

SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME KAPASİTELERİ

Zehra Güner Akad
Metalurji Y.Mühendisi
Birleşik Metal-İş Sendikası
Örgütlenme Uzmanı

Giriş

Örgütlenme Çalışmalarını Etkileyen Makro Faktörler

Örgütlenme Çalışmalarını Etkileyen Diğer Faktörler

Örgütlenme-Sektör Dinamikleri

Üretimin Parçalanması

İstihdamın Parçalanması

Sendikal Yapı ve İşleyiş

Türkiye’de Sendikalar ve Örgütlenme

Sonuç

Giriş

Sendikaların kendi alanlarına ilişkin çalışmalarının neredeyse tamamı hem dünyadaki hem de bulundukları ülkedeki ekonomik, sosyal ve siyasal yapıyla etkileşim içerisinde. Sendikaların kendi öznel iradeleri ile her tarihsel kesitte işçilerin haklarının kullanımına ve geliştirilmesine dair düzenlediği çalışmaların sendikaların güçleri ve kendi siyasi konumlanışları ile doğrudan ilişkisi olmuştur.

Sendikaların tarihsel misyonu, işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını korumak, geliştirmek ve sınıfsal çıkarlarını savunmaktır.

Günümüzde üretim ilişkileri yapısal bir değişiklik göstermesine karşın, bu ilişkilerin merkezinde duran emek sermaye çelişkisi güncel bir biçimde varlığını korumaktadır.

Sendikaların kendi alanlarına ilişkin çalışmaları bütünsel olarak ele alınmalıdır. Çünkü tanımlanan sendikal politika tüm bu alanlara yön vermek zorundadır ve yön vermektedir. Örneğin, iyi toplu iş sözleşmeleri bağıtlayan ve bu toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasından taviz vermeyen bir sendikanın sendikasız işçiler arasında talep yaratabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Sendikaların örgütlenme alanında yapacağı çalışmalar ülkenin koşullarından, sendikaların kendi politikalarından, işyerlerinin öznel konumlarından, işçilerin sosyal yapısından bağımsız olamayacaktır.

Sendikaların örgütlenme kapasitesi, bütünsel olarak oluşturdukları politikalarına doğrudan bağlı olmakla birlikte, kendi içerisinde özgünlükler taşımak zorundadır. Bugün, 1970'lerde fordist yapılanmış kitlesel üretim yapan bir fabrikanın yaptığı işi yapan birden fazla fabrika bulunmaktadır.

Üretim parçalanmış, bununla birlikte istihdam da parçalanmıştır. Ayrıca her bir sektörün kendi özgünlükleri bulunmaktadır. Her bir sektör dünya üzerindeki işbölümünde tek tek ülkelerde farklı uygulamalarda bulunmakta, üretim ve istihdam politikasını hem merkezi işbölümüne hem de bulunduğu ülkenin özgün koşullarına göre planlamaktadır.

Bu yazıda sendikaların örgütlenme stratejilerinin ve aktif örgütlenme çalışmalarının hangi parametrelerden etkileneceği tartışılacaktır.

1- ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARINI ETKİLEYEN MAKRO FAKTÖRLER

Sendikal haklar arasında yer alan örgütlenme, yalnızca sendikaların kendi çalışmalarının koordinasyonu ile değil, ülkenin ekonomik ve siyasal yapısı ile de doğrudan ilişki içerisindedir. Bu durum gelişmiş kapitalist ülkelerde sendikal hakların kullanılabildiği anlamına gelmemektedir. Sendikalar, gelişmiş kapitalist ülkelerde de hızla üye kaybına uğramaktadırlar. Bugün sosyal diyalog mekanizmaları ile sorunlarını çözmeye çalışan sendikaların da hızla üye kaybına uğradıklarını görüyoruz. 1996 yılında OECD tarafından yayınlanan aşağıdaki veriler ülkelerin ekonomik gelişmişliklerine bağlı olarak iki temel emek standartına uyumu göstermektedir.

Seçilmiş Ülkelerde Emek Standartları (1970-1994)

Birinci Grup- Örgütlenme özgürlüğü yasayla garanti altına alınmıştır.

Kore, Meksika, Türkiye haricindeki OECD ülkeleri ile Bahama Adaları, Malta, Surinam.


İkinci Grup- Birtakım kısıtlamalar bulunmaktadır, ancak bağımsız işçi örgütlenmeleri ve sendika konfederasyonları kurmak mümkündür.

