çalışan bir sekreterle, bir bakanlıkta, Başbakanlıkta, herhangi bir kamu kurum ya da kuruluşunda çalışan sekreter aynı işi yapıyorsa, aynı kadrodaysa, aynı ücreti alacaklar. Ekstradan görev ücreti dediğimiz performansla göre –yani performans iş başarısı demek- iş başarısına göre ekleme yapılacak. Ama temel aylık aynı olacak. Yani Türkiye'de bütün kamu kuruluşlarında, sekreterler örneğin 500 YTL. alıyorsa hepsi 500 YTL. alacak. Temel aylığı 500 YTL. olacak. Bunun üstüne performans ücreti, ek ödeme, tazminat vb. şeyler o kişiye, o kadronun özelliklerine göre eklenebilecek, ama temel aylık aynı olacak.

Türkiye'de memurların maaşları için en büyük eleştiri – karşılaştırma yapıldığında, Türkiye'de işçiler için de öyle bir karşılaştırma yapıldığında memurların lehine bir durum çıkarabiliyorsunuz memurlarda peşin alınır, işçilerde ise ayın sonunda alınır. Şimdi bu taslakta, maaşlar çalışıldıktan sonra alınsın diye bir hüküm getirildi. Yeni taslakta artık maaşlar ayın sonunda alınabilecek diye bir hüküm söz konusu.

Bu söylediklerimizi "Acaba gerçekten uygulayabilir miyiz?" diye de bakmak lazım. Çünkü şimdiye kadar bu tür reform çalışmalarında ne yazık ki istenilen sonuca ulaşamamış. Daha önce sicil ile ilgili girişimler olmuştu. 'Görevde Yükselme Yönetmeliği' var. Bu yönetmeliği şimdi uygulayan hangi kuruluşa baksanız yüzlerce örnek çıkar karşınıza. Nasıl uygulanıyor? Ne kadar uygulanıyor? Belli değil. Oysa, devamlı yönetmelik değişikliği yapılıyor. Önce sadece ÖSYM yapacaktı sınavı, sonra Milli Eğitim getirildi, şimdi üniversiteleri de getirdiler. Dediler ki; 'Üniversiteler de Yükseltme Yönetmeliği gereği eğitim almış adaylara sınav yapabilir ve yükseltmelerini sağlayabilir.' Değişiklik var, ama uygulama var mı? Uygulama nasıl yapılıyor? Bir yeknesaklık yok. Herkes farklı yapıyor gibi, ya da yapıyor.

Görev Yükseltme Yönetmeliği'ne göre 'yükseltme' zor. Çünkü adaya 75 saat eğitim vermeniz lazım. Üstelik aranan şartları taşıyan adayları çok iyi belirlemeniz lazım. Yoksa aday olan arkadaş mahkemeye gidiyor ve genellikle kazanıyor. Çünkü anlaşılan kurumlar burada biraz kayırmacılık yapıyor. Çok sayıda İdari Mahkeme'de, Danıştay'da kazanılan dava var. Bu yüzden kurumlar şu anda 'Görevde Yükseltme Yönetmeliği' gereği yükselme organizasyonuna girmekten kaçınıyorlar. Adaylık süresi ülkemizde biliyorsunuz en az bir yıl, en fazla iki yıl devlet memurları için. Bu sürenin bir yıl gibi bir standarda getirilmesi söz konusu taslakta. Bir yıl toplam yani iki yılı yok, bir yıldan fazla değil artık, sadece bir yıl.

Ülkemizde istisnai memurluk çok istismar edilen bir kadro. Biliyorsunuz bizde çeşitli kamu kuruluşlarında, "memurlukta aranan şartları, işe giriş şartlarını taşıyacaksınız ama sınavsız gireceksiniz" şeklinde bir istisnai memurluk kadrosu var. Bu Cumhurbaşkanlığı'nda 50 tanedir, Başbakanlıkta 40, bakanlıklarda 30 gibi bir sayıyla sınırlandırılmıştır. En meşhur istisnai memurluklar da, valilikler ve büyükelçiliklerdir. Bunlara bir sınır getirelim istendi ve istisnai memurluk konusunda eskisine oranla biraz azaltmaya gidildi. Belirlenenlerin dışında bir istisnai memurluk kadrosu getirilmesin diye, hangi kadroların istisnai memurluklar olduğu tek tek belirlendi.

İstisnai memurluk konusunda şimdiye kadar pek çok şey duyulmuştur. İstisnai memurluk kadrosunda olmamakla beraber istisnai memur olarak çalıştırılan pek çok danışman memuru vardır. Bunlar özellikle Başbakanlıkta bulunur. 40 kişi demiştik ama 300 kişiye çıktığı görülür. Nasıl olur bu? Başka kadroları kullanarak olur.

Taslakta belki yıllık izne ilişkin olarak bir iyileştirme var diyebiliriz. Ülkemizde biliyorsunuz devlet memurları için işçilerden farklı olarak izin süresi cumartesi-pazarlar da dâhil edilerek kullanılır. Yani 30 gün izin aldıysan bunun içine cumartesi-pazarlar da dâhildir. Yeni taslakta bu, iş günü hesabı yapılıyor. Aynı 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki gibi. Yani, devlet memurları da artık haftalık beş gün hesabıyla izin alacaklar, bu memurlar açısından olumlu bir şey.

Taslakta sendikal anlamda bir şey var mı diye baktığımızda, zaten bizim bir sendika yasamız var. Dolayısıyla bu konu, bu yasada 4688'den dolayı özellikle yer almadı. Bu, taslağa getirilen önemli bir eleştiri. Bu taslağın kapsamında olan kuruluşlar, Devlet Memurları Yasası'nın kapsamında olan kuruluşlardır. Çünkü öğretim üyeleri, askerler, hâkim ve savcılar bu yasa taslağının kapsamından çıkarıldı. Yani bu yasa onlara şamil değil. Onların aslında kendi yasaları var ve o yasalarında birçok hüküm vardır. Sonunda da şöyle bir hüküm vardır: "Bu yasada yer almayan durumlarda 657'ye paralel olarak uygulama yapılır" diye. Dolayısıyla, bu yeni yasa çıktığında büyük ihtimalle bu benzer hüküm uygulaması söz konusu olacaktır.

Evet, Sayın Başkanım. Ben şimdilik isterseniz bu kadar konuşmuş olayım. Teşekkür ederim.

OSMAN ELMACI

Sözlerime başlarken, öncelikle konfederasyon başkanımız Dr. Ahmet Aksu Bey'e, Adnan Şenol Bey'e, Memur-Sen yöneticilerine ve Türkiye'deki sendikaların yönetim kurulu üyelerine, Hollanda'daki sendika başkanımız adına teşekkür ediyoruz. Bizi de buraya layık görüp çağırdığınız için size minnettarız, çok teşekkür ediyoruz. Bu tarz faaliyetlerin, en azından karşılıklı köprülerin kurulması açısından önemli bir adım olduğunu düşünüyoruz.

Konuşmama sizlere biraz Hollanda'dan bahsederek başlamak istiyorum. Hollanda; 17 milyon nüfuslu küçük bir ülke aslında, ama dünya üzerinde özellikle Avrupa Birliği içerisinde çok önemli bir konuma sahip bir ülke. Avrupa Birliği'nin altı kurucusundan biri olan Hollanda, geçmişinde bir çok ülkeyi sömürge altına alan 6-7 milyonla, milyonlarca insanı yönetebilen girişimci ruhlu bir ülke. Hollanda'nın siyasi yapısına baktığımızda, Hollanda tarihinde hiçbir zaman tek partinin iktidara gelemediğini görüyoruz. Yani, sürekli koalisyonlarla yönetilen bir ülke. İçerisinde hakikaten çok mozaikli milletler var ve yabancı sayısı şu anda %10-12 civarında. Bunların 350 bin tanesini Türk kökenli çalışanlar oluşturuyor. 1960'larda Türkiye'den ilk gidenler şu andaki 350 bin Türk insanını oluşturmuş ve bu Türkler çeşitli katmanlarda aktif halde bulunuyorlar. Bunun yanında Hollanda peyniri ve değirmenleri ile meşhur olan bir ülke.

Arkadaşlar, Hollanda'da sendikacılığa baktığımızda, öncelikle küreselleşmeden bahsetmek istiyorum. Çünkü sendikacılık, ekonomiden, siyasetten ayrı tutulamayacak kadar önemli bir grup ve etkin bir alan. Dolayısıyla; noktalara değil, çizgiye bakmakta fayda görüyorum. Önce çizgiye bakalım.

"Sendikalaşmada küreselleşmenin etkisi var mı? Hollanda'da ve özellikle Avrupa'da neler oluyor, küreselleşme konusunda neler oluyor ve bunun da sendikaya etkisi var mı? Etkisi varsa işçilerin

üzerindeki etkileri nelerdir?" diye somut bir şekilde bunu sizlerle paylaşmak istiyorum.

Küreselleşme, globalleşme ile ilgili tartışmalara baktığımızda, maalesef çok entelektüel bir kelime haline gelen küreselleşmenin, globalleşmenin, aslında dünyamızın köy haline gelmesi demek olduğunu görüyoruz. Küreselleşme, artık sınırların kalkması, A ülkesindeki insanın, B ülkesindeki insanla iletişime geçmesi, dolayısıyla kültürlerin beraberinde alış-verişin laminagelmektedir. Küreselleşme, globalleşme kimileri için sihirli bir sözcük, kimileri için de tehlike çanı. Aslında bizlerde bu iki uçta geziniyoruz.

Sendikacılık ve küreselleşme konusundaki tartışmalar çerçevesinde Avrupa'da ana hatlarıyla sosyal haklar konusundaki gelişmelere baktığımızda, sosyal haklar alanında çok kötü gerilemeler olduğunu görüyoruz. Hollanda'da özellikle 2000'li yıllardan bu tarafa 'devletin hantal yapısını nasıl hafifletirebiliriz' paragrafında sosyal haklarda kısıtlamalar gözüktüyor. Peki, nedir bunun ana felsefesi, yani niçin? Avrupa biliyorsunuz özellikle de Hollanda sosyal haklar konusunda parmakla gösterilecek ülkelerden bir tanesi değil mi? Sosyal haklar konusunda, işsizlik konusunda, malûlen emeklilik konusunda herhalde ilk aklınıza gelen ülke Hollanda ve İsveç olabilir.

Arkadaşlar, 1999'da Avrupa Birliği ülkeleri Portekiz'in Lizbon kentinde yapılan konferansta bir araya gelerek bir dizi kararlar aldı. O konferansta alınan asıl önemli karar; Avrupa ülkelerinin, 2010 yılında Amerika ve Japonya ile rekabet edebilecek güce gelmesinin kararlaştırılması kararıdır. Bu kararın içeriğinin gerçekleşmesi için de bazı reformlar gerekti. Mesela Hollanda'da 6 ay çalışıp 5 yıl işsizlik maaşı alınabiliyordu. 1-2 ay çalışıp eğer iş kazası geçirdiyseniz ömür boyu malulen emekli sayılıyordunuz. Tabi bazıları için güzel bir şey. Ama bunların değişmesi gerekiyor. Niçin değişmesi gerekiyor? Bunun en önemli nedeni ekonomik. Diğer bir nedeni de, Avrupa Birliği'nin artık her geçen gün yaşlandığını görüyoruz.

AB yaşılanıyor. Birleşmiş Milletler'in araştırmasına göre, şayet Avrupa'da 2025 yılına kadar hiçbir önlem alınmazsa, 450 milyonluk

Avrupa nüfusu 400 milyona gerileyecek. Ne demektir bu? Artık Avrupa'da çalışan beyinler, çalışan eller azalacak. Yaşlanan bir toplumun sağlık giderleri artacak ve çalışan insan azaldığı zaman da sosyal haklar alanındaki haklar kısıtlanacak. Dolayısıyla, çalışan insan azaldığı için bazı önlemlerin bir an önce alınması gerekiyor.

Bu önlemlerden bazıları, mesela işsizlik ödeneği müthiş bir şekilde kısıyor. Eskiden 5 yıl olan işsizlik ödeneği şu anda maksimum 2 veya 2.5 yıl düşünülüyor. Artık kafam ağrıdı, elim ağrıdı, ben ömür boyu emekliyim demek de yok. Şu anda Avrupa'da emeklilik yaşı 65'tir. Şimdi Avrupa'da, özellikle Hollanda'da 71 yaşına kadar çalışma konuşuluyor Sosyal haklar konusunda oldukça gelişmiş olan Almanya'da da Merkel'in açıklamalarına baktığımızda, Almanya'nın reformlardan geçmek zorunda olduğunu söylediğini görüyoruz.

Arkadaşlar, ekonomik büyüme Avrupa'da hiç de iyi değil. Çin, Hindistan, Türkiye %9'larda, Amerika 4,5'larda gezerken, Avrupa'da ortalama 2,5, Hollanda'da 1.25 oranında bir büyüme var. Yani o eski Avrupa'dan birazcık eser yok. Avrupa ülkeleri arasında globalleşme ve küreselleşmenin çok somut olduğunu görüyoruz. Özellikle Avrupa Birliği ülkeleri ticaretinin %50-60'ını kendi aralarında yapıyorlar. Hollanda ve Almanya'da ticaret alış-verişi %80. Ama kendi içlerinde ortalama %50-60'larda. Dolayısıyla birbirleriyle çok sıkı ticari ilişkileri var.

Avrupa'da siyasi manada neler oluyor diye baktığımızda; özellikle eskiye, 20. yüzyıla baktığımızda keskin ideolojilerin kalmadığını görüyoruz. Yani daha somut klasik olarak ayırdığımız o sağ ve sol çizgiler, anlamını ve içeriğini yitirmiş vaziyette. Eskiden sağ için idealizm felsefesi tanımı verilirken (pazarın kendi kendine işlemesi, serbest pazar ekonomisi), sol kesimde 'realizm' (yani realist olalım, halkın arkasında devlet muhakkak olmalıdır ve birçok işi de devlet yapmalıdır) fikri varken, 1900'lü yılların sonlarında yani 21. yy. başlarında bu durum değişti. Nedir bu değişiklik?

Avrupa artık kendini yenilemek zorundaydı. Çünkü bunun nedenlerinden bir tanesi de AB içerisindeki insanlar artık kendi ayakları üzerinde durabiliyordu. Yani eskiden 1960'lardaki insanların

işsiz kalınca devletin ona işsizlik maaşı vermesi 2000'li yıllarda değişti. Çünkü Hollanda'nın üniversite okuma oranı %65'lerde. Dolayısıyla kendi ayakları üzerinde durabiliyorlardı. Yabancıların özellikle orada değişik bir pazarda iş bulma oranları strüktürel bir olay değil, konjonktürel bir problem haline gelmeye başladı.

Dolayısıyla artık eski yapının kendini yenilemesi gerekiyordu ve 2000'li yıllara geldiğimizde devletin ağır ağır artık toplumdan çekilme planları ön plana geçmeye başladı. Bu da sosyal haklar konusunda gerilemeyi ve sağ-sol konusunda keskin fikirleri ortadan kaldırdı. Kavramların içeriği ve keskin ayrılıkları ortadan kalkınca bu defa Avrupa içerisinde kafalar karışmaya başladı.

Bu konuda bir örnek vermek istiyorum. Dikkat ettiyseniz, Avrupa'da yabancıları koruyan partiler özellikle solcu partilerdir, sosyalist partilerdir. Ama son yıllarda ne hikmetse bakıyorsunuz, sol partilerin yabancılar üzerinden oy kazanmak için söylemleri var. Fransa'da Belçika'da, Hollanda'da bunu görüyoruz. Dolayısıyla Avrupa'nın kafası biraz karışmış vaziyette. 2000'li yıllarda başlayan bu kafa karışıklığı halen devam ediyor.

O tarihten bu yana baktığınızda, özellikle 1990'lardan sonra Berlin duvarının yıkılmasıyla ve ekonominin iyiye gitmesiyle Avrupa'da ve Amerika'da yeni bir insan tipi ortaya çıkmaya başladı. Dizginlenemeyen ekonomik ihtirasları olan, dayanışmadan yoksun bir insan tipi. Dikkat edin yani 'daha fazla, daha fazla, daha fazla, hep bana, hep bana' bu 90'lardan itibaren 10-12 yıl kadar devam etti. Bu süreç halen devam ediyor ama 2000'li yılların başlarında, özellikle 2001 olayı, New York'taki olay, daha sonra diğer başka yerlerdeki olaylar, canlı intiharlar, artık Avrupa'da şu soruyu ortaya çıkardı: Avrupa veya A.B.D, Batı dünyası 'Biz ne yapıyoruz, biz nerede yanlış yaptık?' diye sorular sormaya başladı.

Bir topluluğunuz var ve artık o topluluğunuzda dayanışmadan eser yok. Globalleşme-küreselleşme almış başını gidiyor. Bir kriz yaşanıyor, halen de bu kriz yaşanmaya devam ediyor. Dün okuduğum makaleden bir örnek vereyim size: Hollanda'da son

yıllarda gençlerin İslam'ı seçme sayısı gittikçe artıyor. Yüzlerce İslam'ı seçen genç var. İnceliyorlar, asıl neden ne?

Avrupa gençliği bir sistem istiyor hayatında. Hollanda da esrar peynir-ekmek gibi satılıyor. Her şey serbest, istediğiniz her şeyi yapabilirsiniz, öyle bir 'zirve' var (tırnak içinde söylüyorum). Ama buna rağmen bir hoşnutsuzluk var. Gençlerden örnek veriyorum ama Avrupa Birliği, A.B.D. de bu konuda rahatsız. Bunu bir örnek olsun diye söylüyorum, gençlerin bu konuda kafaları da karışık.

Evet, şimdi fazla da vaktinizi almadan bu anti-globalist tarafa yani küreselleşme karşıtlarına bakalım. Özellikle Samuel Huntington, Naomi Clayn, Nure Neheds çeşitli felsefeciler. Diyorlar ki; dünyada olan bu karmaşanın nedeni ne? Tamam, Avrupa Birliği'nde sosyal haklarda kısıtlamalar var. Avrupa Birliği yaşanıyor, ama kafalar da karışık bunun nedeni ne? Bu ünlü felsefi düşünen insanlar suçu; dine, özellikle Huntington dine, din olgusuna, diğerleri paraya, sermayeye ve Hollanda'dan çıkan bir başka düşünür de '1950-60'larda Müslümanlar gitmiş Avrupa'ya topluma ayak uyduramayan geri kalmış bir Müslümanların problemidir bu' diyor.

Bugün Avrupa'da bu konuşuluyor arkadaşlar. Siyasetin birinci maddesi belki bağırılmıyor, çağırılmıyor ama yine de söylemlerle bir şekilde ortaya konuluyor. Yine de Müslümanlar bugün itibarıyla birer suçlu olarak gösteriliyor. Yani ben şunu diyorum eğer Karl Marks okuduysanız, o da bütün suçlular kilise ve para diyordu değil mi? Sanki Karl Marks mezarından kalkmış, sanki tarih farklı aktörlerle yine aynı olayı yaşıyor, tarihte bunları gördük biz.

Arkadaşlar globalleşmenin diğer sonuçlarına makro bakacak olursak, dünyada denge olayı kalmadı. Artık dengesizlik olayı var. G-8 ülkelerinin tamamının nüfusu, dünya nüfusunun %15'ine tekabül ediyor. Ancak ekonomiden aldıkları, dünya ekonomisinin %85'ine tekabül ediyor. 15'e karşı 85. Diğer %85'lik kesim ise %15 ile geçinmek zorunda.

Bu makro boyutu tabii, bunun içeriğine de bakabilirsiniz. Dolayısıyla küreselleşmeden meydana gelen böyle adaletsiz bir durum da var. G-8 ülkelerine, 'Kimdir bu insanlar?' diye baktığınızda, çok ana başlıklarla söylüyorum, bu insanlar; Batı toplumu diye

nitelendirdiğiniz, Batı'da yaşayan ama yaşlı bir grup önümüze koyuluyor. Batı'lı ama yaşlı.

Diğer %85'lik gruba baktığımızda ise çok klasik manada Doğu'dan gelen ancak genç bir nüfusu görüyoruz. Böyle bir adaletsizlik var ortada. Yaşlı insanların tepkisi mi daha fazla olur, yoksa genç nüfusun tepkisi mi daha fazla olur? Şüphesiz gençlerinki. Dolayısıyla buradan şu sonucu çıkarmak herhalde mümkün. Dengesizlikten ve adaletsizlikten yoksun bir grubun, o genç gruba veya karşıdaki gruba bu hareketlerden dolayı agresif hareket ettirmeye bir zemin hazırlamış olmuyor mu? Galiba böyle bir durum da çıkıyor ortaya. Dolayısıyla dünyanın şu anda karşılaştığı noktalardan bir tanesi, bu dengesizlik olayının nasıl dengeli hale getirilebileceği ve dayanışmanın, nasıl birbirimizle daha fazla paylaşabiliriz sorularının cevaplarıdır.

Sendika alanına gelecek olursak, sendika olarak biz buna ne yapmamız lazım, yani bunun bir yolu var mı? Belki bu konuda bize söz düşmez ama birkaç kelime orada bir şey söyleyelim: Arkadaşlar küreselleşmenin bu şekilde sonuçları vardır ama artık bu bir realitedir. Önüne geçmemiz de mümkün değildir. Önüne geçmek yerine ben diyorum ki 'Bunu etkilemenin yolları nedir?', bunu düşünmemiz lazım. Böyle bir durum var, bunun önüne nasıl geçmemiz lazım? Bunun bir yolu bence ilgili alanlardaki yerlerde, masalarda yerimizi almaktır.

Uluslararası sendikalarda aktif olmak, kendimizi göstermemiz gerekiyor. Vurarak, kırarak değil, 21. yy'ın gerektirdiği cevapları vermek gerekiyor. Maalesef televizyonlarda Türkiye'ye ait görüntüler izlediğimiz zaman ben üzülüyorum. Bir grev oldu. Grev değil ki o ellerinde sopalar, bilmem silahlar, sancaklar, satırlar. Kusura bakmayın ama bu da Türkiye'yi ve Türkiye'nin imajını etkiliyor. Dünya Türkiye'ye bakıyor. Dolayısıyla 21. yy'ın gerektirdiği araç-gereçler neyse onu kullanmak gerekiyor.

Diğer bir mesele arkadaşlar benim görebildiğim kadarıyla; 'kazan, kazan' fikrinin bir şekilde paylaşılması gerekiyor. İşveren var, işçiler var, hükümet var, yani herkes her şeyi isteyebilir. İsteyin,

olmadıktan sonra neye yarar? O anda ortayı bulmak gerekir. Yani siz bir şey istiyorsunuz, ben bir şey istiyorum. Fedakârlık söz konusu ve 'kazan, kazan' fikrinin bir şekilde yerleşmesi gerekiyor. Türkiye'de artık bunu yapacak gücünüz var, potansiyeliniz var. Bu fikrin artık ortaya atılması gerekiyor.

