



Sendikalarda işçi denetimi gerekiyor

180 işletmedeki yaklaşık 140 bin metal işçisinin grup sözleşmesi, işveren örgütü MESS ile Türk Metal (Türk-İş), Birleşik Metal (DİSK) ve Çelik-İş (Hak-İş) arasında ayrı ayrı sürüyor. İşçilerin büyük bir çoğunluğu da Türk Metal üyesi (117 bin) olduklarından, bu sendikanın tutumu büyük önem taşıyor. Zira, ülkedeki sendikalı işçi sayısı oldukça düşük olmasına rağmen, imzalanan toplu sözleşmeler (ve tabii bunların imzalanış tarzı) sendikalı sendikasız on milyonlarca emekçi için bir referans niteliği taşıyor.

Tabii sonuçta ortaya çıkacak sözleşme işveren sendikası MESS'in tutumunu izleyen patronlar sınıfı açısından da çok önemli. MESS'in metal işçileri üzerinde sağlayacağı bir üstünlük, tüm ülkede patronlar ile işçiler arasındaki sınıf mücadelesinde burjuvazinin elini son derece güçlendirecektir. Bu bakımdan egemen mülk sahipleri de bugün MESS'e gözlerini dikmiş ve onun arkasında toplanmış durumda.

Buna karşılık pek çok metal işyerinden işçiler kuşku ve endişelerini dile getiriyorlar. Onlar için sözleşme süresi, ikramiyeler, ücretler ve kıdem zamları geri adım atılmaması gereken “kırmızı çizgiler”. Buna karşılık kuşkuları Türk Metal ile MESS arasındaki görüşmelerin kapı arkasında sürdürülmesi; kaygıları ise sendika yetkililerinin her an kırmızı çizginin gerisine çekilerek, “zafer” gibi gösterecekleri bir yenilgi belgesini imzalama olasılığı. Sendika başkanı Pevrul Kavlak’ın ““Bütün işçiler sözleşme sürecinde sözünü söyleyecek. En sonunda sıra bana gelecek, ben de sözümü söyleyeceğim. Benim de böyle bir hakkım var, son sözü ben söyleyeceğim” sözleri işçilerin kaygısının somut delili.

Sendikal bürokrasi

Kavlak’ın bu sözleri sendikada son sözün üye işçilerce değil, kendini onların yerine koyan sendika bürokrasisi, hatta bu örnekte olduğu gibi tek bir bürokrat tarafından söyleneceğinin açık bir ifadesi. (Bazıları, bu tip yöneticiler için “sendika ağası” tanımını kullanıyorlar, ama biz bürokrat teriminin daha doğru olduğunu düşünüyoruz.) Sendika bürokrasilerinin kendilerini temsil etmek durumunda oldukları işçilerden ayırmaları, onların üzerine çıkarmaları ve göstermelik bazı anket ve toplantılardan sonra önemli kararları kendi başlarına almaları bugün sendikalarda genel bir eğilim haline gelmiş durumda. İşçi sınıfına yaptıkları ihanetlerin kaynağı da onların bu özelliğinden geliyor.

Sendika bürokratları, bir kez “makama” geldiklerinde fabrikalardaki ve diğer işyerlerindeki çalışma koşullarından kopuyorlar ve böylece tabandaki işçinin ihtiyaç ve taleplerinden hızla uzaklaşıyorlar. “Mücadelelerini” sınıfın güncel, acil ve haklı isteklerinden ziyade “sendikanın”, yani artık temsil ettikleri bürokrasinin çıkarları uyarınca şekillendirmeye başlıyorlar. Bu da kaçınılmaz olarak sendika yönetimi ile üyeler arasındaki mesafeyi artırıyor.

