



SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN KURUMSALLAŞMASI: AFL-CIO ÖRGÜTLENME ENSTİTÜSÜ TECRÜBESİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İÇİN ÖRGÜTLENME ENSTİTÜSÜ MODEL ÖNERİSİ

Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR¹

Özet

Çalışmada Amerika'da yaklaşık 30 yıllık tecrübeye sahip AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü tecrübesinden faydalanarak, Türkiye için bir Sendikal Örgütlenme Enstitüsü Modeli önerilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü'nün yapısı ve işleyişi incelenerek önerilen Enstitü için alt bileşenler geliştirilmiştir. Çalışma fenomenolojik olarak kavrayışlı nitel bir yaklaşımla betimsel analiz yöntemiyle yapılmıştır. AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsünün resmi internet sayfası incelenmiş ve güncel bilgiler tercüme edilerek aktarılmıştır. Sonuçta elde edilen bilgiler analitik genellemelere tabi tutularak önerilen enstitü modelinin temel parametreleri çıkarılmıştır. Temel parametreler; Kurumsal Yapılanma Politikası, İstihdam Politikası, Eğitim Politikası ve Mezuniyet Takip Politikası başlıklarında oluşmuştur. Her bir başlığın yapılandırılması için izlenmesi gereken yollar tablo halinde sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Örgütlenme, AFL-CIO, Örgütlenme Enstitüsü, Sendika, Kurumsallaşma

1. Giriş

Türkiye'de sendikacılığın yasal zemini, daha önce çeşitli gayri resmi mesleki dayanışma birlikleri kurulmuş olmasına rağmen, 1947 tarihli 5018 sayılı kanuna dayanır. "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun" ismini taşıyan bu ilk düzenleme, yerini 1963'te 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa bırakmıştır. Günün koşullarına uyum sağlanabilmesi amacı ile yeniden tasarlanan bu kanunlar 1983'te 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu olarak yeniden düzenlenmiştir. Nihayet 2012'de bu iki kanun birleştirilerek 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ismiyle yürürlüğe girmiştir. Bu kanun halen yürürlüktedir.

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin yasal zemini, sendika kurma hakkını teslim eden kanuni düzenlemeler kadar eskiye dayanmaktadır. Sendikal Örgütlenme ve Toplu Pazarlık hakkını düzenleyen 98 sayılı temel sözleşme 1951'de yürürlüğe girmiştir. Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması isimli 87 sayılı sözleşme ve Kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına yönelik 151 sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi 1993'te yürürlüğe girmiştir.

Örgütlenme yasal tabanındaki gelişmelere rağmen Türkiye'de genel kabul görmüş kurumsal bir örgütlenme sistemine hala rastlamak mümkün değildir. Önemli tecrübeler elde etmiş olan işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları, örgütlenme hususunda münferit olarak önemli yol kat etmiş olmalarına rağmen yeterince olgunlaşmayan toplumsal birlik ve sınıf bilincinden dolayı dağınık yapıya sahiptir.

Bu çalışmanın amacı, 1989'dan beri Amerika'da AFL-CIO bünyesinde faaliyet gösteren "AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü" tecrübesinden faydalanarak Türkiye için hem yerel hem de hinterlandı içindeki ülkelerde bir örgütlenme enstitüsü modeli önerisinde bulunmaktır. Çalışma kapsamında incelenen ve hakkında yapısal ve işleyişe yönelik bilgiler verilmesi amaçlanan AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü, uluslararası standartlara uyum sağlamakla birlikte, farklı ülkelerde etkin örgütlenme stratejileri belirleme kapasitesine sahip olduğu için incelemeye değer bulunmuştur. Gerçekten de, belirli prensipleri ve hedefi olmayan örgütlenme süreçlerinin, hem nihai amaca hizmet etmesi hem de bu süreci izleyen kurumların temel yapılarında beklenen olumlu etkiyi ortaya koyması güçleşmektedir.

¹ Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cozdemir@sakarya.edu.tr



Tüm verileri ortak potada değerlendirdiğimizde, etkili bir örgütlenme stratejisinin; uluslararası normlara uyum, yerel ve kültürel yapının farkındalığı sayesinde toplum karakteristiğine uygun güç birlikleri oluşturabilme, sendikaların varlığı ve devamlılığı gibi hususlarda önemli ve öncelikli ihtiyaçlar arasında olduğu söylenebilir.

Çalışmada, tecrübeli bir örgütlenme enstitüsü yapılandırmasından faydalanılarak sürecin Türkiye için geliştirilmesi ve yeniden ifade edilerek bir Örgütlenme Enstitüsü Modeli önerilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü'nün yapısı ve işleyişi incelenmiştir. İnceleme, fenomenolojik olarak kavrayışlı nitel bir yaklaşımla betimsel analiz yöntemiyle yapılmıştır. Sonuçta elde edilen bilgiler analitik genellemelere tabi tutularak önerilen enstitü modelinin temel parametreleri çıkarılmıştır.

Beş başlıkta düzenlenen çalışmanın ilk başlığını sendikal örgütlenmenin uluslararası dayanakları oluşturmaktadır. Ardından, Türkiye'de sendikal örgütlenme sürecinin dönemsel analizi yapılmıştır. Üçüncü başlıkta örgütlenme modellerine teorik olarak değinilmiş ve bir sonraki başlıkta örnek sendika örgütlenme enstitüsünün tanım, kapsam ve işleyişi aktarılmıştır. Beşinci ve son bölümde ise Türkiye için Bir Sendikal Örgütlenme Enstitüsü Önerisi geliştirilmiştir.