Diğer bir mesele arkadaşlar, sosyal diyalog meselesi. Sosyal diyalog Hollanda'da 5-6 yıl önce bir model demektir. Sosyal diyalog nedir? Her alanda, sorunu olan çeşitli partnerlerin bir araya gelip, sorunu çözene kadar oturup konuşması. Tabii çözemediğiniz anda siz de kendi gücünüzü kullanacaksınız ama ilk önce bir iyi niyet gösterisiyle görüşmeye oturmanız gerekiyor. Devletlerde de böyledir, şirketlerde de böyledir, insan ilişkilerinde de böyledir, oturduğunuz zaman karşılıklı bir saygı, sevgi gerekiyor, saygı özellikle. O saygıdan sonra anlaşılmalı olan noktalar varsa onları yürürlüğe koymanız gerekiyor. Sözünüze sadık biri olmanız gerekiyor. Siz yapın, karşı taraf yapmazsa yapmasın önemli değil, ama siz yapın. Öbürünün yapmış olduğu hata, dönüp dolaşıp sizin önünüze artı olarak gelecektir.

Bu meseleyi de anlattıktan sonra, bir de şunu söyleyeyim başkan; sendikacılıkta süreklilik bence esas. Yani; küçük olsun, az olsun, ama sürekli olsun. Küçük damlaların devasa bir kayayı yarmasındaki güç nedir? Damlaların gücü değil, sürekli olması. Az olsun ama sürekli olsun. O yolda devam etmek gerekiyor. Bakın yeni konfederasyonunuz kurulmuş. Başkan, 'daha yeniyiz' diyor. Olsun bunun bir ayıbı yok. Herkes bu işi anasının karnında öğrenmedi. Biz de öğrenmedik ve bir son nokta da 'bu işi nasıl yapabiliriz?' diye belki kafanızda sorular olabilir. Belki burada bir Hans ya da George otursaydı, o söyleseydi ayıp olurdu ama ben aynı zamanda buranın insanıyım. Türk insanı, delikanlı bir insan, gidip de bir başkasına 'bana ne olur yardımcı olun' demesini belki kendine yediremeyebilir, ama Amerika'yı tekrar keşfetmeye gerek yok. Komşunun mutfağına bakın; uluslararası alanlarda, uluslararası dünyada neler yapılıyor. Sendikacı olarak diğer sendikalar neler yapıyor? Bulunduğunuz illerde diğer başka iller ne yapıyor?

Birinin bulduğu güzel bir çalışma yöntemini sizin almanızdan doğal bir şey olamaz. Sadece onu sizin bulunduğunuz ortama göre ayarlamamız gerekecek. Komşunuzun mutfağına bakın. Bakmak ayıp bir şey değil. O manada biz size Hollanda Federasyonu olarak yardımcı olmaya hazırız. Bizim de sizden öğreneceğimiz çok şeyler var, inanın buna. İlla Avrupa'dan gelen her şey doğrudur diye bir şey yok. İnşallah bu toplantı bir adım olmuş olur. Önümüzde, Türkiye'nin Avrupa Birliği süreci var. Eğer Türkiye bu yolda devam ederse sendikacılar da gerekli adımları atarlarsa, çünkü işçilerin çalışma ortamlarını geliştirmek, o ülke insanına bir yatırım demektir. Ben öyle ümit ediyorum ki AB sürecinde Türkiye gereken yeri aldığı takdirde Osmanlı'dan kalan saygınlığını bir kat daha arttıracaktır. Türkiye ve Memur-Sen, yolunuz açık olsun. Yolunuzda durmayın. Ya bir yol bulun, ya bir yol düşünün. Ama asla yolda durmayın.

MÜRSEL TURBAY

Memur-Sen Konfederasyonumuzun bu uluslararası toplantısına hepiniz hoş geldiniz diyorum. Şimdi yerel yönetimler kanunun çıkarılmasına niçin ihtiyaç duyuldu şöyle bir geriye dönmemiz gerekir. Nedir bu geriye gidişimiz? 1914 yılında Vilayet Kanunu'na baktığımızda 70 kalem hizmetin hepsi yerel yönetimlere verilmiş. Hatta bakın çok enteresan, o zamanki nahiyeler var. O zamanki nahiyelerde dahi şuralar var. Vilayet şuraları, ilçe şuraları, il özel idare şuraları ve bir de nahiyelerin şuraları var.

Birçok hizmet, mesela 1953 yılına kadar hastaneler İl Özel İdarelerine bağlıydı. Biz ne istiyoruz? 1985 yılına kadar Türkiye'de özellikle 1937 yılında başlayan yerel yönetimlerin güçlendirilmesi sözlerinin pekte gerçeği yansıtmadığını görüyoruz. 1985'ten sonra sadece konuşuyorlar ama çıkarmış oldukları kanunlarla, kanun hükmünde kararnamelerle, değişik yasalarla destekli mestekli, fonlu monlu, bu yasalara baktığımızda yerel yönetimlerin -tabiri caizse- elinin kolunun bağlandığını görüyoruz. Yerel yönetimler bu yasalarla hiçbir hizmet üretemez noktasına getiriliyor.

Burada dikkat çeken nokta, geçmiş hükümetlerin de telaffuz ettiği ve Avrupa'nın 1937'lerde çıkardığı yasaları biz Avrupa'dan 67 yıl sonra çıkarmaya teşebbüs ettik. Bir kısmını çıkardık. Ama henüz hepsini uygulama safhasında değiliz, uygulayamıyoruz.

Avrupa'nın yıllar önce bu yasaları uygulamaya koymasının nedeni, ülke kaynaklarının %40 ila 60'ını yerelde değerlendirilmesi içindir. Bugünkü Avrupa Birliği ülkelerinin kalkınması, insanının refahı, maddi anlamdaki huzuru, gelişmişliğinin nedeni, ülke kaynaklarının %40 ila 60'ını yerelde değerlendirmesidir.

Bu ne demektir? Ben Çorum Belediyesi'nde çalıştım. Çorum Belediyesi'nde çalışırken Çorum Belediyesi'nin ihtiyaçlarını kim en iyi bilir? Başta oranın Belediye Başkanı, ondan sonra oraya seçilen Belediye Meclisi üyeleri bilir. Vali dahi çok fazla bir şey bilmez. Niye bilmez, çünkü vali atanmış bir insandır, gelip geçici bir insandır,

ama Belediye Başkanı, seçilmişler, özellikle İl Genel Meclisi üyeleri, o şehirde yaşayan, o şehrin sıkıntısını çeken insanlardır. Ayrıca bu insanlar hem o şehirde hizmet eden, hem de çalışan bürokratlardır. Bürokratlar ne yapar? Örneğin bir okulun çatısı akıyor. Bunun için Ankara Milli Eğitim Bakanlığı'ndan buna ödenek isteyelim. Kaç tane bürokrasiden geçtiğini siz hesap edin. Bir sağlık ocağının yine damı akıyor veya basit bir şey badanası yapılacak. Ne gerekiyor? Sağlık Bakanlığı'na göndereceksiniz. 3-4 tane genel müdürlüğü geçecek. Gele gele de çok cüz'î bir para gelecek. Neticede yapmış olduğunuz yazışmalar ve sarf etmiş olduğunuz emekler bir taraftan zayi olmuş olacak. En önemlisi de ülkemiz kalkınmamış olacak.

Peki, biz ne yapmışız? Bakın, biz ve bizim gibi kalkınmamış, geri kalmış ve kalkınmakta olan ülkeler ise ülke kaynaklarının %8 ila en fazla 20'ye yakınına -20 bile değil- ancak ve ancak yerelde değerlendirebilmişler. Onun için de halimiz ortada işte. Şu şekilde veya bu şekilde söylenmeye veya bu anlamda konuşmaya gerek yok. Ülkemizin kalkınması, durumumuz ortadadır. Öyleyse bu hantal yapıdan kurtulmanın bir tek çaresi vardır: Hükümetin çıkarmış olduğu bu birbiriyle ilintili olan 6 kanun, uygulanmaya ciddi anlamda konulmalıdır: Hükümetten talebimiz budur.

Kamu personel rejimiyle ilgili hazırlıklar başladı. Belediyeler Kanunu çıktı. Zaten sözüm ona Belediyeler Kanunu'nda performansı bir nebze başlattılar. Ama biz böyle bir performansın eksik olduğunu söyledik. Mesela çalışan memurların yaklaşık %10'una yılda iki kez ikramiye verilip de, ondan sonra diğer %90 arkadaşlarımıza ikramiye verilmemesini çok garip karşıladık. O günkü bu kanunu çıkaran arkadaşlara, yöneticilere, TBMM'ne gidip kendilerine söyledik.

Yerel Yönetimler Yasası'nın 49. maddesinin son paragrafında bulunan bölümü başta belediye başkanları istemiyor. Hatta o gün orada benimle kavgaya eden, benimle mücadele eden bir belediye başkanımız -ismini vermek istemiyorum- bugün bundan dertli. Neden, çünkü geriye kalan 90 kişi şunu söylüyor: 'Kardeşim ikramiyeyi, parayı siz alıyorsunuz, öyleyse hodri meydan, buyurun siz çalışın, biz doğru çalışmıyoruz.'

Belediye başkanları bu seçimi adil bile yapmış olsa çalışanların arasında 'Efendim kendi eşine-dostuna, kendi yandaşlarına peşkeş çekti' şeklinde bir anlayış ortaya çıkıyor. Dolayısıyla bu yasa çıkarken eksikti, güdüktü. Şu haliyle de maalesef eksik ve güdük olarak uygulanma noktasında da birtakım sıkıntıları var. Bu yasanın içerisinde çok güzel –açık söylüyorum- çok güzel uygulanabilir olanları da var. Bir kere her halükârda bu yasaların çıkması gerekirdi. Biz zaten o günlerde de bu yasaların çıkması için hükümetlere desteklerimizi esirgemeyerek, desteğimizi verdik.

Değerli arkadaşlar, Avrupa Birliği süreci hep konuşulur. Allah aşkına bu AB süreci nedir? 7-8 tane uyum yasası çıkardığımız ama hepsi kâğıt üzerinde kalan yasalardır. Bu yasaları sadece ve sadece çıkarmak, kâğıt üzerinde yazmak, inanın samimiyetimle söylüyorum, hiçbir işe yaramıyor. Bunları uygulamaya koymak gerekir. Bunları uygulamak için de cesaretli, yürekli iktidarlar ve muktedir olan hükümetler gereklidir. Bunu niye söylüyorum? Bunu şunun için söylüyorum: Anayasanın 90. maddesinin kabul edilmesiyle birlikte uluslararası sözleşmelerle yerel hukukta herhangi bir çatışma olduğu zaman uluslararası sözleşmeler ve anlaşmalar geçerlidir, o üstündür.

Ama şimdi Sosyal Denge Sözleşmesi adı altında biz yıllardır belediyelerle sözleşme yapıyoruz, birçok belediyeye ülke genelinde bunu yapıyoruz. Ancak şu anda biz şunu istiyoruz: Bu 90. maddeye, uluslararası yapılan bu sözleşmelere ve anlaşmalara baktığımızda bizim şu anda kesinlikle, Toplu Görüşme diye 4. oturumunu yaptığımız toplu görüşme oturumlarının dahi adının 'Toplu Görüşme' değil 'Toplu Sözleşme' olması gerekir. Bu yasalara göre samimiyetimle söylüyorum, toplu sözleşme olmalıdır. Bununla ilgili Türkiye'deki hukuk otoritelerinin, başta Anayasa Profesörü Burhan Kuzu olmak üzere görüşleri var. Sadece çok küçük iç hukuk düzenlemesiyle birlikte bu Sosyal Denge Sözleşmeleri'nin, daha doğrusu bu toplu sözleşmenin hayata geçirilmesi gerekir. Niye?

Bakın Kabul ettiğİ Sosyal Şartı'nın 5 ve 6. maddesinde 'tüm çalışanlar ve lar toplu pazarlık hakkına sahiptir', bunu kabul etmişin yapmıyorsunuz. 2. maddesinde 'tüm çalışanların adil çalışlarına sahip olma hakkı vardır.' 4. maddesinde 'Kişi, ke aileleri için yeterli yaşam koşulları sağlamak için adil bir ma hakkına sahiptir.'

Ayrıca yine ülkemzaladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde, insan hak el özgürlükler, toplu pazarlık hakkının korunması, ILO Sözleş 7 sayılı ve kamu görevlileri sendikal hak ve özgürlüklerde lanması imkânı var. Yani sendikal özgürlüklerden şu an ırlanma imkânımız var. Türkiye bunu imzaladı. Bunu uyguluy, kadar da değıl. 6 Ekim 2004 Avrupa Birliğı İlerleme Raporu'nlar belirtilmiş.

Diğer taraftan bizim içönemlisi hükümetin, gerçek ten Sayın Mehmet Ali Şahin Bey'in Sayın Genel Başkanımızın da sabah burada söylediğı gibi 'Topzleşme ve grev hakkıyla ilgili Anayasa hükmünü değıştireceğiz u haliyle de ileriki günlerde bu yıl içinde bu teklifi götüreceğMeclis ne yapar. Bilemem' sözünün gerçekleşmesidir. Tabii arkıdan da; 'Meclis ne yapar, ne yapmaz onu da bilemem' diyor. YanıMeclis ne yapar, ne yapmaz da, eğer siz hükümet olarak bunu cıanlamda sağlam tutarsanız, o Meclis öyle zannediyorum ki bu yayı çıkarır. Çünkü bugüne kadar çok kısa sürede çok kanunlar çıldı. Hükümet bu kanunu çıkarmayı isterse tabiki çıkaracaktır ve çarır.

Tabii değıerli arkadaşlar şimi bu yasalar, uluslararası sözleşmeler ve bu çıkan yasalar bunlara üstüne üstlük yeni bir 6. kanun olarak da Personel Rejimi Kanunu var. Tabi Kanunun son şeklinde bazı kesimlerin yer almadığını biliyorsunuz. Eğer tabii daha sonra herhangi bir değışiklik olmadıysa. Çünkü geçmişte biz biliyoruz, yerel yönetimlerle ilgili kanunların maddeleri her gece değışiyordu. Zaman zaman bunlara da şahit olduk.

Bu yeni çıkacak olan yasayı şöyle bir incelediğinizde yeni bir şey olmadığını görüyorsunuz. Memurlara hiçbir şey yok. 657 sayılı Devlet

Memurları Kanunu'nun aynısı, çok fazla değişiklik yok. Sadece bazı değişiklikler var. Bunlar da nedir? Başta 'performans' ve 'sözleşmeli personel' değişikliğidir.

Performans kriterlerini kim yapacak? Amirin iki dudağı arasında tamam, 'Ben sizin çalışmalarınızı beğendim, sizi tuttum, sevdim, sizin için belki hissi ve nefsi davrandım' öyle yok. Böyle bir Personel Rejimi Kanunu'nu biz Memur-Sen olarak, kamu çalışanları olarak asla ve asla kabul edemeyiz, kabul etmeyeceğiz. Belki ücretimiz için sokaklara düşmedik, ama bunun için sokaklara düşeceğiz.

Burada ne istiyoruz? Arkadaşlar burada şunu istiyoruz: Biz kesinlikle bu performans ölçütlerinde, değerlendirmelerinde sendika temsilcisinin de yer almasını istiyoruz. Avrupa'dan birçok şey aldık ama memurlara verilen haklar noktasına gelince bunu memurlara vermiyorlar. Avrupa'nın memurlarına verdiğini, bize de verin. Diğer noktalarda hepsine okey diyorsunuz da, buna niye okey demiyorsunuz?

Sendika temsilcisi o performans ölçütlerinin içinde mutlaka olmalıdır. Bunun başka lâmi cimi yok. Ya olacak ya olacak. Başka türlü olmaz. Ama hükümet tabii ki şunu yapmalıdır; en son çıkardığı İl Özel İdareleri Yasası'na baktığımızda şunu görüyoruz değerli oturmucular. Yine orada maalesef üzülerek ifade ediyorum ki, vali yardımcılara ve kaymakamlara yine bir kıyak geçtiler. Bu defa makas açıldıkça açılıyor. Hâlbuki biz istiyoruz ki; eşit işe eşit ücret verilsin, ücret adaletsizliği, ücret dengesizliği giderilsin.

Ben vaktinizi fazla almayacağım. Sözlerime bir fıkrayla söz vermek istiyorum. Adamın çocuğunun birisi ölmek üzereymiş. demiş ki hocaya; 'Hoca gel, şuna bir okuyuver.' Hoca gelmiş çocuğun başında başlamış okumaya. Hoca da güzel okuyormuş, çok güzel sesi var, okudukça okuyor. Adam dayanamamış demiş ki: 'Hocam iyi iyi çok güzel okuyorsun ama çocuk elden gidiyor, ölüyor' demiş. Memurların hali perişan oldu, bunlara bakın, diyorum ve teşekkür ediyorum.

RAFET CANDEMİR

Teşekkür ediyorum. Bizi, yurt dışından çağırdılar. "Yurt dışından yeni insanlar gelsin ve yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın yaşadıkları problemler ve sendikal problemlerle ilgili bir pencere açılsın, bir başlangıç olsun dediler." Bu bir başlangıç konuşması olacak. Ama neden bahsettiğimizi anlayabilmemiz için ilk önce biraz İsveç'ten bahsetmekte fayda görüyorum.

Ben İsveç'te yaşıyorum. 30 yıl Türkiye'de yaşadım, eğitimimi, çalışma hayatımı, kişiliğimi burada oluşturdum. Çocukluk yaşımlı çıkartırsak, kendime geldiğim 15'ten sonra 15 sene, 15 senedir de oradayım. İki tarafı da görebilme şansını yakaladım, bu bir şans. Herkesin hayatında şanslar vardır. Bize geminin en üst noktasında oturup, diğer noktaları görebilme şansını verdi, Cenab-ı Hakk'a, onun için hamd etmek gerekiyor. Türkiye'ye dönük irtibatlarımız var ama daha çok oradayız. Oranın dünyasını yaşıyoruz. Çelişkileri, farklılıkları, artıları-eksileri, güzellikleri mukayese etmek bakımından biraz kendimize göre avantajlı olduğumuz şeyler var.

AB, 450 milyon nüfuslu bir ülke. Daha doğrusu tek bir ülke haline gelmeye çalışıyor. 450 milyonun içerisinde 9 milyonluk bir ülkeden geliyorum ben. Yıllardır 8.5 milyon nüfusa sahip olan İsveç, ilk defa 9 milyona ulaştığı için kutlamalar falan yapıldı. Ülkenin büyüklüğü, Konya'dan büyük, Irak, Tayland, İspanya kadar bir ülke. Yani yüzölçümü 450 bin kilometre kare. Ülke nüfusunun büyük çoğunluğu ülkenin güneyinde yaşıyor. İsveç'te yaş ortalaması, - emeklilik meselesi sık sık geçiyor- erkeklerin yaş ortalaması 76, kadınların 82. İsveç'in nüfusu, 1996'da 19 bine düştü, ancak tekrar artısa geçti.

Türkiye gibi genç nüfusu fazla olan ve bundan dolayı ekonomik ve sosyal sorunları çok olan bir ülke için ülke nüfusunun artıp eksilmesinin önemi var. İsveç'te de tam tersi yaşlı nüfus çok fazla. Buna bağlı olarak sosyal kurumlar ve emeklilik kurumları iflas aşamasına geldi. Almanya çöküyor ve işte İsveç de öyle. Emeklilik yaşı 65, kadınlar için 62. Emeklilik yaşı ile ilgili bir takım oynamalar yapmaya çalışıyorlar ve İsveç'te şu anda sosyal haklar konusunda gerilemeler var.

İsveç'in resmi olarak kabul etmiş olduğu iki tane etnik azınlık grubu var. Birisi İsveç Finlileri. İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya tek ülkeydiler. İsveç'in hâkimiyetindeydi. Sonra Danimarka aldı, sonra Rusya aldı, sonra bağımsız oldu. Norveç de en son 1950-46'lı yıllarda anlaşmalı biçimde bağımsızlığına kavuştu. İsveç sonra bir başına onların eski kralı, merkezi olarak otoritesini devam ettiriyor kısa bir tarih gibi.

İsveç; bir krallık-monarşi olan bir ülke. Meclisi olan, 349 milletvekili olan demokratik bir krallık. Monarşiye vurgu yapıyorum. Çünkü Cumhuriyet çocuğu olarak oraya gittiğimde İsveç gibi Batılı, Avrupa sosyalizminin öncüsü olan bir ülkenin, monarşisinin ve krallığının olabileceğini, Türkiye'de almış olduğum eğitimin etkisiyle, beynim bir türlü kabul edememişti.

Burada hemen bir vurgu daha yapayım: Avrupa'da krallığı olmayan sayılı 4-5 ülkeyi geçmez. Bütün Doğu Bloğu Sovyetlerin gelmesiyle birlikte krallıklarını kaybettiler, ama diğer kuzey-batı Avrupa ülkelerinin tamamının kral ve kraliçeleri var.

İsveç'in dış politikasına baktığımızda; İsveç'in 1. ve 2. Dünya Savaşı'na karışmayarak, tarafsızlık ilkesini seçtiğini görüyoruz. İsveç'in zenginliğinin temelinde yatan en önemli nedenlerden biri, 2. Dünya Savaşı'ndaki tarafsızlık ilkesidir. İsveç'in 2. Dünya Savaşı'nda izlediği politika da savaşan her iki tarafla ticaret yapma esasına dayanıyor. İsveç'in, Hollanda gibi bir sömürgesi olmamış. Uzakdoğu ülkeleri Hollanda'nın sömürgesi olan ülkelerdir. Malezya, Endonezya gibi 200 milyonlarla hesap edilen ülkeleri, Hollanda, 17 milyon nüfusla idare etmiştir.

İsveç, sanayileşmiş bir ülke. Ancak Almanya, Fransa gibi, sanayii fabrikalarının bacalarının çok yüksek olduğu, bacalarından dumanların çıktığı bir ülke değil. Kendine has sanayileşmesi olan bir ülke. 1700'lü yıllarda Fransız Devrimi'nden sonra fikir değişimini yapmış, geliştirmiş, ondan sonra 1800'lü yılların sonlarında Sanayii Devrimi'nin bütün hazırlıklarını yapmış, 1933'te iflas noktasına gelmiş, bir milyon göçmen vermiş Amerika'ya. Yoksulluktan halkın ağaç kabukları yediği dönemler olmuş. Ama, 2. Dünya Savaşı'nda

tarafsızlık ilkesini benimsenmesi, İsveç'in dünyanın sayılı ülkelerinden bir tanesi olmasını sağlamış.

Sanayii Ükesi diyorum: Dünyaya mal ettiği iki tane otomobil, motor fabrikası var, Salv ve Volvo'yu dünyada herkes tanır. Skanya Salv'ın bir ürünüdür. Kendi savaş uçaklarını kendisi üretir ve kendi savaş uçaklarını kendisi yapıyor. Onun dışında Astra, Zeneca, Abv, Ericson, Elektrolüks dünyaya mal olmuş markalara sahip İsveç'in en büyük semayesi marka. Şu anda dünyada en çok patent satan ülkelerden bir tanesi.