Arjantin, Brezilya, Şili, Ekvador, Etiyopya, Fiji, Hong Kong, Hindistan, Jameika, Meksika, Nijerya, Papua Yeni Gine, Peru, Güney Afrika, Venezüella Bolivaryan Cumhuriyeti, Zambiya

Üçüncü Grup- Örgütlenme özgürlüğü üzerindeki kısıtlamalar önemlidir. Yani sıkı kayıt gereksinimleri bulunmaktadır ve politik müdahaleler veya sendika karşıtı ayrımcı etkinlikler bağımsız işçi örgütlenmeleri ya da sendika konfederasyonları kurulmasını çok zorlaştırmaktadır.

Cezayir, Bangladeş, Bolivya, Tayvan, Kolombiya, Gana, Guetamala, Honduras, Kenya, Mali, Malezya, Fas, Nijerya, Filipinler, Sirilanka, Tayland, Tunus, Türkiye, Zimbabwe

Dördüncü Grup- Örgütlenme özgürlüğü pratik olarak bulunmamaktadır. Kamerun, Çin, Mısır, Endonezya, İran, Kuveyt, Suriye, Tanzanya (OECD, 1996)


Yukarıda birinci ve dördüncü gruptaki ülkelere bakıldığında, yaşam standartlarındaki farklılığı görmek mümkündür. Kişi başına düşen gayri safi milli hasıla ile iki emek standardı  1 (örgütlenme özgürlüğü hakkı ve toplu sözleşme hakkı) arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır.

Sendikaların örgütlenme çalışmalarının kendisini ve sendikal örgütlenmeye talep oluşmasını etkileyen faktörler arasında ekonomik faktörlerin yanı sıra siyasal faktörleri sayabiliriz.

Ekonomik faktörler arasında belirleyen 1970'lerden günümüze değin kapitalizmin süregelen krizinin yarattığı değişimlerdir. Bu krizin özelliği olması nedeniyle, kapitalizm azalma düşme olan kar oranlarını yükseltmek için "çare" aramakta, sermaye daha fazla artı değer sömürsü gerçekleştirebilceği düzenlemelere gereksinim duymaktadır. Dünya Bankası'nın bir raporuna göre, 'Bütün ülkelerde sendika üyeleri ve toplu sözleşme kapsamındaki işçiler, sendikasız işçilere göre daha iyi bir ücret almaktadır'. 'Sendikalı şirketlerde karlar, sendikasız şirketlere göre düşük

olma eğilimindedir.' 'Çalışma süreleri sendikalı işçiler için daha kısadır. Ayrıca sendikalı işçiler, fazla mesai ücreti almaktadırlar.' ` Ücretli izin, ücretli hastalık izni gibi başlıklardaki sosyal uygulamalar sendikalı işçilere uygulanmaktadır'. Tek tek şirketler bazında düşünüldüğünde, kapitalist piyasa yapısı içerisinde rekabet edebilmek ve şirketler kar oranlarını artırmak için işçilere yapacakları harcamaları en az düzeyde tutmaya çalışmaktadır. Bu nedenle işçilerin sendikalaşmasına karşı ciddi bir direnç göstermektedirler. (Aidt, Tzannatos, 2002)

İşgücünün niteliksizleşmesi ile birarada gelişen işsizliğin yüksek olması da sendikal örgütlenmeyi doğrudan etkilemektedir.

ILO tahminlerine göre, 2000 yılı sonunda dünyada açık işsizlik rakamı yaklaşık 160 milyon civarındadır. Ülkemizde ise işsizlik Devlet İstatistik Enstitüsü'nün rakamlarına göre 2002 yılında %10'un üzerindedir. Ülkemizde nüfusun istihdama oranı  %49.1'dir (ILO, 2002) .Yani işgücü piyasasına katılan her 100 kişiden 50'si yedek işgücü içerisine katılmaktadır.

Ekonomik faktörler arasında neoliberal politikalar, milli gelirdeki değişimler, kişi başına düşen milli gelir, ithalat-ihracat oranları, asgari ücret, ülkenin iç ve dış borçları, enformel sektörün varlığı ve giderek büyümesi, teknolojik değişimler ve bu değişimlere bağlı olarak istihdamın ve işgücünün değişen yapısı, rekabet, esneklik uygulamaları vb uygulamalar sayılabilir.

