

# DEK

## DEMOKRATİK EĞİTİM KURULTAYI

1978

SENDİKALAŞMAK İÇİN SOMUT  
MÜCADELE YÖNTEMLERİ

TÜSTAV  
TMMOB

- panel -



töb-der

TÜSTAV

Halkevleri Basımevi — 17 65 53

## SENDİKALAŞMAK İÇİN SOMUT MÜCADELE YÖNTEMLERİ

### GİRİŞ :

Ülkemizde, teknik elemanların, öğretmenlerin, memurların, sağlık personelinin, tüm sendikasız kamu çalışanlarının sendikal haklar mücadelesi her geçen gün daha ileri boyutlara ulaşmaktadır. 1960'lı yıllarda önem kazanmaya başlayan sendikal haklar mücadelesi, bugün «TOPLU SÖZLEŞMELİ VE GREVLİ SENDİKAL HAKLAR ELDE EDEREK, İŞ-YERİ VE İŞKOLU DÜZEYİNDE İŞÇİ SENDİKALARINDA ÖRGÜTLENME» olarak tanımlayabileceğimiz mücadele hedefiyle, onbinlerce çalışana mâl olmuştur.

Örgütlü bir mücadelenin sonucunda elde edeceğimiz sendikal haklar çalışanların ekonomik - demokratik mücadelelerinde etkin bir silah olacaktır. Sendikaların, çalışanların ekonomik durumu ve çalışma koşullarını düzeltme mücadelesindeki önemi açıktır. Mühendis ve mimarların ekonomik durumlarının ve çalışma koşullarının incelenmesinden çıkan sonuçlar mühendis ve mimarlar için sendikal hakların gerekliliğini somut biçimde ortaya koymaktadır.

## MÜHENDİS VE MİMARLARIN SOSYAL VE EKONOMİK DURUMLAR (\*)

Mühendis ve mimarların % 63,1'i kamuda, % 16,2'si özel sektörde ücretli olarak çalışmakta olup % 20,7'si ise büro ve firma sahibi veya ortağıdır. Mühendis ve mimarlarda aylık gelir ortalaması 5170 TL olup, bu sayı özel kesimde çalışanlar için 6361 TL/ay, kamu kesiminde çalışanlar için 4293 TL/ay, büro/firma sahip/ortakları için 6970 TL/ay'dır. Mühendis ve mimarların % 68,7'sinin aylık geliri 5000 TL'nin altında, % 42,3'ününse aylık geliri 4000 TL'nin altındadır. Başka bir deyişle, mühendis ve mimarların % 68,7'si, mühendis ve mimarların ortalama aylık gelirinin altında ücret almaktadır.

Büro-firma sahibi/ortağı dışındaki mühendis ve mimarların büyük bir kesimi; özel kesimde çalışanların % 52,1'i, kamu kesiminde işçi olarak çalışanların % 43'ü, kamu kesiminde memur olarak çalışanların % 46,2'si, çalışma biçimini değiştirmek ve ağırlıklı büro - firma sahibi/ortağı olmak istemektedirler.

Mühendis ve mimarların beşte birinden fazlası (% 21,3) fiilen sendikalaşma hakkına sahiptir. Ancak gerçek sendikalaşma oranı ise, son derece düşük olup, toplam mühendis ve mimarların sendikalara üye olan kısmı ancak % 3,2'dir. Mühendis ve mimarların, sendikalaşabilecekleri halde, bu hakkı

(\*) Bu bölümde kullanılan sayısal veriler, 1975 yılında örnekleme yoluyla seçilen 2500 mühendis ve mimara yapılan anketin sonuçlarından alınmıştır.

kullanmayan kesimi ise % 18,1'dir. Sendikal haklara sahip olup da, bu hakkı kullananlar kamu kesiminde % 49,1 olduğu halde, özel kesimde ancak % 2,4'dür. Bütün bu sonuçlar, mühendis ve mimarların, ancak beşte birinin yasal olarak sendikalaşabilecek durumunda olduklarını, bununla birlikte özellikle özel kesimde bu hakkı kullananların oranı çok düşük olduğu için, fiili sendikalaşma düzeyinin çok yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır.

Bir çok mühendis ve mimarın çözüm olarak gördüğü büro - firma sahibi/ortağı biçimindeki çalışmanın niteliğini kavramak açısından, mimarlık bürolarını inceleyen bir araştırmanın bulguları, belli bir ihtiyatla genelleştirilebilir.

Mimarlık bürolarının dörtte üçünde ücretli mimar veya mühendis çalışmamaktadır. Bu olgu, bütün özellikleriyle bir kapitalist artı - değer yaratılması sürecinin mimarlık bürolarında bugün için yaygın olmadığını bize göstermektedir. Bir çok küçük büroda, büro sahibi zanaatkâra benzemektedir; yani o, üretim araçlarının sahibi olarak hem bir kapitalist, hem de kendi kendinin ücretlisidir. Kendi üretim araçları ile çalışarak, kendi işgücünü yeniden ürettiği gibi, yarattığı artı - değerın bir kısmına sahip çıkar. (1)

Mimarlık büroları için varılan bu yargılar, diğer bir çok mühendislik bürosu için de geçerlidir. Az sayıda büyük proje bürosunun dışında, bir çok küçük büro, belirtilen koşullarda varlığını sürdürmeye çalışmaktadır.