2. Sendikal Örgütlenmenin Uluslararası Dayanakları

Filedelfiya Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Genel Kurul kararlarına uyumlu olarak 'İfade ve dernek kurma özgürlüğü', devamlı ilerlemeyi ilke edinmiş zihni bir altyapıya dayanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının Dibaçe kısmında ise, çalışanların durumunun iyileştirilmesi ve barışın sağlanmasını mümkün kılacak yollar arasında 'örgütlenme özgürlüğü ilkesini' yer almaktadır. 17 Haziran 1948 tarihli 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi² bu temellere dayanmaktadır.

Toplam 21 madde ve 4 bölümden teşekkül sözleşmenin omurgasını, 'Örgütlenme Özgürlüğü' başlığı taşıyan ilk bölüm ve 'Örgütlenme Hakkının Korunması' başlığını taşıyan ikinci bölümdeki toplam 11 madde oluşturur. 87 No'lu sözleşmenin esasını 2. ve 5. Maddelerine dayanır. 2.madde; "*Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.*" hükmünü içerir. 5.madde ise; "*Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.*" hükmü yer almaktadır.

87 sayılı sözleşmede lafzedilen 'serbestçe kuruluşa yönelik' doğrudan açıklamalar (md2 ve 5) ve örgütlenme özgürlüğünü destekleyen diğer altyapı bileşenleri, sistematik ve ilkeli bir örgütlenme stratejisinin önemini ortaya koymaktadır.

Örgütlenmenin stratejik önemi, çalışma hayatını üst seviyede düzenleme kapasitesi ve yetkisi olan bir kuruluş olarak ILO'nun dikkatini baştan beri çekmektedir. Bu sebeple, ILO bünyesinde bir Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi oluşturulmuş ve komitenin sosyal taraflarla ilişkileri belirli prosedürlere bağlanmıştır. Komite, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer alan temel ilkelerden hareketle sendikal hakların özgürce kullanım ihlallerini, temel hak ihlali olarak algılamakta ve bu prensip çerçevesinde örgütlenme hakkını koruma altına almaktadır (ILO Örgütlenme Özgürlüğü, 2007:13).

Üstelik bu komiteye yüklenen görev sadece temel hak gözlemcisi formatından çıkarılmış, ILO'nun uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan gücünden aldığı yetkilerle kuvvetlendirilerek Hükümetlerin Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin Prosedürlerine İlişkin Yükümlülükleri de belirlenmiştir. Üslup olarak tavsiye niteliğinde lafzedilen bu ilkeler 'sendikacıların hapse mahkûm edilmesi', 'tutuklanması', 'gözümlenmesi', 'ihtiyati gözümlenmeler' ve 'yargısal teminatlar' başlıklarında oluşturulmuştur. Bu kapsamda 'toplantı ve gösteri hakları da tavsiye hükümlerine bağlanmıştır (ILO Örgütlenme Özgürlüğü, 2007:29vd).

Görüldüğü üzere sendikal örgütlenme ve temel haklar, ILO tarafından bir komite ile uluslararası düzeyde garanti altına alınmaya çalışılmakta ve bu süreç ülkelerin imzaladıkları sözleşmeler çerçevesinde kendi iç hukuklarına bırakılmamaktadır. Elbette her üye bağımsız devlet, ülkesi içindeki bir takım özel koşullar çerçevesinde, uluslararası genel kabul görmüş ilkeleri ihlal etmeden düzenlemelerde bulunma esnekliğine sahiptir. Ancak sendikal örgütlenme süreçlerinde ülkelerin

² Türkiye'de 25 Şubat 1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazetede (RG) yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.



sahip oldukları esneklikler, ILO sözleşmeleri ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi genel prensiplerine aykırı olmamalıdır. Ülkelerin veya küresel çapta sendikal örgütlerin bahse konu esneklikleri, üyelerinin kültürel, örfi, sosyolojik yapıları gibi alt değişkenler çerçevesinde sınırlandırılabilir.

3. Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Sürecinin Dönemsel Analizi

Ahilik ve Lonca Örgütlenmeleri gibi mesleki birlikleri istisna tutup modern sendikacılık tarihine odaklanıldığında, Türkiye’nin sendikal tarihini, kapitalist batı dünyasına göre daha geç başlatmak gerekir. Örgütlü işçi hareketlerinin varlığına ilişkin hazırlanan ve günümüze yansıyan fazla eserin olmayışı, modern işçi örgütlenmelerinin köklerini kısıtlı olarak 1800’lerin ortalarına kadar indirmemize müsaade etmektedir.

Osmanlı sanayi işçi sınıfının doğuşuna/varoluşuna yönelik ilk belgelere 1830’ların sonlarından itibaren rastlanmaktadır (1839’da Slevne’de Dobrijokeslov’un fabrikasında kadın işçilerin kendilerini işlerinden edeceğine inandıkları makinelere karşı isyanları). Çoğu, sınıf bilinci dışında oluşmuş bir dizi birliği temsil eden yapılara ise 1860 sonrası rastlanmaktadır (Emek Dostarı-1866-, Ameleperver Cemiyeti)-1871-). Ancak sınıf bilinci taşıdığı söylenebilen ilk örgütlenmenin İstanbul Tophane fabrikalarında çalışan işçiler tarafından 1894’te kurulan “Osmanlı Amele Cemiyeti” olduğu kabul edilmektedir (Sencer,1969:157; Sülker,2004:18; Karakışla, 2011:27 vd). Kurumsal bir örgütlenmeden bahsedilemese de 1840’larda Selanikte yaklaşık 100 kadar ipek üreticisi işçinin, 1850’li yıllarda Şam dokuma sanayisinde yaklaşık 6-7 bin (!) el tezgahı dokuma işçisinin örgütlenme çabası olduğuna ilişkin bilgilere rastlanmaktadır (Quataert, 2011:106; Vatter, 2011:62 içinde Gilbert to Waddington No:5).

