

GİRİŞ

Ülkemizde kamu çalışanlarının Grevli-Toplusözleşmeli Sendikal haklar mücadelesi özellikle 1986'larda Eğitim Emekçilerinin önderliğinde yeni boyutlar kazanmış ve 1990'lı yıllardan başlayarak bu alanda ardı ardına sendikalar kurulmuştur. Böylece 1980 öncesi derneklerde örgütlenen kamu çalışanları, ekonomik-demokratik ve mesleki sorunlarının çözümü ve daha ileri haklar elde etme mücadelesini 1980 sonrasında sendikal örgütlerde sürdürmenin ilk adımlarını da atmışlardır. Bu sendikal örgütlenme ve mücadele daha şimdiden kamuoyunun ilgisini çekmiş ve özellikle Türkiye işçi sınıfının sendikal mücadelesini nasıl etkileyeceği ve bu müca-

deleyle nasıl kucaklaşacağı tartışılmaya başlanmıştır.

Anayasa ve yasalarda Kamu çalışanlarının sendika kurmaları ve kurulan sendikalara üye olmalarının önünde yasal hiçbir engel olmamakla birlikte; Bu sendikaların faaliyetlerini, hak ve sorumluluklarını belirleyen bir yasal düzenleme de bulunmamaktadır. EĞİTSEN olarak görüşümüz sendikal düzenlemelerde olduğu gibi Toplu İş Sözleşmesine ilişkin düzenlemenin de bugünkü halinin ortadan kaldırılması ve İşçi-Memur ayrımı yapılmadan tüm çalışanları kapsayan bir Toplu İş Sözleşmesi düzeninin getirilmesidir.

Bu yazımızda Ülkemizde Toplu İş Sözleşmesine ilişkin bazı genel ve ön bilgiler vermeye çalışırken (yürürlükteki düzenlemelerin tüm eksik ve çalışanlarının hak ve özgürlüklerini kısıtlayan, işverenlerin lehine olan durumunu gözardı etmeden) doğal olarak işçilerle ilgili 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasından hareket ederek Eğitim Emekçilerinin Toplu İş Sözleşmesine ilişkin perspektifler sunmaya çalışacağız. Ve bu yazımız eğitim emekçilerinin

tartışmalarına açılıp, tartışıldıktan sonra EĞİT-SEN'in TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ metninin ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır.

TİS VE TARİHSEL DURUM

Tarihsel açıdan bakıldığında, işçi ile kapitalist arasında İŞGÜCÜNÜN FİATI olarak belirlenen ücret kapitalizmin ilk dönemlerinde, doğrudan doğruya işçilerle kapitalist arasında sözlü, bazan da yazılı sözleşmeye dayanıyordu. Bu durum her zaman bir işsizler ordusunu elinde bulundurma olanağını elinde tutan kapitalistler lehine olarak, işçiler arasında rekabete yol açıyor. Bu da işçilerin ücretinin düşürülmesi doğrultusunda bir baskı yaratıyordu.

İşçi sınıfının kitesinin büyümesi ve az çok birleşmiş bir sınıf olarak istikrar kazanmasıyla birlikte, işçilerin tek tek patronlara karşı mücadeleleri de bir istikrar kazanmaya başladı. Zamanla işçiler arasındaki rekabetin kendilerinin zararına olduğunu farkettiler ve kendi aralarında dernekler, birlikler, daha

sonra da sendikal biçimde birleşerek aralarındaki rekabete son vermeye başladılar. Bu durum işçi sınıfının yaşama ve çalışma koşullarının iyileşmesi için önemli bir adım olurken aynı zamanda kapitalist sömürünün ortadan kaldırılması mücadelesinde de önemli bir dayanak oldu. Çünkü bu durum işçileri kapitalistler karşısında birleştirip ve onların, işçilerin iş güçlerini ucuza kapatmalarını önlerken aynı zamanda işçilerin kendi güçlerinin aralarındaki çıkar ortaklığının bilincine varmasının da yolunu açtı. Artık işçiler kapitalistin karşısına birer birer değil toplu olarak çıkıyor, ücret, çalışma va yaşam koşullarının nasıl olacağını birlikte belirliyorlardı. İşte işçilerin böyle toplu olarak patron karşısına çıkarak yaptıkları sözleşmeye TİS diyoruz.

Bu basit, kendi aralarındaki rekabete son vermek için girişilen birleşme yolu gelişmiş kapitalist ülkelerden başlayarak tüm kapitalist dünyada işçilerin önce işyerleri, sonra bölgesel ve ulusal, daha sonra da uluslararası düzeyde işçi sınıfının birliğinin yolunu açtı.