Özetlersek, mühendis ve mimarların büyük çoğunluğu ücretli emekçilerdir. Onlar da, mesleki bil-

gi ve becerilerini emekçi halkın yararına kullanamamanın sıkıntısını çekmekte, her yıl % 25 - 30 artan hayat pahalılığı karşısında, düşük ücretlerle geçinme savaşı vermekte, diğer emekçiler gibi emperyalizm ve yerli ortaklarının saldırı, kıyım ve zulmüne hedef olmaktadır.

Mühendis ve mimarların büyük çoğunluğunun ücretli emekçiler oluşunun saptanmasında sonra, «Neden Sendikalaşma» sorusuna cevap verebiliriz.

### NEDEN SENDİKALAŞMA ?

Emekçi sınıfların işgücünü daha iyi koşullarda satma ve daha iyi çalışma koşulları sağlama mücadelesinde, toplu sözleşme ve grev silahlarıyla donatılmış bulunan sendikalar etkin bir araçtır. Ve diğer bir yönüyle, sendika bir örgüttür; ekonomik - demokratik mücadelede çalışanların örgütlü birliğinin oluşturulmasında bir araçtır.

«Sınıf mücadelesinin tarihi göstermiştir ki, çalışanlar sermaye kesimleri karşısında bir güç olmak istiyorsa, örgütlü olmak zorundadır. Yine tarih doğrulamaktadır ki, günümüzde sömürü hâlâ devam ediyorsa, bu, sömürücü sınıfların örgütlü olmasından, örgütlülüğünü sürekli kılmasından ve böylece sömürülenler üzerinde baskı ve terör uygulayabildiği, onları sindirebildiği içindir. Sömürüye karşı savaş örgütlü olmak zorundadır.»

«Sendikalar ezilen sınıfların sınıf mücadelesinde ekonomik - demokratik haklar, kazanımlar doğrultusunda mücadele için kullandıkları bir araçtır. Sendikalar sosyal ve ekonomik ilişkileri bakımından or-

tak özellikleri olan kitlelerin en geniş biçimde yer aldığı örgütlerdir. Sendikalar genel olarak bağımsızlık, demokrasi mücadelesi içinde, temsil ettikleri kitlelerin ekonomik - demokratik hakları için mücadele ederler.» (2)

Temelde bir ekonomik - demokratik mücadele aracı olan sendikaların işverenlerden kopardıkları haklar, sendikaya karşı en ilgisiz kesimlerin bile ilgisini artırır. Böylece, sendika, bir işyerinde çalışanların tamamını veya tamamına yakın bir bölümünü kapsar. Bir başlarına işveren karşısında güçsüz olan çalışanlar, işveren karşısında sendika ile örgütlü bir birlik olarak durabilirler.

Sendikal mücadelenin kazanımlarının geçici olduğu doğrudur. Ancak enflasyon, çalışanların ücret artışlarını kısa bir sürede etkisizleştirirse de, sendikal mücadele, çalışanlar üzerindeki sömürün bir nebze olsun hafiflemesinde yararlıdır. Şurası açıktır ki, sorunların temel kaynağı, içinde yaşadığımız siyasi düzendir. Sorunlarımıza kalıcı çözümler bulunabilmesi, bu siyasi yapının değişmesi, emekçiler lehine bir siyasi yapının oluşturulmasıyla mümkündür. Bu anlamda, sendikaların yürüttüğü mücadele, ülke çapında verilmekte olan bağımsızlık, demokrasi mücadelesine tabi olmalıdır. Sendikalar elbette eylem ve çalışmalarıyla anti - emperyalist, antifaşist mücadeleye katkıda bulunabileceklerdir.

Ancak unutulmaması gereken, ülkemizin, bağımsız ve emekçi halk demokrasisinin kurulduğu demokratik bir ülke olması, emperyalist - kapitalist ilişkiler ağı dışında yer almamızla mümkün olduğu

dur. Bu nedenle, sendikalar bu amaçlar doğrultusunda mücadele göreviyle yükümlü olan ve toplumun tüm sınıf ve katmanlarına karşı sorumlu olan siyasi partilerle karıştırılmamalıdır.

Sendikaları doğru olarak değerlendiren devrimci bir taklaşım, en geniş kitlelere temel ekonomik - demokratik sorunların kaynaklandığı siyasi yapının, emperyalizm ve yerli ortaklarının değil, emekçi halkın çıkarlarına uygun bir biçimde kavuşturulması doğrultusunda hedefler göstermekle yükümlüdür. Ancak sorunu, iktisadi mücadelenin tayin edici rol oynadığından hareketle, iktisadi mücadeleye siyasi bir nitelik kazandırma anlayışıyla ele almak yanlıştır. İktisadi çıkarların emekçiler lehine bir yapıya kavuşturulması, köklü siyasal değişikliklerle mümkündür. Devrimciler, iktisadi mücadeleyle yetinip, iktisadi durumun teşhir edilmesi yolundaki çalışmaları eylemlerinin başlıca alanı olarak değerlendirmezler. Devrimciler, çalışanlara işçi sınıfının bilimi doğrultusunda siyasi eğitimini sağlamak ve siyasal bilinci geliştirmek doğrultusunda çalışmakla yükümlüdürler.

