

Kamucu Tavır

Haziran 2025 / Sayı 1 / www.birlesikkamuis.org.tr

Emek Hareketinde Güçlü Bir Mevzi

8. Dönem Toplu Sözleşme'de

Masanızın Değil...

Emekçinin Dediği

OLACAK!

• Orhan Yıldırım • Yıldırım Koç • Birgül Ayman Güler • Metin Özuğurlu •

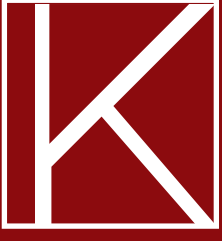
• Gamze Yücesan Özdemir • Oğuz Topak • Bülent Bulduk • Cevdet Öztürk •

• Burcu Doğan • Çağrı Kaderoğlu Bulut • Yaşar Seyman •

• Özdemir İnce • Turan Eyüboğlu •



BİRLEŞİK
KAMU-İŞ
KONFEDERASYONU



Kamucu Tavr

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu Dergisi

Haziran 2025

Sayı 1

www.birlesikkamuis.org.tr

Birleşik Kamu-İş Yönetim Kurulu

Orhan Yıldırım

Şükrü Balun

Hakan Boyar

Sadık Doğrul

Şenol Eyüboğlu

Mehmet Koç

Hüseyin Kara

Yayın Koordinatörü

Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir

Kamucu Tavr Bilim Danışma Kurulu

Prof. Dr. Seyhan Erdoğan

Prof. Dr. Oğuz Oyan

Prof. Dr. Kasım Karakütük

Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir

Prof. Dr. Aydın Balyer

Doç. Dr. Musa Gök

Dr. Öğr. Üyesi Çağrı Kaderoğlu Bulut

Editörler Kurulu

Ali Demiraslan

Cemgazi Yoldaş

Bülent Bulduk

Birleşik Kamu-İş Adına Sahibi

Orhan Yıldırım

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Mehmet Koç

Yönetim Merkezi

Ziya Gökalp Caddesi 45/5 Kızılay/ANKARA

Tel: 0 (312) 431 70 12 - 0 (312) 431 70 13

Faks: 0 (312) 431 70 14

E-posta: birlesikkamuisbasin@gmail.com

Baskı Yeri: Ziraat Gurup Matbaacılık

ISSN Numarası: 3108-365X

İçindekiler

BAŞKANDAN

Mücadele Meydanında Yerimizi Aldık!.....	4
--	---

KAPAK KONUSU

Memurların Kullanıl(a)mayan Toplu Pazarlık ve Grev Hakları.....	8
Kamu Personeli Ne Anlama Gelir?	20
8. Dönem Toplu Sözleşme Masasında Neler Var Neler!	24
8. Dönem Toplu Sözleşme Mücadelesi ve Kamu Emekçilerinin Geleceği.....	27
Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı Bir Hak Mı Yoksa Bir Haksızlık Mı?	30
Ücret, Maaş ve Diğer Özlük Haklarıyla İlgili Taleplerimiz	42

HALKIN EKONOMİSİ

Birleşik Kamu-İş Açlık-Yoksulluk Araştırması	46
Şimşek Programı ve Kamu Toplu Sözleşme Sürecine Kısa Bir Bakış	50
Adil Ekonomik Düzen Mümkün.....	53
Toplumun TÜİK'in Yarattığı Yoksullukla İmtihani.....	57

KAMU EMEK MÜCADELESİNDEN KESİTLER

1960'lerden 1990'lara Kamu Emek Mücadelesinin Uzun Otuz Yılı.....	61
---	----

TOPLUMCU KADIN

Toplumcu Kadının Sendikal Mücadelesi.....	64
---	----

EMEK ve SANAT

Özdemir İnce'yle Emek ve Sanat Üzerine	68
Volkan'ın Sevgisini Tarif Etmem Mümkün Değil!.....	72

MÜCADELE GÜNLÜĞÜ

50 Yıllık Mücadelenin Bugünkü Tablosu.....	74
Mücadeleden Haberler	76



MÜCADELE MEYDANINDA YERİMİZİ ALDIK!

Biz bu oyunu bozarız!

ORHAN YILDIRIM

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu
Genel Başkanı

Kıymetli kamu emekçileri, değerli yol arkadaşlarımız,

Büyük bir kararlılıkla sürdürdüğümüz emek ve haklarımız mücadelesinin yeni bir aşamasındayız. 2026-2027 yıllarını kapsayacak **8. Dönem Toplu Sözleşme süreci**, biz kamu emekçileri açısından sadece bir maaş pazarlığı değil, ülkemizde son yıllarda yıpratılan ve yok edilmeye çalışılan adalet, eşitlik ve demokratik haklarımız için yeni bir mücadele safhasıdır.

Kuruluşundan itibaren emek ve sınıf mücadelesinde en önde yer alan konfederasyonumuz Birleşik Kamu-İş, doğru mücadelesi ile kamu emekçilerinin desteğini alarak ve kuruluşunun 17. yılında **Türkiye'nin üçüncü büyük kamu emekçileri konfederasyonu** olarak toplu sözleşme masasında yer alma hakkını elde etmiştir. Emek ve sınıf mücadelesinde yaratılan bu başarı sadece konfederasyon yönetimlerinin değil; örgütlü mücadeleyi büyüten konfederasyonumuza bağlı sendikalarımızın ve değerli üyelerimizin eseridir. Kararlı ve cesur bir şekilde bu mücadelenin içinde yer alarak katkı koyan tüm yönetici ve üyelerimize Konfederasyon yönetimi adına yürekten teşekkür ediyoruz.

Emeğe Değer Vermeyen Anlayışa Karşı Duruşumuz Net

İçinden geçtiğimiz dönem sadece ekonomik krizle değil, aynı zamanda demokrasi ve hukuk adına yaşanan büyük bir gerilemeyle tanımlanabilir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonrasında tek kişinin kararları üzerinden yönetilen ülkemizde; hukukun üstünlüğü adım adım yıpratılarak "üstünlerin hukuku" egemen kılınmıştır. Kamuoyunun genelini ilgilendiren ve yakından takip edilen yargıya yansımış birçok olayda verilen kararlar yargı bağımsızlığının tartışmalı hale gelmesine zemin oluşturmuştur. Bir hukuk devletinde demokratik hakların en başında gelen ifade ve örgütlenme özgürlüğünün engellenmesi için güvenlik kuvvetlerine yasal yetkilerinin ötesinde verilen emirlerle engel olunmaya çalışılması, gözaltı ve tutuklamalar yapılması demokrasimizin büyük darbe almasına sebep olmuştur.

Gelinen noktada bu adaletsiz düzenin yarattığı krizlerin bedelini halkımız ile beraber en çok kamu emekçileri ödemektedir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonrasında devlet kurumlarının işleyişine yapılan müdahaleler kurumların güvenilirliğinin ortadan kalkmasıyla sonuçlanmıştır. Ülkemizdeki her türlü fiyat tespitinde en önemli kurum olan TÜİK'in enflasyon sepetini sürekli değiştirmesi ve sepetteki ürünlerin fiyatlarını açıklamama kararı alması TÜİK'e olan güveni ortadan kaldırmıştır. TÜİK tarafından açıklanan aylık/yıllık enflasyon rakamları gerçek fiyat artışlarının çok altındadır.

Bu sebeple, Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu olarak, gerçek dışı rakamlar yayımlayan TÜİK'in enflasyon rakamları ile kamu emekçilerine enflasyon artış hesabı yapılmasını asla kabul etmeyeceğiz. Gerçek enflasyon üzerinden maaş artış farkı verilmediği için sokak enflasyonu altında ezilen, alım gücü her geçen gün düşen, liyakatsiz kadrolaşmalarla mesleki geleceği karartılan milyonlarca kamu çalışanının hakkı olan insanca yaşam ücretini alacağız.

Masada Figüran Olmayacağız

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası çerçevesinde yedi kez yapılan toplu sözleşme sürecinin sonunda, bugün tüm kamu emekçileri hakkının çok altında maaş gelirleri ile enflasyon altında ezilmektedir. 8.Dönem Toplu Sözleşme masası öncesinde görünen durum ve sonuç ortadadır. Sayıca yetkili konfederasyonlar yedi kez yapılan toplu sözleşme masasında kamu işveren heyeti karşısında kamu emekçilerinin hakkını koruyamamıştır. Adı hakem kurulu olan ama kurulun çoğunluğunun cumhurbaşkanı tarafından seçilmesi ise oynanan orta oyununun son perdesidir. Birleşik Kamu-İş

*Gerçek enflasyon
üzerinden maaş artış
farkı verilmediği için
sokak enflasyonu
altında ezilen, alım
gücü her geçen gün
düşen, liyakatsiz
kadrolaşmalarla mesleki
geleceği karartılan
milyonlarca kamu
çalışanının hakkı olan
insanca yaşam ücretini
alacağız.*

*Çalışan ve üreten
olduğumuz bilinci
ile hakkımız olanı
almaktan başka bir
yol yoktur. Taleplerimiz
açık ve nettir: İnsanca
yaşanacak ücret,
güvenceli istihdam,
liyakate dayalı atama
sistemi, sendikal
özgürlükler ve grev
hakkı.*

olarak yedi dönemdir oynanan ve kamu emekçisinin her defasında kaybettiği **bu oyunun figüranı olmayacağız**.Yasa maddesi yanlışlık ve haksızlık oluşturuyor diye bunu kabul etmek zorunda değiliz. Grev hakkının olmadığı, hakem kurulunda tarafların eşit olmadığı bir masada kamu emekçilerinin hakkını almak adına, yetkili yetkisiz tüm kamu emekçileri bir araya getirmek ve alanın demokratik gücünü kullanmak masada en önemli silahımız olacaktır.

Üyemiz olsun olmasın milyonlarca kamu emekçisi, emeklisi adına üzerimize düşeni fazlasıyla yapacağız. Gücümüz ve mücadele azmimizin dayanağı, emeğimiz ve alınterimizin karşılığını almak üzere yola çıktığımız gerçeğidir. Çalışan ve üreten olduğumuz bilinci ile hakkımız olanı almaktan başka bir yol yoktur. Taleplerimiz açık ve nettir: İnsanca yaşanacak ücret, güvenceli istihdam, liyakate dayalı atama sistemi, sendikal özgürlükler ve grev hakkı.

Ekonomik Krizin Faturasını Biz Ödemeyeceğiz

Görevini layıkıyla yerine getiren kamu emekçileri olarak, yaşanan ekonomik krizin sebebi biz değiliz, faturasını da biz ödemeyeceğiz.Yeraltı, yerüstü ve insan kaynağı bakımından dünyada ön sıralarda yer alan ülkemizin ülkemizin zengin kaynaklarını kötü yöneten siyasi iktidarın sebep olduğu ekonomik krizin bedelini emekçiler değil, yanlış kararların sorumluları olan siyasiler ödemelidir.Alım gücünün her geçen gün eridiği, gıda ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan emekçilerin idare edecek hali kalmamıştır. Neoliberal politikalardan güç alan, sermayeyi kutsayan bu anlayışa karşı kamu hizmetinin kamusal niteliğini ve emeğin onurunu savunmaya devam edeceğiz.

Adil bir gelir dağılımının esası olan çok kazananın çok az kazananın az vergi almak yerine büyük holdinglerin vergilerini silmekle kendini gösteren, emekçi yerine zengin yanında yer alan iktidar politikalarını asla kabul etmeyeceğiz. Ekmek, su, elektrik, doğalgaz, gıda vb. gibi halkın her kesiminin yaşamak için kullanmak zorunda olduğu tüketim ürünlerine sürekli zam yaparak bütçe açığını kapatmaya çalışan ekonomi düzeni yerine, zorunlu yaşamsal ihtiyaçların vergi dışı bırakılmasını, kamusal hizmet alanlarında kamuda istihdamın artırılmasını, çalışma sa-

atlerinin insani düzeye çekilmesini talep etmeye devam edeceğiz.

Bizi Bu Noktaya Taşıyan Güç: Örgütlü Mücadelemiz

Bugün geldiğimiz noktada Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu yalnızca sayısal büyüklüğüyle değil, temsil ettiği emek ve Cumhuriyet değerleriyle de kamu emekçilerinin umudu haline gelmiştir. Bu durum, Türkiye'nin her yerinde emek ve sınıf mücadelesi dahilinde demokrasi, hukuk, adalet kavramlarını esas alan, ayrımcılık yapmadan, ötekileştirmeden sınıf kardeşliği temelinde emeği örgütleyen fedakâr üyelerimizin eseridir.

Her birinize bugüne kadar görevde bulunan tüm yönetimlerimiz adına ayrı ayrı teşekkür ediyor, toplu sözleşme sürecine giderken sesimizi daha da büyütmek adına katkı koymaya davet ediyorum.

Son Sözümüz: Umut Mücadelede

Bizler emeğin onurunu, alın terimizin değerini savunuyoruz. Önümüzdeki toplu sözleşme süreci sadece taleplerimizin değil, mücadele kararlılığımızın da masaya yansıtacağı bir süreç olacaktır. Masa oyunlarına karşı hakkımızı almak için meydan gücümüzü kullanacağız. Daha adil, daha demokratik, daha eşit bir ülke için kararlılıkla mücadelemiz devam edecek.

Büyük usta Nazım'ın sözüyle,

Eğer; hak haksızlıktan yüce

Sevgi nefretten üstün,

Aydınlık karanlıktan güçlüyse

Çaresi yok usta... BİZ KAZANACAĞIZ!

Birlikte güçlüyüz! Birlikte kazanacağız!

Saygı ve dayanışmayla.

MEMURLARIN KULLANIL(A)MAYAN TOPLU PAZARLIK VE GREV HAKLARI

Türkiye'nin 1932 yılından beri üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Türkiye tarafından onaylanmış Sözleşmeleri ile iç mevzuatımızın çelişmesi durumunda, ILO Sözleşmelerinin hükümleri "doğrudan uygulanır."



YILDIRIM KOÇ
Dr., Akademisyen, Yazar

Memur ve sözleşmeli personel statülerinde istihdam edilen kamu çalışanlarının yeni dönem toplu görüşme sürecinin öncesinde, 20 yılı aşkın süredir kullanılmayan ve kullandırılmayan toplu pazarlık ve grev haklarını hatırlamakta yarar var.

Öncelikle hatırlanması gereken, Anayasamızın 90. maddesinde yer alan düzenlemedir. 7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasamızın 90. maddesine şu hüküm eklendi: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

Diğer bir deyişle, Türkiye'nin 1932 yılından beri üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Türkiye tarafından onaylanmış Sözleşmeleri ile iç mevzuatımızın çelişmesi durumunda, ILO Sözleşmelerinin hükümleri "doğrudan uygulanır." Çelişen durumlarda

ILO Sözleşme hükümlerinin uygulanması, Anayasanın emredici hükmüdür.

Anayasamızın 90. maddesine yapılan eklemenin içeriğinin biraz açılmasında yarar vardır:

(a) Anayasamızdaki bu düzenleme, Türkiye'nin taraf olduğu tüm insan hakları sözleşmelerini kapsamaktadır. Diğer bir deyişle, Türkiye'nin onaylamış olduğu tüm ILO Sözleşmeleri bu kapsamdadır.

(b) Bu düzenleme, yasalarla sınırlı değildir. Anayasa'ya eklenen cümlede, "milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi" ifadesi yer almaktadır. Diğer bir deyişle, uluslararası antlaşmalarla yalnızca "kanun"un değil, bir bütün olarak "mevzuat"ın çelişmesi durumunda da bu uygulama zorunludur. Burada ortaya çıkan bir sorun, uluslararası antlaşma ile Anayasa'nın çelişmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda da uluslararası antlaşma



uygulanmak zorundadır. Anayasanın kendisi de bir kanundur.

(c) Bu madde metninde yer alan "esas alınır" ifadesi, uluslararası sözleşmelerin ulusal hukuka üstün tutulduğu anlamına gelmektedir. Ancak, ulusal hukuk, uluslararası sözleşmeden daha ileri haklar tanıyorsa, ulusal hukuk uygulanacaktır. Aynı konuda farklı düzenleme yapan birden çok uluslararası sözleşme varsa, en ileri haklar getiren sözleşme uygulanmak zorundadır.

(ç) Bu düzenleme, yargıyı olduğu kadar yürütmeyi ve yasamayı da bağlamaktadır. Yargı organları bu genel ilkeye göre hareket etmelidir. Yargıçlar, taraflarca ileri sürülmesine bile, kendiliklerinden uluslararası sözleşmeyi dikkate alarak karar vermelidir. Yürütme, karar verir ve uygularken, uluslararası sözleşmeye öncelik vermelidir. Yasama organı yeni bir yasa çıkarırken, uluslararası sözleşme ile çelişilmesine dikkat etmelidir.

(d) Söz konusu düzenleme, uluslararası denetim organlarının kararlarını da göz önüne almalıdır. Bu konu özellikle ILO Sözleşmeleri için son derece önemlidir. ILO Sözleşmeleri kısa metinlerdir ve özellikle son 75 yıllık dönemde önemli kararlarla yorumlanmış ve zenginleştirilmiştir. Öncelikle ILO Yönetim Kurulu tarafından kendi üyeleri arasından

oluşturulan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin ILO Yönetim Kurulu tarafından onaylanan kararları, Anayasa'nın 90. maddesindeki değişiklik sonrasında bağlayıcılık kazanmıştır. Aynı şekilde, ILO Yönetim Kurulu tarafından atanan 20 hukukçudan oluşan Uzmanlar Komitesi'nin kararları da bağlayıcıdır.

Sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı konularında ILO Sözleşmeleri içinde iki Sözleşme ve bunlara dayalı olarak oluşturulan birinci derecede içtihatlar çok önemlidir.

ILO'nün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin Sözleşmesi 1949 yılında kabul edildi ve Türkiye tarafından 1952 yılında onaylandı.

ILO'nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi 1948 yılında kabul edildi ve Türkiye tarafından 1993 yılında onaylandı.

Sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı konularında ILO Sözleşmeleri içinde iki Sözleşme ve bunlara dayalı olarak oluşturulan birinci derecede içtihatlar çok önemlidir.

ILO Sözleşmelerinin İngilizce ve Fransızca metinleri bağlayıcıdır. ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında, ücret karşılığında çalışan kişilerin "işçi", "memur" veya "sözleşmeli personel" statülerinde çalıştırılmaları konusunda bir ayırım yapılmaz. Tüm ücretli çalışanlar ILO terminolojisinde "işçi"dir.

Kamu çalışanlarının haklarına ilişkin diğer bir Sözleşme, 1978 yılında kabul edilen ve Türkiye



tarafından 1993 yılında onaylanan 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesidir. Ancak bu Sözleşmenin 1. maddesi, "bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma Sözleşmelerindeki daha lehte hükümlerin kendilerine uygulanamaması durumunda kamu yetkilileri tarafından istihdam edilen tüm kişilere uygulanmaktadır" demektedir. Diğer bir deyişle, 98 sayılı Sözleşmenin kapsamı içindeki tüm kamu çalışanlarına 151 değil, 98 sayılı Sözleşme uygulanacaktır.

98 sayılı Sözleşmenin 6. maddesi, yalnızca devletin yönetiminde yer alan kamu görevlilerinin bu Sözleşmenin kapsamı dışında kaldığını belirtir. ("This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.")

87 sayılı Sözleşmenin 9. maddesi de, bu Sözleşmeyle sağlanan güvencelerin silahlı kuvvetler ve polise ne ölçüde uygulanacağını

ulusal yasalar ve düzenlemelerle belirleneceğini ifade etmektedir.

Buna göre, Türkiye'de ister "işçi", ister "memur" veya "sözleşmeli personel" statülerinde istihdam edilsin, küçük bir kesim dışında tüm ücretli çalışanların temel sendikal hakları ILO Sözleşmeleri tarafından güvence altına alınmıştır. Bu konuda istisnalar, devletin yönetiminde yer alan kamu görevlileri, silahlı kuvvetler mensupları ve polislerdir.

Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, temel sendikal haklar konusunda, Türkiye tarafından onaylanmış ve Anayasanın 90. maddesi hükmü uyarınca "doğrudan uygulanırlık" kazanmış ILO Sözleşmeleriyle çelişmektedir. Bu konuların üst yargıya taşınması durumunda yüksek yargı organlarının kararları Anayasanın 90. maddesindeki emredici hükme uygun şekilde belirlenmektedir. 4688 sayılı Kanunun ilk biçiminde (Madde 15) yer alan

4688 sayılı Kanunda yer alan toplu görüşme hakkı, 98 sayılı Sözleşme ile temelden çelişmektedir.

sendikalaşma yasaklarının bir bölümü, bu yolla düzeltilmiştir (örneğin, askeri işyerlerinde çalışan sivil memurların ve TBMM ile milli saraylarda çalışanların sendikalaşma hakkı).

4688 sayılı Kanunda yer alan toplu görüşme hakkı, 98 sayılı Sözleşme ile temelden çelişmektedir. Özellikle kamu çalışanlarının grev hakkı konusundaki yasaklamalar da, Türkiye'nin onayladığı ve Anayasamızın emredici hükmü gereği "doğrudan uygulanırlık" kazandırdığı hakları tümüyle ortadan kaldırmaktadır.

Yürürlükteki Mevzuatımızda Kamu Çalışanlarının Grev Hakkını Yasaklayan Düzenlemeler

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre, en geniş anlamıyla grev hakkını yasaklayan düzenlemeler aşağıda sunulmaktadır:

Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı:

Madde 26

Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır.

Grev yasağı:

Madde 27 – Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan

etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır.

Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.

Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller:

Madde 125

E - Devlet memurluğundan çıkarma : Bir daha Devlet memurluğuna atanmak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

Sözleşmeli personele ilişkin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname de bu konuda yasaklar içermektedir:

Grev Yasağı

Madde 14 –

Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.

Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı

Madde 19 – Sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelipte hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetleri yasaktır.

ILO Sözleşmelerine Göre Kamu Çalışanlarının Grev Hakkı

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelelerinin Uygulanması Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

Bu iki Sözleşmenin metninde grev hakkı açıkça ifade edilmemektedir. Ancak, ILO'nun en yetkili organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1957 yılında kabul ettiği "Uluslararası Çalışma Örgütü Üyesi Devletlerde Sendika-Karşıtı Mevzuatın Kaldırılmasına İlişkin Karar"da, "işçilerin, grev hakkı da dahil olmak üzere, sendikal hakları etkili ve kısıtsız bir biçimde kullanmalarını güvence altına alacak yasaların kabul edilmesi" çağrısı yapılmaktadır. Uluslararası Çalışma Konferansı 1970 yılındaki toplantısında kabul edilen "Sendikal Haklar ve Bunların Medeni Özgürlüklerle İlişkisi Konusundaki Karar"da da, "diğerlerinin yanı sıra grev hakkına da özel önem vererek, en geniş anlamıyla sendikal haklara tam ve evrensel düzeyde saygının gösterilmesini sağlamak için" gerekli girişimlerde bulunması amacıyla, ILO Yönetim Kurulu'nun ILO Genel Müdürü'ne talimat vermesi öngörülmüyordu. (Bernard Gernigon-Alberto Odero-Horacio Guido, *ILO Principles Concerning the Right to Strike*, International Labour Office, Geneva, 2000, s.7)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iki önemli organı, Sözleşmelerin yorumlanması konusunda yetkilidir ve bu organların kararları, ILO Sözleşmelerini onaylayan ülkeler için bağlayıcıdır.

Birinci organ, ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'dir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, ILO Yönetim Kurulu bünyesindeki 3 işçi, 3 işveren ve 3 hükümet temsilcisinden oluşan bir organdır. 1978 yılından beri bu Komite'nin başkanlığını ILO Yönetim Kurulu üyesi olmayan bağımsız bir kişi üstlenmektedir. Komite, bugüne kadarki tüm kararlarını

oybirliğiyle almıştır. (Eric Gravel-Isabelle Duplessis-Bernard Gernigon, *The Committee on Freedom of Association: Its Impact Over 50 Years*, ILO, Geneva, 2001, s.11) Bu Komite'nin kararlarının özetleri belirli aralıklarla yayımlanmaktadır. Bu belgenin son güncellenmiş biçimi 2018 yılında yayımlanmıştır (*Freedom of Association, Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, Cenevre: ILO, 6th edition, 2018. Bu yazıda yer alan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararları, aksi belirtilmedikçe, bu kitabın İngilizce metninden alınmıştır.)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün onaylanmış Sözleşmelere ilişkin gözlemler belirten ikinci önemli organı ise Standartların Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi'dir. Bu Komite, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Yönetim Kurulu tarafından atanan 20 tarafsız uzmandan oluşur.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ile Uzmanlar Komitesi arasında yakın bir işbirliği vardır. Her iki organ birçok kararında diğer organın kararlarına gönderme yapmaktadır. Bazı durumlarda iki organda birden görev alınması da söz konusudur. Örneğin, Uluslararası Adalet Divanı yargıçlarından ve 1961 yılından 1995 yılına kadar Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi başkanı olan Prof. Roberto Ago, 1979-1995 döneminde Uzmanlar Komitesi üyesi olarak da görev yapmıştır.

1951 yılında kurulan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1952 yılından beri ve Uzmanlar Komitesi de 1959 yılından beri, grev hakkının, işçilerin (tüm ücretli çalışanların) ve örgütlerinin temel haklarından biri olduğunu belirten çeşitli kararlar kabul etmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, grev hakkının 87 sayılı Sözleşmenin ve genel olarak örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olduğu görüşündedir. Bu görüş, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ndeki işveren ve hükümet temsil-



cilerinin de olumlu oyuyla kabul edilmiştir: "Komite, daima, işçilerin ve örgütlerinin grev hakkını, ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumada meşru bir araç olarak kabul etmiştir." (ILO, 2018, Par.752). Grev hakkı, işçilerin ve örgütlerinin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını geliştirme ve korumada temel araçlarından biridir. (ILO, 2018, Par.753) "Grev hakkı, 87 sayılı Sözleşme tarafından korunan örgütlenme hakkının esas sonucudur." (ILO, 2018, Par.754)

ILO Uzmanlar Komitesi, 1994 yılında yayımlanan raporunda şöyle demektedir: "Komite'nin görüşüne göre, memur kavramının çok geniş bir biçimde tanımlanması, bu işçiler için grev hakkının çok geniş bir biçimde kısıtlanması veya hatta yasaklanması gibi bir sonuç doğurabilir. (...) Komite, kamu hizmetlerinde grev hakkının yasaklanmasının yalnızca Devlet adına yetki kullanan memurlarla sınırlı tutulması gerektiği görüşündedir." (ILO Uzmanlar Komitesi, *Freedom of Association and Collective Bargaining, ILO Uluslararası Çalışma Konferansı 81. Oturumu'na Sunulan Rapor*, Cenevre, 1994, Par. 158)

ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin işveren ve hükümet temsilcisi üyelerinin de onayladığı bir kararına göre, grev hakkı ancak Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için kısıtlanabilir veya yasaklanabi-

li. (ILO, 2018, Par.828) Komite'ye göre, kamu görevlisi kavramının çok geniş bir biçimde tanımlanması, bu işçiler için grev hakkının ciddi biçimde kısıtlanması ve hatta yasaklanması anlamına gelebilir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bir başka kararında da, kamu görevlisi kavramının çok geniş bir biçimde tanımlanmasının bu işçilerin grev hakkının çok ciddi biçimde kısıtlanması ve hatta yasaklanması anlamına geleceğini belirttikten sonra, kamu hizmetlerinde grev yasağının yalnızca Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileriyle sınırlandırılması gerektiğini belirtmektedir. (ILO, 2018, Par.829)

Komite benzer bir kararında grevlerin (1) kamu hizmetlerinde yalnızca Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için, veya (2) kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerde (diğer bir deyişle, aksamasıyla nüfusun tümünün veya bir kısmının yaşamını, kişisel güvenliğini ve sağlığını tehlikeye sokacak hizmetler) kısıtlanabileceği veya yasaklanabileceği görüşünü tekrarlamıştır. (ILO, 2018, Par.830)

Bu çerçevede değerlendirme yapan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, adaletin gerçekleştirilmesinde ve yargıda çalışan kamu görevlilerinin Devlet adına yetki kullanan kişiler olduğunu belirttikten sonra, bu kişilerin grev haklarının kısıtlanabileceği, ertelenebileceği veya hatta yasaklanabileceği görüşündedir. (ILO, 2018, Par.832) Ayrıca, Devlet adına yetki kullanan kamu görevlilerinden olan gümrük görevlilerinin grev yapmasının yasaklanmasının da örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı olmadığı belirtilmektedir. (ILO, 2018, Par.833)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi öğretmenlerin grev hakkının olması gerektiğini de açıkça savunmaktadır: "Komite, öğretmenlerin, temel hizmetler veya kamu yetkilileri adına hareket eden devlet memurları tanımına girmediğini düşünmektedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of*

Grev hakkı aksamasi ile nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmetlerde kısıtlanabilir.

the Governing Body of the ILO, Third Edition, Geneva, 1985, Par. 404)

Komite, örneğin eğitim sektörünü temel hizmet saymazken, eğitim kurumlarındaki müdür ve müdür yardımcılarının grev haklarının kısıtlanabileceği veya tümüyle yasaklanabileceği görüşündedir. (ILO, 2018, Par.844). Diğer taraftan, Komite bir kararında, Devletin bir işveren olarak öğretmenleri koruma yükümlülüğünün bulunduğu ve bu nedenle öğretmenlerin grev hakkının olmaması gerektiği görüşünün kabul görmediğini belirtmektedir. (ILO, 2018, Par.845) Hatta, eğitim sektöründeki grevin olası uzun dönemli sonuçları da öğretmenlerin grev hakkının yasaklanması için yeterli görülmemiştir. (ILO, 2018, Par.846)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, devlet memurları kavramından yalnızca "kamu yetkilileri adına hareket eden kişileri" anladığını ekleyerek, şunları söylemektedir : "Grev hakkı devlet memuriyetinde (devlet memurları, kamu yetkilileri adına hareket eden kişilerdir) ve kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerde, yani aksamasi ile nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmetlerde kısıtlanabilir ve hatta yasaklanabilir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Third Edition, Geneva, 1985, Par. 394)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Demiryol-İş Sendikası'nın yaptığı başvuru üzerine de, demiryolu taşımacılığı alanında, ister memur, ister sözleşmeli personel, ister işçi statüsünde çalışıyor olsun, tüm ücretli çalışanlar için grev hakkının tanınması gerektiği yolunda bir karar vermiştir: "Komite, bu nedenle, demiryolu ulaştırma işletmelerinde veya diğer kent kamu raylı taşıma işlerindeki işçilerin, yasal statüleri ne olursa olsun, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin anladığı anlamıyla temel hizmet yerine getirmediklerini ve bu nedenle de kendi çıkarlarını korumak amacıyla grev yapabilmeleri gerektiği gerçeğine Hükümetin dikkatini çekmektedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1521 sayılı Dava), 273. Rapor, Par. 39)

Grevin Amacı (Ekonomik ve Toplumsal Konularda Grevler, Siyasi Grevler, Dayanışma Grevleri, vb.)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin görüşüne göre, işçilerin (tüm ücretlilerin) sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını koruma sorumluluğu olan örgütler, genel olarak işçiler ve özellikle istihdam, toplumsal koruma ve yaşam standardı konularında ve üyeleri üzerinde doğrudan etkili olan önemli toplumsal ve ekonomik politika eğilimlerinin yol açtığı sorunlara çözüm ararken grev eylemlerini kullanabilmelidir. (ILO, 2018, Par.759)

"Sempati grevlerine ilişkin genel bir yasaklama istismara yol açabilir ve işçiler, destekledikleri ilk grevin kendisinin yasal olması koşuluyla, bu tür



eylemlere başvurabilmelidir.” (ILO, 2018, Par.770)

“Bir grevin bir sendikanın tanınması için yapılmış olması gerçeği, işçiler ve örgütleri tarafından savunulabilen meşru bir çıkardır.” (ILO, 2018, Par.772)

“(Toplu pazarlık için) yetkili kabul edilmeye ilişkin uyuşmazlıklarla bağlantılı bir grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyum içinde değildir.” (ILO, 2018, Par.773)

“İşçilerin birçok aydır ücretlerinin Hükümet tarafından ödenmediği durumlarda gerçekleştirdiği protesto grevleri, meşru sendikal faaliyetlerdir.” (ILO, 2018, Par.775)

“Ücretli çalışanın veya sendikanın taraf olduğu bir toplu uyuşmazlıkla bağlantılı olmayan grev eyleminin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırıdır.” (ILO, 2018, Par.776).