Şu anda bile en çok buluş yapılan ülkelerden bir tanesi İsveç'tir. ABD'nin araştırmaya ayırdığı parayla İsveç'inki eşit değil ama İsveç'te çok geleneksel bir araştırmacılık zihniyeti var. Bütün Batıda vardır bu. Araştırmacılığa çok büyük bir destek verilir. En temel destek de özgürlüklerin çok gelişmiş olmasıdır. Özgürlüklerin olmadığı bir yerde sıhhatli bir gelişmeyi ve özellikle araştırmayı bulamazsınız. İnsanlarına düşünme ve araştırma özgürlüğü konusunda sınırsız hak verirler ve bunu pozitif ayrımcılık yaparlar. Bir insan eğer araştırmaya herhangi bir şekilde temayül gösteriyorsa eğitim buna göre kurulmuştur, siyaset buna göre kurulmuştur. Çünkü sermayeleri budur.

Patent salıyorlar demiştim. Dünya çapında tenisçileri, futbol takımları var. Dünyaya mal ettikleri müzik toplulukları Abba Topluluğu bütün dünyada bir müzik akımı ve felsefesi geliştirmiştir. Dokuz milyonluk nüfusa sahip bir ülkeden bahsediyoruz. Dünya çapında yazarları var. Dünyada ve Avrupa Birliği'nde özgürlükler, demokrasi, insan haklarının gelişmesi, çevrecilik gelişmesi konusunda İsveç özel bir yere sahiptir. Kendine özgü bir çizgisi, standardı vardır.

İsveç, ülkesine de dışarıya karşı da pazarlıyor. Nobel Barış Ödülü'nü İsveçli, dinamiti bulan birisi çıkarttı. Bunun dışında 5 tane edebiyat ödülü daha var. Norveç MF'i, Norveç veriyor barış ödülünü ama kaynağı İsveç'tir. Barış ödülünü veriyor ve bütün dünyaya bir başka standardı yine kendisi koymuştur. Bütün dünyaya kendisini kabul ettirebilmenin temel araçlarından bir tanesidir. İsveç'in hiçbir petrol kaynağı yoktur. Kuzeyde demir kaynağı ve kömürü var

sadece. Bütün enerjisini dışarıdan ya da atom reaktörlerinden, su barajlarından temin eder.

Konuşmamım başında nüfus önemli demiştim. Bütün Avrupa'da olduğu gibi yaşlı ve genç nüfus önemli. Bütün Avrupa'da olduğu gibi 'evet suçlular göçmenler ve onların içinde de en büyük suçlu Müslümanlar' -biraz önce bir arkadaşımız bir vurgu yaptı- Evet en suçlular Müslümanlar gibi görünüyor. 11 Eylül'de kimler düğmeye bastıysa, kimler oralarane yaptıysa, hangi senaryo oynanıyorsa böyle bir süreç Avrupa'nın ve dünyanın her yanında yavaş bir tempoyla ilerliyor. Süreç farklı farklı görüntüler arz etse bile, potansiyel riski hepimiz için geçerli. Bu, dindar olmakla ya da Müslüman olmakla ilişkili bir şey değil. İsveç'te yaşayan birisi olarak söylüyorum. Ateist, Türkiye kökenli insanlar da bu Müslüman menşeli olmanın, Türk olmanın bütün faturalarını dindar Müslümanlarla beraber ödüyorlar. Bunu dinsel manada almayın, etnik köken manasında alın diye söylüyorum.

Göçmen nüfus, bütün Avrupa'nın nüfusunun yenilemesini sağlıyor. Bugün modern çağın köleciliği iş göçüdür ve politik göçlerdir. Ben İsveç'e gittiğim zaman en çok merak ettiğim şeylerden bir tanesi 'niye işçi göçü alıyorlar?' Hani sanayileşme vardı, dünyada büyüme vardı, bu büyüme süreci içerisinde işgücü ihtiyacı vardı. Önce kadınları fabrikalara sürdüler, iş hayatına çektiler. Sonra dışardan işçi getirmeye başladılar. Şimdi büyüme durdu, fabrikalar uzak yeni Avrupa ülkelerinde, Çin'e gidiyor. Niye bu hâlâ devam ediyor? Bu çok ciddi bir köle ticaretidir. Çok kârlıdır. Bir başka konuşma konusu olacak kadar ciddi bir şeydir, bilerek, bilinçli ve şuurla yapıyorlar.

Yetişmiş, başkalarının biyolojik gelişimini tamamlamış, beyin birikimini oluşturmuş insanların bedava alıyorsunuz, çok küçük sosyal yardımlarla ayakta tutuyorsunuz. İkinci neslinizi kendi yamanıza, gelişemeyen nüfusunuza yapıştırıveriyorsunuz, devam edip gidiyorsunuz. Gemilerini böyle yüzdürüyorlar. Bunları, onların eksileri, artıları açısından anlatıyorum. Kınamanın da büyük bir anlamı yok. Açıkça ifade etmek gerekir, güçlü olan kazanıyor. Eğer güçlü iseniz, sağlamsanız, iyi organize oluyorsanız, siz ayakta duruyorsunuz.

Onlar bu sağlıyorlar, havadan elde etmiyorlar. Bunları elde ederken eskiden olduğu gibi kaba savaş metotlarını da uygulamıyorlar, uygulamayacaklar da. Biz de kendi dünyamızda kendi haklarımızı geliştirir, kendimiz ayaklarımızın üzerinde duracak noktaya gelerek, bu terazinin o tarafının ağır basmasından dolayı o tarafa doğru kan değerler bu tarafa doğru akmaya başlayacaktır. Bu sempozyum bunun gayretli bir çapasıdır.

İsveç'teki iş piyasasıyla ilgili de kısaca bazı şeyler söylemek isterim. İsveç'te 8.5 milyonun içerisinde 4 milyon insan çalışıyor. Bunları %85'isendikalı. Sendikalı olmak mecburi değil. Sendikalı olmayan da sendikaların sahip olduğu her türlü hakka sahip, ancak sendikalaşma her yönden teşvik ediliyor.

Şöyle diyebiliriz; İsveç bir sendika devletidir. Böyle bir tabir atayım ortaya. 1908'de İsveç'te kurulu olan ELO, yani İsveç İşçiler Konfederasyonu'nun kurmuş olduğu Sosyal Demokrat Parti, sendikaların yönetimindedir. İki seçim dönemi sadece ya da 2.5 seçim dönemi sağ parti koalisyonu, bir defa yalnız, bir defa koalisyon olarak devleti yönetme yetkisi, seçim kazanmıştır. Şu anda azınlık hükümeti olarak devam ediyor. Onun dışında ülkeyi 100 yıldır neredeyse Sosyal Demokrat Parti yönetiyor. Partinin kurucu sendikası kısa tabiriyle ELO. Dolayısıyla bir sendika devletidir, yani 'sendikalar hâkim olursa ülke nasıl olur'un bir başka örneğidir de. Tabii tek boyutlu değil ama örnekleme olsun, farklı bir söz olsun diye de söyleyelim.

En büyük işçi sendikası ELO, 17 sendikası, 2 milyon 400 bin üyesi var şu anda. Bu işçi sendikası dışında bir tane Memurlar Konfederasyonu var. Onun da 1 milyon 274 bin üyesi var. Bir tane de konfederasyon bazında Sendikalistler diye anarşizmin bir militan grubunun oluşturmuş olduğu konfederasyon var. Ona bağlı gruplar var. Bunlar hiçbir otoriteyi kabul etmek istemiyorlar. Bizim alıştığımız bu 1 Mayıs yürüyüşlerini örneklerini boyalı bombalar atarak yapıyorlar. Bütün Avrupa'da bunlar bir akımdır ve çok anarşist felsefeyi savunurlar. Bunlar etkilidirler. Nüfus sayıları azdır, ama İsveç'te sendikal hakların geliştirilmesinde, geçmişten bugüne etkileri vardır. Bir de İsveç Akademisyenler Federasyonu var. Bunun

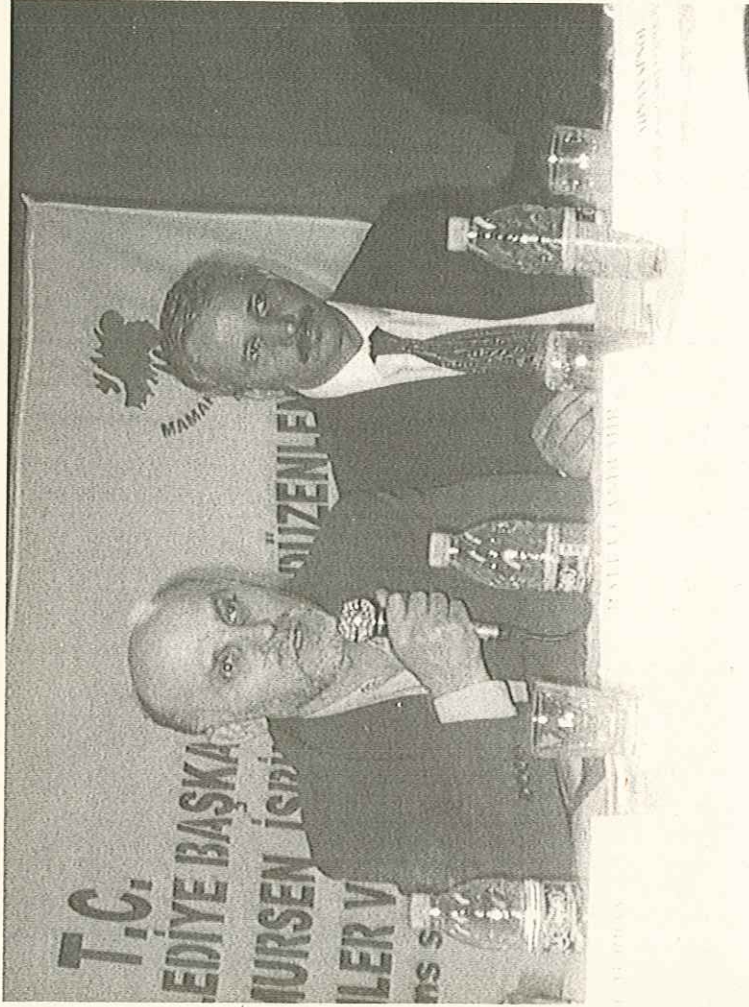
sayısı az ama sadece akademisyenleri; üniversitede öğretim üyeleri ve üniversite çalışanlarını kapsar. Bunun dışında 20 civarında bağımsız sendika var.

İsveç'te sosyal güvenlik, kişi başına düşen 37-38 bin civarında GSMH nedeniyle çok gelişmiş durumdadır. Hollanda'yla başa baş. İsveç ve Hollanda, Avrupa'da iki örnek ülkedir. Almanya'ya benzemez. İşsizlik; sendikalıların, herkesin işsizlik kasası vardır. İşsiz, 6 ay çalışmış ve sendikalı olmuş, aidatını ödemiş bir işçi ise, işsizlik hakkını, işsizliğe çıktığı zaman maaşının %80'ini (%85'iydi eskiden, 80'e düşürdüler, bütün haklar geri gidiyor, eskiden 3 yıld. Şimdi 5)

Dünyada sosyal haklarda 1990'lı yıllardan itibaren çok büyük gerilemeler söz konusu. Ayrıca ülkede genel sosyal uygulama nedeniyle genel sağlık sigortası var. 120 kron her muayene için para ödediğiniz zaman, senede de 900 kron toplam ödedikten sonra hiç parasız muayene oluyorsunuz, tedavi oluyorsunuz, bütün sağlık hizmetlerini ücretsiz alıyorsunuz, dış hariç -dişte farklı bir uygulama var.

Eğitime gelirsek, İsveç'te 9 yıl temel eğitim var. Okumuşluk oranı %65. Burada sendikaların özel okulları var. Türkiye'deki Milli Eğitime bağlı okullar gibi değil yani. İl mahalli ve il özel idarelerinin yetkileri çok geliştirilmiş. Sağlık hizmetleri yıllardır İl Özel İdarelerine ait, okullar da belediyelere aittir. Bütün hizmetler merkezden çıkartılıp yerel idarelere götürülmüştür. Örgütlenme sınırlaması kimsede yoktur ve herkes örgütlüdür, askerler de buna dâhildir. Sadece askerlerle ilgili bir kısım özel, çok spesifik alanlarda grev sınırlaması vardır. O da izne bağlıdır. Zaten onlar da öyle bir şeye çok fazla ihtiyaç duymuyorlar.

Sendikal hareketin ve bugünün İsveç sendikacılığının tartıştığı konular nelerdir? Globalleşme ve AB sürecinde yeni gelinen boyutlar nelerdir? Onların eksileri-artıları nelerdir, biz onlardan neler alabiliriz konusunu bir sonraki oturuma bırakıyorum.



II. Oturumdan Genel Bir Görünüm

I.GÜN II.OTURUM**RAFET CANDEMİR**

Biraz önce söylemeyi unuttum; İsveç Meclisi'nde kadın-erkek konusunda pozitif ayrımcılık var. Mecliste kadınlarla erkekler eşit sayıda. Okullarda kadın-erkek öğrenci sayısı eşit. İsveç'te "Halk Yüksek Okulları" diye bir sistem var. Sendikaların da bu şekilde 158 tane Halk Yüksek Okulları var, Bu sistem İsveç'e 1850'li yıllarda gelmiş. Bütün İskandinav ülkelerinde var. İngiltere'den esinlenerek yapmışlar. Bu çok orjinal ve Türkiye'de pek bilinmeyen bir şey. Sistemden çok kısa bahsetmek istiyorum.

Her yıl bu 9 milyonluk ülkeden 2.5 milyon insan, yetişkinler için hazırlanmış Halk Yüksek Okulları'nda kurslara gidiyor ve eğitimini bir şekilde geliştiriyor. Bunlar 1850'li yıllarda, ondan önceki yıllarda da Avrupa'nın, o hani Ortaçağın karanlık yıllarında vs. halkın eğitiminin yasak olduğu dönemlerde, asillerin ve zengin çocukların eğitilebildiği, halkın bilgi öğrenmesinin yasaklandığı, engellendiği bir dönemde İsveçli yarı ateist bir din adamı bu duruma karşı mücadele etmiş. İngiltere'den bu metodu almış getirmiş. Diğer İskandinav ülkeleri de almışlar. Lise eğitimini alamamış, lise eğitiminde mesleki eğitimini tamamlayamamış, ya da meslek içi eğitime gidemeyen, kurslara gidemeyen, iş hayatından sıkılmış, yeni bir meslek edinmek isteyen ya da mesleğini geliştirmek isteyen kimseler için 2.5 milyon insanın her yıl katılıp sertifika aldığı, diploma aldığı kurslar düzenliyorlar.

Ana felsefesi de şu, bir cümle olarak ifade edeyim: Halkın bir irfanı vardır diyorlar, (bizim eski tabirlerle, ben ilahiyat mezunuyum, Osmanlıca tabirler kullanıyorum o yüzden) irfanına güveniyorlar. Eğitim de pedagojisini, eğitim sistemini onun üzerine kuruyor, yani bize kendi kendine halkın kendisini eğittiği, halk eğitimlerinin bir tür onun taklitleriymiş ama Türkiye'de yaygınlaşıp fonksiyonunu yerine getirememiş, ideolojik boyutuyla kalmış, çatışmaların arasında

kaynayıp gitmiş -ona da bir atıfta bulunayım.- Böyle bir eğitim kurumu var, sendikalar ve toplum içerisindeki sivil örgütler bundan çok istifade ediyorlar. Toplumun sivilleşmesinde, sendikal haklarının gelişmesinde ya da toplumun marjinal alt kesimlerinin haklarının yukarıya yansımada, yukarıda o araştırmacıların biriktirdiği bilgilerin topluma tekrar geri dönmesinde, 8.5 milyonda 2.5 milyon her yıl kursa gidiyorsa çok büyük bir rakam. Eğitilmiş bir toplumla karşı karşıya, yani ülkenin %65- %85'i üniversite mezunu. Bunların dışında kalanlarıyla üniversitede olanların bir kısmı kurslardan geçiyor ve toplumda tabii müthiş bir akışkanlık söz konusu

Hollanda'nın bir eksisi ve aynı zamanda Avrupa'daki sendikaların en temel problemlerinden birisi, kadınlara %85 maaş verilmesi. Yani kadınların erkeklerden %15 daha az maaş alması. Bir türlü, İsveç'te sol, komünist kökenli ELO, kadın-erkek maaşlarındaki eşitliği sağlayamıyor. Eski genel başkan ayrılarak Feminist İnisiyatif diye partileşme sürecine girdiler. Çünkü partinin başındayken bile bu hakkı elde edip, kadınların eşit maaş, eşit sözleşme haklarına sahip olmasını sağlayamadım diye. Ülkenin tanınmış kadın hakları savunucuları çok popüler ve etkili.

Sivil toplum anlayışı konusunda sizlere, sendika yöneticilerine ve Türkiye'deki insanlara, farklı düşündüğümü söylemek zorundayım. Türkiye'de maaşınızla ve toplumdaki statünüzle ölçülüyorsunuz. Memurların kendi arasında adalet yok. Doktorlar birinci sınıf olarak görülüyor mesela. Ben öğretmenlik yaptım. Savcılar, hâkimler, hukuk mezunları birinci sınıf olarak görülür. Çamlıdere'de öğretmenlik yaparken yaşadım. Kendi aralarında böyle bir statü de vardı, onlar onlara bakmaz filan. Bu tarz ayırım toplumsal kötü alışkanlıklarımızdan kaynaklanıyor. Bu maalesef uyuşturucu kadar da kötü. İsveç'te bir asistanın bir profesörün peşinde çanta taşıdığını göremezsiniz, hayal bile edemezsiniz. Şimdi siyasetçilerle ilgili örnekler çoktur

Biz 32 kişiyle geçen yılın Mart ayında heyet olarak Türkiye'ye ziyarete geldik. 16 tane konfederasyon, İşçi Konfederasyonu'nun oradaki temsilcileri milletvekilleri falan. Buradaki büyük işçi sendikalarının hepsi bize ayrı ayrı akşam yemekleri verdiler ve yemeklerine katıldık. Arkadaşların tamamı o sendikaların

başkanlarının (Aby burada değil, rahat konuşabiliriz, burada ksa değil), başkanlarının yani orada bulunan resmi işlerin davrındaki abartıyı -bizim kültürümüzde biraz a- doğrusmakta biraz zorluk çektiler. Bize de soru var a... ler. Kaldı kiraç şöyle dursun, Bakanların koruması bile yok.

Geçen sene birazada Dışişleri Bakanı öldürüldü. Bıçakla bir Sırp- mafyayla bir adam tarafından öldürüldü. Siyasi bir cinayet yani, korumoktu: Halen bakanlara koruma vermediler. Milletvekillerinin aygı yok. Araç veriyorlar, aracını kendisi kullanıyor, tek gücü eğer özel istihbarat etmişse devlet istihbaratı, özel polisiyorlar. Başbakanlık sekreteriyle yani özel kalem müdürüyle birvenlik, -bir işveç Başbakanı Olof Palme de 1986'da öldürüldüden itibaren- Başbakan'ın Özel Kalem Müdürü sürekli yanın geziyor (sekreteri), bir de sivil koruması geziyor. Hiçbir Bakanrkasında 30 tane Genel Müdür, 15 tane Müsteşarla gezmiyor. Çnkü Bakanın müsteşara veya bir başkasına yaptırabileceği torpilli davranışı yok. Herkes aynı.

Ben Yeşiller Partisi'nin Başkanına rastladım. Partide Merkez Yürütme Kurulu üyesi Tanıştırıyım seni' dedi. Tanıştık. Kadının yüzünün ifadesinden tanışmaktan rahatsız olduğunu gördüm. Çünkü beyiyle beraber o anda alış-veriş yapıyordu 'niye geldi, tamamsin Partide görüşelim, ben şu anda özel hayatımı yaşıyorum' diye. Hakikaten kendilerine karşı hayal edeceğimizin çok üzerinde kompleksizler. Yani doktorla savcı, savcıyla bir hizmetli arasında maaşı ve ondan kaynaklanan yaşam standardı dışında bir kısım farklar var, bir tutum farklılığı yok.

Mesela bizim Avrupa'da yaşayan Türk işçilerinin en büyük ıstırabı; hem yaz tatillerinde Türkiye'ye geldiklerinde, -şimdi memurlara karşı bunu konuşmak ne kadar doğru, bilmiyorum ama içimdekini söyleyeyim- konsolosluktaki kimselerden 'ben devletim, ben memurum' tutumudur. Bundan hepimiz de şikâyetçiyizdir tabii. Ben orada da memurum, asla böyle bir tavrı hiçbir şekilde hissedemezsiniz, düşünemez bile. Memur olmanız, orada sizin bir görevi yerine getirmenizle ilgili bir şeydir. Memura saygısızlık orada

da suç, onu da söyleyeyim. Ama adamın mesleğiyle ilgili, yaptığı işle ilgili bir terbiyesizlik yapıyorsanız, onun görevini yapmasını engelliyorsanız, isterse polis olsun, kim olursa olsun yaptığınızdan dolayı ceza davası açılıyor ve orada da yargılanıyor. Ama çok istisnai bir şeydir bu. Bunu bir pozitif eleştiri, kendi içimizde yaptığımız bir eleştiri gibi söylüyorum. Bunu düzeltmemiz gerektiğini düşünüyorum. Bir profesöre rastlıyorsunuz, trenle, metroyla çok rahat gidiyor, hiçbir kompleksi yok. Elinde kitabı var, çantası var: Sırtında turistlerin gezdiği gibi sırt çantasıyla görüyorsunuz. İşte bir tane, özel bir kuşun sesini dinlemek için ülkenin kuzeyinde sırtına uyku tulumunu almış gidiyor, orada yatacak.. Avrupa'nın genelinde bu böyle. İstisnaları Fransızlarda, İngilizlerde biraz aristokrat sınıflandırmaları var, tam değil ama ben şahsen onların bu güzelliklerine hayranlık duyuyorum.

Şimdi değişimden bahsediyoruz. Değişimin önüne geçmek mümkün değil. Değişim güzeldir, değişim iyidir, değişim pozitif olmalıdır vs. Ama değişime önce kendimizden başlamamız gerekiyor. Sendikalar da bu tutumlarını, davranış biçimlerini değiştirmelidirler. Arkadaşlar memurların pozisyonlarının düşüklüğünden bahsetti. Memur olarak Türkiye'deki görüntümüz (ben de dedim ya, öğretmenlik yaptım burada) eskiye göre, çok parlak değil.

İsveç'te, Bakan ve milletvekilinin eczanede ilacını alabilmek için sırada beklediğini gözlerimle gördüm. Normal gidip sırada bekliyor. Ne koruması gidip alıyor, ne genel müdürü onun memurunu gönderip ilacını aldırıyor. Eğer ELO'ya ziyarete gelmişse, ELO'da yemek almak için ELO'nun işçileri hangi sırada bekliyorlarsa onlar da bekliyor, sıkıysa beklemesin zaten. Buraya geliyoruz, bizi resmi bir kuruma götürdüler. Resmi kurumda bizi aldılar hepimiz, 'ziyaret edeceğiz, bir sıraya girelim, sırada bekliyor herkes', bizi arkadaş oturturdular, getiriyorlar, görevli koşarak geliyor. Yani, o anda duygusal olarak yaşadığım ezikliği ifade edemem. Bu çelişkiler bizim öz eleştirimiz açısından ifade etme ihtiyacı duydum.

