

NİÇİN SENDİKA? NASIL SENDİKA?

Yıldırım Koç

Türk-İş Eğitim Yay.No.12
Ankara, 1999

İÇİNDEKİLER

Sendika Nedir?
Sendika Ne Değildir?
İşçi Sınıfı Kimlerden Oluşur?
Haklılık ve Güçlülük
Kamu Emekçileri ve Sermayedar Sınıf
İşçi Sınıfı Tabakalardan Oluşur
Bilinç ve Program Önemlidir
Taban-Tavan ve Sendika-İçi Demokrasi
İşçi Sınıfı Olarak Bugün Neler İstiyoruz?
Sendikacılık Ölüyor mu?
“Sınıf ve Kitle Sendikacılığı”
Sendikal Örgütlenmede Engeller ve Bunları Aşma Yolları
Sendikacılığın Güncel Sorunları Nelerdir?
“Ücret Sendikacılığı”
Toplu Sözleşme Sendikacılığı Aşılmalıdır
Sendikacılık Hareketinin Halkla İlişkileri
Daha Etkili Kitle Eylemleri
İşçi Sınıfı, Sendikalar ve Siyasal Güç
Sendikal Mücadelede Tüketici Olarak Gücümüz
Nasıl Bir Sendika?

Sendika Nedir?

“Sendika nedir?” sorusu sorulduğunda, ülkemizde bugün genellikle verilen yanıt şöyledir: Sendika, işçilerin hak ve çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye çalışan bir işçi kuruluşudur; ekonomik ve demokratik mücadelenin bir aracıdır.

Ancak herkes, bugün çoğunluğun verdiği bu yanıtı vermeyebilir.

Bazılarına göre, sendika, kapitalizmi yıkacak ve yerine sömürsüz bir dünya kurmada kullanılan ana araçtır ve gelecek toplumun çekirdeğidir. Anarkosendikalizmin sendikalara yüklediği görev böylesine kapsamlı ve zordur.

Bazılarına göre ise, sendika, kapitalizmin yerine sosyalizmi veya komünizmi yerleştirmeye çalışan siyasal partinin kitlelerle bağlantı kurmada, kitleleri örgütlemeye, harekete geçirmede ve yönetmede kullandığı bir araçtır, bir bağlantı kayışıdır.

Bazılarına göre sendikalar, işçi sınıfının sosyalizme kaymasını önlemek amacıyla denetim altında tutulmalarını sağlamak için oluşturulan ve işçilere belirli hakların verilmesinde de aracılık eden kuruluşlardır.

Bazılarına göre sendika, bir milliyetçi hareketin işçi sınıfını örgütleme aracıdır.

Bazılarına göre sendika, işçileri denetim altında tutabilmek için onları devlet yapısı içinde örgütlemek amacıyla oluşturulan, devlete bağımlı yapılardır. Franko İspanya’sında, Mussolini İtalya’sındaki faşist sendikal örgütlenmeler böyleydi.

Bazılarına göre sendika, sınıf çelişkilerinin yok edilmesi ve sınıflar arasında uyum sağlamanın aracıdır. Bu anlayışı, Vatikan’a bağlı hristiyan sendikacılığında da, HAK-İP’in ilk kuruluş yıllarında ortaya attığı görüşlerde de görebilirsiniz.

Bazılarına göre sendika, vasıflı işçilerin örgütüdür. İngiliz sendikacılık tarihinin yaklaşık ilk yüz yılında, “sendika” denildiğinde bu tür örgütlenmeler anlaşılır. Bazılarına göre ise sendika, tüm işçileri bünyesinde toplamalıdır. İngiltere’de 1890’lı yıllardaki “Yeni Sendikacılık” hareketi böyle bir yaklaşım içindedir.

Sendikaların bir bölümü meslek sendikasıdır; yalnızca aynı meslekten olan ücretlileri bünyesinde barındırır.

Bazı sendikalar, işyeri sendikasıdır; yalnızca belirli bir işyerindeki ücretliler bu sendikada örgütlenebilir.

İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda kabul edilen ücretliler biraraya gelir.

Genel sendikalar ise tüm işkollarındaki ücretlileri örgütlemeyi amaçlar.

Sendika birlikleri, genellikle, aynı yörede farklı işyerleri ve işkollarında örgütlü sendikaların üst örgütüdür.

Federasyonlar, genellikle, farklı yörelerde aynı meslekte veya aynı işkolunda örgütlenmiş sendikaların üst örgütüdür.

Konfederasyon ise, genellikle, tüm meslekler, bölgeler, işyerleri ve işkollarındaki kuruluşların ulusal düzeydeki örgütlenmesidir.

Ancak bu kavramlar ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Her ülke, kendi tarihinden kaynaklanan bazı özelliklere bağlı olarak, sendikal örgütlenmesini biçimlendirir ve isimlendirir. Örneğin,

İngiltere'deki konfederasyonun adı Sendikalar Kongresi'dir (Trade Unions Congress); çünkü bugünün bu örgütü 1868 yılında her yıl toplanan bir kongre biçiminde ortaya çıkmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üst örgütün adı, Amerikan Emek Federasyonu - Endüstriyel Örgütler Kongresi'dir (AFL-CIO); çünkü bu örgüt, önce ikiye bölünmüş, daha sonra bu iki parça birleşince, ikisinin adları yanyana getirilmiştir. Türkiye'de ise yukarıda belirtilen kavramlar kullanılmaktadır.

Sendikalar dışında da işçi örgütleri vardır. İşçiler, çeşitli dernekler, yardımlaşma sandıkları, konut ve tüketim kooperatifleri ve siyasal örgütlenmeler de oluşturabilir. Bir biçimde kurulan bir örgütlenme, bir süre sonra bir başka biçim ve içerik de kazanabilir. Bir yardımlaşma sandığının veya bir derneğin sendikaya dönüştüğü birçok örnek vardır.

Bu nedenle, sendikacılık tarihinde, "ilk sendika" diye bir örnek aramak yanlıştır. İnsanın, evrim kuramında açıklandığı biçimde evrilerek, evriminin belirli bir noktasında insan niteliklerinin ağır basması gibi, işçileşme sürecindeki üreticilerin veya işçilerin oluşturdukları çeşitli örgütlenmelerin evrilme sürecinde bir noktada bu örgütlenmelere sendika adı verilmiştir.

İşçi sınıfının yapısı ve dinamikleri incelenirken, ele alınması gereken öncelikli örgütlenme, sendikalar. Ancak, diğer örgütlenmeleri de unutmamak gerekir.

Bazılarına göre, sendika ile siyasal parti arasında çok net bir işbölümü vardır: Sendika, ekonomik-demokratik mücadeleyi, siyasal parti ise siyasal mücadeleyi verir. Ancak bazılarına göre, sendikaların sınıfın geniş kesimlerini harekete geçiren eylemleri siyasal mücadelenin bir parçasıdır. Hatta bazan bir siyasal partinin sendikal görevleri, bir sendikanın da siyasal görevleri yerine getirdiği görülebilir. Örneğin, 1919-1922 yıllarında İştirakçi Hilmi'nin Türkiye Sosyalist Fırka'sı, yaptığı işler bakımından, yarı sendika yarı siyasal partidir. Buna karşılık, Polonya'da 1980'li yıllardaki Dayanışma Hareketi sendika olarak başlamış, ancak siyasal görevler de üstlenmiştir.

Bunların hepsi sendikadır.

Birçok durumda, her görüş kendi sendikal anlayışının tek ve mutlak doğru olduğuna inanır. Ancak zaman içinde bu görüşler de, değişen koşullara göre, kendi içlerinde bir değişim yaşar. Bazan belirli koşullarda birbirini düşman gibi gören sendikal anlayışlar, değişen koşullarda aynı safta yer alır.

Bazan sendikal tartışmalarda ana neden, sendikalara farklı görevler yüklemektir. Ancak insanlar yalnızca kendi anlayışlarının tek ve mutlak doğru olduğuna inanırlarsa, bu durumun farkına varmayıp, gereksiz bir tartışmayı sürdürebilirler. Bazan kişiler, farkında olmadan çok farklı sendikal anlayışlardan etkilenebilir.

Sendika nedir? sorusu ilk başta çok basit gibi gözüküyor. Ancak konu ilk başta zannedildiği kadar basit değildir. Yukarıda sayılan örgütlenmelerin hepsi sendikadır. Bu sendikal anlayışlardan birini benimseyenlerdeki genel eğilim, diğerlerinin "gerçek sendika" olmadığını ileri sürmektir. Bu nedenle, farklı sendikal anlayışlara sahip kişilerin birbirini en sert ve acımasız biçimde suçlaması, sendikaların ortaya çıktığı tarihten beri görülen bir durumdur.

Günümüzde yaygın kabul gören biçimiyle, sendika, işçi sınıfının hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturduğu veya oluşturulan örgütlenmelerdir.

Sendika, herşeyden önce işçi örgütüdür. Bugün Türkiye'de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu da vardır. Kamu işverenleri de iki ayrı kamu işveren sendikasında örgütlüdür. Ancak bunlar gerçek anlamda sendika değildir. Dünyanın çok az ülkesinde bu nitelikteki örgütlenmeler "sendika" adını kullanmaktadır. Ancak Türkiye'de 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı yasanın adı, "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında Kanun" idi. 1961 Anayasasında işverenlere de sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı tanındı. 1963

yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası, işveren sendikalarının kurulmasını ve çalışmalarını da düzenliyordu. 1982 Anayasasında da işverenlerin kuracakları örgütlerin adı "sendika" olarak belirtildi. 1983 yılında kabul edilen ve günümüzde yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Yasası, işçi ve işveren sendikalarını birlikte düzenlemektedir. Ancak, bütün bunlara karşın, sendika denildiğinde genel olarak işçi örgütü anlaşılır.

Sendika Ne Değildir?

Sendikaların ne olduğunu daha iyi anlayabilmek için, sendikaların ne olmadığını da iyi anlamak gerekir. Birçok işçinin ve bir ölçüde de kamu emekçisinin ¹ gözünde sendika avukattır, çobandır, sigorta şirkettir. Birçok kişi, bir siyasal partiden beklemesi gerekenleri sendikadan bekler. Birçok kişi, bir sendikanın kendisinin bütün sorunlarını çözeceği umudunu taşır. Bu hataları işleyen kişiler bazan savundukları görüşlerin özünde bu açıklıkta ifade edilen anlayışların ürünü veya sonucu olduğunun farkında bile değildir.

- Sendika, avukat değildir.
- Sendika, çoban değildir.
- Sendika, sigorta şirketi değildir.
- Sendika, siyasal parti değildir.
- Sendika, bütün sorunları çözemez.

Bazı işçiler ve kamu emekçileri, sendikaları, vekalet verdikleri avukat gibi görürler. Vekalet ücreti olarak da, sendikaya ödenti verdiklerini düşünürler.

Sendika belirli durumlarda işçileri temsil eder. Ama bu temsil görevi, bir avukatinkinden çok farklıdır. Avukat, temsil ettiği kişiden belirli bir para alır ve onu savunur. Savunduğu kişinin tek görevi ve sorumluluğu, avukatına para ödemektir.

Sendikaların gücü, temsil ettikleri işçinin ve kamu emekçisinin gücüdür. Sendika yöneticisi, bu gücü örgütleyerek, daha bilinçlendirerek ve akıllı bir biçimde harekete geçirerek, işverenden hak alınmasını sağlar. Yoksa, hiçbir sendikacı, masa yumruklayarak, kapı tekmeleyerek veya kendi zekası sayesinde kendi başına hak alamaz.

Sendika üyesi sendikaya ödenti verir. Ama sendika üyesinin sendikaya karşı görevi, ödenti vermekle bitmez. Ödenti vermekle başlar. Sendika tek başına hiçbirşey değildir. Sendika, ancak üyelerin güçlü ve etkili sahiplenmesi ile bir güç haline gelebilir.

İşçiler koyun olmadığından, sendika ve sendikacı da çoban değildir. Çoban, koyunları iyi bir yerde otlatır; ama işin sonunda mezbahaya veya kasaba götürür. Başlarına iyi çoban arayanlar, kendilerini koyun yerine koyduklarının farkına varmalıdır.

Sigorta şirketine her ay belirli bir miktar para yatıran, kendisini belirli tehlikelere karşı güvence altına alabilir. Bazı işçiler, sendikaya her ay belirli bir ödenti vererek, bugünlerini ve geleceklerini güvence altına alabileceklerini sanmaktadır. Bugün sendikaya ödenen aylık ödenti işçilerin bir günlük yevmiyesini geçemez. Hiçbir sigorta şirketi, bu kadar küçük bir ödeme karşılığında insanların bugününü ve geleceğini güvence altına alamaz. Sendika, sigorta şirketi değildir. Sendika, hak almanın yolunun güçlü olmak ve mücadele etmekten geçtiğini kavramış işçilerin ve kamu emekçilerinin mücadelesidir.

¹ Ben "memur ve sözleşmeli personel statülerinde istihdam edilen kamu ücretlileri" terimini tercih ediyorum. Günümüzde "kamu emekçileri" terimi büyük ölçüde yerleşti. Ancak bu terim, kamu kesiminde işçi statüsünde istihdam edilen ücretlileri de ifade ediyor. Ayrıca, "emekçi" kavramı, işçi sınıfının yanı sıra, üretim aracı sahibi küçük esnaf ve sanatkarı ve küçük toprak sahiplerini de içeriyor. Bu nedenle, daha kısa bir terim kullanılacaksa, "kamu ücretli çalışanları" daha doğru.

