

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE STRATEJİ VE POLİTİKA

Dr. Erkan AYDOĞANOĞLU



Eğitim Sen Yayınları / 2021
Çevrimiçi Eğitim Yayınları-1

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE STRATEJİ VE POLİTİKA

Dr. Erkan AYDOĞANOĞLU

Giriş

Sendikal hareket, ilk ortaya çıktığı günden bugüne kuşkusuz pek çok değişiklik yaşamıştır. Ancak bu değişikliklere baktığımızda, önemli bir kısmının sadece sendikaların kendi olağan gelişim evrimi ile sınırlı kalmadığı görülür. Kapitalizmin çıkarlarını tehdit ettiği zaman yasaklanan sendikalar, fiili olarak kurulan ve her türlü yasağa rağmen mücadele eden emekçileri etrafında toplayabilmeyi başarmış biricik birleşme ve mücadele merkezleri olmuştur.

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

Tarih boyunca görüldüğü gibi, sendikalar için örgütlenme hayati öneme sahip bir konudur. Örgütlenme için geliştirilecek strateji ve politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirilebilecek yol ve yöntemlerin yaratılması ve uygulanması da önemlidir. Tarihselliği içinde sendikaların geçmiş olduğu evrim, sendikaların temel işlevlerini yerine getirmesi yanında, bu işlevlerini yerine getirmek için kullanılan araçlar ve yöntemlerin ne kadar zengin olduğunu göstermiştir.

Sendikaların, içinde bulundukları koşullar konusunda, genellikle yüzeysel tespitler yapıldığı ve bu tespitlerin, yaşanan sıkıntıların çözümünde çoğu zaman yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu nedenle, sendikal mücadelenin bugün içinde bulunduğu durumdan daha ileri bir noktaya ulaşması, öncelikle sendikaların ve sendikal örgütlenmenin derinlemesine incelenmesini, yaşanan sorunların tespit edilip, kapsamlı örgütlenme strateji ve politikalarının oluşturulmasını gerektirmektedir.

Sendikal örgütlenmenin en önemli ayaklarından birisi, örgütlenmenin yaygınlığıdır. Emekçilerin en geniş kesimini çatısı altında toplayan

sendikaların mümkün olduğu kadar geniş bir alanda faaliyet göstermesi, tanınması ve benimsenmesi, sendikal örgütlenme açısından son derece önemlidir. Sendikal örgütlenme faaliyetlerinin bir diğer ayağını ise örgütlenme faaliyetlerinin biçimi oluşturur. Pek çok sendika, kendisi için en uygun zamanda örgütlenme dönemleri belirler ve örgütlenme faaliyetleri yoğun olarak bu dönemler içine sıkıştırılır. Oysa örgütlenme çalışmaları dönemsel olarak değişebileceğı gibi, aynı zamanda sürekli ve dinamik bir yapıda olmak zorundadır. Örgütlenme faaliyetinin sürekliliğı içinde, bazı dönemlerde yoğunlaşma olması kaçınılmazdır. Ancak bu yoğunlaşma, örgütlenme çalışmalarının istikrarlı ve sürekli bir şekilde sürdürülmesini olumsuz etkilemiyorsa anlamlıdır.

Belirli bir etkinlik ve dinamizmde belirlenen ve geliştirilen sendikal örgütlenme politikaları, sendikal örgütlenmenin önünü açmalı ve sendikalara daha etkin ve güçlü bir yapı kazandırmalıdır. Üyelerini sendikal bilinç ve onun bir üst aşaması olan sınıf bilinci ile donatmış bulunan sendikaların örgütlenme pratiklerinin daha gelişkin olduğı bilinmektedir. Bu gelişkinlik, örgütlenme, sendikal eğitim ve diğer pek çok konuda sendikalar için ciddi olanaklar ve kazanımlar yaratır.

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

Sendikal hareket, ilgili ülkenin siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullarından önemli ölçüde etkilenir. Siyasal iktidarların emekçi hareketi karşısındaki tavrı, emekçilerin toplumsal olaylar karşısındaki duyarlılıkları ve bu olaylara bakışı, toplumsal olayların yoğunluğu, diğer toplum kesimlerinin emek hareketi konusundaki düşünce ve yaklaşımları,

emekçilerin bilinç düzeyi, deneyim ve kazanımları, ortak hafızalarının olup olmadığı, kamuoyunun sendikal hareket karşısındaki tutum ve davranışları, devletin bu konuda izlediği politika vb gibi unsurlar sendikal mücadele üzerinde etkili olan başlıca etmenlerdir.

GENEL OLARAK SENDİKAL ÖRGÜTLENME

Bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için, örgütlendiği alana ve ihtiyaçlarına göre oluşturduğu organların bir makinenin parçaları gibi düzenli ve uyumlu çalışması son derece önemlidir. Sendikalar aynı zamanda canlı organizmalardır. Bir organizmanın canlılığını sürdürebilmesi için en önemli nokta, yaşamsal gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Sendikalar için en temel yaşamsal gereksinimlerin başında örgütlenme gelmektedir. Örgütlenmede başarıya ulaşmak, sendikal örgütlenmeye yönelik stratejiler oluşturmaktan, bu alana ilişkin olarak belirlenen politikaları hayata geçirmekten geçmektedir.