Sendikaların sorunları yok mu? Tabii İsveç'te sendikaların sorunları var. En temel sorun işsizlik. Bütün Avrupa'da çok müthiş bir iş göçü var. Ülkelerde büyüme durdu, hatta gerilemedi

bahsedilebilir. Çünkü hangi skalarla ölçtüğünüze göre büyümeyi değerlendirip ifade ediyorsunuz. Ülke büyümediği zaman refahı, pastayı büyütüyorsunuz. Üretim olacak, satılacakki dağıtacaksınız. Savaş yokki, birden bir tarafa savaş ganimeti gelsin. O zaman İsveç'teki bütün sanayii kuruluşları -globalleşmenin getirdiği bir şey- Volvo, Saap satıldı. Amerikalılar aldılar, İsveç'teki üretimi durdurarak üretimi sıfır noktaya çektiler neredeyse. Bir tek Spor -9-3 model ürecek diye Başbakan ta Amerika'ya tebrike gitti. Ülkenin kuzeyinde, sosyal adalet için fabrikayı oraya kurmuşlardı, gitti bir tek araba tipini üreteceği için. Nereye gidiyor? Globalleşmenin sonucu olarak Çin'e gidiyor.

Globalleşme çok önemli. Bizlerin bunun üzerine hakikaten vurgu yapması lazım. Niye Çin'e gidiyor? Çin'e gittiği zaman kendi sermayesini oraya götürüyor. İsveç'te 5000 kişi birden işten çıkartıldı. Ericson'un bütün üretimlerini durdurdu. Stockholm Ericson'dan ibaretti neredeyse. En az 300-400 tane Ericson tabelası olan bina vardı. Ericson cep telefonundan ibaret değil, telekomünikasyon sistemleri satıyor, asıl parayı oradan kazanıyor. Biz cep telefonu biliyoruz, o değil milyonluk satışı birden Türkiye'deki bu verici sistemlerini kurdu, 200-300 milyonu tek kalemde aldı bitti, öyle bir cep telefonu satışıyla filan değil. Onun üretim sistemlerini, İsveç'te ürettiği zaman, niye sermaye bunu yapmıyor peki, bu kadar sendikal haklara rağmen? Çünkü, birim fiyatı düşen şeyi eğer ucuza getiremezseniz, şimdi ucuz üreten size üstün geliyor.

Sendikalar, şimdi bunun getirmiş olduğu işsizlikle mücadele ediyor. İşsizlik kasaları boşalmış. Devlet milyarlarca para akıtıyor, ayakta tutamıyor. Emeklilik sistemi çökmek üzere. Çünkü ülkenin nüfusu yaşılanıyor. Ondan kaynaklanan sorunlar var. Sendikalar maaş artışında sıfıra razı oluyorlar, sosyal haklarda gerilemelere ses çıkartmıyorlar. Çok ciddi bir şekilde Avrupa'nın tamamında böyle bir gerileme var. Sermayenin güçlü bir kaşışı var.

Globalleşmenin böyle bir bedeli var. Onun için Avrupalı sendikalar global işçi sınıfının kendi arasında dayanışmasının çok önemli olduğunu söylüyorlar. Eğer size gelmeyen para bir yere gidiyorsa, Başbakanla, Devlet Bakanıyla pazarlık yapıyoruz, o para mutlaka

bir yere veriliyor. O giden yeri tı kayabilmenin yolu örgütlenmeden geçiyor. Örgütlenme bilinci bizim toplumumuzda bilerek ve kasten, pastadan pay almamızı istemeyen insanlar tarafından sabotaj ediliyor. Toplumda fobiler –korkular üretiliyor, o korkuların üzerinden biz örgütlenmekten korkar hale geliyoruz. Sahneye çıkan insanlar Don Kişot pozisyonuna düşüyorlar.

Sendika üyesisiniz ama 500 bin kişiyle yaptığınız eylem ayrıdır, 200 bin kişiyle yaptığınız ayrıdır. Bir de 200 bin kişinin bilinci, haklarını vermemek için kararlı olduğunu, bunun için daha büyük fedakarlıklara razı olduğunu göstereceği bir tavır içinde olmasıyla, 'ne yapalım, bizim sendikacılar bir şeyler yapmaya çalışıyorlar' diyen bir hareketin boyutu farklıdır. Onun için global sendikacılık, ILO kurallarının gelmesi, konfederasyonlara üye olmak, onlarla beraber hareket etmek, onların sorunlarında ortak yönlelere gitmek, tecrübelerde karşılıklı aktarıma gitmek çok önemli. Bunun içinde çok çalışmamız gerekiyor.

Şu anda İsveç'te, Türkiye'den gelmiş akademisyenlerden oluşan çok yoğun 22 tane misafirim var. Bu sempozyuma gelmemin çok zor olmasına rağmen, samimi olarak söylüyorum ki; böyle bir toplulukla beraber olabilmenin coşkusu-gerekliliği beni buraya getirdi. Çünkü bu topluluğun anlamının ve bu topluluğun gelişmesinin Türkiye için ne manaya geldiğini yürekten biliyorum ve ben inanıyorum ki, bugün bu toplantı çok daha ileri noktalara taşınacak. Bu çalışmalarınızı gönülden destekliyorum, teşekkür ediyorum.



II. Gün I.Oturum Katılımcıları

II.GÜN I.OTURUM**“KÜRESELLEŞME VE SENDİKACILIK”****CENGİZ DELİBAŞ**

Böyle bir panel düzenledikleri için ben Memur-Sen'e çok teşekkür ediyorum. Özellikle sendikacılık konusunda Türkiye'de yapılması gereken, konuşulması gereken çok şey var, bu tür paneller, eğitim çalışmaları, konferanslar, bu sürece çok büyük katkı verecek diye düşünüyorum. Bundan dolayı Memur Sen Konfederasyonu'na, Genel Başkanlarına çok teşekkür ediyorum, hepinize hoş geldin diyorum. Panelimizin bugünkü konusu 'Küreselleşme ve Sendikacılık'. Tabii küreselleşme ve sendikacılık deyince, sendikacılığın bütün boyutları ile ele alınması gereken bir konu olacak.

Küreselleşme aslında bütün olgularıyla, bütün şartlarıyla acımasız bir şekilde devam ediyor. Küreselleşme ve sendikacılığa bakmadan önce sendikacılığın geldiği yere bakmak lazım. Sendikacılık hangi merhalelerden geçtikten sonra bugünkü noktaya gelmiştir? Sendikacılık hareketi, ne zaman başladı, nasıl başladı, hangi ihtiyaçtan doğdu? Önce bunları irdeleyip, ondan sonra küreselleşmeye gelmek lazım diye düşünüyorum.

Özellikle 1700'lü yılların sonunda 1800'lü yılların başından itibaren sanayileşmenin başlamasıyla birlikte sermaye-emek çatışmasının başladığını görüyoruz. Özellikle Batılı ülkelerde ki, şu anda sosyal normları savunan ülkeler olarak karşımıza çıkıyor, çok acımasız çalışma biçimlerinin uygulandığını görüyoruz. Bunu zaman zaman filmlerde de görmüşsünüzdür. İnsanların günde 18 saat acımasızca çalıştırıldığını, çocuk işçiliğinin olduğu dönemleri hatırlarız. O dönemlerde hemen hemen hiçbir işçi hakkından, hiçbir sendikalaşma hareketinden bahsetmemiz mümkün değil.

Türkiye'de bundan yaklaşık 200-300 yıl önce ilk toplu sözleşmenin imzalandığını görüyoruz. Bu sözleşme de Kütahya'da çini ustalarının

atölye sahipleriyle yaptıkları sözleşme olarak karşımıza çıkıyor veya bizim ahilik geleneğine baktığımızda hep çalışanların korunmasına yönelik bir yapının olduğunu görüyoruz. Bizde bu yapı varken Batı'da, özellikle Avrupa'da çok acımasız çalışma koşullarının olduğu ortaya çıkıyor. Daha sonra özellikle sömürge döneminin sonuna doğru sermaye birikimine bağlı olarak sanayileşmenin başladığını görüyoruz. Aslında bu sermayenin altında yatan paranın da nasıl para olduğunu hepimiz biliyoruz. Bu acımasız para, sanayiyle birlikte acımasız üretim biçimine döndü.

A.B.D.'de geliştirilen üretim biçimlerinin en başarılarından olan Fordizm dediğimiz, bant şeklinde üretim biçimiyle birlikte daha bir fabrikalaşma, daha katı bir çalışma biçiminin oluştuğunu görüyoruz. İşte bu dönemde sendikacılık hareketi yavaş yavaş oluşmaya başlıyor. Güçlü olan sermayeye karşı güçsüz olan emeğin kendini, haklarını savunabilmesi için sendikacılık hareketinin başladığını görüyoruz ve bu sendikacılık hareketine çok fazla tepkinin oluştuğunu da görüyoruz. Özellikle A.B.D.'de Chicago sendikacılığı, Chicago usulleri denilen yöntemlerin uygulandığı karşımıza çıkıyor. Bu dönem, mafyanın bile sendikacılara engel olmak için kullanıldığı, insanların öldürüldüğü, zulüm gördüğü bir dönem.

Bu dönemden sonra, artık yavaş yavaş sosyal politikaların şekillenmeye başladığı dönem karşımıza çıkıyor. İlk sendikal haklar elde edilmeye başlanıyor ve toplu sözleşmeler oluşmaya başlıyor. Bu 1929 iktisadi buhranına kadar devam ediyor. 1929 iktisadi buhranında bütün dünyadaki ekonomik dengelerin alt üst olmasına bağlı olarak bu sosyal haklarda da bir gerileme yaşanıyor. Çünkü bu dönem işsizliğin alabildiğince ilerlediği bir dönem.

İnsanların ilk önce iş peşinde koştuğu -belki bizim ülkemizde şu anda yaşadığımız sorunlara benzer sorunlar- ve iş öncelikli haline geldiği için sosyal haklar daha da ötelenmiş oluyor. Bu yaklaşık 4-5 yıl devam ettikten sonra 1935'lere kadar bu süreç devam ediyor. Tam ivme kazandığı anda da 2. Dünya Savaşı karşımıza çıkıyor. 2. Dünya Savaşı da yine geniş nüfusların kırıldığı, üretimin savaş koşullarına bağlı olarak çok acımasız sürdüğü bir dönem. Çünkü savaş ekonomisi yürüyor. Savaş araçları üretiliyor. Bundan dolayı

hiçbir çalışma sür çalışma şartına, hiçbir korumalarına uyulm yapıyor.

II. Dünyaya Savaşı, ILO'nun kurulup daha da birlikte çalışma şartları sosyal haklarda asıl ilerlem dönem olarak orta. Bu dönemde özellikle sendikacılık hareketi, çalışma sürelerinin başlandığı, sosyal semsiyelerinin genişletil sigortalarının ortaya başladığı bir dönemdi. AET dediğimiz Ortak yavaş yavaş oluşmaya dönem geliyor.

Bugünkü Avrupa n temelini oluşturan Avrupa Pazarı'nın ilk kuruluş ekonomik amaç. Bu dönem, öncelikleri olan bir Avrupa'da sosyal politikaları yıllık mücadelesine rağmen Avrupa Birliği sürecinin baş hareket noktasının ekoolduğunu görüyoruz. Bu açılımlara bağlı olarak haklar gelişmeye başlıy kuruluş safhasında zateirliği kararı gerektirmesi özellikle İngiltere'nin muaf olması nedeniyle sosyal hep ötelendiğini görüyc 1972'li yılların başına ka devam ediyor. 1972'lerden yavaş yavaş Avrupa doğru gidiş süreciyle le sosyal haklarda da olduğunu görüyoruz. Öze göçmen işçilerin korunm işçi çıkarımlarında işçilerin nması ve işyeri devirlerinde korunmasını amaçlayan önergelerin çıktığını görüy anda bizim Avrupa mükteşt dediğimiz ilk yönergeler çıkmaya başlıyor ve ilk iki nerge de, 'toplu işçi çıkarı işçi haklarının korunması işyeri devredilen işçilerin korunması.'

1980'lere geldiğimizde Avrupa'da, hatta dünyada, ülkemizde de bir dönem uygulandı) Keynesçi pol uygulandığı bir dönem başlıyo. Bu dönemde de Keynesçi e politikalarına bağlı olarak sosyal hakların ötelendiği, hakların pek önemsenmediğini görüyoruz. İngiltere'de Th uygulanmakta. Avrupa Birliği de; artık gittikçe Ortak P Avrupa Birliği'ne doğru geçiş süreci yaşamaktadır. 1985 yılı

bu politikalar devam ediyor. 1985'te Avrupa Komisyonu Başkanı'nı Jack Rolands'ın gelmesiyle birlikte artık sosyal politikaların öncelikli olmaya başladığını görüyoruz.

AB sosyal politikalarının temelini aslında ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'nın oluşturduğunu görüyoruz. Avrupa Sosyal Şartı'na baktığınızda içerik olarak fazla kapsamlı olmamakla birlikte madde başlıkları ve paragraf başlıkları itibarıyla ILO sözleşmelerinin özellikle sendikal haklar bakımından çok daha önünde olduğunu görürüz. Bu süreç Amsterdam Anlaşması'na kadar devam ediyor ve Amsterdam Anlaşması'yla birlikte AB'nin artık sosyal politikaları da ekonomik politikalarla birlikte, belki de eşit olarak gündemine aldığını görüyoruz.

Özellikle Topluluk Sosyal Şartı'nın oluşturulması aşamasında Avrupa Sosyal Şartı ve İnsan Hakları Sözleşmesi'nin hemen hemen bütün maddelerinin Topluluk Sosyal Şartı'na dahil edildiğini görüyoruz. Bu süreç içinde Avrupa Birliği'nde yönergeler dediğimiz çalışma şartlarını düzenleyen hukuk alt yapısının oluştuğu karşımıza çıkıyor. Yaklaşık 40'a yakın işçi sağlığı, iş güvenliği yönergesi, 30-35 tane işin yürütümü dediğimiz çalışma şartlarını düzenleyen yönergeler hazırlanıyor.

Bu AB mevzuatı içine baktığımızda sendikacılık haklarına ilişkin herhangi bir yönergenin olmadığını görüyoruz. Yani şimdi bizim uyum çalışmaları içinde de çalışma şartlarına, işçi sağlığı-iş güvenliği veya kadın-erkek eşitliğini sosyal politikaları düzenleyen yönergeler içerisinde, uyum yapacağımız yönergeler içerisinde, sendikal haklara ilişkin yönergeler bulunmuyor. Bunun sebebi de şu: AB'nin üç temel kriteri var: 1.) Siyasi kriterler, 2.) Ekonomik kriterler, 3.) Hukuki kriterler. Sendikal hakları siyasi haklar içerisinde değerlendirdiklerinden, insan hakları içerisinde gördüklerinden dolayı, burada herhangi bir yönerge düzenlemesi yok. Zaten AB'ye bir ülkenin üye olabilmesi, görüşmelerin başlayabilmesi veya üyelik aday ülke statüsünü alabilmesi için birinci şart, siyasi kriterlerdeki şartlarının yerine getirmesidir. Dolayısıyla öncelikle siyasi kriterler yerine getirileceği için, sendikal haklar da öncelikle veya üyelik müzakerelerinden önce veya üyelik müzakereleri sırasında yerine

getirilmesi gereken hususların başında yer alıyor. Sendikal haklar, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve ücretler konusunda belirtildiği gibi AB'nin herhangi bir yönergesi yok ve tamamen işin anayasası diyebileceğimiz siyasi kriterler içerisinde yer alıyor. Özellikle Mastry Toplantısı'ndan sonra, peşinden Kopenhag kriterleriyle birlikte artık aday ülkelerden öncelikle istenen siyasi kriterlere uyması. Belirttiğim gibi bunun içerisinde de sendikal haklar var. Yani Türkiye, 'siyasi kriterler tamamdır' diyebilmesi için sendikal açılımları da sağlamak zorundadır.

Diğer müktebesatta ise dediğim gibi yönergeler var. Bu yönergelere, ekonominin de şekillendirmesine bağlı olarak, ILO sözleşmelerinden esinlenerek hazırlanan uygulama yönetmelikleri diyebiliriz. Biz iş kanunlarımızı hazırlarken bu yönetmeliklerin önemli bir bölümünü mevzuatımıza aldık. Özellikle işçi sağlığı, iş güvenliği yönetmelikleri hemen hemen birebir tercüme şeklinde alındı ve bizim mevzuatımıza yansıtıldı.

İş Kanunu'muzda şu anda %90'a yakın bir uyumumuz, geri kalan birkaç hususta uyumsuzluğumuz var. Bunlarda işçilerin bilgilendirilmesi, işçilere danışılması, işçi denetimciliğini düzenleyen yönergeler. İş Kanunu'nu hazırlamışken aslında taslakta bu vardı. Fakat anlaşılabilir bir şekilde hem işçi tarafı, hem de işveren tarafı, işçi temsilciliğini düzenleyen müesseseye karşı çıktı. Bundan dolayı bizim mevzuatımızda bu konu yer alamadı. Fakat uygulamaya baktığımızda veya AB müktesebatına baktığımızda bilgilendirme-danışma yönergelerinin birkaç yönergede daha olduğunu görüyoruz. Yani Türkiye bu hususu düzenlediğinde yaklaşık 5-6 yönergenin hükümlerini karşılamış olacak.

Yıllık ücretli izinler konusunda yetersizliğimiz var. Çünkü AB müktesebatında en az 30 gün izin deniliyor. Bizde ise basamaklı bir şekilde; 18 günden başlayıp 30 güne kadar çıkan bir sistemimiz var.

Diğer bir husus, toplu işçi çıkarımlarında uygulanacak prosedürle ilgili. Buradaki sıkıntımız yine işçi temsilciliği müessesesinin olmamasından kaynaklanıyor. Daha öncede söylediğim gibi buna

işçi ve işveren tarafı karşı çıktı. İşveren tarafı belki karşı çıkmakta şöyle haklıydı: İşçi temsilciliği müessesesinin uygulamaya geçmesi seçimlerinin yapılması orada bir toplu hareketi başlatacaktı. İşveren bunun için karşı çıktı. İşçi tarafı bence çok açık bir düşünceyle karşı çıktı. Çünkü işyeri sendika temsilciliği kozu elden gidecek düşüncesiyle karşı çıktılar. Oysa işçi temsilciliği seçimlerine işyeri sendika temsilcileri de katılabilecekti ve dediğim gibi orada toplu hareketin, toplu olgunlaşmanın belki ilk nüveleri oluşacaktı. Düzeltememiz gereken konulardan bir tanesi bu.

AB sürecini bu şekilde kısaca anlattıktan sonra küreselleşmeye gelirse, dünyanın şu anda acımasızca yaşadığı bir küreselleşme gerçeği var. Küreselleşme gerçeğine baktığımızda sermayenin dakikada tur attığı bir dönemi yaşıyoruz. Sanayileşme Devrimi'nin ilk yıllarındaki o sermaye acımasızlığından çok daha fazla acımasız bir sermaye hareketiyle karşı karşıyayız. Çünkü bu sermaye hareketi artık toplumlara giriş-çıkışlarında, toplumları bir gecede %35 fakirleştirebiliyor. Sermaye ve fon hareketleri bu kadar güçlü hale geldi. Bu sermaye ve fonun kaynaklarına baktığımızda yine Avrupa ve ABD kaynaklı olduğunu görüyoruz. Dünya bir yandan sosyal hakları sağlamaya çalışıyor, sosyal güvenliği ve sendikalar hakları olsun, çalışma hakları olsun, diğer hakları sağlamaya çalışıyor. Toplamlar bunu zorluyor, ama öteki taraftan da sermaye en ucuzu, en verimliyi, en kaliteliyi üretmenin peşinde. Onun için de, hiçbir sınır tanımadan, nerede olursa olsun, bu şartları oluşturan hangi ülke olursa olsun üretimi orada yapıyor.

Şu anda bütün dünyanın ve bizim de yaşadığımız bir Çin gerçeği var ki, aslında Çin gerçeği Türkiye için çok önemli. Birkaç sektörde Türkiye çıkmaza girmiş durumda. Hepimizin yaşadığı, oyuncak sektörü Türkiye'de bitti, plastik sektörü bitti, küçük inşaat malzemeleri hemen hemen bitmek üzere. Demek ki onun üretiminin olduğu her konuda Çin ile baş edilmesi mümkün değil. Çünkü Çin dediğimizde karşımızda 100 dolar civarında bir üretim, günde 18 saat çalışma ve işçilerin işyerinde yatırılarak çalıştırıldığı bir gerçekle karşı karşıyayız. Bu Çin; hem ILO üyesi, hem Dünya Ticaret Örgütü üyesi, buna rağmen Çin'e bir şey yapılamıyor. Bunu irdelediğimizde "Neden Çin'e dokunulamıyor? Bir şey yapılamıyor?" diye sorduğumuzda,

bence Çin'deki sermaye Çin sermayesi değil, Batı sermayesi. Batı sermayesi en ucuz ve en verimli üretimi orada bulduğu ve nüfus da kalabalık olduğu için şu anda oraya yönelmiş durumda.

Bir yandan özellikle tekstilde Türkiye'ye dayatılan sosyal standart uygulamaları var. Batılı tedarikçiler mal alımlarında sosyal standartların sağlanması şartını koyuyorlar. Sosyal standartlar dediğimiz veya iş etiği dediğimiz kurallar içinde neler var? O üretim biçiminde sendikal haklar olacak, iş sağlığı, iş güvenliği olacak, sosyal güvenlik olacak, çevre şartları olacak, ergonomik şartlar olacak. Eğer bu şartlar varsa sosyal standartlar belgesine sahip olacak ve bu denetimi de kendilerinin akredite ettikleri firmalar yapacak ve bu şartları taşıyorsa sizin malınızı alacak. Şimdi Türkiye gibi ülkelerden bunlar isteniyor. İyi hoş istensin. Biz de zaten üretim biçimimizde bu şartların oluşmasını istiyoruz. Ama bizim rekabet ettiğimiz ülkeler, üretim biçimleri bize benzeyen ülkeler.

Tekstilde şu anda rekabet ettiğimiz ülkeler, Çin, Bangladeş, Pakistan, Vietnam gibi ülkeler. Bunlarda bu sosyal standartların tam olarak istenmediğini görüyoruz. Özellikle Çin'de, göstermelik olarak birkaç bölgede bu sosyal etik şartları taşıyan firmalar ön plana çıkartılıyor. Fakat arkada büyük ölçekli üretim yapan yerlere baktığımızda, bu sosyal standartların hiç birinin uygulanmadığını görüyoruz. Şimdi bir yandan Türkiye gibi kalkınmasını belli sektörlere bağlayan ülkelerde sıkıntı gittikçe büyüyor. Çin'in rekabetine bağlı olarak fabrikalar kapanıyor, işsizlik alabildiğince büyüyor. İşsizliğin büyümesine bağlı olarak da, bu sosyal standart haklarının ötelendiğini görüyoruz. Şu anda Türkiye'de bazı bölgelerde artık üretimin günde 12 saate çıktığını ve bu 12 saat için de fazla mesai ücretinin ödenmediğini görüyoruz.