İşçilerin sömürülmemesini, ezilmemesini, günün şartlarına göre insanca yaşayabilmelerini istemek, siyasetle ilgilenmek demektir. Sendikalar siyasetle içiçedir. Ancak sendikalar siyasal parti de değildir.

Vergilerin kimden kesileceği, toplanan vergilerin hangi sınıfların yararına harcanacağı, siyasal kararlardır. Sosyal güvenlik kesintileri ve diğer kesintilerin kimlerden yapılacağı ve nasıl harcanacağı da siyasal kararlarla belirlenir. Sendikalar doğal olarak bu konularla ilgilenirler ve ilgilenmek zorundadırlar.

Demokrasinin ülkede ne ölçüde var olduğu, işçi sınıfının ve onun ötesinde tüm vatandaşların temel ilgi alanıdır. Demokrasinin çok sınırlı olduğu veya hiç uygulanmadığı ülkelerde sendikal hak ve özgürlüklerden ve çalışanların haklarından söz etmek de olanaklı değildir. Bu konular siyasetin kendisidir.

Yaşamın her alanı siyasetle içiçedir. Sendikalar da, isteseler de, istemeseler de, siyasetle ilgilenmek zorundadır ve ilgilenirler. Ama günümüzde yaygın olarak kabul edilen biçimiyle sendikalar, iktidara gelme gibi bir amaç gütmmezler. Sendikalar bir siyasal partiyi destekleyebilir ve bir siyasal parti kurabilir. Ancak bugün yaygın kabul gören biçimiyle, sendikaların siyasal partilerden bağımsız olmasında büyük yarar vardır. Özellikle işçi sınıfının çeşitli nedenlerle çeşitli siyasal eğilimler arasında bölünmüş bulunduğu koşullarda, mevcut siyasal partilerden bağımsızlık ve/veya ortaklaşa yeni bir sınıf partisinin örgütlenmesi en doğru çözüm gözükmektedir.

Bugünün Türkiye'sinde işçilerin siyasal eğilimleri arasında hala önemli farklar vardır. Ama tüm işçiler, ücretli emek - sermaye saflaşmasına yerlerini giderek daha açık ve net bir biçimde "ücretli emek" cephesinde almakta, sınıf bilinçlerini geliştirmektedir. Bu koşullarda, sendikaların belirli bir siyasal partinin arkasına takılması ve o siyasal parti ile içiçe geçmesi, sendikal hareketi böler. Ayrıca, sendikaların belirli bir siyasal parti lehine çaba göstermesinin üyeler üzerinde fazla bir etkisinin olmadığı da bilinmektedir.

Sendikaların gücü sınırlıdır. Sendikalarda biraraya gelen işçilerin sendikal mücadele içinde kullanabildikleri güçlerinin bir sınırı vardır.

Sendikaların gücünün sınırlı olduğu kavranmazsa, sendikaların bütün sorunları çözebileceği inancı yayılabilir. Sendikayla her sorununun çözülebileceğini sananlar ise, her sorunu çözemeyince, sendikaya olan güvenini kaybedebilir.

Sermayedar sınıf genellikle sanıldığından çok daha güçlüdür. İnsanca yaşanabilecek şartların yaratılması, genellikle birçok işçinin ve kamu emekçisinin zannettiğinden daha yüksek bir bedelin ödenmesini, daha uzun bir mücadelenin verilmesini gerektirmektedir.

İşçi Sınıfı Kimlerden Oluşur?

Bu konuların kavranabilmesi için ilk tartışılması gereken konu, "işçi"nin kim olduğu, işçi sınıfının kimlerden oluştuğudur?

Bu konuda birçok insanın kafası yeterince açık değildir. Birçok kişi, bu soruya, sermayedar sınıfın kafamıza soktuğu bir yanıtı verir: "İşçi, bedeniyle çalışandır, kol gücüyle çalışandır, eski deyişle, ameledir."

"Ücret karşılığında çalışan bir mühendis işçi midir?" diye sorsanız, yanıtı kesindir: "Hayır," der, "hiç okumuş adam işçi olur mu. Onun adı üstünde: Mühendis." Birçok mühendis de kendisine işçiliği yakıştırmaz, "Mühendis Bey" olmayı yeğler.

Hele bu konuda kafası daha karışıkça, açıklama da getirir. Pöyle diyebilir: “Mühendis kafasıyla çalışır. Ama ‘işçi’ dediğin kol gücüyle çalışır.”

Bir öğretmene veya hemşireye bakış da genellikle aynıdır.

Bir işyerindeki büroda veya bir otelde ücret karşılığı çalışan bir büro elemanının işçi olup olmadığını sorsanız, birçok kişinin yanıtı yine açık olacaktır: “Hayır,” diye yanıt verilecektir. “O memurdur; baksana masa başında çalışıyor. Tezgah başında değil ki. Hele üstüne başına bir baksana. Tertemiz giyinmiş. Makyaj bile yapmış. Ondan işçi olur mu.”

Bu yaklaşımların hepsi hatalıdır.

Bu konuda kafamız açık olmadan, sendikanın ne olduğunu anlayamayız. Sendikaların görevlerini ve sendikada kendi görevlerimizi kavrayamayız.

Hayatını aldığı ücretle kazanan ve sermayedar sınıf adına yetki kullanmayan, işe işçi alma, işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını belirleme, işten işçi çıkarma yetkileri olmayan her ücretli, işçi sınıfındandır.

Birçok kamu kuruluşunda işçinin izin kağıdına onay için imza atan bir memur kendisini işveren zannedebilmektedir.

Bir dönem, teknik lise mezunlarının örgütü olan Teknisyenler Derneğinin önde gelen taleplerinden biri, kendilerine “işçi” değil, “teknisyen” denmesiydi.

Bu biçimde davrananlar çok büyük bir yanılığ içindedir.

Memur statüsünde çalışan bazı ücretlilerin kendilerini “işveren” zannetmesi, işçilik bilincinin ve sınıf bilincinin yeterince gelişmemesinden kaynaklanan bir yanılığdır.

Hayatını işyerinde aldığı ücretle kazanıyorsa ve işverenlerin vekili durumunda değilse, bütün ücretli çalışanlar işçidir. İşgücünden başka satacak birşeyi olmayanlar, işçi sınıfını oluşturur.

Esnaf ve sanatkar bizden çok çalışabilir; elleri nasırlı olabilir. Ama onlar işçi sınıfından değildir. Onlar da hayatlarını alınteriyle ve beyingüçüyle kazanırlar. Onlarla ortak noktamız budur. Ama onlar kendi kendilerinin efendisidir. Geçimlerinin kaynağı bir işverenden aldıkları ücret değerlidir. İşgüçlerini değil, ürettikleri ürünü veya sundukları hizmeti satarlar.

Küçük toprağını kendi emeğiyle işleyen bir köylü ailesi de bizden daha zor koşullarda çalışabilir ve kötü koşullarda yaşayabilir. Yoksul olabilir. Ama o da işçi sınıfından değildir. Kendi tarlasını sürer, kendi tarlasından kaldırdığı ürün de kendinindir. Ama bir fabrikada bir işçinin ürettiği ürün, fabrikanın sahibinindir.

İşçiyi işçi yapan, yoksulluğu, çalışma ve yaşama koşullarının kötülüğü değildir. İşçiyi işçi yapan, onun üretim araçlarına sahip olmaması ve çalışma sürecinde sömürülmesidir. İşçileri, tarihte daha önceki dönemlerde ortaya çıkmış ve sömürülen sınıflardan ayıran temel özellik, özgürleşmiş emek olmalarıdır. Bu “özgürleşme” iki boyutludur. Birinci boyut, emeğin kölelik veya serflik bağımlılığından kurtulması, emekgücünün meta haline gelmesi ve böylece özgürleşmesidir. İkinci boyut ise, üretim araçları mülkiyetinden özgürleşmesi, kopmasıdır. Bu ikinci boyut, mülksüzleşmedir. İşçi, geçimini sağlayabilmek için işgücünü satmaktan başka yolu olmayan ve ayrıca işgücünü satabilme özgürlüğüne sahip bulunan ve üretimi kendi başına sürdürebilecek başka olanaklara sahip bulunmayan (mülksüzleşmiş) ücretlidir.

Toplumda üç ana toplumsal sınıf vardır. Başkasına çalışanlar, günümüzde işçi sınıfını oluşturur. Kendisine çalışanlar küçük burjuvadır; bunlar emekçidir, ancak bizden ayrıdır. Başkasını çalıştıranlar ise en genelinde mülk sahibi sınıfları ve özel olarak da sermayedar sınıfı oluşturur.

İşçi sınıfına bu anlayışla yaklaşmak tüm kesimler için son derece önemlidir. Özellikle her toplu iş sözleşmesi ve her grev, bir bütün olarak işçi sınıfı ile, bir bütün olarak sermayedar sınıf arasında bir saflaşma ve çatışmadır.

Sayıları iki milyona yaklaşan memurların ve sözleşmeli personelin ve işçi statüsünde çalışan yüzbinlerce büro personelinin (beyaz yakalı işçilerin) desteğine sahip olmayan bir sendikal mücadele başarısız kalır. Diğer taraftan, memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışan kamu emekçileri ise, özellikle hükümet gibi güçlü bir işveren karşısında, yalnız başlarına başarılı olamazlar. Zaten amaç, ücretliler arasındaki her türlü farklılığın ikinci plana itilmesi olmalıdır.

Haklılık ve Güçlülük

Sınıflı toplumlarda belirli bir hakkı elde edebilmek için haklı olmak yetmez. Bir hakkı alabilmek için güçlü olmak gerekir. Çok basit gibi gözüken ve ancak genellikle gözden kaçırılan bu gerçeği doğru kavramadan ve sürekli olarak akılda tutmadan, sendikal mücadelenin kavranılması ve sürdürülmesi olanaklı değildir.

İşçi sınıfının elde ettiği her hak, sermayedar sınıfın hakkında bir azalma demektir.

Bir fabrikada çalışan işçinin yarattığı değerden ücret olarak ayrılan bölümün büyümesi, karların azalması anlamına gelir.

Kamu emekçilerinin aylıklarının artırılması, devlet olanaklarından mülk sahibi sınıf ve tabakalara ayrılan bölümü azaltır.

Bir işyerindeki işçilerin hak ve özgürlüklerinin artması demek, işverenin hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması demektir. İşçinin iş güvencesinin artması, işverenin işten işçi çıkarma özgürlüğünün kısıtlanmasıdır. İşçinin çalışma süresinin azaltılması, işverenin işçinin işgücünü kullanabileceği sürenin kısıtlanmasıdır.

Bu nedenlerle, en küçük hakkın elde edilmesi bile bir gücü gerektirir.

Bu güç, bazan nitelikli (vasıflı) ücretli işgücünün ve hatta ücretli vasıfsız işgücünün az bulunmasıdır. Bu durumda, belirli bir örgütlülüğe ve mücadeleye gerek kalmadan bazı hakların elde edilmesi olanaklıdır.

Ancak günümüzde işçi sayısı ve nitelikli işgücü, talep edilenden fazla vardır. Bu koşullarda, işçi sınıfının gücünün kaynağı, işçilerin sayısıdır, sendikal örgütlenme hakkı ve geleneğidir, siyasal örgütlenmedir, toplu pazarlık hakkıdır, grev hakkıdır, deneyim birikimidir, bilinç düzeyidir (işçilik bilinci, sınıf bilinci ve siyasal bilinç), mücadele kararlılığıdır, eylemliliğidir, diğer emekçi sınıf ve tabakalarla sağladığı ittifaklardır.

İşçi sınıfının gücünün karşısında sermayedar sınıfın ve diğer mülk sahibi sınıf ve tabakaların gücü vardır. Bu iki tarafın güç dengesi, ülkedeki toplumsal ve siyasal ortam ve eldeki olanaklar, elde edilebilecek hakları ve özgürlükleri belirler.

Diğer bir deyişle, hak ve özgürlüklerin elde edilebilmesi ve korunabilmesi, son derece karmaşık etmenlerin sonucudur. "İstedim, alırım" veya "haklıyım, vermek zorundalar" gibi yaklaşımlar çok ilkel, saf ve yanıltıcıdır. Alınan ve uygulanabilen her hak, sınıflar arasındaki karmaşık dengelerin ürünüdür.

Bu durumun çok ilginç bir örneği, yasalarda yer alan yasakların ve bunların yaptırımlarının uygulanmasına ilişkindir. Bugün ülkemizde 12 Eylül darbesi sonrasında Anayasası ve çalışma mevzuatı hala büyük ölçüde yürürlüktedir. Ancak bu mevzuatın yasakları kitlesel biçimde aşıldığında, hükümetler ve işverenler ellerindeki bazı yetkileri kullanamamakta, yaptırımları

uygulayamamaktadır. Yapılan eylemlerin meşruluğu ve kitleselliği, yaptırımları büyük ölçüde engellemektedir.

20 Temmuz 1994 tarihinde TÜRK-İP bir genel eylem kararı aldı, Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu'nu oluşturan örgütler de bu kararı destekledi. Bu eylem, hükümetin aldığı bazı kararların değiştirilmesini öngören bir yasadışı grevdi. Böyle bir kararı almanın ve uygulamanın bu tarihte yürürlükte bulunan yasalara göre cezası, ilgili sendika ve konfederasyonların kapatılması (2821/58), eyleme katılan işçilerin tazminatsız olarak işten çıkarılması (1475/17/II/g) ve herbirine 6 aydan az olmamak üzere hapis cezası verilmesiydi (2822/73). Ancak hükümet ve işverenler, işbaşında iş durdurma biçiminde uygulanan 20 Temmuz genel eylemi sonrasında bu yetkilerini kullanamadılar.