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi birçok durumda, ulusal düzeyde gerçekleştirilen grevlerin, yalnızca siyasal amaçlar gütmemesi ve ekonomik ve toplumsal amaçlara sahip olması durumunda, meşru olduğunu belirtmiştir. Grevlerin yasaklanması, ancak kamu yetkilileri adına hareket eden devlet memurları için veya kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerdeki (yani, aksamasının nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokabilecek hizmetlerde) işçiler için kabul edilebilir. (ILO, 2018, Par.779)

“Hükümetin ekonomik politikasının toplumsal ve çalışma açısından sonuçlarını protesto eden ulusal düzeyde bir grevin yasadışı olarak ilan edilmesi ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi bir biçimde ihlalini oluşturmaktadır.” (ILO, 2018, Par.780)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, belirli koşulların yerine gelmesi durumunda, genel grevin de serbest olması gerektiği görüşündedir: “Genel greve ilişkin olarak, Komite, grev eyleminin işçi örgütlerinin elinde bulunması gereken eylem

araçlarından biri olduğu görüşündedir. Asgari ücretin artırılması, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerine saygı gösterilmesi ve ekonomi politikasında bir değişiklik (fiyatları düşürme ve işsizliği azaltma) talebiyle 24 saatlik bir genel grev meşrudur ve Sendika örgütlerinin faaliyetinin normal alanı kapsamındadır.” (ILO, 2018, Par.781)

Grevin yalnızca toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırılması ILO denetim organları tarafından bir kısıtlama ve ihlal olarak kabul edilmektedir. ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılında yayınlanan raporunda bu konuda şunları yazmaktadır: “Komite’nin görüşüne göre, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını korumakla sorumlu olan örgütler, ilke olarak, üyeleri ve ayrıca genel olarak işçiler üzerinde doğrudan etkisi olan önemli toplumsal ve ekonomik politika eğilimlerinin ortaya çıkardığı sorunlara çözüm arayışı içinde ve özellikle istihdam, toplumsal koruma ve yaşam standardı gibi konularda, durumlarını güçlendirmek amacıyla grev eylemini kullanabilmelidir.” (ILO, 1994, Par. 165)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ise, Türkiye Hükümeti aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine bu konuda şu değerlendirmeyi yapmıştır:

“Komite, bir protesto grevi yapan sendikaların 58. maddenin 3. fıkrası uyarınca kapatılma tehlikesiyle karşı karşıya bulunduğunu dikkate almaktadır. Uzmanlar Komitesi’nin de belirttiği gibi, grev hakkı, işçilerin ve örgütlerinin, kendi ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sahip oldukları temel araçlardan biridir. Bu çıkarlar yalnızca daha iyi çalışma koşullarının elde edilmesi ve mesleki nitelikteki toplu istemlerin peşinden koşulması değil, fakat aynı zamanda ekonomik ve toplumsal politika sorunlarına ve çalışma hayatının işçileri doğrudan ilgilendiren her türlü sorunlarına çözümler aranması ile de ilgilidir. Komite, sendikaların, hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmeyi amaçlayan protesto eylemleri-

ne başvurabilme olanağına sahip olmaları gerektiğini düşünmektedir.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhine Şikayet Başvuruları (997, 999 ve 1029 Sayılı Davalar), 260. Rapor, Par. 32)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bir başka vesileyle de şu değerlendirmeyi yapmıştır: “Grev hakkı yalnızca bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması aracılığıyla çözümlenebilecek iş uyuşmazlıkları ile sınırlı kalmamalıdır; işçiler ve örgütleri, gerekli olduğu durumlarda, daha geniş bir kapsam içinde, üyelerinin çıkarlarını etkileyen ekonomik ve toplumsal konularla ilgili tepkilerini ifade edebilmelidir.” (ILO, 2018, Par.766)

Grev Türleri

Grev hakkının kullanılmasında ortaya çıkan sorunlardan biri, hangi eylemlerin grev sayılacağıdır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, “grev hakkı”ndan söz ederken, çok geniş bir tanım yapmakta, farklı direniş ve eylem türlerini de “grev hakkı” kapsamında değerlendirmektedir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin 2018 yılındaki kararlar kitabında bu konu şöyle değerlendirilmektedir: “İşçilere yasaklanan bazı grev eylemi türleri (sendikanın onayı ve desteği olmadan yapılan grevler, iş durdurma, iş yavaşlatma, kurallara tamı tamına uyararak iş yavaşlatma ve oturma grevleri) ile ilgili olarak, Komite, bu kısıtlamaların ancak bu grevlerin barışçıl olmaktan çıkması durumunda haklı kabul edilebileceği görüşündedir.” (ILO, 2018, Par.784)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Federasyon ve Konfederasyonların da grev hakkına sahip olması gerektiğini belirtmektedir: “Federasyonların ve konfederasyonların grev çağrısında bulunmasının yasaklanması, Sözleşmenin 6. maddesinin ihlalidir.” (ILO, 2018, Par.757)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine şu değerlendirmeyi yapmıştır:

“Komite, 25. maddede grevin niteliği ve amaçları konusunda konmuş olan kısıtlamaların (siyasi grevin, genel grevin ve dayanışma grevlerinin, iş yavaşlatmanın ve üretimi düşürmenin yasaklanması) çok fazla kapsamlı olduğu ve bu konularda Yasanın V. Bölümünde yer alan cezai yaptırımların da son derece ağır olduğu görüşündedir. Komite’nin olduğu kadar Uzmanlar Komitesi’nin de görüşüne göre, tümüyle siyasi nitelikteki grevler örgütlenme özgürlüğü ilkesinin kapsamı içine düşmemekle birlikte, sendikalar, özellikle bir hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmek amacıyla protesto grevlerine başvurabilmelidirler. Ayrıca, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması istismara yol açabilir ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin yöntemler söz konusu olduğunda, kurallara tamı tamına uyararak işin yavaşlatılması, işyerlerinin işgal edilmesi ve işbaşında oturma grevleri yapılması konularında kısıtlama getirilmesi, ancak bu eylemlerin barışçıl olmaktan çıktığı durumlarda haklılık kazanır.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (997, 999 ve 1029 sayılı Davalar), 260. Rapor, Par. 39)

Kolombiya’da 4 işçi konfederasyonunun 14 Kasım 1990 tarihinde ilan ettikleri genel grevle ilgili olarak Hükümetin yasadışı iddiaları karşısında Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin kararı ise şöyledir: “Komite, Hükümetin ekonomik politikasının toplumsal sonuçları ve işçiler açısından sonuçlarını protesto etmek için 14 Kasım 1990 tarihinde ülke düzeyinde gerçekleştirilen grevin yasadışı ilan edilmesinin ve bu grevin yasaklanmasının, örgütlenme özgürlüğünün ciddi bir biçimde ihlalini oluşturduğu düşüncesindedir.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Kolombiya Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu, 1562 sayılı Dava, 279. Rapor, Par. 518/a)

ILO Uzmanlar Komitesi’nin 1994 yılı raporunda bu konuda şu değerlendirme yer almaktadır: “Komite, dayanışma grevlerinin genel olarak

yasaklanmasının istismara yol açabileceğini ve desteklenen grevin yasal olması koşuluyla, işçilerin bu tür eylemlere başvurabilmeleri gerektiğini düşünmektedir.” (ILO, 1994, Par. 168)

ILO Uzmanlar Komitesi’nin iş yavaşlatılması ve kuralları tamı tamına uygulayarak iş yavaşlatılması konularındaki görüşü de şöyledir: “Komite, grev eyleminin biçimi konusundaki kısıtlamaların, ancak bu eylemin barışçıl olmaktan çıkması durumunda haklı kabul edilebileceği görüşündedir.” (ILO, 1994, Par. 173)

Temel Hizmetler veya Faaliyetler

ILO’nun Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, tüm ücretli çalışanlar için grev hakkını genel bir ilke olarak koyarken, bu hakkın yalnızca “temel hizmetler veya faaliyetlerde” kısıtlanabileceğini belirtmektedir.

ILO Uzmanlar Komitesi’ne göre, “temel hizmetler” ile kastedilen, “yalnızca, aksaması durumunda nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmet veya faaliyetlerdir.” (ILO, 1994, Par. 159)

Bu konularda ILO denetim organlarının bazı kararları şöyle sıralanabilir:

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, tüm ulaştırma hizmetlerini, bankacılığı, metal ve petrol üretim endüstrilerini, eğitimi “temel nitelikte” hizmetler kabul etmemektedir. (ILO, 1985, Par. 402) Buna göre, bu işlerde grev yapılabilirdir.

Uluslararası Madenciler Federasyonu tarafından Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi şu kararı vermiştir: “Madencilik sektörü, işçilerin kendi çıkarlarını grev eylemi aracılığıyla koruma ve geliştirmelerinin yasaklanabileceği bir temel hizmet değildir.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1697 sayılı Dava), Par. 465)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu görüşünü 1985 yılında da ifade etmiştir: “Metal ve

madencilik sektörleri, işçilerin grev eylemi aracılığıyla çıkarlarını koruyup geliştirebilme haklarının yasaklanabileceği temel hizmetler değildir.” (ILO, 1985, Par. 406)

Bir uluslararası işkolu federasyonu olan FIET tarafından Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin bankacılıkla ilgili olarak verdiği karar da aynı niteliktedir, bu işkolunda kamu kesimi ve özel kesimde grev hakkının tanınmasını istemektedir: “Komite, bu nedenle, Hükümetten, yürürlükteki mevzuatın bu ilkeleri ihlal eden hükümlerini değiştirmek için, ister özel sektörde ve ister kamu sektöründe istihdam ediliyor olsunlar, tüm banka işçilerinin kendi tercih ettikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkını ve bankacılık sektöründeki işçilere grev hakkını güvenceye alacak bir anlayışla, gerekli önlemleri hızla almasını ister.” (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1582 sayılı Dava), 281. Rapor, Par. 234)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ulaştırma işkolunda grev hakkı konusunda şunları söylemektedir: “Komite, ulaştırmanın genel olarak temel hizmetler kategorisi içine girmediği görüşündedir.” (ILO, 1985, Par. 407) “Metropol ulaştırma işletmelerindeki işçiler Sözleşmede belirlenen anlamda kamu görevlisi değildir ve kelimenin tam anlamıyla temel hizmetler yerine getirmemektedirler.” (ILO, 1985, Par. 408)

ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılındaki raporunda şöyle demektedir: “Komite’nin görüşüne göre, grev gözcüleri ve işyeri işgalleri konusundaki kısıtlamalar yalnızca bu eylemlerin barışçıl olmaktan çıktığı durumlarla sınırlı kalmalıdır.” (ILO, 1994, Par. 174)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi grev gözcülerinin çalışmalarıyla ilgili şu değerlendirmeyi yapmaktadır: “Grev gözcülüğü yapmak ve diğerlerinin işyerinden uzak kalması için ısrarla ama barışçıl bir biçimde çaba göstermek yasadışı kabul edilemez.” (ILO, 2018, Par. 939)

Grevin Önkoşulları

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin oybirliğiyle aldığı kararlara göre, bir grevin arabuluculuk veya uzlaştırma sağlamak amacıyla görüşmeler yoluyla bir çözüm aramalarına fırsat vermek için makul bir süre ertelenmesi kendi başına örgütlenme özgürlüğü ilkelerinin ihlali anlamına gelmemektedir. (ILO, 2018, Par.794) Bir grev çağrısında bulunmadan makul bir süre önceden işvereni bilgilendirme zorunluluğu da, kabul edilebilir. (ILO, 2018, Par.799) 48 saat önceden bildirim makul bir süredir (ILO, 2018, Par.800). Diğer taraftan, temel hizmetlerde grev ilanından önce tarafların durumu değerlendirme amacıyla 40 günlük bir süre koşulunun getirilmesi örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırı değildir. Böylece taraflar tekrar pazarlık masasına oturabilecek ve belki greve başvurmadan anlaşmaya varabileceklerdir. (ILO, 2018, Par.802)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, grev oylaması konusunda da bazı ilkeler belirlemiştir.

Komite'ye göre, sözkonusu işyerinde grev kararı alınabilmesi için tüm işçilerin yarısından fazlasının onay vermesi aşırı bir düzenlemedir ve özellikle büyük işletmelerde, bu aşırılık grev hakkının kullanılmasını engelleyebilir. (ILO, 2018, Par.806) Özellikle çok sayıda işçiyi örgütlemiş olan sendikalarda grev için işçilerin mutlak çoğunluğun onayının gerekli kılınması kolay değildir. Bu nedenle, grev oylamasında mutlak çoğunluk öngören bir düzenleme grev hakkını ciddi biçimde riske atma tehlikesini taşımaktadır. (ILO, 2018, Par.807) Federasyon ve konfederasyonların grev uygulaması durumunda, üye örgütlerin çoğunluğunun bu girişime onay vermesi ve herhangi bir işyerindeki işçilerin mutlak çoğunluğunun grevi onaylaması zorunluluğu, sendikaların potansiyel faaliyetleri konusunda ciddi kısıtlamalar oluşturmaktadır." (ILO, 2018, Par.811)

Grevlerin Kısıtlanabileceği ve Hatta Yasaklanabileceği Durumlar ve Hak Kaybını Telifi Edici Güvenceler

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne göre, bir grevin ulusal güvenlik veya kamu sağlığı gibi ge-

Kelimenin tam anlamıyla temel hizmet olarak kabul edilen sektörlerde çalışanların bazılarının da grev hakkı olmalıdır.

rekçelerle ertelenme yetkisi ve sorumluluğu hükümete ait olmamalıdır. Bu konuda yetki ve sorumluluk, ilgili tüm tarafların güvenine sahip bir bağımsız kurum tarafından üstlenilmelidir. (ILO, 2018, Par.825)

Temel Hizmetler

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, çeşitli kararlarında, bazı sendikal hakların kısıtlanabildiği "temel hizmetler" in kapsamına açıklık getirmektedir. Komite'nin bir kararına göre, kelimenin tam anlamıyla temel hizmetler ile kastedilen büyük ölçüde bir ülkede geçerli olan koşullara bağlıdır. Ayrıca, bu kavram mutlak değildir; diğer bir deyişle, bir grev eğer belirli bir süreyi aşarsa veya belirli bir kapsamın ötesine geçer ve böylece nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamı, kişisel güvenliği veya sağlığı açısından bir tehlike oluşturursa, "temel hizmet" e dönüşebilir. (ILO, 2018, Par. 837). Komite'nin çeşitli kararlarında temel hizmetler içinde kabul edilen bazı sektörler aşağıda sunulmaktadır (ILO, 2018, Par.840) Bu sektörlerin her birine ilişkin alınmış ayrı ayrı kararlar söz konusudur: Hastane sektörü, elektrik hizmetleri, su temin hizmetleri, telefon hizmeti, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye hizmetleri, kamu ve özel hapisane hizmetleri, okul yaşındaki öğrencilere yiyecek sağlanması ve okulların temizlenmesi, hava trafik kontrolü.

Kelimenin tam anlamıyla temel hizmet olarak kabul edilen sektörlerde çalışanların bazılarının da grev hakkı olmalıdır. Komite, hastanelerde çalışanlara ilişkin verdiği bir kararda, temel hiz-

met kabul edilen işyerlerindeki hastane işçileri ve bahçıvanları gibi bazı ücretli kategorilerinin grev hakkından mahrum bırakılmaması gerektiğini belirtmiştir. (ILO, 2018, Par.849)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarına göre, aşağıda belirtilen hizmetler kelimenin tam anlamıyla temel hizmetler kapsamına girmemektedir (ILO, 2018, Par.842) Bu sektörlerin her biri için ayrı ayrı alınmış kararlar bulunmaktadır: Radyo ve televizyon, petrol sektörü ve petrol tesisleri, uçuşların devamını sağlayacak yakıt dağıtımı, gaz sektörü, gaz tenekelelerinin doldurulması ve satışı, limanlar, bankacılık, merkez bankası, sigorta hizmetleri, tüketim vergilerinin ve vergilerin toplanması için bilgisayar hizmetleri, alışveriş merkezleri ve eğlence parkları, metal ve madencilik sektörleri, büyük kentlerdeki ulaşım dahil olmak üzere genel olarak ulaşım, havayolu pilotları, yakıt üretim, nakil ve dağıtımı, demiryolu hizmetleri, posta hizmetleri, çöp toplama hizmetleri, soğutma

işletmeleri, otel hizmetleri, inşaat, araba imalatı, tarımsal faaliyetler, gıda maddeleri arzı ve dağıtımı, çay, kahve ve hindistan cevizi plantasyonları, darphane, hükümet basım hizmeti ve devletin alkol, tuz ve tütün tekelleri, eğitim sektörü, maden suyu şişeleme şirketleri, uçak tamiri, asansör hizmetleri, ihracat hizmetleri, özel güvenlik hizmetleri (kamu veya özel hâpishane hizmetleri hariç olmak üzere), havaalanları (hava trafik kontrolü hariç olmak üzere), eczaneler, fırınlar, bira üretimi, cam endüstrisi.

Sonuç

ILO Sözleşme ve yetkili organ kararlarında, "işçi" olarak belirtilen tüm statülerdeki ücretlilerin en geniş örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları tanınmaktadır. ILO Sözleşmeleri, Anayasamızın 90. maddesinin emredici hükmüne göre, kendi kanunlarımızın üstündedir. Kamu çalışanları sendikalarının bu haklardan yararlanabilmeleri için gerekli girişimlerde bulunmaları kendi çıkarlarına olacaktır.



Zonguldaktan Ankara'ya büyük madenci yürüyüşü, 1991.

KAMU PERSONELİ NE ANLAMA GELİR?

Devlet idaresi dışında şirketlerde ya da serbest mesleklerde çalışan kimseler kamu hizmeti değil, olsa olsa en çok “toplumsal hizmet” görürler. Zaten bu nedenle bunlara “kamu personeli” demek kimsenin aklına gelmez.



BİRGÜL AYMAN GÜLER
Prof. Dr.

Kamu personeli, ülkemizdeki yasının terimiyle devlet personeli demektir. Tam olarak ise devlet memuru. Başka bir deyişle, kamu personeli, çoğu zaman farklı anlamlar yüklenerek kullanılan terimle “kamu hizmeti gören” kişiler değildir. Örneğin taksiciler, özel okulda ya da özel hastanede çalışan kimseler için de “kamu hizmeti gördükleri” söylenir. Doğrusu gerçekte, devlet idaresi dışında şirketlerde ya da serbest mesleklerde çalışan kimseler kamu hizmeti değil, olsa olsa en çok “toplumsal hizmet” görürler. Zaten bu nedenle bunlara “kamu personeli” demek kimsenin aklına gelmez.

Kamu (devlet) personeli, asıl olarak “memur”dur. Devletin doğrudan üretim sektörlerinde yer alması nedeniyle, kamu iktisadi işletmeleri arttıkça, “işçi” adı verilen ikinci bir statü daha doğup genişlemişti. Devlette işçilik, süresi belirsiz sözleşmelerle çalışmak anlamına geldiği için, özel sektörde işçilikten her zaman farklı olmuştur. Kamu iktisadi teşebbüslerinin işçi-

leri, sözleşmelerinin kendine özgüllüğü sendikal haklarla birleşince ülkemizin çalışma düzenini bir anda yükseltmişlerdir.

Memur ve işçi statülerinden oluşan yalın ve açık istihdam sistemi, zamanla ama en çok neoliberal politikaların genel yıkıcı etkileri altında sarsılmaya başladığından bu yana, hem gücünden hem anlamından çok şey yitirmiştir demek yanlış olmaz. Öncelikle devlette işçilik özelleştirme politikalarıyla önemsiz büyüğe doğru daraltılırken, memurluğun ise iç bütünlüğü parçalanmıştır. 1980’li yıllarda kadro karşılığı olan ve olmayan sözleşmeli statü uygulamalarıyla, 2000’li yıllarda memurlukta uzmanlık ve kariyer uzmanlığı gibi çeşitlemelerle memurluk, yapısı ve anlamıyla iç bütünlüğünü yitirmiştir.

Devlet memuru kendini “kamu çalışanı” olarak gördükçe, onu özel sektördeki “çalışan”dan ayırdetmek güçtür. Her ikisi de emeğini “kiralar” ya da “satar”, böylece geçimini sağlar.



Buna göre devlet memurluğu da özel sektörde çalışmak da aynı amaçla yapılan "iş"tir: Geçimini sağlamak. Bu bireysel amaç, işin iyi görülmesini sağlamaya yettiği sürece sorun olmayacaktır. Yetmediğinde ise çalışan kimseler "iş doyumu", "bireysel performans-başarı", "kalite çemberi", "kurum kültürü", "takım çalışması", "ekip ruhu", "etik", "değer", "kamu değeri" gibi geçim kaygısının çok ötesinde yönetsel araçlarla güdülenmeye çalışırlar. Nitekim neoliberal dönem özel sektörde kullandığı böyle 'postmodern kırbaçlar'ı kamu sektörüne -devlete- de taşıdı. Lastik üreten fabrikalarla çocuk – genç yetiştiren kreş ve okullar, aynı anda kalite çemberleşmeleri içine alınmış, yapılan işin niteliğine aldırış edilmeyen her yerde aynı ölçülerle 'performans' aranmaya başlanmıştı.

Devlet memurluğu ve kamu işçiliğini çözme sürecinde yükselen zihniyet, neredeyse hiddetli bir inatla sürdürdüğü bu uygulamaların başarısız sonuçlanmasıyla birlikte, tuzun suda çözünüp gitmesi gibi eriyip gitmiş, ne var ki suyu da içilmesi ve kullanılması pek güç bir şap haline dönüştürmüştür. Günümüzde hem kamu hem özel sektör "çalışan"ı, tekno-

lojiyle tehdit edilir durumdadır: Robotlar çağı, ileri teknoloji ve yapay zekâ, onlara gerek duyulmasına son verecektir.

Eğer "devlet memuru"nun geçimi için iş gören bir "çalışan"dan farkı yoksa, hep beraber robotlar çağı üzerine kafa yormakla yetinebiliriz. Yok, eğer şimdiye kadar yapılan yanıştan dönülürse, kamu personelinin özel sektörün "piyasa"sından farklı bir kutba yani "devlet" olgusuna baktığı hatırlanırsa, robotlar çağı bizim için ayrıntıya dönüşür.

Kamu personeli -devlet memurluğu, bütün bir toplumun geçmişten geleceğe yönelmiş hareketini taşıyan devlet bünyesine aittir. Bu personelin örgütlendiği sendikalar da, basitçe 'çalışanların birliği' olmaktan daha fazla bir şeydir.

Her şeyden önce kamu personeli olmak, kamu hizmetine girmek, Anayasa bakımından sıradan "çalışma hakkı"ndan daha fazlasıdır. Anayasa, kamu hizmetine girmeyi, "siyasal hak ve ödevler"den biri olarak kurmuştur. Bir kez daha söylersek, her yurttaş "sosyal ve ekonomik haklar" kapsamında "çalışma ve sözleşme hürriyeti"ne sahiptir (Madde 49). Ancak kamu hizmetine girme hakkı, bundan daha fazlasıdır; "siyasal haklar ve ödevler"den biri olarak her yurttaş "kamu hizmetine girme hakkı"na sahip (Madde 70) kılınmıştır. Kısacası memurluk ve memur sendikacılığı, "geçim meselesi"nin üzerinde siyasal düzleme ait bir dünyada nefes alıp vermek demektir.

Devlet memuru kendini "kamu çalışanı" olarak gördükçe, onu özel sektördeki "çalışan"dan ayırdetmek güçtür.



Konunun doğasıyla ilgili olarak, Anayasa'dan başka yaşamın kendisi de sağlam ipuçları verir.

Uzun zamandır ve bugün olduğu gibi “*memur sayısı çok fazla!*” mottosuyla yürütülen devlet tasfiye hareketi, yalnızca memurların işlerinden edilmeleri anlamına gelmez. Tasfiyecilerin propagandalarına karşı memurları bireysel olarak savunmak hiçbir şey ifade etmez. Türkiye'nin 3,5 milyon civarındaki memur sayısı OECD ülkelerine kıyasla hala çok düşüktür. Üstelik bunlar, öyle anlatıldığı gibi bürolarda oturup kayıt-evrak işi yapanlar değildir. Memurların üçte biri, kabaca 1 milyonu diyelim, öğretmenlerden oluşur. Ülkenin 922 ilçesine yayılmış 60 bin okulda milyonlarca çocuk yetiştiren insanlar. Bir o kadar devlet memuru da, diğer üçte birlik bölüm, devlet hastanelerinde çalışan sağlık görevlileridir. Tümü devlet memuru olan güvenlik görevlisi polisler, esenlik görevlisi itfaiyeciler ve zabı-talar, orman memurları, imamlar... bunların hiçbiri Ankara'da bürolarda oturup kayıt-evrak işlerine gömülmüş kimseler değildir. Kısacası “*memur sayısı çok fazla*” demek, devletin halkına karşı vazgeçilmez görevlerinden

olan eğitim ve sağlık hizmetleri başta olmak üzere, temel ve zorunlu halk hizmetlerinden el çekmesini istemek demektir. Bunun birinci somut sonucu, devlet hizmetlerini özelleştirmekten başka bir şey olmaz. Oysa özelleştirmeciliğin toplumun sorunlarını gidermekten çok artırdığı, son otuz yıllık deneyimimizle sabittir. İkinci sonuç ise, nasıl yaşamak istediğimizle ilgili çok temel bir tercih üzerinde düşünme fırsatını yitirmek ya da kısaca oyuna getirilmek olabilir.