Sendikal yapıları canlı tutmak ve yeni kazanımlar sağlamak açısından örgütlenmenin sürekliliği, gücü ve etkinliği büyük önem taşır. Sendikaların gücü, örgütlenme kapasiteleri ve üyeleriyle arasındaki bağların sağlamlığıyla ölçülür. Üyeleriyle bağını iyi kuramamış sendikalar, sayısal büyüklükleri ne olursa olsun sınıf hareketine, sendikal mücadeleye ve demokratikleşme mücadelesine yeterince katkıda bulunamazlar.

Örgütlenme çalışmaları, sendikalı emekçilerin yalnızca kendi sorunlarını ortadan kaldırmaları için değil, emekçilerin ortak çıkarlar etrafında, aynı hedefler doğrultusunda hareket etmesinin olanaklarını yaratmak açısından da önemlidir. Örgütlenme için geliştirilecek politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirilebilecek kadroların uygulanacak yol ve yöntemleri benimsemesi ve içselleştirmesi gerekmektedir.

Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılması, bu politikaların oluşmasında temel belirleyici olması, sendikaların en geniş emekçi kesimin iradelerini yansıtmak gibi somut uygulamaların hayata geçirilmesi ile mümkündür. Uzun mücadeleler sonucunda kurulan ve bugünlere gelen sendikalar, ancak o zaman birer örgütlenme, dayanışma ve mücadele araçları haline gelebilir.

SENDİKAL ÖRGÜTLENME POLİTİKALARI

Sendikal örgütlenme politikalarının belirlenmesi, sendikal yenilenmenin ve sendikalara mücadeleci bir kimlik kazandırmanın olmazsa olmaz koşullarından birisidir. Bilindiği gibi sendikalar işçi sınıfı ve emekçilerin en eski, en yaygın ve en kitlesel sınıf örgütlenmeleridir. İki yüzyılı aşkın bir birikim ve mücadele sürecinde olgunlaşmış, geniş kitlelerce kabul görmüş ve kurumsallaşmıştır.

Sendikaların üyeleri ile bütünleşme düzeyi, üyelerin sendikal bilinçleri, sendikal hareketi yönlendiren kadroların varlığı ve niteliği, sendikal hareketin hangi noktada bulunduğu konusunda önemli ipuçları verir. Üyeler ile bütünleşme, öncelikle kurumsallaşma ve sendika üye kimliğinin benimsenmesi ile birlikte gerçekleşirken, bu durum güçlü bir sendikal hareketin oluşması için en önemli dayanak olmaktadır. Bu bütünleşmenin sağlanması, her şeyden önce, kendisine özgü karakteri ile sendika organ görevlileri (her kademedeki yöneticiler, işyeri temsilcileri) ve üyeler arasındaki karşılıklı iletişim ve sendikal faaliyetlere katılım ile mümkündür.

Sendikaların üyeleri ile bütünleşmesinin sağlanabilmesinde, en temel bilinç biçimi olan sendikal bilincin oluşumu esastır. Bu bilinç aynı zamanda sendikanın kurumsallaşmasında birleştirici harç işlevi görür. Sendikal bilinç kendiliğinden oluşmaz ve sadece sendikal faaliyetlerle sınırlı değildir. Sendikal bilinç, özü itibarıyla örgüt kültürünü yeterince kavrama ve özümsemeyi de gerektirir. Üye, bilinci ile sendikayı algılar, sendikal mücadele içinde bu bilincini geliştirir. Zaman içinde, kendisini sendikanın ve sınıf mücadelesinin bir parçası olarak görmeye başlar ve ekonomik, sosyal, demokratik hak ve çıkarları için örgütlü mücadelenin tek yol olduğunu fark eder. Tüm bu süreçler aynı zamanda belli düzeyde siyasallaşmayı da beraberinde getirir.

Sendikalar, organlara seçilmiş görevliler yanında, gönüllü kadrolar ile ciddi bir güç oluşturur ve faaliyetlerini sürdürür. Bu kadroların varlığı, sendikaların gelecekteki nitelikli kadro ihtiyacı için önemli bir kaynak oluşturur. Sendikal hareket özveri ve mücadele ile yürür ve bu mücadele sürecinde kadrolar ve üyelere çok iş düşer. Kadrolar ve gönüllüler olmadan sendikal hareketin yürüyemeyeceği pek çok ülkede yaşanan deneyler

sonucunda açıkça görülmüştür. Ancak sendikal faaliyetlerin sadece kadrolar üzerinden yürütülmesinin bir süre sonra mücadelede darlaşmaya neden olduğunu unutmamak gerekir.

Sendikaların üyelerini bir arada tutabilmesi, sendikada örgütleyebilmesi için en önemli araçlarından birisi iç örgütlenme, diğeri ise dış örgütlenmedir. Bu amaçla örgütlenme çalışmaları temelde iki yönlü olarak yürütülür. Bunlardan birincisi her sendikanın yapması gereken 'örgütülerin örgütlenmesi' (iç örgütlenme), diğeri ise 'örgütsüzlerin örgütlenmesi' (dış örgütlenme) dir.

Sendikaların kendi örgütsel-yapısal özelliklerine uygun yeni bir örgütlenme kültürü geliştirmesi, mevcut sendikal yapıların kendisini yenileyebilmesi ve sendikal alanda daha etkin olabilmesi için zorunludur. Örgütlenme kültürü oluşturmaın ilk adımı, iç örgütlenme pratiklerini hayata geçirmekten geçer. İç örgütlenme, sendikanın var olduğu, geçmişten bu yana belli bir sendikal faaliyet sürdürülen işyerleri için söz konusudur. Bu örgütlenme biçimi, üyelerin sendikal konularda daha aktif olmasının önünü açar ve temsilcilerin örgüt kültürü çerçevesinde eğitilmesini gerektirir.

