

## ÇALIŞMA HAKKI VE BAĞLI HAKLAR ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE KAMU EMEKÇİLERİNİN DURUMU

*Lami Özgen*

*KESK Eş Genel Başkanı*

Bugüne kadar gerçekleştirilen Sosyal Haklar Sempozyumlarının konuları birbirinden farklı gibi görünse de, ana tema sosyal hakların insan haklarıyla bağlantısını gün yüzüne çıkarmak olarak özetlenebilir. Bu oturumun konusu olan “çalışma hakkı” da temel insan hakları arasında yer almaktadır. Çalışma hakkı, hem evrensel insan hakları metinlerinde hem de ulusal anayasalarda düzenlenmiştir. Çalışma hakkının kapsamına hangi temel konuların girdiğini görebilmemiz için bu temel metinlerin ana başlıklarına kısaca da olsa göz atmakta yarar vardır.

Çalışma hakkı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. ve 24. maddelerinde düzenlemiştir. Söz konusu maddelerde öz olarak “Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ... hakkı vardır” denilmektedir. Yine Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme gibi evrensel hukuk metinlerinde; ücret ve menfaat sağlama, eşit davranılma, sendika kurma ve sendikaya üye olma, istihdam edilme ve işe erişme, işten ayrılma, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, yasal ve güvenceli çalışma hakkı bu temel hakkın unsurları olarak yer almaktadır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’de güvence altına alınan çalışma hakkı, her insanın çalışacağı işi özgürce kabul etme ve seçme hakkını içermektedir. Sözleşme, hiçbir şekilde zorla bir işte çalıştırılmama veya bir işi yapmaya zorlanmamanın ve herkesin bir işe erişimini güvence altına alan bir koruma sistemine erişebilmesinin yanı sıra, işten adil olmayacak şekilde yoksun bırakılmayı da içermektedir. Söz konusu sözleşmede yer verilen “düzgün iş” kavramının altını özellikle çizmek gerekmektedir. Çünkü insanın temel hak ve özgürlüklerine, iş güvenliği ve iş bedeli açısından haklarına saygı gösterilen, çalışanların ve ailelerinin geçimlerini sağlamalarına olanak tanıyacak kazancı sağlayan iş olarak tanımlanan “düzgün iş” kavramı çalışma hakkının kapsamını belirlemektedir. Bu tanımlamaya göre çalışma hakkı ve bu hakka bağlı olan haklar çalışanın bedensel ve zihinsel bütünlüğüne saygıyı da içermelidir. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü 158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin 4. maddesinde işten çıkarmanın yasalara uygunluğunu tanımlamaktadır. Özellikle işten çıkarmanın haklı nedene dayanması ve haklı nedene dayanmayan işten çıkarmalarda hak arama yollarına başvurma hakkı sağlanması gereği üzerinde durulmaktadır. Hükümetlere kayıt dışı, güvencesiz çalışmayı engelleme görevi vererek bir nevi “düzgün iş” tanımlaması yap-

maktadır. Pek çok maddesinde çalışma hakkına vurgu yapılan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesinde, taraf ülkelerin "Onurlu Çalışma Hakkı"nı tanıyacağı düzenlenmiştir. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin (İHAM) kararlarında da işe erişim, işten çıkarma ve işyerinde güvenlik gibi farklı çalışma haklarından bahsedilmektedir.

Ülkemiz Anayasasında ise, çalışma hakkı "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı altında yer almaktadır. Anayasa'da düzenlenen dinlenme (izin) hakkı, ücret hakkı, sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakkı gibi haklar çalışma hakkı kapsamdadır. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi kararlarında emeklilik ve iş sağlığı ve güvenliği gibi hususların çalışma hakkı kapsamında olduğu kabul edilmiştir. Bu hakları korumak ve geliştirmekle yükümlü devlet ise, Türkiye Anayasa'sının 2. maddesinde ifadesini bulan sosyal devlettir. Sosyal devlet, vatandaşların sosyal durumlarıyla, refahlarıyla ilgilenen, onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamakla kendini görevli sayan devlettir. Anayasa'nın 5. maddesinde de, ... kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamak Devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır.

