
Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi

Dr. Erkan AYDOĞANOĞLU

Genişletilmiş İkinci Basım



Aralık 2010

Giriş

Sendika, Fransızca bir kelime olan ve “hakkını koruyan kimse” anlamına gelen “sendik” (sendiqué) sözcüğünden türemiştir. Sendika, kelime kökeni olarak “hakkını korumak isteyenlerin bir araya geldiği yer” anlamına gelir. Emekçilerin sendikalar da bir araya gelmeleri, her şeyden önce daha iyi koşullarca, insanca çalışma ve yaşama taleplerine dayanmıştır. Sendikalarda bir araya gelmek, emekçilerin ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını kazanması ve koruması isteğinden doğmuştur. Ancak tarihsel süreç içinde sendikaların eylemleri sadece ekonomik ve sosyal çıkarlar için mücadeleyle sınırlı kalmamış, sendikalar günlük ekonomik mücadelenin yanı sıra, içinde bulunulan koşullarda emekçilerin mesleki, sosyal ve demokratik hakları için kendi sınırlılıkları içinde siyasal alanda da mücadele veren örgütler haline gelmişlerdir.

Sendikaların insanca çalışma ve yaşama talebini gerçekleştirmek için emekçileri birleştirme gibi önemli bir işlevinin olması, kaçınılmaz olarak onların, bu talebi karşısında engel olan her şeyle mücadele etmek zorunda olmalarını beraberinde getirmiştir. Bu anlamda gerçek sendikalar, faaliyetlerini sadece ekonomik çıkarlarla sınırlı tutamazlar. İçinde yaşadığımız kapitalist toplumda, işçi ve emekçilerin yaşama ve çalışma koşullarını zorlaştıran tüm nedenlere karşı mücadele, sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin temelini, özünü oluşturmaktadır.

Sendikal örgütlenme alanı, tarihin her döneminde, hem engelleri hem de olanakları bir arada barındırmıştır. Sendikaların önüne örgütlenme faaliyetlerinde engel olarak çıkan toplumsal, ekonomik ve siyasal gelişmeler, aynı zamanda bu engellerin kaldırılmasının olanaklarını beraberinde getirebilmiştir. Sendikaların örgütlenme alanında önceliklerinin saptanması ve uygulanabilir hale getirilmesi, her şeyden önce örgütlenmeye yönelik po-

litikalar belirlenmesi ve bu politikaların uygulanma sürecinde olgunlaşmasından geçer.

Bir emek örgütünün hedeflerine ulaşabilmesi için, örgütlen-
diği alana ve ihtiyaçlarına göre oluşturduğu organların bir ma-
kinenin parçaları gibi düzenli ve uyumlu çalışması son dere-
ce önemlidir. Gücünü, sendikal alandaki yaygın örgütlülüğü ve
mücadeleci kimliğinden alan bir sendikanın ilk yapması gere-
ken, sendikal örgütlenme alanında hangi sorunlar yaşanırsa ya-
şansın, nasıl bir istihdam yapısı ile karşı karşıya olunursa olun-
sun, öncelikle alanındaki tüm emekçileri örgütlemeyi hedefle-
mesi, bu doğrultuda sağlam bir örgütlenme stratejisi ve politika-
sı belirlemektir.

Sendikal hareketin önündeki engellerin aşılabilmesi, fark-
lı statülerde çalışan emekçilerin tek ve güçlü bir sendikal hare-
ket ve örgütlenme çatısı altında bir araya getirilebilmesi, sendi-
kal hareketin uzun süredir en önemli tartışma alanlarından biri-
si olarak ortaya çıkmıştır. Gerçekten güçlü bir sendikal hareket
yaratabilmek, emekçiler arasında ayırım yapmadan onları sınıf
sendikacılığı çizgisinde birleştirebilecek bir sendikal örgütlen-
me seferberliği başlatabilmek mümkündür. Ancak bu tartışma-
lar yapılırken gözden kaçırılmaması gereken önemli noktaların
olduğunu da unutmamak gerekir.

Sendikaların üyeleri için aynı zamanda bir okul olduğu, sü-
rekli söylenen bir gerçektir. Bu okul işyerinde en küçük hak ara-
ma eyleminden, geniş kitle eylemlerine kadar uzanmaktadır. Bu
okulda öğrenilen ve durmadan geliştirilen sınıf bilincidir. Sınıf
bilinci sadece pratikte ve kendiliğinden oluşmaz, sınıf bilinci
aynı zamanda öğrenilir. İşçilerin, emekçilerin sınıf bilincini ge-
liştirmesi, mücadele yeteneğini yükseltmesi için en önemli araç-
ların başında sendikalar gelir. Sendikalar, üyeleri için birtakım
hakların kazanılması, kazanılmış hakların korunması ve gelişti-

rilmesi açısından önemli bir mücadele aracı olduğu kadar, aynı zamanda sınıfı bu mücadele yetiştiren bir okul işlevi görürler. Bu okulda öğrenilenler, işyerinden başlayarak gelişen hak arama eylemlerinden grev ve direnişlere, oradan geniş kitle eylemlerine kadar geniş bir alanda gerçekleşir.

Emekçilerin yaşadığı tüm deneyimler, sınıf bilincinin oluşumu açısından önemli bir hazırlayıcı ortam olmasına karşın, somut sosyal ve kültürel koşullarda başka türden ilişkiler üzerinden farklı etkileşimler yaşanmadan bu deneyimlerin gerçek anlamıyla bir sınıf bilinci haline gelmesi sanıldığı kadar kolay değildir. İnsanlar, nasıl ki toplumda kendilerini belirli üretim ilişkileri içinde buluyorlarsa; bir sınıfın aktörleri de aynı biçimde, geçmişten gelen sınıf mücadelesi, deneyim, alışkanlıklar, gelenekler vb gibi birikimler üzerinden yola çıkarlar. Bu noktada emekçi sınıfların dayanışma ve mücadele örgütü olan sendikaların, sınıf deneyimleri ile sınıfın bilinci arasındaki ilişkinin doğru, geliştirici ve dönüştürücü tarzda kurulmak açısından önemli ve tarihsel rolleri vardır.

Sermayenin tüm engelleme ve çarpıtmalarına karşın sendikalar, tarihsel süreç içinde en etkili olabilmiş sınıf örgütlerinin başında gelmiştir. Sendikalar bu özelliklerini, üyelerinin öncelikle ekonomik ve demokratik çıkarlarının belirlediği gönüllü birlik-teliklerinden alırlar. Sendikalarda üye bileşimi açısından homojen bir yapıdan söz edilemez. İnançları, etnik kökenleri ve siyasal eğilimleriyle üyeler, çok geniş bir yelpaze içinde, tüm farklılık ve çeşitlilikleriyle aynı çatı altında bir araya gelirler. Bu durum, sendikaların gücünü azaltan bir zaaf olarak görülmemelidir. Tam tersine, demokratik işlerliğin iyi sağlanabildiği sendikal örgütlenmeler için tüm bu farklılıklar birer zenginlik, sendikalara kitlesel sınıf örgütleri olma özelliklerine güç katan unsurlardır.

Toplumu oluşturan her sınıf, kendi sorunlarını kendi çıkarları çerçevesinde çözmeye çabalar ve bunun için mücadele araçlarını en etkili şekilde kullanmaya çalışır. Sınıf mücadelesinin ekonomik, siyasal ve ideolojik yönlerinin olması, her sınıfın kullandığı araçların gücü ve etkisiyle doğru orantılıdır. Egemen sınıf, egemen olmasının da avantajlarını kullanarak, üzerinde egemenlik kurduğu kesimleri, maddi ve düşünsel anlamda her yönden kuşatmakta ve onların aralarında birleşip, örgütlü bir şekilde hareket etmelerini engellemek için elinden geleni yapmaktadır. Okulöncesi eğitimden başlayarak bireyin ve bireysel çıkarların ne kadar önemli olduğunun vurgulanması boşuna değildir. ‘Her koyun kendi bacağından asılır’ ya da ‘İnsan insanın kurdudur’ gibi ‘İdeolojik’ sözler çocuk ve gençlerin beyinlerine daha küçük yaşlardan itibaren kazınır. Bu şekilde sistem, kendi ekonomik, toplumsal, siyasal ve ideolojik yapılanması içinde “Bireyciliği”, yalnızca “Kendini düşünmeyi” öne çıkarmakta ve bu ideolojik atmosfer toplumun diğer kesimleri gibi emekçileri de günlük yaşam içinde dört bir yandan kuşatmaktadır. Bu nedenle okulda, evde, işyerinde, sokakta ve yaşamın diğer alanlarında yaşadıklarına “İsyan etmeden” yaşayanların, kazanımları birer birer kaybedilirken hala “Bana dokunmayan yılan bin yaşasın” diyenlerin çıkabilmesi şaşırtıcı değildir.

Sermaye, emekçilerin farklı işkollarında çalışmalarını; farklı şekillerde istihdam edilmelerini (kadrolu, sözleşmeli, geçici vb); eski-yeni ya da genç-yaşlı olmalarını; üretim ya da hizmet sektöründe olmalarını; onların aralarında birleşmelerini engellemek için bir ayrıştırma aracı olarak kullanır. Aralarındaki tüm farklılıklara rağmen emekçiler, üretim sürecindeki yerlerinden dolayı ortak sınıf çıkarlarına sahiptirler ve ancak bu ortak çıkarlar temelinde bir araya gelerek örgütlendiklerinde, birlikte mücadele ettiklerinde kazanım sağlayabilirler. Bu temel gerçeklik, aynı zamanda, emekçileri bölerek yedeklemeye çalışan tüm

emek düşmanı siyaset ve akımlara karşı ortak bir sınıf tutumuyla hareket etmelerinin ne kadar hayati bir önem taşıdığını gösterir.

Sendikaların 19. ve 20. yüzyılda etkili bir güç olarak gelişmesi ve yaygınlaşması, sermayenin karşı manevralar geliştirerek sendikaları ve üyelerini denetimi altına almaya çalışmasını beraberinde getirmiştir. Geçmiş tarihsel deneyimlerinden dersler çıkararak sermaye sınıfı, sendikaları ve sendika üyelerini sistemle bütünleştirmek, onları etkisizleştirmek için zaman zaman çeşitli tavizler vermekten kaçınmamıştır. Verilen tavizler ve geliştirilen politikalar sonucu, özellikle son elli yılda, pek çok gelişmiş kapitalist ülkede çoğu sendika işçi sınıfının değil, sermaye ve onun çıkarlarının sözcüsü haline getirilmiştir.

Sendikaların, yapısı, işleyişi ve örgütlenme yöntemi konusunda genellikle yüzeysel tespitler yapıldığı ve bu tespitlerin, yaşanan sıkıntıların çözümünde çoğu zaman yetersiz kaldığı bilinmektedir. Bu nedenle, sendikaların ve sendikal mücadelenin bugün içinde bulunduğu olumsuz durumdan daha ileri bir noktaya gelmesi, öncelikle sendikal örgütlenmenin, işyeri örgütlenmesinin derinlemesine ve en geniş boyutlarıyla yeniden incelenmesini gündeme getirmektedir. Geçmişten bugüne sendikal alanda yaşanan sorunların doğru noktalardan tespit edilip, kapsamlı örgütlenme strateji (1) ve politikalarının oluşturulması, sendikal örgütlenmenin ve işyeri örgütlülüğünün birbirini tamamlayacak şekilde yeniden ele alınmasını gerektirmektedir.

1 Strateji kelimesinin kökeni eski Yunancaya dayanmaktadır. Eski Yunancada “stratos” (ordu) ve “ago” (yönetmek, yön vermek) kelimelerinin birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Kimi kaynaklar strateji kelimesinin köken olarak Latince “yol, çizgi, nehir yatağı” anlamına gelen “stratum” kelimesinden geldiğini belirtir. Strateji kelimesinin sözlük anlamı “belli bir amaca ulaşmak için eylem birliği sağlama ve düzenleme sanatı” demektir. Örgütlenme açısından strateji, bir örgütlenmenin (sendika, parti, dernek, meslek örgütü vb) amacına ulaşmak için izleyeceği temel politika anlamında kullanılmaktadır.

Örgütlenme Biçimlerine Göre Sendikalar

İlk ortaya çıktığı tarihten itibaren, farklı ekonomik-toplumsal yapılanmaların sonucu olarak ortaya çıkan sendikalar, örgütlenme biçimlerine bağlı olarak farklılıklar göstermiştir. Örgütlenme biçimlerine göre oluşan sendikal yapılar ve benimsenen örgütlenme modelleri, sendikaların ilkeleri, amaçları, mücadele çizgisi ve savunduğu politikalara göre değişmektedir.

Sendikalar ve sendikal örgütlülükler ülkelere, hatta bölgelere göre farklı özellikler göstermektedir. Bu anlamda tarihsel süreç içinde, örgütlenme paydası altında birbirinden farklı sendikal yapılar ortaya çıkmıştır. Bu ayrımların temel gerekçesini, çalışma ilişkilerinden gelen farklılıklar, farklı ülkelere kendine özgü olarak oluşan siyasal ve toplumsal yapı farklılıkları oluşturmaktadır. Bunun dışında sendikaları ve sendikal örgütlenmeleri farklı hale getiren bir başka boyut, sendikaların yönetim yapısı ve buna bağlı olarak oluşan örgütsel işleyiş mekanizmalarıdır. Bazı ülkelerde sendikalar daha merkezi bir yapıda örgütlenirken, bazılarında daha esnek örgütlenme biçimlerine rastlamak mümkündür.

Sendikaların karar organları ve sendika içi demokrasinin işleyişi konusunda da önemli farklılıklar oluşabilmektedir. Günümüzde ise, sendikaların değişik örgütlenme yapıları bulunmaktadır. Tarih içinde, örgütlenme biçimine göre oluşmuş sendikaları belli başlıklar altında toplayabilmek mümkündür;

Meslek Sendikaları: İlk kurulan sendikalar, sadece belli meslek gruplarına mensup (dokumacılar, ayakkabıcılar, marangozlar gibi) vasıflı işçilerin² örgütleri olarak ortaya çıkmıştır. Vasıf-

2 İngilizcede “sendika” anlamında kullanılan “trade union” ifadesinin kelime anlamı “vasıf birliği” demektir. İlk sendikalar sadece vasıflı işçilerin birleşme ve mücadele örgütü olarak kurulduğundan İngiliz işçileri tarafından böyle bir tanımın benimsenmesi kaçınılmaz olmuştur.

sız işçiler ve kadınlar uzun yıllar sendikalara üye olarak kabul edilmemiş, 1860'lı yıllardan itibaren sendikalar işçi sınıfının tümünü kapsayan örgütler haline gelmiştir.

Hangi işyeri ve hangi işkolunda çalışırsa çalışsın, aynı meslekte olan emekçilerin kurdukları sendikalar “meslek sendikası” olarak adlandırılmaktadır. Bu tür örgütlenme biçimleri sendikaları bir meslek örgütü olarak görmeleri nedeniyle, diğer sendika türlerine göre daha dar örgütlenmelerdir. Sendikal hareketinin ilk örgütlenme biçimini oluşturan meslek sendikaları, aynı meslekte çalışanların bir araya geldikleri bir yapıyı ifade etmektedir.

20. yüzyılın başından itibaren hizmetler sektörünün gelişmeye başlaması ile birlikte, kamu ve özel sektör içinde memur sendikaları oluşmaya başlamıştır. Meslek sendikalarında, hizmet sınıflarına ve mesleklere göre örgütlenme eğilimi daha fazladır. Özellikle öğretmenler, polisler ve itfaiye hizmetlilerinin örgütlenmesi meslek esasına göre gerçekleşmiştir

Meslek sendikaları biçiminde örgütlenmenin işçiler arasında ilk örgütlenmelerden olan lonca geleneği ile yakın ilişkisi vardır. Avrupa’da kimi meslek sendikalarının kökeninde loncalar ve lonca tipi örgütlenmeleri görmek mümkündür. Loncaların kapitalist sanayinin gelişmesi karşısında etkilerini kaybetmelerinden sonra ilk olarak meslek sendikaları ortaya çıkmıştır. Aynı meslekte olan işçiler sahip oldukları nitelikleri kendileri için bir ayrıcalığa dönüştürüp, mesleğe girişleri sendikaları sayesinde denetim altında tutmuşlar, böylece işverenle pazarlık güçlerini arttırabilmişlerdir. Ancak bu tür dar meslek sendikacılığına günümüz koşullarında çok az rastlanmaktadır. Bu tür sendikaların etkileri, ABD ve İngiltere gibi güçlü oldukları ülkelerde bile artık azalmaya başlamıştır. Çoğu meslek sendikası sanayi ve hizmetler sektörünün gelişmesi karşısında “genel sendika” haline dönüşmüştür.

