

**DÜNYADA
VE
TÜRKİYE'DE
SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK**



**DİSK
BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI**

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı-İSTANBUL
Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleők Metal-İŞ

Baskı: Birleők Metal-İŞ

No: 6 / 2002

SUNUŞ

Tarih, içinde bulunduğumuz süreci; bilimsel, teknik ve toplumsal gelişmelerin yoğunlaştığı bir süreç olarak yazacak...

Ve bizler, bu sürece "**emekçi kimliğimiz**" ile tanıklık ediyoruz. Bilimsel ve teknik gelişmeler insanlık için son derece önemli sonuçlar doğuruyor. Yaşamımız değişiyor...

Ancak bu gelişmelerin sonuçları, her zaman ve herkese adil yansımıyor. Çünkü bugün; bilimsel ve teknik gelişmeler süreci **kazanç** amaçlı olarak yönlendirilmektedir.

Bu nedenle; dünyanın bir yanı zenginlik, bir yanı yoksulluk içinde. Sosyal sınıflar arasındaki uçurum her geçen gün derinleşiyor...

Küreselleşen kapitalizmin hedefi; uçurumu emekçiler aleyhine daha da derinleştirmek. İşsizlik, dünyanın her yanında salgın hastalık gibi büyüyor. 6 milyar insan geleceğinden endişeli...

Bu durum kader değildir, değiştirilebilir. Tarih bize, adaletsizliklerin ancak "**şikayet edenler**" eli ile giderilebileceğini öğretir. Peki nasıl?

Elbette, her insanın, her ailenin, her kurumun, her ülkenin yapabileceği bir çok şey var. Bu, uzun soluk ve sabır ister.

Bu nedenle, işe **bilinçle** başlamak ve bilinçle yürümek gerekiyor. **Bilinçle** yürümenin yolu ise, **eğitim** ve **sendikal örgütlülüğ**ten geçiyor.

Daha adil ve kalıcı bir barışın egemen olduğu bir dünya;

Demokrasi, insan hakları ve işçi haklarının eksiksiz uygulandığı bir ülke;

Güven içinde sürdüreceğimiz ve gelecek endişesinin son bulduğu bir yaşama yönelik uzun soluklu bir yürüyüşün ilk

basamağı olarak başlayacak ve bir ömür boyu sürecek bir eğitim için;

Sendikamız; 2001-2003 döneminde uygulamaya koyduğu "lkemize ve Sendikamıza Bilinçle Sahip ıkmak İçin Eğitim" Programında eğitim destek çalışmalarından biri olarak planlanan broşrlar dizisinin üyelerimize ve sendikamıza yararlı olması umuduyla...

Genel Yönetim Kurulu

A- Sendikal Örgütlenme ve Emek Sürecindeki Değişimler

Giriş

1. Emek sürecindeki değişimler
2. Kapitalist gelişmenin krizleri ve emek üzerindeki etkisi
3. Teknolojik gelişme ve kapitalizmin krizleri
4. Teknolojik gelişme ve emeğin örgütlenmesi
 - 4.1. Taylorizm
 - 4.2. Fordizm
 - 4.3. Post-fordizm
5. Kapitalizmin üretimde yeni anahtarı: Esneklik
 - 5.1. Esnekliğin sınıflandırmaları
 - 5.2. Üretimin parçalanması
 - 5.3. İstihdamın parçalanması
 - 5.3.1. Taşeronlaşma
6. Emek sürecindeki değişimlerin sendikal örgütlenmeye etkisi

B-Dünyada ve Türkiye’de Sendikal Örgütlülük

B

1. Dünyada sendikal örgütlülük
 - 1.1. İşçi sınıfı yoksullaşıyor
 - 1.2. Kazanılmış haklara saldırı
 - 1.3. İşsizlik artıyor
 - 1.4. Sendikalaşma oranları düşüyor
2. Türkiye’de sendikal örgütlülük
3. Örgütlenmenin önündeki engeller/olanaklar
 - 3.1. Örgütlenmenin önündeki engeller
 - 3.2. Örgütlenmenin önündeki olanaklar

A- SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE EMEK SÜRECİNDEKİ DEĞİŞİMLER

GİRİŞ

Tarihsel gelişimi içerisinde üretim ilişkileri beş biçimde gelişme göstermiştir. Sırasıyla bu biçimler ilkel, köleci, feodal, kapitalist ve sosyalist toplum biçimleridir. Her sosyo-ekonomik yapının kendine özgü işçi-işveren arasındaki ilişkiyi düzenleme biçimi vardır. Ve üretim araçlarının mülkiyeti ve mülkiyet ilişkisi ile bu düzenleme fabrikalardan başlamak üzere hukuk, yasalar gibi üst yapıyı belirler. Toplumun ekonomik temeli, üretim ilişkilerinin tümü siyasal, ideolojik ve yasal bakımdan üst yapıyı dolayısıyla sosyo-ekonomik sistemi belirler.

Bugün kapitalist toplumlarda sendikalar üretim ilişkileri içerisinde yer alan önemli bileşenlerden olan işçilerin hangi koşul altında çalışırsa çalışsın hak ve çıkarlarını korumaya, işçileri örgütlü güç haline getirmeye çalışır. Kapitalist sistemin iktidarda olan sınıfı burjuvazi ise, işçilerin çıkarlarının da burjuvazi ile aynı olduğu yanılması yaratarak işçi sınıfını ve örgütlerini her boyutu ile zayıflatmaya çalışır. Bu, kapitalizmde ciddi bir mücadele alanıdır ve kapitalizmin başat belirleyeni emek-sermaye ilişkisinin yaşandığı belki de en önemli mücadele alanıdır.

Kapitalizm, 1960'lı yılların sonunda son yükseliş dönemini geride bırakmıştır. 1970'lerden beri içerisinde bulunduğu genel gerileme devam etmektedir. Kapitalizm bir sistem olarak krizini çözememekte, bu kriz daha da

derinleşmektedir. Bu yazıda, kapitalizmin krizini çözmeye çalışırken üretimi ve istihdamı neden ve nasıl parçaladığı, emek sürecindeki değişimlerin neler olduğu ve sonuçları ve sendikal örgütlenmeye etkileri tanımlanmaya çalışılacak.

EMEK SÜRECİNDEKİ DEĞİŞİMLER

Emek süreci, kapitalizmin ve kapitalist üretim biçimlerinin hareket yasaları ile iç içe bir değişim geçirmektedir. Üretim içerisinde emeğin aldığı konum konumuz açısından belirleyen olacaktır.

Üretim, insanların yaşamlarına yönelik tüketimleri için kullanım değeri yaratmaktadır. Üretim faaliyetini gerçekleştirebilmek için ise; üretilecek olan şeyin yanında üretim araçlarına ve emeğe ihtiyaç vardır. Emek sürecinin üç ögesi, ürün, üretim araçları denilen makine, aletler, fabrika, toprak vb., ve somut üretim faaliyetini gerçekleştirecek olan emektir.

Kapitalist üretim biçiminde ise üretim, kullanım değeri yaratmak için değil, değişim değeri yaratmak için gerçekleştirilir. Kapitalist üretimin amacı üretilen malın satılarak kar elde edilmesidir. Üretimde emeğin rolü ise, "kar" kaynağı olmasıdır. Dolayısıyla karın nasıl artırılacağı kapitalist üretimin temel paradigmasını oluşturmaktadır.

Kar, karşılığı ödenmemiş emek anlamına gelir ve aynı zamanda sermaye birikimini belirler. Arada bu kadar yalın bir ilişki vardır. Kapitalist, işçiye ürettiği değer kadar ücret veriyorsa, kar elde edemeyecektir. Bu sürece, gerekli emek zamanı adı verilir. Üretim içerisinde kar, artık emek zamanı denilen süreçte ortaya çıkmaktadır. Artık emek zamanı içinde üretilen her değer, kar olmaktadır.

Karı arttırmak için ise iki temel yöntem ortaya çıkıyor. Bunlardan ilki; verili bir teknolojik koşulda gerekli emek

zamanının sabit kalarak, artık emek zamanının artırılmasıdır. Bu aynı zamanda işgünü zamanının artması anlamına gelmektedir. Kapitalizmin ilk dönemlerinde karın artırılması için bu yöntem kullanılmıştır. Özellikle 18.yy sonları ve 19.yy'da 18 saate varan çalışma sürelerine işçi sınıfı zorunlu bırakılmış ve bu dönem sınıf mücadelelerine tanık olunmuştur.

19.yy sonlarında işçi sınıfı 8 saatlik işgünü kazanım hanesine yazmış, yasal düzenlemeler 8 saatlik işgünü üzerinden düzenlenmiştir.

İkinci temel yöntem ise, çalışma süresi sınırlandırıldığından yani artık emek zamanı sınırlandırıldığından gerekli emek zamanının kısaltılması olmuştur. Bu nispi artı değer olarak adlandırılır. Bu ise teknolojik yeniliklerin üretim sürecine dahil edilmesi ile sağlanmış ve aynı süre içerisinde üretilen değer artırılmıştır. Burada teknolojik gelişmeler ve devrimler rol oynamıştır.

Bu biçimde karın elde edilmesi ve arttırılması, bir üretim sistemi ve daha da ötesinde topyekün bir sistem olarak kapitalizmin "sermaye birikimini" de sağlamaktadır. Her iki yöntemle de üretim araçlarının sahibi olan kapitalist, sermaye birikiminin istikrarını sağlamaya ve bu istikrarı korumaya çalışmaktadır.

Bu kar artışı ya da karlılık, bir başka ifade ile sermaye birikimi, istikrarını koruduğu oranda ortada bir sorun yoktur. Ancak kapitalizmin tarihsel gelişimine baktığımız zaman sermaye birikimindeki istikrarın dönem dönem bozulduğunu görüyoruz. İstikrarın bozulması aynı zamanda sermaye birikim sürecindeki büyük ya da küçük bunalımlara

tekabül ediyor. Biz ise bu istikrarsızlık dönemlerini kapitalizmin krizleri olarak biliyoruz.

1. KAPİTALİST GELİŞMENİN KRİZLERİ ve EMEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Kapitalist gelişmenin tarihini bir bütün olarak ele aldığımızda, meta üretimi ve meta satışlarını kapsayan hareketinin tarihsel olarak dalgalı bir seyir izlediğini görürüz. Dünya pazarının iktisadi dalgalanmalarında sanayi üretimi ve dünya ihracat istatistikleri iki kilit gösterge olarak görülmektedir.

Ortalama kar oranı ve ortalama sermaye birikimi oranındaki dalgalanmalar kapitalist gelişmenin açıklanmasında kullanılmaktadır. Her çevrim boyunca yükseliş ve refah evreleri, artan kar beklentileri ve kar beklentilerinin gerçekleşmesi ile belirlenir ve sermaye birikimindeki artışlar buna paralel olarak ya da ardından gelir. Şiddetli bir kriz evresi ise, gerçekleşen kar oranlarında ve kar oranları beklentilerinde düşüşlerle belirlenir ve buna paralel olarak ya da ardından sermaye birikim oranında düşüşler görülür.

Kar oranını belirleyen üç şey: Sermayenin organik bileşimindeki dalgalanmalar, artık değer oranındaki dalgalanmalar ve sermayenin dolaşım hızındaki dalgalanmalardır.

Kar oranındaki hareket yalnızca gerçek ücretlerden yola çıkılarak hiçbir biçimde çıkarsanamaz. Gerçek ücretler yükselirken kar oranı da yükselebilir; gerçek ücret düşerken kar oranı da düşebilir. Kar oranının güncel değerlendirmesi bütün değişkenlerin kısa ve orta vadeli dalgalanmaları hakkında tahminde bulunmak ile sağlanabilir.

Artık değer oranındaki keskin bir yükseliş, sermayenin organik bileşiminin büyüme hızında keskin bir yavaşlama, sermaye dolaşımında ani bir hızlanma ya da bu faktörlerden birkaçının ya da tümünün bir bileşimi, ortalama kar oranındaki ani bir yükselişi açıklayabilir.

Sermayenin organik bileşiminde ortalamanın üzerinde bir artış, duraklayan hatta düşen bir artı değer oranı, sermaye dolaşımının artış hızında bariz bir gerileme ya da faktörlerden birkaçının ya da tümünün bileşimi, ortalama kar oranındaki uzun vadeli bir düşüşü açıklayabilir.

Kapitalist gelişmenin dalgalı bir seyir izlemesi yalnızca iktisadi kavramlarla açıklanamaz. Kapitalist gelişmenin bütün somut biçimleri gözönünde tutularak anlaşılabilir. Bu somut biçimler, fetih savaşları, kapitalist etki alanının genişlemeleri ve daralmaları, kapitalistler arası rekabet, sınıf mücadelesi, devrimler ve karşı devrimler gibi bir dizi iktisadi olmayan faktörü de içerir. Kapitalist üretim tarzının işleyişine zemin oluşturan bütün toplumsal ve siyasal gelişmeler, kapitalist büyümenin temel değişkenlerinde radikal alt-üst oluşlara neden olurlar. Bu aynı zamanda ortalama kar oranlarında alt-üst oluşlara yol açabilir. Bu tanımlananlar, kapitalist hareket yasalarının iç mantığı ile açıklanabilen dinamik süreçler yaratır. Dönüm noktalarında teknolojik gelişmeler/devrimler önemli rol oynar.