Siyasal faktörler arasında neoliberal politikaların bu alana doğrudan etkileri, sol partilerin neoliberal politikaların etkisi ile politikalarını belirlemeleri ve sol olma özelliklerinin biçim değiştirmesi, sol partilerin bu alanda güç kaybetmesi, bireyselleşme eğiliminin artması, çalışma

yaşamındaki kurumsal ilişkilerin yeniden yapılandırılması, sendikaların siyasi alanda tavır belirleyememeleri gibi olgular sayılabilir.

Çalışma yaşamındaki kurumsal ilişkiler yalnızca işçi ve işveren örgütlerini içeriyor görünse de devletin çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmasına ilişkin rolünü vurgulamak gereklidir. Kurumsallaşma olarak nitelenen süreç, nihai çözümlemede siyasal yapının ve devletin temel nitelikleri ile bağlantılıdır. 1930'lu yıllardaki çalışma ilişkileri (örgütlenme özgürlüğü hakkının kullanılabilmesi), siyasi alanda tek parti yönetiminin niteliğinden ve iktisadi alanda izlenen devletçi politikalardan bağımsız bir biçimde kavranamaz.(Makal, 2002) Bir ülkenin dış dünya ile olan iktisadi, siyasi toplumsal tüm ilişkileri, o ülke üzerinde etkide bulunmaktadır. Aynı biçimde bir ülkenin kurumsal ilişkileri ve bu çerçevede değerlendirilebilecek normlar da o ülke üzerinde etkide bulunmaktadır. Örneğin ILO'nun çalışma yaşamına ilişkin normları tüm üye ülkeleri etkilemektedir. Aynı biçimde NATO, Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler üyeliği de sözü edilen ülkelerde uygulanacak politikaları belirlemekte ve bu durumun kendisi de sendikal örgütlenme üzerinde etkide bulunabilmektedir.

2- ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARINI ETKİLEYEN DİĞER FAKTÖRLER

Sendikalar ülkemizdeki yasalar dolayısıyla yalnızca kendi işkollarında örgütlenebilmektedir. İşkollarının dışında kalan alanlarda örgütlenememektedir. Bu nedenle, sendikaların örgütlenme çalışmalarında hedef ya da hedefleri yasal olarak belirlenmiş durumdadır. Ülkemizde sendikaların örgütlenmesini etkileyen birincil faktörler arasında yasalardan kaynaklanan barajların varlığıdır. Sendikaların toplu iş sözleşme hakkını kullanabilmek için işkollarındaki toplam çalışanın %10'unu üye yapması (işkolu barajı), işyerlerinde işçinin yarısından bir fazlasını üye yapması (işyeri barajı) örgütlenmeyi etkileyen önemli faktörler arasındadır. Ayrıca ülkemizde sendikaların toplu sözleşme yapma

hakkını kullanabilmesi bürokratik pek çok mekanizma ile iç içe devam eden bir süreci kapsamaktadır. Sözü edilen bürokrasi, devlet erkinin sendikal örgütlenmeye müdahalesini de kapsamaktadır.

A- Örgütlenme-Sektör Dinamikleri

Her bir işkoluna bakıldığında ise, işkolunun kendi içerisinde farklı sektörleri barındırdığı görülmektedir. İşkolunun içerisinde yer alan bu sektörlerin hemen hepsinin farklı dinamiklerle hareket ettikleri, sermaye yapılarından istihdam politikalarına ihracat-ithalat politikalarına, kullandıkları teknoloji ve uyguladıkları yönetim ve kalite sistemine değin farklılık barındırdıkları görülmektedir. Sektörler arasındaki bu farklılıklar sendikaların her bir sektöre ilişkin örgütlenme politikalarında değişikliklere neden olacaktır. Sektörün dinamiklerini kavramaksızın gerçekleştirilecek sendikal örgütlenme çalışmaları, içerisinde eksiklikler barındıracaktır.

Örneğin sözü edilen ülkede bu sektörün ana sanayisinin bulunup bulunmadığı, ana sanayisinin bulunduğu ülkeler ve kurulu olduğu ülkede bu sektörde üretim yapan fabrikaların toplam işbölümünde hangi aşamada yer aldığı önem kazanacaktır. Sendikalar hedeflerine aldıkları örgütlenme yapacakları işyerlerini belirlerken hangi sektörde ve bu sektördeki işbölümünde bu fabrikanın hangi talebi karşıladığını da bilmek durumundadırlar. Ana sanayiye çevreleyen ilk halka yan sanayide mi yoksa ikinci halka yan sanayide mi yer aldığını saptadıklarında bu işyerinde örgütlenme çalışmalarını yalnızca bu işyerinde mi yoksa yan sanayinin ilk halkasının tümünü örgütleyerek mi yoksa ana sanayide bulunan fabrikayı örgütleyerek mi sendikal örgütlülük anlamında bir sürekliliği sağlayacaklarını planlamak zorundadırlar.

