

Merhaba!

Bugün bir ana sorun sendikaların gündemindeki bütün öbür sorunların üzerine gölgesini düşürüyor. Üye tabanındaki erimenin üstesinden gelme sorunudur bu. Dünyanın çeşitli yerlerindeki sendikalar bu erimeden payını alıyor.

Özelleştirmenin, işletmelerde küçülmenin ve esnek istihdam yöntemlerinin ivme kazanarak yaygınlaşması sendikaların gücünü ve etkinliğini sarsıyor. Sendikaların bu gelişme karşısında takındığı tutumun tepkicilikle sınırlı kalması bu sarsıntıyı önlemeye yetmiyor, tam tersine besliyor.

Bazılarına göre, yaşanan sendikal kriz sendikaların artık önemini kaybettiğini gösteriyor.

ABD sendikal hareketinde uzman olarak da çalışmış bir akademisyen olan Kate Bronfenbrenner'in bu konudaki saptaması şöyle: "Sendikaların önemini kaybettiğini düşünmek çok kolaydır. Bu tür yaklaşımlar ya 21. yüzyıla özgü işyerinin gerçek niteliğini göremiyorlar ya da işçilerin sendikalara yönelmesine yol açan nedenleri göz ardı ediyorlar."

Bu saptama, sendikal hareketin stratejik gündeminin başında örgütlenme sorununun yer alması anlamına geliyor. Bu nedenledir ki sendikalar yeni örgütlenme stratejileri geliştirme arayışına giriyorlar. Örgütlenmeye öncelik veriyorlar.

Sendikalar örgütlenme stratejileri oluştururken örgütlenmeyi kolaylaştıran ve zorlaştıran faktörleri dikkatle değerlendiriyorlar. Çünkü "örgütlenme kararı almak değişme kararı almak demektir ve uzun vadeli düşünmeyi gerektirir".

Böylesi bir örgütlenme perspektifi, işçi sınıfının yapısındaki çeşitliliği dikkate alan bir örgütlenme stratejisi geliştirilmesine, üye tabanında sahiplik duygusunun pekiştirilmesine, teknolojik ve örgütsel değişim süreçlerinin sonuçlarının kavranmasına, üye tabanındaki kadroların etkin örgütçüler ve aktivistler haline gelebilmesine ve örgüt içi iletişimin gerçekleşmesine olanak verecektir.

Bu bağlamda, "işçilerin sendikal örgütlenmeden kaybedecekleri bir şey olmadığını, oysa kazanacakları çok şey olduğunu kavramaya başlaması önemlidir".

Örgütlenmeye böyle yaklaşmak, en elverişsiz koşulların içerdiği olanakları bile görebilmeyi sağlayacaktır. İngiliz sendikal hareketinin bir yöneticisi, "Sendikal hareketin, her şeyden önce, 'düşünülme'ni düşünmesi' gerekiyor" derken, herhalde bunu vurguluyor.

Yaşanan sendikal krizden çıkış yolu ararken, kendi geçmiş deneyimlerimiz kadar, en uzak ülkelerin deneyimlerinden de öğreneceğimiz çok şey var.

Dostça selamlarımızla.

ILO'nun Uluslararası Çalışma İncelemeleri Enstitüsü ile Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'nun (ICFTU) internet ortamında birlikte düzenledikleri "21. Yüzyılda Örgütlü Emek" konulu konferansın "Örgütlenme Stratejileri" başlıklı bölümünden geniş bir özet sunuyoruz. Singapurlu araştırmacı Tan Ern-Ser'in yazısı ise söz konusu konferansın örgütlenme stratejileriyle ilgili bölümünün genel bir değerlendirmesini yapıyor. Metinler ILO'nun internetteki sitesinden alındı.

Sendikalar ve Örgütlenme Stratejileri

Tan Ern-Ser

Giriş: Ana konular

Yeni binyılın başlangıcında sendikal hareket için özel önem taşıyan bir konu varsa, o da örgütlenme stratejileri konusudur. ILO'nun "21. Yüzyılda Örgütlü Emek" konulu online konferansı çerçevesinde ele alınan sorunun tartışılmasına çok sayıda insan katıldı. Farklı bilgi ve deneyim birikimine sahip katılımcılar sorunu açık sözlü bir tutumla tartıştılar. Konferans çerçevesindeki tartışmalardan, sendikal örgütlenme stratejileriyle ilgili kapsamlı bir envanter çıkarılmasına olanak verecek veriler ortaya çıktı.

Tartışılan konu örgütlenme stratejileri olmasına rağmen, öne çıkarılan fikirler, perspektifler, görüşler ve örnek olaylar üye sayısının artırılması ve sendika üyelerinin kolektif eyleme seferber edilmesiyle sınırlı değildi. Ele alınan ana konulardan biri sendikal hareketin önemi, daha açık bir deyişle şu soruyu içeriyordu: Sendikaların varlık nedeni nedir? Konferansta ele alınan ve tartışılan öbür sorular şunlardı: Sendikaların yapısı nasıl olmalıdır? Sendikalar yeni binyılda üye tabanının ihtiyaçlarını nasıl karşılayacak ve çalkantılı koşulların üstesinden nasıl gelecektir? Dördüncü konu ise şu soruyu içeriyordu: Sendikaların üye tabanı kimlerden oluşuyor? Üye tabanı ve üyelerin desteği sendikaların can damarı olduğu için, sendikaların kimleri hedefleyeceğini ve harekete geçireceğini bilmesi önemlidir.

Bu yazı, online konferansın örgütlenme stratejileri başlığı altındaki bölümünde yapılan tartışmaları özetliyor. Yazıda önce, küreselleşme ve pazar ekonomisi koşullarında sendikal hareketin taşıdığı önem ele alınıyor. Sonra, örgütlenme stratejileriyle ilgili genel ilkeler ve somut öğeler üzerine katılımcıların görüşleri tartışılıyor. Yazıda örgütlenme stratejileri ve taktikleriyle ilgili bir envanter çıkarmak yerine böylesi bir yaklaşımın tercih edilmesinin nedeni, sendikaların kendi seçtikleri koşullarda faaliyet göstermemekle –özellikle küreselleşmenin olumsuz etkileriyle karşı karşıya bulunmakla- birlikte, önemlerini ve güçlerini korumak için kendilerini yeniden oluşturabilecekleri, yeni doğrultulara yönelebilecekleri ve yeni bir toplumsal tabana dayanabilecekleri görüşüne destek vermektir. Sendikaların bu hedeflere ulaşabilmesi için, etkin örgütlenme stratejileri geliştirmeden önce, karşı karşıya bulundukları durumu kavraması, gidilecek yolla ilgili yönlendirici ilkeleri saptaması ve karşılaşılabilecek zorlukları tanıması gerekiyor.

Durum ve temel tutum

Öyleyse yeni binyılın başlangıcında sendikaların karşı karşıya bulunduğu durum nedir? Konferans katılımcılarının görüşlerinden yola çıkılacak olursa, sendikal hareketin ve istihdam ilişkilerinin geleceği konusunda -kötümser ve iyimser olarak nitelenebilecek- iki farklı görüş olduğu anlaşılıyor. Kötümserlik, işçiler arasında bireyciliğin yaygınlaşmasından, sendikalarda üye sayısının düşmesinden ve bir de teknolojiye gelişme ve küreselleşme nedeniyle sermayenin gücünün artmasından kaynaklanıyor. İyimserlik ise toplumsal ilkelerin pazar ilkelerine üstün geleceğine olan inançtan, her kesimden işçinin örgütlenmeden kaybedeceği bir şey olmadığını, oysa kazanacağı çok şey

olduğunu kavramaya başlamasından ve örgütlü işçi hareketinin yerel, bölgesel ve uluslararası düzeylerde kazandığı zaferlerden kaynaklanıyor.

Ne var ki, ister kötümser ister iyimser yaklaşım söz konusu olsun, işçi hareketinin yaşadığı tarihsel deneyimin doğrultusu, kazanımlar ve kayıplar, kolaylaştırıcı faktörler ve engeller, daha da önemlisi, istihdam ve insanca çalışmayla ilgili temel insan hakları konundaki tutumda olumlu değişimler içeren bir süreç olarak kavranmalıdır. Bugün hemen hemen herkesin üzerinde birleştiği temel görüş, pazar ekonomisinin toplumsal amaçlara hizmet etmesi gerektiğidir. Toplumsal adaletin iş çevrelerinin dizginsiz çıkarlarına ve tek yanlı ekonomik büyümeye feda edilmemesi gerekiyor.

Sendikal hareketin önemi

Katılımcıların sundukları tebliğlerden anlaşılıyor ki işverenler işçilerin çıkarlarını genellikle dikkate almıyorlar. Sözgelimi Hindistan’da, Faridabad ve Yeni Delhi’de, işçiler ücretlerini düzenli biçimde alamıyorlar ve işverenin “fedailerinin” tehdidi altındalar. Keza, Meksika’da sendikalaşmaya yönelik işçiler işten atılıyorlar. Katılımcılardan Richardson’ın ifadesiyle:

“İşyeri yönetimi teknolojiyi, işyerlerinde değişime gitmek ve güç ilişkilerini değiştirmek için manivela olarak kullanıyor. Emek süreci stresi ve iş yükünü artıracak, iş güvencesini azaltacak ve sendikaların gücünü zayıflatacak biçimde değişiyor.”

Bir başka katılımcı, Bronfenbrenner ise soruna biraz farklı bir açıdan şöyle yaklaşıyor:

“Dünyanın dört bir yanında sendikalar, son yirmi yılda işverenlerin ve devletlerin ABD’nin ekonomik politikalarını, iş yasalarını ve sendikalardan uzak durma politikalarını aynen uygulamaya hız verdiğini kaygıyla gözledi. Bunun sonucunda istihdam ilişkisinin her alanında –işçi sağlığı ve iş güvenliği, sözleşmelerin uygulanması, iş güvencesi, emeklilik aylığı veya örgütlenme hakkı- kıyasıya bir kapışma başladı.”

Bu ve benzeri saptamalardan hangi sonuçları çıkarabiliriz? İşverenlere ve yöneticilere işçilerin çıkarlarını hesaba katma konusunda güvenilemeyeceği için, sendikal hareketin pazar ekonomisinin yerine daha emek merkezli bir endüstriyel düzen koyma arayışına mı girmesi gerekiyor? Sendikal hareketin, pazar ekonomisine ilişmeden, sadece bireylerle, politika oluşturucularla, yasalarla ve kurumlarla mı uğraşması gerekiyor? İşçilerin çıkarlarını bireysel sözleşmelerle koruyabilmeleri olasılığını dikkate alarak, sendikalardan vazgeçmek mi gerekiyor?

Sendikal örgütlenme stratejilerinin pratik yönünü ele almadan önce karşımıza çıkan temel sorulardır bunlar. Sendikaların ilk önce, içinde yer aldıkları toplumsal bağlamdaki vizyon, misyon, amaçlar ve hedeflerle ilgili genel felsefi soruları ele alması gerekiyor. Sendikal hareketin neyle ilgili olduğu bir kez açıklık kazanınca, örgütlenme stratejileri geliştirilmesi sorunu daha anlamlı ve etkin bir çalışma konusu haline gelecektir. Kısaca, temel ilkelere yeniden değinmek yerinde olacaktır.

Bir kez daha temel ilkeler

Bu aşamada şu olgunun vurgulanması gerekiyor: Kolektif eyleme ve pazarlığa olanak veren ve onu kolaylaştıran kurum olarak sendikal hareket, çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası ve “kapitalizmin insan haklarına saygı göstermesini” sağlayan vazgeçilmez bir araçtır. İşçi hareketinin siyasal bir etkiye ve söz hakkına sahip olması için örgütlü olması gerektiği açık değil mi?

Birkaç cesaretlendirici örnek dışında, sendikalı işçi sayısı yetmişlerin ortalarından bu yana birçok sanayileşmiş ülkede büyük bir düşüş göstermiş, bazı gelişmekte olan ülkelerde ise son derece ağır da olsa, bir ölçüde artmıştır. Ne var ki, sendikalı işçi sayısındaki düşüş,

işçilerin sendikaları ille de gereksiz gördükleri anlamına gelmez. Bronfenbrenner'in saptamasıyla:

"Bugün sendikalar başarısızlığa uğradılar diye ve eskiden sendikalarca sağlanan her şeyin artık işverenlerce sağlandığı yeni bir endüstri ilişkileri modeli ortaya çıktı diye sendikaların önemini kaybettiğini düşünmek çok kolaydır. Bu tür yaklaşımlar ya 21. yüzyıla özgü işyerinin gerçek niteliğini göremiyorlar ya da işçilerin sendikalara yönelmesine yol açan nedenleri göz ardı ediyorlar."

Başka bir deyişle, sendikalı işçi sayısı düşüyorsa ve sendikalar gereksiz görülüyorsa, bunun nedeni sendikaların ve işçilerin temel ilkeleri unutmuş olmasıdır. Ayrıca, işçi hareketinin bazı kesimleri, işverenlerin ve onların danışmanlarının çok tuttuğu şirket paternalizmi anlayışına teslim olmuştur. "Büyük işletmeler işçileri ve ailelerini zor zamanlarda gözetmeye, bu bağlamda emeklilik, tasarruf, işsizlik ve tıbbi bakım projeleri, şirket gazeteleri ve spor takımları gibi mekanizmalardan yararlanmaya başladılar. Böylesi etkinliklerden yararlanan şirket paternalizmi sendikaların işçilerin gözündeki çekiciliğini azaltıyor ve işçilerin kolektif eylem kararlılığını zayıflatıyordu."

İşçi haklarını görmezden gelmeye çalışan güçler ile kapitalist sömürüyü açığa çıkaran ve işçileri sendikal örgütlenmeye yönelten güçler arasındaki gerginliğe rağmen, her şey kaybedilmiş değil. Sarkacın hareketi zaman zaman sendikalara karşı olsa da, istihdam ilişkisi doğası gereği bu hareketi hep tersine çevirir.

Geçen yüzyılın deneyimi şunu gösteriyor:

"Piyasa ekonomisi ekonomik yaşamı örgütlemeye amaca en uygun yol olarak görülmeyle birlikte, toplumsal yükümlülüklerden yoksun bir piyasa ekonomisi cehenneme giden yoldur."

Şu noktanın göz ardı edilmemesi gerekiyor:

"Sendikal hareketin, canlı bir piyasa ekonomisinden sağlanacak kazanımlardan yararlanmaya çalışması, bunu yaparken piyasa ekonomisinin piyasa toplumuna dönüşmesine olanak vermemesi gerekiyor."

Sağlam felsefe, uygulanabilir programlar

Sendikal örgütlenmenin temel ilkelerinden biri, işçilerin uzun vadeli çıkarlarına hizmet eden sağlam bir felsefeye dayalı, uygulanabilir programlar geliştirilmesidir. Aksi takdirde, bilinen bir deyişle, sendikalar "muharebeyi kazanacak, ama savaşı kaybedebileceklerdir". Başka bir deyişle, bazen "üç adım ileri gitmek için, geriye iki adım atmak" gerekebilir.

Yeni bin yılın karmaşık ve çalkantılı koşullarında, sendikal hareketin, varlık nedenini tehlikeye atmaksızın kendisini koşullara uyarlaması ve önemini koruması gerekiyor. Bu, sermayeye teslim olma sorunu değildir, devletin ve iş çevrelerinin bütün kararlarında sosyal adalete gereken önemin verilmesini sağlamak için, yerel, ulusal ve uluslararası düzeylerde taraflar arasında anlamlı bir diyalog kurulması sorunudur.

İş çevrelerinin alacağı kararlar yeniden yapılanmayı -küçülmeyi, işletmenin taşınmasını ve işletmenin kapanmasını- gerektirebilir ve bunun sonucunda işçilerin iş güvencesi ve geçim koşulları tehlikeye girebilir. Bu kararlardan bazıları yönetimin ve devletin kötü niyetinden kaynaklanabilir, bazıları ise makul nedenlere dayanabilir. Kararlar hangi nedenden kaynaklanırsa kaynaklansın, işçilerin zararına olan hiçbir sonuç sendikal hareket açısından kabul edilemez. Sendikal hareketin küresel pazar ekonomisi koşullarında işyerindeki insan haklarıyla ilgili iş mevzuatına, devlet politikalarına ve uluslararası belgelere yaklaşımında uyanık olması gerekir.

ICFTU-APRO'nun (ICFTU'nun Asya ve Pasifik Bölge Örgütü) *Demokratik Gelişme Toplumsal Bildirgesi* (1994), yirmi birinci yüzyılda sendikacılığın özü ve felsefesiyle ilgili şu saptamayı yapıyor:

"Sendikaların toplumdaki asli işlevi, toplumda servet dağılımını etkilemeye, işçilerin bireysel ve kolektif haklarını geliştirecek, sömürüye karşı mücadele edecek etkinliklere girişmeye yönelik bir mekanizma olmaktan ibarettir.

İşçiler ve onların temsilcisi olan sendikalar, piyasaların genişletilmesi ve korumacılığın önlenmesiyle ilgili kuralların, uluslararası kabul gören temel işçi haklarının gelişmesini sağlayacak biçimde oluşturulması gerektiği inancındadırlar.

İşçiler ve sendikalar, ticarete ve yatırımda, örtülü ya da açık, her tür korumacılığa karşıdırlar, çünkü sonuçta korumacılık hiç kimseyi korumaz."

Toplumsal Bildirge şunu da vurguluyor: "Günümüzde gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların gelişmiş ülkelerdeki sendikaların istihdam koşullarına benzer koşulları sağlamaya çalışması olanaksızdır"; keza, "ücretlerin sadece üretkenliğe dayanması yetmez, ülkenin genel ekonomik büyümesini de yansıtmaları gerekir".

Daha önce belirtilen bir noktayı yeniden vurgulayacak olursak, sendikaların neyin işçilerin çıkarına olduğunu görebilmesi gerekir; bu ise bazen, kısa vadede iş kayıplarını ve ücret kısıntılarını kabul edebilmek demektir.

Yeni binyılın karmaşık, çalkantılı ve hızla değişen ortamında, sendikalar, işçilerin refahını azamiye çıkaran, gerçekleştirilebilir programlar uygulamak zorundadırlar. Çünkü yeni üye kazanmanın ve mevcut üyeyi elde tutmanın yolu işçilere somut yararlar sağlanmasından geçiyor.

Bu raporda somut (özellik) stratejiler üzerinde durmadan önce, örgütlenme stratejileriyle ilgili genel bir çerçevenin ana öğeleri ele alınacaktır. Raporun bundan sonraki bölümünde amacımız, dünyanın çeşitli yerlerindeki akademisyenlerden ve uygulamacılardan çıkarılabilecek dersleri ortaya koymaktır.

Sendikal örgütlenme stratejileri: Genel çerçeve

Sendikal örgütlenme stratejilerini, gerçek sorunlarla ve zorluklarla karşı karşıya olan, farklı kaynaklara ve olanaklara sahip gerçek kişilerin eyleminden ibaretmiş gibi görmemek, belli kaynakları harekete geçirmeye çalışan örgütler çerçevesinde de görmek gerekiyor. Örgüt olarak sendikalar değer verilecek amaçlar, makul hedefler ve - dayandıkları değerleri ve felsefeyi birleştiren- gerçekleştirilebilir programlar belirlemek zorundadırlar. Bütün bunların ise örgütün katılımcılarını harekete geçirebilecek başarılı bir geçmişten beslenmesi gerekir. Sendikal örgütlerin ehil bir lider kadrosu, esnek bir yapı ve dış çevre koşullarının üstesinden gelecek bir kapasite oluşturması gerekir. "Hedef" öğesi önceki bölümlerde ele alındı. Bu bölümde ise lider kadrosu, örgütsel yapı, katılımcılar ve dış çevre koşulları üzerinde durulacak.

Ehil bir lider kadrosu

Başarılı bir örgütlenme stratejisinin en önemli öğelerinden biri, şevkli, hesap vermeye açık, ehil ve bilgili bir lider kadrosunun varlığıdır. Ehil ve bilgili bir lider kadrosu, teknolojinin ve küreselleşmenin işyerinde yol açtığı hızlı ve sürekli değişimin üstesinden gelebilmek için zorunludur. İşyerindeki değişim işçilerin mücadeleleriyle kazanılan koruyucu önlemlerin genellikle hızla devre dışı kalmasına yol açar. Bir önceki dönemde kazanılan sözleşmesel yükümlülükler ve geleneksel kurallar artık yeterli değildir. Küreselleşme çağında varlığını sürdürmek ve gelişmek isteyen sendikaların bu nedenle işyeri yönetimindeki kadrolar kadar ehil ve bilgili bir lider kadrosuna sahip olması gerekir.

Sendika lider kadrolarının teknolojik ve örgütsel değişimin sonuçlarını kavraması ve "sürekli pazarlık"a hazır olması gerekir. Böylelikle işçilerin refahı tehlikeye girmemiş olur. Öte yandan, sendikaların ehil ve bilgili lider kadrolarının hesap vermeye açık olması gerekir.

Demokratik yapı ve üye katılımı

Birçok büyük örgüt gibi sendikalar da, kadrolarını bürokratların ve profesyonellerin oluşturduğu, kendi çıkarına dönük oligarşiler haline gelebilir. Sözgelimi Avustralya'da 1983-1996 döneminde birçok sendika üyesi bu nedenle sendikalardan uzaklaşmıştır.

Tersine, Aralık 1999'daki Dünya Ticaret Örgütü konferansı sırasında Seattle'da yapılan gösterilerle ilgili saptamalarını yazan bir katılımcı, konferansın, dünyanın çeşitli yerlerinden gelen işçiler arasında internette ve yüz yüze tartışmalar yapılmasına yol açtığını ve işçilerin işverenlerin saldırısına karşı direnmesine olanak sağladığını vurguluyordu. Bu da gösteriyor ki sendikalar bir kez demokratik bir nitelik kazanınca, tabandaki üyeler arasında sahiplik duygusu pekişmeye başlar; bu ise sonuçta sendikanın yeni üye kazanmasına yol açar.

Bu nedenle, önde duran görev, sendikaların üye ve işçilerin sorunlarına duyarsız ve kendi çıkarına dönük olmasını önleyecek sendikal yapılar geliştirmektir. Yeni Zelandalı sendikacı Fenton'un verdiği örnek, demokratik sendikaların ya da "işçilerin yönlendirdiği sendikaların", işçilerin gerçek sorunlarını kavrayan, bilinçlerinin ve özgüvenlerinin artmasını sağlayan ve üyeler arasından liderler çıkaran "örgütçüler"e ihtiyacı olduğunu ortaya koyuyordu. Bir başka katılımcı ise, sendikaların lider kadrolarının üyelerle bağlantı ve çift yönlü iletişim kurması gerektiğini, lider kadroyla üyeler arasında "diyalektik ilişkiler" oluşması gerektiğini vurguluyordu.

Üyeliğin bedelini azaltmak: Örgütlenme özgürlüğüne ve sendikal temsile elverişli bir ortam oluşturmak

Sendikal örgütlenme stratejisinin, bir yönüyle, ehil, hesap vermeye açık bir lider kadrosunun ve demokratik kurum ve yapıların oluşmasını gerektirdiğini belirttik. Bunun üyeliği cazip hale getirmeye önemli katkısı olacaktır. Ne var ki, üyeliğin yararları olmakla birlikte, bedeli de vardır. Çoğu durumda, üyeliğin bedeli yararlarını aşar. Sendikalaşmanın önündeki engellerden biri, işyerindeki örgütlenme girişimlerine aktif olarak direnen işyeri yöneticilerinin hâlâ var olmasıdır. İşçilerin genellikle gözdağı ve işten atılma korkusuyla "serbestçe örgütlenme demokratik haklarını kullanmaları" engelleniyor.

ICFTU'nun 16. Dünya Kongresi'nin saptamasıyla genel görünüm şudur: Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün yerleşik evrensel ilkeleri her kıtada giderek daha çok sayıda ülkede görmezden geliniyor ya da çiğneniyor.

İşçilerin sendikal temsil haklarına saygı gösteren siyasal bir ortam yaratılması ihtiyacının her düzeyde ve çeşitli araçlarla vurgulanması gerekiyor. Katılımcılardan birinin belirttiği gibi, sendikal hareketin, "ulusal ve uluslararası düzeyde siyasal etkinliğini doğrudan artıracak yeni seçenekler ve stratejiler geliştirmesi" gerekiyor.

Sendikaların toplumsal tabanındaki değişimler

Yukarıda değinilen temel öğelerin -lider kadrosu, yapı ve siyasal ortam- dışında bir başka önemli nokta, işyerindeki kapsamlı dönüşümün işgücünün yapısında yol açtığı köklü ve hızlı değişimdir. Bu önemli değişimin sendikaların örgütlemeye çalıştığı toplumsal taban üzerinde ciddi etkileri vardır.

Katılımcıların belirttiği üzere, özelleştirme, işletmelerin küçülmesi ve esnek istihdam yöntemlerinin uygulanması gibi süreçlerin işgücü piyasasında yol açtığı değişimler

sendikaların gücünü sarstı ve sendikalar üye tabanlarındaki erimenin üstesinden gelme sorunuyla karşı karşıya kaldılar. Bunun yolu ise geleneksel toplumsal tabanın (kamu kesimi çalışanlarının ve emek yoğun sanayilerdeki işçilerin) özel ihtiyaçlarının karşılanmasından geçiyordu. Ayrıca, sendikaların geleneksel nitelik taşımayan toplumsal tabana da ulaşması gerekiyordu.

İşçi sınıfının geleneksel olmayan kesimleri şu bileşenlerden oluşuyordu:

- (i) işgücü piyasalarına yeni giren işçi sınıfının üst kesimleri (profesyonel ve beyaz yakalı işçiler dahil);
- (ii) geçici işçiler;
- (iii) eve iş alan işçiler ve kayıt dışı sektördeki;
- (iv) kadın işçiler ve göçmen işçiler.

Katılımcılardan Sinha, geçici ve kayıt dışı sektördeki işçilerin dışında, işsizlere, özellikle işletmenin küçülmesi ya da taşınması sonucunda işlerini kaybetmiş işçilere de sendikal hizmet verilmesi gerektiğini belirtti. Bir başka katılımcı ise işsizlik sigortasıyla ilgili sistemlerin uygulandığı Belçika, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve İzlanda gibi ülkelerde, sendikalaşma oranının yükselme eğiliminde olduğunu, hatta işsizlik arttıkça sendikalaşma oranının da artmaya başladığını vurguladı. İşsiz üyelere bu şekilde yarar sağlanması, sendikaların işini kaybeden üyelerini çatısı altında tutmakla kalmayıp, "çalışmakta olanları da sendikaya katılmaya özendirilmesi" anlamına geliyordu. İşsiz üyelere yardımcı olunması, sendikaların üye tabanını güçlendirecekti.

İşgücü pazarındaki değişimlerin yol açtığı karmaşıklık, sendikaların yapılarını farklı işçi kategorilerinin çeşitli ihtiyaçlarına uyarlamasını gerektiriyor. Katılımcılardan Tugabiirve'nin deyişiyle, işverenler nasıl esnek çalışma yöntemleri uyguluyorsa, sendikaların da örgütlenme stratejilerinde esnek olması gerekiyor.

Katılımcılardan Nuera "sendikaların kendilerini yeniden oluşturması gerektiğini" vurgularken, bir başka katılımcı, sendikaların, "bilgi temeline dayalı küresel kapitalist ekonomide sendikacılığın yeni biçimlerinin neler olabileceği üzerinde kafa yorması gerektiğini" belirtiyordu.

Şimdiye kadar, somut (özellikle) örgütlenme stratejileri geliştirirken göz önünde bulundurulması gereken temel çerçeve –ve öğeler- üzerinde durduk. Değişkenlerden bazıları, özellikle sendikaların karşı karşıya bulunduğu dış çevre koşulları, zorlaştırıcı faktör niteliğindedir, bazıları ise kolaylaştırıcı faktör niteliğindedir. Örgütlenme stratejileri, özün itibarıyla, genel olarak emeğin, özel olarak üyelerin refahını artıracak güce sahip etkin bir örgüt oluşturmak için zorlaştırıcı faktörlerin aşılmasını, diğerlerinden ise yararlanılmasını gerektirir. Bronfenbrenner'in deyişiyle, etkin örgütlenme strateji ve taktikleri, örgütlenmeye elverişsiz bir ortamda bile önemli bir farklılık yaratabilir.

Etkin sendikal örgütler oluşturmak için örgütlü emeğin kullanacağı somut (özellikle) örgütlenme stratejileri ve taktikleri nelerdir? Katılımcılardan Murray "örgütlenme"yi çökyönlü bir kavram olarak tanımlıyor.

Örgütlenme kavramı, üyelerin işyeri düzeyindeki bir örgüt yapısına kazanılması anlayışını içerir; bu yönüyle, üye kazanma çalışmasının gerçekleşme biçimleri ve sendika kadrolarının, potansiyel üyelerin ve işverenlerin davranışlarını etkileyen faktörler üzerinde durmayı gerektirir. Örgütlenme, sendikaların üyelerini seferber etmek üzere yürüttükleri çalışma biçimlerini de kapsar. Bu ise sendikal kadroların birbirlerine oranla yetkileri (sözelimi, genel merkez kadrolarının işyeri sendika temsilci kadrosu karşısındaki durumu), lider kadrolarının örgütü denetim altında tutabilme düzeyi, üyelerin katılım biçimleri ve sendikaların uğraştığı konuların niteliği gibi sorunların tartışılmasını gerektirir.

Örgütlenme stratejileri: Özgül özellikler

Bu bölümde özellikle Bronfenbrenner'in ABD'de yaptığı araştırmadan ve Gibson'un Avustralya'da bir sendika örgütçüsü olarak edindiği deneyim birikiminden ve genel olarak diğer bazı katılımcıların katkılarından çıkarılacak dersler ele alınıyor.