Günümüzde iyice yaygınlaştığını gözlemlediğimiz bu kanı, kamu personelinin -devlet memurluğunu ve onun sendikal örgütlenmesini “geçim meselesi” olarak kabul eden görüş, yaşamsal bir hatadır.

Memur sendikaları “*devlet memuru fazla*” diye bağırarak devlet tasfiyecilerine karşı siyasal hak alanımızı korumak gibi büyük bir ödev yüklenmiş durumdadır. Kendi varlık nedenlerinin hem memur hem sendika olarak, yalnızca “geçim meselesi” olmadığını, aksine toplumun temel yaşam tercihlerini karartan neoliberal siyasetlerle mücadele etmek olduğunu göstermek, yüklendikleri ödevler içinde belki de en önemlisi ve en ağırıdır.

Kısacası, devlet memurluğu yalnızca “çalışan”lık değil, halk ve yurttaşlık için yüklenilmiş temel bir “ödev”dir. Bu doğayı unutturma gayretinde olan siyasetlere fırsat vermemek, hepimizin iyiliğine olur.

***Memur sendikaları
“devlet memuru fazla”
diye bağırarak devlet
tasfiyecilerine karşı
siyasal hak alanımızı
korumak gibi büyük
bir ödev yüklenmiş
durumdadır.***

**8. DÖNEMDE
MASANIZIN
DEĞİL**

**EMEKÇİNİN
DEDİĞİ
OLACAK!**



**BİRLEŞİK
KAMU - İŞ
KONFEDERASYONU**

8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME MASASINDA NELER VAR NELER!

Kamu çalışanları bakımından tercih, siyasi partiler arasında değil, halk egemenliğine dayanan laik demokratik cumhuriyeti ile monarşi arasındadır. Toplu sözleşme masasında bu tercih de yer almaktadır.



METİN ÖZÜĞÜRLÜ
Prof. Dr.

Öyle anlaşıyor ki, kamuda gerek ücretli gerekse de maaşlı istihdam edilenler için 2025 yılı daha da zor geçecek. Sayıları 600 bine yaklaşan kamu işçileri, toplu sözleşme görüşmelerinde aylar süren oyalamadan sonra büyük bir hayal kırıklığı yaşıyorlar. İşçi sendikaları sınırlı enerjilerini konfederasyon içi ya da arası sendikal rekabette tüketiyorlar. Üstelik sendikal rekabette üye iradesi değil İktidar desteği öncelendiği için, toplu sözleşme masasına da ezik oturuyorlar. Üye-sendika ilişkisinin mayası da bozulmuş görünüyor; yılların sendikacıları "promosyon sendikacılığı yapıyoruz, bu sendikacılık değil" serzenişi içindeler. Bu yapı ve süreç kamu emekçileri adına önemli dersler barındırıyor.

Her şeyden evvel Saray Yönetiminin tutumu bakımından kamu işçileri toplu sözleşme görüşmeleri, memur sınıfı için de önemli bir gösterge. Enflasyonla mücadele adına ücretleri bastırma politikasının 2025 boyunca sürdürüleceği anlaşıyor. "Şimşek Programı"

denilerek şahsileştirilen bu Saray politikası, ilahi bir emir değil, dolayısıyla değiştirilemez de değil. Bunun belirli şartları var: Gerek şart, kamu çalışanlarının birleşik iradesi ile ilgili; kamu çalışanları sendikal farklılıklar başta olmak üzere kendi iç farklılıklarını, iç ayırma ve parçalı davranışa sevk edecek her türlü eğilimi dışlamalı ve birleşik bir iradeyi kuracak yönetime destek olmalıdır. Bu gerekli şart ya da gerekli koşuldur. Bir de yeter şart(lar) vardır. Yeterli şart ya da koşulları sıralamak için belirli parametrelerin tanımlanmasına gerek vardır. Başlayalım:

1. Meta-dışı yaşam olanakları gerek geleneksel gerek modern/kamusal biçimleriyle tasfiye olmuş ve yaşamak için çalışmak durumunda olan emekçi nüfus bakımından ücret/maaş gelirine bağımlılık düzeyi son derece artmıştır.
2. Devlet; yurttaşlık kurumu ve kamu yararı hıfzına dönüştürülmüştür. Yurttaşların ortak ve



İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB) tarafından grev ve toplu sözleşme hakkı için İstanbul Saraçhane’de düzenlenen miting, 1961.

genel ihtiyaçlarını kamu kaynaklarını kullanarak karşılayan geleneksel kamu idaresi fonksiyonu etkisizleşmekte, buna devletin “sol eli” adı verilen sosyal koruma sistemindeki erime eşlik etmektedir. Bu durumdan hem yurttaş olarak hem de toplum nazarındaki meşruiyetleri itibarıyla kamu çalışanları olumsuz etkilenmektedirler.

3. Belirsiz süreli (dolayısıyla da görece olarak güvenceli) istihdam olanaklarının kamu istihdamıyla sınırlı hale gelmesi, bu alana yönelik işgücü arzını muazzam ölçüde arttırmaktadır. Bu ise hem emek süreci üzerinde idarenin artan denetimine hem de ücretlerin baskılanmasına nesnel gerekçe teşkil etmektedir.
4. Son 30 yıldır mal ve hizmet üretiminin tüm girdi ve nihai ürün fiyatları uluslararası kapitalist piyasa ölçeğinde belirlenmektedir. Girdi fiyatlarına işgücü girdisinin maliyeti olarak ücret/maaş da dahildir. Sözü edilen

fiyatların belirlendiği bir önceki yüzyılın ulusal pazar ölçeği ortadan kalkmıştır. Dolayısıyla toplu sözleşme masaları, uluslararası ölçekte belirlenen ücretlerin ülkeye adapte edilme mekanizmasına dönüşmüş durumdadır.

5. Türkiye; hükümet sistemi değişen, rejim ilkeleri fiili olarak tahrip edilen, toplum olarak çözülme ve yeniden inşa süreçlerinin eşanlı yaşandığı bir ülke konumundadır. Türkiye Cumhuriyeti’ni kuran iradenin günümüzdeki politik temsilcisi konumundaki Cumhuriyet Halk Partisine ve onun kurmaylarına düşman ceza hukuku prosedürünün uygulanıyor olması, yeniden inşa sürecini hem kaotik kılmakta hem de hızlandırmaktadır. Kamu çalışanları bakımından tercih, siyasi partiler arasında değil, halk egemenliğine dayanan laik demokratik cumhuriyeti ile monarşi arasındadır. Toplu sözleşme masasında bu tercih de yer almaktadır.

Devletin sosyal karakterinin, kamu çalışanlarının toplumsal statülerinin güvencesi olduğu unutulmamalıdır.

Burada 5 madde ile özetlenen parametreler ile 2026-2027 yıllarını kapsayacak 8. Dönem Toplu Sözleşme Masasının 1 Ağustos'ta hangi siyasal-toplumsal bağlam içinde toplanacağıyla ilgilidir. Hiç kuşku yok ki bu liste daha da uzatılabilir. Ancak kamu çalışanlarının toplu sözleşme süreci söz konusu olduğunda, kamu emekçilerinin yaşam ve çalışma koşullarını, toplumsal konumlarını, toplu pazarlığın işlevini ve siyasi iklimi tanımlayan parametreler yeterli olacaktır.

Hayatın 20. Yüzyıl bakiyesi olarak görülebi-
lecek olağan akışı içinde sendikacılar, toplu sözleşme masalarına, üyelerinin yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirecek, özlük hakları geliştirerek güvence altına alacak taleplerle otururlar. O masada kendi üyelerinin çıkarlarını, işçi sınıfının bütünsel çıkarlarıyla birlikte savunduklarında hem üyelerinin gönlünde taht kurarlar hem de sendikacılık tarihine onurlu birer sendikacı olarak geçerler. Ne var ki hayat olağan akışında gitmiyor, bir önceki yüzyılın alışkanlıklarıyla davranmanın karşılığı bulunmuyor.

Kamu emekçileri için büyük önem taşıyan 8. Dönem Toplu Sözleşme masasında olanlara bir bakın lütfen:

- Birinci madde bize temel ihtiyaçlarımızı büyük ölçüde meta-dışlaşmış biçimlerde karşılamamızı öğütlüyor; çünkü emekçiler olarak ücret gelirine bağımlılık düzeyimizi

geriletemediğimiz müddetçe, ücret geliri-mizdeki artışın bir refah göstergesi olması mümkün değildir.

- İkinci madde bize bu ülkenin kamu hizmeti üreten ve vergi ödeyen yurttaşları olarak sosyal haklara sahip olduğumuz ölçüde, toplum nazarındaki meşruiyetimizin de yüksek olacağını söylemektedir. Devletin sosyal karakterinin, kamu çalışanlarının toplumsal statülerinin güvencesi olduğu unutulmamalıdır.
- Üçüncü madde, kamu istihdamının sektörel bakımdan çeşitlenmesinin kamu çalışanlarının insanca çalışma koşulları ve istihdam güvencesine sahip olması bakımından ne denli önemli olduğunu bize söylüyor. Dolayısıyla geçtiğimiz yıllarda kamu iktisadi teşekkülleri birer birer özelleştirilip yok edildiğinde, kamu çalışanlarının pazarlık gücünün de erimekte olduğu gerçeği ile yüzleşmemiz gerekmektedir.
- Dördüncü madde, başta ücretler olmak üzere pazarlık masasına yatırılan sorunlarımızın, aslında birer egemenlik sorunu haline dönüştüğünü bize söylemektedir. Uluslararası kapitalist piyasalara derin entegrasyon tesis etmiş bir ülkenin emekçileri olarak, o toplu pazarlık masasına kendi ücret gelirlerimiz, dolayısıyla kendi yaşamımız üzerindeki kolektif irademizi yeniden nasıl tesis edeceğimizin yanıtını da koymak zorundayız.
- Beşinci madde, kamu emekçileri olarak bizlere aktif bir tarihsel özne olarak halk egemenliğine dayalı laik demokratik cumhuriyetin kuruluş sürecine dahil olabildiğimiz ölçüde, insanca yaşam ve çalışma koşullarına sahip olabileceğimizi söylüyor.

Burada sıralanan unsurlara bakıp da Edip Cansever'in o muhteşem dizelerini mırıldanmayan yoktur herhalde: Masa da masaymış ha/ Bana mısın demedi bu kadar yüke...

8. Dönem Toplu Sözleşme Mücadelesi ve Kamu Emekçilerinin Geleceği

Krizin faturasını emekçilere çıkaran politikalara karşı kamu emekçilerinin güçlü sesini ve iradesini masaya taşıyacak olan sendikal anlayış bugüne ve yarına damgasını vuracaktır.



GAMZE YÜCESAN ÖZDEMİR
Prof. Dr.

Kamu emekçileri için büyük önem taşıyan 8. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri Ağustos ayında başlayacak. Masada kamu emekçilerini temsil etmek üzere imza yetkisine sahip iktidar destekli konfederasyon (Memur-Sen) ve imza yetkisi, karar hakkı olmayan iki konfederasyon (Türkiye Kamu-Sen ve Birleşik Kamu-İş) yer alacaklar.

Ekonomik ve toplumsal krizin oldukça derinleştiği bu dönemde toplu sözleşme görüşmeleri hiç olmadığı kadar kritik bir öneme sahip. Krizin faturasını emekçilere çıkaran politikalara karşı kamu emekçilerinin güçlü sesini ve iradesini masaya taşıyacak olan sendikal anlayış bugüne ve yarına damgasını vuracaktır. Masada kamu emekçilerinin gerçek sorunlarını ve taleplerini gündeme taşımak önemlidir. Sendikal hareketin hazırlıklı, tutarlı ve kararlı bir mücadele zemini oluşturması hem kamu emekçileri hem de tüm toplum için ön açıcı olacaktır. Bu çerçevede beş temel talepten bahsedilebilir. Bu talepler,

insana yaraşır yaşam koşullarının sağlanması için ekonomik ve toplumsal yapının dönüştürülmesine yönelik bütünlüklü bir yol haritası sunulabilir.

Grevli, gerçek bir toplu sözleşme. Kamu emekçilerinin grev hakkının olmadığı bir toplu sözleşme sürecinin emek lehine sonuç vermesini beklemek hayaldir. Özgür ve bağımsız toplu sözleşme hakkı ancak grev hakkıyla birlikte mümkündür. Bu anlamda, kamu emekçilerinin grev hakkını güvence altına alacak düzenlemelerin hayata geçirilmesi en önemli taleplerden biridir. Bununla birlikte tek bir konfederasyona yetki verilmesi gibi antidemokratik uygulamaların ortadan kaldırılması ve toplu sözleşme süreçlerinin tüm konfederasyonların dahil olabildiği şekilde işletilmesi, geniş uzlaşma kurullarının oluşturulması oldukça önemlidir.

Kamu emekçilerinin sendikaya üye olurken belirli baskılarla iktidara yakın sendikalara üye

yapılması son dönemde oldukça yaygınlaşmıştır. Aynı zamanda iktidara yakın olmayan sendikalar üzerinde de ciddi baskılar söz konusudur. Hem kamu emekçileri hem de sendikalar üzerindeki baskıya son verilmesi önemli bir mücadele başlığıdır.

Kamu emekçilerinin haklarını elde edebilmek için yürütülen mücadelede sendikaların kamuoyu yaratma ihtiyacı açıktır. Kamuoyu yaratma çabası, kamu emekçilerinin mücadelesinin hem medyada hem sokakta daha görünür kılınmasıyla mümkün olacaktır. Bu süreçte sendikaların üyeleri ile daha etkileşimli ve onları merkeze alan bir iletişim süreci örmesi de sağlanmalıdır.

İnsan onuruna yaraşır gelir. Kamu emekçilerinin karşı karşıya kaldığı kayıplar kriz koşullarında telafi edilemeyecek boyutlara ulaşmıştır. Bugün kamu çalışanları gelirlerinin neredeyse tamamını gıda, kira ve ulaşım harcamaktadır. Bu kalemlerdeki yüksek enflasyon, adaletsiz vergiler ve zamlarla birleştiğinde yaşam koşullarını yoksulluk sınırının altına geriletmektedir. Bu vahim tablo karşısında kamu emekçilerinin yoksulluk sınırının üzerinde bir gelire ulaşmasını sağlayacak düzenlemeler acilen gerçekleştirilmelidir. Zamlar, ikramiyeler ve maaşlara yapılan tüm ek ödemelerde insan onuruna yaraşır bir gelir düzeyi hedeflenmelidir. Eşit iş yapan kamu çalışanları arasında mali, sosyal ve özlük haklarıdaki farklılıklar giderilmelidir.

Güvenceli istihdam, güvenli gelecek. Kamu harcamalarına daha fazla pay ayrılması ve nüfusa oranlı biçimde kamu istihdamının artırılması bir başka temel taleptir. Kamu emekçilerini güvencesizliğe ve geleceksizliğe iten istihdam biçimlerine karşı durmak hala en önemli mücadele başlığıdır. Kamuda sözleşmeli, geçici personel istihdamı yerine kadrolu, güvenceli istihdamın sağlanması, yalnızca kamu emekçileri için değil tüm toplumun nitelikli kamu hizmetine ulaşması için de belirleyicidir. Yeni nesil çalışma biçimleri altın-

da güvencesiz çalışmanın yaygınlaştırıldığı günümüzde iş güvencesi hakkı tüm kamu emekçilerini kapsayan bir hak olarak yeniden düzenlenmelidir. Kamu emekçilerinin gelecek kaygısının nedenleri arasında güvencesizlik, siyasal baskı ve özelleştirmeler sonucu kadrolarını kaybedecek olmaları vardır. Güvenli bir gelecek tüm bu kaygıların ortadan kaldırılmasını hedeflemelidir.

Demokratik ve liyakate dayalı adil bir çalışma yaşamı. Neoliberal politikalar, 23 yıllık kesintisiz siyasal iktidar, kamunun tasfiyesi, kamu personel rejiminde esnekleşme ve güvencesizleşme kamu emekçileri üzerinde yıkım, erozyon ve aşınma olarak ortaya çıkıyor. İktidarın ve siyasal süreçlerin işyerlerindeki yansımalarına bakıldığında kamu emekçilerinin imkanlarının iyice daraldığını, liyakate dayalı atama ve yükseltme koşullarının ciddi anlamda darbe aldığını görmek mümkün. Mülakata dayalı sistemin ideolojik ve araçsal bir aygıtı dönüşmesi, işe başlamak için gerekli güvenlik soruşturmalarının keyfileştirilmesi demokratik ve adil bir çalışma yaşamını büyük oranda zedeliyor. Kamuya alımlarda eşitsizliği artıran nepotizmin, torpilin, kayırmancılığın, kadrolaşmanın önünü açan uygulamalara son verilmesini sağlamak temel mücadele başlıkları arasındadır. Dolayısıyla masadaki en önemli taleplerden biri demokratik ve liyakate dayalı adil bir çalışma yaşamının kurulmasıdır.

Halktan yana kamu hizmeti. Eğitim, sağlık ve sosyal korumalardan oluşan kamu harcamaları yıllar içinde gittikçe düşüyor. Devletin şirketleştirilmesi eğilimi ise kamu hizmeti fikrini öldürüyor. Eğitim, sağlık, ulaşım, barınma gibi alanlarda ortaya çıkan ciddi krizler, tüm dünyada kamu hizmetlerinin yeniden kamusal bir biçimde sağlanması gerektiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla kamu hizmetlerinin sermaye egemenliğinden çıkarılıp toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde örgütlenmesi yeniden gündemdedir. Kamu hizmetinin temel nitelikleri olan süreklilik, eşitlik, tarafsızlık ve

bedelsizlik ilkelerinin yeniden tartışılması ve düzenlenmesi gündemdedir. Halktan yana, kamucu bir anlayışın hakim kılınması, kamu hizmetinin kar odaklı değil toplum yararına örgütlenmesi savunulmalıdır.

Kamu hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında tek belirleyici ölçüt halkın ortak ihtiyaçları, talepleri ve çıkarlarıdır. Kamu hizmetleri kamu eliyle yürütülmelidir. Kamu hizmetlerinin halka ulaşmasını sağlayan kamu emekçileridir. Halktan yana kamu hizmeti hem tüm kamu emekçilerinin haklarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hem de toplumdaki tüm emekçilerin haklarını savunmayı içerir.

Bütçe, halkın ve emekçinin bütçesi olmak-tan oldukça uzaktır. Bütçenin yurttaşların ve emekçilerin çıkarlarını gözetken bir çerçeveden ele alınmasını beklemek milyonlarca yurttaşın ve emekçinin en tabii hakkıdır. Bu

bakımdan halktan yana kamu hizmetini savunmak aynı zamanda adil ve demokratik bir bütçe talebini savunmaktır.

Sonuç olarak, 8. Dönem Toplu Sözleşme sürecine giderken "kamu emekçilerine kaynak bulunamayışına" karşı hatırlatmak gerekir ki, bütçe olanakları emekçiden yana kullanıldığında kamu çalışanları da insanca yaşam koşullarına ulaşacaktır. Türkiye bu kaynaklara sahiptir. Sorun bölüşümdedir. Tüm bu koşullara rağmen bu yıkıma direnmeye çalışan, memleketin kamucu ve aydınlanmacı mirasına sahip çıkan kamu emekçilerinin varlığı ve onların sendikal hareketteki karşılığı, umutsuz olmamızı engellemektedir. Türkiye’de laik ve sosyal bir cumhuriyetin değerleri hakim olduğunda, memleketi aydınlık ve ileri bir geleceğe taşıma inancı güçlü olduğunda kamu emekçilerinin toplumdaki ve siyasetteki varoluşları da üretken ve direngen olacaktır.



4 Ocak 1961 tarihinde kabul edilen 212 sayılı yasa ile kendilerine yüklenen sorumlulukları kabul etmeyen 9 gazetenin patronuna karşı, Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın öncülüğünde insanca yaşam için mücadele eden gazetecilerin eyleminden bir kesit. **"Çalışan gazeteci bugüne dek simitle ve ümitle yaşadı"** dövizini gazetecilik mücadelesi için simge haline geldi.

KAMU GÖREVLİLERİNİN TOPLU SÖZLEŞME HAKKI BİR HAK MI YOKSA BİR HAKSIZLIK MI?

Toplu pazarlığının tarafına üyelik bağı ile bağlı olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen bir kitlenin otomatikman toplu sözleşme ve bununla belirlenmiş zamlardan yararlanması yine doğrudan toplu sözleşme hakkına ve örgütlenme hakkına müdahale niteliğindedir.



OĞUZ TOPAK

Dr., Sendika Uzmanı, Yazar

Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve BM İkiz Sözleşmeleri ve bunlara ilişkin denetim organı kararları ile tanımlanmış temel hak ve özgürlüklerdendir.

Toplu pazarlık hakkı aynı zamanda grev hakkını da içeren temel bir insan hakkıdır. Toplu sözleşme ve sendikal örgütlenme hakkı grev hakkı olmaksızın düşünülemez. Çünkü örgütlenme hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkıyla bir bütün oluşturur. Bu ilke ILO tarafından on yıllardır benimseniyor. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi de özellikle son yıllarda sendikal hakların bütünselliğinin altını çizmektedir.

İşçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı açısından bu bütünsellik hiçbir tartışma konusu olmamasına rağmen işçiler dışındaki ücretliler açısından bu hak bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Özellikle kamu görevlileri açısından uluslararası sözleşmelerde tanımlanmış gerek örgütlenme, gerek toplu pazarlık hakkı gerekse grev hakkını içeren bu bütünsel

hak Türkiye’de hala bir temel hak olarak tanımlanmamasının yanı sıra gerek mevzuat açısından gerek uygulama açısından bir haksızlık durumu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu görevlileri açısından örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı mücadelesi uzun yıllardır süregelen bir mücadele olmasına rağmen ne yazık ki hala grevsiz, toplu sözleşme olmayan kendine münhasır bir görüşme modeli uygulanmaya devam etmektedir.

1961 Anayasası ve sonrasındaki dönemeç

Bu açıdan bakıldığında memurların sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı için mücadelesi bu süreci anlama açısından bize önemli parametreler sunmaktadır. Bu mücadelede önemli bir dönüm noktası 1961 Anayasası ve sonrasındaki dönemdir. 1961 Anayasasının 46. maddesinde çalışanlara sendika hakkının; 47. maddesinde ise işçilere grev ve toplu sözleşme haklarının tanınması ile bu haklar anayasal temelde tanımlanmıştır. Bu kapsamda 1963 yı-

linda kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu, sendika üyeliği hakkını, fikir işçileri de dâhil ücret karşılığı çalışan herkese tanımıştır. Yine 1963 yılında kabul edilen 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise toplu pazarlık yapma ehliyetini işçi sendikalarına, işverenlere ve işveren sendikalarına tanımıştır.

Öte yandan Anayasanın 46. maddesinin devamında "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir" diyerek hakkın nasıl ve ne derece uygulanacağı hususu yasa koyucuya bırakılmıştır. Bu ise işçilere nazaran kamu görevlileri açısından sendikal haklarda daha çok kısıtlamalara maruz kalınmasına sebep olmuştur. Ayrıca Anayasal açıdan sendikalaşma imkanına kavuşmuş olan kamu görevlilerinin, toplu sözleşme ve grev silahlarından yoksun bırakılmış olması, kamu görevlileri sendikalarının etki düzeyine ters eden bir durum olmuştur.

Bu dönem içerisinde, Cemiyetler Yasasının 1938 yılından beri yürürlükte olan ve 1946 yılında gerçekleştirilen değişiklikte de göz ardı edilmiş olan "Devlet, Özel İdareler ve Belediyelerle Devlete bağlı Kurumlardan hizmet karşılığı maaş veya ücret alanların bulundukları işin sıfat ve mahiyeti ile cemiyet kuramayacaklarını" düzenleyen 12. maddesinin, 1964 yılında kaldırılması ile kamu görevlilerinin sendikalaşması önündeki önemli bir engel daha aşılmıştır.

1961 Anayasasının kamu görevlilerinin de örgütlenmesine olanak sağlayan "çalışanlar" düzenlemesi doğrultusunda 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile birlikte ilk kez kamu görevlileri sendikaları ile ilgili ayrı bir yasal düzenleme yapılmıştır. Bu kanuna dayanarak memurlar da kendi sendikal örgütlerini kurmaya başlamışlardır.

Bu dönem içerisinde 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'ndan bir hafta sonra kabul edilerek 788 sayılı Memurın Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, yürürlüğe girmesi memurların sendika-

laşma hakkını 624 sayılı kanuna atıfta bulunarak "devlet memurlarına" tanınması bir diğer gelişme olmuştur. Ancak, aynı yasanın 4. maddesinde yapılan devlet memuru tanımından yola çıkarak diğer kamu görevlileri olan sözleşmeli personel ve geçici personelin bu hakkın kapsamı dışında tutulduğu görülmektedir.

İlk memur sendikaları, 1965'in ortalarından itibaren çoğunluğu üç büyük ilde; Ankara, İstanbul ve İzmir'de kurulmaya başlamış; kısa sürede diğer Anadolu şehirlerine de yayılmıştır. 1971'e kadar devam eden bu dönemde 600 civarında memur sendikası kurulmuştur. Birleşen bazı sendikalar "Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu" ve "Türkiye Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu" adıyla üst örgütlenmeler kurmuşlardır. Gerek işçi, işveren ve gerekse kamu görevlileri sendikacılığı açısından bir zirve niteliği arz eden bu dönemin sonunda 1971 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle kamu görevlilerinin sendika hakkı ortadan kaldırılmıştır. Anayasanın 46. maddesindeki "çalışanlar" ibaresi yerine "işçiler" ibaresi koyulmuş, 119. maddesi de "memurlar... siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar" biçiminde değiştirilerek memurların sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Anayasa'nın geçici 16. maddesiyle de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirildiği hükme bağlanmıştır.

1982 Anayasası ve Yasakçılık

1971 yılından sonra memur sendikacılığına yönelik bu yasakçı yaklaşım askeri darbe rejimi ve 1982 Anayasası ile devam etmiştir. 1982 yılında kabul edilen Anayasa, sendikalaşma hakkını, sadece işçiler açısından güvence altına almıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma hakkını sadece işçilere (ve işverenlere) tanıdığı gibi grev hakkını da sadece işçilere tanıyarak kamu görevlilerinin sendikalaşma ve toplu eylem hakları ile ilgili herhangi bir düzenleme öngörmemiştir.

12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesi sonrası hazırlanan 1982 Anayasası'nın "sendika kurma hakkı"nı



17 Haziran 1992'de hükümeti toplu sözleşme masasına çekmek amacıyla 52 memur sendikası yöneticisinin İstanbul'dan Ankara'ya yürüyüşü.

düzenleyen 51. maddesinde sadece "işçiler ve işverenler"e sendikal örgütlenme hakkı tanınarak memurların sendikalaşması engellenmiş, ancak açıkça memurlara yasaklanmamıştır. Ancak özellikle 1980'li yılların ortalarından itibaren kamu görevlileri, örgütlenme faaliyetlerine kendi güçleri nispetinde devam etmişlerdir. 1985 yılında düzenlenen "Kamu Çalışanları Sorunları Sempozyumu" başlangıç olmak üzere çeşitli platformlarda kamu görevlilerinin örgütlenme hakkının tartışmaya açılması ile kamu görevlileri, örgütlenme hakları açısından kendilerini kamuoyuna kabul ettirmeyi başarmışlardır.

Belirli bir kamuoyu desteğine de kavuşmuş olan kamu görevlilerinin örgütlenme hakkına ilişkin 1993 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması" ile 151 sayılı "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri" sözleşmelerinin onaylanması ve 1995 yılın-

da yapılan değişikliklerle 1982 Anayasanın "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı"nı düzenleyen 53. maddesine yeni bir fıkra eklenmesi yeni bir mücadele dönemi başlamıştır. Anayasa'da yapılan değişiklik ile hem "Kamu Görevlilerine" sendika hakkı düzenlenmiş hem de kamu görevlileri ile idare arasında toplu görüşme yapma hakkı düzenlenmiştir

2000'ler ve 4688 Sayılı Kanun

Ayrıca 2001 yılında Anayasanın "Sendika Kurma Hakkı"na ilişkin 51. maddesinde yapılan değişikliklerle sendika kurma hakkı konusunda "işçiler" yerine "çalışanlar" kavramı kullanarak hakkın tanındığı kesim genişletilmiştir. Değişikliğin devamında "işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olmak şartıyla kanunla düzenlenir" fıkrasının getirilmesi ile bu alanda uygulanmak üzere yeni bir yasanın çıkarılması öngörülmüştür.

Bu gelişmeler kapsamında 1980'li yılların ortalarından itibaren giderek yoğunluğu artan kamu çalışanlarının örgütlenme ve toplu sözleşme haklarına yönelik mücadeleleri yaklaşık 15 yıllık uzun bir dönem sonra, 2001 yılında, kamu görevlilerinin sendika ve toplu görüşme haklarını ayrıntılı bir şekilde düzenleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun kabulü ile neticelenmiştir.