Genel Sendikalar: Her işyerinden, her meslekten ve her işkolundan emekçinin aynı yapı içinde örgütlendiği sendikalardır. Sendikaların özellikle ilk gelişme dönemlerinde ‘emek birlikleri’ adı altında örgütlenen bu sendika türüne günümüz sendikal örgütlenmeler içinde çok az rastlanır. Genel sendikalar bilinen anlamıyla bir sendika olmaktan çok dayanışma ve yardımlaşma örgütleri olarak ortaya çıkmıştır.

1830 yıllarında Robert Owen ile başlayan genel sendikacılık, 1890’dan sonra yeniden önem kazanmıştır. Genel sendikalar, değişik işyerlerinde, değişik işlerde çalışanlar da, işçilerin gerçekte ortak çıkarları olduğu görüşünü benimseyen sosyalizmin etkisiyle doğmuş ve sosyalist amaçlar içeren ilk sendikal örgütlenmeler olarak ortaya çıkmıştır. Genel sendikaların en önemli örneklerini, ABD “Kamyon Şoförleri ve Depolama İşçileri Sendikası” ile İngiltere’deki “Ulaşım ve Genel İşçiler Sendikası” oluşturmaktadır. Meslek, işkolu, işyeri farklılıklarının diğer sendika türlerine göre daha fazla olması, genel sendikaların güçlenmesini ve yaygınlaşmasını engellemiş, işkolu sendikacılığının yaygınlaşması ile birlikte genel sendikalar zayıflamıştır.

İşyeri Sendikaları: İşyeri sendikası, belirli bir işyerinde çalışanlar tarafından kurulan sendikalardır. İlk sendikalar işyeri sendikası olarak kurulmuş, daha sonra tek tek işyerlerinden yayılan örgütlenme geleneğinin büyümesiyle işyeri sendikalarının etkisi artmıştır. Ancak zaman içinde işyerlerinde yürütülen sendikal faaliyetlerin sadece örgütlü olunan işyeri ile sınırlı kalması pek çok sakıncayı beraberinde getirmiştir. Bu tür sendikal yapılar en çok ABD ve Japonya’da görülmüş ve başka gelişmiş ülkelerde fazla yaygınlık kazanmamıştır. İşyeri sendikaları, işyerleri içinde güçsüz bir yapıyı ortaya koymaları, bu nedenle bölünme ve dağılmalara yol açması nedeni ile de fazla tercih edilmemektedir. Özellikle aynı işyerinde örgütlenmeye çalışan birden çok

sendikanın rekabet nedeni ile üyelerinin çıkarlarını etkin biçimde koruyamadıkları ve geliştiremedikleri görülmüştür.

İşyeri sendikası aynı zamanda “işletme sendikası” olarak da adlandırılmaktadır. İşyeri örgütlenmelerinin genellikle küçük ve az sayıda işçiyi kapsamaması nedeniyle ve işveren tarafından denetlenebilmesinin getirdiği kolaylıklar “sarı sendikacılık” olarak adlanan sendika türünün oluşmasını sağlamıştır. İşyeri sendikalarının küçük ve güçsüz olmaları, patronlar tarafından sürekli denetlenebilmeleri nedeniyle bu tür örgütlenmelerde dağılma ve bölünme potansiyeli yüksektir.

İşkolu Sendikaları: Farklı mesleklerden, farklı işyerlerinde çalışan, fakat aynı işkolunda bulunan emekçilerin sendikaları “işkolu sendikası” olarak tanımlanır. Türkiye’deki işçi ve memur sendikaları işkolu esasına göre örgütlenmiştir. İşyeri sendikal örgütlenmesinden sonra gelen gelen örgütlenme düzeyi işkolu sendikacılığı biçimindedir. İşkolu sendikaları, ekonominin benzer faaliyet dalındaki tüm emekçileri, meslekleri ve niteliklerine göre ayırım yapmaksızın örgütleyen sendikalar olarak tanımlanır. Örneğin eğitim, öğretim ve bilim işkolu içinde öğretmenler, bilim emekçileri, memurlar, hizmetliler, teknik elemanlar vb gibi farklı görevleri bulunan emekçilerin yer alması, aynı sendika içinde örgütlenmelerini de beraberinde getirmektedir. Burada aynı meslekte bulunmak sendikal örgütlenme için önemli olmamakta, sadece aynı işkolundaki sendika üyelerinin hak ve çıkarlarının daha güçlü korunması ve tek bir sendika içinde temsil edilmek suretiyle birlik ve dayanışmanın güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Sendikal hareketin geliştiği ve kiteselleştiği yıllarda örgütlenme modeli daha çok işkolu sendikacılığı biçiminde olmuştur. Meslek sendikacılığının daha güçsüz ve zayıf olduğu ülkelerde, işkolu sendikacılığının bölgesel ve ulusal düzeyde örgütlenme-

sini tamamlayarak faaliyetlerini genişlettiği bilinmektedir. Günümüz sendikacılık anlayışı, işkolu düzeyinde örgütlenme modeline dayanmaktadır.

İşkolu sendikacılığı, sendikacılık hareketinin geleneksel olarak güçlü olduğu ülkelerde yıllardır egemen yapı olarak varlığını sürdürmektedir. Avrupa sendikal hareketi genel anlamda işkolu sendikacılığına yakındır. Özellikle Kıta Avrupa'sı sendikalarının, sınıf temeline dayalı örgütlenme modeli daha güçlü sendikacılık anlayışını yaygınlaştırdığı söylenebilir. İşçi ve emekçi sınıfların bir bütün olarak dayanışması temeline dayanan işkolu sendikacılığı, sendikal hareketin güçlenmesi için en uygun örgütlenme modeli olarak kabul edilmektedir. Bu tür örgütlenmeler, işkolunda izlenecek politikaların tutarlı ve uyumlu olmasını sağlamada daha etkili olarak kabul edilmektedir.

Federasyon: Sendikalar, belli bir sendikal politika etrafında bir araya gelerek üst örgütler kurabilirler. Bu örgütler aynı işkolunda faaliyet gösteren farklı sendikalar arasında olabileceği gibi, aynı bölgede farklı işyeri ve işkollarında bulunan sendikalar arasında kurulan birlik, platform türü yapılar da olabilir. Aynı bölgedeki değişik işyerindeki ve işkolundaki sendikaların bu tür yatay örgütlenmeler, sendikacılık hareketini büyük ölçüde güçlendirir. 12 Eylül rejimi federasyon tipi örgütlenmeyi “tehlikeli” bulduğu için yasaklamıştır. Yatay ve dikey örgütlenmeleri bir arada bulundurduğu için federasyon tipi örgütlenmeler güçlü bir sendikal hareketin oluşturulabilmesi için mutlaka değerlendirilmesi gereken sendikal yapılanmalardır. Fransa’da sendikal örgütlülük oranı düşük olmasına karşın, sendikaların güçlü olmasının kökeninde federasyon tipi örgütlenmelerin yaygın olmasının etkisi büyüktür.

Konfederasyon: Bir ülkede tüm işkollarında ve bölgelerde faaliyet gösteren belli sayıdaki (Türkiye’de bu sayı 5’dir) sen-

dikaların, ülke çapında tek bir merkezi üst kuruluş olarak örgütlenmeleridir. Konfederasyon içinde birleşen sendikalar, kendi egemenliklerini koruyarak bu birliği oluştururlar. Konfederasyonlar, federasyonlara göre daha esnek üst örgütlenmelerdir³. Örneğin KESK, kamu emekçileri içinde 11 farklı işkollarında örgütlenmiş sendikaların bir araya gelmesiyle oluşmuş konfederasyon tipi bir üst kuruluştur.

Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler: Ulusal çapta örgütlenen sendikaların işkolu ya da ulusal düzeyde, uluslararası dayanışmayı ve ilişkileri güçlendirmek amacı ile kurdukları uluslararası konfederatif örgütlenmelerdir.

Sendikaların örgüt yapıları arasındaki farklılıklar ülkelere göre olduğu gibi, aynı ülkede, hatta aynı işkolunda örgütlü sendikalarda da bulunabilir. Aralarındaki tüm farklılıklara rağmen, evrensel olarak kabul edilen ve tüm sendikal örgütlerde olması gereken bir örgütlenme mantığı ve sendikal yapılanma biçimi vardır.

Sendikal Örgütlenmenin Önemi

Sendikaların ilk ortaya çıktığı günden bugüne pek çok değişiklik yaşamıştır (4). Bu değişikliklere baktığımızda, önemli bir kıs-

3 İngiltere, İrlanda, Avusturya, gibi ülkede tüm sendikaların birleştiği sadece tek bir konfederasyon bulunmaktadır. Bu ülkelerin bazılarında bağımsız ve küçük ölçekli başka sendikal üst örgütler de vardır fakat bir tanesi en önemli ve en güçlü üst örgüt olarak sendikalı işçilerin büyük bir kısmını temsil etmektedir. Sendikal üst örgütlerin merkezileşmiş bir yapı gösterdikleri bu ülkelerde, üst örgütlerin üye sendikalar üzerindeki otoriteleri esnekler.

4 Sendikaların ilk ortaya çıkışı, tek tek işyerlerindeki işçilerin bir araya gelerek, patrona karşı ortak bir tutum almak için aralarında birleşmeleriyle başlamıştır. Bu durum, sadece işçi sınıfının tarih sahnesine çıktığı ilk dönemle ilgili değildir. Her ülkede, işçi sınıfının ortaya çıkmasına paralel olarak, ilk sendikalar işyerlerinde doğmuş, tek tek işyerlerindeki sendikaların birleşmesiyle bölgesel sendikal federasyonlar, işkolu sendikaları ve konfederasyonlar doğmuştur.

mının sadece sendikaların kendi olağan gelişim evrimi ile sınırlı olmadığını görmek mümkündür. Kapitalizmin çıkarlarını tehdit ettiği zaman yasaklanan sendikalar, fiili olarak kurulan ve her türlü yasağa rağmen mücadele eden emekçileri etrafında toplayabilmeyi başarmış, zamanla emekçilerin kitlesel olarak birleşme ve mücadele merkezleri haline gelmiştir. Tarihselliği içinde sendikaların geçirmiş olduğu evrim, sendikaların temel işlevlerini yerine getirmesinin yanı sıra, bu işlevlerini yerine getirmek için kullanılan araç ve yöntemlerin geliştirilmesi açısından da zengin deneyimler ortaya çıkarmıştır.

Sendikalar açısından örgütlenme hayati öneme sahip bir konudur. Örgütlenme için geliştirilecek strateji ve politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirilebilecek yol ve yöntemlerin yaratılması ve uygulanması da önemlidir. Sendikal örgütlenmenin en önemli ayaklarından birisi, örgütlenme alanının yaygınlığıdır. Emekçilerin en geniş kesimini çatısı altında toplayan sendikaların mümkün olduğu kadar geniş bir alanda faaliyet göstermesi, tanınması ve benimsenmesi, güçlü bir örgütlülük oluşturmak açısından son derece önemlidir.

Sendikal örgütlenme faaliyetlerinin en önemli ayağını örgütlenme faaliyetlerinin içeriği ve biçimi oluşturur. Pek çok sendika, kendisi için en uygun zamanda örgütlenme dönemleri belirler ve örgütlenme faaliyetleri yoğun olarak bu dönemler içine sınırlanır. Oysa örgütlenme çalışmaları dönemsel olarak değişebileceği gibi, aynı zamanda sürekli, düzenli ve dinamik bir yapıda olmak zorundadır. Örgütlenme faaliyetinin sürekliliği içinde, bazı dönemlerde yoğunlaşma olması kaçınılmazdır. Ancak bu yoğunlaşma, örgütlenme çalışmalarının istikrarlı ve sürekli bir şekilde sürdürülmesini olumsuz etkilemediği sürece anlamlıdır.

Belirli bir etkinlik ve dinamizmde belirlenen ve geliştirilen sendikal örgütlenme politikaları, sendikal faaliyetlerin önünü açar ve sendikalara daha etkin ve güçlü bir yapı kazandırır. Üyelerini sendikal bilinç ve onun bir üst aşaması olan sınıf bilinci ile donatmayı hedefleyen sendikaların örgütlenme pratiklerinin daha olgun ve gelişkin olduğu bilinmektedir. Bu gelişkinlik, örgütlenme, sendikal eğitimler ve daha pek çok konuda sendikalar için ciddi olanaklar ve kazanımlar yaratmaktadır.

Sendikalarda, sendika içi demokrasinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi, sendikal örgütlenmenin başarısı açısından önemli bir diğer konudur. Sendikal bürokrasiden çok, demokratik mekanizmaları çalıştıracak eylemler içerisine girmek sendikalar için zorunludur. Demokratikleşme ile sendikal hareket arasındaki ilişki, temelde iki yönlü olarak gelişir. Bir ülkede, sendikal hareketin varlık kazanabilmesi ve güçlenmesinin temel siyasal koşulunun demokratikleşme olduğunu söylemek ne kadar doğru ise, o ülkede demokratikleşmenin gerçeklik kazanabilmesinin geniş ölçüde sendikaların, sendikal hareketin gelişmişliğine ve etkinliğine bağlı olduğunu söylemek de aynı ölçüde somut bir gerçekliktir.

Sendikaların, ekonomik-demokratik alanda etkinliğini arttırbilmelerinin en önemli koşulu, sahip oldukları potansiyel gücün farkında olmalarında yatmaktadır. Sendikal hareket, ilgili ülkenin siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullarından önemli ölçüde etkilenir. Siyasal iktidarların emekçi hareketi karşısındaki tavrı, emekçilerin toplumsal olaylar karşısındaki duyarlılıkları ve bu olaylara bakışı, toplumsal olayların yoğunluğu, diğer toplum kesimlerinin emek hareketi konusundaki düşünce ve yaklaşımları, emekçilerin bilinç düzeyi, deneyim ve kazanımları, ortak hafızalarının olup olmadığı, kamuoyunun sendikal hareket karşısındaki tutum ve davranışları, devletin bu konuda iz-

lediği politika vb unsurlar sendikal hareket üzerinde etkili olan başlıca etmenlerdir.

Sendikalar, aynı zamanda canlı birer organizma gibidir. Bir organizmanın canlılığını sürdürebilmesi için en önemli nokta, en küçük hücrelerinden başlayarak ihtiyacı olan yaşamsal gereksinimlerin karşılanmasıdır. Sendikalar açısından en temel yaşamsal gereksinimlerin başında örgütlenme gelir. Örgütlenmede başarıya ulaşmak, sendikal örgütlenmeye yönelik stratejiler oluşturmaktan, bu alana ilişkin olarak belirlenen plan ve uygulamaları belirlemek ve hayata geçirmekten geçmektedir. Sendikal yapıları canlı tutmak ve yeni kazanımlar sağlamak açısından örgütlenmenin sürekliliği, gücü ve etkinliği büyük önem taşımaktadır.

Sendikaların gücü, örgütlenme kapasiteleri ve üyeleriyle arasındaki bağların sağlamlığıyla ölçülür. Üyeleriyle bağımlı iyi kuramamış sendikaların, sayısal büyüklükleri ne olursa olsun, emek hareketine, sendikal mücadeleye ve demokratikleşme mücadelesine yeterince katkıda bulunabilmeleri mümkün değildir. Örgütlenme çalışmaları, sendikalı emekçilerin yalnızca kendi sorunlarına çözüm araması açısından değil, emekçilerin ortak çıkarlar etrafında, aynı hedefler doğrultusunda hareket etmesinin olanaklarını yaratmak açısından da önemlidir. Bu noktada örgütlenme için geliştirilecek politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirilebilecek yol ve yöntemlerin yaratılması ve uygulanması gerekir.

Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılması, bu politikaların oluşmasında belirleyici olması, sendikaların en geniş emekçi kesimin iradelerini yansıtmak gibi somut uygulamaları hayata geçirmesi ile mümkündür. Uzun mücadeleler sonucunda kurulan ve bugünlere gelen sendikalar, ancak o zaman gerçek anlamda birer örgütlenme, dayanışma ve mücadele merkezleri olabilir.