Etkin bir örgütsel yapı

Çıkarılacak derslerden biri şudur: Etkin bir örgütlenme stratejisi, üyelerin ve potansiyel üyelerin çıkarlarını ve sorunlarını saptayıp dile getirecek ve savunacak bir örgütsel yapıyla başlamalıdır. Örgüt kuramcılarının saptadığı şu üç temel ilkeyi vurgulamak yerinde olacak:

- (i) Bir tek örgütlenme yöntemi yoktur.
- (ii) Bütün örgütlenme yöntemleri aynı ölçüde etkin değildir.
- (iii) En iyi örgütlenme yöntemi, sendikal örgütün içinde bulunduğu ortamın niteliğine bağlıdır.

Etkin liderlik: Aktivistlerin ve örgütçülerin eğitilmesi

Gibson ve bazı katılımcılar, aktivistlerin eğitimi konusu üzerinde duruyorlar. Lider kadronun etkin örgütçüler haline gelmesinde eğitim özel bir önem taşıyor. Sendikanın lider kadrosunun işyeri yönetimleriyle pazarlık edebilmesi, sürdürülebilir sendikal program ve projeler geliştirebilmesi için, bunun gerektirdiği bilgi ve deneyimi kazanması gerekiyor. Bu nedenle eğitim programlarının, örgütlenme becerilerinin yanı sıra daha genel siyasal ve teknik konuları da kapsamaması gerekiyor.

Bilgi toplama, dağıtma ve iletişim

Gibson anketler/araştırmalarla bilgi toplamanın, üyelerin katılımını sağlayabileceğini vurguluyor. Gibson'a göre, sendikalar, temsilcilere belli konularda eğitim materyali sağlayabilir, üyelerin sorunlara ve çalışmalara ilgi duymasını sağlamak ve bilgi iletmek için haber bültenlerini ve internet olanaklarını kullanabilir. İnternet olanaklarının da içinde yer aldığı gelişmiş enformasyon teknolojisi örgütlenme ve demokratikleşme konusunda sendikalara hizmet edebilir. Ne var ki özellikle gelişmekte olan ülkelerde birçok işçi bilgisayar olanaklarını kullanamadığı için, sendikaların internetten yararlanma olanakları bugün kısıtlıdır.

Üyelere ve potansiyel üyelere yönelmek

Sendikalar aktivistlerden, üyelere ve potansiyel üyelere oluşan geniş bir ilişki ağına internet aracılığıyla ulaşsalar da, bu olanak, sendikaların toplumsal tabanı ile yüz yüze etkileşmesinin yerini tutamaz. Katılımcılardan Frundt'a göre, özellikle baskıcı rejimlerin bulunduğu toplumlarda "ev ev ilişki kurarak örgütlenme, zorunlu bir önkoşuldur". Amerika bağlamında ise Bronfenbrenner'in saptaması şöyle:

"Sendikanın, liderliği ve sendikal bilinci geliştirmek ve işçilere işverenlerin sendikal stratejilerine karşı bağımsızlık kazandırmak için yüz yüze görüşme, evden arama ve küçük grup toplantıları gibi yöntemlere ağırlık verdiği örgütlenme kampanyaları, örgütsüz işçilere işyerinin kapısında bildiri dağıtma, yığın toplantıları ve basılı malzeme postalama gibi yöntemlerin kullanıldığı geleneksel kampanyalara oranla daha olumlu sonuçlar veriyordu".

Sendikalar nereye gidiyor?

Bu yazıya sendikal hareketin taşıdığı önem ve sağlam bir felsefe ve gerçekleştirilebilir bir programa duyulan ihtiyaç konusunda uzun bir tartışmayla başladık. Sendikal hareketin taşıdığı önem konferans katılımcıları tarafından hiç tartışılmadı; bununla birlikte demokratik ve tabana yönelik olmayan sendikalar, işçilerin çıkar ve sorunlarıyla bağlantı kuramamaları, onların sözcülüğünü yapamamaları nedeniyle eleştirildiler. Ne var ki, örgütlenme stratejilerinden farklı bir nitelik taşıyan, genel olarak sendikal stratejiler konusu katılımcıların pek ilgisini çekmedi.

Gitgide küreselleşen ve bütünleşen dünyamızda sendikal hareket devletle ve sermayeyle yakın ilişki içinde çalışmak zorundadır. Bu durum sendikaların işçiler, işverenler ve devlet tarafından ciddiye alınmasını, güçlü ve bağımsız örgütler haline gelmesini, en yüksek düzeyde politika geliştirilmesine katkıda bulunabilmesini gerektirir. Katılımcılardan Murray'ın örgütlenme stratejileri konusundaki sunuşunda vurguladığı üzere, "Sendikal hareketin işyeri örgütlenmesiyle sınırlı tutulmaması, toplumsal ve uluslararası düzeyde, diğer güçlerle ilişki içinde geliştirilen açık bir toplumsal projeyi de içermesi gerekiyor". Sendikaların iş alanları yaratılmasında da bir rol üstlenmesi gerekiyor.

Değişik ülkelerde sendikal hareket küreselleşmenin ve teknolojik değişimin doğurduğu sorunlara yeni yaklaşımlar deniyor.

Sonuç

Yazı, sendikal harekette iyimser ve kötümser yaklaşımların varlığına değinerek başladı, ama yazının içeriği, iyimser yaklaşımın kötümser yaklaşıma ağır bastığını ortaya koyuyor. Bunun tek nedeni, sendikal hareketin yok olmayacağına duyulan inançtır.

Aslında, sendikal hareket yeni ekonomide yeni bir önem kazanmıştır. Ne var ki sürekliliğini ve hayatiyetini koruyabilmesi için sendikal hareketin kendisini yeniden oluşturması ve yeni paradigmlar geliştirmesi gerekiyor. Sendikaların küresel düşünüp yerel davranması, uluslararası forumlarda varlığını hissettirmesi, küresel ekonominin dinamiklerine ayak uydurması, temsil ettiği insanlarla bağlantı kurması, o insanların katılımını ve sendikayı sahiplenmesini sağlayacak koşulları yaratması gerekiyor.

Bununla birlikte, koşullar, sendikaların örgütlenmesi bir yana, varlığına bile elveremeyebilir. Baskıcı rejimler ve sendika düşmanı işverenler sendikal hareket için bir tehdittir.

Durum ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, bu uluslararası konferanstan değişik ülkelerin sendikal hareketleri için değerli dersler çıkarılabilir. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- Sendikalar yeni binyılın hızla değişen karmaşık ve çalkantılı ortamında işçilerin refahını azamiye çıkaracak gerçekleştirilebilir somut programlar (sözelimi beceri eğitimi programları) oluşturmayı yerleşik bir uygulama haline getirmelidirler. Somut yararlar sağlayan böylesi bir yerleşik uygulama, yeni üyeler kazanılmasına ve mevcut üyelerin sendikaya bağlılığının sürmesine olanak yaratacaktır.
- Küreselleşme çağında varlığını sürdürmek ve başarılı olmak isteyen sendikalar, işyeri yönetim kadrolarının yeterlik düzeyinde, teknolojik ve örgütsel değişmelerin sonuçlarını kavrayabilecek, sürekli pazarlığa hazır ve işçilerin refahının tehlikeye düşmesini önleyebilecek bir lider kadrosuna sahip olmalıdırlar.
- Sendikalar tabandaki üyeler arasında sahiplik duygusunun pekişmesini sağlamalıdırlar. Üyelerle "bağlantı" kurmaya çalışmalı, örgüt içi bütünlüğü sağlamalı, lider kadroyla üyeler arasında çift yönlü bir iletişim kurmalıdırlar.

- Sendikalar işgücü piyasasındaki köklü ve hızlı değişimi görmeli, kendilerini geleneksel toplumsal tabanlarının değişen ihtiyaçlarına uyarlamalı ve geleneksel olmayan işçi kesimlerine (profesyoneller, geçici işçiler ve kayıt dışı sektör işçileri) yönelmelidirler.
- Sendikalar, üyelere sorunları paylaşma olanağı ve karşılıklı destek sağlayacak, etkin bir örgütsel yapı oluşturmalarıdır.
- Sendikalar lider kadrolarını etkin örgütçüler ve aktivistler haline getirecek biçimde eğitmelidirler.
- Sendikalar bilgi toplama, dağıtma ve iletişim için, internet olanaklarının da içinde bulunduğu bir altyapı oluşturmalarıdır.
- Sendikalar yeni üye kazanmaya ve mevcut üyelerin bağlılığının sürmesine yönelik bireysel bir yaklaşım geliştirmelidirler.
- Sendikalar işçilerin dayanışmasını pekiştirecek düzenli etkinlikler örgütlemeli, lider kadrosunu geliştirmeli, sendika yanlısı işçilerin bağlılığını pekiştirmeli ve sendikalı olmayan işçileri sendikalaşmanın yararları konusunda ikna etmelidirler.

*

"21. Yüzyılda Örgütlü Emek"

Örgütlenme Stratejileri

- Kate Bronfenbrenner, Cornell Üniversitesi, ABD, 1.12.1999 – Küresel Ekonomide Sendikal Örgütlenme
- Jason Gibson, Avustralya Hizmet Sendikası, Avustralya, 8.12.99 – Örgütlenme Pratiği
- Stephen Pursey, ILO, Cenevre, 20.12.99 – 21. Yüzyılda Sendikalar ve Topu Pazarlık
- Tan Ern-Ser, Singapur, 7.1.00 – Sendika Üyeliği Üzerine Araştırma Verileri
- Darien Fenton, Hizmet ve Gıda İşçileri Sendikası, Yeni Zelanda, 11.1.00 – Sendikal Demokrasi
- Don Sutherland, Sendikal Eğitim, Avustralya, 14.1.00 – Örgütlenme Çerçevesi
- Kuriakose Mamkoottam, Hindistan, 19.1.00 – Gerileyen Sendikacılığın Endüstriyel İlişkiler Üzerindeki Etkileri
- Emmanuel Tugabiirwe, Sosyal İncelemeler Enstitüsü, Hollanda, 22.1.00, Gerileyen Sendikacılık
- Kate Bronfenbrenner, Cornell Üniversitesi, ABD, 26.1.00 – Sendikalar Önemi Koruyor
- Arturo Nuera, Filipinler, 29.1.00 – Gerileyen Sendikacılık
- Hank Frundt, Amerikan Öğretmenler Federasyonu, ABD, 31.1.00 – Sendika 'Başarısı' Üzerine Örnek Olay İncelemesi
- Pravin Sinha, Hindistan, 2.2.00 – Gerileyen Sendikacılık

Kate Bronfenbrenner, Cornell Üniversitesi, ABD, 1.12.1999 - Küresel Ekonomide Sendikal Örgütlenme

Dünyanın dört bir yanında sendikalar, son yirmi yılda işverenlerin ve devletlerin ABD'nin ekonomik politikalarını, iş yasalarını ve sendikalardan uzak durma politikalarını aynen uygulamaya hız verdiğini kaygıyla gözledi. Bunun sonucunda istihdam ilişkisinin her alanında –işçi sağlığı ve iş güvenliği, sözleşmelerin uygulanması, iş güvencesi, emeklilik aylığı veya örgütlenme hakkı- kıyasıya bir kavgaya başladı. Amerikalı işçiler ve sendikaları her alanda (ekonomik, siyasal ve hukuki) böylesine etkin, güçlü ve küresel bağlantıya sahip bir muhalefetle daha önce karşılaşmamışlardı. Ne var ki, sendikalar açısından hızla kötüleşen bu ortama rağmen, son yıllarda AFL-CIO (ABD ulusal sendikal merkezi), diğer ulusal ve yerel sendikalarla birlikte, örgütlenme kapasitesini geliştirmek için büyük bir çaba içine girmiştir. Bu çaba, kadroların ve mali kaynakların örgütlenmeye kaydırılmasına, yöneticilerin ve üyelerin örgütlenme kampanyalarına destek vermek

üzere harekete geçmesine ve etkin örgütlenme strateji ve taktikleri geliştirilmesine ve uygulanmasına yol açmıştır.

Yakın zamanda yayımlanan örgütlenme verileri bu yeni sendikal örgütlenme girişimlerinin sonuç vermeye başladığını gösteriyor. ABD'nin dört bir yanında sendikalar kampanyalar düzenliyor, örgütlenme kadrolarını sayıca artırıyor, eğitiyor ve sendikal varlığının tanınmasını sağlıyor. Ayrıca daha büyük birimlerde ve yeni işkollarında yeni işçileri örgütlüyor. Amerikan sendikalarının örgütlenmesindeki büyük gerileme sonunda tersine dönmek üzere.

Sendikalaşma düzeyini yüzde 14'te tutmayı başarı olarak görmekle vakit kaybetmek yerine, ABD'de ve dünyanın her yerinde sendikaların üye düzeyini korumakla kalmayıp büyümek için ne yapmak gerektiği üzerinde kafa yormamız gerekiyor. Sendikal hareketin geleceğinin örgütsüz işçi kesimlerini bir an önce örgütlemeye bağlı olduğu konusunda sendikal çevrelerde bugün genel bir mutabakat bulunmakla birlikte, örgütlenme sorununun üstesinden en iyi nasıl gelineceği konusunda aynı ölçüde mutabakat yoktur. Bunlar kolay cevapları olan sorular değildir. Aslında, son zamanlarda ABD'de hem sendikal hareket içinde hem de sendikal hareketi inceleyen çevrelerde bu sorular çok etkin bir tartışmaya konu olmuştur. Başlıca tartışma konuları şunlardır: Sendikalar örgütlenme kadrolarını seçerken üniversite kampüslerine mi, sendika üyelerine mi, yoksa her iki kesime de mi ağırlık vermelidir? İşverenlerin sendikalara yönelik saldırgan ve etkin muhalefetindeki artış karşısında daha saldırgan ve tabanda yoğunlaşan sendikal örgütlenme stratejileri izlemek tek çıkar yol mudur, yoksa böylesi bir yaklaşım örgütsüz belli işçi kesimlerini uzaklaştırmaktan başka bir işe yaramaz mı? Sendikalar örgütlenme çalışmalarını ana yetki alanları çerçevesinde pazarlık gücü oluşturmakta mı yoğunlaştırmalıdır, yoksa eski yetki alanlarının sınırları artık önemsiz mi? Yeni örgütlenmekte olan işçilerin büyük bölümünü kadınların, renkli ırktan insanların ve göçmenlerin oluşturduğu bir dönemde, örgütlenme ve yönetim kadrolarına yeterince kadın ve renkli ırktan insanlar getiriyor muyuz? Daha atak sözleşme stratejileri ile örgütlenme kapasitesinin geliştirilmesi arasında önemli bir bağ var mı? Çokuluslu şirketlerde ülke sınırları ötesinde örgütlenme olmaksızın sendikal örgütlenme mümkün müdür?

Son 10 yılı, sendikal hareketi yeniden oluşturmada ve canlandırmada hangi sendikal örgütlenme stratejilerinin daha etkin olduğu konusunda bu ve benzeri soruları yanıtlamaya çalışmakla geçirdim. Vardığım sonuç şu oldu: İşverenlerin saldırgan tutumları bağlamında sendikal seçimleri kazanan sendikalar kaybeden sendikalardan çok daha farklı örgütlenme kampanyaları yürütme eğiliminde oluyorlar. Bu şu demektir: Sendikal seçim sürecinin öğelerinden biri olan sendikal örgütlenme strateji ve taktikleri, örgütlenmeye elverişsiz bir ortamda bile, sendikal seçimlerin kazanılmasını ya da kaybedilmesini belirlemede önem taşıyor.

Sendikaların önde gelen örgütçülerini kapsayan bir dizi araştırmanın ortaya koyduğu veriler gösteriyor ki sendikalar tabana yönelik bir strateji uygulayarak, örgütlenme kampanyasının başlangıcından itibaren bir sendika gibi davranarak atak ve yaratıcı kampanyalar yürüttüklerinde, büyük ihtimalle sendikal seçim kampanyalarını kazanıyorlardı. Böylece, işverenlerin sendika düşmanı stratejilerine karşı işçilerde liderlik ve sendika bilinci geliştirmeye yönelik küçük grup toplantılarına, teke tek bağlantı kurmaya ve ev ziyaretlerine ağırlık veren örgütlenme kampanyaları, örgütsüz işçilerle bağlantı kurmak amacıyla kapıdan bildiri dağıtma, yığın toplantıları ve postayla malzeme gönderme gibi geleneksel kampanya yöntemlerinden çok daha fazla sonuç alıcı oluyordu.

Ayrıca sendikalar, örgütlenme kampanyalarına tabanın katılımını sağladıklarında ve onları sorumluluk almaya özendirdiklerinde daha başarılı oluyorlardı. Toplu pazarlık birimindeki çıkar gruplarının tümünü temsil eden, geniş, aktif bir taban komitesinin varlığı, sendikal örgütlenmenin başarısı açısından önem taşıyor, sendikanın seçimleri kazanması olasılığını yüzde 20 kadar artırıyordu. İşverenlerin işyerinde sendikaya karşı yürüttüğü saldırgan

kampanyalar karşısında bu komiteler etkin birer araç niteliğindeydi; işverenlerin yarattığı korku ve yanlış bilgilendirme ortamını etkisizleştirmek için gerekli işçi katılımını sağlıyordu. Temsili nitelikteki bu taban komiteleri, ayrıca, sendikaların örgütlemeye çalıştığı işçilerin sorunlarıyla teması korumak açısından da gerekliydi. Daha da önemlisi, bu komiteler, işçilerin sendikayı ve örgütlenme kampanyasını sahiplenmesini sağlıyor ve işçilerde demokratik ve kapsamlı bir örgütün parçası oldukları duygusunu yaratıyordu. Tabanda oluşan liderlik ve sendikal kampanyayı sahiplenme duygusu, işverenin sendikayı dışarıdan müdahale eden üçüncü kişi olarak göstermesini zorlaştırıyordu.

İşyeri içinde ve dışında dilekçelerle, yığinsal şikâyetlerle, tişörtlü protesto günleriyle, toplantılarla, halka açık forumlarla ya da tedarikçiler, yatırımcılar, hissedarlar veya müşteriler kanalıyla işverene baskı taktikleri uygulanması da sendikal örgütlenmenin başarısına önemli bir katkıda bulunuyordu. Bu eylemlerin taşıdığı önem, işçiler arasında dayanışma oluşturmamasından, liderliği geliştirmesinden, sendika yanlısı işçilerin bağlılığını pekiştirmesinden ve kararsız işçilerin sendikayı güvenle desteklemesine elverişli bir ikna ortamı yaratmasından kaynaklanıyor. Bu taktikler aynı zamanda işçiler arasında ve daha geniş toplum kesimlerinde oluşan sendika yanlısı aktif desteğin ortaya konmasını sağlıyor ve bu nedenle işvereni sendika karşıtı kampanyasını geri çekmeye zorlayabiliyor.

Bizim bulgularımıza göre, sendikaların bu alandaki başarısı, ilk sözleşmeyi yapma sürecini örgütlenme süreciyle bütünleştiren uzun vadeli bir kampanya stratejisi geliştirilmesine de bağlıdır. Sendikanın ilk sözleşmeye toplu pazarlık anketleri yaparak, pazarlık komitesini seçerek ve işçileri teklif hazırlama sürecine katarak hazırlanması halinde başarı sağlama olasılığı önemli ölçüde artmaktadır. Bu taktikler önemlidir, çünkü işçilerde sendikanın seçimi kazanacağı ve ilk sözleşmeyi başarıyla yapacağı konusunda güven uyandırır ve onlara toplu pazarlık sürecinde aktif bir rol oynayacaklarını gösterir.

Sendikanın yaptığı her şeye sinmiş bir örgütlenme kültürünün geliştirilmesine önem verilmesi de sendikaların örgütlenmedeki başarısını artırır. Bu yaklaşım, yerel ve uluslararası düzeylerde örgütlenmeye ciddi bir kadro ve mali kaynak ayrılmasını gerektirir. Örgütlenme para demektir; kadro, eğitim, araba, benzin, otel, yazılı ve basılı gereç, bilgisayar ve telefon için harcama yapmak demektir. Üye sayısının ve aidat gelirinin gerilediği bir dönemde, çoğu sendika giderek kıtlaşan kaynaklarını en doğru biçimde kullanmaya çalışıyor. Bu nedenledir ki sendika liderleri ve üyeleri sendikalarının geleceğinin örgütlenmeye, örgütlenmenin ise kaynak ayrılmasına bağlı olduğunun farkına varacak olurlarsa, sendikalar ancak o zaman örgütlenmeye yeterli kaynak aktarabileceklerdir.

Üye tabanını örgütlenme doğrultusunda harekete geçirmenin en etkin yollarından biri, örgütlü olunan işyerlerinden sendika üyesi örgütçülerin eğitilmesi ve istihdam edilmesidir. Bu gönüllülerin önemi, sadece sınırlı örgütlenme kadrolarını sendikaya fazla mali yük getirmeden tamamlamalarından kaynaklanmıyor. Bu kadroların en önemli katkısı, kendi örgütlenme ve toplu pazarlık deneyimlerinden yararlanarak açık sözlü bir tavırla çalışabilmeleridir. Gönüllü kadrolar, sadece örgütlenmenin ve kazanmanın mümkün olduğuna değil, tehlikeye, korkuya ve mücadeleye değeceğine de örgütsüz işçileri ücretli profesyonel kadrolardan daha inandırıcı bir tavırla ikna edebilirler.

Son olarak, sendikal örgütlenmenin başarısı, stratejik araştırma ve hedef seçimine bağlıdır. Bu çalışmayla, işçilerin örgütlenmeye gerçekten hazır olup olmadıkları, sendikanın işkolunda işçileri örgütleyecek uzmanlık birikimine, deneyime ve kaynaklara sahip olup olmadığı ve belki de hepsinden önemlisi, sendikanın ilk toplu sözleşmeyi yapacak olanaklara sahip olup olmadığı dikkatle değerlendirilir.

Örgütlenme kampanyalarıyla ilgili araştırmamız, 1990'larda ABD'de giderek artan sayıda sendikanın mevcut örgütlenme koşullarında ilk sözleşmeyi yapmalarını sağlayacak geniş kapsamlı yaklaşımı benimsediklerini ortaya koyuyor. Son beş yılda, sendikal zaferlerde aslan payını alanların bu sendikalar olması şaşırtıcı değil. Örgütlenmeye en fazla kaynak

ayırancılar, örgütlenme kadrolarında en çok kadın ve renkli ırktan insan çalıştıranlar, sendikal seçim kampanyalarının büyük bölümünü yürütenler, en büyük işyerlerini kazananlar, sendikal örgütlenmenin son dönemdeki tırmanışına en çok katkıda bulunanlar da bu sendikalar. Ne yazık ki bu sendikalar hâlâ azınlığı temsil ediyorlar ve ABD sendikal hareketinin yeniden güç kazanmak için ihtiyaç duyduğu milyonlarca yeni işçiyi örgütlenme görevini henüz yerine getirememesinin nedeni budur.

Serbest pazara dayalı ekonomi politikaları, liberal ticaret uygulamaları ve koruyucu iş mevzuatının tasfiyesi ya da sınırlandırılması elbette her ülkede örgütlenmeye çalışan işçilerin ve sendikaların risklerini ve zorluklarını büyük ölçüde artırmıştır. Ama örgütlenmeye ilgili araştırmamızın bulguları, sendikaların çok daha fazla harcama gerektiren ve kapsamlı bir örgütlenme stratejisi uygulama isteği taşımaları halinde, örgütlenmeye en elverişsiz koşullarda bile örgütlenip sonuç alabileceklerini gösteriyor.

Artık durum gecikmeye elvermiyor. Uzun yıllar boyunca ABD’de sendikalar üye sayısının düşmesinin ve güçsüzleşmenin sorumluluğunu kabul etmediler. Örgütlenmedeki zorluklardan kendi dışlarındaki güçleri sorumlu tutmakla kalmadılar, politik müttefikleri tarafından kurtarılmayı da beklediler. Örgütlenmede yapılacak atılımın öncelikle iş mevzuatında önemli bir reform yapılmasına bağlı olduğu önyargısı sendikaları gerçekliği görmekten alıkoymuştu. Böylelikle, örgütlenmenin yasal koşullarının kötüleşmesinin daima sendikaların üye sayısının ve siyasal gücünün düşmesinin doğrudan sonucu olduğu olgusunu kavrayamadılar. Aslında, ABD sendikaları ancak ekonominin her sektöründe çok sayıda yeni üyeyi örgütleyerek daha ileri ve daha etkin bir iş mevzuatının oluşmasını sağlayacak siyasal olanağa yeniden kavuşacaklardır.

Birçoğu zengin ve güçlü çokuluslu şirketlerden oluşan işverenlere karşı uygulanacak kapsamlı kampanyanın bir yandan işyerindeki işçileri ve onların toplumsal çevresini aşağıdan yukarıya doğru örgütlerken, öte yandan işvereni ilişki içinde olduğu yatırımcılar, tedarikçi firmalar, hissedarlar, vb. aracılığıyla yukarıdan aşağıya doğru baskı altına alması gerekiyor.

Örgütlenme çalışmasına girişen sendikalar kazandıkları yeni üyeleri sadece statükoyu korumak için aidat ödeyecek kişiler olarak göremezler ve görmemelidirler. Bugün örgütlenen işçiler, örgütlenip sendikalaştıktan sonra söz ve karar sahibi olmayacak olurlarsa, riske girmeyecekler ya da örgütlenme çalışmasının zorluklarını omuzlamayacaklardır. Bu yeni işçiler sendikal harekete yeni sorunlar ve yeni istemlerle girecekler, sendikanın örgütlenme kampanyası sırasındaki aktif ve demokratik tavrını sürdürmesini bekleyeceklerdir.

Yeni binyılda işverenlerin sendikaları tanımasını sağlayacak, işbirliğine daha elverişli ve daha az zahmetli yeni bir endüstriyel ilişkiler modelinin bulunduğunu varsaymak olanaksızdır. Son on yılın gösterdiği olgu çok açık. İster merkezi ülke dışında olan çokuluslular, ister merkezi ülke içinde bulunan aile firmaları olsun, ister imalat sektöründe ister sağlık sektöründe olsun, ister yüksek teknoloji isterse de düşük ücretli olsun, bugün ABD’de işverenler, işyerinde ve genel olarak toplumda sendikalar güçlerini göstermedikçe onların varlığını kendi rızalarıyla tanımazlar ve tanımayacaklardır.

2. Dünya Savaşı’nı izleyen hızlı ekonomik büyüme ABD’de işçi hareketinin siyasal gücündeki gerilemenin etkisini uzun yıllar hafifletti. Zamanla ABD sendikal hareketinin büyük bölümü kriz içinde bulunduğunun, sendikalara karşı düşmanca davranan bir Başkan’la ve küresel bir pazar ekonomisiyle karşı karşıya olduğunun farkına vardı. Diğer birçok sanayi ülkesinde sendikal kriz çok daha sonra ve çok daha hızlı gelişti. Ama bugün ister İngiltere, Brezilya, Kore’de, isterse Yeni Zelanda’da olsun, durum hiç de daha az vahim değildir.

ABD’de sendikalar, sendikayı aşağıdan yukarıya doğru, yavaş ama istikrarlı bir şekilde inşa eden, daha atak ve kapsamlı bir örgütlenme stratejisine bağlandıkları takdirde, en

elverişsiz koşullarda bile işçilerin örgütlenebileceğini ve sendikaların sonuç alabileceğini öğreniyorlar. Uygulanma gücüne sahip koruyucu iş mevzuatının bulunmadığı koşullarda sendikaların hep böyle örgütlenmeleri gerekmiştir ve serbest pazarın, serbest ticaretin, kuralsızlaştırmanın ve çokuluslu şirket yeniden yapılanmasının egemen olduğu bir çağda sendikaların hep böyle örgütlenmesi gerekecektir. Bu büyük bir meydan okumadır, ama dünyanın dört bir yanında daha güçlü, daha birleşik bir sendikal hareket yaratabilmek için de büyük bir fırsattır.

Jason Gibson, Avustralya Hizmet Sendikası, Avustralya, 8.12.1999, Örgütlenme Pratiği

Service Partners Ltd Örgütlenme ve Üye Kazanma Planı 1999

Giriş

Service Partners Pty Ltd, Qantas Frequent Flyer Service Centre'a havacılık hizmetleri sunan bir şirkettir. Bu alandaki faaliyetlerini *Qantas*'ın Melbourne'daki binasından yürütür. Burası sendika açısından iki nedenle önemlidir. Birincisi, en çok üyeye sahip olduğumuz hava ulaşımı sektörüne müteahhitlik hizmetleri veren önemli bir firma olarak konumu nedeniyle. İkincisi, yüzde 50 üye kazanımıyla sonuçlanan daha önceki örgütlenme çalışması ve bağitlanan ilk İşletme Toplu Sözleşmesi (İTS) nedeniyle. Yeni bir örgütlenme ve üye kazanma çalışması gerekiyor, çünkü uzun süredir görev yapan bütün sendika işyeri temsilcileri (delegeler) ve aktivistler ya şirketten ayrıldılar ya da sendikal çalışmalarla ilgilenmez oldular. Sonuç olarak, kadro devrinin yüksekliği nedeniyle üye kaydı durdu ve sendikal işçi sayısı düşüşe geçti.

Durum Analizi

Avustralya Hizmet Sendikası'nın bağitladığı bir ITS Eylül 2000'e kadar yürürlüktedir. Çalışanların yaklaşık yüzde 45'i üyemizdir. İşyerinde, hepsi binada beş kata dağılmış olarak aynı yerde bulunan yaklaşık 260 kişi çalışmaktadır. Sendikanın işyerinde halen üç temsilcisi var (her kat için birer temsilci olmak üzere beş temsilci amaçlanıyor). Bu temsilcilerin hepsi görevlerinde oldukça yeni ve büyük ölçüde yönlendirilmeleri ve eğitilmeleri gerekiyor. Şirketin başlıca müşterisi olan Qantas Havayolları ile sözleşmesi yakın zamanda 12 ay süreyle uzatıldı. Şirketin ve müşterisi olan firmanın verileri gösteriyor ki şirket, bağitlantı kurduğu müşteri başına birim maliyetin düşürülmesinde son derece başarılı olmuş.