Tüm bu sıraladığımız sözleşmeler, yasalar "çalışma hakkı" kavramının görünürde tek bir hakkı ifade etse de aslında ilgili birçok hakkı da içinde barındırdığını, bu haklardan kopuk olarak ele alınamayacağını açık bir şekilde ortaya koymakta, çalışma hakkının her insana ait bireysel bir hak olmakla birlikte aynı zamanda kolektif bir hak olduğuna vurgu yapmaktadır.

***Çalışma hakkı ile ilgili bu düzenlemelere baktığımızda oldukça geniş bir haklar demeti karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan sıra bu haklar demetinin pratikte ne kadar uygulandığına gelince bambaşka bir tablo ile karşılaşılmaktadır.***

Öncelikle "düzgün iş" kavramından yola çıktığımızda bu kavramın Türkiye çalışanlarının her geçen gün yabancılaştığı bir kavram olduğunu söylemek abartı olmayacaktır. Resmi rakamlara göre bile, tarım kesimini kattığımızda %45'lere dayanan kayıt dışı çalışmanın olduğu bir ülkede "düzgün iş"ten ne kadar bahsedilebilir? Her iki çalışandan birinin sosyal güvenceden, sağlık hakkından yoksun olduğu bir ülkede "düzgün iş"ten ne kadar söz edilebilir? Yukarıda dikkat çektiğimiz üzere; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'de yer verilen "düzgün iş" kavramı, çalışma hakkı bakımından temel bir kavramdır. Tekrar edecek olursak; düzgün iş kavramı insanın temel hak ve özgürlüklerine saygı, iş güvenliği ve iş bedeli açısından haklarına saygı gösterilen, çalışanların ve ailelerinin geçimlerini sağlamlarına olanak tanıyacak kazancı sağlayan iş olarak tanımlanmaktadır.

***Bu tanımdan yola çıkarak, "Türkiye'de kamu emekçilerinin gerçek bir çalışma hakkı var mı?" sorusunun cevabı hayırdır. Çünkü özelleştirme, taşeronlaştırma, esnekleştirme politikaları sonucunda istihdam parçalanmış ve ülkemizdeki tüm emekçiler gibi kamu emekçileri de daha***

**güvencesiz çalışma koşullarına itilmiştir. Sonuç olarak “düzgün iş” kavramı ve buna bağlı olarak çalışma hakkı ciddi derecede tahrir edilmiştir.**

Tüm emekçiler aleyhine olan bu tablo elbette ki birden bire ortaya çıkmamıştır. Öncesi bir yana, Türkiye’de sermaye birikiminin önündeki engelleri aşmak, yeni yatırım ve kâr alanları belirlemek için ilk adımlar, 1980’li yılların başında atılmıştır. Küreselleşen dünya kapitalizmine uyum amacıyla gündeme gelen 24 Ocak 1980 kararlarının bugün yaşadığımız en temel ekonomik ve sosyal sorunların kaynağını oluşturduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan 24 Ocak 1980 kararlarıyla hedeflenenlerin büyük bölümü aslında 12 yıllık AKP hükümetleri döneminde hayata geçirilmiştir. Örneğin serbest piyasaya geçişteki en önemli adım olan özelleştirmeler, ülkemizde ilk olarak 1986 yılında, neoliberal stratejinin Türkiye’deki ilk uygulayıcısı olan Özal döneminde başlatılmıştır. Aradan geçen 28 yılda kamuya ait 204 kuruluşun-tesisnin 194’ü tamamen satılmıştır. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı verilerine göre bugüne kadar 59.307 milyar dolar tutarındaki özelleştirme ile emeğin birikimleri sermayenin kasasına yazılmıştır. Bu tutarın 8.240 milyar dolarlık bölümü, 1986-2003 yılları arasında yapılmışken AKP’nin iktidara geldiği 2002 yılından bugüne yapılan özelleştirme tutarı ise 51.067 milyar dolardır. Son 11 yıl içerisinde yapılan özelleştirmelerin parasal karşılığının daha önce yapılanın altı katından fazla olması AKP iktidarının gelmiş geçmiş iktidarlar içinde IMF’ye ve neoliberal politikalara en sadık iktidar olduğunu ispatlamaktadır.

