

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI

Teknik Elemanlar Bürosu

**TEKNİK ELEMANLAR VE
SENDİKALAR
SEMPOZYUMU**



22 - 23 Mayıs 1999

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Adres: Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı - İstanbul

Tel: (0216) 380 85 90 **Faks:** (0216) 373 65 02

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş Sendikası, Basın-Yayın Dairesi

Baskı: Birleşik Metal-İş

Mayıs 2000 / 6

SEMPOZYUM PROGRAMI

1.GÜN

09.30-10.00 Katılımcıların Karşılansması ve Kayıt

10.00-11.30 Açış Konuşması

Kamil KİNKİR (*Birleşik Metal-İş Genel Başkanı*)

Konuk Konuşmacılar

Murat TOKMAK (*DİSK Genel Sekreteri*)

Hüseyin OK (*TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Sekreteri*)

Atılay AYÇİN (*Hava-İş Genel Başkanı*)

11.30-12.00 Sendikal Örgütlenmede Yeni Ufuklar ve Teknik Elemanlar

Mehmet ÇABUK (*Birleşik Metal-İş, Örgütlenme Daire Bşk.*)

12.00-13.30 Öğle yemeği

1. OTURUM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA DEĞİŞİMLER

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Tülin ÖNGEN

13.00-14.00 Teknik Elemanların Sınıfsal Konumu

Aziz HATMAN (*Birleşik Metal-İş, Teknik Elemanlar Bürosu*)

14.00-15.00 Emek Sürecinde Değişimler

Alpaslan SAVAŞ (*Birleşik Metal-İş, Teknik Elemanlar Bürosu*)

15.00-15.15 Çay Arası

Oturum Başkanı: Prof. Dr. İzzettin ÖNDER

15.15-16.15 TMMOB Mimarlık, Mühendislik Projesi, Sonuçlar, Yorumlar

Ayfer EĞİLMEZ (*Proje Yürütücüsü*)

16.15-17.15 Teknik Elemanların Talepler Kataloğunun Sunulması

Savaş SARI (*Birleşik Metal-İş, Teknik Elemanlar Bürosu*)

2.GÜN

1. OTURUM

GEÇMİŞTEN GELECEĞE

Oturum Başkanı: **Çetin UYGUR**

10.00-11.00 Türkiye ve Dünyada Teknik Elemanların Sendikal Deneyimleri

Kemal DAYSAL (DİSK Eski Genel Sekreteri)

Jürgen HESSE (Mercedes-Benz Beyaz Yakalılar Temsilcisi)

Dr. Sedat ÖZKOL (TMMOB)

11.00-11.15 Çay Arası

11.15-12.00 Türkiye’de Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesi

Bekir DEĞİMLİ (Birleşik Metal-İş, TEB)-Asil Çelik Deneyimi

Erhan KARAÇAY (KESK)

Mehmet HELVACI (Birleşik Metal-İş, TİS Daire Bşk.)

2. OTURUM

GELECEK PERSPEKTİFİ

Oturum Başkanı: **Muzaffer ŞAHİN**

13.00-14.15 Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesi:

Engeller, Olanaklar Sendikalara Düşen Görevler

Zehra GÜNER (Birleşik Metal-İş, TEB)

14.00-14.15 Çay Arası

PANEL

Teknik Elemanların Örgütlenmesinde Değerlendirme ve Açılımlar

Panel Yöneticisi: **Muzaffer ŞAHİN**

14.15-16.15 *Ayfer EĞİLMEZ (TMMOB)*

Erkan ASLAN (Hava-İş Sendikası Eğitim Uzmanı)

İlhami T. DOĞAN (Birleşik Metal-İş, TEB)

SEMPOZYUM DANIŞMA KURULU

Çetin UYGUR	DİSK Yönetim Kurulu Üyesi
Muzaffer ŞAHİN	Birleşik Metal-İŞ Sendikası Genel Sekreteri
Alaattin ANAHTARCI	EMO İstanbul Şube Başkanı
Atilla ÖZSEVER	Gazeteci-Yazar
Ayfer EĞİLMEZ	TMMOB Eski Yönetim Kurulu Üyesi
Celal BEŐİKTEPE	TMMOB İkinci Başkanı
Emin ÇETİN	EMO İstanbul Şube Yönetim Kurulu Üyesi
Etem KIRCA	Metalurji Müh. Odası İstanbul Őubesi Başkanı
Yard. Doç. Dr. Fuat ERCAN	Marmara Üniv. İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi
Hasan ASLAN	ÇAĞ-TEK Genel Müdürü
Hikmet KORUBEYİ	Birleşik Metal-İŞ Avukatı
Prof. Dr. İzzettin ÖNDER	İstanbul Üniv. İktisat Fak. Öğretim Üyesi
Kurtar TANYILMAZ	Marmara Üniv. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Mehmet Yüksel BARKURT	TMMOB Eski İkinci Başkanı
Onur UYSAL	MMO İstanbul Şube Yönetim Kurulu Üyesi
Doç. Dr. Tülin ÖNGEN	Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Fak. Öğretim Üyesi

Bu kitap, 08/09/2000 tarihinde talihsiz bir deniz kazasında yitirdiğimiz, TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu Sekreteri, güzel insan Hüseyin Ok'un anısına ithaf edilmiştir.

SUNUŞ

Sermayenin, 1970'li yıllarda girdiği krizini aşmaya yönelik, ekonomik, siyasal ve sosyal alandaki uygulamaları "küreselleşme" başlığı altında toplandı. Küreselleşmeye yönelik olarak ülkemizde de 1980 askeri darbesinin ardından yeniden yapılanma için gereken alt yapı hazırlıkları başlamıştır. IMF ve Dünya Bankası'nın dayatmaları doğrultusunda ekonomik ve sosyal istikrar paketleri hazırlandı ve uygulamaya konuldu. Özelleştirmeler için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, ücretlerin baskı altında tutulması ve tümü çalışma yaşamında karşılığını sendikasılaştırma olarak buldu.

Askeri darbe sonrası siyasal düzlemde toplumun depolitize edilmesi, ideolojik düzlemde köşe dönme mantık çerçevesinde liberalizmin, bireyciliğin ve rekabetin pompalanması, ekonomik düzlemde giderek artan işsizlik, enflasyon ve bozulan gelir dağılımı göz önüne alınırsa bu kapsamlı saldırılara üretilecek yanıtın da son derece kapsamlı olması gerektiği açıktır.

Tüm dünyada ve ülkemizde küreselleşme adı altında gerçekleşen saldırının çalışma hayatına yansımaları çalışma yaşamının kuralılaşması, yeni teknoloji ve iş organizasyonları çerçevesinde yeni üretim ve yönetim programlarının hayata geçirilmesi olmuştur. Bu yeni üretim organizasyonları çalışma hayatının esnek biçimde yeniden yapılanmasını da içermektedir. Sermaye için rekabet ortamında üstünlük sağlamanın bir yolu teknolojiye yatırım yapmaktır. İkinci yol, emek gücü maliyetini düşürmektir. Çalışma hayatının hukuksal düzlemde iş organizasyonuna kadar yeniden yapılandırılmasının altında yatan temel mantık budur.

Teknolojideki ve üretim ile iş organizasyonundaki değişimlere koşut olarak emek süreçlerinde ve ücretli çalışanlar kitlesinde çeşitli değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimlerin başında da kabaca nitelikli işgücü olarak tanımlanabilecek kesimin sayısındaki artış bulunmaktadır. Büro çalışanları ve teknik elemanlar tüm ücretliler içerisinde giderek artan bir orana sahipler. Sayıları artmaktadır, ancak çoğu durumda sektörlerindeki sendikalı işçilerden daha düşük ücretler almakta, hızla sosyal haklarını kaybetmekte ve bir proleterleşme süreci yaşamaktadırlar. Teknik elemanlar kitlesinde, hızla ekonomik ve sosyal statü kaybı yaşanmasına karşın kendilerini ideolojik olarak işçi sınıfının bir parçası olarak görmeme eğilimi hakimdir. Sermayenin işçi sınıfını yapay ayrımlarla bölme, güçsüzleştirme yönünde attığı adımlar tam da bu eğilimden kendine kan sağlamaktadır.

Ücretli olarak çalışan teknik elemanlar ekonomik ve sosyal haklarının yalnızca işverene bağlı olmasının önüne sendikalara üye olarak geçebilirler. Taleplerini yalnızca sendikalı olduklarında güçlü bir şekilde işverene ifade edebilirler. Bu nedenle teknik elemanlar hangi işkolunda çalışıyorlarsa o işkolunda örgütlü bulunan sendikaya üye olmalıdırlar.

Sendikamız Birleşik Metal-İş, toplu sözleşmelerde işverenler tarafından kapsam dışı tutulan mühendis, teknisyen, tekniker ve büro emekçilerini sendikal örgütlülüğe katmak ve sendikamızın çalışmalarını bu alanlarda da geliştirmek amacıyla 14. Olağan Genel Kurulu'nda, Genel Kurul delegelerinin 15. Madde olarak aldığı kararla Teknik Elemanlar Bürosu'nu kurmuştur. Büronun ilk hedefi metal işkolunda sözü edilen kesimi örgütlemek ve sendikasılaştırmanın bir yaptırımı olarak önümüze çıkan mühendisler, teknisyenler ve büro emekçilerini kapsam dışı personel bileşeninin dışına çıkarmaktır.

Birleşik Metal-İş Sendikası, Teknik Elemanlar Bürosu ve ayrıca TMMOB'ye bağlı Makine, Elektrik ve Metalurji Mühendisleri Odalarının katkılarıyla organize edilen "Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu"nu yukarıda bahsi geçen amaç doğrultusunda ön açıcı bir çalışma olması dileğiyle düzenlenmiş olup; bu sempozyumla, hem sendikalı işçilerin yıllardır kendilerini uzak gördüğü teknik elemanlara yaklaşmasını hem de işçi sınıfının bir parçası olduklarının bilinciyle hareket etmekten yoksun teknik elemanların işçi sınıfıyla buluşmasını hedeflemiştir. Pek çok aydın ve akademisyenin yanı sıra, teknik elemanların sendikamız çatısı altında hazırlanmış olduğu bildirilerin de sunulduğu sempozyumumuzun yarattığı coşkuyu sizlerle paylaşmaktan kıvanç duyuyor ve çalışmalarımıza katılımınız için bu bildiriler kitabının aynı zamanda da bir davet olduğunu hatırlatıyoruz...

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI
Genel Yönetim Kurulu

1.GÜN

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

Sayın Genel Başkan, konfederasyonumuzun Sayın Genel Sekreteri ve değerli yöneticiler, şubelerimizden gelen şube başkanları, yöneticiler ve temsilci arkadaşlarım, sempozyumumuzu onurlandıran değerli konuklar, değerli mesai arkadaşlarım; Teknik Elemanlar Büromuzun hazırlamış olduğu “Teknik Elemanlar ve Sendikalar” sempozyumuna hoş geldiniz.

Dostlar, teknoloji hızla değişiyor. Bu değişimi Türkiye Sanayicileri de yakından takip ediyor. Teknolojik değişimi yakalayamayan ülke sanayicilerinin elbette ki bu değişimi yakalamış sanayiciler ile rekabet edebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle de ülkemiz sanayicileri de bu değişimi yakından takip ediyor ve uyum sağlamaya çalışıyor.

Teknolojik değişimin kendisi, ülkede bu teknolojiyi kullanacak teknik elemanların da yetiştirilmesini zorunlu kılıyor. Ve bu nedenledir ki ülkemizde teknik elemanların sayısı da ciddi oranda artıyor.

Yine bu nedenledir ki sayısı her geçen gün artan teknik elemanların bugün örgütlenme sorunu gündeme gelmiştir. Teknik elemanların örgütlenme sorunu vardır. Teknik eleman vasfıyla çalışan ancak özünde işçi olan bu arkadaşlarımız, sendikalara üye olma hakları varken şu veya bu nedenle bu haklarını kullanamamaktadırlar. Bu nedenle de işyerlerinde sendikaların örgütlenmesi için istenen %51 barajının aşılmasında ciddi sorunlar yaşanmaktadır.

Böylesi bir ortamda teknik elemanların sendikalaşmasındaki sorunları, bu konudaki önerileri ve düşünceleri onların da katkısıyla bugün bu sempozyumda tartışacağız. Umuyorum ki sempozyum sonunda, tıkanan bu örgütlenmede önemli tespitler yapılır ve bunun önü açılır. Yine umuyorum ki ilk defa sendikamız tarafından gerçekleştirilen, teknik elemanların sorunlarını ele alan böylesi bir sempozyum örgütlenmenin önünü açacak politikaları ortaya koyar.

Şimdi sempozyumumuzun açılış konuşmasını yapmak üzere sendikamız Genel **Başkanı Kamil Kinkır**'ı davet ediyorum.

AÇIŞ KONUŞMASI

KAMİL KİNKİR

Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı

Değerli konuklar,

Hepinize Sendikam adına sevgi ve saygılarımı sunuyorum, hoş geldiniz.

Teknik Elemanlar Büromuzun organize ettiği Sempozyum'a gösterdiğiniz ilgi nedeniyle de özellikle teşekkür etmek istiyorum.

Değerli konuklar,

İçinde bulunduğumuz sürecin ortaya koyduğu gelişmeler tüm kurumları köklü biçimde etkilemektedir.

İşçi sendikaları da bu kurumlar arasındadır.

Değişeni ve gelişeni bilimsel bilgi temelinde doğru anlamak, doğru yorumlamak ve gerekli sonuçları çıkartmak örgütsel bir sorumluluktur.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası olarak, teknolojinin endüstrinin bir sonucu olan sendikaların konumunu doğru değerlendirmek adına 10 yıla yaklaşan bir sürekli tartışma içinde bulunuyoruz.

Hiç bir önyargıya kapılmadan bu süreci doğru değerlendirmek, üyelerimizin adına doğru sonuçlar üretebilmek için gerektiğinde üniversitelerle, gerektiğinde odalar ve diğer kurumlarla ilişki kurmaktan çekinmedik.

Önyargıyı yıktık, doğrunun bizim tekelimizde olduğu yanlışını yıktık, akademik ve teknik düzeyde bilgi birliğini geliştirmek adına somut adımlar atmaya gayret ettik. Bilgiye ulaşma konusunda hiç bir zaman komplekse kapılmadık.

Görüyoruz ki,

1. Teknolojik gelişmeler çalışanların nicelikleri ile birlikte niteliklerini değiştiriyor, dönüştürüyor.
2. Teknolojik işsizlik nedeniyle, sendikalar güç kaybederken, niteliği yükselen çalışanların da ihtiyaçlarında değişiklikler meydana geliyor.
3. Beyaz yakalılar üretim içindeki rol ve fonksiyonları ile birlikte sayısal açıdan belirleyici olmaya başlıyorlar. Ve bu olgu kimi işyerlerinde anti-sendikal amaçlarla kullanılmak istenmektedir.
4. Sanayide ve özellikle ileri teknoloji kullanan işyerlerinde mühendis sayılarının işçi sayılarını aşması nedeniyle işçi sendikaları fiilen yetki alamaz hale geliyor.
5. Çözüm arayışı içine giren sendika, üye olma eğilimleri görece düşük bulunan fakat sanayideki ağırlığı artmakta olan, genç ve kadın işçilerin örgütlenmesine yönelirken, asıl zorunluluğun ve zorluğun teknik elemanlar ve mühendislerin sendikalaşmaları olduğunu tespit ediyor.
6. Mühendislerin saygın meslek örgütleri bulunmasına karşın, ekonomik-demokratik örgütlülüklerin bulunmaması, haksız ve kirli rekabete konu olmaları, ülkemizde iş olanaklarının giderek daralması, mezun olan mühendis sayısına paralel olarak yeni işler yaratılamaması nedeniyle doğan işgücü fazlasının, çalışma ve yaşama standartlarını düşürdüğü tespit edilmektedir.

Bu genel sonuçlar karşısında somut adım atılmaması halinde gelecek yıllarda mavi yakalı-beyaz yakalı ayrımı nedeniyle tahminlerin çok ötesinde işyerinde sendikaların yetki alamaması, sendikaların giderek zayıflaması, tabela örgütler haline gelmesi, toplumsal örgütlülük geleneği görece yüksek bulunan işçi sınıfının da örgütsüz hale gelmesi gibi sonuçlar ile karşılaşılacağını tahmin etmek elbette güç değil.

Ortaya çıkabilecek örgütsüz ortamda ise, beyaz yakalı-mavi yakalı ayrımsız tüm emekçilerin çalışma ve yaşama standartlarının daha da düşeceğini tahmin etmek zor değil.

Sendikamızın çıkış noktası salt sendikamız veya metal işkolu değil, değerlendirmelerimizin tümü ülkemizin geneli ile ilgili bulunmaktadır.

Sorunun asıl yakıcı tarafı, sendikaların yetki sorunundan da öteye demokrasi sorunu ile birebir çakışan örgütlülük boyutudur. Sendikal hareketi çöken veya zayıflayan bir ülkede demokrasiden söz etmek olanaklı değildir. Öyleyse sorunu; demokrasi sorunu olarak tespit etmek; sorunu doğru tespit etmek demek olacaktır.

Çünkü; ülkemizde toplu sözleşmeden yararlananların sayısı sadece son 10 yılda, yaklaşık 1,5 milyon kişiden 800 bin kişi düzeyine inmiş bulunmaktadır.

Özelleştirme, kamuda resen emeklilik, teknolojik gelişme ile birlikte işletmelerin norm istihdam sayılarındaki düşüş ile birlikte işletmelerde çalışan sayısının hızla azaldığını belirtmek gerekiyor.

Sendikamızın ortaya koyduğu çıkış yollarından sadece birisi bu toplantının da konusu olan teknik elemanların, mühendislerin sendika üyesi olması boyutudur.

Bununla birlikte çok yoğun eğitim çalışmaları, çok sayıda işçi çalışma komisyonları ve bürolar oluşturarak işçi katılımını arttırmak ve üyelerin nitelik gelişimini hızlandırmak, uluslararası dayanışmanın yükseltilmesi, sendikal hizmetlerin çeşitlendirilmesi, üyeyi ailesi ile birlikte sendikal faaliyet merkezine alma yönünde çalışmalarımız da yoğun biçimde sürüyor.

Ancak tehlike ülke düzeyinde ise, önlemin de ülke düzeyinde olması kaçınılmazdır. İşte bugün burada konunun tarafları olarak bir araya gelerek, sorunu dar kalıplara indirgmeden perspektif açacak görüşler ürettiğimiz ölçüde çalışmamız başarılı olacaktır.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası olarak, son derece nitelikli katılımcılar ile birlikte olmaktan onur duyuyoruz. Sempozyumun tartışma konularına önemli açılımlar getireceğine olan kesin inancım ile başarılar diler, teşekkür ederim.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı)

Genel Başkanımıza biz de sempozyumumuz adına teşekkür ediyoruz. Şimdi konfederasyonumuz DİSK adına Genel Sekreter Murat Tokmak'ı kürsüye davet ediyorum.

KONUK KONUŞMACILAR

MURAT TOKMAK

DİSK Genel Sekreteri

Değerli konuklar, sendikaların ve sendikamızın değerli yöneticileri ve değerli konuklar. Bugün burada önemli bir toplantı yapıyoruz. Sendikamıza bugün ülkemizdeki bu kritik ve önemli noktayı yakaladığı ve böyle bir toplantıyı tertiplelediği için, diğer katılımcılarla da birlikte teşekkür ediyorum.

Söylediğim gibi Birleşik Metal-İş Sendikası'nın düzenlemiş olduğu bu sempozyum ülkemizin çok ciddi bir sorununa parmak basmaktadır. Bir ülkedeki sanayileşmenin gelişmesi o ülkenin teknolojik yenilenme gücüne ve teknolojiyi en verimli biçimde kullanabilmesine bağlıdır. Teknolojiye sahip olabilmek ve onu kullanabilmek ancak yetişmiş insan gücüyle doğru orantılı olarak gerçekleşebilir.

Bu ülkenin üretimini yönlendirenler durmaksızın sanayileşmeden bahsettiler ama sanayileşmenin ana unsuru olan yetişmiş insan konusunu da hep göz ardı ettiler.

Bu ülkede meslek okulu denince yöneticilerin birinci tercihi bugün başlarını ağrıtan imam hatip okulları olmuştur.

Yetişmiş teknik eleman yetersizliği bu ülkede halen süregelen en önemli sorunlardan bir tanesidir.

Anadolu'daki sanayi kentlerimizdeki son model üretim araçlarını fabrikalara kurular bunları en verimli şekilde kullanacak insanları bulamamaktadırlar. Bunun sonucu verimsizlik ve hatalı üretim olmaktadır.

İçinde bulunduğumuz süreçte teknolojik yenilenmelere bağlı olarak üretimdeki insan gücünün niteliğinde önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bizlerin, yani benim yaşında olanların çalışma yaşamına başladığımız dönemde işyerindeki mühendisler bürolarından çıkmaz, çok zorunlu olmadıkça üretim ortamına, o cazip olmayan ortama girmezlerdi bile. Hatta az sayıda olan teknisyenler ile işçiler arasında aşılması olanaksız duvarlar vardı. Onlar kendilerini subjektif olarak daha çok sermayeden yana görmekteydiler. Dolayısıyla bu nitelikte olan arkadaşlarımızın bizlerle birlikte sendika üyesi olması düşünülemezdi. Çünkü bu onlar için bir statü kaybı anlamına geliyordu.

70'li yıllarda mühendisler ve teknik elemanlar sendikalaşma konusunu epey tartışmalar da ortaya bir sonuç çıkmadı. Ancak kapitalizmin gelişme dinamikleri onları objektif olarak içinde buldukları sınıfa subjektif olarak da yaklaştırdı.

Küreselleşme olarak adlandırılan süreç sermaye cephesinde önemli gelişmeler kaydetti. Sermaye hareketleri artı üretimde yöntemler farklılaştı, değişti. Bugün üretimin bizzat içinde daha fazla mühendis, daha fazla teknik eleman bulunmaktadır.

Günümüzde mühendis ve teknik elemanlar sendikalı olmaya düne göre daha sıcak bakıyorlar. Bu değişim az önce bahsettiğim gibi kapitalizmin doğasının bir gereği. Elbette bu sürecin kendisinin ve gelişiminin her noktası başlı başına bir değerlendirme konusudur. Ve bu sempozyum bu yönde atılmış önemli bir adım olacaktır. Ancak burada birkaç konunun altını özellikle çizmek istiyorum.

Emekçilerin yan yana gelebilecekleri en güçlü örgütlenme öncelikle sendikalardır. İçinde bulunduğumuz koşullar işkolu sendikalarını da mücadele konusunda zorlamaktadır. Konfederasyonlar bu anlamda giderek artan bir öneme sahip olmaktadır. Sermayenin giderek uluslararası bir güç kazanması, işçi sınıfının da uluslararası düzlemde daha sıkı bir dayanışma ve örgütsel işbirliğini zorunlu kılmaktadır.

Avrupa Birliği içinde birçok işkolunda birlikte yapılan toplu sözleşmeler, işkollarında uluslararası örgütleri öne çıkarmaktadır. İşçi sınıfı gerek ulusal, gerek uluslararası düzlemde yeniden örgütlenme ve örgütlülüğünü pekiştirme göreviyle karşı karşıyadır.

Karşımıza çıkabilecek tehditleri ve tehlikeleri gücümüzü toplayabildiğimiz oranda aşabileceğimiz unutulmamalıdır.

Değerli arkadaşlar,

Ülkemiz birçok bakımdan tartışılan ve daha uzunca bir süre tartışılmaya devam edecek olan bir seçim yaşadı. Seçimlerin ortaya koyduğu tablo ülkemizi olduğu kadar dünyayı da şaşırtan bir nitelikteydi. 18 Nisan seçimlerinin sonuçlarını farklı bir gözle şu şekilde yorumlamak mümkündür:

Türkiye’de her seçimde aynı partiye oy veren seçmen sayısı hızla azalmaktadır. Hiç de küçümsenmeyecek bir seçmen kitlesinin oyu adaletsiz ve dengesiz bir biçimde meclise yansımaktadır. Yine ciddi bir seçmen kitlesinin oyu meclis dışında bırakılmıştır.

Toplum artık siyasi kirlenmeye karşı yavaş da olsa tepki vermeye başlamıştır. Genel hatlarıyla geleneksel sağ ve sol oylar korunmuş ama özellikle sağda uç noktalara taşınmıştır. Sosyalist sol her zamanki dağıklığıyla toplum içinde farklı bir alternatif olabilme olanağını bulamamıştır. Ancak alınan oylar en azından bir tohumun atıldığını göstermektedir.

18 Nisan seçimlerinin farklı bir boyutu daha vardır; özellikle sendika liderlerimizin ve çok sayıda ilerici, demokrat, sosyalist, aydın ve yurtseverin katından sorumlu birçok kişinin şu veya bu partiden meclise seçilmiş olması hepimizin vicdanını sızlattırıştır. Baktıkça bizi yaralayan bu tablo karşısında teslim olmamız elbette bizden beklenemez.

Bizi bekleyen çok büyük görevler olduğunu bilmek ve buna göre davranmak zorundayız.

Henüz bir hükümetin kurulmadığı bir ortamda, kurulsa da onu oluşturacak partilerin niteliğini bilmeli ve ona göre yeniden donanmalıyız. Artık taleplerimiz daha zorlu bir mücadeleyi zorunlu kılmaktadır.

Değerli konuklar,

Son olarak değinmekte yarar gördüğüm bir noktayı daha vurgulamak istiyorum. Mecliste yeni bir hükümet arayışı son aşamasına gelmiştir. Şu veya bu şekilde kurulacak yeni hükümetin ilk elden gündeme getireceği konular hepimizin malumudur. Kurulacak hükümetin önüne IMF ile yapılan anlaşmalar ve sermaye örgütlerinin ortak talepleriyle öncelikle sosyal güvenlik konusu getirilecektir. Çünkü hızla artmakta olan bütçe açıklarının tek nedeni sosyal güvenlik olarak gösterilmekte, toplum bu konudaki harcamalar azaltılırsa ülke kurtulacak fikrine inandırılmaya çalışılmaktadır. Yüksek faiz ve borçlanma sarmalı, bütçenin %60’ını götüren iç ve dış borç ödemeleri gözlerden saklanmaktadır. Şu anda bakanlıkta hazırlıkları son aşamasına gelmiş bulunmaktadır. Ağırlıklı olarak kazanılmış haklarımıza dönük ciddi kayıpları hedeflediklerini bilmeli ve buna göre hazırlıklarımızı yapmalıyız.

Önümüzdeki süreçte sendikalara yönelik olarak her yönüyle ağır saldırıların gündeme geleceğini net bir şekilde görüyoruz. Hiç şüphesiz bu saldırılardan korunabilmenin tek yolu örgütlü olmak ve dostlarımızla dayanışma bağlarımızı güçlendirmektir.

Bu düşüncelerle sizleri selamlıyor ve sempozyumunuza başarılar diliyorum.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturma Başkanı)

Konfederasyonumuz Genel Sekreterine değerlendirmelerinden dolayı teşekkür ediyoruz. Şimdi değerli arkadaşlarım, programımız gereği TMMOB adına Genel Başkan Yavuz Önen görüşlerini bildirecekti. Ancak kendisi rahatsız olmasından dolayı sempozyumumuza katılamadı. Yine TMMOB adına İstanbul İl Koordinasyon Kurulu Sekreteri Hüseyin Ok sizlere hitap edecek.

Merhaba değerli dostlar, sayın sendika yöneticileri. Hepiniz hoş geldiniz.

Sendikalarda ve demokratik kitle örgütlerinde yaprak kıvıldamazken Birleşik Metal-İş Sendikası öncülüğünde Teknik Elemanlar Bürosu'nun kurulması ve iki günlük sempozyumun organize edilmesi bizi oldukça sevindirdi. Sevindik, çünkü sendikalı olmayan bir grup teknik eleman ve mühendisin bu sahiplenişi umut vericidir. Zorlu bir dönemde işçi sınıfı, yoğun saldırılar karşısında yanlarında teknik elemanları görmekten hoşnut olacaktırlar.

Böyle bir çalışmanın yapılmasına sevindik, çünkü işçi konfederasyonlarına baktığımızda yüzümüz pek gülmüyor. Genel durumları itibariyle çok iyi bir durumda olduklarını göremiyoruz.

Bir kısım işçi konfederasyonu yöneticileri bu kurumları hızla amaçlarından uzaklaştırıp sarartmışlardır. Tek tek fabrikalarda kriz bahanesi ile işçiler işten atıldığında seslerini çıkaramamışlardır. IMF ve Dünya Bankası'nın dayatmaları karşısında sessiz kalmayı tercih etmişlerdir. Tabana kulak vermeden ülke sorunlarına uzak durarak hak ihlallerine, ülkenin savaş alanına çevrilmesine, özelleştirmelere, ülkenin ABD'nin savaş gemisi yapılmasına, şovenist-ırkçı düşüncenin sınıf içinde yaygınlaşmasına karşı çok fazla etkili olamamışlardır.

Çalışanların hak mücadelesini yürüten işçi konfederasyonlarına bütün bu misyonları yüklemek ile haksızlık ettiğimiz düşünülebilir. Ancak ülkenin gelecek aydınlık yüzüne yön verecek, özgür bir toplum yaratılmasında rol oynayacak mihenk taşlarından birisi de bu kurumlardır. O nedenle bu kurumların sınıfsal duruşları bütünlüklü, net ve dinamik olmalıdır. Teknik Elemanlar Bürosu hizmet sektörünün hızla geliştiği, esnek üretimin yaygınlaştığı bir ortamda sendikal örgütlenmede büyük görevler üstlenebilir.

Mühendisler, teknik elemanlar ve diğer büro çalışanlarının büyük bir kısmı hem yaptıkları iş gereği hem de kazançları bakımından günümüz koşullarında işçiler ile aynılaşmaktadır. Ancak bu durum, bu kesimlerin birlikteliğini hala sağlayabilmiş değildir. Belirli bir birlikteliğin yaratılabilmesi için bu kesimler üzerindeki ideolojik baskı ve yanılsamaları kaldırmak gerekmektedir. Toplam kalite, kalite çemberleri, çalışma takımları gibi kavramlarla verilen felsefe pek çok işçinin bile kendisini işçi gibi görmesini artık engellemektedir. Kendilerine işçi denmesinden bu arkadaşlarımız utanmaktadır. Böylesi bir süreçte teknik elemanların bu sürece dahil olması bu ideolojik kuşatma ortamında önemli bir kazanç olacaktır. Çalışmanın içinde yer alan teknik eleman arkadaşlarımızın bu konuda yeterince donanımlı ve birikimli olduklarını düşünüyorum.

Bu yapı genişletilmeli, tüm sendikalar ile ilişkiler kurulmalıdır. Hava-İş sendikası tüm çalışanları kapsadı. Bu anlamda Hava-İş'in yaptığı toplu sözleşmede mühendis arkadaşlar da kapsam içine alındı. Böylesi bir çalışmada Birleşik Metal-İş, Hava-İş ile işbirliği yapabilir diye düşünüyorum.

Teknik Elemanlar Bürosu'nun mevcut yapısında mühendisler ağırlıkta olmasına rağmen bu sürece büro çalışanları ve diğer teknik elemanların da dahil edilmesi şarttır.

TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu olarak bu çalışmaya her türlü desteği vermeye hazır olduğumuzu ifade etmek istiyorum. Bu yapılanma mühendis odalarının etkinlik alanına hiçbir müdahalede bulunmamakta, aksine ücretli çalışan mühendislerin odalara bir adım daha yaklaşmasına vesile olacaktır. Hepinize teşekkür ederim. Birleşik Metal-İş Sendikası'nı ve Teknik Elemanlar Bürosu'nu bu sempozyumu tertip etmelerinden dolayı tebrik ederim.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

Hüseyin Ok arkadaşımıza biz de teşekkür ediyoruz. Şimdi bu bölümde Hava-İş Sendikası Genel Başkanı **Atilay Ayçin** yer alacaktı. Kendisi sempozyuma katılamamasına ilişkin bir mesaj gönderdi. Şimdi size bu mesajı okumak istiyorum.

Atilay Ayçin

Hava-İş Sendikası Genel Başkanı

“Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu Yürütme Kurulu Başkanlığına,

Birleşik Metal-İş Sendikamızca 14. Genel Kurul kararları doğrultusunda oluşturulan Teknik Elemanlar Bürosu tarafından düzenlenen sempozyumun katılımcılarını 8000 Hava-İş üyesi adına dostlukla selamlıyorum.

Türk Hava Yolları 17. Dönem toplu sözleşmesi mücadelemizde grev kararı aşamasına gelmiş durumdayız. 8000 üyemizle ortaklaşa hazırladığımız talepleri birlikte savunarak belli bir düzeye getirebilmek yönünde sürekli işyerlerinde toplantılar düzenlemekteyiz. Bu nedenle çok arzu ettiğim sempozyuma katılamıyorum.

Uçuş mühendisinden teknisyenine, pilotundan kabin görevlilerine, öğretmenden mimar/mühendisine, bilgisayar programcısından veri iletişim teknisyenine kadar 4000’e yakın teknik eleman üyemizin hak mücadelesinin sempozyumunuzun hedefleri ile örtüşmekte olduğuna inanıyorum. Bu nedenle sempozyumun sunuşlarının özeld üyelerimiz ve genelde işçi sınıfı ile paylaşılabilmesi için elimizden geleni yapacağımızı iletiyor başarılar diliyorum.

Saygılarımla,

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

Sempozyumumuza gelen bir diğer mesajı da sizlere okumak istiyorum:

Bülent Ecevit

Başbakan

“Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu’na katılamadığım için üzgünüm. Nazik davetinize teşekkür eder sempozyumunuzun başarılı geçmesini diler, tüm konuk ve konuşmacılara selam ve sevgiler sunarım.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

Değerli konuklar. Şimdi “Sendikal Örgütlenmede Yeni Ufuklar ve Teknik Elemanlar” başlığı ile sendikamızın Örgütlenme Daire Başkanı Mehmet Çabuk sizlere hitap edecek.

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE YENİ UFUKLAR

ve TEKNİK ELEMANLAR

MEHMET ÇABUK

Birleşik Metal-İş Örgütlenme Daire Başkanı

Değerli Katılımcılar, öncelikle hepinizi saygıyla selamlıyorum. Sendikamız Birleşik Metal-İş on yıllar önceden Genel Kurullarında sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri tespit etti.

Bu engellerin aşılmasında, iç örgütlülüğü güçlendirmek ve dışa açılımda kolaylık sağlayacak yeni yapıların kurulmasını kararlaştırmıştır. Ayrıca genel olarak tıkanan sendikal hareketin önünü açacak perspektifler çıkarılmış, düşünceler üretilmiş ve bunların ışığı altında mücadele edilmiştir.

Yine bu düşüncelerden hareketle Sendikamız bünyesinde büro ve komisyonlar kurulmuştur. Ben şimdi burada kısaca kurduğumuz Büro ve Komisyonlara değinmek istiyorum. Özellikle gündemimizi oluşturan Teknik Elemanlar Büromuzun çalışmaları ve düzenlemiş oldukları “Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu” hazırlıklarını ve iki gün sürecek Sempozyumun çalışmalarından beklentilerimizi biraz açmaya çalışacağım.

Genel Kurul Kararları doğrultusunda ve her yıl yaptığımız ve yayınladığımız Çalışma Programları çerçevesinde kurulmuş olan büro ve komisyonlar kısaca şu amaçla kurulmuştur.

Birincisi genç işçilerin meslek liselerinden başlayıp, işyerlerinde staj yaptıkları dönemlerdeki sorunlarını araştırıp çözüm yolları aramak, işçilik dönemlerinde işçilik bilincini yerleştirmek ve örgütlenmelerinin geliştirilmesi üzerine yoğunlaşan çalışmalar yapmak ve bu çalışmaları koordine etmek için **Genç İşçiler Bürosu** kuruldu ve çalışmalarını sürdürüyor.

İkincisi kadın işçilerimizin sorunlarını daha yakından takip etmek ve sorunlarına ivedi çözümler bulmak ve sendikal sürecin içinde daha aktif bulunmaları amacıyla **Kadın İşçiler Bürosu** kurulmuştur, bu büromuz da çalışmalarını aktif bir şekilde devam ettirmektedir.

Üçüncüsü bilindiği gibi işyerlerinde sayısal olarak az da olsa bir emekli işçi kitlesi bulunmaktadır. Bunların sorunlarını çözmek ve bunları sendikal sürecin içinde tutmak, ayrıca yine işyerlerinde sayısal olarak az olan özürlü işçilerimizle de yakından ilgilenmek, problemlerine çözüm yollarını birlikte aramak için kurmuş bulunan **Emekli ve Özürlü İşçiler Bürosu**'da çalışmalarını sürdürmektedir. Ayrıca emeklilerin, kurmuş oldukları sendika Emekli-Sen'de örgütlenmesi için yönlendirme yapmaktayız.

Dördüncüsü tezgah başlarında çalışan üyelerimizin sosyal faaliyetlerini arttırmayı amaçlayan ve günümüzde yok olmak üzere olan sosyal dayanışma ruhunu yeniden hayata geçirmeyi, sosyal yardımlaşmayı sağlayacak ve değişik işyerlerinde çalışan üyelerimizi birbirleriyle kaynaştırmayı sağlamayı hedef alan ve bu amaçla çalışmalarını sürdüren **Sosyal Dayanışma Bürosu** kurulmuştur.

Beşincisi ve bugünkü gündemimizi oluşturan ve çalışmalarını özveri ve titizlikle sürdüren **Teknik Elemanlar Bürosu** kurulmuştur. Bu büronun çalışmalarından daha sonra biraz açarak bahsedeceğim.

Ayrıca yine Genel Kurul kararları doğrultusunda kurmuş bulunduğumuz ve çalışmalarını düzenli bir şekilde sürdüren komisyonlardan söz etmek istiyorum:

Sosyal Devlet Komisyonu: Temelde emekçilerin mücadeleye daha geniş katkıları, sendikaların mücadeleyi sadece ekonomik-demokratik alanda sınırlı görmemeleri ve ülke sorunlarına daha duyarlı bir üye kitlesine ulaşmak amacıyla oluşturulmuştur.

Teknolojik Gelişmelerdeki Değişimler ve Yeni Yönetim Teknikleri Komisyonu: Türkiye’de ve Dünyada yeni yönetim tekniklerinin ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkış nedenlerinin saptanması, genel olarak yeni yönetim tekniklerinin işgücü, istihdam ve sendikal hareket sonuçlarının araştırılması, yeni yönetim ve teknolojik gelişmelerin neden olduğu olumsuzlukların tespiti ve bu konularda araştırmalar yaparak çözümler üretmektir.

Örgütlenme Komisyonu: İç ve dış örgütlenmelerde karşılaşılan engellerin aşılması, bu konuda mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi. Dünya, ülke ve işkolu çalışma yaşamındaki gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, kısa ve uzun vadeli örgütlenme çalışmalarına perspektif ve öneriler geliştirmek amacıyla kurulmuştur.

Sendikaların asıl faaliyetlerine ilave tüm bu kesimlere yönelik özenle çalışma yapması gerekmektedir. Aksi taktirde sendikal hareket önümüzdeki günlerde de kan kaybetmeye ve zayıf kalmaya devam edecektir. Dolayısıyla bu çalışmalar eğitim başta olmak üzere birçok başka faaliyetlerle desteklenmeli ve sürekli hale getirilmelidir. Faaliyetler çeşitlendirilmeli ve geniş kitlelere ulaştırılmalıdır diye düşünüyorum. Uzatmadan günümüzün de konusu olan Teknik Elemanlar Büromuzun çalışmalarını biraz açmak istiyorum.

Örgütlü olduğumuz işyerlerinde ve genelde yapılan toplu iş sözleşmelerinde (Sempozyumda kapsam maddesi geniş olarak tartışılacak ama) kapsam dışında kalanlar sözleşmeden yararlanamıyor. Bunun içinde Teknik Elemanlar ve Mühendisler de var. Yine tartışılacak ama bir cümle ile söylenirse yasalar teknik eleman ve mühendislerin sendikalara üye olmasını sınırlamamasına rağmen üye yapamıyoruz. Sendika olarak bizim amacımız teknolojinin gelişmesiyle birlikte işyerlerinde sayıca çoğalan bu kesimin işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yetkisini alma aşamasında engel durumuna düşen, işverenle bireysel sözleşme imzalayan vb. sorunları sempozyumda genişçe ele alarak tartışacağımız teknik elemanların örgütlenmesinin önünü açacak çalışmalar yapmak ve perspektifler çıkarmak ve bunları hayata geçirmek amacıyla Teknik Elemanlar Büromuzu kurduk. Biliyoruz ki, daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi hak almanın yolu örgütlü toplum olmaktan geçiyor. Bundan hareketle 80’li yıllardan başlayarak benzer konuları ve sorunları tartışan sendikamız Teknik Elemanlar Bürosunu oluşturdu, faaliyetlerini özellikle bir yıldır düzenli bir şekilde toplantılarla zenginleştirerek sürdürüyor.

Bu süreç içinde başta İstanbul’da bulunan TMMOB’ne bağlı oda şubeleri ile işbirliği yapmayı, ilişki kurmayı ve geliştirmeyi hedefleyen büromuz TMMOB içinde sendikal alana ilişkin tartışmalara katılarak görüşlerimizi açıkça ifade etme fırsatını buldu.

Özellikle memur sendikalarının kurulma aşamasındaki tartışmalara katıldık. Mühendislerin işyerlerinde yetkili olan sendikalarda örgütlenmesinin tartışmalarında işyerlerinde örgütlü bulunan sendikalar içinde örgütlenmesinin doğru olacağını savunarak etki etmeye çalıştık.

Ayrıca İstanbul dışındaki illerdeki odalarla ve tek tek olsa da mühendislerle ilişkilerimizi geliştiriyoruz. Büromuzun çalışma programı yani amacı, yapısı, işleyişi ve faaliyetleri nelerdir? Ayrıca bir yıllık çalışma döneminde neleri amaçlamış, buralara girip zamanınızı almak istemiyorum. Sizlere dağıtmış olduğumuz Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru isimli broşürde ayrıntılı olarak bahsettik.

Yine Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru isimli ikinci broşürde ise Birleşik Metal İş Sendikamızın işleyişi, örgütsel yapısı ve teknik elemanların yararlanacağını düşündüğümüz kısa hukuk bilgileri var. Broşürlerden yararlanacağınızı umuyorum.

Değerli Dinleyiciler,

İki gün sürecek bu sempozyum hakkında biraz bilgi verip sözlerimi noktalamak istiyorum. Bugün öğleden sonra Çalışma Yaşamında Değişimler konusunu Sayın Doç. Dr. Tülin ÖNGEN’in başkanlığında birinci oturum çerçevesinde ele alacağız. Saat 15.00’deki çay arasından sonra Sayın Prof. Dr. İzzettin ÖNDER başkanlığında birinci oturumun ikinci bölümünü gerçekleştireceğiz.

İkinci gün birinci oturum “Geçmişten Geleceğe” başlığını tartışmak üzere Sayın Çetin UYGUR başkanlığında yapılacak ikinci gün, ikinci oturum “Gelecek Perspektifi” başlığı altında Teknik Elemanların Örgütlenmesi, engeller, olanaklar ve sendikalara düşen görevleri Sayın Zehra GÜNER anlatacak ve Saat 14.15’te Sayın Muzaffer ŞAHİN’in başkanlığında başlayacak olan Panel bölümüyle çalışmalarımız son bulacaktır.

Ayrıca Sempozyum Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Danışma Kurulu'nun sempozyum hazırlığında katkılarını alamadık. Amacımız bu çalışmanın yani Teknik Elemanlar Büromuzun amaçladığı, hedeflediği, yapacağı işlere bundan sonra katkı almak, zenginlik katmak. Değerli insanlardan oluşan Danışma Kuruluna katkılarını esirgemediklerinden dolayı şimdiden teşekkür ediyoruz.

Toparlayarak konuşmamı sonuçlandırmak istiyorum. Sendikamız bütün bu çalışmalarını amacına ulaştırmak ve kurumlaşmasını sağlamak için azami gayret sarf ediyor. Çünkü küreselleşen dünyamızda,

sermaye var olan durumuyla yetinmiyor. Yeniden yapılanma arayışı içinde olması nedeniyle sendikalara önemli görevler düşmekte.

Bizim de sendikal hareketin içindeki durumumuzu görerek çıkış yollarını bulup, çalışmalarımızı hızlandırmamız gerekiyor. Elbette ki, sadece Birleşik Metal İş Sendikası tek başına sermayenin saldırılarını göğüsleyemez, bunun farkındayız. O nedenle, birlikte yürüyeceğimiz, sendikaları, demokratik kitle örgütlerini, meslek örgütleriyle yapılacak çalışmalar başarıya ulaştıracaktır.

Bugün bu sempozyumun değerli katılımcıların katkılarıyla ileride başta TMMOB ile birlikte yanyana durarak kapsam dışı çalışanların tümünün örgütlenmesinin önündeki engellere ışık tutacağı inancını taşıyorum.

Bu sempozyum tamamen amatörcce hazırlanan bir çalışmadır. Sendikal hareketin ve emekçilerin önünü açacak, ona ışık tutacak profesyonel bir irade ve idareyle başarıyla sonuç elde etmemize yardımcı olacağı inancıyla başarılar diliyor, saygılarımı sunuyorum.

Teşekkür ederim.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

Örgütlenme Daire Başkanımıza biz de teşekkür ediyoruz. Değerli arkadaşlarım, bugün öğlene kadar olan çalışmamızı tamamlamış bulunuyoruz. Vereceğimiz bir saatlik öğle yemeği arasından sonda devam edeceğiz. Değerli arkadaşlar. Sempozyumumuzun öğleden sonraki bölümünü açıyorum.

Bu bölümümüzün başlığı “Çalışma Yaşamında Değişimler”. Konuyu tartışmak üzere oturum başkanımız Doç. Dr. Tülin Öngen’i, “Teknik Elemanların Sınıfsal Konumu” başlığında sunum yapacak olan Teknik Elemanlar Bürosu üyesi Aziz Hatman’ı ve “Emek Sürecinde Değişimler” başlığında sunum yapacak olan yine Teknik Elemanlar Bürosu üyesi Alpaslan Savaş’ı davet ediyorum.

1. OTURUM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA DEĞİŞİMLER

Doç. Dr. TULİN ÖNGEN (Oturum Başkanı):

Oturumun bu bölümünde çalışma yaşamındaki değişiklikleri daha çok sınıfsal yapıdaki ve emek sürecindeki dönüşümler bağlamında ele alıp tartışacağız.

İlk konuşmayı Aziz Hatman yapacak ve kendisi “teknik elemanların sınıfsal konumu” için kuramsal bir çerçeve sunduktan sonra bunun pratikte aldığı biçimler ve doğurduğu sonuçlar üzerinde duracak. Metalurji Yüksek Mühendisi olan Aziz Hatman sekiz yıllık bir akademik çalışma yaşamından sonra mesleğini özel bir şirkette teknik eleman olarak sürdürmektedir.

İkinci konuşmayı Alparslan Savaş yapacak ve özellikle “emek sürecindeki dönüşümün sınıfsal yapılanma üzerindeki etkilerini” değerlendirecek. Makine Mühendisi olan Alparslan Savaş, halen Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu üyesi olarak görev yapmaktadır.

Arkadaşlarımızın konuşmalarının yaklaşık olarak bir saat kadar süreceğini tahmin ediyorum. Konuşmalar bittikten sonra oturuma ilişkin olarak söz almak veya soru sormak isteyen arkadaşlarımızın sorularını mümkünse yazılı olarak sunmalarını ve hangi konuşmacıya yönelttiklerini belirtmelerini, ayrıca katkıda bulunmak isteyenlerin çok uzun olmamak koşuluyla katkılarını sunmalarını rica ediyorum. Oturumun sonunda zaman kalırsa ve gerekli gözüktürse kritik bulduğum bazı noktaların altını çizmek amacıyla kısa bir değerlendirme yapmayı düşünüyorum.

Şimdi ilk sözü Aziz Hatman’a veriyorum.

TEKNİK ELEMANLARIN SINIFSAK KONUMU

AZİZ HATMAN

Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu

Sayın Başkan, değerli katılımcılar. Birleşik Metal İş Teknik Elemanlar Bürosu'nun kolektif katkılarıyla hazırlamış bulunduğumuz, Teknik Elemanların Sınıfsal Konumu başlıklı bildiriği görüşlerinize açmak istiyorum.

Şimdi öncelikle neden böyle bir sunuşa ya da neden böyle bir çalışmaya gerek duyduğumuzu sizlerle paylaşmak istiyorum. Açılış konuşmalarında özellikle vurgulandı, daha önceki konuşmacılar da değindiler; bugün gerek dünyada, gerekse de Türkiye'de işçi sınıfının yapısında, işçi sınıfının bileşiminde bir takım değişimlerin olduğu iddia edilmektedir. Literatüre baktığımızda özellikle 1970 yıllardan sonra bu konuda çeşitli görüşlerin sıkça ortaya atıldığı görülmektedir. Bir zamanlar sadece kol emekçilerinden oluştuğu iddia edilen işçi sınıfının bu karakterinin, süreç içerisinde, özellikle kapitalizmin üretim araçlarındaki gelişmelere ve bazı diğer etkenlere bağlı olarak çeşitli değişimler gösterdiği tartışılmaktadır.

Bu değişimin dinamiklerinin neler olduğuna baktığımızda üzerinde konuşulan, bence, üzerinde daha çok da spekülasyon yapılan başlık teknoloji olmaktadır. Teknoloji, çok kısa değinmeyle, doğayı değiştirmenin aracıdır; emeğin dünya üzerindeki egemenlik ilişkilerinin önemli bir aracı; bugünkü kesitte de kapitalizmin önemli bir aracıdır. Teknoloji ile birlikte anılan bir başka değişim dinamiği ise yine üzerinde çokça tartışılan. Bir sonraki konuşacak arkadaş bu konuda daha geniş açıklamalar getirecek. Taylorizmden Fordizme ardından da Post-Fordizme doğru yol alan emek sürecinde değişiklikler görüyoruz. Bunun dışında yönetimde, mülkiyet ilişkilerinde, genelde taşeronlaştırma başlığıyla karşımıza çıkan merkez ve çevre ilişkilerinde, sanayinin kendi üretim organizasyonunda, devlet ve hizmetlerde, uluslararası iş bölümünde bir takım değişiklikler var.

Şimdi bu dinamiklerin sonuçlarına bakmaya çalışalım. Birincisi; nitelikli iş gücü sayısındaki artış. Başta tamamen kol gücüne (kol emeği) dayalı üretim; süreç içerisinde hepimizin bildiği gibi makineleşme, daha sonra otomasyon ve günümüzde de bilişim teknolojisinin devreye girmesiyle, beyin gücüne (kafa emeği) giderek daha fazla dayalı hale gelmiştir. Bir zamanların, 19. yy sonları- 20. yy başlarındaki, o çok nitelikli iş gücünü karakterize eden sekreterler ordusunun bugün artık çok farklı bir konuma geldiğini görüyoruz. Gerek sosyal gerekse de ekonomik düzlemlerde kendini gösteren bir değişimdir yaşanan. Bugün, işçi sınıfının gittikçe bilgisayar kullanabilen kol emekçiliğine dönüştüğünü ve bizim burada ilgi alanımıza giren teknik elemanların gittikçe ağırlığının arttığını görebiliriz.