Sendikaların işkollarındaki sektörlerin dinamiklerini kavramalarının en önemli gerekçesi ise, üretime dair işbölümünün artması, işyerlerinin parçalanması ve piyasaya sunulacak bir ürün için üretimin bütün alanları

ile yapılmamasıdır. Kısaca, üretim parçalanmıştır. Talep oluştuğunda üretim yapılmakta ve tam zamanlı üretim modeli ile çalışılmaktadır. 1970'lerde işyerlerinin içerisinde yer alan tüm üretim birimleri artık işyerlerinin dışına çıkmış ve talep olduğunda sipariş yolu ile bu ürünün herhangi bir parçasının üretim sürecinde yalnızca tek bir fabrikada tamamlanmamaktadır.

Üretim, zincirin halkaları gibi birbirine bağlanmıştır. Ancak bu zincirin tüm halkalarının aynı ülke sınırları içerisinde olamayabileceği hatta – günümüzde- olmadığı açıktır.

Sektörlere dair bilgi edinilmesinin diğer bir yararı da istihdama dair ön bilgi edinilmesidir.

Ülkemizde çeşitli sektörlerde işveren dernekleri bulunmaktadır. Bu sektörlerdeki merkezi yönelimlere, sektörün sorunlarına yanıt üretmeye çalışan işveren dernekleri devletin bu sektörlerle dair gerçekleştireceği politikalarda da etkin rol oynamaya çalışmaktadır. Sektörlerdeki işveren derneklerinin işçilerin sendikalaşması konusunda da bilgi alışverişinde bulunduğu ve önlem almaya çalıştıkları gözlemlenmektedir. Sermayenin yalnızca kendi sendikaları aracılığı ile değil, kendi tüm örgütleri ile belirlemeye çalıştığı işçilerin sendikalaşmasına karşı yek vücut almaya çalıştıkları önlemler, sendikaların sektör dinamiklerine bakarken gözardı etmemeleri gereken faktörler arasındadır. Ülkemizde rekabet edebilir ve önü açık, gelişmekte olan sektörlerle göz attığımızda sektörlerin sendikalılık oranının neredeyse yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Örneğin, Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği Başkanı Oran, "Hazır giyim emek yoğun olan ve çok büyük rekabete açık olan bir sektör. Bu sektörde sendikalaşma olmaz. Bugüne kadar sendika giren firmaların hepsi kapandı" demektedir. Sektörün sendikalaşmaya karşı genel eğilimini belirten Oral, hazır giyim sanayinin sendikayı kaldırabilecek rekabet ortamına sahip olmadığını belirtirken kendi sektöründeki işverenlere "akıl" vermekte, işçilere de "sakın sendikalaşmayın" demektedir. (Finansal Forum Gazetesi)

Sendikalar, sektör dinamiklerini tüm yönüyle kavramalı ve örgütlenme politikalarını bu dinamikleri göz önüne alarak oluşturmalıdır. Sendikaların örgütlenme kapasiteleri işkollarındaki sektörlerin dinamikleri ile birebir bağlantı içerisindedir.

B-Üretimin Parçalanması 🌐

Sermaye kar oranlarındaki düşüşü durdurmak ya da azaltmak için üretimi parçalamış, taşeronlaştırmış, üretimin bazı hatlarında bulunan makine parklarını satarak kendi yan sanayisini oluşturmuş, ana firma içerisinde çok küçük bir üretim birimini bırakmıştır. 1970'lerde fabrika içerisinde yer alan bölümler artık büyük bir ölçüde fabrika dışına çıkmıştır.

Sermaye krizini aşmak için emek sürecinde değişim yaratmış ve işletmelerin ölçekleri küçülmüş, üretimde merkez ve uydu işletmeler kavramı yerleşmeye başlamıştır.