Bütün bu nedenlerle, düşük ücretlerle hayat pahalılığının ateşten gömleği içinde kıvranan, mesleki bilgi ve becerisini emekçi halkın yararına kullanamamanın sıkıntısını benliğinde duyan, bir parçası olduğu emekçi halk gibi, emperyalizm ve yerli ortaklarının baskı zulüm ve terör uygulamasına hedef olan teknik elemanların, bağımsızlık - demokrasi mücadelesine tabi olarak sürdürdükleri ekonomik-demokratik mücadelede, sendikalar etkin ve gerekli bir araçtır.



Sendikaların, çalışan kesimlerin örgütlülük düzeyinin artmasında etkin bir araç olduğu vurgulanmıştır. Ülkemizde, çalışanların örgütlülük düzeyi incelendiğinde, konunun önemi ortaya çıkmaktadır.

### ÜLKEMİZDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLÜLÜĞÜ:

Ülkemizin çarpık kapitalist yapısının ve bu yapı üzerinde biçimlenen siyasi yapının bir sonucu olarak, çalışan kesimlerin örgütlülük düzeyi düşüktür. İşçi sınıfına sendikal hakkının tanınışından bu yana 30 yıl, grev ve toplu-sözleşme hakkının tanınışından bu yana 10 yılı aşkın süre geçmiş olmasına karşın, işçi sınıfının da örgütlenme düzeyi düşüktür. Milyonlarca tarım işçisi ise, bu haktan yoksundur. Sendikasız kamu çalışanlarının örgütlülük düzeyi yetersizdir.

«Resmi verilere göre Sosyal Sigortalar'a bağlı işçi sayısı 2 milyon, Emekli Sandığı'na bağlı ücretlilerin sayısı 950 bin dolayındadır. Bağ-Kur ve özel sandıklar da eklendiğinde, toplam sigortalı ücretli sayısı 3.900.000'e ulaşmaktadır. Buna göre, toplam sigortalı sayısı iktisadi faal nüfusun dörtte biri oranındadır. SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve özel sandıklara bağlı toplam sigortalı ücretlilerin ücretlilerin % 60'ı kadardır. Bu rakamların gösterdiği, değil sendikal olmak, ücretlilerin % 40'ının sigortalı bile olmadığıdır. Çalıştırdıkları işçileri sigortaya kaydetmeyen işyerleri, 1974 Yılında toplam işyerlerinin üçte ikisidir.» (3)

Türkiye'de sigortalı statüsünde olup, yasal olarak sendikalaşabilecek 2 milyona yakın çalışanın önemli bir bölümü de sendikalara üye değildir. «Çalışma Genel Müdürlüğü, sendikalı işçi sayısının 1,2 milyon

olarak vermektedir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na göre ise, sendikalı işçi sayısı 870 bin kişidir.» (4)

Sendikal haklara sahip olmayan kamu çalışanlarının (memur, mühendis, mimar, öğretmen, sağlık personeli, v.b.) örgütlülük düzeyi de yetersizdir. Bu kesimlerin örgütlendiği demokratik kitle örgütleri temsil ettikleri kitlenin önemli bir bölümünü kapsamaktadırlar.

Öte yanda, «mesleklerini icra edebilmek için meslek odalarına kaydolmak zorunda olan mühendis, mimar, doktor ve avukatların örgütlülüğü gönüllü ve iradeye dayanan bir seçimin sonucu değildir.»

Bu örgütlerin üye tabanının bir bölümü gerici, faşist unsurlar olup, önemli bir bölümü de örgütün eylem ve çalışmalarına karşı ilgisizdir. Sözcüsü oldukları kesimi kapsama açısından, demokratik örgütler içinde en başarılı örnek TÖB-DER olup, öğretmenlerin % 60'ına yakın bir bölümünü kapsamaktadır.

Bu somut gerçeklik, demokratik kitle örgütlerinin temsilcisi oldukları kesimlerin çoğunluğunu kapsama yolundaki çalışmalara ağırlık verilmesi gereğini açıkça vurgulamaktadır.

Ülkemizde emekçi kesimlerin örgütlülük düzeyinin düşüklüğünde objektif olarak, ülkemizdeki ekonomik ve siyasi yapının biçimlenişi ve subjektif olarak, devrimci mücadelenin güçsüzlüğü ve mücadele geleneğinin zayıflığı etkendir.

«Ülkemiz üzerinde emperyalist sömürünün yoğunluğu, kendi iç dinamiğiyle gelişmeyen kapitaliz-

min çarpıklığı, sanayiın geri, ilkel niteliği ve dışa bağımlılığı, yurt içinde üretilen bir çok malın, değerinin altında metropol ülkelere aktarılması, yüksek faizli dış borçlar ve emperyalizmin sürekli bunalımının ülkemize yansması, ülkemizde sürekli bir ekonomik krize neden olmaktadır. Uzun vadeli politikalar uygulayamayan egemen sınıflar, emekçi halkın kendiliğinden ekonomik - demokratik mücadelesinin bile isteklerini karşılayamamakta, bu mücadeleyi baskı terörle ezmek istemektedirler. Bütün bu olgular, Türkiye'de egemen ittifakın güçsüzlüğünün ve istikrar-sızlığının temelini oluşturmaktadır.» (5)

Bu yapı nedeniyle, egemen sınıflar ülkemizde «işçi sınıfının dışındaki diğer çalışanların da sendikalar da örgütlenip, toplu sözleşme ve grev haklarına sahip olarak, egemen sınıflara karşı ekonomik - demokratik haklar kazanmalarını kabul edememektedirler.»