Dünya genelinde emekçi sınıflar aleyhine olarak işleyen değişim, dönüşüm süreci kamu hizmetlerinin, içeriği ve niteliklerini bir kenara bırakılarak bütünüyle piyasa ilişkileri içine itilmesini, başka bir ifade ile kamu hizmetleri alanının daraltılmasını hedefleyen günümüz kapitalizminden kopuk değildir. IMF ve Dünya Bankası programları, Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) vb. anlaşmalarla kamu hizmetlerinde ve çalışma yaşamında, küreselleşen sermayenin ihtiyaçlarına uygun köklü değişiklikler öngörülmüştür. 1995 yılında Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) öncülüğünde imzalanan ve DTÖ kurucu üyeleri arasında yer alan ülkemizin de taraf olduğu Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) hizmet sektörlerinin basamaklı olarak yerli ve uluslararası piyasaya açılmasının adeta motoru niteliğindedir.

Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) hükümlerine uygun olarak 1990’lı yıllarda eğitim ve sağlıkta özelleştirmeler gerçekleştirilmiş ve 2000’li yıllarda kapsam genişletilerek “yerelleşme” politikaları adı altında su, toprak, orman, kıyıları ve madenler özelleştirilmiştir. Piyasa ilişkilerinden görece daha özerk ve korunaklı bir konumda olan kamu hizmeti alanlarını tek tek ticarileştirerek piyasa ilişkileri içine çekmeyi ve ardından tasfiye etmeyi hedefleyen GATS kamu hizmetlerini adeta kemirmeye devam etmektedir. 2013 yılının Mayıs ayında çıkarılan “Posta Hizmetleri Kanunu” ile 200 yıllık bir geçmişe sahip bir KİT olan PTT, anonim şirkete dönüştürülerek satışa hazır hale getirilmiş, dev yerli ve yabancı şirketlerin bu alanda faaliyet göstermesinin önü açılmıştır. Yine aynı dönemde yürürlüğe giren “Türkiye

Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkında Kanunun” ile demir yolu taşımacılığının piyasaya terk edilmesinin de önü açıldığı görülmektedir.

Emekçi sınıfların birikimlerinin hızla varlıklı sınıflara aktarılmasını kolaylaştıran özelleştirmeler halka işsizlik ve yoksulluğun büyümesi, sağlık, eğitim, yerel yönetim hizmetlerinin tasfiye edilmesi ve yaşam koşullarının daha da kötüleşmesi olarak yanıma devam ederken emekçilerin çalışma hakkını da ortadan kaldırmaktadır.

***Taşeron, esnek, performansa bağlı istihdam biçimleri de kayıt dışı çalışma ve özelleştirme gibi Türkiye emekçilerinin çalışma hakkını ve en başta sendikal hakları olmak üzere bu hakka bağlı haklarını tehdit etmektedir.***

24 Ocak 1980 kararlarından bugüne kadar adım adım hayata geçirilen kamunun "yeniden yapılandırılması" uygulamalarının ana hedefi kamu hizmetleri alanının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden biçimlendirilmesi olmuştur. Bu nedenle son otuz yılda çalışma yaşamını düzenleyen temel yasalar başta olmak üzere çalışanları ilgilendiren yasaların tamamında güvencesizliğe doğru bir değişim yaşanmıştır. Resmi rakamlara göre 2002 yılında 380 bin olan taşeron işçi sayısı bugün 1 milyonu aşmıştır. İşçi sendikalarının ve bağımsız kurumların araştırmaları ise Türkiye’de 2 milyondan fazla taşeron işçinin istihdam edildiğini göstermektedir. Buna rağmen hükümet Soma katliamını gerekçe göstererek hazırladığı torba yasanın içine kamuda yardımcı hizmetlerin yeniden tanımlanması düzenlemesini eklemiştir. Böylece kamuda taşeron istihdamın yaygın olduğu mevcut yardımcı hizmetlerin asli hizmetlerin kapsamına alınarak genişletilmesinin önü açılmıştır. Aynı torba yasa ile emekçilerin iş güvencesini daha da sınırlayan yeni adımlar atılmıştır. Buna göre yerel yönetimlerde istihdam edilen emekçilerin “ihtiyaç duyulması” halinde çalıştıkları yerlerin dışında başka yerlerde görevlendirilmesi düzenlenmiş, öğretmenlerin rotasyona tabi tutulmasının önü açılmıştır.