Dış örgütlenmede ise amaç sendikanın örgütlü olmadığı işyerlerindeki emekçileri kazanmaktır. Bu noktada öncelik tek başına üye sayısını arttırmak ile sınırlandırılmamalı, emekçileri fikri anlamda kazanmak hedeflenmelidir. Aksi takdirde fikri anlamda kazanılmayan emekçilerin en küçük bir olumsuzlukta sendikadan ayrılmasının önüne geçilemeyecektir.

Sendika üyelerinin sendikal eylem ve etkinliklerle yeniden örgütlenmesi, başka bir ifade ile sendikal mücadele sürecine daha fazla katılması iç örgütlenme bakımından son derece önemlidir. Şu unutulmamalıdır ki, iç örgütlenmesi güçlü olan bir sendika, gerek kendi içinde oluşturduğu bütünlük ve gerekse dışarıya karşı verdiği güçlü görüntü ile emekçiler içinde daha fazla ilgi ve çekim alanı yaratabilir.

Sendikal örgütlenmede yaşanan sorunları belli başlıklar altında toplamak mümkündür. Burada ele alınan sorunlar genel sorunlar olup ülkeler, bölgeler, iller hatta işyerleri özelinde farklılıklar gösterebilir. Sendikaların dışından ve sendikalardan kaynaklanan sorunlar, ele alınan

konu itibarıyla birbirinden ayrı ya da bağımsız değildir. Ancak mevcut sorunların genel başlıklar altında geniş anlamıyla ele alınması, örgütlenme sorununa ilişkin sağlıklı politikalar geliştirmek açısından önemlidir.

Sendikaların Dışından Kaynaklanan Sorunlar

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

- * İşçi ve emekçiler arasındaki birliği zorlayıcı unsurlar, geleneksel önyargılar hemen her dönem öne çıkarılmakta, emekçilerin bir araya gelmesi ve örgütlenmesi engellenmektedir.
- * Sendika üyelerine, sendikalaşmaya yönelik idari ve siyasal baskılar en üst düzeye çıkmıştır. Özellikle küçük yerleşim birimlerinde sendikal çalışmalar fiilen engellenmekte, sendika üyeleri baskı, sürgün ve soruşturma kısılcasına alınmaktadır.
- * Sendika üyesi olmayan emekçilerin, örgütlenmeye ve sendikalara olan inancı, süreç içinde zayıflamıştır;
- * Sendikalar arasındaki rekabet aynı zamanda işyerlerinde sendikasızlaştırmayı kolaylaştırmakta, üye kayıplarına neden olmaktadır. Eğer gerekli tedbirler alınmaz ise, önümüzdeki dönemde sendikal örgütlülük oranının daha da düşmesi kaçınılmazdır.
- * Devletin, özellikle eğitim alanı açısından, aynı zamanda işveren konumunda olması, işyerlerinde yaşanan sorunların boyutunu olumsuz anlamda etkilemektedir. Özellikle son yıllarda yaşanan tehditler (tek adam rejimi, KHK ihraçları, hak gaspları, esnek ve güvencesiz istihdam politikaları vb) doğrudan sendikaların varlığına yönelik bir tehdit olmaya başlamıştır.

Sendikalardan Kaynaklanan Sorunlar

Sendikal örgütlenmeye ilişkin sorunlarının bir bölümü de doğrudan sendikalardan kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkar. Kuşkusuz sendikalar dışından ve sendikalardan kaynaklanan sorunlar çoğu zaman iç içe geçmiş durumdadır. Ancak sendikal örgütlenme açısından böylesi bir ayrımın yapılması zorunludur.

Örgütlenme çalışmalarında hedeflenen başarının neden sağlanamadığına ilişkin sorunları eleştirel olarak ele almak, ya da bir özeleştirici olarak kabul etmek, sendikal örgütlenmede benimsenecek strateji ve politikaların doğru belirlenmesi ve hayata geçirilebilmesi açısından önemlidir. Burada ele alınacak olan sorunlar ve yetersizlikler genel duruma ilişkindir ve pek çok sendikanın şu ya da bu şekilde yaşadığı sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Yaşanan sorunları, genelden özele doğru şu başlıklar altında sıralayabiliriz;

- * 12 Eylül öncesinde yaygın olan mücadelelere dayalı örgütlenme geleneğinden hızla uzaklaşmıştır;
- * Sendikalar açısından sıfır noktası olarak ifade edilen sendikal bilinç düzeyi oluşturulmasında ciddi sorunlar yaşanmaktadır;
- * Sendikal mücadeleyi daha ileriye taşıyacak yeni kadrolar oluşturulamamış, sendikal mücadele içinde yetişen kadrolar, ya yorgunluk sonucu mücadele sürecinin dışına düşmüş ya da emekli olmuştur. Bu durum sendikalarda kadro erozyonu yaşanmasına neden olmakta, kadroların yenilenmesinde sıkıntılar yaşanmaktadır;
- * Sendikalar, yeni üye yapabilmek bir yana, mevcut örgütlü üyeleri tutmakta dahi güçlük çekmektedir;
- * En temel görevlerini dahi yerine getiremeyen, hak kazanımı noktasında yetersiz kalan sendikalara karşı, emekçiler arasında ciddi anlamda güven sorunu oluşmaya başlamıştır;
- * Kamuda esnek çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesi sürecine müdahale etme noktasında hala ciddi sıkıntılar vardır;
- * Sendikal hareketin temeli olan özgüven ve özveri, sendikal alanda yaşanan sıkıntılar nedeniyle yetersiz kalmıştır;