Bu durum, egemen sınıfların, çalışanların birliğini bozucu işçi - memur ayrımı gibi uygulamalarla, memur olarak nitelendirilen kesime sendikal hakların tanınmayışında somutlanmaktadır.

On yıllardır çeşitli hukuki düzenlemelerle sürdürülen işçi - memur ayrımı uygulamasının gösterdiği, egemen sınıfların memurların işveren karşısında ücretli bir çalışan olduğunu ve tüm çalışanların egemen sınıflar ve onların siyasal iktidarlarına karşı birleşmesi gerektiğinin bilincine varmalarını önlemek için, işçi-memur ayrımı gibi hukuki gerekçeler kullanmakta etkin olduklarıdır.

Burada değinilmesi gereken bir nokta da, çalışanların egemen sınıfların hukuksal düzenlemelerine

göre, işçi veya memur sayılamayacağıdır. İnsanların üretim süreci üzerindeki rolleri önemli ve belirleyici unsurdur. Ve çalışanların birliğinin sağlanması, bugün memur diye isimlendirilenlerin, yarın bir kararname değişikliğiyle işçi statüsüne geçerek işçi olmalarından değil; üretim sürecinin örgütleniş ve hiyerarşisinde farklı konumlarda da olsalar, ürettikleri artıdeğere sermaye tarafından el konulan ücretli emekçiler olduğu gerçekliğinin kavranmasından ve buna göre politikalar getirilmesinden geçmektedir.

### **ÇALIŞAN KESİMLERİN ÖRGÜTLÜLÜK DÜZEYİ ARTTIRILMALIDIR.**

Ülkemizde, çalışan kesimlerin örgütlülük düzeyinin düşük olduğuna yukarıda değinilmişti. Demokratik kitle örgütlerinin sözcüsü oldukları kesimlerin mümkün olan en büyük çoğunluğunu temsil etmek ve bu kesimlerin örgütler bünyesinde, örgütlenme doğrultusundaki çalışmalarını yoğunlaştırılmalıdır. Bu çalışmalarda, söz konusu kesimin çalışanlar olduğunun ve çıkarlarının egemen sınıflarla uzlaşmaz olduğundan hareketle, bu kesimde yer alanlarda bir sınıf bilincinin yaratılması ve sınıf mücadelesine katılmalarının sağlanması temel amaç olmalıdır.

Mühendis ve mimar kesiminde önemli bir çoğunluğun, içinde bulunan koşullarda, daha rahat bir yaşam sağlayabilmek için büro-firma sahibi/ortağı olmak özlemi taşıdığı daha önce anlatılmıştı. Bu oluşum, memurlarda da büyük kesim tarafından arzulanan ancak küçük bir azınlık için mümkün olabilen «yükselme, yüksek bürokrat olabilmek» arzusu şeklinde görülmektedir. Her iki kesimde de «bir sınıf

bilincinin gelişmesi zor olmakta, ancak gelir düzeyinin düşüklüğü ya da özlem düzeyini karşılamayan yetersiz maddi koşulların ağırlığı ölçüsünde artık hareket etme, taleplerde bulunma, davranış birliği geliştirme olasılığı sözkonusu olmaktadır.» (6)

Yapılması gereken, düzene karşı tepkiler temlinde yükselen bu muhalefeti sınıfsal bilinç düzeyine çıkarmak, doğru çalışmalarla çalışanların örgütlülük düzeyini yükseltmektedir.

### SENDİKALILAŞMA BİLİNCİNİN YARATILMASI:

Sendikal haklar mücadelesinde, önemli bir görev, tüm çalışan kesimlerde sendikallaşma bilincinin yaratılmasıdır. Bu görevin yerine getirilmesi, çalışan kesimlere üretim süreci içindeki yerlerinin anlatılmasını, yarattıkları değere nasıl el konduğunu, işveren karşısındaki durumlarını ve diğer çalışanlarla benzerliklerinin ve farklılıklarının kavratılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bugün bir çok işyerinde, egemen sınıfların çalışanların birliğini bozmaya yönelik işçi-memur ayrımı gibi politikaları nedeniyle, çalışanların bir kesimi sendikal haklara sahipken, diğer bir kesimi de bu haktan yoksundur. Bu oluşum, kamu ve özel kesim işyerleri için de geçerlidir. Kamu kesiminde aynı işyerinde çalışan ve bazan aynı işi yapan kişilerin bir bölümünün ücretleri dondurulur, parlamento veya hükümet tarafından yetersiz düzeyde belirlenirken, sendikal haklara sahip diğer bir bölümün ücretleri ise, toplu sözleşme yoluyla belirlenmektedir. Egemen sınıfların sorumlusu oldukları pahalılığın nedeni olarak gösterdikleri ve çalışanları birbirine dü-