Güçlü Yanlar

- Mevcut üye tabanı.
- Üç temsilci ve belli sayıda 'ekip bağitlantısı'.
- İşyerine kolay ulaşılabilmesi.
- Esas olarak ITS'nin bağitlanmış olması nedeniyle, işyerinde sendika hakkında olumlu bir kanı hâkim.

Zayıf Yanlar

Üye tabanındaki ve temsilcilerdeki hareketsizlik. Kendini kanıtlamış ve güvenilir aktivistlerin yokluğu. Kadrolardaki devir oranının yüksekliği. Sürekli üye kaybettiğimiz anlamına geliyor bu. "Nasıl olsa bir başka iş arıyorum" tutumuna da yol açıyor ve bu tutum sendika üyeliği ve sendikal faaliyetle ilgili mesajın etkisini zayıflatıyor.

Çoğunluğu sendikal deneyimden yoksun genç bir işgücü.

Hedefler

- 1999 sonu itibariyle sendikal işçi oranını yüzde 60'a çıkarmak.
- Her katta birer temsilci bulunmasını sağlamak üzere iki işyeri sendika temsilcisi daha görevlendirmek.
- Her ekiple sendikal bağlantı kurmak. Sendikal bağlantı kadrolarına rollerini açıklayan materyal sağlamak. Bağlantı kadrolarını üye kazanma ve etkinleşme konusunda desteklemek ve özendirmek.
- Üyeleri eğitmek.

Görevler ve faaliyetler

- Mevcut ekip bağlantılarından sağlanan enformasyonu kullanarak işyeri haritasını çıkarmak.
- Sendikal bağlantı kuracak kadrolara üye kayıt formları, işyeri haritası, üye kazanmayla ilgili eğitim materyali vb. içeren bir donanım sağlamak.
- Bağlantı kuracak sendikal kadrolarla yemek ve çay aralarında teke tek görüşmeler yapmak. Bağlantı kuracak kadroları daha aktif bir rol üstlenme konusunda motive etmek için öfke-umut-eylem yaklaşım çerçevesini kullanmak.
- Üyelerle işyeri sorunları konusunda telefonla yapılacak araştırmaları (anket çalışmalarını), katılımı motive etme fırsatı olarak değerlendirmek. Bu bağlamda, üye sayısının başarımızı doğrudan etkileyeceği ve üye kazanmanın her üyenin görevi olduğu mesajını iletmek. İşyeri sendika temsilcilerinin ve bağlantı kadrolarının telefonla yapılan araştırma çalışmasına katılmasını sağlamak. Bir sonraki eylemi görüşmek ve belirlemek üzere üye toplantısı düzenlemek. Sadece üyelere yönelik (aylık ya da on beş günlük) bir bülten çıkarmak (ev adreslerine gönderilmek üzere). Çeşitli sendikal kampanyaların geliştirilmesinde kullanılacak bülteni bir eğitim forumu haline getirmek.

Örgütlenme ve Üye Kazanma Planının Değerlendirilmesi

(1) Bu işyeriyle ilgili hedefler şunlardı:

- 1999 sonu itibariyle sendikal üye oranını yüzde 60'a çıkarmak.
- İşyeri sendika temsilcisi bulunmayan yerlerde temsilci görevlendirmek.
- Her çalışma ekibinde sendikal 'bağlantı kadroları' oluşturmak.
- Sendikal bilinci ve faaliyeti artırmak için üyeleri eğitmek.

Bu amaçlara varmak için öngörülen çalışmalar şunlardı:

- Harita çıkarmak
- Bağlantı kadrolarına donanım ve eğitim malzemesi sağlamak.
- Öğlen yemeklerinde bağlantı kadrolarıyla teke tek görüşmek.
- İşyerindeki temsilcileri eğitmek.
- Üyelere yönelik bülten çıkarmak.

Sendikal işçi oranını yüzde 60'a çıkarma hedefine ulaşamadı. Yıla yaklaşık yüzde 40-45 üyeyle başladık. Şu an sendikal işçi oranı yüzde 35-40. Orandaki bu düşüş kadro devrindeki yüksekliği yansıtıyor.

Yeni temsilciler göreve başladı. Şimdi beş katın her birinde birer temsilci var. Temsilcilerin yanı sıra 10 kişilik bir bağlantı kadrosu oluşturuldu. Bağlantı kadrosunun görevi, işyeri sendika temsilcisine yardım ve destek sağlamak, sendikal iletişimi kolaylaştırmaktır.

Üyelerin eğitimine sendika bülteniyle başlandı. Ne var ki genelde sendikal bilinçte çok sınırlı bir artış gözlemlendi. Ekiplerle bağlantı kuracak kadro eğitimden geçirildi, bunun sonucunda bu kadroların etkinliğindeki ve katılımındaki artış umut verici.

Donanım ve eğitim malzemesi hazırlandı ve bağlantı kadrolarına dağıtıldı. Kadroların rolleriyle ilgili eğitim ya da görüşme ve izleme çalışması yapılmadığı için bu konuda başarı sağlanamadı. Yılın sonlarına doğru bağlantı kadrosundaki kişilerle yemek aralarında görüştük, iki saatlik eğitim çalışması yaptık ve güncelleştirilmiş eğitim malzemesi dağıttık.

İşyerindeki temsilcilerin üçüyle işyerinde sendikal beceri kazandırmaya yönelik eğitim çalışması yapıldı. Diğer temsilciler gelecek yıl eğitimden geçirilecek.

Üyelere yönelik işyeri bülteni çıkarıldı, bütün kadrolara dağıtıldı. Bülten, üye olmayanlarla da iletişim kurmayı ve mesajımızı onlara da iletmeyi amaçlıyor.

(2) Varılan sonuçların nedenleri

Bu işyerinde üye artışı sağlama girişimi beklenen sonucu vermedi. Ne var ki mevcut koşullarda belki hedef biraz gerçekçi değildi. Kadro devri yüksekliğini koruyor. Bu ise büyümek bir yana, sadece durumu korumak için üye kazanmayı gerektiriyor. Bunu bile bir ölçüde gerçekleştiremedik.

Bu işyerinde İTS 1998'de bağitlandı ve 2000'de yeniden bağitlanması bekleniyor. Bu nedenle 1999'un büyük ölçüde sorunsuz bir dönem olması söz konusu. Ayrıca, deneyimli temsilcilerimizin büyük bölümü 1998 sonlarında şirketten ayrıldı. Bu ise ağırlığın yeni üye kazanmaktan yeni temsilcilerin atanmasına ve eğitilmesine verilmesi demekti. Yılın büyük bölümünde bu çalışmalar yapıldı ve yeni temsilcilerin eğitimi konusunda hâlâ yapılacak şeyler var.

Sendikal katılımın sağlanması da önemli bir sorundur. Ekiplerle bağlantı kuran 10 kişilik bir sendikal bağlantı kadrosunun oluşturulması memnuniyet vericidir, ama bu kişilerin çalışmalarının düzeyinin saptanması gerekiyor. Sendikal katılımın sağlanmasındaki zorluğun nedenlerinden biri de sendikanın 'sihirli değneğiyle sorunların üstesinden gelen' üçüncü kişi olarak algılanmasıdır. Örgütlenme kültürü oluşturma konusunda yapılacak bir hayli şey vardır.

(3) Neler sonuç verdi ve neler vermedi?

İşyeri bülteni başarılı oldu. Bülten her ay merakla okunuyor. Bu büyük ölçüde yol açtığı tartışmalardan kaynaklanıyor. Şirket yönetimi bültendeki bazı konularla ilgili olarak tekzip yayımladı, bu ise bültene gösterilen ilginin artmasını sağladı. Bu ve benzeri gelişmeler, şirket ile sendika arasında zaman zaman sürtüşme yarattıysa da, sonuçta şirket yöneticileri ile sendika arasında diyalog ortamının oluşmasına katkıda bulundu. Bu deneyim gösteriyor ki stratejik amaçlarla işverenleri sinirlendirmek bazen işe yarıyor.

Ekiplerle bağlantı kuracak sendikal kadrolar için gönüllü aramak, ama bu görev konusunda hiçbir açıklama ve eğitim çalışması yapmamak büyük bir hataydı. Yılın büyük bölümünü 'kâğıt üzerinde' bağlantı kurmakla geçirdik, ama hiçbir etkinliğin kazanmadı.

(4) Dersler

Çıkarılacak başlıca ders şu: İşyerindeki sendika temsilcilerini üye kazanma planının hazırlanmasına başlangıçtan itibaren katmak hayati önem taşıyor. Ayrıca koşullar değiştiği için, çok ileriye yönelik plan yapmamak en iyisi.

Başlangıçta öngöreceğiniz hedeflerin ulaşılabilirliği konusunda son derece dürüst olmak da önemli. Bu bağlamda, toplu pazarlık dönemi dışında sendikalı işçi oranını yüzde 60'a çıkarma hedefinin gerçekçi olmadığı ortaya çıktı.

Öte yandan, sendikanın işçilerin dışında bir güç olarak algılanması sorunu var. Bu bağlamda, temel kolektivizm anlayışını açıklama konusunda yapılacak bir hayli çalışma var. Sanırım insanları ürkütmemek ya da sendika üyeliğinin çekiciliğini artırmak için biz bu görevden biraz kaçındık ve işin bu yönünü görmezden geldik. Oysa, "biz sizler için bunu ve bunu yapıyoruz, siz ise şu ve şu yararı elde ediyorsunuz" tavrı, üyelerin zihninde hizmet sendikası olarak konumumuzu pekiştirmekten başka bir işe yaramaz.

Stephen Pursey, ILO, Cenevre, 20.12.1999 – 21. Yüzyılda Sendikalar ve Toplu Pazarlık

Sendikal stratejilerle ilgili tartışmada, iki konuda araştırma verileri bulunup bulunmadığını merak ediyorum.

Birincisi, işçiler katılacakları sendikayı seçerken ya da sendikal örgütçülük görevini üstlenirken kendilerini ne ölçüde tehdit altında hissediyorlar? Ben birçok ülkede bu tür bir tehdidin olduğunu ve bazı durumlarda işten atılma korkusunun, hatta daha kötüsünün söz konusu olabileceğini düşünüyorum. Kimi durumlarda ise sendika seçmek, en azından âmirlerle olan günlük ilişkilerin tatsızlaşması riskini taşıyor.

İkinci nokta, sendikalara karşı işverenlerin tutumuyla ilgili. İşverenler sendikaları yararlı ortaklar olarak mı, yoksa baş belası olarak mı görüyorlar?

Tartışmaya katılan herkesin bu konularda bir görüşü ve deneyimi olduğu kanısındayım. Benim merak ettiğim, biraz daha bilimsel, örnek olay incelemeleriyle sınırlı kalmayan ve ülkeler arasında bazı karşılaştırmalar yapılmasına olanak verecek araştırma verileri bulunup bulunmadığı. Bu tür veriler varsa, stratejilerle ilgili tartışmada, insanların sendikalara katılmasını ve sonra bir toplu pazarlık gündemi oluşturmasını kolaylaştırmak için yapılması gerekene odaklanmak mümkün olacaktır.

Tan Ern-Ser, Singapur, 7.1.2000 – Sendika Üyeliğiyle İlgili Araştırma Verileri

Sendika üyeliğiyle ilgili araştırma verileri üzerine birkaç söz etmek istiyorum. 1998'de, genel toplumsal göstergeler üzerine veri toplamaya yönelik kapsamlı bir proje çerçevesinde, Singapur'da sendikal yönelimlerle ilgili bir anket çalışmasında şu üç soru yer alıyordu:

- (1) Sendika sizin için ne kadar önemli?
- (2) Sendika üyesi iseniz, sendikaya katılmadaki ana nedeniniz?
- (3) Sendika üyesi değilseniz, sendikalı olmamanızın ana nedeni?

Araştırmamız gösteriyor ki ankete katılanların yüzde 42'si sendikaların kendileri için önemli olduğu kanısında. Sendikalı olanların yaklaşık yüzde 53'ü katılma nedeni olarak iş güvencesini ya da sosyal yardım ödemelerini gösteriyor. Yaklaşık yüzde 6 ise arkadaşlarının baskısı ya da sendika görevlilerinin üstelemesi sonucu sendikalı olduğunu belirtiyor.

Araştırma verileri, üyelikten yana olanların yüzde 58'inin sendikalara katıldığını gösteriyor. Ama unutmamak gerekir ki bunlar bir anketin verileri. Bu nedenle söz konusu verileri kesin olmaktan çok, gösterge olarak alıyorum.

Genelde Singapur işçilerinin sendikaları gerekli gördüğü sonucu çıkarılabilir. Sendika örgütçüleri açısından bu olumlu bir gösterge olarak görülebilir.

“Arkadaş baskısı/sendika görevlilerinin üstelemesi” nedeniyle sendikalı olan yüzde 6’lık bölümün durumuna gelince, bunun taciz olarak değil de, ister sendika ister mahalle derneği söz konusu olsun, örgütsel bağlamda rastlanabilecek enformal gruplardan kaynaklanan baskı olarak değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Darien Fenton, Hizmet ve Gıda İşçileri Sendikası, Yeni Zelanda, 11.1.2000 – Sendikal Demokrasi

Birçok sendikal hareket (özellikle gelişmiş ülkelerde) varlığını sürdürme konusunda ağır sorunlarla karşı karşıya ve hareketi canlandırmak için ne yapmak gerektiğini anlamaya çalışıyor.

Yeni Zelanda’da 1990’da sendikaları yok etmek amacıyla çıkarılan bir yasanın dayattığı ağır koşullar sendikaları zorluyor. Son dokuz yılda varlığını sürdürebilen sendikalar bu sorunla karşı karşıya kaldı. Sorun ve soruna yönelik çözüm arayışları sürecektir.

Sendika örgütçüleri (ve üyeler) kendi sendikalarıyla çekişme halindeler; örgütlenme kadrolarının fikirleri rahatını bozmak istemeyen kimi çevrelerce görmezden geliniyor, sendika üyelerinin gereğinden fazla aktifleşmesi ise engelleniyor.

Son zamanlarda yaşanan bir deneyim, düşük ücretli, part-time çalışan geçici bir işçi grubunun yaptığı işin taşeron verilmesi karşısında takınılan farklı tutumları sergiliyor. İşlerini kaybeden işçiler taşeron başvurabilirlerdi, ama sonuç almaları kesin değildi. Sendikamız bu alanda taşeron olayıyla ilk kez karşılaşılıyordu, bu nedenle sorun hayati önem taşıyordu. Sendikanın görevlendirdiği örgütçü, işçilerin mücadeleye niyetli olmadıklarını, ilgilendikleri tek şeyin tazminat olduğunu söyledi; işçilerin bütün yasal haklarını almalarını sağlama çabasına girmişti.

Bir başka örgütçü ise işçilerle toplantı yaparak bir saat kadar konuştu, olan bitenle ilgili görüşlerini aldı, neler yapılabileceğini görüştü. Toplantıdan sonraki iki hafta boyunca işçiler işi durdurdular, toplu dilekçeler verdiler, eylem önlükleriyle yürüyüş düzenlediler. Eylem içinde ortaya çıkan liderler bugün işyerinde ve sektörde aktifliklerini sürdürüyorlar; işçilerin kendilerine güvenleri arttı ve sağlam bir dayanışma içine girdiler.

Bu örnek, Yeni Zelanda’da sendikal kadroların yaptıkları işe nasıl baktıklarını gösteriyor. Birinci görevli bir “avukat” yaklaşımıyla işçilerin yasal haklarını almasını sağlama çabasına giriyor. İkincisi ise bir “örgütçü” yaklaşımıyla işçilerin sorunu sahiplenmesini, sendika üyelerinin liderlik özellikleri kazanmasını ve kendi güçlerinin farkına varmasını sağlamaya çalışıyor.

İşçilerin yasal haklarını almasını sağlamanın yanlışlığını söylemek istemiyorum. Burada önemli olan, işçilerin kendileriyle ilgili kararları alabileceklerine ve kendi sorunlarını sahiplenebileceklerine ne kadar inandığımızdır.

Her şeyin bize bağlı olduğunu düşünüyorum. Sendikalarımıza önyargısız ve dürüst yaklaşmalıyız, üyelere ve işçilere kulak vermeliyiz ve sendikaları işçilerin yönlendirmesini sağlayacak değişimleri gerçekleştirmek üzere riske girmeliyiz.

Don Sutherland, 14.1.2000 – Örgütlenme Çerçevesi

Avustralya’da sendikal işçi oranındaki gerileme, 1983’te Avustralya sendikal hareketi ile İşçi Partisi hükümeti arasında yapılan Uzlaşma’dan çok önce, yetmişlerin ortalarından itibaren başladı. Bu durum, sendikal işçi oranındaki gerilemenin nedeni olarak Uzlaşma’yı görmek isteyen yorumcuların işini biraz zorlaştırıyor. Bununla birlikte, Uzlaşma

çerçevesindeki stratejinin sendikal işçi oranındaki gerilemenin yarattığı sorunlarla ilgilenmediği su götürmez. Avustralya’da sendikal işçi oranı şimdilerde yüzde 28 dolayında. Avustralya sendikal hareketi bu sorun konusunda ciddi olarak ilk kez 1989’da uyarıldı, ama birkaç konferans kararı dışında, yaklaşık beş yıl boyunca uygulamada hiçbir şey yapılmadı.

Sendikal işçi oranındaki düşüş Avustralya’da sendika eğitimcilerini, örgütlenme yaklaşım ve yöntemlerini sendika örgütçülerinden ve işçilerden öğrenmeye yöneltti. Öte yandan, koşulların zorlamasıyla, işverenler ve onların örgütleri ile hükümetlerin sendikal bilinç ve çalışmayı nasıl engellediğini ve sendikaların kendilerinin, genellikle farkında olmaksızın, sendikal bilincin gelişmesini nasıl kösteklediğini kavramaya başladık. Bu arayış, örgütlenmenin öğretilmesi işinin üstesinden gelmek için gereklidir.

Son yıllarda, “Örgütlenme Becerisi” adı altında düzenlenen iki haftalık eğitim çalışmasının da içinde yer aldığı, örgütlenme strateji ve becerileriyle ilgili ülke çapında bir eğitim programının geliştirilmesi çalışmalarına katıldım. Program çerçevesindeki eğitim çalışmalarının içeriği, kendi deneyimimizin ve dünyanın dört bir yanındaki sendika örgütçüleriyle, tabandaki aktivistlerle ve akademisyenlerle sendikal örgütlenme üzerine yapılan görüş alışverişlerinin ürünüdür.

Sendikacılığın neredeyse 200. yılında, örgütlenmeye hâlâ yüzeysel bir biçimde yaklaşılmasını dikkat çekici buluyorum. Sözelimi, birçok işçinin, işverenlerin yapabileceklerinden korktuğu için kolektif davranmadığını ve sendikalara katılmadığını biliriz. Oysa bu tutum, “bilinçsizliği” göstermekten çok, işyerindeki ve toplumdaki güç dengesinin basiretli bir yaklaşımla kavrandığını gösterir. Bildiğimiz bir başka şey ise işçilerin işveren korkusunu yendikleri ve bunun genellikle sendika örgütçülerinin desteği ya da müdahalesi olmadan gerçekleştiği ve kimi zaman da örgütlenmeye belli bir yaklaşımdan kaynaklandığı olgusudur. Bu nedenle asıl sorun, “korku”nun nasıl yenileceğidir.

Nasıl oluyor da işçilerin korkularını yenmesine ve işyerinde örgütlenmeye sarılmasına yardımcı olma konusunda bazı sendika örgütçüleri diğerlerinden belki de sezgisel olarak daha fazla şey öğrenebiliyor? Örgütlenmede işe yarar noktaların öğrenilmesinde ve öğretilmesinde nelerin vurgulanacağıyla ilgili ipuçları, tek ve güçsüzken sendikal bilinç kazanarak bir araya gelen işçilerin deneyiminden çıkarılabilir.

Aslında şimdiye kadarki deneyimimiz bize, başarılı örgütlenmenin bir dizi asli öge içerdiğini ve –özellikle ortamın örgütlenmeye elverişsiz olduğu durumlarda- bazı hayati beceriler gerektirdiğini gösteriyor. Birincisi, örgütlenme sürecinin işçileri derinden ilgilendiren somut sorunlar üzerine kurulması gerekir. Sendika merkezinin örgütlemeye çalıştığı işçilere politika önceliklerini dayatmaktan kaçınması gerekir. Keza, taleplerin işçileri heyecanlandıracak ve gerçekleştirebilir bir seçenek içermesi gerekir. Sonuç olarak, iyi bir örgütçü, yaptığı görüşmelerde saptadığı ve işçilerin çoğunluğunu derinden ilgilendiren somut sorunlara açıklık kazandıracak ve onlarla özdeşleşecektir. Örgütçü için temel beceri “dinlemek”, hayati tutum ise “işçilerden öğrenmek”tir. İyi örgütçü, işçilerle görüşürken, her işçinin yaşadığı haksızlığa karşı hissettiği “öfke”yi ortaya çıkaracak ve sonra, sonuç alacak talepleri, görevleri ve planı öne çıkararak bu öfkenin umuda dönüşmesine yardımcı olacaktır. İyi örgütçü, ‘sorunları işçiler adına çözmek’ yerine, haksızlığa uğramış ya da ezilmiş işçiden bir şekilde katkıda bulunmasını isteyecektir.

İkinci öge örgütlenmedir. Yani örgütlenme sürecinin işçilerde kendilerine ve örgütçüye güven yaratacak biçimde oluşmasını sağlamaya yetecek gönüllü aktivist kadroyu saptamak ve geliştirmek. Örgütlenmeye elverişsiz bir ortamda bu iletişim yapısının muhtemelen gizlice kurulması gerekecektir. Bu tür “gizli örgütlenme” kurumlaşmış sendikalarda hemen hemen artık rastlanmayan bir beceridir. Aktivistlerden oluşan bir grup gerçek bir fark yaratır, ama bunun gerçekleşebilmesi için, aktivist grubunun örgütlenmekte olan işçilerin bileşimini yansıtması ve temsil etmesi gerekecektir.

Avustralya’da, çok sayıda kadının ve başka ülkelerden insanların bulunduğu bir işyerini örgütlemeye çalışan erkek ya da İngiliz kökenli örgütçüler açısından bu durum genellikle gerçek bir zorluk yaratır.

Üçüncü öge eğitimidir. Eğitim formal kurslar biçiminde olabileceği gibi ille böyle olması şart da değildir. Neyin niçin yanlış olduğu, onun yerine neyi ve niçin istediğimiz, bize kimlerin, nasıl ve niçin karşı çıkacağı, örgütlenme kampanyasının seyrini şekillendirecek hukuksal ve ekonomik çerçevenin ne olduğu ve bütün bunları ne için yaptığımız gibi konularda ortak bir yaklaşım oluşturmak için formal ve enformel eğitim çalışmaları yapılması gerekecektir. Eğitim süreci umut yaratır. İnsanlar, eğitim sayesinde, ‘bir seçeneğin mümkün olduğuna’ daha şevkle inanırlar. Eğitim sayesinde ki insanlar “Seçenek yok”tan “Bir seçenek olmalı”ya ulaşırlar.

Dördüncü öge elbette kolektif eylemdir. Kolektif eylem birçok biçimde olabilir (sadece grev ve benzeri eylemlerden ibaret değildir), ama hepsinin iki ortak amacı vardır: işçilerde birbirine güven ve inanç yaratmak ve toplu pazarlık masasında işçilerin “ezilip büzülerek” değil, onurlu ve güçlü bir tavır takınmasını sağlamak. Toplu pazarlık becerileri yarar sağlar, ama eğer temsilciler görüşme masasına kolektif gücü yanlarına alarak oturlarsa, zorunlu değildir.

Bu ögeler örgütlenmenin başarısı açısından önemlidir, ama her zaman başarıyı garanti etmez. Ayrıca, her öge ille de yukarıdaki sıra içinde ortaya çıkmaz. Örgütlenme çok daha karmaşık bir olaydır. Kimi zaman işçiler işverene karşı girişilecek kolektif eyleme büyük bir hızla, hemen hazır olmak zorunda kalacaklardır; örgütlenme ya da eğitim hazırlığı çok sınırlı kalacaktır. Eğitimin yetersizliği nedeniyle eylemi durdurmamalıyız, çünkü elbette eylemin kendisi birçok yararlı şeyin öğrenilmesini sağlayacaktır. Ne var ki, iyi örgütçü, kolektif eylemin yeni eğitim fırsatları yaratmasını sağlayacaktır.

Özetlemeye çalıştığım çerçeve bazı bakımlardan benim anlattığımdan daha basit, bazı bakımlardansa daha karmaşıktır. Bu çerçevenin sağlam bir siyasal mantığa ihtiyacı vardır, ama siyasal mantık iyi örgütlenmeyle güç kazanmadıkça gerçekleşmeyecektir. Bunun işyerinde başlaması, ama orada kalmaması, işyerlerinin, işkollarının ve coğrafi sınırların ötesine uzanan bir örgütlenme olanağı sağlaması gerekiyor. Yukarıda değindiğim ögelerin gerçekleşmesini sağlayacak beceriler ve siyasal perspektifler üzerinde pek durmadım. Bütün bunlar büyük ölçüde bilgi demektir.

Üzerinde durduğumuz örgütlenme yaklaşımı öğretilebilir ve öğrenilebilir, içgüdüsel değildir. Korunması gereken bu bilgi birikimi dünya sendikal hareketinin tarihindeki binlerce örgütçünün mücadelesinin ürünüdür ve bizlerin deneyimlerinin eklenmesiyle de geleceğe aktarılacaktır.

Kuriakose Mamkoottam, Hindistan, 19.1.2000 – Sendikal Hareketteki Gerilemenin Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri

Sendikal hareketin yeniden yapılanmasıyla ilgili tartışmayı ilgiyle izliyorum. Delhi Üniversitesi’nde profesörüm ve 27 yıldır sendikal hareketi inceliyorum. Hindistan’daki en eski ve en büyük sendikalardan birini inceleme olanağı buldum. Bu nedendir ki sendikal hareketteki küresel gerileme olgusunu, bu olgunun çalışma ve endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini anlamak beni ilgilendiriyor.

Küreselleşmenin ve yeni teknolojilerin sadece olumsuz etkileri olduğu kanısında değilim. Kanımca, toplumun önemli üyeleri olarak tüketiciler yeni teknolojilerden ve küreselleşmeden belli yararlar sağladı. Ne var ki yeni teknolojiler ve küreselleşme, Hindistan da dahil olmak üzere dünyanın birçok yerinde sendikaların üye sayısını ve pazarlık gücünü olumsuz etkiledi.

Bu basit ilişkinin ötesinde, işçilerin yeni işyerinde neden ve nasıl sendikasızlaştıklarını anlamaya çalışmanın önemli olduğunu düşünüyorum. İşverenin sendikaya karşı düşmanca tutumu ve bunun işçiler arasında yarattığı korku önemli bir neden olmakla birlikte, belki de sendikaların işveren tehdidini, işçinin korkusunu neden göğüsleyemedikleri ve işçileri neden sendikalara çekemedikleri konusunda kafa yormaları gerekiyor.

Belki de sendikaların yapısının, stratejisinin ve gündeminin yerindeliğini sorgulama zamanı geldi. Ayrıca yeni işgücünün, özellikle teknolojik yönden gelişmiş ve rekabete dayalı pazar koşullarındaki eğitilmiş, genç ve sayısı giderek artan kadın işgücünün değişen profilini kavramanın önemli olduğunu düşünüyorum.

Emmanuel Tugabiirwe, Toplumsal İncelemeler Enstitüsü, Hollanda, 22.1.2000 – Gerileyen Sendikacılık

Dünyanın dört bir yanındaki sendikaların üye sayısı yönünden gerilemesiyle ilgili kaygılarınızı paylaşıyorum. Belki de sendikacılığın arkasında yatan felsefeyi yeniden ele almak gerekiyor. Bildiğimiz gibi, sendikalar, zayıf ve güçsüz işçilerin ücretler ve çalışma koşulları konusunda işverenlere ya da onların temsilcilerine karşı durmalarını sağlayan toplanma noktalarıdır. İşçilerin birliği gücün güvencesidir.

Bugün durum değişti. Afrikalı bir yazarın (China Achene) deyişiyle, "İnsan ıskalamadan ateş etmeyi öğrendiğinden beri kuş da tünemeden uçmayı öğrendi". Sanırım sendikalar büyük ölçüde geçmişte yaşıyorlar. İşverenler sendikaları gereksiz kılmaya yönelik yeni yönetim tarzları geliştirdiler. İşçilere kaynak gözüyle bakan işveren onlara böyle davranıyor. Her işçiden en iyi şekilde nasıl yararlanacağını biliyor.

İşverenler işçilerin temsilcileriyle değil, tek tek işçilerle doğrudan konuşmak eğilimindedir. Kısaca, insan kaynakları yönetimi, sendikaların gerekliliğini tartışılır hale getiriyor.

Sendikaların ne yapması gerekiyor? Bence sendikaların yapması gereken birçok şey var. Cepheleşmeye dayalı geleneksel savaştan yaklaşım eskimiştir. Geçmişte işverenler işçileri duygudan ve akıldan yoksun makineler olarak görürlerdi. Bu, sendikaların ortaya çıkışını kısmen açıklıyor. Sendikalar kötü çalışma koşullarına bir tepki olarak ortaya çıktılar. Bunun sonucunda tepkici tutumlarını sürdürdüler. Sendikalar harekete geçmek için işlerin kötüye gitmesini beklerler. Sendikaların varlığını sürdürebilmesi için artık bu yaklaşımdan kaçınması gerekiyor.