Özel sektörde zaten yaygın olan güvenceden yoksun esnek istihdam, taşeron ve kuralsız çalışma, özellikle son dönemlerde kamu hizmetleri alanında da yaygınlaştırılmıştır. Kamuda istihdam parçalanmış, farklı yasalara tabi sözleşmeli, geçici, taşeron istihdam çeşitleri yaygınlık kazanmıştır. Bugün kamuda sadece sağlık hizmetlerinde taşeron işçi sayısı 160 bini aşmıştır. Bu rakamın 2002 yılında 11 bin 200 olduğu göz önünde bulundurulduğunda durumun ciddiyeti daha iyi anlaşılacaktır. Sözleşmeli istihdam ise, hükümet tarafından seçim yatırımına dönüştürülmüştür. Hükümet kamuda kadrolu istihdam yerine sözleşmeli istihdamı tercih etmektedir

***Çalışma hakkının en önemli parçası olan sendikal hak ve özgürlükler alanında, uluslararası sözleşme ve anlaşmalarla ciddi bir uyum(suzluk) sorunu sürmektedir.***

Bugüne kadar başta ILO sözleşmeleri olmak üzere evrensel sendikal normlara uyum sağlamayı hedeflediği iddia edilen bazı değişikliklere karşın, aykırı düzenlemelerin sonu gelmediği gibi var olanlara da yenileri eklenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere uluslararası sözleşme-anlaşmalarda çalışanların hak ve özgürlükleri kural, sınırlama ve yasaklar istisna iken, ne yazık ki

Türkiye’de tablo tam tersinedir. Emekçilerin örgütlenme hakkına ilişkin yasak ve sınırlamalar, en yakıcı olanlardır. Resmi rakamlara göre Türkiye’de kamu emekçilerinin yüzde 70’i sendika üyesidir. Ancak işçilerin durumuna göre oldukça yüksek gözükten bu oran aldatıcıdır. Çünkü bu oranda sendika üyesi olma yasağı olan kamu emekçileri yoktur. Türkiye’de kamu emekçilerinin önemli bir bölümünün sendika kurması, sendikaya üye olması yasaklanmıştır. Buna göre Türkiye’de yüksek yargı organları başkan ve üyeleri, hâkimler ve savcılar, ceza infaz kurumları, merkezi denetim elemanları, başta olmak üzere pek çok alanda görev yapan kamu emekçilerinin sendika üyesi olması hala yasaktır. ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin yanı sıra en temel insan haklarını açık olarak ihlal eden bu yasaklar nedeniyle her yedi kamu emekçisinden biri örgütlenme özgürlüğünün en önemli parçası olan sendika üyesi olma hakkını kullanamamaktadır.

***Emekçilerin haklarını korumak ve geliştirmekle görevli örgütlü yapıları olan sendikaları işlevsizleştirme politikaları da artarak sürmektedir.***

Önlerine konan çifte barajları aşmaya çalışan işçi sendikalarının grev hakları, en son cam işçilerinin grevinde olduğu gibi, “genel sağlığı ve milli güvenliği tehdit ettiği” gerekçesiyle hukuk dışı bir şekilde yasaklanırken kamu emekçileri sendikaları ise grev haklarının yasal güvence altına alınmadığı sözde toplu sözleşme oyunu ile oyalanmaktadır. Anayasamızda, ülkemizin altında imzası bulunan uluslararası sözleşme ve anlaşmaların iç hukukun üzerinde olduğu düzenlenmesine rağmen kamu emekçilerinin grev hakkı yasal güvence altına alınmamaktadır. Uluslararası sözleşme ve anlaşmalara uyumu sağlanmayan iç hukuk mevzuatı esas alınarak kamu emekçilerinin grev hakkı engellenmek istenmektedir.