Kayıt dışı istihdamın çok fazla arttığını görüyoruz. Bunun altında yatan sebep işsizlik. İşsizliğin yoğun yaşandığı bir ülkede sosyal haklardan, sendikal haklardan bahsetmemiz mümkün değil. İstedığınız kadar mevzuat düzenleyin, iş kanununuzu ona göre oluşturun, ama eğer işsizlik var ise bir işi yapmanın alternatifi dışarıda on binlerce kişi ise orada bu standartları uygulamanız mümkün değil. Batı sermayesi özellikle bu ucuz üretim yerlerine, kolay üretim

üşlerine yerleşmiş durumda ve buradan yaptığı rekabetle, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere büyük sıkıntılar yaşatmakta. Bunun sonucu olarak da, sendikal haklarda bütün dünyada giderek bir geriye gidiş yaşandığını görüyoruz.

Amakonusmamınbaşındabelirttiğimgibi,şuandasanayileşmenin ilk başladığı dönemden farklı bir dönem yaşanmıyor. O dönemde de sermaye çok acımasızdı, bu dönemde de sermaye çok acımasız. Bu dönemde sermaye o kadar acımasız ki, ülkelere girip çıkarak, biraz evvel belirttiğim gibi bir gecede %35 fakirleştirebiliyor. Sadece bir fon hareketiyle... Sadece fonlara 'çık' denilmesiyle veya fonlara 'gir' denilmesiyle bu yaşanıyor.

Bu durumda sosyal hakların çok daha ön plana gelmesi gerekiyor. Asıl şimdi sendikacılığa ihtiyaç var. Sendikacılık, asıl şimdi önemli. Sendikacılık bu dönemde bizim gibi ülkelerde, demokrasinin oturması, kurumsallaşması için çok önemli bir role sahip hale geldi. Çünkü sivil toplum örgütleri içinde bence en güçlü olan, tabanın sesini yukarıya doğru en güçlü şekilde ortaya koyabilecek olan şu anda sendikalar. Sendikalar sadece demokrasi değil, ülke sorunlarının çözülmesi noktasında da büyük yaklaşımlar, büyük kolaylıklar, büyük çözüm önerileri getirebilir.

Türkiye'de sendikacılık şu anda geriye gidiyor gibi görünüyor. Bu, memur sendikacılığında böyle oldu. Aslında ilk üç yıl ivme çok iyiydi. Fakat bu yılın istatistiklere baktığınızda -ki istatistikler son iki yılda çok daha objektif, üye aidat kesinti listelerini esas aldığı için- sayıda bir düşüş başladı. Bu da sendikacılığın belki de tabanın istediği sesi verememesinden kaynaklanıyor. Bunun, mevzuattan kaynaklanan sıkıntıları da var. Bu durum işçi sendikacılığı için, memur sendikacılığı için çok daha fazla. Çünkü şu anda üye olanla üye olmayan arasında hiçbir fark yok. Üye olan bir yerde cezalandırılmış oluyor. Sendika üyeliği bir günlük ücretinden hesaplarsak, yaklaşık yılda 15 günlük ücret gibi bir maliyet getiriyor. Üye bu sonuca baktığında, "Bana farklı bir açılım sağlamadığına göre, getirilen haklardan üye olan da olmayan da yararlandığına göre ben niye üye olayım?" diye düşünüyor. Tabii burada sadece maddi şartlarla

hadiseye bakılmaması lazım. Çünkü biraz evvel belirttiğim gibi sendikacılık; ülkemizdeki demokrasinin kurallarıyla işlemesi, tabanın sesi olması için çok önemli. Fakat maalesef Türkiye’de sivil toplum bilinci tam olarak yerleşmediği için bu sıkıntıyı hala yaşıyoruz.

Üye aidatlarında da aynı sıkıntı yaşanıyor. Hepimiz birkaç sivil toplum kuruluşuna, derneğe, vakfa üyeyiz, ama aidatlarımızı hiç kendimiz düzenli olarak götürüp yatırmayız, buna hiç sahip çıkmayız. Buradaki esas sıkıntı, Türk toplumunda örgütlü olmanın becerilememesinden kaynaklanıyor. Bu beceri kazanıldıkça, bu beceri oturdukça, sendikal hareket de çok daha fazla ivme kazanacaktır.

Tabii bu arada küreselleşmenin getirdiği sorunlarla mücadele etmek için güçlü sendikacılık gerekiyor. Güçlü sendikacılık için de öncelikle hukuki alt yapının oluşturulması gerekiyor. 4688 sayılı Kanun’a baktığımız zaman, belki Dernekler Kanunu’nun biraz daha ileri bir şekli gibi olduğunu görüyoruz. Sanki sendika, dernekmiş gibi bir yapı getiriyor. Özellikle Avrupa Sosyal Şartı noktasında, 4688 sayılı Kamu Sendikaları Kanunu’nun bazı noksanlıkları var.

Dört yıllık uygulama sonuçlarına baktığımızda, aslında memurun sesinin çok iyi duyurulduğunu görüyoruz: Toplu sözleşme, grev hakkının olmamasına rağmen sendikaların üst yönetiminin seslerini duyurabildiğini görüyoruz. Ama bu yeterli mi? Değil. Başka açılımların sağlanması gerekiyor. Tabii Türkiye’de çok katı bir personel rejimi olduğu için, bu katı personel rejimiyle birlikte sendikacılığın yapılması çok güç.

Sendikacılık alanında öncelikle yapılması gereken şey bence devlet personel rejiminde çalışmalar yapıp, belki de “çalışan” tabirine gidilmesi, ondan sonra hukuki alt yapının oluşturulmasıdır. Çünkü bir yanda işçi ve işveren sendikacılığı, öbür tarafta kamu görevlileri sendikacılığı. Dünyada hemen hemen böyle bir örnek yok. Özellikle AB ve batılı ülkelere baktığımızda, tamamen çalışan tabirine gidildiğini görüyoruz ve bu çalışan tabirine bağlı olarak toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt hakkının uygulandığını görüyoruz. Artık, bu çerçevede düşünmek lazımdır. Artık çalışan tabirine gidip,

buna göre sendikalar tek kanunda birleştirip, tek kanunda açılım sağlanması gerekiyor.

İş kollarının her iki kolda da, hem işçi sendikacılığında, hem de kamu görevlileri sendikacılığında tekrar ele alınması gerekiyor. Çünkü bu kadar bölünmüş işkolu esasıyla güçlü bir sendikacılığın yapılması çok zor. Sendikalar hem maddi olarak, hem de üye sayısı itibarıyla güçlü olamıyor. Hem de hizipler çok daha fazla oluyor. Oysa; güçlü ve azaltılan işkollarına bağlı olarak sendikal yapılanma olursa, çok daha güçlü sendikacılık yapılabilir, diye düşünüyorum.

AB ülkelerine baktığımızda aslında pek de iş kolu ayrımı da yok. Bunun yerine konfederasyon ayrımı var. Avrupa'da çok devasa konfederasyonlar karşımıza çıkıyor. Bu konfederasyonlarda sosyal diyalog mekanizmaları bütün şartlarıyla işliyor. Özellikle işyerinden başlayan, iş kolu ve ülke düzeyinde üç düzeyde toplu sözleşme yapıldığını görüyoruz. Burada, güçlü konfederasyonlar için 50 bin şartı getirmişle. Eğer bir konfederasyonun 50 bin üyesi var ise, her türlü yerde sözleşme bağlayabiliyor. İş yeri toplu sözleşmeleri, genellikle iş yeri çalışma şartlarına yönelik; maddi haklarına yönelik olanlar iş kolu sözleşmeleriyle ve ulusal düzeyde yapılan sözleşmelerle bağtlanıyor.

Artık Türkiye'de de böyle geniş, büyük düşünmek lazım diye düşünüyorum. Çünkü her alanda sosyal diyalog bize çok lazım. İş yerlerimizde, kamu kurumlarında sosyal diyalogu arttırdığımız ölçüde çok daha iyi sonuçlar alacağımız çok açık. Özellikle ben, üç yıldır iş yerindeki kurum idari kurullarında bulunuyorum ve oradaki yaptığımız toplantılarda uygulamaya yönelik çok güzel sonuçlar çıktığını görüyorum. Onun için sosyal diyalogu arttırmak gerekiyor. Bu da işyerinden başlayarak yukarıya doğru giden bir sosyal diyalog olmak zorunda. Sosyal diyalogu arttırdığımız ölçüde sendikal hareketler de o ölçüde güçlenecek diye düşünüyorum.

Bu özetlediğim çerçeve içerisinde biz Bakanlık olarak ne yapıyoruz? Özellikle Sayın Bakan'ımızın göreve başlamasından sonra, Bakanlıkta sosyal diyalogu hemen hemen her alanda öncelikli olarak ele alıyoruz. İş Kanunu'nu yaparken 114. maddeyle

getirdiğimiz Üçlü Danışma Kurulu çok sağlıklı bir şekilde yürüyor. Sayın Başkan da iki yıldır katılıyor ve Çalışma Bakanlığı'nın politikalarına önemli ölçüde Üçlü Danışma Kurulu yön veriyor. Ayrıca 12 yıldır toplanmayan Çalışma Meclisi'ni geçen yıl topladık. Bu sene inşallah tekrar toplayarak onuncusunu yapacağımız bu toplantı, belki de memur sendikacılığı, kamu görevlileri sendikacılığı ayağı olan bir Çalışma Meclisi olacak. Şu anda 4688'in uygulamalarında yaşanan sıkıntılar var. Aslında o sıkıntılar çok daha fazlaydı ama malumunuz geçen sene Temmuz ayında yaptığımız düzenlemelerle çok büyük sıkıntıları aştık. Üyelik ve istifalara, yetkiye getirilen sistem, yöneticilere sağlanan haklar itibariyle sendikacılığı kolaylaştıran düzenlemeler getirildi. Bu yeterli mi? Değil.

Mevcut elimizde dört konfederasyonla birlikte oluşturduğumuz bir taslağımız var. Bakanlık olarak, Kamu Personel Rejimi'nin nereye varacağını görmek için bekliyoruz. Buradaki açılımlara bağlı olarak da 4688'i tekrar revize edip, TBMM gündemine sunmak olacaktır herhalde. 2821 ve 2822 sayılı kanunlar üzerinde de bilim kurulunun hazırladığı bir taslak var. Sosyal taraflara gönderdik, fakat sosyal taraflar genellikle yeterli bulmadılar. Bunun üzerine de yeni bir çalışma başlattık. Herhalde Ekim ayı içerisinde bu üç kanundaki çalışmalar eş zamanlı olarak devam edecek diye düşünüyorum.

Süremiz dolmuş, konuşmama son verirken saygılar sunuyorum.

RAHİMİ YAVUZ

Konuşmalarına başlamadan önce programı düzenleyen Memur-Sen'e, Mamak Belediye Başkanlığımıza teşekkür ediyorum. Ben konuşmamı iki başlık altında yapmak istiyorum. Birinci başlık, yerel yönetimler ve işçi ilişkileri üzerine makro görüşler, ikinci başlığım ise AB sürecinde küreselleşme ve sendikal hareketin yerel hizmetlerdeki sorunlar üzerine olacaktır.

Sendikalar ile işçiler arasındaki ilişkiler doğrudan ilişkidir. Yani genel bir ifadeyle sendikalar ve işçiler bir bütün oluşturur. Daha özele indiğimizde sendikalar ve belediye işçileri arasındaki ilişkileri de bu bağlamda ele almak gerekiyor. Yerel hizmetlerin insanın doğumuyla başlayıp, ölümüyle sona erecek hizmetler olduğu dikkate alındığında sendikalarla yerel yönetim işçileri arasındaki örgütsel ilişkinin önemi bir daha ortaya çıkar.

Yerel belediye hizmetlerinin, temizlik, ulaşım, su gibi üç ana ayağı vardır. Bunların yanında cenaze hizmetleri, itfaiye hizmetleri ve diğer yerel hizmetler dikkate alındığında yerel topluma hizmet sunmanın ve bu hizmetleri fiilen sunan belediye işçilerinin önemi bir kez daha belirginleşir. Bu önem, aynı zamanda onların örgütlenmelerini yani sendikalarını da kapsar. Yerel yönetimlerin kamu görevi yaptığı ve bu görevi belediye işçileri aracılığıyla yerine getirdiği dikkate alındığında, sendikaların ve belediye işçilerinin kamusal sorunları daha fazla belirginleşir. Türkiye'nin, demokratikleşme ve buna bağlı olarak örgütlenme süreci dikkate alındığında sendika-belediye işçileri ilişkileri bir daha önem arz eder.

Ülkemizde örgütlenme ve katsayısının giderek düşen bir seyir izlemesi, sendika-işçi ilişkilerini de yansıtmaktadır. Ayrıca özelleştirme uygulamalarının büyük kamu işletmelerinden giderek yerel yönetimlere kadar indirgenmesi, beraberinde karşı bir anlaşmayı getirmekte, bu işçilerin örgütlenmesini kırmaktadır. Dolayısıyla, emek örgütlerinin gücünü zayıflatmaktadır. Bu gücün zayıflamasıyla birlikte yerel hizmetlerin kalitesizleşmesi, mafyalaşma, kayıt dışı gibi yeni temel, kronik problemler baş göstermektedir. İşte

belediyelerde örgütlü sendikaları bekleyen, önümüzdeki en temel problemlerin başında özelleştirme ve taşeronlaşma gelmektedir. Bazı belediyelerde giderek yaygınlaşan bu uygulamalarla belediye emekçilerinin sendikalarıyla daha sıkı iletişim ve ilişki içerisine girmesi gereklidir. Sendikaların bu bağlamda;

- 1.Tabana yabancılaşmaması,
- 2.Tabanın sorunlarına çözüm üretmesi,
- 3.Demokratik baskı mekanizmaları oluşturmaları,
- 4.Sadece tepkiye kilitlenmiş bir yapı değil, çağdaş gelişimlere açık onlara göre emek eksenli politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Artık sendikacıların, tabanlarından kopuk politikalarla varlıklarını devam ettiremeyecekleri su götürmez bir gerçektir. Demokratik katılımın çoğunluğunun öne çıktığı çağdaş örgütlenmelerde, yerel yönetim emekçilerinin rolü daha bir ortaya çıkmaktadır. İşçilerin de sorunlarına çözüm, taleplerine karşılık bulabilmeleri için sendika ile sıkı birliktelik ve dayanışmayı pekiştirmeleri gerekmektedir.

Yerel yönetim emekçilerinin üzerine doğru gelen özelleştirme, taşeronlaşma tehlikelerine karşı tek çıkar yol sendikalarla işçiler arasındaki her türlü mesafeyi kaldırmak ve daha çok çözüm eksenli tavır geliştirmektir. Bizce sendikalar ve yerel yönetim işçiler; ilişkilerinin en temel kuralı; örgütsüz emekçi, emeksiz örgüt olmaz. Birbirinin olmazsa olmaz biçimindeki bu sarmalın gelişmesi, büyümesi ülkemizdeki sendikaların etkinliği ve işçilerin daha ileri haklara kavuşması için mutlak gereklidir diye düşünüyoruz.

Sendika-işçi ilişkilerinin ekseninde olması gereken sendikalar, her türlü sosyal etki ve tepkinin üstünde, tarafların çıkarlarını göz ardı etmeyen ancak daha ileri haklar almaya kilitlenmiş ve kendisini; işi, işletmesi ve emeğiyle bütünleşmiş, üretimi, kaliteyi, verimliliği, emek ve alın terini bir yaşam biçimi olarak benimseyen bir görev bilinciyle yapması gerekir.

Ülkemizin çok uzun olmayan bir süredir aktif olarak katıldığı AB

süreci, 17 Aralık 2004 tarihinde yeni bir anlam kazanmış, yani her alanda müzakere süreci başlatmıştır. Bu süreçte sendikaların da yapması gereken şeyler vardır. Öncelikle ve özellikle şunların altını çizmek istiyorum ki; sendikalar artık eski kalıpları ve yapılarıyla bu küresel süreçte yerini alamazlar. Mutlaka bir yenilenmeye ve yeniden yapılanmaya ihtiyaçları vardır. Bu yapılanmanın temel mantığı ise, hak ve emek ekseninden sapmamaktır.

Endüstriyel ilişkilerde ortaya çıkan kavramlardan biri sosyal ortaklıktır. İşte sendikalar ve işverenler her iki tarafa da karşılarındakini rakip olarak değil, sosyal ortak olarak bu süreçte görmek zorundadırlar. İlişkilerin varlığında esas olan, devamlılıktır. Onun için sendikalar varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa ki; mutlaka devam ettireceklerdir, böyle bir sosyal ortaklık felsefesinde de yerlerini almak zorundadırlar.

Bildiğiniz gibi, 80'li yıllardan bu yana üzerimize doğru hızla gelmekte olan bir küreselleşme süreci vardır. Bu süreçte, sermaye ile çok uluslu şirketler ve çok uluslu kurumlar ortak hareket etmektedirler. Bu bağlamda her sektörü faaliyet alanı içerisinde görmektedirler. Öyle ki kamu kurum ve kuruluşlarınca verilmesi gereken kamu hizmetlerini bile kendi faaliyetleri alanına katarak kendi yayılım sürecini hızlandırmaktadır.

Bu noktalarda karşımıza küresel sermaye patronları ve onların arkasında da IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslar üstü güçler çıkmaktadır. Bu güçler, Gatas anlaşması adı altında kamu hizmetlerini de özelleştirerek, kamu hizmetiyle bağdaşmayan bir şekilde ticaretleşme ve sadece çıkar, kâr eksenine oturtmaktalar. Maalesef geçmiş hükümetlerimiz de Gatas denilen ve hizmet sektörünün özelleşmesini öngören anlaşmalara imza atmışlardır. Örnek verecek olursak Kasım 2001'de Dünya Ticaret Örgütü Bakanlar Konferansı'nda diğer konular üzerinde hararetili tartışmalar yapıldığı son anlarda, sonuç bildirisine AB tarafından bir madde eklendi. Madde, tüm dünyada su sektörünün özelleşmesini öngörüyordu. Amerika ve Kanada suyun gatası dahil edilmesini istiyorlar, IMF ve Dünya Bankası, kalkınmakta olan suyun özelleşmesi lehine kesin tavır koydular. Ülkemizde Antalya'da su, bu anlayışla özelleştirildi.

Ancak sonunda Antalyalı, Türkiye'nin en pahalı su kullanan beldesi haline geldi. İşte sadece bu örnek bile, nasıl küresel engellerle karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir.

Küreselleşme bağlamında yerel yönetim sendikacılığı faaliyet alanlarını yitirmek gibi tehlikelerle karşı karşıyadır. Sendikalara düşen görev, yeni çözümler üretmektir. Bu bağlamda kamu hizmeti kavramının yeniden tanımlanması, kamu hizmeti alanının ticari bir faaliyet alanı olmadığına anlaşılmaması gerekmektedir. Şüphesiz ülkemizde sendikal hareketin sorunları vardır. Sorunlar olduğu bu örneklerle de sınırlı değildir. Ben burada sizlere, halen ve gelecekte de bekleyen önemli tehlikelere vurgu yapmak için ayrıntılara girmeden görüşlerimi ifade ettim. Yoksa, sendikal hareketin ulusal yasalardan kaynaklanan, bizzat kendilerinden kaynaklanan, endüstriyel ilişkilerden, işverenden kaynaklanan sorunları vardır. Biz sendikacılar olarak bu sorunlara çözüm üretmek için varız ve bu çabalarımız da var olduğumuz sürece devam edecektir diyorum ve hepinizi saygıyla selamlıyorum.

OSMAN ELMACI

Memur-Sen Konfederasyonu'na bizi de buraya lâıyk görerek çağırdıkları için tekrar teşekkür ediyorum. Dün burada olmayanlar için kısa bir özette başlamak istiyorum, daha sonra ben izin verirseniz Hollanda'da dün değinemediğimiz, "Orada sosyal sendikacılık nasıl oluyor? Sendikacılık ve gençler, Sendikacılık ve kadınlar, Sendikacılık ve özörlü insanlar" konularına kuşbakışı olsa da bakmak istiyorum. Konuşmacılara eğer onlar da izin verirse 1-2 ekleyeceklerim var, onu da iletmek istiyorum.

Arkadaşlar dün yaklaşık bir 20-25 dakika içerisinde küreselleşme, globalleşme ve sendikacılığı anlattık. Tabii çok kuşbakışıydı. Bugün de ben bunların tamamını anlatacağıma emin değilim o konuda hazırlıklı olun, sadece kuşbakışı olacak. Avrupa'nın siyasi sendikal oluşumu her ülkenin tarihinde olduğu gibi farklı farklıdır. İngiltere'nin maden işçiliğı, Hollanda'nın elmas işçiliğı, ABD'nin otomobil endüstrisinin tarihleri tamamen farklı olduğu için onların dinamikleri ve içerisindeki dinamikleri de farklıdır. Dolayısıyla, bunları birebir Türkiye'ye uygulamak yanlış olur kanaatindeyim. Ancak oradaki tecrübeler –dün o kelimeyi de kullanmıştık- komşunun mutfağına bakma bâbindan daima faydalı olacağını söylemiştik.

AB bugün itibarıyla 21. yy. başlarında artık bir sosyal reforma gidiyor. Bunun temelinde 1999'da Lizbon kararları çerçevesinde Avrupa Birliğı devletleri bir araya geliyor ve 2010 yılında AB ölkeleri ABD ve Japonya ile rekabet edebilecek seviyeye gelme kararı alıyorlar. Yani 2010 yılında rekabet gücü aynı ABD ve Japonya ile eşit olacaktı. Niçin diye baktığımızda, artık Avrupa'nın ekonomisinin eskisi kadar toz pembe olmadığını görüyoruz. Çin'in ekonomisi %9'larda, ABD'nin ekonomisi %4.5'larda gezerken Avrupa ortalaması 2.5, Hollanda ortalaması %1.25. Ekonomik durumun iyi gitmemesi dışında yaşlı nüfusun da her geçen gün büyüdüğünü görüyoruz. BM'in sayısına göre, 450 milyonluk Avrupa nüfusu 2025 yılında eğer siyasi politikalar değıştırılmazsa 400 milyona gerileyecek. Bu da sosyal haklara bir şekilde yansıyacak, onların sosyal giderleri artacak, yaşlanan kesim artık prim ödeyemeyecek ve dolayısıyla

sosyal hakların finanse edildiği kurum da böylelikle ağır ağır yok olmaya başlayacaktır.

Globalleşmeyi ekonomik, siyasi açılardan incelememiz gerektiğini söyledik. Konunun birkaç tane daha boyutu var ama zamanımız ona müsait değil. Ekonomik açıdan baktığımızda, artık Avrupa'nın ekonomisi buna pek müsait değil, en azından bir geriye gitme durumu olduğunu söylemiştik. Artık 20.yy. ideolojilerinin sağ ve sol şeklindeki o keskin uçları kalmadı. AB'nin o mânâda kafası karışık. Yani eski solcular sağcı, eski sağcılar da solcu olmaya başladılar, dolayısıyla orada bir çizgi göremiyoruz.

AB içindeki ülkeler özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal hakları kurarlarken, o zamanki nüfus ve şartlar, şimdiki nüfus ve şartlarla farklı. 2000'li yılların başlarına geldiğimizde görüyoruz ki AB insanı topluma %100 olmasa da %60-70 oranında katılımı başarabilmiş ve kendi ayakları üzerinde durabilmektedir. Dolayısıyla artık devletin eskisi kadar gerekli olmadığı görüşü ortaya çıkmış ve bu durum, 2000'li yılların sonuna kadar devam etmiştir.