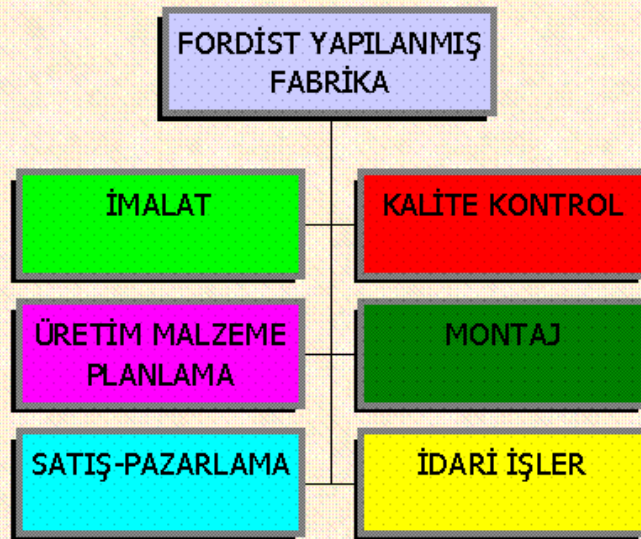
Aşağıdaki iki şekilde ürünü değişmeyen aynı fabrikanın eski ve üretimin parçalanması sonrasındaki hali görülmektedir. Eski halinde fabrikanın içerisinde yer alan bölümlerin hemen hemen tümü yeni halinde fabrika dışına çıkmış, içerisinde yer alan bölümler ise taşeronlaştırılmıştır. İki şekilde de izlenen fabrikanın sermaye sahibi uluslararası bir tekeldir. Bu tekelin Türkiye'deki yatırımında ise bugün yalnızca neredeyse araştırma-geliştirme faaliyetlerini yürütecek bir birimi kalmıştır. Araştırma-geliştirme biriminde ise beyaz yakalılar çalışmaktadır. Geleneksel olarak sendikaların örgütlediği kitle olan mavi yakalılar, profil değiştirmiştir. Öncesinde üretim yapılan fabrika artık hizmet üretir hale gelmiştir. Araştırma Geliştirmede çalışan beyaz yakalılar uluslararası tekelin diğer ülkelerdeki fabrikalarına taşeron işçileri olarak çalışmaya gitmekte, adeta mevsimlik işçiler gibi başka ülkelerde çalışmaktadır.

Bu uluslararası tekel, ürünün isim hakkını da satmıştır. Üretiminde kendisine gerekli olan bir parça dünyada yalnızca bir ülkede üretilmektedir. Başka alternatifi yoktur. Bu ürünün üreticisi dünyada tekel konumundadır. Üretimin devamlılığında, bu ürünün önemi büyüktür. Üretimin parçalanmasının sonuçlarına bakılacak olursa: Üretim, verilen örnekte sınırları da aşarak bir parçalanmaya uğramıştır. Üretimin kilit noktalarını tespit etmek, parçalanmışlık içerisinde hangi üretim biriminde örgütlenilirse işçilerin ve emekçilerin hak ve çıkarları için baskı oluşturulacağı sorularının yanıtı ise artık daha zor hale gelmiştir. Fabrikalar atölyelere parçalanmış, çalışan sayıları azalmıştır. Fabrikalarda, taşeronlaşma ile üretim içeride de parçalı hale gelmiştir. Üretim, siparişe gerçekleştirilmektedir. Siparişi olmayan, stoklanacak ürün için üretim yapılmamaktadır. Sıfır hata ile üretim yapmak zorunlu hale gelmiştir. Fabrika kendi yan sanayisini oluşturmaktadır. Yan sanayiler, ana sanayi olan iki ayrı fabrikaya da üretim yapabilmektedir. Ana sanayinin yan sanayileri, yan sanayilerinde ayrı alt yüklenicileri oluşmuştur. Üretim holleri değil, bir fabrikada tek bir üretim holünden söz edilir hale gelmiştir.