Cumhuriyet dönemine geçildiğinde, 1923- 1946 arası yasal bir taban olmadan gerçekleşen örgütlenmelerin daha çok savaş sonrası sorunları çözüme kavuşturmaya çalışan meslek örgütleri olduğu görülür. Sayıları 50’yi bulan bu birlikler, 1946 sonrası sendikal örgütlenmelerin temelini oluşturmuştur. Türkiye’de sendikal örgütlenme, sendika yasaları çerçevesinde dört periyotta şekil almıştır. Bu periyodik dönemlerin başlangıçları; 1947-1963-1983 (bu döneme kadar olan gelişmeler için bkz.Mahiroğulları,2001: 163) ve 2012’dir.

Türk sendikal tarihinde, 1946 yılı dönüm noktası olarak kabul edilir. 5 Haziran 1946’da, 3515 sayılı Cemiyetler Kanununda yer alan “sınıf esasına göre cemiyet kurulamaz” hükmünün metinden çıkarılması ile sendikal örgütlenme önündeki yasal engel kaldırılmıştır. Yasağın kalkması, hızlı biçimde çeşitli işçi birliklerinin kuruluşuna imkân tanımış olmasına rağmen resmen bir örgütlenme yasası olmadığı için bu çabalar sınırlı kalmıştır. 1947 tarihli 5018 sayılı yasa ile Türkiye’de, sendikal örgütlenme ilk kez yasal zeminine kavuşmuştur. 1947-1950 döneminde işçi sendikaların kuruluşu hızlanmıştır (70’ten fazla sendika). Bu kuruluşların çoğunluğu 1952’de kurulan Türk-İş Konfederasyonu bünyesinde toplanmıştır.

1960 siyasi kırılımını takip eden süreç, Sendikaların hukuki yapısında değişikliğe gidilmesine neden olmuş ve 1963’te 5018 sayılı yasa yerini 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa (TİSGLK) bırakmıştır. 1967’de Türk-İş’ten ayrılan Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Bağımsız Gıda-İş ve Türk Maden-İş (Zonguldak) Sendikaları DİSK’i kurmuşlardır. 1976 (etkin olarak 1984)’te Hak-İş konfederasyonu kurulmuştur. 1980’de yeniden yaşanan siyasi kırılım, 274 ve 275 sayılı yasaları yürürlükten kaldırmış ve 1983’te 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı TİSGLK yürürlüğe girmiştir. 1967 tarihinde kurulan DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 1980 ihtilali ardından, Ocak 1992’de yeniden faaliyete geçinceye kadar kapatılmıştır. Yaklaşık 30 yıl yürürlükte kalan 2821 ve 2822 sayılı yasalar, 2012’de birleştirilerek yerini halen yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa bırakmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre bu tarihten itibaren sendikalı sayısı ve sendikalaşma oranlarında artış gözlemlenmektedir.



Tablo 1: 6356 Sonrası İşçi ve Sendika Üye Sayıları

Yıl-Dönem	Toplam İşçi	Toplam Sendikalı İşçi	Sendikalaşma Oranı %
2013-Temmuz	11.628.806	1.032.166	8,88
2014-Temmuz	12.287.238	1.189.481	9,68
2015-Temmuz	12.744.685	1.429.056	11,21
2016-Ocak	12.663.783	1.514.053	11,96

Kaynak: Çalışma Bakanlığı, İşçi ve Sendika Üye Sayıları İstatistiği-www.csgeb.gov.tr

4. Örgütlenme Modelleri

Sendikalar, çalışanların/üyelerinin ortak ekonomik-sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek maksadıyla ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenirler. Ulusal düzeyde örgütlenme yapısı “Taban Örgütlenme Modelleri” ve “Üst Örgütlenme Modelleri” olmak üzere ikiye ayrılır. Uluslararası sendikal örgütlenmeler ise, “bölgesel” ve “küresel” düzeyde sınıflandırılmaktadır.

Ulusal Düzeyde Örgütlenme; taban ve üst örgütlenme modellerini kapsar.

Taban örgütlenme modelleri; Meslek, işkolu, işyeri, işletme veya bu kapsamdaki genel sendikal örgütlenmeler olarak özetlenebilir. Meslek sendikaları, en eski ve köklü sendikal örgütlenme modelini temsil eder. Aynı işkolunda çalışan tüm işçilerin örgütlendiği model İşkolu(sanayi) sendikal örgütlenme modelidir. Aynı işyeri veya işletmede çalışanların meslek ayrımı gözetilmeksizin örgütlenmesi işyeri-işletme sendikal örgütlenme modelini ifade eder. Çalışanların/işçilerin meslekleri ve çalıştıkları sanayi kolları dikkate alınmadan yapılan örgütlenme modeli ise Genel Sendikal Örgütlenme modelidir (Koray, 1996:94; Uçkan,2004:115).

Üst örgütlenme modelleri; Sendika Birlikleri, Federasyonlar ve Konfederasyonlar olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. *Sendika Birlikleri*, belirli bir bölgede farklı iş kollarında faaliyette bulunan sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları yerel ve yatay örgütlenme modelidir. *Federasyon*, aynı iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların bir bölge veya ülke çapında bir araya gelerek örgütlenmesidir. *Konfederasyon* ise; farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikaların bölgesel ve ulusal düzeyde örgütlenmesidir. Federatif örgütlenme modelinde sınırsız ortak çıkarların korunması amacıyla ortak bir anlaşma çerçevesinde birleşilir ve merkezi bir iktidara tabi olunur. Konfederatif örgütlenme modelinde ise ortak ve sınırlı çıkarlar için iç ve dış egemenlikler korunarak bir anlaşma çerçevesinde birleşilir. Üst sendikal örgütlerin 4 temel işlevi vardır: 1) işçi sınıfı içinde dayanışmayı arttırmak 2) sendikaların bazı genel amaçlar ve ortak politikalar izlemesini sağlamak 3) sendikaların faaliyetlerini koordine etmek 4) ekonomik ve siyasal açıdan zayıf ve çoğu kez bölünmüş bir işçi hareketini toparlama ve kısmen de olsa birliği sağlamaktır (Tokol,1994:40; Uçkan, 2004:119).