Sendikalara aktif yönlendirici (aktif müdahaleci) bir nitelik kazandırmak gerekiyor. Sözelimi işçiler eğer özelleştirmenin, ticarete liberalleşmenin ve diğer yapısal uyum önlemlerinin tehlikelerine ve sonuçlarına duyarlı hale getirilmiş olsalardı, en azından içinde yer aldıkları çalışma koşullarındaki değişmeyi kavrayacaklardı.

Sendikalar üye kazanma çalışmalarında daha önce göz ardı ettikleri kesimlere, özelliklere kadınlara odaklanmalıydılar. Üyeleri için eğitim politikaları benimsemelidirler. Burada sendikacılık eğitiminden söz etmiyorum, işçileri işlerinde daha üretken hale getirecek beceri eğitiminden söz ediyorum. Kısaca, sendikaların varlığını sürdürebilmesi için bu değişimi gerçekleştirmesi gerekiyor.

Kate Bronfenbrenner, Cornell Üniversitesi, ABD, 26.1.2000 – Sendikalar Bugün de Geçmişte Olduğu Kadar Önemli

Bugün sendikalar başarısızlığa uğradılar diye ve eskiden sendikalarca sağlanan her şeyin artık işverenlerce sağlandığı yeni bir endüstri ilişkileri modeli ortaya çıktı diye sendikaların önemini kaybettiğini düşünmek çok kolaydır. Bu tür yaklaşımlar ya 21. yüzyıla özgü işyerinin gerçek niteliğini göremiyorlar ya da işçilerin sendikalara yönelmesine yol açan nedenleri göz ardı ediyorlar. Ömrünün son yirmi yılını ABD işçi hareketi içinde çalışarak

ya da sendika kültürü, stratejileri, deneyimi ve pratiğini inceleyerek geçirmiş biri olarak, çalışma pratikleri ve işçinin sendikalara karşı tutumu konusunda çok farklı bir yaklaşımım var. Bir kere, "yeni endüstri ilişkileri modeli"nin çok dar birkaç sektör ve alan dışında var olduğunu gösteren herhangi bir kanıt yoktur. Bugün işçilerin büyük bir çoğunluğu daha çok ve daha uzun çalışıyor, daha az kazanıyor, çalışma yaşamında daha az söz hakkına ve daha az iş güvencesine sahip. Sözgelimi ABD'de ve diğer gelişmiş ülkelerde, istihdam artışının en fazla olduğu sektörler gıda hizmetleri, ev sağlık hizmetleri, ofis bina hizmetleri ve otel kat hizmetleri sektörleri ve kasiyerler ile veri giriş operatörlerinin çalıştıkları sektörlerdir. Asgari ücretin biraz üzerinde ücret alan bu işçiler, 70 yıl önceki sanayi işçileriyle aynı durumdadırlar. Özellikle kadınların ve renkli ırktan insanların oluşturduğu bu işçiler, sadece sendikal örgütlenmeden çok şey kazanacakları için değil, işveren tehdit ve vaatlerinden en az etkilenen kesimler oldukları için de, büyük ihtimalle sendikalarda örgütlenmek uğruna birçok tehlikeyi göze alırlar. Çünkü bu kesimlerin: a) iş güvenceleri yoktur; b) işverenin işçilerin çıkarlarını gözeteyeceğine inanmaları için hiçbir neden yoktur. Las Vegas'ta otel işçileri, Los Angeles'ta ev sağlık hizmetlerinde çalışanlar, bütün ABD'de evlerde hemşirelik hizmetlerinde çalışanlar arasında sürdürülen örgütlenme çalışmalarıdır ki ABD'de son dönem sendikal örgütlenme çalışmalarındaki başarılı toparlanmaya katkıda bulunmuştur. Son dönemde ilk kez bu yıl ABD'de sendikalı üye sayısındaki gerileme durakladı ve sendikalar 600.000'den fazla yeni işçiyi örgütledi. Bu sayının üçte birinden fazlası (250.000 dolayında üye) ise işyerlerinin kapanması, toplu işten çıkarmalar ve yıpranma gibi nedenlerle kaybedildi.

Peki, yüksek ücretli ve vasıflı işçilerin, doktorların, ileri teknoloji işçilerinin ya da akademisyenlerin durumu ne? Unutulmamalıdır ki bunlar tarihsel olarak iş güvencesi yüksek ve çalışma yaşamında söz hakkına sahip işçilerdir. Bugün ise ABD'de bu kesimler de sendikalara yöneliyorlar, çünkü ister doktor ister IBM işçisi isterse üniversite profesörü olsun, bu kesimler günlük çalışma yaşamlarında güçlerinin sınırlı olduğunun farkına varıyorlar ve bu nedenle yavaş yavaş da olsa sendikalara yöneliyorlar. Eyalet ilkokullarındaki, yüksekokullarındaki ve üniversitelerindeki öğretmenler, kent yönetimlerindeki plancılar ve mühendisler ya da devlet hastanelerindeki hemşireler işverenlerin tehdit ve baskılarına rağmen koşullar elverdiğinde sendikalarda büyük sayılar halinde örgütleniyorlar.

Bütün bunlar, sendikaların kendi elleriyle kendi önlerini kapamalarına –örgütlenmeye yeterli kaynak ayırmamalarına, doğru örgütlenmemelerine, örgüt içinde üyelerine yeterli söz hakkı vermemelerine, işyerinde ve toplumda güçlerini yeterince kullanmamalarına– rağmen gerçekleşiyor. Özellikle örgütlenme çoğu ülkede çoğu işçi için işinin ve hatta hayatının tehlikeye atılması anlamına gelirken, işçiler sendikalarda niçin örgütlenirler? Ya da bir başka yaklaşımla, mademki sendikalar bu kadar güçsüz ve önemsiz, mademki işçiler artık sendikalara ihtiyaç duymuyorlar, şirketler ve onların hükümetlerdeki destekçileri sendikaları devre dışı bırakmak için neden her çareye başvuruyorlar ve bu kadar kaynak harcıyorlar? İşçilerin örgütlenmesinin tek nedeni biraz fazla para ya da işin örgütlenmesinde birkaç ufak değişiklik ise, o zaman işverenlerin sendikalardan korkması için bir neden yok, çünkü yapacakları tek şey işçilere biraz daha fazla para vermek ve işin örgütlenmesinde ufak tefek değişiklikler yapmak, böylece işçilerin tatmin olmasını sağlamaktır. Ama her iyi örgütünün bildiği gibi, ister 1930'larda ister 2000'de olsun, işçilerin sendikalarda örgütlenmesinin ana nedeni, sendikaları işyerlerinde bağımsız gücün, söz hakkının ve adaletin tek kaynağı olarak görmeleridir. Bugün şirketlerin gücünün ve zenginliğinin görülmedik bir biçimde artması karşısında, işçiler daha çok ve uzun çalıştıklarını, ücretlerin yerinde saydığını, çalışma koşullarının kötüleştiğini, iş güvencesinin son derece azaldığını görüyorlar. Sendikalar ise bütün zayıf yanlarına rağmen, işçiler için şimdiye kadar görülmedik ölçüde önem kazanıyor.

Arturo Nuera, Filipinler, 29.1.2000 – Gerileyen Sendikacılık

Sadece Filipinler'den söz edebilecek durumdayım. Bunlar sendikacılıktaki gerileme konusunda benim kişisel görüşlerimdir. Öteden beri Filipinler'de örgütlü işçi sayısı istihdam edilen toplam insan sayısının ancak yüzde 10-15'i dolayındadır.

Filipinler'de sendikacılığın gerilemesi daha çok şu iki özelliği taşır: (1) sendika üye sayısında düşüş, (2) toplu sözleşmelerin kapsamına giren işçi sayısındaki düşüş.

1999'un üçüncü çeyreğiyle ilgili veriler gösteriyor ki istihdam edilen Filipinli sayısı 29 milyondur. Bu sayının ancak 14 milyonu ücretli ve aylıklı işçi kategorisi içinde ele alınmaktadır. Bu kategori içinde ise sendikal örgütlenme toplu sözleşme amacına yönelik olarak yapılmaktadır.

1998'de 3.682 milyon olan toplam sendikalı işçi sayısı 1999'da 3.722 milyona çıkmıştır. 1998'de 3.105 toplu sözleşmenin kapsamına giren toplam işçi sayısı 552.000 iken, 1999'da 3.034 toplu sözleşmenin kapsamına giren işçi sayısı 541.000 olmuş, yani toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı düşmüştür. Her ay bu düşüş devam ediyor.

Bu gerilemenin nedeni nedir?

Bir kere, bu gerilemenin sistemle ilgili olduğu kanısındayım. Devletin (yasa koyucunun, çalışma bakanlığının temsil ettiği yürütmenin ve bazı yüksek mahkeme kararlarına dayanan yargının) yarattığı bir sistemdir bu. İkinci olarak, bu yeni sistem çalışmaya yeni bir düzenleme (özellikle taşeronlaşma) getirmektedir. Son olarak, bu sistemi şekillendiren güçler dış kökenlidir (liberalleşme ve rekabet).

Liberalleşme güçleri (GATT, AFTA ve APEC) Filipinler ekonomisini liberalleşme politikalarına açılmaya zorlamış ve bir rekabet ortamı yaratmıştır. Ülkedeki iş çevreleri açısından etkin bir biçimde rekabet etmek, iş çevrelerinden yana esneklik taşıyan yasaların uygulanması demektir. 1994'te işverenler Çalışma Yasası'nın özellikle taşeronlaşmaya olanak sağlayacak biçimde değiştirilmesi için çaba harcadılar.

Gerekçeleri şuydu: İhracatta Asyalı rakipleriyle rekabet edemiyorlardı ve 2005'te (yoksa 2001'de mi?) gümrük vergisi ve kotalar kalktığında iç pazarda hazırlıklı durumda olmak istiyorlardı. Endonezya, Çin, Vietnam ve Kamboçya gibi Doğu Asya'daki komşularımızda (Asya Krizi öncesinde) günde 1-2 dolar düzeyinde olan ücretler karşısında Filipinler'de 4-5 dolar düzeyinde olan ücretlerin maliyeti yükselttiğinden yakınıyorlardı. Onlara göre sendikal hareket işgücü maliyetini her yıl artırıyor.

Aynı dönemde, iş güvencesi başta olmak üzere işçilerin haklarını kısıtlayan bir dizi Yüksek Mahkeme kararına tanık olduk. Bunun örneklerinden biri, belirli süreli istihdamın yasallaştırılması ve kurumlaştırılmasıdır. Bu, daha önce yasaklanmış olan sözleşmeli çalışma uygulamasıdır.

Sonra 1997'de Çalışma Bakanlığı'nın 10 numaralı ünlü yönergesi yayımlandı. Yönerge taşeron uygulamasındaki parametreleri belirliyor ve taşeron ilişkilerini meşrulaştırıyordu.

Yönergeyle birlikte çok sayıda şirket yerleşik kadrolarını budadı (üstelik 1997-98 Asya Krizi'nden önce) ve zaman içinde onların yerine taşeron işçilerini yerleştirdi. Taşeron işçileri sendikalı değildir, çünkü belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilirler. Farklı şirketlere dağılmış oldukları için sendikalaşmaları hayli zordur. Hizmet sektöründe istihdam edilen işçilerin sayısının tarım ve sanayi sektörlerindeki sayıyı aşacak kadar artmasının nedeni budur. Taşeron ilişkileri hizmet sektörü bağlamında ele alınmaktadır.

Sendikal örgütlerin yakındıkları konu budur. Sendikal işçi sayısı ciddi bir düşüş içindedir. Yerleşik işçilerle toplu sözleşmelerdeki yasal yükümlülüklerinden kurtulmak isteyen taşeron firmanın işçileri yan yanadır.

Geçen yıl Çalışma Bakanlığı Filipinler Çalışma Yasası'nın gözden geçirilmesine yönelik bir çalışma yürüttü. İşverenlerden kaynaklandığını sandığım önerilerden biri, çalışanların sınıflandırılmasının şu iki kategoriye indirilmesi idi: belirli süreli ve belirsiz süreli işçiler. Günümüzde ise şöyle bir sınıflandırma var: (1) sürekli (yerleşik) işçiler, (2) geçici işçiler, (3) deneme süresindeki işçiler, (4) proje çalışanları, (5) mevsimlik işçiler. Çalışanların sınıflandırılmasında sınırlamaya gidilecekse, bunun çalışanların iş güvencesi bakımından geniş kapsamlı etkileri olacaktır.

Burada vurguladıklarım sadece ilk göze çarpanlar. Yeni sistemi pekiştirmeye yönelik daha başka yasalar ve politikalar da gündemde. İş çevreleri arasında rekabet yoğunlaştıkça, eksik istihdam edilen ve kayıt dışı sektördeki işçilerin sayısı daha da artacaktır. Sendikaların kendilerini yeniden oluşturması ve örgütlenme anlayışlarını genişletmesi gerekiyor.

Hank Frundt, Amerikan Öğretmenler Federasyonu, ABD, 31.1.2000 – Sendikal “Başarı” ile İlgili Örnek Olay İncelemesi

Arturo Nuera geliştirmekte olan ülkelerde sendikal örgütlenmeyle ilgili sorunlardan bazılarını Filipinler bağlamında değindi. Burada sendikalar taşeronlaşmayla, mahkeme kararlarının getirdiği kısıtlamalarla, iş yasasının etkinliğini kaybetmesiyle ve sürekli işçiler ile sendikaları devre dışı bırakacak taşeron işçi uygulamasıyla karşı karşıya.

Orta Amerika'daki sendikaların durumu bu konuda örnek olarak verilebilir. Sözelimi Guatemala'daki FESEBS adlı banka çalışanlarının sendikası, 1980'lerdeki en ağır baskı koşullarında bile varlığını güçlü bir biçimde sürdürebildi. Yerel örgütler arasında faks haberleşmesi, iyi eğitim programları, toplumsal etkinlikler, grev dışı eylemler ve işyerindeki değişimin yönetimi gibi bir dizi yöntemi uyguladı. Ne var ki son üç yılda sendika bir hayli sarsıldı ve bankalar Filipinler'dekine benzer yeni-liberal stratejileri acımasızca uyguladılar ve en savaşkan FESEBS yerel örgütlerinden birçoğunu yok ettiler.

Guatemala ve El Salvador gibi baskıcı rejimlerin bulunduğu ülkelerde yeni örgütlenme yaklaşımları geliştirildi. Baskıya karşı koymanın en iyi yolu olarak daha önceleri kamuoyuna yönelik geniş toplantılar ve basın açıklamaları yapıldı; bu durumda en azından ordu müdahale etmekte duraksar ve kimi zaman uluslararası baskı karşısında sendikayı tanımak zorunda kalırdı. Oysa bugün, zamansız yapılacak toplantılar, işyeri yönetiminin uyanıp toplu sözleşme görüşmelerine karşı önlem almasına yol açabilmektedir. Özellikle belli sektörlerde işçiler, evden eve yapılacak örgütlenme çalışmalarının zorunlu olduğunu öğrenmişlerdir. Bunun başarılı olması halinde (Guatemala'da Phillips Van Heusen'de ve Honduras'ta Kimi'de olduğu üzere) ve sendikanın tanınması ve sözleşme imzalaması halinde bile, şirketleri siyasal bağlantılarını kullanınca her şey birdenbire sona erebilir. Sözelimi PVH, Guatemala'daki tesislerinden birdenbire çekilmiş ve üretimi taşeronlara teslim etmiştir.

Bu nedenledir ki ağır baskı koşullarında örgütlenme çalışmasının birkaç ay boyunca yüz yüze sürdürülmesi en uygun yöntemlerden biri olarak görünmektedir.

Pravin Sinha, Hindistan, 2.2.2000 – Sendikacılıktaki Gerileme

Sendikacılıktaki gerilemenin nedenleri konusunda belirtilen görüşleri ve aktarılan deneyimleri okumak ilginç.

Güney Asya'da sendikal hareketteki gelişmeler sorunun bir başka yönünü öne çıkarıyor. Bilindiği gibi, Hindistan'da sendikalar, bağımsızlık hareketine katılmalarını sağlamak

isteyen politikacıların girişimiyle devreye girmiştir. Son yetmiş yılda Hindistan da Güney Asya'daki diğer ülkeler gibi bağımsız bir ulus haline gelmiş, ama sendikal hareket politikacıların ve siyasal partilerin hâkimiyeti altında kalmıştır. Bu olgu, sendikaların üyelerinin daha çok kamu işletmeleriyle sınırlı kalmasının nedenini de açıklar. Söz konusu koşullarda işletmelerin ekonomik gücünü hiç hesaba katmadan sendikaların istemlerini karşılamak siyasal partilerin ve siyasal kadroların kolayına gelmiştir. Liberalleşme süreci ve koalisyon hükümetleri, siyasal partilerin sendikaların beklentilerini karşılayamamasına yol açmış, bunun sonucunda sendikalar tedrici bir yabancılaşmaya girmişlerdir.

Sendikaların siyasal partilerle ilişki içinde olması anlayışına bütününüyle karşı değilim. Sorgulanması gereken, siyasal partilerin sendikalar üzerindeki kontrolünün derecesidir. Bir sendika lideri, nüfusun belli bir kesiminin temsilcisidir ve o kesimin çıkarlarının lider için son derece önemli olması gerekir.

Sendikal eğitim ve örgütlenme çalışmalarına sendikalar genellikle az önem vermişlerdir. Buna bağlı olarak, çeşitli eğitim programlarına gönderilmek üzere seçilen katılımcıların eğitim sonrası izlenmesi de pek yapılmamıştır.

Sayıları gitgide artan örgütlenmemiş kesimler yerleşik sendikal hareketin ilgi alanı dışında kalmaya devam ediyor. Yaklaşımında bir sorun olduğunu sanıyorum. Örgütlenmemiş kesimlerde sendikal hareketin gelişmesi için örgütlenmiş kesimlerdeki araçların kullanılması yanlış olacak ve ters etki yaratacaktır. Örgütlenmemiş kesimlerin özelliklerinin önceden kavranması gerekir. Ayrıca kast sisteminin hâkimiyeti, sosyal güvenliğin olmaması, alternatif istihdam olanaklarının sınırlılığı, vb. söz konusudur. Öte yandan, iş yasalarının gerektiği gibi uygulanmaması, yasaları uygulayacak aygıtın egemen güçlerin denetiminde olması sorunu vardır.

Özellikle yeni teknolojiye yönelik üretim biçimlerinin devreye girmesinden sonra kadın işçilerin istihdamında artış olmaktadır. Ne var ki kadınların sendikalarda üye olarak etkinliği hiç denebilecek düzeydedir. Kadın işçilerin sadece kendilerini güvence altında hissetmeleri ve saygı görmeleri değil, karar mekanizmalarında görev almaları da gerekiyor.

Mart 2001'de Avustralya'nın Sidney kentinde Avustralya ve Yeni Zelanda sendikal merkezleri ortak bir Örgütlenme Konferansı düzenledi. 600'ü aşkın sendikacının katıldığı konferansta adil bir topluma ulaşabilmek için güçlü ve etkin sendikalar gerektiği konusu tartışıldı. Aşağıda Avustralya, Yeni Zelanda ve İngiltere sendikal hareketinin üç temsilcisinin konferansa sunduğu tebliğleri veriyoruz. Metinler Avustralya sendikal merkezi ACTU'nun internetteki sitesinden alındı.

*Gücümüzü Yeniden Kazanmak İçin
Atılacak Adımlar*

Michael Crosby

ACTU Örgütlenme Merkezi

Genel Direktörü

70 konuşmacı ve 650 katılımcıyla bu konferans durup dururken ortaya çıkmadı. Örgütlenme çalışmalarının ilk adımının atıldığı 1994'te başlayan bir gelişme bu noktaya vardı. Bu gelişme son yıllarda hızlandı. Üç yıl öncesine kadar Avustralya'da bir örgütlenme yaklaşımına sahip tek bir sendika şubesi yoktu. Ve daha iki yıl önce böyle bir konferans düzenlemek düşünülecek bir şey değildi.

Sendikal harekette gerçekten olağanüstü bir değişimdir bu. Çok sayıda sendika, belki de sendikaların çoğunluğu işleri farklı bir biçimde yapmaya ve içinde bulundukları koşullara uygun düşen örgütlenme yaklaşımını bulmaya çalışıyor.

Burada sendikal hareketimizin gücünü yeniden kazanması yolunda katedilen mesafeyi değerlendirirken, kimlere teşekkür borçlu olduğumuzu belirtmek istiyorum.

Öncelikle Örgütlenme Merkezi'nin kadrolarının bugünkü başarıdaki katkılarını vurgulamak istiyorum.

Deniz aşırı ülkelerdeki bir dizi sendikadan meslektaşlarımıza katkılarından dolayı teşekkür etmek istiyorum. Bu bağlamda özellikle Teresa Conrow gibi eğitimcilerin çalışmalarını vurgulamamız gerekiyor.

1994'ten itibaren gelip çalışmalarımıza katkıda bulunan ve sendikalarında başkalarının karşı durmasına rağmen farklı bir çalışma tarzını savunan bütün örgütçülere şükranlarımı sunmak istiyorum.

Bu fikirleri benimseyip yaşama geçirmeye çalışan sendika yöneticilerine de teşekkür etmek istiyorum. Onlar Avustralya'da bu fikirlerin yaşama geçirilmesinin ilk örneklerini verdiler, Avustralya sendikaları açısından örgütlenmenin başarılı bir strateji olduğunu gösterdiler.

Özellikle dört kişinin katkılarından söz etmek istiyorum.

Bunlardan biri Chris Walton'dır. Chris elbette benim meslektaşım ve dostumdur, ama nesnel bir gözle baktığımızda, bugün vardığımız noktada onun büyük bir katkısı var. 1994'te daha ilk örgütlenme çalışmaları başladığında, Chris Walton'ın çabalarının boşa çıktığını düşünün. Bütün program o anda duracak, ACTU'nun (Avustralya Sendikalar Konseyi) bir girişimi daha başarısızlıkla sonuçlanmış olacaktı. İlk zamanlar Chris Walton büyük bir muhalefet altında bir azınlık görüşünü cesaretle savundu. Bu ülkede bir örgütlenme anlayışının oluşmasında oynadığı öncü rolden ötürü övgüyü hak ediyor.

Bir diğeri, belki de birçoğunuzun tanımadığı, perde arkasında önemli çalışmalar yapan bir kişi. Louise Tarrant örgütlenme konusunda hiç kimsenin okumadığı sayıda makaleyi okudu. Bilgisini ve deneyimini paylaşma coşkusunun bir örneği, ABD'ye yaptığı ünlü beş günlük sendikal inceleme gezisidir. Çoğu görevliden farklı olarak o, ABD'ye gidip gördükleri üzerine beş sayfalık bir rapor çiziktirmekle yetinmedi. Yanına bir video kamerası alıp kendisine söylenen her kelimeyi kaydetti. Bu deneyim birçoğumuzun unutamayacağı bir şeydir.

Bu her öğrendiğini irdeleme ve paylaşma şevki ona özgü bir şey.

İki kişiden daha söz etmem gerekiyor.

Yeni Zelanda'dan Darien Fenton ve Paul Goulter'ın kendi ülkelerindeki sendikal harekete muazzam katkılarının olduğundan eminim. Ama Avustralya'da sendikal harekette son derece önemli bir rol oynadılar.

Üç yıl öncesine kadar kendimize örnek alacağımız deneyimler yoktu. Chris'le ben bu fikirleri savunurken, ilk birkaç yıl boyunca, bizim kültürümüz ve tarihimizle çok az ilişkisi olduğu kolaylıkla gözden kaçabilecek Amerikan sendikal deneyimini dikkate aldık.

Derken bu iki Yeni Zelandalıyı tanıdık. Nerdeyse bizler gibi konuşuyorlardı ve bizler kadar sıkıcı ve tutucuydular. Sendikalarında işlerini yapıyorlardı. Böylesi bir değişim sürecinde her zaman karşılaşılan engeller ve sorunlarla karşı karşıyaydılar ve bu konuda bizlerle konuşmak istiyorlardı.

Bu iki insanı sendikal yönetimle ilgili eğitim çalışmasında deneyimlerini sendika sekreterlerine anlatırken izledim. Hiç hata yapmayan beyaz atlı şövalye değillerdi. Bizim için bu kadar yaşamsal önem taşımaları, yaklaşılabılır olmalarından geliyordu. Tıpkı Avustralya sendika sekreterleri gibiydiler, bu nedenle bizlere bu işin yapılabileceği inancını aşıladılar.

Bu dört insana teşekkür ediyorum.

Bugüne kadar başarılanlara şöyle birkaç dakikalığına kendimizi gururla kaptırdıktan sonra, tahmin edeceğiniz gibi, gerçekliğin katı ve soğuk yüzüne döneceğim.

Slaytta gördüğünüz grafik, üye sayısı şimdiki gibi düşmeye devam ederse gelecekte durumun ne olacağını gösteriyor. Buna göre 2012’de yok olacağız.

Başaramazsak, hiçbir şeyi değiştirmesek, böyle devam eder de bir şeylerin kendiliğinden oluşmasını beklersek, bir İşçi Partisi hükümetinin iktidara gelip birtakım şeyleri değiştirmesi için dua edersek olacak olan budur.

2012’ye varıp varmayacağımız konusunu sizlerle tartışabilirim. Ama ölümsüz olduğunu ve bütün sendikaları solda sıfır bırakabileceğini söyleyebilecek bir sendikaya rastlamadım. Son birkaç yılda öğrendiğimiz tek şey, hepimizin savunmasız olduğu ve hepimizin işgücü piyasasındaki değişmelere, hükümet ve işveren saldırısına karşı ve kamuoyunun bizi algılayışındaki değişmelere karşı kendimizi savunmamız gerektiği oldu.

Bugün gördüğümüz grafik bana ve bu salonda oturan herkese bir meydan okumadır. Emekçilerin piyasanın diktatörlüğüne karşı kendilerini savunacak gücü bulmalarını sağlamak için ne yapacaksınız? Emekçi insanlara bağlılığınız aslında ne ölçüde güçlü? Sendikal hareketin bir kez daha hareket niteliği kazanmasını ve eski gücüne kavuşmasını sağlayacak biçimde değişmeye ne ölçüde hazırsınız?

Doğru yoldayız. Sendikal hareketi yeniden şekillendirmek için bugün yapmakta olduklarımızın hepsini yapmamız gerekiyor.

Daha çok sayıda üyenin kendi sendikasına sahip çıkmasını ve işyerinde karşı karşıya kaldığı tutumu bir ölçüde denetlemeye başlamasını sağlayacak biçimde işyerlerindeki etkinliğimizi ve tabanın liderliğini artırmak zorundayız.

Daha çok sayıda örgütçüye ihtiyacımız var ve bir sonraki kuşaktan daha çok sayıda örgütçü sağlamamız gerekiyor. Örgütlenme çalışmalarıyla ilgili program başarılı sonuç verdi, bu programın sürmesi gerekiyor.

Mevcut örgütçüleri, örgütlenme teori ve pratiğindeki en son gelişmelere ulaşabilecekleri biçimde eğitmemiz gerekiyor. Üyeler ve işverenlerle ilgili bilgi ve deneyim biriktirmiş insanların vereceği onca şey varken bütün enerjimizi sadece bir sonraki kuşağa vermek anlamsızdır.

Hepimizin birbirinden öğrenmeye devam etmesi gerekiyor.

Örgütçülerin elde tutulması sorunu üzerinde kafa yormaya başlamamız gerekiyor. Amerikan sendikaları vasıflı sayılmayacak çok sayıda örgütçüyü belirli bir süre istihdam eder ve sonra onlardan boşalan yeri yenileriyle doldurur. Biz böyle yapmadık. Örgütçülerimizin eğitimine ve geliştirilmesine azımsanmayacak kaynaklar ayırdık. Durum böyle olunca, birkaç yıllık yoğun bir çalışmadan sonra bu kadroları bir kenara bırakmak çılgınlık olurdu.

Özellikle çok sayıda kadının örgütçü olarak sendikal çalışmaya çekilmesinde başarı sağladık. Gerçekten en iyi örgütçülerimizden birçoğu kadındır ve bu kadrolar sendikal harekette daha üst kademe görevler üstlenmeye hazır görünüyorlar. Sorun, bu kadınlardan birçoğunun çocuk doğuracak çağda olmasıdır ve ister beğenelim ister beğenmeyelim, toplumumuz öyle örgütlenmiştir ki çocuk yetiştirmenin asıl yükü kadınlara düşer. Örgütçülerin işleri öylesine zahmetli ve zaman yutucu bir çalışma gerektirir ki çocuk yetiştirme sorumluluğu olan örgütçülerin işlerini yapacak zaman bulamama riski vardır.

Bu yaş grubundaki kadın örgütçüleri işte tutmak isteyen sendikaların çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi ve çocuk bakımına sübvansiyon sağlanması konusunda yaratıcı düşünceleri gerekiyor.

Ama sorunun bunun ötesinde başka yanları da vardır.

Seçimle geline üst düzey görevlerle ilgili kronik bir sorun var. Çocuk yetiştirme sorumluluğunu üstlenmiş örgütçüler bu tür görevlere gelmek istiyorlar ve bizim buna ihtiyacımız var. Şimdiye kadar şöyle olmuştur: Özellikle belli sayıda kadın bu tür bir göreve gelir ve birkaç yıllık başarılı bir çalışmadan sonra doğan çocuğunu yetiştirmek üzere sendikadan ayrılır. Göreve dönmek istediklerinde, sendika hiyerarşisinin en alt basamağından başlamak zorunda kalırlar. Böyle bir durum kabul edilemeyeceği için bu insanlar sendikal hareketten koparlar ve onları kaybederiz.