İşçilerin kendilerine karşı mücadelesi karşısında patronlar da boş durmadılar. On-

larda kendi aralarında işçilere karşı zaten varolan birliklerini pekiştirip ulusal ve uluslararası planda örgütlenmelere giriştiler. Ve işçiler karşısına birer birer patronlar olarak değil, patron birlikleri, sendikaları, sendika konfederasyonu olarak çıkmaya başladılar. Örneğin bugün bizim ülkemizde, hala işçi sendikalarının karşısında birer birer işyerleri olarak TİS yapan patronlar olmasına rağmen patronların en büyükleri işçi sendikaları karşısına patron sendikaları olarak çıkmaktadırlar. MESS, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, KIPLAS (Kimya, Petrol, Lastik İşverenleri Sendikası) KAMUSEN (Kamu İşverenleri Sendikası) TİSK (Türkiye İşverenleri Sendikası Konfederasyonu) Bunlar patron sendikalarının başlıcalarıdır. Nitekim son yıllarda belli başlı sözleşmeler de bu sendikalarla yapılmaktadır.

İşçi sınıfı tarih sahnesine çıkmasından bu yana bir ekonomik mücadele içindedir. Bu mücadelesini başlangıçta, dolaysız olarak kendi gücünü kullanarak, fiili kazanımlara dayanarak sürdürmüş, zamanla mücadele ilerledikçe, bu fiili kazanımlarını yasalara da

geçirerek "resmiyet" ve "kalıcılık" kazandırmıştır. Ama "haklar"ın yasalara geçmesi onları "kalıcılaştırırken" aynı zamanda yasama yetkisini elinde tutan burjuvazi tarafından; bu yasalarla sınıfın mücadelesi, dondurulmaya çalışılmıştır. Süreç içinde işçi sınıfının mücadelesi, dönem dönem yapılan TİS'ler içine sıkışıp kalmıştır.

ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (TİS) DÜZENİNE İLİŞKİN KISA BİLGİLER

Ülkemizde Toplu İş Sözleşmesi (yasal olarak) 1963'den beri yapılmaktadır (işçilerle işverenler arasında). Ancak ülkemizdeki ekonomik ve siyasi kriz derinleştikçe (12 Mart ve 12 Eylül'de olduğu gibi) egemen sınıflar yükü emekçilerin sırtına yıkıp bu durumu yasalarla da çalışanlar aleyhine değişikliklerle emekçilerin hak ve özgürlüklerini daha da daraltıp "dikensiz gül bahçesi" yaratmayı amaçlamışlardır. Bu değişiklik 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasında da kendini göstermiş ve 2822 sayılı ye-

ni bir yasa çıkarılarak Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla 1980 öncesi "hak ve özgürlükler" daha da budanarak işçi sınıfının "eli-kolu bağlanmıştır".

TİS VE TARAFLAR

Her mücadelede olduğu gibi TİS mücadelesinde de iki taraf vardır. İşveren ya da işveren sendikası bir tarafta, işçiler ve sendikaları bir tarafta.

Ülkemizde, yasalara göre TİS, 1-3 yıllık sürelerle yapılmaktadır; ama iki yıllık olarak gerçekleşmektedir. TİS süreci sözleşme tarihinden en az 4 ay önce başlayıp 6-12 ay sonrasına kadar sürmektedir.

YÜRÜRLÜKTEKİ TİS YASASININ AMACI-TANIMI VE MUHTEVASI

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasının 1. ve 2. maddeleri yasanın amaçlarını şöyle tanımlıyor:

Madde-1) Bu kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyumsuzlukları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir.

Madde-2) Toplu iş sözleşmesi hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.

Bir bütün olarak 2822 sayılı yasa gözönüne alındığında, bu yasanın amacı; açıkça işçi ile işveren arasında geçmesi ve oyunun kuralı gereği iki tarafın kendi güçlerini ortaya koyarak haklarını korumaları gerekirken yasa, pazarlığa işçiler aleyhine olarak müdahale etmektedir. Ayrıca lokavt işverenler için bir

hak olmaktan çıkarılıp yasaklanmalıdır.

EĞİTİM EMEKÇİLERİN TİS'EBAKIŞI NASIL OLMALIDIR?