Bir de benim burada değinmek istediğim, bu niteliğin sıradanlaşmasıdır; yine sekreter örneğinden çıkarsak, artık yüzyıl başında nitelikli iş gücü sayılan hem ekonomik, hem de sosyal düzlemde çok farklı yerlere oturan ve sınıftan ayrı duran tekniker ordularının emeğinin yada niteliğinin bugün ne kadar sıradanlaştığıdır. Daktilo yerine bilgisayar başında çalışmak, torna tezgahı yerine CNC başında çalışmak, sıradanlaşmakta ve aynı anlama gelmek üzere yaşanan teknolojik değişimlerin işçi sınıfının, emek gücünün niteliğinde bir kopuşa yol açtığını iddia etmek güçleşmektedir.

Şimdi bu değişimlerden, oluşumlardan yola çıkarak genelde daha çok akademik çevrelerde iki farklı iddia ortaya atılabiliyor. Bunlardan bir tanesi işçi sınıfının gerek ekonomik, gerekse siyasal olarak bittiği, tükendiği artık işçilerin yerini robotların aldığı/alacağı şeklindeki görüştür. Ben bu noktada görüşleri uçlara götürerek tartışma alanını açmaya çalışacağım, bunu da belirteyim.

Birinci görüş işçi sınıfının yerini robotların aldığı, böylece işçi sınıfı toplumsal olarak ortadan kalktığıdır, demiştim. Artık, sermaye sınıfının yanında bir orta sınıftan ancak bahsetmek mümkündür. Yani bu nitelikli iş gücü işçi sınıfını değil, olsa olsa orta sınıfı oluşturmaktadır. Üstelik sermayenin halka yayılması, borsa gibi araçlarla, mülkiyet sorunu da çözülmüştür. Emeğini satarak değil, emeğiyle geçinen orta bir tabakadan bahsetmektedir (şirket ortaklığı ile).

İkinci görüş ise, dediğim gibi uca götürerek diğer taraftan bahsetmek istiyorum; işçi sınıfının hiçbir zaman bu denli bir nicelliğe kavuşmadığından bahsetmektedir. Çünkü gerek Türkiye’de, gerek dünyada muazzam bir kapitalistleşme süreci, muazzam bir endüstrileşme süreci yaşanmaktadır. Üretim çok büyük ölçüklere ulaşmıştır. Bunun sonucunda da bilinen anlamda işçi sınıfı sayısal-nicel anlamda büyümüştür. Öte yandan da, nitelikli iş gücü, proletaryalaşma süreci adını verdiğimiz sürecin etkisiyle bu niteliklerini ayrıcalıklı olarak kullanamamaktadır. İşte her anlamıyla o da bir işçidir. Sektörümüzden bir örnek verecek olursak, ark ocağının başındaki eğitimli bir işçi, konsolda, bilgisayarların başında oturarak dökümü kumanda etmektedir. Onun yerine benim gibi bir metalurji mühendisini koyduğunuzda işin niteliği açısından hiçbir şey değişmemektedir; aynı zamanda da, mühendis ayrıcalıklarını kaybetmiş, yani bu niteliği sıradanlaşmıştır, sınıf içinde toplumsallaşmıştır. Belirtilen şekilde başka bir küçük işletmeyi ele aldığımızda; özellikle İstanbul, Ankara, Eskişehir, İzmir, Antep, Denizli gibi sanayinin yoğun olduğu bölgelerde sanayi sitelerinde çoğu zaman elli kişi ve altında çoğu teknolojiyi kullanan, işte CNC’nin başında olan, aynı zamanda bilgisayar kullanan, yeni bir işçi sınıfıyla karşı karşıya kalıyoruz ve bunlar otomasyon olanaklarından yararlanan ve daha önceki dönemlere kıyaslayacak olursak, bunlar bilgisayar kullanan son derece nitelikli ve aynı zamanda son derece sıradanlaşmış bir işçi sınıfının üyeleridir. Bugün işçi sınıfının tarihte hiç olmadığı kadar geniş bir nicel ve nitel kapsama sahiptir, iddiası vardır bu görüşün.

Buraya kadar, işçi sınıfından ve orta sınıftan bahsederken, ben bir anlamda tartışmayı açtığımı düşünüyorum ve biraz da başa dönmek istiyorum. Şimdilik bu tartışmayı yaparken önümüzü açacak bir kavram sadeleştirmesine gelmek istiyorum. Hatırlatırım, bu sunuş içerisinde tarihsel sınıf analizini kullanmak istiyorum. Bunun dışında, toplumsal yapının kimi görüngülerinden hareket edersem ortaya şöyle bir sonuç da çıkabilir diyebilirsiniz: Mühendisler kendi başlarına bir grup oluştururlar, homojenlerdir, kendi ayrıcalıkları vardır. Onların da bir yerde durmaları gerekir. Pek çok yerde vardiya amiri, posta başı, şef gibi arkadaşlarımız da kapsam dışı durumundadırlar. Onlarında kendi içinde bir homojenlik durumu oluşturduğu ortaya atılabilir. Onları da kendi düzlemlerinde mücadeleye davet edebiliriz. Bunun karşısında biz toplumsal gerçekliğin analizini yaparken bizim elimizde tarihsel materyalizmin verdiği olanak var, o da sınıf analizi, ben bu sınıf analizinden yola çıkacağım.

Burada teknik elemanlar başlığıyla değerlendirirken daha doğrusu teknik elemanlara sınıf analizini uygularken, şöyle bir hataya düşmek mümkün. Öncelikle teknik elemanların ne olduğunu tartışmaya açmak, ondan sonra teknik elemanlara bu analizi uygulamaya çalışmak mümkün. Bu da sonuçları itibarıyla bana pek verimli gözüküyor. Tam tersi bizim sınıfsal analizi uygulayacağımız yer toplumsal gerçeklik olmalı. Biz sınıfsal analizi yaparken A, B, C sınıfları çıkacaktır. Bizim bu A, B, C sınıfları içerisinde her hangi bir sınıf, diyelim ki B, bizim hitap alanımızı, sendikal açıdan örgütlenme olanağımızı ifade ediyorsa, işte o B sınıfı içerisine teknik elemanların girip girmediğine, ya da hangi teknik elemanların girdiğine bakmalıyız. Yoksa bir toplumsal yapı olarak, teknik elemanları aramak ve ona bir sınıfsal aidiyet keşfetmek, Marksist sınıf analizine içkin değildir.

Böyle bir sınıf analizini hangi ölçütlere dayandıracağız, şimdilik üç tane ölçüt çıkardık.

Birincisi; **üretim araçlarının mülkiyeti karşısındaki durum:** Bu çok net bir biçimde emek gücünü satarak geçinme durumunda olmak yada sermaye sahibi olmak. Böyle bir parametremiz var. Üretim araçlarının sahibi misiniz, değil misiniz, öncelikle buna bakmamız gerekiyor. Benim yaptığım analize göre burada birinci ölçütümüz bize iki sınıfı ayırıştırıyor

1. Sermaye sahibi olanlar,
2. Emegini satanlar.

Yani sermaye sahibi ve emekçi sınıf, ilk ölçütümüzde böyle bir ayrımı görüyoruz.

İkinci ölçütümüz; **üretimin belirlenmesi karşısındaki konum:** Birinci ölçüt ile, elekten aşağı geçenlere bu ikinci ölçütü uyguladığımızda karşımıza üretken, üretken olmayan yada kafa-kol emeği ayrımı ile yönetim ve denetim emeği ayrımları çıkar, bunun karşısında ise bir kollektif işçi kavramı. Şimdi üretken, üretken olmayan, kafa, kol, emekçi, beyaz yakalı, mavi yakalı ayrımları bizi burada tartışmaya iten ayrımlar yani. Bizim burada tartışacağımız şey ya da benim tartışmaya çalışacağım, beyaz yakalı ve mavi yakalı, kafa emekçisi, kol emekçisi. Bu bizi bu salonda bir araya getiren olgudur. Burada en başta üretimin planlanması karşısındaki konuma bakmak gerekir, diyorum. Eğer beyaz yakalı veya mavi yakalı fark etmez, eğer sermayenin birikimi süreci karşısında birinci derecede karar alma sorumluluğunuz varsa, ben diyorum ki, emekçi sınıfın bir üyesi değilsinizdir. Sermaye birikiminden birinci derecede sorumlu olanlar

emekçi sınıfına giremezler, çünkü onlar sermayenin yeniden üretime dönmesinden sorumludur. Çünkü sermaye sınıfının üyeleri ancak bu kararı alma yetkisine sahiptir. Biz ilk ölçütte sermaye, ikinci ölçütümüz günümüzde çokça rastlanan fiili mülkiyet, yani bir tekel müdürünü sermaye sahibi olmamasına rağmen işçi sınıfı saflarında göremeyiz. Bu örnekten yola çıkarak üst düzeydeki yöneticileri ben sermaye sınıfında atfediyorum. Kalanını işçi sınıfı içerisinde görüyorum, bu şu açıdan önemli bir işyerinde veya işletme içerisinde nerede çizgiyi çekeceğiz, nerede ayırım yapacağız, neresi işçidir, neresi bizi ilgilendirmez ayırımı yapmamıza yardımcı olacaktır. Şimdi bir fabrika müdürünün biriken sermayenin nerede yatırım yapacağını, patron adına karar veriyor. Örnek, bir alüminyum fabrikasının müdürü, patron adına kendi yöresinde bir marketler zinciri açıyor, buna karar verenin bir teknik eleman olması bizim kafamızı karıştırmıyor, çünkü kendisi sermayenin yeniden yatırıma karar veren kişi bu bizim sendikal konuda ilgi alanımızın dışına düşüyor. Sermayenin birikim süreciyle ilgili kararların alınmasında birincil derecede yetki ve sorumluluk sahibi olanlar, ücretli bile olsalar sermaye sınıfının üyeleri olarak addedilmek zorundadır. Profesyonel yöneticiler, sermaye sınıfının ücretli elemanlarıdır.

Genel olarak, emek gücünü sömüren sınıf, aynı zamanda yöneten sınıftır da. Bu yüzden bilgi tekeli de elinde tutar ve bu bilgiyi üretim sürecinin yönlendirilmesinde kullanır. Bu sadece ekonomik değil, hatta ağırlıklı olarak siyasi ve ideolojik bir tasarruftur. Başka bir deyişle, ekonomik egemenlik kendiliğinden siyasi ve ideolojik egemenliği de getirmekte olduğundan, sermaye sahibi sınıfın hem toplumsal hem de sektörel ve işletme çapındaki tasarrufları, hem toplumsal hem de sektörel ve işletme çapındaki yaşamı belirler.

Ekonomik yapı düzleminde yönetim ve denetim dendiğinde; (a) üretimin, üretim araçları ve işliğin denetimi ve yönetimi; (b) emek gücünün denetimi; (c) yatırımların ve kaynak dağılımının denetimi olmak üzere bir sınıflandırmaya gidebiliriz. Burada sorunlu olan, bu denetim ve yönetim işlevlerini yerine getirirken tüketilen emek gücünün bir kolektif emekçi kimliğine sahip olup olmamasıdır.

İşçi sınıfının kapsamı tartışmasında bu durumun önemi ise, doğrudan sermaye sahibi olmamasına karşın sermayenin yeniden üretimi için, birikim rejiminin genişleyerek işleyebilmesi için, yatırım kararlarını alan ve yönlendiren teknik kadroların sınıfsal aidiyetlerinde ortaya çıkar. Ücretli çalıştığı halde, sahip olunan ve kullanılan bilgi ile eğer sermaye birikim süreci ile ilgili kararlar alıyor, sermaye sınıfı adına sermaye yönetimini üstleniyorsa, ücretli çalışma kriteri devre dışı kalmış demektir. Sermaye sahibi sınıfın yönetim ve denetim işlevlerini onlar adına ücret karşılığında üstlenerek, sermayenin birikiminin sürdürülebilmesi için gerekli kararları alanların üretim süreci içindeki yerleri, sermaye sahibi sınıfın egemenlik ilişkileri içinde olup, bu egemenlik ilişkilerinin yeniden üretimidir. İşte bu yüzden de onlar, sermaye sahibi sınıfının içinde telaki edilmeli ve sermaye sahibi sınıfın ücretli üyeleri olarak kabul edilmelidir. Mülkiyetin yasal yada fiili olması anlamında değişen bir şey yoktur.

Bu egemenlik ilişkilerinin dışında kalarak yada bırakılarak, aldığı eğitimin üzerine emek süreci içindeki faaliyetle üretilen bilgiyi üretimin sürdürülmesinde kullananların ise, ücretli çalışan diğer işçilerden farkı değildir. Ücretli çalışan teknik elemanlar herhangi bir üretim, denetim yada gözetim işini yerine getirirken bu egemenlik ilişkilerine bire bir bağımlı olmaları onları emek sürecinin gerçekleşmesini sağlayan kolektif emeğin bir fonksiyonu haline getirir.

Bir üçüncü parametremiz de; **üretimin sonuçlarının paylaşımı karşısındaki durum:** Her zaman için artı değer üretmeyebilirsiniz. Bir takım hizmetler üretiyor da olabilirsiniz. Pazarlama yapabilirsiniz. Bakkal sahibi olabilirsiniz. Herhangi bir üniversiteden diploma sahibi bir bakkal da olabilirsiniz. Büro sahibi proje peşinde koşan bir teknik eleman olabilirsiniz. Bölüşüm ilişkileri içerisinde kendinize düşen payı bakkal sahibi olarak alan bir teknik elemanla bizim ilişkimiz doğallıkla kalmıyor. Biz işletme içerisindeki yasal olarak yönetim kadrosundaki kademeyi ayrı tuttuğumuz, genel müdür altındaki bir takım söz sahibi müdürleri ayrı tuttuğumuzda bunlar da bizim alanımızın dışında kalıyor. Burada, yönetim ve denetim emeği devreye giriyor. Şimdi bu tartışmada yönetim ve denetim derken neyi kastettiğimizi izah edeyim. Şimdi, üretim araçlarını işleyişini denetliyor olabilirsiniz bir teknik eleman olarak; ya da emek gücünün denetimini yapıyor olabilirsiniz; ya da kaynak dağılımının denetimini yapıyor olabilirsiniz. Şimdi sanayi yatırımların kaynak dağılımı denetimleri benim kastettiğim bununla iştigal eden sermaye sınıfına dahil, sermayenin birikim sürecindeki kararlar; yoksa, işletme içinde üretimin belli bir nitelikte sürekliliğinin güvenceye alınması için zorunlu olan denetim ve gözetim emeği değil. Şimdi; yönetim, denetim görevini yerine getiren çoğu teknik eleman, çoğu büro personeli, genelde beyaz yakalılar, nasıl oluyor da bir emekçi kimliğine sahip olabiliyor; bu konu çok önemli ve iyice anlaşılması zorunlu, çünkü

biz burada teknik elemanların sendikalarla olan ilişkilerini tartışıyoruz. TE olarak da daraltmıyoruz; bütün beyaz yakalılar, bütün büro emekçilerinden bahsediyoruz. Açıklayıcı bir iki alıntı yapmak istiyorum.

“Doğal bedende kafa ile elin birbirine bağlı olması gibi, emek süreci de el emeğini kafa emeği ile birleştirir. Sonraları bunlar birbirinden ayrılırlar, hatta can düşmanı olurlar. Ürün, bireyin doğrudan ürünü olmaktan çıkar ve, kolektif emekçinin ürettiği toplumsal bir ürün, yani her biri emek konusu üzerindeki işlemlerin az yada çok bir parçasını yapan bir emekçi topluluğunun ortak ürünü halini alır. (...) Üretken biçimde çalışmanız için artık el ile çalışmanız da gerekmez, kolektif emekçinin bir parçası olmanız, onun yerine getireceği alt işlevlerden bir tanesini yapmanız yeterlidir. (...)” diyor Kapital’de Marx. (Kapital, 1. Cilt, Sol, 4. Baskı, saf. 520)

İkinci alıntıya geçmeden önce başka bir şey daha belirtmek istiyorum. Bir önceki alıntıda bahsedilen kolektif işçiliğin özellikle teknik elemanlar açısından çok özel bir durumu, önemi var. Elektronik sektörde karşımıza çıkacak bir programcı kategorisi var, bir programcı kategorisi. Bu programcı kategorisi salt kafa emekçisi olarak görülemez. Onlar parmaklarını kullanmak zorunda değil mi? Doğal bedende kafa kol emeği nasıl birbirinden ayrılamiyorsa, mal ve hizmet üretiminin bütün bölümlerini birbirinden ayırmak mümkün de değil, bunu bir başka şeyle bütünleştirelim. Bundan on yıl önce bilgisayar ve elektronik mühendislerine bir talep vardı. Bunun karşılığında yüksek ücretler alınırdı. Bugün on yıl önce mezun olan arkadaşlarımız yüksek ücretle çalışırken, bugün yeni işe giren pek çok bilgisayar emekçisi on yıl önceki zamandaki ücreti alamaz hala gelmişlerdir. Sektör belli bir doyuma ulaştıktan sonra, orada ortaya çıkan şey kolektif emekçi kimliğinin giderek daha farklı hale gelmesidir. Tülin Öngen bu konuda ne demektedir?

“Yönetim ve denetim emeğinin sınıfsal temelini belirleyen ölçüt, yöneticinin hiyerarşi içindeki yeri veya sahip olduğu özerklik derecesi olmayıp sermayenin yönetim işlevine katılma derecesidir. Başka bir deyişle neyin üretileceği, hangi teknolojinin kullanılacağı başta olmak üzere işletmenin amaçlarının tanımlanması, değerlendirme sisteminin belirlenmesi gibi doğrudan şirket politikalarına ve stratejik kararlara katılmanın söz konusu olup olmadığı araştırılmalıdır” (Tülin Öngen, Prometheus’un Sönmeyen Ateşi-Günümüzde İşçi Sınıfı, Alan Yayıncılık 2. Baskı, say. 189)

Bunun dışında çok ciddi bir emekçi kitlesi bulunmaktadır. Bu kitlenin karşılığını bulduğu yer sadece hizmet sektörleridir. Hizmet sektörleri ürettiğiniz malı piyasaya ulaştırıp tüketiciye bunu tükettiremediğinizde siz artı değeri realize edemediniz demektir. Siz bu sürece reklamcı katamazsanız biz bu işte para kazanamazsınız demektir. Demek ki, bir reklamcı bulacaksınız ona da artı değerde pay vereceksiniz.

Bu anlamda konuyu pekiştirmek için bir alıntı daha yapalım:

Üretilenin kimi zaman bir meta değil de bir hizmet olması ise bu durumu değiştirmeyecektir:

“Maddi nesnelere üretiminin dışından bir örnek alacak olursak, bir öğretmen, öğrencilerin kafaları üzerinde emek harcamasının yanı sıra, eğer okul sahibini zenginleştirmek için de eşek gibi çalışıyorsa, üretken bir emekçi sayılır. Okul sahibinin, sermayesini, sosis fabrikası yerine öğretim fabrikasına yatırmış olması hiçbir şeyi değiştirmez.” (Karl Marx, a.g.e., say. 520)

Şimdi bu üç ölçütten yola çıkarak bir sınıf analizi yapmaya çalıştım. Bu sınıf analizinin sonuçlarında ben üç farklı toplumsal gerçekliği ve farklı açıdan değerlendirmek istiyorum.

Birinci sınıf: Doğrudan üretim araçlarının mülkiyetine sahip olan sermaye sahibi sınıf, bu sınıf içerisinde yasal mülkiyetin yanı sıra fiili sermayeye sahip olanlar da var.

İkinci sınıf daha geniş bir yelpazeyi içine alan orta sınıf veya küçük burjuvazi. Bu sınıfın içerisinde öncelikle ikincil bölüşüm mekanizmaları ile realize olan artık değerlerden paylarını alanlar bulunmakta. Yanında ücretli emekçi çalıştırmıyor olsa dahi, üretim araçlarına sahip olan ama sadece kendi emeğini üretime katanlar; örneğin büro sahipleri, küçük esnaf var. Küçük büro ve işletme sahiplerinin hem kendi üretim araçları var, hem de bu araçlar üzerinde kendi emeklerini kullanıyorlar. Bunların yanında ücretli çalışanlar varsa, yani ortada bir de ücretli emek sömürüsü varsa ki arada çok büyük bir geçişkenlik mevcuttur, bu bizim analizimizi daha da pekiştiriyor.

Kendi namına çalışan teknik elemanlar; büro sahipleri başta olmak üzere, proje hazırlayan, kısmen bu projeleri uygulayan, kimi satış işlerinde aracılık eden teknik elemanlar, yanlarında başka teknik elemanlar yada başka büro emekçileri çalıştırsın yada çalıştırmasın, bunlar üretim araçlarının da sahibi

oldukları için orta sınıfın üyeleridir. Aralarında çok gelir farkları olduğu için sermaye sahiplerine uzaktırlar, özellikle mülkiyet sahibi oldukları için işçi sınıfına da uzaktırlar. Burada bir parantez açıp, yanlarında ücretli emek istihdam etmedikleri durumda, unutulmamalıdır ki, bunlar da “emekçi” olarak tanımlanmalıdırlar; ama işçi değillerdir.

Büyük sermayenin yatırımlarıyla, zamanla ekme teknesini kaybederek proleterleşirler, ancak çok küçük bir kısmı büro zinciri kurarak sermaye sınıfına dahil olabilir. Genel olarak büyük çoğunluğu büro zinciri kuramadıkları için, bu proleterleşme sürecinde işçi sınıfına dahil olabilmektedir.

Proleterleşme sürecine ilişkin bir örneği de son yaşadığımız ekonomik kriz ortamının sonuçlarıyla bağlayarak verelim. Bilindiği gibi 80’li yıllardan itibaren Türkiye sanayiinde bir taşeronlaştırma uygulaması başlamıştır. Bu uygulama hepimiz tarafından malum. Ancak, özellikle başlangıçta, işletme içindeki makineler kimi ustabaşılara yada mühendislere hibe edilerek, fabrikalar parçalanmış ve işçi sınıfının bir dönemine damga vuran kimi unsurları sermaye sahibi yapılmıştır. Bu durum hiç de istisnai olmamıştır. Ancak ekonomik krizin ilk vurduğu işletmeler de yine bu taşeron firmalar olmuştur ve patronun elinden tutmasıyla sınıf atlayan kimi unsurlar, yeniden işçileşmek zorunda kalmışlardır. Bu da istisnai bir durum değildir.

Şimdi sınıf analizimize dönebiliriz.

Üçüncü ve son olarak, geriye kalanlar diye baktığımızda; işçi sınıfı net bir biçimde ortaya çıkıyor. Bir: Ücretli emek sömürsüne tabiler, hayatlarını idame ettirebilmek için emek güçlerinden başka satacak bir şeyleri yok; iki: ücretli olmalarına karşın sermayenin birikimi ile ilgili kararlarda imzaları yok. İşsizlerle birlikte işçi sınıfının kapsamı bu biçimde ortaya çıkmış olmaktadır.

Böyle bir çerçeve çizdikten sonra, bu çerçevenin içerisinde bizim konumuz teknik elemanlar, bu çerçevenin neresinde duruyor?..

Teknik elemanlar içinden birinci sınıf ile çakışan kesim olarak profesyonel yöneticiler karşımıza çıkıyor. yasal mülkiyete sahip olmasalar da fiili mülkiyete sahip olmaları, sermaye sahibi sınıfın bu ücretli katmanını oluşturan teknik elemanları tanımlamak için, evet, yeterli oluyor.

Ücretli teknik elemanlar fabrikalarda, bürolarda, kamuda çalışabilir; mühendislik, şeflik, yapıyor olabilirler, beyaz yakalı olabildikleri gibi mavi yakalı da olabilirler, işte temel konumuz ve hedefimiz sendikalaşabilecek olan bu kesim, ücretli çalışan teknik elemanlar, işçi sınıfının üyesi olanlardır. Çünkü bunlar işe girerler, çıkarlar, uzun ve kısa süreli işsiz kalabilirler.

Buraya daha gelmeden hazırlanan ikinci kitapçığın bir bölümünde teknik eleman, teknik eleman diyoruz; bazı arkadaşların dikkatini çekti. Konumuz sadece teknik elemanları mı kapsıyor? Hayır; aynı sınıf analizi bizi tüm beyaz yakalılar; tüm büro emekçileri için aynı sonuca yöneltiyor; çünkü uygulanan yöntem tüm bir toplumu analiz etme yeteneğine sahip.

Ben burada kesmek istiyorum, ilginiz için teşekkür ediyorum.

Doç. Dr. TÜLİN ÖNGEN (Oturum Başkanı):

Soruları karşılamaya başlamadan önce kısa bir açıklama yapmak ve bu konuda önemli gördüğüm bir noktanın altını çizmek istiyorum. Her şeyden önce, mühendislerin veya teknik elemanların işçi sınıfı yelpazesi içinde hangi noktada yer aldığını, örneğin işçi sınıfının ana unsurunu mu, yoksa marjinal veya ara sınıf unsurunu mu oluşturduğunu bilmenin bize ne gibi bir yarar sağlayacağını düşünmeliyiz?

Bir kere, belli bir meslek kategorisinin ya da sosyal katmanın toplumsal pratik içindeki yeri ve rolü bilinmedikçe, bu rolün toplumsal mücadele açısından taşıdığı önem kavranmadıkça, sosyal hiyerarşi içindeki yerler ne kadar doğru tanımlanırsa tanımlansın fazla bir değer taşımayacaktır; açıkçası, bu yöndeki çabalar akademik kaygılarımızı tatmin etmekten öteye gitmeyecektir. Bu noktanın altını bir kez daha çizmekte yarar vardır.

Öte yandan toplumsal yapı içindeki nesnel yerlerin doğru tanımlanması son derece önemli bir konudur; çünkü toplumsal ve siyasal mücadelede rotamızı doğru çizmemiz, öncelikle hangi toplumsal güçlere ve sınıf ittifaklarını dayanacağımızı bilmemize bağlıdır. Eminim pek çoğunuzun kafasından şu anda “sözünü ettiğiniz emek sürecindeki karmaşık dönüşümün bizimle, sendikal ve toplumsal mücadelemizle, örgütlenme sorunlarımızla ne ilgisi bulunmaktadır” türünden sorular geçmektedir. Pekala, bunların akademik dünyanın sırça köşklerinde tartışılması gereken teorik ve metodolojik meseleler olduğunu düşünebilirsiniz. Oysa, durum hiç bu kadar basit değildir; çünkü sözü edilen tüm bu değişiklikler doğrudan bizimle ilgili olan ve tamamen politik bir nitelik taşıyan sorunlarla birebir ilişkilidir. Sınıf mücadelesi pratikleri içindeki öznel tutumlarımız toplumsal yapı içindeki nesnel konularımızı indirgenemeyecek kadar özgül dinamikler içermekle birlikte tümüyle ondan bağımsız değerlerdir. Örneğin, her işçi, politik sınıf bilincine ve işçi sınıfı ideolojilerine sahip olmayabilir, ancak sınıf mücadelesinde emekten yana tavır alabilmek ve bu yönden örgütlenebilmek için emekçi olmak önkoşuldur.

Amerikalı bir Marksist araştırmacının bir sözünü size burada aktarmak istiyorum. Braverman der ki, “Marksist kuramın en güçlü olduğu yerde bu kadar zayıf gözükmemesinin nedeni günümüz toplumlarında doğru bir sınıf portresinin ortaya konulamamış olmasıdır”. Bunu şöyle de tercüme edebiliriz: Kapitalizmin en zayıf olduğu noktada bu kadar güçlü olabilmesi, işçi sınıfının net bir tanımının yapılamamasıyla da ilintilidir. Yani emekçinin kendini işçi konumunda görmeyip, işçi sınıfı kapsamı dışında değerlendirmesi ve öteki sınıfların değerlerine ve siyasal angajmanlarına yönelmesi kapitalist sistemin kendini sürdürmesini kolaylaştırır. Bu sorunu aşmak için, günümüzün karmaşık iş süreçleri ve teknik organizasyonları temelinde proleterleri tanımlayacak güncel proleterleşme ölçütlerine gereksinim duyulduğu açıktır. Bu da, emek sürecindeki ve maddi üretim ilişkilerindeki değişiklikleri anlamaktan ve doğru tanımlamaktan geçer. Sosyal üretim ilişkileri ve bunun yol açtığı toplumsal pratikler ancak böyle bir soyutlama aracılığıyla formüle edilebilir ve geçerli politikaların kurgulanmasıyla sonuçlanır.

Örneğin, emeğin kendi içinde bölünmesi ve çeşitli meslek kategorilerinin ortaya çıkması, özünde kapitalist sisteminin ve ona dayanan kollektif iş sürecinin yarattığı yapay bir bölünmenin ürünüdür. Bilindiği gibi kapitalist üretimle birlikte insan emeği ve yaratıcılığı bölünmüş, kafa işi ile kol işi, zihinsel etkinlik ile fiziksel etkinlik birbirinden ayrılmıştır. Dolayısıyla teknik iş süreci içindeki bu parçalanmışlık sosyal iş süreci ve toplumsal yaşam içinde de parçalanmaya ve yalıtılmışlığa yol açmıştır. Oysa insan etkinliği bir bütündür ve düz işçi ile nitelikli teknik eleman kollektif emek sürecinin ortak öznelidir.

İşte Aziz Hatman teknik elemanların teknik iş süreci içindeki konumlarını belirlemeye çalıştığı konuşmasında söz konusu mesleki konumların sosyal iş süreci içindeki izdüşümlerini görmemizi sağlayacak önemli ipuçları sundu. İkinci konuşmacımız olan Alparslan Savaş'ta sermaye birikim süreci ve emek süreci örgütlenmesindeki değişikliklerin işçi sınıfının yeniden yapılanması üzerindeki etkilerini tartışarak bu resmin tamamlanmasına yardımcı olacak önemli girdiler sunacaktır.

EMEK SÜRECİNDE DEĞİŞİMLER

ALPASLAN SAVAŞ

Makine Mühendisi

Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu

Sayın başkan, değerli konuklar, ben de bir kez daha sempozyuma gösterdiğiniz ilgi ve katılımınızdan dolayı hepinize teşekkür ediyorum.

Oturumun bu bölümünde emek sürecindeki değişimleri, kapitalist üretim biçimi çerçevesinde, kapitalizmin krizleri ve teknolojinin etkileri bağlamında açmaya çalışacağız. Son olarak da son yıllarda sınıfın gündemine ciddi şekilde giren, emek sürecindeki yeni olgu esnek üretim sistemlerini açıklamaya çalışacağız.

Emek sürecindeki değişimleri incelerken bir sistem olarak kapitalizmin ve kapitalist üretim biçiminin dinamikleri, hareket yasalarını açmak gerekiyor. Ve özellikle de bu üretim tarzı içinde emeğin konumuna, oynadığı aktif role değinmek gerekiyor.

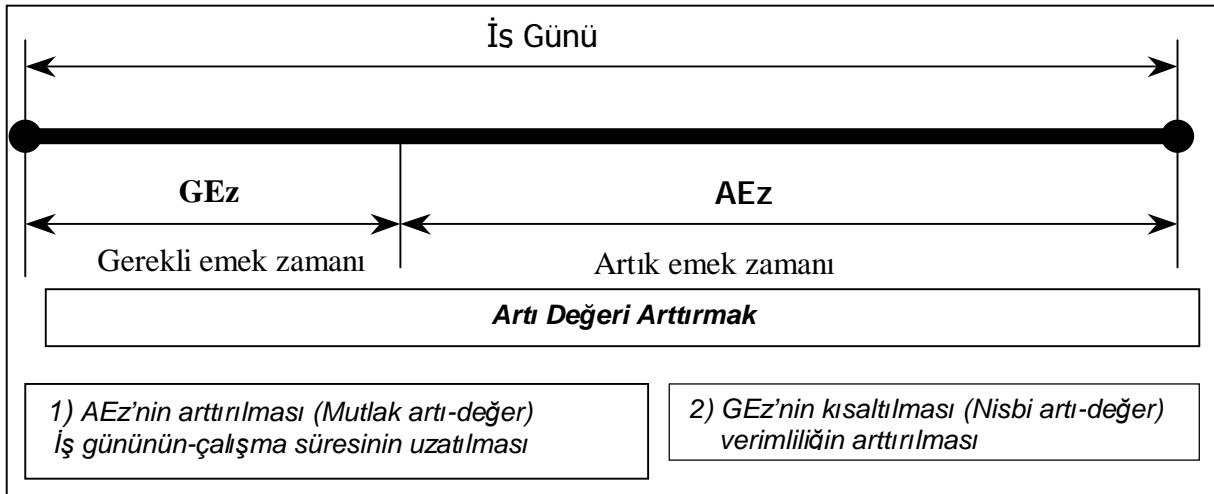
Önce emek süreci dediğimiz kavramı açalım; bunun için de bir üretim tanımı yaparak başlamak istiyorum: Üretimi, insanların birtakım yaşamsal, hayati ihtiyaçlarına yönelik tüketimleri için kullanım değeri yaratmak olarak tanımlayabiliyoruz. Bu saf hayliyle böyle... Üretim faaliyetini gerçekleştirebilmek için ise; üretilecek olan şeyin yanında üretim araçlarına ve emeğe ihtiyaç vardır. Bu ikisi olmadan bir üretim gerçekleşemez. Bu 3'lü bileşim aynı zamanda emek sürecinin de 3 temel ögesini oluşturuyor. Yani işin nesnesi dediğimiz üretilecek olan ürün, üretim araçları dediğimiz makine, aletler, fabrika, toprak vb, ve somut üretim faaliyetini gerçekleştirecek emek, emek sürecinin 3 temel ögesini oluşturuyor.

Kapitalist üretim biçimine geldiğimizde bu tanıma 2 vurgunun eklenmesi gerekiyor. Birinci vurgu kapitalizmde üretimin amacına yönelik... Kapitalist üretimde üretim, saf haliyle kullanım değeri yaratmak için değil değişim değeri yaratmak için yapılır. Başka bir deyişle üretimin amacı "satış"tır.

Bunun altını çizdikten sonra yapılması gereken diğer vurgu ise, bu "satış" amaçlı üretim içinde emeğin rolüne ilişkin... Bu rol ise kısaca şudur ki, satış -bir başka deyişle kar- amaçlı üretimde emek karın kaynağı olarak karşımıza çıkıyor.

Üretimin amacı kar elde etmek, karın kaynağı da emek olunca -ki biz buna karşılığı ödenmemiş emek, yani artı değer diyoruz- üretimde gözler bu karın nasıl arttırılacağına çevrilir. Çünkü artı değer aynı zamanda kapitalistin sermaye birikimini de belirleyecektir. Peki kapitalist karını nasıl arttırır?

Belirli bir iş günü şeması üzerinden bunu anlatmak daha kolay olacaktır.



İşgününü iki zaman diliminde değerlendirdiğimizde, birinci bölüm gerekli emek zamanı dediğimiz zaman dilimi. Burada işçi kendisine ödenen ücrete eşit bir değer üretiyor ya da başka bir deyişle kendisine ödenen değere eşit bir üretim ortaya çıkarıyor. Şayet üretim faaliyeti bu zaman diliminin sonunda bitirilirse, çıkan ürünün birçok maliyet faktörü üst üste konup maliyeti hesaplanıp satışı yapılırsa, bu üretimden üretim araçlarının sahibinin bir kar elde etmediği ortaya çıkacaktır. Yani kapitalistimiz bu şekilde sadece, bu üretim faaliyetini gerçekleştirebilmek için yatırdığı parayı geri alacaktır. Dolayısıyla üretim içinde karın ortaya çıkması, bizim artık emek zamanı dediğimiz bölümde gerçekleşiyor. Burada olan şey ne? Burada işçinin yarattığı her değer, karşılığı ödemiş değer olduğu için, üretim araçlarının sahibinin yani kapitalistimizin cebine kar olarak giriyor.

Bu resimde karı arttırmak için ise iki yöntem ortaya çıkıyor. Bunlardan ilki; verili bir teknolojik koşulda GEZ'nin sabit kalacağını düşünürsek, -ki kapitalizmin ilk dönemleri için bunu söyleyebiliyoruz- karı arttırmak için direk AEZ'nin uzatılması yoluna gidilmiş. Bu aynı zamanda işgününün uzatılması anlamına da geliyor. Özellikle 18.yy sonları ve 19.yy'da çok ciddi bir artı değer elde etme ve artırma yöntemi olarak uygulanmış. 18 saate varan çalışma süreleri bu şekilde işçi sınıfına dayatılmış.

Tabi bu ciddi sınıf mücadelelerine de neden olmuş. 19.yy sonlarında işgünü süresinin sabit olarak belirlenmesinde bir kazanım elde edildiğini görüyoruz. 8 saatlik iş günü için yapılan mücadeleler ve sonunda yasal düzenlemeler işçi sınıfının ciddi kazanımları olmuş.

Bu noktada iş günü yasal olarak sınırlandırıldığından, artık emek zamanının mutlak olarak arttırılmasının önü kesildiğinden, bu sefer gerekli emek zamanının nasıl kısaltılacağı düşünölmeye başlanmış ki biz buna nispi artı değer ya da bunun artırımı diyoruz. Bu da özellikle yeni teknolojiler üretim süreçlerine dahil edilerek verimliliğin arttırılması ile sağlanmış. Yani işçi aldığı ücrete eşit bir üretimi gerçekleştirdiği zaman diliminde bu değerden daha fazla üretim gerçekleştirmeye başlamış. Burada teknolojik gelişim ve devrimlerin rolünün oldukça fazla olduğunu görüyoruz.

Bunlardan neden bahsettik? Zira bu şekilde karın elde edilmesi ve arttırılması, bir üretim sistemi ve daha da ötesinde topyekün bir sistem olarak kapitalizmin sermaye birikimini de sağlıyor. Her iki yöntemle de üretim araçlarının sahibi olan kesim sermaye birikimlerinin istikrarını sağlamaya ve bu istikrarı korumaya çalışmışlar.

Bu kar artışı ya da karlılık, bir başka ifade ile sermaye birikimi, istikrarını koruduğu oranda ortada bir sorun yoktur. Ancak biz kapitalizmin tarihsel gelişimine baktığımız zaman sermaye birikiminin bu istikrarının dönem dönem bozulduğunu görüyoruz. İstikrarın bozulması aynı zamanda sermaye birikim sürecindeki büyük ya da küçük bunalımlara tekabül ediyor. Biz ise bu istikrarsızlık dönemlerini kapitalizmin meşhur krizleri olarak biliyoruz.

Peki bu istikrar neden bozuluyor ve neden kapitalizm kendini krizler içinde buluyor? Bir üretim tarzı olarak kapitalizmin içinde barındırdığı çelişkiler bu krizlerin ana nedenleri aslında. Nedir bu çelişkiler? Burada hemen başta söylenmesi gereken -kapitalizmin temel özelliği aynı zamanda- toplumsallaşmış bir üretimin karşısında yani tüm topluma yayılmış, hatta ülkeler arasında yaygınlaşmış- bu kapitalizmin gelişkinliğinin de ifadesidir- üretim araçlarının sadece küçük bir kesimin mülkiyetinde olması. Bu bir kere kapitalizmin temel çelişkisini de ifade ediyor ve aynı zamanda sınıf mücadelelerinin de motorunu, nesnel zeminini de ortaya koyuyor.

Üretimin kar için yapıldığından bahsettik. Amaç kar elde etmek olunca daha fazla üretim yapmak da sermayenin arzuları arasında yer alıyor. Ve yine bu kar hırsı aşırı üretim dediğimiz bir sorunsalı kapitalizmin hanesine yazıyor. Üretim ve tüketim arasındaki denge, bu üretim tarzında üretim yönünde bozulmaya eğilimli hale geliyor. Bir diğer çelişki ise kar oranlarının düşme eğilimi. Özellikle rekabetin getirdiği bir olguyla kar oranlarının dönem dönem düştüğünü ve krizlere girildiğini görüyoruz. Tabi bu yapısal çelişkilerine özne bir takım etmenler de ilave olduğunda kapitalizmin gelişiminin hiç de doğrusal bir hat izlemediği ortaya çıkıyor.

Tabloda 1820'lerden itibaren günümüze dek tarihsel süreç içerisinde bu krizler ve krizlerin aşıldığı dönemler görülüyor. Başlıca gelişmiş kapitalist ülkelerde ve dünyada sınai üretimin ve ticaretin büyüme hızlarındaki bu dalgalanmalar anlattıklarımızın da istatistiki verilerini oluşturuyor.

KAPİTALİZMİN KRİZLERİ - İstatistikî veriler

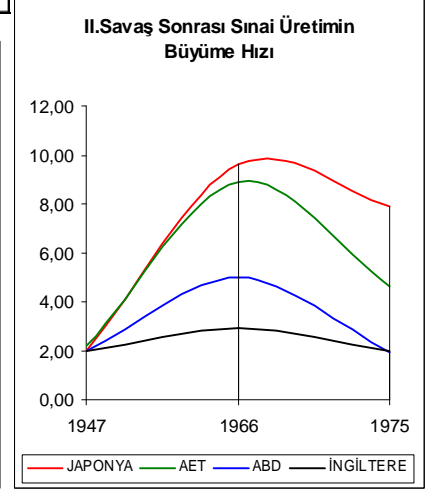
İNGİLTERE	1827-1847	3,20
	1848-1875	4,55
sınai üretiminin yıllık bileşik büyüme hızı	1876-1893	1,20
	1894-1913	2,20
	1914-1938	2,00
	1939-1967	3,00

ABD	1849-1873	5,40
sınai üretiminin yıllık bileşik büyüme hızı	1874-1893	4,90
	1894-1913	5,90
	1914-1938	2,00
	1939-1967	5,20

ALMANYA	1850-1874	4,50
sınai üretiminin yıllık bileşik büyüme hızı	1875-1892	2,50
	1893-1913	4,30
	1914-1938	2,20
	1939-1967	3,90

DÜNYA Ticaretinin yıllık bileşik büyüme hızı (sabit fiyatlarla)	1820-1840	2,70
	1840-1870	5,50
	1870-1890	2,20
	1891-1913	3,70
	1914-1937	0,40
	1938-1967	4,80

II.Savaş sonrası sınai üretiminin yıllık bileşik büyüme hızı		
	1947-1966	1967-1975
ABD	5,00	1,90
AET	8,90	4,60
JAPONYA	9,60	7,90
İNGİLTERE	2,90	2,00



Kriz olgusu üzerinde özellikle durduk. Zira kriz olgusunun kendisinin ve nedenlerinin emek süreçleri ile ciddi ilişkisi var. Kriz dönemlerinin ya da kapitalizmin krizlerinin emek süreçlerindeki değişimlerde önemli dinamikler haline geldiğini görüyoruz. Kapitalizmin büyük krizlerden çıkıp belirli bir dönem tekrar istikrarlı bir sermaye birikimini sağlayabildiği dönemlerde emek süreçlerinin de köklü değişimlere uğradığı görülüyor. Örneğin I. Sanayi Devrimi ile başlayan ve üretim sürecinde makineleşmenin gerçekleştiği makinalı üretimin 1840'lardan sonraki çıkışta, II. Sanayi Devrimi ile teknolojik temeli oluşan, emek sürecinde Fordizm olarak adlandırdığımız emek süreci II. Savaş'tan sonraki çıkışta karşımıza çıkıyor. Bu şekilde krizlerin aşılmasına yönelik girişimlerden emek süreçleri de ciddi oranda etkileniyor ve sermaye birikiminin istikrarı yönünde yeniden şekillendiriliyor.

Kapitalist gelişim içerisinde kriz-emek süreci ilişkisine tam da burada bir üçüncü faktör daha eklemek gerekiyor. O da teknoloji olgusu. Dikkat edildiyse az önce verdiğimiz iki somut kriz döneminden ve beraberindeki emek sürecindeki değişimlerden bahsederken sanayi devrimlerinden söz edildi. Şöyle bir tespit yapmak mümkün: Krizlerin aşılmasında ve emek süreçlerindeki dönüşümlerin sağlanmasında teknolojik gelişmeler ve devrimlerin büyük oranda etkileri vardır. Teknoloji hep yalnız haliyle üretim araçlarının gelişkinliği olarak algılanan gelen bir kavram. Halbuki burada tek başına böyle olmadığı ortaya çıkıyor. Teknolojinin alanına üretim araçlarının gelişkinliğinin yanı sıra bütünüyle emek sürecini de dahil etmek gerekiyor. Yeni teknolojilerin devreye sokulması aynı zamanda yeni teknolojiye sahip üretim araçlarının etrafında emeğin reorganizasyonu da beraberinde getiriyor. Hatta emeğin bilgi ve becerisini nasıl kullanacağı, nasıl yönlendirileceği de bu şekilde belirleniyor ve bu bağlamda teknolojinin alanına giriyor. Dolayısıyla teknoloji sadece üretim araçlarını gelişkinliğini değil, bütünüyle emek sürecini kapsıyor. Bu etkileşim ve kapsama Kapitalist üretim içinde, üretim araçlarının mülkiyetine sahip kesimin yani sermayenin teknolojiyi kullanarak emek sürecini kendi kontrolü altına almasına yönelik girişimler olarak ortaya çıkıyor.

Bu çerçevede özellikle günümüzde, tüm teknolojik gelişim ve olanakların sermayenin denetimi altında olduğu koşullarda, teknolojinin özerk, tarafsız olduğunu söylemek mümkün değildir. Teknoloji kapitalizmde kar güdüsünün bir parçası halindedir. Bu bağlamda sermayenin bu kar güdüsü ile ivmelendirilen bir teknoloji olgusu ile karşı karşıyayız. Bunun en iyi örneğini de patent yasaları ve uygulamaları gösteriyor.

Buraya kadar özellikle kapitalist üretim biçimi, onun krizleri, teknoloji, teknolojik gelişimler/devrimler ve emek sürecindeki değişimler arasındaki bütünsel ilişkiyi kurmaya çalıştık. Şimdi yine aynı çerçevede kapitalizmin 1970'lerden bu yana içinde olduğu kriz döneminde, krizden çıkış için can simidi gibi sarıldığı esnek üretim sistemlerine değineceğiz. Ancak dönemin krizini bir miktar açmak, esnek üretime geçişin dinamiklerini görebilmek için kısaca Fordizme değinmek gerekiyor diye düşünüyorum.

Aslında 1914'de Henry Ford'un kendi otomobil fabrikasında uygulamaya başladığı bu üretim organizasyonunun, II. Savaş sonrası hakim üretim organizasyonu ve emek süreci haline geldiğini ve Fordizm ile kapitalizmin ciddi bir çıkış, ciddi bir büyüme trendi yakaladığını görüyoruz. Özellikle II. Savaş'la yıkılan ekonomiler ile büyük pazarların ortaya çıkması ve Fordizmin yapısı gereği kütleli üretimin ve kütleli tüketimin olanaklı hale gelmesi ile yaygınlaştı.

Fordizmde özellikle çok büyük ölçekli fabrikaları görüyoruz. Yine bu fabrikalarda çok sayıda işçinin çalıştığını ve büyük ölçekli üretimlerin gerçekleştirildiğini görüyoruz. Fordist fabrikada iş bölümünün derinleştirilmesi, yani işin en küçük parçalarına kadar ayrıştırılıp standardize edilmesi çok sayıda vasıfsız işçinin üretimde kullanılabilmesine olanak tanıyor. Fordizm hakkında söylenecek aslında çok daha fazla şey mevcut ancak ben zamanı da gözönüne alarak esnek üretime geçmek istiyorum.

ESNEK ÜRETİM FORDİST ÜRETİM SÜRECİNDE YAŞANAN SIKINTILAR

<u>Yemekhane</u>	Motor Üretimi	Sacların Yüklenmesi taşıma vs.	Aksesuar Parçaları - basit, küçük-	<u>Montaj ve Nihai Ürün</u>
------------------	--------------------------	---	---	--

Esnek üretimi, daha basite indirgemek için bir Fordist fabrika üzerinden –hepimizin aşına olduğu bir otomobil fabrikası örneğinden- açıklamanın bu sunumun amacına daha uygun olacağını düşünüyorum. Burada özellikle fabrikanın bazı bölümleri seçildi. Örnek fabrikamızın içinden yemekhane, motor üretim hattı, yükleme/taşıma bölümü, motor üretimi gibi kompleks olmayan parçaların (örneğin basit aksesuar parçaları) üretildiği birim ve montajın yani nihai ürünün çıkarıldığı montaj hattını çekip, esnek üretim sistemleri ile bu fabrikamızın ne şekilde dönüştürüldüğünü açmaya çalışacağız. Ama önce Fordist üretim sürecinde yaşanan sıkıntılara bir göz atalım.

Birincisi tüm işçilerin bir arada olması ve genellikle birlikte hareket etmeleri. İşçiler arasında büyük oranda sendikalaşmanın arttığı, sendikaların da güçlü olduğu bu durumun sermaye açısından pek de istenen bir durum olmadığı rahatlıkla söylenebilir. İkincisi, kalifiye ve kalifiye olmayan işçilerin aynı olanaklardan faydalanması da ciddi bir sorun aslında. Tabi bunda söylediğim gibi o dönemki sendikaların da etkisi var.

Üçüncüsü, sermaye, krizle birlikte satıştaki, dolayısıyla üretimdeki dalgalanmalarda sürekli ihtiyaç duyulan kalifiye personelin yanında kalifiye olmayan işçileri de istihdam etmek zorunda kaldı. Yani istediği zaman istediği işçiyi öyle kolay kolay işten atamıyor. Vasıflı işçiye genelde sürekli ihtiyacı var, onu gözden çıkarmıyor. Ancak talepteki dalgalanmaların üretimi düşürdüğü durumlarda vasıfsız işçilerin istihdamını boşaltamayacak ki bu da oldukça can sıkıcı olsa gerek!... Dördüncüsü, dalgalanan/düşen taleple birlikte motor üretimi gibi ar-ge vb. giderleri yani sabit giderleri fazla olan bölümler için üretim ölçeği verimli olmaktan çıktı. Söylediğimiz gibi kompleks parçaların üretiminin yapıldığı bu tip üretim hücrelerinin talep dalgalanmalarında üretim adetlerinin düşmesi ciddi sorunlar yaratıyor. Çünkü sabit giderlerin fazla olması ölçeğin büyük olması ile dengeleniyor. Talep dalgalandığında ölçek fabrikanın bu bölümleri için verimli olmaktan çıkıyor.

Bu sorunlar listesi daha da uzatılabilir. Peki yeni koşullar ile oluşan bu sıkıntıların aşılmasında esnek üretim sistemleri bağlamında ne gibi çözümler oluşturuldu? Şimdi bunlara bir bakalım. Fabrikamızın içinden çektiğimiz bölümler üzerinden esnek üretimi de açıklamaya çalışarak bu çözümleri açmaya çalışalım.

ESNEK ÜRETİM VE ÇÖZÜMLER...

Yemekhane	Motor Üretimi	Sacların Yüklenmesi taşıma vs.	Aksesuar Parçaları - basit, küçük-	Montaj ve Nihai Ürün
------------------	----------------------	---------------------------------------	---	-----------------------------

Yemekhaneden başlıyoruz. Yemekhane taşeronlaştırıldı.

- Sırasıyla yemekhane, temizlik, güvenlik gibi üretken olmayan bölümler, hatta bazı üretim bölümleri direk taşeronla verildi. Bu esnada yapılan dayatmalar çok katı oldu; taşeronla devredilen bu yerlerde çalışan işçilerin önüne iki alternatif kondu: Ya işten atılacaksınız ya da devam edeceksiniz ama taşeronla bağlı olarak ve onun kurallarıyla.
- Taşeronla devredilen işçilerin başına ne geldi? Bir kere burada çalışan işçilerin geçmişten gelen tüm haklarını ellerinden aldılar. Bu oldukça kolay oldu zira artık sendikaları da yoktu. Aynı mekanda çalışmalarına rağmen yan yana çalıştığı, taşeronlaştırılmayan işçiden daha düşük ücretler, daha az ya da hiç sosyal haklarla yetinmek zorunda bırakıldılar.
- Buralarda çalışma saatleri düzensiz, izin-yardım vb. sosyal hakları tırpanlanmış taşeron işçileri görüyoruz. Bu taşeron işçiler ana işverenin hem maliyetini azalttı, hem de fabrikadaki “hak sahibi” işçilere örnek gösterildi. Yarın siz de bu hale gelebilirsiniz, onun için isteklerinizde dikkatli olun mesajı böylece verildi.