Teknolojik devrime konu olan teknolojiyi kullananlarla kullanmayanlar arasında üretim maliyetleri açısından büyük farklar ortaya çıkar. Bu teknolojiyi kullananlar, doğallıkla kullanmayanlardan daha fazla kar elde edecektir. Ancak teknolojiye yapılan yatırım sermayenin organik bileşiminin yükselmesi anlamına geldiğinden, bir iç çelişki olarak kar oranlarının düşürme eğilimini de beraberinde getirmektedir.

Kapitalist üretim tarzının bu kritik iç çelişkisi kar oranında hem konjonktürel temelde hem de uzun vadeli bir temelde kaçınılmaz olarak yeni düşüslere yol açacaktır. Sermaye ortalama kar oranındaki düşüşü engelleyecek ve yok edecek sihirli bir formüle sahip değildir.

Şekilde 1820'lerden itibaren günümüze dek tarihsel süreç içerisinde krizler ve krizlerin aşıldığı dönemler görülüyor.

Kapitalist gelişmenin dalgaları belli tarihsel dönemleri ifade eder:

1. 1789-1848: Sanayi Devrimi, büyük burjuva devrimleri, Napolyon savaşları ve sanayi malları için dünya pazarının oluşturulması dönemi: 1789-1815(25) "yukarı doğru" salınım; 1826-48 "aşağı doğru" salınım.
2. 1848-93: "Serbest rekabetçi" sanayi kapitalizmi dönemi: 1848-73 "yukarı doğru" salınım; 1873-93 "aşağı doğru" salınım (serbest rekabetçi kapitalizmin uzun depresyonu).
3. 1893-1913: Klasik emperyalizmin ve finans kapitalin civcivli günleri; "yukarı doğru" salınım.
4. 1914-40: Kapitalizmin çöküş çağının, emperyalist savaşlar, devrimler ve karşı devrimler çağının başlangıcı "aşağı doğru" salınım.
5. 1940(48)-1967: Geç kapitalizm dönemi "yukarı doğru" salınım. 1968-.... "aşağı doğru" salınım.

1970'lerden bugüne kapitalizmin içerisine girdiği kriz devam etmektedir. Kapitalizm kendi krizini çözmeye çalışmakta, sermaye birikiminde ortaya çıkan istikrarsızlıklardan, ortalama kar oranında yaşanan düşüşten hızla uzaklaşmaya çalışmaktadır. Kapitalizm, 1970'li yıllardan bu yana devam eden kriz dönemini geride bırakacak herhangi bir gelişme sağlayamamıştır.

Uzunca bir süredir devam eden kar oranında düşüş, yükseliş için gerekli iktisadi koşulları da yaratmak zorunda kalacaktır. Bu yükseliş şunu gerektirecektir: *Uzun vadede*

işçilerin ücretleri ve özgüvenini, mücadeleciliğini ve örgütlenme düzeyini eritmeye yönelik ve artıdeğer oranında keskin bir sıçramaya yol açan kronik kitlesel işsizlik; verimsiz firmaların, yalnızca küçük ve orta ölçekli firmaların değil, aynı zamanda büyüklerin de, bir çokuluslu şirketler dahil giderek ortalıktan silinmesi yoluyla (yani sermayenin yalnızca ulusal değil tersine özellikle uluslararası merkezileşmesi ve yoğunlaşmasında yeni bir atılım yoluyla) sermayenin kütle halinde değersizleşmesi; teçhizat, hammadde, ve enerji maliyetlerini görece azaltacak radikal değişiklikler; yeni teknolojik yeniliklerin kitlesel uygulamaları; sermayenin dolaşım hızında yeni bir devrimci ivme¹.

Kapitalizm bir sistem olarak krizleri kendi içerisinde barındırır. Kapitalizm bir sistem olarak toplumsallaşmış bir üretim tarzına sahip olmasına rağmen, üretim araçlarının yalnızca küçük bir kesimin mülkiyetinde olması çelişkilerden biridir. Bu kapitalizmin temel çelişkisi olan emek-sermaye çelişkisini de tanımlamaktadır. Ve sınıf mücadelelerinin nesnel zeminini ortaya koymaktadır.

Kapitalist gelişme doğrusal bir hat izlemediği gibi krizlere gebe bir toplumsal sistem olarak yoluna devam eder. Kar oranının düşme eğiliminde olması, rekabetin getirdiği olgu, üretim-tüketim arasındaki denge, bitmek bilmeyen kar hırsı nedeniyle kapitalizm her zaman kriz dinamiklerini de içerisinde barındıran bir toplumsal sistemdir.

¹ MANDEL, Ernest; “Kapitalist Gelişmenin Uzun Dalgaları”; Yazın Yayıncılık; İkinci Basım Mayıs 1991, sf: 83

1970'lerden günümüze kadar devam kriz, zaman zaman yukarı, zaman zaman aşağı doğru küçük salınımlarla aşağıya doğru hareketle yoluna devam etmektedir.

Kapitalizmin krizlerinin emek üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır. Kriz-refah dönemlerinin emek süreçlerindeki değişimlerde önemli dinamikler haline geldiği izlenmektedir. Kapitalizmin büyük krizlerden çıkıp belirli bir dönem tekrar istikrarlı bir sermaye birikimini sağlayabildiği dönemlerde emek süreçlerinin de köklü değişimlere uğradığı görülüyor. Örneğin I. Sanayi Devrimi ile başlayan ve üretim sürecinde makineleşmenin gerçekleştiği makinalı üretimin 1840'lardan sonraki çıkışta, II. Sanayi Devrimi ile teknolojik temeli oluşan, emek sürecinde Fordizm olarak adlandırdığımız emek süreci II. Savaş'tan sonraki çıkışta karşımıza çıkıyor. Bu şekilde krizlerin aşılmasına yönelik girişimlerden emek süreçleri de ciddi oranda etkileniyor ve sermaye birikiminin istikrarı yönünde yeniden şekillendiriliyor.

2. TEKNOLOJİK GELİŞME VE KAPİTALİZMİN KRİZLERİ

Krizlerin aşılmasında ve emek süreçlerindeki dönüşümlerin sağlanmasında teknolojik gelişmeler ve devrimlerin büyük oranda etkileri vardır. Teknoloji yalın haliyle üretim araçlarının gelişkinliği olarak algılanır. Oysa tarihsel gelişimi içerisinde ele alındığında bu açıklama tek başına yetersiz kalmaktadır. Teknolojinin alanına üretim araçlarının gelişkinliğinin yanı sıra bütünüyle emek sürecini de dahil etmek gerekiyor. Yeni teknolojilerin devreye sokulması aynı zamanda yeni teknolojiye sahip üretim araçlarının etrafında emeğin yeniden düzenlenmesini de beraberinde getiriyor. Hatta emeğin bilgi ve becerisini nasıl kullanacağı, nasıl yönlendirileceği de kullanılan teknolojiye göre belirleniyor

ve bu bağlamda emek de teknolojinin alanına giriyor, konusu oluyor. Dolayısıyla teknoloji sadece üretim araçlarının gelişkinliğini değil, bütünüyle emek sürecini kapsıyor. Bu etkileşim ve kapsama kapitalist üretim içinde, üretim araçlarının mülkiyetine sahip kesimin yani sermayenin teknolojiyi kullanarak emek sürecini kendi kontrolü altına almasına yönelik girişimler olarak ortaya çıkıyor.

Bu çerçevede özellikle günümüzde, tüm teknolojik gelişim ve olanakların sermayenin denetimi altında olduğu koşullarda, teknolojinin özerk, tarafsız olduğunu söylemek mümkün değildir. Teknoloji, kapitalizmde kar güdüsünün bir parçası halindedir. Bu bağlamda teknoloji sermayenin kar güdüsünü ivmelendirilen bir olgu olarak da tanımlanabilmektedir.

4. TEKNOLOJİK GELİŞME VE EMEĞİN ÖRGÜTLENMESİ

Teknolojik gelişmeler, üretim araçlarının da gelişmesini de sağlar. Üretim araçlarının gelişmesi emeğin örgütlenmesinde bir takım değişiklikleri zorlar. Örneğin makinalı üretime geçildiğinde makineler, pek çok zanaatçının yerini almış, bu sayede işbölümündeki kimi aşamaların tek bir makede birleştirilmesi olanaklı olmuş ve bütün iş aşamaları arasında zorunlu bir süreklilik ortaya çıkmıştır. Bu ise yeni bir emek örgütlenmesi modelini zorlamıştır.

4.1. Taylorizm

Emek örgütlenişinde bilimsel dönem olarak tanımlanabilecek, 1890 sonrasında Frederick Winslow

Taylor tarafından formüle edilen ve "taylorizm" olarak anılan model işte bu gelişmelerin zorlamasıyla ortaya çıkmıştır. Burada altı çizilmesi gereken önemli nokta, taylorizmin emek araçlarının geliştirilmesi ya da teknoloji ile değil, üretim süreci içinde emeğin örgütlenme biçimleri ile ilgilendiğidir. Yani taylorizm yeni bir emek örgütlenmesi biçimidir.

Emek sürecindeki bütün kontrolün işçiden bağımsız bir merci tarafından yapılması gerektiğini savunan taylorizmin 3 temel ilkesinden sözedilebilir:

1. Emek sürecinin becerisizleştirilmesi, basitleştirilmesi ve bu şekilde bütün üretim sürecinin ufak ufak parçalara ayrılması,
2. Kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrıştırılması. Beyin çalışmasının üretimden alınarak planlama düzeyinde merkezileştirilmesi.
3. Denetim. İşin her aşamasının yönetimce planlanması ve planın işçiye direktifler halinde iletilmesi.

Taylor, bu ilkeler doğrultusunda işletmenin kârlılığını arttırmayı temel bir hedef olarak karşısına koyup, gereksiz zaman harcamasının önüne geçerek iş verimliliğinin arttırılabileceğini savundu. Emek sürecinde yer alan her hareketin tek tek incelenip gereksiz hareketlerin çıkarılmasını istedi. Bir işçiye gereken zamanı teknik olarak bu hareketlerin toplam süresine belli bir ihtiyaç/dinlenme süresi ilave ederek buldu. Bu çalışma süresinden daha hızlı olan işçileri ödüllendiren, yavaş olanları, tempoya uyum sağlayamayanları cezalandıran bir ücretlendirme sistemi geliştirdi.

Taylorizmde çalışmanın her aşamasının kronometrik olarak denetlenmesi ve standardize edilmesi önemli bir özelliktir. İlerideki dönemlerde bu zaman çalışmasına hareket çalışması eklenmiş, yapılacak her iş için standart hareket katalogları hazırlanmıştır. Burada temel sorun bir işi gerçekleştirmek için gerekli olan her bir hareketin en kısa sürede yapılabilirliğidir.

Taylor özellikle ücretlendirme metotları nedeniyle dönemin işçi sendikalarından büyük tepkiler aldı. Sermaye tarafından ise sayısız ödöl ve nişan ile ödüllendirildi.

4.2. Fordizm

Fordizm, kapitalizmin özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında yöneldiği yeni bir sermaye birikim rejimini ifade etmekte ve ekonomik, sosyal, ideolojik, siyasal boyutlarda da oldukça kapsamlı bir yeniden yapılanmayı içermektedir. Aslında fordizm, taylorizmden tamamen bağımsız bir emek örgütlenmesi değildir. Genel olarak fordizm, taylorizmin emeğin makine başındaki örgütlenmesine ek olarak emek ile birlikte makineli sistemin fabrika içinde yeniden düzenlenişini kapsamaktadır.

İlk olarak 1914'de Henry Ford, kendi otomobil fabrikasında uyguladığı modeli kriz sonrasında tüm kapitalist ülkeler üretim süreçlerinde kullanmaya başladılar.

Ford, bu tarihte kendi fabrikasında maliyeti düşürmek için bir dizi değişiklikler yapmıştır. Daha önce işçinin bir otomobilin başına gidip yaptığı işi artık işçinin önüne gelen yarı mamul otomobilde yapmaya başlamasını sağlamıştır. Makinelerin işlem sıralarına göre ardarda dizilmesi ve makinelerin birbirlerine kayan bir bant sistemi ile birleştirilmesi teknik

olarak taylorizme göre en önemli değişikliklerdir. Bu kayan bant sistemi ile işçilerin makineler arasındaki hareketlerinden doğan zaman kayıplarının önlenmesi, bant akış hızının ayarlanması yoluyla üretim hızının ayarlanabilmesi, işçilerin konumlarının makine ve bant düzeneklerine göre yapılması, üretimin sürekliliğinin sağlanması, ürünlerin standartlaşması, kitlesel üretim yapılabilmesi sağlanmıştır. Öte yandan tasarım, geliştirme ve yönetim sistemi tamamen üretim alanı dışına çıkarılmıştır. Taylorizmle başlayan emeğin basitleştirilmesi ve niteliksizleştirilmesi bu sistemde tam anlamıyla gerçekleştirilmiştir.