Bu durumu, Sayın Süleyman Demirel'in 3 Ocak 1991 genel eyleminden önce söyledikleri gayet güzel ifade etmektedir:

“Yüzbinleri nasıl cezalandıracaksınız? Yüz binlerin bu çeşit harekete kalkması, fiili suç bile sayılsa, bu, yasayı işlemez hale getirir. Yöneticiler, yüz binleri cezalandırmayı düşüneceğine, işçiyi bu noktaya getiren nedenleri ortaya koysun, onlara ilgi gösterebilir.” (Milliyet, 3 Ocak 1991)

Aynı durum kamu çalışanları için de geçerlidir. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre, memurların toplu eylem ve hareketleri (M.26) ve grev yapmaları (M.27) yasaktır. Toplu eylem ve hareketin cezası aylıktan kesme, grevin cezası devlet memurluğundan çıkarmadır (M.125). Memur ve sözleşmeli personelin grev yapması veya iş yavaşlatmasının cezası ise 4 aydan 1 yıla kadar hapis ve geçici veya sürekli olarak memuriyetten çıkarılmaktır. Bu eylemin dernek veya meslek kuruluşunun aldığı karar sonucunda yapılması durumunda, kararı alanlar 1 yıldan 3 yıla kadar hapisle cezalandırılırken, katılan memurun sürekli olarak memuriyetten çıkarılması öngörülmektedir (Türk Ceza Yasası, M.236).

Türk Ceza Yasası'na göre, “her kim... cebir ve şiddet veya tehdit olmaksızın, işyerini her ne suretle olursa olsun kısmen veya tamamen işgal ederse bir aydan bir seneye kadar hapis cezasıyla” cezalandırılmaktadır (M.201).

Ancak bu maddeler de son yıllarda işletilememiştir.

İşçi sınıfı ile sermayedar sınıf ve hükümet arasında, çok sayıda etmene bağlı olarak her gün değişen bir güç dengesi vardır. Bu güç dengesi, kağıt üzerine geçirilen hakları ve yetkileri ve bu hakların ve yetkilerin kullanılabilirliğini belirler.

Kamu Emekçileri ve Sermayedar Sınıf

Burada akla gelen bir soru, kamu kesiminde çalışan ücretlilerin veya daha özel olarak, memur ve sözleşmeli personel statülerinde istihdam edilen kamu emekçilerinin, sermayedar sınıf ile ne alıp veremediğidir.

Sermayedar sınıf, günümüzde, kamu kesiminde işçi, memur veya sözleşmeli personel statülerinde çalışan ücretlilerin ücretlerinin düşük, çalışma koşullarının kötü olmasını ister.

Bunun en açık kanıtı, uluslararası sermayenin beyni ve sözcüsü olan Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) Türkiye'ye gönderdiği raporlarda yer alan işçi ücretleri ve memur aylıklarının düşük tutulması talebidir. Bu talebi, aynı zamanda ülkemizdeki sermayedar sınıf da paylaşmaktadır.

Ücretler ve aylıklar artarsa, devlet bütçesinden sermayedar sınıfa aktarılacak kaynak azalır ve devlet, mülk sahibi kesimleri vergilendirmeye zorlanabilir. Hükümetler, devletin iki yakasını

biraraya getirmeye çalışır. İşçiler ve diğer kamu emekçileri bir taraftan çok güçlü bir biçimde çekerse, hükümetler, işverenlere aktardıkları kaynaklardan kısıntı yapmak (teşvikleri kıstmak) ve hatta işverenlerden yeni kaynak (vergi, fon kesintisi, v.b.) talep etmek zorunda kalabilir (yakayı büyütme isteyebilir). Ayrıca, borç ödemelerinde de aksamalar ortaya çıkabilir. O zaman da hükümet, bugüne kadar vergi almadığı veya çok az vergi aldığı sermayedarlara ve diğer mülk sahibi sınıf ve tabakalara yüklenmek zorunda kalabilir; sermayedar sınıfa verdiği teşvikleri azaltabilir.

Kamu kesiminde ücretler ve aylıklar artarsa, işgücü piyasasında rayiç yükselir. İşyerinde veya kahvede aynı masada sohbet eden aynı meslekten kamu emekçileri ve kamu kesimi ve özel kesim işçileri, ücret farklılığını öğrenir. Özel sektör işçisi, farkın nedenini sorgulamaya başlar. Ekmeğe, ete, ayakkabıya aynı parayı veren kişiler olarak, işgüçlerini de aynı fiyattan satmak isterler. Bunun için sendikalaşma gerekiyorsa, sendikalaşmaya çalışırlar. Meşru kitle eylemleri gerekliyse, bunları yaparlar. Bu da, Türkiye'yi sermayedar sınıf için bir ucuz işgücü cenneti haline getirmek isteyenlerin işine gelmez.

Sermayedar sınıf bu gerçeğin çok iyi farkında olduğundan, kamu emekçilerinin sendikalaşmasına, toplu pazarlık ve grev haklarına kavuşmasına kesinlikle karşıdır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun 16-17 Aralık 1995 günleri toplanan genel kuruluna sunulan çalışma raporunda bu konuda şunlar söylenmektedir²:

"Konfederasyonumuza göre, memurların kuracakları örgütler, işçilerin kuracakları sendikalar değildir, görev ve yetkileri ile sorumlulukları ayrıdır. Memur örgütleri, adı ne olursa olsun, işçilerin kuracakları sendikalardan farklı olacaklardır ve ülkemiz şartları açısından böyle olmalarında da büyük yarar vardır..."

"Kamu görevlileri sendika ve üst kuruluşlarının, 2821 sayılı Yasaya göre kurulmuş olan işçi sendika ve konfederasyonları ile ortak hareket etmeleri, dayanışma içinde olmaları, yaptıkları greve destek vermeleri, mali yardımda bulunmaları ve mali yardım almaları da önlenmelidir."

TİSK'in bir başka yayınında da şunlar söylenmektedir³:

"Devletin asli ve sürekli görevlerinin devamlılığı açısından kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi ile grev hakkının tanınmasını, hem ülke şartları hem de Anayasamızın hükümleri karşısında mümkün görmüyoruz. Kamu görevlileri sendikalarına üyeleri adına toplu pazarlık görüşmelerine katılmak ve toplu sözleşme bağlamak hakkının verilmesi Anayasaya aykırılık teşkil edecektir... Memurların da toplu sözleşme yapabilme imkanına kavuşturulması ve bunun grev hakkıyla desteklenmesi, ülkemizin ekonomik ve sosyal yapısında hala Devletin büyük ağırlığının bulunduğu gerçeği karşısında tüm hayatı durdurabilecek sonuçlar yaratabilecek niteliktedir."

İşçi Sınıfı Tabakalardan Oluşur

Esnaf-sanatkar ile küçük toprak sahibi köylüler de sıkıntı çekerler. Onlar da emekçidir ve bizim dostumuzdur. Ancak bizden çok önemli farklarının olduğunu, ücretlilerin ayrı bir toplumsal sınıf oluşturduğunu da akılda tutmak gerekir.

İşçi sınıfı da çeşitli katmanlardan oluşur. Bu katmanlar, üretimin ve istihdamın yapısına, toplumsal ve siyasal koşullara ve teknolojiye bağlı olarak değişiklik gösterir. Diğer bir deyişle, işçi sınıfı, homojen değil, heterojendir. Ancak, ücretli emek olması, farklı tabakalar arasında ortak bir sınıf bağı yaratır.

² TİSK, **19. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 1995, s.148, 149.

³ TİSK, "Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesine İlişkin TİSK Görüşü," **İşveren**, Mart 1995, s. 6-7.

İşçi sınıfı güneş gibi düşünülürse, çekirdekte, emeğini maddi bir ürüne dönüştüren üretken emeğe sahip olan kesim bulunur. Tarım, gıda, ağaç işleme, metal işleme, elektrik enerjisi üretimi, inşaat gibi sektörlerde doğrudan üretimde çalışan veya üretime kafa emeğiyle katkıda bulunanlar bu çekirdekte yer alır. Bunun çevresinde, emeğini maddi bir ürüne dönüştürmeden ücretli olarak çalışan ücretliler bulunur. Ulaştırma, bankacılık, sigortacılık, temizlik, yükleme-boşaltma, eğitim gibi alanlarda çalışanlar bu niteliktedir. Kürenin daha dış kenarlarında ise, işçilik dışında geliri olan, tam olarak mülksüzleşmemiş yarı-işçiler vardır.

Birçok ülkede çeşitli dönemlerde görülen önemli bir tabaka, işçi aristokrasisidir. İşçi aristokrasisi, ücretli emek olmasına karşın, kısa vadeli çıkarları gereği işverenlerin veya sermaye çizgisindeki hükümetlerin yanında yer alan tabakadır. İşçi aristokrasisinin ortaya çıkmasında, nesnel konumun ötesinde, işverenlerden yana bir bilinç unsuru da söz konusudur.

Ayrıca, özellikle Türkiye’de kamu kesiminde istihdam edilen bazı işçilerin konumlarını anlatmada, “yapay proletarya” kavramı önem kazanmaktadır. “Yapay proletarya” ile kastedilen, siyasal iktidarlarca kamu kesiminde istihdam edilen ve genellikle ciddi bir biçimde çalışmalarını beklenmeyen parti sempatanlarıdır.

İşçiler arasındaki bu farklılıklar yeni değildir; geçmişten bugüne daima olmuştur. İşçi sınıfı, bir bardak su gibi türdeş veya homojen değildir. Tüm sınıflar gibi, işçi sınıfı da çeşitli tabakalardan oluşur. Bu tabakalar arasında farklılıklar ve hatta dönem dönem kısa vadeli çıkar çelişkileri vardır. Ancak bu farklılıklar ikincil önemdeki konulardadır. Özellikle sermayenin işçi haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere yönelik topyekün bir saldırısının yaşandığı koşullarda, işçi sınıfını oluşturan çeşitli tabakalar arasındaki çıkar farklılıkları önemini yitirir. Bugün karşı karşıya bulunduğumuz durum budur. Sermayenin, işçi sınıfının çeşitli tabaka ve kesimleri arasındaki farklılıkları bölünmelere dönüştürme çabası içinde bulunduğu günümüzde, sermayenin işçi haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere yönelik topyekün saldırısı, bu farklılıkların ikinci planda tutulması sonucunu doğurmaktadır.

İşçilerin, memurların ve sözleşmeli personelin, işyerleri ve işkolları birbirinden farklıdır. Bir öğretmen, bir inşaat işçisinin, Maliye Bakanlığı’ndaki bir kamu emekçisinin, otel veya lokantadaki bir işçinin, bir fabrikadaki büro işçisinin, bir temizlik işçisinin, bir belediye otobüs şoförünün, bir tornacının çalışma koşulları arasında farklar vardır. Ancak bunların tümü, eğer ana gelir kaynakları işgücü satışından elde ettikleri ücret veya aylıksa, işçi sınıfının parçalarıdır, ücretli insanlardır.

İşçi sınıfını oluşturan çeşitli kesimlerin doğdukları ve yaşadıkları bölgeler de değişir. Ancak atalarımız, “insanın doğduğu yer değil, doyduğu yer,” demişler. Nerede doğarsa doğsun veya yaşarsa yaşasın, işçilerin temel sorunları birbirine benzer.

İşçi sınıfı içinde eğitim düzeyi farkları vardır. Bundan 40 yıl önce liseyi bitiren bir işçi, kendisini diğer “amelelerin” üstünde görürdü. 15-20 yıl öncesine kadar, “okumak hayat kurtarıcı”dı. “Okumuş adam” ait olduğu sınıfın bilincine varmazdı, varamazdı. Pimdi ise birçok üniversite mezunu da kendisini işçi sınıfından kabul etmeye başladı, sınıf bilincine ulaştı.

Kişinin bağlı bulunduğu statü de sınıfsal konumunu belirlemez. Bir sermayedarın oğlunun, iş öğrenmesi için bir yakınının fabrikasında geçici bir süre ücretli olarak çalışması, onu işçi yapmaz. Bir ücretlinin 1475 sayılı İş Yasası, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Basın İş Yasası veya Deniz İş Yasası’na bağlı olarak çalışması veya tarım-orman işçileri ve eve-iş-verme sistemi içinde çalışan kişiler gibi yasaların kapsamı dışında bırakılması, onların sınıfsal konumunu etkilemez.

İşçilerin siyasal görüşleri, dinleri, mezhepleri, anadilleri, yaşları, cinsiyetleri, meslekleri farklı farklıdır. Tutulan futbol takımı bile çeşit çeşittir. Bir bölümümüzün eli nasırlıdır, bir bölümümüzünkü değildir. Bir kısmımız mavi tulumludur, bir kısmımız takım elbiseli ve kravatlıdır.

Ama bütün bu farklılıklara karşın, işçi sınıfının tüm kesim ve tabakaları aynı teknenin hamurudur. Teknenin şurasından veya burasından olmak değil, aynı tekneden olmak önemlidir.

Sınıf kardeşliği, siyasal görüş kardeşliğinden, din ve mezhep kardeşliğinden, anadil veya etnik köken kardeşliğinden, meslek dayanışmasından, hemşehrilikten ve benzeri ilişkilerden çok daha önemlidir ve önemli olmalıdır.

İşçi sınıfının birliği veya işçilerin birlik ve beraberliğinin sağlanması denildiğinde, hayatını aldığı ücretle kazanan herkesin birliği ve bütünlüğü anlaşılmalıdır.