Sendikal örgütlenme politikalarının belirlenmesi, sendikal yenilenmenin ve sendikalara yeniden mücadelecı bir kimlik kazandırmanın olmazsa olmaz koşullarından birisidir. Bilindiği gibi sendikalar işçi sınıfı ve emekçilerin en eski, en yaygın ve en kitlesel sınıf örgütlenmeleridir. İki yüzyılı aşkın bir birikim ve mücadele sürecinde olgunlaşmış, geniş kitlelerce kabul görmüş ve kurumsallaşmıştır. Sendikaların üyeleri ile bütünleşme düzeyi, üyelerin sendikal bilinçleri, üyelerle girilen ilişkilerin kapsamı ve sendikal hareketi yönlendiren kadroların varlığı ve niteliği, sendikal hareketin hangi noktada bulunduğu konusunda önemli ipuçları verir. Üyeler ile bütünleşme, öncelikle kurumsallaşma ve sendika üye kimliğinin benimsenmesi ile birlikte gerçekleşmekte, bu durum güçlü bir sendikal hareketin oluşması için en önemli dayanak olmaktadır. Bu bütünleşmenin sağlanması, her şeyden önce, kendisine özgü karakteri ile sendika organ görevlileri (her kademedeki yöneticiler) ve üyeler arasındaki karşılıklı iletişim ve sendikal faaliyetlere aktif katılımın esas alınması ile mümkündür.

Sendikalar, organlara seçilmiş görevliler yanında, gönüllü kadrolar ile ciddi bir güç oluşturur ve faaliyetlerini sürdürür. Bu kadroların varlığı, sendikaların gelecekteki nitelikli kadro ihtiyacı için önemli bir kaynak oluşturur. Sendikal mücadele özveri ve mücadele ile yürür ve bu mücadele sürecinde kadrolar ve üyelere çok iş düşer. Kadrolar ve gönüllüler olmadan sendikal hareketin yürüyemeyeceği pek çok ülkede yaşanan deneyler sonucunda açıkça görülmüştür. Ancak sendikal faaliyetlerin sadece kadrolar üzerinden yürütülmesinin bir süre sonra mücadelede darlaşmaya neden olabileceği unutulmamalıdır.

Sendikaların kendi örgütsel-yapısal özelliklerine uygun yeni bir örgütlenme kültürü geliştirmesi, mevcut sendikal yapıların kendisini yenileyebilmesi ve sendika-siyasal alanda daha etkili

olabilmesi için zorunludur. Örgütlenme kültürü oluşturmanın ilk adımı, iç örgütlenme pratiklerini hayata geçirmekten geçmektedir. İç örgütlenme, sendikanın var olduğu, geçmişten bu yana belli bir sendikal faaliyet sürdürülen işyerleri için söz konusudur. Bu örgütlenme biçimi, üyelerin sendikal konularda daha aktif olmasının önünü açar ve temsilcilerin örgüt kültürü çerçevesinde eğitilmesini gerektirir. Dış örgütlenmede ise sendika kadroları, sendikanın örgütlü olmadığı işyerlerindeki emekçileri sendikalı yapmak için çalışır.

Sendikaların üyelerini bir arada tutabilmesi, sendikada örgütleyebilmesi için en önemli araçlarından birisi iç örgütlenme, diğeri ise dış örgütlenmedir. Bu amaçla örgütlenme çalışmaları temelinde iki yönlü olarak yürütülür. Bunlardan birincisi her sendikanın yapması gereken “örgütlülerin örgütlenmesi” (iç örgütlenme), diğeri ise “örgütsüzlerin örgütlenmesi” (dış örgütlenme) dir. Sendika üyelerinin sendikal eylem ve etkinliklerle yeniden örgütlenmesi, başka bir ifade ile sendikal mücadele sürecine daha fazla katılması iç örgütlenme bakımından son derece önemlidir. İç örgütlenmesi güçlü olan bir sendika, gerek kendi içinde oluşturduğu bütünlük ve gerekse dışarıya karşı verdiği güçlü görüntü ile emekçiler içinde daha fazla çekim alanı yaratabilir. Emekçiler için kazanılmış bir hak, başarıyla sonuçlanmış bir grev, planlı bir eylemin sonucunda gerçekleşmiş beklentiler, yaşamın ve örgütlü mücadelenin bilinç halini almasının temel araçlarıdır. Bunlar olmaksızın, gerçek ilişkiler üzerinde gerçek güçlerimizden birisi olan sendikalar ile etkide bulunma olanağı bulunmadığı gibi, emekçilerin yaşamı değiştirme gücünün ellerinde olduğunu söylemek de pek mümkün olmayacaktır.

Sendikaların sendikal-siyasal alanda etkili bir güç ve belirleyici olabilmesi, ancak sorunlarını toplumun genel sorunlarıyla birlikte ele almaya başlamalarıyla mümkündür. Çünkü sendika

üyelerinin yaşadığı sorunlar toplumun genel sorunlarından bağımsız olarak ortaya çıkmamaktadır. Toplumun ortak çıkarları sağlandığı ölçüde, kendisi de o toplumun bir üyesi olan sendika üyelerinin çıkarları da sağlanmış olacaktır. Örneğin bir sendikanın, kendi üyelerinin çıkarları için mücadele vermesi, toplumun genel sorunlarının çözümü üzerinde de olumlu sonuçlar doğuracaktır. Benzer bir şekilde, sendikalar demokratikleşme sorununa olumlu çözümler getirmek için çaba harcadıklarında, aynı zamanda kendi üyelerinin çıkarlarına da hizmet etmiş olacaklardır.

Sendikaların Dışından Kaynaklanan Sorunlar

Yıllarca kapitalizmin kendi içinde geçirdiği “değişiklikler” bahane edilerek yapılan propagandaların temelinde, artık örgütlü yaşama ve sendikalara gerek olmadığı fikri yer almıştır. “Serbest piyasanın”, “bireyciliğin” kutsandığı, “sendikalaşmanın”, “örgütlü mücadelenin” önemini kalmadığının savunulduğu çeşitli yaklaşımlar bir takım varsayımlara dayandırılmıştır. İşçi sınıfının ve sendikaların önemini kaybettiği, ya “sivil toplum örgütü” olarak değişmek zorunda oldukları ya da yok olmaya mahkûm oldukları yıllarca çeşitli çevrelerce dillendirilmiştir. Oysa sadece son yıllarda yeniden yükselen kitle mücadelelerine bakıldığında, gerçekleştirilen kitlesel eylemlerin, grev ve direnişlerin, sendikaların belirleyiciliği altında ve çağrısıyla yapıldığını görmek zor değildir. Sendikaların yaşadığı üye ve itibar kaybının nedenleri farklıdır. Yaşadıkları tüm olumsuzluklara rağmen sendikalar, emekçi kitlelerin birleşme ve mücadele merkezleri olma özelliklerini bugün de sürdürmektedir.

İşçi ve emekçilerin yıllarca yürüttükleri mücadele ve direnişler, pek çok ülkede sendikaların çatısı altında gerçekleşmiş olmasına karşın, az sayıdaki mücadeleciler sendika bir yana; Yunanistan’dan Fransa’ya, İspanya’dan Türkiye’ye kadar, genel olarak sendika üst yönetimlerinin (sendikal bürokrasinin) ser-

mayeye karşı girilen eylemlere katılımının hiçbir şekilde gönüllü olmadığı söylenebilir. Sendikal hareket yolunu, sendika aristokrasisinin tarihte az görülmüş ihanet ve işbirlikçiliği altında, işçi ve emekçilerin aşağıdan gelen baskısı ile açabilmiştir. Bu nedenle geride bırakılan yıllar, her yönüyle sendikal hareket ve sendikalar açısından tarihteki en zor dönemlerden birisi olmuştur. Zira sendikal hareket ve sendikalar üzerinde sermayenin etkisi ve onun ifadesi olan “işbirlikçi” ve “uzlaşmacı” sendikacılık akımlarının egemenliği hiçbir zaman bu dönemdeki kadar güçlü ve yıkıcı olmamıştır.

Sendikal örgütlenme sorunlarının önemli bir bölümü sendikaların dışından kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkar. Dünyada ve Türkiye’de yaşanan büyük dönüşümler, ekonomik-siyasi krizler vb olaylar sendikal örgütlülük üzerinde de etkili olmaktadır. Bugün için yaşanan sorunların temelinde, esas olarak, sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyen ve sendikalardan kaynaklanmayan nedenler vardır. Bu nedenlerin sendikal, hatta siyasal alanda yaşanan diğer sorunların oluşmasında ve büyümesinde son derece etkili olduğu söylenebilir. Sendikaların dışından kaynaklanan sorunları genel başlıklarıyla sıralamak gerekirse;

- Egemen ideolojinin de etkisiyle, büyük ve güçlü bir sendikal örgütlülük yerine, işçi ve emekçilerin mücadelesini işyerlerine hapseden, *Yönetişim, Toplam Kalite Yönetimi, Kalite Çemberleri* vb modeller geliştirilerek örgütlenme bilinci zayıflatılmaktadır. Bireyciliği ve rekabeti yaygınlaştırmaya çalışan, serbest piyasacı ve özelleştirmeci yeni liberal propaganda ile insanların kafası karıştırılmakta, çalışanların sendikalara olan güveni ve inancı olumsuz yönde etkilenerek sendikalardan uzak durmaları sağlanmaktadır.
- Sendika üyelerine, sendikalaşmaya yönelik idari ve siyasi baskılar en üst düzeye çıkmıştır. Özellikle küçük yerleşim bi-

rimlerinde sendikal çalışmalar fiilen engellenmekte, sendika üyeleri baskı, sürgün ve soruşturma kısılcasına alınmaktadır.

- İşçi ve emekçiler arasındaki birliği zorlayıcı unsurlar, geleneksel önyargılar hemen her dönem öne çıkarılmakta, emekçilerin bir araya gelmesi ve örgütlenmesi engellenmektedir.
- Sendika üyesi olmayan emekçilerin, örgütlenmeye ve sendikalara olan inancı, süreç içinde zayıflamıştır;
- Sendikalar arasındaki rekabet aynı zamanda işyerlerinde sendikasılaştırılmayı kolaylaştırmaktadır. Örgütlü olunan işyerlerinde sendika üye kayıpları artmaktadır. Eğer gerekli tedbirler alınmaz ise, önümüzdeki dönemde sendikal örgütlülük oranının ciddi biçimde düşmesi muhtemel bir gelişme olacaktır;
- Devletin, özellikle farklı işkolları açısından, aynı zamanda işveren konumunda olması, işyerlerinde yaşanan sorunların boyutunu olumsuz anlamda etkilemektedir. Özellikle son yıllarda yaşanan tehditler (yasal düzenlemeler, devletin örgütlenme biçiminde değişikliğe gitmek istemesi) doğrudan sendikaların varlığına yönelik bir tehdit olmaya başlamıştır.

Sendikalardan Kaynaklanan Sorunlar

Sendikal örgütlenmeye ilişkin sorunlarının bir bölümü de doğrudan sendikalardan kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkar. Kuşkusuz sendikalar dışından ve sendikalardan kaynaklanan sorunlar çoğu noktada iç içe geçmiş durumdadır. Ancak sendikal örgütlenme açısından böylesi bir ayrımın yapılması zorunludur. Örgütlenme çalışmalarında hedeflenen başarının neden sağlanamadığına ilişkin sorunları eleştirel olarak ele almak, ya da bir özeleştirici olarak kabul etmek, sendikal örgütlenmede benimsenecek strateji ve politikaların doğru belirlenmesi açısından

dan önemlidir. Burada ele alınacak olan sorunlar ve yetersizlikler genel duruma ilişkindir ve pek çok sendikanın şu ya da bu şekilde yaşadığı sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Yaşanan sorunları, genelden özele doğru şu başlıklar altında sıralayabiliriz;

- 12 Eylül öncesinde yaygın olan mücadelelere dayalı örgütlenme geleneğinden uzaklaşmıştır;
- Sendikalar açısından sıfır noktası olarak ifade edilen sendikal bilinç düzeyi yeterince oluşturulamamış; “aktif sendikacı-pasif kitle” yaklaşımı üyelerden yöneticilere kadar zihinlere egemen olmuştur. Bu durum, özellikle üyeler ile yönetimler arasındaki iletişim kopukluğunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.
- Sendikal mücadeleyi daha ileriye taşıyacak yeni kadrolar oluşturulamamış, sendikal mücadele içinde yetişen kadrolar, ya yorgunluk sonucu mücadele sürecinin dışına düşmüş ya da emekli olmuştur. Bu durum sendikalarda kadro erozyonu yaşanmasına neden olmakta, kadroların yenilenmesinde çeşitli sıkıntılar yaşanmaktadır;
- Sendikalar, yeni üye yapabilmek bir yana, mevcut örgütlü üyeleri tutmakta dahi güçlük çekmektedir;
- En temel görevlerini dahi yerine getiremeyen, hak kazanımı noktasında yetersiz kalan sendikalara karşı, emekçiler arasında güven sorunu oluşmaya başlamıştır;
- Esnek çalışma uygulamalarının (TKY, Kalite Çemberleri, Kalite Geliştirme Ekipleri vb) hayata geçirilmesine hazırlıksız yakalanılmıştır. Müdahale etme noktasında hala ciddi sıkıntılar bulunmaktadır;
- İşyeri sendika temsilcilerinin yetiştirilmesine gereken önem yeterince verilmemiştir. Sendikalar açısından son derece

önemli olan eğitim çalışmaları sadece merkezi programlar çerçevesinde düzenlenmiş, bu alanda kapsamlı bir adım atılamamıştır;

- Sendikal hareketin temeli olan özgüven ve özveri, sendikal alanda yaşanan sıkıntılar nedeniyle yetersiz kalmıştır;
- Sendikalar tarafından, örgütlü olunan alanın temel özellikleri, çalışan sayısı, alanda yaşanan sorunlar yanında, sendika üyeleri ve üye olmayanları tanımayı sağlayan araştırmalar yapılmamış, sendikal örgütlenme kendiliğindenci bir yaklaşımla sürdürülmüştür;
- Pek çok yönetici ve üye, henüz sendika üyesi olmamış yüz binlerce insan olmasına karşın, sendikalarında üye sayısının sınırlarına ulaşıldığını düşünmekte, daha fazla insanın örgütlenemeyeceğini savunmaktadır;
- İşyerlerinde yaşanan sorunları önleme yönünde, sendikal açıdan kararlı çabalar ortaya konamamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında sendikal örgütlülüğün yeterince yaygınlaşmaması kadar, kadroların da eksikleri bulunmaktadır;
- Demokratik karar alma mekanizmalarının yeterince işletilememesi sonucu, kararlara katılımı tabanın söz ve karar sahibi olması yeteri kadar sağlanamamıştır;
- Örgütlenme faaliyetleri işyerinde çalışanların tamamına yönelik olarak yapılmamış, geleneksel önyargılar kırılamamıştır;
- İnsanların sendikalarda örgütlenmesinin kökeninde öncelikle daha iyi çalışma ve yaşama koşullarına sahip olmak yer alır. Dolayısıyla sendikalar için somut kazanım elde etmek, üyelerinin çalışma ve yaşama koşullarında iyileştirme sağlamak son derece önemlidir. Bu noktada, özellikle en temel iş-

levlerini gerçekleştirme sorunuyla karşı karşıya olan sendikalar ve sendika üyeleri arasındaki birlik ve dayanışma yetersiz kalmıştır;

- Sendikalar arasındaki rekabet örgütlenme çalışmalarını olumsuz etkilemektedir. İşyerlerinde çalışanlar, çoğunlukla sendikalar arası rekabet olduğu için sendikal örgütlenme çalışması yapıldığını düşünmekte ve bu nedenle örgütlenmeye soğuk bakmaktadır;
- Sendikalar örgütsüz kesimlere yönelik politika geliştiremediğinden, bu kesim için yeterince çekim merkezi olamamaktadır. Özellikle sendika üyesi olmayanlara ulaşma noktasında düzenli ve sürekli bir faaliyet örgütlenememektedir;
- Yeni örgütlenecek işyerleri için yeterince planlama yapılmakta, bilgi toplama ve toplanan bilgilerden yararlanma noktasında uzmanlık hizmetlerinden yeterince yararlanılmamaktadır;
- Sendikalar ve işyeri temsilcileri resmi/yasal prosedür içinde boğulmaktadır. Sendikanın işyerinde kurumsallaşması açısından resmi prosedürü bilmek elbette önemlidir. Ancak sendikanın işyerindeki temsilcisi olan işyeri temsilcilerinin zamanının büyük bölümü resmi işlerle geçmektedir;
- Örgütlenme faaliyetleri yerellerle merkez arasında, eşgüdüm içinde yürütülememektedir. Gerek işyerleri ile şubeler arasında ve gerekse şubeler ile genel merkezler arasında planlı, programlı bir bilgi akışının yaşandığını söylemek güçtür;
- Sendikal demokrasiye ilişkin yeni açılımlar getirilememiş, sendikal demokrasi konusu sadece genel kurulların olağan gündeminde tartışılmıştır. Sendikal demokrasinin en önemli özelliği, tüm üyelerin, kararların hazırlanmasına, alınmasına ve uygulanmasına etkin bir biçimde katılmalarını sağ-

lamaktır. Sendikal demokrasinin hayata geçirilmesi, sendika tüzüğü çerçevesinde ve belli bir disiplin içinde olur. Alt organların üst organlara uyması ilkesi, disiplin ve bütünlük açısından önemlidir. Böylece, kararların alınıp uygulanmasında, üyelere yöneticilere, yöneticilerden üyelere sürekli bir gidiş-geliş sağlanabilir. Ancak mevcut sendikalarda böyleleri bir işleyişe rastlamak güçtür.