ESNEK ÜRETİM VE ÇÖZÜMLER...

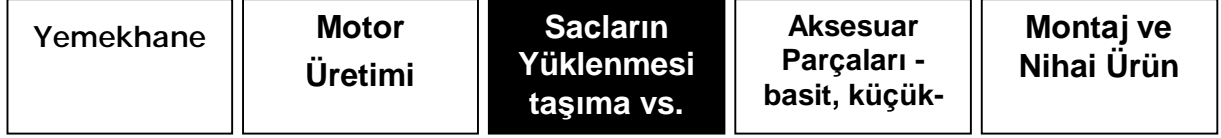
Yemekhane	Motor Üretimi	Sacların Yüklenmesi taşıma vs.	Aksesuar Parçaları - basit, küçük-	Montaj ve Nihai Ürün
------------------	----------------------	---------------------------------------	---	-----------------------------

- Fabrikamızın diğer bir bölümü motor üretimi gibi daha kompleks, ana üretim hücreleri. Burada desantralizasyon dediğimiz uygulama yapıldı. Desantralizasyonla üretim ana parçalara bölünerek her bir parçanın kendi başına bir işletme haline getirilmesi sağlandı. Yani motor üretimi ana fabrikanın içerisinden alındı, başka bir işletmeye devredildi ya da bunun için başka bir işletme kuruldu. Motor artık dışarıda üretilmeye başlandı.
- Tabii sadece bununla kalınmadı. Başta söylediğim gibi, motor üretimi gibi ar-ge vb. sabit giderleri yüksek olan birimlerde üretimin ya da adetlerin düşmesi aynı zamanda verimliliği de düşürüyor. Daha açık bir ifadeyle bu birimler karlı olmaktan çıkıyor. Bu bölümler dışarıya alınarak, başka firmalara da motor üretmesi sağlandı ve böylece ölçek sorunu da çözülmüş oldu. Tabii bunun yapılabilmesi için de son ürün çeşitlenirken ara ürünlerin standardizasyonu arttı. Esnek üretimde hep ürün çeşitliliğinden bahsedilir ve bununla da övünülür. Gerçekte ürün çeşitliliği sadece son üründe ve küçük farklar ile karşımıza çıkıyor. Örneğin Tofaş’ın ürettiği Şahin ve Doğan modellerini hepimiz hatırlarız. Birisinde sağ ayna yoktur, diğerinde klima vardır vs.. Sonuçta son ürün farklı ama ara bir çok ürün aynı ve standart. Bunu da ölçek daralmasını çözebilmek için sağlamak zorundaydılar. Aynı işletmenin farklı otomobil fabrikalarına motor satabilmesi için bu ürün standardizasyonuna ihtiyaç var. Bu şekilde belki de tek bir üretim hattı üzerinden çok küçük farklılıklar ile aynı motoru birçok firmaya satabilir duruma geldiler.
- Yine bu doğrultuda JIT dediğimiz “tam zamanında üretim” yaşama geçirildi. Montaj fabrikamız motor üreten bu fabrikadan tam zamanında ürün istedi. Montaj hattına motoru tam zamanında getireceksin dedi. Böylelikle maliyetini de ortadan kaldırmış oldu. Aslında bu maliyeti kendisine parça veren diğer işletmelere dağıtmış oldu.
- İletişim teknolojilerinin de sunduğu olanaklarla bir ürünün bir parçası Kore’den, bir başka parçası İtalya’dan alınıp Türkiye’de monte edilir hale geldi. Yine JIT bağlamında üretimin tüm

birimleri arasında ciddi bir entegrasyon sağlandı. Satınalmasından, satışından üretimin en küçük birimine kadar tam bir birliktelik ve uyum sağlandı. Bunda da iletişim teknolojileri bir hayli işe yaradı.

Desantralizasyon uygulanan bu üretim hücreleri, esnek üretim sistemleri içinde esnek uzmanlaşma diye tanımladığımız, esnek firma olarak adlandırdığımız firmalar oldular. İleri teknolojiyi kullanan, kendi teknolojik gelişmelerini kurgulayabilen firmalar olarak reorganize oldular. Genelde vasıflı işçiler olmakla birlikte vasıfsız işçileri de istihdam edebildiler.

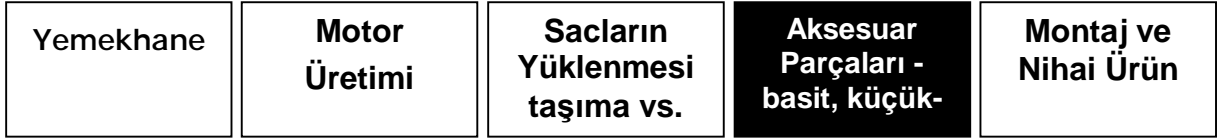
ESNEK ÜRETİM VE ÇÖZÜMLER...



Gelelim sacların yüklendiği bölüme. Burada vasıflı-vasıfsız işçi ayrımı yapıldı. Bu birim ana fabrikanın içinde tutuldu. Burada yapılan işe şu:

- Taşeronlaştırma ile tehdit edilen sendika vasıflı-vasıfsız işçilerin arasındaki ücret farklarının açılmasını ve tensikatlarda bu kesimden işçilerin atılmasını kabul etmeye zorlandı. Yani dediler ki vasıflı işçi ile vasıfsız işçi bir olmaz. Bunu ücretlere de yansıtmamız gerekir. Bunu sendikaların da kabul etmesi lazım. Kabul etmezlerse biz bu işi taşerona vererek hallederiz.
- Parçalanmış üretim birimlerinin yanı sıra işçilerin ciddi ücret farklılıkları ile de bölünmeleri sağlandı. Zaten baştan beri paramparça edilen bir üretim süreci ile karşı karşıyayız. Bu süreçte darmadağın olan işçi sınıfı, aynı zamanda dağılmayan bölümü içinde de ücret farklılıklarıyla parçalanmaya, bölünmeye başlamış oldu.

ESNEK ÜRETİM VE ÇÖZÜMLER...



Fabrikamızdan seçtiğimiz diğer bölüm, motor üretimi gibi kompleks olmayan, otomobilde çok çeşitli kullanılan basit, küçük, üretimi nispeten kolay, aksesuar parçaları gibi parçaları üreten bölümler. Bu bölümler için uydu ya da çevre işletme dediğimiz işletme biçimi uygulanmaya kondu.

- Ürün çeşitliliği için gereken ve talebe göre üretimin dalgalandığı bu küçük üretim birimleri için fabrika çevresinde uydu işletmeler kuruldu. Bu bölümler de dışarıya atılmış oldu.
- Bu işletmeler genellikle sadece merkez fabrikanın talebine göre üretim yaptılar. Keza ürettikleri ürünler basit parçalar. Sabit bir teknolojileri var. Bunların içinden gücü yetenler başka firmalara da çalıştılar ancak büyük çoğunlukla önceden fabrika içinde hangi işi yapıyorlarsa, aynı işi bu kez dışarıda ve farklı bir işletme olarak yapmaya devam ettiler.
- Bu işletmelerde standart dışı istihdam biçimlerinin en dayatmacı şekilde uygulandığı yerler oldu. İşçiler bir ay çalışıp üç ay işsiz gezebildiler.
- Bu işletmelerdeki mühendis/teknik elemanlar da aynı uygulamalardan payını aldı. Özellikle belirsizleşen iş tanımları yetki/sorumluluk arasındaki dengesizliği getirdi. Hangi mühendis arkadaşım ile konuşursam –özellikle küçük ölçekli yan sanayide çalışan– hep aynı sorunu dile getiriyorlar: Yetki ve sorumluluk arasındaki dengesizlik. Bu tip yerlerde çalışan mühendislerin çok ciddi sorumlulukları var, ama yetkilerinin ne olduğu belli değil.

ESNEK ÜRETİM VE ÇÖZÜMLER...

<u>Yemekhane</u>	Motor Üretimi	Sacların Yüklenmesi taşıma vs.	Aksesuar Parçaları - basit, küçük-	Montaj ve Nihai Ürün
------------------	--------------------------	---	---	---------------------------------

Gelelim montaj yani ana/merkez fabrikamıza...

- Sınırlı sayıda vasıflı işçi fabrikada tutuldu. Bu kesimin geçmişten gelen sendikal haklarına şimdilik fazla saldırlmadı, ancak buradaki birimlerin de parçalanmasına çalışıldı. En azından tehdit unsuru olarak ortaya kondu.
- Burada Japon üretim teknikleri dediğimiz yalın üretim uygulanmaya başlandı. Kalite çemberleri ve toplam kalite ile bu kesimden hem daha fazla iş istendi hem de küçük ödüllerle işyerini sahiplenmesi ve grev gibi “sakıncalı” isteklerle üretimin sürekliliğinin bozulmaması öngörüldü. Özellikle kalite çemberleri buna yönelik olanak sağladı.
- Yoğun rotasyon iş tanımlarını önemsizleştirdi.
- Uygulanan ekip çalışması ekipler/işçiler arasında rekabet yarattı. Ayrıca bu işçiler üzerinde baskı unsuru oldu. Kota ile çalışmanın var olduğu yerlerde, örneğin sekiz kişilik bir ekip günde belirli bir üretim adedini gerçekleştirmek zorunda iken, ekipten biri hasta olup gelemediğinde diğerleri kotayı tamamlamak için daha fazla çalışmak zorunda kaldı. Dolayısıyla bu hem fazla çalışan yedi işçinin hem de hastalamp işe gelemeyen işçinin üzerinde ciddi bir baskı unsuru oluşturdu.
- Ve şimdi de bu kesimden daha fazla esneklik ve fedakarlık isteniyor. Daha fazla ne isteniyor? MESS’in toplu iş sözleşmelerinde kabul ettirmeye çalıştığı esneklik başlıkları bunu net bir şekilde gösteriyor; kısmi süreli çalışma, telafi çalışması ve ücretsiz izin, yani standart dışı istihdamın önünün açılmasına yönelik girişimler devam ediyor.

Şimdi de esnek üretimin emek açısından bazı sonuçlarını göstermeye çalışalım. Çok çarpıcı somut örnekler var, bunlara bir göz atalım.

Bir kere esnek üretim ile iş yoğunluğunun arttığını görüyoruz. Toyota’da yapılan bir araştırma var. Bu araştırmada bir iş gününde bir işçinin 8 dakika 25 saniye içinde 35 farklı iş yaptığı ve bir iş gününde fabrika içinde 6 millik yol katettiği tespit edilmiş. Üretken faaliyet daha da ilginç; fordist fabrikada bir işçi 1 dakika içinde 45 saniye üretken faaliyette bulunurken, yalın üretimde bu faaliyet 1 dakika içinde 57 saniyeye çıkmış. Yani işçinin bir anının bile boş bırakılmadığını görüyoruz. Bir diğer örnek de oldukça çarpıcı. Bunu yorumsuz geçeceğim. 1992’de Japonya’da BM İnsan Hakları Komisyonu’nun yaptığı bir araştırma var. Bu tarihe kadar 10.000 adet çok çalışmaktan ölüm vakası tespit edilmiş.

Esnek üretim savunucularının hep söyleye geldiği bir vasıflılaştırma hikayesi var, işçiler vasıflaştırıyor, buna paralel ücretleri de artıyor diye... Aslında vasıflılaştırılanlar sadece merkez fabrikada kalan işçiler yani çekirdek işçiler. Japonya örneği bunu iyi gösteriyor. Japonya’da vasıflı işçilerin toplam istihdam içindeki oranı sadece %20.

Bir diğer gerçek reel ücretlerin azaldığı. Burada bir paylaşım dikkat çekmek istiyorum. Japonya’da verimlilik ile ücret artışlarını kıyaslamışlar. Ortaya oldukça ilginç bir sonuç çıkmış. 1975-85 arasında produktivitede sağlanan artış %117.3 iken, aynı seneler içinde işçilerin reel ücret artışları yalnızca %5.9. Bu oran 1990’da %2.1’e düşmüş.

Esnek üretimle standart dışı istihdam biçimlerinin arttığını görüyoruz. Buna yönelik İstanbul’da yapılan bir araştırmada evde çalışan evli/vasıfsız kadın işçilerin %90.4’ünün parça başına maliyeti, asgari ücretle işe alınmış işçilerden daha düşük olduğu tespit edilmiş. Yani bir firma asgari ücretle işçi çalıştırmak yerine eve iş vererek maliyetlerini daha da fazla düşürebiliyor. Standart dışı istihdamın artışı diğer ülkelerde de çok ciddi boyutlara ulaşmış. İngiltere’de 1965’de %17 iken 1991’de %40’a ulaşmış. 1985’de İrlanda’da %33, Meksika’da %50’lere varmış. (Bu oranlar toplam istihdam içindeki oranlar) ABD’de ise her 7 çalışandan biri standart dışı istihdam ediliyor.

Tüm bu söylediklerimizi, esnek üretimin emek açısından sonuçlarını bazı başlıklar altında özetleyerek bitirelim:

- Çalışma saatleri belirsizleşiyor, uzuyor.
- İş yoğunluğu artıyor –Japonya örnekleri–.
- Esnek üretim, paramparça edilen üretim süreciyle sendikasızlaşmayı getiriyor.
- Standart dışı istihdamın artmasıyla kayıt dışı istihdam, aynı zamanda kayıt dışı bir ekonomi de geliyor.
- Böylece sosyal güvencelerin de ortadan kalktığını görüyoruz.
- Ücretlerin reel olarak azaldığını ve belirsizleştiğini görüyoruz.

Dinlediğiniz için teşekkür ederim.

Doç. Dr. TULİN ÖNGEN (Oturma Başkanı):

Alpaslan Savaş'a teşekkür ediyorum. Arkadaşımızın tartıştığı sorunun önemini vurgulamak amacıyla ben de bu bir iki şey söylemek istiyorum.

Kapitalist üretim ve emek süreci içinde gerçekleşen parçalanmanın gerisindeki temel olgu iş sürecinden başlayarak tüm toplumsal üretim süreci, hatta giderek siyasal ve kültürel yaşamın tamamı üzerinde sermayenin kontrolünü kurması, egemenliğini mutlaklaştırmasıdır. Bu olgu doğrultusunda emek kendi içinde çeşitli bölünmelere uğramıştır: üretken emek-üretken olmayan emek, mavi yakalı-beyaz yakalı, kol işçisi-kafa işçisi gibi. Bunun ötesinde emekçilerin ulus, ırk, din, etnisite ve cinsiyet temelinde kendi içinde parçalanması sorunu daha da boyutlandırılan bir unsurdur. Kapitalist üretimin, işi değersizleştirmeye, işgücünü niteliksizleştirmeye, işçileri atomlaştırmaya ve emeğin üretim süreci üzerindeki kontrolünü ortadan kaldırmaya yönelik bu işleyiş mantığı sermayenin emek üzerindeki iktidarının nesnel temelidir. İşte bu sermaye mantığını ve onun ürünü olan üretim organizasyonlarını bilmek ve onlara karşı tavır almak emeğin toplumsal üretim ve toplumsal yaşam üzerindeki kontrolünü kurma mücadelesinin vazgeçilmez koşuludur.

Bugün kapitalist üretim süreci öylesine karmaşık ve kollektif bir niteliğe bürünmüştür ki, herhangi bir ürünün üretimi bile çoğu kez belli bir işletme, sektör veya bölge ile sınırlı kalmayıp, uluslararası çapta birleşik bir emek süreci içinde gerçekleşir hale gelmiştir. Küreselleşmenin emek açısından önem taşıyan ve doğru değerlendirilmesi gereken bir yönü de budur. Sermayenin ve üretimin uluslararasılaşması tüm dünya emekçilerini kollektif bir iş süreci ağının halkaları haline getirmiştir. Örneğin, bir ürün düşünün, hammaddesi Zambia'dan elde edilmektedir, Singapur'da ara malı haline dönüştürülmektedir, Japonya'da nihai ürün haline gelmekte, Avrupa pazarında dolaşıma girmekte veya Türkiye'de reklamı yapılmaktadır ve işletme yönetiminin merkezi ABD'dedir. Böyle bir global emek sürecinin sermayenin sömürü stratejileri açısından bir zorunluluk olduğu, sermayenin çıkarına olduğu ortadadır. Ancak, bunun emekçiler açısından hiç bir avantaj taşımadığı söylenemez. Öyle ki, Zambia'da ya da Singapur'da düğmeye bastığımızda bu sömürü çarkını belli bir ürün dalı, sektör, hatta bölge bazında felce uğratmak olanaklıdır. Bu bir hayal değildir; nitekim çok daha naif biçimlerde olsa da bunun örnekleri vardır. Örneğin, geçmiş yıllarda oyuncak sektöründe bir firmaya karşı yürütülen boykot hiç de küçümsenmeyecek sonuçlar doğurabilmiştir. Yeter ki, emekçilerin üretimden kaynaklanan toplumsal gücü mobilize edilebilsin. İşte sorun buradadır.

Bu noktada teknik iş süreci içindeki nesnel konumların ötesinde emekçileri sınıf bilincine kavuşturacak, sınıfsal aidiyete ilişkin politik tutumlar takınmaya yönlendirecek, örgütlenmesini ve dayanışmacı stratejiler doğrultusunda hareket etmesini sağlayacak, yani emeğin toplumsal gücünü hareket geçirecek ve onu toplumsal bir özne haline dönüştürecek sınıfsal bir bakış açısı gerekmektedir. Sınıf, eğer, kendiliğinden böyle bir toplumsal ve politik aktör haline gelseydi, yani işçi kendiliğinden, salt iş süreci içindeki nesnel konumundan ötürü sınıfın aktif üyesi haline gelseydi, siyasete gerek kalmazdı; sendikaya,

partiye, burada yaptığımız türden tartışmalara, çabalara gerek kalmazdı. Bu yüzden burada tartıştığımız her şey son kertede tamamen politik bir soruna göndermede bulunmaktadır.

Sınıf toplumsal olarak kendiliğinden var olan bir özne değildir; sınıf kurulan bir öznedir. Sorun bu özneyi nasıl kuracağımız sorusunda düğümlenmektedir. Dolayısıyla Taylorizmden, Fordizmden veya Post-Fordizmden söz ettiğimizde yalnızca belli bir teknik iş sürecinden söz etmemekteyiz. Bunların her biri yaşamın tüm alanlarına nüfuz etmiş olan, dolayısıyla bilincimizi, kültürel ve ideolojik değerlerimizi, yaşam tarzımızı, sosyal ve siyasal davranış kalıplarımızı belirleyen emek süreci rejimleridir. Bunları, bunların işleyiş mantığını ve yaşamımız üzerindeki kontrol mekanizmalarını bilmeden sermayenin iktidarına karşı mücadelede etkili olamayız.

Örneğin, esneklik dediğimizde yalnızca üretimin ileri teknolojiye dayanan yeni örgütlenme tarzından veya yeni işletme ve yönetim stratejilerinden söz etmiyoruz. Emeğin, emek pazarının, istihdamın, çalışma ilişkilerinin esnekliğinden, yani sermayenin yeni birikim stratejileri doğrultusunda üretimin ve toplumsal yaşamın yeniden örgütlenmesinden söz ediyoruz. Özetle, yeni sömürü tarzlarından ve yeni kontrol biçimlerinden söz ediyoruz. Bu bağlamda esneklik yeni bir sınıf mücadelesi rejimi olarak kendini somutlaştırmaktadır. Dolayısıyla yeni bir kültürel ve ideolojik kuşatmadan, toplumun örgütsüzleştirilmesinden, sınıfsal ve siyasal yığınsallıktan koparılacak, kendi içinde kutuplaşacak ve daha şiddetle depolitizasyona uğrayacak bir işçi sınıfından söz ediyoruz.

Bu koşullarda sermaye hegemonyasına karşı gerek iş süreci içinde, gerek toplumsal süreçler içinde hangi yollarla karşı çıkılacaktır? Nasıl bir sınıfsal kompozisyona dayanarak, yani hangi sınıf ittifakları temelinde ve hangi sınıf unsurlarının militan öncülüğünden yararlanarak ve ne tür siyaset tarzları geliştirerek mücadele edilecektir? Bunların her biri politik nitelikteki sorulardır ve bu soruların kavşağında işçi sınıfının ekonomik özne uğradığından toplumsal özne uğrağına nasıl taşınacağı sorunu yatmaktadır. Bu sorunu çözüme kavuşturmanın ilk adımının ekonomik özne uğrağının doğru analizi olduğu ortadadır.

Teşekkür ederim.

Şimdi sorulara geçiyorum. Lütfen isminizi söyleyerek ve eğer soruyu belli bir konuşmacıya yöneltecekseniz onu da belirterek sorunuzu sorunuz.

SORULAR - CEVAPLAR - KATKILAR

SEDAT YILMAZ (Endüstri Mühendisi): Sorum Aziz Bey'e olacak. Ücretli çalışan teknik elemanların özellikle profesyonel yönetici kadrolara geçiş olanakları veya imkanları onları emekçi kimliklerini şüpheli duruma düşürmüyor mu sizce? Bu bağlamda üretimdeki işçiler arasında olmayan, yönetici olmaya dönük nitelikteki rekabet ortamı mühendislerin birlikte hareket etme olanağını yok etmiyor mu? Sonuçta ifade ettiğiniz emekçi formatına profesyonel yönetici olma olanağı kalmamış teknik elemanlar, özellikle kamu kesimindeki mühendisler ve tüm teknisyenler uymuyor mu?

AZİZ HATMAN: Sorunuz için teşekkür ederim. Benim bu çerçevede kişisel bir görüşüm var. Önce onu söylemek istiyorum. Tanımladığınız şey gerek fabrika içerisinde gerekse bürolarda teknik elemanlar için, mühendisler için ne kadar geçerli ise bence aynı fabrikada birlikte vardiya tuttuğu işçi için de o kadar geçerli. Arada bir istatistiksel olasılık olarak değerlendirdiğimizde önemsenecek bir fark yok. Orta kademe kadrolardan ancak biri veya ikisi yönetici kadrosuna yükselebilecek veya bir başka değişle sermayenin birikim sürecine ilişkin kararları verebilecek konuma gelebilecek. Buna karşın ben de beklerim ki o arkadaşlar biraz kafasını kullansın, köyünde tarlasını mı satacak, bankadan kredi mi alacak gitsin sanayide bir tane küçük işletme kursun. Çok daha kısa yoldan aynı ekonomik refaha ulaşacaktır. Bu anlamda sınıfın tamamı için aynı ideolojik dinamik mevcut. Kol emekçileri için de aynı dinamik varsa, onlarda da sınıf atlama eğilimi var ise ki bu böyle, ben mühendislerin üretim içindeki konumlanışlarının kendilerine ekstra "nesnel" bir olanak sunduğunu düşünmüyorum. Sendikal mücadelede yer almasına gelince bir endüstri mühendisi olarak bunu sizin daha iyi anlayacağınızı düşünüyorum. Bir metalurji mühendisi için daha iyi anlamak pek mümkün değil. Esnek üretimin sunulduğu bölümde Taylor'dan bahsedildi. Taylor bir metalurji mühendisidir aynı zamanda. Biz metalurji mühendisleri olarak Taylor'dan sonra hep böyleydik. Hep vardiya tuttuk. Çok azımız öyle genel müdür falan oldu. Ancak bir endüstri mühendisi ya da işletme mühendisi için aynı şey geçerli değil. Onlar daha mesleklerinin baharındaydı. Çok büyük hayal kırıklığı yaşadılar. Metalurji mühendislerinde bu hayal kırıklığı olmadığı için biz hep kendimizi bir şekilde proletaryanın içinde, kenarında, ideolojik olarak belki uzağında ama nesnel olarak oldukça içinde hissettik. Ama hiç kırılmadık. Biz hep böyleydik, genelde hep böyle çalıştık. Endüstri mühendisleri için ya da aynı nitelikteki formasyonlar için, özellikle esnek üretim yaygınlaştıkça bu ideolojik küskünlük ya da hayal kırıklığının hızlı ve yoğun olarak yaşanacağını, yönetici adayları mühendislerin çok ciddi bir küskünlük yaşayacaklarını düşünüyorum.

SEDAT YILMAZ: Siz özellikle üretimdeki işçilerin bir biçimde sınıf atlama imkanlarıyla mühendislerin sınıf atlama imkanlarını aynı görüyorsunuz. Ben böyle görmüyorum, çünkü üretimdeki işçiler en fazla posta başı veya ustabaşı olabilir.

AZİZ HATMAN: Ben doğrudan işveren olur diyorum. İşverenlere bakın kaç mühendis kaç işçilikten gelme? '80 sonrası özellikle bu çevre ilişkileri içerisinde, mühendisler –çok affedersiniz– aval aval bakarken, ustabaşılar, işçiler işveren konumuna gelebilmiştir. Benim eski ustabaşım şimdiki patronum örneğin. Matematiksel olarak bir fark yok burada. Varsa da eser miktarda olduğunu söylüyorum.

SEDAT YILMAZ: Çok büyük bir fark yok tabi, sizin dediğiniz bin mühendis çalışıyorsa, bunlar içerisinde yüz kişi yönetici kadrosundadır. Dolayısıyla belli bir sirkülasyon var, belli bir değişim var. Ben şundan dolayı söylüyorum. Bizim endüstri mühendisleri arasında bu değişimden dolayı bu sınıf atlama olanağından dolayı sınıfsal bilinçlenmeye karşı duruş, burjuva kültürüne dönük olmak yönünde bir eğilim görüyorum. Buna katılıyor musunuz?

AZİZ HATMAN: Ben böyle bir durum görmüyorum. Şunu söylemek istiyorsanız; mühendisler burjuva ideolojisinin tahakkümü altında diyorsanız ben de şunu söylüyorum: İşçiler aynı baskı altında değil mi?

ÖZGÜR SARI (Endüstri Mühendisi): Bu tartışmaya şöyle bir cümle ile katkıda bulunmak istiyorum; sınıfsal tercihler vardır, bir de belli bir sınıf vardır. Sınıfı belirlerken belirli bir politik hedef göstererek sınıfı tanımlıyoruz. Bu durumda grevi satan bir işçiyi de işçi sınıfından saymayacak mıyız?

Doç. Dr. TÜLİN ÖNGEN: Bu bir soru değildi sanıyorum. Katkı niteliğinde algıladım. Bu noktada ben bir şey söylemek istiyorum.

Proleterleşmenin birden fazla boyutu ve birkaç türü var. Bunlar birbirine tekabül etmiyorlar. Nesnel olarak maddi yabancılaşma koşulları itibariyle proleterleşme dediğimiz bir tür var. Bu niteliksizleşme, iş süreci içinde artan yoğunluk, üretim içindeki denetimin kaybedilmesi –esnek üretim aslında işçiye yeniden bu olanağın sağlanmasına yönelik bir manüplasyon–; böyle bir niteliksizleşme ve bağımlılaşma faktörleri açısından proleterleşme sözkonusu. Tabii ki bu ücretlere, çalışma koşullarına, toplu pazarlık gücüne yansıdığı için yoksullaşma ve yoksunlaşmayı da beraberinde getiriyor.

Düz işçiler zaten böylesi bir proleterleşme sürecine tabiler ama kafa işçilerinin, yarı özerk çalışan grupların, beyaz yakalılar diye adlandırdığımız kesimin büyük bir bölümünde –Türkiye’de doktorlarda, eğitmenlerde, mühendislerde– ciddi olarak yaşadık. Fakat bir de proleterleşmenin sosyal ve politik boyutu var. Yani sosyo-politik bir olgu olarak, ideoloji, bilinç, toplumsal refleksler, siyasal tutum ve angajmanlar itibari ile değerlendirilmesi gereken boyutu bu.

Bunlar birebir örtüşmeyebilir. Arada hep bir aralık var. Kuşkusuz sosyo-politik proleterleşme için nesnel olarak böyle bir yoksullaşmanın, yoksunlaşmanın ve yabancılaşmanın bulunması gerekiyor. Eğer nesnel olarak kısa ya da uzun dönemde yoksullaşacağını düşünmüyorsa yani sınıf atlama ihtimali için olasılıklar reel ise tabii ki sosyo-politik açıdan proleterleşme eşliğini hep uzakta tutacaktır. Ve bu eşige yaklaştıkça, umudu kırıldıkça, geleceğe yönelik bu yöndeki beklentilerinin realitesi kalmadıkça sınıfsal tutum ve angajmanlarında değişimler olacaktır. Ama yine de hep bir aralık kalacaktır. Mühendisler hızla proleterleşiyor. Proleterleşme süreci içerisinde böylesi bir dönüşüm yaşanıyor. Ancak herkesi kucaklayacak şekilde türdeş bir gelişme henüz gerçekleşmedi.

Bunun başka bir nesnel temeli daha var. Ona da dikkat etmek gerekiyor. Bu da denetim faktörü. Aziz de Alpaslan da sunumlarında değindiler; sadece üretim araçları ve kaynakları üzerinde değil, iş süreci üzerindeki denetim faktörü, yani ne üretileceği dışında nasıl üretileceği ve bunun üzerindeki denetim tekniği ya da farklı bir deyişle denetim gücü sınıf içinde de bir hiyerarşi yaratıyor. Yönetim hiyerarşisi yanında işyerinde bir de denetim hiyerarşisi ortaya çıkıyor. Ve zaten sorunu ortaya atan da bu; işçi sınıfı ne üretileceğine ve nasıl üretileceğine karışmıyor. Bunda bir sorun yok ama bir de idari ve teknik kadrolar var. İşte bunlar kendilerini sermaye adına iş gördüklerini sanıyorlar. Aslında ne üretileceğine ilişkin belirleme şansları da yok. Ancak hangi iş koşulları, hangi yöntem, hangi iş kuralları, nasıl bir iş düzeni gibi konularda tasarruf haklarından kaynaklanan, kendi altlarında çalışanlar üzerinde bir denetim erki oluşuyor. İşte bu erkten kaynaklanan bir sınıf içi egemenlik ilişkisi ortaya çıkıyor. Egemenlik ilişkisi, toplumdaki genel egemenlik ilişkisi matrisinden yani kültürel, ideolojik normlardan farklı değil. Yani sermayenin egemenlik anlayışının, iktidar ilişkilerinin ve ideolojisinin taşıyıcısı durumunda oluyorlar. Bir yanıyla bir bulaşıklık var. Bundan arınması oldukça güç. Nesnel olarak proleterleşse dahi bu bulaşıklığı taşıması söz konusu.

Mühendis üretken işçidir. Mühendis beyaz yakalı, kafa işi yapıyor ama son kertede üretken işçidir. Zira mühendis direk artı-değer üretiyor. Her zaman kafa-kol, beyaz yaka-mavi yaka, üretken olan-üretken olmayan işçi ayrımı birebir örtüşmeyebiliyor. Bunun en güzel örneği işte mühendistir.

Mühendis üretken işçidir çünkü onun yaptığı eşgüdüm, planlama, değerlendirme olmadan üretim gerçekleşmez. İş süreci hiç başlamaz. Dolayısıyla proletaryanın en klasik tanımıyla –Marksist ölçütler açısından- üretken işçidir. Ama sermayenin ideolojik anlayışı, onun iktidar ilişkilerinin taşıyıcılığını, onun denetim aracılığını yaptığı için bahsettiğim bulaşıklığı taşır. Taşımaya da devam edebilir. Ne zaman ki bu denetim ve yönetim erkinden tümüyle soyutlanacaktır, o zaman bu tekabüliyet için daha fazla olanak doğacaktır. Eğer ki araya başka toplumsal ideolojiler girmiyorsa. Çünkü sadece sermaye ve işçi sınıfının ideolojik çatışması ile kalmıyor, işe din giriyor, etnisite giriyor, meslek ideolojisi giriyor vs. Dolayısıyla sınıf bilinciyle sosyo-politik proleterleşme çok karmaşık bir süreç. Böylesi birkaç faktöre indirgenerek açıklanabilecek bir süreç değil.

Teşekkür ederim.

KEMAL PARLAK (Alumag İşyeri Baştemsilcisi): Benim sorum Alpaslan Bey'e olacak. Önce teşekkür ediyoruz. Gerçekten sınıf olarak önümüzde duran tehlikelere en ince boyutları ile değindi. Yalnız iki şey var, benim açıklanmasını istediğim. Yeni iş organizasyonları, yani yalın üretim diye tarif ettiğimiz Japon modeli, ülkemizde sendikalara rağmen uygulanıyor ve tam olarak karşı da durulamıyor. Burada neler yapılabilir? Önerileri var mı? Daha önce işçiyi basit bir makine parçası yapan Fordizm şu andaki iş organizasyonlarından daha mı iyi idi? Değilse biz bunun karşısında neyi önerebiliyoruz? Aynı zamanda Tülin Hanım da kısa bir açıklama yaparsa sevinirim. Teşekkür ediyorum.

ARMAĞAN ÖZTUKSAYUL (Makine Mühendisi): Bir taraftan arkadaşın da belirttiği gibi esnek üretim konusunda bir takım dayatmalar var, özellikle fabrikalarda bunlar söz konusu oluyor, yavaş yavaş da olsa hayata geçiriliyor. Ama bir taraftan da sınıfın bütününe baktığımızda esnek üretimin temelini oluşturan uygulamalar çok uzun süredir uygulanıyor. Ve bunu ölçecek araçlarımız da yok elimizde. Kayıt dışı istihdam ne kadar? İnşaat sektöründe ne kadar istihdam var? Tekstildeki durum nedir?... Evet, esnek üretimin emek açısından sonuçlarına ilişkin bir şeyler yapmak lazım fakat bir taraftan da var olan bu olguyu baz alıp bir örgütlenme gerçekleştirilemez mi?

Bir de Aziz arkadaşına bir şey söyleyeceğim... Mühendis, doktor, avukat gibi profesyonel meslek olarak belirtilen meslek sosyolojisinde sermaye ideolojisinin etkilediği bir nokta daha var sanıyorum. Bu da bu meslekleri yapmaya hak kazanma olgusu. Bunu bir olgu olarak kabul edersek, yani eğitim sonucu alınan bir diploma ve buna göre bir örgütte yer alma. Ülkemizde de bunlar odalar. Bu bir mülkiyet olgusu olarak algılanıyor bu meslek gruplarında. Çünkü başkalarında yok bu hak, imza yetkisi vs. Bu da burjuva ideolojisinin bu kesime girmesine olanak sağlıyor.

Doç. Dr. TULİN ÖNGEN: Önce isterseniz Aziz Hatman'ın yanıtlarını alalım. Bu konunun biraz daha tartışılmaya ihtiyacı var galiba.

AZİZ HATMAN: Tülin Hanım'ın arkadaşın sorusu üzerine açıkladığı alanın içerisine bence bu da dahil. Yani oradaki dinamik sadece sınıf atlama dinamiği değil. Aynı zamanda kendisini bu meslek ideolojisi ya da formasyon mülkiyeti bağlamında farklı bir sınıfa ait olarak görüyor. Yani kendiliğindenci bir güdü ile bu şekilde kendini farklı bir sınıfa ait, farklı bir sınıfın örgütüne dahil olarak zaten algılıyor. Bunun sendikal gündemle aşılmasının ben son derece kolay olduğunu düşünüyorum. Biz bu formasyon mülkiyetinin benzer şekilde işçilerde de –aynı düzeyde olmasa da- görebiliriz. Örgütlü mücadelenin, sendikal mücadelenin hız kazandığı, genel bir toplumsal dinamik haline geldiği dönemlerde –örneğin 80 öncesi dönemlerde- çokça tanık olduğumuz üzere formasyon mülkiyetine sahip olan teknik elemanlar, mühendisler sendikalarda ciddi şekilde örgütlenmişler, hatta temsilcilik, yöneticilik yapmışlar. Yarın bu konudaki “Geçmişten Geleceğe” oturumunda bu konuyu tekrar açalım ve o dönemki pratikler üzerinden tekrar görüşelim derim.

Doç. Dr. TULİN ÖNGEN: Alpaslan Savaş'ın yanıtlarına geçmeden önce bir ilavede bulunacağım. Böylece Aziz'e sorulan sorularla Alpaslan'a sorulan sorular arasında bir köprü kurulabileceğini düşünüyorum.

Aslında bu konuda öyle yaygın bir yanılsama, deyim yerindeyse tam bir fetişizm söz konusu ki. Teknik Elemanın ya da günümüzde o çok sözü edilen bilgi işçisinin o çok abartılan “gizli bilgiye sahip olduğu” iddiası gerçekte bu konuda belli bir güce sahip olmaktan çok bu güce sahip olunduğu yanılsamasından öteye gitmemektedir.

Çünkü, bilgiye gerçekten sahip olabilmek için, üretim bilgisinin tekeline sahip olmak, yani neyin üretilene, nasıl üretilene dair söz sahibi olmak gerekir. Hangi teknolojinin kullanılacağına, ürünün dağıtımına, kaynakların tahsisine, yatırım ve ücret fonlarının nasıl kullanılacağına, istihdam biçimlerinin ve koşullarının nasıl olacağına ilişkin ve daha önemlisi elde edilen toplumsal değerlerin nasıl bölüşürüleceğine ilişkin kararları alabilmek, o kararları denetleyebilmek ve tüm sonuçları üzerinde etkili olabilmek, dolayısıyla tüm bu alanlarda gerçek bir güç tekeline sahip olmak gerekir. Oysa, bildiğimiz gibi tüm bunlar hala sermayenin tekelindedir. İşçinin olsa olsa iş süreci ve bir ölçüde de kendi emek etkinliği üzerinde belli bir denetimi söz konusudur; bu da zaten işin gerçekleşmesi için zorunlu bir unsurdur.

Söz konusu bu görelî etkinlik bile teknolojik ve bilimsel girdilerin üretime girmesiyle emeğin tekelden makinelere, otomatik süreçlere, robotlara, yani bunların sahibi olan sermayeye geçmektedir. Yani, bir dönem emeğin sahip olduğu varsayılan bu kontrol işçiden soyutlanmakta ve yapılan iş değersizleşirken işgücü de hızla niteliksizleşmektedir. Bir örnek vereyim: 19. Yüzyılın en itibarlı mesleği sekreterlikti. Çünkü, sekreterler büronun gizli bilgisine sahipti, işverenin güveninden ve müşteri ile yüzyüze bulunmaktan kaynaklanan görelî bir üretim süreci üzerinde denetim erkine sahipti. Tüm büro işlerinin 20. Yüzyıl boyunca nasıl değersizleştiğini ve büro çalışanlarının hızlı bir proleterleşme sürecine girdiğini biliyoruz. Bu olgu mühendisler başta olmak üzere görelî bir özerkliğe sahip tüm iş türleri, meslek grupları için geçerli olmuştur.

Şimdi tüm bu geçmiş deneyimleri unutup bilgi çağı efsanesine, bilgi işçisi veya nitelikli işgücü mitosuna inanmamız isteniyor. Bu bilgi işçisi, bilgiyi ve teknolojiyi üreten, onu kullanan yeni bir işçi türüymüş, hatta artık işçi bile değilmiş; çünkü artık post kapitalist veya post endüstriyel dönemdeymişiz, kapitalizm geride kaldığına göre artık sömürü de söz konusu değilmiş falan filan. Bunların hepsi koca bir yalandan ibaret. Bilgi artık günümüzün en önemli mülkiyet nesnesi haline geldiğine göre onun sahibi kim, onun üretimi, kullanımı ve sonuçları üzerinde kim söz sahibi. İşçi mi, yoksa yine sermaye mi?

Bilgi artık tamamen sanayiye bağımlı olarak üretiliyor. Büyük tekellerin teknoloji parklarında, enstitülerinde ve AR-GE ünitelerinde üretiliyor. Üniversiteler bile artık birer AR-GE kurumu haline geldi. Buna da üretimle sanayinin işbirliği deniyor.

Bilgi ve teknoloji, herkesin kolayca erişebileceği ve kullanımı üzerinde özgürce ve eşit koşullarda söz sahibi olabileceği, insanların ortak çıkarları doğrultusunda üretilmesi ve kullanılması için toplumun denetimine tabi olacağı ana kadar birer üretici güç değil, sermayenin birer üretim etmeni olarak iş görecektir. Ve bu koşullar sağlanmadıkça, ki kapitalizm koşullarında bu olanaksızdır, bilgi çağı ve bilgi toplumu bir efsaneden ibarettir. Bugün ulaştığımız, elde ettiğimizi sandığımız şey bilgi değil, malumdur. Sermaye kendi çıkarları açısından neyin ne kadar malumatına sahip olmamızı uygun görüyorsa o kadar malumata sahibiz. Hepsi bu kadar. Ne yazık ki, bu masalın en geniş alıcı kitlesini bizzat işçi sınıfı üyeleri oluşturmakta ve esnekliğin propagandası bazı emekçiler eliyle yapılmaktadır.

Alpaslan'ın bu konuya daha fazla açıklık getireceğini umarak sözü şimdi Alpaslan Savaş'a bırakıyorum.

ALPASLAN SAVAŞ: Bana soru yönelten arkadaşla başlamak istiyorum. Sizin bu söylediğinizi, esnekliğin sendikalara ve yasalara rağmen uygulandığı vurgunuzu, patronların kendi ağızlarından, sizi onaylar biçimde aktarmak istiyorum. MESS'in çıkardığı bir esneklik broşürü var. Burada şunu itiraf ediyorlar: "İş yasalarında gerekli değişiklikler süratle yapılmalıdır." İş kanunlarından oldukça şikayetçiler. "Türkiye'de esnekleşme gereği ortaya çıkmıştır ve bu uygulamalar yasalara rağmen yapılmaktadır." Yani yasaları falan dinlediği yok kimsenin.

Şimdi buradan çıkıp şu noktaya gelmek istiyorum. Esnek üretim ve Fordizm... Yaptığım sunum bir miktar bu ikisinin kıyaslanmasını da içeriyordu aslında. Burada, Fordizmde daha iyi şartlarda olan, daha yüksek güvencelere sahip bir işçi sınıfı tipolojisi çıktı ortaya. Evet doğru. Fordizmde sınıfın esnek üretime oranla daha iyi şartlara sahip olduğu söylenebilir. Ama burada bunun nedeninin ne olduğu önemli. Sermeye hiçbir zaman, bir mecburiyet altında kalmadıkça elde ettiği kazanımları fazladan paylaştırmayı düşünmez. Bu kapitalizmin mantığına da aykırı zaten. Sunumda, Japonya örneğindeki reel ücret artışı ile produktivite artışı arasındaki devasa oran bu gerçeği çok iyi resmediyor. Fordizmde çalışanların daha yüksek haklara sahip olmalarının en önemli sebebi II. Savaş sonrasında, sosyalizmin bir sistem olarak elde ettiği prestijle alakalı. Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki işçi sınıfı, sosyalist ülkelerdeki işçi sınıfıyla kıyaslandığında, içerideki sükuneti ve sınıf içindeki istikrarını sağlayabilmek için bu tavizleri vermek durumunda kaldılar. Bu Fordizmin getirdiği yapısal bir özellik değildi. Bu bir zorunluluktan ve bunu paylaştılar.

Ve şimdi ortalıkta henüz reel olarak bir tehlike yokken, kendi koydukları yasaları bile hiçe sayarken, esnekliğe karşı nasıl mücadele gerçekleştirilmeli, onu tartışıyoruz. Burada şunun altını önemle çizmek istiyorum. Mesele, önceden Fordizme karşı yapılan mücadele nasıldı, Fordizm daha mı iyiydi meselesi değil. Mesele sınıflı bir toplumun var olmasına karşı nasıl bir mücadele verileceği aslında. Burada üretim organizasyonlarındaki değişimler olsun, özelleştirmeler olsun, bu temel mücadelenin konularından birkaçı yalnızca. Mücadele yöntemleri tartışılırken bunun eksene alınması gerektiğini düşünüyorum.

Aslında tartışmalar bağlamında değerlendirildiğinde, esnek üretim konusunda mücadele başlığında iki somut yöntem karşımıza çıkıyor. Birincisi, esnekliği fabrikaya sokmayacaksınız. Bu bir yöntem olabilir. İkincisi ve bence önemlisi, esnekliğe karşı esnekliği kullanacağız. Yani sendikaların daha dinamik, hareketli, refleksleri hızlı yani daha güçlü bir yapıyı elde etmesine çalışacaksınız.

Doç. Dr. TULİN ÖNGEN: Teşekkürler, oturumumuzu bitirmek zorundayız. Tartışmalar elbette ki bitmedi, bitmemesi de gerekiyor. Daha söylenecek çok söz var. Bundan sonraki oturumlarda sanırım bunları daha ayrıntılı tartışma olanağı bulacağız.

MUZAFFER ŞAHİN: Sempozyumumuzun bu bölümünde değerli hocamız Prof. Dr. İzzettin Önder'in oturum başkanlığında Sn. Ayfer Eğilmez ve Savaş Sarı bizlere hitap edeceklerdir. Şimdi oturumu açması için Prof. Dr. İzzettin Önder'i davet ediyorum.

PROF. DR. İZZETTİN ÖNDER (Oturum Başkanı):

Değerli konuklar bugünkü son oturumu müsaadenizle açıyorum. Oturuma başlamadan önce belki de bu yorucu günün yorgunluğunu alacak ufak ama gerçek bir hikaye anlatmak istiyorum. Bir zamanlar, belki de bilincimin bu kadar üst düzeye çıkmadığı bir dönemde, bir arkadaşımı gördüm. İngiliz Kültür Heyeti'nde çalışıyordu. Ve rahatsızdı oradan, çıkmak istiyordu. Ben de zannediyordum ki atıyorlardı onu. Benim ilkokul arkadaşımdı. Benim eşim de Shell'de çalışıyordu. Kendisine "Ben eşime söyleyeyim, çalıştığı yerde bir iş varsa" dedim, bana çok kızdı. Niye kızdığını da anlayamadım. Sonra sordum; "Niye kızdın?" Dedi ki bana; "*ben bu emperyalistlere çalışmaktan bıktım, sen bana başka bir emperyalist şirkette çalışmayı öneriyorsun*". Daha sonra kendisi bir üniversitede yabancı dil okutmanı olmuş. Bir gün yanına uğradım ve kendisine, "Emperyalist bunlar diye Shell'de çalışmadım ama bütün çocuklara emperyalistlerin dillerini öğrettin, onları emperyalistlere yetiştirdin"

Bu noktada şunu söyleyeyim; sonuçta kapitalist sistem içinde bütün çarklar aynı yere gider fakat farklı bir şekilde döndürülür. Bir sosyolojik sistemi tartışırken –özellikle post-modernizm ya da post-fordizm demeyeceğim- bir bilimsel hava içinde bir çok faktörler gündeme getiriliyor. Ben bu birçok faktörün bir arada gündeme getirilmesine katılmıyorum. Çünkü bu yöntemde, çözümlemede dominant faktörler kaybolur diye düşünüyorum. Esas faktör sermayenin güdülemesidir ve kendisinin yarattığı tarihe göre olayları yönetmesidir.

Bundan önceki oturumda iki değerli arkadaşım çok güzel şeyler anlattı, çok da yararlandım. Ama bir ufak noktayı da bilgilerinize sunayım müsaadenizle. Ben anlatılan dönemlerde yani Fordizm döneminde, sosyal devletin geliştiği dönemde, emekçilerin mücadeleleri sonucu bu hakların alındığı kanaatini taşıyorum. Tabii ki mücadelelerin büyük payı vardır. Bu bağlamda emekçilerin mücadelelerini küçümsemiyorum ama bugün de mücadele etsinler o zaman. İkincisi; o dönemde bir şey aldıklarına da inanmıyorum. Eğer almış olsalardı bugün Almanya'da dört milyon işsiz ortada olmazdı. Eğer almış olsalardı bugün sermayenin organik dönüşümünü ya da teknolojinin dönüşümünü, emekçilerin dönüşümünü bu kadar hızlı yapamazlardı. Dolayısıyla biraz da aldatmışlar bizi. Parlamenter demokrasi mantığıyla aldatılmamız gibi. Şimdi kapitalizmin muazzam cinliği burada ortaya çıkıyor. Kapitalist dönüşümler bizi ciddi olarak aldatıyor. Özellikle de olayları iç içe göstererek. Ama bizim bunları aşmamız gerekiyor.

Ben sistem içi mücadelelere çok fazla inanan bir insan değilim. Onun için sendikacı arkadaşların affına sığınarak, şunu söylemek istiyorum ki, sendikalar mücadelelerinde sınıf bilincini dahi aşındırıyolar ve böylece mücadele görüntüsü altında sistemi koruyorlar. İşte bu noktada orada sistem dışına çıkmanın gerektiği kanaatini taşıyorum. Eğer emekçilerin hakkı korunacak ise, sermayenin dayatmaları aşılmalıdır.

Sayın Ayfer EĞİLMEZ'in mimar ve mühendislerin örgütlenmesine yönelik araştırmasını dinleyeceğiz.

TMMOB MİMARLIK MÜHENDİSLİK PROJESİ; SONUÇLAR, YORUMLAR

AYFER EĞİLMEZ

Proje Yürütücüsü

Bu çalışmada öncelikle teknik iş, teknik işçi kavramlarına açıklık getirilecek daha sonra teknik ve mühendislik etkinliklerinin ülkelere, sektörler göre konumlanışları açıklanacaktır.

İzleyen bölümde; TMMOB tarafından 1999'da gerçekleştirilen "Mühendis-Mimar Kimliği ve Meslek Örgütlenmeleri" Araştırma Projesi kapsamında Türkiye'de mühendis-mimarların kapitalist iş bölümündeki konumları ve örgütlenmeye bakışlarına ilişkin olarak ortaya çıkan veri seti üzerinden teknik elemanlar tartışılacaktır.

Literatürde: "Teknik İşçi" terimi konusunda bir karmaşa söz konusu olup, farklı kurumsal ve ulusal bağlamlarda, "Teknik" terimi farklı işlevleri kapsamaktadır. Beceriler, uzmanlık, kavramsal bilgi, gözetim, otorite tüm bunları içine alan tanımlar görülmektedir.

Fransız yazarlar, teknikerlerin veya kadroların kol emekçileri üzerinde gözetim yetkisine sahip olacağını ve kurumların hiyerarşisi içinde belirli bir sosyal statüyü garantileyeceğini varsaymaktadır.

Amerikan yazarları da benzer şekilde, teknik işin profesyonel ve yönetsel yönlerini öne çıkarmaktadırlar. İngilizlerde ise, bunların ikisi de uygulanmaktadır.

Diğer bir sorun da, ülkeler arasında teknik ve mühendislik etkinliklerinin sosyal değerlendirilmesi olarak ortaya çıkmaktadır.

Avrupa'da mühendislik tekniği soyut bir süreç olarak yüceltilirken, İngiltere'de mühendisliğin pratik ve manuel bir anlamı vardır. Son olarak, başka bir soru da, teknik işçilerin üretim çeşidine göre yerleşimi ve üretim çevirimindeki yeridir. Belirli bir sektör veya şirkette teknik bileşenin görece büyüklüğü teknik işçilerin diğer işçilerle ya da yönetimlerle girecekleri ilişkilerin değerlendirilmesine bağlıdır.

Tüketici malları sektöründe teknik işçiler elit, yöneticilere yakın işlevleri nedeniyle becerileriyle ilişkili ve genellikle başat bir ayırım oluşturmaktadırlar ve büyük oranda kol emeğinden tamamen ayrılmaktadırlar.

Sermaye malları sektöründe beceri oranları daha eşit ve bir teknisyenle, teknikerle zanaatçı arasındaki bariyer daha gevşek olabilmektedir.