- * Sendikalar tarafından, örgütlü olunan alanın temel özellikleri, çalışan sayısı, alanda yaşanan sorunlar yanında, sendika üyeleri ve üye olmayanları tanımayı sağlayan bilimsel araştırmalar yapılmamakta, sendikal örgütlenme kendiliğindenci bir yaklaşımla sürdürülmektedir;
- * İşyerlerinde yaşanan sorunları önleme yönünde, sendikal açıdan kararlı çabalar ortaya konamamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında sendikal örgütlülüğün yeterince yaygınlaşmaması kadar, sendikal kadroların da eksikleri bulunmaktadır;
- * Demokratik karar alma mekanizmalarının yeterince işletilememesi sonucu, kararlara katılımı emekçilerin söz ve karar sahibi olması yeteri kadar sağlanamamıştır;
- * Örgütlenme faaliyetleri işyerinde çalışanların tamamına yönelik olarak yapılmamış, geleneksel önyargılar (politik, etnik, inançsal vb) kırılamamıştır;
- * Sendika içi ve sendikalar arasındaki rekabet örgütlenmeyi olumsuz etkilemeyi sürdürmektedir. İşyerlerinde çalışanlar, çoğunlukla sendika içi ve sendikalar arası rekabet olduğu için sendikal örgütlenme çalışması yapıldığını düşünmekte ve bu nedenle örgütlenmeye soğuk bakmaktadır;
- * Sendikalar örgütsüz kesimlere yönelik politika geliştiremediğinden, bu kesim için yeterince çekim merkezi olamamaktadır. Özellikle sendika üyesi olmayanlara ulaşma noktasında planlı ve sürekli faaliyetler örgütlenememektedir;
- * Yeni örgütlenecek işyerleri için yeterince planlama yapılmamakta, bilgi toplama ve toplanan bilgilerden yararlanma noktasında uzmanlık hizmetlerinden yeterince yararlanılmamaktadır;
- * Sendikalar ve işyeri temsilcileri çoğu zaman yasal mevzuat içinde boğulmaktadır. Sendikanın işyerinde kurumsallaşması açısından resmi prosedürü bilmek elbette önemlidir. Ancak sendikanın işyerindeki temsilcisi olan işyeri temsilcilerinin işyeri örgütlenmesi için hayati önemde olduğu unutulmamalıdır.

- * Örgütlenme faaliyetleri genel merkez, şubeler ve işyerleri arasında eşgüdüm içinde yürütülememektedir. Gerek işyerleri ile şubeler arasında ve gerekse şubeler ile genel merkezler arasında planlı, programlı bir bilgi akışının yaşandığını söylemek güçtür;

KAMUDA ÖRGÜTLÜ SENDİKALARIN MEVCUT DURUMU

Türkiye’de kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ve ticarileştirilmesi sürecine paralel olarak kamu emekçileri, bir taraftan hızlı bir şekilde proleterleşme süreci yaşamakta, ekonomik ve toplumsal açıdan işçi sınıfına doğru yaklaşmaktadır. Sendikal örgütlenme ve mücadele alanında iktidarın yasal ve fiili baskılarını arttırması, yandaş-ışbirlikçi sendikaların güçlenmesi, sendikaların ırkçı, şoven müdahalelere açık olmasına, sendika üyelerinin ırkçı-şoven söylemlerin etkisi altında kalmasına zemin hazırlamaktadır.

Kamu emekçileri alanında sendikal örgütlülük oranı yüzde 60’lar seviyesinde olmasına karşın, örgütlü kamu emekçilerinin önemli bir bölümü, iktidarın bir ‘memur kolu’ gibi faaliyet yürüten Memur Sen’e bağlı sendikalar çatısı altında örgütlüdür ve siyasi baskılarla bu sendikalarda örgütlenmeye zorlanmaktadır. Üye sayısı açısından sürekli büyümesine karşın, geçtiğimiz yıllar içinde kamu emekçileri sendikal hareketine kaynaklık eden taleplerden hemen hiç biri ciddi anlamda karşılanamamıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında kuşkusuz dünyanın hiçbir yerinde olmayan siyasi iktidar güdümlü bir ‘toplusözleşme’ mekanizması ve ‘yandaş sendikacılık’ uygulamasının etkisi yadsınamaz.

Türkiye’de Eylül 2020 itibarıyla kamu alanında 12 hizmet kolunda; 12 konfederasyon ve 216 kamu görevlileri sendikası faaliyette bulunurken, toplamda sendikalaşabilir 2 milyon 633 bin 931 kamu görevlisinden 1 milyon 723 bini herhangi bir sendikaya üyedir.