Uluslararası düzeyde örgütlenme; bölgesel ve küresel örgütlenme modellerini kapsar.

Bölgesel örgütlenme modeli, belirli bir bölgede faaliyet gösteren sendikaların ortak çıkarlarını koruyup geliştirmek amacını taşır. Afrika Sendikalar Birliği Örgütü (ITUC altında), Arap Sendikalar Konfederasyonu, Asya Sendikalar Birliği, Güney Pasifik ve Okyanus Sendikaları Konseyi, Karayıp İşçi Kongresi, Kuzey Ülkeleri Sendikalar Konseyi, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Sendikalar Konfederasyonu (TUC) gibi.

Küresel örgütlenme modelinde, aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların ortak çıkarlarının dünya çapında korunup geliştirilmesi amaçlanır. İlki 1913'te Uluslararası Sendikalar Federasyonu (IFTU) olarak kurulmuştur. 1920'de Uluslararası Hristiyan Sendikaları Federasyonu (IFCTU), 1921'de Kızıl Sendikalar Enternasyonali (RILU), 1945'te Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), 1968'de Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) kurulmuştur. Bu iki konfederasyon (ICFTU ve WCL) 2006'da birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunu (ITUC) kurmuşlardır (Işıklı,2003:143vd; Turan, 1979: 174vd).



5. Başarılı Bir Kurumsal Örgütlenme Modeli olarak AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü

Bu başlık altında Amerika'da 56 sendikayı ve 12,5 milyon çalışanı temsil eden şemsiye federasyon AFL-CIO organizasyonu altında yapılandırılmış Örgütlenme Enstitüsü tanıtılacaktır. Konu hakkında en güncel bilginin aktarılabilmesi için, ilgili kuruluşun güncel internet sitesi verilerinden faydalanılmıştır (<http://www.aflcio.org/Get-Involved/Become-a-Union-Organizer/Organizing-Institute>) Bu kapsamda; AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsünün tanıtımı, kapsamı ve işleyişi incelenmiştir.

A. AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsünün Tanıtımı

Enstitü, 1989 sonbaharında sendikal örgütlenmeleri teşvik etmek amacıyla kurulmuştur. Sendika örgütlenmelerinde görev almak isteyenlere yoğun teorik ve saha eğitim programları sunmaktadır. Kuruluşundan itibaren, yeni nesil sendika örgütlenmelerine destek olmak için hazırladığı özelliği eğitim programları kapsamında binlerce kişiye eğitim vermiştir. Enstitüde, herhangi bir sendika tarafından şahsen finanse edilmeyen ve kendilerine sendikalarda kariyer yapabilmek için fırsat arayan katılımcılar eğitim alabilmektedir. Enstitü, adayların yeteneklerine/ilgilerine göre hangi sektördeki sendikal örgütlenmelerde kariyer yapabileceklerine yönelik yönlendirmeler de yapmaktadır. Bu kapsamda Enstitü, tüm katılımcılar için eğitim, rehberlik ve yüksek standartta gelişim hizmeti sağlamayı amaçlamıştır.

B. Sendikaların Örgütlenme Enstitüsü Eğitim Programına Kurumsal Destekleri

Örgütlenme Enstitüsü eğitim programlarına, AFL-CIO şemsiyesi altında tüm iş kollarında faaliyet gösteren sendikaların destek vermesi mümkündür. Bu kapsamda inşaat, hizmet, teknik, mesleki ve kamu çalışanları arasında örgütlenmiş 56 sendika ve üyeleri bulunmaktadır.

C. Sendika Örgütlenme Uzmanlarının Çalışma Alanları

Eğitilen kişiler, işyerinde sendikayı temsil ederek çalışanlara yardım eder. İşçi hakları, işçiler arasındaki liderlik yeteneğinin tanıtılması ve geliştirilmesi ve çoğunlukla sendika üyesi olmayan işçilere sendikaların işleyiş esaslarını ve faaliyetlerini tanıtmaya yönelik eğitim verirler. Örgütlenme uzmanları, işçilerin problemlerini rahatça paylaşabilmeleri için, onları evlerinde veya işyeri dışında ziyaret ederek yüz yüze görüşme ortamları oluşturur. İşçilerin karşılaştıkları sorunları organize bir yöntemle diğer işçilerle paylaşarak işyerinde bir 'ses' oluşturmak için çaba harcarlar. Netice itibarıyla, işçilerin işyerlerindeki yaşam ve çalışma koşullarında gerçek iyileşmeler yaparak onların işyerine ve işverene bağlılık gücünü artırma yönünde çaba sarf ederler.

Ç. Sendika Örgütlenme Uzmanlarının Çalışma Koşulları

Örgütlenme uzmanlarının hayatları genellikle çok zor ve zahmetlidir. Örgütlenme faaliyet yoğunluğuna göre uzun ve düzensiz saatler çalışmaları gerekebilir. Çalışma saatleri ve vardiyalarının ayarlanmasında etkin rol aldıklarından, işçilerin ihtiyaç duyduklarında kendilerine ulaşabilmeleri gerekir. Üstelik sendika işlerine odaklandıklarından haftalarca süren uzun seyahatler nedeniyle ailesinden uzak kalma olasılığı da yüksektir. Örgütlenme uzmanlığı işi zor olmasına rağmen, yaşadıkları toplumu güçlendirmek için harcanan zaman ve ödüllendirici kariyer basamakları (saygınlık, tanınırlık) bu mesleği cazip kılmaktadır.