Mühendisler-teknisyenler, geçen yüzyılda ücretli olmalarına karşın, sahip oldukları başta eğitim ve ücret düzeylerinden doğan ayrıcalıklarını hızla yitirmekte, yönetimle olan özdeşleşmelerinden sıyrılarak büyük bir bölümü denetim ve gözetim işlevleriyle olan bağlarını koparmaktadırlar.

Ortak emek giderek arttığından kapitalist emek sürecinin ortaklığı ve karmaşıklığı zenginleşmektedir.

Artık değer üretimi belirli işlevler gerektirir ve kapitalle emeğin toplumsallaşması bu işlevleri bireysel biçimler yerine global biçimlere dönüştürmüştür. Bunlara; kapitalin global işlevleri emek sürecinin sömürü amacıyla gözetimi ve denetim, ortak emek işlevleri ve artık değer üretimi adları verilebilir. Bundan hareketle :

Proletarya; toplu emek işlevleri yapan, sömürülen ya da ekonomik baskı altında tutulan, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayan ve varlığının devamı için bir aylığa bağlı olanlardır.

Burjuvazi; sömürenler, mülkiyet sahibi ve baskıcı olanlar, kapitalin global işlevleri için yer alan, emekçi olmayanlardır.

Yeni orta sınıf ; üretim araçlarının ekonomik mülkiyetine sahip olmayan hem sermayenin global işlevlerini, hem de ortak emek işlevlerini yürüten organlardan oluşmaktadır ve bu yüzden de geçinebilmek için aklıya bağlıdır.

Emek sürecinin gözetim ve denetiminde sermaye emek işlevlerinin yanı sıra, üretken emek işlevlerini yürüten teknik emeğin kullanılması, yeni orta sınıfın bir parçası olmanın göstergesidir.

Türkiye'deki teknik emeğin durumuna bakıldığında; TMMOB tarafından yürütülen araştırmanın örneklem planı; Türkiye ekonomik ve toplumsal yapısı gelişmişlik düzeyleri, kentsel ve kültürel farklılıklar dikkate alınarak üç temel alt kümeye ayrıştırılmıştır. (Gelişmiş/Sanayileşmiş, yeni sanayileşmekte olan ve gelişmemiş) Buna göre gelişmiş/sanayileşmiş kentleri temsilen, coğrafi yakınlıkları ve neredeyse bütünleşmiş olan mekansal özellikleri nedeniyle, İstanbul ve Kocaeli; yeni sanayileşen kentleri temsilen Denizli ve Gaziantep; gelişmemiş kentsel yapıları temsilen ise, Diyarbakır seçilmiştir.

İktisadi sektörlerdeki mühendis-mimar olarak adlandırılan tesadüfi örnekli gruba yönelik 3783 adetlik anket uygulaması yapılmıştır. Ankara'da ise tercihli örneklerle mühendis-mimar kökenli bürokrat, parlamenter ve öğretim üyelerine anket uygulaması yapılmıştır.

Toplam 77 sorudan oluşan anket genel olarak Türkiye'deki mühendis-mimarlar hakkında beş ana blokta bilgi üretmeyi amaçlamaktadır. İlk blokta MM'la ilişkin kişisel bilgiler (cinsiyet, yaş, mekan, eğitim, aile yapıları vb.) ikinci blokta çalışma yaşamları (faaliyet gösterdikleri sektör, işyerinin özellikleri, ücretleri, yapılan iş vb.) son üç blokta ise MM'ların sırayla, mesleki konulara, meslek odalarına ve TMMOB'ye, Türkiye'nin toplumsal ve ekonomik yapısına bakışları konu edilmektedir. Bu tartışmanın konusu olan iktisadi sektörlerdeki mühendis-mimarların %6'sı işsiz, %2'si emekli olup; %58'i özel kesim, %34'ü ise kamu kesiminde çalışmaktadır.

Çizelgeler üzerinden görüleceği gibi özel kesimde çalışanlar işveren ve ücretli emek ekseninde ayrıştırılan çeşitli istihdam biçimleri sergilemekte olup; farklı sosyal sınıflara ait olan mühendis-mimarları ayrıştırabilmemize olanak sağlamaktadır. Çizelgeler sırayla incelendiğinde;

Bölüm 1

Ücretli Çalışan Mühendis Mimarların Durumları

İş Durumlarına Göre MM'ların İktisadi Sektörlere % Dağılımı (Çizelge 1):

Tüm iktisadi sektörlerde ücretlilerin oranı % 70 ve üstündedir. Tarım-ormancılık sektörlerinde çalışanların % 80 gibi büyük bir oranı kamu kesiminde yer alırken, özel kesimde ancak % 10'luk bir ücretli grup bulunmaktadır. Diğer bir sapma ise Ticaret ve Bankacılık sektörlerinde çalışanlarda görülmektedir. Ticarete doğal olarak tamamen özel kesim ücretlileri yer alırken benzer şekilde Bankacılık sektöründe de % 70 oranında özel kesim ücretlileri çalışmaktadır. Tüm sektörlerde ve özel-kamu kesiminde çalışan ücretlilerde ciddi bir proleterleşme söz konusudur.

Kendi işinde çalışan küçük burjuva denilen kesim % 5'lerin altında olup, TMMOB'nin küçük burjuva tabanının giderek eridiğinden sözedilebilir.

İşveren konumundakiler % 7-27 arasında olup, ortalama % 15-20 oranına sahiptir.

Kapitalist iş bölümünde Türkiye'deki mühendis-mimarların konumuna bakıldığında % 70-80 oranında ücretli % 15-20 oranında işveren ve % 5'lik bir kesim ise küçük işletmeci-büro sahibi vb. olduğu görülmektedir.

Çizelge -1 İş Durumlarına Göre MM'ların İktisadi Sektörlere Dağılımı

	İşsiz	Pasif Emekli	Özel Kesim Ücretli	Kamu Kesimi Ücretli	Yalnız Çalışıyor	MM Çalıştırmıyor	Ücretli Emek ve MM Kullanan	Total
İmalat Sanayi			%70,7	%20,0	%0,5	%1,9	%6,9	%100
Madencilik			%50,0	%28,8		%1,5	%19,7	%100
İnşaat			%33,0	%43,0	%1,1	%3,4	%19,6	%100
Enerji			%48,3	%30,8	%0,5	%4,5	%15,9	%100
Tarım/Ormancılık			%10,0	%80,0	%0,6		%9,4	%100
Bankacılık			%70,0	%30,0				%100
Ticaret			%64,8		%1,9	%5,7	%27,6	%100
Eğitim/Danışmanlık			%24,5	%61,0	%0,8	%1,6	%12,0	%100
Kamu Hizmetleri	%24,4			%75,6				%100
Diğer	%70,2	%9,6	%11,8	%0,7	%0,4	%2,6	%4,8	%100

Kamu-Özel Kesim Ayırımına Göre MM'ların İktisadi Sektörlere % Dağılımı (Çizelge 2):

Özel kesim ücretlilerin yarısından fazlasının imalat sanayinde yoğunlaştığı ve bunu inşaat-enerji ve ticaret sektörlerinde çalışanlar izlemektedir. Kamu kesimi ücretlilerinin yarıya yakın bir bölümünün inşaat sektöründe olduğu ve altyapı hizmetlerinin kamu eliyle yürütüldüğü görülmektedir. Bunu özel kesimde çok düşük oranda olan % 12 oranıyla Eğitim/Danışmanlık ve Tarım-Ormancılık Sektörleri izlemektedir. Bunun da özel kesimin uzun dönemde ancak kara dönüşebilen söz konusu Araştırma-Geliştirme alanlarına yaptırım yapmaktan kaçındığının göstergesi olduğu söylenebilir.

Aktif Olarak Çalışan MM'ların Dağılımı	Sektör	%	%	%
	İmalat Sanayi	%52,2	%18,6	%37,3
	Madencilik	%2,1	%1,5	%1,8
	İnşaat	%26,3	%43,1	%33,7
	Enerji	%6,1	%4,9	%5,6
	Tarım/Ormancılık	%1,1	%10,7	%5,3
	Bankacılık	%2,2	%1,2	%1,7
	Ticaret	%4,3		%2,4
	Eğitim/Danışmanlık	%3,8	%12,0	%7,4
	Kamu Hizmetleri		%7,8	%3,5
	Diğer	%2,0	%0,2	%1,2
Total		%100	%100	%100

Aktif Olarak Çalışan MM'ların İşletme Ölçeklerine Göre Sektörel % Dağılım (Çizelge 3):

Ücretli mühendis-mimarların % 50'den fazlası büyük ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde ise çeşitli oranlarda dağılım sözkonusu olmakla birlikte, ticaret-inşaat ve madencilik sektörlerindeki ücretlilerin oranı % 25-34 ile bu işletmelerde farklılık göstermektedir. Bu durum KOBİ'lerin nitelikli işgücü istihdam etme ve teknoloji kullanımı konusunda geri konumda olduklarını göstermektedir.

Çizelge- 3 Aktif Olarak Çalışan MM'ların İşletme Ölçeklerine Göre Sektörel Dağılımı

	1-9	10-49	50-149	105+
İmalat Sanayi	%10,0	%11,7	%13,9	%64,4
Madencilik	%12,5	%25,0	%28,1	%34,4
İnşaat	%29,3	%16,8	%12,4	%41,5
Enerji	%21,2	%11,6	%13,1	%54,0
Tarım/Ormancılık	%15,0	%19,2	%19,2	%46,7
Bankacılık	%4,0	%30,0	%12,0	%54,0
Ticaret	%34,3	%28,4	%13,7	%23,5
Eğitim/Danışmanlık	%30,5	%29,5	%17,9	%22,1
Kamu Hizmetleri	%4,1	%21,3	%16,0	%58,6
Toplam	%18,9	%16,2	%14,1	%50,7

Cinsiyete Göre MM'ların İş Durumlarının % Dağılımı (Çizelge 4):

Kadın-Erkek ücretli mühendis-mimarların kamu ve özel kesimdeki dağılımı benzerlik göstermekle birlikte kendi içindeki dağılımında kamu kesimi ücretlilerinde kadın işgücünde artış olduğu, ancak işveren konumunun erkek mühendis-mimarların tersine düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Çizelge- 4 Cinsiyete Göre MM'ların İş Durumlarının Dağılımı

	İşsiz	Pasif Emekli	Özel Kesim Ücretli	Kamu Kesimi Ücretli	Yalnız Çalışıyor	MM Çalıştırmıyor	Ücretli Emek ve MM Kullanıyor	Total
Kadın	%6,0	%0,7	%43,9	%31,6	%0,9	%2,7	%14,2	%100
Erkek	%6,0	%0,7	%40,7	%44,5	%0,3	%1,6	%6,3	%100

Yaşa Göre MM'ların İş Durumlarının % Dağılımı (Çizelge 5):

30 yaş ve altında işsizlik oranı %13.3'e kadar yükselmektedir. Aynı biçimde bu yaş gruplarında özel kesim ücretlilerinin oranı %63'e kadar yükselmektedir.

30 yaş yukarısında işsizlikte görece azalma görülmekte, toplam %70-80 oranında ücretli bulunmaktadır. Yaşın yükselmesine koşut kamu ücretlilerinin de oranı giderek artmaktadır. 1980 sonrası ithal ikameci ekonomi politikalarından vazgeçilerek ihracata dayalı dışa açık ekonomi politikalarının benimsenmesi ile birlikte kamuda genç işgücü istihdamı söz konusu değildir.

Çizelge- 5 Yaşa Göre MM'ların İş Durumlarının Dağılımı

	İşsiz	Pasif Emekli	Özel Kesim Ücretli	Kamu Kesim Ücretli	Yalnız Çalışıyor	MM Çalıştırmıyor	Ücretli Emek ve MM Kullanıyor	Total
25 ve altı	%13,3		%62,7	%18,7	%0,4	%0,2	%4,8	%100
26-30 yaş	%5,4		%61,3	%23,4	%0,4	%1,9	%7,7	%100
31-35 yaş	%4,6		%42,7	%36,4	%0,4	%2,7	%13,3	%100
36-40 yaş	%2,7	%0,4	%36,4	%40,5	%0,8	%2,5	%16,9	%100
41-45 yaş	%4,4	%0,4	%29,8	%46,0	%0,7	%3,3	%15,5	%100
46-55 yaş	%6,3	%1,8	%18,4	%48,2	%1,8	%4,7	%18,8	%100
56-60 yaş	%8,0	%8,0	%30,7	%34,1	%1,1	%5,7	%12,5	%100
60 ve üstü	%4,1	%8,2	%38,4	%26,0	%2,7		%20,5	%100

Kentlere Göre MM'ların İktisadi Sektörlere % Dağılımı (Çizelge 6):

Ülkenin altyapı eksikliğinin sonucu olarak inşaat sektöründe ücretli mühendis-mimar oranı Anket uygulanan beş kentte de kısmen benzerlik göstermektedir. Ancak Kocaeli imalat sanayi sektöründe % 50'nin üzerinde ücretli mühendis-mimar istihdamı ile sapma göstermektedir. Sanayileşmiş metropol kentlerde (İstanbul-Kocaeli) imalat sanayi sektöründe ücretlilerin oranı yüksek olup, sanayileşmekte olan kentlerden Gaziantep'te ise ücretlilerin oranının daha yüksek olması bu kentin sanayileşmesinde istikrarı sağlamakta olduğunu göstermektedir. Sanayinin İstanbul'dan çevre kentlere kaydığı ve İstanbul'un finans sektörünün merkezi olmaya yönelmesi, Bankacılık sektörünün burada diğer kentlere göre yüksek oranlarda ücretli mühendis-mimar çalıştırmasıyla açıklanabilir.

Sanayileşmemiş kırsal alan olarak seçilen Diyarbakır kentinde kamu kesiminde (özellikle Karayolları-Bayındırlık-Köy Hizmetleri vb. gibi) inşaat sektöründe ücretli istihdamın yarısının bulunduğu, imalat sanayinde ücretli istihdamın ancak % 10.2 oranında kaldığı söylenebilir.

Çizelge- 6 Kentlere Göre MM'ların İktisadi Sektörlere Dağılımı

		<i>İstanbul</i>	<i>Kocaeli</i>	<i>Denizli</i>	<i>Gaziantep</i>	<i>Diyarbakır</i>	<i>Total</i>
Aktif	İmalat Sanayi	%32,1	%52,4	%15,5	%27,4	%10,2	%31,4
Olarak	Madencilik	%1,9	%1,3	%2,9	%0,7	%2,1	%1,8
Çalışan	İnşaat	%35,4	%21,1	%42,1	%31,0	%45,2	%34,4
MM'ların	Enerji	%4,9	%5,3	%5,5	%5,3	%8,1	%5,3
Dağılımı	Tarım/Ormancılık	%3,1	%3,3	%15,2	%3,3	%7,8	%4,5
	Bankacılık	%2,2	%0,2	%0,3	%0,7	%0,6	%1,5
	Ticaret	%3,4	%1,3	%2,3	%3,6	%1,2	%2,8
	Eğitim/Danışmanlık	%7,6	%5,0	%4,9	%6,9	%6,3	%6,8
	Kamu Hizmetleri	%3,2	%3,5	%3,2	%4,0	%5,4	%3,5
	Diğer	%6,3	%6,6	%8,1	%17,2	%13,2	%8,0
Total		%100	%100	%100	%100	%100	%100

Bölüm 2

Ücretli Mühendis-Mimarların Kazanç Durumları

Ücretli MM'ların Aylık Ortalama Net Kazançlarının % Dağılımı (Çizelge 2.1):

	Özel Kesim	Kamu Kesimi
<i>100 ve altı</i>	3,5	2,5
<i>101-200</i>	18,8	81,2
<i>201-300</i>	29,3	14,0
<i>301-500</i>	34,3	2,1
<i>501-999</i>	12,6	0,2
<i>1 Milyar ve üzeri</i>	0,0	1,5

Anketin uygulandığı Kasım 1998 yılına ait ücretler veri alındığında; kamu kesiminde çalışan mühendis-mimarların % 81 oranındaki büyük bir grubun aylık kazancı 100-200 milyon TL. (350-700 Dolar) diliminde yoğunlaşmaktadır. Bunun % 14 ile 200-300 milyon TL.'lık ücret dilimi (700-1000 Dolar) izlemektedir. % 2,5'luk bir oranda 100 milyon TL'nin altında ücret alan küçük bir grup olduğu gibi % 2,1 gibi benzer oranda 300 milyon TL. üzerinde (1000 Dolar üzerinde) ücret alan düşük bir sayı bulunmaktadır. Ancak kamuda ücretlerin düşüklüğü anlamında yoksullukta bir eşitlik söz konusudur.

Özel kesim ücretli mühendis-mimarların kazançları incelendiğinde; tam bir Çan eğrisi görünümü vermektedir. Toplam % 52 oranındaki bir grup 300 milyon TL'nin altında ücret alırken % 34'lük oranı 300-500 milyon TL. (350-1750 Dolar) ücret dilimine girmekte ve % 1,5'lik küçük bir elit grup 1 milyar TL (3500 Dolar) üzerinde aylık ücret almaktadır. Özel kesim ücretlilerinin lehine görülen bu durumun iş güvencesi açısından değerlendirilerek bütünsellik içinde düşünülmesi gerekmektedir.

Kentlere Göre MM'ların Net Ortalama Aylık Kazançları % Dağılımı (Çizelge 2.2):

Bölgelere göre değerlendirildiğinde sanayileşmiş metropol kentlerde ücretlerin daha yüksek olduğu bunu geliştirmekte olan sanayi kentleri izlerken, geri kalmış bölge kenti olan Diyarbakır kentinde ise çalışan mühendis-mimarların ücretleri metropol kentlerde çalışanların 1/5'i oranındadır. Diyarbakır kentinde % 66 oranındaki ücretli kesim 100-200 milyon TL (350-700 \$) ücret diliminde yoğunlaşmaktadır (kamu kesiminde). Türkiye'nin bölgelerarası ekonomik gelişmişlik göstergeleri ve genelde bölüşüm tablosundaki dengesizlik burada açıkça görülmektedir.

	Net Kazanç						Total
	100 Milyon ve Altı	101-200 Milyon Arası	201-300 Milyon Arası	301-500 Milyon Arası	501-999 Milyon Arası	1Milyar ve Üzeri	
İstanbul	%2,1	%37,8	%24,2	%24,1	%10,1	%1,7	%100
Kocaeli	%2,8	%39,3	%26,6	%22,6	%6,9	%1,8	%100
Denizli	%9,8	%53,5	%19,6	%12,6	%3,5	%1,0	%100
Gaziantep	%9,2	%50,2	%26,1	%11,5	%2,3	%0,8	%100
Diyarbakır	%9,8	%66,3	%14,8	%5,7	%3,0	%0,3	%100

Cinsiyete Göre MM'ların Net Ortalama Aylık Kazançları % Dağılımı (Çizelge 2.3):

Ücret politikaları açısından kesin bir cinsiyet ayrımcılığının varlığından söz edilebilir. Düşük ücretli kadın işgücü ağırlıklı olup, istihdamda gelir düzeyi açısından kadınlar aleyhine bir durum söz konusudur. Üretim süreçlerindeki konumları ve iş koşulları ayrıca değerlendirilmesi gereken konulardır. Ayrıca iş değiştirme sıklığı açısından kamu ve özel kesimde de önemli oranlarda iş değiştirme söz konusu olmamakla birlikte özel kesimde kamuya göre alt yaş gruplarında kısmen daha yüksek eğilim olduğu söylenebilir.

	Net Kazanç						Total
	100 Milyon ve Altı	101-200 Milyon Arası	201-300 Milyon Arası	301-500 Milyon Arası	501-999 Milyon Arası	1Milyar ve Üzeri	
Erkek	%3,4	%39,6	%24,9	%21,7	%8,6	%1,7	%100
Kadın	%6,3	%54,1	%18,4	%15,6	%5,1	%0,4	%100

Kamu Özel Ayrımına Göre MM'ların İşyerlerinde Sendikal Durumu % Dağılımı (Çizelge 3.1):

Kamu kesiminde sendikal örgütlenme için daha uygun bir ortamın varlığından özel kesimde ise tam tersi bir durumdan söz edilebilir.

		İşyerinizde Sendika Var mı?		
		Evet var	Hayır yok	Total
Ücretli Çalışan MM'lar	Özel Kesim Ücretli	%28,5	%71,5	%100,0
	Kamu Kesimi Ücretli	%68,7	%31,3	%100,0

Kamu Özel Ayrımına Göre MM'ların Sendika Üyelik Durumları % Dağılımı (Çizelge 3.2):

Çalışan mühendis-mimarların sendika üyeliği durumu kamu-özel her iki kesimde de düşük düzeyde olmakla birlikte özellikle özel kesim ücretlileri olan mühendis-mimarların sendika üyeliği yok denecek kadar az bir oranda olduğu ortaya çıkmaktadır.

		Bir Sendika Üyesi misiniz?		Total
		Hayır değilim	Evet Üyesiyim	
Ücretli Çalışan MM'lar	Özel Kesim Ücretli	%99,4	%0,6	%100,0
	Kamu Kesimi Ücretli	%74,2	%25,8	%100,0

Kamu Özel Ayrımına Göre MM'lerin Bağımsız MM Sendikası Hakkındaki Görüşleri (Çizelge 3.3.):

Mühendis-mimarların diğer çalışanlardan ayrı bağımsız bir sendikal örgütlenmeye gidilmesi konusundaki görüşleri, kamu-özel kesimde çalışanlar arasında önemli bir farklılık göstermemekte, her iki kesimde çalışanların yarısından fazlası ki bu kamuda % 70'lere ulaşmaktadır. Yalnızca mühendis-mimarların örgütlü olduğu bir sendikal yapıdan yana görüşte olduklarını ve tüm mühendis mimarların ancak ¼'ü diğer çalışanlarla birlikte sendikal örgütlülükten yana olduklarını ifade etmişlerdir.

Burada işçi sendikalarındaki toplu sözleşme düzeninde iş değerlemesinin olmaması ve sendika içi eğitimin eksikliği tartışılabilir. Mühendis-mimarlar eğitim-bilgi-beceri, teknik donanımdan gelen ayrıcalıklı, kariyerist (elitist) konumlarını kaybetmek istememektedirler denilebilir.

Mimar/Mühendisler İçin Diğer Çalışanlardan Bağımsız Bir Sendika Olması Gerektiği Görüşüne Katılıyor musunuz?					
		Katılıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Total
Ücretli Çalışan MM'lar	Özel Kesim Ücretli	%53,6	%26,1	%20,2	%100,0
	Kamu Kesimi Ücretli	%69,2	%22,4	%8,4	%100,0

Kamu Özel Ayrımına Göre MM'lerin Vakıf/Dernek Üyelikleri (Çizelge 3.4):

Burada mühendis-mimarların kamu ya da özel kesimde çalışmış olmalarının vakıf-dernek gibi toplumsal ve kültürel örgütlere üyeliklerini etkilemediğini her iki kesimde de çalışanların % 93-94 gibi büyük bir oranda hiçbir örgütün üyesi olmaması mühendis-mimarların örgütlenme geleneğinin eksikliğini göstermektedir.

Bir ya da daha çok dernek ve / veya Vakfa Üye misiniz?				
		Hayır değilim	Evet Üyesiyim	Total
Ücretli Çalışan MM'lar	Özel Kesim Ücretli	%93,5	%6,5	%100,0
	Kamu Kesimi Ücretli	%93,0	%7,0	%100,0

Kamu Özel Ayrımına Göre MM'lerin Siyasal Parti Üyelikleri (Çizelge 3.5):

Mühendis-mimarların siyasi parti üyelikleri açısından kamu kesiminin yasal kısıtlardan dolayı olumsuzluk sergilemesi doğal olmakla birlikte, özel kesimde yer alan mühendis-mimarların ise ancak % 7'si siyasi parti üyesi olup, % 93 gibi önemli bir oranın herhangi bir parti üyesi olmaması düşündürücüdür. Ancak ekonomik, kültürel ve siyasi tüm alanlarda bu kadar örgütsüz olan bu kitlenin yalnızca TMMOB'de örgütlü olması, mühendis-mimarların tüm mesleki, ekonomik, siyasi ve kültürel taleplerinin aracı olarak TMMOB'yi gördüğünün bir göstergesi olduğu söylenebilir.

Bir Siyasi Parti Üyesi misiniz?				
		Hayır değilim	Evet Üyesiyim	Total
Ücretli Çalışan MM'lar	Özel Kesim Ücretli	%93,1	%6,9	%100,0
	Kamu Kesimi Ücretli	%98,1	%1,9	%100,0

İdeolojik Oluşumlarına Göre Devletin Yapısı Hakkında Görüşleri (Çizelge 4.1):

Mühendis-mimarların tümü, devletin ekonomik ve mali açıdan güçlü egemen kesimlerce denetlendiği ve yönlendirildiği konusunda birleşmekle birlikte politik sol buna eleştirel (%76 oranında) bakarken politik sağın (%21 oranında devletin tarafsız bir yapı niteliğinde olduğunu belirterek) bu durumu bir tür onayladığı söylenebilir.

Türkiye'nin bugünkü yapısını dikkate aldığımızda, devletin konumu ve yapılanması hakkında hangi görüşe daha yakınsınız?

	<i>Tarafsız bir yapı niteliğindedir</i>	<i>Ekonomik/mali güç sahiplerinin denetlediği bir görünümüdür</i>	<i>Seçkinler (elitist devlet) görünümündedir</i>	
Politik Sol	%4,8	%75,8	%19,4	%100
Teknisyen Sol	%13,9	%68,9	%17,2	%100
Politik Sağ	%20,9	%65,1	%14,0	%100
Teknisyen Sağ	%20,9	%67,4	%11,6	%100

İdeolojik Oluşumlarına Göre Öncelikli Çözülmesi Gereken Sorunlar (Çizelge 4.2):

1. Ankete katılan hemen hemen tüm mühendisler-mimarlar Türkiye'nin işsizlik, enflasyon vb. altyapı ve demokratik yapı ve kurumlarının gelişmesi gibi üst yapıdan kaynaklanan sorunlarının varlığını ifade etmektedirler.

2- Politik sol olarak belirtilen kesimlerin üst yapı sorunlarını daha fazla önemsedikleri ve teknisyen solun ise her iki sorunu eşit ağırlıkta gördüğü, politik sağ ve teknisyen sağ kesimlerin altyapı sorunlarının çözümlerinin daha öncelikli olduğunu belirttiklerinden söz edilebilir.

3- Ülkenin Güney Doğusu'nda yaşanan sorunun çözülmesi konusunda politik solun % 14'lük bir oranının kaygı duyduğu ve benzer biçimde teknisyen sağ kesimin % 18'lik bir grubu ise manevi potansiyelin artırılmasını talep ettiği görülmektedir. Milli birlik ve iradenin güçlenmesi gerektiği konusunu politik sol kesim çok düşük bir oranda gündemine alırken teknisyen sol, politik sağ ve teknisyen sağ olarak tanımlanan kesimlerin % 4,5-5 lik bir bölümü benzer görüşte birleşmektedirler. Sonuçta mühendis-mimarlar ülkeyi her alanda sorunlu görmektedirler. Alt yapı ve üst yapı sorunlarını birleştirerek bunların çözümüne ilişkin taleplerinin sözkonusu olduğu söylenebilir.

Ülkemizde yaşanan sorunların çözümünde öncelikle hangi önlemin alınması gerekir?					
	<i>Demokratik yapı ve kurumların gelişmesi gerekmektedir</i>	<i>İşsizlik, enflasyon gibi sorunların çözülmesi gerekmektedir</i>	<i>Ülkenin doğusunda yaşanan sorun çözülmelidir</i>	<i>Milli birlik ve iradenin güçlenmesi gereklidir</i>	<i>Manevi Potansiyel Artırılmalıdır</i>
Politik Sol	%53,7	%26,5	%14,1	%1,0	%4,7
Teknisyen Sol	%43,1	%41,2	%5,9	%4,6	%5,2
Politik Sağ	%34,5	%48,8	%8,3	%4,8	%3,6
Teknisyen Sağ	%20,5	%56,8		%4,5	%18,2

İdeolojik Oluşumlarına Göre Ülkenin Geleceği Hakkında Beklentiler (Çizelge 4.3):

Sol kulvarda yer alan mühendis-mimarların önemli bir kesimi ülkenin geleceği konusunda kötümser görüşte olduklarını ifade etmişlerdir. Bu da devletin içinde olmamak ve devlete yüklenen misyonla ilgili olabilir. İdeolojik olarak sağda görülen mühendis-mimarların ise, yarından fazlası iyimser görüşte olduklarını ifade etmektedirler. Burada mevcut düzene muhalif olup, olmama meselesi önem arz etmektedir.

Ülkenin ekonomik ve toplum geleceği hakkındaki beklentiler		
	<i>İyimser görüşte olanlar</i>	<i>Kötümser görüşte olanlar</i>
Politik Sol	%25,8	%74,2
Teknisyen Sol	%39,5	%60,5
Politik Sağ	%51,1	%48,9
Teknisyen Sağ	%56,5	%43,5

Prof. Dr. İZZETTİN ÖNDER (Oturum Başkanı):

Ayfer Eğilmez'e çok teşekkür ediyorum. Savaş Sarı'ya geçmeden önce iki konuyu sadece pragmatik olarak aklımızda tutmamız gerektiği düşüncesindeyim. Ben şu noktayı anlamıyorum; niye ücret farklılıkları olsun? Mesela bir cerrahla yol işçisi arasında, bir teknik elemanla ham işçi arasında. Bunu netleştirmemiz lazım. Çünkü ücret farklılığı kapitalist sistemde birbirinden ayırma mekanizmalarından çok önemlilerinden bir tanesidir. Fakat çarpıcı olarak şu da vardır ki, ücretler yükseldikçe oran olarak sömürü haddi de yükselir. Düşük ücrette sömürü oranı yüksek ücrette olduğu kadar değildir.

İkinci olay; çoğumuz burada sendikalıyız. Eğer sendikalar emekçilerin haklarını koruyacaksa birisi bana söylesin lütfen, sendikalı bir insan bir sermaye partisine üye olabilir mi? Kalben ya da oy ile onu destekleyebilir mi? Bizler bu konuda ikiye ayrılıyoruz. Bir kısmımız diyor ki olmaz öyle şey. Bence bu bir bilinç bulanıklığıdır. Ben de bu grubun içindeyim. Bir kısmımız da diyor ki meslek örgütleri, sendikalar demokratik örgütlerdir. Bu başkadır. Kişinin farklı siyasi tercihleri söz konusu olabilir. Bir kişi siyasi olarak her partiye üye olabilir. Ben de bunu anlayamıyorum doğrusu. Bence bunun üzerinde de düşünmemiz gerekiyor. Yani sendikalı bir işçi bir sermaye partisine sempati duyabilir mi? Bu arada sosyal demokratlar da dahil buna, çünkü sosyal demokrasi kapitalizmin bir uzantısıdır. Öyle sol bir ideoloji falan da değildir sosyal demokrasi. Oy sandığına gittiğinde toplumsal sorumluluğunu bir kenara bırakın, kendisi açısından vicdanen bunu bu şekilde kullanabilir mi?

Bir de Ayfer Hanım'a bir soru sormak gerekiyor. Bir insana gitseniz, bir hırsıza gitseniz “niye hırsızlık yaptın, bunda toplumsal çıkar mı vardır bireysel çıkar mı vardır” diye sorsanız herhalde toplumsal çıkar vardır diye yanıt verebilir. Meclistekiler de benzer şekilde. Acaba soruyu bir başka şekilde sormak mı gerekiyordu? Biliyorsunuz Proudhon'a göre aslında hepimiz hırsızlık yapıyoruz bu kapitalist sistemde. Bütün bu artı-değer denilen şey hırsızlıktır aslında.

Bunun en iyi cevabını kapitalizmin kurucusu Smith vermiştir. Smith'in Milletlerin Serveti kitabında tüccarlar için enteresan bir söylemi vardır. Diyor ki; tüccarlar halkı kandırır. Kandırır derken de “decieve” kelimesini kullanır. Yani açıkça kandırıyor diyor halkı.

Ve bu adamı biz hep yanlış okuduk. Kendi çıkarını güden bir toplumda toplumun çıkarı güdülür diye bir şey yoktur. Onun için kitabının adına insanların çıkarı ya da zenginliği dememiş, milletlerin zenginliği demiştir. Yani toplumsal çıkar orada da güdülmüş ama Smith bunu yaparken bir ahlaki yanı dikkate almıştır. İktisat kitabından 17 yıl önce Smith ahlak kitabı yazmıştır. Smith aslında bir ahlak profesörüdür- İktisat bilimi Pique'ye kadar gerçekten oldukça ahlaklıdır. Ondandır yollar sapmıştır ve ayrılmıştır. O da şundan kaynaklanmıştır:

Şimdi belki burada çoğumuz çocuk sahibiyiz. Küçükken çocuklar çok sevimli olurlar. Yanakları pembe pembedir, ayakları pembe pembedir, süt gibi kokar onlar. Ama çocuk büyüdü mü laf dinlememeye başlar, sigara içmeye başlar, coca-cola içmeye başlar, tost yemeye başlar, kötü yola falan sapar. Şimdi böyle olunca durmadan bu çocuğu severken bu çocuk büyüyecek. İşte sermaye de böyledir. Smith bunları söylerken alınan ücretler, ekonomik getiriler bizim topluma kattığımız oranda bize geri geliyor derken çok ahlaki ve haklıydılar. Ondandır dolayı neo-klasik iktisatta gelir dağılımı sorunu yoktur ciddi olarak. Ama ilk monopol kitabını Robinson yazmıştır.

İşte sermaye monopolleştikçe –işte bunu onlar öngöremediler- yani büyüdükçe, yani çocuk coca-cola içmeye başladıkça, tost yemeye başladıkça devleti hakimiyeti altına almaya başlamıştır. Sadece emekçiyi değil toplumun tüm kesimlerini de sömürmeye başlamıştır. Bugünkü sermayenin organik bileşimi de böyle oluşmuştur. İşte bizim öğrencilere anlatmaya çalıştığımız arz yanlı iktisat da buradan çıkmıştır. Talep yanlı iktisatta sermaye emeği sömürmüştür. Birikimini emeği sömürerek fordist sistemde yoğun emek onun için kullanılıyordu- ama emeği sömürürken piyasaları daraltmıştır. İşte devlete piyasayı genişletme görevi vermiştir: “Şimdi sen piyasaları büyüt!” Sosyal devlet de buradan çıkmıştır. Biz bunu büyütmeylem lütfen. Bunu söylemeye çalışıyorum. O sermayenin çıkarıdır. Bizim avantajımız falan değildir o. Sermaye onu isteyerek yapmıştır ve o esnada arkadan hafifçe de bıyıklarının altından gülmüştür. “Bunlar şimdi aldansınlar, parlamenter yoldan haklarını alabileceklerini zannetsinler, ben de o esnada birikimi yaparım”. İşte sermayenin dönüşümü budur. Bugün artık sermaye sömürüsünü yoğun teknolojiyi kullanarak yapmaya çalışıyor. İşte bunun için bugün –Sn. Tülin Öngen çok güzel değindiler– üniversiteler de araştırma birimi olarak sermayenin emrine çok daha kesin girmişlerdir.

Araştırma üniteleri artık özelleşmiştir. Özelleşmenin mantığı nedir? Mantığı şudur: Araştırmanın büyük maliyetini toplumun sırtına yıkmak ve çıkan ürüne el koymaktır. Zira bugün uluslar arası savaşlar – 3. dünya harbi sürüyor bugün- teknoloji savaşlarıdır. Toprak kapma savaşları değildir bugün artık savaşlar. İşte orada arz iktisadı ortaya çıkmıştır. Yani sermaye vergi vermeyecek –toplum yararı falan yok burada, sermayeye ucuz kredi sağla derken, eğitimden sağlığa bu kadar harcama, bu adamlara ne diye bu kadar eğitim sağlık harcaması yapılıyor, denmektedir. Benim sağlıklı adama ihtiyacım yok, benim az sayıda kaliteli adama ihtiyacım var. Bunlara ayıracağın parayı bana ucuz kredi olarak ver demek istiyor sermaye. Devleti küçült derken güdülen mantalite budur işte.

Şimdi bizim bunları birinci aşamada halka anlatmamız lazım. Sermayenin bu dönüşümünü, dayatmalarını anlatmamız lazım. Ondan sonra mücadelemizi sürdürmemiz lazım. Evet, kusura bakmayın zamanınızı biraz fazla aldım. Şimdi Birleşik Metal-İş Sendikası Teknik Elemanlar Bürosu'ndan Savaş Sarı arkadaşımız bizlere Teknik Elemanların Talepler Kataloğu'nu sunacaklar.

TEKNİK ELEMANLARIN TALEPLER KATALOĞU

SAVAŞ SARI

Makine Mühendisi

Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu

Teknik Elemanlar çalışma yaşamının birçok alanında üretimde bulunuyorlar. Yer aldıkları çalışma alanlarına bağlı olarak, birbirinden çok farklı koşullarda çalışmak zorunda kalıyorlar. Koşullardaki bu farklılıklar teknik elemanların iş güvencelerinin var olmamasından tutun da ücret düzeylerine, çalışma saatlerine, sosyal hakların durumuna ve çalışma ortamındaki iş güvenliği ve işçi sağlığı koşullarına kadar hemen hemen bir çok başlıkta kendini gösterebiliyor. Bu durum teknik elemanların bireysel çözümler aramasının, ona zorlanmalarının bir sebebi olduğu kadar bu yönlü bireyci çözüm arayışlarından da kaynaklanıyor. Halbuki taleplerinin eldesi doğrultusunda diğer işçilerle beraber örgütlenmiş bir teknik elemanlar kitlesi ortaklaşan ve somutlaşmış taleplerini oluşturmanın ve bu doğrultuda mücadele vermenin koşullarını da yaratacaktır. Taleplerin ortak bir paydada toplanmasının en önemli faydası, işçi sınıfının sendikal mücadelesinin de gösterdiği gibi, iş yerinden iş yerine değişen çalışma koşullarında işçilerin temel dayanak noktası yapacağı ve olmazsa olmaz olarak nitelendirilebilecek kriterlerin oluşmasını sağlamasıdır. Çalışma koşullarına göre işveren tarafından esnetilmeye ve budanmaya zorlanan talep ve kazanımların korunabilmesinin en temel koşulu teknik elemanların ortaklaşan somut taleplerini ortaya koymaları, bunları işçilerin ortak talepleri içine dahil etmeleri ve bunlar üzerinden diğer taleplerini geliştirmeleridir.

Tüm bu söylenenlerle beraber, ortak taleplerin varlığı çalışma koşullarına bağlı çok farklı taleplerin oluşmasına engel olmamalıdır. Hatta her çalışma koşulunda teknik elemanlar kendi özgün taleplerini de oluşturmalı ve bunların eldesi için çalışmalıdır. Bu teknik elemanların ve işçi sınıfının bütününe taleplerinin ve sendikal mücadelesinin zenginleşmesine yol açacağı gibi her çalışma koşulunda teknik elemanların talepleri için mücadelesinin ete kemiğe bürünmesini de sağlayacaktır. Önemli olan ayrışan özgül taleplerin, ortak taleplerin en azından özüne ters düşer hale gelmemesidir. O durumda taleplerin bütünlüklü savunusu ve kazanımlara ulaşılması sekteye uğrayabilir.

Ortaklaşmış somut talepler aslında bir yönüyle de gerek teknik elemanlar için gerek de işçi sınıfının bütünü için asgari olmazsa olmaz talepler niteliği taşımaktadır. İşyeri özgünlüklerinde gelişen talepler ancak bunların üzerinden ve bunlara ilave olarak ifadesini bulmalıdır. Aksi takdirde, salt işyerindeki koşullar üzerinden oluşturulmaya çalışılacak taleplerle teknik elemanlar hem daha korunaksız hem de işçi sınıfının sendikal anlamdaki genel bazı kazanımlarından mahrum kalırlar.

Şimdi Teknik Elemanların ortak taleplerinin oluşturulması yönünde en azından bir tartışmayı başlatma amacı ile TEB'in önceden oluşturmuş olduğu on yedi maddelik talepleri ve bu talepler çerçevesinde şekillenen bazı başlıkları aktaracağım.

Talepler:

1. İş güvencesi
2. Çalışma süreleri haftalık 45 saat olmalı vardiya süreleri buna göre tespit edilmeli.
3. Günlük normal çalışma süresinin dışında yapılan her türlü çalışma fazla çalışma sayılmalı. Ek ücrete tabi tutulmalı ve çalışmama hakkı saklı kalmalı.
4. Görevli olarak işyerinin dışına gönderilen teknik elemanların günlük normal çalışma süresi dışında yolda geçen süreler fazla çalışma olarak kabul edilmeli.
5. Yasal hafta tatili ve diğer yasal tatil günlerine, senelik ücretli izin günlerine, SSK'ca verilen istirahat günlerine bir hak olarak tüm teknik elemanlarca sahip olunmalıdır.
6. Teknik elemanlar evlilik, doğum vb. sosyal yardım haklarına sahip olmalı; evlilik, gebelik, doğum ve benzeri durumlarda bir süre ücretli izin kullanma hakları bulunmalıdır.

7. Ücret ve zamlarla ilgili olarak; teknik elemanlar için bir alt ücret baremi oluşturulmalı, iş grupları ve ücret değerlendirme kriterleri oluşturulup standartlaştırılmalıdır.
8. Günlük vardiya süresi içinde belirli dinlenme saatleri tanımlanmalı.
9. İşyerine gidiş gelişlerde ulaşım patronca sağlanmalı.
10. İşyerlerinde dinlenme saatlerinde kullanılacak uygun yerler tahsis edilmeli.
11. İşyerlerinde çalışanların başvuru ve kullanımına açık mesleki konuları içerir kütüphaneler oluşturulması yoluna gidilmelidir. Teknik elemanlara işleri ile ilgili eğitimler verilmeli ve bunların masrafları patron tarafından koşulsuz karşılanmalıdır.
12. İşyerlerinde, teknik elemanların çalışma koşullarının gerektirmesi durumunda kendilerinin de kullanabileceği soyunma odası, dolap ve duşlar bulunmalıdır.
13. İş güvenliği ve işçi sağlığı konularında, tüm çalışanlarla beraber teknik elemanların da çalışma koşullarının güvenilirliği ve sağlıklı olması ile ilgili çalışmalar yürütülmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Gerek duyulursa belirli sektörlerde bulunan teknik elemanlar, o sektörlerde olası rahatsızlıklara ilişkin periyodik sağlık kontrollerinden geçirilmelidir.
14. İşyerlerinde teknik elemanların da içinde bulunacağı iş güvenliği ve işçi sağlığı kurulları oluşturulmalı ve bu kurullar ilgili konularda belirli bir yaptırım gücüne sahip olmalıdır.
15. Teknik elemanların SSK kayıtları aldıkları ücrete uygun düşen dereceden yapılmalı ve primleri ona göre yatırılmalıdır.
16. İşyerlerinde çalışan teknik elemanların çalıştıkları işyerinde görev yetki ve sorumlulukları belirli olmalıdır. İşyeri ve görev değişiklikleri –sürekli olması durumunda- teknik elemanların rızası olmadan gerçekleştirilmemelidir.

İş Güvencesi

İş güvencesinin olabilmesi için üç önemli unsurun hukuken söz konusu olması gerekir.

1. İşçiyi işten çıkarmak için haklı bir sebep olmalıdır.
2. Sebebin haklılığı yargı tarafından denetlenmelidir. İşçiyi işten çıkarma gerekçesinin yargı karşısında ispatı patrona ait olmalıdır.
3. Mahkeme işten çıkarmayı haklı görmezse (keyfi görürse) işçi işe iade edilmelidir.

Hukuken iş güvencesinin olduğu bir toplumda bu üç unsur muhakkak göz önünde bulundurulmalıdır. Bu hiçbir patronun işçilerin iş akitleri üzerinde keyfi yaptırımlarda bulunamamasının da garantisidir.

Ancak yasalarda, söz konusu olan iş güvencesine ilişkin maddelerde patronun işçilerin iş akitleri üzerinde keyfi yaptırımlarda bulunmasını engelleyici hiçbir ifade yoktur. Sadece geçerli bir sebebin bulunmadığı durumlarda patronun işçinin iş ahdinin feshine dair ihbar ve kıdem tazminatları (bazı durumlarda) vermesi zorunluluğu söz konusudur. Ayrıca geçerli sebep tanımı konusunda da çok büyük muğlaklıklar ve keyfiliğe yol açıcı noktalar söz konusudur. Konumuz genel olarak iş hukuku olmamakla beraber, iş güvencesinin işçi sınıfının bütünü için ülkemizde olmadığını vurgulamak açısından bu değinmeler yapılmıştır. Bu, iş güvencesinin aslında işçi sınıfının bütünü için en önemli taleplerinden biri olduğunu vurgulamak açısından önemlidir. İçinden geçtiğimiz ve işçi kıyımlarının yoğunlaştığı bu süreçte bu daha fazla önem kazanmıştır.

Tüm bunların yanında bir çok patron bu eksikli ve kendi çıkarına olan yasal duruma bile uymamakta, haksız iş akitlerinin feshi uygulamalarına yaygın olarak karşılaşılmaktadır. Bu örnekler, sendikasız iş yerlerinde veya sendikaların etkisiz kaldığı iş yerlerinde işçilerin kendi yasal haklarına dahi sahip çıkabilecek bir bilinç ve kültüre sahip olmamalarından dolayı sıklıkla yaşanmaktadır. Teknik elemanlar da çoğunlukla haksız işten çıkarmalarla karşılaşmakta ve bu durumda da bazen tazminat bile alamamaktadırlar. Burada, Teknik elemanların herhangi bir sendikal örgütlülük içinde yer almamaları ve ondan da önce iş veren karşısında haklarını bilen ve savunabilen bir bilinç taşıyamayışları önemli bir etken olmaktadır. Birey olmak güçsüzlüğü, güçsüzlük de kabullenışı getirmektedir.

İş güvencesine ilişkin genel sorunların yanında, çalışma yaşamına getirilmek istenen yeni düzenlemeler ve esneklik kavramı altında toplayabileceğimiz bazı uygulamalar iş güvencesini daha önemli bir talep haline getirmiştir. Bilhassa sayısal esneklik adı altında gündeme getirilen uygulamalar doğrudan işçilerin iş güvencesinin yok sayılması anlamına gelmektedir. Teknik elemanlar bu tip saldırılara en çok maruz kalan işçi kesimi içinde yer almaktadırlar.

Çalışma Süreleri

Teknik elemanların çalışma sürelerine ilişkin taleplerinin başında haftalık 45 saatlik çalışma süresinin teknik elemanlar için de uygulamada geçerli olması yer alıyor. Bu süreyi aşan çalışmalar ancak teknik elemanların rızası olursa yapacağı çalışmalar olmalı. Ve tabii bunun karşılığında da ek bir mesai ücreti ödenmeli.

Günümüzde teknik elemanların çoğu, haftada 45 saatten fazla süre çalışıyor ve hiçbir ek mesai ücreti almıyor. Teknik elemanlara iş üzerinden çalışmanın değerlendirilmesi dayatılıyor. Bu zorunlu fazla çalışmanın gerekçesi olarak kullanılıyor. Sonuçta işlerin tamamlanma sürelerine göre mesai süreleri esniyor. Bunun için de ek mesai ücreti ödenmiyor. Teknik elemanların genel çalışma alışkanlıkları açısından da bu doğal karşılabilir hale gelmiş durumda. Patronlar, kendi tanımladıkları iş üzerinden çalışmanın değerlendirilmesini dayatıyor. Fazla çalışma sürelerinin, kendi işini yetiştirememesinin bir sonucu olduğu üzerinden teknik elemanlar üzerinde baskı oluşturuluyor. Bu baskının genelleşmesi teknik elemanlar için bu uygulamanın doğal kabul edilmesine sebep oluyor. O yüzden teknik elemanların fazla çalışma süreleri ile ilgili talepleri çok büyük önem taşıyor.

Çalışma süreleri ile ilgili bir diğer konu ise esnek süreli çalışma ve ücretsiz esneklik uygulamaları. Bir yönüyle, fazla süreli çalışma esnek süreli çalışmanın bir uzantısı olarak da teknik elemanlara yaygın olarak dayatılıyor. Bunun dışında çalışma sürelerinin hafta içine eşit ve insanları zorlamayacak şekilde dağıtılması ve fazla çalışılan sürenin belirli bir saati geçmemesi yönünde taleplerin geliştirilmesi gerekiyor. Çalışma yaşamında ve hemen hemen tüm işkollarında teknik elemanlara aşırı esnekleştirilmiş çalışma süreleri dayatılıyor. Birçok işyerinde teknik elemanlar için hafta sonu tatillerinde ve gece geç saatlere kadar çalışma, alışılmış bir uygulama haline gelmiş durumda. Bu yüzden teknik elemanlar, sosyal yaşamlarını düzenleme ve bunun için zaman ayırma konusunda büyük sorunlar yaşıyorlar.

İş üzerinden çalışmanın değerlendirilmesi dayatması ile patronlar, teknik elemanların ücretlerinin ve ücret artışlarının belirlenmesinde baskı unsuru oluşturuyorlar. Teknik elemanları karşı karşıya getirici prim ve performans değerlendirmesi gibi uygulamalarla ücretler üzerindeki esneklik uygulamasını sürekli hale getirmeye çalışıyorlar. Bu dayatma ve uygulamaların karşısında ücretlerin ve ücret artışlarının belirlenmesine ilişkin belirli standartların ve sınıflandırmaların teknik elemanların ihtiyaç ve talepleri göz önünde bulundurularak oluşturulması büyük önem taşıyor.

Çalışma süreleri ve ücretlerle ilişkili bir önemli nokta da teknik elemanların ücretlerinin bir çok işyerinde brüt maaş üzerinden belirlenmesi. Bu çalışanın sene içinde ücretinde bir düşüş yaşanması anlamına geliyor. Bu da teknik elemanların sene içinde alım güçlerinin sürekli düşmesi anlamına geliyor.

Çalışma Koşulları

Teknik elemanların sorunları daha işe gidiş geliş aşamasında başlıyor. Birçok işyerinde teknik elemanlar işe kendi imkanları ile gidip geliyorlar. Bunun patron tarafından sağlanması talebi öne çıkıyor. İşe gidiş gelişlerin çok uzun süreler alması ve bunun çalışma süreleri dışında tutulması da tüm işçiler açısından kendilerine ayıracakları zamanın kısılması anlamında önemli bir sorun oluşturuyor.

Bir diğer sorun ise daha çok teknik elemanlar için geçerli olan çalışma süreleri içinde dinlenme sürelerinin tanımsız olması. Hatta bu tanımsızlık teknik elemanlara bir avantajmış gibi sunuluyor.

Ayrıca bir çok işyerinde teknik elemanlar, dinlenme soyunma ve duş alma gibi ihtiyaçların karşılanması açısından uygun olmayan ya da kötü koşullara sahip bulunuyor. Bir çok işyerinde teknik elemanlar için dinlenme alanı tanımsız ve çalışma ortamlarından başka bir yerde bulunamıyorlar.

Teknik elemanlar açısından bir başka önemli sorun ise işleri ve meslekleri ile ilgili konularda bilgiye ulaşma koşulları. Teknik elemanlar genel olarak kitap, eğitim ve benzeri bilgi edinme imkanlarını kendileri

yaratıyor. İşyerlerinde kütüphanelerin bulunması iş ile ilgili bilgileri içerir kaynakların buralarda yer alması önemli bir talep olarak öne çıkıyor. Bir başka sorun ise eğitim konusunda yaşanıyor. Genelde teknik elemanlara yeterli eğitim olanakları iş verence sağlanmıyor ya da sağlandığı durumlarda karşılığı teknik elemandan alınıyor veya belirli koşullar önlerine konuluyor.

İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı

Çalışma yaşamında genel olarak iş güvenliğinin ve işçi sağlığının bulunmadığı ya da yetersiz olduğu ortamlar söz konusu. Teknik elemanlar da bu koşullarda çalışıyor. Ayrıca teknik elemanların bir kesimine özgü, farklı güvenlik ve sağlık problemlerini yaratıcı koşullar da söz konusu olabiliyor. Buna en iyi örnek bilgisayar emekçilerinin çalışma koşulları. Teknik elemanların karşı karşıya olduğu güvenlik ve sağlık sorunlarına ilişkin ise hiçbir tedbir geliştirilmiş durumda değil. Bu, teknik elemanların sorunlarının farkında olmaları açısından da böyle.

Teknik elemanlar üzerlerinde patron tarafından oluşturulan psikolojik baskı sebebi ile SSK imkanlarından daha az yararlanır durumdadır. Hatta bu olanaklarının çok fazla farkında da değiller. Sağlık sorunlarının giderilmesi için kendi olanaklarını kullanan teknik elemanlar bu yönlü kazanılmış hak ve olanaklardan da mahrum kalmaktalar.

İş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili esas önemli nokta bunun sağlanmasına ve denetlenmesine ilişkin koşulların yaratılması. Genelde teknik elemanların bazıları (bilhassa mühendisler) işyerlerindeki iş güvenliği ve işçi sağlığı koşullarından sorumlu sayılıyorlar. Ancak gerek o konudaki bilgilerinin çok yetersiz olması ve bu yönlü eğitime tabi tutulmamaları gerekse hiçbir olumlu yaptırım güçlerinin bulunmaması nedeniyle etkisiz kalıyorlar. O yüzden işyerlerinde çalışanların hepsinin temsiliyetini sağlayacak şekilde düzenlenmiş iş güvenliği ve işçi sağlığı kurulları oluşturulmalı. Bu kurullara gerekli eğitimler aldırılmalı ve bu kurulların aldıkları kararlara ilişkin yaptırım yetkileri bulunmalı.

Bir başka nokta ise teknik elemanların sık karşılaştığı SSK primlerinin, aldıkları ücret düşük gösterilerek yatırılması konusu.

Teknik Elemanların Görevlerinin Tanımlılığı

Teknik elemanların yaşadığı sorunlardan biri de işyerindeki görevin tanımlılığına ilişkin. Bu açıdan teknik elemanlar aslında uzun süreden beri işlevsel esneklik uygulamasının birkaç şekline birden maruz kalmaktalar. Çalışma içerisinde ilk işe girişte anlaşılan işin dışında tanımlanmış bir çok iş aynı teknik elemanca yapılabiliyor. Bu, o teknik eleman üzerindeki iş yoğunluğunu ve sorumluluğu artırıyor, yaptığı iş üzerindeki belirleyiciliğini ve hakimiyetini azaltıyor. İşyerinde teknik elemanlarca yapılan işler tanımlı olmalı ve bu işlere ilişkin teknik elemanların yetki ve sorumlulukları da tanımlanmalıdır. Bu doğrultuda, teknik elemanlar işin, yetki ve sorumluluğun belirlenmesi süreçlerinde söz sahibi olmalı, bu işlem tek taraflı olarak patron tarafından yerine getirilmemelidir.

İşyerinde tanımlanmış görevler üzerinden yürütülen uygulamalarda sorumluluk ve yetkilerin tanımlanmasında tüm işçilerle beraber teknik elemanlar da kendi ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda belirleyici olabilmelidir. Dinlediğiniz için teşekkür ederim...

Prof. Dr. İZZETTİN ÖNDER (Oturum Başkanı):

Sayın Savaş Sarı'ya teşekkür ediyoruz. Yaklaşık bir yarım saatimiz var. Bu süre içinde soru sormak ya da katkı yapmak isteyen varsa onları alalım.

SORULAR - CEVAPLAR - KATKILAR

METİN (Gemi Mühendisi): Şimdi buradaki talepler düzgün çalışan bir işletmedeki mühendislerin talepleri konumunda. Yani o süreç içinde sendikanın takip edeceği talepler olarak anlıyorum. Bizim sektörümüzden –gemi mühendisliği- bir örnek vermek gerekirse; bizim arkadaşlarımız esas talebi kendi branşlarında iş imkanıdır. Birinci talep odur. Birçok arkadaşımızın –bizim odamızda şu anda 1500 civarında üye arkadaşımız var- kimisi makine mühendisliği, kimisi tesisat mühendisliği vs. yapıyorlar.

Ben özellikle talepler konusunda buna dikkat çekmek istedim. Tabii mühendislerin çalıştığı yerleri, büyük işletmeleri aldığımızda buralarda önemli devlet yardımları söz konusu. Devlet yardım ve yatırımlarına baktığımızda, özellikle tersanelerde, devletten alınan teşvik belgeleri ile çok büyük yatırımlar yapıldığını görüyoruz. Biliyorsunuz yatırım teşvik belgelerinde istihdam da vardır, artı işletme çalışmaya başladıktan sonra faaliyetlerini kapasite raporları ile belgelendirmek zorundadırlar.

Bizim sektörümüzde bu konuda şöylesi bir enteresan durum söz konusudur: Devletten teşvik belgesi almış, bir takım yatırımlar yapmış, sanayi odalarından kapasite raporları almış –örneğin bir senede şu kadar sayıda gemi yapar diye- işletmelerde hiç gemi mühendisi çalıştırılmadığını da görüyoruz. Bu da oldukça ilginç bir durumdur.

Sendikacı arkadaşlarımız da burada; bir yaklaşım ve taleplerin takip edilmesi açısından önemlidir. Bilemiyorum, sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinin aldıkları teşvik belgelerini, kapasite raporlarını inceleyerek “kardeşim burada bu kadar işçi, bu kadar mühendis istihdamı var mıdır” diye talep ediliyor mu? Bu konun sürekli gözden kaçırıldığını düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. İZZETTİN ÖNDER (Oturma Başkanı):

Sanıyorum başka katkı ya da soru yok. Ben Sayın Eğilmez’e ve Sayın Sarı’ya bir kez daha teşekkür ediyorum.

Kusura bakmazsanız iki noktayı bilginize sunmak, dikkatinizi çekmek istiyorum. Metinlerimizde ve konuşmalarımızda eğer uygun görüyorsanız “işveren” kavramını kullanmayalım. “İşveren” kavramı mülkiyet biçimini meşrulaştıran bir retoriktir. Bizi o havuza atar. Ona işveren dedikçe biz “iş alan”ız. İsterse verir, isterse vermez. Ona biz “patron” diyelim. O kafamızda başka bir imaj da yaratır.

İkinci sorunsalı da müsaadenizle arz edeyim. Belki yarın da tartışırız. Bir yerde iş güvencesinden konuşurken, aynı yerde fazla mesaiden konuşmak ekonomik açıdan tutarsızlık yaratır. Bir; sömürüyü arttırır, iki; iş güvencesini azaltır. Fazla mesai kapitalistlerin geliştirdiği çok önemli bir yöntemdir. Biz buna aldaniyoruz. Bu hataya düşmemek gerekiyor.

Bu bir eleştiri değildi. Arkadaşlarımın anlayışına güvenerek söyledim bunu.

Hepinize teşekkür ediyorum. Yarın görüşmek üzere iyi akşamlar diliyorum.

2.GÜN

SUNUŞ

MUZAFFER ŞAHİN: Günaydın değerli konuklar. Bugünkü oturumu açıyoruz. Sempozyumumuzun ikinci gününün bu ilk oturumunun gündemi “**Geçmişten Geleceğe**” başlığını taşıyor. Oturumun ilk bölümünde “Türkiye ve Dünyada Teknik Elemanların Sendikal Deneyimleri” aktarılacak. Oturumu DİSK yöneticilerinden Sn. Çetin Uygur yönetecek. Ayrıca DİSK ve Birleşik Metal-İş Sendikası eski Genel Sekreteri Kemal Daysal, Almanya’dan gelen konuğumuz Mercedes Benz Beyaz Yakalılar Temsilcisi Jürgen Hesse ve TMMOB adına Dr. Sedat Özkol konuşmaları ile oturuma katılacaklar.

Şimdi sözü Sn. Çetin Uygur’a bırakıyorum.

1.OTURUM

GEÇMİŞTEN GELECEĞE

Türkiye Ve Dünyada Teknik Elemanların Sendikal Deneyimleri

ÇETİN UYGUR / DİSK Eğitim Sekreteri (Oturum Başkanı):

Merhaba. Böyle bir olanağı sağladığı için Birleşik Metal-İş Sendikası’na ve sendika içinde çalışmalarını sürdüren teknik elemanlara teşekkür ediyoruz ve de hepinize hoş geldiniz diyoruz.

Mühendis ve diğer teknik elemanların sendikal örgütlenme mücadelesinde geriye dönük deneyimlerin aktarımında en büyük deneyime sahip olan iki arkadaşla birlikteyiz: Sedat Özkol ve Kemal Daysal. Her ikisi de 1961 anayasasında sendikal örgütlenme konusunda hem yasalar bazında hem de aktif örgütlenme boyutunda yer alan arkadaşlarımız. Arkadaşlarımız bize 1960’la başlayan bu sürecin somut aktarımlarında bulunacaklar, değerlendirmeler yapacaklar.

Diğer konuğumuz ise Almanya’dan. Sn. Jürgen Hesse de IGMetall bünyesinde ve de Almanya’da teknik elemanların sendikal örgütlenmesindeki deneyimleri aktaracaklar.

Dolayısıyla hemen arkadaşlarımıza dönüyoruz. Kemal Daysal’dan başlamak üzere sırasıyla arkadaşlara söz veriyoruz.

Kemal Daysal uzun bir süre DİSK’e bağlı Maden-İş Sendikası’nın yönetiminde yer aldı. 1980 öncesi ve sonrasında DİSK yönetiminde genel sekreterlik görevini yürüttü. Bir parantez içinde belirtmek gerekirse, bir teknik eleman olarak DİSK’in en üst kademelerine kadar yükselmiş olan bir arkadaşımız kendisi.

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sözlerime başlamadan önce hepinizi saygıyla selamlıyorum. Ülkemizde teknik elemanların genel olarak örgütlenmesine baktığımız zaman bu örgütlenmenin çok da uzun yıllara dayanmadığını görürüz. Özellikle teknik eleman örgütlenmesinin 30 - 40 yıllık bir geçmişi olduğunu söyleyebiliriz. 1970'ler ise, teknik elemanların sendikal örgütlenmeye yönelik atılımların ortaya çıktığı yıllar oluyor. Teknik elemanların örgütlenmesinin bu döneme rastlamasının kuşkusuz, nesnel ve öznel nedenleri vardır. Ben kısaca bunlara değineceğim. Sonra geçmişte yapılan çalışmaların deneyimlerini aktardıktan sonra - günümüzde nasıl bir sendikal örgütlenme olmalıdır?- sorununa kısa bir açılım getirmeye çalışacağım.

1970'lerde teknik elemanların bağımsız olarak örgütlenmeye yönelmelerinin nedeni şudur; Teknik elemanlar yüzyılımızın başından ortalarına kadar elli yıllık süre içerisinde, hem Türkiye'de, hem de dünyada çalışanların en ayrıcalıklı durumunda olmuşlardır. 1950 ve 1960'da kapitalizmin gelişme sürecinin hızlanması teknik elemanların sayısal olarak üretimde yer almasını fazlalaştırmıştır. Çünkü bilim ve teknolojinin üretim sürecine daha yoğun olarak katılımı, teknik elemanları sektörlerde daha yoğun bir şekilde çalışmaya yöneltmiştir. Böylece, özel kesimde çalışan teknik elemanlar yavaş yavaş ayrıcalıklarını kaybetmeye başlamıştır. Onlar bir zamanlar işverenlerin temsilcisi durumunda iken birdenbire işçiler gibi ücretli çalışan durumuna düşmüşlerdir. Kamu kesiminde de buna benzer bir süreç gelişmiştir. Kamuda da yoğun bir şekilde teknik eleman çalışırdı, ücretleri bir zamanlar ayrı bir statüyle belirlenirdi. Oysa 1970'lerde teknik elemanların ayrıcalığı ortadan kalktı, büyük ölçüde hak kaybına uğradılar. İşte bu nesnel durum teknik elemanların örgütlenmesini kamçılar hale getirdi. Bunun dışında öznel koşullarda onların örgütlenmesini zorunlu kılar bir şekilde geliyordu.

Onlara da kısaca değinecek olursak; bilim ve teknolojiadaki gelişme teknolojisinin doğrudan üretim sürecine katılması, üretim sürecinin temel öğeleri haline gelmesi giderek teknik elemanları işçilere yaklaştırdı. Bu teknik elemanların bilincinde, teknik elemanların sosyal rollerini kavramada çok önemli bir faktör oldu. Tabi burada teknik elemanların işçileştiğini söylemiyoruz. Ama işçilere daha yaklaşan bir kesim oldu. Teknik elemanların haklarını koruma ve geliştirme yolunda işçilerle birlikte durmanın gerekliliği bilincini arttırdı, geliştirdi.

1970'lerden sonra bir diğer konu Türkiye'de ve dünyada teknik elemanların emeklerine yabancılaştığı bir dönem oldu.

Teknik elemanlar genel olarak teknolojinin yaratıcısı, taşıyıcısı ve işletmelerdeki uygulayıcısıydılar. Peki nedir teknoloji?..

Teknolojiye felsefi olarak şöyle bir tanım getirebiliriz. "Üretim ve tüketimiyle, içinde yaşadığımız doğanın, insan çıkarlarına uygun olarak değiştirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli araç ve gereçlerin, genel olarak modernizasyonudur, teknoloji" Ama, pratik yaşamda teknik elemanlar, teknolojinin bu ahlaki ve insani işlevinden çok, şunu görüyorlar: İşyerinde uygulanan ileri ve modern teknolojiler, üretimi artıran ve işleminin kar marjını yükselten birer araç haline alıyor.

Bu olgu ise teknik elemanların emeklerine yabancılaşmasını kamçılıyor. Bu yabancılaşma teknik elemanların bilinç düzeyinde değişimlere ve kendi toplumsal rollerini yeniden tespiti ve kavramaya yol açıyor. Teknik elemanların değişim ve dönüşümden yana olmalarında bu olgu önemli bir rol oynuyor.

Böylece teknik elemanlar, hem kendi hak ve çıkarlarını koruma, hem de bilgi ve becerilerinin halkın çıkarları doğrultusunda kullanımı için yeni örgütlenmelere yöneliyorlar. İşte, 1970'lerde teknik eleman örgütlenmesinin hız kazanmasındaki başlıca nedenlerden biri olarak bunu da görebiliriz.

İşte tüm bu nesnel ve öznel süreçler sonucu teknik elemanlar, yasayla kurulan örgütleri TMMOB'nin dışında yeni örgütsel arayışlar içine girdi. Ayrıca yasayla kurulan TMMOB yönetimi de teknik elemanlar içerisinde ilerici insanların eline geçti. Bunun dışında teknik elemanlar daha modern ve ekonomik, demokratik haklarını elde edebileceği, bilgi ve becerilerini halkın çıkarına sunabileceği bir kurum yaratmak için yeni arayışlara girdiler. O yeni arayışların sonucudur ki Türkiye'de ilk kez TEKSEN adıyla teknik elemanların sendikası kuruldu. Ama ne yazık ki TEKSEN çok uzun ömürlü olamadı. 1971'deki 12 Mart

muhtırasıyla Anayasa değişikliğine gidilerek tüm bu statüdeki sendikalar kapatıldı. Tabi yaşı ellinin altında olanlar 12 Mart'ın vahşî yüzünü hatırlamazlar. Oysa 12 Mart, 12 Eylül'ü aratmayacak bir biçimde özel bir darbe idi. O zaman azımsanmayacak sayıda tutuklamalar oldu. Bu tutuklamalar içinde TEKSEN'i kuran arkadaşlar da vardı. 12 Mart çıkışından sonra bu kez teknik elemanlar yeni bir örgütlenme biçimi buldu. 1973'den sonra Tüm Teknik Elemanlar Derneğini (TÜTED) kurdular. TÜTED teknik elemanlar için başlı başına bir deneydir.

Özet olarak söylersek, TÜTED önüne iki amaç koymuştur: Birincisi; kamu kesiminde çalışan teknik elemanların grevli, toplu iş sözleşmeli sendikal haklarını kazanmaları için mücadele, İkincisi; özel kesimde çalışan teknik elemanların bulunduğu işyerlerindeki işçi sendikalarına üyeliğini sağlama.

1976 yılında Maden-İş'le TÜTED ortak bir panel düzenleyerek teknik elemanların çalıştığı işyerlerinde sendikaya üye olmalarının önündeki sorunları tartışmaya açtı. Bu dönemden sonra TÜTED'le, sendikalar arasında önemli yaklaşımlar oldu. 1976 yılında ben, kısa bir süre Maden-İş Sendikasının Bursa Bölge Başkanlığını yaptım. O dönem Türk Metal Sendikasıyla Maden-İş Sendikası arasında kıyasıya bir mücadele vardı.

Renault, Tofaş başta olmak üzere birçok işyerinde iki sendika arasında yetki mücadelesi vardı. Yetki sorunu referandumla çözülmeye doğru gidiyordu. Renault'ta 300'e yakın teknik eleman çalışıyordu. Kısa bir çalışmadan sonra bu teknik elemanlar Maden-İş'in üyesi oldular. Tercihlerini Maden-İş'ten yana koydular. Yetkiyi almamıza katkı sağladılar.

1970'li yıllar teknik elemanların sendikalaşma sorununun uluslararası boyutlarda da yoğun olarak tartışıldığı yıllardır. TÜTED bu tartışmaların da içinde yer almış ve kendi deneyimlerini aktarmıştır. Buna örnek olarak TORİNO konferansını gösterebiliriz.

1975 yılı Şubat ayında, ILO ve uluslararası sendikal örgütlerin katkılarıyla, "Teknik Elemanların Kadroların Sendikalaşma Sorunları" Birinci Konferansı adı altında geniş bir toplantı düzenlendi. TORİNO'daki bu konferansa, ülkemizden de TÜTED ve Teknikerler Derneğinden 3 kişilik bir delegasyon katıldı. Bu toplantı büyük bir ilgi ve işlev gördü. Toplantının önemli belgelerini TÜTED yayımlayarak, ülkemiz teknik elemanlarının bilgisine sundu.

Ayrıca TÜTED o dönem demokrasi ve özgürlükler mücadelesi içinde de kendine düşen katkıyı yerine getirdi. DİSK'in başını çektiği demokratik güç birliği çalışmalarının içinde aktif bir şekilde yer aldı. DİSK, TÖB-DER, TÜTED, TÜMDER, TÜSDER, TMMOB gibi örgütlerin iş ve güç birliği çalışmaları 12 Eylül 1980 darbesine kadar kesintisiz olarak sürdü.

Sözlerimi bitirmeden önce bir noktaya değinmek istiyorum. Biz o dönem şöyle bir tartışmanın içine girdik. Teknik Elemanlar Sendikası nasıl olmalı acaba? bağımsız bir sendika mı olmalı, yoksa işyerlerindeki sendikaya mı üye olunarak sendikal haklar kullanılmalı. O zaman önümüzde bir deney yoktu. Fakat bugün var. Kamu emekçileri sendikaları var. İşçi Konfederasyonları var. Bunlar bu konuları oturup birlikte tartışabilir, sonuca ulaştırabilir. Benim görüşüm şudur. Teknik elemanların buldukları işyerinde diğer işçilerle ortak bir sendikada örgütlenmelerinin doğru olduğunu düşünüyorum. Özellikle teknik elemanlar, çalıştığı yerde hangi sendika varsa o sendikada örgütlenerek ortak bir faaliyet gösterebilirler.

Bunun hem teknik elemanların haklarını korumada bir gereklilik olduğunu söylüyorum, hem de sendikaların gelişip güçlenmesinde çok önemli yerinin olduğunu söylüyorum.

Niye söylüyorum? şundan; bugün dünyada başını uluslarüstü tekellerin çektiği genel bir sendikasızlaştırma politikası uygulanıyor. Uluslarüstü tekeller bu politikanın yaşama geçmesi için, kimi ülkelerde baskı ve şiddet uyguluyorlar, kimi ülkelerde, emekçiler arasında yapay ayrımları körükliyorlar, işçilerle patronlar arasındaki, sorunların çözümünde sendikaları aradan çıkararak kişisel çözüm yollarını özendiriyorlar.

Bu sendikasızlaştırma politikası sürdürülürken, sendikaların gereksiz olduğu, işçi sınıfının tarihsel rolünün sona erdiği yolunda ideolojik bir saldırı kampanyası da yürütülüyor. Sahte teoriler ortaya atılıyor. İşte bu kapsamlı saldırıların sonuçsuz kalması güçlü sendikal örgütlenmelerin gereğini kaçınılmaz kılıyor. Bu nedenle işyerinde çalışan tüm emekçilerin ortak bir sendikal örgütlenme içinde olmalarının, güçlerini birleştirmelerinin tarihsel bir önemi vardır.

Böylesi bir birlikteliğin sonuçlarının da muazzam olacağını söyleyebiliriz.

- İşçi ve teknik elemanların birlikte sendikal bir savaşın içinde olmaları, sendikaların sayısal ve niteliksel gücünü önemli ölçüde arttıracaktır.
- Bu nicel ve nitel gelişmeye paralel olarak, elde edilen, ekonomik sosyal hakların kapsamı genişleyecek, yeni yeni kazanımlar sağlanacaktır.
- Ve nihayet işyerlerinde sağlanacak bu birliktelik giderek ülke düzeyinde sendikal birliğin sağlanmasına küçük küçük de olsa birer katkı meydana getirecektir.
- Hak alma mücadelesinin başarıya ulaşmasının ancak, emekçilerin birliğiyle sağlanabileceği ilkesi unutulmamalıdır.

Ancak bunları söylerken gerek işçilerin, gerekse teknik elemanların farklı istem ve taleplerinin olduğu da unutulmamalı. Bu taleplerin yaşama geçmesi için hem teknik elemanların sendikalardan, hem de sendikaların teknik elemanlardan beklentileri olabilir. Bunları da şöyle özetleyebiliriz.

Teknik elemanların sendikadan beklentileri:

- Sendikalar teknik elemanların toplu sözleşme kapsamı içine alınmaları için daha aktif bir mücadele vermelidir.
- Sendikaya üye olduğu için baskıya maruz kalan teknik elemanlara her türlü destek ve katkı sağlanmalıdır.
- Teknik elemanlar sendikal haklarını kullanmalarında gerekli olan bilgi ve bilinçle donatılması için eğitim çalışmaları hızlandırılmalıdır.

Üyelerimize, teknik elemanların da birer emekçi olduğu, üretim sürecinde amir durumunda olsalar bile, hasım değil, aksine patronlara karşı mücadeleden vazgeçilmez müttefikler olduğu anlatılmalıdır.

Sendikalar mühendis, mimar örgütleriyle ve varsa diğer teknik eleman örgütleriyle daha sıkı bir işbirliği içinde olmalıdır.

Sendikaların teknik elemanlardan beklentileri:

- Sendikal hakları kullanmada, çalıştıkları işyerinde, sendika üyesi olma mücadelesinde daha kararlı bir tutum içinde olmalılar.
- İşçi, amir ilişkilerinde, işçilere karşı daha esnek bir tavır içinde olmaları ve işverenlerin gözü kapalı birer temsilcileri olduğunu kabullenmemeleri.
- Bilgi ve becerilerini sendikayla paylaşmaları, işyeri yönetimini, işçilere zarar verebilecek kimi uygulamalara karşı tutum takınmaları.

İşte özet olarak bunları söyleyebiliriz. Dikkatiniz için teşekkür ederim.

ÇETİN UYGUR (Oturma Başkanı):

Sn. Kemal Daysal'a teşekkür ediyoruz. Ve sözü Sedat Özkol arkadaşımıza bırakıyoruz.

Merhaba arkadaşlar. Bana böyle bir konuşma imkanı verdiği için Birleşik Metal-İş Sendikası'na daha sonra TMMOB'ne teşekkür ediyorum.

Burada konuşmaya başlamadan önce birkaç konuya değinmek istiyorum. Hepinizin bildiği, dünyanın en büyük bilim adamlarından Newton, Lordlar Kamarasına alınmış. Lordlar Kamarası'nda da on yıl süreyle arkada bir yerde oturmuş, hiç bir şey de söylememiş. Ama dünya çapında bir şöhreti var. Bekliyorlar, Newton acaba ne söyleyecek? Ne zaman konuşacak diye. İngiltere'nin dünya üzerindeki egemenliği, bilimsel çalışmalardaki önderliği hakkında vs. Ve bir gün Newton elini kaldırmış ve söz istemiş. Herkes tabii ki merak içerisinde... O da çıkmış demiş ki "Çoktandır söylemek istiyorum söyleyemedim. Arkamdaki pencere kırık. Şunu bir tamir ettirseniz"

Newton'un Lordlar Kamarası'ndaki tarihe geçen konuşması da bu. Kıssadan hisse... Ben de diyorum ki artık altmış yaşımı geçtim, bu yaştan sonra merdivenleri çıkmak biraz zor oluyor. Şu kürsüye çıkılan merdiveni biraz daha alçak yapınız. Zor çıkılıyor kürsüye.

Sayın Kemal Daysal bizim teknik elemanlar örgütlenmesinin arka planındaki sosyo-ekonomik koşulların nesnel boyutlarını ayrıntılı olarak ortaya koydu. Ben bunlar üzerinde çok fazla durmayacağım. Tüm bu örgütlenmelerin içinde bir de liderlik boyutu vardı. Ben o boyutun üzerinde durmakta yarar görüyorum. Bir de şunu vurgulamak istiyorum: Burada temelden kendi düşüncelerimden ziyade somut ve nesnel gerçekleri aktarmaya çalışacağım. Bu somut-nesnel gerçeklerden bugüne ilişkin olarak yapılması gereken çıkarımlar varsa bunu da sizler yapacaksınız. Ben böyle bir izdüşüm yapacağım. Şu an bunu yararlı görüyorum.

Somutta Teknik Personel Sendikası, TEKSEN'den bahsedeceğim. Çünkü Teksen'in kuruluş aşamasında ben de görev aldım. Aslında ben hala daha bu mücadelenin içinde yer aldığımı düşünüyorum. Dolayısıyla bir emeklinin anılarından ziyade deneyim aktarımı söz konusu olacak burada.

Teknik Personel Sendikası, Teksen, Kemal Daysal'ın da vurguladığı biçimiyle nesnel koşulların bir özel örgütlenme biçimi idi. Burada şunu kastediyorum: Günümüzde böylesi bir örgütlenmenin yaratılması oldukça zor. Yani Teksen örgütlenmesi kendine özgü özel bir örgütlenme biçimi idi. Açıkçası ne işçi sendikası, ne de memur sendikasıdır Teksen. Burada bir şeyi düzeltmek gerekiyor. Sayın Daysal memur sendikası diye kurulduğunu söyledi. Böyle bir sendika kurulmadı. "Çalışanlar Sendikası" diye kuruldu. 1960'lı yılların Türkiye'ye yansması, 27 Mayıs Anayasası, işçi sınıfı mücadelesi, öğrenci hareketleri, devrimci hareketler, aydınların bunların içerisinde yer almaları, Türkiye'de kabaran dalgalar vs. Bunların arasında taleple beraber arz da oluştu. "Marifet iltifata tabidir, hacı hacıyı Arafat'ta bulur" mantığıyla Türkiye sosyal mücadelesi değişik kesimlerde kendi sözcülerini ve liderlerini de buldu. Teksen böyle "özel" kişiler tarafından kuruldu. Bu sendikanın kuruluşunun altında yatan manevi güç şu anda Bilişim Vakfının Genel Sekreterliği'ni yürüten Sayın İzzettin Silier'dir. Kendisi alçak gönüllülük gösteriyor ama bu gerçeğin altındaki güç, meslekten abimiz olan Sayın Silier'dir.

İzzetin Silier kimdir? İzzettin Silier, İnşaat Yüksek Mühendisi ve aynı zamanda hukuktur. İzzettin Silier 10 Şubat 1970 yılında bizleri İstanbul'da bir toplantıya çağırdı. Kendisi o zaman İnşaat Mühendisleri Odası İstanbul Şube Başkanıydı. Ben de, İnşaat Mühendisleri Odası Genel Başkanıydım. Şöyle bir durum var, 1970 yılında Çetin Uygur'un da vurguladığı gibi odalarda ilerici kadrolar göreve gelirken, biz de bizde göreve gelmiştik. Ve bizim görevden uzaklaştırdığımız Merkez Yönetim Kurulu içerisinde İzzetin Silier'de vardı. Ama İzzettin Silier öyle bir insan ki kendilerine muhalefet etmekte olan grubun aday listesini genel kurulda dağıtıyor, gençlere oy verin diyor. İzzettin Silier böyle bir insandır. O gün kamu kesiminde çalışan 30.000 teknik eleman var. Yüksek mühendis mühendisi küçük görüyor, mühendis teknik elemanı küçük görüyor, işçiyi hepsi küçük görüyor. Böyle bir yapılanma içerisinde İzzettin Silier Türkiye'deki kamu kesiminde çalışan teknik elemanların mühendisi, mimarı, teknisyeniyle bir teknik eleman grubu ve kitlesi olarak teknik elemanların sendikal haklara sahip olmasının gerekli olduğunu ileri sürdü. Aynı zamanda mühendis olduğu için bunun rasyonelitesini ve hukuki alt temelini de hazırladı. Teknik elemanların 1958 yılında bir kararname ile memur statüsünün dışında bir kapsamda çalıştırıldığını, sözleşmeli personel olarak ne memurların özlük haklarından, işçilerin sendikal haklarından yararlanamadıklarını vurguladı.

Ama yasalar onlara sendikal örgütlenme haklarını henüz tanımamış olsa bile anayasanın ilgili maddesinden hareketle (o da şöyleydi: çalışanlar sendikal örgütlerini kurma haklarına sahiptir. Bu hak engellenemez. Bu hakla ilgili örgütlenmeleri daha sonra yasa koyucusu yasalarla belirler) İzzettin Silier somut durumun somut tahlilini yaptı. Teknik elemanların 58'den 70'e kadar geçen süre içerisinde maddi haklarındaki yıpranmaları da gözönüne getirerek mükemmel bir metin hazırladı. Bu metin hem hukukçular için hem mühendisler için hem de sosyal bilimciler için tarihi bir belgedir. Onun üzerine biz, İzzettin Silier abimizle birlikte bir sendikal örgütlenme için biraraya geldik ve 12 Mart 1970 tarihinde Teknik Personel Sendikası, Teksen'i kurduk.

Sendikanın kurucularını okuyorum.

Genel Başkan : Yüksek Mimar Niyazi Duranay
Genel Sekreter : Elektrik Yüksek Mühendisi Engin Günçe
Genel Mali Sekreter : İnşaat Yüksek Mühendisi Orhan Terzioğlu
: Makine Yüksek Mühendisi Fevzi Şolt
: İnşaat Mühendisi İlker Akay
: İnşaat Mühendisi Tezer Eraslan

O gün İzzettin Silier'in bir basın açıklaması var. Basın açıklamasında şöyle deniyor: "10.195 Sayılı Kararname ile çalışanları tek bir sendikada toplamak istiyoruz. Anayasanın bize verdiği hakla bizi kanunsuz bırakanların karşısına kanunsuz bir sendika ile çıkıyoruz. Sendikamızda ne memuruz, ne de işçi. Doğrusu böyle personele, böyle sendika. Sendikamız Türkiye'nin en güçlü sendikası olacak. Anayasa Mahkemesinin kararına göre grev ve toplu sözleşme hakkımız mevcuttur. Devrimci eylem için kurulan sendikamıza başarılar dileriz."

Bu önemli bir belgedir. Bu bağlamda teknik personel sendikanın arkasında yatan yapılanma, 12 yıllık birikim, Türkiye'deki sosyal mücadeleler, teknik elemanların kamu kesimindeki yapılanması, onlara tanınan maddi hakların yıpranması, ama yine 10.195 Sayılı Kararname kapsamında ne memur ne de işçi haklarına sahip olmamasıydı. Taktik buydu, İzzettin Silier bunu yakaladı. Teksen ondan dolayı başarılı oldu.

Teksen kurulduktan sonra hızla Türkiye'de kamu kesiminde hızla örgütlenme çalışmalarına başladı. Ciddi bir teknik eleman kitlesi de hızla böylesi bir örgütlenmeye doğru yol alıyordu. Yani nesnel bir talep vardı. Ve iki yüz kişilik bir kurucu grubu Türkiye'nin her yanında katlanarak büyümeye başladı. Teksen'e kitlesel, yığınsal katılımlar oldu ve kamu kesiminde yatırımcı kuruluşların genel müdürlükleri olduğu için ilk Genel Kurulunu Ankara'da yaptı, Genel Merkezini Ankara'da oluşturdu Teksen.

İlginçtir ilk Teksen Yönetim Kurulu'nda beş tane inşaat mühendisi, bir tekniker vardı. Başkanlık bir yüksek mimara verilmiştir.

Mühendis, mimar tartışması günümüzde de devam ediyor ve ileride de devam edecek gibi görünüyor, ama bu tartışma Teksen'e yansımamıştır.

1970 yılı Türkiye teknik elemanları açısından kritik bir yıl oldu. Bu yıl içerisinde kurulmuş olan özel mühendislik okulları anayasa mahkemesi kararıyla devletleştirildi. Bunda da İzzettin Silier'in ve Teksen'in büyük bir rolü vardır.

Biz özel mühendislik okullarının anayasaya aykırı olduğunu söylüyorduk. Oralardan mezun olanları odalara kaydetmiyorduk. Bu şu demekti : 12 Eylül anayasası henüz geçerli olmadığı için mesleğe başlanabilmesi için her mühendis, mimarın ilgili odasına üye olması gerekiyordu. Aksi durumunda mesleğini kaçak olarak icra ediyor durumuna düşüyordu. Ondan dolayı kasıtlı olarak bu okullar üzerinde bir kamuoyu baskısı oluşsun, anayasa mahkemesi de bu baskıyı anlasın, böylece bu okulları devletleştirsin diye kendileriyle de danışmış olarak bu arkadaşları odalara kaydetmiyorduk. Ne yaptysak fayda etmedi. Bir gün gazetelerde bir yazı okuduk. İstanbul'da bir hukukçu mühendis özel harp okulu kurmak için başvurmuş. Başvurunun altında da İzzettin Silier'in imzası vardı. İzzettin Silier diyor ki; "bu ülkede özel mühendislik okulu kuruluyorsa özel harp okulu da kurulabilir" ve bu doğrultuda ilgili resmi makamlara başvuruyor. Tabii herkes ayağa kalktı. "Ne yapacaksın?" dediler. "Emekli subayları çalıştıracam" dedi.

“Eski silahları alacağız, öğreteceğiz. Belki başka ülkeler bizden subay ister, eğitim ister” dedi. Ve anayasa mahkemesi birden karar verdi, özel mühendislik okullarını devletleştirdi.

Teksen böyle kuruldu. Ve 12 Şubat 1970’te kuruldu bu sendika, binlerce üyeyi kucaklamaya başladı. Bizler her yaptığımız çalışmada maddi ve manevi tüm gücümüzü Teksen’den yana koyuyorduk. Yaptığımız konuşmalarda oda başkanı sıfatıyla değil, Teksen üyesi sıfatıyla konuşuyordum. Bunu sadece ben değil, bütün odalar yapıyordu.

18 Nisan tarihinde Teksen ilk defa Ankara’da yığmsal teknik elemanlar mitingini yapıyordu. Tabii teknik elemanlar çok heyecanlıydılar. Çünkü kamu kesiminde yüksek mühendis, mühendis olarak çalışan teknik elemanlar pankartlar, dövizler taşıyacaktılar, konuşacaklar filan. Bir yandan da çekingen davranıyorlar. Çekinmeleri korkudan değil, acemilikten. Yasaları bilmiyoruz. Mitingden sonra yürüyüp, yürümeme konusunda tedirginliklerimiz var. Beni de mitingün yönetiminde görevlendirmişlerdi. Ve sonunda yürüdük. Teknik elemanların ilk mitingini de böylelikle yığmsal bir şekilde yapmış olduk. Bu aynı zamanda Teksen’in rüştünün ispatı anlamına geliyordu.

Yığmsal katılımdan etkilenen dönemin Başbakanı Süleyman Demirel, Teksen’in zayıflatılması için meclisten geçirilmekte olan personel yasası kapsamına teknik elemanları dahil edeceklerini beyan etti. O zaman durum değişti. Eskiden 10.195 Yasa kapsamında çalışan teknik elemanlar bu defa hiçbir sendikal örgütlenme hakkı olmayan memurlara dönüştürüleceklerdi. Açıkçası ben halen öyle diyorum: Mühendis memur yapılamaz. Mühendis değer üretir, mühendis büro hizmetlisi değildir, tapu kadastro sicil memuru değildir. Bunları küçümsemek için söylemiyorum. Mühendis üretim sürecinde yer alan kişidir. Artı değer üretir. Artı değer üreten teknik eleman memurlaştırılmaz. Personel yasasına karşı çıkmıştı. Onun da hukuki argümanları bulundu. Tüm odalar Teksen’de bir araya geldi ve Türkiye çapında eylemler yapıldı. Teknik elemanların binlercesinin katıldığı Ankara’da teknik elemanlar forumları düzenlendi. Türkiye’nin her yerinden yüzlerce, binlerce teknik eleman geliyordu. Ben oda başkanıydım, Teksen yönetim kurulu üyesiydim ve aynı zamanda ODTÜ Mühendislik Fakültesi dekan yardımcısıydım. Bu forumlarda teknik elemanlar direniş kararları aldılar. Yani işi bırakacaklar; bu o zamana kadar almış bir şey değildi. İktidar deliye döndü. Ve biz bir heyet olarak Süleyman Demirel’le görüşmeye gittik.

Süleyman Bey’le yaptığımız görüşmede, teknik elemanların memur olamayacaklarını, kendisinin de mühendis olduğunu ve bunu bilmesi gerektiğini söylediğimizde; “Siz işi bırakamazsınız, sizin iş bırakmaya hakkınız yoktur, bu yasalara aykırıdır” demişti. O zaman da biz, elimizde bulunan hukuki argümanları kendisine sunmuştuk. Bu argümanlar sonuç vermedi.

Bizim bütün çabalarımıza rağmen Personel Yasası meclisten geçti. Meclis’ten geçince teknik elemanlar otomatik olarak memur yapıldılar. Bunun üzerine kamuoyunda daha da sert bir tepki oluşsun diye aynı zamanda inşaat mühendisleri odası üyesi olan devrin başbakanı Süleyman Demirel ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Selahattin Kılıç’ın Oda’dan ve meslekten atılmasını talep ettik. Bu kişileri Onur Kuruluna sevk ettik. Hatırlıyorum, Süleyman Demirel odaya 25 sayfalık bir savunma metni göndermişti. Altındaki imzası da oda üyesi Süleyman Demirel şeklindeydi. Selahattin Kılıç da 15 sayfalık bir savunma metni gönderdi. Yıllar sonra Süleyman Demirel bize müracaat etti. “25 sayfalık bir savunma metnim vardı. Anılarımı da hazırlıyorum. Onu bulabilir miyiz?” dedi. Biz de baktık ama bulamadık. Belki 12 Mart sonrasında bu belgeler bir yerlerde kaybolmuş olabilir. İleride belki açığa çıkar. Bu da verilen mücadelenin boyutlarını gösteriyor.

Çıkan bu yasayla kamu kesiminde çalışacak nitelikli mühendis-mimar teknik eleman kalmayacaktı. Bunlar ya işten çıkacak ya da kendi işlerini kuracak ya da özel sektöre gidecekti. Aynen de böyle oldu.

Bundan sonra Teksen katlanarak büyüdü. 7-8 ay içinde üye sayımız 200’den 5000’e çıktı. En son eylemimizi hatırlıyorum. Ocak ayının sonuna doğru artık 12 Mart ufukta görünmeye başlamıştı. Ancak her kesimde de mücadele devam ediyordu. Biz de mücadeleye devam ediyorduk. Yaptığımız Teknik Eleman Kurultayında tüm teknik elemanların katılacağı genel boykot kararı alındı ve boykotun yönlendirilmesi görevi de bana verildi. Dedik ki eğer teknik elemanlar için özel statü gerçekleşmezse şu tarihte ne pahasına olursa olsun bir eylem yapacağız. Bu karar çıktı. Teksen gazetelere verdiği demeçlerde eğer taleplerimiz gerçekleşmezse süresiz iş bırakacağız diyordu.

Buradaki örgütçü arkadaşlar bilir. Bir eylemi örgütlemek o kadar zor değildir. Zor olan gelişmiş ve gündeme gelmiş olan bir eylemi durdurmaktır. Ağır şekilde suçlanabilirsiniz. Yukarıda değindiğim eylem hazırlığı sırasında iktidar sözcüleri “teknik elemanların hakkı verilecek” açıklamasını yaptılar ve “özel”

birikim hızla değişti. Odalardaki arkadaşlarla sonra biraraya geldik. Bir değerlendirme yaptık. Dedik ki bu eyleme katılım nasıl olur? %30 dediler. Baktık ki bu eylemin başarısı hayli güç görünüyor. Çok zor olacak. Çağırdık TRT'yi, dedik ki eylem şu gerekçelerle durduruluyor. Peşinden Türkiye'nin her yerinden ağlayarak telefonlar geliyor. İnsanlar ağlayarak "eylemi niye durduruyorsunuz başkan?" diye soruyorlar. "Size sözümüz var, bize güvenin" dedik. Onlar da bize gerçekten güveniyorlardı. Bu benim hayatımdaki en zor ve acı karar olmuştur. Bütün yük sırtımdaydı ve boykotun yapılıp yapılmayacağına karar verecektik. Sonuçta yapılmasın kararı verdik. Teknik personel sendikası hızla büyümekte iken 25 bin çalışanın 10 binini üye yapmaya hazırlanırken 12 Mart Muhtırası verildi. Ve Teksen kapatıldı. Malları hazineye geçti. Ondan sonra da kurulan ilk örgüt Türkiye Teknik Elemanlar Birliği diye bir örgüt oldu. Yani TÜTED'ten daha evvel. Onu da burada sizlere okumak istiyorum. İnşaat Mühendisleri Odası'nın 50 yıldır çıkan aylık yayın organının Kasım-1971 sayısından aktarıyorum:

"Eskiden Teksen'in sürdürmekte olduğu çalışmayı devam ettirmek amacıyla, Türkiye Teknik Elemanlar Birliği kurulmuş ve görev bölüşümü yapılmış bulunmaktadır. Anayasanın 46. Maddesini değiştirerek kamu kesiminde çalışanların sendika kurma ya da bir sendikaya üye olma hakkının kaldırılması ve bunun sonucu olarak Teksen'in faaliyetlerine son verilmesi üzerine, teknik elemanları güçlü ve diri tutmak, teknik elemanların çok yönlü sorunlarına yönelik çalışmaları sürdürmek amacıyla TÜTEB kurulmuş bulunmaktadır. Kurucu yönetim kurulu ilk toplantısında görev bölüşümü yapmış, Genel Başkanlığa Yavuz Önen, Genel Sekreterliğe Veli Altınoklar, Muhasip Üyeliğe Osman Aybars'ı getirmiştir."

Özetleyecek olursak; Teksen özel koşullarda özel kişiler tarafından özel amaçlarla kurulmuş bir örgüt idi. Teksen geçmişe ve bugüne ışık tutan bir örgüttü.

Hepinize teşekkür ederim.

ÇETİN UYGUR (Oturum Başkanı):

Biz de teşekkür ederiz. Bizim kendi deneyimlerimizin ardından bir konuğumuzun bize aktaracağı, Almanya'nın içinde bulunduğu somut teknik eleman örgütlenmesini dinlemek üzere Mercedes Benz Beyaz Yakalılar Temsilcisi Sn. Jürgen Hesse'ye sözü aktarıyorum.

Bana bu sempozyuma katılma ve sizlere konuşma imkanını tanıdıkları için sendika yönetimine teşekkür ediyorum.

Uluslararası sanayi konzerlerinin büyük saldırısı gündemdedir. Sermaye bu saldırı ile ulusal sendikaları birbirlerine karşı bir oyun topu olarak kullanmaya çalışarak kendi karlarını maksimize etmektedir. Bu konzerler, sendikalarımızın, işçilerin ve beyaz yakalıların çıkarına sermayeye karşı bir güç oluşturmasını engellemeye çalışmaktadırlar. Bu saldırılara karşı büyük bir güç oluşturmanın zamanıdır.

Temennim, buradaki konuşmamın, sendikalarımız arasında daha iyi bir çalışmanın sağlanması, karşılıklı olarak birbirlerini daha iyi anlama ve kültürel değerlerimizi anlamaya katkı sağlayabilsin.

Sevgili Arkadaşlar,

Konuşmamda Almanya'da metal endüstrisinde çalışan beyaz yakalıların sendikal örgütlenmesini ele alacağım. Yapacağım değerlendirmeler Alman Sendikacılık tarihinin değerlendirilmesi ile sınırlı olacaktır. Tabii olarak bu tecrübelerin sınırlamasız bir şekilde başka ülkelerdeki hareketlere uyarlanamayacağını düşünüyorum.

Beyaz yakalılar çalışması IG-Metall'i (Almanya Metal İşçileri Sendikası) fazlaca zorlamaktadır. Almanya'da beyaz yakalıların metal endüstrisindeki örgütlenme oranı %15-20 arasındadır. Benim çalıştığım Daimler-Chrysler işletmesinin Sindelfingen'deki işyerinde işçiler %85, beyaz yakalılar %50 oranında örgütlüler. Bu düzeyde yüksek örgütlülük istisnai bir durumdur. Bunun tam karşıtı bir örnek, IBM işletmesidir. Bu işletmedeki bizim örgütlülüğümüzün oranı %5'tir. Eğilim olarak sendikaların örgütlenme açısından kaleleri halen eski endüstri diyebileceğimiz otomobil sanayi ve bunun yan sanayi, makine inşa sanayi ve çelik endüstrisidir.

Üretime yakın hizmet işlerinin yapıldığı işyerlerinde, yani EDV (Elektronik doneleri işleme) programlama ve teknik donanımları üreten sanayide örgütlenme oranımız % 5 civarındadır.

Toparlarsak; IG-Metall genel olarak geleneksel endüstrinin sözkonusu olduğu işyerlerinde iyi örgütlüdür. Sanayi modernleştikçe ve bu sanayide çalışan arkadaşların kalifiyelik oranı yükseldikçe IG-Metall'in örgütlenme oranı düşmektedir. Bu yeni ve eski endüstrideki farklılıklar IG-Metall'in gücünü dramatik bir şekilde zayıflatabilir.

Endüstriyel gelişme üzerine yapılan araştırmalar, klasik üretim tarzının sürdüğü alanlarda çalışanların sayılarının gerilemekte olduğunu; telekomünikasyon ve hizmet işleri sektöründe ise çalışanlar sayısının giderek artacağını ortaya koymaktadır.

Üç noktada konuşacak olursak bu şu anlama gelmektedir; Bugün örgütlenmemizin çok zayıf olduğu alanlarda gelecek on yıl içinde önemli başarılar elde etmeliyiz ki, IG-Metall'in mücadele gücünü elde tutabilelim.

Arkadaşlar, dünyanın hemen her ülkesinde çalışanların, işçi, beyaz yakalı, ya da memur olduğunu herkes bilmektedir. Bu gruplar arasındaki sınırlar da farklıdır. Dünyanın hemen her ülkesinde çocukları olan anne ve babalar, çocuklarının iş garantisi olan bir işyerinde ve geleceği olan bir iş sahibi olmasını isterler. Talep edilen işyerleri de genelde beyaz yakalıların çalıştığı işyerleridir. Almanya'da da anne ve babaların istekleri bu yöndedir.

Ben anne-babaların ve gençlerin bu işyerlerini istemelerinin bazı nedenlerini belirtmek istiyorum; belki sizlerde de aynı sebepler sözkonusudur:

- 1- İlgi çekici bir meslek,
- 2- Yükselme şansının olduğu bir meslek,
- 3- Geleceği olan bir meslek,
- 4- Yüksek para kazanma şansının olduğu bir meslek,

5- Yağmurda, çamurda çalışanlar gibi çalışma koşullarının olmadığı, tahammül edilemeyecek derecede sıcak çalışma koşullarının olmadığı bir meslek,

Beyaz yakalıların çalıştığı koşulların büyük bölümü yukarıda anlattıklarımın olumlularına denk düşmektedir. Bu durumu rakamlarla ifade etmek gerekirse; Daimler, Chrysler şirketinde her beyaz yakalı mesleği için yaklaşık 70 genç insan başvuruda bulunmaktadır. Metal işeri ile ilgili her meslek yeri için genç insanların yaptığı başvuru sayısı 20'dir. Meslekler için yapılan başvurularda farklılıklar olmasına rağmen oran ¼'tür.

Bu anlattıklarım şu anlama gelmektedir; halen büro işyerlerine karşı duyulan ilgi büyüktür. Çok büyük sayıda genç insan büro işyerlerinde iş bulmak istemektedir. Bu yaklaşım da, büroda çalışan çok sayıda insanın işyerlerini kaybetmemek için taviz vermesinin sebebidir. Bu geçmişte de böyle idi ve eğer dikkat edilirse gelecekte de bu alanda çalışanların örgütlenmesinin nede bu denli zor olduğunun temel nedenlerinden birisidir.

Sanayileşmenin başlangıcında çalışanların büyük bölümü ücretli işçilerdi ve onlar çok zor ve çetin koşullar altında çalışıyorlardı. Endüstrileşmenin başlangıcında ağır işlerde çalışan ücretlilerin yanı sıra giderek artan bir şekilde büroda işleri yürüten, ücretleri ödeyen, makineleri tamir edebilen, aletleri ve ürünleri projelendirip yapabilen insanlara ihtiyaç duyulmaya başlandı. Bu çalışanlar kapitalistlere daha yakın ve daha bağlı idiler. Bunlar işverene karşı özel bir sorumluluk duyuyorlardı. Devletler geçen yüzyılın ikinci yarısında bu gruplar için belli imtiyazlar da yarattı. Böylece bunlar için özel bir Hastalık Sigortası Yasası düzenlendi. Bunun sonucu beyaz yakalıları 65 yaşında emekli olabılırken, ücretli işçiler ancak 70 yaşında emekli olabiliyorlardı.

Daha iyi bir emeklilik hakkı, daha iyi bir hastalık sigortası ve o dönemde bile yasal olarak varolan 6 haftalık işten çıkarmada korunma hakkı, çalışanlar arasında o günden başlayan ve bugüne kadar süren bir bölünmenin temellerini yarattı.

Yüzyılın sonuna doğru sanayileşme aşamasında Bosch, Siemens veya Krupp gibi firmalarda onbinlerce beyaz yakalı çalışmakta idi. Ekonomik krizlerin sonucunda yalnızca mavi yakalıları etkilenmediler. Mesleki örgütlerinde örgütlenmeyi yeterli bulan ve sendikalarda örgütlenmeyen büyük sayıdaki beyaz yakalıları da zarar gördüler.

Bu mesleki örgütlerin amacı, kendi mesleki geleceklerini garanti altına almak için ücretli işçilerden uzak duruyorlardı. Halbuki bu dönemde işçiler kendi sendikalarını kurarak ortak amaçlar için, yani beyaz hem de mavi yakalıların ortak taleplerini formüle ederek mücadele ediyorlardı. Onlar, beyaz yakalıların meslek örgütleri, bundan uzak duruyorlardı. Onlar, mücadele etmeden devletin yardımıyla bazı haklar elde etmeye çalışıyorlardı.