Bilinç ve Program Önemlidir

Sendikanın temeli işçi sınıfıdır. Ancak işçi sınıfının sendikalarda örgütlenme gereğini de duyması gerekir. Bu gerek bazan duyulmayabilir. Bazı ülkelerde ve dönemlerde, kırsal kesimdeki bir yoksulluk denizinde kamu kuruluşlarında bazı ayrıcalıklarla çalışan işçiler ve memurlar, sendikalaşma gereğini duymayabilir. Veya tam mülksüzleşmemiş ama işçilik de yapan bazı emekçiler, sendikal mücadelenin gereğini kabul etmeyebilir. Ücretli işçi sayısı çok azsa ve bu insanlara bu güçleri karşılığında bazı haklar tanınıyorsa, sendikalar ortaya çıkmayabilir.

Sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin önkoşulu, işçilik bilincidir.

İnsanların toplumsal sınıflarını, bu konularının bilincinde olup olmamaları da belirlemez. İşçi sınıfından bir kişi, farklı etmenlere bağlı olarak, kendi kısa veya uzun vadeli sınıf çıkarlarına aykırı davranışlar içinde olabilir. Böylesi bir durum, işçi sınıfının ortaya çıkmadığını değil, işçi sınıfının henüz kendiliğinden bir sınıf olmaktan çıkarak kendisi için bir sınıf olma aşamasına gelemediğini gösterir.

İnsanın ücretli olarak çalışmaya başlaması onun hemen bilinçlenmesini getirmeyebilir. Ayrıca, bilinçlenmede de farklı aşamalar söz konusudur. Bunların birbirine karıştırılması çeşitli değerlendirme hatalarına yol açar.

İşçinin, sorunlarının sorumlusu olarak kendi patronunu görmesi ve ona karşı tavır almaya başlamasıyla birlikte, "işçilik bilinci"nden söz edilebilir. Yeni işçileşen kesimlerde bu bilincin gelişmesi önemli bir zaman alır. Özellikle tam mülksüzleşmemiş ve işçiliğe geçici bir durum olarak bakan geçici işçilerde işçilik bilinci kolay kolay ortaya çıkmaz.

İşçinin, sorunlarının sorumlusu olarak sermayedar sınıfı görmesi ve diğer işçilerle birlikte sermayedar sınıfa karşı tavır almasıyla birlikte, "sınıf bilinci"nden söz edilebilir. Bu tavır, henüz anti-kapitalist bir bilinç değildir. İşçi, kapitalist düzen çerçevesinde sermayedar sınıfa karşı işçi sınıfının bir parçası olarak mücadele ederek durumunu düzeltmeye çalışmaya başladığında, sınıf bilincine ulaşmıştır. Sınıf olgusu, sınıf bilinci ve ona dayalı sınıf hareketi, 19. yüzyılın ilk yarısında da vardı.

İşçinin, sorunlarının sorumlusu olarak kapitalist düzeni görmesi ve kapitalizme karşı tavır alması ise, sınıf bilincinin ötesinde bir siyasal bilinç anlamına gelir. Türkiye'de uzun yıllar sınıf bilinci ile anti-kapitalist siyasal bilinç birbirine karıştırılmıştır.

İşçilik bilinci, işçinin **patrona karşı** tavır alışıdır. Patrona karşı tavır almaya başlayan işçi, sendikal mücadele sürecine girmiş demektir. Sorunlar tek başına çözülemeyince, sorunları ortak olan insanların biraraya gelme süreci başlar. Bu da, zaman içinde, sınıf bilincine götürür.

Sınıf bilinci, işçinin **sermayedar sınıfa karşı** tavır alışıdır. Haklarını korumak ve geliştirmek için kendi patronuna karşı işçilik bilinci içinde tavır alan ve mücadeleye giren işçi, bir süre sonra patronunun yalnız olmadığını, diğer patronlarla birlikte davrandığını, arkasını belirli siyasal

partilere ve hatta hükümete dayadığını yaşayarak öğrenir. O zaman, patrona karşı olan tavır, sermayedar sınıfa karşı bir tavra dönüşür. Aynı şekilde, kendi başına verdiği veya vermeye çalıştığı mücadelede de doğal müttefiklerini, diğer işçileri bulur. Bu anlayış, sınıf bilincidir. Sınıf bilinçli bir işçi için, sınıf kimliği, etnik köken veya ulus kimliğinden, mezhep kimliğinden, siyasal görüş kimliğinden daha önemlidir.

Sendika, işçilik bilincine ve sınıf bilincine ulaşmış işçilerin örgütüdür. Günümüzde, sendikaların doğrudan siyasal parti görevlerini yerine getirmesi pek kabul edilmiyor. Ancak sendikalar, günlük mücadelede bile siyasal mücadelenin içindedir, attıkları her adım siyasetle içiçedir.

İşçi sınıfı içinde çok farklı siyasal eğilimlerden, etnik kökenlerden, din ve mezhepten, meslekten, yaştan, bölgeden insan var. Sendikalar, işçi sınıfının en geniş kesimlerini biraraya getirecekse, sınıfın en geniş kesimlerinin ortak taleplerini programlaştırmak zorundadır. Ancak bu arada, insanlığın evrensel değerlerinin korunması ve geliştirilmesi de temel bir hedef olarak konmalıdır.

Eğer bir sendika, yalnızca belirli bir meslekten ücretlinin çıkarlarını ön planda tutarsa, bir süre sonra yalnızca o meslekten ücretlinin örgütüne dönüşür.

Eğer bir sendika, yalnızca belirli bir etnik kökenden ücretlinin etnik kimliğine ilişkin sorunları ön plana çıkarırsa, bir süre sonra o etnik kimliğin ücretlileriyle sınırlı bir örgüt haline gelir.

Eğer bir sendika, yalnızca belirli bir siyasal görüşten ücretlinin görüşlerini yansıtan ve çıkarlarını savunan bir çizgi izlerse, bir süre sonra diğer siyasal görüşlerden insanlar o sendikayı terkeder. Ayrılanlar, ya siyasal çizgilere göre ayrı ayrı sendikalar kurarlar; ya da yapılan hatadan ders çıkararak daha toparlayıcı bir çizgi izlerler.

Her sendikanın izlediği politika, onun kitesini belirler. Sendikanın kitesi de izlenecek politikayı belirler. Örneğin, bir sendikanın yönetimine gelenler, kendi kafalarına göre "olması gerekeni" gerçekleştirmeye çalışırlarsa, bir süre sonra ya yönetimden ayrılmak zorunda kalırlar; ya da kitlelerinin büyük bir bölümünün artık o sendikada bulunmadığını görürler. İzlenen politika, kitleyi belirler. Örgüt-içi demokrasinin büyük ölçüde olduğu bir sendikayı oluşturan kitle de, demokratik süreçlerle, izlenecek politikaların ne olması gerektiğine karar verir.

Taban - Tavan ve Sendika-İçi Demokrasi

Türkiye'de sendikacılık hareketine ilişkin olarak yıllardır "taban" ve "tavan" kavramları kullanılmaktadır. "Tabanın söz ve karar sahibi olması" ilkesi, DİSK'in belgelerinde vardır. Birçok toplantıda "bir tabanız" diyen insanların bazan haklı olmayan talepleri veya tepkileriyle karşılaşılıyor. "Taban iyi de, tavan kötü" anlayışı son derece yaygındır.

"Taban" ne, "tavan" ne? Aralarında nasıl bir ilişki var?

Bu konudaki yanlışlardan biri, homojen bir tavan ve homojen bir taban olduğunu zannetmektir. Taban da, tavan da heterojendir. Tabanda da her türden, eğilimden, siyasi görüşten, kişilikten insan biraradadır, tavanda da. Tabanda da işçi sınıfına sahip çıkanlar ve işçi sınıfına ihanet edenler vardır; tavanda da.

Diğer bir yanlış, tavanın tabandan kopuk olduğunu zannetmektir.

Sendikalar, siyasi partilerin çok büyük bir çoğunluğundan da, bazı kişilerin sivil toplum örgütü olarak kabul ettikleri tarikatlardan da, çoğu ailelerin iç işleyişinden de, gizli siyasal örgütlenme ve hareketlerden de daha demokratiktir. Yeterince demokratik olmadıkları açıktır; ancak bu sayılanlardan çok daha demokratik oldukları da kesindir. Bu nedenle, tavan, belirli bir zaman aralığıyla birlikte, tabanın üç aşağı beş yukarı yansımasıdır.

Bu konuda, "her toplum kendi layık olduğu yöneticilerce yönetilir," "çavdar unundan has ekmek olmaz," "kumaşımız bu," "süt ne ki kaymağı ne olsun" türü deyişler, mevcut "taban-tavan" ilişkisini oldukça doğru bir biçimde ifade etmektedir.

Toplantılarda "ben tabanım, benim dediğim olacak" türü tavırlarla da karşılaşılır. Bazı kişilerce çok beğenilen bu yaklaşım, demokratikmiş gibi gözükmesine karşın, esasında demokratik değildir. Ülkemizde sendikalarda doğrudan demokrasi yoktur. Doğrudan demokrasi olduğunda, "taban" adına ancak tabanın bütünü konuşabilir. Tabanın parçasının tabanın bütünü adına söz söylemeye kalkması demokratiklik değildir. Temsili demokrasi varsa, taban adına söz söylemeye yetkili olan birim, "tavan" olarak ifade edilendir.

Tabii ki, tabandaki insanların görüşlerini açıklamaları, eleştiri ve önerilerini iletmeleri son derece yararlıdır, gereklidir, zorunludur. Temsili demokrasinin eleyici ve ortalamacı eğilimi, tabandaki çeşitliliği ve renkliliği tavana tam olarak yansıtmaz. "Tabandan insanların", taban adına değil de kendi adlarına demokratik süreçlere katılımının sağlanması, birçok aksaklığın giderilmesine büyük katkılarda bulunacaktır.

Bu yanlışlığın uç noktası, kendisini tabanın bütünlüğü yerine koyarak ve bu davranışı "tabanın söz ve karar sahibi olması ilkesinin hayata geçirilmesi" olduğunu zannederek davranmaktır. "Tabanın söz ve karar sahibi olması" ilkesi, demokrasinin bir başka biçimde ifade edilmesidir. Ancak, tabanın parçalarının, demokratik süreçleri işletmeyerek, tabanın bütünü adına hareket etme girişimleri, meşru olmaktan uzaktır.

Sendikalarımızın, görevlerini gerektiği gibi yerine getirebilmesi ve güçlenmesi için, sendika-içi demokrasinin daha da geliştirilmesi gereklidir. Bunun da yolu, yetkili olmayanların "taban" adına söz söylemeye kalkması değil, demokratik katılım ve denetim süreçlerinin daha hızlı, etkili ve verimli işlemlerini sağlayacak anlayışın ve uygulamaların yerleşmesinden geçmektedir.

Türkiye'de 1960'lı yıllardan beri tartışılan bir konu, sendika-içi demokrasinin ne ölçüde uygulandığıdır.

Türkiye'deki uygulamaların büyük bir bölümü bu konudaki uluslararası düzenlemelere ve iç mevzuata uygundur. Ancak, işyerlerindeki delege seçimleri konusunda bazan sorunlar yaşanmaktadır. Ayrıca, bazı sendikalarda geçici işçilerin seçme ve seçilme hakları konusunda tartışmalar sürmektedir. Sendika-içi demokrasinin daha da geliştirilmesi, gerekli ve sendikal mücadelenin önündeki engellerin aşılabilmesi açısından çok önemli bir adımdır.

12 Eylül öncesinde sendika tüzüklerinde sendika-içi demokrasi ile bağdaşmayan hükümler daha çoktu. Özellikle doğal delegelik, delegeliğe ve organlara seçilebilmek için öngörülen koşullar, delegeliklerin iptali ve benzeri konularda anti-demokratik düzenlemeler vardı. Bunların büyük bir bölümü tüzüklerden çıkarıldı. Ancak 2821 sayılı Yasa ile bazı yeni anti-demokratik düzenlemeler geldi.

Günümüzde bazı sendikalarda görülen bazı anti-demokratik uygulamalar yürürlükteki mevzuattan veya tüzüklerden çok, anlayışlardan kaynaklanmaktadır. Aile içindeki demokrasiden, siyasal partilerin içindeki demokrasiye kadar birçok alanda demokratik gelenekler yerleşmeden, sendika-içi demokraside önemli adımların atılması olanaklı değildir. Evinde tek hakim olma iddiasındaki bir işçinin veya kamu emekçisinin, oy verdiği veya daha aktif bir biçimde desteklediği bir siyasal partinin birkaç veya bir yöneticisinin kararıyla bir il örgütünün görevden alınmasına ses çıkarmayan bir kişinin, sendikasında daha ileri düzeyde bir demokrasinin yaşama geçirilmesini ciddi olarak istemesi ve bu doğrultuda mücadele etmesi olanaklı değildir.

Sendika-içi demokrasi tepeden emirle değil, tabanın bu gereksinimi duymasıyla tabandan gelişir. Ancak, toplumsal ve siyasal yaşamın demokratikleştirilmesinden en büyük çıkarı olan ve

bu sürece öncülük edecek güç, işçi sınıfıdır. Bu doğrultuda öncelikle adım atılması gereken yer ise sendikalardır.

Sendikalarda görülen bazı eksiklikler ve hatalar, taban ile tavan arasında bu konudaki uyumsuzluktan değil, taban ve tavanda aynı anda görülen eksiklik ve hatalardan kaynaklanmaktadır. Türkiye’de taban, çok büyük bir oranda, tavana yansiyabilmektedir. Bu kanallar büyük ölçüde açıktır.