İki yıl önce metal işçilerinin MESS’e ve Türk Metal yönetimine

karşı başlattıkları kitlesele "metal fırtına" seferberliği, işçi sınıfı ile sendikal bürokrasi arasındaki uçurumun derinliğini, sınıfın kendilerini satma heveslisi yöneticilere karşı duydukları tepkinin net ve güzel bir örneği olmuştu. Ama elbette bürokratların ihaneti ve uzlaşmacılığı ne Türk Metal ile ne de metal iş koluyla sınırlı. Kırklareli'nde işten çıkarılan işçilerin başlattıkları direniş Kristal-İş sendikasının ne genel merkezi ne de ilgili şubeleri tarafından desteklendi. Daha geçenlerde özelleştirmeye karşı direnişe geçip kendilerini madene hapseden kömür işçileri de bu eylemi sendika yönetimlerine rağmen yapmak zorunda kaldılar. Öyle ki Genel Maden İş Sendikası (GMİS) genel başkanı, sendikanın eylem kararı almadığını, işçilerin kendilerinin örgütlenerek böyle bir eylem başlattıklarını itiraf etmek zorunda kaldı. Bu örnekleri çoğaltmak mümkün.

İşçi gözetimi

Günümüzde sendikaların genel olarak kan kaybettiği ortada. Burjuvazinin neoliberal politikalarla işçileri taşeronluk, kiralık işçilik gibi yöntemlerle bölerek sendikal mücadeleyi zayıflatma, giderek yok etme amacında olduğunu biliyoruz. Bu nedenle, tüm bürokratik çarpıklıklara rağmen işçilerin kitlesele örgütleri olarak sendikaları patronlar karşısında savunmak ve güçlendirmek zorundayız. Zira üye sayıları ne olursa olsun sendikal mücadele tüm emekçi yığınlar için bir referans oluşturuyor. Ama sendikaların bürokratlaşmasına karşı önlemler de almalı, sendika bürokratlarını aşmanın yollarını bulmalıyız.

İşçiler açısından bürokrat yöneticiler üzerindeki gözetim ve denetimin en kritik anlarından birisi, toplu sözleşme görüşmeleridir. Yöneticiler patronlar ile birlikte bir odaya kapanırlar ve pazarlığa girişirler. Gerçi çoğu zaman sendika bürokratları toplu sözleşme taslağını hazırlarken anketlere, toplantılara başvururlar, ama işçilerin taleplerinin o kapalı odadan nasıl çıkacağını bilmek olanaksızdır. Çoğu kez imzalar atıldıktan veya atılma sözü verildikten sonra bürokratlar

üyeleri bu uzlaşmaya ikna etmeye girişirler.

Oysa çok daha öncelerinden, kapalı kapılar ardındaki pazarlıklara karşı işçi sınıfı demokratik gözetim yöntemleri geliştirmişlerdir. Bunların başında da toplu sözleşme görüşmelerinin üye işçilerin gözü önünde yapılması gelir. Bu yöntemi, 12 Eylül 1980 darbesi öncesinde Ağaç İşçileri Sendikası (ASİS/DİSK) uygulamaya yönelmişti. Buna karşılık bu görüşme yöntemi, o zamanların kendini "ilerici, devrimci" diye tanıtan DİSK bürokratlarının bile tepkisiyle karşılaşmıştı. ASİS yönetimi, tüm bürokratlarca "Ne yani, toplu sözleşme görüşmelerini futbol statlarında mı yapacaksınız?" diye alaya alınmak istenmişti. ASİS genel başkanı Cenani Bıçakçı'nın yanıtı ise, "Sendika demokrasisi onu gerektiriyorsa, onu da yaparız" olmuştu.

Sendika içi demokrasi

Kuşkusuz sorun, bürokratların alaylarıyla veya teknik itirazlarıyla geçiştirilemeyecek kadar önemli. Onların kaygısı, bürokratik yönetimlerini mümkün olduğunca işçilerin denetiminden ve aktif katılımından uzak tutmak. Oysa yarın için ülke yönetimine talip olması gereken işçi sınıfının bir bütün olarak yönetim deneyimini bizzat kendi sınıf örgütleri içinde başlatmaları gerekiyor. Bunun yolu da her şeyden önce sendikaların içinde işçi demokrasisinin hayat bulmasından geçiyor.

Aslında işçi sınıfı her fırsatta haklarını korumak ve geliştirmek için mücadeleye atılmaktan çekinmiyor. Nitekim gerek cam işçileri gerekse madenciler bunu gerçekleştirdiler. Ne var ki sendikaların örgütlü desteği olmaksızın, sınıf dayanışmasını ve mücadelesini genişletmek zorlaşıyor ve elde edilen kazanımlar da kısmi, hatta geçici ve aldatıcı olabiliyor. Sendika bürokratları patronlarla uzlaşarak bu kazanımları geçersiz kılabiliyorlar. Bu nedenle sendikalar içindeki ve üzerindeki bürokratik çemberi kırmak gerekiyor.