Taylorizm'de işçinin el becerisine ve fiziksel gücüne göre yapılan işbölümü, fordizmde makinenin mantığına, işlevine ve üretim ortamında bulunduğu konuma göre yapılmaya başlanmıştır. Artık makinelerin de üretim sürecinde işbölümünün bir parçası haline gelmesi ve daha da önemlisi işçilerin bu işbölümü yoluyla makinelerin pasif bir uzvu haline gelmiş olmasıdır. Fordizm, işçinin bilgi ve becerisinin dışlanmasıyla birlikte, tecrübesiz yeni bir işçinin, uzun yıllar çalışan bir diğeri yerini hemen alabilmesi sağlanarak, bütün işsizlerin yedek işçi ordusu olabirliği avantajını sermayeye kazandırmıştır. Üretim sırasındaki işlemlerin basitleştirilip derin bir işbölümüyle kafa ve kol emeğinin birbirinden kesin bir biçimde ayrıştırılması işçi sınıfını, sayıları az olan becerili işleri yapanlarla, sayıları çok olan ama becerisiz işleri yapanlar olarak iki ana gruba ayırmıştır.

Fordizm yalnızca emek ve teknolojinin yeni bir örgütlenme biçimi değildir. Ford, 1914'te beş dolarlık işgünü uygulamasını başlatmış ve günlük çalışma sürelerini kısaltmıştır. Bu ücret, o dönem koşullarında verilenin iki katı

düzeyindedir. Ford bunlarla da kalmamış bir dizi sosyal programlar da geliştirmiştir. Buradaki amaç ise işçilerin makineye tabi kılınan yaşam tarzına karşı geliştirdikleri ve yabancılaştırmanın yansımalarından kaynaklanan işe devamsızlık ve iş değiştirme gibi sorunların azaltılması olmuştur. Bu şekilde Ford gerçekten düşündüğünü başarmış ve hedeflediği verimliliği elde etmiştir.

Fordizm'de işçi başına üretimin, ayrıntılı işbölümü ve standart mal üretimi ile artırılması amaçlanmış, rekabetin esası aynı maldan çok sayıda ve ucuza üretmek üzerine kurulmuştur ve fordizm giderek kütleli üretim olarak şekillenmiştir. Kütleli üretim diğer taraftan kütleli tüketimi getirmiş, bu da standart tüketim kalıplarının, geniş ve istikrarlı pazarların olmasını gerekli kılmıştır.

1929-1933 yılları arasında yaşanan kriz esas olarak bu efektif talebin üretime oranla yetersizliği biçiminde ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine Keynes 1930'larda krize çare olarak geliştirdiği görüşlerini formüle etmiştir. Cambridge Üniversitesi Ekonomi Profesörü olan John Maynard Keynes (1883-1946) şöyle diyordu: "*Ulusal geliri belirleyen tüketim ve yatırım harcamaları arasındaki optimal dengeyi ancak devlet belli bir çizgide tutabilir. Devlet, özel sektörün yetersiz bulunduğu alanlara yatırım yapmalı ki bütün üretici güçlerin üretim alanına sürülebilmesi (tam istihdam) gerçekleşsin.*" Keynes'e göre devlet para miktarını gerektiğinde çoğaltıp gerektiğinde azaltarak ekonomiyi düzenlemelidir. Devlet işsizlere iş bulmalı, iş alanları açmalı ve az gelirli sınıfları koruyarak tüketicinin artmasını sağlamalıdır. Bu nedenle devlet eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi birtakım temel hizmetleri üzerine almalıdır.

1930'larda ABD'de Başkan Roosevelt'in New Deal politikaları ile uygulamaya koyduğu Keynes'in görüşleri, İngiltere, Avrupa ve Japonya'da da benzer biçimlerde gündeme gelmiştir. Kısaca sosyal devlet anlayışı ile uzun yıllar genişleyip yaygınlaşma fırsatı bulacak olan sistem bir taraftan ayakta kalırken diğer taraftan da sosyalizmin etkisinin genişlemesine engel olacaktır. II. Dünya Savaşı sonrası ve 1960'ların sonlarına dek hakim olan sosyal devlet anlayışı ile birlikte Fordist sistem gelişme ve egemen üretim sistemi olabilme koşullarına tam olarak kavuşmuştur.

Bu dönemlerde aynı iş kolundaki işçi topluluklarının sendikalardaki örgütlülüğü oldukça büyümüştür. Kütlesel üretim ve tüketim dengesini sağlayan faktörlerden birisi de bu sendikalar olmuştur. Bu dönemde ücretler ve çalışanların örgütlü mücadelesi tamamen bastırılmak yerine yasal kurallarla düzenlenmiş, kurumsallaşmış sendikal mücadele bir toplu pazarlık biçimini almıştır. Devlet tarafından sağlanan çeşitli sosyal güvencelerle, toplumdaki işsiz, hasta, sakat ve emekli olanların bile tüketim faaliyetlerini gerçekleştirmesi sağlanmıştır.

4.3. Post-Fordizm

1970'lerde yaşanan ekonomik bunalım, 1929'daki krize benzer bir şekilde kendisini kâr oranlarının düşmesi ile göstermiştir. Aslında kapitalizmin bu yeni krizi içiçe girmiş birçok faktörden oluşmaktaydı. Bu döneme kadar oldukça büyümüş olan sermayenin yeniden değerlendirilmesi güçleşmiş, standart olarak üretilen mallara karşı talep daralması yaşanmaya başlanmıştır.

Bununla birlikte üretim sürecinde fordizmin yapısından kaynaklanan sorunlar giderek verimliliği düşürmeye başlamıştır. Talebin mal çeşitlenmesine kayması da fordist sistemdeki teknik birtakım tıkanıkların keşfine yol açmıştır. Örneğin kayan bantlar üzerinde çalışma ilkesi; her noktada eşit olmayan işlerden dolayı, bant üzerindeki kimi noktalarda yığılmalara neden olurken, kimi noktalarda da boş bekleme sürelerine neden olmuştur. Hat üzerindeki makinelerin zamanlarının büyük bir kısmını iş yaparak değil, yarı mamul malı bekleyerek geçirmeleri ciddi bir verimlilik kaybına neden olmuştur. Bununla birlikte üretim hattının yüksek stoklarla çalışması depolama giderlerini arttırmış ve ölü sermaye yaratmıştır. Fordist sistemde üretim ile kalitenin ayrı ayrı işlevler olması ve bu işlerin ayrı birimler tarafından gerçekleştirilmesi hatalı ürün sayısını fazlasıyla arttırmış ve hatalı ürünlerin tashih edilmesi de sistemde verimlilik artışını engellemeye başlamıştır.

Fordizmin diğer bir sorunu da iş yerlerinde son derece bürokratik ve hiyerarşik yapılar oluşturmasıdır. Bunun sonucunda da bir dizi ara yönetim kadrolarının istihdamı ve bunun getirdiği maliyet faktörü gündeme gelmiştir.

Fordist sanayileşme modeli toplumların kültür ve sanat biçimlerinde de standart ve sıradan figürleri yaratmıştır. Bu alanlarda da artık muhalif sesler yükselmeye başlamıştır.

Bütün bu sorunların ve özellikle yaşanan krizin aşılmasına yönelik yeni arayışlar sosyal devlet anlayışının yıkılması temelinde ortaya çıkmıştır. Devamında ise üretim organizasyonlarında yaşanılacak olan bir dizi esnekleşme politikaları oluşturulmaya başlandı. Bu döneme post-fordizm adı verilmektedir.

Post-fordist emek sürecine, fordist sistemin krize girmesinde etkili olan faktörler içerisinde bakıldığında; küçük ve istikrarsız pazarlara, değişken ve çeşitli tüketici tercihlerine, gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağlayabilecek, sermayenin verimliliğini düşüren aşırı stok, aşırı makineleşme, aşırı hatalı ürün gibi tıkanıkları aşabilecek, işe yabancılaşma sorunlarını en aza indirgeyecek, sendikal mücadeleyi belirli bir düzeyde tutabilecek bir “verimlilik ve kârlılık artırma” amacıyla geçilmiştir.

Değişen talep çeşitlerine göre mal üretilmesi aynı zamanda mikro-elektronik teknolojilerin gelişmesi sonucu üretim sürecinde bir esnekleşmeyi beraberinde getirmiştir. Bu esneklik post-fordist yeniden yapılanma sürecinin getirdiği en temel özelliklerden birisidir. Bir diğer teknolojik gelişme de bilgi teknolojileridir. Bu iki teknolojik gelişmenin birleşmesi ile post-fordist yapılanma süreci içinde ürün, tasarım, stok kontrol, pazarlama, finans ve kontrol fonksiyonları “otomasyon” uygulamaları kapsamına girmiştir.

Taylorizmden, fordizmden veya post-fordizmden söz ettiğimizde yalnızca belli bir teknik iş sürecinden söz etmemekteyiz. Bunların her biri yaşamın tüm alanlarına nüfuz etmiş olan, dolayısıyla bilincimizi, kültürel ve ideolojik değerlerimizi, yaşam tarzımızı, sosyal ve siyasal davranış kalıplarımızı belirleyen emek süreci rejimleridir. Sınıf, toplumsal olarak kendiliğinden var olan bir özne değildir; sınıf kurulan bir öznedir. Taylorizmi, fordizmi, post-fordizmin işleyiş mantığını ve yaşamımız üzerindeki kontrol mekanizmalarını bilmeden sınıfın örgütlenme gündemine de müdahale etme olanağımız bulunmamaktadır.

5. KAPİTALİZMİN ÜRETİMDE YENİ ANAHTARI: ESNEKLİK

Tarihi olarak baktığımızda, esnek uzmanlık biçiminin ortaya çıkışı 1960'ların sonu ve 1970'lerin başlarında İtalya'da yaşanan, etkisi yüksek işçi sınıfı mücadelesi dönemine rastgelmektedir. İtalyan sermayesinin bu sürece tepkisi adem-i merkezîyetçi bir üretime geçme şeklinde ortaya çıkmış ve üretimin bir çok bölümü taşeronlara devredilmiştir. İtalyan sermayesi fason üretimle bir yandan maliyetleri düşürürken, bir yandan da örgütlü emek ile direkt çatışmaya girmekten kurtulmuştur. İşverenin güvenini ve mali desteğini kazanmış pek çok işçinin küçük ölçekli üretim birimleri/atölyeler açtığı gözlenmiştir².

Esnek uzmanlaşma ile sermayenin kar oranındaki düşme eğilimini yukarıya doğru yönlendirme isteği arasında doğrudan bir ilişki vardır. Esnek uzmanlaşma uygulamaları bu gerçeği daha da yalın hale getirmektedir.

Esnekliği zorlayan şartlar/gelişmeler arasında, kapitalizmin 70'li yıllardan sonra içine girdiği bunalım, sermaye birikiminde bozulan istikrar, sermaye birikiminin istikrarını yeniden sağlamaya yönelik ihtiyaçlar, küreselleşme, liberalizm, neo-liberalizm uygulamaları, üretim organizasyonu ve emek sürecinde reorganizasyon, yeni teknolojilerin devreye sokulması sayılabilir. Kapitalizm üretimi ve emeği yeniden örgütleme ihtiyacında olmuş ve esneklik uygulamaları gündeme gelmiştir.

² Ansal, H.; Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar; Birleşik Metal-İş Sendikası, 1996

Esneklik dendiğinde yalnızca üretimin ileri teknolojiye dayanan yeni örgütlenme tarzından veya yeni işletme ve yönetim stratejilerinden söz etmiyoruz. Emeğin, emek pazarının, istihdamın, çalışma ilişkilerinin esnekliğinden, yani sermayenin yeni birikim stratejileri doğrultusunda üretimin ve toplumsal yaşamın yeniden örgütlenmesinden söz ediyoruz. Özetle, yeni sömürü tarzlarından ve yeni kontrol biçimlerinden söz ediyoruz. Bu bağlamda esneklik yeni bir sınıf mücadelesi rejimi olarak kendini somutlaştırmaktadır. Dolayısıyla yeni bir kültürel ve ideolojik kuşatmadan, toplumun örgütsüzleştirilmesinden, sınıfsal ve siyasal yığınsallıktan koparılacak, kendi içinde kutuplaşacak ve daha şiddetle depolitizasyona uğrayacak bir işçi sınıfından söz ediyoruz.

5.1 Esnekliğin Sınıflandırmaları

Esneklik tanımlamaları için değişik sınıflandırmalar yapılmaktadır. Bu gruplandırmalardan biri:

1. Fonksiyonel esneklik; işgücünün esnek kullanımı, yeni istihdam modelleri, belirli süreli hizmet akdi, kısmi süreli hizmet akdi, iş paylaşımı biçiminde ele alınmıştır. Yani, bir diğer anlamı ile farklı işleri yaptırabilme kolaylığıdır.
2. Sayısal esneklik; istihdamın serbestçe ayarlanabilme kolaylığı olarak ifade edilmektedir. İş akitlerinin kolay feshini talep eden bu yaklaşım, aynı zamanda sipariş miktarına göre işçi sayısının saptanmasıdır.
3. Ücret esnekliği; işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme serbestisini ifade etmektedir. Ücretlerin işverenin istekleri doğrultusunda serbestçe ayarlanabilme kolaylığına sahip olmasıdır.

4. Uzaklaştırma stratejileri; hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçi çalıştırarak maliyetlerin düşürülmesi olarak tanımlanmaktadır.
5. Çalışma süreleri esnekliği; çalışma sürelerinin serbestçe ayarlanabilme kolaylığının sağlanarak uygulanmasıdır.

