

## 1. Giriş

**D**ünyada ve Türkiye'de bağımlı çalışanlar, bir işverene bağlı olarak çalışanlar, işçiler ile memurlar olarak tanımlanmaktadır. Bugün ülkemizdeki 200 bine yakın mühendisin de çoğunluğu bağımlı olarak çalışmaktadır. Bağımlılık ilişkisi açısından, işverenin özel kişi ya da kuruluş olması ile devlet olması arasında temelde bir fark yoktur,

Bağımlı çalışan mühendisler işgüçlerini ücret karşılığı satmakta ve bu nedenle işçi sınıfının bir parçasını oluşturmaktadırlar. Bu gerçekten hareketle üretim sürecindeki konumlarına uygun, emeklerinin tam karşılıklarını alabilmelerinin yolu sendikalaşmalarından, sendikaları aracılığıyla toplu pazarlık yapmalarından ve gerektiğinde grev haklarını kullanabilmelerinden geçmektedir.

Özellikle son bir yıldır kamuda çalışan mühendisler, sendikalaşmanın gerekliliğini panel, sempozyum, bildiri vb. gibi etkinliklerle dile getirdiler, Sendikalaşma yolunda ilk aşamayı oluşturan bu bilgilendirme, bilinçlenme süreci artık tamamlanmış sayılabilir. Önümüzdeki yeni görev, ikinci aşama ise nasıl bir sendika, kimleri kapsayacak bir sendika sorusunun doğru yanıtını bulmak olacaktır,

Bu bildiri nasıl bir sendika sorusuna yanıt vermek amacıyla yazılmamıştır. Bildirinin amacı, SORUYU YANITLAYACAK GENİŞ KİTLEYE doğru karar verebilmesinde yardımcı olacak bazı temel verileri sunmaktır,

## 2. Kamuda Çalışan Mühendislerin İstihdam Biçimleri:

Bugün kamuda çalışan mühendisler işçi, sözleşmeli ve memur olmak üzere üç biçimde istihdam edilmektedirler,

**a, 1475 Sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçiler:** 1475 sayılı İş Kanununa göre çalışan mühendisler 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre örgütlenebilirler, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre toplu sözleşme imzalayabilirler ve

grev yapabilirler, TMMOB Sendikalaşma Komisyonu 2821 sayılı yasaya göre işçiler ancak belirlenen 28 işkoluna göre örgütlenebilirler, işyeri ve meslek sendikacılığı ise yasaktır,

**b. 399 sayılı KHK kapsamında olan sözleşmeli personel:** Kararnemenin 60, maddesi "Bu KHK'nin ceza, sendikal faaliyet ve grev yasağı ile siyaset yasağına ilişkin hükümleri kanunlaştığı tarihte, diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer," demektedir. Bunu göre KHK'nin kanunlaşacağı tarih olan 13.2.1992'ye kadar sözleşmeli personelin işçi sendikaları içinde sendikalaşma hakkı vardır, Ancak bu tarihe kadar sözleşmeli personelin büyük bir çoğunluğunun işçi sendikalarına üye olmalarını beklemek gerçekçi bir yaklaşım gibi görülmemektedir,

**c. 657 sayılı DMK kapsamında olan memurlar\*:** Memurların sendikalaşabilmelerinin önünde ne anayasal, ne yasal hiçbir engel yoktur. Ancak işçiler için olduğu gibi sendikal haklar anayasal ve yasal güvencelere kavuşturulmamıştır, Yine memurların sendikalaşabilmeleri Türkiye'nin onayladığı ve dolayısıyla iç hukukunun bir parçasına dönüştürüldüğü uluslararası sözleşmelere göre haktır,

1475, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda işçiler için yapılmış düzenlemeler memurları bağlamamaktadır. Örneğin işçiler için 28 işkolunda örgütlenmek ve sendikalarını işkolu düzeyinde kurmak zorunluluktur, Yine işçiler için İşyeri ve meslek sendikacılığı yasaklanmıştır. Oysa memurlar işyeri, meslek ve işkolu düzeyinde sendikalaşabilirler. Hangi tür sendikanın gerekli olacağı ise toplumsal yapımız tarafından belirlenecektir. Bu konuda

# MÜHENDİSLER NEDEN SENDİKALAŞMALI?

TMMOB Sendikalaşma Komisyonu

işçiler için düzenlenmiş yasaların da İLO ilkelerine aykırı olduğunu söyleyebiliriz, İLO, sendika özgürlüğünü, sendika çokluğunu ilke olarak benimsemiştir, Günümüzde çağdaş sendikacılığın en yaygın biçiminin işkolu düzeyinde olduğunu biliyoruz. Yine dünyada ilk sendikalar meslek sendikaları biçiminde ortaya çıkmıştır, zamanla işkolu sendikalarına dönüşmüşlerdir. Bunda da amaç işverenler karşısında güçlü olabilmek, meslekler arası mücadeleleri ortadan kaldırmaktır, Ancak tüm bu gelişmelere karşın sendikacılığın en gelişmiş olduğu ülkelerde bile işkolu sendikaların yanında meslek ve işyeri sendikalarına yaygın olarak rastlanılmaktadır.