Dünyada kamu çalışanlarının sendikalaşma süreci incelendiğinde kimi yerlerde sendikalar iktidarlar tarafından danışma organları olarak görülmüştür. Bu anlamda sendikalar üyelerinin haklarını elde etmede bir mücadele örgütü olmaktan çok, sorunları işverene iletmekle yetinip, çözümü de işverenin "iyi niyetine" bırakmışlardır. Oysa sendikalar, işveren karşısında üyelerinin ekonomik-demokratik haklarını savunan, bunu TİS'lerle yasal ve hukuki kazanımlar haline getiren, anlaşmazlık halide ise grev hakkını kullanarak çözümü emekçilerin kendi ellerinde tutmayı sağlayan mücadele örgütleridir. İşte bu nedenlerle ülkemizde de sendikalarla ilgili düzenlemeler yapılırken, sendikaların TİS ve grev hakkının tanınmaması ihtimallerine karşı şimdiden uyanık olmak ve bu tehlikeleri aşmak için hazırlıklı olmak gerekir.

Eğitim emekçileri için Toplu İş Sözleşmeleri bir yandan ekonomik, demokratik mesleki ve özlük sorunlarımızın zm noktasında kazanımları hedeflerken diğer yandan ve bununla birlikte eğitimin demokratikleştirilmesine yönelik taleplerimizi ve de toplumun demokratikleştirilmesini yani demokrasi mücadelesi ile ilgili taleplerimizi de kapsamalıdır.

Bilindiği gibi sendikalar en genel tanımlamayla ekonomik mücadele örgütleridir. Ancak toplu iş sözleşmelerinde esas olarak ekonomik taleplerimizin gündeme getirilmesiyle birlikte mutlaka demokratik kazanımlarla pekiştirilmelidir. Zira enflasyonist politikaların bir gelenek oluşturduğu, sürekli zamlarla ücretlerimizin her gün değer kaybettiği ülke-mizde demokratik talepler daha bir önem kazanmaktadır. Kaldı ki kapitalist sistem içinde emekçilerin sorunlarının tümüyle üzülmesi mümkün değildir. Bu anlamda TİS'ler üzerimizdeki sömürünün ortadan kaldırılması değil, bu sömürünün sınırlandırılması mücadelesinin bir parçasıdır. Ancak sendikaların görevi mevcut sistem içinde yeleri için daha

ileri ekonomik-demokratik haklar talep ederek, bunu toplu iş sözleşmelerine yansıtmak olmalıdır.

Toplu sözleşme metinlerinin hazırlanmasında üyelerin çıkarlarını azami ölçüde dile getirmenin biricik yolu işyeri örgütlenmesi temelinde örgütlenmiş eğitim emekçilerinin taslağın hazırlanmasına bizzat katılmalarıdır. Bu anlamda sürecin başından sonuna kadar her aşamada katılımı sağlayacak örgütlenmeler yaratılmalıdır. Bu bir yandan eğitim emekçilerinin içinde buldukları sorunların çözümünün tavizsiz bir biçimde savunulmasını ve sendikal mücadelenin her aşamasında olduğu gibi TİS döneminde de mücadeleye katılımını sağlarken; diğer yandan da görüşme süreci boyunca ve bu sürecin sonunda imzalanan TİS metnindeki işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin denetlenmesini de sağlar. Ayrıca TİS görüşmeleri uyumsuzlukla sonuçlandığında ve Grev kararı alındığında bunun kararlı ve bütünlük için de hayata geçirilebilmesi içinde taslağın hazırlanmasından, görüşülme sürecine kadar, TİS'in bağitlanmasına ve sonraki süreçte de

eğitim emekçileri söz, yetki ve karar sahibi olmalıdır. Eğitim emekçilerinin onayı alınmadan hiç bir adım atılmamalıdır. Böyle bir anlayışla örgütlenen ve TİS sürecini yaşayan eğitim emekçileri sendika yöneticilerini de denetlemiş olacak ve kitleden kopuk, kitle adına hareket ettiğini iddia eden sendika yöneticilerinin işverenle kapalı kapılar ardında, eğitim emekçilerinin aleyhine olacak sözleşmeler imzalanması da engellenmiş olacaktır. Kısaca özetleyecek olursak TİS metinleri işyerlerinde eğitim emekçileri tarafından hazırlanmalı ve metinler sendika genel merkezinde yönetici ve uzmanların da görüşü alınarak son biçimi verilmelidir.