4688 sayılı Kanun, kamu görevlileri sendikalarının kuruluşuna bir takım şartlar koymuştur. Buna göre kamu görevlileri sendikalarının, 5. maddede düzenlenmiş olan 11 hizmet kolu esas alınarak, Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere, o hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlilerince serbestçe kurulabileceğini düzenlemiştir. Kanunun ilk şeklinde her yıl 15-30 Ağustos tarihleri arasında Kamu İşveren Kurulu ile toplu görüşmeler yürütüleceği ve bu görüşmeler neticesinde anlaşma sağlanması halinde, "mutabakat metni"nin taraflarca imzalanacağı hükme bağlanmıştır. Ancak toplu görüşme, ister anlaşmayla isterse anlaşmazlıkla sonuçlansın son karar Bakanlar Kuruluna bırakılmıştır. Bu dönem içerisinde Kamu görevlileri, idare ile "toplu sözleşme" yapma hakkından mahrum olduğu gibi "grev"e gitme hakkına da sahip değildiler.

12 Eylül 2010 tarihinde kabul edilen Anayasa değişikliğinde, Anayasanın 53. maddesinin kenar başlığının "A. Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı" şeklinde değiştirilerek ve maddeye "Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler" cümlesi eklenerek kamu görevlileri sendikalarına da toplu sözleşme yapma hakkı getirilmiştir. Öte yandan görüşmeler esnasında çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde "Uzlaştırma Kurulu"nın yetkili kılınması ile kamu görevlilerine yönelik bir grev hakkı öngörülmemiştir.

2010 ve Sonrası: Toplu Sözleşme Hakkı ve 7 Dönem Toplu Sözleşme

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine, toplu sözleşme yapma hak-

kının getirilmiş olması ve Anayasal güvence altına alınmış olmasının hemen ertesinde Kamu görevlilerine tanınmış olan bu yeni hakkın kullanımı ile ilgili usul ve esasları düzenlemek, ortaya çıkacak uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili hükümler düzenlemek ve kamu görevlileri sendikaları ile ilgili birtakım değişiklikler yapmak amacıyla 2012 yılında kabul edilen bir kanun ile 4688 sayılı kanunda değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler kapsamında öncelikle 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" şeklinde değiştirilmiş ve kanunun amacı ile ilgili ilk metninde yer alan "yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemektir" ibaresi "toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir" şeklinde değiştirilmiştir. Bir diğer önemli gelişme de kamu görevlisi tanımı yaparak hem kavram karmaşasının önüne geçilmeye çalışılmış hem de kanun kapsamını kişiler açısından düzenlemiştir. Buna göre kamu görevlileri; "bu kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri" şeklinde tanımlanmıştır.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılacakların; kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti ve kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti olarak düzenlendiği kanunda ayrıca toplu sözleşme görüşmelerinin son rakamı tek olan yıllarda yapılacağı hükmü konulmuştur. Gerçekleştirilen ilk toplu sözleşme görüşmeleri sonunda taraflar arasında bir toplu sözleşme imzalanamaması ile ortaya çıkan uyuşmazlık, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na intikal ettirilmiş ve söz konusu sözleşme, kanun düzenlemesi doğrultusunda bu kurul tarafından 29.05.2012 tarihinde neticelendirilmiştir.

2025 yılına kadar gelinecek dönemde 7 dönem toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmiş ve bunların bir kısmı Kamu Görevlileri Hakem Heyeti tarafından bağltanırken bir kısmı da Çalışma Bakanı ile Memur-Sen Konfederasyonu Başkanı arasında imzalanmıştır. Ancak bugün gelinen noktada kamu çalışanları açısından söz konusu sendikal

örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının tam anlamıyla hayat bulunduğunu söylemek mümkün değildir.

Toplu Sözleşmede Sorun Alanı: Toplu Pazarlık

Bu bağlamda öncelikle kamu çalışanlarının örgütlenme hakkına yönelik 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesiyle getirilen sınırlamalar sürekli tartışma konusu olmuştur. Mesleki anlamda polis, gardiyanlar, hakim ve savcılar ve asker-

Toplu sözleşmenin kapsamının Anayasal olarak mali ve sosyal haklarla sınırlandırılmış olması, 'toplu sözleşme özerkliğine' aykırı niteliktedir.

lerin örgütlenme hakkının kısıtlanmasının yanı sıra yönetici konumunda olan kamu personelinin sendikal örgütlenme haklarının kısıtlanmasını bir yana bırakırsak, Maddenin birinci fıkrasında Cumhurbaşkanlığı merkezi teşkilatı ile bağlı kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmenin kapsamına çıkarılmasının hukuki ve anayasal açıdan bir açıklaması bulunmamaktadır.

Diğer yandan, bu bütünsel örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının ikinci kısmına ilişkin de oldukça ciddi sorunlar bulunmaktadır. Öncelikle gerek Anayasa'da tanımlanan toplu iş sözleşmesinden farklı olarak tanımlanan toplu sözleşme hakkı esas itibarıyla bir toplu pazarlık süreci değildir. Toplu pazarlık özü itibarıyla "iki veya daha fazla tarafın karşılıklı olarak kendileri için en uygun koşulları karşısındakine kabul ettirmek amacıyla yürüttüğü görüşme" ve işverenin tek taraflı yönetim yetkisini sınırlandırması açısından bir yönetime katılma; demokratikleş-

me; adil bir gelir dağılımı sağlama; çatışmaları çözme ve çalışma barışını sağlama aracı olarak tanımlanabilir. Toplu pazarlık sürecinde, her şeyden önce taraf iradelerinin kısıtlanmaması ve taraflar arasındaki güç dengesini sağlayacak (özellikle de grev gibi) birtakım mekanizmaların engellenmemiş olması gerekir. Aksi halde sağlıklı bir pazarlıktan söz edebilmemiz pek mümkün olmayacaktır. Zira yapılan pazarlıklarda bir taraf koşullarını öne sürerken, karşısındakinin birtakım engellemeler nedeniyle şartlarını kolay bir şekilde belirtme imkanı bulamıyorsa ve menfaatleri konusunda karşı tarafı anlaşılmaya zorlayacak baskı araçlarından yoksun ise bu durumda şartlar hep tek taraflı olarak düzenlenmiş olacaktır. Bu ise pazarlığın ruhuna aykırı bir durum olacaktır. Konumuz açısından bakıldığında kamu görevlilerinin, kamu işverenleri karşısındaki durumu da tam olarak bu kapsamdadır. Türkiye'de kamu çalışanları açısından toplu pazarlık sürecinde grev yasağının yanında doğrudan Anayasa'da öngörülen ve toplu pazarlık konularında da kısıtlama bulunmaktadır.

Anayasa'nın 128. Maddesi'ne göre, "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır." Görüldüğü üzere, toplu sözleşme hakkının konu bakımından kapsamı, mali ve sosyal haklarla sınırlandırılmıştır.

4688 sayılı Kanunda mali ve sosyal hakların kapsamına hangi konuların girdiği konusunda bir düzenleme mevcuttur. Buna göre toplu sözleşme, "Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar." (m.28). 4688 sayılı Kanun, mali ve sosyal hakları say-

ma yoluyla tüketmiş değildir. Özellikle 657 sayılı Kanunda düzenlenen bazı haklar sıralandıktan başka, "... diğer mali ve sosyal haklar" denilmek yoluyla, ilgili mevzuata atıf yapılmaktadır.

Mali hakların kapsamının belirlenmesi, mevzuattaki ayrıntılı düzenlemeler nedeniyle tartışmalı olabilecek bir konu gibi görünmemektedir. Gerçi, Anayasa'nın 128. maddesinde, kanunla düzenlenmesi gereken konular arasında "diğer özlük işler" de sıralandığına göre, mali ve sosyal haklar içinde yer almayıp, özlük işlerden sayılacak olan konuların ne olduğu sorusu sorulabilir. Özlük işlerin nelerden oluştuğuna ilişkin mevzuatta açık bir yanıt yoktur. 657 sayılı Kanun'un, 109. maddesi göz önüne alındığında, özlük dosyasında bulunması gereken belgelere ilişkin yapılacak işler, özlük işler kapsamında görülebilmektedir.

Toplu Sözleşmede Sorun Alanı: Sosyal Haklar

Üzerinde durulması gereken diğer bir konu, sosyal hakların kapsamıdır. 4688 sayılı Kanun, '... mevcut mevzuat hükümleri.' ibaresini kullandığına göre, Bu hususta da ana mevzuat düzenlemesi de yine 657 sayılı Kanun'dur. 657 sayılı Kanunda (VI. Kısım), 'Sosyal haklar ve yardımlar' başlığı altında düzenlenen haklara bakalım: Bunlar, 'emeklilik hakları', 'hastalık ve analık sigortası', 'yeniden işe alıştırma', 'memurların sosyal tesis gereksinimleri', 'devlet memurları için konut kredisi', 'devlet memurları için konut', 'öğrenim bursları ve yurtları', 'aile yardım ödeneği', 'doğum yardımı ödeneği', 'ölüm yardımı ödeneği', 'cenaze giderleri', 'giyecek yardımı' ve 'yiyecek yardımı'ndan oluşmaktadır. Gerçi, 657 sayılı Kanunda yer alan sosyal haklar, bunlarla sınırlı değildir. Örneğin, Kanunun 102. ve 103. maddelerinde düzenlenen 'izin hakkı', Anayasa'da düzenlenmiş bulunan 'dinlenme hakkı'nın (m.50) somut biçimi olup, sosyal bir hak niteliğindedir. Buna karşılık, ne 657 sayılı Kanunda ne de ilgili diğer kanunlarda düzenlenmiş olan bir sosyal hak, eğer Anayasa bakımından sosyal bir hak niteliğinde değerlendirilebilecekse, toplu sözleşme ile düzenlenebilecek sosyal hak-



lar kapsamında da değerlendirilmelidir. Çünkü, Anayasa'nın 128. maddesi, "mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır" demekle, zaten kanunun istisnası niteliğinde olabilecek bir düzenlemeye işaret etmektedir ki, mevcut Anayasa hükümleri dayanak kılınarak, yeni sosyal haklara vücut verilebilir. Oysa imzalanan toplu sözleşmelerde bu yönde yeni bir sosyal hak tanımlanmadığı gibi, buna yönelik bir tartışmada bu kapsamda yapılmamaktadır. Bunun nedeni de gerek yetkili ancak etkisiz sendikaların gerekse kamu otoritelerinin kanunilik ilkesi nedeniyle mevcut durumu veri kabul etmeleridir.

Toplu sözleşmenin kapsamının Anayasal olarak mali ve sosyal haklarla sınırlandırılmış olması, 'toplu sözleşme özerkliğine' aykırı niteliktedir. Toplu pazarlığın taraflarının kendi tabi olacakları hukuki ilişkileri devletten bağımsız olarak düzenleyebilmeleri anlamına gelen özerkliğin, kamu görevlileri toplu sözleşmesi bakımından normatif bir kısıtlamaya tabi hale getirilmiş olması, uluslararası sözleşmelerle korunan toplu pazarlık hakkına açık bir müdahale niteliği taşımaktadır. Nitekim, kamu görevlilerine ilişkin disiplin konuları, görevde yükselme gibi konuların, İş sağlığı ve güvenliği alanlarında toplu sözleşmelerle 6331 sayılı kanunda öngörülen hususlar haricinde düzenlemelerin toplu sözleşme kapsamı dışında tutulması, bu kapsamda değerlendirilebilir.

Toplu pazarlık sürecine yönelik başka bir sorunlu alan ise toplu pazarlığın yürütülmesi husu-



sudur. Toplu pazarlık süreci esas itibariyle özne olarak sendika ve işverenler arasında yürütülen bir pazarlık süreci iken, Türkiye’de bu süreç öz-nelerin haricinde karşılıklı oluşturulan heyetlere bırakılmıştır.

4688 sayılı Kanunu’na göre, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, heyet başkanı dahil olmak üzere on beş üyeden oluşur. Heyet başkanı, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun belirleyeceği temsilcidir. Üyelerin, on biri, her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcilerden oluşmaktadır. Kalan üç üye ise, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sıradaki bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilciden oluşmaktadır (4688, m.29/3). Dolayısıyla toplu görüşme yapma yetkisi bakımından, en fazla üye sayısı şeklinde ortaya çıkan bir ölçüt söz konusudur.

Toplu sözleşmenin, idare tarafı ise Kamu İşveren Heyetidir. Heyet, Doğrudan Cumhurbaşkanını tarafından belirlenen kamu görevlilerinden oluşmaktadır. “Kamu İşveren Heyeti, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı

yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur (4688, 29/2). Yani, toplu sözleşme yapma yetkisi, kamu işvereni ya da kamu işveren vekiline değil, Cumhurbaşkanınca belirlenen Kamu İşveren Heyeti’ne aittir.

Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda, ilk olasılık, anlaşma sağlanarak, toplu sözleşmenin imzalanmasıdır. Anlaşma olması durumunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ve tek metinden oluşan toplu sözleşme metni imzalanır (4688, m.31/5). İmzalanan toplu sözleşme metni, Resmi Gazete’de yayımlanır. İmzalanan toplu sözleşme, takip eden iki mali yıl boyunca geçerli olacaktır (m.28/3). 4688 sayılı Kanun, kamu görevlilerinin geneline yönelik bölüm ile her bir hizmet koluna özgü bölümün ayrı ayrı imzalanabileceği bir sistem öngörmüştür. Dolayısıyla anlaşma, toplu sözleşmenin tümü bakımından gerçekleşmemiş olabilir. Yani, kısmi anlaşma olasılığı da söz konusudur. Bu halde, anlaşma sağlanan bölümler yetkili taraflarca imzalanır ve Resmi Gazete’de yayımlanır.

İşçi sendikalarından farklı olarak tüm kamu görevlileri toplu sözleşme hükümlerinden yararlanır (4688, m.28). Bunun istisnası toplu sözleşme ikramiyesidir. Ayrıca toplu sözleşme hükümleri, emekli olan kamu görevlilerini de kapsar. Toplu pazarlığının tarafına üyelik bağı ile bağlı olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen bir kitlenin otomatikman toplu sözleşme ve bununla belirlenmiş zamlardan yararlanması yine doğrudan toplu sözleşme hakkına ve örgütlenme hakkına müdahale niteliğindedir. Niteliğine yönelik tartışmalar bir kenara bırakılırsa, toplu sözleşme ikramiyesi hususu da başka bir sorundur. Özü itibarıyla sendika aidatı ile bağlantı kurularak düzenlenen bu ikramiye türü, sendikaların üyeleriyle olan üyelik bağına zedeleyen, sendika özgürlüğüne müdahale eden adeta devlet tarafından mali açıdan desteklenen örgütlenmeler yaratmaya yönelik bir düzenleme haline gelmiştir. Dahası, Sözde yetkili konfederasyon tarafından önce toplu iş sözleşmesiyle, daha sonra Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı sonrasında 375 sayılı KHK'nın ek 4. Maddesinde yapılan düzenleme ile sendika üyelerine ödenecek ikramiye miktarları da değiştirilmek istenmiş, gerek toplu sözleşme yoluyla gerekse farklı normlarla sendika üyesi olan kamu görevlileri arasında farklı düzeylerde ikramiye ödenemeyeceği Anayasa Mahkemesi kararı ile kesinleştirilmiştir.

Toplu pazarlık süreci özne olarak sendika ve işverenler arasında yürütülen bir pazarlık süreci iken, Türkiye'de bu süreç öznelerin haricinde karşılıklı oluşturulan heyetlere bırakılmıştır.

Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda, ikinci olasılık, görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasıdır. Nitekim, 4688 sayılı Kanuna göre, toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu

sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren bir toplantı tutanağı hazırlanır. Söz konusu tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanır (4688, m.33). Buna karşılık, toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde, Çalışma Bakanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair bir tespit tutanağı tutulur.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması durumunda, toplantı tutanağının imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından, imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na (Kurul) başvurulabilir. Başvurulmaması halinde, sonraki iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir (4688, m.31/son). Aynı şekilde, yetkili hiçbir konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması halinde de genel hükümlerin uygulanacağı kabul edilmiştir (m.31/son).

Türkiye'de toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması halinde Kurul'a başvuru zorunlu tutulmakta ve Kurul'un vereceği kararlar, kesin kararlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bir diğer deyişle bu sistem zorunlu tahkim/hakem ve grev yasağı olarak tanımlanabilir. Çünkü, tahkim yolu taraflardan biri ya da sadece idarenin başvurusu ile devreye girmekte ve kamu görevlilerinin başvurabileceği bir grev yolu kabul edilmediğinden, sistem grev yasağını esas almaktadır.

Dahası, kamu görevlileri toplu pazarlık süreci açısından bir arabuluculuk bir tahkim mekanizmasından söz edilebilmesi için söz konusu Kurulun taraflardan bağımsızlığının sağlanması gerekir. Bu

**Toplu sözleşme
yapma hakkı çalışanlar
açısından en temel
bütünsel haklardan
birisidir ve grev hakkı
olmadan düşünülemez.**

çerçeve de öncelikle, bu kurul hükümetten bağımsız bir yapıya sahip ise veya hükümetin vesa-yetinden muaf ise tahkim bir anlam ifade edebilir. Oysa, Anayasa'nın 53. maddesinde, Kurul lehine Anayasal bir güvence öngörülmüş değildir. Tersine, Kurul'un "... teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar"m düzenlenmesi kanuna bırakılmıştır ve 4688 sayılı Yasa'nın 34. maddesi ile de kurulun oluşumu düzenlenmiş ve söz konusu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu: a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye, b) Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye, c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye, d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye, e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye, olmak üzere on bir üyeden oluşur (4688, m.34).

Bu durumda, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun 11 üyesinden yedi üyesi, Cumhurbaşkanlığı tarafın-

dan belirlenmektedir. Kanuna göre, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Kurul, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Bu şekildeki bir düzenlemenin anlamı, başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanabilecek olan Kurul'un yedi üyesinin, yürütme organı tarafından belirleniyor oluşudur. Bu haliyle, Kurul, yürütme organından bağımsız ve özerk nitelikte bir Kurul değildir.

Kurul tarafından verilecek ve Anayasa ve Kanun hükmü gereği toplu sözleşme hükmünde olacak karar, idari bir karar niteliğindedir. Diğer yandan, Anayasa'nın 53. maddesi, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun kararlarının aynı zamanda, 'kesin' olduğunu hükme bağlamaktadır.

Görüldüğü üzere bu sistem aslında karşılıklı eşitlik anlayışı içerisinde bir toplu pazarlık şeklinde öngörülen bir sistem değildir. Daha çok, örgütlü yapıların niceliksel çoğunluğunun katılım sağladığı bir temsili katılım mekanizmasıdır. Hatta temsil kabiliyeti de aranmamaktadır. Bu çerçevede de alınan kararlar ister uzlaşma olsun isterse uzlaşma olmasın bir anlamda yürütme erki tarafından dayatılan kararların yürürlüğe konulmasından ibarettir.

Toplu sözleşme yapma hakkı çalışanlar açısından en temel bütünsel haklardan birisidir ve grev hakkı olmadan düşünülemez. Zorunlu tahkim (grev yasağı) otoriter rejimlere özgü bir çalışma ilişkileri rejimidir. Oysa kamu görevlilerinin Türkiye'nin onayladığı ve Anayasanın 90. maddesi gereği iç hukuktan üstün olan çalışma yaşamı ile ilgili uluslararası sözleşmelere; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve BM İkiz Sözleşmeleri ve bunlara ilişkin denetim organı kararlarına göre grev hakkı vardır. Grev hakkı sadece "devlet adına yetki kullanan" dar bir memur grubu için sınırlanabilir. Bütün memurları kapsayan bir grev yasağı uluslararası sözleşmelere aykırıdır. Grev yasaklı toplu sözleşme ve sendika hakkı olamaz.

Aynı şekilde bu toplu sözleşme sistemi aynı zamanda kamu görevlileri açısından da temsili de



belirleme nedeniyle sorunlu bir sistem haline getirilmiştir. Özellikle toplu pazarlık görüşmelerinde sendika temsili yerine en çok üyeye sahip konfederasyonun başkanına sözleşme imzalamaya yetkisi verilmesi, heyetin niceliksel çoğunluk üzerinden saptanması, sendika tekeli ön görmesi anlamına gelmektedir. Bu sistemde diğer üyelerin ve konfederasyonların itiraz hakkı bulunmamaktadır. Heyet başkanının tekil üye olarak kararına dayanan bu sistemde heyetin oy çokluğu ile karar alması bile düzenlenmemiş, adeta temsil hakkı kişiye endekslenmiştir. Oysa ILO normlarına göre her sendikaya, üyelerini toplu pazarlıkta temsil hakkının tanınması gerekir. Bu yaratılan sendika tekeli, sendika özgürlüğü ve çoğulculuğu ilkesinin açık ihlalidir.

Toplu sözleşmede uyuşmazlık aşaması da 12 Eylül darbe döneminin anlayışının devamı niteliğinde yeni bir otoriter anlayışla düzenlenmiştir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun üyelerinin salt çoğunluğunun Cumhurbaşkanı tarafından belirlenmesi demek yürütme erkinin bu kurulu belirlemesi anlamına gelmektedir. Özellikle Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi denilen bu dönemde bu Kurul, yürütme erkinin uzantısı haline gelmiştir. Dolayısıyla tarafların uyuşmazlık konusu olan talepleri hususunda objektif bir karar vermesi beklenemez.

Dahası bu Kurul'un kararlarının kesin olması da ortaya sonucu baştan belirlenmiş bir oyun mantığının kurgulandığını göstermektedir.

Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikal mücadelesi yukarıda da belirtildiği üzere uzun yıllardır, başta maaşlar olmak üzere çalışma koşullarının belirlenmesinde, kurucu iradelerden birisi olma isteğine dayanmaktadır ve bütün baskılara, yasaklamalara, anayasal kısıtlamalara vesayetçi ve korporatist yaklaşımlara rağmen devam etmektedir. Bu, mücadele pratiği, devletin tek taraflı işlemleri ile değil, eşit bir taraf olarak kamu görevlilerinin de müdahil olduğu bir mekanizma ile belirlenmesi amacını taşımış ve nihai hedef olarak grevli toplu sözleşme hakkı olarak tanımlanmıştır. Ancak, son yıllarda özellikle devlet güdümlü sendikaların bu göstermelik yasakçı sistemin meşruiyetini sağlamış olmaları nedeniyle hak mücadelesi adeta yerinde saymaktadır. Bu çerçevede kanımızca 90'lı yılların dinamik ve fiili sendikal mücadele süreçlerinin bu toplu pazarlık ve grev hakkı çerçevesinde yeniden sendikal hareketin gündeminde öne çıkarılması gerekiyor. Hak verilmez, alınır şiarıyla yeniden 95 Kızılay ruhunun hayat bulması bu kısıtlama ve yasakların aşılmasında esas alınması gerekir.

8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ GÜCÜMÜZ MÜCADELEMİZ TALEBİMİZ HAKKIMIZ!





ÜCRET, MAAŞ VE DİĞER ÖZLÜK HAKLARIMIZLA İLGİLİ BAZI TALEPLERİMİZ

- **MAAŞ ZAMMI:** Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu olarak ortalama kamu emekçisi maaşının 2002 yılında milli gelirden aldığı payı yeniden alabilmesini esa alan bir ücret zammı talep ediyoruz. Dolayısıyla öncelikle Ocak 2026'da yapılması gereken katsayı artışlarına temel oluşturacak, aylık katsayı, taban aylık katsayısı ve yan ödeme katsayısı yüzde 72 oranında artırılmalıdır. Bu şekilde artırılan aylık katsayı, taban aylığı katsayısı ile ödeme katsayıları;
 - o 1 Ocak 2026'dan geçerli olmak üzere yüzde 25,
 - o 1 Temmuz 2026'dan geçerli olmak üzere yüzde 25
 - o 1 Ocak 2027'den geçerli olmak üzere yüzde 25
 - o 1 Temmuz 2027'den geçerli olmak üzere yüzde 25 oranında artırılmalıdır.
- **ENFLASYON FARKI:** Birikimli enflasyonun o altı ayın başında toplu sözleşmeyle belirlenen zam oranını aştığı aydan itibaren enflasyon farkı maaş ve ücretlere aylık olarak yansıtılmalıdır.
- **İKRAMİYE:** Tüm kamu çalışanlarına her üç ayda bir (yılda dört defa) birer maaş tutarında ikramiye ödenmelidir.
- **BARINMA YARDIMI:** Kamu çalışanlarının artan kira giderlerine karşı korunması ve insanca yaşam koşullarına uygun barınma sağlanması amacıyla, 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu uyarınca lojman tahsis edilmemiş ve kirada oturan tüm kamu çalışanlarına kira yardımı yapılmalıdır..
- **EK GÖSTERGE:** Üniversite mezunu tüm memurların ek göstergelerinin 3600'e çıkabilmelerine olanak sağlayan ve bunun altındaki ve üzerindeki ek göstergelerin de bu göstergeye uygun olarak belirlenmesine ve tüm kamu emekçilerine ek gösterge verilecek şekilde bir yasal düzenleme yapılmalıdır.
- **EK ÖDEMELER:** Kamu çalışanlarına maaşlarıyla birlikte yapılan tüm ek ödemeler emekliliğe esas alınmalı ve bu tutarların emekli aylığına da yansıtılması sağlanmalıdır. Bu kapsamda, yeni bir yasal düzenleme yapılarak 7456 sayılı Kanunla kamu çalışanlarına Temmuz 2023 itibariyle verilen ek ödemenin (güncel tutarı 16 bin 165 TL)

emekli aylıklarına, emekli ikramiyesi ve sözleşmelilerin iş sonu tazminatına yansıtılması sağlanmalıdır.

- **KIDEM AYLIĞI:** Kıdem aylığında uygulanan 25 yıllık süre sınırı kaldırılmalı ve yine kıdem aylığının hesaplanmasında esas alınan 20 gösterge rakamı 200 olarak uygulanmalıdır.
- **AİLE (EŞ VE ÇOCUK)YARDIMI:** Faal ya da emekli kamu emekçisinin, çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylık almayan eşi için 4500 gösterge rakamı x memur maaş katsayısı, her çocuk için aylık net 1.500 gösterge rakamı x memur maaş katsayısı tutarında ödeme yapılmalıdır. Ortak çocuk, evlat edinilmiş çocuk, üvey çocuk ve koruyucu aile çocuğu arasında ödenekten yararlanma konusunda herhangi bir fark olmamalıdır. Çocuk için ödenen aile yardım ödeneğinin çocuğun bakım ve gözetimini yapan kişiye yansıtılması esas olmalıdır.
- **ÇOCUK SAHİBİ OLMA YARDIMI:** Doğumla veya evlat edinme yoluyla çocuğu olan ya da koruyucu aile sıfatıyla bir çocuğun bakımını üstlenen kamu emekçisine 25.000 gösterge rakamı x memur maaş katsayısı formülü ile hesaplanan çocuk sahibi olma ödeneği verilmelidir. Eşlerden her ikisi de kamu emekçisi ise yardım tutarı kadına ödenir. Çocuk sahibi olma yardımı kapsamında sağlanan ödenekten herhangi bir vergi kesintisi yapılmamalıdır.
- **KREŞ YARDIMI:** Kreş ve Bakıcı Desteği;50 ve üzeri çalışanın olduğu işyerlerinde ücretsiz kreş açılmalı; 50 sayısının altında ise; birbirine yakın Kamu Kurumlarında biri merkez kabul edilerek açılacak kreşten diğer kurum çalışanlarının da faydalanmaları sağlanmalı, yararlanamayan personele ise; hizmetleri dışarıdan karşılayabilmesi için günün şartlarına uygun ekonomik destek sağlanmalıdır.
- **ÖLÜM YARDIMI:** Kamu emekçisinin kamu emekçisi olmayan eşinin, bakım ve gözetiminde olan çocuğun, bakım ve gözetiminde olan anne, baba ve kardeşlerinin ölümü halinde en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 5 katı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilmelidir.
- **KIYAFET YARDIMI:** Kamu hizmeti sırasında kullanılan giyim malzemelerinin mali külfetinin kamu emekçisinin omuzları üzerine bırakılması kabul edilemez. Bu nedenle 657 Sayılı Kanunun 211. maddesinin genel atfına dayalı Memurlara Giyecek Yardım Yönetmeliği, aynı Kanun kapsamında görev yapan kamu emekçilerinin tamamını kapsamalıdır. Özel tip kıyafetle çalışan kamu emekçilerine aynı yardım yapılmalı, diğerlerine aylık 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması formülü ile hesaplanacak tutar nakdi olarak ödenmelidir.