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Sendikalaşma İstatistikleri¹

Yıl	Sendika Üyesi Olabilecek Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
2002	1.357.326	650.770	48
2003	1.272.267	788.846	62
2004	1.564.777	787.882	50
2005	1.584.490	747.167	47
2006	1.568.324	779.399	50
2007	1.617.410	855.463	53
2008	1.691.299	931.435	55
2009	1.784.414	1.017.072	57
2010	1.767.737	1.023.362	64
2011	1.874.543	1.195.102	68
2012	2.017.978	1.375.661	68
2013	2.134.638	1.468.021	69
2014	2.270.558	1.589.964	70
2015	2.354.314	1.679.028	71
2016	2.452.249	1.756.934	72
2017	2.431.228	1.684.323	69
2018	2.484.580	1.673.318	67
2019	2.549.094	1.702.644	67
2020	2.633.931	1.723.623	65

2002’de yüzde 48 olan sendikalaşma oranı ise 2020’de yüzde 65 olmuştur. 2002’de 1 milyon 357 bin olan sendikalaşabilir kamu görevlisi

¹ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın resmi istatistikleri kullanılarak oluşturulmuştur.

sayısı, 2020’de 2 milyon 634 bine çıkarken, toplamda sendikalaşabilir kamu görevlisi sayısı yüzde 52 artmıştır. Aynı süreçte 2002’de 651 bin olan sendikalı sayısı ise 2020 itibarıyla 1 milyon 723 bin 623’tür.

Kamu Görevlileri Sendika Konfederasyonlarının Üye Sayıları

Konfederasyon	Üye Sayıları	Sendikalı Kamu Görevlilerine Oranı (%)
MEMUR SEN	1.013.920	58,82
T. KAMU SEN	426.100	24,72
KESK	137.242	7,96
B.KAMU İŞ	69.794	4,05
TÜM MEMUR SEN	8.076	0,47
ÇALIŞAN SEN	4.707	0,27
BASK	4.365	0,25
HAK SEN	3.242	0,19
ANADOLU SEN	668	0,04
MİL SEN	1.377	0,79
ŞEHİT GAZİ SEN	5.170	0,29
YURT SEN	1.604	0,09
BAĞIMSIZ	47.357	2,75

2002 yılında 42 bin olan Memur-Sen üye sayısının yüzde 1900 artışla 2020 yılında 1 milyon 14 bine (24 kat) yükselmiş olmasının dünyada başka bir örneği yoktur. 2002’de sendikalaşabilir kamu görevlilerinin yüzde 3’ünü temsil eden Memur-Sen, AKP iktidarının doğrudan, açık desteği ile 2020’de temsil oranını yüzde 60’a yaklaştırarak, bu alanda kırılması çok zor bir rekora imza atmıştır.

Eylül 2020 verilerine göre eğitim öğretim hizmet kolunda sendikalaşabilir kamu görevlileri sayısı 1 milyon 227 bin 562’dir. Eğitim öğretim hizmet kolunda bulunan 45 sendikanın toplam üye sayısı ise 786 bindir. Toplamda sendikal örgütlülük oranı yüzde 64’tür. Eğitim öğretim

hizmet kolunda 'yetkili sendika' olan Eğitim Bir Sen 2002'de sadece 18 bin üyeye sahipken, Eylül 2020 itibariyle üye sayısını yaklaşık 24 kat arttırarak 428 bin 571'e çıkarmıştır.

İşçi sendikalarında görülen sendikal parçalanmışlığın bir benzerini kamu emekçileri sendikalarında da görmek mümkündür. Yandaş sendikacılık ve sendikal bürokrasi, emekçilerin etnik kimlik, inanç ve siyasal görüş farklılıkları üzerinden parçalan-masını ve kendi görüşüne yakın sendikalarda örgütlenmesini beraberinde getirmiştir. Sendikal bürokrasi, sınıfın içindeki siyasal görüş farklılıklarından hemşericiliğe, etnik köken farklılığından, inanç ve mezhep ayrımlarına kadar her durumu emekçilerin bölünme vesilesi yaparak kendi varlık zeminini genişletip sağlamlaştırmıştır.

Öncesi bir tarafa, AKP iktidarı döneminde eğitim, sağlık, enerji, maden, haberleşme, ulaşım vb alanlarda yaşanan açık ve gizli özelleştirme uygulamaları ve kamu hizmetlerinin hızla ticarileştirilmesi süreci yaşanması, işçileri olduğu kadar, bu işkollarında çalışan kamu emekçilerini de yakından etkilemiştir. Mevcut sendikalar içinde kamu emekçileri sendikal hareketini yaratan KESK dışında, kamuda yaşanan yoğun özelleştirme, esnek ve güvencesiz çalıştırma girişimlerine karşı sesini çıkaran olmamıştır.

Sendikal zeminde yaşanan parçalanmışlığa son verecek, sendikalı ya da sendikasız olduğuna bakılmaksızın; kadrolu, geçici sözleşmeli, ücretli, taşeron vb gibi ayrımları fiilen ortadan kaldıracak ve farklı statülerde çalıştırılan tüm emekçileri ortak mücadele içinde birleştirecek bir sendikal örgütlenme stratejisine ve politikaya ihtiyaç olduğu ortadadır. Bu durum aynı zamanda, sermayenin saldırılarına karşı uzun süredir biriken öfke ve tepkilerin birleştirilebilmesi ve sendikalar ile üyeler arasındaki bağların yeniden ve daha güçlü kurulması açısından önemlidir.

SENDİKAL STRATEJİ VE POLİTİKA

İşyerleri, emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerlerdir. Sorunların açığa çıkarılması, çözümlerin geliştirilmesi ve hayat bulmasında atılacak ilk adımlar işyerlerinden

başlar. Sermaye ve onun bir parçası olan devletten bağımsız, birlik ve dayanışma temelinde örgütlenmiş sendikal için, üyelerin her türlü görüş ve önerileri önemlidir. Üyeleri ile doğrudan ilişki kuramayan bir sendikanın, süreç içinde üyelerinden kopması, onlardan uzaklaşması kaçınılmazdır. Sendikal faaliyetin içselleştirilmesi, sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri örgütlenmesinin gücünü ve mücadelenin etkinliğini artırır.