Sonuç olarak memur sendikacılığı konusunda evrensel bir model bulunmamaktadır. Anayasal ve yasal düzenlemelerin bulunmamasına bağlı olarak memurların her türlü sendika seçimini yapma özgürlükleri vardır. Hangisinin en iyi seçimi oluşturacağı konusu toplumsal yapımıza, memurların isteklerine göre belirlenecektir,

## 3, Memurların Sendika Hakkında:

**a. İç Hukukta Durum:** Memurların sendika hakkı açısından anayasal ve yasal hiçbir yasaklayıcı kural yoktur. Anayasada kişi yönünden sendika yalnızca işçiler için bir haktır ve güvencedir. Memurlar açısından ne yasaklama ne tanıma söz konusudur. 657 sayılı DMK ise sendika hakkı konusunda hiçbir hüküm içermez, 1971 yılından beri sendika hakkı konusunda yasal bir boşluk vardır.

**b. Onaylanan Uluslararası Sözleşmelerde Dimim:** Türkiye'nin onayladığı ve böylece İç hukukun bir parçasına dönüştürdüğü iki

sözleşmeye göre, memurların sendika kurması ve kurulan sendikalar üye olması yasal bir haktır,

b.1. 98 Saplı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi: ILO'nun bu sözleşmesi 8.8,1951'de 5834 sayılı yasayla onaylanmıştır,

98, örgütlenme hakkını işverenlere karşı güvence altına almış, bu hakkı toplu pazarlık hakkıyla donatmıştır. Sözleşme, yalnızca kamu gücü ile donatılanları, yani dar anlamda devlet memuru (subay, polis gibi) sayılanları kapsamaz,

b.2. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi: Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen bu sözleşme, Türkiye tarafından 10,3,1954'te, 6366 sayılı yasayla onaylanmıştır.

Sözleşmenin 11. maddesi, dernek kurmanın özel bir biçimi olarak düşündüğü sendika hakkını her şahısa tanımıştır. Sözleşme, tanıdığı hakları, bireysel başvuru hakkıyla güvenceye almıştır,

#### 4. TMMÖB'nin Sendikalaşma Konusundaki Görevleri:

TMMÖB'nin mühendislerin sendikalaşması konusunda iki sorumluluğu ve görevinin bulunduğunu düşünüyoruz,

Birinci olarak TMMOB'nin üyelerinin çok büyük bir çoğunluğu ücretli olarak çalışmaktadır. Ücretli çalışanların da çoğunluğunu kamuda sendikal haklardan yoksun olarak çalışanlar oluşturmaktadır, işte bu nedenle TMMOB, üyelerinin büyük çoğunluğu sendikal hak mücadelesine kayıtsız kalamaz, TMMOB SENDİKA DEĞİLDİR, SENDİKA KURAMAZ, ancak üyelerini toplu sözleşmeli, grevli sendikal haklarına kavuşması için yüreklendirmeli, teşvik edici bir tutum içinde bulunmalıdır,

ikinci olarak TMMOB toplumun demokratik yapısının güçlenmesinde, katılımcı demokrasinin, sivil toplumun oluşmasında daha etkin rol üstlenmelidir. Demokratik toplumun önemli öğelerinden birini oluşturacak güçlü sendikaların yaşam bulması, meslek örgütlerinin işlevlerini azaltmayacak, tam tersine üyelerinden gelen ekonomik hak taleplerine ilişkin baskılar ortadan kalkacağı için asıl işlevlerini çok daha iyi yapabilecektir, •

#### 5. Kamuda çalışanlarla ilgili Son Sayısal Değerler:

##### a. Memurların Bütçelere Göre Dağılımı

	1980	1982	1984	1986	1988
Genel Büt,	905.336	892.612	923.521	758.129	1.009,762
Katma Büt	89,256	97.996	88.954	110.728	118,048
Özel Büt.				55.892	58.862
Fon					424
KIT	243 ,690	239,399	296.181	253.218	174,658
Mahal, İdr,		64,411	60,717	70,856	72,508
TOPLAM	1.238 .282	1.294.418	1.396,373	1.248,823	1.434.262

Kaynak: T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı-1988

##### b\* Memurların Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı:

G.I.H.	395.009	% 27.5
Yr.H.	263.000	% 16.5
Din.H,	60,458	% 4,2
Em,H,	84.058	% 5.9
Tek.R	81.894	% 5,7
Sağ. R	120,682	% 8.4
Eğ. H.	380.515	% 26.5
Av.H,	1.897	% 0,1
Mülk, İdr. A,	1.241	% 0.1

Kaynak: T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı-1988

##### c\* Memur Statüsü Dışında Çalışan Personel\*

	Genel Büt.	Katma Büt.	Özel Büt,	Fon	TOPLAM	MT	Mah. İdr,
Sözleşmeli	3.259	504	1,569	67	6,229	105,423	817
Geçici Per,	6,651	21.808	2,705	3	31.196	34,427	26,662
işçi	19.171	96,753	15.766		133,821	384.078	77.487
TOPLAM	29.081	119,065	20.040	70	171.246	523,928	104.966

Kaynak: T.C, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı-1988

##### d. KiT'lerde Personel Dağılımı

Memur	52,891
Sözleşmeli	225,749
	404,542
TOPLAM	683.182

Kaynak: T.C. Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu-1989