1930'lu yıllara kadar da bu politika böyle sürdü. Halbuki I. Dünya Savaşı ve onun ardından gelen ekonomik kriz ücretli işçi, beyaz yakalı ayrımı yapmadan saldırıyordu. Yer yer onların maddi durumlarını daha da kötüleştirirdi; Çünkü beyaz yakalıları grev vb. araçlarla haklarını koruyamıyorlardı, onlar işverene karşı Loyal/tarafsız kalma pozisyonlarını sürdürüyorlardı.

1950'li ve 60'lı yıllarda görece başarılı olan meslek örgütü konumundaki Alman Beyaz Yakalıları Sendikası (DAG) giderek güç kaybına uğradı. O dönemin hükümetleri giderek ücretli işçileri ve beyaz yakalıların haklarını eşitlemeye çalışıyorlardı ve böylece bu sendikanın bazı programatik görüşleri eskiyordu. Alman Beyaz Yakalıları Sendikası kuruluşunun başından beri mücadelecisi bir yapıda değildi. O, her yıl bizim sendikamız olan IG-Metall'in işverenlerle yapmış olduğu toplu iş sözleşmelerinin altına imza atmakla yetiniyordu.

IG-Metall'in giderek daha fazla TİS'ini ücretli işçinin ve beyaz yakalının yararına yapmasından sonra, yani ortak çıkarları koruyan anlaşma yapması sonucu Alman Beyaz Yakalıları Sendikası, Beyaz Yakalıları arasındaki etkisini giderek yitirdi. Bu sendikaların başarısızlığı varlığını tehdit eder bir düzeye vardığından dolayı, bu sendika bu yıl içinde Ticaret ve Kamu Hizmetleri Sendikası ile birleşmek için çalışma yürütmektedir. Eğer bu gerçekleşirse toplum 5 sendikadan yaklaşık 3,4 milyon üyeli bir yeni büyük sendika yaratılmış olacaktır.

Bu durum bizim sendikamızın çalışmasını daha da kolaylaştıracaktır. Biz şimdiden bu sendikada üye olan arkadaşları, sendikamızda örgütlenmeye çağırıyoruz.

IG-Metall'in ajitasyonu gelecekte değişecektir. Beyaz Yakalılar Sendikası üyelerini ikna edebilmemiz mümkün olabilmelidir. Onlar ancak bunun sonucunda sendikamıza geleceklerdir.

Büyük işletmelerde çalışan beyaz yakalıların IG-Metall'e karşı yaklaşımları iyidir. Onlar, IG-Metall'in olmaması şartlarında çalışma ve yaşam koşullarının daha da kötüleşeceğini bilmektedirler. Bu işletmelerde çalışan Beyaz Yakalıların bir garantisi var: Bu işletmelerde çalışan ücretli işçiler, greve giderek yüksek ücretler elde ediyorlar ve beyaz yakalılar da hiçbir şey yapmadan, bu mücadeleye bir katkı sunmadan aynı haklardan yararlanabiliyorlar. Görüşüme göre bu güvence, sanayideki beyaz yakalıların mücadelecisi olmamasına ve pasif kalmalarına yol açmaktadır.

Banka ve Ticaret işkolundaki beyaz yakalılar grev yapmaktadırlar. Çünkü TİS görüşmeleri çok çetin yürümektedir. Esas olarak da Cumartesi gününün iş günü olarak kabul edilmesi için işverenler çaba sarfetmektedirler. Yaklaşık 10 bin beyaz yakalı Hamburg ve Frankfurt'ta grevdeler. Bankalar da artık ücretli işçi bulunmamaktadırlar. Dolayısıyla benzeri işyerlerinde beyaz yakalılar kendi mücadelelerini yürütmek zorundadırlar.

IG-Metall mücadele gücü bakımından Almanya'da ve artarak Avrupa'da diğer sendikalar için bir yönelim merkezidir. İşyerlerindeki ücretli işçilerin ve beyaz yakalıların sayısal oranları nasıl gelişecektir?

Endüstrileşmenin başlangıcında beyaz yakalıların sayıları oldukça düşüktü. Almanya'da 50'li yıllarda beyaz yakalıların sanayide çalışanlar içindeki oranı %25 civarındaydı. Bu oran şimdi % 50'yi aştı. Bu, yıllardır Almanya'daki sendikaların omurgasını oluşturan ve TİS'de sendikalara yön veren ücretli işçilerin şimdi azınlık durumuna düştüğü anlamına gelmektedir.

Bu değişimin geriye dönüşünün olamayacağından hareket eden IG-Metall, bu değişimi kabullenmeli, gerekli koşulları hazırlayarak yeni endüstri alanlarında mücadele gücünü büyütmelidir.

Çalışanlar içerisindeki bu yapısal değişikliklerin durmayacağını hesap ederek, beyaz yakalılara daha fazla sorumluluk yükleyerek yeni politikasını uygulamaya koymalıdır. Üretimdeki verimlilik, üretimde daha fazla bilimsel uygulamaları gerekli kılmaktadır. Makineler giderek daha iyileşmekte, daha işçiyle daha fazla üretim gerçekleştirilmektedir.

Üretimin ön hazırlığında, planlamada, yedek parça ihtiyacının karşılanmasında daha fazla beyaz yakalının çalışmasını gerekli kılmaktadır. Sanayinin bilimselliğe, tekniğe ihtiyacının düzeyi yüksek okullarda okuyan öğrencilerin artan sayısında görülmektedir. 50'li yıllarda her dönem okuldan çıkan öğrencilerin toplamının yaklaşık % 5'i yüksek okullara kaydını yaptırıp okuyordu. Şimdi ise yaklaşık % 20 civarında öğrenci yüksek okul öğrenimine geçiş yapmaktadır.

IG-Metall giderek daha çok yüksek kalifikasyona sahip beyaz yakalıyla ilgilenmek zorundadır. Bunları sendikalara çekmek ve üye yapmak daha da zordur. Daimler/Chrysler işletmesinde çıraklık ve meslek eğitimini gören ortalama 16 yaşındaki gençlerin %80'i sendikaya üye olurken; 27 yaşındaki yüksek okul mezunlarının yalnızca % 5'i örgütlenebilmektedir.

Beyaz yakalıları örgütlemek için sendikalar ne yapmaktadırlar?

Bizim tecrübelerimiz göstermiştir ki, genç insanlar daha yüksek kalifikasyona sahip olduklarında daha zor örgütlenebilmektedirler. Bunlar sendikamıza karşı çekincelere sahipler ve kendi başlarına sorunlarını çözebileceklerini düşünmektedirler.

'50'li yıllarda IG-Metall'de beyaz yakalılar komisyonları oluşturularak, bunların beyaz yakalıların özel sorunlarını ele almaları ve çözüm yolları bulmalarına olanak tanınmıştır.

'70'li yıllarda beyaz yakalılar ortak talepler için greve çağrıldılar. Onlar farklı tavırlar sergilediler; bir kısmı ortak başarı için sorumluluk alırken, bir bölümü de grev kırıcılığı yaptılar.

Ama sonuçta, beyaz yakalıların greve çağrılması doğru idi. Böylece IG-Metall'in ücretli işçiler ve beyaz yakalılar için tespit ettiği politikaya karşı sorumluluk hissini duydular.

'80'li yıllarda sendikamızın yazınında daha dikkatli bir dil kullanması için uyarıda bulundular ve bunun faydası oldu.

Yüksek kalifikasyona sahip beyaz yakalılar da sendikanın ortaya koyduğu konulara, mesela bilgisayar kullanılan işyerlerindeki sorunlara ilgi duymaktadırlar.

İşçiler tarafından esasta oluşturulan sendikamızın organları, beyaz yakalıların örgütlenmesinin sorunlarına şimdi daha fazla ilgi göstermektedirler.

Yıllar boyunca ücretli işçiler ve beyaz yakalılar arasında karşılıklı güvensizlik ortamı hüküm sürüyordu. Ama bu giderek birbirlerinin sorunlarına, çalışma koşullarına karşı ilgi duymaya doğru dönüştü. Yakın gelecekte ücretler ve maaşlar üzerine ortak komisyonlar oluşturulacak.

Yine işyeri toplantılarında sendikamızın profesyonel kadrolarının yaptıkları konuşmalar beyaz yakalılar tarafından da ilgi ile dinlenilmektedir.

Beyaz yakalıların özel sorunlarını ele alabilmek için, işyerimizde yaklaşık bin ustabaşını temsilen bir çalışma grubu oluşturduk. Çalışma grubu düzenli olarak toplanmakta, toplantılarını iş saatlerinin haricinde yapmaktadır. Bu çalışma grubu çalışmalarına yaklaşık 50 ustabaşı katılmaktadır. Toplantılara katılan ustabaşılar IG-Metall'in kendi sorunlarına eğildiğini, çıkarları için çalıştığını gördükçe, IG-Metall'i kabullenme eğilimleri giderek artmaktadır; tecrübeler bunu gösterdi.

Sendikamızın üst kurullarına yüksek kalifikasyona sahip beyaz yakalılar da seçilmektedirler.

Yüksek teknoloji branşlarında yüksek kalifiyelilerin oranı %70-80 civarında olduğundan, sendikamızın yönetim kurulu, bu işyerleri ile ilgilenecek, bu işyerlerindeki örgütlenme çalışmalarını koordine edecek nitelikli arkadaşlar işe aldı. Mesela, böylesi bir işyerinde yapılan çalışmalar sonucunda, işyerinde işçi çıkarmalara karşı 100 işçi arkadaş greve girdiler.

Beyaz yakalılar büyük işletmelerde ücretli işçilere aynı kaderi paklaşmaktadırlar; çalışma koşulları giderek kötüleşmektedir.

Esnek üretim tartışmalarıyla birlikte, firmalar aşırı derecede performans daralmasına gitmektedirler. Kısa üretim devrelerinin sonucu olarak teknik ve örgütlenme yetenekleri için talep daha da yükselmektedir. Bugün iyi bir başlangıç yapabilmek için bilgisayar sistemine hükmetmesi zorunludur. İşyerlerindeki ustabaşılar/postabaşılarının sayısında büyük azalmalar olmaktadır. Bu sürekli değişen çalışma alanlarında zorunlu olarak işyerindeki sorumluluğu artırmakta, ek yük getirmektedir. İşin kapsamında da artma olmakta ve beyaz yakalılar, yasak olmasına rağmen günde 10 saatten fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu fazla zamanını başka günlerde kullanıp tatil yapma olanakları bulamadıklarından belli bir süre sonra bu fazla zamana işveren tarafından parası da ödenmeden çizgi çekilmektedir. Bunlar yüksek zaman süreleridir.

IG-Metall eskiden politikasını yoğunluklu olarak merkezde belirliyordu. Zamanla, daha başarılı olabilmek için, işyerinde çalışan arkadaşların da kendi düşünce ve tasarımlarının dikkate alınmasını istemelerinin de bir sonucu olarak, işyerindeki yaşamı merkeze koyan bir çalışma perspektifi uygulamaktadır. Bu şu anlama gelmektedir: IG-Metall yalnızca profesyonel sekreterleri aracılığı ile politikalarını belirleyemez; tersine zorunlu bir şekilde işyerlerinde sendikacı olarak görev yapan sendikacılar ve işyeri temsilcilerinin bu politikaları geliştirmesi ve uygulaması şeklinde bir çalışma yapılmalıdır. Bu demektir ki, sendikal politika ademi merkezîyetçi olacak ve çalışan üyelere yakın olacak. Tabii ki, böylesi bir politika üyelerin aktif katılımı ile gerçekleşir.

Üyelerin IG-Metall'in çalışmalarına katılımının artması beraberinde daha fazla çalışmayı gerektirmektedir. Tabii ki, çalışmanın başarısı her işyerinde çalışan IG-Metall'in kadrolarının yeteneğine, bilgisine bağlı kalmaktadır.

Her kim ki, çalışmalara daha fazla üyeyi çekebiliyorsa, o, o kadar güçlü ve başarılı iş yapmış olmaktadır. Bunun için IG-Metall'den arkadaşların başarılı iş yapabilmesi için, işyerinde yapılan eğitimler üzerinde bilgi düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Çalışmaların merkezden işyerlerine çekilmesi ile başarı oranının daha da yükseleceğini düşünüyoruz.

Değerli Arkadaşlar,

Konuşmama son vermeden önce bir noktaya daha dikkat çekmek istiyorum. 5 ile 1000 kişi arasında işçi çalıştıran ve yeni teknolojiyi yoğun olarak uygulayan iş kollarında başarılı olabilmenin en önemli ölçütlerinden birisi, o işyeri çalışmasına gereken önemi verebilecek profesyonel kadroların tayin edilmesine bağlıdır. Son dönemde bazı işletmelerde bunu açıkça gördük.

Hewlett ve Packart firmasında IG-Metall çok başarılı idi. Bu işyerinde çalışanların toplamının % 5'i kadar üyemiz vardır. Ama işyeri temsilciliği seçimlerinde oyların % 40'ını IG-Metall listesi aldı. Bu oradaki

kadrolarımızın yüksek performansı ve ortaya koydukları çalışma programı sayesinde mümkün olabildi. Bazı yerlerde başarılar da kazanıldı; ama bu daha IG-Metall'e üye olma anlamına gelmiyor. Ama IG-Metall'in bu işyerindeki olumlu çalışması üyeliğe doğru dönüşü de sağlayacaktır.

Son yıllarda giderek büyüyen telekomünikasyon ve elektronik doneleri işleme, programlama ve bunlar için teknik donanımları üreten yeni iş kollarına yönelik çalışmalarımızda ilk defa sendika olarak Toplu İş Sözleşmesi imzaladık. Gelecekte bu alana daha fazla önem vereceğiz. Bu anlaşma diğer işyerleri için örnek anlaşma rolünü de görecek. Biz bu alanda çalışan arkadaşların bilgisinden yararlanarak dünya üzerinden İnternet'in imkanlarından daha fazla yararlanacağız.

Sonuç olarak şunu söylemek istiyorum: Kapitalizm şu andaki durumda yeni teknolojileri teşvik etmektedir. Sendikaların görevi, bu yeni alana gereken önemi vererek, geleceğin temel taşlarını döşemektir. Bu yeni teknolojik gelişme hemen her ülkede endüstrileşmeye bağlı olarak, er ya da geç yaşanacaktır.

Sendikaların görevi, yeni teknolojileri tanımalı, değişiklikleri kabullenmeli ve uluslararası düzeyde ortak çıkarlar için kullanılmalıdır.

Biz internet üzerinden sınırları aşarak tüm dünya ile iletişimi kurarak haberleşebiliriz. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

ÇETİN UYGUR (Oturum Başkanı):

Çok uzun bir süre oturduk. İkinci oturuma geçmeden önce kısa bir ara vereceğiz. Ama bu aradan önce arkadaşlarımıza yönelteceğiniz sorularınız varsa onları alalım.

SORULAR - CEVAPLAR - KATKILAR

ERHAN KARAÇAY (Enerji Yapı-Yol Sen): Sedat Özkol'a bir soru yöneltmek istiyorum. Bahsettiğiniz 10195 sayılı yasanın ortadan kaldırılması sözkonusu olduğunda 788 sayılı yasa vardı. O dönem bu yasanın amaçlarından birisinin de ucuz teknik eleman sağlamak olduğu iddia edildi. Bu konu ile ilgili biraz daha detaylı bilgi verebilir misiniz?

Dr. SEDAT ÖZKOL: Personel yasasının mecliste gündeme geldiği zaman meslek odalarının ve Teksen'in savı şuydu: Eğer böyle bir yasa geçer de mühendis ve mimarlar, teknik elemanlar geleneksel memur statüsüne indirgenirse –ki yapıları gereği, işlevleri gereği, meslekleri gereği böyle bir şey söz konusu değildir. Memur hizmet üretir, teknik eleman maddi değer üretir. O bağlamda bu geçerse nitelikli teknik eleman kitlesi kamu kesimini terk edecektir ya da yurtdışına gidecektir. Bu yasadan sonra kamu kesiminde yığınsal olarak böylesi bir boşalma oldu. Bu tahlil, somut durumun somut tahlili, doğru çıktı. Ben bugün de kamu kesiminde nitelikli çok az sayıda teknik eleman olduğuna inanıyorum. Yerel yönetimlerde ise hemen hemen hiç olmadığına inanıyorum. Dolayısıyla o durum bugün için de geçerliliğini koruyor.

SOYDAN KENEŞ (Metalurji Mühendisi): Ben de Sedat Özkol'a son açıklaması doğrultusunda bir soru yöneltmek istiyorum. Mühendis ve memurun ayrı kategorilere konması son derece yanlış. Kaldı ki memurlar bugün memur statüsünü kabul etmemekte ve kendilerine kamu emekçisi demekteler. Bu yaklaşımın mühendislerin işçi sendikalarında örgütlenmesine nasıl bir katkı sağlayacağını da anlayamadım. Belki de bu yöne ilişkin bir şey söylemediniz. Bu konuda yanılıyor muyum? Eksik mi bıraktınız?

Dr. SEDAT ÖZKOL: Eksik bıraktığımı düşünmüyorum. Bu konuda söyleyeceğimi söyledim. Zaten bunu da bir soru olarak değil bir değerlendirme olarak kabul ediyorum. Saygıyla karşılıyorum.

FİLİZ ARSLAN (Birleşik Metal-İş Eğitim Uzmanı): Ben Sn. Hesse'ye bir soru yöneltmek istiyorum. Anlattığınız teknik eleman örgütlenmesinde genel örgütlenme bilinci üzerinde mi toplumsal örgütlenme bilinci üzerinde mi durdular? Yoksa teknik elemanların ayrı taleplerinin olması gerektiğini mi öne çıkardılar?

JÜRGEN HESSE: Aslında örgütlenmenin ilk başlarında bu konuyu çok derinlemesine düşünmedik. Asıl amacımız işyerinde çalışanların bir sendika içinde örgütlenmesi fikriydi. Bu temelde propaganda yapmaya başladık. Daha sonraki yıllarda çok net bir şekilde ortaya çıktı; beyaz yakalıların özel sorunlarını öne alınarak, bunlar çok açık bir şekilde dile getirilerek onlara gidildi.

EMİN ÇETİN (Bilgisayar Mühendisi): Sedat Özkol geçmiş deneyimlerini anlatırken burada özellikle öznel süreçlerin, örgütlenmede öncülük yapan kişilerin üzerinde daha çok durdu. Bugün Türkiye'de mimar-mühendis kitlesinin büyük çoğunluğuna baktığımızda eğer nesnel konularının sosyal konularının daha iyileşmediği aksine daha da kötüleştiği göz önüne aldığımızda, bugün bu örgütsüzlüğün nedeninin örgütlenmeyi yapacak kişilerin, öncülerin olmamasına mı bağlıyorsunuz? Yani öncü kadro çıkmaması mıdır bütün eksiklik sizce?

Dr. SEDAT ÖZKOL: Bu bir boyutu olabilir. Ancak önemli bir boyutudur. Ama ondan daha önemli olan şu var: Teknik elemanların nitelikli olanları bugün örgütlüler zaten. Meslek bağlamında örgütlüler, yaptıkları iş bağlamında örgütlüler, sosyal yaşantısında örgütlüler, kariyer planlaması bağlamında örgütlüler, internette örgütlüler... Kulüplerde, derneklerde vs.de örgütlüler. Ondan dolayı böyle nesnel bir talep yok ya da çok zayıf olarak var. Ama öyle bir talep olsaydı o talep kendi öznel liderlerini, öncülerini de bulurdu diye düşünüyorum.

ÇETİN UYGUR (Oturum Başkanı):

Evet, iki arkadaşımızın 1960-1980 sürecinde teknik elemanların sendikal örgütlenmeleri konusundaki aktarımlarından sanıyorum açığa çıkan en temel nokta, Türkiye'deki tüm çalışanlara, tüm topluma ciddi anlamda bir siyasi önderliğin var olduğu bir dönemin içinde gerçekleşmiş olmasıdır. Gerek 60-70, gerek 70-80 dönemlerinde de çalışanları ciddi anlamda bir yanıyla sendikal örgütlülüklerinin diğer yanıyla meslek örgütlerinin içinde var olurken, onlara öncülük yapan bir siyasi liderlik, bir siyasi odak mevcut idi. Dolayısıyla o süreci oldukça iyi yaşayabildi.

Arkadaşlarımızın aktarımlarında örgütlenmede önderlik yapan unsurların da bu siyasi önderlik içinde de var olmaları çok da doğal ve gerçekten belirleyici ve etkileyiciydi.

Sadece biz değil dünyanın tümü tarihsel anlamda sendikal hareketin bir sürecini tamamlamış durumda. Buna kimileri çöküş diyor, kimileri bunu yeni bir arayışın içinde bulunma olarak adlandırıyor. Sendikal örgütlülüklerin çalışanların tümünün mücadelesine taşınması ciddi bir tartışma süreci içerisinde.

Kamu çalışanlarının sendikal örgütlülük mücadelesi nasıl bir süreci yaşıyorsa bundan sonrasında da teknik elemanların da, işçiler diye tanımlanan bizlerin de hepimizin de yeni bir örgütlenme sürecinin içinde "ortak" olarak girme zorunluluğumuz var.

Hepinize iyi akşamlar diliyorum.

Türkiye'de Teknik Elemanların Sendikal Deneyimler

MUZAFFER ŞAHİN:

Çetin Uygur'un oturum başkanlığını yapacağı bu bölümde "Türkiye'de Teknik Elemanların Sendikal Deneyimleri" başlığında Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu'ndan Bekir Değimli, KESK'ten Erhan Karaçay ve yine Birleşik Metal-İş Sendikası Toplu Sözleşme Daire Başkanı Mehmet Helvacı arkadaşlarımız sizlere hitap edecekler.

ÇETİN UYGUR (Oturum Başkanı):

Değerli konuklar. Öğlenden sonraki oturumu açıyoruz. Üç arkadaşımızla Türkiye'de teknik elemanların sendikal deneyimleri konusunda yeni bilgi ve deneyimleri paylaşacağız. İlk olarak Bekir Değimli bugün yaşanmakta olan bir deneyimi bizlere aktaracaklar.

ASIL-ÇELİK DENEYİMİ

BEKİR DEĞİMLİ

Asil Çelik-Formen

Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu

Sayın başkan, değerli konuklar. Huzurunuzda sempozyuma emeği geçen tüm arkadaşlarıma teşekkür etmek istiyorum.

Asil Çelik'te yaşanan teknik elemanların sendikalaşması deneyimine geçmeden önce sizlere Asil Çelik'i çok kısa olarak tanıtmak istiyorum.

Asil Çelik 1974 yılında beş ortaklı bir şirket olarak kurulmuş, inşaat aşamasından sonra 1979 yılında kaliteli çelik üretimine başlamıştır. 1980'li yılların başında Türkiye'de yaşanan ekonomik kriz, dünya çelik sektöründe yaşanan kriz de buna eklenince kur garantisinin devlet tarafından kaldırılması sonucu şirket zor durumda kalmış ve 1982 yılında hisseleri devlet tarafından satın alınmıştır.

Bu gelişmelerden sonra 233 sayılı kanun hükmündeki kararname çerçevesinde MKE bağlı ortaklık niteliğinde üretime devam etmiş ve dünyanın bir çok ülkesine çelik ihraç ederek, dış piyasada kendisine yer edinmiştir. Türkiye'de de konusunda tekel konumuna gelmiştir. Yeni yatırımlar yapılmış, bu yatırımlardan sürekli döküm tesisleri üretime başlamış, çelikhane modernizasyonu yatırımları devam etmektedir.

Asil Çelik son olarak 1998 yılında özelleştirme kapsamına alınmış ve şu anda özelleştirme kurumuna bağlı bir şirket durumundadır.

Asil Çelik'te sendikal deneyime gelince bizler 1475 sayılı iş yasasına bağlı ve SSK'ya prim ödeyen toplu sözleşmedeki maddeye göre kapsam dışı bırakılan personel olarak son yıllarda 233 sayılı kararname çerçevesinde MKE ve Başbakanlığa bağlı müfettişlerin raporları doğrultusunda 657 sayılı devlet memurları muamelesine maruz bırakıldık. Sonuç olarak bu zamana kadar hiçbir kazanım elde edemeyen bizler bırakın kazanım elde etmeyi, elimizdeki kazanılmış hakları birer birer kaybetmeye başladık. Kurulduğu tarihten bu yana toplu iş sözleşmesi ile elde edilen sosyal haklar olan yemek hakkımız 657 sayılı yasaya göre çalışanlara uygulanan yöntemle biz kapsam dışına da uygulanmaya başlandı.

Kapsam dışı bırakılan personelden yemek ücretleri kesilmeye başlandı, ücret artışları devlet memurlarına uygulanan zamlara endekslendi. Bu durum sektör bazında ücret dengesizliğine neden oldu. Bu nedenle yetişmiş iş gücü dış ülkelere veya özel sektöre kaymaya başladı. Biz çalışanların sorunları gittikçe derinleşti, bu da yetmezmiş gibi kapsam dışı, kapsam içi gibi suni ayrımlarla daha da işin içinden çıkılmaz hale geldi.

Çok kısa olarak özetlenen bu tablo karşısında biz çalışanlar olarak birlikte hareket etmek zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu sıkıntılarımıza çözüm bulamayan fabrika üst yönetimiyle, sorunların çözümüne yardımcı olacağı düşüncesiyle sendika üyeliğine sıcak bakmasıyla 199 kapsam dışı personelden 120'si sendikamıza üye olmuştur. Bu üye olanların profiline baktığımızda 19 mühendis, 23 teknisyen, geri kalan 48 kişi de büro çalışanlarıdır. Yalnız şu göz ardı edilmemelidir: Asil Çelik'te teknik elemanların sendika üyeliği kalıcı bir örgütlenmeden çok güncel sorunların çözümüne yönelik bir tercih olmuştur, sendikamız aynı zamanda MESS yönetim kurulu üyesi de olan genel müdürle görüşerek sendikanın ve çalışanların birlikte hazırladığı bir protokolün toplu iş sözleşmesinin eki olarak çıkartma çabasına girmiştir.

Bu çabalar devam ederken genel müdür değişikliği yaşanmış ve yeni gelen genel müdür bu birliktelik karşısında yemek sorununu çözmek zorunda kalmıştır. Bizlerin üyeliği aidatlı üyeliğe dönüşmemiştir, ama imzalanan toplu iş sözleşmesinin dışında kalmamıza rağmen bize kazanımlar sağlamıştır. Şöyle ki, Teknik Elemanlar Bürosu ile ilişkilerimiz gelişmiş, bugün tartışmanın içinde olmamızı sağlamıştır.

Temsilci seçiminde ilk kez oy kullanma şansı yakaladık. Birbirinden uzak duran, zaman zaman çatışan kapsam içi ve kapsam dışı işçiler arasında gözle görülür bir kaynaşma sağlanmıştır.

Bizim sendikaya üyeliğimizden korkan, üyeliğimizi istemeyenler şunu iyi bilmelidir ki, ne üretimde bir gerileme, ne de ilişkilerde herhangi bir suistimal yaşanmamıştır.

Bundan sonraki süreçte hem sendikamızın, hem de TEB'in yapması gereken işleri şöyle sıralayabiliriz. Bu sempozyumun sonuçlarını üye olsun veya olmasın tüm kapsam dışı personele ulaştırılması, sürekli gündemde olmasını sağlamak gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı bırakılan teknik elemanların kapsam içine alınması hedefimiz olmalı ve bunun için gerekli mücadele kararlılıkla devam ettirilmelidir.

Asil Çelik'teki sendikal deneyimleri çok kısa olarak burada bitiriyorum, teşekkür ederim.

ÇETİN UYGUR (Oturum Başkanı):

Biz teşekkür ediyoruz. Arkadaşımız bize Asil Çelik deneyimini aktardı. Verdiği bilgileri şöyle tekbir cümlede toplamak mümkün: Özellikle son yıllarda devletin ekonomiden elini çekmesi gerektiğini, devletin küçülmesi gerektiğini söyleyen ve bunu isteyen sermayenin 1973-74'lerde kurduğu Asil Çelik ekonomik olarak batma noktasına geldiğinde devlet nerede deyip devlete devredilmişti. Şimdi kar eden bir kamu kuruluşu haline gelen fabrikanın aynı sermaye peşindedir.

Şimdi Erhan Karaçay KESK adına bizlere kamu emekçilerinin örgütlenme sürecini aktaracak.

KAMU EMEKÇİLERİNİN ÖRGÜTLENME DENEYİMİ

ERHAN KARAÇAY

KESK Genel Yönetim Kurulu Üyesi

Birleşik Metal-İş Sendikası Teknik Elemanlar Bürosunu kutluyorum, bu sempozyumu düzenlemekle güzel bir iş yaptıklarına inanıyorum.

Konuşmamı özetleyerek yapacağım, ayrıca yazılı metin sunacağım.

Sendikal deneyimde kamu çalışanları söz konusu olduğunda, geçmişe gidip memur örgütleri ve örgütlenmelerinden söz ederek günümüze gelmek istiyorum.

Öğretmen örgütçülüğünün kısa tarihçesini anlatmak gerekiyor;

m II. Abdülhamit zamanında sekiz ay maaşlarını alamayan öğretmenler bir haftalık boykot gerçekleştirmişler. O zaman örgütleri yoktur.

m II. Meşrutiyet'in ilanından sonra yaygınlaşan sendikalaşma ve grev hareketleri döneminde, ilk öğretmen örgütü İstanbul'da 1908 yılında MUALLİMLER CEMİYETİ adıyla kurulmuştur. İzmir işgalinden bir gün sonra 16 Mayıs 1919 günü Sultan Ahmet meydanındaki tarihi mitingi gerçekleştirmiştir. Bu dernek Mufafeza-ı Hukuku Muallimin Cemiyeti adıyla daha sonra kurulan başka bir dernekle birleşerek, Cemiyet-i Muallim'i, yani Öğretmenler Derneği'ni oluşturmuştur.

m Edirne-Trakya dolaylarında 1911'de eğitimci Atıf Kansu'nun öncülüğünde Naffili Muallimi adıyla başka bir dernek daha kurulmuştur. Hakkında fazla bilgi yok, ilginç bir dernek, öğretmen sorunlarıyla ilgilenmemiş, öğretmenleri bir arada tutmak amacıyla kurulmuş olabilir.

m 8 Mart 1918 de İstanbul Türk Ocağı merkezinde, Öğretmenler Derneği adıyla kurulan bir dernek var. Bu derneğin ilginç bir serüveni var. 1920 sonlarıyla 1921 başlarında ilkokul öğretmenlerinin aylıkları verilmeyince, *ilk öğretmen grevi* gerçekleştiriliyor. İlkokul öğretmenlerinin büyük bir bölümü bu örgüte üye, ancak örgütün çok geniş sayıda üyesi bu hareketini desteklemiyor, görüşünü de açık bir biçimde gazetelerde duyuruyor. İlkokul öğretmenleri Mektep-i İktidayı Muallim Derneği adıyla yeni bir örgütlenme gerçekleştiriyorlar. Grevi desteklemeyen dernek birleşme öneriyor, yeni dernek reddediyor.

m Türkiye öğretmenlerinin ilk merkezi örgütü Muallimler Birliği'dir. Biri bayan altı kurucudan oluşuyor.

m Kurtuluş Savaşı yıllarında 7 Mayıs 1921 tarihinde Ankara'da Türkiye Muallimler ve Muallimler Cemiyeti kurulmuştur. Cemiyet, savaş yıllarında kendiliğinden dağılıyor.

m Cumhuriyet dönemi öğretmen örgütleri dağınık, yerel dernekler biçimindedir. Dağınık yerel örgütleri bir birlik etrafında toplamak için 1941 yılında Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) kurulmuştur. Bu kuruluş 1963 Mitingi'ni düzenlemiştir. En önemli hizmeti Türkiye Öğretmenler Sendikası'nı (TÖS) kurmasıdır.

TÖS 8.7.1965 tarihinde TÖDMF üyesi 92 öğretmen tarafından Ankara'da kurulmuştur. Bir çok ilde toplantı düzenlemiş, 8.7.1969 tarihli Kayseri Kurultay Toplantısı saldırıya uğramıştır. Etkinlikleri;

1. 4-8 Eylül 1968 tarihli Devrimci Eğitim Şurası,
2. 15 Şubat 1969 tarihli Büyük Eğitim Yürüyüşü,
3. Öğrenci hareketi 6.Filo eylemiyle işçi hareketi 15-16 Haziran direnişiyle doruk noktasına ulaşırken, kamu çalışanları hareketi de TÖS ve İLK-SEN'in 15-19 Aralık 1969'da ülke çapında gerçekleştirdiği Büyük Öğretmen Boykotu ile taçlandırmıştır. (109 bin öğretmen bu boykota katıldı. 45 bin kişi üye değildi, 60-70 bin üye sayısı boykottan dört ay sonra 100 bine çıktı.)

m İLK-SEN boykota destek oldu ve daha sonra TÖS'ına katıldı.

12 Mart 1971'de Anayasa değişikliği ile kamu personelinin sendika kurma hakkı elinden alınca TÖS sendika olma niteliğini kaybetti. TÖS kapatılmamıştır, kapatılması için açılan mahkemeden yöneticileriyle birlikte beraat ederek çıkmıştır.

m 3 Eylül 1971 yılında TÖS üyesi öğretmenler TÖB-DER'i kurdular. Birinci görevi hapiste bulunan ve açığa alınan binlerce öğretmene sahip çıkmak, davalarına bakmak, eş ve çocuklarını aç bırakmamak ve dağılan öğretmen kitlesini toparlamak olmuştur. Görevini yerine getirdi ve üye sayısı 100 binin üzerine çıktı. 67 ilde aynı anda kapalı salon toplantıları, miting ve yürüyüş, 4-11 Şubat 1978'de Demokratik Eğitim Kurultayı topladı. 12 Eylül 1980'den önce etkinliklerinden men edildi. Daha sonra Sıkıyönetim Mahkemesi tarafından kapatıldı.

Kamu çalışanlarının örgütlenmeleri:

Memurin Muhakematı Kanunu 1913 tarihli bir Osmanlı Kararnamesidir. Yani Osmanlı Mebusan Meclisi'nden bile geçirilmemiştir. Bugünkü kanun hükmünde kararname benzeri bir yasallığa sahiptir. Balkan Savaşı sırasında bürokrasinin, memurların halka karşı korunmasına yönelik olan bu Osmanlı Kararnamesi (KHK), günümüz siyasal iktidarlarının da ihtiyacına cevap veriyor olsa gerek ki halen yürürlüktedir.

788 sayılı Memurin Yasası, 1926 yılında ve İş Yasası'ndan 10 yıl önce çıkartılmıştır. 1108 sayılı Maaş Kanunu 1927 yılında çıkartılmıştır. Ücret rejimi, emeğiyle geçinen insanların içinde en iyi olan kesimdir. İlgili yasada, devlet memurları ve müstahdemler diye ikiye ayrılmıştır. 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun 1926 yılında (öğretmenlere zam ve ilkokul öğretilerine ev kirası için) düzenlenmiştir. Öğretmenlere üst düzey bürokratlardan bile daha önce bazı imtiyazlar sağlanmıştır.

İmar kanadını oluşturan teknik elemanların da o dönemde önemli ayrıcalıklara sahip oldukları görülmektedir. Bu ayrıcalık o denli önemlidir ki 657 sayılı Yasa (14.7.1965) ile bu ayrıcalıklar kaldırıldığında, genel olarak tüm memurların aylıkları neredeyse iki kat artarken, teknik elemanların aylıklarında düşmeler olmuştur. Bu nedenle teknik elemanların çoğu kamu görevinden ayrılmıştır. Bu olgu nedeniyle 657 sayılı yasanın amaçlarından birinin özel girişime ucuz teknik eleman sağlamak olduğu iddia edilmiştir.

Düzenlenen Raporlar:

t 1934 yılında yabancı bir uzman grubu, "Türkiye'nin İktisadi Bakımdan Umumi Tetkiki" adlı bir rapor hazırlamıştır. Raporda özetle; işsizliğe çözüm arayışıyla küçük gelirlerle verimsiz işlerde çok sayıda memur çalıştırıldığı tespiti yapılmıştır.

t 1949 tarihli Neumark Raporu'nda; az memur, çok maaş önerilmektedir.

t 1951 tarihli Basker Raporu'nda; son 15 yıldır memur aylıklarının giderek düştüğünden söz edilmektedir.

t 1952 tarihli Gıyas Akdeniz Raporu'nda ise; Devlet Memurlarının Ücret Rejiminin Islahı, üst düzey devlet memurlarının azami tahmin, alt düzey için ise asgari geçim önerilmektedir.

1926-1950 döneminde yürürlükte olan 788 sayılı Memurin Kanunu'nda memurların sendikalaşmasını yasaklayan bir hüküm yoktur. Buna rağmen memurlar çok az örnek dışında sendikalaşamadılar. Memurların toplu pazarlık hakkı yoktu. Grev kesin biçimde yasaklanmıştı. Bu dönemde memurların belirlenebilen tek grevi Samsun, Adana ve Trabzon telgraf memurlarınının 1925 yılında maaş artışı istemiyle yaptıkları grevdir. Grevciler istiklal mahkemesinde yargılanır, Samsun'da 5, Trabzon'da 1 telgrafçı cezalandırılır.

1923-1950 döneminde memurlar toplumun ayrıcalıklı bir kesimin oluşturuyordu. Memurların ayrıcalıklı durumu 1950'lerden özellikle de 1960'lardan sonra değişmeye başladı.

1960 Sonrası

Memurlar, 2 Temmuz 1964 tarihinde dernek kurma hakkına sahip olmuşlardır. 1961 Anayasası'nın 46.Maddesi, "işçi niteliği taşımayan kamu hizmet görevlilerinin" de önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendikal birlikler kurma hakkını kabul etmiştir. Bu çerçevede "Devlet Personel Sendikaları Kanunu" 8 Ekim 1965 yılında 624 Sayılı Yasa ile çıkartılmıştır.

624 Sayılı Kanun, kamu çalışanlarına grev ve toplu sözleşme hakkı tanımamakta, yalnızca örgütlenme hakkı tanımaktadır. Kanun, sendikaların üyeleri adına toplu sigorta sözleşmeleri yapılabileceğini ve çeşitli konularda görüş bildirilebileceğini belirtmiştir. Bu kanuna göre emekliye ayrılanlar, daha önce memur sendikalarına üye olmasalar dahi, sendika kurabiliyor veya bu tip sendikalara üye olabiliyordu. Kanun, işyeri ve meslek sendikacılığını öngörmüş, sendikaların sahip olduğu hak ve yetkiler bakımından, bir mücadele örgütü olmaktan öte, idareye işbirliğine çağrılan organlar olmuştur. Sendikaların mesleki alandaki sınırlı faaliyetleri söz konusudur.

1965-71 döneminde yaklaşık 600 civarında sendika kurulmuş, 450'si tarandığında; 28 müfettiş, 6 hekim, 12 mühendis, 14 öğretim üyeleri sendikası, ayrıca avukat, ev ekonomistleri ve teknikerlerin birer sendikaları olduğu görülüyor. Bu sendikalardan sadece iki sendika ciddi anlamda ekonomik-demokratik talepleri içeren, demokrasi mücadelesi anlamında iki boykot eylemi gerçekleştiriyor. 37 sendika sadece protesto yürüyüş düzenliyorlar. Bu dönemdeki memurların %50'si bu sendikalara üye olmuştur.

1965 yılında kabul edilen 624 sayılı "Devlet Personeli Sendikaları Yasası" uyarınca kurulan kamu çalışanları sendikaları, 20.09.1971 gün ve 1488 Sayılı Kanun ile Anayasanın 119. Maddesi'nde yapılan değişiklikle yasaklanıp, kapatılmıştır.

1970 Sonrası

Teknik Eleman Örgütlenmeleri

TEKSEN Teknik Elemanlar Sendikası, 1971'den geriye doğru son iki yıllık pratiğin yarattığı coşkulu birlikteliğe, örgütlenmeye rağmen 12 şubat 1971'de bitirilmiştir. TEKSEN iki yılda 5 bin üyeye ulaşan bir potansiyel ile; gerçekten Türkiye coğrafyasının her üretim alanında var olan bir sendika olmasına ve hatta grev ile toplu sözleşme hakkı olmamasına rağmen güçlenmiş ve hayat bulmuştur.

1971'den itibaren dernekler dönemi başlamıştır. TÜTED bundan sonraki dönemde etkili bir dernek olarak faaliyetlerini sürdürmüştür.

Kamu çalışanı teknik elemanlar, kendi ekonomik demokratik hakkını ararken kamuya ilişkin, genele ilişkin, topluma ilişkin bazı hak arama etkinlikleri içinde de bulmuştur kendini. Örneğin 16 Mart 1970 ve 1974'den sonra örgütlenen toplantı ve mitinglerde, yalnız 10195 sayılı Kararnameye veya 657 sayılı Yasaya karşı bir görüş dile getirmemiş, aynı zamanda örneğin, ülkenin yeraltı kaynaklarına ilişkin talepleri, Türkiye'nin kalkınmasının niteliğine ilişkin talepleri ve toplumun demokratikleşme sürecine ilişkin taleplerini de paralelinde getirmiştir.

Bu nedenle, meslek odalarının, mühendis ve mimarların pratiği bir anlamda politik içerikli bir pratik olarak, egemen sınıf ve çevrelerin, geçmişi eleştirenlerin daima hedefi olmuştur.

12 Mart 1971 ile 12 Eylül 1980 arasında tüm çalışanlar gibi Teknik Elemanların da geçmişi değerlendirerek sendikal hak alma mücadelesinde yoğun çalışmalar yaptıkları dönem oldu.

TMMOB'nin öneri ve katkılarıyla EMO, ATO ve EĞİT-DER'in hep birlikte düzenledikleri SENDİKALAŞMA PANELİ gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca TMMOB' un diğer faaliyetleri;

1. Türkiye Teknik Eleman Kurultayı 13 Nisan 1974 (150 bin teknik elemanı temsil eden 25-35 arasında değişen meslek kuruluşlarının katkılarıyla gerçekleşti.)
2. Türkiye Teknik Eleman Kurultayı 1975'de
3. Teknik Elemanlar Kurultayı 1976'da yapıldı.

Tartışılan konular içinde; beyin gücü, sendikal haklar, teknik elemanlara uygulanan statünün eleştirisi vardı. O dönemde az olmakla birlikte, sendikalı teknik elemanlar da vardı. Örneğin Hacettepe Üniversitesi'nin bir işyeri olan "SİSAT"da, Sosyal-İş' e bağlı teknik elemanlar greve gitmişlerdi. Örneğin, İstanbul'da Netaş'ta teknik elemanlar greve gitmişlerdi. Mersin Soda Fabrikası'nda PETKİM-İŞ üyesi işçilerin greve gitmesi üzerine, mühendis ve mimarlar da sendikalı olmadıkları halde büyük bir çoğunlukla bu direnişi desteklemek için işverenin taleplerini ret ederek işçilerin yanında greve katılmışlardı. Az sayıda olmakla birlikte böyle deneyimlerimiz var.

TMMOB 29 Haziran 1979'dan başlayıp 19 Eylül 1979'da sona erecek Eylem Programı'nda, 3-5 kentte mühendis ve mimarları toplayıp sorunları saptamak üzere TMMOB yöneticileri kentlere dağıldılar. Toplantılara işçiler, memurlar, öğretmenler ve kuruluşları katıldılar. Birkaç ay süren bu Türkiye çalışmasından sonra 19 Eylül günü Türkiye'deki tüm mühendis ve mimarlar, Türk-İş ve DİSK de dahil olmak üzere çeşitli kuruluşların desteğini ve üyelerini de kapsamına alarak BİR GÜNLÜK İŞ BIRAKMA eyleminde bulundular. Örgütlü mücadele olduğu ve haklar doğru tespit edildiği durumlarda, bir takım işler yapılabilirdi.

1980 sonrası

Kamu Emekçileri Hareketi :

Kamu çalışanlarının örgütlenmesi mücadelesi, 1985 yılı sonunda yapılan sempozyumla gündeme getirildi. 1987 yılında memur derneklerinin kurulması bu örgütlülüğün başlangıcı oldu. (abece dergisi ve Eğitim-Der deneyimi)

Kamu çalışanları, anayasa, yasa ve uluslararası sözleşmeleri tartışmaya başladılar. Bunlar;

m *Anayasanın 90. Maddesi son kuralı: Usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmelerin bağlayıcılığı,*

m *1954 yılında onaylanan, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi,*

m *Birleşmiş Milletler Belgeleri;*

1. *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,*

2. *1966 tarihli, Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslar arası Sözleşmesi,*

3. *1966 tarihli, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslar arası Sözleşmesi,*

m *Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen, 1961 de imzalanan ve 1965 de yürürlüğe giren, Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ). (Ülkemizce 16.06.1989 tarih 3581 sayılı kanunla onaylanmıştır. Ancak sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını güvenceye bağlayan 5. ve 6. Maddelerine çekince konulmuştur. Buna karşın yükümlülükten kurtulmuş olunmuyor.)*

m *9.12.1989 tarihli, Çalışanların Temel Sosyal Hakları,*

m *21.11.1990 tarihinde toplanan, "Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansıncı" kabul edilen, Yeni Bir Avrupa için Paris Şartı,*

m *İLO Sözleşmeleri:*

1. *1948 tarihli, 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması",*

2. *1949 tarihli, 98 sayılı "Toplu Pazarlık ve Örgütlenme" (14.8.1951 de onaylanmıştır.)*

3. *1978 tarihli, 151 sayılı sözleşmelerdir.*

Sendikalaşma tartışmalarının, maaşlara yapılan düşük oranlı zamlara verilen tepkilerle birleştirilmesi "sadaka değil, sendika" talebini öne çıkardı. NETAŞ ve Paşabahçe işçilerinin hak alma direnişleri ve 1989 "Bahar Eylemleri" süreciyle, işçi sınıfının mücadelesi yükselirken, kamu çalışanları da Sendika Yürütme Komisyonu (SYK) oluşturarak talep ve tepkilerini çeşitli etkinliklerle ortaya koydular.

m *Mayıs 1990 tarihinde Ankara da Eğitim-İş Sendikası kuruldu.*

m 13 Kasım 1990 tarihinde eğitim iş kolunda ikinci sendika, İstanbul'da Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğit-Sen) kuruldu. 18 Mart 1991 tarihinde mühürlenerek kapatıldı. (28 Şubat 1991 tarihli ve 052234 sayılı İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Vecdi Gönül imzalı genelge gerekçe gösterilerek), Mühürden 8 ay sonra 4 Temmuz 1991 tarihinde, Valilik kapatma istemiyle Fatih Cumhuriyet Başsavcılığı'na başvurmuştur.

m 20 Aralık 1990 tarihinde İstanbul'da 2500 kurucu üyenin baş vurusuyla, Tüm Belediye Sendikası (Tüm Bel-Sen) kurulmuştur.

m 19 Şubat 1991 tarihinde Ankara'da Genel Sağlık İş Sendikası kuruldu.

m 09 Haziran 1992 tarihinde 300 kurucu üye ile Yapı Yol Sen kurulmuştur.

n Enerji-Sen 1100, Tüm Enerji-Sen 1200 kurucu üye ile kurulmuştur.

Bunu diğer sendikaların kuruluşu izlemiştir.

Sendika kurucuları hakkında soruşturmalar açıldı, baskı ve sürgünler yapıldı. Baskılara karşı kitlesel tepkiler geliştirildi. Sendika mühürleri fiilen söküldü, sürgünleri ve zamları protesto eden eylemler gerçekleştirildi. Fiili meşru kamu çalışanları sendikalaşma mücadelesi sürerken, 1991 yılında Zonguldak maden işçilerinin direnişinin sona ermesi ve Körfez Savaşı süreciyle birlikte yaşanan baskılar, işçi sınıfının mücadelesini yavaşlattı. İşçi sendikalarının, kamu çalışanları ile birlikte örgütlenme konusunda destek vermemeleri gerekçesiyle, sınıfın parçası değilmiş gibi, (çok hatalı olduğuna inandığım ayrı örgütlenme ve) memurlara ayrı sendika yasası talebi öne çıkmıştır.

n 26 Ocak 1991 tarihinde, 12 Eylül sonrasının ilk memur mitingi, "Kamu Çalışanları Sendikal Haklar Mitingi" adıyla İstanbul'da düzenlenmiştir.

Ö *Danıştay 5.dairesi 22 Mayıs 1991 tarihli kararında,onaylanmış uluslar arası sözleşmelerin iç hukukta "yasalar üstü bir konumda olduğu" görüşünü benimsemiştir.*

n 15 Haziran da çeşitli illerden başlayan, 22 Haziran 1991 tarihinde Çalışma Bakanlığı önünde sona eren eyleme 20 bin kamu çalışanı katılmıştır. Sendikaların taraf kabul edilerek, yasal düzenlemelerin yapılması ve hükümetin toplu sözleşme masasına oturması talebiyle yapılmıştır.

Ö *Danıştay 1. Dairesi 22 Nisan 1992 tarihli, oybirliği ile verdiği kararda, 87 ve 151 Sayılı İLO Sözleşmelerinin "onaylanarak kamu görevlileri de dahil olmak üzere herkese sendika hakkı tanınmasına ve konunun yasal olarak düzenlenmesine Anayasal bir engel bulunmadığını vurgulamıştır.*

n 15 Temmuz 1992 tarihinde "Hak Direnişi" olarak ilk iş bırakma eylemi gerçekleştirilmiştir.

Ö *İçişleri Bakanlığı (91/92 Gönül/Sezgin) genelgesi, 10.11.1992 tarihinde Danıştay 10. Dairesi'nce iptal edilmiştir.*

n 21 Aralık 1992 tarihinde, çeşitli illerde kitlesel basın açıklamaları yapılırken, Ankara'da 20 bin kamu çalışanı Başbakanlığa yürüdüler. Sendika yöneticileri, Başbakan Yardımcısı ve Çalışma Bakanı ile görüşerek, sendikal faaliyetlerden dolayı uğranılan baskılar hakkında düzenlenen dosya verilerek, talepler iletilmiştir.

Ö *1992 yılının son aylarında kamu çalışanları sendikal hareketi, meşruluğunu pekiştirecek kimi hukuksal kazanımlar da sağladı, mahkeme kararlarıyla genel kurullar yapılırken, 2911 ve 657 sayılı yasaları ihlal gerekçesiyle açılan davalar beraat kararlarıyla sonuçlanmıştır.*

n 1992 yılında yöneticiler tarafından, Türkiye Kamu Sen (24 Haziran' da) kurulmuştur. Üye 11 sendikası bulunmaktadır. Önceleri Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV) olarak, 5 Mayıs 1989'da örgütlenmiştir.

n Kamu çalışanları sendikaları 1993 yılına, işçi sendikaları konfederasyonlarına ziyaretlerde bulunarak, destek isteyerek girmiştir.

n 25 Ocak 1993 tarihinde Uğur Mumcu'nun öldürülmesine, örgütlü olarak tepki gösterilmiştir.

Ö *87 ve 151 sayılı İLO sözleşmeleri, 25 Şubat 1993 tarihinde onaylanmıştır.*

n 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kutlamalarında aktif roller üstlenilmiştir.

n Aynı işyeri veya işkolunda örgütlenen sendikalar arasında birleşme görüşmeleri başlamış, Dem-Sen ile Tüm Ray-Sen, Demir Yol-Sen adıyla birleşmiş, eğitim ve sağlık işkollarındaki sendikalar birleşmeleri gündemlerine almıştır.

Ö *Tüm Bel-Sen, Gaziantep Belediyesi ile halen yargı konusu olan, ilk Toplu İş Sözleşmesini imzalamıştır.*

n 1 Mayıs 1993 kutlamalarına örgütlü katılım sağlanmıştır.