Bir diğer gruplandırma

1. İşyerinde esneklik: İşyerinin parçalanması, küçülme, alt işveren-taşeron uygulamaları,
2. İşin kendisinde ve işçide esneklik: İşin parçalanması, bir işçi-bir çok iş yapabilirlik, nakil kolaylığı, iş değişikliği kolaylığı,
3. İş sürelerinde esneklik,
4. Ücrette esneklik,
5. İş yasalarında esneklik: İş yasalarındaki katı kuralların terki.

Kapitalist üretim ve emek süreci içinde gerçekleşen parçalanmanın gerisindeki temel olgu iş sürecinden başlayarak tüm toplumsal üretim süreci, hatta giderek siyasal ve kültürel yaşamın tamamı üzerinde sermayenin kontrolünü kurması, egemenliğini mutlaklaştırmasıdır.

Kapitalist üretimin, işi değersizleştirmeye, işgücünü niteliksizleştirmeye, işçileri parçalamaya ve emeğin üretim süreci üzerindeki kontrolünü ortadan kaldırmaya yönelik bu işleyiş mantığı sermayenin emek üzerindeki iktidarının nesnel temelidir. Emeğin toplumsal üretim ve toplumsal yaşam üzerindeki kontrolünü kurma mücadelesinde esneklik çok önemli bir yer tutmaktadır.

5.2.Üretimin Parçalanması

Esneklik uygulamalarının sonuçlarından biri üretimin parçalanması olmuştur. 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.

Kapitalizmin yukarıda tanımlanan krizini aşmak için emek sürecinde yarattığı bu değişim ile işletmelerin ölçekleri küçülmüş, üretimde merkez ve uydu işletmeler kavramı yerleşmeye başlamıştır.

Aşağıdaki telekomünikasyon sektöründe üretim yapan bir fabrikanın yapılanmasındaki değişim gösterilmektedir. Aşağıdaki iki şekilde ürünü değiştirmeyen aynı fabrikanın eski organizasyonu ve üretimin parçalanması sonrasındaki yeni hali görülmektedir. Eski halinde fabrikanın içerisinde yer alan bölümlerin hemen hemen tümü yeni halinde fabrika dışına çıkmış, içerisinde yer alan bölümlerin ise büyük bölümü taşeronlaştırılmıştır. 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.

Bl
Ü
ye
ür
ül



7.
k
e
n
a
h

aynı zamanda teknoloji üretiminin, fabrikanın kurulu bulunduğu ülkede tercih edilmemesi anlamına da gelmektedir.

Örneğimizdeki fabrikada yaşanan üretimin parçalanması sürecinin sonuçlarına bakılacak olursak;

Üretim, verilen örnekte sınırları da aşarak bir parçalanmaya uğramıştır. Üretimin kilit noktalarını tespit etmek, nerede 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.

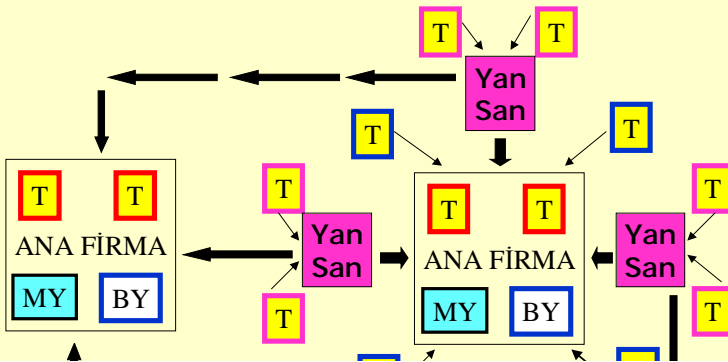
Üretim, siparişe gerçekleştirilmektedir. Siparişi olmayan, stoklanacak ürün için üretim yapılmamaktadır.

Sıfır hata ile üretim yapmak zorunlu hale gelmiştir.

Fabrikalar kendi yan sanayilerini oluşturmaktadır.

Yan sanaviler. ana sanavi olan iki avrı fabrikava da üretim

ÜRETİMİN/İSTİHDAMIN PARÇALANMASI



Küçük ve istikrarsız pazarların hakim olduğu, talep artırıcı politikaların uygulanmadığı yeni koşullara uyumlu bir üretim sistemi, firma ölçeklerinde küçülmeyi beraberinde getirmiştir. Küçük ve orta ölçekli firmaların artması ise, bu firmaların kendi aralarındaki ticari ilişkileri, gerekse büyük firmalarla olan taşeron ilişkilerini yoğunlaştırmıştır.

5.3. İstihdamın Parçalanması

Üretimin parçalanmasına paralel olarak istihdam da parçalanmış ve ayrıca fabrikalarda istihdamın niteliği de değişmiştir. Geleneksel istihdam tipinden hızla uzaklaşmıştır.

İstihdam, kapitalizmin krizini aşmak ve sermaye birikimi oluşturabilmek, kar oranlarında düşüşü durdurmak ya da yavaşlatmak, piyasa koşullarında rekabet edebilmek amacıyla parçalanmaya doğru gitmiştir. Kitlesele üretim yöntemlerinden hızla uzaklaşma, teknolojik gelişmeler ise istihdamın niteliğinin değişmesinin nedenleri arasında sayılabilir.

İstihdamda parçalanma aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

- Belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışanlar
- Belirli süreli hizmet akdi ile çalışanlar
- A-tipik çalışma (eve iş verme)

Belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışanlar arasında müdürler, mühendisler, formenler, büro personeli, üretimde çalışan görev tanımı ve iş gruplandırması yapılmış işçiler sayılabilir. 1475 sayılı yasada belirlenmiş haklardan yararlanarak çalışırlar. Bu grup çalışanların içerisine beyaz yakalılar ve mavi yakalılar girebilmektedir. Üretimde çalışan ve kadrolu olarak da adlandırılan işçiler (mavi yakalılar olarak

belirlenen grup) sendikaların geleneksel olarak üye yaptığı topluluğu/toplulukları oluştururlar.

Belirli süreli hizmet akdi ile çalışanlar, geçici işçi olarak da bilinir. Bu toplulukta çalışan işçilerin çalışacakları süre bellidir, gereksinim duyulduğunda işe alınırlar. Gereksinim fabrikanın sipariş almasıdır. Sipariş bittiğinde işten çıkarılır, kıdem tazminatına hak kazanmaz, ücretleri genel olarak kadrolu işçilerden düşüktür, kadrolu işçiler ile aynı işverene bağlı olarak çalışır, zaman zaman sigortasız çalıştırılır. Geçici işçi statüsünde çalışma, artık sipariş ile çalışan fabrikalarda işçilerin yasalardan doğan haklarının ve ücretlerinin düşük tutulmasını sağlamaktadır. Sipariş ile çalışmanın geçerli olduğu bugün istihdam da biçim değiştirmiş ve geçici işçilerden kiralık işçilere kadar geniş bir yelpazede işçiler istihdam edilmeye başlanmıştır.

İşin süresine göre, işçinin de çalışma süresi saptanmaktadır.

5.3.1. Taşeronlaşma

Esnek üretim modelinin ya da esnek uzmanlaşmanın uygulanmasının en önemli modellerinden biri taşeronlaşmadır ve giderek yaygınlaşmaktadır. Esnek üretim modelinin önemli özelliklerinden olan üretimin küçük parçalara ayrılmasını sağlayarak, üretimin bazı bölümlerinin ana firma içerisinden çıkarak taşeronlaşması sağlanmıştır. Üretimin herhangi bir aşamasında teknik uzmanlık gerektiren teknolojilere ya da işlere gereksinim duyan işverenler, üretimin söz konusu kısmını taşeronlara devredebilmektedirler. Böylece ana firmalar hem gereksinim duyduğu teknolojileri kullanabilmekte, hem

de bu teknolojiler için sermaye yatırımı yapmak durumunda kalmamaktadırlar.

Ayrıca işveren, bu işi yaptırmak için kadro istihdam etmemekte, bu konuda uzman olan taşeronla işi vererek, işlevsel esnekliği uygulamaktadır.

Ayrıca gerçekleştirilecek üretimi taşeronla devreden işveren, ücretler maliyetlerinde esneklik sağlamaktadır. Çünkü işi taşeronla verdiğinde ödeyeceği ücret kendisinin ürettiğinden daha düşük olacaktır.

Bu durum, asıl üretim alanının da taşeronlaşmasını getirmiş, ana firmalar asıl üretim alanlarının bazı bölümlerini de taşeronlaştırmışlardır.

Taşeronluk, üretimin ve istihdamın parçalanmasında en önemli araçlardan biri olarak kullanılmaktadır. İşletmelerde çok yönlü esneklik uygulamalarını bir arada sağlamaktadır. İngiltere'de 200 şirket kapsayan bir araştırmada, şirketlerin %80'inin parçalanma politikalarına başvurduğu saptanmıştır.

Taşeronlaşma ile işgücü düzensizleştirilmiş, işçilerin sosyal haklarının korunması zayıflatılmıştır.

Taşeronda çalışan işçiler, kiralık işçiler olarak da tanımlanabilir. Taşeron işçileri, kıdem ve ihbar tazminatı hakkından genellikle yararlanmamaktadırlar. Çoğunlukla yıllık izin hakları yoktur. Sosyal haklardan genellikle yararlanmazlar. Sigortasız çalıştırılırlar. Ücretleri genellikle asgari ücret düzeyindedir.

6. EMEK SÜRECİNDEKİ DEĞİŞİMLERİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE ETKİSİ

Kapitalizmin krizlerinden başlayarak emek sürecindeki değişimlerin bütünsel bir biçimde ele alınmasının nedeni, bugün işletmelerin içerisinde bulunduğu durumun belirlenmesi ve emek cephesinin neler yapabileceğinin saptanmasına yöneliktir.

Kitlesel üretim yöntemlerinin hızla terk edilmesi, sendikaların örgütlü gücünde de doğrudan bir etki de bulunmuştur. Fordist dönemde güç kazanan sendikalar, örgütlenme modellerini ve yapılarını bu dönemin özelliklerine göre oluşturmuşlardı. Emek sürecindeki değişimler toplumsal ve siyasal yaşamda da değişim yönünde baskıda bulunmuştur. Örgütlenme modellerini ve geleneksel olarak yapılarını bu yeni döneme uygun hale getiremeyen sendikal hareket, tüm dünyada hızlı üye kaybetmeye başlamıştır. Sadece bizim ülkemizde değil, tüm dünyada sendikaların içerisinde bulunduğu durumu nasıl aşacağı konusunda değişik araştırmalar yapılmaktadır.

Emek sürecindeki dönüşümlerin geldiği son noktada aşığıdaki sonuçlara neden olduğu saptanabilir:

Örgütlü güç zayıflıyor,

Parçalı hatta en küçük birimlerine ayrılmış, atomize olmuş istihdamın tümü kucaklanamadığı için kısmi olarak sendikalı olan işçilerle, fabrikanın tümünün örgütlü olması karşılaştırıldığında örgütlü gücün çok daha zayıf olduğu saptanabilir.

Fabrika içerisinde, geleneksel formda çalışan sendikalı işçiler, giderek sayıca artan mavi yakalılar, taşeron işçileri, geçici işçiler aynı anda bulunduğunu düşünelim. Bir sendikanın bu işyerinde üyeleri bulunabilir, ancak söz konusu sendikanın bu işyerinde örgütlü olduğu söylenemez. Sendikanın örgütlü olabilmesi için mavi yakalıların da,

taşeron işçilerinin de, geçici işçilerin de sendikaya üye olmaları ve örgütlülüğü bilince çıkarmaları gerekmektedir.

Birlik ve dayanışma engelleniyor,

Emek sürecindeki değişimlerin toplumun yapısını, ekonomik ve siyasal yönelimlerini değiştirmede ve belirlemede ne kadar etkin olduğu yukarıdaki bölümlerde tanımlanmıştır. Son gelinen sürecin en önemli özelliklerinde biri, her şeyi parçalaması, en küçük birimlerine ayırmasıdır. Toplumsal ve sosyal anlamda bireyselleşmenin öne alındığı bu sistem, tam da üretimin ve istihdamın parçalanmasına ve en küçük parçalara ayrılması ile denk düşen bir paralellik izlemektedir.

Örgütlenme ve işçilik bilinci engelleniyor,

Sistemin bütünü bireyselliği ve parçalanmayı savunduğu ve uygulamalarını bu duruma içselleştirmesi dayanışmayı savunan görüşlerin karşısındadır.

Açıkça örgütlenme, yalnızca kendi sorununu ortadan kaldırmak için değil, ortak çıkarlar etrafında bireylerin aynı hedef doğrultusunda hareket etmesidir. Örgütlenme ve örgütlülük dayanışmayı, mevcut siyasal ve sosyal yapılanma bireyselleşmeyi, yalnızca kendini düşünmeyi öne almakta ve bu ideolojik atmosfer işçileri kuşatmaktadır. Bu kuşatmayı kırmanın yolu da yine örgütlemekten ve örgütlenmekten geçmektedir.

İşçilik bilinci, işçi olduğunun farkına varılmasıdır. Ancak sistemin bütünü "sınıf atlayabilirsin" diyerek işçilerin işçi olduklarının ayırında olmalarını engellemektedir. İşçi oldukları, ayrı bir sınıf oldukları işçilere öğretildiği, onların bilincine çıkarıldığı oranda dayanışma, birlik ve bütünlüğü sağlama olanağı yakalanacaktır.