Sendikalar canlı birer organizma gibidir. Yaşamsal gereksinimleri karşılanamaz ise çeşitli hastalık belirtileri baş gösterir ve işlevlerini yerine getirmeleri zorlaşır. Sendikalar için bir yerde durmak yoktur. Sendikalar ya gelişecek, büyüyecek ya da her geçen gün etkisizleşerek, mevcut sistemin bir parçası haline gelecektir. Sendikalar için en temel yaşamsal gereksinimlerin başında örgütlenme gelir. Örgütlenmede başarıya ulaşmak, sendikal örgütlenmeye yönelik stratejiler oluşturmaktan, bu alana ilişkin plan ve projelerin belirlenmesinden geçmektedir.

Sendikalar, her şeyden önce örgütlenmeyi, sendikal örgütlenme stratejisini benimsemek zorundadır. Bu, her sendikal örgüt birimi veya düzeyi için geçerlidir. Sendikanın benimseyeceği mücadele anlayışı da bu noktada büyük öneme sahiptir. Diğer sendikal faaliyetler gibi örgütlenme stratejileri de, örgütlü yapının birer ürünü olarak ortaya çıkmak zorundadır. Aksi durumda, merkezin önerdiği, şubenin “kabul ettiği” olağan bir “karar”dan öteye gitmek mümkün olmayacaktır.

Kuşkusuz pek çok sendikanın, en azından tüzüksel düzeyde benimsediği bir sendikal örgütlenme yöntemi vardır. Ancak bu yöntemlerin eski, eksik, yetersiz veya yanlış unsurlar içerdiği son yıllarda sendikaların örgütlenme çalışmalarında yaşadıkları sıkıntılar üzerinden kolaylıkla görülebilir. Başarısızlık, yalnızca karşıdaki engellerin büyüklüğüne, kitlelerin “duyarsızlığına”, emekçilerin “geri bilinci”ne bağlı olarak ortaya çıkmaz.

Bu nedenle, bir örgütlenme stratejisi oluşturulacaksa, öncelikle mevcut yapıya bakılmalı, örgütün ve kadroların gücü ve kapasitesi doğru analiz edilmelidir. Bu çerçevede, ilk yapılması gereken, en alt birim olan işyeri temsilcilerinden başlayarak, örgütlü olunan bütün işyerlerinde, sendikanın bütün yönetim ve denetim kademelerini de kapsayan bir çalışma yapılmasıdır. Bu çalışmanın temelinde, örgütlenme sorununa sendika üyesi olsun/olmasın tüm emekçilerin yaklaşımı ve önerileri yer almalıdır. Bu çalışma, anket, kısa rapor vb şekillerde yapılabilecek çalışmaların birleştirilmesi şeklinde olabileceği gibi, şube ve temsilciliklerde yapılacak ve sadece örgütlenme sorunlarının tartışılacağı toplantıların yazılı sonuçlarının bir araya getirilmesi şeklinde de olabilir.

Dünya ve ülkemiz sınıf mücadeleleri tarihine bakıldığında, toplumsal dönüşümlere ve sosyal kazanımlara yol açan tüm başarılı emekçi eylemlerinin işyerlerinde yapılan çalışmalara dayandığını, bu olguyu dışta tutan sendikal yaklaşımların temel işlevlerini yitirerek bürokratikleştikleri görülmektedir. Mücadeleciler bir sendikal yönelimi olmayan, işyeri çalışmasına dayanarak bunun üzerinden yükselmeyen sendikaları bekleyen acı son, dünyanın her yerinde aynıdır. Bu nedenle, işyeri çalışması temel alınmadan önerilecek her çalışma ve örgütlenme tarzının başarısızlığa mahkûm olduğu söylenebilir.

İşyeri ile sendika arasında bağı kuracak olan işyeri temsilcileridir. Atılacak adımlardan ilki, işyeri temsilciliğinin önemsenmesi ve temsilciliklerin örgütlenmesi için özel çaba sarf edilmesidir. İşyeri temsilciliklerini, işyerlerindeki sorunlara müdahale eden, işyerlerinin bilgisini sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri işyerlerine ulaştıran bir noktadan değerlendirmek gerekir. Böylece sendika ya da onun işyerindeki temsilcisi, sorun yaşanan işyerlerine en kısa sürede müdahale etme kabiliyeti-

ti kazanacaktır. Böylesi bir müdahale, kitlelerin günlük sorunlarıyla yakından ilgilenmeyi, kitlelerin en küçük taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın ve temsilcinin önüne koymaktadır.

Sendikal Örgütlenmede Temel İlkeler

Örgütlenme stratejilerine ve bu stratejileri gerçekleştirmek için yapılması gereken faaliyetlere ilişkin politika önerileri sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda bazı temel ilke ve önermelere dayanmak zorundadır. Kısa, orta ve uzun dönemde gerçekleştirebilecek bu öneriler, aynı zamanda örgütlenme faaliyetlerinin hangi noktalarda yoğunlaşacağını, neden ve nasıl yapılacağını ve hangi boyutta gerçekleşeceğini ortaya koyacaktır.

Örgütlenme çalışmaları için kapsamlı bir plan-program oluşturulmalıdır

Sendika, mevcut işyeri temsilcileri kadrosunun analizini yaparak işyerindeki örgütlenmenin güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmeli, sonrasında işyeri temsilcilerinin eğitilmesine yönelik kapsamlı bir plan yapılmalıdır. Bu plan yapılırken öncelikli olarak örgütlü olunan her işyerinde temsilci bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin sendikanın işyerindeki temsilcisi olduğu düşünüldüğünde bu tespitin ne kadar önemli olduğu ortadadır. Bu aşamadan sonra atılacak ilk adım, işyerlerinin bilgisine sahip olan işyeri temsilcilerinden örgütlenme çalışmalarında en azami düzeyde yararlanmak olmalıdır.

Örgütlenme çalışmalarının planlanması noktasında dikkat edilecek bir diğer konu diğer sendikal yapıların işyerindeki gücü ve etkinliğidir. Her ne kadar sendikal örgütlenme çalışmaları diğer sendikaların etkinliğe bağlı olarak yapılmasa da, bu sendikaların varlığı ve çalışanlar üzerindeki “etkisi” görmezden gelinemez.

Örgütlenmede pilot bölgelerinin seçimi önemlidir

Örgütlenme çalışmaları açısından en önemli adımlardan birisi pilot bölgelerin seçilmesi ve bu bölgelere özel çalışmaların planlanmasıdır. Kuşkusuz fırsatı değerlendirilebilen veya fırsat yaratılabilen her yer için örgütlenme gerçekleştirilmelidir. Ancak etkili bir örgütlenme faaliyetinin başarı ile yürütülebilmesinde, pilot bölgelerin seçimi ve o alandaki diğer sendikalar ile ortak çalışmaların yapılması ayrı bir önem taşır.

Pilot bölgelerin belirlenmesinde iki temel yön vardır. Birincisi potansiyel olarak üye yapabilme ihtimalinin yüksek olduğu yerler pilot olarak seçilebilir (örneğin Büyükşehirler, bazı ilçeler vb), bir diğer bir yol ise daha yorucu olmakla birlikte önemsenmesi gereken özellikle daha önce örgütlenilmemiş ya da az üyeli il ve ilçelerin tespit edilip, Genel Merkez yöneticilerinin de katkısıyla, özel bir örgütlenme çalışması yapılmasıdır.

Örgütlenme kültürünü benimsetmek ve geliştirmek gerekir

Her toplumsal faaliyet gibi, belli bir kültür temeli olmadan, kişiler bir yaşam biçimi olarak algılamadan örgütlenme faaliyetlerinin yürütülmesi güçtür. Bugün İsveç'te sendikal örgütlülük oranı yüzde 90'lar dolayındadır. Ancak bu ülkede her yetişkin yurttaşın ortalama 5 örgüt veya kuruluşa üye olduğu da bilinmektedir. Örgütsel bir kültür oluşturulması hem örgütlülüğü sürdürmede hem de yeni örgütlenmelerde belirleyici bir işlev görmektedir.

Kamuoyuna yönelik örgütlenmeyi özendirici kampanyalar açılmalı, etkili ve yaygın tanıtım çalışmaları yapılmalıdır. Kamuoyuna yönelik, yalnızca örgütlenme amaçlı kampanyalar düzenlenip, dayanışma çağrısında bulunulabilir. Kentin belli yerlerine bu amaçla, sendikalaşmayı özendirici ilanlar asılabilir, afişler yapıştırılabilir, el ilanları dağıtılabilir ve çeşitli sosyal, kültürel etkinlikler yapılabilir.

Üyeler, işyeri temsilcileri ve temsilciliklerde bulunan sendikal kadrolar için özel örgütlenme eğitimleri yapılmalıdır

Örgütlenme faaliyetinde, her düzey için tüm sendika üyelerinin aktif görev almaları, başarı için önemlidir. Bu görevin yerine getirilebilmesi için sendikal eğitim süreçleri işletilmek zorundadır. Bu amaçla üyelere ve özellikle sendika işyeri temsilcilerine yönelik eğitimlere büyük önem verilmelidir. Bu tür eğitimlerle örgütlenme faaliyetleri teşvik edilmeli, eğitimler üye ve temsilcilere perspektif kazandırıcı nitelikte olmalı ve bu amaç için güçlü sendikal kadrolar yetiştirilmelidir. Eğitim çalışmaları, bir yönüyle de örgütlenmeyi hedeflediği için sendika üyesi olmayanları da mutlaka kapsamalıdır.

Örgütlenme belli ölçülerde uzmanlık gerektirir

Örgütlenme aynı zamanda bir uzmanlık işidir. Yeterli sayıda, bilgili ve sendikal örgütlenme donanımına sahip olan uzman kişiler olmaksızın etkili bir örgütlenme çalışmasının yapılamayacağı açıktır. Bu amaçla geniş kapsamlı, bilgili ve deneyimli sendika uzmanları arasından seçimler yapılarak, örgütlenme uzmanlarının istihdamı yoluna gidilebilir. Hiç kuşku yok ki örgütlenme çalışmaları sadece uzmanlar eliyle yapılmaz. Buradaki sorun, örgütlenme çalışması yapacak sendikal kadroları her yönden besleyecek, onlara örgütlenme yöntemleri ve araçları konusunda yardımcı olacak kişilerin bulunması gerektiğidir. Dolayısıyla konunun uzmanı olan kişiler olmadan da örgütlenme faaliyetlerinin yeterince sağlıklı yürütülemeyeceği açıktır.

Örgütlenme amaçlı görsel ve işitsel yayınlar hazırlanmalıdır

Örgütlenmeye yönelik üyeler, sendikasızlar ve kamuoyuna yönelik geniş görsel ve işitsel yayınlar hazırlanmalıdır. Bu anlamda örgütlenmeyi kolaylaştırıcı ve özendirici CD'ler, filmler, kitaplar, broşürler hazırlanabilir. Özellikle sendikaların mücade-

le tarihini anlatan belgesel tarzı CD'lerin hazırlanması örgütlenme çalışmalarına büyük katkı sağlayacaktır.

- Emek-sermaye çelişkisi var olduğu sürece sendikalar ve sendikal örgütlenme hep var olacaktır.
- Sendikalar için örgütlenme temel bir faaliyettir. Hatta her sendikal faaliyetin aynı zamanda örgütlenmeye hizmet ettiği unutulmamalıdır.
- Sendikal örgütlenme faaliyetleri, her adımda bir plana, programa dayalı olarak yürütülmek zorundadır.
- Örgütlenme sürekli olması gereken bir faaliyettir. Ancak bu süreklilik, örgütlenme çalışmalarının rutinleşmesini içermez.
- Örgütlenme, örgütlü ve kurumsal bir faaliyettir. Örgütlenme çalışmaları için oluşturulan birimler bu bilinçle hareket etmelidir.
- Örgütlenme bir uzmanlık alanıdır ve belli düzeyde uzmanlık gerektirir. Dolayısıyla, örgütlenme faaliyetine katılacak üyelerin belli düzeyde sendikal eğitimden geçmesi önemlidir.
- Örgütlülük, üyelik bilinci üzerine kuruludur. Gerek mevcut sendika üyeleri ve gerekse yeni üyeler için en temel bilinç olan sendikal bilincin sürekli geliştirilmesi için gerekli temel sendikal eğitim programları oluşturulmalıdır.
- Güçlü bir işyeri örgütlülüğü oluşturamayan sendikaların büyümesi mümkün değildir. Ancak bu gerçeklik, sendikaların ve sendikal faaliyetin sadece işyerlerine hapsedilmesine neden olmamalı, sendikalar toplumsal sorumluluklarını her dönem yerine getirmelidir.

İşyeri Örgütlenmesi Neden Önemlidir?

Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk yansımaları işyerlerinde görülür. Bağlı olunan işveren, ister özel sermaye ister devlet olsun, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar ilk olarak işyerlerinde hissedilir. Ücretlerin düşüklüğü, uzun çalışma saatleri, cinsiyet ayrımcılığı, izinler, siyasi kadrolaşma, sürgün ve siyasal baskılar gibi bir dizi sorun alanı önce işyerlerinde ortaya çıkmaktadır. İnsanca çalışma ve yaşama düzenine kavuşma isteğinin yarattığı huzursuzluğun, sendikal örgütlenme ve mücadeleyle aşılmasında işyeri örgütlenmelerinin rolü kesinlikle yadsınamaz. İşyeri eksenli örgütlenme çalışmaları, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve sürekli geliştirilen adımları olarak ortaya çıkmıştır.

İşyerleri, emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerler olması nedeniyle örgütlenme açısından çok önemlidir. Sorunların açığa çıkarılması, çözümlerin geliştirilmesi ve hayat bulmasında atılacak ilk adımlar işyerlerinden başlar. Sendikalar kolektif sorumluluk taşıyanların oluşturduğu bir sınıf örgütüdür. Sermaye ve onun bir parçası olan devletten bağımsız, birlik ve dayanışma temelinde örgütlenmiş sendikal yapılar için üyelerin görüş ve önerilerinin alınması hayati önem taşır. Üyesi ile doğrudan ilişki kuramayan bir sendikanın, süreç içinde sendikal politikalarından, üyelerinden kopması, onlardan uzaklaşması kaçınılmazdır. Sendikal faaliyetin içselleştirilmesi, sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri örgütlenmesinin gücünü ve mücadelenin etkinliğini artırmaktadır.

İşyerlerine ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde işyerlerini önemsemeyen, sadece basit müdahalelerle sorunları çözmeye çalışan sendikal politikaların başarılı olması mümkün değildir. Örgüt-

sel gücünü işyerlerinden alan, günlük ve istikrarlı işyeri çalışmasını önemseyen, somut sorunlar üzerinden farklı statülerdeki emekçileri bir araya getiren, böylece ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar sendikal mücadeleyi ve sınıf mücadelesini ilerletebilir.

Sendikal örgütlenme, işyerlerinden başlayarak bir ağacın dalları gibi yükselir ve yayılırken besinini hep kökünden alır. Başka bir ifadeyle işyeri örgütlenmesi sendikaların temelini oluşturur. Kökünden bol ve yeterince besin alan dallar iyi ve bol ürün verirken, besin alamayan dallar kurur ve belli bir zaman sonra ağacın köküne zarar vermeye başlayabilir. Günümüz koşullarında, sendikal mücadelenin her düzeyinde, en aşağıdan en tepeye kadar çok sayıda sorun yaşanmaktadır. Bu sorunlar görmezden gelindiğinde ya da onları aşmaya yönelik adımlar zamanında ve doğru bir tarzda atılmadığında başarılı olmak mümkün değildir. Sınıflar mücadelesinin tarih boyunca gösterdiği gibi “sorun nerede ise çözümü de orada aramak” gerekir. Bugün sendikal alanda çeşitli düzeyde yaşanan sorunların çıkış noktası işyerleridir. Tıpkı işçilerin ilk örgütlenmeye başladığı dönemlerde olduğu gibi, işyerlerinde emekçilerin birbirleriyle rekabete itilerek bölünmesi, onların aralarında birleşerek örgütlenmesini ve ortak çıkarları için mücadele etmesini engellemektedir.