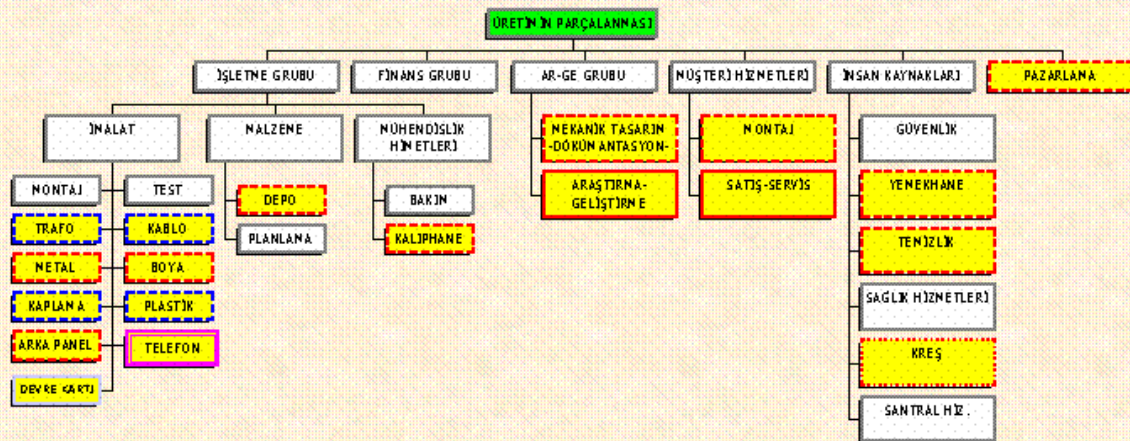
TELEKOMÜNİKASYON

SEKTÖRÜNDE ESKİ TİP FABRİKA

TELEKOMÜNİKASYON SEKTÖRÜNDE ESKİ TİP FABRİKA



YENİ YAPILANMADA FABRİKANIN SON ŞEKLİ



C-İstihdamın Parçalanması 🌐

Üretimin parçalanmasına paralel olarak istihdam da parçalanmış, niteliği de değişmiş, geleneksel istihdam tipinden hızla uzaklaşmıştır.

İstihdam, kapitalizmin krizini aşmak, sermaye birikimi oluşturabilmek ve kar oranlarında düşüşü durdurmak ya da yavaşlatmak, piyasa koşullarında rekabet edebilmek ve asıl önemlisi artık değerın gerçekleşmesini güvence altına alacak yeni bir düzenlemeye duyulan gereksinim nedeniyle parçalanmıştır. Kitlesele üretim yöntemlerinden hızla uzaklaşma, piyasada talebin değişimlerine göre sıfır stokla üretim, teknolojik gelişmeler istihdamın niteliğinin değişmesinin nedenleri arasında sayılabilir.

Teknoloji bir takım işleri yok ederken hizmet sektöründe yeni işler yaratmakta, bunun gibi geleneksel bazı üretim sektörlerinde örneğın otomotiv sektöründe çalışma biçimlerini değiştirmektedir. 1990'ların başlarında otomotiv sektöründe yeni üretim kavramları uygulanmış, oysa 1990'ların sonlarında ürün piyasalarında küresel rekabetin artışı ile baş gösteren işsizlik Almanya'da Taylorizm'e geri dönüş hareketine neden olmuş, birçok şirket standart ve kısa çalışma devreleri içeren klasik montaj hattı teknolojilerini tekrar uygulamaya başlamıştır. Ancak çeşitli Alman otomotiv şirketleri Japon yalın üretimin temel ilkelerini kabul ederken , aynı zamanda karar mekanizmasını ademi merkezileştirmişler ve işçilerin yönetime katılımını teşvik etmişlerdir. (Dereli, 2001)

Bugün yeni hizmet sözleşmeleri ile işçinin istihdamı söz konusudur. Standart-dışı ya da a tipik denilen istihdam biçimleri hızla genişlemiş, toplam işgücünde bu tipte istihdam edilenlerin oranı artmıştır.(Ekin,2000)

Bir çok işletmede çeşitli a tipik sözleşme türleri bir arada ya da iç içe uygulanmaktadır. Bir yanda iyi ücret alan ve belli güvencelerle donanmış küçük bir işçi azınlığı gelişmekte öte yanda niteliksiz veya yarı nitelikli ve

hiçbir güvenceye sahip olmayan geniş bir kesim büyümektedir. (Öngen, 1996). Bu kesimler, çekirdek ve çevre işgücü olarak da adlandırılmaktadır. Bu parçalanmışlık ve kuralsızlık işçilerin taleplerinin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Sendikalar örgütlenirken bu farklılaşan talepleri dikkate almak zorunda olduğu gibi istihdam yapısını da çok iyi analiz etmek zorundadır. Genel olarak planlanacak çalışmaların özelde her işyeri için aynı sonucu vermeyeceği açıktır.