D. Örgütlenme Enstitüsü Programına Başvuran Adaylardan İstenen Nitelikler

Adayların; enerjik, sendika hareketine inanan, kuvvetli iletişim ve liderlik becerilerine sahip, temiz ve sürücü belgesi olanları programa kabul edilir. Öğrenci topluluğu, dernek, vakıf, sivil toplum aktivizmi gibi deneyimler kabul için ek puanlar getirir. Seyahat esneklikleri olan ve tercihen iki dil bilen adaylar öne çıkmaktadır.

E. Eğitimlere Başvuru Prosedürleri

Bir sendika üyesi olmayan ve sendika örgütlenme uzmanı olmak isteyen adaylar, özgeçmiş ve referanslarıyla birlikte başvuru formunu ilgili internet sitesinde yer alan mail adresine veya faksla göndermelidir. 2 veya 3 günlük eğitimlere katılmak için de başvurulara bulunulabilir. Başvuran tüm adaylar Örgütlenme Enstitüsü personeli tarafından telefonla aranarak mülakata alınmaktadır. Görüşmeden 2-3 gün sonra kendilerine dönülerek eğitime kabul edilip edilmedikleri hakkında bilgi verilmektedir. Başvurular, eğitimlerden en az 8 gün önce yapılmalıdır.



F. Enstitüde Verilen Eğitimler

Örgütlenme Enstitüsünde 3 günlük genel örgütlenme eğitimi verilmektedir. Bu süreçte, katılımcılar iletişim becerileri, liderlik tanımı ve geliştirilmesi, stratejik plan yetenekleri konularında eğitim almaktadır. Eğitim sonunda katılımcıların beceri ve potansiyelleri, Enstitü personeli ve ortak sendikaların tecrübeli örgütlenme uzmanları tarafından objektif kriterlere ve gözlemlere dayalı olarak değerlendirilir. Eğitimin tamamlanması ardından her katılımcıyla bireysel çıkış görüşmesi yapılır ve bir sonraki uygun eğitim programı adımı için bilgiler verilir.

G. Eğitim Programlarına Katılım Maliyeti

Anlaşmalı bir kurum tarafından finanse edilmeyen katılımcıların eğitimi için herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Enstitü, eğitim sırasındaki yemek ve otel konaklama hizmetlerini karşılamaktadır. Ancak eğitim alanına geliş gidis seyahatleri katılımcının sorumluluğundadır.

Ğ. Kısa Dönemli (Hafta Sonu) Eğitimden Beklentiler

Kısa dönemli 3 günlük (hafta sonu) eğitim yoğun bir öğrenme ortamında gerçekleştirilmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası doğal liderler ve rütbesiz (kol işçisi) sendika üyelerinden oluşmaktadır. Diğer yarısını ise kariyerini değiştirmek isteyen kar amacı gütmeyen kuruluşların veya çeşitli toplumsal iletişim gruplarının üyeleri ile üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Eğitimlerde örgütlenme uzmanları ve işçiler arasında birebir iletişimin temelleri ile iç ve dış sendikal faaliyetin/kampanyanın nasıl yürütüleceği hakkında bilgiler verilmektedir. Tartışmalı dersler ve çok sayıda uygulama sayesinde, eğitmenler katılımcıların beceri ve potansiyellerini değerlendirebilmekte, katılımcılar da örgütlenme uzmanlığı işini gönüllü veya kariyer olarak devam ettirmeyi isteyip istemediklerini değerlendirebilmektedir.

H. Kısa Dönemli (Hafta Sonu) Eğitimi Takip Eden Süreçler

Bir sendika tarafından finanse edilmeyen ve "Saha Eğitim Programına" önerilmiş katılımcıların beceri ve yetenekleri, örgütlenme uzmanı istihdam etmek isteyen ortak sendikaların ihtiyaçları ile eşleştirilmektedir. Böylece katılımcılara istihdam olanı oluşturularak yeni bir kariyer imkanı da sunulmaktadır.

I. Saha Eğitim Programı Eğitim Süreci

3 günlük temel eğitim ardından mümkün olduğunca erken eğitime başlanması tavsiye edilmesine rağmen, 6 ay içinde Saha Eğitimlerine başlanabilir.

Saha Eğitim sürecinde gerçek bir örgütlenme kampanyası üzerinde uygulamalı olarak çalışarak deneyim sağlanır. Ulusal veya uluslararası sendikalara yerleştirilen katılımcılar/çıraklar, akşamları ve hafta sonları uzun çalışma saatlerine hazır olmalıdırlar. Katılımcılar, 3 günlük temel eğitimde aldıkları iletişim becerilerini, işçilerle işyerinde veya evlerinde birebir iletişim kurmak için uygulamakla sorumludur. Eğitim süresince, örgütlenme lideri pozisyonunda tecrübeli bir örgütlenme uzmanı altında çalışmaktadır. Enstitü 3 ay boyunca katılımcılarla/çıraklarla ilgilenmek, rehberlik, danışmanlık ve geri bildirim sunmak üzere bir eğitmen personel görevlendirmektedir. Enstitü personelinin tüm desteğine rağmen birincil eğitim, örgütlenme lideri ve kampanyada çalışan diğer örgütlenme uzmanları tarafından sağlanmaktadır. Çıraklık Programı Saha Eğitim Bileşenleri süresince çıraklara haftada (vergiler hariç) 500 \$ ödenmektedir. Saha eğitimi alınan yer çırakın yaşadığı yerden uzaksa, barınma, ulaşım ve sağlık sigortası da enstitü tarafından karşılanır.