şürmek için de kullandıkları «işçi ücretlerinin yüksekliği» yutturmacası aynı öзде fakat değişik biçimlerde, işyerlerinde de tekrarlanmaktadır. Aynı işyerinde çalışanlardan bir kesiminin sendikal mücadeleyle kazandıkları ve sendikasız personelin ücretlerine göre görelî olarak farklı olan ücretler, ters propaganda malzemesi olmakta, işverenler «cahil işçilerin, bilgili memur ve mühendislerden daha çok aldığı» söyleyerek, memurlarda ve mühendislerde işçilere karşı düşmanlık duyguları geliştirmek istemektedirler. Bu yanlış yaklaşım mahkûm edilmelidir. Sendikal haklar sayesinde emeklerinin karşılığında bir ölçüde yüksek ücret artışı sağlayanların bu durumu diğer çalışanlara örnek olmalı, sendikaların somut başarıları, sendikasız çalışanların sendikaların zorunlu olduğu, sendikal haklar alınması mücadelesine katılmannın gerekliliğinin kavratılması için, başarılı bir propoganda malzemesi olmalıdır.

Bunlara ek olarak, ileriki bölümlerde anlatılan işyeri konseyi vb. örgütlenmelerle, işyerinde tüm çalışanların ortak sorunlarının çözümü için çalışanların güçbirliğinin ve ortak eyleminin sağlanması da, ileri bir adım olacaktır. Bu temel üzerinde gerçekleştirilecek sağlıklı ilişkiler, durumları nedeniyle bazı gelişimlere yeterli tepki gösterme olanğından yoksun olan sendikasız personelin yanı başında sendikanın etkin tavır almasıyla bütünlenmelidir. İşyerlerinde sendikalaşabilme hakkına sahip olup da fiilen sendikalara üye olmayan kişilerin sendikalara üye olması doğrultusunda çalışmaların sendikalarca gerçekleştirilmesi de sağlanmalıdır.

İlerici mühendis ve mimarlara bu konuda düşün başka bir görev de, çalışanları işyerinde örgütlemeye çalışan ilerici sendikalara bu çalışmalarında yardımcı olmaktır. Bir işyerinde ilerici bir sendikanın yenilgisinin o işyerinde faşist veya sarı bir sendikanın etkin olmasının, o işyerindeki tüm çalışanları etkileyeceği açıktır. Ülkemizde faşistleştirme politikalarının yaygın bir biçimde uygulandığı bir alan da işyerleridir. Seydişehir, İsdemir ve Tariş'de faşist sendikalar karşısında ilerici sendikaların başarısız olmasından sonra, bu işyerlerinde faşist terör ve demagoji yoğunluk kazanmış, işçilerin yanı sıra diğer sendikasız çalışanlar da faşist teröre hedef olmuş, bu arada bir çok mühendis saldırıya uğramış, kıyılmış ve sürülmüştür. Bütün bu olanlar, temel görev işçilerin olmakla birlikte bir işyerinde çalışan tüm ilericilerin o işyerindeki ilerici sendikal faaliyete katkıda bulunmasının zorunluğunu ortaya koymaktadır. Sendikalaşma bilincinin yaratılması doğrultusunda işyerlerinde çalışan ilerici mühendis ve mimarlar, tekelci sermayenin, işçi sınıfına ve onun sendikal örgütlerine yönelik saldırı kampanyalarının o işyerindeki tüm çalışanlara açıklanması ve anlatılmasında görev almalı, açılan dayanışma kampanyalarında, o işyerinde çalışanların katılımının sağlanmasına çalışmalıdır. Bu çalışmalar, işyerindeki personelin, kendilerinin de tüm çalışanların bir parçası olduğu, bugün çalışanların bir kesimine yönelen sermayenin azgınca saldırılarının, başka bir gün kendilerine de yönelebileceğini ve bu nedenle, tüm çalışanların güçbirliğinin sağlanmasının gerekli olduğunun bilincine varmalarında etken olacaktır.

Tüm bu çalışmalar, bir işyerinde tüm çalışanların üretim sürecinin örgütleniş ve hiyerarşisinde farklı konumlarda olsalar bile, işverenlerin tüm demagoji ve yutturmacalarına karşın işveren karşısında ücretli bir emekçi olarak aynı safta oldukları, ve birlikte mücadele etmelerinin gerekliliğinin bilincine varmalarına, sendikaların işverenlere karşı mücadelede zorunlu bir silâh olduğu ve bu silaha sahip olmak için de mücadelenin gerektiğini kavramalarına yardımcı olacaktır.

Bu çalışmaların başarılı olabilmesinin, sözcülüğü yapılan kesimlerin örgütlülük düzeyinin yükseltilmesinin, temel bir ön koşulu, bu kesimlerin üretim süreci içindeki rolünün doğru çözümlenmesidir. Soruna bir takım genel doğrularla yaklaşmakla yetinilmemelidir.