D- Sendikal Yapı Ve İşleyiş 🌐

Sendikaların yapı ve işleyişleri öncelikle yasalarla ve tüzükleri ile belirlenmektedir. Sendikaların örgütlenmeye yönelik bir yapı oluşturmaları tek başına yeterli değildir. Sendikalarda örgütlenme kültürünün yaratılması ve üye işçilerin örgütlü hale getirilmesi başlı başına bir sorun yumağıdır. Çünkü işçiler ülke gündeminden ve işyerinde işverenden daha fazla beslenmekte, hem işyerinde hem de yaşadıkları ülkede hakim ideolojiye örgütlenmektedirler. Bu döngüyü kırarak olan toplumsal güçlerden biri de sendikalardır. Sendikaların örgütlenme alanına ilişkin olarak yapacakları öznel müdahale kendilerini de değiştirmeye yönelik olmak durumundadır.

İngiltere’de zirve noktasına gelen sendikalaşma yoğunluğu Muhafazakar Partinin 1979 yılında işbaşına gelmesiyle hızla düşmeye başlamıştır. Yaklaşık 18 yıl işbaşında kalan Muhafazakar Parti hükümetleri sendika karşıtı hukuksal değişiklikler gerçekleştirmiştir. Ancak düşüşteki tek neden siyasi ve hukuksal değişiklikler değildir. Sendikalardan gelen tepki düşüşte anahtar bir rol oynamıştır. Pek çok sendika bu dönemi siperlere girme ve yeni bir İşçi Partisi hükümeti gelene değin koruma dönemi olarak görmüş ve üye kaybını durduramamıştır. (ACTU news, 2002)

Sendikaların kendi işleyişlerinden kaynaklanan nedenlerle de örgütlenme rakamları düşmekte ya da yükselmektedir.

Sendikalarda örgütlenme çalışmalarını yapılandıran ve yeniden yapılandıran değişik uluslararası deneyimler mevcuttur. Genelde kampanyalar halinde yapılandırılan çalışmaların ortak özelliği örgütlenme kültürüne yaptıkları vurgudur. Örgütlenme kültürünü yerleştirmek için en sık rastlanan yöntem ise sendikanın üyeleri arasından örgütlenme çalışmalarını yapacak kadroların yetiştirilmesidir.

Örgütlenme plan ve stratejilerini geliştirmek ve yerleştirmek, bir sendika yönetim programını oluşturmak, örgütlenmeyi bir öncelik olarak yerleştirmek gerekmektedir. Sendikal işleyişin bu düzenlemeyi gerçekleştirecek dönüşümleri hayata geçirmesi örgütlenmenin önünü açacaktır.(ACTU, 2003)

Sendikalar yapılarını kendi gündemlerini oluşturabilecek, işçinin güvenliğini artıracak müdahalelerde bulunabilecek, işyeri ve ülke gerçeklerini ve işçinin beklentilerini kavrayacak, işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını daha ileriye taşıyacak hale getirdiklerinde kendi öz güçleri ile örgütlenmeye devam edeceklerdir.

3-TÜRKİYE'DE SENDİKALAR VE ÖRGÜTLENME 🌐

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 17 Ocak 2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan istatistiklerine göre, kayıtlı 4 milyon 686 bin 618 işçiden 2 milyon 717 bin 326 işçi sendikaya üye bulunuyor. İstatistiklere göre, Türk-İş'e bağlı 32, DİSK'e bağlı 11, Hak-İş'e bağlı 6 ve bağımsız 3 sendika olmak üzere toplam 52 sendika işkollarında yüzde 10 barajını aşarak toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkını kazanmıştır.

Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre, yıllar itibarı ile bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı ile sendikalı işçi sayısı arasında ciddiye alınabilecek bir fark bulunmaktadır. Sendikalı işçi sayısı kayıtlı işçi sayısının yarısı değerdayken yıllar itibarı ile bağitlanan toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi sayısı tek ve çift rakamlı yıllara göre değışiklik gösterse de bir fikir vermektedir. 1998 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi toplam kayıtlı işçinin %5'i, 1999 yılında %18.91'i, 2000 yılında %4.6'sı ve 2001 yılında %16.99'udur.

Bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi sayısı sendikalı işçi sayısından çok daha düşüktür. Ve yıllar itibarı ile de azalmaktadır.

Sözleşme kapsamındaki işçi sayısının daha yüksek reel ücret artışı, düşük istihdam oranları ve yüksek enflasyon oranları ile bağlantılı olduğu saptanmıştır. Sözleşme kapsamındaki işçilerin sayısı, emek kazanımlarının eşitsizliği ve ücret dağılımı ile ters bağlantılıdır. (Aidt, Tzannatos, 2002)

Sendikalar Yasası, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasalarının uygulamaları nedeniyle de örgütlenmelerde başarısızlık yaşanmaktadır. İşyeri barajı, yetki süresinin uzunluğu, grev yapabilme şartlarının sınırlandırılması gibi yasalardan kaynaklanan nedenlerle de başarılı bir biçimde gerçekleştirilen örgütlenmeler toplu iş sözleşmesine dönüşemeyebilmektedir.