Güçlü bir işyeri örgütlenmesinin oluşturulmasında işyeri sendika örgütünün ilk işi, işyerindeki tüm emekçilerin çıkarlarının ifadesi olan somut talepler etrafında, aralarında ayırım gözetmeksizin birleşmelerinin sağlanmasıdır. Bunu yaparken;

- İşyerinde çalışan tüm emekçilerin arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını birbirine yaklaştırma ilkesini gözden kaçırılmamalıdır.
- İşyerindeki statü farklılıklarına ve sendikal parçalanmışlığa son vermeyi amaçlayan bir örgütlenme ve her çevrenin tek

bir mücadele örgütü içinde birleşmesinin sağlanması önemlidir. Bunun için, bu örgütlenmenin son derece demokratik, her sorunu en geniş çevreler içinde tartıştıran bir örgüt olması gerekmektedir.

- Sadece “aktif” üyelerin değil, işyerindeki emekçilerin ana kitlesini mücadeleye katan (5) bir mücadele hattının izlenmesi son derece önemlidir. Bunun başarılması ancak bu çevrelerin karar süreçlerine katılmaları ve kendilerini açıkça ifade etmeleri ile mümkündür.

Sorunların çıkış noktasını işyerleri oluşturduğuna göre, çözüm için adımlarının atılacağı ilk yerin yine işyerleri olması kaçınılmazdır. İşçi ve emekçiler, mal ya da hizmeti işyerlerinde üretmekte ve işyerlerinde bir araya gelmektedir. Bu nedenle, işyeri çalışması temel alınmadan, “hariçten gazel okuyarak” ya da “yeni örgütlenme modeli” önerilerek yapılacak tüm çalışma ve örgütlenme tarzlarının başarısız olması kaçınılmazdır. Sendikal örgütlenmede yaşanan sorunları belli başlıklar altında toplamak mümkündür. Burada ele alınan sorunlar genel sorunlar olup, ülkeler, bölgeler, iller hatta işyerleri özelinde farklı sorunların olabileceği dikkatlerden kaçmamalıdır. Kuşkusuz sendikaların dışından ve sendikalardan kaynaklanan sorunlar, ele alınan konu itibarıyla birbirinden bağımsız değildir. Ancak mevcut sorunların bu başlıklar altında geniş anlamıyla ele alınması, örgütlenme sorununa ilişkin politikalar geliştirmek açısından önemlidir.

5 Sendikal mücadelenin işyerleri temeline oturtulması ve işyerindeki emekçilerin ana kitlesini mücadeleye katması sorunu, sendikal mücadelenin ayakları üstüne oturmasının ana sorunudur. Ancak elbette sorun bundan ibaret değildir. Eğer burada durulup kalınırsa, işyerinde ne kadar iyi örgütlenilirse örgütlenilsin, yapılanlar “işyeri sendikacılığı” aşamaz. Bu nedenle tüm işyerlerinde aynı çalışmanın yapılması ve tek tek işyerlerini birlikte değerlendirecek birleşik bir mücadele hattının oluşturulması en az işyeri çalışmalarının başarısı kadar önemli bir konudur.

İşyeri Örgütlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar

İşyeri örgütlenmesinde en önemli ve en çok sorumluluk sahibi olan sendikanın işyeri temsilcisidir. Çünkü işyeri temsilcisi, her gün işyerinde emekçilerle iş ve hizmet üretimi sürecinde iç içedir ve onların istek ve taleplerini ilk önce ve doğrudan dinleyen kimsedir. Emekçilerin sorunları olduğunda danıştığı, hak ihlalleri ile karşılaştığında hakkını aramasını, savunmasını beklediği kişidir.

Sendikalar açısından her işyeri temsilci aynı zamanda bir eğitimci ve örgütçüdür. Emekçilerin sınıf bilincini geliştirmelerine, yaşamla ve toplumla ilgili gerçekleri öğrenip, kavramalarına yardımcı olmaya çalışır. İşyerinde çalışan fakat örgütsüz olan emekçileri sendikal örgütlülüğe kazanıcı çalışmalarını yaparak, bu yönüyle sendikanın ve sendikal hareketin büyümesine en önemli katkıyı sunar. Sendika üyelerinin sendika şube ve merkez yöneticilerini her gün görmesi ve onları yakından tanınması mümkün değildir. Ama işyeri temsilcisi her gün üyelerle birlikte, onlarla iç içedir. Bir yanı sıra o işyerinde sendikanın durumu ve işyeri örgütlenmesi, işyeri temsilcisi ile özdeşleşir. Sendikanın işyerindeki gücü de, zayıflığı da temsilciyle doğrudan ilgilidir.

İşyeri temsilcisi, üyelerin sendikadan beklenti, istek ve önerilerini sendikaya ileten, aynı zamanda sendikanın amaç, ilke ve kararlarını, yazı, genelge ve yayınlarını emekçilere aktaran kimsedir. Ancak işyeri temsilcinin rolünün bir “şikâyet kutusu” olarak algılanmaması gerekir. Bunun en garantili yolu, işyeri temsilciliğinin bir “kişisel faaliyet” olmaktan çıkarılmasıdır. Bunun için sendikanın işyerinde organlaştırılması, işyerinde merkezi bir güç yaratılması hedeflenmelidir. Başka bir ifade ile işyerindeki kimi sorunları şube ya da genel merkeze gitmeye gerek kalmadan, işyerinde çözebilecek bir yetkinlik ve güçte işyeri örgüt-

lenmesi yaratılmalıdır. Bunun için işyeri temsilcisinin/temsilcilerinin yukarıda sıralanan özelliklerin yanı sıra tüm farklılıklara karşı eşit mesafede duran, dayanışmacı ve ayrımcı olmayan, demokrat bir kişilik özelliğine de sahip olması gerekir.

İşyeri çalışmasında başarılı olmanın ve sendikaların işyerlerinden başlayarak yukarıya doğru gerçek birer örgütlenme ve mücadele merkezi olmasının bazı önkoşulları vardır. İşyeri örgütlenme çalışmaları yürütülürken emekçilerin birliğini ve gücünü bölen, işyerinde güven bunalımı yaratan ya da güvensizliği besleyen kimi tutum ve davranışlardan kaçınmaları gerekir. Bu tutum ve davranış biçimleri şunlardır;

Ayrımcı Davranış Sergileme: İşyeri örgütlenmesi yapacak kişi, din, mezhep, etnik köken, cinsiyet, meslek, statü, hemşericilik, siyasal görüş, arkadaşlık vb. ayrımlar gözetmeden, aynı işyerinde çalışan, sendika üyesi olsun olmasın tüm emekçilere eşit ve sorumluluk içinde yaklaşmalıdır. Sendikal örgütlenmenin amacı, emekçilerin birliğinden doğan güçle hak ve çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek olduğuna göre, emekçiler arasında ortaya çıkan bölünmeler bu amaçlara hizmet etmez. Bunların pek çoğu sermaye ve yönetenler tarafından bilinçli bir şekilde ortaya çıkarılmakta ve kullanılmaktadır. Emekçiler arasındaki ayrımları körüklemek gibi zararlı durumlara karşı çıkılırken, temsilcilerin sendika seçimleri vb. nedenlerle de ayrımcı hareketlerden kaçınmaları gerekir. Bu durum işyerinde ve sendika içinde demokrasiyi, birlik ve bütünlüğü bozacağı gibi, emekçilerin yalnızca emekçi kimlikleriyle kendilerini ifade etme, ortak yaşamı örgütleme ve bu becerilerini geliştirmelerinin önünde de önemli bir engel oluşturur.

İşverenle Mesafeyi Ayarlayamama: İşyeri örgütlenmesi yapacak işyeri temsilcilerinin işyeri faaliyetleri sırasında sıkça yinededikleri hatalardan birisi işverenle sendika temsilcisi arasın-

daki mesafenin yeterince ayarlanamamasıdır. Bu konuda her zaman dikkat edilmesi gereken konulardan birisi, temsilcinin işverenle ya da vekiliyle görüşmelerini tek başına yapmamasıdır. Bu, her zaman temsilciye güvensizliğin bir ifadesi olarak algılanmamalı, sendikal faaliyetin kolektif doğasının bir gereği olarak düşünülmalıdır. Bu ilişki ve görüşmelerde gözetilmesi gereken bir diğer nokta da, görüşmelerin ve alınan kararların bir tutanakla tespit edilmesi, bu bilginin üyelerle ve sendika yetkili organlarıyla paylaşılmasıdır. Bu durum, sendikal faaliyetin, sendikanın açıklık ve saydamlık niteliğiyle doğrudan ilgilidir.

Üyelere Yabancılaşma: Sendikal faaliyet sırasında önüne geçilmesi gereken bir diğer durum da işyeri temsilcisi ya da işyeri örgütlenmesi yapacak olan sendika üyelerinin işyerindeki emekçilerin yaşadığı sorunlara yabancılaşmasıdır. Her ne kadar temsilciler “profesyonel sendikacı” olmasalar, yaptıkları işlerden ötürü herhangi bir ücret ya da aylık almasalar da, temsilcilik faaliyeti tümüyle özveriye dayansa da, kimi zaman temsilcilerin sendika üyelerine, emekçilere yabancılaştıkları gözlenmektedir. İşyerinde ve yaşamın bütününde var olan eşitsizliklere, haksızlık ve adaletsizliklere karşı çıkılırken işyerinde ve sendikal yaşamda bunların yeniden üretilmesine hizmet edecek tutumlarından kaçınılması gerekir.

İşyerinde, sendikal yaşamda üyelere yabancılaşmayı yaratan, besleyen faktörlerden en önemlisi temsilciliği bir “ayrıcalık” olarak görmektir. Kimi zaman sendika yöneticilerinin ya da üyelerin bu yöndeki anlayış ve tutumlarının da desteklediği temsilciliğin adeta “ayrıcalıklı bir meslek” olarak görülmemesi gerekir. Temsilcinin hukuk ve mevzuat bilgisine sahip, cesur, çalışkan, kararlı kişiliği ya da sendika yöneticileriyle ve işverenle yakın ilişki ve temas kurabilen bir kimse olması da bir ayrıcalık olarak değil, sendikanın ve sendikal hareketin büyümesi ve

güçlenmesi için gerekli bir görevdir. Böylesi bir anlayışı işyerlerinde yerleştirmenin asgari koşullarından birisi, temsilcilik çalışmalarını yukarıda da ifade edildiği gibi bir “şahsi faaliyet” olmaktan çıkarmak, işyerinde kurumsallaşmasını sağlamaktır.

İşyeri temsilcilerinin üyelere yabancılaşmasını önlemek bakımından temsilcilerin “geri çağrılmasına” olanak tanınması da son derece önemli bir noktadır. Sendika işyeri temsilcileri ile üyeler arasında yaşanan yabancılaşma olgusunu ortadan kaldırmak, yabancılaşmaya karşı dayanışmacı bir kültür oluşturmayı da gerekli kılmaktadır. Böylesi bir kültürün oluşturulabilmesinin ancak her gün yaşanan, yinelenen ilişkilerin eşitlikçi ve dayanışmacı bir tarzda örgütlenmesiyle olanaklı olduğu, bunun savunusunun gerekli ama yeterli olmadığı unutulmamalıdır.

Özel Yaşam Zaafıları: İşyeri örgütlenmesi yapacak kişi ya da temsilcinin “özel yaşamı” da hem emekçiler, hem de işverence önemsenen, izlenen, gözlenen bir kesiti oluşturmaktadır. Temsilcinin işyerindeki ve dışındaki yaşantısı da her bireyin yaşantısı gibi bir bütündür. Temsilcinin kişiliğindeki olumlu ya da olumsuz özelliklerin (cesur, korkak, tez canlı, sorumsuz, vurdumduymaz vb.) sendikal faaliyetine yansımaları nasıl kaçınılmazsa, özel yaşamındaki olumlu-olumsuz yanların sendikal çalışmalarını etkilemesi de aynı ölçüde kaçınılmazdır. Çünkü bir insan olarak temsilcinin dürüst, doğru, tutarlı, adil, kararlı ve umutlu olup olmaması tek başına onun işyerindeki sendikal kişiliğini değil, insan olarak kişiliğini de ilgilendirmektedir.

İşyeri örgütlenmesi yapacak temsilcinin insan olarak kişiliğinin biçimlendiği bütünsel yaşamından süzülüp gelen bu niteliklerin işyerinde başka, özel yaşamda başka türlü bir görünüm alması olanaksızdır. Aksi durumda özel yaşamdaki olumsuz davranışlar (örneğin alkol, kumar vb) sergilenmesi halinde temsilcinin tutarlılığı ve güvenilirliği, dolayısıyla sendikanın savundu-

ğu görüşün sorgulanması, giderek bunlara ilişkin bir güvensizliğin oluşması, işveren ya da işveren yanlısı kimi sendikalar tarafından propaganda amacıyla kullanılması söz konusu olmaktadır. Bu bakımdan temsilcilerin “ben sendikal görevlerimi gereği gibi yapıyorum, özel yaşamım kimseyi ilgilendirmez” kolaycılığı ile hareket etmemesi, özel yaşamını da dürüst, çalışkan, güvenilir ve cesur bir insan olarak, bilgiyle ve bilinçle örgütlemesi ve yaşaması son derece önemlidir.

Sendikal Örgütlenme Deneyimleri (İspanya, İtalya ve Güney Afrika)

Sendikaların özellikle son otuz yıllık dönem içinde, ciddi tehditler ve krizlerle karşı karşıya kaldıkları ortadadır. Sendikalar ve onların üzerinde yükseldiği sendikal yapılar bugün birçok ülkede varlığını sürdürme mücadelesi vermektedir. Ancak sorun genel olarak bakıldığında, sendikal örgütlenme ve mücadelenin, emekçiler için halen canlılığını sürdürdüğü ve önemini koruduğu söylenebilir. Sendikaları emekçilerin tümünü kapsayabilecek yapılar haline getirmek, sınıfın yeni güçlenen ve gün geçtikçe daha da büyüyen kesimlerini bütünlüklü bir sınıf hareketi içine katabilmek, bugün her zamankinden daha fazla önemli hale gelmiştir.

Sendikalar ve sendikal hareketler açısından dünyanın sınırlı sayıda ülkesinde yaşanan gelişmeleri değerlendirerek pek çok sonuç çıkarmak mümkündür. Örneğin sendikalaşma oranlarında büyük düşüşler yaşandığı, dünyanın belli bir kesimi için tartışmasız doğrudur. Özellikle Avrupa kıtasında durum böyleyken, sendikaların yeniden canlandığı, sendikalaşma oranlarının büyük hızla arttığı ülkelerin de bulunduğunu burada belirtmek gerekir. Sendikalara ilişkin olarak dile getirilen kriz söylemleri genel olarak Avrupa, yani gelişmiş kapitalist ülkeler merkezli olarak yapılmaktadır. Avrupa’da sendikaların eski güçlerini yitir-

dikleri savunulmakta, sendikaların ve sendikal örgütlenmelerin 20. yüzyılda kaldığı, artık emek-sermaye uyumunun, “sosyal diyalog” gibi uygulamaların ön plana çıktığı iddia edilmektedir.

Tüm dünya çapında işçi sınıfı ve onların sınıf örgütü olan sendikalar, ciddi saldırılarla karşı karşıyadır. İşçi sınıfı hareketinin bütünü olmasa da önemli bir parçasını oluşturan sendikal hareket, geçtiğimiz elli yıl içinde önemli değişim ve dönüşümler geçirmiştir. Çoğunun olumsuz olduğunu söyleyebileceğimiz bu değişim sürecinin sonunda kimi sendikalar egemen kapitalist düzenin bir parçası haline gelirken, çok azı bir sınıf örgütü olarak sermayeye ve kapitalizme karşı mücadelesini sürdürebilmiştir. Yaşanan dönüşümlere karşı sendikalar, halen tüm dünyada işçi sınıfının en önemli ve vazgeçilmez örgütlenme, dayanışma ve mücadele araçlarıdır.