İşkolumuzda eğitim emekçilerinin ekonomik-özlük hakları TİS'lere yansıtılırken gözardı edilmemesi gereken ve mutlaka TİS metinlerine yansıtılması gereken bir Şey de işyerlerinde yönetime katılma talebi olmalıdır. Eğitim emekçileri yönetime katılarak eğitimin yönetiminde ve eğitimin planlanmasından uygulanmasına kadar her süreçte söz, yetki ve karar sahibi olacaklardır.

Ülkemizde grev 1870 yılından beri yapıl-

maktadır. Ama grev hakkına yasal olarak 1963 yılında sahip olunmuştur. Bu grev hakkı da son derece sınırlı bir haktır. İşçiler sadece TİS görüşmeleri çıkmaza girdiğinde ya da işveren TİS maddelerine aykırı bir uygulama yaptığında işçiler grev yapma hakkına sahip olabiliyorlardı. 12 Eylül cuntası bunu bile işçi sınıfına çok gördüğünden HAK GREVİ olarak nitelenen, kapitalistlerin TİS şartlarını uygulamaktan vazgeçmesi ya da ihmal etmesi durumlarında uygulanan bu hakkı ortadan kaldırarak, işçi sınıfının grev hakkını sadece TİS anlaşmazlığı sonucu grev hakkına indirgediler. Onu da sayısız engellerle işlemez hale getirerek ve işçi sınıfının önemli bir kısmını grev hakkından yoksun bırakarak 2822 sayılı yasa grev yapılmayacak işleri ve işyerlerini şöyle sıralıyor:

Madde-29:

- 1-Can ve mal kurtarma işlerinde,
- 2-Cenaze ve tekfin işlerinde,
- 3-Su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, doğalgaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, petro-

kimya işlerinde,

4- Banka ve noterlik hizmetlerinde,

5- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu taşıma hizmetlerinde.

Madde 30:

1- İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastahane, klinik, senatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,

2- Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,

3- Mezarlıklarda,

4- Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

Yukarıda, grev yasağının olduğu işler ve işyerlerinde 1 milyondan fazla işçi çalışmakta olup, bu işçiler için TİS sadece sözde vardır. Bu işçiler adına sözleşemeye oturan sendikacıların niteliği de göz önüne alındığında, TİS kapitalistin gönlünden kopanlarla sınırlı

kalmaktadır. Eğer sözleşmeler anlaşmazlıkla sonuçlanırsa, gidilecek merci YÜKSEK HAKEM KURULU olduğundan bu durum işçilerin üstünde bir baskı unsuru olarak rol oynamaktadır. Bu yüzden de, sözde sendikalaşma ve TİS hakkına sahip 1 milyonu aşkın işçi için bu hak laftan ibaret kalmaktadır. İşkolumuzda da grev yapılamıyacak iş kolları arasına alınma olasılığı dikkate alınır, Grevli Toplu Sözleşmeli sendikal haklar mücadelemizi daha kitlesel bir biçimde yükseltmemiz gereği kendiliğinden ortaya çıkar. Bu doğal hakkı işçi ve diğer kamu çalışanları sendikaları ile verilecek birleşik ve güçlü mücadeleler sonucu elde edebiliriz.

TİS ve grev hakkı arasında kopmaz bir bağ vardır. İşverenler TİS görüşmeleri süresince çalışanların haklı taleplerini genellikle kabul etmez, çalışanların hak ve özgürlüklerini geliştirecek maddelere imza koymak istemezler. Sendikalar üyeleri adına TİS görüşmelerinde ne kadar kararlı davranırlarsa davranırlar görüşmeler her zaman anlaşma ile sonuçlanamaz. İşte bu noktada çalışanların haklarını almada en etkili silahları, üretimden

gelen güçlerinin ifadesi olan grev silahıdır. Grev hakkından yoksun bir sendikanın TİS görüşmelerinde daha baştan yenik düşebileceği ortadadır. Uyuşmazlık halinde de yasal olarak yapabileceği bir şey yoktur. Bu nedenlerle işçi sınıfının ve kamu emekçileri sendikalarının TİS ve grev haklarının gereği tartışılmaz bir olgudur. Bu haklardan birinin eksik olması halinde sendika dernek derecesine iner, ki bu örgütün ekonomik-demokratik mücadelesinde hesamesi okunmaz. Grev hakkı denilince ülkemizde yalnızca TİS görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması sonucu başvuru bir hak anlaşılır. Oysa işverenin TİS'le ilgili kabul ettiği maddeleri uygulamaması durumunda da bir yaptırım olarak HAK GREVİ hakkının olması gerekir. Ayrıca emekçilerin sınıf mücadelesinde kazanımlar elde edebilmesi açısından DAYANIŞMA GREVİ ve GENEL GREV gibi hakları da kullanmaları gerekir. Bu hakları elde edip korumanın da tek koşulu mücadeledir. Kapitalistlerin her anlamda güç ve dayanışma içinde olduğu sömürü düzeninde işçi ve emekçilerinde gerek sendikal gerekse de demokrasi mücadelesi alanlarında en geniş birlik ve mü-

cadele cephesini yaratmaları zorunludur.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (TİŞ) TALEPLERİMİZ