Ö *15.6.1993 tarihli “Kamu Görevlilerinin sendika kurma, sendikalara üye olma ve sendikal etkinliklerde bulunmalarının engellenmemesi” istenen, Başbakan Vekili imzalı genelge yayınlanmıştır.*

n 1 Temmuz 1993 tarihinde çeşitli illerden yola çıkan kamu çalışanları, 3 Temmuz’ da Ankara’da yürüyüş-miting gerçekleştirip, talepleri hükümetin iki Devlet Bakanına ileterek, “üretimden gelen güçlerini” kullanacaklarını deklere etmişlerdir.

n 2 Temmuz 1993 tarihinde “Sivas Katliamı” olarak anılan olaylarda ölen aydın, yazar ve sanatçıların cenaze törenlerine, sendikalar örgütlü katılıp katliamı protesto etmişlerdir.

n 15 Temmuz 1993 tarihinde Türkiye genelinde , telgraf çekme, iş bırakma ve yemek boykotu.

n 29-30 Temmuz’da kitlesel iş bırakma eylemi gerçekleştirilmiştir.

n Eylül’de sakal bırakma, kılık kıyafet kurallarına uymama (sivil itaatsizlik).

n 15 Ekim’de maaşlara yapılan, %12’lik zammı protesto etmek için “psikolojik rahatsızlık” gerekçesiyle toplu vizite eylemleri.

n 1993 Aralık ayında çeşitli illerde, grev ve toplu sözleşme hakkı başta olmak üzere, “Demokrasi ve Sendikal Haklar” mitingleri yapılmıştır.

n 13 Ocak 1994 tarihinde sendikalar,hükümetin gündeme aldığı grev ve toplu sözleşme içermeyen, sendika yasa tasarısını ve maaşlara yapılan düşük yüzdelik zammı; iş bırakarak veya yavaşlatarak, toplu viziteye çıkarak, illerde merkezi yerlerde basın açıklamaları yaparak protesto etmişlerdir. Ankara ve Malatya’da polisin cop kullanmasına kamuoyu yoğun tepki göstermiş, hükümet %5 ek zam vereceğini açıklamış.

Ö *“Cop zammı” eylemler sonrasında somut kazanımı olmuştur.*

n Sendikalar, hükümet ve partilerle görüşüp, 1 milyon çalışanın imzaladığı talepleri içeren metinleri, ilgililere sunmuş, ancak Çalışma Bakanlığı ile yürütülen görüşmeler tıkanmış.

n 22 Şubat 1994 tarihinde tekrar iş bırakma, iş yavaşlatma ve vizite eylemleri gerçekleştirilmiştir.

n 1 Mayıs kutlamalarına örgütlü katılım sağlanmıştır.

n 25 Mayıs 1994 tarihinde talepler konusunda, hükümetin tavrına ve 5 NİSAN KARARLARINA karşı; 22 sendika başkanı Ankara Güven Park’ta üç günlük açlık grevine başladılar, 26 Mayıs’ta sendika başkanları ve 54 kamu çalışanı gözaltına alındılar, sendika genel sekreterleri açlık grevini Ener-Sen Genel Merkezinde sürdürdüler.

n 28 Mayıs’ta Türkiye genelinden gelen, 20 bin kamu çalışanı Kızılay’da toplanıp Başbakanlığa yürüdüler, gözaltına alınanlar serbest bırakıldılar. Sendika yöneticileri heyeti, Başbakan Vekili ve Yardımcısıyla görüştüler.

n 20 temmuz 1994 tarihinde 5 NİSAN KARARLARINA karşı; TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, KÇSP, Demokratik Kitle Örgütleri ve Meslek Odaları (DEMOKRASİ PLATFORMU), “ÇALIŞANLARIN ORTAK EYLEMİ” olarak anılan, iş yerlerinde iş bırakma ve belirli merkezlerde kitlesel basın açıklamaları gerçekleştirerek, ortak bildiri yayınladılar.

n 20 Aralık 1994 tarihinde kamu çalışanları, düzenledikleri bölgesel kurultayların sonucunda kamuoyunda geniş yankılar yaratan ve etkili olan, iş bırakma eylemini gerçekleştirdiler. Eylem sonrasında özellikle eğitim iş kolu başta olmak üzere, üyeler hakkında soruşturmalar açılıp, idari cezalar verilmiştir.

Kamu çalışanları, kamuoyunun desteği olduğu halde hedeflerine ulaşamadılar. Soruşturma ve cezalara karşı etkili tepkiler geliştiremediler.

n 18 Mart 1995 tarihinde baskıları protesto etmek ve sendikal talepleri yeniden gündeme getirmek için “Ankara Yürüyüşü” kararı alınmıştır. Ancak 12 Mart 1995 tarihinde İstanbul Gazi Mahallesi’nde meydana gelen olaylar nedeniyle, planlanan eylemden vazgeçilmiştir.

n 20 Nisan 1995 tarihli iş bırakma eylemi, 20 Aralık 1994 eylemine kıyasla oldukça sönük geçmiştir.

n 1 Mayıs kutlamalarına katılıp, bu güne sahip çıkan önemli bir güç olduğunu göstermiştir.

n Tüm Haber-Sen yöneticilerinin sürgün edilmesini protesto ettikleri gerekçesiyle Bursa’ da 740 çalışanın yargılandığı mahkemenin ilk duruşması, kamu çalışanlarının gösterisine dönüşmüştür.

n 1 Haziran 1995 tarihinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Tüm Haber-Sen ‘in kapatılma kararını onaylamıştır. Kararın siyasi olduğunu, emsal alınarak sendikaların kapatılabileceği olası duruma karşı, kamu çalışanları sendikaları “varolma-yokolma” mücadelesi vereceklerini ilan etmişlerdir.

n 15-16 Haziran 1995 tarihlerinde Ankara Güven Park’ta, sendika başkanları oturma eylemi yaparken, her ilde etkinlikler gerçekleştirilmiş, 17 Haziran’da illerden gelen kamu çalışanları ile birlikte iki gün Kızılay Meydanı’nda oturma eylemi sürdürülmüştür. 19 Haziran’dan itibaren iş bırakma planlanmıştı. Ancak eylem sürerken, medya sansüre uğramış, hükümet eylemi yasa dışı ilan ederek duyarsız davranmıştır. Eylem alanında tartışmalar yaşanmış, oturma eyleminin 19 Haziran Pazartesi günü de devam ettirilmesi önerilmiş, sendika genel başkanlarının oy çokluğu ile aldıkları karar gereği, eylem somut kazanım sağlanmadan 18 Haziran’da sona erdirilmiştir. Sonuçta soğuk sert tartışmalar yaşanmış, moral bozukluğu yaratmıştır.

n Bazı sendika yöneticilerinin gözaltına alınmalarına duyulan tepki, hükümetin duyarsızlığı ve sendikalarla ilgili Anayasa değişikliğine ilişkin tavırlarına karşı oluşan kızgınlıklar, eylemlerin bir süre daha devam etmesini sağlamıştır.

n 21 Haziran 1995 tarihinde yapılan iş bırakma eylemi, özellikle BTS ve Tüm Haber-Sen’in örgütlü olduğu işyerlerinde etkili olmuştur.

n 23 Haziran 1995 tarihinde DYP il binaları önünde oturma eylemleri,

n 28 Haziran 1995 tarihinde ağızlar siyah kurdele ile bağlanarak, alanlarda oturma eylemleri gerçekleştirilmiştir.

m 23. Temmuz 1995 tarihinde 4121 sayılı yasayla, 1982 Anayasası’nın 53. maddesinde değişiklik yapılmıştır. “Kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan...” şeklindeki Anayasa değişikliği gerçekte hak genişletici değil, hak daraltıcı niteliktedir.

n 4 Ağustos 1995 tarihinde ülke genelinde, Tüm Haber-Sen’in kapatılmasını protesto etmek için, kamu çalışanları sendikaları Valiliklere siyah çelenk bırakma eylemleri yapmıştır. Ankara’da İçişleri Bakanlığı önündeki eylem engellenmiştir.

n 5 Ekim 1995 tarihinde ek zam ve sürgünler için, kitlesel basın açıklamaları, 6-7-8-Ekim günlerinde Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Maliye Bakanlığı’ na kitlesel telgraf çekme eylemleri, 17 Ekim 1995 tarihinde kamuoyunda fazlaca yankı uyandırmayan, iş bırakma eylemi yapılmıştır.

n 11-12 Kasım 1995 tarihlerinde, 28 sendikadan seçilen 500 delege “Tüzük ve Kurucular Kurultayı”nı yaparak, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)’nu oluşturmuştur.

Bugün için 22 üye sendika var olup, sendika birleşme çalışmaları devam etmektedir.

n 1995 yılında Memur-Sen (Konfederasyonu) kurdurulmuştur. Üye 10 sendikası bulunmaktadır.

n 1995 yılında Demokratik Kamu İş Konfederasyonu’nun da kurdurulduğu öğrenilmiştir.

KESK, Mart 1996’ya kadar önemli bir etkinlik gerçekleştirmedi.

n 8 Mart etkinliklerinde önceki yıllara göre daha az katılım sağlanmıştır

n Ankara Valiliğince, Eğitim-Sen’in kapatılması istemiyle açılan dava öncesinde, Eğitim-Sen’in önderlik ettiği eylemlere, polis müdahale edince kamuoyunda yankı yaratmıştır. Güven Park’ta çadır açarak oturmak isteyen öğretmenler coplanmıştır. Dava günü 13 Mart ‘ta ülke genelinden Ankara’ ya gelen onbinlerce öğretmen, davanın düşmesini sağlamıştır.

- n** 18 Nisan 1996 tarihinde yapılan, kamu çalışanları iş bırakma eylemi, yeterince etkin olamamıştır.
- n** 1 Mayıs kutlamalarının ardından, zorunlu tasarruflara ilişkin “Ekonomik ve Demokratik Haklar” mitingleri, DİSK’in de katılımı ile Ankara, İstanbul, Mersin, Antalya, Zonguldak ve Trabzon’da gerçekleştirilmiştir.
- n** 23 Kasım 1996 tarihinde Eğitim-Sen’in düzenlediği “Ankara Yürüyüşü” Kızılay Meydanında fiili bir mitinge dönüşmüştür.
- n** 14 Aralık tarihinde KESK, ”Demokratik Devlet, Halkçı Bütçe” adı altında “Ankara Yürüyüşü” gerçekleştirdi. TÜRK-İŞ’e bağlı bazı işçi sendikaları, meslek odaları, Halkevleri ve Siyasi Partilerin katılımıyla, 70 bin kişiyle, Kızılay Meydanı’nda mitingle sonuçlandırılmıştır.
- n** 1997 yılında TÜRK-İŞ’in 5 Ocak’ta düzenlediği, “Temiz Toplum” mitingine, ülke düzeyinde katılım sağlandı.
- n** Ocak 1997’de silahlı-silahsız, önemli-önemsiz kamu çalışanı ayrımı yapan, asker-polis ve diğer kamu çalışanlarına farklı zam uygulayan hükümete, sendikal hak ve özgürlükleri yok sayan Çalışma Bakanlığı’nın “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Taslağı”na karşı,
- n** 24 Şubat–29 Mart tarihleri arasında kamu çalışanları,ülke çapında protesto kampanyaları sürdürüp, birçok il merkezinde sessiz yürüyüşler düzenleyerek kamuoyu oluşturulmuştur.
- n** Nisan ayı içerisinde demokrasi talebiyle, merkezi olarak Ankara’da yapılan “Çetelere Karşı Demokrasi İçin Kızılay’dayız” mitingine, kamu çalışanları destek olmuşlardır.
- m** 12 Haziran 1997 tarihinde 4275 sayılı yasayla, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın 22. maddesinde değişiklik yapılmıştır. “Devlet memurları, Anayasa’ da ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler” demektedir.
- n** 1997 yılı içerisinde kamu çalışanları, farklı işkollarında yaşanan sürgün, özlük hakları, özelleştirmelere karşı lokal eylemler gerçekleştirilmişlerdir. Ayrıca KESK tarafından Kasım ayından 11 Aralık’ a kadar devam eden mücadele programı çıkartılmıştır. Oturma eylemleriyle başlayan, kitlesel basın açıklamalarıyla ve mitinglerle devam eden süreç,
- n** 11 Aralık 1997 tarihli hizmet üretiminden gelen gücün kullanılmasıyla sonuçlandırılmıştır.
- n** 24 Ocak 1998 tarihinde kamu emekçileri, KESK tarafından Ankara Kızılay’a çağırıldı. Grevli-toplu sözleşmeli sendikal haklar, çalışma yaşamının güvence altına alınma talebiyle, 30 bin kişiyle basın açıklaması gerçekleştirildi.
- n** Sendikaları kontrol altına almayı, hakları kısıtlamayı hedefleyen sendika yasa tasarısı maddeleri 4 Mart’tan itibaren TBMM’nde görüşülmeye başlanmıştır.
- n** KESK daha önce almış olduğu etkinlik takvimini iptal ederek kamu emekçilerini 4 Mart’ta gece de kalacak şekilde Kızılay’a çağırmıştır.
- n** 4 Mart’ta Ankara dışından gelen 5 bin civarında kamu emekçisi Hipodrom’da buluşup onurlu direnişi başlattı. Kararlılık karşısında güvenlik güçleri geri çekildi.
- n** Hipodrom’dan yola çıkan kitle Zafer Çarşısı’nda bekleyen 10 bini aşkın Ankara’lı kamu emekçisi ile buluştu. Sabah 8’den itibaren eyleme başlayan kamu emekçileri akşam saat 18:00’de daha diri, daha coşkulu konumunu sürdürdü.
- n** Kamu emekçilerine karşı polis, jandarma birlikleri ve panzerler Kızılay’a getirilmişti. Bu son derece düşündürücü bir manzaraydı. Tepkilerini barışçı bir yöntemle ortaya koyan kamu emekçileri altına su, gözlerine acılı sprey sıkılmıştır. Kamu emekçileri tarihe geçecek bir kararlılık göstermişlerdir. Güvenlik güçleri kullanılması yasak olan kimyasal gaz kullanarak kamu emekçilerini dağıtmıştır.
- n** Bu durum ülke çapında infial yaratmış, saldırı toplumun büyük bir kesimi tarafından kınanmıştır. Kamu emekçileri kamuoyundan büyük bir destek almıştır.
- n** Kamu emekçileri mücadelesini kimyasal gaz ile bitireceğini sananlar, 5 Mart’ta yine yanıldılar. Ülke çapında yüz binlerce kamu emekçisi hizmet üretiminden gelen gücü kullanarak, illerde alanlara

çıkışlardır. 6 Mart'ta da aynı durum devam etmiş, Boğaz Köprüsü çalışanları gişeleri boşaltmış, birçok yerde iş bırakılmıştır. Eylemlilikler yasanın görüşüldüğü her gün devam etmiştir.

n Kamuoyu, mecliste gurubu bulunan partileri bilgilendirmede geç kalındı. Kamu-Sen yanlıcı, çalışanların çıkarına aykırı, ihanet içindeki çalışmalarını sürdürdü.

n Kamu emekçilerinin bu dönemdeki kararlılığı hükümeti son derece sıkıntıya sokmuş, Kamu-Sen'in de güdümlülüğü ortaya çıkmıştır. Sonuçta yasa taslağı askıya alınmıştır.

n Mart eylemlilik süreci göstermiştir ki hak arayan, bunun için mücadele edin hiçbir zaman kaybetmemiştir. Mücadele edenlerin kendileri için somut kazanımları olmasa da gelecektekilere olumlu miras bırakacaklardır.

n Mart eylemlilikleri sonucunda, sendika üyelerine yoğun cezalar uygulanmıştır, bu cezaların en ilginç Boğaziçi ve Fatih Köprüsü'nde çalışan gişe memurlarına verilen para cezalarıdır.

n Yasa taslağının geri çekilmesinden sonra süreç, bir kez daha sendikaların taraf olarak kabul edilmesi, sendikalar ile toplu sözleşme masasına oturulması olarak değerlendirilmiştir.

n 11 Haziran 1998 tarihinde "hizmet üretiminden gelen güç"; kitlesel basın açıklamaları, bölgesel mitinglerin ardından kullanılmıştır.

Bundan sonra KESK ve bağlı sendikalar bir durağanlık dönemi yaşamışlardır.

n 24-28 Kasım 1998 tarihinde yapılacak Ankara yürüyüşü ertelenmiştir.

n 13 Şubat 1999 tarihli Ankara Mitingi sonrası, genel olarak kamu çalışanları tekrar canlanmaya başlamışlardır.

n KESK ve bağlı sendikalarda, geçmiş on yıllık sürecin değerlendirilmesi, içe dönük yeniden örgütlenme ve eğitim çalışmaları sürdürülmektedir.

Teknik Elemanların Bugünkü Durumu

n Ülkemizde yaklaşık 250 bin mühendis ve mimar bulunmaktadır. Yaklaşık yüzde 30'u kamu kesiminde, yüzde 36'sı özel kesimde, yüzde 28'i ise serbest çalışmakta ya da işsizdir.

n Kamu kesiminde yaklaşık 70 bine yakın mühendis ve mimar çalışmaktadır.

n 657 sayılı Devlet Memurları Yasası kapsamında çalışan mühendis ve mimar sayısı 35 bin civarındadır.

n 399 sayılı KHK ile istihdam edilen (işçi statüsünde olmayan) Sözleşmeli Personel sayısı yaklaşık 30 bin civarındadır.

n Özel Sözleşmeli Personel diye adlandırdığımız, Kültür Bakanlığı ve diğer kimi kuruluşlarda çok az sayıda istihdam edilen kesim, düşük ücretler ile çalışıp bir anlamda geçici işçi statüsünde değerlendirilmekte, asli olarak mühendis ve mimar görevi yapmaktadır.

n 1475 sayılı İş Yasası'na bağlı, geçici işçi statüsünde çalışan (Köy Hizmetleri, Tarım Bakanlığı bünyesinde ağırlıklı Ziraat Mühendisi, bunun yanında inşaat, elektrik, jeoloji ve makine mühendisleri) personel sayısı yaklaşık 2 bin civarındadır. Bunlar ödenekler yettiği oranda çalıştırılmakta, sonra da çıkışları verilmektedir. Bu kesim toplu sözleşmelerden yararlanmakta, ancak büyük çoğunluğu sendika üyesi değildir.

n 1475 sayılı İş Yasası kurallarına bağlı, Toplusözleşme dışında tutulan Kapsam Dışı Personel, Türkiye Petrolleri'nde, Erdemir'de ve PETKİM gibi kuruluşlarda ve özel ücretlendirmeye tabi çalışıyorlar. Bazı kuruluşlarda A tipi personel olarak nitelendiriliyorlar. Sendikal hakları mevcut ancak sendikal olmaları özel olarak engelleniyor. Toplu sözleşme yetkisinde, işveren tarafından koz olarak kullanılıyorlar. Sendikaya üye olma konusunda engelleri yok ancak sendikalaşma eğilimleri yoktur.

n Kamu çalışanları yüzde 25 oranında örgütlüken Teknik personelin yüzde 10'u ancak örgütlenebilmiş durumdadır.

Sonuç olarak;

Yeni dünya düzeninin emekçilere dayattığı, 7.Beş Yıllık Plan'da da kendini hissettiren hak kayıplarının, önümüzdeki dönemde de Dünya Bankası, IMF gibi emperyalist örgütler baskısıyla artacağı görülmektedir. Bu süreçte teknik elemanların ayrıcalıklı konumu giderek azalmıştır.

Teknik elemanların kendilerini sınıfın içinde görerek memur, işçi, taşeron vb. ayrımlar yapmadan birlikte örgütlenmeleri sonucunda, söz konusu saldırıları püskürtmek mümkündür. Birlikte örgütlenme ve mücadele yöntemlerini burada bulunan genç arkadaşların hayata geçireceğine inanıyorum.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

KAYNAKLAR

- 1) TMMOB 28-29/12/1985 Tarihli Sempozyum Kitabı; TÖB-DER başkanı Ali Bozkurt'un bildirisi; (Hasan Yalçın tarafından sunum)
- 2) TMMOB 28-29/12/1985 Tarihli Sempozyum Kitabı; Yavuz Önen bildirisi
- 3) Petrol-İş Yıllığı 1993-94
- 4) BTS Eğitim Dizisi No:2
- 5) EMO Dergisi 1989 sayı:6-7; Panel, Mustafa Atasoy
- 6) EMO Dergisi, 1989 sayı:6-7, Teoman Öztürk
- 7) Sosyal Siyasal Konferanslar 20. Kitap, Metin Kutal; Fakülteler Matbaası İst. 1969
- 8) TODAİE Belgelerle Yönetim, Yargı ve memur Sendikaları, Ankara Mayıs 93, Prof. Dr. Mesut Gülmez.
- 9) TODAİE, Kamu Çalışanları Sendikalarının Belli Başlı Eylemleri, A. Gemici, A. Aytekin, Y. Özden, M. C. Faydalı, Ankara-1997, Dönem ödevi.
- 10) Mühendisler ve İdari Personel ve Teknisyenlerin Uluslararası Sendikal Konferansı, 15-16-17 Nisan 1975, Torino-İtalya; TÜTED yayımları-1 (20.05.1976 Çaba matbaası, Ankara)
- 11) TMMOB Harita ve Kadastro Müh. Odası, Panel Kitabı 2 Kasım 1996
- 12) Sağlık ve Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları-1960'dan 1990'a, İstanbul Tabip Odası, İstanbul-1990
- 13) Türkiye'de Memur Sendikacılığı (Uluslararası Sempozyum, 13-14 Eylül 1990) Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yay. Ankara-1991
- 14) Türkiye'de ve Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, İmge Yay. Ankara-1990
- 15) Memurların ve Öğretmenlerin Sendikal Hakları, Eğitim-İş Yayınları El Kitapları Dizisi-1, Aralık-1990
- 16) Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları ve İsveç Örneği, Sempozyum, Yayına hazırlayan: Faruk Pekin. 16-17 Haziran 1988

ÇETİN UYGUR (Oturum Başkanı):

Sn. Mehmet Helvacı'ya sözü aktarmadan önce kısa bir anektod, kısa bir değerlendirme yapmak istiyorum. Kamu çalışanlarının sendikal örgütlenme haklarının olup olmadığının ilk tartışılmaya başlandığı sıralarda DİSK, İsveç Kamu Çalışanları Konfederasyonu ile ortak bir toplantı düzenledi. Bu yanlış hatırlamıyorsam 85-86'lar idi. Onun ardından Alpaslan Işıklı'nın ismiyle başlayan, anayasal düzlemde engel yoktur, yasal olarak sendikalar kurulabilir denilirken toplantılar başladı. Bu toplantılardan bir kısmına DİSK faaliyette olmamasına rağmen oralardan insanlar çağırılıp düşünceleri alınıyordu. Bazı arkadaşlarımız –çok da doğal olarak- madem ki anayasada engel yoktur öyleyse biz kendimiz bir anatzük hazırlayıp bir müteşebbüs heyeti oluşturup sendikamızı kuralım diyerek bildirimde bulunabiliriz demişler ve bunları da yapmışlardır.

Bir avuç kararlı insan bunları yapmışlardır ama fazla değil 1 hafta 10 gün sonra devletin polisi elinde belge ile bu yasal değildir deyip ibraz etmeye geldiğinde bu kurucu arkadaşlarımız arkadaki kapıdan çıkarak belgeyi almamak suretiyle örgütlülüklerini yaşatmaya ya da uzatmaya çalışmışlardır.

Bir diğer tarafta ise oldukça güzel, önemli toplantılar yapılıyor. Orada böylesi bir örgütlenmenin bizatihi sahipleri nerede diye soruluyordu?

Üç, beş kişinin bir araya gelmesiyle böylesi bir örgütlülük doğabilir miydi? O günün koşullarında böyle bir örgütlenme nasıl doğabilirdi? İşte arkadaşımızın aktardığı bahsedilen KESK'in doğuşu sağlıklı bir doğuş olarak geldi. Bu örgütlülüğün gerçek sahipleri buldukları yerlerden önce sokağa çıktılar, meydanları doldurdular. Ve nihai olarak meşrulaşan bu haklarının kalıcılığı noktasına geldiler.

Bu anlamda, 1995'teki düşünüş ciddi bir değerlendirmeyi gerektiren bir noktadır. Yoruldu mu, kamu çalışanları? Sokaklarda koşarak, işyerlerinde direniş yaparak yoruldu mu? Doğruluk payı vardır. Tarihsel süreç içerisinde çok görülmüştür. Sınıf girdiği uzun soluklu mücadelelerinde toplumsal anlamda bazı düşüşleri yaşamıştır .Ama KESK özelinde gerçekten böylesi bir süreç mi yaşandı? Hayır yaşanmadı. O zaman buna da açıklık getirmek gerekiyor. Bu da bugün içinde yaşadığımız somut durumla ilintili olan bir boyuttur. Ama nereden bakılırsa bakılsın, KESK doğuşuyla sendikal harekette –ki DİSK'in doğuşundaki önemli noktaları üzerinde taşımaktadır– sağlıklı bir doğuş, doğru bir örgütlenme ve doğru bir örgütlenme anlayışıdır.

Bunun sonrasına ilişkin Teknik Elemanlar açısından bakıldığında da şimdiden yapılacak tartışmalarda bu sürecin gerçek sahiplerinin devreye girmesiyle aşılması gereken noktalar vardır. Örnek mi: Çok basit. Meslek Odaları, başta Yönetim Kurulları, kamuda çalışan mühendislerin özlük hakları ile ilgili neden Başbakanlığın kapısına gider. TMMOB yönetimi ki, herhalde üniversite sonrasında bilimde ve teknolojiye gelişmeyi mühendis ve mimarlar ile buluşturmak gibi temel bir görevi artı politikalar üretmek, artı politika üreten odalara veriler taşımak gibi bir işlevle yüklenmiş bir örgütse, mimar mühendislerin demokratik ve ekonomik, özlük hakları konusunda “git orada sendika var, odur senin bu alandaki mücadele aracın” diyebilmeli. Özel sektördeki örgütlenme konusunda çok açık ve net onları tartışmanın içine çekerek, bizatihi bu tartışmanın yerleri olan sendikal mücadele alanlarını onlara göstermek zorundadır.

Evet şimdi sözü Mehmet HELVACI'ya bırakıyorum.

Birleşik Metal İş Sendikası TİS Dairesi Başkanı

Sayın Başkan, değerli katılımcılar, sizleri selamlayarak konuşmama başlamak istiyorum. Umuyorum ki bu sempozyum teknik elemanların sendikalaşması mücadelesinde hak ettiği yeri alacaktır. Sendikamız açısından da teknik elemanları kucaklamaya giden yolda önemli bir aşamayı oluşturacaktır. Önce kısa bir tanım yapmak istiyorum. Sendika; emeğin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruyan ve yeni kazanımlar elde etme örgütüdür. Sendika, birleştirici bu niteliği ile aynı zamanda emekçilerin bu anlamda güvence örgütüdür de. Emekçiler tek-tek sorunlarını çözmekte güçsüz ve yetersiz kaldıklarını anladıkları andan itibaren sendikalar, tarih sahnesindeki yerini almaya başlamışlardır. Özü ve rolü gereği emekçiler için birleştirici olan, güvence olan sendikalar, emekçilerin tamamına ulaşabilirlerse amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede önemli kolaylıklara kavuşurlar. Sendika, emekçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruma ve geliştirmede alternatifi olmayan seçenektir. Emekçilerin bir bölümünü oluşturan teknik elemanlar içinde durum böyledir.

Teknolojideki değişim, üretim sürecindeki farklılaşma teknik elemanların çalışanlar içindeki sayısında önemli artışlara yol açmıştır. Bu süreç aynı zamanda teknik elemanların çalışma yaşamından kaynaklanan ekonomik ve sosyal sorunlarının işçilerin sorunları ile aynılaşmasını hızlandırmıştır. İşçilerle teknik elemanların genel düzeyde benzeşen sorunları, birlikte güç olabilirlerse çözüm yoluna girebilir. Çalışanların benzeşen sorunlarını çözmek için birlikte güç olacakları örgüt ise, bu anlamda sadece sendikadır. Sendika üyesi olmasını engelleyen bir durum yoktur. Teknik elemanlar sendika üyesi olabilirler. Ancak, sadece sendika üyesi olmak teknik elemanların özlük haklarını, ekonomik ve sosyal sorunlarını, çalışma yaşamından kaynaklanan başka sorunlarını çözmeye yetmeyebilir. Toplu sözleşmeden yararlanma hakkına da kavuşmaları gerekir. Bir örnek verecek olursam: Asil Çelik işyeri buna iyi bir örnek sayılır. Bu işyerindeki teknik elemanlar ve diğer beyaz yakalı çalışanlar sendikamız üyesi olmasına rağmen sorunları çözülebilmemiş değildir. Niye, çünkü üye olmak Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmaya yetmiyor. Bağtlanan toplu iş sözleşmesinin teknik elemanları da kapsayacak düzeyde ve düzenlemede olması gerekiyor. Toplu iş sözleşmesinden kimlerin yararlanacağını ise, kapsam maddesi belirliyor. Toplu sözleşmemizdeki kapsam maddesi, teknik elemanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engelliyor. Bu güçler dengesinin ortaya çıkardığı fiili durumdur. Bu durum aşılabilir mi, aşılabilir.

Madem ki, sendikaya üye olan çalışanların ekonomik ve sosyal kazanımları, çalışma yaşamından kaynaklanan diğer sorunlarının nasıl çözüleceği toplu iş sözleşmesinde düzenleniyor, o zaman toplu sözleşmenin kapsam maddesi buna göre düzenlensin denebilir. Söylemekle yapmanın farklı şeyler olduğunu hepimiz biliriz. Yapmak için onun istediği güce erişmek gerekir. Buna erişmek için, toplu sözleşmeden yeni yararlanacakların gücüne ihtiyaç vardır. Bu aynı zamanda çalışanların benzer amaçlar için birliğinin de ifadesidir.

Bu birliğin sağlanamamış olması toplu sözleşmeden yararlanan çalışanların hak ve çıkarlarının daha alt düzeyde gerçekleşmesine de etki ettiğini de ifade etmem gerekiyor. Öte yandan, teknik elemanların ve diğer beyaz yakalı çalışanların toplam çalışan içindeki sayısının artması sendikaları, işyerlerinde yetki alma sorunu ile de karşı karşıya bırakmaktadır. Yani, teknik elemanların sendika üyesi olmama durumu sendikal örgütlülüğe sahip çalışanların da sendikasızlaşması tehlikesini de doğurmaktadır. Bu, emek örgütü olan sendikalar güçsüzleşmesine çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunma ve geliştirilmesinde yeni olumsuzluklara yol açmaktadır.

Hangi açıdan bakılırsa bakılsın hem genel olarak emekçilerin çıkarlarının yükseltilmesi hem de, teknik elemanların ekonomik ve sosyal haklarının çözümü sendikalı olmaktan ve toplu sözleşmeden yararlanmaktan geçmektedir.

Sendikamız hem işyeri sözleşmesi müzakerelerinde hem de, grup sözleşmesi hazırlık ve müzakeresinde toplu sözleşme teklifini teknik elemanların da yararlanacağı düzeyde vermektedir. Ancak böyle bir üye birleşimine sahip olamamamız bu teklifin toplu sözleşme maddesi olmamasına neden olmaktadır. Bu gidişatı durdurmanın yolu, hem sendikaların teknik elemanların sorunlarını öğrenip buna denk düşecek politikalar geliştirmesinden ve sahip çıkmasından geçmektedir. Hem de, teknik elemanların sorunlarını tek-tek çözemeyeceklerini bilince çıkartarak sendikal örgütlülükle çözümün mümkün olabileceğini kavramaları ile olanaklıdır.

Teknik elemanlar,

- İşçi sağlığı iş güvenliği sorunlarını,
- Haftalık ve günlük çalışma sürelerindeki belirsizliği,
- Fazla mesai haklarını,
- Ekonomik iyileştirme hakkını,
- Yeni sosyal haklar elde etme istemi,
- Mesleki bilgilerini koruma ve geliştirmek için sürekli eğitim hakkını,
- Teknik gezi hakkını,
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesini

ve başka sorunlarını tek tek çözemezler. Sendikalar ise, işçiler için geliştirdikleri politikaların aynı ile teknik elemanların sorunlarını tespit edip, çözüm önerip teknik elemanları saflarına çekemez. Sendika ile teknik elemanlar birlikte politikayı üretebilirlerse, sahiplenebilirlerse bu süreç hızlanır. Teknik elemanların sendikalaşma mücadelesinde bir dönemeç noktası yakalanır. İşte böylesi bir anda teknik elemanların toplu sözleşmeden yararlanmasını engelleyen kapsam maddesinin aynı biçimiyle yerinde kalma şansı olmayacaktır. Bu toplantımızın bu konuda bir yol açıcı olacağı inancımınla konuşmama son vererek hepinize teşekkür ediyorum.

ÇETİN UYGUR (Oturum Başkanı):

Zehra Güner'in "Gelecek Perspektifi" başlığındaki sunumuna geçmeden önce hem dünkü tartışmaların, hem bugün oturum başkanlığını yaptığım bölümlerdeki tartışmaların ışığında bir iki kelime söylemek istiyorum.

Hepinizin bildiği gibi 1970'lerde başlayan dünya krizi ve bu krizden çıkışa çözüm üretimi, bu çözüm üretiminde yeni liberalizm... Bu kez olgusal boyutunun küreselleşme olarak tanımlandığı ve küreselleşmenin üç ayağının bütün dünyaya sunulması... Bu ayaklardan bir tanesi bütün ticaretin dünya çapında denetimsiz hale gelmesi ve nihai hedef olan MAI uygulaması. Bir diğer boyutu özelleştirme dediğimiz, devletin tüm ekonomik alandan, sosyal alandan çekilmesi, bu noktadaki işlevlerinden uzaklaştırılması. Üçüncü ayağı da egemen sınıfın –egemen sınıf tanımımız sermaye sınıfıdır- kendi önünde gördüğü en büyük engel olan emeğin örgütlülüğünün ortadan kaldırılabilmesi için esneklik politikası. Dün "Çalışma Yaşamında Değişimler" oturumunda Alpaslan Savaş'ın bu konuya oldukça çarpıcı ve net bir şekilde değinmişti.

Bütün bu uygulamaların sonrasında çok net ve açık olarak söyleyebiliyoruz ki dünya sendikal hareketi de, Türkiye sendikal hareketi de tarihsel olarak bir dönemi kapıyor; ama yeni bir çıkışın da peşinde. Avrupa sendikal hareketi bu çıkışı bir farklı biçimde buldu. O çıkışını Avrupa sermayesinin krizden çıkış doğrultusundaki politikalarına kendisini eklemekte buldu. Yani o bugün Avrupa Topluluğu diye tanımlanan topluluğun içinde bir yan kuruluş, bir yan örgütsellik olarak varlığının sürdürmeye çalışıyor. Ama bu gerçek anlamda bir "çıkışa" karşılık geliyor mu? Konumuzun aktarımları dikkate alınırsa onlar da bunun çok yüzeysel düzeyde bir tartışmasının içindedir. DİSK 1992 yılındaki açılışının sonrasında bir süreci aşmış yeni bir sürece başlarken bu tarihsel kesitte son olan bir sendikal hareketin yerine neyin konulacağını tartışmaya başladı. Bunu genel kurullarında tartıştı, başkanlar kurullarında tartıştı ve şöyle bir sonuca ulaştı.

Bundan böyle sendikal hareket kendini sadece ve sadece işyerleriyle sınırlayamayacaktır. Sendikal hareket odağına işçiler ve de toplumun tümünü, toplumsal bir muhalefet hareketi halinde kucaklayan, buna uygun bir sendikal yapılanmayı gerçekleştiren bir dönüşümü sağlamak durumundadır. Bu tespit hayata geçirilebilmesi, iki gündür üzerinde durulan, tüm işçi kesimlerini örgütlemekle mümkün olacaktır.

Açık ve net söylemek gerekirse artık hiç kimsenin küçük örgütlenmelerle sorunları çözme şansı yoktur. Ülke düzeyinde de, uluslar arası düzeyde de en büyük örgütlülük düzeyiyle, ortak davranış ve ortak kavgalarla başarıya ulaşılacaktır. O nedenden dolayı burada başlatılmış olan toplantı sanıyorum yan toplantılarla zenginleşecek. Ve sadece mühendis mimarların değil, en geneldeki tüm çalışanların sadece ekonomik-demokratik örgütlenmeleri değil sınıfın siyasal taleplerinin de taşıyıcılığını yapan bir örgütlülüğe dönüşecektir.

Bundan başka türlü bir çıkışımız da yoktur. Hepinize başarılar diliyorum.

2. OTURUM

GELECEK PERSPEKTİFİ

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı): Değerli arkadaşlarım. Şimdi bu bölümde “Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesinde Engeller, Olanaklar, Sendikalara Düşen Görevler” başlığında Birleşik Metal-İş Sendikası Teknik Elemanlar Bürosu adına Zehra Güner arkadaşımız sunuşunu yapacak.

TEKNİK ELEMANLARIN SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİNDE ENGELLER, OLANAKLAR ve SENDİKALARA DÜŞEN GÖREVLER

ZEHRA GÜNER

Metalurji Mühendisi

Birleşik Metal-İş Sendikası Teknik Elemanlar Bürosu

Teşekkür ederim Sayın Başkan. Öncelikle bu sempozyumun teknik elemanların ülkemizdeki sendikalaşma çabasına güç vereceğini belirterek başlamak istiyorum.

Teknik Elemanlar Bürosunun yaklaşık bir yıldır yapmakta olduğu çalışmalar içerisinde yer alıyorum. Birleşik Metal İşçileri Sendikasının bu alanda yaptığı çalışma, hem Teknik Elemanlar Bürosunun hem de burada bulunan konukların bu alandaki düşüncelerini açacak düzeyde tartışılmasına olanak sağlayacaktır, bu nedenle de düzenlenen bu sempozyumun ayrı bir önemi olduğunu düşünüyorum. Teknik elemanların işçi sendikalarında örgütlenmesi perspektifi bugüne kadar TMMOB içerisinde yer alan sendikalaşma tartışmasına nokta koyan ve bu anlamda ön açan bir bütünlüktedir. Ben kamu emekçisiyim. Kamu emekçileri sendikalarında çalışmaktayım. Kamu emekçilerinin sendikalaşmasında teknik elemanların sendikalı olması herhangi bir gerilim noktasını oluşturmadı, teknik elemanlar kamu emekçileri ile birlikte hiçbir ayırım noktası oluşturmadan sendikalaştılar. İşçi sendikalarında örgütlenme söz konusu olunca teknik elemanlar, bu kadar rahat hareket edemiyorlar. Ancak teknik elemanların işçi sendikalarında örgütlenmesi konusunda bu kadar ciddi bir çalışmanın yapıyor olmasını açıkça çok olumlu bulduğumu ifade etmek isterim.

Sizlere sunacağım konunun başlığı: **Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesinde Engeller, Olanaklar, Sendikalara Düşen Görev.** Başlık çok iddialı, ama bizim sunuşumuz bu kadar güçlü bir iddiayı içermiyor. Bu çalışmanın yeni başlamış olmasından, bu çalışmanın bilgi depoluyor olmasından ve bu çalışmanın deneyimleri biriktirmeye başlamasından dolayı biz, Teknik Elemanlar Bürosu olarak tamamlanmış bir çalışma olarak görmüyoruz. Başlığın iddialılığı, şüphesiz sunuşun iddiasızlığı gibi bir çelişkiyi yaratmayacak. Buna yönelik olarak kimi noktalarda yaptığımız tespitlerde haklı olduğumuzu düşünüyoruz.

Sunuşun yöntemi üzerine birkaç şey söylemek istiyorum. Dün yapılan sunuşlarda ve tartışılan konularda daha çok teknik elemanların işçi sendikalarında örgütlenmesine zemin yaratan ve bu zemini derinliğine de genişleten bir bileşim elde edildiğini düşünüyorum. Sınıfsal olarak teknik elemanların proleterleştiği sonucuna varıldı. Bu teknik elemanların sendikalaşmasında önemli ve zinciri kıracak nedenlerden biridir. Ancak bunun yanında başka nedenleri de neden işçi sendikalarında örgütlenmek gerekir çerçevesinden baktığımızda sıralamak gerekiyor. Bu ayağı boş bırakmamak gerekiyor. Bundan kastedilen: Çalışma yaşamında çalışanların tümü, belli yasalarla çalışma yaşamına örgütlenmişlerdir. Bu

yasal çerçeveden de bakarak biraz da bunu açacağız. Bu alanı incelemeye ve tartışmaya çalışacağız, çalışma yaşamına ilişkin somut girdilerle yolumuza devam etmeye çalışacağız.

Giriş

Günümüzde ülkemizde bulunan işçi sendikaları 2821 sayılı Sendikalar Yasası, 2822 sayılı Grev ve Toplu İş sözleşmesi Yasası kapsamında faaliyet göstermektedir. Sendikaların faaliyetlerinin engellenmesinde, geciktirilmesinde de bu yasaların önemli bir rolü vardır. Bir taraftan da bu rolü yalnızca yasalara atfetmemek gerekiyor. Ülkenin içerisinde bulunduğu siyasi atmosfer ve bazı sendika ve konfederasyonların tavrından da bağımsız tutmamak gerekir.

1990'lı yıllardan başlayarak tüm dünyadaki “globalizm” ya da “yeni dünya düzeni” olarak adlandırılan yeni yapılandırmanın içerisinde sendikalar, çapı daha dar bir alana sıkıştırılmak isteniyor. Bir de buna “işçi sınıfı yok oluyor” düşüncesi eklenince sendikal düzlemde hareket yeteneği azalıyor ve sendikaların kapsadığı alanın ortadan kalkmasının meşru olduğu sanal görüntüsü yaratılmaya çalışılıyor. Bu çok yönlü saldırılar ya da kuşatmalar sonucunda sendikaların tavrından da bağımsız olmayacak bir biçimde sendikasızlaştırma, sendikalı işçilerin işine son verme, taşeronlaştırma, esnek üretim uygulamaları ile birlikte kan kaybetmeye devam ettiğini görüyoruz.

İşçi sınıfının çeşitli mücadele biçimleri ile alınan haklar, bugün işçi sınıfının elinden bir bir alınmakta, alınmaya çalışılmaktadır. İşçi sınıfının bu tarihsel kazanımlarını artırmak değil, elde tutmaya çalışmak başlı başına bir sorun olarak da işçi sendikalarının önünde durmaktadır.

Her derde deva olarak insanlığın gündemine sunulan “yeni dünya düzeni”, insanoğluna yarar değil zarar getirmiştir. Uç noktalarda sermayenin MAI-MIGA gibi anlaşmalarla işçi sınıfına karşı güçlendirilen “yeni dünya düzeni” anlayışı sendikaları da olması gereken işlevlerinden alarak, “demokratik kitle örgütü”, “sivil toplum örgütü” gibi çalışmaya zorlamakta, işçi sınıfının önüne ise “sivil toplum örgütleri”nde yer alarak mücadeleyi koymaktadır.

Sendikalar, öncelikle şu gerçeğin bilincinde hareket etmelidir: “İşçi sınıfı yok olmamakta, hatta tam da tersine sayıca artmaktadır”. Sendikalar bu sesi ne kadar güçlü çıkarırlarsa ve örgütlenme ve yapılarını ne kadar bütünlüklü karşı saldırıyı göğüsleyecek biçime büründürürlerse elleri o kadar güçlenecek, buldukları konumu kendi istekleri doğrultusunda belirleyebileceklerdir.

İşçi sınıfına dahil olan ya da sınıfsal olarak bu katmana yaklaşan değişik meslek gruplarından ücretli çalışanlar mevcuttur. Bu meslek gruplarından biri, mühendisleri, mimarları, teknisyenleri de kapsayan teknik elemanlar olarak adlandırdığımız ücretli çalışanlardır. Ve bizim konumuzda özne ücretli çalışan teknik elemanlardır.

Teknik elemanlar, bugüne kadar ülkemizde güçlü ve kalıcı bir sendikal örgütlenme düzeyi yakalayamamışlardır. Ancak gerek ücretli çalışanların ya da dünkü oturumda Aziz Bey’in yaptığı sunuşta belirttiği kategorilerde yer alan mühendislerin tümünün bir arada örgütlendikleri bir meslek örgütü var. Bu meslek örgütü dünkü ve bugünkü tartışmalara konu olan TMMOB. Ancak meslek örgütü olan TMMOB ile sendikaları karşı karşıya koymak ciddi tehlikelere yol açar. Bu iki tüzel kişiliğin birbirini kesen değil, birbirini besleyen tarzda ilişki kurması sendikalar açısından bu çalışmanın önünü açacak bir zemin sunacaktır.

Bu sempozyumla tartışmaya açılan başlıklardan biri olan, neden işçi sendikalarında örgütlenmek gerektiği üzerine yasal bağlayıcılığı olan birkaç başlık ile yola devam etmek yararlı olacaktır. Ülkemizde Sendikalar Yasası'na göre, sendikalar meslekler bazında değil işkolu temelinde kurulmaktadır. Örgütlendikleri işkolunda da toplu iş sözleşmesi yapabilmek için işkolundaki çalışanların en az %10'unu örgütlemelidirler. Bu yasal mevzuattaki birinci barajdır. İkinci baraj ise bir sendikanın işyerinde yetki alabilmesi için aynı işyerinde ya da işletmede çalışanların en az %50'sinden bir fazlasını üye yapması gerekmektedir. Teknik elemanlar açısından düşündüğümüzde eğer toplu iş sözleşmesine oturulmak isteniyorsa, önce işkolundaki barajı sonra da işyeri barajının aşılmasının olanaklı olması gerekiyor. Şüphesiz çok özel örnekler var. Örneğin işyeri olarak NETAŞ'ı örnekleyebiliriz. NETAŞ'da çalışan mühendis sayısı işçi sayısından fazladır. Bu işyerinde sendikanın örgütlenebilmesi için yani çalışanların %50'sinin bir fazlasını üye yapabilmemesi için mühendislerin örgütlenmesi gerekmektedir.

Yukarıdaki tanımlardan, teknik elemanların ayrı bir sendika kurması durumunda yasal yaptırımlar ve bağlayıcılıklar nedeniyle teknik elemanların grevli toplu iş sözleşmeli sendikalara sahip olmaları olası değildir. TMMOB içerisinde de bir dönem tartışmalı olan ayrı bir sendika kurup örgütlenmek yerine işçi sendikalarında örgütlenmek mühendis ve mimarların çalışma yaşamına dair olan haklarının alınmasının gereğidir.

I) Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesinde Engeller

Teknik Elemanların işçi sendikalarında örgütlenmesinin önündeki engelleri üç ana başlıkta toplayabiliriz.

- 1- Teknik elemanların çalışma yaşamındaki konumları
- 2- Teknik elemanların nitelikleri
- 3- Sendikal işleyiş ve yapı

1- Teknik Elemanların Çalışma Yaşamındaki Konumları

Sendikalı bir işyerini örnek bir işyeri olarak alalım. Örneğimizde, teknik elemanlar ve büro personeli sendikasız olsun. Bu işyerinden bir fotoğraf alalım: Çelikhanedeyiz. Elektrik ark ocağı ile üretim yapılmaktadır. Mühendisin elinde üreteceği çeliğin bileşimi vardır. Bu bileşime bağlı olarak ne kadar hurdayı ve curuf yapıcı malzemeyi ilave edeceğini de hesaplamıştır. Hesaplarını titizlikle gerçekleştirir. Üretimden ve son üründen sorumludur. Çıkacak herhangi bir soruna tahammülü yoktur. Reçeteyi formene verir. Formen hurdayı işçilere tarttırır ve vinç operatörleri hurdayı elektrik ark ocağına şarj eder. Elektrodlar indirilir ve ergitme başlar. Mühendis prosesin tümünü kontrol eder, yönetim ve denetim işlevini de üzerine almıştır, çünkü üretimde ve nihai üründe sorumluluğu vardır. Üretim devam eder. Biz burada keselim ve aldığımız fotoğraf üzerinden birkaç tespit yapalım:

- a) Mühendis yönetici olarak pozisyon almıştır
- b) Mühendis işveren vekili olarak çalışmaktadır
- c) İşçiler süreçte edilgen pozisyonundadır
- d) İşçiler yönetilmektedir

Yukarıda sıraladığımız sonuçlar, mühendislerin ya da teknik elemanların işçi sendikalarında örgütlenmesine olan olumsuz etkileri şöyle açığa çıkarmaktadır:

Yönetici yönetilen ilişkisi her zaman gerginlik barındıran bir ilişki biçimidir. Sendikaya üye bir işçi, karşısında “patron gibi” davranan ve onu yöneten mühendise kendini çok yakın bulmamaktadır. Kendi sorunlarının kaynağında, mühendislerin de içerisinde bulunduğu yönetenler grubunun yer aldığını düşünecektir. Mühendisler için ise, işçiler “vazgeçilmez olmayan çalışanlardır”. Üstelik bir de sendika, üretimin gerçekleşmesinde “işçilerin hakkı” diyerek kimi zaman çalışmayı bölmekte, işçilerin fazla mesaiye kalıp üretimi tamamlamasına engel olmaktadır. İşçiyi istediği gibi yönetememekte, sendika ile karşı karşıya kalmaktadır. “Hal böyle iken, bir de gidip işçilerle aynı sendikada örgütlenmek de nereden çıktı?” diye düşünen teknik elemanların sayısının bugüne kadar yaptığımız çalışmalarda azımsanmayacak kadar fazla olduğunu tespit ettik. Nitekim dün Ayfer Hanım’ın sunduğu verilerle bütünleşen, birbirini tamamlayan bir sonuçtur bu durum. Sanıyorum Ayfer Hanım’ın bundan sonraki sunuşunda bu kısma da değinecek. Ben bu noktada bitireyim.

Başından beri bazı kavramlardan bahsettim. İşveren, işveren vekili kavramlarını kullandım. Bu kavramlar, 1475 sayılı yasada geçen kavramlar olduğu için kullanıyorum. Dün İzzettin Bey’in bir uyarısı olmuştu. İşveren kavramını değil patron kavramını kullanmayı önermişti. Buna katılmakla birlikte, konuşmamın başında yasada yer alan terminolojiyi kullanacağımı belirtmiştim.

Teknik elemanlar tanımının içerisinde yer alan mühendislerin özellikle üretimde yer alan bölümü “işveren vekili” sıfatıyla çalışmaktadır.

İşveren ve işveren vekili kavramları 1475 Sayılı İş Yasası’nda şöyle tanımlanmıştır:

“İşveren, işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişidir.” İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alanlar **işveren vekili**’dir.

Buradaki işveren vekilliği kavramında önemli olan, işyerinde işveren adına işin yürütülmesine nezaret edilmesi ve onun adına yetki kullanılmasıdır. Ancak “işveren vekilliği” kavramı Toplu İş Sözleşmesi hukuku açısından daha farklı yorumlanmaktadır.

TİS hukuku açısından, işveren vekili, işyeri ya da işletmenin bütününe sevk ya da idare edenlerdir. Bu tanıma göre, işyerinin tamamında yetkili bulunmayan bölüm müdürleri ve hatta işletmeye bağlı işyerindeki tam yetkili müdürler dahi sendikaya üye olup toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. İmalat, pazarlama, personel, vb bölüm müdürlerinin yetkisi, kendi alanlarıyla sınırlı olduğundan TİS hukuku açısından işveren vekili sayılmazlar.