Küreselleşme, kapitalizmin en son yöneldiği modeller, ekonomik ve sosyal sistemlerin tümü sendikaların önemli özelliklerinden olan dayanışmayı, birlik ve bütünlük temasını zayıflatmakta, hatta ortadan kaldırmaktadır.

“Grev” üretimden gelen güç olmaktan çıkıyor,

Grev, taleplerin işverene kabul ettirilmesi amacıyla üretimin durdurulmasıdır. Üretimin tamamen durması, fabrikada hiçbir çalışanın işini yapmaması, işvereni daha çok baskı altında tutacaktır. Ancak istihdamın parçalı halde olması, taleplerin ortaklaştırılmaması, fabrikada çalışanların tümünün sendikalı olmaması olasılığı ile birleşince grev, niteliğini kaybederek üretimden gelen güç olmaktan çıkıyor.

Fabrika içerisinde yalnızlaşma

Fabrikada değişik iş akdi ile çalışan gruplar arasında ya da mavi yakalılar ile beyaz yakalılar arasında hiçbir iletişimin olmaması bütün grupların yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Sendikalı işçiler ile mühendisler, sendikalı işçiler ile taşeron işçileri, sendikalı işçiler ile geçici işçiler arasındaki kopukluk açıkça her grubun sorunları ayrı ayrı çözmesine ve birbirlerinin bilgilerinden yararlanılmamasına neden olmaktadır. Oysa bütün bu grupların biraraya gelmesi, fabrika içerisinde yalnızca bir grubu değil, diğer grupları da güçlendirecektir.

Farklı gruplar arasında sürekli gerginlik halinin getirdiği olumsuzluklar

Biraraya gelemeyen grupların arasında fabrikalarda sürekli bir gerginlik hali gözlenmektedir. Bu gerginlik yan yana gelmeye engel olmakta, sorunların çözümünde birlikte

hareket etmeyi engellemektedir. Birlikte hareket edilmediği durumda ise, sendikal örgütlenmenin gereği olan dayanışmacı tarzın gerekleri yerine getirilmemiş oluyor.

Fabrikada tüm çalışanların bilgisine sahip olamama

Birbirine uzak duran topluluklar aynı fabrika içerisinde yaşadıklarını ve bilgilerini paylaşamayacaktır. Dolayısıyla yalnızca işçilerin sendikalı olduğu bir işyerinde mühendislerin, büro personelinin, taşeron işçilerinin, geçici işçilerin sorun, talep ve çözümlerinin neler olacağını bilmemek açıkça sendikal örgütlenmeyi daha da zayıflatacaktır.

Çekirdek ve çevre işgücü arasındaki sosyal ve ekonomik farklar belirginleşiyor.

Fabrikalarda genellikle çekirdek işgücünün yalnızca bir bölümü sendikalı olarak kalmıştır. Çevre işgücü arasında sayabileceğimiz taşeron işçileri, geçici işçiler genellikle sendikasız çalışmaktadır.

Ayrıca çekirdek işgücü arasında sayabileceğimiz mühendisler ve büro işçileri de sendikalı işçilerin toplu iş sözleşmesi ile bağitlanan haklarından sendikasız olsalar bile yararlandırıldıkları için ekonomik ve sosyal hakları çevre işgücünden daha iyi olmaktadır.

Ayrıca çevre işgücünün yaratılmasının birincil nedenleri arasında yer alan daha ucuza ve sosyal hakları hiç olmaksızın çalıştırılacak işçileri istihdam etmek olduğundan çekirdek işgücü ile arasında büyük farklar oluşturmaktadır. Oluşan farklar kapitalizmin emek sürecindeki yeni yönelimleri nedeniyle.

B- DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK

1. DÜNYADA SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK

Bugün sendikal hareket tüm dünyada ciddi bir sıkışma yaşamaktadır. Sendikal hareketin global ölçekte yaşadığı bu sıkışma pek çok bölgede benzer özellikler taşımaktadır.

Sıkışmanın yansıması temelde sendikalaşma oranları üzerinden gözlemlenmektedir. Birçok ülkede sendikalar hızla üye kaybetmekte, ülkelerdeki sendikalaşma oranları düşmektedir. Üye kaybı, aynı zamanda sendikaların toplumsal etkilerini de her geçen gün azaltmaktadır.

İşçi sınıfının örgütleri olan sendikaların bu sıkışması, sermayenin bir dizi uygulamaları ile realize olmaktadır. Özelleştirmeler, uluslararası tahkim, esneklik, sosyal güvenliğin tasfiyesine yönelik uygulamalar ile işçi sınıfının kazanılmış hakları ellerinden geri alınırken diğer yandan örgütleri sendikalar güçsüzleştirilmektedir. Gerek yasal mevzuatlarda, gerek iş organizasyonlarında, gerekse fiili uygulamalarda bu strateji hayata geçirilmektedir.

Elbette tüm bu gelişmeler, özellikle 90'lı yıllarla daha fazla sözü edilen "küreselleşme" politikaları ile ilişkilendirilmelidir.

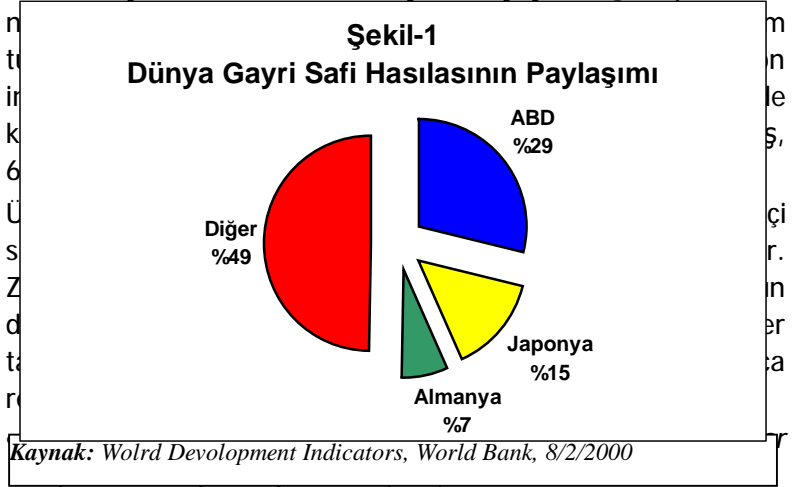
1.1 İşçi Sınıfı Yoksullaşıyor

Sosyal devlet anlayışının terkine dönük politikalar tüm dünyada çalışan kesimin haklarının budanması sonucunu getirmiştir. Tüm dünyada gelir dağılımı artan bir hızla bozulmuş, gelir dağılımı arasındaki uçurum gelişmiş ve az gelişmiş kapitalist ülkeler ve bu ülkelerdeki sınıflar arasında giderek çok daha büyük boyutlara varmıştır.

Dünya gayri safi hasılasının dağılımı, ülkeler arasındaki paylaşımın ulaştığı boyutları göstermektedir (Şekil 1).

1999 yılı itibarıyla 30,2 trilyon \$ olan dünya gayri safi hasılasının %51'i 3 ülkede toplanmıştır. Bunlardan ABD 8,7 trilyon\$ ile üçte birine yakın bir pay alırken, ABD'yi 4,39 trilyon\$ ile Japonya ve 2,08 trilyon\$ ile Almanya izlemektedir. Türkiye'nin 1999 GSMH'nin 188 milyar\$ olduğu düşünüldüğünde dünya üzerinde yaşanan eşitsizliğin boyutları ortaya çıkmaktadır.

Yine Dünya Bankası'nın 1988 yılında yayınladığı raporlarda,



- En zengin 3 kişinin serveti, en yoksul 48 ülkenin milli gelirini aşmaktadır,

³ Petrol-İş Yıllığı '97-'99, sf.146-147

- *Microsoft'un patronu Bill Gates, tek başına 130 milyon kişinin gelirin efit servete sahiptir,*
- *Dünyanın çalışan nüfusunun üçte biri (1 milyar) insan ya işsiz ya da eksik istihdam edilmektedir,*
- *750 ila 900 milyon arasında insan asgari geçim düzeyinin altında kazanmaktadır.*

Birleşmiş Milletler'in 2000 yılı Dünya İnsani Kalkınma Raporu'nda ise;

- *Dünyada 1,2 milyar insan 1 doların altında parayla geçinmeye çalışmakta, bu kişiler en temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamamaktadır,*
- *Dünyada 100 milyon çocuk evsizdir,*
- *Dünyanın en yoksul 43 ülkesinde yaşayan 582 milyon insanın toplam geliri 146 milyar dolar, dünyanın en zengin 200 kişinin toplam geliri ise 1 trilyon doları geçmektedir.*

1.2. Kazanılmış Haklara Saldırı

Bir çok ülkede işgücü piyasası reformları adı altında yapılan yeni düzenlemelerin genel çerçevesi, işçilerin geçmiş yıllarda kazanmış oldukları haklara yönelmiştir. Sendikalarının gücünün azaltılmasını da hedefleyen bu reformlar ile işsizlik sigortası ödeneklerinin azaltılması, işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma şartlarının zorlaştırılması, asgari ücretlerin düşürülmesi, genç işçiler için daha düşük asgari ücret uygulanması, ücret artışlarında ılımlılık sağlanması, erken emeklilik ve malullük yardımlarından yararlanma imkanlarının zorlaştırılması, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin liberalizasyonu gibi tamamen sosyal devletin tasfiyesine yönelinmiştir. (Tablo: 2.1)

Tablo 2-1: OECD'nin İstihdamın Arttırılması İçin Ülkeler İtibariyle Yapısal Reform Önerileri

Ülkeler	İşsizlik Sigortası Reformu			Çalışmamayı Teşvik Eden Düzenlemelerin Kaldırılması	İşten Çıkarmaya İlişkin Mevzuatın Yumuşatılması	Ücretlerin Belirlenme Sürecinin Reformu	Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi
	A	B	C				
Avusturya				X	X	X	X
Belçika	X	X		X	X	X	
Finlandiya	X	X	X	X	X	X	X
Fransa	X	X		X	X	X	
Almanya	X	X	X	X	X	X	X
İtalya				X	X	X	X
Lüksemburg	X			X	X	X	
Hollanda	X	X		X	X		
Portekiz					X	X	
İspanya	X	X	X		X	X	
Danimarka	X			X			
Yunanistan					X	X	X
İsveç	X	X			X	X	

(A) Ödenek miktarının ve/veya ödenekten yararlanma süresinin azaltılması, (B) Çalışma gücünün tespitine yönelik testlerin zorlaştırılması, (C)Yararlanma şartlarının zorlaştırılması, (D)Erken emeklilik ve malullük yardımlarından yararlanma, (E)İşten çıkarmalarda zorlayıcı hükümlerin kaldırılması, (F)Ücretlerin belirlenme sürecinin desantralizasyonu, asgari ücretin azaltılması vb. tedbirler.

Kaynak: IMF

1.3. İşsizlik Artıyor

Birçok ülkede işsizlik sorunu çığ gibi büyümektedir. Özellikle 80'li yıllarda hız kazanan işsizlik, 90'lı yıllarda da artarak sürmüştür. Özelleştirmeler, esnek çalışma biçimleri, nüfus artışı gibi bir dizi etmen dünya üzerindeki işsizlik sorununa neden olarak gösterilebileceği gibi, yıllara göre işsizlik istatistikleri işsizliğin kapitalizmin yapısal bir sorunu (aynı zamanda tercihi!) olduğunu göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Dünya İstihdam Raporu, dünya üzerindeki işsizliğin boyutlarını ortaya koymaktadır⁴:

- *1 milyar dolayında işçi (dünyadaki işgücünün üçte biri) işsiz veya eksik istihdam sorunuyla karşı karşıyadır. Bu sayı 1996-97 Dünya İstihdam Raporu'nda ILO tarafından yapılan tahminlerden bu yana değişmemiştir*
- *1 milyar içindeki 150 milyon işçi halen işsizdir ve iş aramaktadır. Bu 150 milyon işçinin 10 milyonu sadece Asya finansal krizi sonucu ortaya çıkmıştır.*
- *Ayrıca dünyadaki işçilerin %25-30'u (ya da 750-900 milyon insan) eksik istihdamdan olumsuz etkilenmektedir, istediği halde tam zamanlı çalışmamakta veya yaşamını sürdürdürebilecek şekilde ücret alamamaktadır.*
- *Tahminlere göre yaşları 15 ile 24 yaş arasında değişen 60 milyon genç, iş aramakta fakat bulamamaktadır.*
- *1998-99 Dünya İstihdam Raporu'nda yer alan küresel işsizlik ve eksik istihdam görüntüsü, yine ILO tarafından yayınlanan 1996 Dünya İstihdam Raporu'ndaki gelişme beklentileriyle büyük oranda çelişmektedir. 1996 Dünya İstihdam Raporu'nda ILO, küresel ekonomik canlanma konusunda bir dizi cesaret verici gelişmeler olduğunu ve bunların işsizliği ve eksik istihdamı tüm dünyada azaltabileceğini belirtmişti.*