Bürokrasiye karşı mücadelenin en önemli hedefi ise sendika içi demokrasiyi genişletmek ve yönetimler üzerinde sıkı bir gözetim ve denetim kurabilmektir. Yandaki çerçevede, ASİS sendikasının bu doğrultuda öngördüğü bazı önlemler görülebilir. Sendika yöneticilerinin iki dönemden çok görev yapmamaları; ücretlerinin üye işçilerin ücretinin üzerinde olmaması; yöneticileri denetleyecek ve geri alınabilmelerini sağlayacak işyeri ve şube konseylerinin kurulması, bu önlemlerden önemli bazıları.

Şimdi gözler Türk Metal'in MESS ile olan pazarlıklarına çevrilmiş durumda. Metal işçisinin kararlılığı ve mücadele azmi elbette sendika yönetimi üzerinde bir basınç oluşturmakta. Ama sonuç ne olursa olsun, başta metal olmak üzere tüm sektörlerdeki işçilerin çıkarı, sendikalaşmayı yaygınlaştırmak üzere patronlarla ve onların hükümetleriyle mücadele etmenin yanı sıra, sınıf örgütleri olarak sendikaları işçi demokrasisine dayalı birlikler haline getirmekten ve bürokrasilerden temizlemekten geçiyor.

Çerçeve:

ASİS Sendikası Tüzüğü'nden

Sendikamız bu vazgeçilmez ilkesinin sağlıklı gerçekleşmesi yolunda örgüt içi demokrasiyi sonuna değin sürdürmeye kararlıdır.

Örgüt içi demokrasi ise ancak işçilerin gerçekten örgütlerinde söz ve karar sahibi olması olunun açık bulundurulması ile olanaklıdır. ASİS Sendikası bunu yaşama uygulamak, örgüt içi demokrasiyi sağlayıp, bürokratik yönetim biçimlerini engellemek ve sendikacılığı "meslek" haline getirmeye karşı aşağıdaki önlemleri alır:

- Kongreleri en geniş tabanla yapmak.
- İşyeri sendika temsilciliklerine ancak üyelerin kendi

aralarında seçecekleri işçiler atanır: Üye çoğunluğunun istemi ile işyeri sendika temsilcilerini yenilemek zorunludur.

- 200 işçiye kadar işçinin çalıştığı işyerlerinde her 10 üyeye, 1.200'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde her 20 üyeye 1 oranında işçi konseyleri seçilir. İşyeri işçi konseyleri tüzükteki yolla sendika işyeri temsilcilerinin değiştirilmesine karar verebilirler. Şube işçi konseyleri, Şube Denetim Kurulunu göreve çağırabilir, şubeyi denetleyebilirler. Gerekçe göstererek şube yönetim kurulunun görevden alınmasını isteyebilirler.
- İşverene verilecek toplu iş sözleşmesi önerileri, ilgili işyerinde çalışan tüm üye işçilerin istekleri saptanarak hazırlanır. İşverenle yapılacak toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde ilke olarak, o işyerindeki tüm işçiler sendika yöneticileri ile birlikte katılırlar. Koşulların buna elverişli olmaması halinde, durumu o işyerindeki tüm üye işçiler değerlendirir ve uygun görecekları kararı alırlar. Alınacak karar ne olursa olsun, toplu iş sözleşmesi, işyerindeki tüm üye işçilerin onayına sunulur ve imzalanır.
- Tüzüğün bu konudaki hükmüne uygun olarak sendika yöneticileri ancak 2 dönem üst üste görev yapabilirler. Üçüncü dönem için, bu durumda olan yöneticiler yeniden adaylıklarını koyamazlar.
- Ücretli olarak çalışan sendika yöneticilerinin normal aylık ücretleri sendikaya kayıtlı işçilerin aldığı en yüksek ücret ve yan ödemeler toplamından fazla olamaz.