Avrupa işçi hareketi, özellikle 1990’lı yılların ortalarından itibaren yeni bir mücadele hattı oluşturmaya ve sendikaları da bu mücadele hattının merkezinde değerlendirmeye yönelmiştir. İşten atmalara, sosyal hakların kısıtlanmasına karşı Avrupa işçileri örgütlü ve kitlesel tepkilerini yükseltmeye başlamıştır. Bu tepkiler, bir anlamda yaklaşık elli yıldır uyuyan bir devi uandırmış ve geçtiğimiz dönemde, Yunanistan, İtalya, İspanya ve Fransa başta olmak üzere pek çok Avrupa ülkesi, sermayenin saldırılarına karşı kitlesel ve güçlü işçi eylemleriyle sarsılmıştır.

Avrupa’nın çeşitli ülkelerinde hayata geçirilmeye çalışılan saldırılara karşı, işçiler ve sendikaları öncülüğünde ciddi karşı koyuşlar söz konusudur. Her ne kadar bu eylemlerin bir sürekliliği olmasa da, son yıllarda yoğunlaşan işçi eylemleri, kapitalizme ve emperyalizme karşı gösterilen, ama sendikal bürokrasinin etkisinden kurtulamamış olan işçi sınıfı ve sendikalarının tepkisi niteliğindedir. Kapitalizmin sınırsız saldırganlığına karşı yapılan kitlesel işçi eylemleri, önümüzdeki dönemde sınıf müca-

delesinin, geçmiş yıllarda olduğu gibi, yine işçi sınıfının önderliğinde gerçekleşeceğinin işaretlerini vermektedir.

Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilen kitlesel eylemlerin temelinde, bu ülkelerde uzun bir süredir çeşitli platformlarda tartışılan, “sendikaları mücadelecı bir çizgiye çekme” çabalarının etkisi olduğu söylenebilir. Bugün pek çok ülkede sendikal örgütlenme politikaları geliştirilmekte ve sermayeye karşı mücadeleyi esas alan sendikal politikalar benimsenmeye çalışılmaktadır. Eylemlerin istikrarsızlığına rağmen gittikçe yaygınlaşması, büyük sendika merkezleri olmasa da yerel anlamda pek çok sendika şubesinin öncülük ettiği yerel platformların yaygınlaşması ve güçlenmesini sağlamıştır. Nitekim bu gelişmenin bir sonucu olarak, sınıf mücadelesinin yükseldiği ülkelerdeki sendikalaşma oranlarında yaşanan gerilemenin durakladığı ve çok güçlü olmasa da, bazı ülkelerde (İngiltere, Yunanistan ve İspanya gibi) sendikalaşma oranlarının artmaya başladığı görülmektedir.

İngiltere, Fransa, İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan gibi gelişmişlik düzeyleri birbirinden farklı ülkelerde, işyerlerinde kurulan işletme komiteleri aracılığıyla, tıpkı sendikaların ilk yıllarında olduğu gibi işçi hareketini yeniden tabandan örgütlenme çalışmaları hızlanmıştır. Sendikalar, işyerlerinde oluşturdukları işyeri komitelerini örgütlenme ve mücadele için birer silah olarak kullanmakta, sendikalaşma oranlarını artırabilme noktasında önemli adımlar atmaktadır.

Sendikalaşma oranlarında dönem dönem dalgalanmalar olmakla birlikte, sendikal örgütlülüğün her dönem önemini koruduğu söylenebilir. Bunun en önemli nedenini demokratikleşme ile örgütlü toplum arasındaki pozitif ilişki oluşturmaktadır. Genel anlamda sendikal örgütlenmenin, birlik ve dayanışmanın işçi ve emekçilerin hâlâ temel gündemini oluşturduğu söylenebilir. Türkiye sendikal hareketi ile olan benzerlikleri açısından İspan-

ya ve İtalya örnekleri ve dünya sendikal hareketinin önünde duran olumlu bir örnek olarak değerlendirilebilecek Güney Afrika örneği, sendikaların mevcut örgütlenme politikalarının gözden geçirilmesi ve yenilenmesi açısından önemli deneyimler sunmaktadır.

İspanya’da Sendikal Örgütlenme

İspanya’da, 1936–1976 yılları arasında süren diktatörlük döneminde sendikalar, sendikal örgütlenmeler yasaklanmıştır. 1976 yılından sonra, daha önce gizli kurulmuş olan ve fiili mücadeleye yürüten sendikalar yasal olarak ortaya çıkmaya başlamıştır. İspanya modeli olan ve daha çok “işletme sendikacılığı”nı ifade eden ikili endüstri ilişkileri sistemi, yıllarca sendikaların üye sayısının artmasına büyük ölçüde engel olmuştur. Çünkü işyerlerinde bulunan işletme komiteleri, sendikalara alternatif olarak işverenlerce kullanılmaya çalışılmıştır. İspanya’da da, Almanya ve Fransa benzeri işyerlerinde, işyeri sendikacılığını andıran işletme komiteleri bulunmaktadır. İspanya’da bu komitelerin, sendikal örgütlülüğü tehdit amacıyla işverenlerce kullanıldığı yaşanan deneylerden bilinmektedir. Zaman içinde sendikalar bu komiteleri dönüştürerek sendikalaşma oranlarını artırabilme noktasında önemli adımlar atmıştır.

OECD ülkeleri içinde, 1985 yılından bu yana sendika üye sayısı sürekli artan az sayıda ülkeden birisi İspanya’dır. İspanya’da sendika üye sayısı yavaş ama sürekli artmaktadır. İspanya’da 2004 yılı itibariyle 2,5 milyon sendikalı, %16 oranda sendikalaşma yoğunluğu bulunmaktadır. Sonraki yıllarda bu oran artış göstermekle birlikte, İspanya türü “işbirliğine dayalı” endüstri ilişkilerinin olduğu ülkelerde bu oran önemli bir büyüklüğü ifade etmektedir.

İspanya gibi ülkelerde sendikaların gücü, üye sayısının ötesinde bir anlam ifade etmektedir. Örneğin İspanya’da sektör

sözleşmesi yapılmakta ve üye olmayanlar da toplu sözleşmelerden yararlanmaktadır. Bu durumda sendika üyesi, “gerçekten” sendika üyesi niteliği taşımaktadır. Bu durum sendika üyeleri ile sendika üyeleri olmayanlar arasında bir rekabet değil, aksine doğal bir bütünleşme yaratmaktadır. İspanya, Fransa gibi ülkelerde militan-mücadeleci bir sendikacılık anlayışı vardır. Bu tür sendikalaşma modellerinin olduğu ülkelerde, üye sayısına bakarak yorum yapmak bu nedenle yanılgılara neden olabilir. Çünkü bu ülkelerde sendikalar, sendika üyesi olmayanlar ile büyük ölçüde bütünleşmiştir. Başka bir ifade ile üye oranı az olmakla birlikte, sendikaların gücü ve etkisi çok daha yüksektir.

İspanya’da özellikle hükümetler ile ekonomik ve siyasi açıdan düşülen uyuşmazlıklar nedeniyle grevler, özellikler genel grevler yoğun olarak yaşanmaktadır. İki büyük sendikal merkez olan ve çoğunlukla kamuda örgütlü bulunan Genel İşçi Birliği (UGT) ve İşçi Konseyleri Sendikalar Konfederasyonu (CC. OO) genel grevler ve direnişlerde ortak davranmaktadır⁶. Ulaşım ve haberleşmede örgütlü olunması, sendikal harekete özellikle uyuşmazlık dönemlerinde etkin bir güç sağlamaktadır. Dahası bu sektörlerde çalışanlar, dayanışma amacıyla da sık sık direniş ve grevlere gitmektedir.

Yaklaşık bir milyon üyeye sahip CC.OO ile UGT geçmişten bu yana sürekli sol partilerle yakın ilişki içinde olmuşlardır. CC.OO ile İspanya Komünist Partisi, UGT ile de Sosyalist Parti geleneksel biçimde ilişki içindedirler. Her ne kadar 1990’lı yıllardan itibaren bu ilişki zayıflama eğilimi gösterse de özellikle İspanya hükümetlerinin emek karşıtı bazı “reform” programlarına karşı bu iki örgüt birlikte hareket etmektedir.

6 Bu iki büyük sendika merkezi dışında bölgesel düzeyde (özellikle Galiçya ve Bask bölgelerinde) etkili olan başka büyük sendikalar da vardır. BASK bölgesi sendikası ELA ve Galiçya bölgesi sendikası CIG bunlardan en önemli iki tanesidir.

İspanya’da sendikal örgütlenme yönünde kurumsal ve uygulama olarak yapılanlar şu başlıklar altında özetlenebilir;

- İspanya’da sendikaların başarılı olarak yaptıkları toplu iş sözleşmeleri, işçilerin sendikalaşmalarında önemli bir potansiyel güç oluşturmaktadır. Sektörler arası eşgüdüm anlaşmaları ile toplu sözleşmelerde, işveren ve hükümetlere karşı önemli bir güç elde edilmektedir. Sendikalar, üye olamayanların da toplu sözleşmelerden yararlanmalarını, örgütlü gücün çekimini artırarak sendika üyeliğine çevirmeye çalışmaktadır.
- İspanya’da sendikaların, diğer sendikalar ve kitle örgütleri ile olan geniş birliktelikleri, ortak kampanya ve eylemlilik içinde olmaları sendikal örgütlenme açısından önemli bir potansiyel oluşturmaktadır.
- İspanya’da Avrupa’da en yüksek rakam olan %32,5 oranında geçici işçi bulunmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olduğu İspanya’da bir çözüm olarak, esnek çalışmanın bir biçimi olan “geçici istihdam” uygulaması son derece yaygındır. Bu şekilde istihdamın esnekleştirilmesi amaçlanmıştır. Sendikalar bu uygulamaya müdahale etmiş ve yürütülen geçici işçilerin bir bölümünün sendikal haklara kavuşmaları sağlamışlardır. Ancak ekonomik olarak faal nüfusun üçte birini oluşturan geçici işçiler arasında sendikalaşma oranı halen çok düşüktür. İşverenlerin en fazla istismar ettikleri bu çalışan kesimin sendikalaşması yönünde özel olarak çalışmalar yapılmaktadır.
- Her yıl için 45 günlük ücret tutarında ve toplam 42 aya kadar çıkabilen Avrupa’da en yüksek kıdem hakkının değiştirilmesine izin vermeyerek de sendikalar yine örgütlenmede çekim merkezi olmayı sağlamıştır.

- Özelleştirmelere karşı sendikalar kararlı bir direnç göstermektedir. Özelleştirilmesi önlenemeyen kamu işyerleri içinde, başta işçilerin yeniden istihdamları ve yüksek tazminat ödenmesi olmak üzere önemli kazanımlar sağlanmıştır.
- Genel olarak Avrupa düzeyine göre kadın sendika üyeleri oranının İspanya’da daha az olması karşısında, kadınların sendika üyesi yapılmasına ayrı bir önem verilmekte ve bu amaçla özel programlar oluşturulmaktadır.
- İspanya’da, sendikalarda görülen yüksek üyelik oranı, sendikaların giderlerinin düşürülmesinde dolaylı bir olanak durumundadır. Örneğin üye sayısı arttıkça, sendikadan ücret almaksızın sendika için çalışacak gönüllü sayısı da artmaktadır. Söz konusu gönüllüler işyerlerinde işçiler tarafından, işyeri komiteleri için seçilen temsilciler olmaktadır. Mevzuata göre bu temsilcilere, temsil etme görevlerini yerine getirmeleri için işverenlerce belli sürelerde ücretli izin verilmektedir. Sağlanan bu izin sürelerinin ise sendika için kullanılmasına hiçbir yasal engel yoktur. 2002 yılı itibariyle bu tür gönüllü sayısı 50 bini kamu hizmet kuruluşlarında ve 5 bini tarım işletmelerinde olmak üzere, toplam 230 bindir. Bu rakam, İspanya’da sendikal örgütlenme dâhil, sendikal faaliyetleri aktif olarak yürüten gönüllü kadrosunun ne kadar geniş olduğunu ortaya koymaktadır.

İtalya’da Sendikal Örgütlenme

İtalya, sendikal örgütlenme yapısı ve sendikalarla siyaset arasındaki ilişkiler bakımından Türkiye’ye oldukça benzemektedir. İtalya’da siyasi tercihlere göre geleneksel olarak bölünmüş İtalya Genel Emekçiler Konfederasyonu (CGIL), İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CISL) ve İtalya Meslek Birliği (UIL) olmak üzere üç büyük sendika konfederasyonu bulunmaktadır.

Sendikalar açısından örgütsel çoğulculuk, hem mesleki, endüstriyel ve coğrafi temsile hem de siyasi kriterlere bağlıdır. İkinci Dünya Savaşı'nın sonundan beri ülkede bu üç büyük konfederasyonun her biri 20 kadar işkolu federasyonuna sahiptir.

İtalya'da sendikal bölünmede politik eğilimlerin belirgin biçimde belirleyici olduğu görülebilir. Üç önemli konfederasyon genellikle sol olmak üzere her biri farklı siyasi bir yönelime sahiptir. CGIL özellikle geçmişte komünist ve sosyalist partilerle ve diğer sol eğilimlerle yakın ilişki içinde olmuştur. CISL geçmişte Hıristiyan Demokrat Parti ile açık bir ilişki içerisindeyken, bugün üyelerinin çoğu merkez partilere sempati duymaktadır. UIL ise komünist olmayan, daha çok reformist sol olarak nitelendirilen sosyalist veya cumhuriyetçi parti ile işbirliği içindedir. Bu güçlü üst örgütlerin yanında İtalya'da çeşitli diğer küçük konfederasyon ve özellikle ulaşım ve kamu hizmet sektöründe örgütlü çok sayıda bağımsız özerk sendika da bulunmaktadır.

İtalya'da sendikal işçi sayısı 2007 yılında 12 milyona yaklaşmıştır ve en büyük konfederasyon CGIL'in 5 milyondan fazla üyesi vardır. Bu üç büyük konfederasyon ve üye sendikalarının yanı sıra, İtalya'da başka bağımsız sendika ve konfederasyonlar da faaliyet göstermektedir. Bu bağımsız örgütlerin önemli olduğu alan ise daha çok kamu hizmetleri ve kamu yönetim birimleridir. Merkezi ve yerel düzeydeki hükümetler, kamusal eğitim sistemi, ulusal sağlık sistemi v.b. alanlarda 3 milyona yakın çalışanın örgütlü olduğu güçlü sendikal yapılar bulunmaktadır.

İtalya'da sık sık yaşanan mali ve siyasi krizler, siyasi partilere olan güveni büyük ölçüde yok ederken, en güvenilir kuruluşlar olarak sendikalar dikkatleri çekmeye başlamıştır. İtalya Genel Emekçiler Konfederasyonu diğer konfederasyonlara göre daha muhalif bir çizgi izlemektedir. Sendikaların gücünü kabul eden hükümetler, sendikalar ve işveren kuruluşları ile birlikte

kurumsal nitelikte, Türkiye’deki Ekonomik Sosyal Konsey benzeri bir “diyalog konseyi” olan, İtalyan korporatizmini ⁽⁷⁾ oluşturmuştur. Halen İtalya’da bu üç konfederasyon birçok konuda birlikte hareket edebilmektedir. Son yıllarda İtalya’da görülen genel grevler, tabandan gelen baskının da etkisiyle bu üçlü birliğin ortak ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

Konfederasyonların bu tutumlarını beğenmeyen üye sendikalar, aralarında bağımsız (otonom) inisiyatifler ve birlikler geliştirmiştir. Bu sendikal oluşum, konfederasyonların işçilerin hak ve çıkarlarını savunabilecek politikalar geliştirmesi için çabalamaktadır. Yine sendikal demokrasi de, konfederasyonlara üye sendikaların diğer önde gelen amaçları arasındadır. İtalya’da sendikaların örgütlenme yönelimleri genel olarak şu başlıklar altında özetlenebilir:

- İtalya’daki üç konfederasyon her ne kadar ortak çalışmalar içinde olsalar da, aralarında gizli veya açık sürdürdükleri rekabet nedeniyle üye kaybını önlemeye gereken enerjiyi vermemektedir. Örgütlenme faaliyeti ile aralarındaki rekabete son verme bir koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Konfederasyonlar bu durumun bilincinde olduklarını, “eylem birliği” gibi aralarında birliktelik sağlamaya yönelik yeni girişimler ile ortaya koymaktadır.
- İtalya’da sendikalar, üye kazanmalarını sürdürmeleri yanı sıra diğer Akdeniz ülkeleri Fransa ve İspanya gibi işyeri konseylerindeki seçimleri kazanmada oldukça başarılıdır. Bu,

7 Korporatizm, her işkolunda işçi ile işvereni “aynı çatı altında” bir araya getiren, böylece sermaye ile emeği “ortak çıkarlar etrafında” birleştirdiğini savunan bir uygulamadır. Özellikle İtalyan ve Alman faşizminde, devlet birliğini ve yaşamını sağladığı düşünülen, devletin emrinde olan ve yönetimine devletin, partinin, sermayenin, emeğin ve teknolojinin temsilcilerinin katıldığı “korporasyon” denen meslek birliklerinin, tüm üretim güçlerini düzenlediği siyasal bir mekanizma olarak da bilinmektedir.

açıkça işçilerin sendikalara olana güvenini arttırmış, sendikal örgütlenme çalışmalarına önemli bir dayanak oluşturmuştur.