- **ÖZEL HİZMET TAZMİNATI:** Özel hizmet tazminatları, halen 45 olan en düşük özel hizmet tazminatı 100 olarak belirlenecek şekilde artırılmalıdır.
- **HARCIRAH VE GÖREV YOLLUKLARI:** Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa bağlı (H) cetvelindeki gündelik ve tazminat tutarları 2026 ve 2027 yılları için 5 katı olarak uygulanmalıdır.
- **FAZLA MESAİ:** Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa bağlı (K) cetvelinde belirlenen saat başı fazla çalışma ücretinin (2025 yılı için 13,60 TL) 10 kat olarak uygulanmalıdır.
- **EVLİLİK YARDIMI:** Kendisi ya da çocuğu evlenen kamu emekçisine, ek gösterge dahil en yüksek devlet memuru aylığının 15 katı tutarında evlenme yardımı ödeneği verilmelidir.
- **YEMEK YARDIMI:** Yemek hizmeti, tüm kamu emekçileri ile kamu hizmeti sunumuna katkı sunan işçi, stajyer ve öğrenciler lehine istisnasız bir hak olarak kabul edilmeli, emekçi sayısı ne olursa olsun tüm işyerlerinde ücretsiz olarak sağlanmalıdır. Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği'nin yemek hizmeti sağlanmasını, işyerinde elverişli yer bulunması şartına bağlayan ve kanuni dayanağı olmayan hükmü ihmal edilmeli, idare, işyerlerinde yemek hizmeti sunumu için gereken fiziki koşulları sağlama yükümlülüğüne sahip olmalıdır.



DİĞER TALEPLERİMİZ

- Kamuda görevde yükselmelerde mülakat uygulaması verilen sözlere uyularak kaldırılmalı atamalarda sadece liyakat esas alınmalıdır.
- Anayasa'nın çalışma yaşamı ve çalışanların haklarına ilişkin hükümleri, uluslararası sözleşmelere uygun olarak, ayrımsız tüm çalışanlara sendika hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkını içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. Grev hakkı anayasal güvenceye alınmalıdır.
- Toplu sözleşme yetkisinin tespitinde sendikaların temsil gücünün yanı sıra kamu otoritesi karşısındaki bağımsızlığı da bir ön koşul olmalıdır. Bağımsızlık önceden belirlenmiş objektif kriterlere göre, siyasi etkilerden uzak bağımsız bir organ tarafından değerlendirilmelidir.
- Tayin, terfi, yer değiştirme ve görev değiştirme konularında mevzuat yeniden düzenlenerek keyfi kararlar ve siyasi kadrolaşma önlenmeli, atama ve terfi işlemlerinde eğitim, kariyer ve liyakati esas alacak bir sistem oluşturulmalıdır.
- Kamu çalışanları, 4A, 4/B, 399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personel vb. ayrımlara tabi tutulmamalı, tüm kamu çalışanları aynı statüde istihdam edilmelidir.
- Kamu emekçilerinin 40 saat olan çalışma süreleri indirilmelidir.
- Kamu varlıklarının özelleştirilmesinden vazgeçilmelidir. Daha önce özelleştirilen kuruluşlardan özelleştirme öncesi hedeflere uygun olmayan şekilde çalışan veya çalışması tamamen durdurulan kuruluşlar, tekrar kamulaştırılarak ekonomiye kazandırılmalı bu yolla istihdam arttırılmalıdır.



**BİRLEŞİK KAMU-İŞ
AÇLIK - YOKSULLUK
ARAŞTIRMASI**



Açlık ve yoksulluk riski büyötmeye devam ediyor. Açlık sınırı hazıranda 27 bin 415 liraya kadar yükselirken, yoksulluk sınırı da gıdanın yanı sıra, barınma, ulaştırma, ev eşyası, sağlık, eğitim gibi ihtiyaç gruplarında yaşanan fiyat artışlarının etkisiyle 83 bin 859 liraya ulaştı.

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu, Ar-Ge birimi KAMU-AR'ın dört kişilik bir ailenin, dengeli ve sağlıklı beslenebilmesi için gereken gıda harcamasının yanı sıra diğer ihtiyaçlarını da yoksunluk hissi çekmeden karşılayabilmesi için aylık olarak yapması gereken harcamaları dikkate alarak hesapladığı açlık-yoksulluk sınırı araştırmasının Haziran 2025 sonuçları açıklandı.

Açlık sınırının önceki aya göre 963 lira arttığı hazıranda gıda dışındaki ihtiyaçlar için yapılması gereken harcama ise 1.294 liralık artışla 56 bin 444 liraya çıktı. Her ikisinin toplamından oluşan yoksulluk sınırı ise önceki aya göre 2 bin 257 lira arttı. Son 12 ayda ise açlık sınırı 6 bin 841 lira, gıda dışındaki ihtiyaçlar için yapılması gereken harcama 15 bin 601 lira ve yoksulluk sınırı 22 bin 442 liralık artış gösterdi.

Açlık sınırı asgari ücretin yüzde 24 üzerinde

Açlık sınırı yılın ilk altı ayında toplam 4 bin 159 lira arttı ve daha yılın ilk yarısında, artık 2025 yılının tamamında uygulanacağı kesinleşen 22 bin 104 liralık asgari ücretin 5 bin 311 lira üzerine çıktı. Asgari ücretin açlık sınırı seviyesine çıkabilmesi için en az yüzde 24 oranında artırılması gerekiyor. Bu oran ilerleyen aylarda da artmaya devam edecek. Dört kişilik bir ailenin sadece 24 günlük beslenme harcamasını zor karşılayabilir hale gelen asgari ücret yoksulluk sınırının ise dörtte birini karşılıyor. Buna göre ailede dört kişinin asgari ücretle çalışarak haneye getireceği gelir yoksulluk sınırını zor yakalıyor. Bu yıl 14 bin 469 lira olarak uygulanan en düşük emekli aylığı ise sadece 16 günlük beslenmeye yetiyor.

Bu yılın ilk yarısı için 43 bin 716 lira olan en düşük memur maaşı yoksulluk sınırının yüzde 52'sini, 49 bin 599 lira olan ortalama memur maaşı ise yüzde 59'unu zor karşılıyor. Yoksulluk sınırını karşılayabilmesi için en düşük memur maaşının en az yüzde 92, ortalama memur maaşının ise yüzde 69 oranında artırılması gerekiyor.

Açlık sınırı

Türkiye genelinde de yaygın şube ağı bulunan ve en fazla alış-veriş yapılan marketlerden Ankara'da derlenen fiyatlara göre, dengeli beslenebilmek için et- balık- yumurta için aylık olarak yapılması gereken harcanmanın tutarı hazıranda bir önceki aya göre 423 lira, yıllık olarak ise 2 bin 523 lira artarak 8 bin 592 ya çıktı.

DENGELİ VE SAĞLIKLI BESLENME İÇİN YAPILMASI GEREKEN GIDA HARCAMASI (AÇLIK SINIRI-TL)							
	2024		2025		Değişim (TL)		
	Haziran	Aralık	Mayıs	Haziran	Aylık	Altı Aylık	Yıllık
Et- Yumurta	5.969	6.631	8.169	8.592	423	1.961	2.623
K. Bakliyat	422	461	499	499	0	38	77
Süt-Yoğurt-Peynir	4.624	4.591	5.352	5.494	142	903	870
Taze Meyve	2.088	2.267	3.402	3.229	-173	962	1.141
Taze Sebze	2.373	3.455	3.054	3.160	106	-295	787
Ekmek-Un-Makarna	1.625	2.049	2.211	2.177	-34	128	552
Pirinç- Bulgur	826	873	876	997	121	124	171

Yağ	566	626	620	609	-11	-17	43
Şeker-Bal-Reçel	1.333	1.557	1.688	2.036	348	479	703
Zeytin	746	746	581	622	41	-124	-124
AÇLIK SINIRI	20.574	23.256	26.452	27.415	963	4.159	6.841

Kuru bakliyat için yapılması gereken harcama önceki aya göre değişmedi, geçen yıla göre ise 77 liralık artışla 499 lira oldu.

Haziranda 142 lira artarak 5 bin 494 liraya yükselen süt, yoğurt ve peynir için yapılması gereken harcama son bir yılda ise 870 lira arttı. Meyve için harcanması gereken para önceki aya göre 173 lira azalırken, geçen yılın aynı ayına göre ise 1.141 lira artarak 3 bin 229 lira oldu. Sebze için harcaması gereken tutar ise önceki aya göre 106 lira arttı, geçen yılın aynı ayına göre ise 787 lira artarak 3 bin 160 lira olarak gerçekleşti.

Ekmek, un ve makarna gibi ürünler için yapılması gereken harcama haziranda 34 lira azalarak 2 bin 177 liraya indi, pirinç ve bulgur harcamaları 121 lira artarak 997 liraya çıktı. Yağ için yapılması gereken harcama ise 11 liralık düşüşle 609 liraya indi.

Şeker, bal, pekmez, reçel harcaması önceki aya göre 348 lira artarak 2 bin 36 lira oldu. Aynı ailenin zeytin için yapması gereken harcama ise 41 lira artarak 622 liraya yükseldi.

Yetişkin erkek için 2.800, kadın için 2.200, genç için 3.000 ve çocuk için de 1.600 kalori esas alınarak yapılan hesaplama göre haziran ayı açlık sınırı yetişkin erkek için 8 bin 4 lira, yetişkin kadın için 6 bin 283 lira, çocuk için 4 bin 562 lira ve genç için de 8 bin 566 lira oldu.

Gıda dışı harcamalar

Yoksulluk sınırının belirlenmesinde gıda dışı ihtiyaçların fiyat değişimleri de esas alınarak yapılan araştırmaya göre, dört kişilik bir ailenin gıda dışındaki gereksinimlerini de "insan onuruna yaraşır bir şekilde ve yoksulluk hissi çekmeden" karşılayabilmesi için aylık olarak yapılması gereken harcama tutarı da haziranda 56 bin 444 liraya kadar çıktı.

YOKSULLUK SINIRI							
	2024		2025		Değişim (TL)		
	Haziran	Aralık	Mayıs	Haziran	Aylık	Altı Aylık	Yıllık
AÇLIK SINIRI	20.574	23.256	26.452	27.415	963	4.159	6.841
-Yetişkin Erkek	6.007	6.790	7.723	8.004	281	1.214	1.997
-Yetişkin Kadın	4.716	5.330	6.063	6.283	220	953	1.567
-Çocuk	3.424	3.870	4.402	4.562	160	692	1.138
-Genç	6.428	7.265	8.264	8.565	301	1.300	2.137
GIDA DIŞI HARAMALAR	40.843	47.792	55.150	56.444	1.294	8.652	15.601
YOKSULLUK SINIRI	61.417	71.048	81.602	83.859	2.257	12.811	22.442

Haziranda dört kişinin giyim ve ayakkabı harcamaları ortalama 2 bin 233 liraya, barınma (kira dâhil) harcamaları ortalama 15 bin 915 liraya, ev eşyası harcamaları 6 bin 749 liraya yükseldi.

Sağlık harcamaları 2 bin 347 liraya, ulaştırma harcamaları 15 bin 537 liraya çıktı. Haberleşme harcamaları bin 542 liraya inerken, eğlence ve kültür harcamaları 1.555 liraya, eğitim harcamaları 1.523 liraya yükseldi. Tatil-otel harcamaları 6 bin 67 liraya ve çeşitli mal ve hizmetlerle ilgili harcamalar 2 bin 993 liraya kadar yükseldi.

Yoksulluk sınırı

Dört kişilik bir ailenin insan onuruna yaraşır şekilde yoksunluk hissi duymadan yaşayabilmesi için yapması gereken gıda ile gıda dışı harcamaların toplam tutarını gösteren yoksulluk sınırı ise Haziran 2025 itibariyle 83 bin 859 liraya tırmandı. Yoksulluk sınırında haziranda 2 bin 257 liralık, yılın ilk altı ayında 12 bin 811 liralık ve son 12 aylık dönemde ise 22 bin 442249 liralık artış oldu.

Araştırmanın yöntemine ilişkin bilgi için: <https://www.birlesikkamuis.org.tr/haber/subat-2025-enflasyon-yontem>

► AÇLIK SINIRI 27 BİN LİRAYI GEÇTİ

► DÖRT KİŞİLİK BİR AİLENİN AÇLIK SINIRI HAZİRANDA ÖNCEKİ AYA GÖRE 963 LİRA ARTARAK 27 BİN 415 LİRAYA KADAR YÜKSELDİ.

► YOKSULLUK SINIRI İSE GIDANIN YANI SIRA BARINMA, ULAŞTIRMA, EV EŞYASI, SAĞLIK, EĞİTİM GİBİ HARCAMA GRUPLARINDA YAŞANAN FİYAT ARTIŞLARININ ETKİSİYLE 2 BİN 257 LİRA ARTARAK 83 BİN 859 LİRAYA ÇIKTI.

► SON BİR YILDA AÇLIK SINIRI 6 BİN 841 LİRA, YOKSULLUK SINIRI 22 BİN 442 LİRA ARTTI.

ŞİMŞEK PROGRAMI VE KAMU TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNE KISA BİR BAKIŞ

Bu ablukayı yine ortadan kaldıracak olan tek gücün, sınıf mücadelesinden geçtiği gerçeği ortada durmaktadır. Lakin emekçiler sadece mevcut iktidar tarafından değil aynı zamanda kendi örgütlü güçleri tarafından da kuşatılmaktadır.



BÜLENT BULDUK
Sendika Uzmanı

2023 Eylül ayında bizzat Mehmet Şimşek tarafından uygulamaya konulan hem yerli hem de uluslararası sermaye temsilcilerinin onayını almış olan mevcut orta vadeli program dört temel hedef üzerine kurgulanmıştır. Ücretlerin baskılanması, ucuz ve güvencesiz iş gücünün alabildiğince yaygınlaştırılması, sosyal güvenlik sisteminin piyasacı bir anlayışla yeniden ele alınması ve kamu hizmetlerinde merkezi yönetimin harcamalarının düşürülmesi. Yani 1998 yılında yakın izleme anlaşması ile başlayıp 2008 yılına kadar stand-by antlaşmaları ile devam eden 10 yıllık IMF programının bir benzeri bugün orta vadeli program eli ile yürütülmektedir.

2021 yılı Eylül ayında başlayan faiz indirimlerinin neticesinde döviz kurları hızla artarken bunun bir sonucu olarak enflasyon yani yaşam maliyetlerindeki artış ülke tarihinin en yüksek seviyelerine ulaştı. Kaldı ki o tarihten bugüne ülkedeki yüksek enflasyon sorunu katlanarak devam etmektedir. O tarihte uygu-

lamaya konulan mevcut ekonomi politikalarının temel hedefi ücretleri enflasyon karşısında ezdirmek, yüksek enflasyon ortamını fırsat bilen şirketlerin mevcut enflasyon oranlarını da aşan bir şekilde yüksek kar elde etmelerini sağlamaktı. Bu durum ülkede emekçiler aleyhine büyük bir bölüşüm krizinin de meydana gelmesine neden oldu. Ayrıca ülkede bazı sektörlerde ücretlerin asgari ücretin dahi altına inmesine sebep oldu. Sonucunda ise sermaye sahiplerine yönelik eşi benzeri görülmemiş bir servet transferini de beraberinde getirdi.

Nebati döneminde uygulamaya konulan, temel hedefi enflasyon karşısında ücretleri baskılayan ve sermayenin karlarını artıran ekonomi programı aynı zamanda ülkede en düşük temel ücret olan asgari ücret altında dahi sermayeye işçi çalıştırma imkânı tanıdı. Ağustos 2023'te merkez bankası enflasyon raporuna göre Türkiye'de sanayi sektörünün genelinde yüzde 50, giyim sektöründe yüzde 70, yine

tekstil sektöründe yüzde 57'lik emek kesimi asgari ücret ve altı ücretlerle çalışma yaşamında yer aldı.

2023 Eylül ayında açıklanan hem orta vadeli programda hem de bu program ile uyumlu kalkınma planında enflasyon başlığı altındaki ifadeleri bir kez daha göz atalım; **"Fiyat istikrarının kalıcı olarak tesis edilmesi amacıyla enflasyon hedeflemesi uygulamasına devam edileceği"** Orta Vadeli Program'da açıkça ifade edilmişti. Burada istikrar olarak bahsi geçen şey ise ücretler üzerindeki baskının yani yoksul emekçi halkın yaşayabilmek adına elde etmesi gereken gerçek kazancı yok sayarak, emekçilere bunun altında bir ücret politikasının dayatılması demektir ki şu an bu programın adım adım işletildiğine şahit olmaktayız. Yine 12. Kalkınma Planı'nda yer alan **"Ekonomik dengeleri bozucu mahiyette olan ve enflasyonu besleyen tüketim artışlarını önleyecek uygulamalar hayata geçirilecektir"** ifadesi, Merkez Bankası'nın her ay açıklamış olduğu ve enflasyonun sebebini ücret artışları olarak gösterdiği politika faizi metinleri ile uyumlu haldedir. Nitekim yakın dönemde emekçilerin son çare olarak gördüğü borçlanma kanallarının da bu ifade ile uyumlu bir şekilde kısıtlandığına şahit olduk.

Nitekim yakın dönemde emekçilerin son çare olarak gördüğü borçlanma kanallarının da bu ifade ile uyumlu bir şekilde kısıtlandığına şahit olduk.

Son merkez bankası enflasyon raporunda yer alan; **"reel birim ücretlerin yıl genelinde ılımlı seyretmeye devam ederek dezenflasyon sürecine katkı vermesi beklenmektedir"** ifadesi



salt asgari ücrete ara zam bekleyen milyonlarca emekçiyi ilgilendirmemekte aynı zamanda kamu işçilerine ön görülecek olan zam oranı ile ilgili de ip ucu vermektedir. Bir önceki IMF ön raporunda yer alan "fiyatları, ücretleri ve diğer sözleşmeleri yıllık olarak ve ileriye dönük enflasyona belirlemek" ifadesi kamu işçilerine teklif edilen ücret zamlarının ana etkeni durumdadır. Bu yılın ilk 6 ayı için yüzde 16 diğer ikinci 6 ay için teklif edilen yüzde 8 oranında zam esasen IMF direktiflerinin bir sonucudur. Kısacası ücretlerin baskılanması yoluyla sözde enflasyonla mücadele programından kamu işçileri de nasibini alacaktır.

2023 yılına hanelerin tüketim harcamalarına yönelik yaptığı harcamaların artışı yüzde 16,4'tü. Şimşek programının ekonomik sömürü kılavuzu olan Orta Vadeli Program'da 2025 yılı için yüzde 4,3 ve 2026 yılı içinde yüzde 4,4'lük bir artış söz konusu. Yani ücretlerin aşağı çekilmesi ile ücretli emeğin alım gücünde yaşanacak sert azalış günlük yaşamdan emekçilerin bir nevi dışlanması anlamına da gelmektedir.

TÜİK son hane halkı tüketim harcaması verilerine göre en düşük gelir grubu içerisinde yer alanların son bir yılda gıda harcamasına yaptıkları harcama, yaklaşık 6 puanlık düşüş ile yüzde 30'a gerilemişken, barınma giderle-

rinde ise 4 puanlık artış ile yüzde 33 oranına yükselmiştir. Bu verilere göre emekçi hanelerinde artık beslenmenin dahi ikinci plana itildiği görülmektedir. Tüm bu tablonun ortaya çıkmasındaki esas neden ise Şimşek politikalarının yarattığı büyük yoksullaşma ve sefalet sürecinin bizzat kendisidir.

Geçtiğimiz yıl kamu iş yerlerinde sendikaların başlattığı irili ufaklı eylemler Türk-İş yönetimini ekim ayında büyük bir işçi mitingi düzenlemesine ön ayak olmuştu. Lakin aradan geçen süreçte özellikle hem asgari ücret görüşmelerinde hem de kamu çerçeve protokolünde iktidarı zorlayıcı adımların atılmadığı da ortada. Üstelik 19 Mart operasyonları ile ekonomik dengelerde yaşanacak olası açmazları da düşündüğümüzde, ilerleyen dönemlerde dar gelirli emekçilerin ve emeklilerin üzerindeki yük daha da artacak. Süreç sadece kamu işçilerini değil gelecek iki yıl için kamu emekçilerinin toplu sözleşme görüşmelerini de ilgilendirmekte.

Türkiye’de ücret mücadelesi şu an itibariyle IMF ve uluslararası sermaye destekli Şimşek

programı ve emekçiler arasında geçmekte. Sınıf mücadelesinde iktidar kanadı kendi programını harfiyen uygularken, daha örgütlü hareket ettiği gerçeği önümüzde. Kendi programlarında en ufak bir aksama olmaması için gerektiğinde toplumsal ve siyasal şiddeti de uygulama noktasında en ufak bir çekinçleri yok. Fakat emek cephesinde bu dönemin saldırılarını bertaraf edecek, kapsamlı bir mücadele programından bahsetmek mümkün değil.

Bu ablukayı yine ortadan kaldıracak olan tek gücün, sınıf mücadelesinden geçtiği gerçeği ortada durmaktadır. Lakin emekçiler sadece mevcut iktidar tarafından değil aynı zamanda kendi örgütlü güçleri tarafından da kuşatılmaktadır. Kamu çerçeve protokolü görüşmelerinde artık yasal sürecin yavaş yavaş dolarken, sendikaların grev kararı alıp almayaacağı, alsa dahi kendi üyeleri ile bu süreci ortak yürütüp yürütmeyeceği tam bir muamma. Bunca sömürüye, yoksulluğa, güvencesizliğe ve yıkıma karşı emekçi sınıfların kendi kaderini kendi tayin etmekten başka da bir çare yok.



Türkiye’de Sosyo-Ekonomik Eşitsizlik ve Kamu Çalışanları İçin Zorluklar:

Adil Ekonomik Düzen Mümkün

Kamu çalışanları, düşük ücretler, güvencesiz istihdam modelleri ve liyakat eksikliğinden kaynaklı sorunlarla başetmeye çalışmaktadır.



CEVDET ÖZTÜRK
Eğitimci, Yazar

Siyasal iktidarın verilerine göre Türkiye, son yıllarda ekonomik büyüme açısından önemli mesafeler katetmiştir. Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın 2024 raporuna göre nominal gayrisafi yurtiçi hasılası (GSYİH) 1,3 trilyon doları aşarak dünyanın en büyük 15-20 ekonomisi arasında yer almıştır. Ancak bu büyüme, Uluslararası Para Fonu’nun (IMF) Nisan 2024 raporunda belirtildiği üzere, kişi başına düşen gelirden Türkiye’nin 72. sırada yer almasıyla gölgelenmektedir. Bu çelişki, sosyo-ekonomik eşitsizliklerin ve emek sömürsünün derinliğini ortaya koymaktadır. Özellikle kamu çalışanları, düşük ücretler, güvencesiz istihdam modelleri ve liyakat eksikliğinden kaynaklı sorunlarla baş etmeye çalışmaktadır.

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu’nun 2025 toplu sözleşme görüşmelerine ilk kez katıldığı bu kritik süreçte, kamu çalışanlarının karşı karşıya olduğu sosyo-ekonomik adaletsizliklerin ortadan kaldırılmasını ve insanca bir yaşam için hak ettikleri çalışma koşullarının

sağlanmasını kararlılıkla talep etmek mecburiyetinde. Emekçi sınıfın alın teriyle yaratılan değerlerin, bir avuç çıkar çevresi ve faiz lobisi tarafından gasp edilmesine izin verilmeyeceği gösterilmeli. Taleplerinin karşılanmaması durumunda, toplu sözleşme sürecinin toplu eylemlerle destekleneceği ve uluslararası hukuktan doğan grev hakkının sonuna kadar kullanılacağı açıkça ilan edilmeli. Kamu emekçileri, mevcut ekonomik yıkımın yükü altında ezilmekten acilen kurtarılmalıdır. Çünkü ülkemizin kaynakları ve bütçesi, bunu sağlamaya imkân vermektedir. Yeter ki ‘artı değer’in bir avuç rantiyeci ve iç-dış faiz lobisine akıtılmasına son verilebilsin.

Ekonomik Büyüme ve Gelir Adaletsizliği

Türkiye’deki gelir dağılımı ekonominin büyüklüğüyle mukayese edildiğinde ciddi adaletsizlikler ve tezatlar gözlenmektedir. Kamuoyuna söylenenin aksine, ülkemiz çok zengindir. Buna rağmen her gün ‘yandaş medya’ organ-

ları ve politikacılar aracılığıyla topluma 'ekonomik kriz' yalanı pompalanarak yapay bir algı oluşturulup emekçi sınıfın talepleri sınırlandırmakta ve engellenmektedir. Forbes'un 2025 verilerine göre, Türkiye'deki dolar milyarderi sayısı 2020'de 20 iken 2025'te 35'e yükselmiştir. Benzer şekilde, UBS'nin 2024 Küresel Servet Raporu'na göre dolar milyoneri sayısı 7 bin artarak 68.000 kişiye ulaşmıştır. Bu artış oranı (%8,4) dünya ortalamasının (%1,2) yedi katına denk gelmektedir. Buna karşın, aynı raporda ortalama vatandaşın reel gelirinin 2023'e kıyasla %21 azaldığı belirtilmektedir. Bu veriler, Türkiye'nin zengin azınlık açısından servet yoğunlaşmasında küresel liderlik koltuğunda oturduğunu, ancak geniş halk kesimlerinin kasıtlı olarak yoksullaştırıldığını göstermektedir.

Yüksek enflasyon, manipüle edildiği iddia edilen resmi istatistikler ve kayıt dışı ekonominin yaygınlığı, gelir adaletsizliğini derinleştiren unsurlardır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun enflasyon dataları, KAMUAR, ENAG ve İTO tarafından yürütülen bağımsız araştırma sonuçlarıyla kıyaslandığında yaşam maliyetindeki gerçek artışı yansıtmamakta, bu da ücret müzakerelerinde çalışanların aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca dolaylı vergiler (KDV, ÖTV) ve artan vergi yükleri, düşük ve orta gelirli kesimlerin satın alma gücünü daha da eritmektedir.

Kamuda Yaşanan Zorluklar

Kamu çalışanları, sosyo-ekonomik eşitsizliklerden orantısız şekilde etkilenmektedir. Sözleşmeli, vekil veya ücretli gibi güvencesiz istihdam modelleri, çalışanların iş güvenliğini tehdit etmekte ve orta-uzun vadeli yaşam planlamasını zorlaştırmaktadır. Atama ve terfilerde liyakat yerine siyasi sadakat/biat veya nepotizmin ön planda olması kamu hizmetinin verimliliğini ve adalet algısını zedelemektedir.

Ücret politikaları da ciddi problemler teşkil etmektedir. TÜİK'in şaibeli enflasyon istatistiklerine dayalı toplu sözleşmeler, çalışanların reel gelir kayıplarını telafi etmek yerine

her geçen dönem katlanarak artmasına yol açmaktadır. Birleşik Kamu-İş, kamuoyu baskısını da arkasına alarak KAMUAR-TÜİK-İTO-ENAG verilerinin ortalamasından yola çıkarak daha gerçekçi bir enflasyon hesaplaması yapılmasını siyasi iktidara kabul ettirmelidir. Ayrıca ağır vergi yükleri (Gelir vergisi, KDV, ÖTV), yetersiz maaş, düşük ücret seviyeleri ve adaletsiz ek gösterge sistemi kamu çalışanlarının insan onuruna yakışır bir yaşam standardına ulaşmasını engellemekte olduğundan yeni bir iyileştirme planı devreye sokulmalıdır.

Kamu sektöründe grev hakkı gibi temel çalışma haklarının tanınmaması, sendikal faaliyetlere yönelik baskılar ve ayrımcılık (cinsiyet, inanç veya ideoloji temelli) gibi sıkıntılar çalışanların yaşam koşullarını ve hak arama süreçlerini kısıtlamaktadır. Özelleştirme politikaları ve kamu hizmetlerinin siyasi çıkarlar doğrultusunda yönetilmesi, kamunun 'hükümetin çiftliği' gibi algılanmasını neden olmuş, 'devlet' ile 'iktidar' ayrımı ortadan kalkmış ve 'parti' kavramıyla eşitlenmiştir.

Yönetim Alanındaki Yapısal Sorunlar

Türkiye'deki sosyo-ekonomik eşitsizlikler yalnızca ekonomik politikalarla değil, aynı zamanda yönetim ve hükümet pratikleriyle de ilişkilidir. Aşağıdaki yapısal sorunlar, yaşanan olumsuzlukların sürmesine ve eşitsizliklerin tetiklenmesine sebep olmaktadır:

1. Bütçe Planlamasındaki Adaletsizlik: Kaynakların toplanması, harcanması ve dağılımındaki dengesizlikler toplumsal sınıflar açısından süreklilik gösteren, kalıcı ağır hasarlara kaynaklık etmektedir.
2. Kamu İhalelerinde Şeffaflık Eksikliği: İhale süreçlerindeki gizlilik/belirsizlik, kaynakların verimli kullanımını ve adil dağıtımını engellemekte, siyasi bağlantıları olan gruplara ayrıcalık sağlamaktadır.
3. Aşırı Yönetici Ücretleri: Kamu yöneticilerinin yüksek maaşları, birden fazla kurum-

dan gelir elde etmesi ve lüks harcamaları, kamu kaynaklarının kötüye kullanımına yol açmaktadır.