***“Onurlu çalışma hakkı” ve “düzgün iş”in en önemli unsuru, çalışanların ve ailelerinin geçimlerini sağlamalarına olanak tanıyacak kazancı sağlamasıdır. Bu açıdan Türkiye kamu emekçilerinin durumuna bakışımızda da vahim bir tablo ile karşılaşmaktadır.***

Konfederasyonumuz araştırma birimi KESK-AR’ın Eylül Ayı Açlık ve Yoksulluk raporuna göre, 4 kişilik bir ailenin açlık sınırının 1.328 TL’ye, yoksulluk sınırının ise 4.199 TL’ye yükselmiştir. Bu rakamlar kamu emekçilerinin açlık sınırına yakın, yoksulluk sınırına uzak bir yaşam sürdüğünü göstermektedir. Çünkü bugün kamu emekçilerinin %70’i gibi ağırlıklı bir kesimi, 2.000 TL civarında bir maaşla çalışmaktadır. Geriye kalanların büyük bölümünün aylık maaşı ise, 2.500 TL’yi geçmemektedir. Emeklilerin durumu ise çok daha vahimdir. Çünkü görevde iken çeşitli adlar altında alınan ek ödemeler emeklilik maaşına yansımamaktadır. Bu nedenle kamu emekçilerinin büyük bölümünün emeklilik maaşı çalışırken aldıkları maaşın yarısı tutarına kadar düşmektedir.

Öte yandan 4688 sayılı yasada 2012 yılında yapılan kısıtlı değişikliklerle; “toplu görüşme” sisteminin sadece adını değiştirmekten öteye gitmeyen, örgütlenme özgürlüğünün ve toplu eylem hakkının önündeki engelleri kaldırmayan, sendikal ayrımcılığı daha da pekiştiren düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Emeğe bağlı tüm hakların ele alınması gereken toplu sözleşmenin konusu, sadece mali ve sosyal haklarla sınırlanmıştır.

lanmıştır. Bu nedenle özgür toplu pazarlıkla hiçbir ilgisi olmayan, tamamen anti demokratik bir işleyişin hakim olduğu sistemde kamu emekçileri sadece sosyal, özlük, mesleki hak kayıpları değil mali hak kayıpları da yaşamaktadır.

2014-2015 yıllarını kapsayan, hükümete yakınlığı ile bilinen konfederasyon ile hükümetin mutabakatı şeklinde gerçekleşen “toplular sözleşme” kamu emekçilerinin mali kayıplarını net olarak ortaya koymaktadır. Kamu emekçilerine ilk defa enflasyon farkı verilmemesini ve taban aylığa bağlı ödeme turalarında hiçbir artış yapılamamasını düzenleyen mutabakatla kamu emekçilerinin 2014 yılı maaşlarında 123 TL’lik seyyanen artış yapılmıştır. Söz konusu artış kamu emekçilerinin maaşlarına ortalama yüzde 6 oranında yansımıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri bile dokuz aylık enflasyonun %6,43 ve yıllık enflasyonun ise %8,9 olduğunu göstermektedir. Yine TÜİK verilerine göre, emekçiler için önemli bir kalem olan gıdada, enflasyon yıllık %14,4 ile son 4 yılın zirvesine çıkmıştır.

### ***Emekçilerin çalışma hakkına yönelik tehditlerden birisi de ayrımcılıktır.***

Bu açıdan bakıldığında, öncelikle kamu emekçilerinin sendikal haklarını düzenleyen 4688 sayılı yasanın pek çok maddesinin hükümetle yakınlığı ile bilinen konfederasyon lehine düzenlendiği görülmektedir. Mevcut hükümetin “memur kolları” gibi faaliyet gösteren, bu hükümetler döneminde üye sayısını 40 binlerden 760 binlere çıkararak 18 kat “büyüyen” yandaş konfederasyona her türlü kolaylık sağlanmaktadır. Toplu sözleşmede taraflar konusunun belirlenmesinden, imza yetkisine, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun oluşumuna kadar pek çok konuda söz konusu konfederasyon açıkça kulanmaktadır.