Toplu İş Sözleşmesi taleplerimizi 3 ana başlıkta toplamak gerekiyor. Buna göre;

1- Ekonomik Taleplerimiz

2- Demokratik Taleplerimiz

3- Mesleki ve Özlük Taleplerimiz

EKONOMİK TALEPLERİMİZ

- Eğitim emekçilerinin ikinci iş arayışından kurtulacağı, insanca yaşama ve çağdaş gereksinimlerini karşılayacak bir ücret, belirlenmelidir.

- Öğretim yılı başında ve sonunda olmak üzere 2 maaş ikramiye verilmelidir.

- Tatil ödeneği verilmelidir.

- Konut sorununun çözümü doğrultusunda çalışmalar yapılmalı, bu sağlanıncaya kadar Temmuz 1992'de başlayacak olan kira yardımının miktarı günün koşullarına uygun duruma getirilmelidir.

- Zorunlu tasarruf kaldırılmalıdır.
- Eğitim - Öğretim tazminatı tüm çalışanlara verilmelidir.
- Doğum ve ölüm yardımları en az bir brüt maaş tutarında olmalı ve hemen ödenmelidir.
- Sağlık hizmetleri tamamen ücretsiz olmalı ve ilaç için ödenen % 20'ler kaldırılmalıdır.
- Yurtdışı tedavilerinde aradaki bürokratik ve ekonomik engeller kaldırılmalıdır.
- Dereceler arasındaki farklılıklar en aza indirilmelidir.
- Fazla mesai ücretleri günün koşullarına uygun hale getirilmelidir.
- Ulaşım sorunu çözülmelidir.

.....

DEMOKRATİK TALEPLERİMİZ

- Kendi yöneticilerimizi kendimiz seçmeliyiz.
- Eğitimin planlanmasından uygulanmasına kadar her aşamasında eğitim emekçileri söz ve karar sahibi olmalıdır.

- Üniversiteler özerk olmalıdır.
- Öğretmenevlerinin denetimi ve yönetimi tamamen öğretmenlere bırakılmalıdır.
- İLK-SAN anastaksu iptal edilerek, demokratik seçimlerle belirlenecek delegelerle en kısa zamanda Genel Kurula gidilmelidir.
- Siyasi partilere üye olunabilmelidir.
- 1 Mayıs, çalışanların birlik ve dayanışma günü olarak yasallaşmalıdır.
- 1982 Anayasası ve tüm anti-demokratik yasalar iptal edilmeli, yeni ve demokratik bir anayasa tüm demokrasi güçlerinin katılımı ile hazırlanmalıdır.

-.....

MESLEKİ VE ÖZLÜK TALEPLERİMİZ

- Sınıf öğrenci sayıları Avrupa standartlarına çekilmelidir. (20-25 öğrenci)
- Ders kitaplarının seçimi öğretmenler tarafından yapılmalıdır.
- Din dersleri zorunlu ders olmaktan çıkarılmalıdır.
- Gizli sicil raporları kaldırılmalıdır.

- Teftiş sistemi rehberlik ağırlıklı olmalıdır.

- Branşlaşmaya gidilmelidir.

- Nakil ve atamalar, çalışanların ağırlıklı olarak katılacağı komisyonlar tarafından yürütülmelidir.

- Tüm sağlık kurumlarına sevk yapılabil-melidir. Ücretsiz olarak her yıl sağlık kontro-lnden geçmenin olanakları yaratılmalıdır.

- Doğum izinleri en az 1 yıl ve ücretli ol-malı, istek halinde ücretsiz 2 yıla kadar uzatı-labilmelidir.

- Hizmetliler, mesai saatleri dışında (isteği dışında) alıştırılmamalıdır.

-.....

Yukarıda belirtilen talepler kitle tarafın-dan tartışılıp geliştirildikten sonra 1 Haziran 1992 tarihine kadar şube ve temsilcilikler ta-rafından Genel Merkeze ulaştırılacaktır.

EğİT-SEN
GENEL MERKEZ
YÖNETİM KURULU