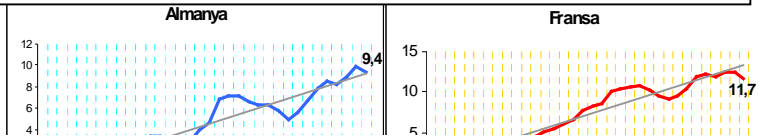
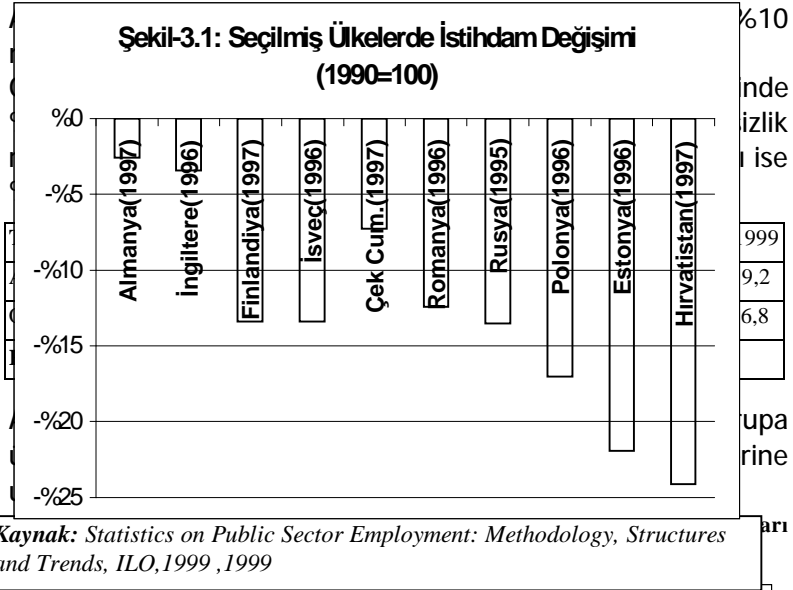
Dünya üzerinde çalışabilir nüfus ile istihdam arasında sürekli büyüyen bir fark vardır. İstihdamın çalışabilir nüfusu karşılayamaması anlamına gelen bu durum doğrudan işsizlik olarak yansımaktadır. Özellikle 1975'ten sonra çalışabilir nüfus, istihdamdan daha hızlı bir şekilde artmıştır. Bunun sonucu birçok ülkede kişi başına istihdamın büyüme hızı negatif olarak gerçekleşmiştir. (Tablo 3-1)

⁴ **Kaynak:** ILO Türkiye, Branch Office, Ankara

Tablo 3.1:	İstihdamda büyüme hızı		Çalışabilir nüfusta büyüme hızı		Kişi başına istihdamda büyüme hızı	
	1960-73	1974-95	1960-73	1974-95	1960-73	1974-95
ABD	2,0	1,8	1,7	1,1	0,3	0,6
Japonya	1,3	0,9	1,7	0,7	-0,4	0,2
Fransa	0,7	0,2	1,1	0,7	-0,4	-0,5
Almanya	0,3	1,2	0,4	1,6	-0,1	-0,4
İngiltere	0,3	0,1	0,2	0,3	0,0	-0,2
İtalya	-0,4	0,2	0,6	0,4	-1	-0,3
İspanya	0,7	-0,2	0,8	0,9	-0,1	-1,2
Yunanistan	-0,5	0,8	0,3	1,0	-0,8	-0,2
İsveç	0,5	0,1	0,5	0,3	0,0	-0,2
Finlandiya	0,2	-0,2	1,0	0,4	-0,7	-0,6

Kaynak: World Employment Report 1996/97, ILO

Son 10 yılın verilerine bakıldığında, Avrupa'da birçok ülkede istihdam daralması gözlemlenmektedir. Özellikle eski sosyalist ülkelerde bu daralma büyük boyutlara ulaşmıştır. (Şekil: 3.1)



Japonya, işsizlik oranlarının hızla yükseldiği ülkeler arasına girmiştir. Esnekliğin anavatanı olan Japonya'nın işsizliğin en düşük seviyelerde olduğu ülkeler arasında gösterilmesine karşın, ülkenin işsizlik oranı son 10 yılda %123 artış göstererek %4,7 seviyesine çıkmıştır. Bugün Japonya'da 3,2 milyon işsiz bulunmaktadır⁵. İşsizlik oranlarının yüksek düzeyde seyretmesi, tüm dünyada sendikaların genel krizini derinleştirici bir etkide bulunmaktadır. Yedek işgücü ordusu, sendikaların dirençlerini azaltmakta, hareket alanlarını daraltmaktadır.

1.4. Sendikalaşma Oranları Düşüyor

Ülkeler bazında sendikalar, tüm yapılan araştırma ve incelemelerin verileri ışığında hızla üye kaybetmektedir. Sendikal tarihe bakıldığında yüzyılın en düşük sendikalaşma oranları ile karşı karşıya kalmıştır.

Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları incelendiğinde 1955 ile 1970 sonu arasında kalan yıllarda değişen hızlarda sendikalaşma yoğunluğu artmıştır. 1970'lerde sendikaya üye olma eğilimi en üst noktasına çıkmıştır. Ancak 1980 ve 90'lı yıllar boyunca bu artışın tersine döndüğü ve sendika üyeliğinin birçok ülkede azaldığı gözlemlenmektedir. 1980'lerde düşüşe geçen yoğunluk 90'larda daha da hızlanmıştır. (Tablo 4.1)

	1950	1955	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995
Fransa	33	21	19	21	23	17	15	10	9
İngiltere	44	45	43	49	52	55	49	39	32
Almanya	36	38	38	38	37	41	39	33	30
İtalya	45	43	29	38	43	54	51	39	39
Avusturya	61	64	63	62	56	58	58	46	43
İspanya					30	14	14	17	15
İrlanda				53	55	57	56	50	38
Portekiz				59	52	59	52	32	32
Hollanda	43	41	40	40	38	35	29	25	26
Belçika				46	53	57	54	51	53

⁵ BELEN Esra; "Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Piyasası Reformları", TİSK İşveren Dergisi, Mart 2000

Danimarka	53	59	63	64	67	80	73	71	82
İsveç	67	71	68	73	75	88	92	82	83
Finlandiya		33	42	57	74	82	80	80	79

Kaynak: J.Waddington, R.Hoffmann, J.Lind; *Avrupa Sendikal Hareketi içinde "Avrupa Sendikacılığı Bir Geçiş Döneminde mi?"; Türk Harb-İş Yayınları*

Avrupa'da sendikalaşma yoğunluğundaki değişimde gözlemlenen bir önemli husus da ülkeler arasındaki farklılıkların 90'lı yıllarda artmaya başlamasıdır. 1955 yılında en yüksek ve en düşük yoğunluk arasındaki fark %67-%33 iken (İsveç ve Fransa arasında), bu fark 1995'de %83-%9 gibi bir orana büyümüştür. Bu, sendikal alanda Avrupa ülkeleri arasındaki eşitsizliklerin giderek arttığını göstermektedir. Bu konuda ILO verileri de benzer bir tabloyu göstermektedir. (Tablo 4.2).

İlk olarak, Avrupa Birliği üyesi merkez ülkelerdeki düşüşler dikkat çekicidir. Avrupa'nın gelişmiş ekonomilerini temsil eden dört ülkede (Almanya, Fransa, İngiltere ve İtalya) sendikalaşma oranlarında hızlı düşüşler yaşanmaktadır.

Avrupa'da sendikalaşma oranlarındaki en kötü tabloya eski sosyalist ülkelerde rastlanmaktadır. Sosyalist sistemin terkinden sonra alt üst olan toplumsal yapılar içinde sendikalar da payını fazlasıyla almıştır. Bu ülkelerde çok kısa bir sürede sendikalar yarıya yakın üyelerini kaybetmişlerdir.

Avrupa'da sendikalaşma oranlarının yükseldiği ülkelere de rastlanmaktadır. Özellikle Kuzey Avrupa ülkeleri, bu alanda diğer Avrupa ülkelerinden gözle görülür bir farklılık içermektedir. Danimarka, Finlandiya, Belçika ve İsveç'te, diğer ülkelerde işsizliğin arttığı ve sendikalaşma oranlarının düştüğü dönemlerde sendikalaşmanın ya sabit kaldığı ya da yükseldiği görülmektedir. Bu ülkelerde sendikalaşma oranlarının düşüşünün engellenebilmesinde en önemli faktör, sendikaların işsizlik ödentileri yönetiminde rol üstlenmeleri olarak gösterilmektedir. Her birinde farklı nitelikte olsa da bu rol, bu ülkelerde işsizlik dönemlerinde sendika üyeliğinin korunmasını sağlamıştır. Örneğin Belçika'da 1993 yılında çalışan işçiler

arasındaki sendikalaşma oranı %44,6 iken işsizler arasındaki sendikalaşma oranının %61,3 olduğu ifade edilmektedir.⁶

Tablo 4.2: Avrupa Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları ve Değişimi		
Ülkeler	1995	Değişim (1985-1995)
Fransa	%9,1	-%37,2
İngiltere	%32,9	-%27,7
Almanya	%28,9	-%17,6
İtalya	%44,1	-%7,4
Çek Cumhuriyeti		-%44,3
Polonya	%33,8	-%42,5
Macaristan	%60,0	-%25,3
Finlandiya	%79,3	%16,1
İsveç	%91,1	%8,7
İzlanda	%83,3	%6,3
Norveç		%3,6
Danimarka	%80,1	%2,3
İsrail	%23,0	-%77,0
Portekiz	%25,6	-%50,2
Yunanistan	%24,3	-%33,8
İsviçre	%22,5	-%21,7
Avusturya	%41,2	-%19,2
Hollanda	%25,6	-%11,0
Malta	%65,1	%35,8
İspanya	%18,6	%62,1

Kaynak: World Employment Report 1997/98, ILO

Yapılan araştırmalara göre, son yıllarda istihdam içinde kadın emeğinin oranı yükselmektedir. İstihdam içinde kadın emeği özel sektör hizmetlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu sektörlerde genel olarak emek gücünün önemli bir kısmı part-time ve geçici sözleşmelerle işe alınmaktadır.

⁶ Waddington J.; "Sendika Üyeliğe ve Üye Kazanımları", Petrol-İş Yılığ 97-99 içinde, sf.188

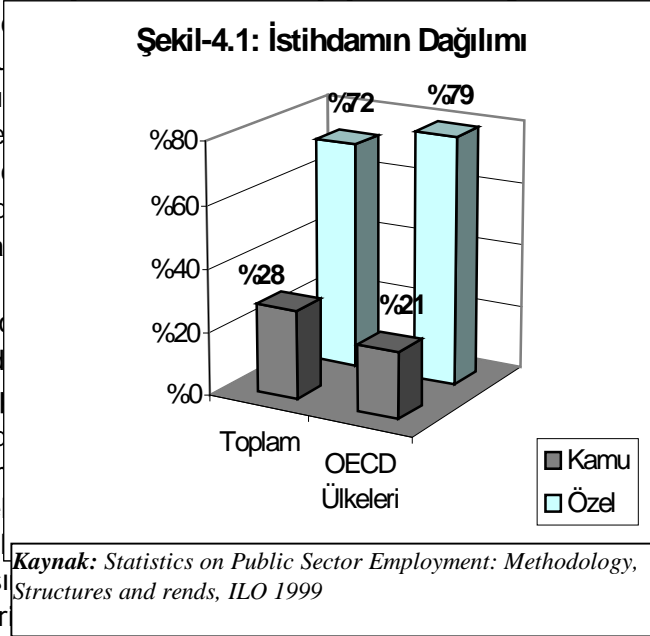
Bu işletmelerde sendikalaşma ise son derece düşüktür. Kadın emeğinin bu şekilde a-tipik istihdamı sendikalaşma oranını da düşürmektedir⁷.

Yine genç işçiler arasındaki sendikalaşma oranının yaşlı işçilere göre daha düşük olduğu bir diğer tespittir. İşgücünün gençleştirilmesi buna eklenince sendikalaşma yoğunlukları düşmektedir.

Hollanda'da 15-24 yaş arasındaki işçilerin sendikalaşma oranı %15 iken 45 ve daha yaşlı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı %40 seviyesindedir⁸.