**BİLİMSEL BİR YAKLAŞIMLA, ÇALIŞANLARIN ÜRETİM SÜRECİ İÇİNDEKİ YERİ İNCELENMELİ, ÇEŞİTLİ MESLEK GRUPLARININ TOPLUMSAL İŞBÖLÜMÜ VE İŞYERİNDEKİ İŞBÖLÜMÜNDEKİ AYRINTILI İŞBÖLÜMÜ DURUMLARI TANIMLANMALI, BU TEMEL ÜZERİNDE SERMAYE VE EMEĞİN DİĞER TEMSİLCİLERİ KARŞISINDAKİ NESNEL DURUMLARI BELİRLENMELİDİR. EKONOMİK - DEMOKRATİK HAKLAR MÜCADELESİ VE BUNA BAĞLI OLARAK SENDİKAL HAKLAR MÜCADELESİNDE İZLENİCEK POLİTİKALAR BU YAPIYA UYGUN OLMALIDIR.**

Çalışanlar arasında, işbirliği ve güçbirliğinin somutlanacağı bir alan, işyerleri düzeyindeki çalışmalar olacaktır.



## İŞYERLERİNDEKİ ÇALIŞMALAR :

Bugüne değin, demokratik kitle örgütlerinin ortak eylem programlarında, ekonomik - demokratik mücadele ve buna bağlı olarak sendikalaşma mücadelesi de önemli bir yer tuttuğu halde, genel olarak sendikalaşma mücadelesi de önemli bir yer tuttuğu halde, genel olarak ülkede yaşanan koşulların da etkisiyle, siyasi görevler ağır basmış ve sendikalaşma mücadelesinde ortak çalışmalar yetersiz kalmıştır. Bu açıdan, bugün genel olarak bağımsızlık, demokrasi mücadelesine tabi bir biçimde ekonomik, demokratik haklar ve «toplu sözleşmeli, grevli sendikal hakların» elde edilmesi doğrultusundaki mücadelenin, somut ortak eylem programları etrafında geliştirilip, güçlendirilmesi önemli bir görevdir.

Bu görevin yerine getirilmesinde, işyerleri düzeyindeki çalışmalar önem kazanmaktadır. Şurası açıktır ki, merkezi demokratik kitle örgütlerinin güçlü olabilmesi için, bu örgütlerin üyelerinin çalıştıkları işyerleri düzeyinde etkin çalışmalar yapmaları zorunludur.

Bu çalışmalar örgütlülüğü arttıracak ve örgütlerin kitleleriyle bağlarını sıklaştıracaktır. TMMOB ve Odaları'nın yıllardır sürdürdüğü mücadelede doğru bir örgütlenme biçimi olarak belirlenen işyeri temsilcilerinin çalışma esasları :

«Mühendis ve mimarların işyerlerinde örgütlülüğünün geliştirilmesi, meslek ve ülke sorunları ayrılmaz bütünlüğü içinde, ülke çıkarlarının ve mühendis ve mimarların özlük haklarının savunulması, sendikal hakların elde edilmesi ve diğer çalışanlarla dayanışmanın sağlanması amacıyla TMMOB'nin işyerleri

ile ilişkisini sağlamak üzere, işyeri temsilcilikleri ve işyeri komiteleri kurulmasıdır.»

İşyeri temsilcisi ve komitelerinin belli başlı görevleri ise şöyledir :

«1. Ülkemizin içinde bulunduğu emperyalist - kapitalist sistemden kaynaklanan ve işyerindeki üretimi doğrudan etkileyen sorunları incelemek, çözüm önerileri geliştirmek.

2. Teknik elemanların ekonomik - demokratik mücadelesinin önde gelen hedeflerinden olan sendikal hakların elde edilmesi doğrultusunda verilen mücadeleyi yoğunlaştırmak ve benimsetmek.

3. İşyerindeki mühendis ve mimarların ekonomik - demokratik hakları doğrultusunda çalışmalar yapmak, Personel Kanunu'ndan kaynaklanan eşitsiz ve ayrımcı politikalara karşı çıkmak.

4. İşyerlerindeki anti - demokratik uygulamalara, baskı, kıyım ve sürgünlere karşı mücadele etmek.

5. Bütün bu çalışmalarda, sorunlarımızın tüm çalışanların bir parçası olduğunun bilinciyle, o işyerindeki diğer çalışanlarla işbirliği yapmak.»

Görüldüğü gibi, bu çalışmalar içeriği itibariyle, işyerlerinde mühendis ve mimarların ve diğer çalışanların en etkin birliğini sağlamaya, örgüt - üye ilişkilerini sağlamlaştırmaya yöneliktir.

İşyeri temsilcileri düzeyinde örgütlenmenin önemli bir yönü de, işyerinde çalışanların birliğinin sağlanmasında etkin bir araç olmasıdır. TMMOB iş-

yeri temsilcilikleri, o işyerinde diğer demokratik kitle örgütlerinin üyeleri ve temsilcileriyle işbirliği ve güçbirliği yapacaklardır.

Tüm çalışanların ve onların demokratik kitle örgütlerinin «işyeri konseyi» biçiminde örgütlenerek, ortak çalışmalarını sürdürmelerinin başarılı örnekleri vardır.