4. Neoliberal Politikalar ve Özelleştirme: Yer altı ve yer üstü kaynaklarının uluslararası sermayeye devri, kamu varlıklarının özelleştirilmesiyle birleştiğinde ulusal servetin geniş halk kesimlerine ulaşması engellenmekte ve küresel sermaye ile yerli işbirlikçilerine peşkeş çekilmektedir.
5. Demokratik Denetim Eksikliği: 2017’de geçiş yapılan Cumhurbaşkanlığı sistemi, güçler ayrılığı ilkesini zayıflatarak denetimsiz ve otoriter bir yönetim modeli oluşturmuştur. Bu durum, liyakat yerine siyasi sadakatin önceliklendirilmesine yol açmaktadır.
6. Kamu Kaynaklarının Kötüye Kullanımı: Özellikle verimsiz yatırım, ihaleci grupları destekleme, ederinin çok üstünde ödemeler, görev zararı, yandaşa kredi, gereksiz istihdam vb. uygulamalar yoluyla kamu kaynaklarının ve milli servetin heba edilmesi ya da belirli bir zümreye transferi sağlanmaktadır.

Bu yapısal problemler; sermayenin küçük bir elit kesimde toplanmasına, halkın gidererek yoksullaşmasına ve kamu çalışanlarının iktisadi zorluklar içinde geleceğe umutsuz bakmalarına, kaygı ve bunalımlarla dolu bir hayat mücadelesi vermelerine neden olmaktadır.

Politika Önerileri

Türkiye’de sosyo-ekonomik eşitsizlikleri azaltmak ve emekçi sınıfın haklarını güçlendirmek için aşağıdaki politik reformlara ihtiyaç vardır:

1. Parlamenter Sisteme Dönüş: Güçler ayrılığı ilkesini yeniden tesis etmek ve demokratik denetimi güçlendirmek için cumhurbaşkanlığı sisteminden parlamenter sisteme geçiş.
2. Devlet Planlama Teşkilatı’nın Yeniden Kurulması: Kamu yatırımlarını düzenlemek, plansız

ve israfçı harcamaları önlemek için merkezi bir planlama organının/DPT’nin oluşturulması.

3. Şeffaf ve Rekabetçi İhale Süreçleri: Kamu ihalelerinin açık, çoğulcu ve şeffaf bir biçimde yürütülmesi, kaynakların adil dağıtımını sağlamak için izleme mekanizmalarının kurulması.
4. Yönetici Ücretlerinin Düzenlenmesi: Kamu yöneticilerinin yüksek maaşları ve çoklu gelir kaynaklarının kaldırılması, lüks tüketim ve harcamaların yasaklanması.
5. Progresif Vergi Sistemi: Dolaylı vergilere dayalı mevcut sistem yerine yüksek gelir gruplarını hedefleyen progresif bir vergi modeli benimsenmesi ve kurumsal vergi borçlarının silinmesinin durdurulması.
6. Adil Ücret ve İşçi Hakları: KAMUAR, TÜİK, İTO ve ENAG verilerinin ortalamasına dayalı bir enfasyon hesaplaması kullanılarak reel ücret kayıplarının telafi edilmesi, grev hakkı gibi temel memur haklarının tanınması.
7. Gelir Vergisinin Sabitlenmesi: Kamu çalışanlarının maaşları sabit olduğundan vergi dilimi de %15 ile sabit tutulmalıdır. Vergi kaçırmayan, gider gösteremeyen, vergi affından yararlanmayan bordrolu çalışanlar için vergi adaleti sağlanmalı.
8. Liyakat Temelli İstihdam ve Terfi: Kamuda işe alımlarda ve terfilerde liyakat esaslı bir sistemin kurulması, nepotizm ve yandaş kadrolaşmanın önlenmesi.
9. Kamu Varlıklarının Korunması: Özelleştirme politikalarına son verilerek kamu hizmetleri ve varlıklarının ulusal çıkarlar doğrultusunda korunması.
10. Sendikal Özgürlüklerin Güçlendirilmesi: Sendikal faaliyetlere yönelik baskıların sona erdirilmesi, çalışanların toplu pazarlık ve grev haklarının uluslararası normlara uygun şekilde tanınması.

11. Yargı Kararlarının Uygulanması: Kamu çalışanlarının haklarını koruyan yargı kararlarının eksiksiz ve zamanında uygulanması için sendikaların da içinde yer alacağı bağımsız bir denetim mekanizmasının kurulması.

Türkiye'nin ekonomik potansiyeli, sosyo-ekonomik eşitsizlikleri çözmek için önemli fırsatlar sunmaktadır. Ancak, AKP'nin neoliberal politikaları ve yönetim pratikleri, servetin küçük bir elit kesimde toplanmasına ve geniş halk kesimlerinin yoksullaşmasına neden olmaktadır. Kamu çalışanları; düşük ücretler, güvencesiz istihdam ve liyakat eksikliği gibi sorunlarla mücadele ederken, adil bir ekonomik düzenin kurulması için ivedilikle yapısal reformlara ihtiyaç duymaktadır. Yürütülecek politikalar, demokratik denetimi güçlendirmeyi, kamu kaynaklarını eşitlikçi bir şekilde dağıtmayı ve çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını korumayı hedeflemelidir. Aksi durumda sosyal huzursuzluk ve ekonomik istikrarsızlık riski giderek artacaktır.

Finansal kapitalizmin 'yüksek faiz' ve 'rantçı ekonomi' dayatmalarına boyun eğmek yerine reel üretimi destekleyecek politikalara geçmek, güçlü ve sürdürülebilir bir sosyal-iktisadi dengenin kurulmasını sağlayacaktır. Köylünün, emeklinin, emekçinin, esnafın temel ihtiyaçlarını karşılayamadığı; açlık ve yoksulluk altında ezildiği bir süreçte sağlıklı bir sosyal yapı oluşturmak ve ayakta tutmak imkansızdır. Çünkü açlık oyunu bozar. Dolayısıyla, toplumsal barışın ve huzurun anahtarı tüm kesimlerin onaylayacağı, herkesin hak ettiği payı alabileceği yeni bir ekonomik düzenlemeyi kurmaktır. Siyasal iktidarın öncelikli görevi budur.

Kaynakça

Forbes/ Dünya Milyarderler Listesi 2025

Uluslararası Para Fonu (IMF)/ Dünya Ekonomik Görünüm Raporu-Nisan 2024

Hazine ve Maliye Bakanlığı / Ekonomik Göstergeler Raporu 2024
UBS/Küresel Servet Raporu 2024



TOPLUMUN TÜİK'İN YARATTIĞI YOKSULLUKLA İMTİHANI

Yaşanan enflasyon artışına, üreticilerin yüksek fiyatlama sürecinin eklenmesi kar enflasyonunu ortaya çıkarmış ve halkın alım gücü her gün daha fazla düşerken ekonomik kriz sürecini fırsat bilen üreticiler kar oranlarını artırmıştır.



BURCU DOĞAN
Dr., AR-GE Uzmanı

Kamu emekçileri için 8. Toplu Sözleşme görüşmelerine az zaman kala 7. Toplu Sözleşme döneminde yaşanan reel gelir (satın alma gücü) düşüşünü ve halkın enflasyonun altında nasıl ezildiğini ortaya koymak önemlidir. Sözleşmede belirlenen zam oranlarının enflasyon oranlarından düşük kalması ve sözde bu durumun enflasyon farkı dikkate alınarak telafi edileceğinin belirtilmesi, halkın TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)'in açıkladığı gerçek dışı enflasyon oranları ile yoksullaştırılmasından başka bir amaca hizmet etmemektedir.

Halkın emeğini yok sayan, yoksullaşma sürecini derinleştiren bu sürecin ortaya çıkış nedeni siyasi iktidarın yanlış politikalarıdır. Pandemi sonrası Türkiye'de yaşanan enflasyon ortamına karşı geliştirilen politikalar faiz oranlarını düşürme odaklı olmuş, 2021 yılının Eylül ayında başlayan faiz düşürme süreci 2023 yılının haziran ayına kadar

devam etmiştir.¹ Düşürülen faiz, kısa sürede döviz kurunu önemli ölçüde artırmış ve enflasyon düşmemiş, tek değişen faiz yerine kurun artması olmuştur. %8,5'e kadar düşürülen politika faizinin sürdürülemez olması sonucu artan kur ile mücadele edilememiş ve faiz tekrar %46'ya kadar yükseltilmiştir. Yani ülkede artık enflasyonu tetikleyen hem yüksek faiz hem de yüksek kur sorunu vardır.

Yaşanan enflasyon artışına, üreticilerin yüksek fiyatlama sürecinin eklenmesi kar enflasyonunu ortaya çıkarmış ve halkın alım gücü her gün daha fazla düşerken ekonomik kriz sürecini fırsat bilen üreticiler kar oranlarını artırmıştır. Bu durum Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından yiycek sektörüne yönelik hazırlanan raporda üretim maliyetlerindeki artışın tüketici fiyatlarına yansımalarının ortalamasının üstünde olduğu ve fiyat-maliyet makasının açılmaya devam ettiği ifadesiyle

¹ TCMB, 1 hafta repo faiz oranları,

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Temel+Faaliyetler/Para+Politikasi/Merkez+Bankasi+Faiz+Oranlari/1+Hafta+Repo.> (Erişim Tarihi: 18 Haziran 2025).

de açıkça belirtilmiştir.² Tüm bu yaşananlara karşı asgari ücretin düşük tutulmak istenmesi, memur ve emekli maaşlarının düşük oranlarda kalmasını sağlamak için TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından aylık enflasyon oranlarının düşük açıklanması siyasi iktidarın yüksek fiyatlara karşı direnemeyen emekçilerin değil, işverenin yanında olduğunu ortaya koymaktadır.

Enflasyon Oranları	2024
TÜİK'e göre altı aylık enflasyon (Ocak-Haziran)	%24,73
ENAG'a göre altı aylık enflasyon (Ocak-Haziran)	%39,52
TÜİK'e göre altı aylık enflasyon (Temmuz-Aralık)	%15,74
ENAG'a göre altı aylık enflasyon (Temmuz-Aralık)	%29,78
Kaynak: TÜİK ve ENAG resmi web sitelerinden alınan aylık artış oranları ile tarafımızca hesaplanmıştır.	

Toplu sözleşmede yer verildiği üzere altı aylık enflasyon oranının zam oranını aşması halinde enflasyon farkı hesaplanarak sonraki dönemin zam oranına eklenmektedir. Buna göre 2024 yılında TÜİK'in açıkladığı altı aylık enflasyon oranları Ocak-Haziran dönemi için %24,73, Temmuz-Aralık dönemi için %15,74 olmuştur. Bu durum TÜİK'in aylık enflasyon oranlarının halkın hissettiği fiyatlara göre oldukça düşük açıklanmasının bir sonucudur. Aynı dönemlere ait ENAG (Enflasyon Araştırma Grubu) verilerine bakıldığında Ocak-Haziran döneminde enflasyon %39,52, Temmuz-Aralık döneminde ise %29,78 ile oldukça yüksek gerçekleşmiştir.

Halkın hissettiği enflasyon ile TÜİK'in açıkladığı oranların asla uyuşmaması kamu çalışanları ve emeklilerinin maaş artış oranının gerçek fiyat artışlarının altında kalmasına neden olmakta ve alım gücü sürekli düşmektedir.

7. Toplu Sözleşme Dönemine ait zam oranları ve altı aylık enflasyon farkının maaşlarda yarattığı artış oranları

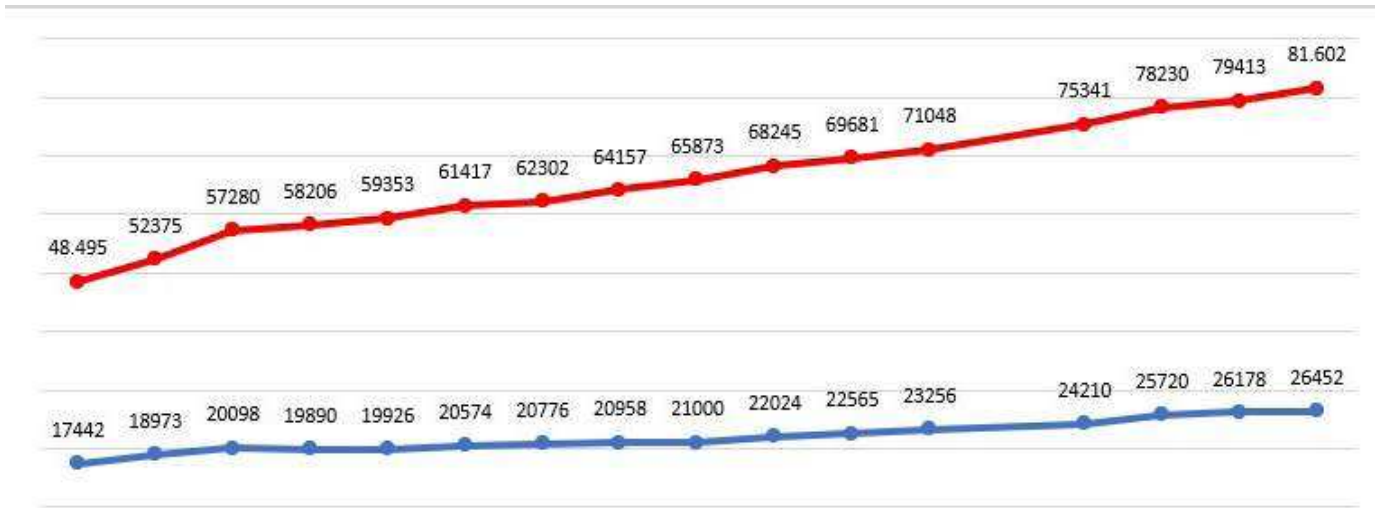
	TÜİK'e göre maaş artış oranı	ENAG'a göre maaş artış oranı
2024 (Ocak-Haziran)	%49,23	%64,55
2024 (Temmuz-Aralık)	%9,31	%33,45
2025 (Ocak -Haziran)	%11,54	%25,06
Kaynak: TÜİK ve ENAG resmi web sitelerinden alınan aylık artış oranları ve 7. Toplu Sözleşme zam oranları kullanılarak tarafımızca hesaplanmıştır.		

² Demirhan, A., Bahça, M. (2024). Son Dönem Yiyecek Hizmetleri Sektörü Fiyatlama Gelişmeleri. <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/3f17f791-ce55-492c-8ab1-5e1e89f4c72a/en2417.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-3f17f791-ce55-492c-8ab1-5e1e89f4c72a-pg2Yfnu>. (Erişim Tarihi: 19 Haziran 2025).

TÜİK oranları dikkate alınarak hesaplanan altı aylık enflasyon farkı toplu sözleşmede yer alan zam oranına eklendiğinde ortaya çıkan gelir artış oranı ile ENAG'ın açıkladığı oranlar ile hesaplanan altı aylık enflasyon farkı zam oranına eklendiğinde ortaya çıkan gelir artış oranı arasında adeta uçurum vardır.

Ülkede yaşanan enflasyon ortamının ve fiyat artışlarının devam edeceği gerçeğinin görmezden gelinmesiyle oldukça düşük belirlenen 7. Dönem Toplu Sözleşme zam oranlarına enflasyon oranlarını düşük açıklayarak eşlik eden TÜİK'in hedefi açıkça halkı yoksullaştırmaktır. Maaş ve ücretlerin düşük tutulması halinde kar oranlarının artması desteklenecek ve her enflasyon döneminde olduğu gibi ülkenin bir bölümü zenginleşirken bir bölümü yoksullaşmaya karşı mücadele verecektir.

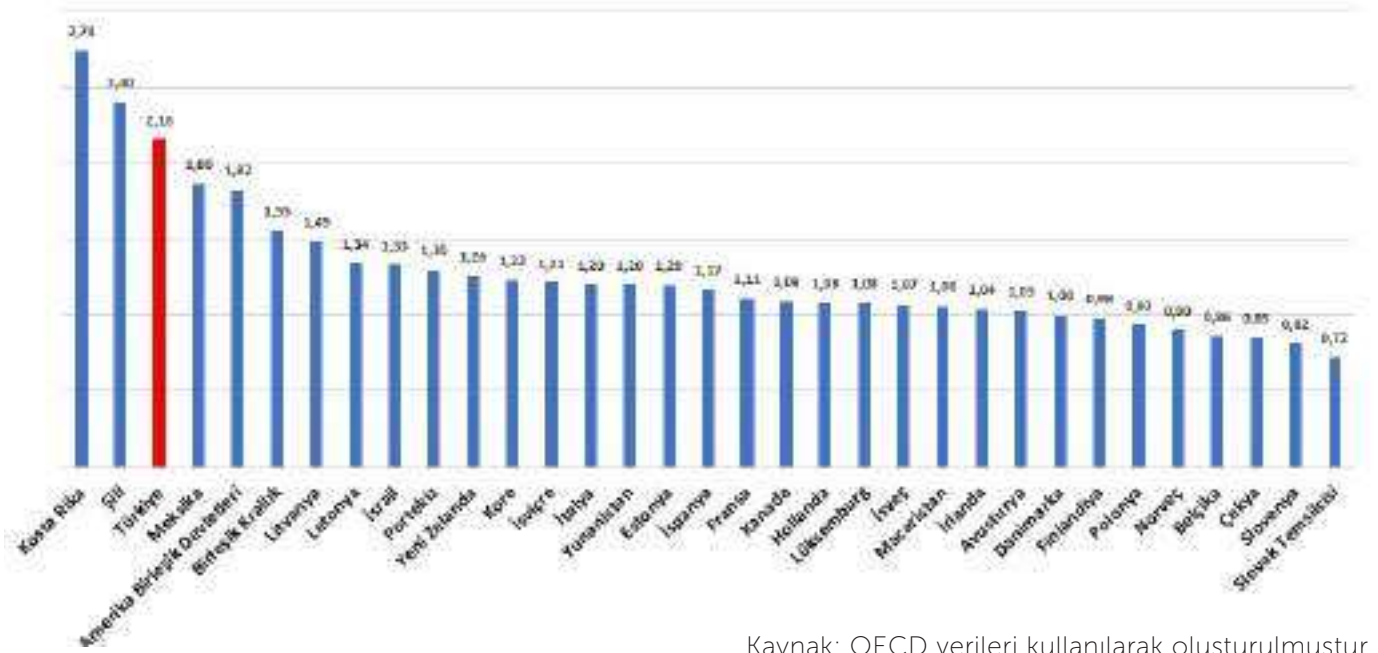
Birleşik Kamu-İş tarafından açıklanan açlık ve yoksulluk sınırı verileri (Ocak 2024-Mayıs 2025)



Kaynak: Birleşik Kamu-İş resmî web sitesinden edinilen veriler ile oluşturulmuştur.

7. toplu sözleşmenin düşük oranlarda belirlemiş olduğu zam oranlarına karşı 2024 yılının ocak ayında 17.442 TL olan dört kişilik bir ailenin açlık sınırı en son açıklanan 2025 mayıs ayı verisi ile 26.452 TL'ye yükselmiştir. Yoksulluk sınırı ise 48.495 TL'den 81.602 TL'ye çıkmıştır.

Yaşanan düşük maaş artış oranlarına karşın yüksek enflasyonun ülkede bir kesimin yoksullaşmasına bir kesimin ise daha fazla zenginleşmesine yani gelir dağılımı adaletsizliğinin artmasına neden olduğu OECD tarafından açıklanan verilerde de görülmektedir.

OECD ülkelerine ait Palma (gelir dağılımı adaletsizliği) oranı³

Kaynak: OECD verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Palma oranı; ülkede bulunan en zengin %10'un gelirden aldığı pay ile en yoksul %40'ın gelirden aldığı payı oranlayan ölçümdür.

Palma oranı; ülkede bulunan en zengin %10'un gelirden aldığı pay ile en yoksul %40'ın gelirden aldığı payı oranlayan ölçümdür. Buna göre Türkiye, OECD ülkeleri arasında zengin ile yoksulun gelirden aldığı paylar arasındaki farkın en büyük olduğu 3. ülke olmuştur.

Sonuç olarak 8. Toplu Sözleşme süreci için 7. Toplu Sözleşme döneminde yaşanan kayıpların, halkın yoksullaştırılmasının ve bu yolla yaşanan gelir dağılımı adaletsizliğindeki derinliğin göz önünde bulundurulması şarttır. Gelecek dönemde ülkede yaşanacak enflasyon sürecinin gidişatına uygun zam oranlarının belirlenmesi, dünyada yaşanan savaşların etkisiyle artacak petrol fiyatlarının enflasyondaki yüksekliğin devam etmesine neden olacağı gibi süreçlerin görmezden gelinmemesi ve halkın kayıplarının artırılmak yerine telafi edilmesi için masaya oturulması ve kararların bu yönde olması zorunludur. Aksi halde enflasyon düşse dahi uzun vadede geçim sıkıntısı yaşayan toplumda sağlıklı beslenme söz konusu olmadığı için toplum sağlığının tehlikeye düşmesi, suç oranlarının artması ve artan sömürünün kalıcı hale gelmesi kaçınılmaz olacaktır.

³ OECD. Income Inequality-Palma Rate,

https://www.oecd.org/en/data/indicators/income-inequality.html?oecdcontrol-730a127c5d-var6=PAL_INC_DISP&oecdcontrol-8027380c62-var3=2022 (Erişim Tarihi: 19 Haziran 2025).

1960'LARDAN 1990'LARA: KAMU EMEK MÜCADELESİNİN UZUN OTUZ YILI

Bu uzun otuz yılın kazanımlarını, derslerini ve birikimlerini yeniden değerlendirmek gerekiyor. Bu sürecin zengin mücadele deneyiminin bilince çıkartılması hem yakın tarihin anlaşılabilmesi hem de içinde taşıdığı dönüştürücü niteliğin bugüne ve yarına taşınabilmesi için değerlidir.



ÇAĞRI KADEROĞLU BULUT
Dr. Öğr. Üyesi

Türkiye’de kamu emekçilerinin mücadelesi yüz yılı aşan bir dönemi kapsıyor. Bu topraklarda ilk memur sendikaları II. Meşrutiyet’le birlikte 1908 yılında kurulmuştur. Cumhuriyet’in ilk dönemlerinde ise açık bir yasal engel bulunmamasına karşın kamu çalışanları herhangi bir sendikal girişim içinde bulunmamıştır. 1950’lere kadar kamuda nitelikli ve yetişmiş eleman ihtiyacı, kamu çalışanlarının görece ayrıcalıklı ve iyi koşullara sahip olmasını mümkün kılmıştır. Bu nedenle 1960'lara kadar kamu emek mücadelesi gölgeli bir seyir izlemiştir. Kamu çalışanlarının toplumsal anlamda mücadele sürecine ve sendikalaşma girişimlerine dahil olmaları ise 1960'larla birlikte gerçekleşmiştir.

1960'lar ve sonrasında kamu emekçileri mücadelesi çeşitli örgütlenmeler ve sendikalaşma faaliyetleriyle kendini var etmiştir. 1960'lardan 1990'lara kadar Türkiye’de kamu emekçilerinin mücadelesi, hem sendikal

hakların kazanılması hem de demokratikleşme yönündeki talepler açısından önemli bir yere sahiptir. Bu dönemde kamu emekçileri, baskılara rağmen hem sendikal hem de toplumsal mücadelelerde aktif rol oynamışlardır. 1960'lar ve 1990'lar arasındaki otuz yılda, hem ülke geneli hem de kamu çalışanlarının mücadeleleri bakımından önemli deneyimler, örgütlenmeler ve eylem biçimleri biriktirilmiş, kamu emekçileri bu süreçte toplumsal ve siyasal alanlara güçlü ve aktif şekillerde dahil olmuştur. Bu yıllar önemli bir deneyim, birikim ve öğrenme süreci olarak kamu emekçilerinin günümüzdeki mücadelelerine ışık tutmaya, öğretici bir miras sunmaya devam etmektedir.

Bu geniş süreci 10'ar yıllık dönemler halinde incelemek mümkün. İlk anayasal hakların ve sendikalaşma girişimlerinin başladığı 1960'lı yıllar. İkincisi, yoğun baskıya karşı mücadele yılları olarak 1970'ler. Üçüncüsü ise, 12 Eylül



TÖS önderliğinde Ankara Tandoğan Meydanı'nda düzenlenen büyük boykot

darbesi ve devamındaki toparlanma dönemi olarak 1980'ler.¹

1960'lar: Kamu Emek Mücadelesi

Doğuyor

1961 Anayasası ile birlikte sendika kurma özgürlüğü gibi temel haklar kamu emekçileri de için de tanınmış ve böylece kamu emekçilerinin örgütlenmesinin önü açıldı. Buna karşın kamu emekçilerine grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmamıştı. Bu dönemde hem sendikal hem de sendika dışı formlarda ilk kamu emekçileri örgütlenmeleri ortaya çıktı. Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) 1965 yılında, Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) ise 1969'da kuruldu. Bu yıllarda kamuda faaliyet gösteren pek çok sendika kurulmasına ve ciddi örgütlülük düzeylerine ulaşmalarına karşın eylem biçimleri ve kalıcılık anlamında TÖS'ün yarattığı etkiye ulaşamamışlardır. Bununla birlikte sendika dışı birçok örgütlenmede kamu emekçileri etkinliklerini sürdürmüştür.

1960'larda yükselen toplumsal mücadele dalgası kamu emekçilerinin de daha aktif ve direngen olmasını mümkün kılmıştır. Bu süreçte 1968 ve 1969 yılları oldukça yoğun bir dönem olarak öne çıkmaktadır. Özellikle öğretmenler TÖS öncülüğünde birçok eylemin örgütleyicisi olmuşlardır. 1968'de TÖS tarafından düzenlenen Devrimci Eğitim Şurası ve 1969'daki Büyük Eğitim Yürüyüşü bu yılların en etkili eylemlerindendir. Bu dönemin en çarpıcı eylemi ise Büyük Öğretmen Boyko-

tu'dur. Aralık 1969'da yine TÖS'ün öncülüğünde başlatılan ve dört gün süren boykota Türkiye'deki 156 bin öğretmenin 109 bini katılmıştır. Boykotun temel talepleri demokratik, nitelikli ve eşit eğitim, öğretmenlerin koşullarının iyileştirilmesi ve devrimci öğretmenlere dönük baskının durdurulmasıdır. Boykotun kapsamı, örgütlenme düzeyi ve katılımcı sayısı, hem kamu emek örgütlerinin hem de kamu emek mücadelesinin toplumsal etkisini görebilmek bakımından çarpıcıdır. Bu boykot, kamu emekçilerinin mücadele sürecinde bir dönüm noktası olarak tarihe derin bir iz bırakmıştır.

1970'ler: Baskıya Karşı Mücadele Yılları

1970'ler 12 Mart Muhtırası'nın yarattığı karanlık tabloyla açılmıştır. Yükselen toplumsal muhalefete karşı geliştirilen sıkıyönetimle birlikte birçok parti, dernek, sendika kapatılmış, her türlü grev, direniş ve toplantıyla birlikte kamu emekçilerinin sendikal örgütlenmesi de yasaklanmıştır. Alanın en etkili sendikası olarak TÖS de bu süreçte kapatılan sendikalarındandır. TÖS'ün ve diğer sendikaların kapatılmasının ardından kamu emekçileri, mücadelelerini çeşitli dernekler altında örgütlenerek sürdürmüşlerdir. Bu süreçte TÖB-DER en öne çıkan dernek olmuştur.

1970'ler boyunca binlerce öğretmen TÖB-DER'de örgütlendi ve burada kamu emek mücadelesinin diğer alanları için de önemli bir dayanışma mevzisi oluştu. Bu yıllarda kamu emekçilerinin mücadelesi öğretmenlerle birlikte sağlıkçılar ve mühendis-

³ 1990'lar kamu emek mücadelesinde yeni bir dönem olarak işaretlenebilir. Hem sendikal hakların tanınması mücadelesi hem demokratik taleplerin çeşitlenmesi hem de özelleştirme karşıtı mücadele bu yıllara damga vurmuştur. 2000'ler ise kamu emek mücadelesinin kurumsal, hukuksal, toplumsal ve siyasi bakımdan yeniden yapılanmasını içermektedir. Ülkede yaşanan kapsamlı toplumsal dönüşüm kamu emek mücadelesinde de karşılığını bulmuştur. 1990'lar ve sonrasındaki sürecin kapsamı bu yazıyı hayli aşacağından burada yer verilmemektedir.

ler gibi kamuda pek çok kesime yayıldı. Özellikle 1975 ve sonrasında kalabalık toplantılar, direnişler, boykotlar ve grev benzeri eylemler gerçekleştirildi. TÖB-DER'in bölgesel boykotlarının bu süreçte özel bir önemi vardır. Bu eylemler yasal bir zeminde yoksun olmasına karşın toplumsal, fiili ve meşru mücadele bu eylemlerin kitlesel biçimlerde gerçekleşmesine imkan tanımıştır.