Sendikalaşma oranlarının düşüşünde bir diğer önemli sorun

istih
yoğ
oldu
göre
sekt
send
yaş
4.1)
İstih
send
kayı
Send
"tem
ülke
bakı
arası
işyer



erinde
makta
anının
özel
ğında
yoğun
(Şekil
wrupa
n üye
ından
Birliği
lerine
yarlığı
ülkede
daha

küçük bir orandadır. (Tablo 4.3)

⁷ Weddington J.; "Sendika Üyeliği..... sf.186"

⁸ a.g.y. sf.186

⁹ a.g.y. sf.189

Tablo 4.3: İşçi Temsilciliği Olan İşyerlerinin Yüzdesi

Ülke	Herhangi bir işyeri temsilciliği biçimi (%)	İşyeri konseyleri veya ortak danışma komiteleri (%)	Sendika Temsilcileri (%)
Danimarka	66	20	38
Fransa	80	25	39
Almanya	66	58	6
İrlanda	58	9	43
İtalya	80	46	34
Hollanda	55	33	8
Portekiz	33	4	10
İspanya	83	59	24
İsveç	92	10	85
İngiltere	61	13	32

Kaynak: J. Waddington, "Sendika Üyeliği ve Üye Kazanımları: Yeni Tehditlere Karşı Mücadele, Petrol-İş Yıllığı 97-99 içinde.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporlarında verilen rakamlarda tüm dünya üzerinde sendikalı işçi sayısı 160 milyon civarında olarak tahmin edilmektedir. Bu rakam tahmini işgücü içerisinde (yaklaşık 1 milyar civarında) %10-15'lik bir orana tekabül etmektedir. Gerek ülkeler gerekse bölgeler bazında 1985-1995 yılları arasındaki sendikalaşma oranlarındaki azalma oldukça çarpıcıdır. (Tablo 4.4)

Tablo 4.4: Bölgesel Olarak Sendika Üye Sayıları ve Değişimi

Bölge	Sendika üye sayısı (1995)	Değişim (1985-95)
Afrika Kıtası Güneyi	10.026.933	-
Kuzey Afrika ve Orta Doğu	7.337.558	-
Kuzey Amerika	20.488.500	-% 1,1
Orta Amerika	11.042.156	-% 19,0
Güney Amerika	22.430.840	-% 6,1

Okyanusya	2.801.900	-% 19,4
Doğu ve Güney Doğu Asya	23.930.252	%4,8
Güney Asya	10.445.094	% 10,5
Kuzey Avrupa	7.526.700	-% 0,1
Batı Avrupa	23.749.071	-% 15,6
Güney Avrupa	10.173.734	% 2,0
Orta ve Doğu Avrupa	13.992.600	-% 35,9
Toplam	163.945.338	
Kaynak: World Employment Report 1997/98, ILO		

Sadece Avrupa'da değil, dünya üzerinde birçok farklı bölgede ülkeler düzeyinde sendikaların üye kaybı söz konusudur. Özellikle ABD ve Latin Amerika ülkeleri tıpkı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi sendikalaşma oranlarında büyük oranda düşüşler yaşanmaktadır. Japonya da aynı şekilde sendikalar kan kaybetmektedir. (Tablo 4.5)

Tablo 4.5: Dünya Üzerinde Seçilmiş Ülkelerde Sendikalaşma Oranları ve Değişimi		
Ülkeler	Sendikalaşma Oranı (1995)	Sendikalaşma Oranındaki Değişim (1985-95)
Mısır	% 38,8	-% 9,1
G.Afrika	% 40,9	% 130,8
Arjantin	% 38,7	-% 42,6
Brezilya	% 43,5	
Kanada	% 37,4	% 1,8
Küba	% 70,2	-% 29,8
Meksika	% 42,8	-% 28,2
ABD	% 14,2	-% 21,1

Venezuela	% 17,1	-%42,6
Avustralya	%35,2	-%29,6
Yeni Zeland	%24,3	-%55,1
Endonezya	%3,4	
Japonya	%24,0	-%16,7
Kore	%12,7	%2,4
Malezya	%13,4	
Filipinler	%38,2	%84,9
Singapur		-%18,1
Tayland	%4,2	-%2,5
Kaynak: World Employment Report 1997/98, ILO		

2. TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK

Türkiye sendikal hareketi, aynı alanda dünyada yaşanan gerileme ile paralel olarak "sıkışma" yaşamaktadır. Bu sıkışma Türkiye'de de sendikaların üye sayılarındaki düşüş ile kendini göstermektedir.

Sendikal örgütlülüğün zayıflamasında, Türkiye'ye özgü koşulların da önemli etkileri vardır. Başta çalışma yaşamına ilişkin yasalar olmak üzere, IMF programı doğrultusunda hayata geçirilmeye çalışan politikalar bunların başında gelmektedir.

Öyle ki, Türkiye'de işkolu esasına göre örgütlenen sendikalar, siyasi iktidarların müdahalelerine açık bir durumdadır. Örgütlenmenin önündeki temel engellerden biri olan ve ilgili mevzuatta yer alan %10 işkolu barajı bu anlamda siyasi iktidarların sendikal alana müdahale etmesine olanak vermektedir. Yılda iki kez, her altı ayda bir açıklanan istatistikler ile sendikaların üye sayıları ile istendiği gibi oynanıp, istenilen sendikanın baraj altında kalması sağlanabilmektedir. Yasalarda işkolu ve işyeri barajı ile ilgili hükümlerin varlığı nedeniyle, sendikal örgütlenmeye siyasal

iktidarların bu tip müdahaleleri, Türkiye özelinde sendikal örgütlülüğü tehdit etmektedir.

Aynı şekilde özelleştirme uygulamaları da sendikal örgütlülüğü güçten düşürmektedir. Son dönemde hız verilen özelleştirmeler sonucu işletmelerde sendikasızlaştırma ve işten çıkarmalar büyük boyutlara ulaşmıştır. Özelleştirilen işletmelerde özelleştirme sonrası işten çıkarma oranı %68.2, sendikasızlaştırma oranı ise %72'lere ulaşmıştır¹⁰.

Başka birçok faktörün de eklenebileceği bu "sıkışma", Türkiye'de çalışma yaşamında ciddi bir erozyonun varlığına işaret etmektedir. Yıllar itibariyle sendikalı işçi sayılarında yaşanan değişim, bu erozyonu göstermektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçi sayılarından yola çıkarak yapılan hesaplamalarda, yıllar itibariyle sendikalı işçi sayısında gözle görülür bir düşüş ifade etmektedir. 1980 sonrası sendikalı işçi sayısının en yüksek olduğu 1987 yılında 1,5 milyonu bulan rakam, 1999'lara gelindiğinde 950 binlere kadar gerilemiştir. Özel sektörde 1987'de 600 bin'e yakın olan sendikalı işçi sayısı 1999'da neredeyse yarı yarıya düşüş göstermiştir (Tablo-1)¹¹.

	TİS Kapsamı İşçi Sayısı			Sendikalı İşçi Sayısı		
	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel
1965	171.859	121.750	50.109	535.904	333.477	202.429
1970	550.951	334.708	216.243	819.373	483.427	336.089
1975	300.518	91.316	209.202	930.336	524.870	405.480
1980	330.000	237.000	93.000	1.049.250	708.141	341.109
1981	465.353	357.850	107.503	1.128.465	742.066	386.399
1982	1.169.804	727.962	442.112	1.188.749	757.269	431.480
1983	261.264	174.287	86.977	1.247.275	774.777	472.498
1984	340.095	147.163	192.932	1.328.668	811.739	416.929

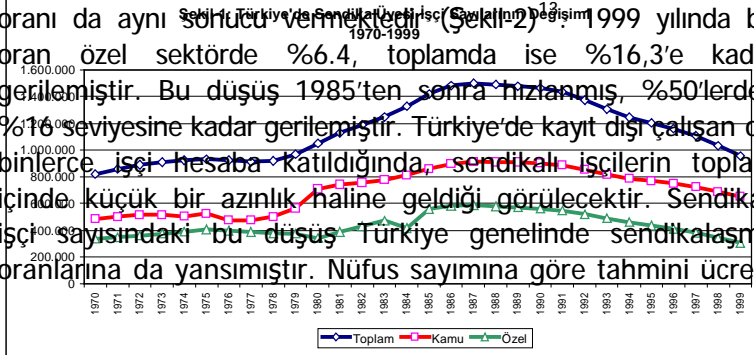
¹⁰ **Kaynak:** Petrol-İş Yıllığı 97-99; sf.332

¹¹ **Kaynak:** Petrol-İş Yıllığı 97-99; sf.711

1985	919.810	647.582	272.228	1.419.584	861.486	558.098
1986	707.230	348.626	358.604	1.482.101	897.717	584.384
1987	923.093	641.244	281.849	1.500.779	912.638	588.141
1988	629.303	248.177	381.126	1.489.867	910.379	579.488
1989	829.341	631.197	198.144	1.479.397	909.126	570.271
1990	483.852	278.590	205.262	1.463.880	902.222	561.658
1991	1.089.549	630.844	458.705	1.433.867	887.517	546.350
1992	450.906	269.938	180.968	1.372.886	853.709	519.177
1993	1.068.289	733.832	344.457	1.305.970	818.142	487.828
1994	227.880	85.937	141.943	1.244.764	786.229	458.835
1995	765.928	508.696	257.232	1.204.189	769.140	435.050
1996	515.840	281.190	234.650	1.159.234	749.178	410.056
1997	841.518	625.670	215.848	1.105.865	725.048	380.816
1998	219.434	94.871	124.563	1.032.847	688.986	343.861
1999	828.458	544.995	283.463	956.292	652.834	303.459

Türkiye’de sendikalı işçi sayısının değişimi sürekli ve son yıllarda süratle düşen bir eğilim göstermekte, rakamlara bakıldığında, Türkiye’de sendikalı çalışabilen işçilerin sayısı toplamda 1980’lerdeki düzeyin, özel sektörde ise 1970’li yıllardaki düzeyin bile altına inmiştir (Şekil-1)¹².

Türkiye’deki sendikalı işçi sayısının tüm SSK’lı çalışan işçiler içindeki oranı da aynı sonucu vermektedir (Şekil-2)¹³. 1999 yılında bu oran özel sektörde %6,4, toplamda ise %16,3’e kadar gerilemiştir. Bu düşüş 1985’ten sonra hızlanmış, %50’lerden %16 seviyesine kadar gerilemiştir. Türkiye’de kayıt dışı çalışan on binlerce işçi hesaba katıldığında, sendikalı işçilerin toplam içinde küçük bir azınlık haline geldiği görülecektir. Sendikalı işçi sayısındaki bu düşüş Türkiye genelinde sendikalaşma oranlarına da yansımıştır. Nüfus sayımına göre tahmini ücretli



¹² Tablo-1’den alınmıştır.

¹³ Petrol-İş Yıllığı 97-99, sf:713

sayısı baz alındığında sendikalaşma oranı 1999 yılında %8,3 olarak tahmin edilmektedir (Tablo-2)¹⁴.

Devlet İstatistik Enstitüsü Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine dayanılarak yapılan hesap da bu orana yakındır (1999 %9,7). Çalışma Bakanlığının istatistikleri ise gerçeği yansıtmaktan oldukça uzaktır. Bakanlık istatistiklerinde Türkiye'de sendikalaşma oranı Temmuz'99 sonuçlarına göre %69,3, Ocak'2000 sonuçlarına göre ise %68,5 olarak açıklanmıştır¹⁵. Gerek toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısına, gerek nüfus sayımına, gerekse DİE HİAS'a göre yapılan hesaplamalar bu oranın çok altındadır.

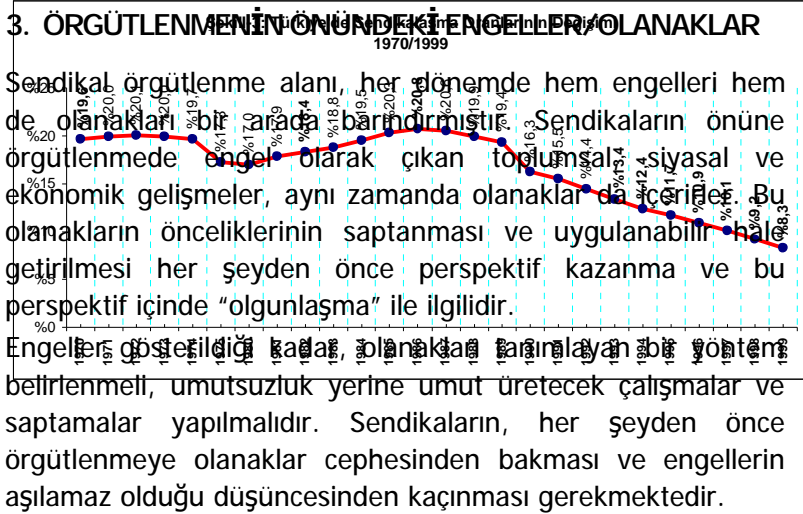
Tablo 2	TİS'lere göre Sendikalı İşçi Sayısı	Nüfus sayımına göre tahmini ücretli sayısı	Sendikalaşma Oranı	DİE HİAS Göre Ücretliler	Sendikalaşma Oranı
1965	535.904	3.038.000	%17,6		
1970	819.373	4.173.000	%19,6		
1975	930.336	5.387.000	%17,3		
1980	1.049.250	6.162.000	%17,0		
1981	1.128.465	6.316.050	%17,9		
1982	1.188.749	6.473.951	%18,4		
1983	1.247.275	6.635.800	%18,8		
1984	1.328.668	6.801.695	%19,5		
1985	1.419.584	6.978.000	%20,3		
1986	1.482.101	7.138.494	%20,8		
1987	1.500.779	7.302.679	%20,6		
1988	1.489.867	7.470.641	%19,9	7.623.000	%19,5
1989	1.479.397	7.642.466	%19,4	7.868.000	%18,8
1990	1.463.880	8.991.000	%16,3	7.933.000	%18,5
1991	1.433.867	9.242.748	%15,5	7.833.000	%18,3
1992	1.372.886	9.501.545	%14,4	8.290.000	%16,6
1993	1.305.970	9.767.588	%13,4	8.390.000	%15,6
1994	1.244.764	10.041.081	%12,4	8.515.000	%14,6

¹⁴ **Kaynak:** Petrol-İş Yıllığı 97-99, sf:715

¹⁵ **Bkz:** <http://www.calisma.gov.tr>

1995	1.204.189	10.322.231	%11,7	9.234.000	%13,0
1996	1.159.234	10.611.253	%10,9	9.469.000	%12,2
1997	1.105.865	10.908.368	%10,1	9.790.000	%11,3
1998	1.032.847	11.213.803	%9,2	9.972.000	%10,4
1999	956.292	11.527.789	%8,3	9.824.000	%9,7

Yıllar itibariyle Türkiye'deki sendikalaşma oranları incelendiğinde, Türkiye'deki sendikallık oranı 1970'lerden sonraki en düşük düzeyde seyretmektedir. Sendikalaşma oranlarında 1986'dan sonra başlayan düşüş 1990'larda hızlanmış ve bugüne dek devam etmiştir. (Şekil-3)¹⁶



3.1. Örgütlenmenin Önündeki Engeller

Esneklik:

Kapitalizmin birikim krizini aşmak için geliştirdiği bu çalışma yöntemi, işçi sınıfının kazanılmış haklarına doğrudan bir saldırı niteliği taşımaktadır. İşçilerin çalışabilmeleri için işyerlerinin ve

¹⁶ Tablo II.3-2'den alınmıştır.

işletmelerin yaşaması ve rekabet edebilmeleri gerektiğini öne çıkaran liberal anlayışların gerçekleştirdiği bu antagonizmalar ile; çalışma saatleri belirsizleşmiş, ücretlerde işçiler aleyhine düzenlemeler yapılmış, çekirdek işçi uygulaması ile iş güvencesi tamamen ortadan kaldırılmış, böylece sermayenin kar oranlarında düşüşe izin verilmemiştir.