- Sendikal örgütlenmeyi çoktandır gündemlerine almış olan konfederasyonlar ve konfederasyon üyesi sendikalar, son dönem olmazsa olmaz biçimde yeni örgütlenme politikalarının belirlenmesine yönelmiştir.
- İtalya’da sendikalar mücadelecilik geleneklerini sürdürmektedir ve bu özellikleri örgütlenme alanında oldukça etkindir. Güçlerini, aralarındaki rekabetten örgütlenmeye kaydırmış olmaları, bu etkinliklerini daha da artırmalarını sağlamıştır. Özellikle son yıllarda yapılan grev ve genel grevlerin etkili olmasında yürütülen yaygın örgütlenme çalışmalarının büyük etkisi vardır. Ancak mevcut üç büyük konfederasyon arasındaki çekişme ve rekabet alttan alta devam etmektedir.

Güney Afrika’da Sendikal Örgütlenme

Brezilya, Güney Kore ve Güney Afrika’da 1970’li yıllarla birlikte başlayan sınıf hareketlerinde ortaya çıkan dönüşümler, dünya sendikal hareketi açısından önemli dersler çıkarılması gereken deneyimlerle doludur. Özellikle Güney Afrika örneği dikkat çekicidir. Güney Afrika’da ırk temeline dayalı bölünmeler o kadar fazladır ki, ilk sendikal örgütlenmeler başladığı zaman kimse sınıf temelli bir hareketin oluşabileceğine ihtimal vermemiştir. Güney Afrika’da, 1970’li yılların sonlarında “ırka dayalı olmayan sendikacılık” sloganı ile yeni bir sendikal hareket başlamıştır. Güney Afrika Sendikalar Federasyonu (FOSATU), Güney Afrika Sendikalar Konseyi (CUSA) ve Güney Afrika Birleşik İşçileri Sendikası (SAAWU) 1985 yılında birleşerek Güney Afrika Sendikalar Kongresi (COSATU)’ni kurmuştur. COSATU kurulduğunda temel ilkelerini ırkçılık karşıtlığı, her işkolunda bir sendika, uluslararası işçi dayanışması ve işçi denetimi olarak belirlemiştir.

COSATU'nun bir sendikal konfederasyon olarak kurulduğunda siyasal talepleri ön planda tutmadığı görülmektedir. Siyasal talepler, kaçınılmaz olarak, hareket kitleselleştikçe belirginleşmiş ve ekonomik talepler yanında siyasal talepler için mücadele edildikçe kitleselleşme artmıştır. Kurulduğunda yarım milyon olan üye sayısı, 1998 yılı sonunda 3,8 milyona ulaşmıştır. Hareket güçlendikçe ve sağlam bir zemin üzerinden büyüdükçe tarım işçilerinin ve işsizlerin sorunlarıyla da ilgilenmiş ve tüm ülke çapında sendikal-siyasal değişimler için yaygın kampanyalar yapılmıştır. Kayıtlı ekonomide tarım dışı sektörde sendikalaşma oranı 1985'te %18 iken, 1998'de %51 gibi bir büyüklüğe ulaşmıştır. Sendikalaşmada görülen bu başarı imalat sanayinde, madenlerde ve kamu hizmetlerinde ağırlıkla birer sendika merkezinin oluşuna bağlanmaktadır. Böylece özellikle Türkiye gibi ülkelerde görülen, siyasal farklılıklar üzerinden kurulmuş sendikal yapılara Güney Afrika'da pek rastlanılmamaktadır.

Afrika Ulusal Kongresi (ANC) ve Güney Afrika Komünist Partisi (SACP) ile üçlü ittifak kuran COSATU, faşist Apartheid rejimine karşı verilen mücadeleye 1990'lı yılların ortalarına kadar yön veren, belirleyici olan bir hareket oluşturmuştur. İşçi ve emekçi sınıfların maddi koşullarının iyileştirilmesi, örgütsüzlerin örgütlenmesi, demokrasi ve barış mücadelesine işçilerin aktif olarak katılması COSATU'nun temel hedefleri arasındadır. Sendika bünyesinde olduğu kadar toplumun her alanında işçi denetimini savunan COSATU'nun mali gücü sadece üye aidatlarından sağlanmaktadır ve örgüt pek çok açıdan dış müdahalelere kapalıdır.

Sosyalizm mücadelesini tüzük maddesi olarak benimseyen COSATU ile Afrika Ulusal Kongresi ve Güney Afrika Komünist Partisi arasında sağlam bir ideolojik bağ vardır. Siyasal alana ilişkin olarak; işçi sınıfının sömürülmediği, cinsiyetçilik ve

ırkçılığın olmadığı, işçilerin kendi yaşamları üzerinde tümüyle kontrol sahibi oldukları demokratik bir toplum kurma hedefi vardır. COSATU baskı ve sömürünün her türlü biçiminin ortadan kaldırılması için demokratik güçlerle birlikte mücadele etmek gerektiğini savunmaktadır. Kuruluşundan bu yana faşizme ve ırkçılığa karşı büyük kampanyalar düzenlemiş olan COSATU, emekçilerin günlük taleplerini önemsemekte ve mücadelesini emekçiler arasındaki farklılıkları azaltacak bir tarzda yürütmeye çalışmaktadır. Örneğin ücret artışı mücadelesi, vasıflı ve vasıfsız işçiler, kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılıklarını kaldırılması talebiyle kapsamlı çalışmalar yürütmüştür.

Güney Afrika'da demokratik bir rejim kurulmasında merkezi bir rol oynayan COSATU, yeni anayasanın oluşturulmasında da önemli katkılar sağlamıştır. Tüm dünyada sendikalar üye kaybederken, üye sayısını her geçen gün arttıran (%130) bu büyük örgütte, tam zamanlı çalışan ve işyeri temsilciliği yapan amatör bir Genel Merkez yönetimini bulunmaktadır. Başkan ve iki başkan yardımcısı ile mali sekreter aynı zamanda işyeri temsilcisi iken, sadece genel sekreter ve genel sekreter yardımcısı profesyonel sendikacılık yapmaktadır. Güney Afrika'da örgütlenmeye yönelik olarak yapılan çalışmaları şu başlıklar altında sıralamak mümkündür;

- Yeni üyelerin sendikacılığı yalnızca günün koşulları ile tanımları ve yoğun mücadele süreçlerinden geçmemiş olmaları, yakın gelecekte güçlü sendikacılığı sürdürecektir kadrolardan yoksun kalılabileceği olarak değerlendirilmiş, yeni kadroların yetiştirilmesine yönelik yoğun bir çalışma başlatılmıştır.
- Üye sayısındaki artışın sendikal merkeze, faaliyet zenginliği ve etkinliği artırma olarak yansımaları için çalışmalar yapılmaktadır. Örgütsel yapı bu gelişmeye göre değişime açılmıştır.

- Geniş üye tabanına bir yandan sendikal hizmetler götürülürken, bir yandan sendika örgüt yapısının bu hizmet modeline uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır.
- Örgütlenme dâhil, sendikal faaliyetleri güçlendirmek için seçilmişler arasında görev tanımı yeniden yapılmaktadır. Yine bu amaçla işyeri sendika temsilcilerinin görevi yeniden tanımlanmaktadır.
- Sendikalar son dönemde oluşan güven kaybını çözüme ve yeni imaj edinme yönünde çalışmalar yapmaktadır. Bu yönde basın-yayın araçlarının kullanılması ve medyanın etkilenmesine ağırlık verilmektedir.

Sonsöz

İşyerlerinde karşılaşılan “sendikalar bir şey yapmıyor” eleştirisi çok sık rastlanan bir eleştiridir. Kitleler sendikalarda, ancak maddi bir çıkar sağladıkları, orada birleşmiş olmanın gücünü hissettikleri ölçüde toplanır, sendikal örgüt içinde mücadele edebilir. Bu gerçekleşmediği zaman mevcut “mesleki” bilinçlerinin doğal bir sonucu olarak “umutsuzluğa” kapılmaları doğaldır. Bu noktada yapılması gereken önce sorunu tespit etmek, sonrasında bu umutsuzluğu umuda dönüştürmek için somut adımlar atmak (insani ilişkiler geliştirmek, ortak paylaşımlarda bulunmak vb), mevcut “meslek” bilincini sendikal bilince dönüştürmektir. Sendikal mücadele için meslek bilinci yeterli değildir. Sendikal bilinç, sendikal örgütlenme ve mücadele için zorunlu olan en temel bilinç düzeyini ifade etmektedir.

Sendikalara ve sendikal örgütlenmeye ilişkin eleştiri ve önerilerin, sendika üyelerinin talepleri ve eleştirileri üzerinden yükselmesi son derece önemlidir. Sendikal faaliyetler temelinde yapılacak eleştirilerde, varsa yapılan iş üzerinden eleştirileri sunmak gerekir. Eğer eleştiri yapılacaksa; örneğin, “Kitlelere saldı-

ruların niteliğini anlatmak için kaç gün, kaç saat zaman ayrıldı?”, “Kaç işyeri gezildi?”, “Kaç toplantı yapıldı?”, “İşyerlerinde yapılan toplantıların sonuçları nelerdir?”, “Üyeler sendikaya hangi önerilerde bulunuyor?” vb. türünden sorular üzerinden yapılacak eleştirilerin büyük anlamı vardır. Bu tür sorular üzerinde yapılacak sağlıklı bir değerlendirmenin mücadeleyi geliştirmede olumlu rolü olacağı gözden kaçırılmamalıdır.

Emeğe yönelik genel saldırılar, düşük maaşlar, idari baskılar, kriz bahane gösterilerek yapılan tüm dayatmalar sendikalara en geniş kesimleri etrafında toplayabilecek tarihi fırsatlar sunmaktadır. Burada sorun, söz konusu saldırılara karşı mücadelenin mevcut kadrolara mı dayanacağı, yoksa mümkün olan en fazla üyenin sürece katılmasının mı sağlanacağıdır. Sendikal alanda yaşanan saldırıların kitleler tarafından kavranması için bildiri, afiş gibi uygulamalardan, panellerle, işyeri gezileriyle, işyeri toplantılarıyla sendikalarda aydınlatma ve eğitim etkinlikleriyle, emekçilerin ülke genelinde birlikteliklerinin sağlanması yolunda önemli adımlar atılabilir. Bu noktada, sendikal eğitim çalışmalarının işyeri temsilcileri aracılığıyla özellikle işyerlerine taşınması son derece önemlidir. Bu faaliyetlerin sadece sendika üyelerini değil, sendika üyesi olmayanları da kapsamaması amaçlananın çok ötesinde bir etki yaratacaktır.

Kuşkusuz günümüz koşullarında, mücadelenin her düzeyinde, en aşağıdan en tepeye kadar çok sayıda sorun yaşanıyor. Ama bu sorunların içeriğine bakıldığında hemen hepsinin bir sonuç olduğunu görmek mümkündür. Zaman içinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkmış, çoğalmış ve zamanında çözümler üretilmediği için birikerek bugünlere gelmiştir.

Bir söz vardır; “Suya düştüğünüz için değil, sudan çıkamadığınız için boğulursunuz”. Bugün sendikaların ve sınıf mücadelesinin önemli bir ayağını oluşturan sendikal hareketin içinde

bulduğu sorunları tek bir nedene bağlamak mümkün değildir. Bugün bu alanda yaşanan sorunların bu kadar yoğun tartışılmasında pek neden sayılabilir. Bu nedenleri saymak ya da sendikaların durumu ile ilgili doğru analizler yapmak bizleri sadece zihinsel olarak rahatlatır. Ama sorunların çözümü noktasında somut adımlar atılmadığı sürece, herkes bulunduğu yerden başlayarak önlerine somut hedefler koyup, bu hedefleri gerçekleştirmek için bir plan dâhilinde harekete geçmediği sürece bir adım ileri gitmek mümkün görünmemektedir.

Sendikaların emekçiler lehine dönüşümler gerçekleştirmesi, ekonomik, siyasal ve toplumsal dönüşümü iyi tahlil etmesi; emekçiler aleyhine olan tüm uygulamalara karşı etkin önlemler alması; ülke ve dünya deneyimlerinden faydalanması; günün koşullarına uygun olan talepler, örgütlenmeler ve eylem biçimleri geliştirmesi bugün işyerlerinden başlayarak sendikaların yeniden kendilerini gözden geçirmesini bir zorunluluk haline getirmiştir.

Sendikaların gerek yukarıda belirttiğimiz örgütlenme faaliyetleri için, gerekse toplumsal-siyasal desteği tekrar elde edebilmesi için faaliyetlerini işyeriyle ve sadece üyeleriyle sınırlandırmamaları gerekir. Tüm emekçilerin örgütlü mücadelesini savunan sendikalar politikalarını, mücadelecilik sendikacılık temelinde yeniden oluşturmalı ve baştan aşağı yenilenecek hem üyeleri, hem de tüm emekçi sınıflar için mücadele eden örgütler haline gelmelidir.

Sendikal mücadele sonucu emekçi sınıflar çeşitli başarılar elde edebilirler. Ama asıl başarı, bu mücadele sonucunda emekçiler arasında yaratılacak olan birlik ve dayanışma olacaktır. Bu nedendir ki sendikalar ve onları oluşturan emekçiler arasında yaratılacak olan birlik, sınıf mücadelesi açısından ilkesel bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Dünya sendikal hareketinin ta-

rihine baktığımızda, var oldukları döneme damgasını vuran sendikalar hareketlerin, her zaman emekçilerin bütünsel ve birleşik mücadelesini savunan sendikalar yapıları üzerinden yükseldiği görülür.

Sendikalar mücadele alanında gerçek anlamda bir yenilenmenin sağlanabilmesi için, emekçilerin tarihsel birikim ve deneylerini temel alan, kapitalizmin yeniden üretim süreçlerine karşı sınıfsal duruşu yeniden sağlayacak bir politika ve mücadele benimsenmelidir. Emekçi sınıfların her türlü maddi ve manevi yoksulluğunun ve siyasal bağımlılığının nedeni olan toplumsal köleliğin ortadan kaldırılması, sendikaların da esas hedefi olmalıdır. Bu hedefe ulaşabilmek için, var olan sendikalar yapıları ve bu yapıları koşullandıran ilişkiler alanının yeniden gözden geçirilmesi ve sendikaların dönemin ihtiyaçları doğrultusunda kitlesel sınıf örgütleri olarak yeniden inşa edilmesinin gerektiği açıktır.

Kaynakça:

Ellen Meiksins WOOD, Peter MEIKSINS and Michael YATES, **Rising from the Ashes? Labor in the Age of Global Capitalism**, Monthly Review Press, 1998, New York.

Erkan AYDOĞANOĞLU, **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensel Basım Yayın, 2007, İstanbul.

Fernando GAPASIN and Michael YATES, “Organising the Unorganized: Will Promises Become Practices?”, **Rising from the Ashes? Labor in the Age of Global Capitalism** içinde, Ellen M. WOOD, Peter MEIKSINS and Michael YATES (eds), Monthly Review Press, 1998, New York.

Roger SOUTHALL, **Imperialism or Solidarity?, International Labour and South African Trade Unions**, University of Cape Town Press, 1995, Cape Town.

DİSK, BİRLEŞİK METAL-İŞ, **Dünya’da ve Türkiye’de Sendikalar Örgütlenmesi**, Birleşik Metal-İş Yayınları, No: 6, 2002, İstanbul.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), **Örgütlenme El Kitabı I ve II**, Türk-İş Yayınları, Temmuz 2003, Ankara.

COSATU internet sitesi, www.cosatu.org.za.

SENDİKALAR VE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ

Dr. Erkan AYDOĞANOĞLU

Örgütlenme Biçimlerine Göre Sendikalar

- ❖ Meslek Sendikaları...
- ❖ Genel Sendikalar...
- ❖ İşyeri Sendikaları...
- ❖ İşkolu Sendikaları...
- ❖ Federasyon...
- ❖ Konfederasyon...
- ❖ Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler...