İnsanca çalışma ve yaşama düzenine kavuşma isteğinin yarattığı huzursuzluğun, sendikal örgütlenme ve mücadeleyle yükseltilmesinde işyeri örgütlenmelerinin rolü kesinlikle yadsınamaz. İşyeri eksenli örgütlenme çalışmaları, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve geliştirilmesi gereken adımlarıdır.

İşyerlerine ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde işyerlerini önemsemeyen, sadece geçici tedbir ve müdahalelerle sorunları çözmeye çalışan sendikaların başarılı olması mümkün değildir. Örgütsel gücünü işyerlerinden alan, günlük işyeri çalışmasını önemseyen, somut sorunlar üzerinden farklı statülerdeki emekçileri bir araya getiren, böylece ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar mücadeleyi ilerletebilir.

Sınıflar mücadelesinin tarih boyunca gösterdiği gibi ‘Sorun nerede ise çözümü de orada aramak’ gerekmektedir. Bugün sendikal alanda çeşitli düzeyde yaşanan sorunların asıl çıkış noktası işyerleridir. Tıpkı işçilerin ilk örgütlenmeye başladığı dönemlerde olduğu gibi, işyerlerinde emekçilerin birbirleriyle rekabete itilerek bölünmesi, toplumsal yaşamda ve siyasal alanda oluşturulan kutuplaşma ortamı, emekçilerin ortak çıkarları için birleşerek örgütlenmesini ve mücadele etmesini engelleyen öncelikli etkindir.

Sorunların çıkış noktasını işyerleri oluşturduğuna göre, çözüm için somut adımlarının atılacağı ilk yerin de işyerleri olması kaçınılmazdır. Emekçiler, mal ya da hizmeti işyerlerinde üretmekte ve işyerlerinde bir araya gelmektedir. Bu nedenle, işyeri çalışmasını merkeze almadan uygulanacak tüm çalışma ve örgütlenme tarzlarının başarısız olması kaçınılmazdır.

Bugün sendikaların yaşadığı sorunların başında belirli, sürekli ve kapsamlı bir örgütlenme stratejisinin bulunmaması gelmektedir. Pek çok sendika, faaliyetlerini günlük, rutin işlerle uğraşarak sürdürmekte, sendikal faaliyetin sadece bu işlerle sınırlı olduğuna inanmaktadır. Oysa sendikaların ilk ortaya çıktığı günden bu yana temelinde örgütlenme vardır. Dolayısıyla örgütlenme stratejisi olmayan bir sendikanın ne büyümesi ne de sınıf mücadelesinde söz sahibi olması söz konusudur.

Strateji, hedefe varmada veya amaca ulaşmada, en etkin, en başarılı olan yolların ana hatları ile ortaya konması ve içinin somut mücadele programları ve politikalar ile doldurulması olarak tanımlanabilir. Strateji burada, temel politika olarak ortaya çıkar. Sendikalar için strateji belirlemek bir zorunluluktur. Ancak stratejiler örgütsel ihtiyaçlara uygun olarak belirlenmediği zaman hiç bir anlamı olmayacaktır.

Sendikal strateji ve yöntemlerin toplamı, sendikal politikaları oluşturur. Bu nedenle örgütlenme pratikleri, aynı zamanda sendikal politikalarla uyumlu olmalıdır. Sendikal politikalar, genellikle bazı siyasal yaklaşımlara, sendikal anlayışlara oturtulmakta ve yönelişleri bu yaklaşımlar çerçevesinde tayin edilmektedir. Bu durum sendikal mücadelenin doğasında vardır. Burada önemli olan politika üretme sürecinin siyaseten değil, örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmesidir.

Kuşkusuz pek çok sendikanın, en azından tüzüksel düzeyde benimsediği bir sendikal örgütlenme yöntemi vardır. Ancak bu yöntemlerin eski, eksik, yetersiz veya yanlış unsurlar içerdiği son yıllarda sendikaların örgütlenme çalışmalarında yaşadıkları sıkıntılar üzerinden kolaylıkla görülebilir. Başarısızlık, yalnızca karşıdaki engellerin büyüklüğüne, kitlelerin duyarsızlığına ya da emekçilerin 'geri bilinci'ne bağlı olarak ortaya çıkmaz. Bu nedenle, bir örgütlenme stratejisi oluşturulacaksa, öncelikle mevcut yapı gözden geçirilmeli, örgütün ve kadroların örgütlenme stratejisinin belirlenmesi ve uygulanması sürecinde ne kadar etkili olacağı belirlenmelidir.

Atılması gereken il adım, sendikal örgütlenmenin temelin oluşturan işyeri temsilciliklerinden başlayarak, örgütlü olunan bütün işyerlerinde, sendikanın bütün yönetim ve denetim kademelerini içeren kapsamlı bir

çalışma yapılmasıdır. Bu çalışmanın temelinde, örgütlenme sorununa sendika üyesi olsun/olmasın tüm eğitim emekçilerinin (burada hizmetli, memur, akademisyenler için özel bir çalışma yapılması zorunludur) yaklaşımı ve önerileri yer almalıdır. Türkiye’de eğitim ve bilim emekçilerinin bir bütün olarak sosyal, ekonomik, psiko-sosyal durumları ile ilgili veri oluşturulmalı, genel profil ortaya çıkarılmalı ve örgütlenme politikaları bunun üzerinden belirlenmelidir.