Sadece 4688 sayılı yasadaki düzenlemelerle de sınırlı olmayan çalışma ilişkilerinin tümüne yansıyan sendikal ayrımcılık kamu emekçilerinin sendika üyeliği tercihlerine de doğrudan yansımaktadır. Çalışma hayatının tamamına yansıyan bu ayrımcılığa son olarak okul müdürlerinin atamalarında tüm kamuoyu bir kez daha şahit olmuştur. Her biri siyasi iktidar tarafından göreve getirilen üst düzey eğitim yöneticilerinin (İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürleri) okul müdürü atamalarında belirleyici hale getirilmiştir. Bu durumun doğal sonucu olarak bu atanmış okul müdürlerinin yüzde 84’ü yandaş konfederasyona bağlı sendika üyeleri arasından belirlenirken KESK’e bağlı EĞİTİM SEN üyesi müdürlerin oranı ise sadece yüzde 4 düzeyinde kalmıştır.

Öte yandan KESK’e bağlı sendikaların üyeleri ise hükümetin atadığı kamu idaresi yöneticilerinin artan baskıları altındadır. Haklarında adli soruşturma açılması bile sonucu beklenmeden görevden alınmalarında fırsat olarak değerlendirilmektedir. Demokratik hakkını kullanarak sendikasının, konfederasyonun çağrısıyla basın açıklamasına katıldığı için yüzlerce üyemiz hakkında dava açılmıştır. Özellikle son üç yıl içerisinde KESK ve bağlı sendikalarının yönetici ve üyelerinin toplu olarak gözaltına alınması, tutuklanması ile sonuçlanan operasyonlar yaşanmıştır. KESK’e bağlı sendika yönetici ve üyesi toplam 10 arkadaşımız sendikal faaliyetleri “suç” olarak gösterildiği için halen cezaevindedir. Öte yandan özellikle son dönemde Konfederasyon ve bağlı sendikalarımızın yöneticileri hakkında açılan davaları gerekçe gösterilerek üyelerimiz hakkında disiplin soruşturması açılması vakalarında ciddi bir artış yaşanmaktadır.

Soruşturmalar sonucunda bazı üyelerimiz hakkında bir daha atanmamak üzere “devlet memurluğundan çıkarılma” cezasına varan cezalar istenmektedir. Bazı üyelerimizin ise, hiçbir sebep gösterilmeden görev yerleri değiştirilmektedir.

***Bilindiği üzere çalışma hakkı ve bağlı hakları korumanın, geliştirmenin en önemli araçlarından biri de kamuoyu ile buluşmanın araçlarının, toplantı ve gösteri yürüyüş hakkının özgürce kullanılmasından geçmektedir.***

Oysa ülkemizde demokratik hakkını kullanarak basın açıklaması, miting, etkinlik yapmak isteyenlere karşı 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası adeta bir tehdit gibi kullanılmaktadır. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin (İHAM) 1 Mayıs 2008 tarihinde İstanbul Taksim'de yaşananlara ilişkin kararına rağmen barışçıl gösteri ve toplanma hürriyeti engellenmekte, gösterilere katılanlar polisin orantısız-aşırı müdahalesi ile karşılaşmaya devam etmektedir. Bu hukuksuz atmosferden KESK'e bağlı sendikaların yönetici ve üyeleri de payına düşeni almaktadır.

***Tüm bunlara rağmen Türkiye'de emekçilerin çalışma hakkı ve bu hakka bağlı haklarını kullanabildiğini söylemek mümkün değildir. Bir ülkenin emekçilerinin çalışma hakkı ve buna bağlı olarak başta örgütlenme ve sendikal hakları ile o ülke devletinin insan haklarına, hukuka nihayetinde demokrasiye bağlılığı arasında kopmaz bağlar olduğu gerçeğinin altını çizmekte fayda vardır.*** Bu noktada Türkiye devletinin sicilinin durumu, ülkemizde son dönemlerde yaşananları göz ucuyla dahi takip edebilen tüm kamuoyunun malumudur. Diğer emekçiler aleyhine olan bu kara tabloyu değiştirebilecek tek güç de yine emekçilerin mücadelesidir. İktidardan farklı düşünen herkesin baskı altına alındığı bir ülkenin kamu emekçileri konfederasyonu olan KESK, emekçileri kuşatan her türlü baskıya rağmen mücadelesini sürdürmeye kararlıdır. Emekçiler olarak yolumuz uzun ve engellerle dolu. Ama bu zorlu mücadelede yalnız olmadığımızı bilmek bize güç veriyor. Çünkü bizler biliyoruz ki, emek ve demokrasi mücadelesi verenler Asla Yalnız Yürümez!