Sendikacılık hareketiyle ilgili çalışmalarda ve açıklamalarda yaygın olarak görülen bir hata, eksiklikler ve yenilgiler karşısında yalnızca sendikacıların suçlanmasıdır. Bu tavır, sendika-içi demokrasinin bulunmadığı biçimindeki bir anlayışın da ifadesidir. Halbuki, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin bir bütün olarak güçsüzlüğünden, yetersizliğinden ve hatalarından söz etmek daha doğrudur.

İşçi Sınıfı Olarak Bugün Neler İstiyoruz?

İşçi sınıfı olarak ortak taleplerimizin doğru olarak formüle edilmesi, işçi sınıfının en geniş kesimlerinin biraraya getirilebilmesi için son derece önemlidir.

Ancak bazan bu da öyle zannedildiği gibi kolay olmaz. İşçi sınıfının gücü, bilinç ve deneyim düzeyi ve mücadele kararlılığı, ortaya pek de uzun vadeli olmayan talepler çıkarabilir. Bu nedenle taleplerin sık sık gözden geçirilmesi ve işçi sınıfının gücü, bilinci ve deneyim düzeyi ile kararlılığı gözönüne alınarak gerçekçi biçimde formüle edilmesi gerekir. Hayalci talepler, başarıların olumlu etkilerini siler ve moral bozuklukları yaratır. Alınabileceğin gerisinde kalan talepler ise başarısızlık demektir.

Bugün Türkiye işçi sınıfının güncel talepleri arasında kapitalizmi aşan bir siyasal-toplumsal düzen, örneğin sosyalizm, var mıdır? Sınıfın çoğunluğunun böyle bir talebi gözüküyor. Bu koşullarda, eğer bir sendika, örneğin, sosyalizmi temel bir amaç olarak koyarsa, bu talep, güçlü bir kitle örgütü için demokratik biçimde belirlenmiş bir talep değildir. Veya bu talebin demokratik bir biçimde benimsenebilmesi, ancak sosyalistlerin çoğunlukta olduğu küçük bir sendikada mümkün olabilir.

İşçi sınıfının güncel talepleri, değişen koşullara bağlı olarak sürekli biçimde değişir. Siyasal partilerin veya hareketlerin, “işçi sınıfının talepleri şunlar olmalıdır” biçimindeki değerlendirmeleri vardır, olacaktır. Ancak “düşünceler yalnızca kitlelerce benimsendiğinde maddi bir güç haline alırlar.” O talepler henüz işçi sınıfı tarafından benimsenmiyorsa, “olması gereken”e göre politika yapılmaz. Politika, “olana” göre yapılır. Sendikalar, bu koşullarda, tabanlarındaki genel eğilim neyse, ona uygun politikalar benimserler ve benimsemek zorundadırlar. “Tabanın söz ve karar sahibi olması” ilkesi de bundan başka birşey değildir. Tabanın talebi ise onun bilinciyle, deneyimiyle, gücüyle, mücadele kararlılığıyla belirlenir.

Taban olarak işçi sınıfının bütünü değil de, küçük kesimler kabul edilirse veya hedeflenirse, tabii ki daha farklı programlar formüle edilebilir. Örneğin, etnik kimliği, din ve mezhebi, mesleği, v.b. esas alan bir sendikal örgütlenmede taban bu niteliğe uygun olanlarla sınırlıdır. Sendikanın programı tabanını, tabanı da programını belirler.

Bugün işçi sınıfının en geniş kesimlerini, demokrasi, insan hakları, laiklik, sosyal hukuk devleti, Türkiye Cumhuriyeti’nin bütünlüğü ve bağımsızlığı, emperyalizme karşı koyabilecek güçte demokratik ve güçlü bir ulusal devlet, iş olanakları, insanca yaşama ve çalışma koşulları, iş güvencesi, işsizlik sigortası, çalışma mevzuatımızın ve uygulamaların onaylanmış ILO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmesi gibi konularda birleştirebilmek ve mücadeleye sokabilmek olanaklıdır.

Sendikacılık Ölüyor mu?

1981-1988 döneminde özellikle akademik çevrelerde yaygın olarak gündeme getirilen bir iddia, işçi sınıfının yok olma sürecinde olduğuydu. "Elveda Proletarya" gibi kitaplar, işçi sınıfı hareketinin dışındaki aydınların sık sık başvurduğu kaynaklardı. 12 Eylül yenilgisinin kötümserlik üreten ortamında sınıf hareketinin potansiyelini görme ve yaşama olanağı bulunmayan aydınların bir bölümü için, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi bitme sürecindeydi.

Halbuki bu yıllarda işyerlerindeki işçilerle konuşma olanağı bulunanlar için durum farklıydı. Dipten gelen dalga izlenebiliyordu. İşçiler kendilerinden kabul ettikleri kişilere, yükselecek dalganın ipuçlarını veriyordu. Dünyadaki ve Türkiye'deki gelişmeleri izleyenler ve işçi sınıfı hareketinin geçmişini bilenler, ortaya çıkan bazı ipuçlarını yakalayabiliyor, geleceği sezebiliyordu.

1989 bahar eylemleri yoktan varolmadı. Bunlar bir sürecin nitelik sıçramasıydı. Birçok ülkede gerçek ücretler düşerken, Türkiye'de 1989-1993 döneminde gerçek ücretler arttı. Özellikle kamu kesimi işyerlerinde gerçek ücretlerdeki artış oranları üç haneli rakamlara ulaştı. Bu mücadelede sendikal örgütler öncü rol oynadı. Sendikalar dışında da tepkiler ve eylemler ortaya çıktı. Ancak bunların hiçbiri sendikaların gerçekleştirdiği büyük, kitlesel, etkili eylemlerin yerine geçemedi. Zaman içinde, tek tek şubelerin eylemlerinin yerini, sendikaların ve konfederasyonların düzenlediği eylemler aldı. 1989 ve sonrasındaki işçi sınıfı eylemliliğine damgasını vuran özellik, sendikalar içinde ve sendikaların öncülüğündeki bir kitlesellik, meşruluk ve yaygınlıktır. Sendikalar 1989 yılından beri ölmediklerini, yeni şartlara uyum sağladıkça etkilerini artırdıklarını gösterdiler.

1991 yılından sonra işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi yeni bir saldırıyla karşılaştı. Sermayedar sınıf, Sovyetler Birliği'nin çökmesinden ve işsizliğin artmasından da aldığı güçle, işçiyi koruyucu mevzuatı da etkisiz kılacak bir saldırı başlattı.

Bu kez, sendikacılık hareketinin hızla zayıfladığı, bir krizin yaşandığı, sendikacılığın tükeneceği yolunda değerlendirmeler ve hatta iddialar gündeme gelmeye başladı. Üretim teknolojisinde meydana gelen değişikliklere de işaret edilerek, tarihsel olarak sendikalar döneminin sona erdiği ileri sürüldü ve sürülüyor.

Türkiye'de sendikacılık hareketinin, bütün eksiklik ve hatalarına karşın, günümüzde siyasal gelişmelerde kilit rol oynayan bir konuma yükselmesi herhalde bu değerlendirmelere ve iddialara verilebilecek en güzel yanıttır. Türkiye tarihinde ilk defa, birbiri ardı sıra üç kez, sendikacılık hareketi ülkemizde hükümetlerin düşmesinde belirleyici rol oynadı. 20 Eylül 1995 günü CHP'nin koalisyon hükümetinden çekilmesiyle hükümetin düşüşünde, 15 Ekim 1995 günü Tansu Çiller'in azınlık hükümetinin güvenoyu alamamasında ve 1997 yılında Refahiyol Hükümeti'nin istifa etmek zorunda kalışında, sendikacılık hareketinin son derece büyük katkısı oldu.

Türkiye'de kamu ücretli çalışanlarının veya kamu emekçilerinin yükselen örgütlü mücadelesi de sendikacılığın işlevinin ve etkisinin sona ermediğini, aksine daha arttığını kanıtlamaktadır. Kamu emekçilerinin örgütlenmesi tartışmaları 1985 yılı Aralık ayında başladı. 1991 yılında Eğitim-İş'in ve hemen ardından Eğit-Sen'in kurulmasıyla başlayan süreç, bugün yüzbinlerce kamu emekçisini harekete geçirebilen, meşru kitle eylemleri yapmasını sağlayan bir düzeye ulaşmıştır. Kamu emekçileri sendikalarının bugünkü gücü ve etkinliği de, sendikacılığın ömrünü tamamladığı ve yok olmaya mahkum olduğunu ileri sürenlere verilecek en iyi yanıttır.

Sendikacılık hareketi canlıdır. Sendikacılık hareketinde hakim olan anlayışları ve mücadele biçimlerini, yönetici konumda olan tek tek insanların iradeleri değil, işçi sınıfı hareketinin karşı karşıya olduğu sorunların niteliği, kitlenin mücadele geleneği ve kararlılığı ve bilinç düzeyi belirler. Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi bugün önemli bir değişim yaşamaktadır. Sorunlar ve içinde yaşanan ortam değiştikçe, yeni sorunlar ortaya çıktıkça, sendikacılık hareketi de yeni çözümler üretmektedir.

İşçi sınıfı var oldukça sendikalar var olacaktır. Ancak sendikaların örgütlenme biçimleri, amaçları, mücadele araçları ve biçimleri, zaman içinde değişiklik gösterecektir.

Bugün içinde yaşadığımız koşullar işçi sınıfını ortadan kaldırmamakta, işçilerin sorunlarını azaltmamaktadır. Tam tersine, dünyada ve ülkemizdeki gelişmeler sonucunda işçilerin sayısı ve sorunları daha da çoğalmakta, hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirmenin bir aracı olan sendikalara duydukları gereksinim daha da artmaktadır.

Sermayenin uluslararası düzeyde ve Türkiye'de uyguladığı yeni politikalar Türkiye'yi hızla işçileştirmektedir. Diğer taraftan, işçi sınıfının yapısında önemli değişiklikler olmakla birlikte, sermayenin saldırısı, sınıfın çeşitli kesimleri arasındaki kısa vadeli çıkar farklılıklarını azaltmakta; sınıfın içindeki kısa vadeli çıkar farklılıkları, daha büyük ortak sorunlar karşısında önemsizleşmektedir.

Günümüzde sendikacılığın çökmesinden değil, anlayışı ve yapısı hızla değişen ve değişecek olan sendikacılık hareketinin Türkiye'nin geleceğinde etkisini daha da artıracığından söz etmek gerekir.

"Sınıf ve Kitle Sendikacılığı"

Kavramlarla anlaşıyoruz. Ancak bazan anlaşmamıza kavramlar engel oluyor. Bazan bazı kavramlar, içerikleri tam anlaşılmadan savunuluyor. Kavramlar bazan gerçekliği kavramamıza yardımcı olurken, bazan anlamsız tartışmaların kaynağını oluşturuyor.

"Sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramı da böyledir. Bu kavramın nasıl ortaya çıktığını ve içeriğini bilmeden sürdürülen bazı tartışmalar yarardan çok zarar getiriyor.

DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 1967 yılında kuruldu. Kuruluş belgelerinde "sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramı yer almıyordu. DİSK'i kuranların "devrimcilik"ten ne anladıkları da şöyle ifade ediliyor: "Biz devrimciliği; bugünkü tutucu, gerici, ekonomik, sosyal ve politik ilişkilerin Anayasa uyarınca değiştirilmesi ve Anayasa ilkelerinin hayata uygulanması anlamına alıyoruz."⁴

DİSK Tüzüğü'nde başlangıçtan itibaren şunlar belirtiliyor: "İşçi sınıfının sorunları tam bağımsızlığa kavuşmuş toplumcu bir düzende çözümlenir." (3-a) "Emekçilerin, tüm haklarını alabilmesi yalnız mesleki mücadele ile mümkün değildir. Bunun yanısıra Anayasadaki demokratik haklarını kullanarak, siyasi mücadele yapmaları da gereklidir. Bu mücadele, işçi sınıfının varlığının tam bilincine kavuşturarak, insanın insanı sömürmesi esasına karşıt bir amaç güder."(3-e)

DİSK'in 6. Kongresi (Aralık 1977) sonrasında yayınlanan Tüzüğe kadar tüm tüzüklerde bu madde aynen korunmuştur. Peki, bu "sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramı nereden çıktı?

DİSK'in 5. Genel Kurulu 21-24 Mayıs 1975 tarihlerinde toplandı. Genel kurulda alınan kararlarda da "sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramı geçmiyordu⁵. Ancak, bu genel kuruldan sonra, 1974 Kasım'ından beri ara verilmiş DİSK Dergisi'nin Ekim 1975'te yeniden yayıma başlayan ilk sayısında "Devrimci Sendikacılık: Sınıf ve Kitle Sendikacılığı" başlıklı bir yazı yayımlandı⁶. "Devrimci sendikacılık"tan DİSK'i kuranların anladıkları ile, 24 Mayıs 1975 tarihinde DİSK

⁴DİSK, **DİSK Kuruluş Bildirisi, Ana Tüzüğü** (2. Baskı), Yay.No.2, İstanbul, 1968, kapak.

⁵ Bkz. **DİSK, V. Genel Kurul Belgeleri**, Yay.No.17, İstanbul,1975.

⁶ Bkz. **DİSK Dergisi**, Sayı 15, Ekim 1975, s.40-41. O zamanki TKP'nin üst düzey yöneticilerinden biri, 1991 yılındaki bir konuşmamızda, bu kavramın Fransız Komünist Partisi ile yakın ilişkili Genel Emek Konfederasyonu'ndan (CGT) alındığını söyledi.

yönetimine gelenlerin anladıkları birbirinden çok farklıydı. DİSK Tüzüğünde ve kararlarında yer almadan DİSK'in politikası olarak DİSK Dergisi'nde sunulan bu kavramın içeriğinin ayrıntılı olarak tartışılması gerekir. Ancak vurgulanması gereken nokta, bu kavramın evrensel ve tüm zamanlar için geçerli bir kavram olmadığı ve DİSK'in yetkili organlarında tartışılmadan ve karara bağlanmadan DİSK'in politikası olarak sunulduğudur.