İ. Saha Eğitim Programının Tamamlanması

AFL-CIO Örgütlenme enstitüsünden mezun olanlara genellikle istihdam talebinin yüksek olduğu görülmektedir. Programı başarıyla tamamlayan kursiyerler, bölgesel ve/veya ulusal sendikalara örgütlenme uzmanı olarak işe alınması için tavsiye edilir ve onların gelişimlerinin devamının sağlanması hedeflenir. Uluslararası sendikalardaki kariyer basamakları genellikle bu sendikaların yerel şubelerinden başlamaktadır. Uluslararası sendikalar, kapsam alanlarının gereği olarak geniş seyahat potansiyeli ve farklı bir bölgeye taşınmayı gerektirebilir. Bu koşullar, örgütlenme uzmanı çalışmak isteyenler için önceden bilinmelidir. Yerel bir sendika için çalışıldığında ise o bölgedeki toplumun bir parçası olunması beklenmelidir. Ortak/işbirliği yapılan sendikaların, AFL-CIO Enstitüsü Mezunlarını istihdam talepleri kendi internet sayfaları ve haber bültenlerinde ayrıca AFL-CIO internet sayfasında duyurulmaktadır. Sendika örgütlenme uzmanlarının başlangıç ücretleri, diğer ödemeler hariç (ikramiye, yardım vb) , sendikasına göre, yıllık 30.000 ile 40.000 \$ arasındadır.



6. Türkiye için Bir Sendikal Örgütlenme Enstitüsü Önerisi

Bu çalışmada, AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü tecrübesinden edinilen bilgiler çerçevesinde, Türkiye’de genel katılıma açık, gençlerin ve ilgi duyanların sendika örgütlenme uzmanı olarak istihdam edilebilmesine imkân tanıyan bir örgütlenme enstitüsü önerisi geliştirilmiştir.

Türkiye’de faaliyet gösteren sendika ve konfederasyonların yürüttükleri eğitim çalışmaları çoğunlukla üyelerine yöneliktir. İhtiyaç duydukları uzmanlar ise üniversitelerin ilgili (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri) veya ilgisiz bölümlerinden mezun kişiler arasından sağlanmaktadır. Ancak sendikal yapının gereksinim duyduğu güncel veya özellikli niteliklerin (örgütlenme becerileri eğitimleri gibi) her zaman üniversite bölümlerinde verilmesi mümkün olmamaktadır. Üstelik tecrübeli sendika uzmanlarının birçoğu da resmi eğitimler dışında/yanında yıllar içinde sendikal yapı içinde kendini yetiştirmiş kişilerden oluşmaktadır. Sendikalardaki uzman istihdamı, üniversitelerin genel nitelikli bilgi birikimi ile (iş, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi yasaları), tecrübeli sendika uzmanlarının tecrübelerini aktarması arasında sıkışmış durumdadır. Nitelikli sendika uzmanı istihdamı için özellikli/odaklanılmış eğitim süreçlerine ihtiyaç vardır.

1966’da Türk-İş tarafından kurulan Sendikacılık Koleji, “Sendika yöneticilerini ve görevlilerini kifayetsiz ve mesuliyetli yöneticiler olarak yetiştirmek suretiyle Türkiye’de kuvvetli hür ve demokratik sendika hareketini yükseltmek; öğrencileri işçi eğitim usul ve tekniklerine göre yetiştirerek Türkiye’de işçi eğitimini mükemmelleştirmek” amacıyla kurulmuştur (Türk-İş Sendikacılık Koleji Yönetmeliği II/1-2)

Türk-İş Kolejinin temel amacı, mevcut sendika yöneticilerinin niteliklerini artırmak, işçi eğitimini mükemmelleştirmek ve öğrencilerin sosyal ve özel durumlarını yakinen izleyerek onları ideal birer işçi namzedi olarak her bakımdan desteklemeyi hedeflemektedir.

Kolejin kabul ettiği öğrenciler ise yönetmeliğinden anlaşıldığı üzere, belirli bir mesleğe sahip kişiler arasından seçilmektedir (Yönetmeliğin öğrencilere ait IV numaralı başlığının A/1-2 bendine göre öğrenci seçiminde aranacak vasıflar; *Mesleki hayatında ahlak ve fazileti ile tanınmış olmak. Haysiyet kırarak hiçbir hali zuhur etmemiş bulunmak. Noksansız bir vazife anlayışına ve Yöneticilik kabiliyetine sahip bulunmak ve En az ilkokulu bitirmiş olmak ve fakat bilahare mesleki hayatında şahsen kendisini ansiklopedik tarzda yetiştirmiş olmak* şeklinde belirlenmiştir). 13 hafta süren eğitim esnasında, eğitim alan öğrencilerin kayıp yevmiyelerinin aylık olarak hesap edilmesi ve ilk aya ait meblağın, Ankara’ya hareketlerinden önce kendilerine verilerek ve her ay sonunda müteakip aylıkları, PTT kanalıyla kolej adresine göre ilgili teşkilat tarafından gönderilmesi kararlaştırılmıştır. Bu hükümlerden, Türk-İş Sendikacılık Kolejinin, çalışanların sendikal eğitimleri üzerine kurulduğu anlaşılmaktadır.

Türk-İş koleji 1966-1972 arası 10’u yabancı olmak üzere 624 kişiye eğitim vermiştir. 1972’de finansal yetersizliklerden dolayı kapatılan kolej 2012’de yeniden faaliyetine başlamıştır. 2012 ve 2013 döneminde yapılan eğitimlerde yaklaşık 70 kişiye eğitim verilmiştir (www.turkmetal.org.tr).