SONUÇ

Sendikaların örgütlenme kapasitesi, yalnızca kendi gündem ve çalışmaları ile bağlantılı olmayabilir. Ancak, sendikaların örgütlenmeye yönelik olarak oluşturacakları strateji, örgütlenme kapasitesi ile dolaylı bir ilişkiye sahip olacaktır.

Örgütlenme kapasitesini belirleyen temel etmenlerden biri, sendikalaşma yoğunluğundaki değişimler ile birlikte toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının değişimleridir. Kapitalizmin kar oranlarının düşme eğilimini durdurmak ya da yavaşlatmak için aldığı tedbirler, toplumsal yapıda da değişimlere neden olmakta, yalnızca işyerlerinin parçalanmasını ve istihdamın parçalanmasını değil, güçlü bir belirlenim olarak bireyselleşme eğilimini arttırıyor. Üretim ilişkileri, sosyal yaşama da damgasını vuruyor. Sendikalar bireysel çıkarlar için değil, sınıfın ortak çıkarları için tarihsel kazanımlarla ve kolektif bir bilinçle hareket eden işçi örgütü olduklarından bireyselleşme eğilimi sendikal örgütlenme kapasitesini hızla azalttığı gibi, sendikaları da güçsüzleştiriyor. Bu nedenle, sendikaların üye sayılarının fazla olması örgütlü oldukları ve işçi sınıfının kazanımları için mücadele edecekleri anlamına gelmiyor. Sendika-siyaset ilişkisi doğru bir zeminde kurulmadığında, işçiler siyasallaşmadığında, işçiler emek-sermaye ilişkisi konusunda bilgi sahibi olmadıkça yasal düzenlemeler sendikal örgütlenmenin önünü ne kadar açarsa açsın sendikanın üye sayısını artırmanın üyelerin örgütlü olduğu anlamına gelmeyeceği az çok bellidir.

Tüm dünyada sendikalaşma oranları düşüyor. Birkaç tekil örnek, bu gidişi tersine çevirmeye çalışsa da genel olarak düşüşü durdurabilecek düzeyde çalışmalara rastlanmıyor. Gelişmiş kapitalist ülkelerde örgütlenme hakkı yasalarla güvence altına alınmasına rağmen, sendikalaşma oranları diğer ülkelerdeki düşüşlerden daha yavaş değildir.

Sendikaların örgütlenme kapasitesi sermaye tarafından daha da sınırlandırılmaya çalışılsa da sendikaların vereceği en iyi yanıt yine örgütlenmek olacaktır.

KAYNAKÇA

Dereli, Toker; "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", Cilt 3, Sayı 2, 2001, www.isguc.org

Ekin, Nusret; Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İTO, Yayın No: 2000-33, İstanbul, 2000

www.die.gov.tr

Key Indicators of the Labour Market, 2001-2002, ILO, Geneva

www.oecd.org

Aidt, Toke; Tzannatos, Zafiris; "Unions and Collective Bargaining Economic Effects in a Global Environment", World Bank, Washington DC, 2002

Makal, Ahmet; Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963, İmge Kitabevi, 2002

Finansal Forum Gazetesi, 1 Mayıs 2003


Öngen, Tülin; Prometheus'un Sönmeyen Ateşi Günümüzde İşçi Sınıfı, Alan Yayıncılık, 1996


UK Trade Unions Turn to Organising, 07 October 2002, www.actu.asn.au

Organising Works For Unions, 2003, www.actu.asn.au

www.calisma.gov.tr

ILO'nun tanımladığı beş tane çekirdek emek standardı bulunmaktadır: 1- Köleliğin ve zorunlu emeğin yasaklanması, 2- Ayrımcılığın ortadan kalkması, 3- Sömürücü çocuk

emeğinin yasaklanması, 4- Örgütlenme özgürlüğü, 5- Toplu sözleşme hakkı 1

İstihdamın nüfusa oranı, nüfusun ne kadarlık bir kısmının iş piyasasında aktif rol oynadığını gösterir. Oranın yüksek olması nüfusun büyük kısmının istihdam edildiğini, düşük olması ise nüfusun çoğunluğunun istihdam dışında kaldığını göstermektedir. 2