1990'larda Avrupa'da ekonomik durum iyiye giderken, özellikle o tarihten sonra, şahsi menfaatlerin hükümetler nezdinde toplum menfaatinden daha öne çıkacak tavırlar aldığını görüyoruz. O manada, kişiselleşme prensibinin toplumda sanki yerleşmeye başladığını görüyoruz. Ama ondan sonra da Avrupa'da ve dünyada 11 Eylül, Madrid, New York, Irak, Afganistan olayları, dünyada bazı soruların sorulmasına neden oldu. O tarihten sonra anti-globalist düşünceler bu hataların bazılarının sermayede, bazılarının parada, bazılarının da dinde olduğunu söyledi. Karl Marks sanki mezarından kalktı, tekrar kilisenin ve sermayenin suçlu olduğunu söylüyor. Sanki tarih bir şekilde tekrerrür ediyor, ancak aktörler farklı.

Dün, G-8 ülkelerinin dünya nüfusunun %15'ine tekabül etmekte ancak dünya ekonomisinin %85'ini –kaba bir tabirle- götördüklerini söylemiştik ve karşı taraftaki %85'lik bir nüfusun da maalesef diğer kalanla idare etmek zorunda olduklarını belirtmiştik. Bunun da dünyadaki öbür grup, genç olan, Doğu'da kalan o kitlelerde, agresif, radikal hareketlere, hatta ve hatta terörist hareketlerine

yol açtığını söylemiştik. Eğer bu globalleşme herkesin menfaatine ise dolayısıyla herkesin de bu taşın altına elini koyarak adil bir hak paylaşımı, adil bir siyasi paylaşımını gerçekleştirmesi gerekir.

Giderek daha fazla globalleşen dünyada sendikalar yapıp yapmamız gerekenlere gelince, globalleşme artık bir realite. Sendikaların, bu realitenin önüne geçmeye çalışması yerine; o hareketi bir nebze de olsa etkileme siyaseti üzerinde durması gerekir. Global sorunlara global cevaplar aramak gerekir. Uluslararası holdinglere uluslararası cevaplar vermek, uluslararası sendikal hareketlerle bunun önüne geçmek gerekir.

Özellikle Türkiye'den baktığımızda kazan-kazan fikrinin pastayı biraz daha büyüterek, işveren-işçi ve gerekirse Bakanlıklarla ilgili önceden sorunumuz neyse onu bir ülkemenfaatisüzgecinden-dikkat edin buraya- geçirmemiz gerekir. Bugün Avrupa'da sendikacılık yapılıyor ama önce o sorun, -tüm samimiyetimle söylüyorum- önce "Ülke menfaati var mı?" diye bakılıyor. Ülke menfaati varsa herkes, birer ikişer adım öne atması gerektiğini düşünerek hareket ediyor. Varsa ülke menfaati, daha sonra da maddi menfaatler ön plana çıkarılarak bir çözüme ulaşılmaya çalışılıyor.

Yeni sendika anlayışı çok kaba bir deyimle sırf 'hayır' demekle olmuyor. Hayır, yerine alternatifler getirmek gerekiyor. Yani, karşı taraf bir şey söyleyebilir. En doğal hakkıdır, demokratik hakkıdır. Ama sizin de karşı tarafa olumlu, optimist bir yönde fikir sunmanız, çözüme biraz daha faydalı olacaktır diye düşünüyorum.

Üçlü saçak sosyal diyalog -ben onu böyle isimlendiriyorum-, sendika, işveren ve hükümet ya da lokal bazda belediyeler, üçlü bir saçak halinde 'bu sorun sizin değil, bu sorun bizim' şeklinde soruna yaklaşması o ülkenin menfaatinedir. Sendikaların haklarını ararken demokratik bir hak olan grev haklarını antipati yaratacak bir tavırla değil de, sempati yaratacak bir tavırla ortaya koymaları daha iyi olacaktır.

Sendikal faaliyetlerle globalleşmeyi etkileyerek yön vermek için yapılan hareketlerin sürekli olması gerekir. Meşhur damla meselesi örneğini herkes bilir. Damlaların, o devasa kayayı yarmasındaki güç,

o damlanın kuvvetinde değil, damlanın sürekliliğindedir. Dolayısıyla, yapılan işlerin süreklilik arz etmesi, kısa zaman içerisinde diğerlerine göre daha fazla mesafe alınmasında faydalı olacaktır.

Böyle bir kısa girişten sonra Hollanda'da dün bahsetmediğimiz ama bugün kısa da olsa girmek istediğim sosyal sendikacılık konusuna değinmek istiyorum. Benden önceki konuşmacılar da değindi, Avrupa'da artık sendikacılığın çağa göre kendisini yenilemesi gerektiğini konuşuyoruz. Artık herkes, açık açık, 1900'lü yıllardan, özellikle II. Dünya Savaşı 1945-50'lerden sonraki sendikacılığın hatta daha önceki sendikacılığın artık 2000'li yıllarda uygulanamayacağını söylüyor. Bu anlamda, sendikacılığın kendini bir an önce yenilemesi hatta modernize etmesi gerekmektedir.

Hiç duydunuz mu bilmiyorum; askerlerin, bayanların Hollanda'da ayrı sendikası var. Bayanların, küçük de olsa 10-15 bin kadar üyeli bir sendikası, askerlerin de özellikle biliyorsunuz, sendikalar Hollanda'nın dışarıya asker gönderme konusunda önemli bir rol oynuyor. Hollanda'nın şu anda Afganistan'da, Irak'ta askerleri var. Oraya asker gitmeden önce sendikalarla konuşulur ve onların istekleri göz önüne alınır. Bu, gayet doğal bir şeydir. Çünkü asker in oraya gitmesi, askerin ailelerinin kendi evladını oraya göndermesinde sendikaların, onların haklarını korumaları kadar doğal bir şey olamaz. Yani, askeri birlik oraya gitmeden önce sendikal faaliyetlerin yapılması için gereken bir oda orada muhakkak olmalıdır.

Kadınların iş hayatına katılması, toplumda kadın-erkek eşitliğinin çalışma düzeyinde de olması, kadınların haklarının bir şekilde bir yerlerde aranmasının Avrupa'da tarihi bir geçmişi var.

Gençlere, çocuklara baktığımızda toplu iş sözleşmeleri dışında, Bakanlığın ve sendikaların belirlediği normal asgari ücretin dışında gençlerin asgari ücretleri var. Özellikle, 16-21 yaş arası gençlerin, minimum ne kadar ücret alacaklarını gösteren bir tablomuz var. Bunu biz Bakanlıklarla ve sendikalarla karşılıklı belirliyoruz. Her yıl da bu endekslenerek devam ediyor. 16 yaşından küçüklere özellikle 14 ve 16. Bu ilginçtir, tabii Avrupa'da eskiye nazaran çocukların çalışmasına müsamahalı bakılmıyor ama 14 ile 16 yaş grubu arasında çocuklar gazete dağıtıyorlar. Gazeteler orada çoğunlukla

abonedir, sabah saat 7'de herkesin evine bir gazete atılır. 14 ila 16 yaş arasındaki çocuklar, sabah okula gitmeden 6'dan 8'e kadar muhitlerinde gazeteleri dağıtırlar. Onların da, ücretlerini nasıl almaları gerektiğinin şartları belirleyici protokoller var.

Diğer bir konu, özürli insanların iş hayatına katılımı. Benim aldığım bilgiye göre Türkiye'nin %10'u ya ayağından ya elinden özürli tanımına giriyor. Ama Avrupa'ya baktığımızda, binaların yapımından, belediyelerin girişine (burada da artık görüyoruz onları), iş yerlerindeki özürlilerin çalışma imkanları vs.sine kadar, bütün bunlar toplu iş görüşmelerinde yine sendikalarla işverenler arasında konuşuluyor. Burada bir prensip olarak da, "özürlilerin işe alınmasını illa bir sayıyla belirlemeyelim" diyoruz. Eğer toplumda bunların yüzdesi belliyse, bunlar aynı oranda iş yerlerine yerleştirilsin. Yani %10 veya %5 oranında belirleyip kendimizi sınırlamayalım. Toplumdaki ayna neyse, özellikle bayanlarda da böyle, bayanların ve özürliilerin iş hayatına katılımı noktasında böyle bir temayül olsun diyoruz.

Buradaki prensip de şu: Bu konu bu şekilde bir yasaya bağlandığı zaman, yasa uygulanmadıktan sonra hiçbir anlamı olmayacak. Bu konunun yasa olmasından çok, iki kulağımızın arasında olması gereken bir olgudur. Adeta medeniyetin de bir ölçütüdür. Çünkü özürli insanların, örneğin benim çok iyi bir dostum tekerlekli sandalyede hayatını devam ettiriyor. Bir Hollandalıyla evli, çocuğu var, hayatla barışık olan bir insan. Onu, ayağı yok diye dışlamanın hiçbir manası yok. Bilakis onun artıları var. Ayağında olmayan enerjinin, onun kafasında olduğunu görüyoruz ve bunu araştırmalar da gösteriyor. O manada ben, Türkiye'de sendikacılığın, özürli insanların ve kadınların haklarını aramasıyla saygınlığını biraz daha arttıracığını, -tabii Bakanlıkla birlikte çünkü hepimizin menfaatinedir bu- düşünüyorum.

Tabii Türkiye'den farklı olarak Hollanda'da işçi ve göçmen kesiminin iş hayatına tekrar kazandırılması için, sendikaların özel projeleri var. Orada da yine, toplumdaki yabancı oranı neyse iş yerine de o oranda alınması gerektiğini biz söylüyoruz.

Bu arada birkaç not almıştım. Konuşmalarda AB sürecine değinildi. Ben de Avrupa Parlamentosu ile ilgili birkaç şey söylemek istiyorum. Arkadaşlar, Kopenhag Kriterleri biliyorsunuz Türkiye'nin şu anda önünde ve AB'ye girme konusunda önemli kriterlerden bir tanesi. Hatta olmazsa olmazlardan diyebiliriz. Özellikle siyasi ve ekonomik kriterler.

Burada özellikle sendika olarak biz şunu söylüyoruz. Avrupa Birliği'nin bu kriterleri, Kopenhag Kriterleri istediği için değil; Türk insanı buna layık olduğu için yapılmalı ve uygulanmalıdır. Yani, bunu bir dayatma olarak algılamamalıyız. Bu sürecin iki tarafı da aydınlık.

Bir hükümetin veya bir devletin işçilere yatırımı, o ülkenin insanlarına yatırımı demektir. O ülkenin ailelerine yatırımı demektir, o ülkenin geleceğine yatırımı demektir. O manada, bunu biraz daha klasik, 'Onlar istiyor biz yapacağız' diye değil; Türk insanı layık olduğu için yapılması gerektiğine bir kez daha vurgu yapmak istiyorum.

İş yeri temsilciliği noktasına dün biraz değindik ama, özellikle Hollanda'da bizim sendikamızın üye sayısı bir milyon iki yüz bin. Biz tabii toplu iş görüşmelerini sektörüne göre Bakanlıkla veya işverenler grubuyla görüşüyoruz. Alınan kararların iş yerinde uygulanması gerekiyor, biraz önce masada bir nebze değindiniz siz, bu alınan kararların iş yerinde uygulanmasının bir mekanizması olması lazım, o da eğer birebir tanımlama iş yeri temsilciliği ise. Hollanda'da çalışan sayısı 50'den fazla olan iş yerlerinde işyeri temsilcilikleri mecburidir, yani belki %100 hepsinde yok ama yapılması mecburidir. İşçiler, orada çalışanlar istedikten sonra iş yeri temsilciliği mecburidir. Onun görevi; ayda bir defa işverenle bir araya gelerek, işçilerle olan her konuyu konuşmak, birebir ilgilendiği konularda onay vermek, birebir ilgilenilen konu olmazsa tavsiye vermektir. Ben, bu konuda Türkiye'de bir yanlış anlama olduğuna inanıyorum.

İş yeritemsilciliği özellikle sendikalara orada bir seçim yapılacaksa sendika üyelerine birinci hakkı veriyor. Mesela, ondan fazla olan iş yerlerinde 7 tane şahıs seçilebilir, 100'den fazla olan yerlerde 9 tane, daha büyükse onun oranı artıyor. O iş yerinde çalışan sendika

üyelerini öncelikle kendilerinin aday olma hakları vardır. Eğer sendikalı değilse tam hatırlamıyorum ama 15-20 imza ile birlikte ben de adayım, diyebiliyor. Dolayısıyla, onların da demokratik hakkı korunmuş oluyor. Bu manada ben bunu böyle ortaya koyuyorum, tartışmanızın çok önemli olduğuna inanıyorum, çünkü yukarıda parayı almakla iş bitmiyor.

Diğer bir konu, sendikaya üye olmakla üye olmamak arasındaki fark meselesi.. Türkiye'de üye olanlarla olmayanların aynı hakları var denilmişti. Hollanda'da da bu durum aynı. Toplu iş sözleşmelerinde kazanılan haklar sadece üyelere mahsus diye bir durum yok. Şimdi, aynı haklara sahip olsun mu olmasın mı meselesi tartışılabilir. Özellikle Belçika'ya baktığımızda, bir çok iş kolunda üye olmak mecburi. Niye mecburi? Adam istemiyorsa istemiyordur. Ama oradaki temayüller öyle demek ki.

Hollanda'da sendikaya üye olma oranı %29-30 arasında. Ortaya çıkan sonuçlar Bakanın da imzalamasıyla birlikte bütün sektöre geçerli. Mesela, ulaştırmada bir toplu iş sözleşmesi gerçekleşmişse, o sözleşme tüm ulaştırma çalışanları için geçerli. Ama tek bir fark var tabii, konuları kim belirliyor, sendika üyeleri belirliyor. Tabiri caizse, parayı veren düdüğü çalıyor.

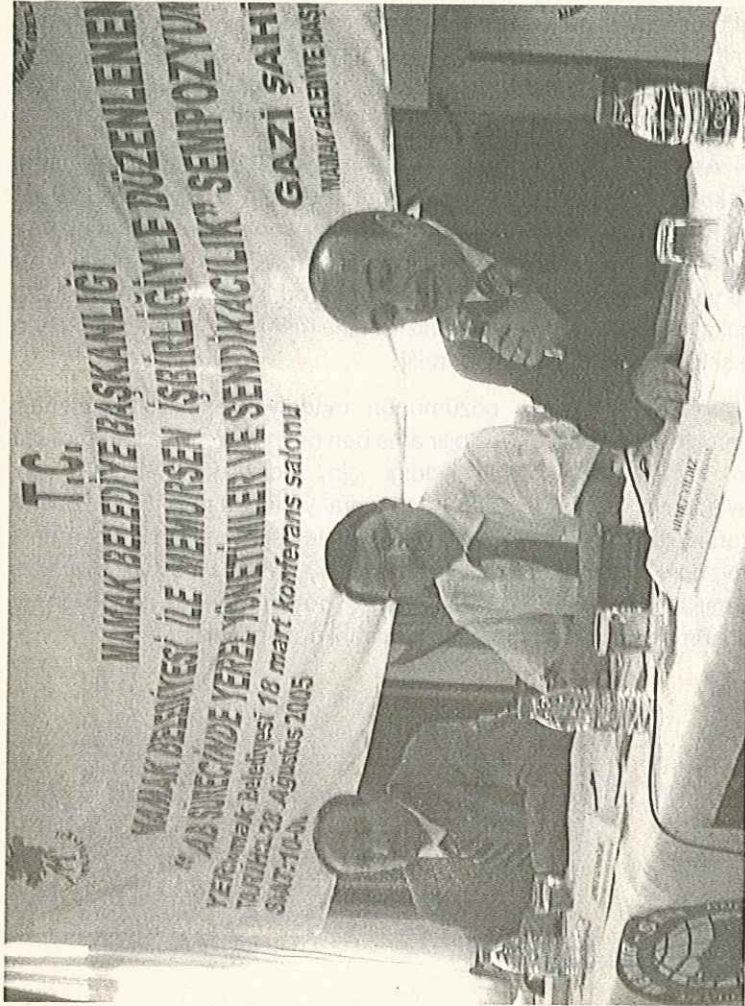
Burada dayanışmanın çok önemli olduğunu düşünüyorum. Yani, sendika üyeleri konuları belirleyebilir ama sendika üyesi olmayanlar da bundan nemalanıyor, diyebilir miyiz? Ama onların da böyle bir hakları olduğunu düşünüyorum. Yani istemiyorsa istemiyordur, ama bunun da illa sendika üyelerine bu iş gerçekleşsin, onlara gerçekleşmesin demek tartışılabilir ancak burada iki tarafın da eksi ve artıları vardır diye düşünüyorum.

Hollanda'da durum böyle değil. Bilakis, herkes sendikaya üye olmak zorunda olsa, bu defa sendikacılığın bir anlamı kalmaz. Benim sendikacılığı yapıp en azından anlatmam lazım. Ne gibi faydaları, ne gibi artıları olduğunu anlatmam gerekir. Aksi takdirde böyle bir mecburiyet belki de beni tembelliğe itecek. 'Herkes nasıl olsa sendikaya üye olacak, benim bir şey yapmama gerek yok', diye bir motivasyon eksikliği bile söz konusu olabilir.

Diğer bir konu arkadaşlar, Türkiye'de sendikacılığın modernize edilmesinde Çalışma Bakanlığı'nın önemli bir rolü olduğunu düşünüyorum. Sosyal diyalogun, özellikle o üçlü saçak demiştik; işçi, işveren, artık belediyeyse belediye, Bakanlıkse Bakanlık, onların hayata geçirilmesi bakımından ipi göğüslemesi gerektiğine inanıyorum. Ortalıkta bir sorun var, o sorun aslında bu ülkenin bir sorunu.

Aslında işçilerin sorununu halletmek, sadece işverenin değil, Bakanlığın da sorunudur. Aynı zamanda işverenin bir sorunu varsa, bu sadece işverenin değil işçilerin de bir sorunudur. Bakanlığın da sorunudur aynı şekilde. Artık böyle bir temayülün Türkiye'de olması ve yerleşmesi gerektiğine inanıyoruz ve bu işin Bakanlığın da 'hadi bakalım bu bizim de meselemiz ve ülke menfaati meselesidir' deyip o şekilde yola koyulması gerekir.

Çünkü sorunların çözümünün maddiyat öncelikli olmaması gerekir. Bu size garip gelebilir ama ben birçok işyerinde kapanmaya az kalması durumunda kaldığı için, gidip görüştüğümüz işçi üyelerimizle birlikte, işverenden para yerine başka bir iş bulma zorunluluğu getirterek anlaşma yapılmasını sağladık. İşverenin vereceği tazminat belki de, işçinin 1-2 aylık en fazla 5 aylık ihtiyacını karşılayacak. Bu bakımdan artık, böyle entegre bir biçimde düşünmenin zamanının gelip geçtiğini düşünüyorum.



II. Gün II. Oturum Katılımcıları

II.GÜN II.OTURUM

"KAMU SENDİKACILIK ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ"

AHMET YILDIZ

Değerli hâzîrın, hepimiz İzzet-Sen adına sevgi ile saygıyla selamlıyorum. Bu sempozyum camiamıza hayırlara vesile olmasını diliyorum. Din görevlisi biliri gibi 1924 yılında kurulan, Diyanet İşleri Başkanlığı Teşkilat Yasası ile sahipsiz bırakılan bir kurum olmuştur. Maalesef Teşkilatırası çıkmıştır, ama din görevlisi o yasada yoktur. 1931 yılına kadar din görevlileri o zamanki adıyla Şurayı Devlete (Danıştay'a) ya ve çeşitli yerlere başvurdular, fakat din görevlisini adam yerine konmadı.

1931 yılında bir çözüm bulundu: Dendi ki, bunları vakıflara devredelim. İmam, müezzin akıllara ait olsun. Vakıflar Genel Müdürlüğü sadaka kabilindertümüne de değil, bazı imamlara ücret takdir etti ve bu durum 150 yılına kadar bu şekilde devam etti. Mart 1950'de, yani o seçimlerden önce iktidar din görevlilerini nihayet -belki dünyadaki gelişmeler, çünkü II. Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan gelişmelerin de bir neticesi olarak- görme lüzumu hissetti ve yine memur kabul etmediği din görevlilerine bütçeden maaş takdir etti. Hiçbir özlük ve sosyal hakkı olmayan din görevlilerine, sadece çok düşük bir maaş takdir edildi. Bu durum, 1965'e kadar devam etti.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile din görevlileri devlet memuru olarak kabul edildi. Din görevlileri; ücret ve maaşlara, özlük haklara ilk defa o zaman sahip oldular. Fakat arkasından gelen bir gelişmeyle, Yargıtay Genel Kurulu din görevlisinin Ceza Hukuku bakımından devlet memuru olmadığına hükmetti. Bu kararla birlikte din görevlisi, 657'e göre yani, Memurun Muhamekâtı Hakkındaki Kanun'a göre memur değil. Artık bunun adına çifte standart mı

dersiniz, veya garabet mi dersiniz, bu durum bu şekilde devam etti.

"Din görevlisi devlet memuru mudur, değil midir? Din hizmeti kamu hizmeti midir, değil midir?" tartışmaları, çeşitli her iki taraftaki kararlarla beraber 90'lı yıllara geldik. 90'lı yıllarda yine AB sürecinin bir getirisi olarak; kamu memurlarına sendikal örgütlenme hakkı verildi. Eğitim, sağlık, hizmet, çeşitli alanlarda örgütlenmelere gidildi, sendikalar kuruldu, konfederasyonlar kuruldu. Ancak yine din görevlileri alanında bir körlük, bir boşluk vardı, niye? Çünkü hazırlanan taslaklarda 10 tane hizmet kolu sayılmıştı:

Büro hizmetleri, eğitim-öğretim, bilim ve kültür hizmetleri, sağlık hizmetleri, yerel yönetim hizmetleri, basın-yayın ve iletişim hizmetleri, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri, bayındırlık-inşaat ve köy hizmetleri, ulaştırma hizmetleri, tarım ve ormancılık hizmetleri, nihayet 10. olarak enerji ve madencilik hizmetleri. Bu kadar hizmetleri kamu hizmeti gören kanun taslağının hazırlayıcıları, din hizmetlerini kamu hizmeti olarak her nedense görmemiş veya kabul etmemişlerdir. Veya bazılarının tabiriyle 'dinde sendika mı olur, din görevlisinin de sendikası mı olur, din görevlileri böyle şeylerle uğraşır mı?' düşüncesiyle din hizmetleri bu hizmetler arasında görülmemiş, din görevlisi yine yok sayılmıştır. Bu bir haksızlıktı, bu bir yok saymaydı, bu bir adam yerine koymamak -bizim kaba tabirimizle- idi, buna tepki göstermek gerekirdi ve biz İstanbul'da bir grup din görevlisi olarak, 60 kişilik bir kurucu heyet olarak, o zamanki adıyla DİN-GÖR-SEN Sendikası'nı kurduk. Şu ana kadar bana ulaşan herhangi aksine bir bilgi yoktur, dünyada ve Türkiye'de kuruluş itibarıyla kurulan ilk din görevlileri sendikasıydı. Kıbrıs'ta din görevlileri işçi sendikalarına üye olmuştur, o ayrı bir olay.