İller Bankası'nda (TMMOB, Tüm-Der, TÜTED, TEKBANK-İŞ), TRT'de (TMMOB, Tüm-Der, TÜTED, YENİ HABER-İŞ), MTA'da (TMMOB, TÜM-DER, TÜTED, DEV. MADEN-SEN) başarılı ortak ve örgütlü çalışmalar yapılabilmektedir.

Bu ortak çalışmaların pratiği göstermiştir ki; merkezi demokratik kitle örgütlerinin desteğiyle, işyerlerinde,

1. Çalışanların somut ekonomik - demokratik hakları doğrultusunda çalışmalar yapmak, yasal olarak mevcut olmakla birlikte, uygulanması önlenen bir çok ekonomik - demokratik hakkı kullanılabilir hale getirmek.

2. İşyerindeki faşist baskı, kıyım uygulamalarına, kadroların faşistlerle doldurularak, faşistleştirilmesinin güçlendirilmesine karşı durmak.

3. Somut çalışmalarla, çalışanlarla onların örgütleri arasındaki bağları sıkılaştırmak, işyerlerinde çalışanların, örgütlülüğünü arttırmak, demokratik kitle örgütlerinin yeni üyelerle güçlenmesini sağlamak mümkündür.

İşyerlerindeki bu çalışmaların, faşizme karşı mücadelede özel bir önemi vardır.

«İşyerleri anti-faşist birer kale olacaksa, biz teknik elemanlar olarak işçi sınıfının yanında yer almamız, ona omuz vermeliyiz. Bunun için işyeri örgütlenmesini yaşayan canlı birer organizma haline getirmeliyiz. Anti-faşist mücadelede, işyeri düzeyindeki örgütlenmeyi esas almalıyız. Bir işyerinde anti-faşist mücadele içinde işçi sınıfı ile omuz omuza, sırt sırta dayanan üyeler kazanmak, anti - emperyalist ve anti - faşist kavramlar üzerinde yıllar boyu sürececek kısır ve verimsiz tartışmalardan milyon kere faydalıdır.»

«En geniş kitleye, gerçek kurtuluşlarının işçi sınıfı ve emekçi halkın kurtuluşu ile özdeş olduğunun bilincini taşımak, onları mücadele içine sokmak, ancak ve ancak çalışma programının en geniş kitleyi kapsayacak biçimde çizilmesi ve yaşama geçirilmesiyle mümkündür.»

«İşyeri düzeyindeki örgütlenme ile bu esasın yaşama geçirilmesi mümkündür..»

... Şube, Oda ve TMMOB'ne uzanan örgütlenme yapısı ile de, mücadeleyi en geniş kitle tabanında yaygınlaştırmanın • pekiştirilmesine çalışılmalıdır.»  
(7)

Bütün bu çalışmalar, daha önceki bölümlerde açıklanan, çalışanlarda sınıf bilincinin yaratılmasında, işyerlerinde işverenlerin tüm ayrımcı uygulamalarına karşı, çalışanların güçbirliğinin sağlanmasında etkin olacaktır.

Konunun sendikal haklar mücadelesi açısından vurgulanması gereken yönü, mücadele hedefi olarak belirlenen «tüm çalışanların işyeri ve işkolu düze-

yinde işçi sınıfı sendikalarında örgütlenme» hedefinin gerçekleşmesinin temellerini oluşturmasıdır. Bugün, ayrı örgütlerde, aynı mücadeleyi ortak olarak sürdürülen kesimler, sendikal haklar kazanıldığında belirli bir ortak mücadele deneyi ve pratiğiyle aynı örgüt çatısı altında daha kolay biçimde bir araya gelebileceklerdir.

Bunlara ek olarak, «sendikal haklara sahip olup da, bu hakkı kullanmayan» çalışanların, işyerlerindeki sendikaların da katılımıyla oluşturularak güç ve eylem birliği çerçevesinde, bu haklarını kullanmalarını sağlanabilecektir. Bir çok işyerinde, işçi sınıfıyla diğer çalışanların oluşturacakları güçbirlikleri daha bir çok olumlu adımın atılmasına olanak verecektir. İşyerlerinde, işçi sınıfı ve sendikalarla oluşturulacak diyaloglar, sendikaların mücadelelerinde o işyerinde, diğer çalışanların da yararlanabilecekleri birtakım hakları da programlarına almalarına olanak verecektir.

TMMOB olarak önerimiz, bu konunun demokratik kitle örgütlerince sürdürülen çalışmanın hızlandırılması, merkezi düzeyde ele alınacak bir çerçeveye bağlanması ve bu doğrultuda somut çalışmaların yapılmasıdır.

Konunun merkezi düzeyde ele alınarak, koordineli bir biçimde alt örgütlenmelere aktarılmasıyla işyerlerinde tüm çalışanların güçbirliğini sağlamaya yönelik bu çalışmaların daha etkin bir biçimde sürdürülmesi mümkün olabilecektir.