DİSK'in, bazı önemli yönetim karışıklıklarından sonra 1977 yılı Aralık ayında toplanan 6. Genel Kurulu'nda alınan kararlar arasında da "sınıf ve kitle sendikacılığı" konusunda bir karar yer almıyordu. Yalnızca 6 no.lu kararda, "sınıf sendikacılığının temel ilkesinden biri sendika demokrasisinin en geniş ölçüde uygulanmasıdır" deniliyordu⁷.

DİSK'te Aralık 1977 Genel Kurulunda yönetime seçilen Abdullah Baştürk ve arkadaşları da, ideolojik olarak çok farklı çizgideki eski yönetimin Türkiye'ye getirdiği bu kavrama sahip çıktılar. 1-4 Ağustos 1978 günü Ören'de DİSK ve üye sendikaların yöneticilerinin katıldığı bir toplantı düzenlendi. Bu toplantıda görüşülen metin daha sonra DİSK Yönetim Kurulu tarafından 13-15ubat 1979 tarihinde kabul edildi. Daha sonra "Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığının Temel İlkeleri" olarak yayınlanan bu çalışma, bu kavram üzerine kurulmuştu⁸. DİSK, "sınıf ve kitle sendikacılığını egemen kılmak" amacıyla tek tip demokratik tüzüğü hazırladı. Tüzükte, DİSK üyesi sendikaların, "sosyalist bir düzenin hayata geçirilmesine ilişkin çalışmalarda bulunmayı ilke sayacağı" belirtiliyordu⁹.

12 Eylül'den sonra "sınıf ve kitle sendikacılığı" kavramı çok yüzeysel bir biçimde tartışıldı.

Sınıf sendikacılığı kavramı tartışılırken öncelikle sınıf bilinci kavramı doğru anlaşılmalıdır. Sınıf bilinci, sosyalist olmak değildir. İşçilik bilincine sahip bir işçi, sorunlarının sorumlusu olarak yalnızca kendi patronunu görür. Sınıf bilincine sahip bir işçi, sorunlarının sorumlusu olarak sermayedar sınıfı görür. Sosyalist, komünist veya anarşist bilince sahip bir işçi ise sorunlarının sorumlusu olarak kapitalizmi görür. Sınıf bilinçli bir işçinin sosyalist veya komünist veya anarşist olması gerekmez.

Sınıf sendikacılığını kavramada, onun ne olduğunu anlatmaktan çok, onun ne olmadığını anlatmak belki daha kolaydır.

Meslek veya işyeri sendikacılığını temel alan bir anlayış, sınıf sendikacılığını reddeder. Bu anlayışta, aynı meslekte veya aynı işyerinde çalışan ücretlilerin çıkarlarının korunması önceliklidir. Meslek veya işyeri sendikacılığında sınıfın bütünüün çıkarları genellikle ikinci plandadır. Ancak, kuruluştaki meslek ve işyeri sendikacılığı olarak başlayan bir anlayış, zaman içinde federasyon veya bölge birlikleri aracılığıyla yeniden örgütlenebilir ve sendikal faaliyetin ağırlığı bu üst örgütlere kaydırılarak sınıfın geniş kesimlerinin çıkarlarını temel alan bir mücadele de sürdürülebilir.

Belirli bir etnik kökenden veya mezhepten olanların birliğine dayalı bir anlayış, sınıf sendikacılığını reddeder. Sınıf sendikacılığında, sınıf kardeşliği, siyasi görüş kardeşliğinin, etnik köken kardeşliğinin ve din-mezhep kardeşliğinin çok daha önündedir; insanların ve örgütlerin davranışlarında belirleyicidir. Sınıf kimliğini değil de, milliyeti veya etnik kimliği ön planda tutan bir siyasi hareketin denetimindeki bir sendikanın sınıf sendikacılığını savunduğunu ileri sürmesi son derece büyük bir çelişkidir.

Sınıf sendikacılığının sendikal mücadelede kullanılan araçlar ve yöntemlerle de fazla ilgisi yoktur. Meslek veya işyeri sendikacılığını veya işçi sınıfının bir kesiminin örgütlendiği işçi aristokratı sendikacılığı savunup, bu anlayış çerçevesinde çok militan bir mücadeleyi verenler

⁷ DİSK, **6. Genel Kurul Kararları**, Yay.No.24, İstanbul, 1978, s. 14.

⁸ DİSK, **Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığının Temel İlkeleri**, Yay.No.28, İstanbul, 1979.

⁹ DİSK, **Tek Tip Demokratik Tüzük**, Yay.No.30, İstanbul, 1979, Madde 3.

olmuştur. Buna karşılık, sınıfın bütününü veya geniş kesimlerini harekete geçirebilen ve militan ve sert eylemlere başvurmadan sonuç alabilen bir sınıf sendikacılığı mümkündür.

Yalnızca kendi üyelerinin sorunlarıyla ilgilenen bir anlayış, sınıf sendikacılığıyla bağdaşmaz. Sendika, doğrudan temsil ettiği üyelerin yanı sıra, sınıfın bütününün sorunlarıyla ilgilendikçe sınıf kimliğini geliştirir. Doğrudan temsil ettiği üyelerin sorunlarının çözümü de zaten sınıfın bütününün sorunlarının çözümü için çaba göstermekten geçmektedir. Demokratikleşmeden asgari ücretin artırılmasına kadar birçok talep bu niteliktedir.

Anti-demokratik sendikal uygulamalar sınıf sendikacılığıyla bağdaşmaz. Anti-demokratikliğin bir boyutu, organların seçiminde ve denetlenmesindeki yanlış davranışlardır. Anti-demokratikliğin diğer boyutu ise, belirli siyasi hareketlerin veya partilerin, çeşitli oyunlarla, sendikaları dışarıdan yönetmeye veya yönlendirmeye çalışmasıdır. Örneğin, sendikaları bir siyasi partinin kitlelerle ilişkisindeki bağlantı kayışı olarak gören anlayış veya sendikalar ile siyasi partiler arasında bir astlık ve üstlük anlayışını kabul eden yaklaşımlar, sınıf sendikacılığıyla bağdaşmaz. Belirli bir siyasi partiyle çeşitli düzeylerde ve biçimlerde ilişki içinde olunulabilir. Ancak buradaki önkoşul, bu ilişkinin sendikaların yetkili organlarında açıkça tartışılması ve karara bağlanmasıdır.

Dünyada ve Türkiye'de sermayenin yeni saldırısı, teknolojik gelişmeler ve diğer etmenler, sendikacılık hareketinin içinde biçimlendiği ortamda köklü değişikliklere yol açmıştır. Sendikacılık da, biraz gecikmeli olarak, önemli bir anlayış ve yapı değişikliğini yaşamaktadır. Fetişleştirilmiş kavramlardan bu olguyu kavramaya çalışmak yerine, olgunun kendisini incelemek ve kavramaya ve etkilemeye çalışmak çok daha doğru bir davranıştır.

Sendikal Örgütlenmede Engeller ve Bunları Aşma Yolları

Günümüzde sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engeller, kaçak işçilik, iş güvencesinin yokluğu ve yürürlükteki mevzuatın anti-demokratikliğidir. Artan işsizlik ise bu sorunların olumsuz etkilerini daha da artırmaktadır. Kaçak işçilerin sayısı 4,5 milyona yaklaşmıştır. Bu sayı, ülkemizdeki ücretlilerin yaklaşık yüzde 40'ıdır. Kaçak çalıştırılan işçilerin sendikaya üye kaydedilmeleri hukuken olanaklı değildir. Kaçak işçiliğin günümüzde hızla yaygınlaşan bir biçimi de eve-iş-verme sistemidir. Bu sistem içinde çalışanlar yasalar önünde işçi bile kabul edilmemektedir. Ayrıca, taşeronluğun ve kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması da kaçak işçiliği teşvik etmektedir. Yürürlükteki mevzuata göre, Türkiye'de işçilerin iş güvencesi yoktur. İşveren, hiçbir gerekçe göstermeksizin, belirli bir tazminat ödemek koşuluyla, işçi çıkarabilmektedir. İşsizliğin hızla arttığı günümüzde, iş güvencesinin bulunmadığı koşullarda sendikal örgütlenme olağanüstü biçimde zordur. Yürürlükteki 12 Eylül mevzuatı ise, sendikalaşmayı ve sendikal faaliyetleri daha da zorlaştırmaktadır.

Sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin aşılabilmesi için öncelikle yapılması gereken, kaçak işçiliğin önlenmesidir. Kaçak işçiliğin önlenmesi, devletin vergi gelirlerini ve SSK'nın prim gelirlerini de artıracaktır. İş güvencesi konusundaki talep ise, onaylanmış bulunan 158 sayılı ILO Sözleşmesinin uygulanmasıdır. Böylece sağlanacak iş güvencesi, işsizlik tehdidiyle karşı karşıya bulunan işçiye sendikalara üye olma cesaretini verecektir. Ayrıca, onaylanmış bulunan 94 sayılı ILO Sözleşmesine göre, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan ihalelerde çalışan işçilerin, sendika üyesi olmalarına gerek kalmadan, işkolunda imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmelerinin ücret ve diğer haklarına ilişkin hükümlerinden yararlanmaları gerekmektedir. Bu konuda, yetersiz de olsa, bir de 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu vardır. Kaçak işçilikle mücadele, iş güvencesi ve 94 sayılı ILO Sözleşmesi'nin uygulanmasına ek olarak, mevzuatımızda onaylanmış ILO Sözleşmeleri doğrultusunda gerçekleştirilecek demokratikleşme ile, sendikal örgütlenmenin önündeki engeller büyük ölçüde kaldırılmış olacaktır.

Sendikacılığın Güncel Sorunları Nelerdir?

İşçi sınıfının yapısı ve sorunları değişmekte; mevcut yapısı ve işleyişiyle sendikalar yetersiz kalmaktadır.

- İşçi sınıfı içinde hizmetler sektöründe çalışanların ve beyaz yakalı işçilerin oranı artmaktadır. Sendikaların doğduğu ve geliştiği imalat sanayii ve madenlerde çalışan işçilerin oranı birçok ülkede azalmaktadır. Kadınların ve çocukların işgücüne katılım oranı yükselmektedir; yeni mülksüzleşmiş ilk kuşak işçilerin sendikalarda örgütlenme eğilimi düşüktür. Yaygınlaşan ve yapılaşan işsizlik, iş güvencesinin bulunmadığı koşullarda, sendikalaşmayı zorlaştırmaktadır.
- İstihdam istikrarsızlaşmakta, kısmi süreli çalışma, süresi belirli hizmet akdiyle çalışma, geçici işçilik, kiralık işçilik gibi bugüne kadar alışık olunmayan çalışma biçimleri yaygınlaştırılmaktadır.
- İşçi sınıfının bir kesimi küçük işyerlerinde kaçak ve geçici işlerde çalışmakta, sık sık işsiz kalmakta, işportacılık gibi gelir kaynaklarına başvurmaktadır. İşçi sınıfının işsiz kesiminin sayısı ve oranı artmaktadır.

Bu süreçte ortaya çıkan somut sorunlar ve tehlikeler şu şekilde özetlenebilir:

- Yürürlükteki yasaların ihlal edilerek sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasının engellenmesi; yürürlükteki mevzuatın ve uygulamaların, onaylanmış ILO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmemesi;
- Özelleştirme (KİT satışları, kamunun piyasayı düzenleyici ve yönlendirici işlevinin ortadan kaldırılması, v.b.), kamu sektörünün veya devletin küçültülmesi;
- Müteahhitleşme, taşeronlaştırma;
- Yerli ve yabancı kaçak işçilik (kaçak işyeri; kayıtlı işyerinde kaçak işçilik; veya, kayıtlı işyerinde kayıtlı işçilerin ücretlerinin düşük gösterilmesi);
- Yaygın işten çıkarmalar ve artan işsizlik;
- İşyerlerinin bölünmesi, küçültülmesi veya geçici olarak kapatılması;
- Geçici işçilik, süresi belirli hizmet akti ile çalıştırma;
- Memur ve sözleşmeli personel statülerine geçirek bazı temel sendikal haklardan mahrum bırakma;
- İşçi alacaklarının ödenmesinde gecikme;
- Zorunlu tasarruf fonunda biriken kaynağın çok düşük oranla nemalandırılması;
- Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması;
- Esnek çalışma;
- Atipik veya standart-dışı çalışma biçimleri (işçi kiralama, kısmi süreli işçilik, v.b.);
- Zorunlu emeklilik;
- Sahte kendi-hesabına-çalıştırma : Eve-iş-verme, fason üretim, götürü iş, vahidi fiyatla çalıştırma;
- Yürürlükteki yasalar çiğnenerek, çocuk işçiliğinin yaygınlaşması;
- Serbest bölgeler;
- İş kazası ve meslek hastalıklarının artması;
- Sosyal güvenlik sisteminin çökertilmesi ve sosyal güvenlik haklarına yönelik saldırılar;
- Kamu hizmetlerinin (eğitim, sağlık, v.b.) sistemli olarak geriletilmesi, koruyucu hekimliğin zayıflatılması;
- İşçileri etnik kökene, siyasal görüşlere ve dini inançlara göre bölme çabaları;
- Japon işçi-işveren ilişkileri sistemi aracılığıyla işçilerin bölünmeye çalışılması;
- Kapsam-dışı personelin artırılması;
- Kamuoyunun sendikalar ve sendikalı işçiler aleyhinde şartlandırılması.