Görüldüğü üzere, Türk-İş Kolejinin, önerdiğimiz Örgütlenme Enstitüsü ile yapısal benzerliği yoktur. **Önerilen Örgütlenme Enstitüsü**, Sendikalarda örgütlenme uzmanı olarak çalışmak isteyen gençlere ve bu alana ilgi duyan kişilere eğitim vermek üzere bir konfederasyon bünyesinde kurulacak teknik yapısı kuvvetli kurumsal bir oluşumdur. **Örgütlenme Enstitüsünün amacı**, sendikaların ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü teminini sağlamak, sendikaların örgütlenme bilinci ve faaliyetlerini kuvvetlendirmek, gençlere yeni istihdam alanları açmak, sivil toplum kültürünün gelişmesine yardımcı olmak, gençleri kendine güvenli lider nitelikli özellikli eğitimlerden geçirerek topluma faydalı kılmaktır. **Örgütlenme Enstitüsü Faaliyetlerinin Kapsamı**, Kendini örgütlenme uzmanı olarak yetiştirmek isteyen gençler ile bu alana merakı/ilgisi olan kişilere verilecek teorik ve pratik örgütlenme eğitimleri, mezun takibi ve istihdam önerilerini kapsar. **Enstitü eğitimlerine genel kabul şartları** içinde adayların; enerjik, sendika hareketine inanan, kuvvetli iletişim ve liderlik becerilsene sahip, temiz ve sürücü belgesine sahip olmaları aranır. Bunun yanında öğrenci topluluğu, dernek, vakıf, sivil toplum aktivizmi gibi deneyimler kabul için avantaj sağlar. Seyahat esneklikleri olan ve tercihen dil bilen adaylar öne çıkartılmalıdır. Talep edenlerin kurulacak internet sitesinden müracaatları sağlanmalı ve eğitime kabul edilenler Örgütlenme Enstitüsü tarafından aranarak bildirilmelidir. Ön davette eğitim kapsam ve içeriği hakkında önceden hazırlanacak tanıtım slaytlarıyla bilgilendirme yapılmalı ve adaylara ne ile karşı karşıya oldukları net olarak anlatılmalıdır.



Bu enstitü marifetiyle hem sendikaların nitelikli istihdam potansiyelleri artacak hem de ülkedeki sivil toplum kültürünün sendikacılık bilincinin gelişmesine katkı sağlanmış olacaktır. Önerilen Örgütlenme Enstitüsünün yapılanma politikalarına ilişkin deneme, aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 2: Önerilen Örgütlenme Enstitüsü için Yapılanma Politikaları

- Kurumsal Yapılanma Politikası
<ul style="list-style-type: none">○ Enstitünün işleyişini detaylı aktaran bir yönetmeliğin hazırlanması○ Enstitü faaliyetlerinin yürütülebilmesi için bir ofis hazırlanması (En az 8 kişilik)<ul style="list-style-type: none">▪ 1 yönetici, 1 yönetici yardımcısı▪ En az 2 kişi sekreteryası▪ En az 2 kişi uzman personel▪ En az 2 kişi uzman eğitmen○ Enstitü faaliyetlerinden haberdar olunabilmesi için başvuruların da yapılabileceği etkin bir internet sitesinin kurulması (Reklam ve diğer etkili duyurular dâhil)○ Farklı işkolundaki sendikalarla işbirliği anlaşmalarının yapılması○ Sendikal örgütlenme ihtiyacı İzleme Merkezinin oluşturulması: Güncel örgütlenme problemlerinin enstitüye aktarımının sağlanması (anket, mülakat vb yöntemler)○ Aylık, 6 aylık ve yıllık raporların yayınlanması
- İstihdam Politikası
<ul style="list-style-type: none">○ Enstitüde istihdam edilecek kişilerin yapısı, çalışma koşulları, görev ve sorumlulukları, nitelikleri, ücret politikası ve sınav talimatnamesi gibi hususları içeren İstihdam Yönergesinin hazırlanması○ Enstitüde tam zamanlı personelin çalıştırılması (En az 6 kişi)○ Enstitüde uzman tam zamanlı eğitmenlerin çalıştırılması (En az 2 kişi)
- Eğitim Politikası
<ul style="list-style-type: none">○ Tam zamanlı uzman eğitmen kadrosu ve üniversitelerin ilgili bölümlerinde görev yapan öğretim üyelerinin oluşturduğu bir Eğitim Plan ve Uygulama Komisyonu kurulması○ Eğitimin her aşamasının planlanması (müracaat, mülakat, kabul, başlatma, süreç, uygulama ve mezuniyet aşamaları)○ Kabul edilecek katılımcıların nitelikleri, eğitim müfredatlarının ve ders işleme tekniklerinin fonksiyonel olarak belirlenmesi/hazırlanması○ İçerikleri ve çıktıları belli farklı eğitim paketlerinin hazırlanması/güncellenmesi○ Eğitimin yaygın olarak duyurulması ve ders işleyişlerinin kontrol edilmesi○ Eğitim çıktıları için objektif ölçüm tekniklerinin uygulanması○ Eğitim maliyetleri, konaklama ve yemek gibi ihtiyaçlar için sponsorluk anlaşmalarının yapılması○ Saha eğitimleri için örnek alanların tespit edilmesi/simülasyonlar kurulması
- Finansman Politikası
<ul style="list-style-type: none">○ Üye Sendikaların Mali Destekleri○ İş-Kur Devlet Desteği○ Öğrencilerin Eğitim Ücretlerinin Enstitü tarafından karşılanması○ Öğrencilerin Eğitim Esnasında Barınma ve Yemek ihtiyaçlarının karşılanması○ Saha Eğitim Programı Süresinde öğrencilere mali destek verilmesi
- Mezuniyet Takip Politikası
<ul style="list-style-type: none">○ İşbirliği yapılan sendikalarla İstihdam anlaşmalarının yapılması○ Mezunların, nitelik, beceri, yetenek ve potansiyellerine göre sendikalarda istihdamının sağlanması○ Mezun örgütlenme uzmanları için iş hayatı takip sisteminin kurulması