Sendikalarımızdaki üst düzey görevlerden hangilerine aslında seçimle gelmek gerektiği konusunda kafa yormaya başlamamız gerekiyor. Örgütlenme kampanyalarını yönetecek görevlileri neden atayamayız? Buradaki çok az sayıda sendika gibi, denizaşırı ülkelerdeki sendikaların büyük bölümü görevli kadrolarını atamayla göreve getirirler. Bütün bunları demokratik olmayan bir yöntem olarak nitелеmek biraz zordur. Yetenekli görevliler için, yaşam koşullarının gereklerine göre sendikal kadrolara katılma ve ayrılma olanaklarını yaratmamız gerekiyor.

Kaynakların Yeniden Yönlendirilmesi

Şimdi bazı izleyicilerin katılmasının zamanı geldi.

Buradaki izleyici topluluğuna bakalım. Kadrolarımız örgütsüz kesimleri örgütleyerek eski gücümüzü kazanmaya kendilerini adanmışa göre, onların bu salonda bulunması gerekiyor.

Öyleyse bakalım kaç burada. Sendikaya yeni üye kazandırmanın dışında başka çalışma yapmayan arkadaşlardan ayağa kalkmalarını istiyorum. Zamanınızın bir bölümünde mevcut üyelerle ilgileniyorsanız ayağa kalkmayın.

(Yaklaşık 20 örgütçü ayağa kalktı.)

Öyle büyük bir grup değil, değil mi?

Belki de bazı sendikalar üyeler arasından çıkan yeni örgütçülere mevcut üyelerle ilgili pek fazla iş yüklemiyorlar. Mevcut üyelerden 200 ya da daha azıyla ilgilenen ve geriye kalan zamanlarında üye olmayanları örgütleyen arkadaşlardan ayağa kalkmalarını rica ediyorum.

(8 örgütçü daha ayağa kalktı.)

Şu grafiğe bakınız. Nereye gittiğimizi gösteriyor. İlk kez 1986'daki ACTU (Avustralya Sendikalar Konseyi) Kongresi'nde Tom McDonald, üye sayısındaki gerilemeye gösteren

böyle bir grafik kullandı. O zamandan bu yana bunu her kongrede yapıyoruz. Yine de hâlâ düşüşün üstesinden gelmek için ayırdığımız kaynaklar gülünç düzeylerde.

Ayırdığımız kaynaklar bu düzeyde kalmaya devam ederse, o zaman Avustralya işçilerine gidip dürüstçe şöyle dememiz gerekecek: "Kusura bakmayın, biz sizleri temsil etmiyoruz. Var olan üyeleri çaresizce elinde tutmaya ve sendikalı ve sendikasız üyeler arasındaki farkı sürdürmeye çalışan bir kulübüz biz. Hareketimizde idealizme yer yok ve sendikaya kaydolmamış olan herkes şimdi hak ettiğini buldu."

Bu salonda bu görüşü paylaşacak bir tek kişi yok. Yine de şu anki hareketsizliğimizin pratik sonucu bu olacaktır.

Kaynaklarımız var ve bu kaynakların yönetilmesinde katı ve kararlı olmalıyız.

Üye sayısındaki gerileme bu düzeyde olan bir sendikal hareketin bütçesi, bugün birçoğumuzun sahip olduğu bu derece büyük araba filolarını kaldırmaz. Büro mekânlarımızın giderlerinin kısılmasında katı ve kararlı olmalıyız. Sendikal üst örgütün kaynaklarının sendikal hareketin gücünü kazanmasında nasıl kullanılabileceğini belirlemek üzere yeniden değerlendirilmesi gerekiyor. Üyelik aidat oranını artırmak ve üyelere bunun neden zorunlu olduğunu anlatmak gerekiyor.

Her şeyden önce mevcut üyelerimize gitmeli ve onlara dürüst davranmalıyız. Kaynaklarımızın tamamı onlara harcadığı sürece yok oluyoruz. Mevcut üyelerimiz daha fazla özgüven kazanmaya ve örgütsüz işçi kesimlerinin örgütlenmesine yardımcı olmaya hazır olmalıdırlar.

Sendikal Hareketin Seferber Edilmesi

Hareketin bütünüyle bağlantısız tek tek sendikalar olarak hareket ettiğimiz sürece sürekli yenilgiye uğrayacağız. En büyük zaferlerimizi düşünecek olursanız, bu zaferlerin büyük bölümü sendikaların koordine bir bütün halinde hareket etmesinden kaynaklanmıştır. Ne zaman ki birlikte davranmış ve ortak bir tutum takınmışızdır, işverenleri yenmeye başlamışızdır.

Kolektif gücü mümkün olan en geniş biçimde kullanma konusunda kat edilecek uzun bir yolumuz var.

Örgütçülerden en büyük başarısızlıklarını anlatmalarını isterseniz, bu genellikle bir başka sendikayla olan bir uyuşmazlık olayı olacaktır.

Sendika görevlileri bir an durup kendi kendilerine şunu sormalıdırlar: Bir başka sendika aynı iş için çaba harcarken, sınırlı kaynaklarımı harcayacağım en iyi yer burası mıdır? Çünkü böyle bir işe sıvanmak sadece kendi kaynaklarımı israf etmek olmayacak, bir başkasını da aynı işçileri etkin bir biçimde örgütlemekten alıkoyacaktır.

Sendikal hareketin bunu aşması gerekiyor. Birbirimizle pratik ve parasal olarak dayanışma içine girmeye hazır olmalıyız.

Sendikalarımızdan bazılarının büyük mali rezervleri var, ama büyüme potansiyelleri sınırlı. Bu sendikaların, muazzam büyüme potansiyeline sahip ama kaynakları son derece sınırlı sendikalara mali yardımda bulunmayı düşünmesi gerekiyor.

Aynı şey sendikal üst örgütlerin kaynakları için de söz konusudur. Sendikal üst örgütlerin örgütlenmeye ayrılmış kaynakların düzenlenmesinde bir rolleri olaksa, bu kaynakların bir dönem bir sendikanın örgütlenmesine gitmesini sağlamanın bir yolunu bulmalıyız. Daha sonra bu kaynaklar bir başka sendikaya yönlendirilecek ve bu böyle devam edecektir.

Yeni Zelanda bu konuda önemli bir örnektir. Sendikalar arası dayanışmanın olumlu bir örneği olarak bu ülkenin deneyiminden yararlanmamız gerekir.

Avustralya sendikalarının bugün bu derece açık fikirli olacağına pek inanmıyorum.

Avustralya ve Yeni Zelanda sendikaları arasında dayanışma sağlanması gerekiyor. Onların kadrolarıyla birlikte çalışmak üzere yollayacağımız örgütçüler orada patronları yenmenin yöntemlerini öğrenmelidir. Avustralyalı patronlar Yeni Zelanda'yı sendikasızlaştırmanın en son yöntemlerinin uygulandığı bir deneme alanı olarak görüyorlarsa, biz neden Yeni Zelanda sendikalarından patronlarla başa çıkmanın yöntemlerini öğrenmeyelim?

Toplumsal Çevreyle Bağlantı Kurmak

Son yıllarda Amerika'da örgütlenme alanında kazanılmış büyük zaferlerin hangisine bakarsanız bakın, sendikaların örgütlenmeyi toplumu aşağıdan yukarıya harekete geçiren bir kampanyayla mutlaka birleştirdiğini ve örgütlenmenin gerçekleştiği politik ortamı değiştirmeye çalıştığını görürsünüz.

Aşağıdan yukarıya örgütlenmeyi bildiğimizi gösteren bir deneyim birikimimiz var artık. Sendikal hareketin su götürmez politik gücünden yararlanmak ve mücadelemize toplumun değişik kesimlerinin katılımını sağlamak için daha yapmamız gereken epey çalışma var.

Bazı şeyleri başardık. Ama sıralayacağımız başarıların sayısı, birkaçı dışında, öyle çok fazla değil.

"Adil İş" tarzı bir kampanya bizler için biçilmiş kaftandır. İşçiler işyerinde söz hakkına sahip değillerse, yetersiz ücret alıyorsa, saygı görmüyorlarsa koşullar adil değil demektir. Toplumun değişik kesimlerine yönelik ve bu tür değerlere dayanan bir kampanyayı kamunun destekleyeceğinden kesinlikle emin olabiliriz.

Kiliseler bizim örgütlenme kampanyalarımıza pek katılmazlar, ama dayandıkları toplumsal öğreti nedeniyle bizim potansiyel müttefiklerimiz arasında yer alırlar. Sosyal hizmet sektöründe yoksulluğa ve adaletsizliğe karşı kampanyalar düzenleyenler bizim mücadelemizde rol oynayabileceklerini pek düşünmezler. Öğrenciler başka ülkelerdeki haksızlıklara karşı gösteri düzenlerler, ama Avustralyalı işçilere yapılan haksızlıklar konusunda aynı tutumu pek göstermezler.

Davamızı açık bir biçimde destekleme eğilimindeki gruplardan biri Avustralya İşçi Partisi'nin tabandaki üyeleridir. Davamızı desteklemek üzere harekete geçmelerini sağlamak için hiç çaba harcadık mı?

Politik etkinliğimiz ne durumda?

Avustralya İşçi Partisi'yle yeni tarz bir ilişki kurmamız gerekiyor. Bizim için tek önemli sorun, emekçi halkın gücünün genişlemesidir.

Grev yerlerimizi parlamenterlerden kaç ziyaret ediyor? Kaç paramenter sendika davasını savunmaya çalışıyor?

Burada basite indirgeyici bir yaklaşımdan söz etmiyorum. İşçi Hükümeti'yle ilişki kurup yürütmek Muhafazakâr Hükümet'le ilişki kurup yürütmekten birçok yönden daha zordur. Muhafazakârlar bizden nefret ediyorlar ve bizi yok etmek istiyorlar; onlar da biz de tutumumuzun ne olduğunu biliyoruz.

Gerçek şu ki İşçi Hükümeti'ni destekleyeceğiz, çünkü öbür seçeneği beğenmiyoruz. Bu desteğin İşçi Hükümeti'ne bir bedeli olması gerekiyor. Politikacıların ortaya çıkıp

sendikanın iyi bir şey olduğunu, demokratik bir toplumun işçilerin işyerinde söz hakkına sahip olmalarına bağlı olduğunu, emekçi halka saygı gösterilmesinin toplumu zenginleştireceğini ve gelişmenin temel insani değerler pahasına sağlanamayacağını söylemesi gerekiyor.

İşverenlerle İlişkilerimiz

Yeni hükümet işverenlerle farklı bir ilişki anlamına da gelecek. İşverenlerle ortaklık çağrılarının bir kez daha moda haline gelmesini bekleyebiliriz. Amaç, şimdi olduğu gibi pastayı paylaşma mücadelesi yapmak yerine, pastanın bütününe birlikte büyütüp büyütemeyeceğimizi görmek olacaktır.

Her işverenle eşzamanlı mücadele etmeyi düşünemeyiz. İşyerlerinde sendikal örgütlenmeyi ve sendika temsilcilerinin haklarını kabul etmeye hazır işverenlerle aramızda köprü kurulması önem kazanacaktır.

İşverenlerin uzun vadedeki tutumu konusunda yanlış anlayışa kapılmamamız gerekiyor. Rekabetçi tutumlarını bırakmamak için ellerinden geleni yapacaklardır. Toplumsal bir vicdan taşıyan işverenler bile, kural tanımaz bir rakip pazardaki konumunu tehdit edince, her şeyi bir kenara atacaktır. Biz işgücünün yüzde 25'ini temsil ettiğimiz sürece, kural tanımaz rakipler çok olacaktır.

Amaç işveren tarafsızlığıdır, ama bizim işyerindeki örgütlü güce, harekete geçmiş bir topluma ve güçlü politik desteğe dayalı bir ilişki kurmamız gerekiyor.

Burada önerdiğim hiçbir şey sihirli değnek niteliği taşıyor. Başarı, işçilerde kazanma inancı uyanmasını sağlayan kesintisiz sıkı çalışmaya bağlıdır. Bizim yenilgileri göze almaya hazır olmamıza bağlıdır. Toplumda böylesine etkin güçleri yenmeye çalışırken yenilgilere uğramak kaçınılmazdır.

Bu mücadele önemlidir.

Mücadele Neden Önemli?

Hayatımızı olumsuz biçimde etkileyen bütün değişmelere rağmen, eşitlikçilik ilkesine bağlılığımızı hâlâ sürdürüyoruz. Yolumuzun ortak çalışmadan geçtiğine hâlâ inanıyoruz. Toplumda rekabetin tek değer olarak görülmesini benimsemiyoruz.

Mücadelemizin önemi dayandığımız değerlerin tehlikede olmasından kaynaklanıyor. Piyasa değerlerinin egemenliği yerine eşitlikçi değerlerin yaşama geçirilmesinde sendikaların önemli bir rolü vardır.

Bir keresinde örgütçülerin katıldığı bir konferansta, yaşadığımız dönemin örgütçüler açısından son derece elverişsiz bir dönem olduğunu söylemiştim. Bunun üzerine örgütçülerden biri ayağa kalkmış, aksine bu dönemin sendikal çalışma açısından son derece elverişli olduğunu söylemişti. Ve o kadın haklıydı.

Başarırsak, gerilememizi tersine çevirirsek, gelecek kuşaklar açısından toplumumuz üzerinde muazzam bir etki yaratmış olacağız. Modern kapitalist ekonomi üzerine bütünüyle farklı bir yaklaşım oluşturabiliriz. 21. yüzyılda Avustralya'nın salt kâr çıkarlarına değil, adalete dayalı bir toplum olmasını sağlayabiliriz.

Gücümüz bu mücadeleye elveriyor mu? Evet, elveriyor.

Örgütlenmeye Dayalı Sendikayı İnşa Etmek

Darien Fenton

Yeni Zelanda Hizmet ve Gıda İşçileri Sendikası

Genel Sekreteri

1990'lar Hizmet ve Gıda İşçileri Sendikası (SFWU) için son derece çalkantılı bir dönemdi. Birçok zorlukla karşı karşıyaydık: Sendikaları yok etmeye girişmiş bir hükümet vardı, işverenler İstihdam Sözleşmeleri Yasası'ndan yararlanarak ücretlere ve çalışma koşullarına saldırıyordu, hızla değişen işgücü piyasası kısa süreli, güvencesiz işlerden oluşuyordu. Bütün bunlar Yeni Zelanda sendikal hareketinde ve SFWU'da ağır bir gerilemeye yol açıyordu.

Tarihimizin bu çalkantılı döneminde SFWU, içinde bulunduğumuz koşulların yarattığı sorunlara –sendika üye sayısındaki ve gelirlerindeki düşüşe ve endüstriyel ve siyasal alandaki zorluklara- çözüm aramıştır.

Sendikaların Var Olma Sorunu

1993'te sendika yok olma noktasına geldiğinde bu krizin üstesinden gelmek zorundaydık. Kadrodan 30 kişi işini kaybetti. Üyelerimiz açısından yakın tarihimizde görülmemiş bir durum söz konusuydu. İşverenler saldırgan ve düşmanca davranıyorlardı ve kendilerinden yana olan yasayı kullanarak SFWU'yu sektörden sürüp atacaklarından emindiler.

Sendikamızın ve belki de sendikal hareketin yok olabileceği katı gerçeğiyle yüz yüze geldik, çünkü açıkçası sendikaların kendiliğinden var olma hakkı diye bir şey söz konusu değildi. Ancak böyle bir kriz dikkat kesilmenizi sağlayabilir.

Ya "gerilemeyi yönetecek" ve durumun düzelmesini bekleyecektik ya da büyümeye yönelecek ve gücümüzü artırmaya çalışacaktık. Başka bir deyişle, mücadelenin yolu örgütlenmeye dayalı bir sendika olmaktan geçiyordu.

Bu Uzun Vadeli Bir Strateji Sorunudur

Örgütlenme kararı almak değişme kararı almak demektir ve bu, sendikalar için kolay bir şey değildir. Bazı zor kararlar alınması demektir. Yeni öncelikler belirlenmesi ve hesap verilmesi demektir. Kaynakların örgütlenmeye kaydırılması demektir. Ve daha uzun vadeli düşünmek demektir.

Örgütlenmeye dayalı bir sendika inşası SFWU'da bir strateji haline geldi. Böyle bir stratejinin hayata geçirilmesinin örgütlenmeye dayalı bir sendika mı, hizmet sendikası mı tartışmasından ötede bir şey olduğu fark edilince, stratejimiz daha da karmaşılaştı. Bu öyle birden sonuç verecek, sendika hemen büyümezse başarısızlık olarak yorumlanacak bir yaklaşım değildi.

Ne var ki bu strateji, aşağıda kısaca değinileceği gibi, çok iyi bilinen ve hayati önemde bazı öğeler içermektedir.

Tartışmayı Üyelere Taşımak

1990'lar boyunca işçilerin karşı karşıya bulunduğu sorunlara getirilecek çözümleri tartıştık. Her temsilci toplantısında, seminerde ve hemen hemen her Yıllık Genel Toplantı'da, durumu tersine çevirmek için ne tür sendika üyelerine ihtiyaç olduğunu

sorduk ve örgütlenme sorunlarını tartıştık. Her forumun, her iletişim ortamının ve her yayının örgütlenme gündemini geliştirmek için kullanılması gerekir. Üyeler, işyerindeki kendi deneyimlerini ve sendikaların etkinliği ve gücündeki gerileme konusunu tartışarak, sendikayı inşa etmenin başkaları için değil, kendileri için bir şey yapmak demek olduğunu görmeye başladılar.

Yöneticiler Yönetmelidirler

Üyelerin gerçek seçeneklere sahip olması için, yöneticilerin yönetmesi gerekir. Yöneticiler, üyelerin eğilimleri ve istekleri doğrultusunda hareket etmekle yetinmemeli, kafalarındaki eylem planını savunmak için öne çıkmalıdır. Farklı görüşte olanların ise öne çıkarak kafalarındaki farklı planı sunmaları gerekecektir.

Bazen bu, yöneticilerin sendikanın bekası açısından hayati olduğuna inandıkları bir programı öne çıkarmasını gerektirir. Sözgelimi yeni bir örgütlenme ihtiyacı âcil ve açıktır, yöneticilerin bunun nasıl yapılabileceği konusunda önyak olmaları gerekir.

1999'da SFWU'nun Yönetim Kurulu sendikaya yön verme konusunda sorumluluk üstlendi. Birçok bakımdan bu bir dönüm noktasıydı. Bu girişim, örgütlenme gündemine daha önce taşımadığı bir otorite kazandırdı.

Sendika Kadrolarını Yönetmek Kaynakları Yönetmektir

Sendikal çalışma pek başka işlere benzemez. Sözgelimi bir şirkette çalışmaya benzemez. İyi sendikal kadrolar ortak bir davanın parçası olduklarını hissederek. İdari kadrolardan örgütlenme kadrolarına kadar bütün kadroların yöneticilerle birlikte bir ekip olarak çalışması, sendikanın nasıl yönetileceği konusundaki vizyonu yaşama geçirmesi gerekecektir.

Birçok sendikada kaynakların önemli bir bölümü kadroların ücretlerine harcanır. Sendika yöneticileri her harcama kalemiyle tek tek ilgilenirler, ama bu kaynakların etkin kullanımının sağlanmasıyla pek ilgilenmezler. Kanımca, sendika yöneticileri, diğer sendika kaynaklarının yanı sıra kadrolara ayrılan kaynakların da özenle yönetilmesini sağlamaktan ve hesap verme ilkesinin hayata geçirilmesinden sorumludurlar. Sendikamızın son dönemde kaydettiği ilerleme, büyük ölçüde, bunun sağlanmasından kaynaklanmaktadır.

Yapıların Değiştirilmesi Yetmez

Sadece kadro yapılarını ya da unvanları değiştirmekle örgütlenmeye dayalı bir sendika olamazsınız. Örgütçülerin yeni örgütlenme anlayışına gündemlerinde baş yeri vermesini beklemekle de örgütlenmeye dayalı bir sendika olamazsınız. Bir sendikanın kültürünü değiştirmeksizin daha çok kadro istihdam etmek, örgütlenmenin gelişmesini sağlamak bakımından etkinlikten uzak bir yöntemdir.

Örgütlenme para demektir. Yeni üyelerin örgütlenmesine ve mevcut üyelerin harekete geçirilmesine önemli kaynak ayırmadıkça, yılların gerilemesini ve güç kaybını tersine çeviremeyiz.

SFWU'nun son iki yıldaki büyümesinde örgütlenme uzmanlarının, üye örgütçülerin ve aktivistlerin özel bir yeri vardır.

Kolektife Güvenmek

Yeni Zelanda'daki yeni İstihdam İlişkileri Yasası çözüm değil, olanak sağlamaktadır. Dünya o kadar değişmedi. Sözgelimi, deneyimler gösteriyor ki eğer insanlarla işyeri dışında bağlantı kurmaya yönelik hazırlık çalışmasını yapmamışsanız, onları evlerinde

ziyaret etmemişseniz ve işyerinde örgütçülük yapacak işçi grubunun güvenini kazanmamışsanız, işçilere ulaşmanızın yararı yoktur.

SFWU’da üye sayısındaki küçülme tersine döndü ve son on yılda ilk kez üye sayısında gerçek bir artış oldu. Her bölgede sendikasıız işçilerin örgütlenmesine yardımcı olan Üye Örgütçüleri eğittik ve destekledik. Örgütlenmenin en zor olduğu bazı işkollarında önemli başarılar kazandık. Aktivistlere ve temsilcilere yönelik bir eğitim programımız var. Değişik işkollarından işçileri gücümüzü ve etkinliğimizi artırmak üzere bir araya getirme çalışması başlattık.

Ama Daha Yapacak Çok Şey Var

“En büyük zaferlerimizden bazıları üyelerin her zaman gözüne çarpmayan çalışmalar olmuştur. Üye Örgütçü yetiştirme projemiz, aktivist kadrolarımızdaki gelişmeler ve yeni üye kazanmaya yönelik çalışmalar bunun örnekleridir. Bunlar lokavtlar ve sendikal birleşmeler kadar çarpıcı değildir, ama sendikayı inşa eden çalışmalar da bunlardır.”

İngiltere’de Sendikalar Örgütlenmeye Yöneliyor

Kevin Pass

ISTC (Demir ve Çelik İşçileri Konfederasyonu)

Örgütlenme Bölümü Başkanı

Giriş

İngiltere’de sendikalı işçi oranı 1979’dan beri düşüş içindedir. Bu yıl, Muhafazakâr hükümetin yaklaşık on sekiz yıl süren iktidarının başlangıcıdır. Bu dönemde özellikle sendikaları etkisizleştirmeye yönelik çok sayıda anti-sendikal yasa çıkarılmıştır.

Sendikalı işçi sayısının on iki milyon dolayında olduğu 1979’da sendikalı işçi oranı yüzde 50’nin altındaydı. Muhafazakâr hükümet 1997’de iktidardan ayrıldığında sendikalı işçi oranı yüzde 29’a düşmüştü.

Üyelikteki Gerilemenin Nedeni

Üyelikteki gerilemenin nedenini sadece siyasal ve yasal değişmelerin sendikal hareket üzerindeki etkisiyle açıklamak sorunu basite indirgemek olacaktır. Sorunun bu yönü üstesinden gelinmesi gereken önemli bir faktör olmakla birlikte, bu dönemde sendikalardaki gerileme üzerinde sendikaların tutumu önemli bir rol oynadı. Birçok sendika bu dönemi bir kısıntı dönemi olarak gördü ve kapılarını pencerelerini sınıksız kapatarak bir İşçi Partisi hükümeti beklentisine girdi.

Sendikalar kendi gündemlerini belirler ve bağımsız bir güç olarak hareket ederlerse bundan kendileri kazançlı çıkacaktır. Olumlu bir değişim, sadece bir İşçi hükümetinin tekrar iktidar olmasından değil, aynı zamanda sendikaların karşı karşıya bulunduğu temel sorunların iktidarlardan bağımsız bir anlayışla üstesinden gelinmesinden ve işçilerin özgüvenini artıracak adımların atılmasından da kaynaklanacaktır.

1994’te İngiliz sendikal merkezi TUC (Trade Union Congress), İngiliz sendikal hareketinin yeniden güç kazanmasını sağlayacak önlemleri inceleyerek kendisini yeniden oluşturdu. Bu, sendikaların daha ileriye yönelik bir tutum takınma ve örgütlenme gündemlerini güçlendirme ihtiyacı konusunda bir tartışmaya yol açtı. Sendikaların bütün bunları yapabilmesi, tepkiye bel bağlamak ve sadece üyelerin bireysel ihtiyaçlarına yönelmek yerine, yeni ve yerleşik işçi ve işyerlerinin örgütlenmesine ağırlık verilmesini gerektiriyordu. 1997’de İngiliz sendikal örgütü TUC bir Örgütlenme Akademisi kurdu. Akademinin kuruluşunda, ABD sendikal örgütü AFL-CIO’nun Örgütlenme Enstitüsü ile Avustralya’daki sendikal örgüt ACTU’nun örgütlenme programı örnek alındı.

Bu değişim sürecinden kaynaklanan yaklaşımını TUC şöyle özetliyordu:

“Sendikalar bir sonraki kuşak açısından son derece elverişli konumdadırlar. Ama eğer önlerindeki fırsatlardan yararlanacaklarsa, sendikaların büyük değişimler gerçekleştirmeleri gerekecektir.

Fırsatlardan en iyi biçimde yararlanabilmeleri için sendikaların önce, Muhafazakâr hükümetler döneminde varlıklarını korumayı başarmakla birlikte elverişsiz bir konumdan yola çıktıklarını anlamaları gerekiyor. İngiltere’de bütün işyerlerinin yüzde 47’sinde sendika yoktur.

Sendikaların önümüzdeki on yıl boyunca emek dünyasında gerçekleşmesi muhtemel değişimleri kavraması gerekiyor. Bu dönem boyunca iş güvencesi muhtemelen azalacak ve tipik olmayan çalışma artış gösterecektir. Bu gelişme artan iç ve dış rekabet koşullarında gerçekleşecektir.”

TUC yeni ihtiyaçları karşılamak ve ortaya çıkan yeni fırsatlardan en iyi biçimde yararlanmak amacıyla ana misyon belgesinde şunları öngörmüştür:

“Yarının sendikasının örgütlenmeye dayalı bir sendika olması gerekecektir. Bu sendika üye kazanmada ve üyeleri elinde tutmada beceri kazanacak, işgücüne yeni katılanlara cazip gelecek, yeni bir gündem oluşturacaktır. Politika oluşturma ve karar alma çalışmalarına sadece aktivistleri değil bütün üyeleri katacak demokratik bir yapı kazanmalıdır.

Bu sendika belirsizliğin arttığı bir dünyada işçinin dostu, yani istihdam, eğitim ve emeklilikle ilgili bir sorun çıktığında işçinin başvuracağı ilk örgüt olmalıdır.

Bu sendika geniş bir vizyona sahip olmalıdır. Toplumda radikal değişimi sağlayacak bir güç olmalı; eşitlik, sosyal adalet, dayanışma, sosyal ortaklık ve yüksek ahlak standartları davalarının peşini bırakmamalıdır. Yetersiz işletme ve yönetim standartlarını kamuya açıklamaya hazır olmalıdır. Gençleri, cesur, güçlü ve yaratıcı insanları kendi saflarına çekmelidir.”

İngiliz sendikalarının başarılı olabilmesi için beş alanda harekete geçmesi gerekiyor:

- Örgütlenmeye daha fazla öncelik verilmesi gerekiyor.
- Sendikaların işyeri temsilcilerinin sayısının ve kalitesinin artırılması gerekiyor.
- İngiltere’de sendikal hareketin daha mantıklı bir yapıya kavuşturulması gerekiyor.
- Üye tabanının gelişmesini sağlamak için sendikaların birlikte çalışması gerekiyor.
- Sendikalar arasındaki uyuşmazlıkları azaltmak ve uyuşmazlıkların hızla üstesinden gelmek için çaba harcanması gerekiyor.

İngiliz sendikaları bu gündemi kabul etmek için hâlâ çaba harcıyor. ISTC (Demir ve Çelik İşçileri Sendikası), örgütlenme konusunda stratejik bir yaklaşım belirlemiş ve örgütlenme sendikacılığı modelini oluşturmuş sendikalardan biridir.

Yeni Yasalar

İngiltere’de sendikaların daha etkin bir biçimde örgütlenmesine olanak sağlayan mevzuatın başında, Haziran 2000 tarihli İstihdam İlişkileri Yasası gelmektedir.

Yasa ilk kez sendikalara şikâyetlerde ve disiplin kovuşturmalarında üyelerini temsil etme olanağı sağlamıştır. Ayrıca, yasaya göre, işçilerin çoğunluğu sendikaya katıldığında, toplu pazarlık yapma hakkı doğmuş olacaktır. Yasa kusursuz olmaktan uzaktır; öngörülen yasal mekanizmalar, her zaman olduğu gibi, bazı işverenlerce kötüye kullanılmaktadır. Ne var ki bugün artık sendikaların yasal olarak tanınması olanağı vardır; bu hak İngiltere’de

daha önceleri tanınmıyordu. Avrupa'da en az sayıda iş yasasının bulunduğu ülke yine de hâlâ İngiltere'dir ve gelişmiş ülkeler arasında yasal düzenlemenin en sınırlı olduğu ülkenin de İngiltere olduğu söylenir.

Yeni yasanın gerektiği gibi uygulanması, örgütlenmeyi ciddiye alan sendikaların daha başarılı olmasını sağlayacaktır. ISTC'nin politikası, yasadan yararlanmanın azamiye çıkarılmasını amaçlıyor.

Demir ve Çelik İşçileri Konfederasyonu (ISTC)

ISTC, İngiliz çelik ve metal sektöründeki geleneksel sendikal örgüttür. Sendika 1996'dan bu yana stratejik bir örgütlenme yaklaşımı geliştirmiş ve bu konuda ülke ölçeğinde bir politika uygulamıştır.