Bu yıllar iktisadi ve siyasi süreçlerde sanayileşerek kalkınma, sosyal devlet gibi değerlerle biçimlenmiş, dolayısıyla hem kamu emekçilerinin sayısı ve kapsamı artmış hem de kamu emekçilerinin toplumsal sorumlulukları ve konumu güçlenmiştir. Bu kapsamda 1970'ler tüm toplum gibi kamu emekçilerinin de büyük bir uyanış ve direniş içinde olduğu yıllardır. Toplumsal hareketin yükseldiği, demokratik ve eşitlikçi taleplerin güçlendiği, eylem biçimlerinin ve gücünün arttığı bu yıllar kamu emek mücadelesi için de özgün ve önemli bir nitelik taşımaktadır. 1960'ların birikimiyle birlikte 1970'ler kamu emekçilerinin işçi sınıfıyla yakınlaştığı, ortak ve dayanışmacı eylem deneyimlerinin ortaya konduğu, bu kapsamda yeni bir sınıf bilincinin ve kültürünün geliştiği yıllar olarak anlamlıdır. Bu süreçte kamu emekçileri, aktif olarak mücadelede yer almış ve toplumsal muhalefetin önemli aktörleri olmuşlardır.

1980'ler: Darbe Sonrası Zor Yıllar

1980'lerin yazgısını belirleyen 12 Eylül darbesi oldu. 12 Eylül, sınıf hareketine ve emek yanlısı siyasete ağır bir darbe indirdi. Toplum ve devleti dönüştürmek üzere büyük bir operasyon olarak bu darbe, zor ve şiddet yoluyla muhalefeti bastırıp sermaye yanlısı programa geçişin işaret fişeği oldu. Bu dönemde tüm sendikalar kapatılırken kamu çalışanlarının örgütlenme hakkı tamamen ortadan kaldırıldı. Onbinlerce kamu çalışanı işten atıldı, sürgün edildi veya tutuklandı. Aynı zamanda tüm toplum gibi kamu emekçileri için de uzun yıllar sürecek ekonomik, siyasal ve sosyal hak kayıplarını beraberinde getirdi.

Bu zor yıllar hem toplumsal muhalefetin hem kamu emek mücadelesinin dağıldığı bir süreç olarak belirginleşti. Bu dağılma 1985 ile başlayan fa-

kat 1987 yılında görünür olan yeniden toparlanma süreci izledi. Bu dönemden itibaren kamu emekçileri dernekler, birlikler ve platformlarda mücadelelerini yeniden ördüler. Bu yıllarda geleneksel paneller, toplantılar ve basın açıklamalarının yanı sıra yeni eylem biçimleri de kamu emek mücadelesinde yer buldu. Toplu telgraf çekme, yemek boykotları, açlık grevleri ve ekonomik krizin emekçiler üzerindeki yükünün anlamlı bir aile yaşamı oluşturma önünde engel olması gerekçesiyle toplu boşanma başvuruları, maaş bordrolarını siyasetçilere postalama veya balona bağlayıp uçurma gibi pratikler bu dönemde yaratıcı bir eylem repertuarı oluşturdu.

1980'lerin ikinci yarısında başlayan hareketliliğin 1989 Bahar Eylemleri ile doruğa ulaştığı söylenebilir. Kamu işçileri tarafından 1989'un Mart, Nisan ve Mayıs aylarında başlatılan bu büyük eylem dalgası 12 Eylül sonrası ilk büyük toplumsal muhalefet hareketi olarak ortaya çıktı. Bahar Eylemleri'nin yarattığı toplumsal iklim, işçi sınıfının ve kamu emekçilerinin toplumsal meşruiyetini ve gücünü yeniden topladığı, taleplerinin karşılık bulduğu bir eşik oldu. Bahar Eylemleri ekonomik temelli başlamasına karşın ülke çapında ücret ve gelir politikalarını etkileyen yanlarıyla önemli siyasal ve toplumsal sonuçlar doğurdu. Bu anlamda 12 Eylül sonrası girilen tüm baskılara karşın dipten gelen bir dalga olarak işlev gördü. Öyle ki, 1990'larda yeniden ivmelenen kamu emekçilerinin sendikal mücadelelerinin en önemli itici güçlerinden birini oluşturdu.

Görüleceği üzere, 1960-1990 dönemi kamu emekçileri açısından inişli çıkışlı ve zorlu da olsa ısrarlı ve sürekli mücadelelerle doludur. Bu mücadeleler bugünkü kamu emekçileri hareketinin köklerini ve kaynaklarını barındırmaktadır. Bu yıllar kamu emekçilerinin mücadeleye katıldıklarında ve toplumsal muhalefetin bir parçası olarak konumlandıklarında ne kadar etkili olabildiklerinin bir kanıtıdır. Bu uzun otuz yılın kazanımlarını, derslerini ve birikimlerini yeniden değerlendirmek gerekiyor. Bu sürecin zengin mücadele deneyiminin bilince çıkartılması hem yakın tarihin anlaşılabilmesi hem de içinde taşıdığı dönüştürücü niteliğin bugüne ve yarına taşınabilmesi için değerlidir.

TOPLUMCU KADININ SENDİKAL MÜCADELESİ

*"Direnç
Tırnaklarını etine geçir bağırma
Isır kanat dudaklarını parçala
Bırakma yaşamayı bırakma umudu
Daha çok sabaha...
Dayan bir sınav bu"**



YAŞAR SEYMAN
Sendikacı, Yazar

Kadın emeği, tarih boyunca hem evde hem tarlada hem de fabrikada görünmez kılındı. Ancak tarih, aynı zamanda direnişin ve dayanışmanın da tanığıdır. Yıllarını sendikal mücadeleye adanmış biri olarak çalışan kadını şöyle tanımlamıştım: Çalışan kadın; iki işvereni, iki mesaisi, dört vardiyası (ev, eş, çocuk, iş) olan sonuçta ağır bir işçi olarak yorgun ve mutsuz. Bir de öğrendim ki istihdam politikaları yapılırken kadınlar sessiz yedekler. İşte o zaman cam tavanı kırmak, sınırları aşmak, dünya emekçileri ile buluşmak boynumun borcu oldu. Toplumcu kadın, yalnızca kendi yaşamı için değil, toplumun tüm ezilenleri için söz söyleyen, mücadele eden kadındır. Bu duruşun en somutlaştığı alanlardan biri de sendikal mücadeledir.

Kadınlar sendikalarda yalnızca "kayıtlı üye" ya da "çalışan" değildir; hak isteyen, karar alan ve örgütleyen aktif üyelerdir. Erkek egemen sendikal yapılarda sesini duyurmak kolay olmasa da toplumcu kadınlar yılmadan bu yapıları dönüştürmek için uğraş veriyorlar. Kreş hakkından eşit ücret isteğine, işyerinde şiddete karşı alınması

***Sennur Sezer**

gereken önlemlerden kadın kotasına kadar birçok konuda sendikal gündem oluşturuyorlar. Çünkü değişimin ve dönüşümün en önemli dinamiği kadınlardır.

Kadın sendikacılar, sadece kadınların değil, tüm işçilerin sorunlarını sahiplenen bir sınıf perspektifiyle hareket eder. Onlar için emek mücadelesi sadece ekmek kavgası değil, aynı zamanda onur mücadelesidir. Sömürüye, cinsiyetçiliğe ve baskıya karşı verilen bu çok yönlü mücadele, ancak toplumsal iklimi toplumcu bir bilinçle kavramakla olasıdır.

Sessiz Koridorlarda Kadın Sesi

Bir kamu kurumunun sabahında, sessizce açılan kapılarla başlar gün. Gözleri uykusuzluktan morarmış bir kadın, evdeki hastasını bırakmış, çocuğunu apar topar okula yetiştirmiş, yol parasını kuruş kuruş hesaplayarak işine gelmiştir. Masasının başına oturduğunda artık yorgundur. Bu yorgunluk sadece bedensel değildir. Bu, görmezden gelinmenin, yok sayılmanın, örgütsüzlüğün derin yoksunluğu ve yorgunluğudur.

Bugün kamu emekçileri, özellikle de kadınlar için yalnızlıkla eş anlamlı hale gelmiştir. Ne işyerinde dayanışma vardır ne sendikalarda temsilde eşitlik vardır. Emeğiyle geçinen kadın, ne zaman sesini yükseltmek istese "yerini bil", "siyaset yapma", "teşekkür et çalışıyorsun" gibi sözlerle susturulur. Oysa o yalnızca hakkını ister. Ne bir lütuf ne bir sadaka... Sadece insanca yaşama hakkı!

Kadınların sendikalarda varlığı, çoğu zaman vitrindir. Oysa toplumcu kadın bu vitrine sığmaz. O, en fazla yıpranan, en az konuşan olmamayı seçer. Çünkü bilir: Sesini yükseltmezse hiçbir şey değişmeyecek. Ne yazık ki bugünün kamu kurumlarında, kadının sesi yankı bulmaz. Yakınma dilekçeleri bile işleme konmaz, mobbingler yer değiştirir, kadının susması istenir. Kadın sendikalarda yer almak, söz ve karar sahibi olmak ister karar mekanizmalarında yok sayılır.

Bu örgütsüzlük hali, sadece yapısal değil, duygusaldır da. Kadın, yalnızlaştıkça kendini suçlar;

"Acaba bende mi sorun var?" diye düşünür. Bu sorgulama, onu daha da içine kapatır. Oysa sorun, kadının yalnızlığı değil, birlikte örgütsel hareket etmemesidir. Kadın dayanışması, bu sessizliğe karşı en güçlü çığlıktır. Toplumcu kadın, bu sesi büyütendir.

Sendikalar bugün ne yazık ki çoğu zaman bir "erkekler kulübü" gibi çalışıyor. Kadınlar ise ya bu düzene uyum sağlamaya zorlanıyor ya da dışarıda bırakılıyor.

Sendikalar bugün ne yazık ki çoğu zaman bir "erkekler kulübü" gibi çalışıyor. Kadınlar ise ya bu düzene uyum sağlamaya zorlanıyor ya da dışarıda bırakılıyor. Birileri inadına içeride kalmayı, değiştirmeyi, dönüştürmeyi sürdürüyor. İşte o kadınlar toplumcu kadındır. Kırgın ama yılmamış, yalnız ama pes etmemiş, görünmeyen ama vazgeçmeye yendir!

Toplumcu kadın, sendikayı sadece bir hak alma yeri değil, bir yaşam alanı ve ikinci adresi olarak görür. Orada çocuklar için kreş ister, yaşlılar için bakım izni, hamileler için insani çalışma saatleri... Hepsinden önce eşit söz hakkı ister. Ve bilir: Bir kadının yükselen sesi, bir toplumun değişen ka-deridir.

Bugün kadınların kamu kurumlarında, sendikalarda ve toplumda bu kadar yalnız bırakılması bir rastlantı değildir. Toplumcu kadın da bir rastlantı olamaz. O, bu yalnızlığın karşısına dayanışmayı, bu sessizliğin karşısına sözü, bu örgütsüzlüğün karşısına mücadeleyi koyar. Çünkü biliriz: Birlikte güçlüyüz. Ve biz konuşmadıkça bu sessizlik büyür, biz yürümeye başlamadıkça bu yol kapanır.



1993 yılında Fiskobirlik İşçileri'nin Güvenpark'ta yaptığı eylemden bir kesit

Toplumcu Kadının Örgütsüzlükle Sınava

Toplumcu kadınlar, yalnızca bugünü değil yarını da örgütler. Fabrikada, okulda, hastanede, çeşitli alanlardaki işyerlerinde, mahallede direnişi örerken eşitlik ve adaletin toplumsal temellerini atarlar. Kadının sesi sendikalar da çoğaldıkça, yalnızca kadınlar değil tüm emekçiler kazanır. Çünkü kadının özgürleşmediği bir toplumda gerçek anlamda özgürlükten söz edilemez.

Bir Kadın Sendikacıdan Kadınlara Örgütlü Mücadele Çağrısı

Sevgili Kız Kardeşlerim,

Bu satırları çalışma odamın panosuna ilâştiremeyeceğim inanın yüreğimin içinden yazıyorum sana. Çünkü senin yorgunluğunu kendi ellerimde duyumsuyorum. Sabah çocuğunu okula yetiştirip koşar adım işe gidişini, öğle arasını borçla alınmış bir simitle geçirmeni, sessizce bir köşede ağlamayı... Görmeden biliyorum. Çünkü ben de yıllarca emekçi kadınlarla birlikteydim. Aynı koridorda, aynı masada, aynı adaletsizlikle baş başa kalan bir kadının sesi oldum yıllarca...

Biz kadınlar hep birbirimize benzeriz; omuzlarımızda taşıdıklarımız farklı görünse de acımızın dili, suskunluğumuzun biçimi aynıdır. Biliyor musun, işte tam bu yüzden artık susmamayı öğrenmemiz gerekiyor. Bizi birbirimize bağlayan, sadece benzer kaderler değil, benzer kavgalar olmalı.

Bir kamu emekçisisin. Bazen bir sağlık ocağında bir hemşire, bazen bir okulda öğretmen, bazen bir belediye binasında kamu çalışanısın. Her sabah adaletsizliğin gölgesinde uyanıyor, her akşam yarına tutunmak için kendini ikna ediyorsun. Artık yalnız değilsin sendikan var. Birbirimizi duymaya, görmeye ve birlikte yürümeye örgütümüzün çatısı altında ses veremeye mecburuz.

Sevgili Kız Kardeşim,

Sendika sözcüğü soğuk gelebilir kulağına. Yıllarca erkeklerin yönettiği, kapalı kapılar ardında dönen oyunlarla anılan bir yapının ne kadar "bizden" olduğunu sorgulamakta haklısın. Biz, toplumcu kadınlar, bu yapıları dönüştürmek için varız. Sendika, erkeklerin tekelinde bir kalenin adı değil. O bir emek örgütüdür. Kaleyse de kaleler yıkılır, yeter ki biz birlikte omuz omuza sınıf mücadelesi verelim.

Örgütlü olmak, sadece masa başı hak mücadelesi değildir. Örgütlü olmak, omuz omuza mücadele etmektir. Örgütlü olmak, hakkını ararken "fazla konuşuyorsun" denildiğinde susmamaktır. Örgütlü olmak, başka bir kadının sesini duyduğunda koşturaktır.

Bize hep tek başımıza yaşamda kalmamız öğretilirdi. Susarsak işimizi kaybetmeyeceğimiz söylendi. Eğilsek kırılmayacağımız fısıldandı. Biz eğildikçe daha çok yük yüklendi omzumıza. Şimdi artık bu açlık bu yoksulluk sınırı altında başımızı kaldırma, gözümüzü birbirimize çevirme zamanıdır.

Örgütlülük mutluluktur. Ben değil biz olmaktır. Yalnız olmamaktır. Yanında senin gibi susmaya mecbur bırakılmış yüzlerce kadın var. Gel birlikte konuşalım. Birlikte yürüelim. Bu düzeni birlikte değiştirelim. Çünkü değişir. Çünkü dayanışmanın eli soğuk değil sıcaktır...

Kadınların sesi sendikalarda çoğaldıkça, işyerleri değişir. Kreş hakkı alınır, mobbing engellenir, eşit işe eşit ücret sadece bir istek değil, bir gerçeklik olur. Bunun yolu bir araya gelmekten, kendi gücümüzü tanımaktan geçer.

Sevgili Kız Kardeşim,

Bu mektubu sana yazarak aslında kendime de yazıyorum. Çünkü her mücadele önce kendimizi ikna etmekle başlar. Şimdi sen de bu satırları okurken bir karar ver. Korkuya değil, cesarete tutun. Suskunluğa değil, söze sarıl. İlk konuşmada sesin titrese de sözün titremesin! Gel, bu yolu birlikte yürüyelim.

Çünkü hiçbir kadın, tek başına yürümek zorunda kalmamalı.

Çünkü biz birlikte güçlüyüz.

Çünkü sendikamızla başka bir yaşam olası!

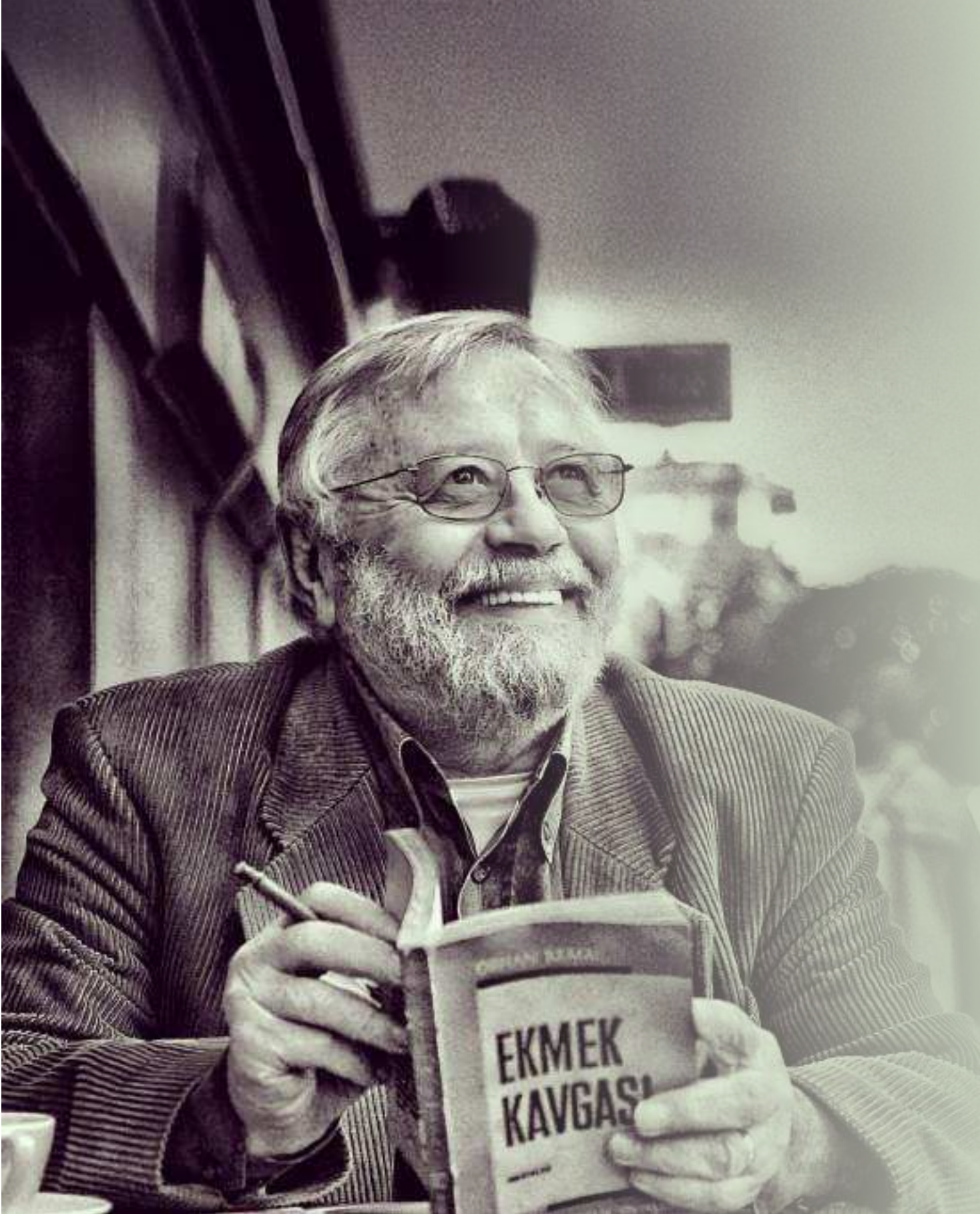
Dayanışmayla, umutla, inatla...

Mücadele varsa imkânsız yoktur!

Artık kitaplara giren şu sözümle yazımı noktalamak istiyorum:

Bir kelebek kadar ömrüm olsa örgütlü yapılar-da tüketirim.





*Siyaset bizzat
hayatın kendisidir.
Kendisidir.*

Özdemir İnce'yle...

EMEKEK ve SANAT

üzerine

1.Emeğin ve emekçilerin sanatla ilişkisi nasıl yorumlanabilir? Hangi dönemlerde bu ilişkinin yoğunlaşma ya da azalma eğilimlerini gözlemleyebiliyoruz?

Sorularınızda özne olarak ele aldığınız emekçiler kimdir? Hayatını, ekmeğini çalışarak, alın teriyle kazanan insanlar ise, bu, dünyanın bütün mesleklerini ve köylü-çiftçileri de içine alır: Öğretmenler, doktorlar, mühendisler, diplomatlar, vb. Ama ben yanıtlarımı işçi sınıfıyla sınırlandıracağım.

Söz konusu ilişkinin dönemle ilişkisi yok. Emekçinin bilinçli emekçi olmasına bağlı. Böyle bir emekçi kendisine "Ben kimim ?" sorusunu günün birinde mutlaka sorar ve yazma ile güzel sanatlara ilgi duyuyorsa, bu ilgi okumaya, bakmaya, görmeye ve dinlemeye yönelmişse edebiyat ve güzel sanatların birinde bu alanlarda işbaşı yapmak gereksinimi duyabilir. Saz çalmayı, dümbelek çalmayı konu dışı tutuyorum.

Emekçiler için kendini ifade etme işinde en elverişli ortam ve alan "Yazma"dır. Örnek isterseniz: Orhan Kemal, Bekir Yıldız, Maksim Gorki, Panayot Istrati, Jack London... Benim eksik bıraktıklarımı listeye siz ekleyebilirsiniz.

Emekçiler için kendini ifade etme işinde en elverişli ortam ve alan "Yazma"dır. Örnek isterseniz: Orhan Kemal, Bekir Yıldız, Maksim Gorki, Panayot Istrati, Jack London...

2.Emeğin ve emekçilerin belli bir süre sanatta kendine yer bulması konusunda ne düşünüyorsunuz? Bugüne baktığımızda üretimleri nasıl buluyorsunuz?

- Hevestir, görgüdür çekici güç... Yeteneği olan emekçiyi şairler, öykücüler, romancılar, ressamlar, belli bir süre sonra, kendilerine katılmaya

çağırır, kıskırtır. Benden önceki kuşakları, kendi kuşağımı, benden sonraki şiirin sınırlı kuşağını tanıyorum ama isim vermem gerekmez. Günümüzün yazarları arasında hangilerinin emekçi sınıfından olduğu konusunda bilgim yok. Zaten önemi de yok ! Yazmak isteyen mutlaka yolunu bulur ve yayınevlerinin kapısı zaten açıktır. Benim iki meselim vardır: Şiir treni gerçek şairler binmeden hareket etmez. Olympos'ta yeri olanlar sandalyelerini yanında götürür.

3. Emek ve sanat dendiğinde çoğunlukla geçmişin tekrarı ya da nostaljik öğelerin daha fazla öne çıktığı görülüyor. Bugüne ayaklarını basan üretimler neler olabilir? Bu konuda neler yapılabilir?

-Geçmiş tekrarlanamaz. Geçmiş yapı malzemesidir. Malzemeyi ele geçirmek için yapıyı yıkmamız gerekmez. Malzeme hayatın içindedir. İnsan beyni ve yüreği şiir, öykü, roman, tablo vb. salgılamaz. Kendinizi ve dünyayı ve hayatı okumanız gerekir. Sanatta geçmiş de, gelecek de bugün'dür.

4. Son dönemde birçok sanatçının ülke gündemine dönük aktif değerlendirmeleri oldu ve bir kısmı da bu yüzden ceza aldı. Sanatın ve sanatçının siyasetle ilişkisini nasıl değerlendirebiliriz?

-Sanatsal yaratının özgürlüğü öznenin (failin) özgürlüğüdür. Bu özgürlüğün ürünü dolayısıyla siyasal iktidar tarafından cezalandırılıyorsa bunun bedelini mutlaka öder. Siyaset bizzat hayatın kendisidir. Kendisidir. Ancak sanatçının siyaseti siyaseti değildir. Saanatçı bir (1) kez evet derse, 99 kez hayır der.

Gözümle gördüm Mezapotamya'da toprağın kalınlığı birkaç metreyi buluyor. Ama ormanlardaki toprak kalınlığı kimi zaman birkaç santimdir. Milyarlarca yıl ancak birkaç santim toprak üretebilmiş.

Yazma ve sanatsal üretim konularında bunları da düşünmek gerekir!

Kısa pantolon giymekten, saati 12,5 kuruştan günde 12 saat çalışarak kazandığım para sayesinde kurtuldum

Babama güvenirsem, yükseköğrenimi bırak liseyi bile bitiremeyeceğimi anladım ve 12 yaşım-
da, önce bir komşunun kimliğiyle daha sonra kendi kimliğimle Çukurova Sanayi İşletmele-
ri'nin iplik fabrikasında çalışmaya başladım. İhtiyarlık Sigortası numaram: 418665 idi. Çalıştığım
süre, 1982 yılında, Kenan Evren rejimi tarafından TRT Televizyon'undan zorla emekli edilirken
25 yılı kıl payı doldurmama katkıda bulundu. Kısa pantolon giymekten, saati 12,5 kuruştan-
tan günde 12 saat çalışarak kazandığım para sayesinde kurtuldum. Herkes gibi iyi giyinmek
istiyordum: Ağustos ayı sonunda kumaş alıp kendime takım elbise yaptırırdım, aynı şekilde
ayakkabı ısmarlardım ayakkabıcıya. 1950'lerde hazır giyim gelişmemişti ve pahalydı. Şimdi
işler tersine döndü, "haute couture" oldu. Öğretmen olup para kazanmaya başlayınca, hele
TRT Televizyonu dönemimde çok iyi giyiniyordum. Öyle ki bir gün Cannes Televizyon Film-
leri Festivali'nde ünlü Alman Aktör Horst Buchholz yanıma gelip nereden giyindiğimi sordu.
Ankara'da bir mahalle terzisinin diktiğini söyledim. Kumaşını sordu, "Merinos" dedim.

Okumaya düşkünlüğüm okuma yazma öğrenir öğrenmez başladı. Lise birinci sınıfta Anka-
ra'da yayınlanan Kaynak dergisine abone oldum. Abone parasını zamanında gönderemez-
dim ve derginin yönetici Avni Dökmeci ikinci sayfanın yan boşluğuna "Abone ücreti rica..."
diye yazardı. O sırada Mersin Lisesi'nde şiirleri dergilerde yayımlanan şairler vardı. Bunlardan
sadece Ali Püsküllüoğlu yazmayı sürdürdü ama yetişkin yaşlarında o da şiiri sürdürmedi, söz-
lükçü oldu.



Ne dersem diyeyim...

Volkan sevgisini tarif etmem mümkün değil!

"Volkan burda yatıyor!" desek de onlar Volkan'ı göğüs kafeslerinin altında, solda bulunan yüreklerine sonsuza dek misafir etmişler bir kere!



TURAN EYÜBOĞLU
Yazar

İlk olarak şunu yazmak istiyorum. Volkan Konak'ın mezarı Maçka'da Sümela'dan sonra en çok ziyaret edilen yer olacak! Bunu görüyorum.

Allah, herkesin acısına yardım etsin; yakınlarını kaybetmiş herkese sabırlar diliyorum.

Türkiye nehir olmuş Maçka'ya akmaya devam ediyor. Gelenlerin gözleri toprağa baksa da Volkan'ın toprağa gömüldüğünü bilseler de onlar Volkan'ı gönüllerine gömdüklerini bakışlarıyla bize anlatıyorlar. "Volkan burda yatıyor!" desek de onlar Volkan'ı göğüs kafeslerinin altında, solda bulunan yüreklerine sonsuza dek misafir etmişler bir kere!

Gönül gözüyle sevdiğin biriyle iki kelime etmesen de bazen içinden çıkılmaz bir duygu ile ona bağlanırsın. Televizyonda görüntüleri aklına gelir. Söylediği sözler kulaklarında çınlar. Kaybettiğin, tanıdık bir koku aklına düşüverir Volkan'ın mezarı başında. Önce tebessüm edip iç çekersiniz ki sonra gözünden istemesen de çıkan yaş burnunuzun sızlamasına boğazına çöken ağrı eşliğinde

bakakalırsın Volkan'ın mezarına. Ne dersem diyeyim Volkan sevgisini tarif etmek mümkün değil!

Mezar çıkışında en yakınına telefon edip hiç olmazsa sesini duyayım isteği dayanılmaz oluyor gelen insanlarda. "Volkan Konak'ı ziyaret ettim!" deme isteği duyarsın en yakınına. İşte böyle büyüyor Volkan'ın lava dönüşmesi. Nasıl bir sevgi patlaması oldu ki Volkan'ın lavı Türkiye'nin her tarafına bir sevgi parçası olarak dağıldı. O sevgi parçası Türkiye'nin her köşesinde anıta dönüştü Volkan'ın lavları gibi! Ne dersem diyeyim Volkan sevgisini tarif etmem mümkün değil!

Volkan'ın mezarının başında insanların gözyaşları tüm yağmur damlalarının önüne geçiyor ve devasa bir büyüklüğe ulaşıyor. Maçka deresini ve diğer yağmur damlalarını artık göremez oluyorsun. Sanki gönül denizine ulaşıyorlar o gözyaşı damlalarıyla. Bir çocuk sevinciyle çok istediğin bir hediye almış gibi... Veya çok sevdiğin birini yıllardır görmemişsin de bu gün görmüşsün gibi ayrılıyorlar Volkan'ın mezarından. Ne

dersem diyeyim Volkan sevgisini tarif etmem mümkün değil!