Dünya ve ülkemiz sınıf mücadeleleri tarihine bakıldığında tüm başarılı işçi ve emekçi eylemlerinin (15 Aralık 1969 Büyük Öğretmen Boykutu, 15-16 Haziran 1970 Direnişi,) işyerlerinde yapılan çalışmalara dayandığını, bu olguyu dışta tutan sendikal yapıların temel işlevlerini yitirdikleri görülmektedir. İşyeri çalışmasını yeterince önemsemeyen, işyeri çalışması üzerinden yükselmeyen sendikaları bekleyen son, dünyanın hemen her yerinde aynıdır.

Sendikaların emekçiler için bir çekim merkezi olması her şeyden önce üyeleri ile bütünleşmesine bağlıdır. Üyeler ise hizmeti işyerlerinde üretmekte ve işyerlerinde bir araya gelmektedir. İşyerleri aynı zamanda emek-sermaye çelişkisinin en açık şekilde gerçekleştiği yerlerdir. Bu nedenle, işyeri çalışması temel alınmadan önerilecek çalışma ve örgütlenme tarzlarının başarısızlığa mahkûm olması kaçınılmazdır.

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

Sendikal alanda yaşanan saldırıların kitleler tarafından kavranması için broşür, bildiri, afiş gibi araçlarla, panellerle, işyeri etkinlikleriyle, işyeri toplantılarıyla sendikaların eğitim çalışmalarıyla, emekçilerin ortak bir fikir etrafında bir araya getirilmesi sağlanabilir. Bu noktada, sendikal eğitim çalışmalarının işyeri temsilcileri aracılığıyla özellikle işyerlerine

taşınması son derece önemlidir. Bu faaliyetlerin sadece sendika üyelerini değil, sendika üyesi olmayanları da kapsamı amaçlananın ötesinde etki yaratacaktır.

SONSÖZ

Sendikaların, işçi sınıfı ve emekçiler lehine dönüşümler gerçekleştirmesi, ekonomik, siyasal ve toplumsal dönüşümü iyi tahlil etmesi; emekçiler aleyhine olan tüm uygulamalara karşı harekete geçmesi; ülke ve dünya deneyimlerinden faydalanması; günün koşullarına uygun olan talepler, örgütlenmeler ve eylem biçimleri geliştirmesi bugün için bir zorunluluk haline gelmiştir.

Sendikal mücadelenin başarısı ve etkinlik düzeyi, her dönem tarih içinde geliştirilmiş olan talepler ve örgütlenme biçimleri ile yakından ilişkili olmuştur. Tek tek işyerlerinden en geniş alandaki örgütlenmelere kadar benimsenen örgütlenme biçimleri, günün koşullarını ve emekçilerin ihtiyaçlarını gözeterек belirlenmek zorundadır. Güçlü bir sendikal hareketin yaratılması, kendisini ancak yenileyerek oluşturulacak bir mücadele biçimi ve örgütlenme stratejisi üzerinden var edebilir.

Tarihe damgasını vuran güçlü sınıf hareketleri hep sendikaların güçlü olduğu zamanlarda ortaya çıkmıştır. Güçlü bir sendika ise, emekçiler arasındaki bütün mesleki, cinsel, etnik, siyasal vb. ayrımların aşılması ve emekçilerin bütün farklılıklarıyla kendilerini ortak mücadelenin bir parçası olarak görmeleri ile oluşur.

Sendikaların emekçilerin güvenini yeniden kazanabilmesi, her şeyden önce güvensizliği yaratan nedenlerin ortadan kaldırılmasına bağlıdır. Bunu gerçekleştirebilmek için öncelikle sendikaların kimi temsil edeceği, hangi sınıfın çıkarlarını temsil edeceği ve belki de en önemlisi, bu çıkarları nasıl bir örgütlenme ve mücadele tarzı üzerinden gerçekleştireceği sorularına doğru yanıtlar vermek gerekmektedir. Ancak o zaman sendikaların kendilerini aşağıdan yukarıya yenilemeleri ve emekçilerin güvenini yeniden kazanmaları mümkün olacaktır.



SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE «5N 1K»



1. NE?; ...
2. NEDEN?; ...
3. NEREDE?; ...
4. NE ZAMAN?; ...
5. NASIL?; ...
1. KİM?; ...

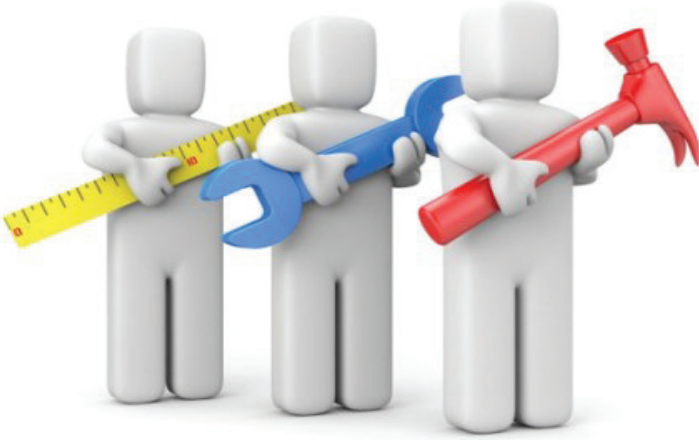


- ❖ Sendikalar, emekçiler arasında din, dil, ırk, siyasi görüş ayrımı yapmamalıdır...
- ❖ Sendikalar, her görüş ve düşünceden emekçileri ayırıştırmak için değil, birleştirmek için vardır...
- ❖ Sendikalar iktidarın ya da patronların değil, emekçilerin hak ve çıkarlarını savunmalıdır...