ISTC'deki kültür değişiminin arkasındaki itici güç, varlığını sürdürmek için örgütlenme ihtiyacıdır. Sendikanın üye sayısı 1980'de 108.000 iken 1997'de 30.000'e düşmüştür. İngiliz imalat sanayisindeki gerileme ve işyerlerinde sermaye-yoğun üretimin ağırlık kazanması, imalat sektöründeki istihdam sorunlarını ve buna bağlı olarak üye sayısındaki gerilemeyi daha da ağırlaştırdı.

Bu sürecin üstesinden gelmek için ISTC'nin geliştirdiği politika, sendikanın çelik sektöründeki geleneksel konumunu güçlendirmeye yönelikti. Sendika bu bağlamda örgütlenme kampanyaları ile yerel toplumsal girişimler arasında bağlantı kurmaya, geleneksel üye tabanını bu yoldan güçlendirmeye çalışıyordu.

Sendikanın sendikasız işyerlerinin örgütlenmesine ağırlık veren bir örgütlenme birimi vardır. Şimdilerde sendika, sendikasız işyerlerinde toplam 52 örgütlenme kampanyası yürütüyor.

Sendika örgütlenme stratejisini ve üye tabanındaki değişmeyi dikkate alarak eğitim politikasında köklü bir değişiklik yaptı. 1995'te sendikanın üye tabanının yüzde 1'i çelik ve metal endüstrisinin dışındaydı; 2000'de ise bu oran yüzde 19 olmuştur. Yıllar süren düşüşten sonra sendikanın üye sayısı 35.000'e çıktı. Üye sayısındaki artış ve sendikadaki kültür değişimi örgütlenmeye yönelmeyle ilgilidir.

ISTC bugün aidat gelirinin yüzde 20'sini örgütlenmeye harcıyor ve bu meblağ 1997'den bu yana her yıl artmıştır.

Değişim İçin Örgütlenme

Bütün İngiliz sendikaları değilse de bazıları kendilerini örgütlenmeye göre ayarlamak için yöntemlerini ve yapılarını değiştirmeleri gerektiğini fark ettiler.

Bir sendika organizatörü örgütlenmenin önemini şöyle özetliyor: "İşyerinde boy gösterdik, çok farklı bir duygu bu. İnsanların hayatını değiştirmesine, işyerinde ayakta durmasına yardımcı oluyorduk. Hiçbir iş bu kadar keyifli olamazdı."

Sendikaların halen güçlü olduğu yerlerde üye tabanını geliştirmek olanağı vardır, ama bu yeterli değildir. Üye sayısındaki düşüşü durduracaksa, sendikaların istihdamın artmakta olduğu yeni iş alanlarına ve endüstrilere yönelmesi gerekiyor.

Bu ise çekim gücümüzü artırmamız, çalışmalarımızda stratejik davranmamız ve kaynaklarımızı esas olarak örgütlenmeye yöneltmemiz anlamına geliyor.

İngiltere'de geçmişin derslerinden öğrenilecek çok şey var. Yüz yıl kadar önce *Yeni Sendikacılık*'ın ilk dalgasının öncüleri örgütlenmeyi gündemlerinin başına aldıklarında

sendikal hareket tırmanışa geçti. Bu insanlar kadınları, vasıfsız işçileri ve genç işçileri daha önce görülmemiş ölçüde saflarına çekmeye başladılar.

Bu sendikal kadrolar çalışma saatlerini kısaltmaya, işçileri eğitmeye ve yoksulluğa son vermeye olanak verecek yeni yasalar çıkarılması için düzenlenen kampanyalara yığinsal destek sağladılar. En sendika karşıtı işverenin bile baş edemeyeceği bir vizyon, enerji ve kararlılıkla örgütlendiler.

Dünyanın dört bir yanındaki sendikaların deneyimlerinden de öğreneceklerimiz var. Küreselleşmenin, çokuluslu şirketlerin ve Avrupa İşletme Konseyleri'nin gelişmesiyle, sendikaların sadece görüşmek için değil birlikte çalışmak için de ulusal engelleri aşması özel bir önem kazanıyor.

Bugün İngiltere'de oluşmakta olan *Yeni Sendikacılık* örgütlenme konusunda eski köklerine dönüyor ve tüm emekçilerin sözcüsü haline geliyor. Sendikaların sadece emekçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak için değil, farklı bir toplum kurulmasına yardımcı olmak için de örgütlenmeye öncelik vermesi gerekiyor.

Örgütlenmenin İngiltere'deki sendikal hareketin bütünü için baş öncelik haline gelmesi gerekiyor. Örgütlenmek kolay bir şey değildir; ancak örgütlenmeye önemli ölçüde kaynak, yani para, zaman ve insan ayırarak üye sayısındaki gerilemeyi tersine çevirebiliriz.

Bütün yönleriyle düşünülmüş, kaynak sağlanmış ve gerçekçi hedefler içeren örgütlenme kampanyalarının sonuç vermesi olasılığı daha fazladır.

İngiliz sendikaları savurganlığa yol açan rekabetten vazgeçmelidirler. Sendikalar örgütsüz kesimlere yönelmeli ve bu kesimlerin sendikal hareketin bütünü açısından taşıdığı tehdit üzerinde kafa yormalıdırlar.

Örgütlenme kadrolarının örgütlemeyi amaçladığımız işgücünün çeşitliliğini ve sendikalarda geleneksel olarak yeterince temsil edilmeyen kesimleri yansıtması gerekiyor. Kendini sendikal örgütlenmeye adanmış kadroları genişletmek, bu kadroların eğitimini ve konumunu güçlendirmek zorundayız. Tabandaki kadroların özgüvenini ve becerisini artırmamız gerekiyor; böyle bir çalışmaya yatırım yapmak sendikal temellerin güçlenmesini sağlayacak ve tamgün çalışan profesyonel kadroların yeni alanlarda örgütlenme çalışması yapmasına olanak verecektir.

Yaratıcı örgütlenme kampanyaları düzenlenmesi ve kitle iletişim araçlarının kullanılması, sendikanın mesajının emekçilere iletilmesinde yaşamsal bir önem taşıyor.

Sendikal hareketin, her şeyden önemlisi, 'düşünülemeyeni düşünmesi' gerekiyor.

Avustralya sendikal merkezi ACTU'dan (Avustralya Sendikalar Konseyi) bir delegasyonun birden çok ülkeyi kapsayan bir inceleme gezisi sonucunda hazırladığı aşağıdaki rapor ACTU'nun internetteki sitesinden alındı.

ADİL BİR TOPLUMA ULAŞMAK GÜÇLÜ VE ETKİN SENDİKALAR GEREKTİRİYOR

Önsöz

Küreselleşme ve bilgi çağında sendikaların güçlenmesine yönelik örgütsel stratejiler konusunda önde gelen sendikalarla görüşmek ve incelemeler yapmak üzere Nisan 1999'da bir ACTU (Avustralya Sendikalar Konseyi) delegasyonu ABD, Belçika, İngiltere, İrlanda ve Kanada'ya gitti. Seçilen sendikalar Avustralya'da öne çıkan sorunları (iş

güvencesi, işsizlik, şirket kârlarının ve yönetici maaşlarının tırmanması, yoksulluktaki artış, işyerindeki değişimin etkileri gibi sorunları) yansıtıyordu.

Saptamalarımızdan biri doğrulanmış oluyordu: Sendikalar küçülerek güçlenemezler ve yaşam standartlarını iyileştiremezler. Önde gelen sendikalar büyümenin, etkinliklerini artırmanın, kadınların ve gençlerin katılımını sağlamanın ve modern ekonominin yeni sektörlerinde çalışanları sendikalara kazanmanın arayışı içindeler. İlerleme kaydediyorlar.

İncelediğimiz sendikaların çalışmalarından esinlendik ve geleceğe güvenimiz arttı.

Raporda, denizaşırı ülkelerdeki kardeş sendikaların deneyimleriyle ilgili belli alanlar saptadık. Temsilcilerin eğitime, örgütlenme ve üye kazanmaya, enformasyon teknolojisinin ihtiyaçlarımıza uyarlanmasına, örgütlenme kampanyalarının ve iletişimin iyileştirilmesine yeni yaklaşımların gelecek açısından hayati önem taşıdığı sonucuna vardık.

Rapor bu konular üzerinde duruyor; ama denizaşırı ülkelerin sendikal modellerinin aynen benimsenmesini önermiyor, ülkemiz koşullarına uyarlanabilecek bazı girişimleri öne çıkarıyor.

Ülkemizdeki sendikalar çok farklı. Bizim sendikalarımız tarih ve kültürleri, işkolları ve temsil ettikleri insanlar bakımından farklılık gösteriyor. Bazıları değişim sürecinde hayli adım atmış durumda, bazıları ise kendi alanlarında çok sayıda üyeye sahip. Örgütlenme ve üye kazanma yöntemleri değişik.

Büyüme potansiyelinde farklılıklar var; istihdam özel sektörde artarken kamu sektöründe düşüyor.

Bu farklılıklara rağmen, raporun bütün sendikalar için önem taşıyacağına ve her sendikanın rapordaki önerileri kendi özgül koşullarına göre ele alma, uyarlama ve uygulama sorumluluğu bulunduğu inanıyoruz.

Sorunlar üzerinde tartışılmasını istiyoruz. Ama daha da önemlisi, sendikaların güçlenmesini ve adil bir toplum kurulmasını sağlamak amacıyla sendika kadrolarının, temsilcilerin ve üyelerin uzun erimli bir bağlılık anlayışı içinde birleşmesini istiyoruz.

Bu amaçla, ACTU yönetimine, bu raporun uygulanmasını izleyecek, üst düzey görevlilerden oluşan bir komite kurulmasını öneriyoruz.

ACTU Sekreter Yardımcısı Greg Combert'in deyişiyle, "İşyerindeki hızlı değişim koşullarında, çalışanların sendikaya her zamankinden daha çok ihtiyacı var. Sendika daha iyi ücret, daha güvenli bir işyeri ve daha güvenceli iş sağlar".

İÇİNDEKİLER

ANA BULGULAR

GİRİŞ

1. SENDİKAYI İŞYERİNDE GÜÇLENDİRMEK
2. YENİ ALANLARA YÖNELMEK
3. ÇAĞDAŞ TEKNOLOJİ
4. GÜÇLÜ BİR SENDİKAL SES

MODERN BİR SENDİKANIN PROFİLİ

ANA BULGULAR

Yabancı ülkelerdeki önde gelen sendikalar işyerinde büyüyüp güçlenmenin yollarını buluyorlar. Kadrolar ve kaynaklar temsilci eğitime ve örgütlenmeye kaydırılıyor, üyeler sendikada aktif olmaya özendiriliyor ve sendikal hizmetlerin sunulması konusunda yeni yaklaşımlar geliştiriliyor.

Büyüme stratejileri

Ekonomik değişim ve zor endüstriyel koşullarla karşı karşıya bulunan İngiliz, Amerikan ve Kanada sendikaları, güçlü olmak ve yaşam standartlarını iyileştirmek için büyümeleri gerektiğini öğrenmişler. Üye kazanmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi şimdilerde bu sendikaların ana kaygısı.

Modernleşme çabası, üyelere daha verimli yöntemlerle hizmet sunmaya, temsilcilerin rolünü etkinleştirmeye, örgütlenme ve üye kazanmaya daha fazla kaynak ayırmaya yönelik. Yabancı ülkelerdeki sendikal stratejilerin ortak öğeleri şöyle sıralanabilir:

- Finans ve kadro kaynaklarının örgütlenmeye ve özellikle sendikasız işyerlerinde yeni üye kazanılmasına yönelik bir şekilde yeniden düzenlenmesi;
- Temsilcilerin ve aktivistlerin işyerinde daha etkin olmalarını sağlayacak biçimde eğitilmesi;
- Özellikle çağrı merkezleri aracılığıyla ve enformasyon teknolojisi kullanarak, temsilcilere ve üyelere enformasyon, danışmanlık hizmetleri ve destek sağlama konusunda maliyet yönünden etkinliği yüksek yöntemler uygulanması;
- Stratejik üye kazanma ve örgütlenme kampanyalarında, genellikle temsilcilerin ve aktivistlerin de içinde yer aldığı uzman örgütlenme ekiplerinin kullanılması;
- Sendikal önceliklere genel olarak işçiler ve geniş toplumsal kesimler arasından destek sağlanması.

Bu değişim hem özel sektörde hem de kamu sektöründe gerçekleşiyor. Deneyim gösteriyor ki böylesi bir yaklaşımın hayata geçirilmesi hiç kolay değil. Ama raporda belirtildiği gibi, önemli başarılar kaydediliyor.

Değişimi gerçekleştirmek

Kaynakların ve kadroların sendikal eğitime, örgütlenmeye ve üye kazanılmasına yöneltilmesi ana sorundur. Bütçe öncelikleri, azalan bir üye tabanına hizmet sunmakla sınırlı tutulmayıp belirlenen yeni önceliklere kaydırılmaktadır.

İngiltere’de 700.000 üyeli bir genel işkolu sendikası olan GMB, bu konuda tipik bir örnektir. Üye sayısındaki düşüş ve değişim zorunluluğu karşısında, sendika, tamgün kadrolarının sayısını tedricen üçte bir oranında azaltmış, harcamalarının yüzde 50’sini örgütlenmeye ayırmaya, şubelerini ve sendikal yapılarını modernleştirmeye başlamıştır.

Kanada Otomobil İşçileri Sendikası (CAW) için eğitim sendikanın can damarıdır. Sendika son 20 yılda temsilci ve aktivist eğitime büyük ölçüde yatırım yaptı. Birçok Kanada sendikası geniş kapsamlı örgütlenme kampanyaları uyguluyor.

ABD ve Kanada’da, 1,3 milyon üyeli Hizmet Personeli Uluslararası Sendikası’nın (SEIU) ayırt edici özelliği örgütlenmeye dayalı bir sendika olmasıdır. Sendika örgütlenme kampanyalarına her yıl 35 milyon ABD doları ayırıyor, tamgün çalışan örgütlenme uzmanlarından oluşan geniş bir kadroya sahip. 2000 yılı itibarıyla SEIU 2000 aktiviste sahip olmayı hedeflemektedir. Örgütlenme yöntemleri konusunda eğitilmiş olan bu aktivist kadro, örgütlenme kampanyalarında tamgün örgütçülerle birlikte çalışacaktır.

SEIU ve birçok başka sendika, değişim ihtiyacı konusundaki tartışmanın üyelere ve temsilci kadrolara götürülmesini yaklaşımlarının ana öğesi olarak görüyorlar.

Örgütlenmeyi anlamak

Denizaşırı ülkelerdeki sendikaların örgütlenme stratejilerini tartışırken, 'örgütlenme' kavramını anlamak hayati önem taşır. Birbiriyle bağlantılı şu iki örgütlenme yaklaşımı vardır: 'iç' örgütlenme ve 'dış' örgütlenme.

- İç örgütlenme sendikanın var olduğu işyerlerini içerir. Üyeler, aktivistler ve temsilciler sendikal etkinliklere daha fazla katılmaları için eğitilir. Temsilciler üye sorunlarını çözmeye, toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya ve işyeri örgütlenmesini güçlendirmek amacıyla üye kazanmaya yöneltilir.
- Dış örgütlenme sendikasız işyerlerinde üye kazanma ve örgütlenme kampanyaları yürütülmesini içerir.

Bu iki yaklaşımı kâğıt üzerinde ayırt etmek mümkün olmakla birlikte, pratikte her iki yaklaşım da birbiriyle sıkı ilişki içindedir ve genel bir sendikal stratejinin bileşenleridir. İç örgütlenme sırasında öne çıkan aktivistler genellikle dış örgütlenme kampanyalarında çekirdek kadroyu oluştururlar.

Kanada'da, ABD'de ve İngiltere'de sendikalar kaynakların örgütlenmeye kaydırılmasından söz ettiklerinde, sendikasız işyerlerinde üye kazanılmasını –dış örgütlenmeyi- kastederler. ABD'de üst sendikal örgüt olan AFL-CIO, sendika şubelerini kaynaklarının en azından yüzde 20'sini örgütlenmeye ayırmaya özendiriyor.

Avustralya bağlamında durum

Avustralya sendikalarının kendi koşullarına uygun stratejiler geliştirmesi gerekiyor. Ama bizim en güçlü yanlarımızdan biri, dışarıya bakma, yabancı ülkelerin deneyiminden değerli dersler çıkarma yeteneğimizdir.

Avustralya'da sendikaların örgütsel büyümeye yönelik harcamaları yeterli düzeyde değildir. Mali kaynaklar büyük bölümüyle sendikal hizmetlere ve toplu pazarlığa harcanır. Oysa eğitim, örgütlenme ve üye kazanma özellikle sendikal büyüme açısından yaşamsal önem taşır.

Sendikal büyüme potansiyeli son derece büyüktür. Avustralya'da işçilerin yüzde 72'si sendikasızdır; işçilerin birçoğu sendikaların örgütlü olduğu alanlardadır; sendikal işçilerin ücretleri ortalama yüzde 15 daha yüksektir; araştırmalar gösteriyor ki işçilerin birçoğu sendikal olma eğilimindedir. Sendika üyeliğinde son yıllarda gözlenen düşüş, aslında, sendika üyeliğinin ve sendikal katılımın sağladığı güvence ve hizmetlerden yoksun olan kesimler açısından bir krizdir.

Sendikalar yaşam koşullarını iyileştirmek, iş olanaklarını artırmak, eğitim ve sağlık hizmetlerini geliştirmek için hep mücadele edeceklerdir. Ama bu alanlarda ilerleme kaydedilmesi sendikaların güçlendirilmesini de gerektiriyor.

Avustralya sendikaları için önemli sorunlar

Sendikaların güçlenmesini sağlayacak ana mekanizmalardan bazıları bu raporda ele alınıyor. Sendikalar üye tabanlarını güçlendirmek ve korumak için, büyümek için, endüstriyel ve toplumsal kazanımlar elde etmek için kaynaklarının yeniden dağılımını sağlamak zorundadırlar. Bu bağlamda, raporda şu dört öncelikli sorun ele alınmaktadır:

- 1. Sendikayı işyerinde güçlendirmek**– Temsilcilerin toplu pazarlıkta, üye kazanmada ve sorunların çözülmesinde daha aktif rol oynayabilmesi için işyeri örgütlenmesinin ve sendikal eğitimin gelişmesini sağlamak.
- 2. Yeni alanlara yönelmek** – Sendikasız işyerlerinde ve istihdamın arttığı alanlarda örgütlenmeye girişmek.

- 3. Çağdaş teknoloji** – Enformasyon teknolojisinin ve çağrı merkezlerinin kullanılması, kaynakların verimli kullanımı ve sendika faaliyetlerinin yönetimi.
- 4. Güçlü bir sendikal ses** – Sendikal iletişimin ve etkinliğin artırılması, kamusal tartışmalara katılım, endüstriyel hedeflerin belirlenmesi ve insanların sendikalara katılımının sağlanması.

Başarılı olmak için sorunların yaygın bir şekilde tartışılması ve uzun vadeli ve kolektif bir yaklaşım geliştirilmesi gerekiyor. Beş ila on yıllık bir değişim süreci gerekiyor.

Sendikalar 2 milyonluk bir üye tabanına ve değişim kapasitesine sahip.

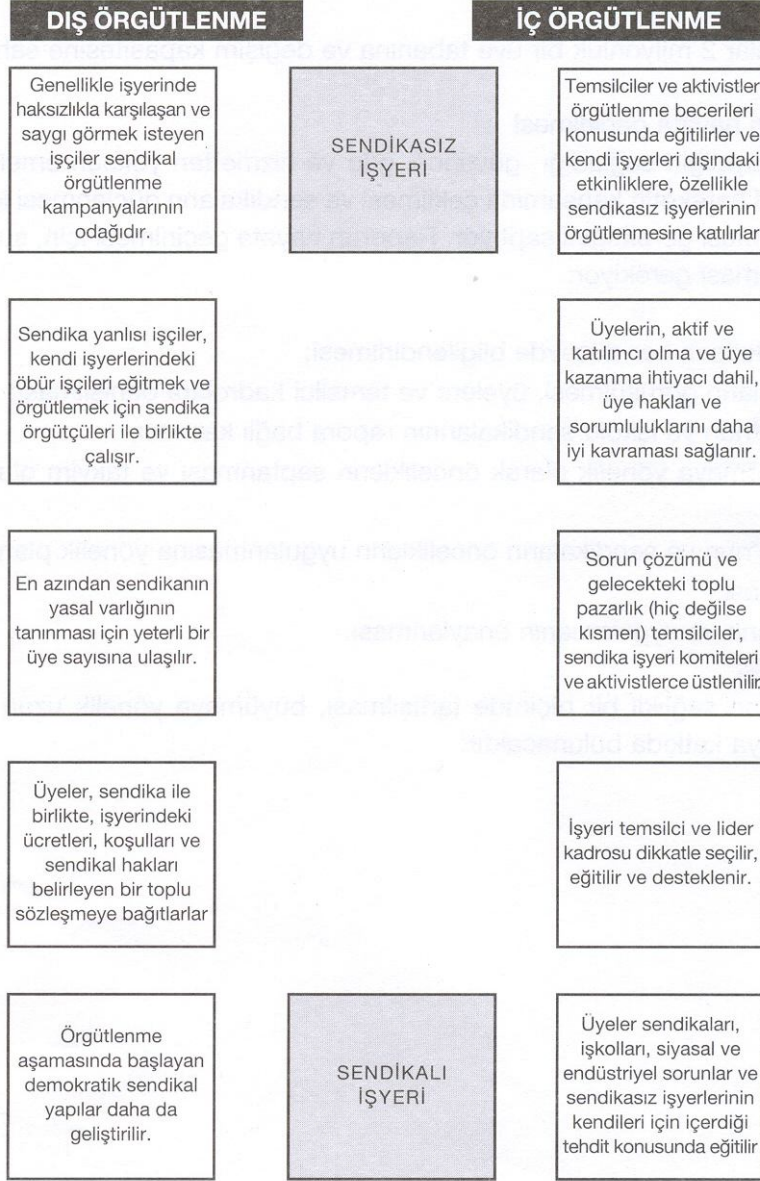
Raporun hayata geçirilmesi

Rapor, üyeliğin sağladığı güvence, güç ve hizmetten yoksun emekçilerin sendikal hareketin kapsamına çekilmesi ve sendikaların güçlenmesi için neler yapılması gerektiğini saptıyor. Raporun hayata geçirilmesi için, şu adımların atılması gerekiyor:

- Sendikaların her düzeyde bilgilendirilmesi;
- Sorunların görüşülmesi, üyelere ve temsilci kadrolara danışılması;
- ACTU'nun ve işkolu sendikalarının rapora bağlı kalması;
- Uygulamaya yönelik olarak önceliklerin saptanması ve takvim oluşturulması;
- ACTU'nun ve sendikaların önceliklerin uygulanmasına yönelik planlar hazırlaması;
- Planların ve uygulamanın onaylanması.

Sorunların sağlıklı bir biçimde tartışılması, büyümeye yönelik uzun vadeli çalışmaya katkıda bulunacaktır.

İNCELENEN ÜLKELERDEKİ SENDİKAL ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ



GİRİŞ

Sendikalar her yıl 200.000'den fazla üye kazanmakla birlikte, büyümenin sağlanması için çok daha fazla üye kazanılması gerekiyor. İşyerinde büyümek ve güçlenmek, ücret ve istihdam standartlarının iyileştirilmesi, sendika üyeliğinin olanaklarının genişleyen işgücünün örgütsüz kesimlerine yayılması ve adil bir topluma ulaşılması açısından önemlidir.

Sendikal kazanımlar

Avustralya'da sendikalar toplumsal, ekonomik ve siyasal yaşamda yüz yılı aşkın bir süredir önemli bir rol oynamışlardır.

Sendikal kazanımlar, ücret ve istihdam standartlarının ötesinde toplumsal gelişmeye kadar uzanır. Sendikalar sağlık ve eğitim hizmetleri, çocuk bakımı ve emeklilik için, toplumda ırk, cinsiyet ve gelire dayalı yıkıcı ayrımların üstesinden gelmek için mücadele vermişlerdir.

Sendikalar ulusal sınırların ötesinde, başka ülkelerdeki adaletsizliklere karşı verilen mücadeleleri, bağımsızlık mücadelelerini, demokratik haklar ve insan hakları için verilen mücadeleleri ve Güney Afrika'da ırkçı rejimin çökertilmesi için verilen mücadeleyi de desteklemişlerdir.

Büyüme sorunu

Avustralya sendikaları ekonomik ve teknolojik değişim, işgücü piyasasındaki hızlı gelişme ve işverenlerin ve devletin sendika karşıtı tutumları nedeniyle zor bir dönemden geçiyorlar. Bütün bunlar sendikaların üye düzeyini, endüstriyel ve toplumsal kazanımları etkiliyor.

Sendikaların üye sayısı hâlâ iki milyonun üzerinde olmakla birlikte, sendikal işçilerin oranı, 1990-1998 döneminde yüzde 40'tan yüzde 28'e düştü. İstihdamın artmakta olduğu özel sektörde sendikal işçi oranı yüzde 31'den yüzde 21'e düştü.

Sendikalar halen yılda yaklaşık 210.000 yeni üye kazanıyorlar. Ama bu, sendikal işçi oranındaki düşmeyi durdurmaya, hatta toplam üye sayısını korumaya yetmiyor. Sendikal işçi oranını yüzde 29'a çıkarmak için, sendikaların yılda 420.000 yeni üye kazanması gerekiyor.

Sendikalar bu sorunu çözmek için çaba harcıyorlar. Son yıllarda bu doğrultuda atılan adımlar arasında yeni sendikal hizmetler geliştirilmesi, üyelere verilen konut ödünçlerinde büyük ölçüde tasarrufa gidilmesi, gerçek ücretlerde önemli kazanımlar sağlanması, sendikal örgütlerin verimliliğinin artırılması, 250'nin üzerinde genç örgütünün eğitilmesi sayılabilir. Toplumun geniş kesimlerinin desteğini kazanan yeni kampanya yöntemleri de bu atılımlar arasında yer alıyor.

Değişimin etkisi

Değişim sürecinin sürmesi ve yoğunlaşması gerekiyor; bu süreçten büyüyerek çıkan sendikaların yaşam standartları üzerindeki, endüstriyel ve toplumsal koşullar üzerindeki etkileri artacaktır. Sendikalar, birçoğu yeni istihdam alanlarındaki geçici, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışan işçileri kendilerine çekmek zorundadırlar.

Ziyaret edilen sendikalardaki incelemeler, birçok OECD ülkesinin ekonomisinde ve işgücü pazarında hızlı bir değişimin yaşandığını doğruladı. Ekonomilerin uluslararasılaşması, sermayenin hareketliliği, iletişimin hızı, yönetsel ve teknolojik yenilikler emeği ciddi bir şekilde etkiliyor. Avustralya'daki gelişme süreçlerinden bazıları şunlar:

- Tamgün istihdamın oranında düşüş, buna karşılık part-time çalışmada ve istihdamın daha az güvenceli biçimlerinde –geçici, kısa süreli ve sözleşmeli işlerde- artış;
- Genellikle ücret artışına gitmeden, tamgün çalışan işçilerin haftalık iş süresinin uzatılması;
- Asli önem taşımayan işlerin sözleşmeyle dışarıya verilmesi;
- Turizm, bilgisayara dayalı işler, çağrı merkezleri ve hizmet sektörü gibi ekonominin büyüyen sektörlerinde iş alanlarının genişlemesi;
- Sendikal işçi oranlarının tarihsel olarak yüksek olduğu imalat ve özellikle kamu sektörü gibi alanlarda iş olanaklarının daralması;
- İşçi devrinin artması. Modern ekonominin ayırt edici özelliğini işte süreksizlik, farklı becerilere yatkınlık ve esneklik artışı oluşturuyor.
- İşyerlerinde küçülme eğilimi. Çalışanların yaklaşık yüzde 40'ı, 20'den az işçinin bulunduğu işyerlerinde çalışıyor.

Bütün bu süreçler sonucunda işgücü piyasasında ortaya çıkan değişimler, sendikalı işçi oranında düşüşe yol açmış ve emekçiler arasında yaygın bir güvencesizlik ve kaygı yaratmıştır. *Sendikaların üye tabanını etkileyen bütün bu faktörler, sendikalar için yeniden güç ve üye kazanma olanakları da içeriyor.*

Sendikal stratejiler

Aynı trendler –ve olanaklar- ziyaret edilen ülkeler için de söz konusu. Ziyaret ettiğimiz sendikalarla görüşmelerimiz özellikle şu noktalar üzerinde yoğunlaştı:

- Sendikal örgütlenme; sendikal büyüme stratejileri;
- Sendikalarda modernleşme; değişim sürecinin yönlendirilmesi;
- Ücretlerde ve toplu pazarlıktaki trendler;
- Uluslararası sendikal ilişkilerin güçlendirilmesi.

Gidilen her ülkedeki görüşmeler, Avustralya sendikalarının güçlü yanlarını ve kazanımlarını hangi alanlara dayandırabileceğini ortaya koydu.

1. SENDİKAYI İŞYERİNDE GÜÇLENDİRMEK

Aktivizm ve bağlılık sendikaların can damarıdır. Temsilcilerin ve aktivistlerin eğitilmesi, işyerinde sendikaların gücü ve etkinliği açısından hayati önemdedir.

İNCELENEN SENDİKALARIN ANA SORUNLARI

Temsilcilerin ve aktivistlerin etkin rolü

Denizaşırı ülkelerdeki birçok sendika, temsilcilerin konumunu faaliyetlerinin odağına yerleştiriyor. Temsilciler uyuşmazlıkların çözümünde ve görüşmeci, örgütçü, aktivist ve sendika temsilcisi olarak önemli bir rol oynuyor. Tamgün kadro niteliği taşımayan temsilciler esas olarak işyeriyle ilgili toplu pazarlıktan sorumludurlar. Temsilcilerin demokratik katılımı sendikacılığın temelini oluşturur ve işyerlerinin sendikaların etkinlik alanı olmasını sağlar.