TİS hukuku açısından mühendisler işveren vekili sayılmıyor. Ancak yasada tanımlanan haliyle de mühendisler işveren vekilidirler. Ancak burada önemli olan, mühendisler işveren vekili olma konumunun daha yakın gelmesidir. Aziz Bey’in sunuşunda da belirttiği gibi ideolojik olarak mühendisler, işverene daha yakın olmak yani sınıfsal olarak da kendilerini farklı bir yerde konumlandırma çabası içerisindedirler. Burada yönetim ve denetleme işlevini de ellerinde bulundurdıkları ve yaptıkları iş işveren tarafından onlara verildiği için de mühendisler, işveren vekilliği kavramının gereklerini yerine getirirken yasanın onlara sunduğu bu hakkı etkin ve yetkin bir biçimde kullanıyor. Ayrıca yine belirtmemiz gereken önemli bir nokta da, mühendislerin işveren sıfatına uygun tavır alışlarının nedenlerinden biri, sınıfsal konumlanışlarının ideolojik olarak işveren tarafında görmelerinden kaynaklanmakta ve işveren vekilliği, sendikalaşmanın önünde engel olarak görülmektedir.

2-Teknik Elemanların Nitelikleri

Teknik elemanların önemli bir “ayrıcılığı”, meslek eğitimi almış olmalarıdır. Bugünkü koşullarda dört yıllık bir üniversite eğitiminden geçtikten sonra, bu ünvanlara sahip olan “mühendis, mimar, vb”, çalışma yaşamında aldıkları eğitimin ayrıcalıklarından, en fazla ücret konusunda olmak üzere yönetici olmaları ve gerek işin sevk ve idaresinde gerekse de mesleki formasyonları ile giderebilecekleri olumsuzlar üzerinden yararlanmak istemektedirler. Bu son derece doğal görünen istek, kendini ülkemizde teknolojik üretimde ve üretimin aksayan yönlerinde kısmen ifade etmekte; **ücret, amir olmak ve üretimin akış reçetelerinin hazırlanmasında ise vücut bulmaktadır**. Dolayısıyla bu sonuçlar, işçi sendikalarında işçilerle yan yana örgütlenme konusunda engel oluşturmaktadır.

Mühendisin gözünde işçi, meslek eğitimi almamış, fiziksel gücü ile çalışan, vazgeçilmez olmayan çalışanlardır. İşin sevk ve idaresi önemlidir, üretimi fiilen gerçekleştiren işçi değersizleşmektedir. Mühendisler kendilerini işçiden farklı görmektedirler. Bu doğrudur. Her ikisinin de üretimde işlevi farklıdır. Çalışma alanları farklı farklıdır. Ancak bu durum, mühendislerin ayrıcalıklı olduğu sonucunun elde edilmesinin nedeni olamaz. Ayrıcalık, aldığı eğitimden kaynaklanan mesleki bilgisi ve deneyime sahip olmasından kaynaklanır. Biraz önceki örneğe geri dönersek, mühendis hesaplarını yapacak, işçi hurdayı tartacak, operatör hurdayı şarj edecek, elektrodları indirecektir. Ve nihai ürün de tüm çalışanların ortak katkıları ile ortaya çıkacaktır. Çalışanların bir parçası olmadığında nihai ürünün ortaya çıkış süreci kesintiye uğrayacak ve ürün çıkışı sağlanmayacaktır. Nihai ürün üzerinde çalışanların tümünün belli paydalarla katkıları vardır.

Teknik elemanlar, hem günlük yaşamında hem de çalışma yaşamında kendisini işçilerden farklı ifade etmektedir. Karşı cephede ise durum tam anlamıyla aynı olmasa bile; işçiler açısından da mühendisler ya da teknik elemanlar bir arada olunamayacak kadar uzak dünyaların insanlarıdır. Bu farklılık, farklı görmek ya da görmeye çalışmak sendikalaşma çalışmasındaki en önemli başlıklardan biri olacaktır.

Sınıfsal analizlere dayanarak bugün teknik elemanların, kamu emekçilerinin işçi sınıfının bir parçası olduğunu dillendirmeyen dahası bunun tam da karşısında yer alan görüşleri savunan çevreler mevcuttur. Öncelikle konumuz sendikalaşma olduğundan bu gündemi sendikalaşmanın karşısında olan taraf/tafaların yaratmakta olduğunun ve buna uygun girdiler yapmakta olduklarının bilgisine sahip olmamız gerekmektedir. Zaten bugün birleşmeye değil, bölünmeye dahası kişiselleşmeye eğilimli olan çalışanlar **bu elbiseyi giymeye hazır haldedir**. Aksi durum, **yani bireyselleşmeye karşı dayanışmayı öne çıkarmak bu çalışmanın önünü açan bir çalışma zemini yaratacaktır. Bu zeminin olmayışı sendikalaşma çalışmasının ön programının nelere yaslanacağını/yaslanmayacağını göstermektedir**.

Yalnızca işçi-mühendis ayrımı değil, mühendisler arasında da rekabet yaratılarak, çalışanlar arasında bölünme daha uç noktalara taşınmıştır. Artık tümüyle çalışanlar bireyselleştirilmeye çalışılmakta ve dayanışma duyguları tümüyle yok edilmektedir. **Gelişen teknolojiye koşut olarak, daha da rahat bir biçimde yalnızlaşma sağlanabilmektedir. Bu işçi sınıfının ortak kültürünün yok edilmeye çalışılmasıdır. Çekim merkezi dayanışmadan bireyselleşmeye doğru ivmelenmiştir.**

3-Sendikal İşleyiş Ve Yapı

Toplu iş sözleşmesi sendikalar ve sendikalı çalışanlar için önemli bir alan açmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile alınan haklar, sendikalı olmanın önemli sonuçlarından yalnızca biridir. Bugün çoğu sendikanın toplu iş sözleşmesinde **kapsam maddesi** teknik elemanları dışarıda bırakmaktadır. Teknik elemanlar, sendikalı olma durumunda dahi, kapsam maddesi nedeniyle toplu iş sözleşmesinin dışında kalacaktır. Bugünkü haliyle kapsam maddesinin varlığı teknik elemanların sendikaya üye olsalar dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaları sendikaya üye olmalarının önündeki en büyük engellerden biridir.

Ayrıca sendikalara üye olmayı düşünen teknik elemanların önemli bir talebi de teknik eleman olan bir temsilcinin seçilmesi, sendikaların buna yönelik olarak düzenleme yapmalarıdır. İşçilerin arasından seçilen bir temsilcinin kendilerini yeterli düzeyde ifade edemeyeceğini düşünen teknik elemanlar, kendi sorunlarını ve taleplerini daha içeriden ifade eden bir temsilciyi tercih edeceklerini belirttikler.

Diğer bir engel ise, teknolojinin özellikle de bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve yaygın kullanımı ile birlikte, bu alanda çalışanların geniş bir işkolu yelpazesinde dağılmış olmalarıdır. İş sirkülasyonunun yoğun olarak yaşandığı bu meslek dallarında, işkolları da sürekli olarak aynı çalışan için değişmektedir. Bu meslek gruplarında yer alanlar, vasıfsız işçi olarak çalışma yaşamlarına devam etmektedirler. İş kolu değiştirdikçe bu meslek gruplarında yer alanların farklı sendikalara üye olması gündeme gelecektir. Dolayısıyla bu alanda çalışanların sendikalaşması biraz daha güç görünmektedir.

II) Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesinde Olanaklar

Teknik elemanların sendikal örgütlenmesinde olanakları şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Yasal düzenleme
2. Sendikalı olmanın çekiciliği
Ücretler, ücretlerin belirlenmesi
Sosyal haklar
İş güvencesi
TİS ile taleplerin somutlanması
3. Ücretli çalışanlar lehine reorganizasyon
4. Sendikal İşleyiş ve Yapı

1- Yasal Düzenleme

Sendikalaşmanın önündeki engelleri yaratan yasal düzenlemeler, olanak olarak da kullanılabilir. Burjuvazi yasal düzenlemeleri etkin bir biçimde kullanırken bizim de bu alana yönelik olarak öneri geliştirmemiz gerekiyor.

Kamu sektörü dışında yani özel sektörde çalışanlar, 1475 sayılı İş yasası ile çalışma yaşamına örgütlenmişlerdir. Sözü edilen yasanın 1. maddesine göre, “ Bir hizmet akdine dayanarak, herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir” denmektedir. Bu yasa, sektördeki tüm ücretli çalışanları kapsamaktadır. Ve ücretli çalışanların, çalışma yaşamındaki asgari sınırlarını belirlemektedir.

Bu tanımlama bize iki olanağı bir arada sunmaktadır:

1. Burjuvazi yasa kapsamında çalışanları işçi, mühendis, teknisyen, operatör vb gibi ayırmamaktadır. Yaratılan işçi-mühendis ayrımını daha başka şeyleri kamufle etmek amacıyla kullanmaktadır.

2. Asgari sınırlar minimum çerçeveyi belirler. Minimum çerçeve, sınırını diğer tarafın aleyhine geliştirmek için bir enerji gerektirmektedir. Bu enerjinin kendisinin sağlanması ve arttırılmasının yolu işçinin de mühendisin de teknisyenin de bir arada mücadelesinden geçmektedir.

Yani işyerindeki çalışma koşulları ve maddi haklar konusunda teknik elemanlar ve işçiler birlikte mücadele ederek önemli kazanımları elde edebilirler. Örneğin bunlardan birkaçını sıralarsak;

İş Yasası 13. Maddesi işçi çıkarmayı serbest bırakmış, ama sözleşmelerdeki ihbar sürelerinin artırılması, yeni alınacak işçinin ücretinin yüksek tutulması, geçici ve taşeron işçiliğinin yasaklanması gibi düzenlemelerle işçi çıkarılması zorlaştırılmış ve sınırlandırılmıştır.

14. Maddedeki yıllık kıdem süreleri artırılabilir.

17. Maddedeki işverenin tazminatsız fesih yetkisi en azından disiplin kurulları vasıtası ile sınırlandırılabilir.

25. Maddedeki sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu düzenlemesine kıyasen teknik elemanlar için de istihdam zorunluluğu getirilebilir.

Ücret ve diğer ödemelerde uygun artışlar sağlanabilir.

Çalışma süreleri ve koşullarında iyileştirmeler sağlanabilir.

49.maddeye göre belirlenen yıllık ücretli izin süreleri artırılabilir.

Teknolojik gelişmelere uyum ve mesleki ilerleme konusunda toplu iş sözleşmeleri ile düzenlemeler yapılabilir ya da sendika bünyesinde organizasyon gerçekleştirilebilir.

158 sayılı iş güvencesini düzenleyen ILO Sözleşmesine göre, iş güvencesi toplu iş sözleşmesiyle uygulamaya geçirilebilir. Örnekleri arttırmak mümkündür.

2- Sendikalı Olmanın Çekiciliği

Bir işyerinde, sendikalı olan ve olmayanlar arasında sosyal ve ekonomik haklar yönünden farklılıklar olacağı ortadadır (Nitekim Asil Çelik'te son yaşanan gelişmelerde sendikalı olmayanların yemek hakları ellerinden alınmıştı.). Çoğu işyerinde teknik elemanların mevcut hakları sendikalı çalışanların gerisinde kalmıştır. Ve yine dün Ayfer Hanım'ın sunuşundan elde ettiğimiz bilgiler çerçevesinde, çoğu mühendis ve mimarın ücretlerindeki reel gerileme işçilerden daha fazladır.

Teknik elemanların da ücretli çalışanlar olmalarından hareketle, diğer ücretli çalışanlarla yan yana gelişi -her iki kesim için de- daha güçlü bir birlikteliğin yakalanmasını olanaklı kılacaktır. Sendikal düzlemde bu yan yana geliş, gerek toplu iş sözleşmesi sürecinde gerekse üretim sürecinde teknik elemanların ve işçilerin daha güçlü olmasını sağlayacaktır. Ayrıca verili haliyle teknik elemanların ücretlerinin belirlenmesinde işverenin keyfi tavrı belirleyen olmaktadır. Oysa sendikalı olduğunda, durum tersine dönecektir.

Teknik elemanların ücretlerindeki düşüş, son yıllarda ivmelenerek artmaktadır. Ücretlerdeki bu düşüşü engelleyecek ya da tersine çevirecek yegane güç, teknik elemanların sendikalı olmalarından geçmektedir.

Mesleğe yeni başlayan mühendisler, düşük ücretlerle işe başlamakta, işinde uzmanlaşmış mühendislerin ücretini arttırmak zorunda kalan işverenler uzun sürelerle aynı mühendisi çalıştırmak istememekte işten çıkarmakta ya da işten çıkmaya zorlamaktadır. **İş güvencesinin** bulunmaması, ücretli çalışanların ve doğallıkla da teknik elemanların temel sorunlarından. Bu sorunun çözümü, ücretli çalışanların birarada sendika ile birlikte mücadelesinden geçmektedir. Teknik elemanların da önemli sorunlarından biri olan "iş güvencesi" tekil müdahalelerle değil, örgütlü güçle müdahale edilerek kazanılacaktır.

3- Ücretli Çalışanlar Lehine Üretimin Reorganizasyonu

Üretim sürecinde üretim akışının düzenlenmesi önemli ölçüde mühendislerin elinde bulunmaktadır. İşçiler ve teknik elemanlar arasında çıkan sorunlar daha çok üretimin organizasyonunda yaşanmaktadır. Örneğin sipariş edilen bir malın üretimi sırasında fazla mesai yapılması gerekiyorsa ve çalışanların sayısının yetersizliği ya da cihazların üretimin kapasitesi yetersizse fazla mesai gündeme gelecek ve

mühendisle işçiler arasında gerginlik doğacaktır. Mühendisler ve işçiler arasında gerilim çıkarıcı bu başlık, her iki tarafın da sendikalı olması ile son bulacaktır. Sendikalı işçiler açısından bakıldığında, sendikalı olan bir mühendisin kazanılmış hakları geri alması, uygulamaması söz konusu olamayacağından bu işçiler, teknik elemanlar ve sendika açısından kendi lehlerine bir durum yaratacaktır. Örneğin, fazla mesai çalışması, gerçekleştirilen toplu iş sözleşmesi ile belirli bir koşula bağlanmışsa, işçi ve mühendis arasında çıkması olası gerginlikler yaşanmayacaktır.

4- Sendikal İşleyiş ve Yapı

Kapsam maddesinin daraltılması hem mühendislerin ya da teknik elemanların sendikalara üye olmasıyla hem de sendikaların bu konuda çaba vermeleriyle sağlanacaktır. Ancak daraltılan içerikte teknik elemanlara da yer açılması bu alanın farkına varmalarına neden olacaktır. Kapsam maddesi burjuvazinin sendikasızlaştırma aracı olarak gördüğü önemli bir argümandır. Ve nihai olarak kapsam maddesinin kaldırılması kendiliğinden sendikalaşmanın önünü açacak önemli bir araç olacaktır.

5-Bölünme Varsa Adı: İşbölümüdür.

Mühendis-mimar-tekniyen-tekniyer-işçi ayrımı yalnızca meslekler bazında değerlendirilmelidir. Üretim sırasında bu ayrımın yalnızca “işbölümü”nden kaynaklandığı görülecektir. Ürünün elde edilmesi sırasında yaşanan işbölümünü bir ayrım olarak ortaya koymamak sendikalaşma çalışmasının önünü açacaktır. Teknik elemanlar ve işçilere örgütlenme/örgütlenme ilişkisinde sunulacak en iyi argümanlardan biri, işbölümünü anlatmak olacaktır.

Yeni örgütlenen işyerindeki tüm ücretli çalışanları örgütlemek daha kolay olacaktır.

III) Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesinde Sendikalara Düşen Görevler

Sendikalara düşen ilk görev, öncelikle teknik elemanların örgütlenmesinde bu yazıda olanaklar bölümünde sunulan argümanları işlevli bir biçimde kullanmaktır. Ancak gerek işkolları düzeyinde gerekse de tek tek işyerleri düzeyinde farklı perspektiflerle örgütlenme zemininin yaratılması gerekmektedir.

Teknik elemanlara, özlük haklarının, sosyal ve ekonomik haklarının sendikal örgütlülük ile elde edilebileceğinin anlatılması ve bunun araçlarının yaratılması örgütlenmenin önünü açacaktır. Ancak, bugün verili haliyle sendikaları bağlayan ve örgütlenmenin önünde engel oluşturan toplu iş sözleşmelerinde yer alan **kapsam maddesinin** acil olarak **genişletilmesi gerekmektedir.**

Kapsam maddesi ya da kapsam terimi ; toplu iş sözleşmesinin uygulanabileceği kişi ve yerleri belirler, yasal hükümlerden kaynaklanmaz. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, yani sözleşmenin uygulanabileceği çalışanlar konusunda 2822 Sayılı Yasa’da “sendika üyeleri ve dayanışma aidatı ödeyenler” ibaresi yer almaktadır. Yani, yasa hükmü işyerindeki tüm sendika üyelerinin ve sendika üyesi olmayan ancak dayanışma aidatı ödeyenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini düzenlemektedir. Sendikalar, kapsam maddesinin genişletmek için de teknik elemanları sendika üyesi yapmalıdırlar. Toplu iş sözleşmesi görüşmesi sırasında üye olan teknik eleman sayısı kapsam maddesinin genişletilmesi için de önemli bir araç olacaktır.

Sempozyumun konusu itibarı ile, tartıştığımız teknik elemanların örgütlenmesi sendikaların yapması gereken görevlerinden biri durumuna gelmektedir. Nasıl örgütleneceği konusunda perspektif geliştirdikten sonra, örgütlenmenin hayata geçirilmesi ve zaman kaybedilmemesi başlatılan ve devam eden süreci kesintiye uğratmaması örgütlülük lehine önemli kazanımlarla sonuçlanacaktır.

Örgütlenmenin önündeki ciddi engellerden biri: Sendikalı işçilerin sendikasız ve yönetici pozisyonundaki teknik elemanlarla karşı karşıya gelişin yarattığı gerginliklerdir. Bu gerginliklerin giderilmesinde öncelikle sendika kadrolarının teknik elemanların örgütlenmesine karşı oluşturdukları ya da oluşturmaları muhtemel direncin sendika merkezleri tarafından kırılması gerekmektedir. Sendika, kadrolarına teknik elemanların örgütlenmesi ile öncelikle iş yerinde sonra da ülke çapında sendikanın güçleneceği, örgütlenmenin yeni bir meslek grubuna açılmasının üstünlüklerinin neler olabileceği anlatılmalı ve en önemlisi de **sözü edilen kadrolara somut projelerle seslenerek “ikna edilmeleri” sağlanmalıdır.** Aksi durumda teknik elemanların sendikal örgütlenmesine yönelik girişimler, yalnızca entelektüel çalışma formunda kalacak, can alıcı işlevini yerine getirememiş olacaktır. **Örgütlenme-**

örgütlenme ilişkisi içerisinde sendika merkezi-teknik elemanlar-sendika kadroları sacın ayaklarıdır. Bu ayaklardan biri işlevini yerine getirmese, bu ilişki ve ilişkide bütünlük yakalanamayacaktır.

Teknik elemanlara yapılacak girdiler, sendika kadrolarına yönelik çalışma ile iç içe girmelidir. Kuşkusuz fazlaca enerji harcanarak yapılacak bu çalışma, sendika merkezi tarafından düzenlenecektir. Bu çalışmada mühendislere yönelik olarak TMMOB ile ortak çalışma yapılması gündeme gelmektedir. Bugün mühendis ve mimarların meslek örgütü olan TMMOB ve bağlı odalar, teknik elemanların sendikalaşma çalışmasında perspektif hazırlanmasında, deneyimlerin aktarılmasında ilişkiye geçilmesi gereken ve bu alanda değerli birikimlere sahip olan kitle örgütleridir. TMMOB ve bağlı odalar dışında, sendikanın örgütlendiği işkolunda çalışan teknik elemanların diğer meslek örgütleri ile de ilişkiye geçmek şüphesiz bu çalışmaya güç katacaktır.

Sendikalara düşen önemli görevlerden biri de, teknik elemanların taleplerinin toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde diğer taleplerle bütünleştirilmesidir. Bu somut talepler çerçevesinde mühendislere özlük, ekonomik ve sosyal haklarını hatırlatmak, anlatmak da yine sendikaların omuzlarındadır.

Sendikaların örgütlenme-örgütlenme perspektifi içerisinde teknik elemanlar açısından çekince duyulan pek çok konunun somutlanacak projeler olarak teknik elemanlara sunulması gerekmektedir. Örneğin, kotaların uygulanabilirliği, aidatların toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmadan ödenip ödenmeyeceği, teknik elemanlara iş yerlerinde ayrı bir temsilcilik verilip verilmeyeceği, vb. Bu konular çeşitlendirilebilir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki bu başlıklar her sendikanın kendi işkolundaki nesnel koşullarıyla somutlanacaktır.

Dinlediğiniz için teşekkür ederim.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturma Başkanı):

Zehra Güner arkadaşımıza bilgi dolu ve ufukumuzu açan sunuşundan dolayı teşekkür ediyoruz. Teknik elemanların işyerlerinde karşılaştıkları sorunlar esas itibarıyla o işyerinde çalışan diğer işçi arkadaşlarımızdan çok da farklı değil. İki gün boyunca bu sorunları dinledik. Bir biçimiyle işçi arkadaşlarımızın bilere ilettiği sorunların tekrarıymış gibi algıladık.

Elbette teknik elemanların işçi arkadaşlarımıza göre üstlendikleri sorumluluklar farklı. İşin üretiminde görev ve sorumluluklar farklılaşabiliyor. Çalışan işçi arkadaşlarımız teknik elemanların talimatları doğrultusunda görevlerini yapıyorlar. Talimatlara uyuyorlar. Ancak neticede teknik eleman olarak çalışan arkadaşlarımız da o işyerinde işverenin verdiği talimatları yerine getiriyorlar.

Bu arkadaşlarımızın işyerlerindeki demokratik çalışma ortamına katkı sağlamaları gerekiyor. Orada çalışan işçilerin sorunlarını işverene götürüyor, götürmek de durumunda.

Teknik elemanların yasal açıdan sendikaya üye olmalarında bir sorun yok. Yasalarda belirtilmiş; bir işyerinde sendikanın yetki alabilmesi için kimler çoğunluk tespitinde dikkate alınmayacak diye. Bunlar genel müdür, genel müdür yardımcısı ve doktorlardır. Onun dışında her çalışan sendikaya üye olabilir.

“Teknik elemanlar sendikada kendilerini nasıl ifade edebilir” diye sorular var. Evet sendikamızın gündeminde olan konulardan bir tanesi de budur. Gerçekte geçmişte sendikaların izlediği toplu sözleşme politikalarını yeniden ele alıp bu bağlamda gözden geçiriyoruz. Yani geçmişte sendikalarda herkese seyyanen ücret zammı politikası vardı. Artık bunun bugün geçerli bir politika olmadığını sendikamız tespit etmiş durumdadır.

Dolayısıyla teknik elemanlar toplu sözleşmelerde kendilerini ifade edebilecek bir imkan yaratabilirler. Sendika içinde kendilerini ifade edebilir, sendika içi demokrasi ilkesi doğrultusunda seçme ve seçilme haklarını kullanabilirler.

Hepinize teşekkür ediyor ve panelimize geçiyoruz.

PANEL

TEKNİK ELEMANLARIN ÖRGÜTLENMESİNDE DEĞERLENDİRME VE AÇILIMLAR

MUZAFFER ŞAHİN:

Şimdi son olarak, “Teknik Elemanlar Örgütlenmesinde Değerlendirme ve Açılımlar” konulu panelimize geçiyoruz.

Panelimizde birlikte olacağımız arkadaşlarımız, TMMOB'den Ayfer Eğilmez, Hava-İş Sendikası'ndan Eğitim Uzmanı Erkan Aslan ve Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosundan İlhami T. Doğan. Hemen görüşlerini almak üzere Erkan Aslan'a sözü veriyorum.

ERKAN ASLAN (Hava İş Sendikası Eğitim Uzmanı):

Ben çok konuşmayı sevmeyen ama çok konuşan bir eğitmen olarak bir senaryoyla düşüncelerimi aktaracağım. Bir an için 80 kişilik bir işyerinde çalıştığımızı düşünelim. Bir varsayım, bir senaryo ama biraz sonra geleceğim sonuçla, bundan çıkaracağım sonuçla yaşanmış bir olay olduğunu da göreceksiniz.

80 arkadaşımızın 60 tanesi Sivaslı, 20 tanesi de Adapazarlı olsun. (Bölgeler tesadüfen seçilmiştir.) Burada demokratik bir şekilde temsilci seçimi yapılacak. Bu sayıya göre 1475 sayılı yasa gereği 2 tane temsilci seçilmesi gerekiyor. Burada temsilci seçiminin sonucu ne olur. 2 tane Sivaslı olur. Genel Kurul yapıyor, diyelim ki, 80 kişiye 4 tane delege seçilecek. Yani şubeyi ve örgütü belirleyecek delegeleri seçeceğiz. Burada delege dağılımı nasıl olur. Elbette 4 tane Sivaslı olur. Şimdi bu gayet demokratik bir seçim. Diyelim ki, böyle bir olayı işyerinde sezen bir sendika yöneticisisiniz. Siz olsanız nasıl bir yol izlersiniz?

Ben bunu teknik eleman ayırımından başka bir ayrıma getireceğim. Buna başka bir formül olarak ne önerirsiniz. Delege olarak, 3 Sivaslı, 1 Adapazarlı seçilse mantıklı değil midir, sizce?

Salondan Cevap: *Arkadaşların nitelikleri sendikal vasıflara uyuyorsa bana göre 4'ü de Sivaslı olabilir. Bence sendika yönetimi buna dikkat etmeli.)*

Böyle olması gerekir, ama gerçekte böyle mi? Zehra arkadaşımız dile getirdi. Bir işyerini ele aldığımızda kendi işçilerimizden örnek vermek istiyorum. THY'de 17 ayrı grup var.

Her grup mesleğine ve dalına göre bölünmüşlükler yaşıyor. Bu pratiğe ise şöyle yansıyor. Bir iki örnek vermek istiyorum. Hem mühendis kökenli, hem de işçi sendikalarında yıllanmış biri sayılıyım. Yanılmıyorsam 1992 yılında Adıyaman'da bir eğitim yapıyoruz. Geçmiş zamana ilişkin bir anekdot aktarıyoruz. Mimarlar ve mühendislerin sendikal örgütlenme içinde yer almaları için bize düşen görevleri işçilerle tartışıyoruz. Onların da bizden olduğunu, bizim gibi olduğunu anlatmaya çalışıyoruz. Bir arkadaş kalktı; “Hocam anladım, çok iyi anladım ama” dedi. “Bizim mühendis sendika üyesi olursa ben sendikadan istifa ederim”. Peki neden böyle düşünüyorsun diye sordum. “O arkadaşımız 12 Eylül döneminde bizim arkadaşlarımızı ihbar etti” dedi. Bizim arkadaşlarımızdan ihbar eden olmadı mı, diye sordum. “Olsun onlar bizden” dedi. Bizden - onlardan olayının işçi cephesi açısından bir örneği bu.

Gene başka bir örnek; toplu iş sözleşmesi taslağını hazırlamaya temsilciler gelmiş. Kapsam maddesinde, fabrika genel müdürü, müdür yardımcısı dışındaki herkes yararlanır diye bir madde var. “Ne kadar güzel” dedim. “Nasıl bir çalışma yaptınız da mühendisleri dahil ettiniz?” “Yok” dediler. “Bir çalışma yapmadık, sözleşmeye yazdık, sözleşme geçince onlar da sendikaya gelir.” Hepiniz biliyorsunuz, geçtiğimiz günlerde SEKA direnişi oldu. Biz de bir grup eğitmen arkadaşla birlikte direnişçi işçileri ziyaret

etme fırsatı bulduk. Çok anlamlı bir kaç tespit yapmak istiyorum. İşyerini ve temsilciliği gezdik. Henüz herkes şaşkınlık içerisinde. Kapatma kararı yeni alınmış ama ne yapacaklarını bilmiyorlar. KESK'ten bir arkadaş geldi. "Hocam bunlar ya MHP'li, ya RP'li" dedi. Ya! dedim. "Hakikaten işçi sınıfının içine sızmışlar." SEKA'da bir şey gördük. KESK'e bağlı Genel Sanayi Sen'in Genel Başkanının SEKA'da çalıştığı öğrenildi. Yani bu işyerinde kamu çalışanlarının genel başkanı çalışıyor. İşçi sendikasının yönetimindeki arkadaşlar direniş akşamı onun orada çalıştığını öğreniyorlar. Ne kadar uzak mesafedeler yani. Zehra arkadaşın da belirttiği gibi ben de yöneten - yönetilen ayrımı var diye düşünüyorum. Özellikle teknik elemanlar, ağırlıklı oranda da mühendisler yöneten-yönetilen ayrımı içerisinde kendilerini yöneten konumunda görüyorlar. Zamanla da bu yöneten vasfı düştükçe de yaklaşma biraz daha oluyor diye düşünüyorum.

Böylesi bir ayrımı, bölünmüşlüğü konuşmamın başında dile getirmeye çalışmıştım. Sivashlı-Adapazarlı, şuralı-buralı, Kürt- Türk, alevi- sünni, laik-antilaik diye bölümlere ayırmaya başladığımız zaman sınıf olarak korkunç bir parçalanmışlıkla karşı karşıya geliyoruz. Gerçekten tartışılması gereken nokta bu diye düşünüyorum.

Teknik elemanların sendikalaşmaları açısından bakıldığında, sendikalar bir çekim merkezi olmalı. Geline noktada sendikalar gerçekten çekim merkezi olma özelliğini yitirmiş. Sendikalara "aman sendikalı olacağız" diye koşan yok. İki gündür bir tablo çiziyoruz. Yani sendikalar işçilere, işçiler sendikalara yabancılaşmış, bu yabancılaşmanın asıl mimarları ise işin ilginç tarafı bu işçilerin içinden çıkan sendikacılarıdır. İşçilerin seçtiği, sizlerin seçtiği sendikacılar bir süre sonra onlara, size yabancılaşıyorlar. En genel anlamda söylüyorum, işçilerin kendi işçilerinden çıkardığı sendikacılar onlardan koparılmışlardır. Şimdi asıl soru; bu birliktelik yaşatılacaksa, birincisi sendikalı örgütlü hale getirmek gerekiyor. Sendikaları çalışma ve yaşam koşullarını daha iyiye götürme anlamında bir araç olarak görebilmemiz gerekiyor. Sendikal harekette bu bağlamda iki temel noktaya basmamız gerekiyor. 1; Bu bir araçsa bu aracı etkileyen doğa koşulları vardır. 2; Kendisinde sorunlar vardır. Sendikaların kendisini yani aracını düzenleyecek perspektifleri tartışmadan teknik elemanları kucaklayacakları adımı atabileceklerini sanmıyorum. Bunu tartışırken de yeni bir şey söylemiyorum. Sadece eskimeyen yeniye, 130 yıl öncesine gitmek gerekir diye düşünüyorum. Geçen 130 yılın da getirdiği değişiklikleri de üzerine katmak gerekiyor. Sendikal hareket düzelmeden, ona bir iradi müdahale yapılmadan, sendikaların teknik elemanları kucaklayacaklarını ya da bir başka deyişle işyerlerinde çalışan tüm kesimleri kucaklayabileceğini açıkcası bekleyemeyiz diye düşünüyorum.

Soru ve katkılara zaman bırakmak üzere konuşmamı bitiyorum.

MUZAFFER ŞAHİN: Erkan Aslan'a teşekkür ediyoruz. Şimdi sözü Ayfer Eğilmez'e bırakıyorum.

Bilim ve teknoloji alanında kaydedilen sıçramalar, sermayenin yoğunlaşmasını güçlendirirken, karşılığında orta ve küçük mülk sahiplerinin mülk sözleşmelerini hızlandırmış, ücret karşılığı çalışan kesimlerin sayısını arttırmıştır. Diğer yandan üretimin gereksindiği bilgi ve beceri düzeyi yükselmekte, eğitimin rolü artarken kas gücünün önemi azalmakta ve emeğin entelektüel yanı gelişerek emek nitelikleşmektedir.

Doğrudan üreticilerin yoksun bırakıldığı bilgi biçimi olan, bu bilgileri taşıyan her türlü iş, kapitalist üretim sürecinin zihinsel emek yanına düşmektedir. Zihinsel emeğin kendisi de iş bölümüne uğrayarak zihinsel ve kol emeği bu emek içinde de yeniden üretilmektedir.

İleri kapitalizmde kol ve zihinsel emek gibi terimlerin kesinliğinin sınırının giderek azalması emek içinde çeşitliliğin daha fazlaşmasını getirmektedir.

Örneğin, İngiliz teknik işçilerinin çoğu işçi sınıfı kimliğini teşvik eden, sosyal ve kuramsal pratiklerde çalışan, üretken, gözetimsel olmayan ücretli emekçilerdir. Büyük çoğunluğu kol emekçileriyle birlikte kolektif üretimde yoğunlaşmışlardır.

Geçmişte zanaatçı emekçilerden sendikal pratikleri devralmışlardır. Ancak hep böyle kalmayacaklardır.

Emeğin karakterinin gösterdiği bu değişim yanında, ekonominin üretici olmayan dallarındaki büyümeler, mülkiyet olarak sermaye ile sermayenin işlevi arasında ayrışma güçlendikçe yönetim personeline artan oranda duyulan gereksinim, araştırmaların toplumsallaşarak büyük tekellerde ve devlet kuruluşlarında yoğunlaşması sonucunda araştırmacılığın, mühendisliğin ve teknisyenliğin kitlesel mesleklerin özelliğini kazanmaları üretici ve üretici olmayan alanlardaki beyaz yakalıların sayısına yol açacaktır. Ancak ücretli işçiler ordusunun bileşimi nasıl değişirse değişsin endüstri işçileri bu ordunun büyük bir bölümünü oluşturmaktadır.

Bu anlamda beyaz yakalıların eskiye oranla daha çok sendikalara gereksinimi olacaktır.

19. yüzyıl vahşi kapitalizminin koşulları yeniden üretilmektedir. Yoksullukta eşitlenme prensibi üzerinden hareket edildiğinden doğal olarak gelişmiş ülkelerin işçileri de kazanılmış haklarını kaybetme noktasındadırlar. Çünkü sermaye yalnızca işyerlerini değil, tüm alanları denetlemektedir. İşçi sınıfı daha büyük bir bütünün, mülksüzlerin bir parçası durumundadır. Diğer bir anlatımla, proletaryanın yeni kesimleri söz konusudur.

Aynı zamanda yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda dünyada geçmişin beyaz yakalılarından daha akıllı, bilgili, toplu sözleşme ve grev yapmayan, şalter indirmeyen, üretken, yalın üretim koşullarına uygun bir tür "silikon yakalı" olarak adlandıracağımız bilgi elitleri olan zihinsel emek kategorilerinde de bir değişimin varlığından söz edilebilir.

Küreselleşme yoluyla sermaye, teknoloji, mal ve hizmetlerin dolaşımındaki sınır ve engellerin kaldırılması durumunda az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde bu süreçten etkilenecektir.

Bugün bilinen geleneksel beyaz yakalıların temel sorunları işsizlik, gelir düzeyinin düşüklüğü, iş güvencesi ve sosyal güvencenin olmamasıdır. Bu durum esnek çalışmayı zorlayarak gelir dağılımındaki büyük bir bölünme ve farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Eskinin aristokrat beyaz yakalılarının küçük bir bölümünün yerini high-teck ekonominin bilgi elitleri alırken, bunların geniş bir kesimi ise mavi yakalılara yakınlaşarak, sorunları iç içe geçerken ve yedek işgücü ordusu konumunda olacaklardır.

Teknik elemanların istihdamı açısından Türkiye'deki duruma bakıldığında:

Kamuda 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na bağlı memurlar, 399 sayılı sözleşmeli personel. 1475 sayılı yasaya bağlı işçi ve kapsam dışı personel olmak üzere farklı istihdam biçimleri söz konusudur. Kapsam dışı personel, sendikalara üyelik açısından önemli oranda potansiyel taşımaktadır.

Kapsam Dışı Personel Sorunu

Türkiye’de özgür pazarlık düzenine 1961 Anayasası ve buna dayalı olarak 1963’de çıkan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı TİS ve Lokavt Kanunu ile geçilmiştir.

Bu yıldan sonra bağtlanan Toplu İş Sözleşmeleri ile çalışanlar bir yandan ücret ve ücret dışı haklarla önemli kazanımlar elde ederken, diğer yandan da belirli konumdaki işçilerin sendika üyesi olup, olmadıklarına bakılmaksızın kapsam dışı bırakılmalarına tanık olunmuştur. Başlangıçta sözleşmelerde kapsam dışı personel nitelik ve sayı olarak dar tutulurken, bu giderek genişlemiş, görece de olsa diğer işçilere sağlanmış olan ücret üstünlüğü de böylece önemli ölçüde törpülenmiş ya da kaldırılmıştır. TİS’yle kapsam dışı bırakılan işçilerin sayıca artması, buna yönelik uyuşmazlıkların da çoğalmasına neden olmuştur. Ancak bu uyuşmazlıklar egemen anlayış doğrultusunda çözümlenmiş; bunun sonucunda kapsam dışılık toplu sözleşmenin yabanıl ama yadsınamayacak bir kurumu niteliğine bürünmüştür.

Ayrıca, toplu pazarlık hukukunda kapsam dışı personelden kavram olarak söz edilmesine karşın bir tanımlaması yapılmamıştır. Soruna yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanma bağlamında yaklaşmıştır. Bireyler bakımından uygulama alanına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Kapsam dışı bırakılanlar bir tür işletme seçkinleri olup, diğerlerine göre özellikli ve pazarlık gücüne sahip emek olduğundan bunlar sendikal örgütlenmeye olumsuz yaklaşmaktadırlar.

Diğer yandan kapsam dışı personeli sendikal örgütlenme dışında tutan, pek çok etmenin yanında, işçi sendikalarının izlediği ücret, hizmet ve yönetsel politikalarda önemli rol oynamaktadır.

Oysa, işçilik bir mülkiyet ilişkisi olup, işçi, iş yapma gücünü işverene iktisadi zor altında satan kişidir. Dolayısıyla çıkarını bireysel olarak koruyamayan her ücretlinin sendikaya gereksinimi olacaktır. Sendikalar ise gücünü üretimi kontrolden almalıdırlar, bunun için de teknik elemanlar önemli bir işleve sahiptir. Bu anlamda sendikalar uygulayacakları politikaları bu grubunda kendilerini ifade edebilecekleri biçimde belirlemek durumundadırlar.

Sonuçta ; günümüzde sendikalar yalnızca işçi ücretlerini artırmaya yönelik mücadeleden öteye, ülkenin ekonomik, sosyal ve toplumsal sorunlarını içeren konularda yoğunlaşmak durumundadırlar. Örneğin ekonomik büyüme, işsizliğin önlenmesi, istihdam, üretim süreci, yönetime katılma ve bölüşüm ilişkilerinin düzenlenmesi gibi alanlarda yer almak, diğer bir anlatımla **daha çok siyasal taleplerle yola çıkarak sisteme yönelik sınıf mücadelesi yürütmek zorundadırlar.**

Teşekkür ederim.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

Bizler de Ayfer Hanım’a teşekkür ediyoruz. Şimdi İlhami T. Doğan arkadaşımıza sözü bırakıyorum. Buyurun.

Merhaba Arkadaşlar,

Burada iki gün boyunca birçok konu dile getirildi. Bu konuları yeniden tartışmak niyetinde değilim. Sempozyum süresince ve hatta sempozyuma hazırlanırken bize yöneltilen kimi sorular var. Ben, bunlardan birkaçını deneyimlerimizin çerçevesinde değerlendirmek ve geleceğe yönelik kimi saptamalar yapmak istiyorum.

Birincisi sempozyumun adının neden “Teknik Elemanlar Sempozyumu” olarak saptandığı sorusu. Yani “teknik elemanlar” başlığına bakarak bize yöneltilen eleştiriler var. Sempozyumun adından “teknik elemanların işçi sendikaları içinde sendikalaşmasını değil de yalnızca teknik elemanlardan oluşan bir sendikalaşmayı savunduğumuzun anlaşıldığını” söyleyenler oldu. Bu soruların yanıtının sempozyumun içinde saklı olduğunu düşünüyorum. Mehmet Çabuk’un söylediği gibi kadın işçilerin, genç işçilerin, beyaz yakalıların hepsinin birlikte örgütlenmesini savunuyorsak o zaman “teknik elemanlar” başlığını kullanmanın bir tehlikesi yoktur. Teknik elemanları, mühendisleri sanki çok farklı topluluklarmış gibi düşünmediğimiz rahatlıkla görülür. Benzer biçimde Aziz’in konuşmasında olduğu gibi, teknolojideki değişimleri ve bunların üretim süreçlerindeki etkilerini ayrıntılı olarak ele alıyorsak; teknik elemanlar topluluğu içinde yer alanların sınıfsal konumlarını bu bağlamda yeniden irdeliyorsak; yani örgütlenme hedeflerimizi, perspektiflerimizi sınıfsal konumdan yola çıkarak yapıyorsak yine korkacak birşey yoktur. Son olarak Savaş’ın burada anlattığı gibi, çabalarımız teknik elemanların sorunlarına, taleplerine yöneliyorsa, bu talepleri katoglayıp diğer çalışanların talepleriyle karşılaştırıyorsak ve ortaklıkların ne kadar fazla olduğunun altını çiziyorsak niyetimiz yeterince anlaşılmıştır diye düşünüyoruz.

Ele almak istediğim ikinci soru şu: “Neden teknik elemanların örgütlenmesi gündeme getiriliyor?”. Yaygın bir inanış var. Deniyor ki, “aslında sendikacıların derdi teknik elemanların örgütlenmesi falan değildir. Onlar “kapsam” sorunu nedeniyle zor duruma düştükleri için yani kimi işyerlerinde yetki kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kaldıkları için bu yolu seçtiler. Kaldı ki yine kolay yolu seçiyorlar. Teknik elemanları örgütlemek yerine, çok sayıda sendikasız işyeri var, gitsinler oralardaki işçileri örgütlesinler.” Kimi sendikacılar teknik elemanların örgütlenmesine bu biçimde yaklaşabilir ama bu bir gerçeği değiştirmez. İki gün boyunca yapılan tartışmalarda, konuşmalarda da açıkça görüldüğü gibi artık teknik elemanların sendikalaştırılması hem bir zorunluluktur hem de daha çok olanaklı hale gelmiştir. Biraz önce de vurguladığım elbette bütünlüklü bir yaklaşımla, sınıf bakışına sahip olarak bu işe girişmek gerekiyor.

Üzerimde konuşmak istediğim son konu Internet. Birbirinin zıttı olmasına rağmen bizim için aynı derecede zararlı iki yaklaşımdan uzak durmak gerekiyor. Birincisi bu konuyu önemsememek, bilgisayar satın almak, program satın almak gibi sıradan bir teknoloji olarak görmek. İkincisi ise Internet ile herşeyin değişeceğine inanmak. Her iki yaklaşımdan da kaçınılmalıdır. Internet işimizi kolaylaştıracaktır. Onu kullanmayı bilmemiz gerekiyor. Öte yandan Internet sınıf mücadelesinin alanlarından biri haline de geldi. Sermaye güçleri Internet’i yalnızca para kazanmak için değil, ideolojilerini yaymak, toplumları yanlış bilgilendirmek, toplumsal mücadeleleri bastırmak için de kullanıyorlar. Bu nedenle Internet’i işçilerin örgütlenmesinde, örgütsel işleyişin iyileştirilmesinde işe yarayan iyi bir teknoloji olarak görmek ve kullanabilmek zorundayız. Ama aynı zamanda Internet’te sınıf mücadelesini sürdürmeyi de hedeflemeliyiz. Bunu için yapılacak en doğru iş de bilgi teknolojileri emekçilerini örgütlemektir.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

İlhami T. Doğan’a bizler de teşekkür ediyoruz. Şimdi panelist arkadaşlara sorular var ise onları alalım.

SORULAR - CEVAPLAR - KATKILAR

SOYDAN KENEŞ (Metalurji Mühendisi): Ben bir noktaya vurgu yapacağım. İşçi sendikaları örgütlenmelerinde sıkıntıların yaşandığı günlerdeyiz. Meslek odaları için de aynı durum geçerli. Mesela taşeronlaştırma örgütlenmenin önünde çok ciddi bir engel. Bizim bunları kıracak ciddi bir etkiye ihtiyacımız var.

Çok sayıda grev ve direniş yaşanıyor. Farklı sendikalar farklı eylemliliklerde bulunuyor. Ancak biz bu grevler ya da direnişlerden olumlu örnekleri önümüzde göremiyoruz. Bu olumlu örnekleri edinemez isek gerek işçilerin örgütlenmesinde, gerek teknik elemanların örgütlenmesinde ciddi bir çıkış yapılabileceğini düşünüyorum.

Bu noktada sendikalara önemli görevler düşüyor. Sendikalar ne yapıp etmeli bu lokal grev-direniş ya da eylemlerine bütün güçlerini yığmalılar. Çünkü sınıf önünde bir örnek istiyor. Aksi taktirde tıpkı metal işkolunda 1998'de yaşandığı gibi kendiliğinden birtakım hareketlenmelere kalacak bu çıkış. O hareketler sırasında da buraya müdahale edecek olan özneler şaşkınlıklarını üzerlerinden atıncaya kadar atı alan Üsküdar'ı geçmiş olacak. Böylesi bir umutsuzluğum var açıkçası. Bunu kırmak için de olumlu örnekleri mutlaka oluşturmamız lazım. Teknik Elemanlar Bürosu çalışmasının önüne en kısa zamanda böylesi bir olumlu örneği çıkarması gerekiyor diye düşünüyorum. Teşekkür ederim.

MUZAFFER ŞAHİN (Oturum Başkanı):

Gerek yorum yapan gerek panelist arkadaşlarımız çeşitli eleştirileri ve özellikle örgütlenme konusunda yaşanan sıkıntıları dile getirdiler. Elbette Türkiye'de örgütlü bir toplum yaratılması için, bu ülkeye ve topluma karşı, kendisini temsil ettiği insanlara karşı sorumlu hisseden herkes tarafından bu ülkede demokrasiye de sahip çıkılmasını gerektiriyor. Demokrasi kendiliğinden gelmez. Ancak örgütlü toplumun gelişmesiyle yerleşir. Bu anlamda asgaride dahi örgütlü topluma ihtiyaç vardır.

Peki bunu kim getirecek. Teknik elemanlar işten atılırim, mevcut konumumu kaybederim diye düşünerek sendikalara destek vermez ise, örgütlenmelere katılmaz ise bu nasıl gerçekleşecek? Elbette demokrasiyi birileri getirmeyecek.

Sendikaların elbette sıkıntıları ve sorunları var. Ama milyonlarca çalışanın olduğu bu ülkede ancak çok küçük bir yüzdenin örgütlü olduğu düşünüldüğünde sendikalardan da çok büyük şeyler beklemek haksızlık olacaktır.

Arkadaşlarımız ifade ediyor: Teknik elemanların örgütlenmeleri konusuna sendikalar bugüne kadar ciddi bir şekilde eğilmediler. Peki bunu söyleyenler örgütlenme konusunda ne yaptılar? Buldukları işyerlerinde işverenlere karşı –buradaki arkadaşları tenzii ederek söylüyorum- işçi arkadaşlarımızı sendikal faaliyet yürütüyorlar diye ihbar edenlere de rastladık.

Dolayısıyla hepimizde sorumluluk vardır. İşyerlerinde iş güvencesi, işçi sağlığı bir düzene oturacaksa hepimizin aynı çabayı göstererek sendikalarda örgütlenmesi gerekiyor.

Ben Teknik Elemanlar Büromuzun böylesi bir sempozyumu düzenledikleri, böylesi bir sorunu gündeme getirip tartışmaya açtıkları için de teşekkür ediyorum. Sendikal harekete teknik elemanlara hayırlı olsun.

Hepinize teşekkür ederim. İyi akşamlar.

TEKNİK ELEMANLAR VE SENDİKALAR SEMPOZYUMU SONUÇ BİLDİRİSİ

Birleşik Metal İşçileri Sendikası tarafından **22 - 23 Mayıs 1999** tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen "**TEKNİK ELEMANLAR VE SENDİKALAR**" sempozyumu tartışmaları ile ortaya konulan perspektiflerin aşağıdaki bildiri ile kamuoyuna açıklanması kararlaştırılmıştır:

İşçi sınıfının her türlü bedelini ödeyerek yüzlerce yıllık mücadelesi ile elde etmiş olduğu ekonomik ve demokratik kazanımlar uluslararası sermaye tarafından yıllardan süren çok yönlü saldırılar ile geri alınmaya çalışılmaktadır.

Ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasal krizde hiç bir sorumluluğu bulunmayan işçi sınıfı ve emekçilere bütün fatura ödettirilmek istenmektedir.

Bu fatura; IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşların dayattığı ve uluslararası tekellerin çıkarlarına hizmet eden iktisadi politikalarıdır.

Bu fatura; MAI, MİGA ve tahkim gibi dayatmalarla tek tek ülke çıkarları hiçe sayılarak, uluslararası tekellerin çıkarlarının kabul edilmesidir.

Bu fatura; özelleştirme adı altında kamu mülkiyetinin sermayeye peşkeş çekilmesi, çalışanların işlerinden ve aşlarından olmasıdır.

Bu fatura; işyerlerinde uygulamaya başlanan esnek üretim ve daha ağır çalışma koşullarının dayatılmasıdır.

Bu fatura; taşeronlaştırma başta olmak üzere standart dışı çalışma biçimleri ile tüm sendikal kazanımların ve örgütlenme hakkımızın ortadan kaldırılmak istenmesidir.

Bu fatura kadın ve genç işçilerin karşı karşıya bırakıldığı ağır çalışma koşulları, işsizliktir.

Bu fatura, teknik elemanların sendikal örgütlülükten ve iş güvencesinden yoksun olarak gün 24 saat, hafta 7 gün olarak çalışmaya zorlanmasıdır.

Bu fatura; Teknik elemanların işçilerden koparılması , birlikte mücadelenin ve sınıf dayanışmasının önüne yapay duvarların inşa edilmesidir.

Bunca saldırılara karşı işçisiyle, teknisyeni ve mühendisi ile çalışanların birlik ve bütünlüğünü yeniden yükseltilmesi amacıyla yola çıkan **Birleşik Metal İşçileri Sendikası Teknik Elemanlar Bürosu** (BMİŞ-TEB), Sempozyumda mühendisi, teknisyeni, teknikeri, şefleri, ustabaşları büro çalışanları kısaca tüm çalışanların; **işçi sınıfının ayrılmaz bir parçası olduğunu** tespit etmektedir.

Konfederasyonumuz DİSK ile birlikte Birleşik Metal İşçileri Sendikası öncülüğünde, aydın ve akademisyenlerimizin yanı sıra kardeş Sendika IG-Metall Temsilcisinin değerli katkıları ile zenginleşen Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu; bu bütünleşmenin sendikal hareketimizle birlikte ülkemizin de en önemli ihtiyaçlarından biri olduğuna önemle vurgu yapmaktadır.

Üretim içinde nicel ve nitel olarak önemli bir konuma ulaşan teknik elemanlar sendikalaşmak ihtiyacındadır.

Bu bütünleşme; dünya emekçilerinin uluslararası sermayeye karşı yürüttüğü mücadeleye ülkemizden de "bir katkı" olma özelliği taşımaktadır.

Bu bütünleşme, ülkemizde yapay ayrımlarla parça parça ve ayrı ayrı duran demokrasi ve emekten yana güçlerin yeniden derlenmesi-toparlanması yolunda umut verici bir soluk ve olumlu bir örnek olmaktadır.

Sempozyum, teknik elemanların, aydınların ve sendikaların ülkemiz çıkarlarına ve aynı anlama gelen işçi sınıfı/emekçi çıkarlarına yönelik çok yönlü saldırılara karşı susmak ve beklemek yerine, somut bir adım atma adına başlatılan başta **Teknik Elemanlar olmak üzere, tüm çalışanların sendikalaşma çabasına tüm çalışanların ve dostlarının** sahip çıkacağı umudunu taşımaktadır.

Saygılarımızla ...