

İŞÇİNİN GÜVENİNİ NASIL BİR SENDİKA KAZANABİLİR?

Aydınlık Gazetesi, 30 Haziran 2015

Yıldırım Koç

Sendikalarımız İkinci Dünya Savaşı sonrasında yeniden kurulmaya başlandığında, birçok kişi “sanduka” dermiş.

Bugünün işçisi o günlerin, 1960’ların, 1970’lerin, hatta 1990’ların işçisinden çok daha bilinçli.

İşçimiz her zaman uyanıktı; ancak uyanıklık, genel eğitim düzeyi ve bilgiye erişim olanaklarıyla sınırlı ve kısıtlıydı.

Şimdi artık nüfusun yüzde 70’ine ulaşmış bir kitleyle eğitilmiş, bilgiye anında erişebilen, sorgulama yeteneği ve özgüveni daha gelişmiş bir işçi sınıfımız var.

Bu işçiler artık sendikalarını yalnızca sendikacının düğünde, cenazede, hastanedeki tavrıyla değerlendirmiyor. Ekonomik kriz dönemlerinde bu tür işlerin üçüncü beşinci planda kaldığını bilecek ve sendikalarla sendikacıları bu tür hizmetlere göre değerlendirmeyecek kadar gelişkin insanlar.

DEMOKRATİK BİR SENDİKA

Bugünün işçisi öncelikle insan olduğunun kabul edilmesini, sendikanın demokratik bir işleyişinin olmasını, sömürüldüğü kapitalist düzen içinde bir de sendikacılar tarafından sömürülmemesini ve aldatılmamasını istiyor.

Bugünün gerçekçi ve akıllı işçisi, güvенеbileceği sendikacılar ve sendikalar istiyor.

Bu zor bir iş değil.

Önce sendikacılığı bir nimet kapısı olmaktan çıkaracaksınız.

Bunun yolu sendikacıların yasal ve yasadışı gelirlerini denetlemek ve sınırlandırmak.

Örneğin, sendika tüzüğüne şöyle bir hüküm konabilir:

“Sendika, tüm çalışmalarını demokratik bir işleyişe dayandırır; çalışmalarda ve özellikle sendikanın gelir ve giderleri konusunda tam bir şeffaflığı temel alır. Sendikanın yönetim organlarına seçilenler, seçildikleri tarihte kendilerinin ve birinci dereceden akrabalarının üzerlerindeki malvarlığını ve nakit varlığını sendikanın internet sitesinde ilan ederler. Bu mal beyanı her yıl aynı tarihte tekrarlanır.”

GELİRLERE SINIR

Ayrıca sendika yöneticilerinin ücret, tazminat ve sosyal yardımları da tüzükte şöyle düzenlenebilir:

“Sendika yöneticilerinin ücretli kadroya geçirilmesi ve bu kişilerin alacakları ücret, tazminat ve sosyal haklara ilişkin kurallar, sendikanın genel kurulunda düzenlenir. Bu gelirler sendikanın örgütlü olduğu işyerlerindeki en yüksek ücretli işçinin gelirinin üstünde olamaz. Sendika yöneticilerine her bir görev yılı için ödenecek hizmet ödeneği, işçilere bir yıl için ödenen kıdem tazminatındaki tavanı aşamaz.”

Örneğin, Tarım-İş Sendikası’nda bir kişinin bir günlük yurtdışı harcırahı 710 Dolardır. Böylesine fahiş bir harcırah yerine, makul bir otelin ücreti ve normal yemek giderleri temelinde bir harcırah belirlenebilir.

Sendika genel kurullarına katılan delegelere, tüm giderler sendika tarafından karşılandıktan sonra, yüksek bir harcırah ödenmektedir. Bu miktarlar da makul ölçülere indirilebilir.

Sendika araçlarının üzerine aracın sendikanın hizmet aracı olduğunun yazılması da önemlidir. Elimdeki bir fotoğrafta, bir sendikanın genel merkez yöneticisinin aracının bir pavyonun önünde park etmiş durumu gözüküyor. Sendika olanaklarının özel işlerde kullanılması böylece önlenir.

İşyeri sendika temsilcilerinin işyerinde yapılacak demokratik seçimlerle belirlenmesi de önemlidir.

Sendika yönetim kurullarının şube kapatma ve birleştirme yetkisinin bulunmaması, sendikada demokrasinin işleminin önkoşullarından biridir.

Sendikacıların yeteneksiz yakınlarının işe alınmaması, sendika olanaklarının lüks binalara harcanmaması da önemlidir. Saray gibi bir genel merkez binasına giren bir üye, “bizimkiler ne güzel bina yapmış” değil, “benim paramı nasıl israf etmişler” diye düşünmelidir.