Geleceğe yönelik eğitim

Geleceğin lider kadrosunun oluşumunda eğitimin payı büyüktür. Sendikal eğitim işyerinde ve sendikada aktivistlerin yetişmesini sağlar, örgütlenme kapasitesini ve becerilerini geliştirir. Temsilciler eğitim olmadan sendikal çalışmaya katılamazlar, daha etkin bir rol üstlenmenin gerektirdiği becerileri ve özgüveni kazanmak zorundadırlar. Bu nedenle, eğitime önemli ve sürekli bir yatırım yapılması gerekir.

İskandinavya ve Kanada'da uygulanan ücretli eğitim izni sistemi, sendikal eğitimin finansmanında kullanılan önemli bir yöntemdir.

En başarılı, maliyet etkinliği en yüksek örgütçüler

Denizaşırı ülkelerdeki sendikalar, temsilcilerin ve aktivistlerin en etkin ve başarılı örgütçüler olduğunu belirtiyorlar. Özellikle Kanada'daki sendikalar başta olmak üzere birçok sendika, işyeri dışındaki örgütlenme kampanyalarında, kampanyanın koordinasyonunu üstlenen örgütlenme uzmanlarının yanı sıra temsilcileri ve aktivistleri kullanıyor.

İşyerindeki örgütlenme, sendikal hizmet ve pazarlık çalışmalarına temsilcilerin katılması halinde, sendikal kaynaklar diğer önceliklere, özellikle sendikasız işyerlerinin örgütlenmesi çalışmalarına kaydırılabilecektir.

Temsilcilerin hakları

İşyerindeki örgütsel yapı güçlendirilecekse, temsilcilerin belli haklara sahip olması gerekiyor. Sendikal eğitim izni, sendikal görevleri ve işyerinde sendikal çalışmayı yürütebilme hakkı, ayırmacı uygulamalara karşı korunma hakkı, vb. hayati önem taşıyor.

Geniş kapsamlı bir toplumsal yaklaşım

Endüstriyel konuların yanı sıra toplumsal ve siyasal konularda da eğitim verilmesi, Kanada'da sendikal eğitimin önemli bir özelliğidir. Bu, geniş kapsamlı bir örgütlenme kapasitesinin gelişmesini sağlar ve toplumun değişik kesimlerinin katılımını kolaylaştırır.

Sendikaların varlığını hissettirmesi

Kanada ve ABD'deki sendikalar, işyerinde ve yerel toplumsal çevrede sendikanın varlığının hissedilmesini sağlıyor. Üye tabanının eğitilmesi ve harekete geçirilmesi yaşamsal önem taşıyor.

ANA SORUNLARIN ÖRNEK OLAYLARLA AÇIKLANMASI

Kanada'nın ulusal sendikal merkezi *Kanada Emek Kongresi* Başkanı Bob White şöyle diyor: "İşverenle ve hükümetle ilişkileriniz iyi olabilir, ama bir sendika asla uykuya dalmamalı ve işyeri örgütlenmesini göz ardı etmemelidir".

İskandinavya deneyimi

Norveç ve Danimarka sendikalarının temsilcileri, güçlü bir merkezi pazarlık sisteminin varlığına rağmen, temsilci eğitiminin büyük öncelik taşıdığını vurguladılar.

Toplu sözleşmelerde genellikle ücretlerin yüzde 1'i tutarında bir meblağın işverenlerce sendika eğitim fonuna ödenmesi yolunda bir hüküm yer alıyor. Temsilci eğitiminin finansmanı bu fonlardan sağlanıyor. Temsilciler işyeriyle ilgili görüşmelere, örgütlenme ve uyuşmazlıkların çözülmesi çalışmalarına katılıyorlar. Danimarka'da bazı sendikalar bütçelerinin yüzde 25'ini temsilci eğitimine ayırıyorlar.

Temsilcilere fazladan bir para ödenmiyor, ama yasa ve toplu sözleşmelerden kaynaklanan haklara (sendikal çalışma izni dahil) sahipler. Sendikaların kendi eğitim merkezleri var. Temsilciler toplu pazarlık, örgütlenme, işverenlerle görüşme, üyelere danışmanlık hizmetleri sunma konularında eğitim görüyorlar.

Kanada Otomobil İşçilerinin Ücretli Eğitim İzni

Kanada Otomobil İşçileri Sendikası'nın 220.000 üyesi var. Sendika için eğitim son derece önemli. Üyelere ve temsilcilere aktivist, örgütçü, müzakereci, eğitimci ve liderlik eğitimleri veriliyor.

İşverenler sendikal eğitim fonuna ödeme yapıyorlar. Ücretli eğitim izinleri toplu sözleşmelerin yüzde 90'ından fazlasında yer alıyor.

'Üç Büyük' otomotiv şirketi (Chrysler, GM ve Ford) ücretli eğitim izniyle ilgili olarak her işçi için saat başına 5 sent ödüyor. Diğer firmalar ise 1-3 sent ödüyorlar.

Dört haftalık temel sendikal eğitim programında toplu pazarlık, iktisat, toplumsal ve uluslararası sorunlar gibi konular yer alıyor. Sendikanın bir eğitim merkezi var. Merkez ücretli eğitim izni fonlarından finanse ediliyor. Her yıl yatılı programlara 800 üye, hafta sonu programlarına ise 1200 üye katılıyor.

Kadınlar için sendikanın finanse ettiği iki haftalık bir aktivist kursu var. Üyeler ve aileleri yaz eğitim programlarına da katılabiliyor. Ücretli eğitim izninin yanı sıra, sendika üye aidatının yüzde 3'ü eğitime ayrılıyor.

Ücretli eğitim izninin beceri eğitimiyle ilgisi yok. Beceri eğitimi toplu pazarlıkta ayrıca ele alınıyor. Sendika eğitim merkezinde ailelere bilgisayar kullanma eğitimi verilen bir bilgisayar laboratuvarı var.

Eğitimci olmak isteyen temsilciler ayrıca yedi haftalık bir kursa devam ediyorlar. Bu kadrolar katıldıkları taban eğitimcileri grubunda örgütlenme kampanyalarıyla ilgili çalışmalar yapıyorlar ve geleceğin lider kadroları olarak eğitiliyorlar.

Kanada Kamu Çalışanları Sendikası

Kanada Kamu Çalışanları Sendikası'nın sendikal stratejisinin ana ögesi işyeri örgütlenmesidir. Sendikanın sağlık sektöründe, eğitimde, belediyelerde, sosyal hizmetlerde, kütüphanelerde, kamu hizmeti şirketlerinde, ulaşımda, acil hizmetlerde ve havayollarında toplam 389.300 üyesi var.

Eski çalışma yöntemleri sonuç vermediği için birkaç yıl önce başlatılan ve 8-10 yıllık bir süreyi kapsayan değişim stratejisi "Örgütlüleri Örgütlemek" adını taşıyor. Stratejinin ana noktaları şunlar:

- Bütün işyerlerinde temsilci ve aktivist kadrolar oluşturmak;
- Temsilcileri işyerinde iletişimci, eğitimci, kampanya örgütçüsü ve sorun çözücü olarak eğitmek;
- Stratejik örgütlenme kampanyalarına yönelmek;
- Tabanda örgütçüler yetiştirmek;
- Kamu hizmetlerinin savunulması için hızla harekete geçme yeteneğini geliştirmek;
- Ücretli sendika ve eğitim izninin toplu sözleşmelere girmesi;
- Sendika yapılarını değiştirmek, üyelerin katılımını ve katkısını artırmak;
- Telekomünikasyon araçları ve internet aracılığıyla iletişimi geliştirmek;
- Sendikanın toplumdaki rolünü artırmak.

Deniz aşırı ülkelerdeki önde gelen sendikalar örgütlenme kampanyalarını yürütmek için örgütlenme uzmanları istihdam ediyorlar. Örgütlenme uzmanları sözleşme çalışmalarına katılmıyor, uyuşmazlıkların çözümüyle uğraşmıyor ve üyelere sendikal hizmet sunmuyorlar; onlar sendikasız işçileri örgütleyiyorlar.

Avustralya sendikalarındaki örgütçüler ise farklı bir role sahip; hemen hemen her şey yapıyorlar. Örgütçünün üye kazanmadaki geleneksel rolü hayati önem taşımakla birlikte, Avustralya sendikaları, sendikasız işyerlerinde örgütlenme kampanyaları yürütecek örgütlenme uzmanlarına da ihtiyaç duyuyorlar.

SORUNLARIN AVUSTRALYA SENDİKALARI İÇİN TAŞIDIĞI ÖNEM

Sendikal hareket güçlü ve etkin bir işyeri örgütlenmesine dayanır. Avustralya'da birçok işyerinde sendikal örgütlenmenin güçlendirilmesi gerektiği açık. Yapılan araştırmalar (özellikle 1995 tarihli AWIRS araştırması) önemli bazı olguları ortaya koyuyor.

Temsilcilerin ve toplu pazarlığın önemi

Sendikanın işyerindeki etkinliği temsilcilerin varlığına ve sendikaların toplu pazarlığa katılmasına bağlıdır. Araştırmalar gösteriyor ki temsilcilerin ve aktivistlerin etkin olduğu işyerlerinde, 1990-1995 döneminde üye sayısında ya artış olmuş ya da düşüş çok sınırlı kalmıştır.

Temsilcilerin olduğu işyerlerinde sendikanın performansı temsilcilerin bulunmadığı işyerlerine oranla yüzde 50 daha fazla olmuştur. Sendikalı işyerlerinin yaklaşık üçte birinde temsilci yoktur.

Temsilcisi bulunmayan sendikalı işyerlerinin yüzde 21'i 1989-90 ve 1995-96 dönemlerinde sendikasıylaştı. Aynı dönemde, temsilcisi bulunan işyerlerinin sadece yüzde 2'si, sendikaların toplu pazarlıkta ve yönetimle ilişkilerde aktif olduğu işyerlerinin ise sadece yüzde 1'i sendikasıylaştı.

Eğitim azalıyor

1995'teki araştırmalara göre, bir önceki yılda temsilci kadroların sadece yüzde 39'u sendikal eğitim görmüş. 1997'deki ACTU (Avustralya Sendikalar Konseyi) Kongresinden önce yapılan bir araştırmaya göre ise hükümetin sağladığı kaynakların 1996'da azalması nedeniyle temsilci eğitiminde yaklaşık üçte bir oranında düşme olmuştur. Birçok sendika bütçelerindeki kısıntılar dolayısıyla temsilci eğitiminde kısıntıya gitmiştir.

AVUSTRALYA SENDİKALARININ YAPMASI GEREKENLER

Temsilcilerin ve aktivistlerin eğitimi

Sendikaların temsilci ve aktivist eğitimine ağırlık vermesi gerekiyor. Bu, aşamalı ve uzun vadeli bir çalışma, eğitime ayrılan kaynaklarda önemli bir artış ve temsilci sayısında artış demektir. Temsilci eğitimi, işyeri örgütlenmesini güçlendirmeye yönelik planların temelini oluşturmaktadır. Hedefler şunlar olmalıdır:

- Bütün sendikalı işyerlerinde temsilci kadrolar oluşturulması;
- Temsilci ve aktivist kadroların sendikal çalışmalara katılımının sağlanması;
- Temsilci ve aktivistlerin üye kazanma, toplu pazarlık ve sorun çözümü konularında eğitilmesi;
- Temsilcilerin ve aktivistlerin örgütlenme kampanyalarında çalışmak üzere eğitilmesi;
- Kampanya kapasitesinin geliştirilmesi;
- Enformasyon teknolojisinin kullanımı konusunda eğitim.

Sendikaların temsilci ve aktivist eğitimini artırmaya yönelik planlar geliştirmeleri gerekiyor. Bu sürecin bir değerlendirme çalışmasıyla başlaması ve aşağıda değinilen ana sorunları dikkate alması gerekiyor. Bu bağlamda temsilcilerin rolünün etkinleştirilmesi ve sendikal eğitimin finansmanı ana öğelerdir.

Eğitimin analizi ve planlanması

Sendikalar sendikal eğitimle ilgili bir analiz çalışması yapmalı ve gelecekteki eğitim ihtiyaçlarına yönelik bir plan geliştirmelidir. Analizde şu noktalar dikkate alınmalıdır:

- Temsilci ve aktivist eğitiminin mevcut düzeyi;
- Eğitim tesislerinin yeterli düzeyi;
- Temsilcilerin sendikal eğitim haklarının yeterli düzeyi;
- Kursların içeriği ve örgütlenmeyle ilişkisi;
- İşyeri örgütlenmesini güçlendirmek için gerekli değişim;
- İş saatleri dışında esnek zamanlı eğitime duyulan ihtiyaç, online eğitimin rolü;
- Sendikal eğitimin finansman kaynaklarını artırmaya yönelik seçenekler.

Temsilci kadronun analizi ve planlanması

Sendikalar, mevcut temsilci kadronun analizini yaparak işyerindeki örgütsel yapının güçlü ve zayıf yönlerini saptamalı, sonra temsilci kadroların güçlendirilmesine yönelik bir plan yapmalıdırlar. Analizin şu noktaları dikkate alması gerekir:

- Her işyerinde temsilci bulunup bulunmadığı;
- Temsilcilerin işyerindeki sorun çözme ve toplu pazarlık kapasitesi;
- Örgütlenme çalışmalarına temsilcilerin katılımı;
- Temsilcilerin eğitim izni kullanma vb. sendikal hakları;

- Temsilcilerin yararlanacağı kaynakların yeterliği;
- İşyerindeki sendikal yapıların etkinliği;
- Sendika-temsilci ilişkisindeki iletişim yöntemleri;
- Eğitim ihtiyaçları;
- Temsilcilerin ve aktivistlerin eğitiminde öncelik taşıyan alanlar.

Bu noktaların her işyerinde kıstas alınması, örgütçü kadroların, güçlü ve zayıf yanları, eğitim ihtiyaçlarını ve iyileştirilmesi gereken yönleri saptamasına yardımcı olacaktır.

Rollerin yeniden tanımlanması

Sendikal eğitimin ana amacı, temsilcilerin ve aktivistlerin sendikal yaşamda (sorunların çözümünde, yeni üye kazanılmasında, örgütlenme çalışmalarında, işyeri düzeyinde toplu sözleşmeler yapılmasında) daha aktif bir rol oynamasını sağlayacak biçimde eğitilmesidir. Bu sayede temsilciler ve aktivistler:

- İşyerinde üye sayısının artırılması;
- Yeni aktivist kadrolar yetiştirilmesi;
- Üyelerin ve üye olmayan kişilerin işbaşında eğitilmesi;
- İşyeri ve çevresinde kampanyalar örgütlenmesi

çalışmalarına katılacaklardır.

Sendikaların örgütçü kadrolarının rolünün de artırılması gerekiyor. Amaç, örgütçü kadroların temsilcilerin yetiştirilmesindeki, örgütlenme kampanyalarındaki ve eğitimdeki rolünü etkinleştirmektir.

Temsilcilerin ve örgütçülerin rolünde böylesi bir değişiklik epey zaman almakla ve koşullarda değişiklik gerektirmekle birlikte, amaçların sendika içinde tartışılması ve örgütçü ve temsilci kadroların desteğinin sağlanması gerekecektir. Mevcut örgütçü kadroların hizmet yükünü hafifletmeye ve eğitime yönelik bir geçiş süreci önemlidir.

Sendikal eğitimin finansmanı

Sendikalar eğitimin finansmanı konusunda en uygun seçenekleri bulmak zorundadırlar:

- Ücretli iznin bütün sözleşmelerde yer alması;
- Sendikanın eğitime doğrudan yatırımı;
- Üye aidatlarının belli bir bölümünün eğitime ayrılması;
- İşverenlerin katkılarıyla finanse edilen bir ücretli eğitim izni fonu.

Söz konusu fonun stratejik sektörlerde oluşturulması önemli bir adım olacaktır. Bu konuda öncelikle üyelerin desteği sağlanmalıdır.

Yeni ACTU (Avustralya Sendikalar Konseyi) Örgütlenme Merkezinin kurulması

ACTU sendikaların güçlendirilmesi amacıyla yeni bir Örgütlenme Merkezi kurmalıdır. Bu bağlamda şu örgütlenme ve eğitim hizmetleri önem kazanacaktır:

- Eğitim programları geliştirilmesi;
- Temsilcilerin eğitimi;
- Örgütçülerin eğitimi;
- Örgütlenme yöntemleri, kampanya taktik ve becerileri konusunda eğitim;
- Sendika kadroları için sendikal yönetim eğitimi;
- Sendikaların örgütlenme kampanyaları düzenlemesine yardımcı olunması;
- Sendikal yönetim analizi.

ACTU Örgütlenme Merkezinin finansmanı

ACTU, sendikalarla danışma ilişkisi içinde, Örgütlenme Merkezinin kaynak ve hizmet ihtiyaçlarını saptayacaktır. Ayrıca, tek tek her sendikayla anlaşmaya dayalı bir düzenleme yapılacaktır. Bununla:

- Her sendikanın ihtiyaç duyduğu somut hizmetlerden yararlanması;
- Her sendikanın somut ihtiyaçlarına yönelik farklı bir program sunulması;
- ACTU'nun kaynak ve personel ihtiyaçlarının netleşmesi

mümkün olacaktır.

Harcamalarda önceliklerin belirlenmesi

Sendikalar harcamalarda önceliklerin saptanmasına yönelik kriterleri belirleyeceklerdir. Kriterler şu noktaları içerecektir:

- Belli bir işkolunda kilit konumdaki işyerlerinde ana temsilcilik yapılarının oluşturulması;
- Sendika için stratejik önemdeki işyerleri;
- Sendika karşıtı işveren etkinliklerinden kaynaklanan risk altındaki işyerleri;
- Önemli üye potansiyeli taşıyan işyerleri;
- Sendikal hizmet ve sorun yoğunluğu olan işyerleri;
- Gündeminde sözleşme görüşmeleri olan işyerleri.

Temsilcilerin hak ve olanakları

Sendikalar, koşullar elverdiğinde, bağitlanan sözleşmelere temsilcilerin ve aktivistlerin haklarıyla ilgili belli temel hükümler girmesini sağlamalıdır. Bu temel hükümler şu noktaları içerecektir:

- Ücretli sendikal eğitim izni;
- İşyerinde sendikal faaliyete zaman ayrılması;
- Telefon, faks, fotokopi, bilgisayar, email ve internet olanaklarından yararlanılması;
- Sendikal görevlerle ilgili izin;
- Sendikal danışmanlık çalışmalarıyla ilgili haklar.

Temsilcilerin sorumluluklarını yerine getirebilmesi, söz konusu hak ve olanaklardan yararlanabilmesine bağlıdır.

Kanada ve ABD sendikaları bu haklar olmaksızın etkin çalışma yürütemeyeceklerini bildikleri için, toplu sözleşme görüşmelerinde bu hakların kazanılmasına büyük önem vermektedirler.

İşyerinde toplu pazarlık yapılarının geliştirilmesi

ACTU'nun İşletme Konseyleri konusunda tartışma başlatması gerekiyor. Sendikasızlaştırma stratejileri ve bireysel sözleşmeler, İşletme Konseyleri kavramının – kolektif pazarlık ve kolektif örgütlenmeyi destekleyen bir kurum olarak- politik ve endüstriyel bağlamda incelenmesini ve tartışılmasını gerektiriyor.

Olgun demokratik toplumlarda toplu pazarlık gelişir. Bireysel sözleşmeler çalışanların büyük çoğunluğu açısından doğası gereği adaletsizdir. Avrupa'da İşletme Konseyleri işyeri, şirket ve işkolu düzeylerinde etkinlik gösterir; toplu iş ilişkileri ve çalışanların demokratik katılımı açısından önemli bir zemin sağlamasının yanı sıra sendikalar için de yararlı bir forumdur.

Alternatif bir endüstriyel yaklaşım, toplu sözleşmelere Toplu Pazarlık Komitelerinin girmesini gerektiriyor.

Temsilci ve aktivist ağlarının ve forumlarının oluşturulması

Sendikaların temsilcilerle etkin iletişim kurması ve temsilcilerin kendi aralarında iletişimini sağlayacak yöntemler geliştirmesi gerekiyor. Temsilcilerin işyeriyle sınırlı kalmayıp işkolu ve şirket düzeyinde daha genel sorunlar üzerinde de durması gerekiyor.

Geniş temsilci toplantıları ve konferansları önemlidir, ama diğer yöntemler de aynı etkinlikte kullanılabilir. İnternet ve email temsilci iletişimde yeni olanaklar sağlıyor. Şöyle ki:

- Bir şirketteki temsilciler (denizaşırı yerlerde bulunsalar bile) email ve web siteleri kanalıyla bağlantı kuruyorlar;
- Temsilciler sendikanın enformasyon ve kaynaklarına kolaylıkla ulaşabiliyorlar;
- Bölgesel ya da işkolu ölçeğinde temsilci ağları oluşturulabiliyor.

Temsilci ağları, işkolu ve toplu pazarlıkla ilgili bilgilerin hızla paylaşılmasına olanak veriyor, toplu pazarlığın birim birim yapılmasından kaynaklanan parçalanmanın aşılmasını ve sendikaların işkolu düzeyinde güçlenmesini sağlıyor.

Temsilcilerin endüstriyel ve politik kampanyalara katılımının sağlanması

Temsillerle ilgili örgütsel yapılar kurulması ve eğitimin geliştirilmesi çalışmalarının endüstriyel ve politik kampanya etkinlikleriyle bağlantılandırılması gerekiyor. Kampanya etkinlikleri, insanların sendikal çalışmaya katılımını sağlamanın en etkin yollarından biridir. ACTU'nun düzenlediği İstihdam Güvencesi ve Çalışma Saatleri Kampanyası sırasında, aktifleşmeye hazır birçok insan olduğu ortaya çıktı ve toplu pazarlık taleplerinde esas alınabilecek konuların neler olabileceği anlaşıldı.

Temsilcilerin örgütlenme kampanyalarına katılımının sağlanması

Temsilciler ve aktivistler sadece kendi işyerlerinde üye kazanma çalışmaları yapmakla kalmamalı, örgütlenme kampanyaları sırasında sendikanın örgütlenme uzmanları olarak da görev almalıdırlar. Denizaşırı ülkelerdeki sendikaların benimsediği temel yaklaşım budur; aktivistler sendikal olmayan işyerlerindeki örgütlenme çalışmalarına katılacak biçimde eğitilirler. Birçok aktivist gönüllü örgütçü olarak da çalışmalara katılır.

ABD ve Kanada sendikalarının deneyimi bu yöntemin üye kazanmada en başarılı yöntem olduğunu gösteriyor. İngiltere'de 11.000 yeni üyeyle ilgili olarak yapılan bir araştırma, üyelerin sadece yüzde 3'ünün tamgün çalışan bir sendika görevlisi tarafından kazanıldığını, yüzde 67'sinin ise sendika üyelerince kazanıldığını ortaya koydu.

2. YENİ ALANLARA YÖNELMEK

Önde gelen sendikalar sendikasız işçilerin örgütlenmesine zaman, kadro ve kaynak ayırıyor, uzman kadrolar istihdam ediyor ve titiz bir planlama yapıyor. Öte yandan, sendikaların mevcut üyelere toplu pazarlık ve diğer sendikal hizmetleri de sunması gerekiyor.

İNCELENEN SENDİKALARIN ANA SORUNLARI

Sendikasız işyerlerinin örgütlenmesi

İncelenen bütün sendikalar, özellikle Kanada ve ABD sendikaları, büyüme stratejilerinin asli bir ögesi olarak sendikasız işyerlerini örgütlemeye yöneliyorlar. Sendikalar gerçekten örgütlenmeye yönelmeden büyüyemezler.

Kaynakların ayrılması

Örgütlenmeye önemli kaynaklar yatırılıyor. Örgütlenmeye yönelik kaynakların artırılması için sendikaların benimsediği seçenekler arasında grev fonlarından kaynak ayrılması, sendika aidatlarından belirli bir yüzdenin ayrılması ve paraya çevrilebilir malvarlığının satılması yer alıyor. Kanada Otomobil İşçileri Sendikası aidatların yüzde 2'sini örgütlenme kampanyalarına ayırıyor. ABD'de ise sendika bütçelerinin yüzde 20'sini örgütlenmeye ayırma eğilimi ağırlık kazanıyor. Sadece AFL-CIO örgütlenmeye yılda 20 milyon dolar yatırıyor.

Sunulan sendikal hizmetlerin sağladığı örgütlenme olanağı

Örgütlenmeye ağırlık verilmesi, üyelere sunulacak sendikal hizmetlerin göz ardı edilmesi anlamına gelmiyor. Sendikalar her ikisini de yapıyor. Sendikal büyüme stratejisi sendikaların örgütlenmeye ağırlık vermesini gerektiriyor, ama bunun sendikal hizmetler ve toplu pazarlık hizmetleri pahasına olmaması gerekiyor. Her tür sendikal hizmet, örgütlenme fırsatı olarak değerlendiriliyor; dolayısıyla sendikanın tabanın gözünde 'üçüncü kişi' olarak görülmesi söz konusu değil.

Uzmanlık çalışması

Deniz aşırı ülkelerdeki sendikalar örgütlenme kampanyalarının yürütülmesinde örgütlenme uzmanları istihdam ediyorlar. Hemen hemen bütün Kanada sendikaları ve birçok ABD sendikasının belli bir bütçeye ve kadroya sahip bir örgütlenme birimi var. İngiltere'deki bazı sendikalar da bu yönde davranıyor. Deneyim gösteriyor ki etkin bir stratejinin oluşturulmasında ve performansın ve alınacak sonuçların izlenmesinde bütçe ve uzman kadro hayati bir önem taşıyor.

Etkin sendikaların genellikle bir koordinatörü, bir stratejik planlama kapasitesi ve örgütçülerden oluşan bir uzman kadrosu var. Bu kadroları temsilciler, aktivistler ve diğer sendikal kadrolar tamamlıyor. Örgütçülerde özellikle iletişim kurma ve motive etme yeteneği aranıyor. İş yükü altındaki tamgün kadrolardan, bütün işleri arasında, sendikasız işyerlerinde örgütlenme çalışması yapması istenmiyor.

Örgütlenme dikkatle planlanıyor

Başarılı örgütlenme kampanyaları dikkatle planlanıyor. Kesin kararlar veriliyor, planlar gözden geçiriliyor, Uzmanlık becerisi ve eğitim gerekiyor. Büyük yatırımlar gerekebiliyor, kampanyalar uzun sürüyor ve sonuçlar yavaş yavaş şekilleniyor. Başarılı sendikalar örgütlenmeye yapılan yatırımların kısa vadede sonuç vermesini beklemiyor.

İngiltere, Kanada ve ABD'de, öncelikli hedeflerin dikkatle saptanması, örgütlenme kampanyalarında giderek önem kazanıyor. Deniz aşırı ülkelerdeki birçok sendika hedeflerin saptanmasına yönelik dakik kriterler geliştirmiş ve özellikle büyük şirketlere yöneliyor.

Örgütlenme konusunda üyelerin ikna edilmesi

Örgütlenme ihtiyacı konusundaki tartışma üyelere ve temsilcilere götürülüyor. Kanada sendikaları, örgütlü yerlerle rekabet eden sendikasız işyerlerini hedefliyor. Üyeler bu işyerlerinin örgütlenmesi gerektiğini anlıyorlar.

En iyi örgütlenme kampanyaları

En başarılı ve maliyeti en düşük örgütlenme kampanyaları genellikle işyeri içindeki ve dışındaki üyelerin ve aktivistlerin katıldığı kampanyalardır. Üye katılımını seferber etmek hayati önem taşıyor. Üyelerin ve aktivistlerin katılımı şu yollardan sağlanıyor:

- Örgütlenme kampanyaları için hedefler belirlemek;
- Geçici olarak tamgün, part-time ya da gönüllü örgütçüler olarak çalışmak;
- Sendikasız bir işyerinde işe girmek ve orayı içeriden örgütlemek;
- Örgütlenme çalışmasının değişik alanlarında görev almak: yayın ve bildiri dağıtmak, ev ziyaretleri yapmak, işyerine ulaşılmasını sağlamak, vb.

Kanada Otomobil İşçileri Sendikası tamgün çalışan örgütlenme kadrosunun yanı sıra eğitimden geçmiş 200 aktivist istihdam ediyor. Aktivist kadrolar örgütlenme kampanyalarında çalışmak için işyerlerinden ücretsiz izin alıyorlar.

Kampanyalar somut sorunlara odaklanıyor

Örgütlenme kampanyaları somut sorunlardan kopuk değil. Önce hedeflenen işyerindeki işçilerin sorunları saptanıyor. Daha sonra kampanya bu sorunlar üzerine oturuyor. Sorunları ve potansiyel aktivistleri saptamak için genellikle anketler uygulanıyor.

Topluma verilen mesajlar

Üye kazanmada sendikanın değerlerine ve amaçlarına ilgi ve yakınlık uyandırılması önem taşıyor. Sendikaların mevcut üye tabanının gününbirlik talepleriyle sınırlı kalmaması, gençlere, kadınlara, düşük ücretli ve geçici işçilere yönelmesi gerekiyor.

Sınırlı üyelik

Bazı sendikalar, örgütlenme öncesi bir strateji olarak ve işini kaybeden üyelerle ilişkilerini sürdürmenin bir biçimi olarak sınırlı bir üyelik statüsü uyguluyorlar. Bazı sendikalar ise meslek ve iş değişiklikleri olsa bile üyelerini sendikada kalmaya özendirmek amacıyla 'ömür boyu sendika' politikası uyguluyorlar. Kuzey Amerika'da giyim ve tekstil işçilerini örgütleyen UNITE, eve iş alanlara bazı temel sendikal hizmetlerin yanı sıra sınırlı üyelik sağlıyor.