SENDİKAL ÖRGÜTLENME SORUNU

- ❖ Emek sürecinde yaşanan dönüşüm, istihdam ve çalışma biçimlerinde farklılaşma...
- ❖ Emekçiler arasındaki inanç ve mezhep farklılıklarının kullanılması, hemşericilik, milliyetçilik ve siyasal kutuplaştırma politikalarının etkisi...
- ❖ İşyerlerinde yaşanan sendikal-siyasal ayrışmalar ve kutuplaşmanın etkisi...
- ❖ Kamuda yaşanan ağır siyasi baskılar, hukuksuz ihraçlar, siyasi kadrolaşma, mobbing vd...
- ❖ Sendika içi ve sendikalar arası rekabet görüntüsü...
- ❖ Sendikal örgütlenmenin ihtiyaç olarak görülmemesi...
- ❖ Örgütlenme faaliyetlerinde süreklilik ve istikrar olmaması...
- ❖ Sendikal politikaların belirlenmesinde işyerleri ve üyelerin etkisinin çok zayıf ya da hiç olmaması...
- ❖ Sendikaların örgütlenme konusunda somut strateji ve politikalarının olmaması...

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ARAÇLAR FARKLI OLABİLİR, ÖNEMLİ OLAN AMAÇLARDA ORTAKLAŞMAKTIR



SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?

- ❖ Sendikal örgütlenmede **kullanılan dil, söylemlerin biçimi ve içeriği** örgütlenme çalışmalarının başarısında temel belirleyicidir...
- ❖ ‘Ne kadar bilersen bil, bütün bildiğin karşındakinin seni anladığı kadardır!’...
- ❖ Doğruları ve gerçekleri söylemek her zaman yeterli değildir. Çünkü **insanlar duymak istediklerini duyar, görmek istediklerini görürler**. Bazen **nasıl söylediğiniz, ne söylediğinizden daha önemlidir...**
- ❖ Konuşma sırasında **akıcı, anlaşılır ve günlük dil** kullanılmalı, yabancı kelimelerin kullanılmasından özellikle kaçınılmalıdır...
- ❖ Sendikal örgütlenmede **genel, ezber ve tekrar** içeren söylemler kullanılmamalıdır...
- ❖ Sendikal örgütlenmede **en olumsuz gelişmeler** bile mümkün olduğu kadar **kitleyi korkutmadan**, onları **motive edecek ve örgütlü mücadeleye çekecek** şekilde ifade edilmelidir...
- ❖ İşyeri örgütlenmesinde **yüz yüze örgütlenme** esastır. ‘Sosyal medya’ üzerinden örgütlenme olmaz...
- ❖ İşyeri örgütlenmesi yaparken **sabırlı** olunmalıdır. 7/24 egemen sistemin propagandasına maruz kalanları **kazanmak zaman ister...**
- ❖ Birisini sendikaya üye yapmak, onun örgütlendiği anlamına gelmez. **Örgütlenmenin özü, insanları belli bir fikre, belli bir dünya görüşüne kazandırmaktır...**

HERKESİN ÖRGÜTLENME NEDENİ AYNI OLMAYABİLİR



SENDİKALARIN KÖKLERİ İŞYERLERİDİR

Sendikal örgütlenme,
işyerlerinden başlayarak bir
ağacın dalları gibi yükselir ve
asıl besinini köklerinden alır...

Köklerinden yeterince
beslenen ağaçların dalları ve
yaprakları her mevsim canlı
ve güçlü olur...



Sendikaların gücü ve etkisi
köklerinden (işyerlerinden)
beslenebildiği oranda artar...

Köklerinden yeterince
beslenemeyen ağaçların
dalları ve yaprakları kurur
ve ilk rüzgarda dökülür...

ÖRGÜTLENME POLİTİKALARININ TEMEL DAYANAKLARI

- ❖ Sendikal örgütlenme politikaları aşağıdan yukarıya doğru örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda oluşturulmalı ve uygulanmalıdır...
- ❖ Sendikal örgütlenmede ilk adım güçlü işyeri örgütlerinin oluşturulması ve işletilmesidir...
- ❖ Merkezi ve yerel düzeyde örgütlenme programları oluşturmak, hedefler belirlemek ve her adımda planlı hareket etmek gerekir...
- ❖ İşyerindeki statü farklılıklarına (kadrolu-sözleşmeli-ücretli) son vermenin amaçlanması, ayrımsız tüm emekçilerin ortak talepler etrafında birleştirilmesi ve kazanılması hedeflenmelidir...
- ❖ Sendikal örgütlenmede şube yürütme kurulu üyeleri, işyeri temsilcileri ve üyelerin sendikal işleyiş içinde birbiriyle iletişim halinde olması ve kolektif hareket etmesinin sağlanması çok önemlidir...
- ❖ Olumsuz çalışma ve yaşama koşullarına, sınıfsal ve cins ayrımcı politikalara, eğitim alanına özgün sorunlar ve diğer pek çok soruna müdahale işyerlerinden başlayarak atılıyorsa anlamlıdır...