## İLLER VE BÖLGELER DÜZEYİNDE ÇALIŞMALAR :

Ülkemizde çalışanlar ve onların demokratik kitle örgütlerinin ortak olarak sürdürdükleri çalışmalar, yalnızca bir kaç büyük kentle sınırlanmış durumdadır. Oysa, örgüt merkezleri düzeyinde gerçekleştirilen ortak çalışmaların, örgütlerin alt birimlerine de maledilmesi, örgüt birimlerinin bulunduğu diğer bölgelerde de bu ortak çalışmaların sürdürülmesi zorunludur. Aynı şekilde, örgüt merkezlerinin bulunduğu büyük kentlerde işyeri düzeyinde sürdürülen ve yapılacak yeni çalışmaların, tüm ülke çapında yaygınlaştırılması açısından da örgüt alt birimlerinin ortak çalışmaları sağlanmalıdır.

TMMOB açısından bu durum, il ve bölgelerde «Mühendis ve Mimar Odalararası Koordinasyon Kurullarının» oluşturulması olarak somutlanmaktadır. Bugün ancak İstanbul ve İzmir'de çalışan durumda olan, Samsun ve Adana'da kurulma çalışmaları süren Koordinasyon Kurullarının ülke çapında yaygınlaştırılması, TMMOB'nin bu dönem çalışmalarında önemli bir unsurdur.

İllerde, dağınık durumda olan Oda Temsilcilikleri İl Koordinasyon Kurulları düzeyinde biraraya gelerek, gerek uzmanlık alanlarında, gerekse bağımsızlık - demokrasi mücadelesinde ve bu mücadeleye bağlı olan ve temel hedeflerinden biri, sendikal hakların elde edilmesi olan ekonomik - demokratik mücadelede bir arada ortak çalışmaları yapabileceklerdir.

İl Koordinasyon Kurullarının, TMMOB'nin örgütsel işleyişinden kaynaklanan işlevlerine ek ola-

rak, diğerk demokratik kuruluşlarla ilişkiler kurulması, geliştirilmesi, ortak eylemlerin hayata geçirilmesinde de önemi vardır.

TMMOB İl Koordinasyon Kurullarının (mevcut olmadığı hallerde, Oda Şube ve Temsilcilikleri) diğerk demokratik örgütlerin şubeleriyle kuracağı ilişkiler bütünü çerçevesinde, sendikal hakların mücadelesinde ortak eylemler gelişebilir. Bu ortak eylemlerin ve işyerleri düzeyinde yapılacak çalışmaların sürdürülebilmesi iller ve bölgeler düzeyinde demokratik kitle örgütlerince - ortak çalışma komitelerinin oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.

Sendikal haklar mücadelesinde geniş kitlenin konuya ilgisini çekme, sendikalaşma bilincini oluşturma doğrultusunda, il ve bölgeler düzeyinde toplantılar, paneller, forumlar, mitingler düzenlenmesi yararlı olacaktır. İşyerleri düzeyinde sürdürülen ve çalışanların ortak eylem birliğini sağlamaya yönelik çalışmalar, iller düzeyinde de gerçekleştirilmelidir.

Her hangi bir il veya bölgede çalışan bir kesime yönelik bir eyleme, işçi sınıfının direnişlerine, diğerk çalışan kesimlerin de ilgisinin sağlanmasına, çalışan kesimler arası dayanışmanın oluşturulmasına çalışılmalıdır. Bir işyerindeki faşist uygulamalara o ildeki tüm demokratik örgütler karşı çıkabilmelidir.

## SONUÇ :

Bütün bu çalışmaların başarılı olabilmesinin önemli bir koşulu, demokratik kitle örgütlerinin bu konularda ortak çalışmalar aksatmaksızın sürdür-

bilmeleridir. Bu açıdan, gerek bu çalışmalar, gerekse demokratik örgütlerin kendi programlarında ve demokratik örgütlerin ortak eylem programlarında yer almalıdır. Bugün ancak büyük kentlerde gerçekleşen işbirliğinin, ülke çapında yaygınlaştırılması konusunda örgüt merkezleri kendilerine bağlı birimleri harekete geçirmelidir. Çalışmaların sadece programlarda yazılı kalmayıp, hayata geçirilmesinde örgüt yönetimlerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Bütün çalışmaların başarısı açısından, itici, tecrit edici tavırlardan sakınılmalı, örgütlerin yönetimlerinde yansıyan siyasi görüş farklılıkları, ayrılıkçı tavırların gerekçesi olmamalıdır. Ortak davranış ortak sorumluluk ilkesi hayata geçirilerek, çalışma ve eylemlerin etkin boyutlara ulaşmasını engelleyen, siyaset farklılıklarını hareket noktası haline getiren eğilimlerin terkedilmesine çalışılmalıdır.

#### ALINTILAR :

1. «Mimarlık Büroları (1), Büro Sahipleri», Mimarlık Haberleri, 26.1.1977, sayı 26.
2. «Sendikal Haklar Mücadelemize Bir Bakış», Füsün Sarıoğlu, Oğuz Türkyılmaz, TMMOB Birlik Haberleri, 1.7.1977 - 1.8.1977, sayı 63-64.
3. A.g.e.
4. TUSİAD, Görüş, Aralık 1976
5. «Sendikal Haklar Mücadelemizi...», a.g.e.
6. Memur Sendikacılığı ve Türkiye Deneyi, 1965-1971, Dr. Gencay Şaylan, TÖB-DER Yayınları.
7. TMMOB Yeni Dönem Çalışma Esasları.