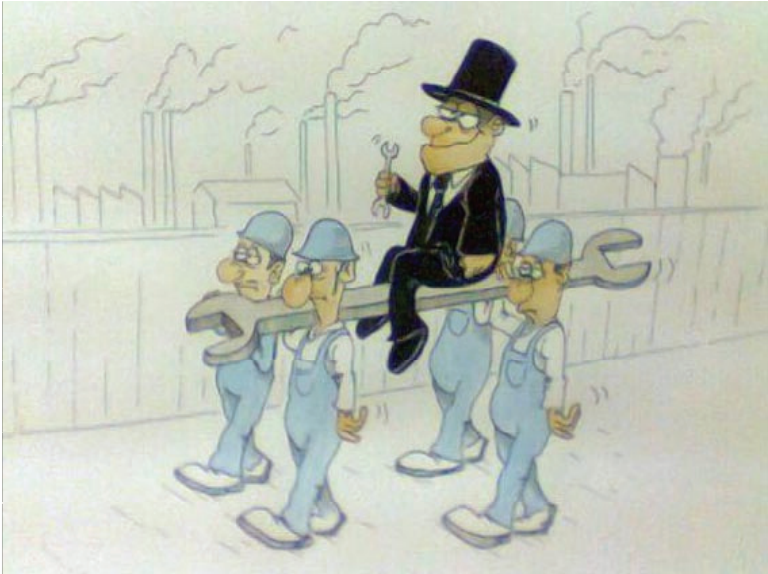
Sendikal Örgütlenme Sorunu

- ❖ Çalışma ilişkilerinin değişmesi ve istihdamın parçalanması (kadrolu, sözleşmeli, ücretli vb)...
- ❖ Emekçiler arasındaki rekabet ve buna bağlı olarak dayanışma duygularının zayıflaması...
- ❖ Sendikal örgütlenmenin ihtiyaç olarak görülmemesi...
- ❖ Sendikaların örgütlenmeye yönelik somut politikalarının olmaması...
- ❖ Örgütlenme faaliyetlerinde sürekliliğin ve düzenliliğin yeterince sağlanamaması...

Neden Örgütlenme?

- ❖ Kapitalizm bireyleri bencil insanlar olarak yetiştirmeyi hedefler...
- ❖ Onları hiçbir zaman gerçekleşmeyecek sahte umutlarla çalıştırmaya ve yaşatmaya uğraşır...
- ❖ Birbiriyle, yan yana çalıştığı arkadaşıyla rekabet içine sokar, ona güvenmemesini öğütler...
- ❖ Böylece emekçileri kendilerine ve potansiyel güçlerine yabancılaşırlar...
- ❖ Emekçilerin çevresinde yaşanan olaylar ve olgular arasında bağ kurması engellenir...
- ❖ Görüntü ile gerçeklik arasındaki ilişki ancak örgütlenme yoluyla kurulur...





Neden Örgütleniyoruz?

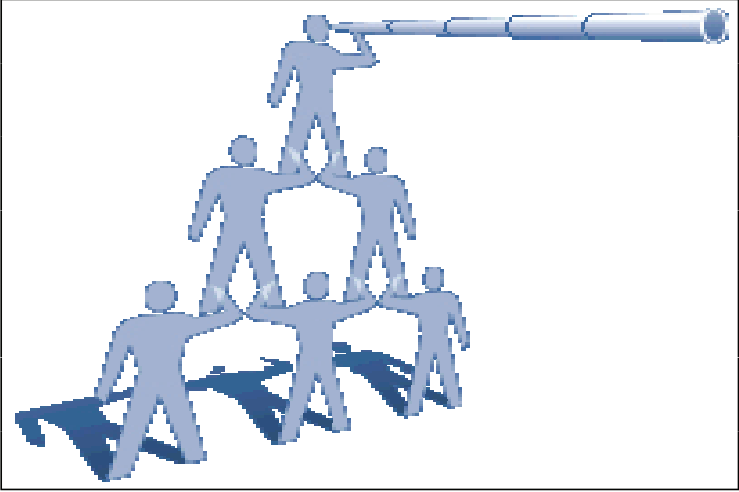
- ❖ Ekonomik, sosyal ve demokratik haklar kazanmak, bu hakları koruyup geliştirmek ve toplumsal sorumluluğun gereklerini yerine getirmek için...
- ❖ Grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkını elde ederek, temel hak ve özgürlüklerimiz doğrultusunda mücadelemizi büyütüp güçlendirmek için...
- ❖ İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, hak ve çıkarlarımızı koruyup geliştirmek, insanca bir yaşam ve gelecek istediğimiz için...
- ❖ Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda bağımsız, demokratik ve gerçek anlamda laik bir ülkede yaşaması gerektiğini savunduğumuz için...
- ❖ Sendikal, demokratik haklarımızın, demokrasi mücadelesinden ayrı olmadığına inandığımız için...

Talepleri Gerçekleştirmek!

Güçlerimizi Birleştirmek!



Geleceğe Güvenle Bakabilmek!



Emekçilerin Birliğini Savunmak!



Örgütlenmeyi Olumsuz Etkileyen Faktörler

Dış Etkenler:

- ❖ Neoliberal ideolojinin yarattığı tahribatlar...
- ❖ Siyasi kadrolaşma, soruşturma, sürgün ve cezaların etkisi...
- ❖ Geleneksel önyargılar (etnik kimlik, mezhep vb)...
- ❖ Örgütlenmeye inançsızlık, sendikaya güvensizlik...
- ❖ Sendikalar arasındaki 'rekabet' görüntüsü...
- ❖ Devletin sendikalara karşı tutumu ve bu tutumun örgütlenmeye olumsuz etkileri...



İç Etkenler:

- ❖ Merkez ve Şubeler arasında yaşanan iletişim ve koordinasyon eksikliği...
- ❖ İşyerleri ile olan bağın sürekli zayıflaması...
- ❖ Ortak iş yapma fikrinin zayıflaması...
- ❖ Kadrolarda görülen inançsızlık, umutsuzluk...
- ❖ Yapılan işin az, eleştirinin çok olması...
- ❖ Farklı sendikal anlayışların birbirini dışlayıcı tutumları...
- ❖ Sendikaların okul olarak algılanmaması...
- ❖ Günlük çalışma yerine, takvimsel çalışma...
- ❖ Örgüt içi demokrasinin işlememesi...
- ❖ Diğer nedenler...

Örgütlenme Politikaları Oluşturulurken;

- ❖ Örgütlenme hedefleri somut belirlenmelidir...
- ❖ Örgütlenme programı oluşturulmalı ve her adımda bir plana üzerinden yürütülmelidir...
- ❖ Örgütlenilecek bölge, il, işyeri hedefleri ayrı ayrı belirlenmelidir...
- ❖ Örgütlenmede yükün yöneticiler, temsilciler ve üyeler arasında paylaşılmasına özellikle dikkat edilmelidir...
- ❖ Örgütlenme çalışmalarında işyerleri ve işyeri örgütlenmeleri temel alınmalıdır...

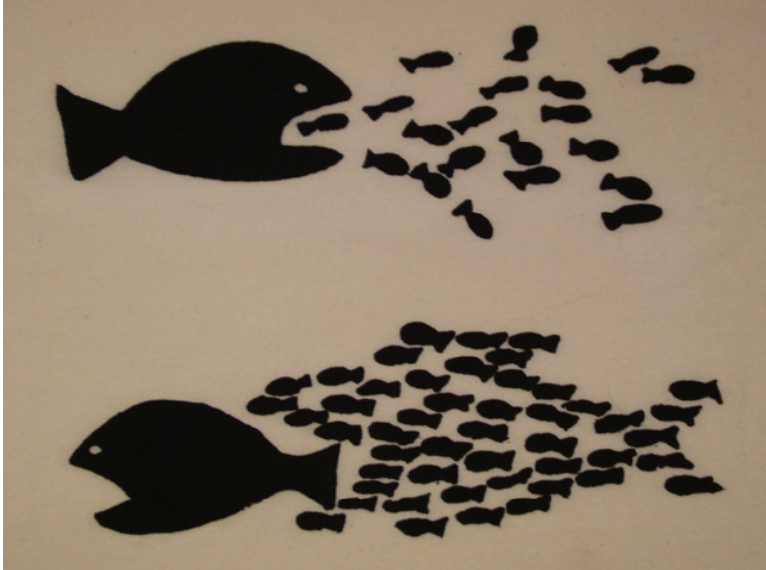
Örgütlenmenin İki Önemli Boyutu

İç Örgütlenme;

- ❖ İşyeri Örgütlenmesi...
- ❖ Sendikal Eğitim...
- ❖ Sendikal Kadro Yaratma ve Kadro Yetiştirme...
- ❖ Kurumsallaşma...

Dış Örgütlenme;

- ❖ Sendika Üyesi Olmayan Emekçileri Örgütlemek.
- ❖ Sendikasız Yeni İşyerlerini Örgütlemek...
- ❖ Kamuoyuna Yönelik Bilgilendirme Çalışmaları...



Mevcut Üyelere Yönelik Olarak Yapılacaklar;

- ❖ Örgütlenmede eğitim anahtar işlevi gördüğünden, sendikal eğitime gereken önem mutlaka verilmelidir...
- ❖ Üyelerin sendikadan beklentileri önemsenmeli ve bu beklentilere yönelik faaliyetler savunulan ilke ve değerler çerçevesinde ele alınmalıdır...
- ❖ Üyeleri faaliyetlere çekme noktasında sosyal ve kültürel etkinliklerin yapılması, iç örgütlenmenin sağlanması açısından önemlidir...
- ❖ Üyelerin eleştiri ve önerileri dikkatle dinlenmeli ve önemsenmelidir...
- ❖ Yönetici, işyeri temsilcisi ve üye ilişkisinin sağlamlığı sendikalarda kurumsal ilişki ve örgütsel bağlılığın güçlenmesi açısından önemlidir...
- ❖ Sendika kadrolarının, işyeri temsilcilerinin gerektiği yerde özeleştirii yapmaları, üyelerin örgütlülüğe olan inancını güçlendirir...



Yeni Örgütlenilecek İşyerlerine Yönelik Yapılacaklar;

- ❖ İşyerlerinde çalışanların sayısı (işçi-memur) ve bunların örgütlülük oranı belirlenmelidir...
- ❖ Öncelikle pilot bölgeler, hedef işyerleri belirlenmelidir...
- ❖ Örgütlenme çalışmaları için görev dağılımı somut olarak yapılmalı ve kim, neyi ne kadar yapacağını önceden bilmelidir...
- ❖ Yerelerde oluşturulacak komite, grup, birim vb tarzdaki yapılar sürekli beslenmeli ve sürekli eğitimden geçmelidir...
- ❖ Üyeden üyeye, yüz yüze örgütlenme önemsenmelidir...
- ❖ İşveren ile ilişkilerde, sendika ilkeleri çerçevesinde “yapıcı ve doğru” politikalar benimsenmelidir...



İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ

- ❖ Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk yansımaları işyerlerinde görülür...
- ❖ İşyeri eksenli örgütlenme çalışmaları, sendikal örgütlenmelerin ilk ve en temel ayağını oluşturur...
- ❖ İşyerleri, emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerler olması nedeniyle örgütlenme açısından çok önemlidir...
- ❖ İşyerlerinde emekçilerin yaşadığı sorunların tartışılması, taleplerin belirlenmesi ve sorunların çözülmesinde atılacak ilk adımlar işyerlerinden başlarsa anlamlıdır...
- ❖ Sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri örgütlenmesinin gücünü ve mücadelenin etkinliğini artırır...



- ❖ Günümüz koşullarında, sendikal mücadelenin her düzeyinde, en aşağıdan en tepeye kadar çok sayıda sorun yaşanmaktadır...
- ❖ Bu sorunların başında sendikal örgütlenmeye yeterince önem verilmemesi ya da sendikal örgütlenmenin somut bir politika üzerinden yapılmaması gelmektedir...
- ❖ Sendikal örgütlenme, işyerlerinden başlayarak bir ağacın dalları gibi yükselir ve yayılırken asıl besinini hep kökünden alır...
- ❖ Sendikal örgütlenmenin temelini işyeri örgütlenmesi oluşturur. Sendikaların kökü işyerleridir.
- ❖ Kökünden bol ve yeterince besin alan dallar iyi ve bol ürün verirken, besin alamayan dallar kurur ve belli bir zaman sonra ağacın köküne zarar vermeye başlayabilir.

İşyeri Örgütlenmesinin Temel Dayanakları

- ❖ Sendikal örgütlenme faaliyetlerinde başlangıç noktasının işyerleri olduğu akıllardan çıkarılmamalıdır...
- ❖ Sendika yönetici ve üyelerinin işyerinde göstereceği her türlü olumlu tutum ve davranış, aynı zamanda örgütlenmeye (tersi de geçerlidir) hizmet eder...
- ❖ İşyeri örgütlenmesi sürekli ve düzenli yürütülmesi gereken özel bir faaliyettir...
- ❖ İşyeri örgütlenmesi rastgele değil, bilinçli, planlı ve günlük bir programa dayalı kurumsal bir faaliyettir...
- ❖ Güçlü bir işyeri örgütlülüğü oluşturamayan sendikaların gerçek anlamda güçlü ve etkili olması mümkün değildir...
- ❖ Örgütlenme politikalarında örgütlülerin örgütlenmesi (iç örgütlenme) ve örgütsüzlerin örgütlenmesi (dış örgütlenme) temel politika olmalıdır...



Üyelere Yönelik Olarak Yapılacaklar;

- ❖ Örgütlenmede eğitim anahtar işlevi gördüğünden, işyerinde sendikal eğitime gereken önem mutlaka verilmelidir...
- ❖ Üyelerin sendikadan beklentileri önemsenmeli ve bu beklentilere yönelik faaliyetler savunulan ilke ve değerler çerçevesinde ele alınmalıdır...
- ❖ Üyeleri faaliyetlere çekme noktasında sosyal ve kültürel etkinliklerin yapılması, iç örgütlenmenin sağlanması açısından önemlidir...
- ❖ Üyelerin eleştiri ve önerileri dikkatle dinlenmeli ve önemsenmelidir...
- ❖ Yönetici, işyeri temsilcisi ve üye ilişkisinin sağlamlığı sendikalarda kurumsal ilişki ve örgütsel bağlılığın güçlenmesi açısından önemlidir...
- ❖ Sendika kadrolarının, işyeri temsilcilerinin gerektiği yerde özelleştire yapmaları, üyelerin örgütlülüğe olan inancını güçlendirir...



İşyeri Örgütlenmesinde Başarılı Olmak İçin;

- ❖ İşyeri örgütlenmesi yapacak kişinin kişilik özellikleri, kullandığı dil ve üslubu işyeri örgütlenmesini güçlendirecek tarzda olmalıdır...
- ❖ Örgütlenilecek alanın (işyerinin) bilgisine sahip olunmalı, işyerinin demografik özellikleri, bireysel ve kurumsal ilişkilerin niteliği mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır...
- ❖ İşyeri örgütlenmesinde samimiyet ve işyerinde güven oluşturmak çok önemlidir...
- ❖ İşyeri örgütlenmesi, örgütsel düzeyde kararlılık, ısrar ve sabır gerektirir, aceleci olunmamalıdır...
- ❖ Hedefler her somut belirlenmeli, somut talepler üzerinden örgütlenme çalışmaları yapılmalıdır...
- ❖ İşyeri örgütlenmesi yapacak kişi 'az konuşan, çok dinleyen' olmalıdır...



İşyeri Örgütlenmesinde Dikkat Edilmesi Gerekten Noktalar:

- ❖ İşyeri örgütlenmesinde emekçilerin birliğini ve gücünü bölen, sendikaya ve örgütlenmeye güvensizliği besleyen tutum ve davranışlardan kaçınmak gerekir...
- ❖ İşyerinde kesinlikle ayrımcı davranış sergilenmemeli, örgütlü olsun olmasın tüm emekçilerin çıkarlarını gözetken bir duruş sergilenmelidir...
- ❖ İşveren temsilcisiyle mesafe doğru ayarlanmalıdır...
- ❖ Emekçilerle işyerinde sadece sendikal konularda değil, zaman zaman 'vakit geçirme' adına da güncel tartışmalar yapılabilir...
- ❖ Özel yaşam zaaflarının işyeri örgütlenmesini olumsuz etkilemesine kesinlikle izin verilmemelidir...