O zamanlara gittiğimizde, hakikaten din görevlilerinin sendika kelimesini ağzına almaları bile korku veriyordu: 'Siz, siz de mi, gibi' ifadelerle, söylemekten çekindiğimiz o günlerde sendikanın kuruluşu önemli bir adımdı. Bu arada bu sendikanın kuruluşu, din görevlileri arasında hiç beklenmeyen bir şekilde bir kabul gördü. Niye kabul gördü? Tabii din görevlileri benim tespitim hâlihazırda o

güne kadar lesi görmüştü, sahipsiz v
 bırakılmıştı.

Sözün buradikal örgütlenme içerisin
 -benim şahsım mısınız bilmiyorum- de
 önemli bir katkıdayım. Çünkü sendika
 demokratik sivilür. Demokrasinin yerleşm
 işlemleri açısından önemi inkar edilemez.

'İslam'da sendir, İslam'da şu var m
 sorular sorulmuş bu din görevlilerinin
 fiilen sendikacılar almalarındandır. Bu
 Türkiye'de demokşmesi için önemli bir k
 inancını taşıyorum bizim önümüze en ço
 sürülüyordu: 'İlahiy aldınız mı? Diyanetten g
 mı? Referansınız ne din görevlisi olarak nas
 ne cüretle sendikale neye gidiyorsunuz?' soru
 zaman şu referansı.

Sendikacılığın referans 'Hilful' yani Faziletler Yen
 teşkilatıdır, Medine Vır. Bunlar başta olmak ü
 referansımız vardır. Hü bilirsiniz, -çok detayına
 Hilful'dur genel hal bir yemindir. Yemin metn
 örneği sizinle paylaşmorum. Yemin metni aynen

"Allah'a Samd' olsun ke şehrinde birine haksız
 yapıldığı zaman hepimiz, e ister iyi, ister kötü, ister y
 yerli, kendisine hakkı verile kadar, tek bir el gibi hare
 Deniz süngeri slattığı ve ile Sebil dağları yerle
 sürece bu yemine aykırı damayacağız ve birbirimize m
 bulunacağız" diye yeminmiştir. Yeminin metni bö
 yemin edenlerden birisi şö diyor: Ebu Süfyan'ın kayı
 bin Raba diyor ki; 'Eğer Hilful'a katılmam için s
 ailemden ayrılmam şart koşsaydı, bu gerekseydi, hiç
 bunu yapardım. Yani, bu kadar önem verilmiştir bu ye
 önemli örnek olaylarla haksızlıkların önüne geçilmiştir.

Ben birkaç örneği sizinle paylaşayım: Sunala kabiles

bir tacir Mekke'nin ileri gelenlerinden Übey bin Halef'e mal satıyor, fakat parasını alamıyor. Çaresiz kalan tacir Hilfilfüdul'a başvuruyor. Teşkilat mensupları ona Übey'e gidip parasını tekrar istemesini, vermediği takdirde birlikte gidip o parayı ondan tahsil edeceklerini söylediler. Adam gitti, paramı vermezsen Hilfilfüdul'a başvuracağım, deyince adam parayı ödemiştir.

İkinci bir olay; Hasan Kabilesinden, Yemenli bir tacir kızıyla beraber ticarete geliyor. Kızını kaçırıyor, alıkoyuyorlar, Hilfilfüdul'a başvuruyor. Bu yeminin sahipleri gidiyorlar kızı alıkoyanlardan alıp, babasına teslim ediyorlar. Peygamber Efendimizin (S.A.V.) bir müdahalesi, Hilfilfüdul yani Faziletler Yemini mensuplarından Peygamber Efendimiz (S.A.V.) Eraş Kabilesi mensuplarından mal satın alan Ebu Cehil, aldığı malın parasını ödemiyor. Ebu Cehil'in Peygamber (S.A.V.)'e düşmanlığını bilen bir müşrik adama diyor ki 'Git Muhammed'den Peygamberden (S.A.V.) iste.' Peygamberimiz de (S.A.V.) Ebu Cehil'in evine gidiyor ve 'bu adama parasını ver' diyor, Ebu Cehil hemen çıkarıyor, o adama parayı takdim ediyor.

Hız. Hüseyin'in de Hilfilfüdul ile alâkası var. Hız. Hüseyin Muaviye'nin hilafeti sırasında yeğeni Medine Valisi Velid bin Ütbe ile Hız. Hüseyin arasında mal konusunda bir anlaşmazlık çıkıyor. Hız. Hüseyin'in kendisine baskı yapmak isteyen Velid'e hakkının verilmemesi durumunda Hilfilfüdul'a başvuracağını söylemesi üzerine hakkı derhal veriliyor.

Görüldüğü gibi Hilfilfüdul hem İslam'dan önce, hem de İslam döneminde önemli bir hak arama örgütüydü. Bunun sendika ile ne kadar benzerliği vardır? En azından üyelerinin ortak sosyal, ekonomik, kültürel ve mesleki hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi amaç edinen sendika için önemli bir referans olduğu inancındayım. Biz onu referans aldık en azından.

Sözlerimin burasında sivil örgütlenmenin önündeki –madem tek turludur tamamlayayım- engelleri sizinle paylaşayım: Birincisi, Türkiye'deki sivil örgütlenmenin önünde kurtarıcılar vardır. Önemli kurtarıcılar vardır. Her şeyi bilen, ne gerekiyorsa yapacak olan, memlekete ne lâzımsa onu, hatta komünizm gerekiyorsa onu da

getirebilecek kurtarıcılar vardır. Bizim halkımızda da, bir kurtarıcı beklentisi vardır. Kurtarıcı bekleriz, kurtarıcı gelecek, bizi ekonomik sıkıntılar başta olmak üzere bütün sıkıntılardan kurtaracak. Bu kurtarıcı beklentisi olduğu müddetçe elbette kurtarıcılar da olacaktır.

Bir kurtarıcı bulmanın önemli avantajları vardır. İnsan üzerindeki bütün sorumlulukları, bütün yükleri kurtarıcıya atıyor, taşın altına elini koymuyor. Yapacağınız yegâne şey beklemek, biraz sabretmek. Ortaya bir kurtarıcı çıkacak, her türlü sorumluluğu alarak, bizim için hak-hürriyet mücadelesi verecek, demokrasi ve hukuk devleti savaşı içerisine girecek, yolsuzlukla, yoklukla mücadele edecek. Başarılı olursa biz onu alkışlarız, 'Ne yürekli adam, ne kahraman, analar ne evlatlar doğuruyor' deriz, başarısız olursa; 'Zaten belliydi, ben böyle olacağını biliyordum', der geçeriz.

Birileri bir şey yapsın ve işler iyi gitsin, ama işler iyi gitmiyor ve bu konuda maalesef her zaman hayal kırıklığına uğruyoruz. Burada tarihi bir olayı sizinle paylaşayım: Hani *"Ey Musa, sen ve Rabbin gidin savaşın, biz burada oturup bekleyelim"* diyen İsrailoğulları'nın bir teklifi vardı. Kurtarıcı bekleyenleri ben bunlara benzetiyorum. Burada sorumluluktan kaçış var. Hakikaten oturduğu koltukta oturacak ve sorunlar halledilecek.

Bu konuda çözüm önerimiz şu: Hep kurtarıcı beklemek, kurtarıcı ümidiyle yaşamak yerine sorumluluk alalım. Her alanda, ülkenin, memleketin her meselesi hakkında sorumluluk almaktan çekinmeyelim. Karanlığa küfretmek yerine bir mum da biz yakalım. Ama maalesef apartman yönetim toplantısına katılmayı bile bir yük, bir külfet görüp, bir mazeretle, basit görüp katılmayanların, ülkedeki her mesele konusunda sorumluluk almak istemelerini beklemek de biraz zor. Ben, sorumluluk sahibi olanları, hemen her konuda sorumluluk almayı isteyenleri burada bu duyarlılıkla selamlıyorum.

İkincisi, tepkisizlik. Halkımızın, halkımızın derken bizim, geleneksel yapımızda belki de sosyal genlerimizde bir tepkisizlik var. Bir protesto eksikliği var, bastırılmış bir toplumuz. Geleneklerimizde zaten "teba" olmak gibi bir gelenek var. Yakın tarihimizde de

devleti baba etmişiz, baba edinmişiz, 'Devlet baba' korkusu var. Devlet denen şey aslında vatandaşın emrinde, hizmetinde olan bir kurum, bir sosyal varlık. Askeri müdahalelerin sivil örgütlenme önünde engel olduğunu görüyorum, düşünüyorum. Hemen her on yılda bir yapılan askeri müdahaleler, devlet baba korkusunu daha da pekiştirdi. Devletin hoşuna gitmediğiniz takdirde başınıza neler gelebileceğini düşündüğünüz zaman korkunuz o kadar da artmıştır. Onun için, bugüne kadar sivil örgütlenmede gerekli ivmeyi yakalayamadığımızı düşünüyorum.

Bürokrasi engeli var. Bürokrasiden bu ülkede Başbakan dahil hemen herkes şikayetçidir, ama her nedense 'Türkiye gerçeği' adı altında hemen her zaman bürokrasinin dediği oluyor. Halkın çözülmesini beklediği meselelerin Türkiye gerçeği sebebiyle bir türlü çözülemediğini hep görüyoruz. Aslında bu 'Türkiye gerçeği' sözü, iktidarların çözümsüzlüğe gösterdiği bir gerekçedir, bir bahanedir. Halk da her nedense bu gerekçeye inanır, gerçekten öyle: 'Bunlar aslında yapmak istiyorlar ama işte falan falan güçler hep mani oluyorlar, o güçleri öfkelenlendirmeye gelmez, ne yapacakları belli olmaz, memleket daha kötü noktalara gider' düşünceleri, Türkiye gerçeği halkın sivil yapılanmasının, örgütlenmesinin önüne çıkmaktadır.

Türkiye gerçekleri yorumları, bazen Türkiye'yi saran dünya gerçekleriyle de birleşir, bu durumda da halkın beklentileri çözümsüzlükte daha derinlere gider. Aslında Türkiye gerçeği yorumları bir tür bastırmadır. Ortada gerçekte gerçek bir 'Türkiye gerçekliği' vardır, o da gerçek olan meşru olan Türk Milleti'nin, Türk Halkı'nın gerçekliğidir, varlığıdır. Ama öbür gerçekliğin karşısında kendisini gerçekleştirecek bir güç, bir iktidara sahip olmadığı için; meşru gerçeklik, olmayan gerçeklik karşısında her zaman mağlûp olmaktadır, arka plana itilmektedir.

Kaç zamandır demokrasiyi demokrasi haline getiremediyse, bu yönde sarf edilen çabalar hep başarısız olmuşsa, -tabiri caizse- hâlâ iki yakamızın bir araya geleceği sağlıklı bir sisteme varılamıyorsa, buna da sebep olarak Türkiye gerçekliği uyduruluyorsa, elbette Türkiye'de gerçek bir demokrasiden, hukuk devletinden, insan

haklarından ve olması gerektiği gibi bir sivil örgütlenmeden bahsetmek kolay değildir. Sağlıklı bir demokrasiye, gerçek bir yapılanmaya ulaşmak zordur, diye düşünüyorum. Bu konuda cevabı meşru Türkiye gerçekliği, belalı Türkiye gerçekliğini aşsın, diyorum. Aşması için sadece Meclis'in, sadece hükümetin değil, biz sivil örgütlerin de üzerine düşeni yapması gerektiğine inanıyorum, kanaatim o.

Dördüncü olarak siyasi ve ideolojik yapılanmanın da sivil yapılanmaya engel olduğunu düşünüyorum. Toplumun, sendikalar konusunda çok iyi şeyler düşündüğünü söyleyemeyiz. Çünkü geçmişte sendikalar ve sivil örgütler belli bir siyasi yapının, belli bir ideolojinin arka bahçesi olarak görüldüler, öyle çalıştılar. Günümüzde ise sivil toplum kuruluşları soğuk savaş döneminin aksine ideolojilere o kadar fazla teslim olmuyor.

Bir ideolojinin, bir siyasi hareketin en azından içinde doğrudan yer almiyor, yer almayı tercih etmiyor, yer almasının doğru olmadığına inanıyor. Gelineen noktada ve çağdaş dünyanın istikametinde sivil bir örgütlenme artık kaçınılmazdır. Bütün bu tavırlar sonucu toplumun büyük bir kesiminde geçmişe bakarak sendikacılık konusunda çok iyi laflar edilmiyor. 12 Eylül askeri müdahalesinin, 28 Şubat müdahalesinin, buna benzer askeri müdahalelerin bunda rolü vardır, diye düşünüyorum. Gerçek demokrasiye, gerçek sivil yapılanmaya, etkili bir örgütlenmeye gitme umuduyla hepinizi tekrar saygıyla selamlıyorum.

AHMET GÜNDOĞDU

Kanaatimce sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engel, eğitim sistemimiz. Eğitim sistemimiz, iyi adam yetiştirmeyi amaç edinmiyor. Her ne kadar teorideki amacına süslü cümleler yazılsa da, gerçekte fiiliyatta iyi test çözen adamı öne çıkarıyor. İyi test çözen adam amaç olunca, sınava endeksli, parası olanlar hep ön plana çıkıyor. Bu, eğitim sisteminin büyük bir eksikliği.

Sistem, demokratikleşmeye engel. Bunu söylerken bir de müjdeyi vereyim; yeni hazırlanan müfredatta 'örgütlenme' konusu, ilköğretimde ders programının içine ilk defa giriyor. Bu önemli mi? Çok önemli. Biz anne babalar, çocuğu, okula gitmeden dövmeye başlıyoruz. Hatta çocuğa Allah inancını yansıtırken bile çocuğun sobaya yaklaşmasını engellemek için 'cıs, Allah yakar' diye yanlış bir metotla işe başlıyoruz. Arkasından okula gönderdiğimiz çocuk, bizim evde dövmemizin üzerine öğretmenin dövmesiyle devam ediyor. Askere gidiyor, askerde komutan dövüyor. Zorla memur oluyor, memuriyette tek sicil amirinin, 'bu şablonun dışına çıkarsan, geleceğini karartırım' korkusuyla da amir, devlet adına dövmeye devam ediyor. Böyle bir eğitim sistemiyle, böyle bir bakış açısıyla demokratikleşmek zor. Bunun için önce çocuklarımızı kendimize benzetme hastalığından kurtulup, onların olduğu gibi yetişmesine; özgüvenle, itiraz etme hakkıyla zekâlarını kullanarak yetişmelerine imkân vermemiz lazım. Bilhassa bizim camiamız bu konuda daha fazla sınıfta kalıyor diye düşünüyorum.

Din kültürü, dindar insanlarda dinin algılanış biçimine göre maalesef sendikacılığın önüne geçebiliyor. Şu anda kamu çalışanlarının %55'i hiçbir sendikanın üyesi değil. KESK'e üye olma ihtimali, potansiyeli olup da üye olmayan bir tek memura rastlama ihtimaliniz mümkün değildir. Bugün, %55'i hiçbir sendikanın üyesi olmayan bu potansiyelin %99'u Memur-Sen'in potansiyelidir. Ya genel başkanımızın dediği gibi kitapta yerini bulamayanlardır veya Türkiye'nin normalleşmesi için biraz daha kenarda beklemek isteyenlerdir. Veya nasıl olsa Memur-Sen'den bize bir şer gelmez,

onları 'gönlüm sizinle' diyerek avutalım, ama aidatı öbür tarafa ödeyelim diye beklemede olanlardır. Bu, Türkiye'nin Memur-Sen'in dışındaki demokratikleşmesiyle de doğrudan ilgili bir konu.

Sivil itaatsizlik, haksızlık karşısında başvurulacak en önemli şey olmasına rağmen, maalesef son zamanlarda bizde bunun çok mükemmel örnekleri var ama gelişemedi. Başörtülü kızlarımızın İstanbul'dan Ankara'ya yaptığı 'Beyaz Yürüyüş', 'El ele eylemi', Bergama köylülerinin yaptığı eylemler gibi sivil itaatsizlik örnekleri var, ama geriye doğru hem inanç kültürümüzde, hem insanlık tarihinde bunun Hz. İbrahim'e kadar varan, Rosa Parks'tan, Malcolm X'ten Gandhi'ye kadar yüzlerce örneğini görmek mümkün.

Siyaset ve sendika ilişkisinde oturtulduğunuz yer ile oturduğunuz yer arasındaki tanım farkı, bazen oturduğumuz yerin hakkını verememekten doğan siyasetçilere savunma hazırlama eksikliği, sendikacılığın önünde bana göre en önemli engellerden biridir. Şöyle açmak istiyorum: Hak ve özgürlükler konusunda iktidardaki partinin sosyal taban olarak bize yakınlığına hiç bakmadan, - bize olası en uzak parti Türkiye Komünist Partisi- konu hak ve özgürlük konusuysa, iktidarda kim olursa olsun en uzak partiymiş gibi hak aramaya devam etmeliyiz. İktidarın yanlışlıklarını iktidar mensuplarından önce savunmaya kalkışmamalıyız. Konu, Memur Sen'in misyonuna uygun hareket ve çalışma konusuysa, bu konuda iktidarlarda da adım atıyorsa hiç kaygı duymadan iktidar bizmiş gibi gönlümüzden gelerek alkışlamalıyız.

Değerli arkadaşlarım, örgütlenmenin önünde mevzuat sorunu var. Anayasanın sanırım 155. maddesinde bize verilme ihtimali olan üç hak yer alıyor: Uzlaştırma Kurulu, toplu görüşme ve toplu sözleşme. Uzlaştırma kurulu ve toplu görüşmeye sahibiz, ama siyasetçilerin muhalefetteyken, devlete ve devlet adına iş yapanlara olan kızgınlığı, sivilleşmeyi muhalefetteyken çok önemseme yaklaşımı, iktidara geçince tenkit ettikleri yere sığınma hastalığını beraberinde getiriyor.

Burada Personel Yasası ile getirilmek istenen -son taslağa göz atamadım ama ana hatlarıyla arkadaşlarımdan aldığım- şey, geçen

seneki Memur Sen'in övdüklerinden çok farklı. Geçen sene hizmet satın almayla sözleşmeliliği tehlikeli bulup, bu sistem değişsin diyorduk, ama bugünkü taslakta sözleşmeliliğin önü açılıyor, siyaset yasağı devam ediyor, toplu sözleşme ve grev hakkı yasaklanmaya devam ediyor. Bu, tabiri caizse bizden olanların dün korktukları şeyle talep ettikleri şey karşısında, daha açık söylüyorum, devleti kutsayıp, devlete kul olmamayı önemserken bugün kendileri ebedi orada kalacakmış gibi hükümete ve hükümetlere kulluğu esas alan, kamu çalışanlarının iş güvencesini yok eden bir yaklaşımdır. Memur-Sen olarak, bunu kabul etmememiz mümkün olmamalıdır.

Grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı verildiğinde; sözleşmeliliğin, hem şoför mahalli, hem de 25 kuruş olmayacağını biz biliyoruz. Ama hem yasada örgütsüzlüğün önünü kesmeyi, hem de sosyal devletin gereği olan hakkın gaspını beraberinde getirirse bu, devlet memurluğunu rafa kaldırıp, hükümet ve hükümetlerin memurluğuna, Türkiye'de yalama olmuş %5-10'luk kesimin daha çok artmasına ve hükümetlerin temsilcilerine karşı el etek öpme mecburiyetine sevk edilmesine kapı aralar. Ki biz %95'i üniversite mezunu olan, %100'ü en az lise mezunu olan kamu çalışanları olarak bütün siyasi partilerin toplam yöneticilerinin tahsil ortalaması Orta-3'e bile denk gelmiyorken, bu yapılanmayla illerde, ilçelerde, beldelerde iktidar partilerinin başkanlarının emrinde kalitesiz, liyakatsiz, katkı sunamadan, sırf zarar görmeyeyim diye çalışmamaya sevk ediliriz ki, bunu kabul etmemiz mümkün olmamalıdır.

Değerli arkadaşlarım; 657 Devlet Memurları Kanunu, bu kanunu çıkaranlar bilinçli olarak çıkarmışlardır. Çünkü eğitim sistemimizde tek tip, rahat-hazır ol'a boyun eğen, bunun ötesinde bir arayışı olmayan insan modelini önemseniz, bu insan modeli için işçilere tanınan siyaset yapma hakkı da gasp edilerek getirilecek 657 Devlet Memurları Kanunu, toplum mühendislerinin amacına en uygun kanundur. Burada özgür düşünce yoktur, burada öz güvenin teşviki yoktur, burada yapılan toplantıların %90'ı 'Ankara neden hoşlanır' mantığı ile yapılan sözde toplantılardır, bürokratik toplantılardır. 4688 sayılı yasa profesyonellik, sendikaların örgütlenmesi gibi bazı konularda daha önceki mevcut duruma göre iyileştirmeyi

beraberinde getirmesine rağmen; grevsiz, toplu sözleşmesiz oluşuyla, Dernekler Yasası'nın biraz iyileştirilmiş konumundadır. Maalesef, toplu görüşme süreçlerini de rica eder konuma getirmiştir. Hâlbuki işçi kardeşlerimiz paydaş olarak hakkını arayabiliyorken, bu hak memurlardan esirgenmiştir.

Değerli arkadaşlarım, öyleyse "Niçin sendika?" sorusuna cevap aramalıyız ve "Kamu çalışanları sendikalara neden üye olurlar?" sorusuna cevap aramalıyız. Bu sorulara cevap ararken sendikalar, sendika yöneticileri ne kadar sivil, ne kadar sivil toplumu önemsiyorlar sorusuna da cevap aramalıyız. Genel seçimler siyasette yanlışlık yapanların tasfiyesini halk adına, halkın elinden bir anda sağlayabildiği halde, maalesef işçi ve memur sendikalarında bu çok mümkün olmamaktadır. 12 Eylül dönemlerinde, 28 Şubat süreçlerinde anti-demokratik ortamların sponsoru olan sendikalar, daha sonra halkın yeni bir yönetim oluşturmasıyla sıfırdan başlayarak hiçbir şey yapmamışlar gibi, o siyasetçilerle de ilişkilerini geliştirerek devam edebilmektedir. Öyleyse, sivil toplumun ne kadar sivil olduğu önemli bir sorudur.

Gelişmekte olan memur sendikacılığında kongreler ve genel merkez yönetimlerinin kongre süreçleri de sendikacılığımızın geleceği açısından çok önemlidir. Genel merkez yöneticilerinin kongreleri kazanmak adına girdiği ilişkiler, o sendikaların bağımsızlığına zarar getirebiliyor.

Sendikacılığı, devlet adına devlete rağmen yapmaya kalkışacak olursak; devlet adına yapılan sendikacılık sivil olmaz, hak arama örgütü olmaz, ancak devletin noteri olur. Devlete rağmen sendikacılıkta da halkın değerleri dışına çıkan, kendi kendini yok etmeye varan bir yapılanma olur. Ama insanı merkeze alan, insan hakkı ihlallerini yok etmeyi amaçlayan bir sendikacılık hem kalıcı olacaktır, hem de demokratikleşmeden beslenecektir.