“Ücret Sendikacılığı”

Ücret sendikacılığı kavramı ile kastedilen, sendikanın tüm faaliyetlerinin ücret düzeyiyle sınırlı kalmasıdır. Türkiye’de bu anlamda bir “ücret sendikacılığı” yoktur. İşyerlerinde bağtlanan toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde, ücret ve yan ödemelere ek olarak, çalışma süreleri, iş güvencesi, yönetime katılma ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin çok kapsamlı düzenlemelerin bulunduğu

görülebilecektir. Ancak 1960'lı yıllardan başlayarak, sendikal çalışmalarda toplu iş sözleşmeleri ile mevzuat değişiklikleri alanlarına verilen ağırlıktaki denge, toplu iş sözleşmeleri lehine bozulmuştur. Bu nedenle, Türkiye'de yıllardır bir "toplular sözleşme sendikacılığı" yapıldığından söz edilebilir.

Toplu Sözleşme Sendikacılığı Aşılmalıdır

Yalnızca toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı bir sendikacılık anlayışı aşılmalı, toplu iş sözleşmeleri ile çözümü mümkün olmayan ve çözümü tümüyle siyasal alana kaymış temel sorunlar için de etkili bir biçimde mücadele edilmelidir.

Bugün 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerinden kaynaklanan toplu pazarlık ve grev haklarını kullanamayan kamu emekçileri sendikacılık hareketi, daha da kitleselleşebildiği ve halk desteğini daha iyi bir biçimde arkasına alabildiği ölçüde, toplu pazarlık hakkını kullanarak veya aynı sonucu yaratacak başka yollardan haklarını artıracak ve özgürlüklerini genişletecektir.

Sendikalar, daha iyi ücret alabilmek için bile, hayatın her alanındaki sorunlarla yakından ilgilenmek zorundadır. Emperyalizmin uyguladığı yeni stratejiler sonucunda Türkiye Cumhuriyeti'nin bütünlüğü ve bağımsızlığı tehlikeye girerse, ücret zammı almak mümkün değildir. Türkiye'nin demokratikleşmesi sağlanamazsa, mevcut ücretlerin korunabilmesi bile olanaklı olmayacaktır.

Türkiye, mollaların yönetimindeki bir İran, uyuşturucu çetelerinin devlete hakim olduğu bir Kolombiya veya insanların etnik kökenlerine göre saflaşmış birbirini boğazladığı bir Yugoslavya'ya dönerse, insan hakları da, demokrasi de, işçi hakları da, sendikal hak ve özgürlükler de, ücretler de unutulup gidecektir.

İşçi sınıfının çeşitli kesimlerinin birbirinden kopuk sorunu gibi gözükken ve gerçekte uluslararası sermayenin yeni politikasının ürünü olup birbiriyle bağlantılı olan çeşitli sorunlar karşısında ortak tavır alınmalı, dayanışma geliştirilmelidir. Bu belirleyici ortak sorunlar, işçi sınıfının farklı tabakaları arasındaki çıkar birliğini daha da güçlendirmektedir.

Bu anlayış çerçevesinde,

- Türkiye Cumhuriyeti'nin bağımsızlığının ve bütünlüğünün korunması ve güçlendirilmesi,
- Demokratikleşme sürecinin hızlandırılması,
- Özelleştirmenin durdurulması ve demokratikleştirilecek ulusal devletin ve diğer demokratik halk örgütlenmelerinin ekonomideki ağırlığının artırılması,
- İrticaya, çetelere, bölücülüğe ve teröre karşı açık bir tavır alınması,
- Hırsızlık, yolsuzluk, israf, rüşvet ve haksız kazançla mücadele edilmesi,
- Enflasyonla ve işsizlikle mücadele edilmesi, işsizlik sigortasının kurulması, gelir dağılımı adaletsizliğinin azaltılması,
- Yargı bağımsızlığının sağlanması,
- Devleti küçültme adı altında sosyal devleti yoketme çabalarına karşı, eğitim ve sağlık hizmetlerinde ve hayatın her alanında sosyal devlet anlayışının güçlendirilmesi ve uygulanması,
- Kapitülasyonları dünya ölçeğinde yeniden getirecek Çok Taraflı Yatırım Anlaşmasının imzalanmaması,
- Onaylanmış 158 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca iş güvencesinin sağlanması,
- Kamu kesiminde teknolojiyi geliştirici yatırımların yapılması, üretimin ve emanet işlerin artırılması,
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94 sayılı Sözleşmesi'nin ve 1988 yılında çıkarılan Bakanlar Kurulu kararının etkili bir biçimde uygulanarak, kamu kesiminde ihaleyle iş yaptırmanın ve taşeronluğun sendikasızlaşmaya ve işçilerin insanlıkdışı bir biçimde sömürülmesine yol açmasına engel olunması,
- Ormancılıkta vahidi fiyat uygulamasının durdurulması,

- Kaçak işçilikle, bordroda düşük ücret ve daha az çalışma gösterme uygulamalarıyla etkili bir biçimde mücadele edilmesi,
- Anayasa'da öngörülen insan haklarına saygılı, demokratik ve laik sosyal hukuk devleti anlayışının hayata geçirilmesi,
- Sendikal hak ve özgürlükler konusunda, onaylanmış ILO Sözleşmelerinin iç mevzuatımıza yansıtılması ve bunların gereklerinin yerine getirilmesi,
- Asgari ücretin insanca yaşamaya yetecek bir düzeye çıkarılması, vergiden muaf tutulması ve en az 6 ayda bir enflasyon oranında artırılması,
- Eve-iş-verme sisteminde çalışanların da işçiyi koruyucu mevzuatın kapsamına alınması,
- Sendikaların televizyon kanalı ve radyo kurmasının önündeki engellerin kaldırılması ve TRT'de işçilerin temsilinin yeniden sağlanması,
- Zorunlu emeklilik uygulamalarının engellenmesi,
- Devletin, özellikle yeni kent yoksullarının sorunlarının çözümü için etkin önlemler alması,
- İşyerlerinin kapatılması ve bölünmesinin sendikal mücadeleyi ve gücü zayıflatıcı biçimde kullanılmasının önlenmesi,
- SSK'nın sorunlarının, (i) kaçak işçilikle mücadele, (ii) özerk ve demokratik bir SSK ve (iii) devletin sosyal güvenliğin finansmanına prim ödeyerek sistemli bir biçimde katılması temelinde çözümü,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasının sağlanması,
- Yönetime katılmaya ilişkin hükümlerin getirilmesi

ve benzeri talepler için gerekli çaba gösterilmelidir.

Sendikacılık Hareketinin Halkla İlişkileri

Sendikalar yalnızca kendi üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmekle kalmamalı, ülkemizin, tüm halkımızın ve sendikasız işçilerin ve kamu emekçilerinin sorunlarıyla ilgilenmeli, toplumun diğer kesimlerinin meşru ve demokratik kuruluşları ile ilişkilerini geliştirmeli, halkımızın öncüsü ve umudu olmalıdır.

Sermayenin ve yandaşlarının, sendikal işçileri mutlu bir azınlık ve halkın sorunlarının sorumlusu gibi göstererek diğer çalışanlardan tecrit etmesini önlemenin ve kamu emekçilerinin uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan haklarını kullanabilmesinin yolu bu doğrultudaki çabalardan geçmektedir.

Toplumun diğer kesimlerinden destek eksikliğinin birinci nedeni, bu kesimlerin sorunlarının çözümü konusunda işçi ve kamu emekçileri sendikalarının onlara yeterli desteği sağlamaması, açıklamaların ötesine gidilmemiş olmasıdır.

Diğer neden ise, günümüzde hemen hemen tümüyle tekelci sermayenin denetimi altına girmiş olan basın ve televizyon kanallarının uyguladıkları bilinçli işçi sınıfı karşıtı politikalarıdır.

Ayrıca, işçi sınıfının işçi, memur ve sözleşmeli personel statülerinde çalışan kesimlerini birbirine düşürmeye yönelik politikalara karşı, örgütsel birliği amaçlayan bir işbirliği ve güçbirliği anlayışının yerleştirilmesi, diğer emekçi sınıf ve tabakalara da güven verecek ve işçi sınıfının öncülüğünü güçlendirecektir.

Bu anlayış çerçevesinde, aşağıda özetlenen adımlar atılmalı veya güçlendirilmelidir:

- Sendikasız işçilerin ve kamu emekçilerinin, emeklilerin ve işsizlerin örgütlenmeleri ve meşru mücadeleleri desteklenmeli, her alanda ve özellikle örgütlenme çabalarında işçi ve kamu emekçileri sendikaları arasında yakın bir işbirliği ve güçbirliği geliştirilmelidir.
- Hızlı mülksüzleşmenin yarattığı geniş kent yoksulları kitlesinin sorunlarının çözümü için gerçekleştireceği meşru ve demokratik örgütlenme ve mücadele desteklenmelidir.
- Uluslararası tekelci sermayenin demokratik ulusal devletleri zayıflatmaya yönelik saldırısına karşı, Türkiye Cumhuriyeti'nin gerçekten insan haklarına saygılı, demokratik ve

laik bir sosyal hukuk devleti olmasını sağlamayı ve bütünlüğünü ve bağımsızlığını korumayı amaçlayan demokratik kuruluşlarla ilişkiler geliştirilmelidir.

■ Küçük esnaf ve sanatkarların meşru mücadelesi desteklenmeli ve bunlar arasında özellikle uluslararası ve yerli tekelci sermaye tarafından sömürülen kesimlerin mücadelesi ile yakın bir işbirliği sağlanmalıdır.

■ Topraksız ve az topraklı yoksul köylülerin ve küçük üretici köylülerin mücadelesine destek verilmeli, tarımı ve hayvancılığı çökertmeyi amaçlayan politikalara karşı işbirliği yapılmalıdır.

■ Özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunların çözümü, işçi sağlığı kurullarının mevzuatta öngörülen biçimde işletilmesi ve sosyal güvenlik gibi konularda Türk Tabipleri Birliği ve diğer demokratik meslek kuruluşları ile sürekli olarak işbirliği yapılmalıdır.

■ Kaçak işçilikle ve işverenlerin yasadışı davranışlarıyla etkili bir biçimde mücadele edilmelidir.

■ Ülkemizin doğal zenginliklerinin korunmasında çevre koruma örgütleriyle işbirliği yapılmalıdır.

■ Öğrencilerin demokratik ve meşru mücadelesi desteklenmeli, provokasyonların önlenmesi için çaba harcanmalıdır. Endüstri meslek liseleri ve tüm okullarla ilişki kurularak, sendikacılık hareketinin tanıtılması sağlanmalıdır.

Daha Etkili Kitle Eylemleri

Sendikacılık hareketi, tüm kesimlerle ilişkilerinde diyalogu geliştirmeli ve ancak diyalogun yeterli olmadığı yerde, özellikle son yıllarda yaptığı gibi, meşru ve demokratik kitle eylemlerini etkili ve daha yaygın ve kapsamlı bir biçimde kullanmayı sürdürmelidir.

Bu meşru ve demokratik eylemlerde, bugüne kadar olduğu gibi, araya kesinlikle yabancılar alınmamalı, taşkınlıklara engel olunmalı, kimsenin malına en küçük bir zarar verilmesine bile izin verilmemelidir.

Kısa süreli genel eylemlerde hükümetleri anında etkileyen üç işkolu, enerji, bankacılık ve haberleşmedir.

Genel eylemlerde, hükümetler üzerindeki etkisi açısından ikinci derecede önemli olan işkolları ise demiryolu taşımacılığı, kent-içi denizyolu taşımacılığı, havayolu taşımacılığı, belediye otobüsleri, limanlar ile sağlık ve eğitim hizmetleridir. Kış aylarında bu gruba, kar mücadelesi nedeniyle, karayolları da eklenebilir. Kısa süreli genel eylemlerde diğer işkollarının etkisi ancak bunlardan sonra gelmektedir.

Meşru ve demokratik eylemlerde iki nokta önemlidir: Bu eylemler nedeniyle zarar görmemek, bu eylemlerin sonuç aldırarak etkide olması.

Eylemler nedeniyle zarar görmemenin yolu, halkın desteğine sahip olmak ve eylemleri kitlesel biçimde yapmaktan geçmektedir. Çeşitli işkolları ve bölgelerdeki işçiler, kamu emekçileri, işsizler ve emekliler arasındaki dayanışmanın geliştirilmesi, eylemlerin daha da kitleselleştirilmesine katkıda bulunacaktır.

Eylemlerin sonuç aldırarak etkiyi yaratabilmesi ise, öncelikle enerji, haberleşme ve bankacılık gibi işkollarının bu meşru ve demokratik mücadeleye katkısının artırılmasına bağlıdır.

İşçi Sınıfı, Sendikalar ve Siyasal Güç

İşçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin siyasal birlikteliği ve birliği sağlanmalı, siyasal güç etkili bir biçimde kullanılmalıdır.

Sorunlarımızın çözüm yeri artık iyice ve tümüyle Parlamento'dur. Ancak Parlamento'da işçi sınıfının doğrudan temsilcileri yoktur.

Türkiye'de işçiler 1946 yılından beri seçimlerdeki oy güçlerini belirli bir ölçüde kullandılar. Ancak bu yolla sağlanan yararlar çok sınırlı kaldı.

Çeşitli partilerde genellikle kendi çabalarıyla faaliyet gösteren işçilerin sağladıkları sınırlı yarar da yalnızca kendilerine oldu.