Esneklik uygulamaları ile çalışma saatlerinin, çalışma sürelerinin belirsizleşmesi, işçilerin çalışıp çalışmayacakları bilgisinden yoksun bulunmaları, iş güvencesinin ortadan kalkması, kısaca esnekliğin uygulanması ile birlikte sendikalar hızla güç kaybetmeye başlamıştır.

Taşeronlaştırma:

Üretimin değişik bölümlerinin taşeron şirketlerine verilmesi sendikaların gücünü doğrudan zayıflatan bir uygulama olmakta ve işverenler taşeron uygulamasını hem daha ucuz işçilik hem de sendikasızlaştırma için kullanmaktadırlar.

Özelleştirme:

Özelleştirmenin yaşadığımız pek çok sonucu vardır. Bu sonuçlar arasında istihdamın daraltılması ve sendikasızlaştırma önemli bir yer tutmaktadır. Petrol-İş 97-99 yıllığında belirtilen rakamlarla, özelleştirilen yerlerde işten çıkarma oranı %68.2, sendikasızlaştırma oranı %72 olmuştur.

Artan İşsizlik:

İşsizliğin artması, çalışanların işlerini kaybetmeme amacıyla işverenin tüm uygulamalarına koşulsuz uymaları zorlamasını getirmektedir.

Yasal Mevzuatın Uzunluğu:

Ülkemizde sendikanın yetki alabilmesi ve toplu sözleşme yapabilmesi için gerekli işlemlerin aldığı süre çok uzundur. Bu süreler, işveren tarafından uzatılabilmekte, ya da yetki sürecinin sendikal rekabet nedeniyle yargıya taşınması

durumunda bu süre daha da uzamaktadır. Bu durum, örgütlenmenin dağılmasına neden olmakta, örgütlenmeyi giderek güçleştirmektedir.

İş Güvencesinin Olmaması:

Ülkemizde çok sık görüldüğü üzere, sendikalara üye olan işçiler sendikalaşma nedeniyle işten atılmaktadır. Yasal mevzuatla, işverene işten çıkarmada serbestlik tanıyan bir sistemin varlığı nedeniyle, işten çıkarmalarda işverenin neden bildirme yükümlülüğünün bulunmaması ve iş güvencesinin olmaması, sendikalaşma önündeki en büyük engellerden biridir.

TİS'de Kapsam Maddesinin Aşılması:

Toplu sözleşmelerde varolan kapsam maddesi, işyerlerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilenlerin sayısını azaltmaktadır. Zaten, yasal engeller ve iş güvencesinin olmaması nedeniyle etkin kullanılmayan, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, böylece sözleşmelerle bir kez daha daraltılmaktadır. Özellikle 1980 sonrasında ortaya çıkan bu uygulama, sendikaların güç kaybetmesi nedeniyle hızla yaygınlaşmıştır. İşverenler sendikaları, büro emekçilerini, formenleri dahi toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında tutan toplu sözleşmeleri imzalamaya zorlamışlardır.

Kapsam maddesi nedeniyle sendikalar, işyerlerinde potansiyel yitirmekte, kapsam dışı çalışanlar, toplu sözleşmeden yararlanamadıklarından sendikalara üye olmaktan kaçınmaktadırlar. Bu uygulama, işyerlerinde sendikal dayanışmayı da olumsuz etkilemektedir. Sendikaya üye olma girişiminde bulunan kapsam dışı personel, çoğu zaman işini yitirme tehlikesi ile karşı karşıya bırakılmaktadır.

İşçi Sınıfının Değişen Niteliği:

Günümüzde işgücünün farklılaşması, kol ve kafa emeğinin ayrışması nedeniyle ortaya çıkan ücret ve statü farklılıkları,

çalışanlar arasında ayrıcalıklı kesimler ortaya çıkarmıştır. Bazı çalışanlar sınıfsal olarak konum değiştirmiştir. Gerçekte işçi sınıfına dahil olan bu çalışanlar hala kendilerini bu sınıfın içerisinde görmediklerinden, işçi sendikalarına üye olma eğilimleri oldukça düşüktür.

Sözleşmeli Personel Uygulaması:

İşverenlerin işçileri belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırmaları, hem işçinin işinin sürekliliğini ortadan kaldırmakta hem de iş güvencesinin olmayışı nedeniyle çalışanları sendikadan uzaklaştırmaktadır. Bu yöntem, "sendikasızlaştırma" amacıyla, işverenler tarafından özellikle yaygınlaştırılmak istenmektedir.

Sendikaların Örgütlenme Modellerini/Yapılarını

Yenileyememeleri:

Değişen koşullara bağlı olarak sendikaların da yapılarını ve örgütlenme modellerini değiştirmeleri gereklidir. Farklı tarihsel kesitlerde sendikanın gövdesini mücadeleye hazır hale getirmesi gerekmektedir. Ancak sendikalar, değişen koşullara karşın yasal kısıtlamalardan da kaynaklanan nedenlerle yapılarını korumaktadırlar. Sendikalar kuruldukları dünden bugüne hemen hemen aynı yapısal oluşumla ve örgüt modeli ile yürümektedirler.

Etkin ve Dinamik Bir Perspektifin Geliştirilemeyişi:

Sendikalar için örgütlenme hayati öneme sahiptir. Örgütlenme için geliştirilecek perspektif çok önemlidir. Bu dönemsel olarak değişebileceği gibi aynı anda da dinamik bir yapıda olmalıdır. Bu etkinlikte ve dinamizmde geliştirilecek perspektif, örgütlenmenin önünü açacaktır. Ancak sendikalarda genel olarak rastlanılan klasik yöntemlerin dışına çıkarak, karakterizasyon çalışmaları yapılmadığından örgütlenme dönemsel olarak çok zorlanmaktadır.

Sendikaların Güç Kaybı-Güvensizlik İlişkisinin Belirleyen Olması:

Sendikalar güç kaybettikçe ve sendikalara duyulan güvensizlik de artmaktadır. Sendikalara duyulan güvenin azalması örgütlenme önündeki engellerden biridir.

Serbest Bölgeler:

İşçi hakları yönünden son derece sınırlayıcı bir şekle sahip olan serbest bölgelerde işçiler sendikalı olabilmekte, ancak 10 yıllık grev yasağı getirilmektedir. Bu yasağın yanında işverenlere çeşitli kolaylıklar tanınmaktadır.

Yukarıda sıraladığımız engellere, yasal mevzuatın bağlayıcılığını, toplumsallık yerine bireyselliğin öne çıkmasını, kayıt dışı çalışmayı ve sektörlerdeki krizleri de ekleyebiliriz.

3.2. Örgütlenmenin Önündeki Olanaklar

Toplumsal Amacı Anımsama:

Sendikalar, yasalılık ilkesiyle parlamenter demokrasinin kurumsal işleyişinin sürekliliği ve yeterliliğine katkıda bulunurken çıkar temsilini kazanılmış haklar sistemine bırakmışlardır. Sendikalarda toplumun diğer örgütlenmelerine ve kurumlarına benzer biçimde, özgün çıkarlarını varolan sistem içinde savunmaya yönelmişler ve toplumun değiştirilmesi amacından uzaklaşmışlardır. İçinde bulunulan koşullar, sendikalara bu amacı anımsatacak fırsatlarla doludur. Sendikalar, çıkarlarını savunmaya yönelik politikalarını genel toplumsal ve siyasal amaçlarla birleştirdiklerinde, eylemleri ve girişimleri de yeniden siyasal ve toplumsal meşruiyet kazanacaktır.

Yenilenme, Yeni Yasal Yapılanma:

Toplu çalışma ilişkilerinde değişiklik öngören yasa değişikliği çalışmalarını, yeni bir örgütlenme ve çalışma ilişkileri sistemi oluşturma da bir fırsata dönüştürme koşulları zorlanmalıdır. Yasakçı anlayışın yerine, sendikaların toplumsal değişime katkı yapabileceği, sendikal hakların özgürce kullanılabilmesi bir

sistem modeli önerilmelidir. Sendikaların, üyeye dayalı, en az bürokrasi ile yönetilen, yetkilerin çevreye dağıtıldığı, verimli işleyişin gerçekleştiği, diğer toplumsal hareketlere açılımı olanaklı olan ve toparlayıcı örgüt işlevi olan örgütler olarak yapılanmaları doğrultusunda mücadele edilmelidir.

İşçi Sınıfının Nicel Olarak Artışı:

İşçi sınıfına dahil olan çalışanlarla işçi sınıfı nicel olarak büyümektedir. Sendikaların bunu bir olanak olarak değerlendirerek, bu çalışan kesimini örgütlemeyi hedeflemesi örgütlenmenin de önünü açacaktır.

Büyüme (Sistemli, İleriyi Görerek, Saptanan Sektörlerde):

Ülkemizde sendikalar işkolu esasına göre örgütlenmektedir. İşkolları pek çok farklı sektörü de içermektedir. Bu sektörlerin yapısal özellikleri kavranarak ve sektörler üzerine araştırma yapılarak örgütlenmek her sendika için artık olmazsa olmaz koşul haline gelmiştir.

Artan Yoksullaşma:

Yoksullaşma yalnızca ülkemizde değil tüm dünya üzerinde önemli sorunlardan biridir. Yoksullaşma, sorunları ve çıkarları emekçilerle ortaklaştırabilecek kitleleri büyütmektedir. Yoksulluğun artmasını sendikal olanak olarak değerlendirebilmelidir.

Gelir Dağılımı -Alt ve Üstte Yer Alan Katmanlar Arasındaki Uçurum-:

İleri kapitalist ülkelerde dahi, gelir dağılımı arasında farklılık vardır. Gelir dağılımında en altta ve en üstte yer alan katmanlar arasındaki fark giderek artmaktadır. Ücretliler açısından giderek bir yoksullaşma söz konusudur. Bu konu, bu nedenle sendikaların ilgi odağında yer almalı ve örgütlenme

perspektiflerini geliştirecek önemli argümanlar olarak kullanılmalıdır.

Artan İşsizler Ordusu:

İşsizliğin yaygınlaşması sendikal örgütlenme önünde hem bir engeldir, hem de olanak olarak değerlendirilebilir. İşsizlik olgusunu, çalışanlar için bir karabasan olarak göstermek yerine, sendikaların bu işsizlik sürecini tersine çevirmede etkin bir araç olarak kullanılabilmesi topluma yayılmalıdır.

Sendikaların Güç Birliği -Bütünlüklü Yanıt-:

Sendikaların örgütlenmenin önündeki engelleri ortadan kaldırmak için birlikte mücadelesi önemsenmelidir. Engellerin aşılmasında bütünlüklü bir yanıtın verilmesi, hem sendikalara duyulan güveni artıracak hem de sendikalar, bu bütünlüklü yanıt ile karşılaştıkları engelleri birlikte aşabilecek güce kavuşacaklardır.

Güçlü, İnançlı, İnatçı İÇ ÖRGÜTLENME:

Sendikaların üyelerini bir arada tutabilmesi, sendikaya örgütleyebilmesi için en önemli araçlarından biri iç örgütlenmedir. İç örgütlenmesi güçlü olan bir sendika, dışarıya karşı da verdiği görüntü ile daha fazla bir çekim alanı yaratacaktır.

Sendikal Bilinç/Sınıf Bilinci:

Üyelerini sendikal bilinç ve onun bir üst aşaması olan sınıf bilinci ile donatmış bulunan sendikaların örgütlenme pratikleri daha gelişkin olacaktır. Bu gelişkinlik örgütlenme konusunda ciddi bir olanak yaratacaktır.

Üretimden Gelen Güç:

Sendikalar ve sendikalara üye işçiler için üretimden gelen gücün kullanılması örgütlenme açısından olanak sunabilecektir.