Mezarının başındakileri gözlüyorum bu nasıl bir sevgi diye! Bir hayranının gözyaşı gözün ucundan bir damla olarak doğuyor, arkasında bir yol bırakarak şakağa doğru yuvarlanıyor, sonra bir dağın tepesinden aşağıya akarcasına yanağa doğru hızlanıyor. İşte o zaman diliminde Volkan ile geçirdiği hayatı tekrarlıyor gibi geliyor bana mezarın başında. Bir mucize gibi bu kısacık süreye bir yaşamı sığdırıyorsun ki o gözyaşı damlası fırlıyor yuvasından. Ne dersem diyeyim Volkan sevgisini tarif etmem mümkün değil!

Gelen insanlara baktıkça çok farklı bir özleme şahit oluyorum. Bu özlemi giderecek sıcaklığı ve kavuşmayı görüyorum gelen insanların gözlerinde. Sadece hayallerinde kalmayacak, onu yaşamlarında yaşatmaya, ailenin bir parçası olarak hayatlarının içine alarak ayrılıyorlar mezarı başından. Kimi Kayseri'ye, kimi Erzurum'a, kimi Sinop'a, kimi Gaziantep'e, kimi Giresun'a, kimi Samsun'a doğru yola çıkıyorlar. Ne dersem diyeyim Volkan sevgisini tarif etmem mümkün değil!

Gelenlere bakıyorum da Volkan Konak onlara randevu vermiş de orda buluşacaklarmış

gibi geliyorlar mezarının başına. Sanki her biri Volkan Konak'la kırk yıllık dost gibi sarılıyorlar toprağa. Kalpleri Volkan Kanak'ın kalbine mühürlenmiş gibi ufuktan gelen beyaz güvercin kalabalığıyla erişiyorlar mezara. Sanki kaderleri birmiş de kalplerinde bir yaranın izi kalmışçasına sarılıyorlar Volkan'a. Ne dersem diyeyim Volkan sevgisini tarif etmem mümkün değil!

Volkan sevgisinde ellerin gözü kalmışçasına feryat ediyorlar. Sanki yalancı dünyada Volkan her şeyden daha gerçektir. Onların gönlünde solmaz, asi bir çiçek gibi yaşıyordu. Mezardan ayrılırken ayrılık günü gelmişcesine döküyorlar gözyaşlarını. "Biraz daha kalalım, onunla beraber olalım!" diyen mesafe almayan yürümelere şahit oluyorum. Sevilmeden sevilmez, kuru ağaç eğilmez; kalp Allah yapısıdır, kalbe asla eğilmez!

Volkan Konak'ı sevenleri kalplerine misafir etmiştir. Mezar ziyaretleri, kalplerinin Volkan'ın kalbine daha yakın olması içindir. Birisi aşk, diğeri şiiirdir.

Kuzey'in Oğlu güle güle!

Mekanın cennet olsun!

Özkan Hocama selam söyle!



MÜCADELE GÜNLÜĞÜ

Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları:

50 Yıllık Mücadelenin Bugünkü Tablosu

Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikal örgütlenme hakkı, yarım asrı aşan bir mücadelenin ürünüdür. Ancak bu mücadele, iktidarların düzenlemeleriyle şekillenen sınırlamalar ve engellemeler nedeniyle bugün demokratik bir yapıya kavuşamamıştır. Grev hakkı tanınmayan, toplu sözleşme süreci tek bir konfederasyonun tekeline bırakılan kamu sendikacılığı, uluslararası sözleşmelere rağmen hâlâ evrensel normlardan uzaktır.

Sendikal Hakların Hukuki Serüveni

Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikal mücadelesi, 1961 Anayasası ile yasal zemin kazanmış; 1965’te çıkarılan 624 sayılı yasa ile ilk sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Ancak 1971’de Anayasa değişikliğiyle bu hak geri alınmış, 1982 Anayasası ise sendikal haklara doğrudan yer vermemiştir.

Öğretmenlerin 1986 yılında başlattığı örgütlenme çabaları, 28 Mayıs 1990 tarihinde Eğitim-İş’in ilk kuruluşuyla sonuç vermiştir ve kamu görevlilerinin sendika

kurma hakkı tanınmıştır. 2010’da Anayasa’nın 53. maddesine toplu sözleşme hakkı da eklenmiş olsa da grev hakkı kapsam dışında tutulmuştur.

2001 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, grev hakkı içermemesi ve ILO normlarıyla çelişmesi nedeniyle sendikal mücadelenin önündeki en temel engellerden biri olmayı sürdürmektedir.

Mücadele Sürüyor

Kamu çalışanlarının sendikal mücadelesi, tarihsel birikimi ve demokratik haklar talebiyle sürmektedir. Mevcut yasal düzenlemeler, örgütlenme özgürlüğünü tam anlamıyla yansıtmasa da bu haklar uğruna verilen mücadele, kamu emekçilerinin kararlılığıyla devam etmektedir.

Kamu çalışanlarının daha adil, özgür ve demokratik bir çalışma yaşamına kavuşabilmesi için örgütlenme ve grev hakkı başta olmak üzere temel sendikal haklar ivedilikle güvence altına alınmalıdır.

MERKEZ YÖNETİM KURULU GÖREV DAĞILIMI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Konfederasyonumuz Birleşik Kamu İş'in 21-22 Aralık 2024 tarihlerinde gerçekleştirilen 6. Olağan Genel Kurulu sonrası Merkez Yönetim Kurulu Üyelerinin görevleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.



Genel Başkan: Orhan YILDIRIM



Genel Sekreter
Şükrü BALUN



Genel Mali Sekreter
Hakan BOYAR



Genel Örgütlenme Sekreteri
Sadık DOĞRUL



**Genel Özlük-Hukuk
TİS Sekreteri**
Şenol EYÜBOĞLU



**Genel Eğitim Basın
Yayın Sekreteri**
Mehmet KOÇ



**Genel Dış İlişkiler ve Arge
Sekreteri**
Hüseyin KARA

Birleşik Kamu İş'in 3. Büyük Konfederasyon olarak masaya oturacağı 8. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri bu yıl gerçekleştirilecek. Yeni Merkez Yönetim Kurulu olarak köklerimizden aldığımız güç ile emekçilerin gür sesi olmaya, laik demokratik ve sosyal hukuk devletine yönelik saldırılara karşı mücadele etmeye devam edeceğiz.



ALIN TERİMİZİN KARŞILIĞINI ÇALDIRMAYACAĞIZ

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonumuz, açıklanan sahte rakamlara karşı 03 Ocak 2025 tarihinde TÜİK önünde basın açıklaması düzenledi. Kamu emekçilerinin ve emeklilerin maaş zammı, yandaş konfederasyon ile yapılan mutabakat ve TÜİK'in şaibeli enflasyon rakamlarıyla belirlenemez. Ücret zammı, emekçilerin içinde bulunduğu derin yoksullaşma ve alım gücü kaybı dikkate alınarak yapılmak zorundadır.

İnsanca yaşayacağımız maaş zammını alana kadar mücadelemiz devam edecektir.



13 OCAK'TA TÜM TÜRKİYE'DE İŞ BIRAKTIK!

13 Ocak 2025'te emeğimizin değersizleştirilmesine, yaşam şartlarımızın ağırlaştırılmasına, yoksullaştırılmamıza ve insanca yaşam hakkımızın hiçe sayılmasına karşı üretimden gelen gücümüzü kullanarak tüm Türkiye'de iş bıraktık.

Siyasi iktidarı işyerlerimizden ve alanlardan uyardık! Emeğimiz için, geleceğimiz için, adalet için mücadeleye devam ediyor ve hükümeti bu yanlıştan acilen dönmeye davet ediyoruz.



YARGI BAĞIMSIZLIĞI İÇİN EKREM İMAMOĞLU VE HALK TV'NİN YANINDAYIZ

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Genel Özlük - Hukuk ve TİS Sekreterimiz Şenol Eyüboğlu ve Eğitim ve Basın Yayın Sekreterimiz Mehmet Koç, Halk TV Genel Merkezi ve Ekrem İmamoğlu ile dayanışma için 31 Ocak'ta İstanbul'daydı.

5 gazetecisi gözaltına alınan ve Genel Yayın Yönetmeni Suat Toktaş tutuklanan Halk TV Genel Merkezi'ni ziyaret ederek, basın emekçileriyle dayanışma içinde olduğumuzu ifade ettik. Özgür basın, demokrasinin olmazsa olmazıdır. Gazetecilerin görevlerini yerine getirirken baskı altında tutulması, halkın haber alma hakkına doğrudan bir müdahaledir.

Birleşik Kamu-İş olarak, yargının siyasi baskılardan arındırılması gerektiğini vurguluyor, Ekrem İmamoğlu ve demokrasi mücadelesi veren herkesin yanında olduğumuzu bir kez daha ilan ediyoruz. Adaletin ve hukukun üstünlüğünün bir gün mutlaka tesis edileceğine olan inancımızı kararlılıkla sürdürüyoruz."



CUMHURİYET VE EMEK İÇİN ALANLARDAYDIK

Eğitim-İş Sendikamızın Ankara'da 1. Meclis önünden başlayarak, Adıyaman, Amasya, Manisa (Soma), Tekirdağ, Çanakkale, Bursa, Eskişehir ve Polatlı'da gerçekleştirdiği Cumhuriyet ve Emek Yürüyüşü'nü 1 Mart'ta Ankara'da büyük bir miting ile noktaladık.

Tandoğan Meydanı'na toplanan binlerce cumhuriyetçi yurttaşımız ile birlikte alanı doldurduk.

Gericiliğe, liyakatsizliğe, emek sömürsüne karşı bir araya geldiğimiz mitinge Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Genel Sekreterimiz Şükrü Balun, Genel Mali Sekreterimiz Hakan Boyar, Genel Örgütlenme Sekreterimiz Sadık Doğrul, Genel Özlük-Hukuk ve TİS Sekreterimiz Şenol Eyüboğlu, Genel Eğitim ve Basın Yayın Sekreterimiz Mehmet Koç ve Genel Dış İlişkiler ve AR-GE Sekreterimiz Hüseyin Kara katıldı.



Eski Yargıtay 7. Ceza Dairesi Onursal Üyesi Seyfettin Çilesiz'in TÜİK'e enflasyon verilerinin 'asılsız' olduğu gerekçesiyle açtığı dava 3 Mart'ta Ankara 6'ncı İdare Mahkemesi'nde görüldü.

Büro-İş Sendikamız'ın da müdahil olduğu davaya, Birleşik Kamu-İş Konfederasyonumuz adına Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Genel Özlük-Hukuk ve TİS Sekreterimiz Şenol Eyüboğlu ve Genel Eğitim ve Basın Yayın Sekreterimiz Mehmet Koç, Büro-İş Sendikamız Genel Başkanı Alay Hamzaçebi ve Tarım Orman-İş Sendikamız Genel Başkanı Yusuf Kurt katıldı.



8 MART'TA ALANLARDAYDIK

Eğitim-İş Sendikamızın Ankara'da 1. Meclis önünden başlayarak, Adıyaman, Amasya, Manisa (Soma), Tekirdağ, Çanakkale, Bursa, Eskişehir ve Polatlı'da gerçekleştirdiği Cumhuriyet ve Emek Yürüyüşü'nü 1 Mart'ta Ankara'da büyük bir miting ile noktaladık.

Tandoğan Meydanı'na toplanan binlerce cumhuriyetçi yurttaşımız ile birlikte alanı doldurduk.

Gericiliğe, liyakatsizliğe, emek sömürsüne karşı bir araya geldiğimiz mitinge Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Genel Sekreterimiz Şükrü Balun, Genel Mali Sekreterimiz Hakan Boyar, Genel Örgütlenme Sekreterimiz Sadık Doğrul, Genel Özlük-Hukuk ve TİS Sekreterimiz Şenol Eyüboğlu, Genel Eğitim ve Basın Yayın Sekreterimiz Mehmet Koç ve Genel Dış İlişkiler ve AR-GE Sekreterimiz Hüseyin Kara katıldı.



HUKUKSUZLUĞA KARŞI ALANLARDAN SES YÜKSELTTİK, ADALET İÇİN MÜCADELEYE DEVAM EDECEĞİZ!



Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu olarak, Merkez Yönetim Kurulumuz ve şubelerimiz ile birlikte, 19 Mart'ta yaşanan hukuksuzluklara karşı tüm illerde dayanışma göstererek demokrasi ve adalet talebimizi güçlü bir şekilde dile getirdik.

Son dönemde yargının siyasi bir araç haline getirilmeye çalışıldığı, muhalefetin sindirilme-

ye çalışıldığı ve ifade özgürlüğünün baskı altına alındığı bir süreçle karşı karşıyayız. Hukukun yok sayıldığı, adaletin siyasi hesaplara kurban edildiği bu karanlık tabloya karşı, demokrasiyi ve adaleti savunmaya devam edeceğiz.

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu olarak, hukuksuzluklara ve antidemokratik uygulamalara karşı durma sorumluluğumuzun farkındayız. Hukukun üstünlüğü, adaletin bağımsızlığı ve demokratik hakların korunması için her platformda sesimizi yükselteceğiz.

Bu süreçte tüm demokratik kitle örgütlerini, emek hareketlerini ve yurttaşlarımızı hukukun ve demokrasinin yanında durmaya davet ediyoruz. Demokrasi ve adalet mücadelemizden asla vazgeçmeyeceğiz!



BİRLEŞİK KAMU-İŞ KONFEDERASYONU OLAĞANÜSTÜ BAŞKANLAR KURULU TOPLANDI

Cumhuriyetimize, demokrasimize, milli iradeye yönelik tehdit ve baskıların arttığı olağanüstü bir dönem yaşıyoruz.

Halk desteğini kaybeden siyasi iktidar, toplumsal huzuru bozmak, ekonomiyi çökertmek pahasına hukuk dışı uygulamalarla varlığını sürdürmek istiyor.

Yaşanan olumsuz gelişmeleri değerlendirmek amacıyla Başkanlar Kurulumuz, Merkez Yönetim Kurulumuzun çağrısıyla 20 Mart'ta olağanüstü toplanmıştır.



BİRLEŞİK KAMU İŞ'TEN CHP'YE DESTEK ZİYARETİ

Genel Başkanımız Orhan YILDIRIM, Genel Sekreterimiz Şükrü BALUN, Genel Mali Sekreterimiz Hakan BOYAR, İstanbul İl Temsilciliğimizden Necla Meriç, 22 Mart'ta Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) Genel Başkanı Özgür Özel'i İstanbul Saraçhane'de bulunan İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde ziyaret ederek yaşanan hukuksuzluklara karşı dayanışma duygularını ilettiler.



KONFEDERASYONUMUZUN 17. KURULUŞ YILDÖNÜMÜNDE ATA'MIZI ZİYARET ETTİK

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu olarak 17. Kuruluş yıl dönümümüzde Anıtkabir'e ziyaret gerçekleştirdik. Genel Başkanımız Orhan Yıldırım ziyarette Anıtkabir Hatıra Defteri'ne şu ifadeleri yazdı:

" (...) Yoktan var ettiğin ve yetmeyip küllerinden yeniden doğmasını sağladığın bu ülkede, gele-

ceği emanet ettiğin bizler, mirasına sahip çıkıyoruz. İlelebet payidar kalacak Cumhuriyet'te; hiçbir tahakküme boyun eğmeden emek ve Cumhuriyet mücadelesi vermeye devam edeceğiz.

Egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğunu savunmaktan, Cumhuriyet'in kazanımlarını korumaktan ve demokrasiyi yaşatmaktan asla vazgeçmeyeceğiz (...)"



10 Nisan'da gerçekleştirilen ziyarete Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Konfederasyon MYK Üyelerimiz, Birleşik Kamu-İş Konfederasyonumuzun İl Temsilcileri ile Bağlı sendikalarımızın başkanları ile MYK üyeleri ve üyelerimiz katıldı.



8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ KAPSAMINDA BAKANLIKLARDA SENDİKALARIMIZIN TALEPLERİNİ AÇIKLADIK

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonumuzun öncülüğünde, 8. Dönem Toplu Sözleşme sü-

recine dair bağlı sendikalarımızın taleplerini basın açıklamaları ile duyurduk.

Bu kapsamda;



10 Nisan 2025'te 10 Nisan 2025'te Güven Haber-Sen Sendikamızın taleplerini açıklamak için T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı önünde basın açıklaması gerçekleştirdik. Açıklamayı yapan Güven Haber-Sen Sendikamızın Genel Başkanı Mustafa Yiğit şu ifadelerle yer verdi: "Bizler Güven Haber-Sen olarak, Mutlu personel ; Güçlü kurum sloganı ile başladığımız sendikal mücadelede PTT ve TRT bünyesinde yıllardır büyük özveriyle görev yapan çalışanların haklı taleplerini duyurmak, yıllardır biriken ve çözüm bekleyen tüm sorunlara çözüm çağrısında bulunmak için bugün burada, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı önündeyiz. Bugün burada, sadece PTT ve TRT A.Ş. çalışanlarının değil, tüm kamu çalışanlarının emeklerinin ve haklarının yok sayılmasına karşı güçlü bir duruş sergiliyoruz.

Bugün burada taleplerimiz ile sadece kendi hakkımızı değil, kamunun yani halkımızın hizmet alma hakkını da savunuyoruz. Söz konusu kurumlarımız ticarethane değildir. Kamu emekçisi ne sadaka ister ne de susar! Bu talepler karşılanana kadar mücadelemizin kararlılıkla süreceğinin bilinmesi kamuoyuna duyurulur."



10 Nisan 2025'te Ulaştırma-İş Sendikamızın taleplerini T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı önünde basın açıklaması gerçekleştirdik. Açıklamayı yapan Ulaştırma-İş Sendikamızın Genel Başkanı Cihad Koray, Ulaştırma Bakanlığı'na bağlı TCDD, TCDD AŞ, TÖRESAŞ, Kıyı Emniyet ve Demiryolları Düzenleme Genel Müdürlükleri'nde 233 sayılı kanuna tabi olarak çalışan emekçiler olduğunu belirterek birçok sorunla karşılaştıklarını ifade etti ve bu sorunların taleplerin dikkate alınarak çözüme kavuşturulması gerektiğini ifade etti.



9 Mayıs 2025'te Tapu Çevre ve Yol-İş Sendikamızın taleplerini açıklamak için T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı önünde basın açıklaması gerçekleştirdik. Açıkla-

mayı Tapu Çevre Yol-İş Sendikamızın Genel Başkanı Güven Nazmi Demiralp yaptı.

Güven Nazmi Demiralp'in açıklamasından satırbaşları şöyle: "Bugün burada bulunma nedenimiz, sadece üyelerimiz ya da iş kolumuz çalışanlarının değil, tüm emekçilerin, AKP iktidarı tarafından suiistimal edilen tüm geniş halk kitlelerinin, bir kez daha sesi, nefesi olmaktır. Özellikle 2021 de "Nas Söylemi" ile başlayan, tüm emekçilere, sabit gelirliye yönelik sistematik fakirleştirme sürecinin karşısında bir kez daha dur demek için buradayız. Hükümet, yazdığı, yönettiği ve sahnelediği bu tiyatroyu, bizden sessizce izlememizi ve alkışlamamızı beklemektedir. Bizler o sessiz izleyici kitlesi değiliz, sessiz milyonların sesi olmak için buradayız.

Lütuf dilenmek için değil, hakkımız olanı almak için buradayız.1 Mayıs Sarayda kutlayanlardan olmadığımız için buradayız.

Bugün burada kısaca değinmeye çalıştığımız gerek tüm emekçilerin gerekse iş kolumuzdaki emekçilerin sorunlarını, toplu sözleşme masasında en ince detayına kadar dile getireceğimizi beyan ederiz."



12 Mayıs 2025'te Genel Sağlık-İş Sendikamızın taleplerini açıklamak için T.C. Sağlık Bakanlığı önünde basın açıklaması gerçekleştirdik. Açıklamayı Genel Sağlık-İş Sendikamızın Genel Başkanı

Derya Uğur yaptı. Derya Uğur açıklamasında şu ifadeler yer verdi: "Bugün 12 Mayıs Dünya Hemşireler Günü ve bizler bugün 23 yıllık siyasi iktidarın yönetememesi yüzünden kutlayamıyoruz. Hemşirelerimiz şiddetin gölgesinde insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarında; insanüstü yoğunluğa ve fedakarca emeğe rağmen komik ücretlere ve liyakatsiz yöneticilerin baskısına maruz kalarak çalışmaktadır. Mesleğimizin onuruna sahip çıkacak, sahanın sesine kulak verecek liyakati yöneticiler istiyoruz!

Sizlere inat biz bugün tüm emekçi hemşirelerimizin Dünya Hemşireler Günü kutluyoruz. Ülkemizde, siyasi iktidarın yanlış ekonomi politikalarında inadı yüzünden ekonomik kriz günden güne derinleşirken, biz kamu emekçileri için kritik bir dönemin eşğine gelinmiştir.

Bugün Ankara'da başlattığımız eylem ve etkinliklerimiz Türkiye'nin dört bir yanında artarak devam edecektir. Yüreği emeğin onurundan ve Cumhuriyet'e yakışır bir sağlık sisteminden yana atan tüm sağlık ve sosyal hizmet emekçilerini, Genel Sağlık-İş ailesine katılmaya, mücadeleyi büyötmeye davet ediyoruz." dedi.



23 Mayıs 2025'te Büro-İş Sendikamızın taleplerini açıklamak için T.C. Adalet Bakanlığı önünde bir araya geldik.

Açıklamayı Büro-İş Sendikamızın Genel Başkanı Alay Hamzaçebi yaparak şunlara değindi:

"Son yıllarda yargı, halkı sömürmek, yok-sullaştırmak, iktidara yakın bir avuç kişileri zenginleştirmek ve emperyalizme hizmet etmek amacıyla hakkını arayanı susturmak, siyasi rakiplerini sindirmek ve bertaraf etmek için en etkili araç olarak kullanılmaktadır. Yargı iktidarın sopası haline getirilmiştir.

Öyle ki yargının çok önemli süjesi Savunmayı temsil eden avukatlar bile savunma görevini yapamaz hale gelmiştir.

Biz kamu çalışanları içinde durum aynı. İktidar liyakatsiz yandaş sendika yöneticilerini, temsilcilerini kurumlarda müdür, amir yapıyor. Hepsi masalarının çekmecesinde üye formu bulundurarak görevde yükselme sınavlarında yardımcı oluruz vaadiyle, başka sendika üyelerine baskı, mobbing, sürgün, tehdidiyle zorla kendi sendikalarına üye yapıyorlar. Bu hukuksuzlukların en çok yaşandığı kurumların başında da işte duvarlarında Adalet yazan Adalet Bakanlığı gelmektedir. Mertçe sendikacılık yapmak isteyen sendikacılık yapsın diğer işleri bıraksın."



30 Mayıs 2025'te Tarım Orman-İş Sendikamızın taleplerini açıklamak için T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı önünde basın açıklaması yaptık. Açıklamayı Tarım Orman-İş Sendikamızın Genel Başkanımız Yusuf Kurt yaptı.

Tüm Yerel-Sen Sendikamızdan İhraç edilen Teğmenlerimize destek açıklaması.



29 Ağustos'ta Kara Harp Okulu Diploma Alma ve Sancak Devir Teslim Resmi Töreni sonrasında, başarı ile mezun olan yüzlerce teğmen, geleneksel olarak her tören sonrasında olduğu gibi kılıç çekerek ülkemizin kurucusu ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'e bağlılık yemini ederek hep birlikte "Mustafa Kemal'in askerleriyiz" demişlerdi. Bu yemin sonrası haklarında soruşturma açılan ve ordudan ihraç edilen teğmenlerimiz için Tüm Yerel-Sen bir açıklama yaparak destek verdi. Açıklama şu şekilde:

"Mustafa Kemal'in askerleriyiz" diye haykıran teğmenlerimize; bu ülkede bir kez daha hukukun üstünlüğü için, hak için, adalet için; Vatanına, Milletine, Cumhuriyetine, Mustafa Kemal Atatürk'e sahip çıkan, her türlü koşulda, her zaman ve her zeminde bağlılığından bir an için bile ödün vermeyen aydınlık insanlardan oluşan TÜM YEREL-SEN SENDİKASI olarak; her zaman ve her zeminde, maddi, manevi ve hukuksal olarak yanlarında bulunduğumuzu tüm kamuoyuna saygı ile duyuruyoruz.



1 MAYIS HAZIRLIKLARI İÇİN İSTANBUL'DA ORTAK TOPLANTI DÜZENLENDİ

1 Mayıs Birlik Mücadele ve Dayanışma Günü'ne yönelik hazırlıkların değerlendirilmesi amacıyla İstanbul'da geniş katılımlı bir toplantı düzenlendi.

Toplantı, 15 Nisan Pazartesi günü saat 18.00'de İstanbul Tabip Odası'nın Cağaloğlu'ndaki bürosunda gerçekleştirildi. 1 Mayıs'a ilişkin çalışmaların değerlendirildiği toplantıya siyasi partiler ve demokratik kitle örgütleri katıldı.

Ortak planlama ve koordinasyon çalışmalarının ele alındığı toplantıya Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu adına Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Genel Sekreterimiz Şükrü Balun ve İstanbul İl Başkanımız Alkoç Turan Başgönül katıldı.



Dünya İşçilerinin 1 Mayıs Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü'nde, Türkiye'nin dört bir yanında alanları kararlilikla dolduran tüm emekçilere, bağlı sendikalarımıza ve üyelerimize yürekten teşekkür ediyoruz.

İstanbul Taksim ve Kadıköy'de, Ankara Tandoğan Meydanı'nda ve ülkemizin dört bir köşesinde coşkulu bir dayanışma ile emeğin sesi olduk. Hak, hukuk ve adalet taleplerimizi, her türlü baskıya ve hukuksuzluğa rağmen dile getirdik. Alanlarda sadece bugünü değil, çocuklarımızın ve emeğimizin yarınını da savunduk.



ÜÇ FİDAN'I MEZARLARI BAŞINDA ANDIK

Deniz Gezmiş, Yusuf Aslan ve Hüseyin İnan'ın idam edilmesinin üzerinden 53 yıl geçti.

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu olarak Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Genel Örgütlenme Sekreterimiz Sadık Doğrul, Bağlı Sendika Başkanlarımız ve üyelerimizin katılımı ile 6 Mayıs'ta Karşıyaka Mezarlığı'nda anma gerçekleştirdik.



Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Deniz'lerin idamının üzerinden 53 yıl geçmesine rağmen onlardan miras kalan 'Tam Bağımsız Türkiye Mücadelesi'nin bugün hâlâ devam ettiğini ifade ederek, üç fidanın hesabının bir gün mutlaka sorulacağını söyledi.





TİS KOMİSYONUMUZ TOPLANDI

16 Mayıs 2025 tarihinde 8. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde sunacağımız taleplerimizi içerecek kitapçığın hazırlanması ile bu süreçte yapacağımız eylem ve etkinliklerin planlanması için TİS Komisyonumuz toplandı. Komisyon çalışmamız, Genel Özlük-Hukuk ve TİS Sekreterimiz Şenol Eyüboğlu'nun sunumu ile başladı.

Genel Başkanımız Orhan Yıldırım, Genel Sekreterimiz Şükrü Balun, bağlı sendikalarımızın genel başkanları ve MYK üyeleri ile birlikte oluşturulan çalışma ekibi, kamu emekçilerinin haklı taleplerini masaya en güçlü şekilde taşımak için çalışmalarını sürdürüyor.

Toplu sözleşme sürecine giderken, kamu emekçilerinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını korumak ve geliştirmek için taleplerimizi ortaklaştırarak, toplu sözleşme masasında kamu emekçilerinin sesi olacağız.



BAKAN VEDAT IŞIKHAN HAKKINDA SUÇ DUYURUSUNDA BULUNDUK

Birleşik Kamu-İş olarak, emekçinin hakkı olan kazanımların çıkmaması için Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPDK) toplantısını yapmayan, emekçinin onurunu ve kanun hükümlerini ayaklar altına alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan ile diğer sorumlular hakkında suç duyurusunda bulunduk.



EMEĞİN SESİ DİYARBAKIR VE SİVAS'TAN YÜKSELDİ!

8.Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri kapsamında gerçekleştirdiğimiz eylemler için, 25 Haziran'da Diyarbakır Dağkapı Meydanı'nda, Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün Sivas'a ilk gelişinin 106. yıl dönümü olan 27 Haziran'da da Sivas Tarihi Kent Meydanı'nda farklı şehirlerden gelen üyelerimiz ile bir araya geldik. Diyarbakır'daki eylemimize; Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Mardin, Şırnak, Hakkâri, Van, Batman, Siirt, Muş, Elazığ, Bingöl, Ağrı, Iğdır ve Bitlis illerimiz Sivas'taki eylemimize de Yozgat, Kayseri, Erzincan, Tunceli, Erzurum, Kırşehir, Nevşehir, Tokat, Malatya, Kahramanmaraş illerimiz katıldı.







Emek Hareketinde Güçlü Bir Mevzi