Ben huzurunuzda Eğitim-Bir'i kurarak Memur-Sen'in de temelini atan Genel Başkanımız Akif İnan'ı rahmetle anıyorum. Çünkü o ve arkadaşlarının attıkları temel, bugün işimizi kolaylaştırmaktadır. Bu temele dikkat etmek lazım. Bu temelde, özelde sendikacılığın kamu çalışanlarının özlük haklarını koruma ve geliştirme amacı vardır,

ama bu genel amaç değildir. Genelde; ötelerin ötesine yolculukta eser bırakma anlayışı vardır. Hepimizin sevdiği bir diğer Mehmet Akif'imiz, eşek ölünce ondan geri kalacak şeyin semer olacağını, insan ölünce de eser bırakacağını söylüyor.

Öyleyse Memur-Sen'in sendikacılığının en sade üyesinden genel başkanına ötelerin ötesine yolculukta eser bırakmak için bize daha sorunlu bırakılan emanetin çocuklarımıza daha az sorunla, ya da mümkün olursa sorunsuz bırakılması için gayret sarf etmek olmalıdır. Bunu söylerken bir şeyin altını çiziyorum: Sendika, menfaat örgütüdür. Birçoğumuz belki de hepimiz, vakıflarda derneklerde hizmet ettik. Orada menfaat yerine sadece Allah rızası ön plandadır. Ama sendikacılığın menfaat örgütü olması, dünya ve ahireti beraberinde getirir, menfaati olmayan bir kişinin de sendikalara üye olmasının bir gereği, anlamı yoktur

Siyasetçilerin bakışındaki soruna değinerek sözlerimi tamamlamak istiyorum: Siyasetçiler, sendikaları rakip olarak görme yanlışlığından kurtulmalıdır. Gelişmiş ülkelerde siyasetçiler sivil toplumu, siyasetçilerin elini güçlendiren, siyasetçileri yanlışlıklarda halk adına uyaran ve dolayısıyla doğrudan desteklenmesi gereken örgütler olarak algılanırken; biz de; ömür boyu överseniz iyisiniz., eleştirdiğinizde tu kaka yapılabilen siyaset anlayışı bilhassa son 20 yılda sivil toplum örgütlerine bakışta damgasını vurmuştur. 'Muhalefette doğru söyler, iktidarda şaşar' sözü, bir kez daha doğrulanmıştır. Muhalefetteyken tabanımızdan beslenme, destek alma, önemseme anlayışını çok daha öne çıkaran siyasetçilerimizin, iktidara geldiklerinde 'Biz bütün sivil toplum örgütlerine, bütün sendikalara eşit mesafedeyiz', gibi zaman zaman milletvekillerinden yansıyan gülünç ifadeler de siyasetçilerin kafasında sivil toplum bilincinin yeterince yer almadığı kanaatini bende oluşturmıştır.

Ben teşekkür ediyorum.

GÜNAY KAYA

Değerli arkadaşlar, I. Dünya Savaşı'nın çocuğu Cemiyet-i Akvam'dır, siyasal anlamda. Cemiyet-i Akvam tek amaç için, bir daha böyle kanlı savaş oluşmasın, dünyada kanlı savaşın önüne geçilsin diye kurulmuştur. Ama, Cemiyet-i Akvam II. Dünya Savaşı'nın önüne geçememiştir.

II. Dünya Savaşı, biliyorsunuz kanlı bir şekilde cereyan etti. Ben tarihi sürecine değinmeyeceğim. I. ve II. Dünya Savaşlarından uluslararası siyasal sistem bağlamında en kârlı çıkan devlet Amerika Birleşik Devletleri'dir. Güçlü olan imparatordur. İmparator güç kullanır, güç dizayn eder, aynı bir suyun boşlukta gezdiği gibi güç, uluslararası siyasal sistemde böyle gezicidir arkadaşlar. Osmanlı gücü gezdi, daha önce tarihteki imparatorlukların gücü uluslararası siyasal sistemi doldurdu. Şimdiki güç de Batı'dır. Batı da kendi gücünü bir şekilde dolduruyor.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra siyasal anlamda kurulan örgüt Birleşmiş Milletler'dir. Siyasal örgütün ekonomik ayağı IMF'dir, onun uzantısı Dünya Bankası'dır. Askeri gücü NATO'dur. Gücü; siyasal, ekonomik, askeri güç olarak sayabiliriz. Bu üç güçle dünyadaki siyasal sistemi dizayn ediliyor. Elbette güç bize göre dünyayı dizayn etmeyecek arkadaşlar, kendine göre dizayn edecek. İşte BM kulvarında öyle bir siyasal sistem oluştu ki, II. Dünya Savaşı'ndan sonra sistem; 'Tek Merkezli' –Batı Merkezli ve pragmatist bir yaklaşımla yüzü hep Batı'ya dönük olarak işledi.

80'lerden sonra globalleşme dünyada hız kazanmıştır. Globalleşmenin Türkçesi 'Tek Pazar'dır arkadaşlar. Uluslararası sermayenin önündeki bütün engeller kaldırılarak uluslararası siyasal sistemi tek pazar haline getirmektir. Dolayısıyla bunun kuralları New York, Washington merkezli belirlenecek, ta dünyanın öbür başına kadar bu kurallar geçerli olacaktır. Eğer bunu gönül rızasıyla yaparsanız, siz dünyayla entegre olursunuzdur. Söylem budur. Eğer entegre olmazsanız NATO'nun askeri gücüyle yoklanarak hizaya getirilirsiniz.

Değerli arkadaşlar, doktrinde ya da evrensel manada bir hak anlayışı başka bir şeydir, hukuk düzeninin size onu hak olarak vermesi başka bir şeydir. Siz o doktrindeki evrensel manadaki bir hak ölçüsünü, artık yeni şekillenen uluslararası siyasal sistemden tamamen uzak tutacaksınız. Dolayısıyla uluslararası siyasal sermaye diyor ki; "Ben şu ülkeye girmeliyim, orada şu kaynaklar var", Amerika'nın Irak'a Bağdat'a gelmesinin gerekçesi odur. 21.yy. da enerji kaynakları stratejik kaynak olacak, dolayısıyla benim bu kaynaklara hakim olmam lazım. Şimdi bunu Dünya Ticaret Örgütü ile sınır tanımaz bir şekilde, sivil uzantıyla dünyanın bir başından bir başına taşıyor. Dolayısıyla her ülkenin ulusal sınırları içindeki pastasının büyük bir kısmı, uluslararası siyasal sermayenin ve NATO askeri gücünün koparıp aldığı Batı merkezine aktarıldığı için siz o yarım kalan pastanızı ulusal sınırlar içindeki vatandaşlarla paylaşmak zorunda kalıyorsunuz.

İşte sivil toplum, biraz önce dediğim gibi; anayasal düzenin size tanıdığı hak bağlamında daha önce aldığınız 5 payı, yine 5 pay olarak sürdürürseniz, o zaman kurumların kapanmasını, topyekûn bir açlığa mahkûmiyeti gündeme getiriyor. Onun için Batı'da biraz uyanık sivil toplumlar, iş güvenliğini ön planda tutarak, sosyal haklardan yani taleplerinden kısarak, taleplerini törpüleyerek o uluslararası siyasal sistemdeki büyük sermaye gruplarının pastalarını engelleyemediler arkadaşlar. Onun için Avrupa Birliği'nden yeni bir sivil toplum, yeni bir sendikacılık, refah devletini öldüren yeni bir sosyal devleti çıkaran yeni bir sosyal imaj ortaya çıktı. Refah devleti Keynes'le birlikte devreye girmişti, ama 60'lardaki post-moderniteyle birlikte refah devleti artık bitiyor. Dikkat edin burada verdiğim süreçte Dünya Ticaret Örgütü'nün etkinlik düzeyiyle Batı'daki liberal demokraside refah devletinin ölümü paralellik arz eder. Refah Devleti ölüyor, yeni söylem sosyal devlet.

Şimdi bu kulvardaki bir sivil toplum örgütünün kamu otoritesinden isteyeceği taleple, refah devleti zamanındaki bir sivil toplum örgütünün isteyeceği talepler arasında kuşkusuz ciddi, açık farklar olacaktır. Şimdi, AB'de ve Amerika'da bu süreçler birebir yaşanıyor. Niçin? Çünkü kaynak orası olduğu için ilk önce kaynağında hissediliyor, daha sonra dünyanın diğer yerlerine yansıyor.

II. Dünya Savaşı yıllarında Avrupa'da ciddi bir gıda eksikliği hissediliyor. Karaborsa fiyatlar yüksek veya gidiyorsunuz ürün bulamıyorsunuz. İşte AB ülkeleri, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra bir araya geliyorlar. Diyorlar ki; kömür, demir, çelik stratejik ürün. Bu üç ürünü kontrol eden, bir şekilde gücü kontrol eder; bu gücü kontrol eden de, her türlü engelin önüne geçmiş olur. Belçika, Hollanda, Lüksemburg gibi devletler bir araya gelerek Benelux Birlikleri denilen bir birliktelik oluşturuyorlar, II. Dünya Savaşı'nın hemen peşinden. Daha sonra buna katılımlar oluyor ve Avrupa Ekonomik Topluluğu 1957 Roma Antlaşması'yla bugünkü Avrupa Birliği'nin tohumu atılıyor. Dikkat edin Avrupa Ekonomik Topluluğu. Avrupa Birliği'nin çıkış süreci siyasal değil, ekonomik ağırlıklıdır. 1959 Nisan'ında Yunanistan müracaat edince, o zamanki Menderes hükümetinin Dışişleri Bakanı Fatin Rüştü Zorlu'nun ifade ettiği 'Yunanistan'ı tek başına bırakmaya gelmez, onlar boş havuza atladığı zaman, biz de kafa üstü aynı havuza atlamalıyız' düşüncesiyle, Türkiye, Temmuz 1959'da asıl amacı ekonomik olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'na siyasal nedenlerle müracaat etmiştir. Sonradan biliyorsunuz 1962 Ankara Antlaşması, 87 Özal Dönemi'nde AB'ye tam üyelik, 92 Maastrich Anlaşması ve bu antlaşmayla AET, siyasal anlamda Avrupa Birliği'ne, AB'ye dönüşüyor.

Değerli arkadaşlar, siyasal birliğin ayakları vardır. Nedir o ayaklar? Bir siyasal birlik diyorsanız ekonomik, hukuksal, sosyal ayaklardan bahsediyorsunuz demektir. Dolayısıyla siyasal birlik demek, yaşamın tamamını, topyekûnunu kapsayan ve tüm bunların peşinden gelen bir siyasal-kültürel birlik demektir.

Şimdi AB ekonomik birlik olarak doğdu, siyasal birliğe dönüştü. Şimdi biz ekonomik birlikteliğe siyasal müracaatta bulunduk, siyasal birlikteliği olan bir oluşuma da ekonomik müracaatta bulunduk. Bizim AB sürecimiz böyle ters süreçtir. Şimdi AB –kabul etsek de etmesek de- bir medeniyet birlikteliğidir, ama şunu da belirtelim ki; AB bir standartlar birlikteliğidir. Sosyal alanda, siyasal alanda ve kriz olan askeri alanda bile standartları vardır.

Şimdi AB'yi de burada bırakarak, biz kendi devlet-vatandaş ilişkisine baktığımızda; kamu otoritesi ideolojik devlet anlayışıyla çok ciddi anlamda insanımızı köşeye sıkıştırdı. Dolayısıyla sosyal yaşamda zorlanarak bir arayışa giren insanımız, AB standartlarını kendisi için bir kurtuluş reçetesi olarak gördü. Dolayısıyla bu bakış, şaşkınlıkla değil. Eğer AB'nin sosyal standartları, ideolojik, kamusal, kamu otoritesiyle sıkıştırılmış bireylerimiz için bir çıkış noktası oluşturuyorsa ve insanımız burada bir umut arıyorsa, burada tek müsebbip, o bireylerin yaşam alanlarını çok ciddi daraltan ideolojik kamu otoritesini yanlış kullanan devlet adamlarıdır. Zannedirim, söylemek istediğimi anladınız.

Dolayısıyla biz AB'yi bu alanda önemsemeliyiz. Eğer Türkiye'nin iç demokratik açılımını sağlayacaksa, Türkiye'deki bireyin özgürleşmesini sağlayacak ve o anlamda da bireyi devlete karşı güçlü konuma getirecekse bu anlamda AB'ye evet. Ama şunu bilelim ki –biraz evvel söylemeye çalıştım- AB 'dostlar alış-verişte görsün' birliği değil; siyasal entegrasyondur arkadaşlar. Bu siyasal entegrasyon, kültürel entegreyi de beraberinde getirecek. De facto bu kaçınılmaz bir durumdur. Onun için bu noktada frene basıp öbür tarafta gaza basmamız diye bir paradoksumuzun da olmaması gerekir. O zaman bizim Memur-Sen olarak AB politikamızı, AB'ye bakış sürecimizi, çok ciddi analiz edip, bu noktada tartışmamız gerekir.

Şimdi Memur-Sen'in de, devleti yönetenlerin de kendi kendini bir özeleştirmeden geçirmesi gerekir, neden? Bir medeniyet merkezine siyasal merkez olmuş, Osmanlı'nın devamı olan Türkiye Cumhuriyeti'nin bin yıl birlikte mücadele ettiği bir süreçte insanlığa kurtuluş göstermesi kadar daha negatif bir durum olamaz. Dolayısıyla değerli arkadaşlar, şimdi AB, kendi sosyal süreci ile devlet geleneği itibarıyla aşağıdan yukarıya doğru örgütlenmiş, bizim devlet geleneğimizde de yukarıdan aşağıya doğru bir örgütlenme var.

Yani bunu biraz açarsak; Avrupa'da haklar tabandan istenir, bizde yukarıdan verilir. Padişah Kanuni, 'Halk içinde muteber bir nesne yok devlet gibi, olmaya devlet cihanda bir nefes sıhhat

gibi.' Bunu Anadolu'nun bir kentinde bir vatandaş söylemiyor, devletin en tepesindeki devlet başkanı söylüyor. 'Halk içinde muteber bir nesne yok devlet gibi, olmaya devlet cihanda bir nefes sıhhat gibi.' Dolayısıyla böyle bir devlet geleneğinden liberal Batı demokrasisindeki gibi, tabandan talep edilerek ve mücadele süreciyle alın teri dökerek bir şeyler koparmak çok farklı bir şey. Öyleyse biz bu devlet geleneğinden, liberal Batı demokrasisindeki yukarıdan hiyerarşik örgütlenen devlet yapısında bir hak arama sürecindeyiz.

Sendikal harekette; ağlayan çocuk yoksa meme de yoktur. Ağlamayan çocuğa meme var, orada ağlayan çocuğa meme var. Böyle bir kültürel süreçte bu siyasal yapı içerisinde şimdi yeni bir sendikal anlayış geliştirmek zorundayız. Amerika'daki bir sendikal hareketle, İngiltere'dekiyle ya da Fransa'dakiyle bizimki bir olamaz. Biz, Anadolu gerçeklerine doğru yeni bir sendikal vizyon oluşturmak zorundayız. Devleti kutsamadan, ama Kanuni'nin beytinde çok güzel özetlediği şekilde bir ailedeki baba gibi görüp, babanın da; 'benim çocuğum bana tehdit olamaz, benim çocuğum benim katma değerimdir, benim gücümdür, benim ailemin bütün bireyleri benim için tehdit olamaz' diye görmesi gerekir.

Bu paradoksta, 'benim çocuk büyürse benim otoritem elimden alır, en iyisi ben bu çocuk küçükken onu bir tokatlayayım" düşüncesidir. "Benim eşim biraz fazla ileri giderse benimle tartışır, dur ki ben onu bir tokatlayayım." Bu, ne kadar negatif bir anlayış ise, devletin vatandaşına ve bireyine hak verme noktasında bu kadar kıskanç davranması da bu kadar negatif, bu kadar kör bir bakıştır.

Devlet yapımız bu, Batı'nın durumu da bu. Şimdi biz Anadolu gerçekleriyle yüzleşip, nasıl bir hareket içinde olmamız gerekir? Sivil toplum. Sivil toplum; devlet vatandaş arasındaki katalizördür. Devlet vatandaş arasında, yüzü vatandaşa, millete dönük bir oluşumdur. Dolayısıyla, herkesle kavga yapmak bireysel olarak ne kadar yanlışsa, bizim kurumsal olarak, örgüt olarak da kimseyle kavga etmeden medeni ilişki içinde olmamız gerekir.

Medeni ilişki; bu ne tam teslimiyettir, ne de kavgaya pozisyonudur. Devlet, şunu hissetmeli; nasıl bir ailedeki bir çocuk, ailenin varlığını her şeyi için gerekli görüyorsa, bizler de devletin varlığını kendi varlığımız için değerli görmeliyiz. Yani devlet, bir kuşkuyla, bizden şu şekilde bir korku içerisinde olmaması gerekir. Biz en azından eylemlerimizle, söylemlerimizle şunu söylemeliyiz: Devlet bizim, bu vatan bizim, siz sadece temsil noktasındasınız. Devlete bir halel geldiği zaman şehit olmaya koşacak bizleriz, Memur-Sen'in bütün fertleridir. Dolayısıyla sizin için canını verecek, yani bu devlet, bu vatan için canını verecek insanlardan korkmasının manası var mı? Bu devlet bizim, bu vatan bizim, dolayısıyla inşallah bunun için şehit olacağız. Bu noktada böyle hazır bekleyen askerlerden korkan bir devlet anlayışı ne kadar komik duruma düşmüştür.

İkincisi değerli arkadaşlar; dostluğumuzu pazarlık konusu yapmamız lazım. Biz bir camiayız ve Türkiye için bir umut kapısıyız. Türkiye'nin sivilleşmesinde, Türkiye'de tam demokrasinin yerleşmesinde biz, Batı'daki gibi örnek bir sivil toplum örgütü olmak zorundayız, ki inşallah öyleyiz. Yüzümüz millete dönük, ama devletle de hiçbir problemi olmayan bir katalizör. Vatandaşın her türlü meşru talebini ileten, ama devletin her türlü baskısı için vatandaş arasında bir, tabiri caizse yağ görevi gören bir oluşum. Dostluğumuz, bizim ikili ilişkilerimizde Memur-Sen'in varlığı için bir pazarlık konusu mutlaka yapılması gerekir. Eğer sen benim dostumsan yerin burasıdır.

Onun için arkadaşlar söylemlerimizde radikal, çok fazla duygusal, çok fazla kin sözcükleri kullanmamamız gerekir diye düşünüyorum. Eleştiriyi mutlaka yapalım, ama bürokratik üslubu hiçbir zaman elden bırakmayalım. 'Çıplak' demeyelim, 'elbisesiz' diyelim, ikisi arasında çok büyük fark var: Birinde tamamen ajite ediyorsunuz, öbüründe aklına hitap ediyorsunuz. Bu çok önemli. Onun için il teşkilatlarımız, genel merkezlerimiz hangimiz açıklama yapacak olursak olalım, basın açıklamalarında, mutlaka bürokratik üslûba dikkat etmemiz gerekir. Aksi takdirde karşımızdaki insanların çok anlayışlı olduğunu zannetmeyelim, bizim kadar bilinçli de değiller. Siz analitik bakarsınız meseleye, o çok saf bakar, sizin analitik bakışınızı göremez, o radikal anlar. Gayemiz üzüm yemek, bağcıyı dövmek

değil, onun için söylem çok önemli. Ortak söylem geliştirmemizin de faydalı olacağını düşünüyorum. Mesela ne olabilir; devlet ilişkileri, AB ilişkileri, Türkiye'deki sendikal ilişkilerimiz gibi.

İşin can alıcı noktasına geliyorum, o da şudur: Doktrinde şöyle bir hak verilmiş sivil topluma. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87. sayılı sözleşmesinde kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı verilmiş. Bunların ne olduğu çok önemli değil arkadaşlar. Bizim hukuk sistemimizin bize verdiği neyse bizim için hak odur, öbürü ütopyiktir. Bizim Anayasa'mızın 90. maddesine bir şey eklediler, dediler ki; 'Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler iç hukukla çatıştığı zaman Türkiye'nin iç hukuk kuralları değil, Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelerin içeriği geçerlidir.'

Bu şu demektir; 'Türkiye'de anayasanın hükmü yok, mevzuatların hükmü yok. Eğer uluslararası sözleşmelerde Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmelerde bir hüküm varsa, o hüküm bizde iç hukukun tersine düşse de uygulanır' diye Anayasa'nın 90. maddesine ekleme yapıldı. Türkiye'nin mevzuatı 4688 sayılı Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları Yasası bizlere ne kadar hak veriyorsa, hakkımız o kadardır hukuk zemininde. Kuşkusuz bu konular uzun boylu tartışılır, ama şimdi burada sadece toplu sözleşme hakkı verilmemiş gibi, bu doğrudur, ama bunun yanında sendikal haklar, sendikal özgürlükler bağlamında bir sürü eksiklikler var. Şimdi bunları da uluslararası sözleşmeleri dikkate alarak, bizim yeni baştan tartışma platformlarına taşımamız gerekir, ama bu böyle yüzeysel bir çalışma değil. 87 no'lu sözleşmede şu maddenin şu hükmü, 4688'in şu maddesi gibi. Bu şekilde baktığımızda amaç-kapsamından tutun da örgütlenmeye varıncaya kadar, çatışmalarda barışçı yoldan çözüme kadar, toplu görüşmelerden toplu sözleşmeye kadar bir sürü yasal aykırılıklarla dolu bir 4688 karşımızda bulunmaktadır. Demek ki, bizim sendikal anlamda asıl problemimiz hukuk zemininde 4688. 4688'i aşmadan arkadaşlar, neyi aşarsak aşalım sadece konuşmuş oluruz. Bizim birinci önceliğimiz 4688'dir, yani maaş zammının çok daha ötesinde bir haktır bu. Bunun bütün eksikliklerini tespit edip, bunun bir şekilde revize edilerek Türkiye'deki örgütlenme sıkıntısının önünü açmamız gerekir, bu şart.

Özetlemeye çalışırsak; Türkiye'de memur sendikacılığının daha başındayız. Bir sürecin başlangıcındayız, çok sıkıntı çekileceği daha başından belli. Ama bu hiçbir zaman sonuna gelinemeyeceği anlamında değil. Sabahleyin Osman Bey'in belirttiği gibi, karınca gibi bir olukta devamlı yürümek, damla gibi o oluktan sürekli damlamak.

Eğer bu amaçla, azimle ve kararlılıkla ve aramızdaki samimiyeti bozmadan, benim size yaptığım yanlışı siz hoş göreceksiniz, sizin bana yaptığınızı ben bir şekilde hoş göreceğim. Kardeşlik hukukumuzu bozmadan, örgütsel huzuru bozmadan. Benim yürüdüğüm konum çok önemli değil, ister başta yürüyeyim, ister sonda yürüyeyim, ama burada olmamızı önemseyerek, her birimiz bu amaç için çalışırsak, hem kendimizin, hem de çocuklarımızın çok daha güzel bir Türkiye'de yaşayacağını ümit ediyorum, sabrınız için hepinize çok teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.



Sempozyum kapanış konuşmasından genel bir görüntüm.



Sempozyumun II.gününden genel bir görünüm.



Sempozyumun II.gününden genel bir görünüm.

NOTLAR

[illegible]