Sonuç

Çalışmada, AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü'nün yapısı ve işleyişi incelenerek Türkiye için bir Örgütlenme Enstitüsü modeli önerilmiştir. Önerilen Örgütlenme Enstitüsü, Sendikalarda örgütlenme uzmanı olarak çalışmak isteyen gençlere ve bu alana ilgi duyan kişilere eğitim vermek üzere bir konfederasyon bünyesinde kurulacak teknik yapısı kuvvetli kurumsal bir oluşumdur. Bu kapsamda, kurumsal yapılanma, istihdam, eğitim ve mezuniyet takip politikası başlıkları altında çeşitli düzenleme denemeleri geliştirilmiştir. Önerilen enstitünün amacı, sendikaların ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü teminini sağlamak, sendikaların örgütlenme bilinci ve faaliyetlerini kuvvetlendirmek, gençlere yeni istihdam alanları açmak, sivil toplum kültürünün gelişmesine yardımcı olmak, gençleri kendine güvenen lider nitelikli bireyler olabilmeleri için özellikli eğitimlerden geçirerek topluma faydalı kılmak olarak belirlenmiştir. Çalışmada; enstitüden eğitimi alabilme kabul koşulları, eğitim süreçleri, finansman politikası ve mezuniyet sonrası işlemlere ilişkin genel ilkeler de çıkarılmıştır.

Önerilen Örgütlenme Enstitüsünün farklılığı, Türk-İş Sendikacılık Koleji uygulamalarının aksine, eğitim alan kişilerin sendikalarla doğrudan bağlantısının olmamasıdır. Bu sistemde ilgi duyan kişilerin sendikalarla ilgisine bakılmaksızın Örgütlenme enstitüsünün kısa dönemli genel ve daha uzun dönemli saha eğitimlerini alabilmeleridir. Böylece Türkiye (ve dünya) için önemli bir konu olan sorun olan genç işsizlikle mücadelede farklı bir yaklaşım da geliştirilmiş olacaktır. Gençler, nitelikli ve özellikli eğitimler alarak sendikalarda örgütlenme uzmanı pozisyonunda istihdam edilebileceklerdir. Bu sistemin finansmanı, AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü tecrübesinden görüldüğü üzere üye sendikalardan sağlanabilir. Daha önce Türk-İş Sendikacılık Kolejinin kapanmasına neden olan ilgisizlik ve finansal destek yetersizliğinin önerilen Enstitü için de bir risk oluşturacağı baştan kabul edilmektedir. Ancak Sendikacılık Kolejinin kapandığı dönemden (1970'ler) bu güne Türkiye'nin kurumsal finansal kapasitesi önemli ölçüde artmıştır. Sendikaların günümüz finansal güçleri, önerilen sistemi desteklemeye ve sürdürülebilir kılmaya fazlasıyla yetecektir. Bu sistemde eğitim alacak öğrenciler belirli bir ödeme yapmayacaklarından, öğrencilerin doğru seçimi kaynakların etkin kullanımı açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütlenme Enstitüsü aktif istihdam politikası uygulaması olarak algılanması halinde, finansmanına devlet desteğinin de olması mümkün olacaktır. Enstitü, nepotik tavrıdan uzak faydacı algıya kurulumu yönetilirse, etkin olarak işlemeye başlayacağı ve hem Türk Sendikacılığını hem de çevre ülkelerdeki sendikacılık örgütlenmesini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

İŞIKLI, A.(2003), Gerçek Örgütlenme Sendikacılık, İmge Kitabevi, Ankara.

KARAKIŞLA, Y.S.(2011), "Osmanlı Sanayi İşçisi Sınıfının Doğuşu 1839-1923", Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sinde İşçiler 1839-1950, derleyenler Donalt Quataert-Erik Jan Zürcher içinde (27-54), 3.Bası, İletişim, İstanbul.

KORAY, M.(1996), Endüstri İlişkileri, Doğruluk Matbası, 3.Basım, İzmir.

MAHIROĞULLARI, A.(2001), "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", (Doç.Dr.Feramız AYDOĞAN'ın Anısına), C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.2, S.1.(161-190)

QUATAERT, D.(2011), "Selanik'teki İşçiler. 1850-1912", Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sinde İşçiler 1839-1950, derleyenler Donalt Quataert-Erik Jan Zürcher içinde (97-122), 3.Bası, İletişim, İstanbul.

SENCER, O.(1969), Türkiye'de İşçi Sınıfı:Doğuşu ve Yapısı, Habora Kitabevi, İstanbul.

SÜLKER, K.(2004), Türkiye Sendikacılık Tarihi, Tüstav Yay.İstanbul.

TOKOL, A.(1994), Türkiye'de Sendikal Hareket, Ezgi Kitabevi, Bursa.

TOKOL, A. (1995), Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Dora Yayıncılık, Bursa.

TURAN, K.(1979), Milletlerarası Sendikal Hareketler, Kalite Matbaası, Ankara.

UÇKAN, B ve D.KAĞNİCİOĞLU (2004), Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi Yay.No:1573, Eskişehir.



14. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi

VATTER, S.(2011), “Şam’ın Militan Tekstil Dokumacıları: Ücretli Zanaatkârlar ve Osmanlı İşçi Hareketleri, 1850-1914”, Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sinde İşçiler 1839-1950, derleyenler Donalt Quataert-Erik Jan Zürcher içinde (55-95), 3.Bası, İletişim, İstanbul.