1985-1986 yıllarında yaygın olarak tartışılan bir konu, işçi sınıfının siyasal alandaki gücünü artırabilmek amacıyla, siyasal partilere üye olmak, bu partilerde çeşitli yönetici kademelere gelmekti. "Bizim içimizde partililik yapmayın, gidin kendi partinizde bizim adamımız olarak çalışın," anlayışı yaygınlaştırılmaya çalışılıyordu. Bazı işçiler bunu çeşitli partilerde denedi. Ancak istenilen sonuç alınamadı. Bu işçiler, bu partilerin politikalarını ve uygulamalarını işçi sınıfı doğrultusunda değiştirmede yetersiz kaldılar. Biraz güçlenmeye başladıklarında önleri kesildi. Parlamentoda temsil edilen partiler işçileri kullanmaya çalıştı, kendisini kullandırtmadı.

Daha sonra bağımsız adaylar tartışılmaya başlandı. Hatta 1994 yerel seçimlerinde çeşitli bölgelerde bu tür adaylar belirlendi. Ancak, aday belirleme sürecinde yeterince katılımcı olunmadığından ve yeterli çalışma yapılamadığından istenilen sonuçlar alınamadı.

Daha sonra şu soru yaygın biçimde tartışıldı: Kendisine "sağcıyım" diyen işçi ile, kendisine "solcuyum" diyen işçi arasında somut sıkıntıları, sorunlar ve talepler konusunda ne fark vardır?

Tartışmaların sonucunda, zenginlerin vergilendirilmesi; Devletin işçiden ve memurdan yana davranması; işçilerin gereksinimlerinin ve taleplerinin karşılanmasına öncelik verilmesi; eğitim ve sağlık hizmetlerinin devlet tarafından parasız ve kaliteli olarak sağlanması; Türkiye Cumhuriyeti'nin bağımsızlığı ve bütünlüğünün özenle korunması; Türkiye'nin demokratikleşmesi konularında ve benzeri isteklerde işçiler arasında hiçbir farkın olmadığı ortaya çıktı.

Bu koşullarda, işçilerin, memurların, emeklilerin, işsizlerin partisini kurma tartışmaları yoğunlaştı. Arzulanan, böyle bir partinin, tüm emekçi sınıf ve tabakaların ve ulusal demokratik devletin güçlü olmasından yana olan kesimlerin de desteğini almasıydı. Bu işin ilk adımı olarak da, mevcut partilerden istifa kampanyalarının örgütlenebileceği tartışıldı.

Bugün tabandaki birçok kişinin inancı, sendikaların girişimleriyle oluşturulacak ve işçi sınıfının öncülüğünde tüm emekçi sınıf ve tabakaları, emeğin kurtuluşu mücadelesine inananları ve vatanseverleri örgütleyecek bir siyasal partinin, Türkiye'nin, halkımızın ve işçi sınıfımızın geleceğini kurtaracağıdır.

Her görüşten, her kökenden, her işkolu-meslek-statüden ücretlinin bir siyasal harekette bütünleştirilmesi, sendikaların yetkili organlarında demokratik biçimde alınacak kararlar doğrultusunda hayata geçirilmelidir. Hayatın siyasal çözümleri dayattığı koşullarda ve yaygın kitle eylemleri deneyimi ve geleneği ve tabanda yıllardır süren tartışmalar temelinde geliştirilecek böyle bir hareket, TİP'ten, Çalışanlar Partisi'nden, DİSK'in 1979 yılındaki parti kurma çalışmalarından çok farklı sonuçlar doğuracaktır.

1997 yılında 4277 sayılı Yasayla, sendikaların siyaset yasağı hemen hemen tümüyle ortadan kaldırılmıştır. Bu olanak da etkili bir biçimde kullanılabilir ve kullanılmalıdır.

Sendikal Mücadelede Tüketici Olarak Gücümüz

Sendikalar, işçilerin ve bir bütün olarak halkımızın tüketici olarak gücünü sendikal hareketin çıkarları doğrultusunda etkili biçimde kullanılmalıdır.

Türkiye'de sendikalar 1960'lı yılların başlarında et boykotları, sebze boykotları yaptılar. Ancak bu dönemdeki boykotların amacı, aracılardan ve satıcıların karının azaltılmasıydı. 1970'li yıllarda ise işçilerin tüketici olarak gücü birkaç grevde ve örgütlenme çabasında kullanıldı. Bugün bu

gücün çok etkili bir biçimde kullanılabilmesinin koşulları vardır ve bu araç genellikle zannedildiğinden daha etkilidir.

Bir holdinge bağlı bir fabrikada işçilerin örgütlenmeleri nedeniyle işten çıkarılmaları veya örgütlü bulunulan fabrikada greve çıkılması durumunda, bu araç kullanılabilir.

Sendikalar, yalnızca doğrudan iş uyuşmazlığının yaşandığı işyeriyle sınırlı bir tüketici boykotu uygulamaz. Bu holdinge bağlı tüm işletmeleri ve bunların ürettikleri ürünleri kamuoyuna duyurabilir. Bunların tümünün satın alınmaması için çağrıda bulunabilir. Bu mallar evlere de, tüketim kooperatiflerine de sokulmaz. Bu kampanya sonucunda sözkonusu şirketlerin satışları yüzde 10-15 düzeyinde düşürülebilse bile, bu önemli bir güç kaynağıdır. Holdinglerin hakimiyetinin arttığı koşullarda bir holdingle böyle bir zıtlasma olduğunda, tüm holding ürünleri boykot edilebilir. Bu tüketici boykotuna katılmanın kimseye getirdiği en küçük bir riskin bile bulunmaması, en yaygın katılımın seferber edilebilmesini olanaklı kılmaktadır.

Gazetelerde tüketici köşeleri giderek yaygınlaşmaktadır. Boykot edilen ürünlere ait ve o tarihe kadar gündeme getirilmeyen şikayetlerin ülkenin dört bir tarafından sistemli bir biçimde bu tüketici köşelerine aktarılması da, şirketlerin durumunu zorlaştıracaktır.

Bu şirketler, tüketici hakları ve yaptıkları reklamın kötüye kullanılması açılarından da sıkıştırılabilir.

Holdinglerin, üretim şirketlerinin yanı sıra çeşitli alanlarda hizmet sunan birimleri de vardır. Örneğin, greve çıkılan işyerinin bağlı bulunduğu holdingin bir büyük mağazalar zinciri olabilir. Genellikle bu mağaza zincirleri holdinglerin nakit akışında önemli bir yer tutmaktadır. Akşamları iş çıkışında binlerce işçinin ve memurun bu mağazalara gitmesi, müşteri olarak mağazayı doldurması, sonra da birer sakız alıp sıraya girmesi ve kasadaki işçiye bozulmak üzere 5 milyon lira vermesi durumunda, mağaza felç olacaktır. İşçi-memur eşleri ve çocukları, emekliler, işsizler bunu her gün yapabilir. Her gün milyarlarca liralık satış yapan bu mağaza zincirleri böylece kolayca ve eyleme katılanlara hiçbir risk getirmeden kilitlenebilir.

Holdinglerin bankaları vardır. Bu bankalarda yatırılmış olan paralar çekilebilir. Ayrıca, greve çıkılan veya işten işçi atan holdingin bankasının ülkenin dört bir tarafındaki şubelerine binlerce işçi-memur-emekli-işsiz gidebilir, hesap açılması için gerekli asgari miktarda parayla bir vadesiz mevduat hesabı açtırabilir, ertesi gün de gelip parasını çekebilir. Böylece, tamamiyle yasal bir hak kullanılarak ve hiçbir risk alınmadan bu bankaların çalışması önlenir.

1980 yılına kadarki ekonomik ve siyasal koşullarda, uluslararası ve yerli tekeli sermayeye ait işletmelerde sendikal örgütlenmede çok ciddi sorunlar yaşanmıyordu. Özellikle Türkiye'de yatırım yapmış kısıtlı sayıdaki yabancı sermaye işletmesinde sendikal hakların kullanılması çok büyük sorunlara yol açmıyordu. Ancak günümüzde hem küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde, hem de büyük işletmelerde acımasız bir mücadele sürmektedir.

Sermayenin yoğunlaşması ve merkezileşmesi giderek daha da hızlanmaktadır. Küçük bir işletmede işverenle sürdürülen mücadelede işverenin başvurabileceği bir yol, atelyeyi veya fabrikayı kapatıp, bir süre beklemektir. Ancak bir holdingin bu yola başvurması olanaklı değildir. Bir holding çok daha güçlüdür. Ama gücü daha fazlayken, kullanması bilirse, zayıflıkları da daha fazladır.

Bu amaçla, sendikaların önderliğinde kurulan tüketici dernekleri ve işçi tüketim kooperatifleri ile yakın bir işbirliği gerçekleştirilmelidir.

Sendikalar, tüketicilerimizin yerli üreticilerce kalitesiz mallara mahkum edilme kaygısını gözardı etmeden, yerli malı kullanma kampanyaları açmalıdır.

Bir mal satın alınırken veya tüketim kooperatifleri için toplu alım yapılırken, belirli bir malı üretenlerin sendikalı işçiler olması da tercihte gözönünde bulundurulmalıdır.

Sendikalarımız, ticari kuruluşlarla her türlü ilişkisinde, sendikalı işçilerin çalıştığı işyerlerine büyük öncelik vermelidir.

İşçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin tüketici olarak gücü ve bunun en etkili bir biçimde nasıl kullanılacağı, sendika eğitimlerinde önemli bir konu olarak ele alınmalıdır.

Nasıl Bir Sendika?

Sendikalar, yoğunlaşan sorunlarla daha başarılı bir biçimde başedebilmek için, iç yapılarında, işleyişlerinde ve ilişkilerinde de değişikliklere gitmelidir.

Sendikalar, işyeri örgütlenmelerini geliştirmeli, işyeri sendika temsilciliği kurumunu güçlendirmeli, işyeri sendika temsilcilerinin meşru ve demokratik mücadelede önder olma özelliklerini pekiştirmelidir. Gerek görülen işyerlerinde, grevler sırasında oluşturulan işyeri grev komiteleri gibi, sendikal yapı ve disiplin içinde çalışacak işyeri işçi komiteleri veya komisyonları oluşturulabilir.

Kamu kesimi işyerlerinde işçi, memur ve sözleşmeli personel statülerinde çalışan ücretliler arasındaki işbirliği ve güçbirliği geliştirilmelidir.

Sendikaların yerel örgütlenmeleri güçlendirmeli ve illerdeki şubeler ve işyeri sendika temsilcileri arasındaki yatay işbirliği ve dayanışma geliştirmelidir. İl ve ilçelerde işçi ve kamu emekçileri sendikaları arasında etkin bir işbirliği örgütlenmelidir. Yerel düzeyde televizyon kanalları, radyolar ve basınla yakın bir ilişki kurulmalıdır. Sendikacıların, çalışanlardan yana kişilerle biraraya gelerek yerel televizyon kanalı kurmaları da olanaklıdır.

Sendikalar, kapsam-dışı personelin kapsam içine alınması için gerekli çabayı göstermelidir.

Sendikalar, kadın emekçiler birimleri ve çocuk ve genç işçiler birimleri oluşturmalıdır.

Sendikalar, üyelerinin eşleri ve çocukları için birimler oluşturmalı, faaliyetler düzenlemelidir.

Konfederasyonlar, merkezi bir örgütlenme stratejisi çerçevesinde, örgütlenmede koordinasyon ve yönlendirme görevini yerine getirmelidir. Örgütlenme kampanyalarında sendikalar arasındaki işbirliği, dayanışma ve ortak davranış geliştirilmeli ve güçlendirilmelidir.

Sendikalar, üyelere doğrudan hizmeti gündeme getirmelidir. Sendikaların önderliğinde vakıfların, hasar-zarar fonlarının kurulması teşvik edilmelidir. Üye çocuklarına burs verilmesi gibi uygulamalar yeniden gündeme getirilmelidir. Ancak, sendikaların ticari faaliyetleri konusunda çok dikkatli ve ihtiyatlı hareket etmekte ve tuzaklara düşmemekte yarar vardır.

Sendika eğitimleri, bilgi aktarılan toplantıların ötesinde, karşı karşıya bulunulan temel sorunların ele alındığı ve çözüm yollarının arandığı toplantılar haline getirilmelidir. Sendikaların eğitim faaliyetleri konusunda işbirliği yapılmalıdır.

Sendikaların ve konfederasyonların bütünlüğü ve merkezîyetçi yanı güçlendirilmelidir.

Sendikacılık hareketi, sermayenin ulusötesi niteliğinin daha da artması ve küreselleşme olgularıyla bağlantılı olarak Türkiye'deki yabancı sermaye yatırımlarındaki artışı da gözönüne alarak, uluslararası alandaki ilişkilerini, uluslararası sendikacılık hareketi ve diğer ülkelerdeki sendikal merkezlerle olan işbirliği ve güçbirliğini güçlendirmelidir.

Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi, içinde yaşanan koşullardaki değişime bağlı olarak, yukarıda özetlenen doğrultuda bir anlayış değişikliğini yıllardır yaşamaktadır. Bu değişikliğin daha da hızlandırılması ve güçlendirilmesi, karşı karşıya bulunulan sorunların aşılmasını kolaylaştıracaktır.

Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi bu zorlukları da aşacak, emeğin kurtuluşu mücadelesine önemli katkılarda bulunacak, Türkiye'nin ve dünyanın sömürsüz, eşitlikçi, adaletli, insancıl, huzurlu ve mutlu geleceğini yaratmada belirleyici bir rol oynayacaktır.