ANA SORUNLARIN ÖRNEK OLAYLARLA AÇIKLANMASI

AFL-CIO Mali Sekreteri Richard Trumka şöyle diyor: "Örgütçüler olmadan örgütlenemezsiniz ve sendikal büyümeye yatırım yapmadan büyüyemezsiniz".

Uluslararası Hizmet Çalışanları Sendikası (SEIU)

ABD ve Kanada'da faaliyet gösteren SEIU 80 milyon dolarlık bütçesinin yaklaşık yarısını örgütlenmeye ayırıyor. Tamgün çalışan birkaç yüz örgütlenme uzmanı ve tabandaki 1.000 kadar örgütçü son üç yılda 250.000 yeni üye kazanılmasını sağladı.

Sendika yönetiminin sendikanın geleceğiyle ilgili çalışmalar yapmak üzere kurduğu komite 1992-96 döneminde sendikayı analiz etti ve örgütün geleceği üzerine –bir milyon üyeyle diyalog kurmayı hedefleyen- bir tartışma başlattı. Bu diyalog, değişime karşı gösterilen direnci aşmak, örgütlenme ve büyüme stratejisini benimsetmek açısından hayati önem taşıyordu.

İç ve dış örgütlenme arasında ayırım yapan SEIU şimdi ABD'de en hızlı büyüyen sendika durumunda. Sendikanın üyeleri hastanelerde, bakımevlerinde, bürolarda, stadyumlarda, eyalet ve yerel yönetim kuruluşlarında çalışıyor.

Örgütlenmeyi özendirmek amacıyla sendika genel merkezi şubelerle anlaşarak şubenin bütçesinin yüzde 20-30'unu örgütlenmeye ayırması halinde genel merkez kaynaklarından yararlanmasını sağlıyor. 300'ün üzerinde şube bu uygulamadan yararlanmış. Bu şubelerde üyelerin eğitimi değişimin itici gücü; iç örgütlenme dış örgütlenmeyi besliyor. Hedef, 2000 yılına kadar her 10 üyeden 1'inin sendikal eğitime katılmış olması.

Yenilenme sürecine giren şubelerde sendikal etkinlikler üç grup kadro arasında paylaştırılmış: temel sorunlarla uğraşan ve görüşmeleri yürüten temsilciler, anlaşmazlıkların çözümüyle ve sendikal hizmetlerin sunumuyla uğraşan kadrolar ve temsilcilerin eğitimi ve sendikal etkinliklerin gerçekleştirilmesiyle uğraşan "iç" örgütçü kadrolar. Bu etkinliklerin yanı sıra dış örgütlenme çalışmaları yapılıyor.

Sendika örgütçüleri ve temsilcileri becerileri, nitelikleri ve performansları açısından her yıl değerlendirir; değerlendirme kriterleri arasında üyelerle iletişim kurmak ve onların katılımını sağlamak başta gelir.

SEIU örgütlenme kampanyaları sırasında yararlanabileceği her olanağı kullanıyor:

- Toplumsal baskı: Sivil toplum örgütleri ve bireylerle ilişkiye girerek bunun yaratacağı elverişli ortamdan yararlanmak;
- Siyasal baskı: Politik kadrolardan örgütlenme kampanyalarını kamuoyu önünde desteklemelerini ve işverenlerin karşı koyuşunu dengeleyecek hukuksal ve bürokratik bir ortam yaratmalarını istemek.
- Ticari baskı: Tüketicilere ve müşterilere başvurmak, mali baskı uygulamak, planlama organlarının uygulamalarına müdahale etmek, vb.

Ama bir örgütlenme kampanyasının en önemli öğeleri planlama, araştırma, kapsamlı kampanya teknikleri ve işçilerin eğitilmesi ve seferber edilmesidir.

Demir ve Çelik İşçileri Konfederasyonu (ISTC)

ISTC geleneksel olarak British Steel adlı kuruluşun istihdam ettiği işçileri kapsıyordu. Sendikanın üye sayısı bir zamanlar 108.000'e çıkmışken, ekonominin yeniden yapılanmasından sonra 30.000'in altına düştü. Yok olmamak için büyüme kararı alan sendika radikal bir yaklaşım benimsedi.

Sendika çelik sektöründeki yerleşik tabanından yararlanmaya ve geleneksel olmayan işyerlerinde örgütlenmeye karar verdi. Sendika gelirlerinin yüzde 10'u örgütlenmeye ayrıldı ve yeni bir Örgütlenme Birimi kuruldu.

Sendikanın geleneksel üye tabanının büyük bölümü erkeklerden oluşmaktadır; üyelerin ancak yüzde 8'i kadındır. Gıda, plastik, boya ve elektronik gibi sendikasız işyerlerinin bulunduğu sektörlerde 4.000 yeni üye kazanıldı.

ISTC'nin örgütlenme yaklaşımı çelik işkolundaki sendikasız işyerlerinin dikkatle hedeflenmesi ve planlanmasını içerir. Örgütlenmenin ana öğeleri şirketin dikkatle incelenmesi, (genellikle çelik işçilerinin aileleri üzerinden) kurulacak bağlantıların saptanması, ev ziyaretleri, bildiri ve broşür dağıtılması, toplantılar yapılması, işyeri haritasının çıkarılması, işçilerle ilişki ağları oluşturulması ve sebatıdır.

Kanada Otomobil İşçileri Sendikası'nın (CAW) yaklaşımı

CAW, örgütlenme kampanyalarını, yerel toplumsal koşulları, işkolunu ve hedeflenen işyerlerini tanıyan sendika aktivistlerinin katılımı çevresinde oluşturuyor. Sendika ücret ve istihdam standartlarını savunmak için sendikasız işyerlerinde örgütlenmeye önem veriyor.

Sendika aidatların yüzde 2'sini örgütlenmeye ayırıyor. Bu azımsanmayacak bir meblağ tutuyor. Örgütlenme uzmanları var, ama asıl ağırlık, tabandan seçilen yerel örgütlenme komitelerindeki yetişmiş aktivistlere veriliyor. Aktivistler insanları evlerinde ziyaret ediyorlar ve işyeriyle bağlantılı ilişki ağları oluşturuyorlar.

Stratejiler koşullara göre değişiyor. Örgütlenme kampanyaları sırasında, eğitimden geçmiş üyeler kendi yörelerindeki kampanyada çalışmak üzere ücretsiz izin alıyorlar. Örgütlenme gerçekleştikten sonra, kampanyada görev almış üyeler kendi işyerlerine dönerler. Yeni örgütlenen işyerindeki temsilciler eğitimden geçirilirler.

Winnie Ng – Kanada Emek Kongresi (CLC) Ontario Bölge Direktörü

"Sendikaların üye kazanmasına yol açan nedenler haksızlığa ve saygısızlığa duyulan öfkedir. İşçiler yaptıkları işe işverenin saygı göstermesini ve kendilerine adil davranılmasını isterler."

"En başarılı örgütlenme kampanyaları işyerinin içindeki örgütçülerle yürütülenlerdir. Bu yaklaşım, sadece öne çıkan birkaç işçiyi kaydetmekle yetinmez, o birkaç kişinin yanlarında daha başkalarını da getirmelerini, başka işçilerin adlarını da getirmelerini gerektirir. Bu örgütlenmenin itici gücü sendika personeli değil, işçilerdir. İşyeri örgütsel yapısı ne kadar güçlüyse, sendika da o kadar güçlüdür.

"Örgütlenme çalışmasının, işçileri, "Benim sorunum grubun sorunudur" diye düşünmeye yöneltmesi gerekir. Eylem Komiteleri kurulması gerekir. İşçilerde "Sendika üyelerdir ve sendikanın gücü üyelerin gücü kadardır" yaklaşımının yaratılması gerekir.

"Strateji, aktif üyelerin ve işyeri sendika temsilcilerinin saptanmasını gerektirir. İşçilerle sorunlarını konuşmak ve aileleriyle tanışmak üzere ev ziyaretleri yapılmasını gerektirir. Bu ise çevrelerinde aktif olan işçilerin saptanması ve sendikal çalışmaya katılımlarının sağlanması demektir."

AFL-CIO'nun stratejik sendikacılığı

Amerikan sendikal merkezi AFL-CIO, stratejik örgütlenme olanaklarını ve sendikaların baskı uygulayacağı araçları saptamak için belli işkollarını ve işverenleri inceler ve araştırır. Şimdilerde AFL-CIO'nun gündeminde, daralan montaj tesisleriyle sınırlı kalmamak ve sendikaların büyümesini sağlamak amacıyla, oto parçaları endüstrisinin incelenmesi yer alıyor. Çelik, inşaat, otelcilik işkollarında ve kamu sektöründe de benzer çalışmalar yapılıyor.

SORUNLARIN AVUSTRALYA SENDİKALARI İÇİN TAŞIDIĞI ÖNEM

Büyümeye yatırım

Avustralya sendikalarının yılda toplam 500 milyon dolar civarında bir gelir tabanı vardır. Bu gelirden sendikal büyümeye ve örgütlenmeye ayrılan meblağ yeterli değil.

Sendikaların halen örgütlenmedikleri ve üye kazanmadıkları anlamına gelmiyor bu; her yıl yaklaşık 210.000 üye kazanılıyor. Ama *şimdiki üye düzeyini* korumak için sendikaların toplu olarak yılda 285.000 üye kazanmaları gerekiyor.

Sendikaların bugün yüzde 28 olan *sendikalılık oranını sürdürebilmesi* için toplu olarak yılda 348.000 üye kazanmaları gerekiyor. Sendikalılık oranını yüzde 29'a çıkaracak yüzde 1'lik bir *artış* sağlamak için ise yılda en az 420.000 yeni üye gerekiyor. Yani büyümek için, kazanılan yeni üye sayısının iki katına çıkarılması gerekiyor.

İstihdamın büyüdüğü alanlara odaklanmak

Uzun vadede, sendikalar ancak istihdamın daraldığı değil büyüdüğü alanlarda aktifleşirlerse sendikalılık oranı artacaktır.

Sözgelimi bilgisayar hizmetlerinde beş yılda yüzde 217 artış olmuştur. Turizm ve konaklama sektörü gelişiyor. Genç insanlar –geleceğin işgücü- bu sektörlerle yöneliyor.

Üye kazanmanın hızlandırılması

1995 tarihli AWIRS araştırması, tamgün sendika kadrolarının, araştırma kapsamına giren sendikasız işyerlerinin sadece yüzde 15'inde üye kazanmaya çalıştığını ve bu kesimin de ancak yüzde 1'inde en az bir işçinin sendika üyesi olduğunu gösteriyor. Araştırma tarihinden bu yana daha fazla çaba harcanmış olmasına rağmen, ciddi ve sürekli bir üye kazanma çalışmasının yapılmaması, Avustralya sendikaları ile delegasyonumuzun incelediği sendikalar arasında önemli bir fark oluşturmaktadır.

Sendikasıız işyerlerinden kaynaklanan ücret rekabeti

Avustralya'da sendikalı işçilerin ücretleri sendikasıızların ücretlerinden ortalama yüzde 15 daha yüksektir. ABD ve Kanada'da yüzde 30'u bulan bu oran işverenlerin sendikasıızlaştırma ve işçilerin sendikalaşma çabalarının önemli bir nedenidir. Sendikalı işyerleriyle rekabet içindeki sendikasıız işyerlerinin örgütlenmesi, sendika üyelerinin ücret ve çalışma koşullarını korumak açısından hayati önem taşıyor.

Ücretler ve istihdam standartları tehlikede

Sendikal büyümeye yatırım yapılmaması ücretlerin ve istihdam standartlarının düşmesine, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının kötüleşmesine ve eşitsizliğin artmasına yol açacaktır.

AVUSTRALYA SENDİKALARININ YAPMASI GEREKENLER

Örgütlenmede öncelikli alanları hedeflemek

ACTU'nun ve sendikaların istihdamın büyüdüğü, sendikalaşma oranının çok düşük olduğu ve sendikasıız işyerlerinin bulunduğu alanlarda örgütlenmeye ve üye kazanmaya acilen yönelmesi gerekiyor. Başlangıçta şu iki düzeyde ilerleme kaydedilmesi gerekiyor: önceliklerin kolektif olarak saptanması ve tek tek sendikaların yapacağı planlama.

Kolektif öncelikleri saptamak için, ACTU ve ilgili sendikaların büyük işkollarındaki sendikalı işçi oranlarını incelemesi, istihdam trendlerini analiz etmesi ve ana alanları hedeflemesi gerekiyor. Bazı alanlar stratejik açıdan ve sendikal büyüme açısından önemlidir.

Tek tek sendikaların, yerleşik bir üstünlüğe sahip oldukları işkollarındaki sendikalılık oranını artırmaya ve bu yöndeki stratejiyi kaynak ve planlamayla, üye tabanını harekete geçirerek desteklemeye ağırlık vermesi gerekiyor. Örgütlenme önceliklerinin analizinde mevcut sendikalılık oranı, yönetimin tutumu, işyeri büyüklüğü, tamgün ve geçici işçi istihdam düzeyleri gibi çeşitli kriterler kullanılabilir.

Bir örgütlenme birimi kurmak, örgütlenme uzmanları istihdam etmek

Her sendikanın, ama özellikle istihdamın büyüdüğü alanları kapsayan sendikaların bir örgütlenme birimi kurması gerekiyor. Bu birimin temel öğeleri şunlar olacaktır:

- Tamgün çalışan bir koordinatör (seçimle gelen bir yönetici olabilir);
- Tamgün çalışan örgütlenme uzmanları (uzman adayları dahil);
- Destek kadrosu;
- Ekip anlayışı;
- Temsilcileri ve aktivistleri geçici, part-time ya da gönüllü örgütçü olarak çalıştırma yetkisi;
- Gerektiğinde diğer sendika kadrolarından yararlanma yetkisi;
- Araştırma ve planlama kapasitesi;
- Kampanya malzemesi üretme kapasitesi;
- Gerçekçi bir bütçe;
- Sendikanın daha genel endüstriyel ve eğitimsel öncelikleriyle koordinasyonun sağlanması.

İncelenen ülkelerin sendikalarının deneyiminden çıkarılacak en belirgin ders, tabandaki aktivistlerin katılımı kadar, vasıflı ve uzman örgütçülerin çalışmasının da vazgeçilmez olduğudur. Başarılı bir örgütçünün taşıması gereken nitelikler, işkolunun niteliği dikkate alınarak her sendika tarafından ayrıca saptanmalıdır. Sendikalar örgütlenme uzman kadrolarının işkollarına uymasını sağlayabilirler.

Örgütlenme için kaynak bulmak

Örgütlenme birimine yeterli mali kaynak sağlanmalıdır. Tartışılması gereken kaynak seçenekleri arasında şunlar vardır:

- Üye aidatının bir bölümü;
- Taşınmazların geliri;
- Malvarlığı karşılığında ödünç sağlamak, malvarlığının satılması;
- Kampanya ya da grev fonlarının yeniden dağıtımı;
- Genel sendika harcamalarının belli bir yüzdesini ayırmak;
- Kadro dağılımını yeniden yapmak, sendikal çalışmanın verimliliğini artırmak.

Sendikal eğitimin örgütlenme yöntemlerini içermesi gerekiyor

Aktivistlere ve temsilcilere yönelik sendikal eğitim sendikal büyüme stratejisini yansıtmalı ve örgütlenme yöntemleri konusunu da kapsamalıdır. Eğitim, işyeri örgütlenmesi ve sendika örgütlenme birimi arasında koordinasyon sağlayacak mekanizmaların oluşturulması gerekecektir.

İncelenen sendikaların deneyiminden çıkarılacak mesaj şudur: En başarılı ve maliyet etkinliği en yüksek olan örgütlenme kampanyaları, tamgün örgütlenme uzmanlarının yanı sıra, genellikle geçici örgütçü olarak temsilcilerin ve aktivistlerin istihdam edildiği kampanyalardır. Sendikaların gerekli eğitim desteğini de sağlayarak bir geçici örgütçüler projesi geliştirmesi gerekiyor.

Yeni ACTU Örgütlenme Merkezi nasıl katkıda bulunabilir?

Yeni ACTU Örgütlenme Merkezi danışmanlık ve uzmanlık hizmetleri sağlamalıdır. Bu hizmetler arasında şunlar vardır:

- Örgütlenme birimlerinin koordinatörlerine yönelik eğitim;
- Örgütlenme uzmanlarına ve uzman adaylarına yönelik eğitim;
- Temsilcilerin ve aktivistlerin örgütlenme yöntemleri konusunda eğitilmesi;
- Planlama ve araştırma konusunda danışmanlık;
- Sendikaların uyum sağlamasına yönelik elkitapları ve eğitim malzemesi üretilmesi;
- Tek tek sendikalarla ya da sendika gruplarıyla örgütlenme projeleri oluşturulması.

Hedeflenen işyerini belirlemek, kampanyayı planlamak

Sendikalar örgütlenme girişimlerini dikkatle planlamalı ve kaynak sağlamalıdır. Örgütlenme kampanyalarının değerlendirilmesinde ve planlanmasında dikkate alınacak noktalar belirlenmelidir. Dikkate alınacak noktalarla ilgili olarak şu örnekleri sayabiliriz:

- Örgütlenmede hedef olarak seçilecek işverenlerin araştırılması;
- Bağlantı kurulacak işçilerin saptanması, işçilerin listesinin sağlanması;
- Temsilcilerin ve aktivistlerin geçici örgütçü olarak istihdamı;
- Yerel toplumsal ilişkilerden ve örgütlerden yararlanılması;
- Ev ziyaretlerinde eğitilmiş aktivistlerin kullanılması;
- Çalışanların işkoluyla ilgili sorunlarını, şikâyetlerini ve örgütlenme olanaklarını saptamaya yönelik araştırmalar (ya da anketler);
- Kampanya malzemesinin üretilmesi;
- İşyeri dışında toplantılar düzenlenmesi;
- İşyerinin haritasının çıkarılması ve çalışanlardan oluşan ilişki ağları geliştirilmesi;
- Sendikanın işkolundaki gücü ve işverene karşı manivela olarak kullanılabilecek alanlar;
- İşçilere cazip gelebilecek sendikal hizmetler (mesleki eğitim ve danışmanlık hizmetleri);
- İşverene uygulanabilecek diğer baskı yöntemleri;
- Yasaya aykırılıktan doğabilecek kovuşturmalar;
- Talepler, pazarlık sürecinin başlatılması;
- Kampanya taktikleri;
- Bütçe gerekleri;
- Kadro gerekleri;
- Gelişme seyrini gözden geçirme mekanizmaları;
- Başarı olasılığını değerlendirme kriterleri.

Örgütlenme kampanyalarının sendikanın endüstriyel gündemiyle ve işçilerin işyerindeki sorunlarıyla bağlantısının kurulması hayati önem taşıyor.

Kapsamlı kampanya yöntemleri geliştirmek

Sendikalar, örgütlenme kampanyası sırasında işveren üzerindeki baskıyı azamiye çıkaracak ve işçilerin özgüvenini artıracak yöntemler geliştirmek zorundadır. ACTU aracılığıyla kolektif kaynak ve uzmanlık birikimi oluşturulması da gerekecektir. Çalışma yapılması gereken alanlar şunlardır:

- Medyanın kullanılması;
- Yatırımcıları ve müşterileri etkilemeye yönelik kampanya çalışması;
- Koordine endüstriyel destek;
- Politik destek;
- Protestolar;
- Anketler, dilekçeler, telefonla işçilerin eğiliminin yoklanması;
- Hukuksal stratejilerin örgütlenmeyle bütünleştirilmesi;
- Yerel toplum örgütleriyle ilişkiler;
- Hedeflenen işyerindeki işçiler için üye desteğinin seferber edilmesi;
- Başarılı kampanyaların öne çıkarılması ve vurgulanması.

Örgütlenme çalışmasının saygınlığını artırmak

Örgütlenme uzmanlarının statü ve emek değerlendirmesi bakımından diğer sendikal kadrolarla (toplu sözleşme, hukuk, vb.) eşit konumda bulunması gerekiyor. Örgütlenme çalışması sendikal kariyere giriş ve daha 'üst' bir göreve sıçrama noktası olarak görülemez. Örgütlenme çalışmasının saygınlığı artırılmadıkça, nitelikli örgütçü kadroları sendikalarda tutmak mümkün olmayacaktır.

Kadro değiş tokuşu

Örgütlenme stratejileriyle ilgili bilgi ve deneyimin geliştirilmesini sağlayacak basit mekanizmalardan biri, Avustralya sendikalarının denizaşırı ülkelerdeki sendikalarla daha fazla kadro değiş tokuşuna girmesidir.

Kanada ve ABD sendikaları örgütlenme kampanyalarına Avustralya sendikalarının kadrolarının katılımını sağlama konusuna olumlu baktıklarını belirttiler.

3. ÇAĞDAŞ TEKNOLOJİ

Yeni teknoloji sendikal büyümeyi kolaylaştıracak olanaklar içeriyor. İnternet ve elektronik posta (email) üyelerin, temsilcilerin ve görevli kadroların hızlı ve etkin bir biçimde iletişim kurmasını sağlıyor, çağrı merkezleri verimliliği artırma olanağı yaratıyor, web siteleri ise kampanya olanaklarını artırıyor. Sendikalarda değişim sürecinin etkin yönetimi sendikal büyüme açısından önem taşıyor.

İNCELENEN SENDİKALARIN ANA SORUNLARI

Çağrı merkezleri

İncelenen sendikalardan bazıları, hizmet sunumunu etkinleştirmek ve profesyonelleştirmek, örgütlenmeye daha fazla kaynak ayrılmasını sağlamak üzere çağrı merkezleri oluşturmuşlar.

Enformasyon teknolojisinin yarattığı olanaklar

Sendikalar bilgisayarın, elektronik postanın ve internetin iletişimde, kampanya kapasitesini artırmada ve örgütsel değişimi hızlandırmada taşıdığı olanakları keşfediyorlar. Quebec'te hidro-elektrik işçilerini temsil eden sendika, web sayfası aracılığıyla yeni üye kazanıyor.

Değişimin üstesinden gelmek

Temsilcileri eğiterek, işyerlerini örgütleyerek ve sendikasıız işyerlerinde üye kazanarak üye sayısını artırmak, sendikal gelirlerin azalmasının da etkisiyle, çaba ve zahmet isteyen bir değişim süreci haline geldi.

AFL-CIO, sendika şubelerinin temsil etkinliğini artırmak ve kaynakları örgütlenmeye kaydırmak için bir Örgütsel Değişim Çalışma Grubu kurmuş. Çalışma Grubu sendikaların yerel düzeyde nasıl değişim sağlayacağını da inceliyor.

Değişimde başarı, doğru bir strateji geliştirilmesini, kaynakların etkin ve profesyonel bir biçimde yönetilmesini ve güçlü bir liderliği gerektiriyor. Etkin sendikalar ve sendikal merkezler, çok yönlü politik ve yönetsel becerilere sahip yardımcı yönetim kadroları istihdam ediyorlar. Bu kadrolar stratejik konularda üst yönetim kadrosuna danışmanlık yapıyor.

Geleneksel yaklaşımları gözden geçirmek

Geleneksel işkollarındaki sendikalarda üye sayısının gerilemesi ve gençlere, kadınlara ve geçici işçilere yönelme zorunluluğu karşısında sendikal yapı ve yöntemler gözden geçiriliyor. Yerleşik şube yapıları ve toplantı yöntemleri, üyelerin yeni tercihlerinin ve sorunların dayatmasıyla, yerlerini teknolojiyle iletişime ve diğer esnek yöntemlere bırakıyor. Sorunları belirlemek, sendikaların etkinliğini saptamak ve kampanyalarda ince ayar yapmak üzere araştırmalar (anketler) yapılıyor. Yeni medya yöntemleri geliştiriliyor.

ANA SORUNLARIN ÖRNEK OLAYLARLA AÇIKLANMASI

UNISON değişimi benimsiyor

UNISON İngiltere’de kamu sektöründe 1,3 milyon üyeye sahip en büyük sendikadır, ama sadece bugünkü durumunu koruyabilmesi için yılda 150.000 üye kazanması gerekiyor. UNISON değişim yönünde ilk adım olarak faaliyetlerini stratejik yönden inceledi. Bu çalışmanın bir parçası olarak sendikanın yaptığı araştırmalar şu olguları ortaya koyuyordu:

- Her dört üyeden biri sendika işyeri temsilcilerini tanımıyordu;
- Her on işyerinden dördünde temsilci yoktu;
- Sendikanın gerekli hizmeti sunması koşuluyla, insanlar kendilerinden istenmiş olsaydı sendikaya üye olacaktı.

UNISON, “örgütlenmeye dayalı sendika” özelliği kazanarak ve çalışmalarını yeni teknolojiyle etkinleştirerek bu zorlukların üstesinden gelmeye çalıştı. Sendika, UNISONdirect adını taşıyan bir çağrı merkezi kurdu. Merkezin işleyişini sözleşmeyle büyük bir çağrı merkezi şirketi üstlendi. Çağrı merkezi, maliyet etkinliği yüksek danışmanlık ve enformasyon hizmetleri sunulmasını ve kaynakların sendikal eğitim ve örgütlenmeye kaydırılmasını sağlıyor.

UNISONdirect ücretsiz hizmet sunuyor ve halen haftada yaklaşık 1.500 çağrı alıyor. Üç ana numara işyeri sendika temsilcilerine, üyelere ve üyelikle ilgili bilgilere ayrılmış. Bir hizmet hattı acil durumlarla –işten çıkarmalar, disiplin işlemleri, taciz, vb.- ilgileniyor. Çağrı merkezi sendikal hizmetler üzerine bilgi de veriyor. Bir üyenin acil yardıma ihtiyacı olduğunda, çağrı merkezindeki görevli sözelimi email ile bir örgütçüye ulaşıyor. Örgütçülerin elde taşınan bilgisayarlarla donatılması tasarlanıyor. Böylelikle email, faks ve internet olanaklarından yararlanabilecekler. Uzun vadede sendikal kadroların hizmet yükünün hafifletilmesi hedefleniyor.

UNISON yeni iletişim teknolojilerinden de yararlanıyor; kâr amacı gütmeyen internet hizmetleri sunan bir kuruluş olan POPTel’in katkısıyla üyelere internete ücretsiz erişim olanağı sağlıyor.

İnternet ve elektronik postanın (email) üyelerle iletişim kurulmasında ve örgütlenmede kullanılması düşünülüyor. UNISON bütün temsilcilere internet bağlantıları ve email adresleri sağlamayı tasarlıyor.

Ulaşım ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası en ileri teknolojiyi kullanıyor

İngiltere’de 6.000 şubesi olan Ulaşım ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası (T&G) sendika içi bir bilgisayar ağı (intranet) oluşturmuş, enformasyon teknolojisi eğitim merkezleri kurmuş ve bilgisayar eğitimini temsilcilerin eğitim programlarına almış.

Sendikanın kurduğu bir hukuk danışma hattı ise 24 saat hizmet veriyor. Bu hattın bütün sendikal hizmetleri kapsayacak hale getirilmesi için hazırlıklar yapılıyor. Hukuk danışma hattına yılda 61.000’den fazla başvuru yapılıyor.

Kampanya web siteleri

Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) girilecek parolayla erişilebilen bir kampanya web sitesi geliştiriyor. Bu site değişik ülkelerden sendikaların eylemler ve kampanyalarla ilgili en son bilgileri paylaşmasına olanak sağlayacak. Site hızla yanıt veren bir bilgi alışveriş merkezi olarak faaliyet gösterecek.

Uluslararası Kimya, Enerji ve Maden İşçileri Sendikası da internetin kampanyalar konusunda taşıdığı olanaklardan yararlanıyor. Küresel ölçekteki madencilik ve imalat firmalarına karşı web sitesini kullanarak başarılı kampanyalar düzenliyor.

SORUNLARIN AVUSTRALYA SENDİKALARI İÇİN TAŞIDIĞI ÖNEM

Enformasyon teknolojisinden yararlanmak

Sendikalar faaliyetlerini, iletişimlerini, kampanya çalışmalarını ve politik etkinliklerini geliştirmek için teknolojiye büyük ölçüde yararlanabilirler. Sözelimi temsilci kadrolarla kurulacak ilişkilerde email ve internet kullanılabilir.

Profesyonel hizmet sunmak

Sendikalar üyelere hizmet sunan örgütlerdir. Kolektif sendikal güce odaklanarak, sendikalar, tek tek üyelere profesyonel hizmet sunmalı ve onlarla etkin iletişim kurmalıdırlar. Üyelerin bireysel hizmet taleplerini daha iyi karşılayabilmek için çağrı merkezleri oluşturulabilir ve bu çalışmalarda enformasyon teknolojisinden yararlanılabilir.

Verimlilik kaynak yaratır

Eğitime ve örgütlenmeye ağırlık verilmesi mali kaynak ve kadro gerektirir. Sendikal çalışmada verimliliği ve yönetim etkinliğini artırmak ve çağrı merkezleri gibi belli sendikal hizmetlerde maliyet etkinliğini artıracak yöntemler uygulamak suretiyle kaynak yaratılabilir.

Yönetimde değişim

Sendikal birleşmeler ortak kaynak kullanarak maliyette önemli tasarruf olanakları yaratmayı amaçlıyordu. Bu hedef önemini koruyor. Ama değişim sürecinin eğitim ve örgütlenmeye daha fazla önem vererek sürmesi gerekiyor. Bunun yanı sıra, yeni öncelikleri hayata geçirmek için kaynakların yeniden düzenlenmesi gerekiyor. Bu bağlamda dikkatli planlama ve sendikal yönetim hayati önem kazanıyor.

AVUSTRALYA SENDİKALARININ YAPMASI GEREKENLER

Fikirleri paylaşmak, potansiyeli incelemek, uzmanlık birikimi oluşturmak

Birçok sendika enformasyon teknolojisinin kullanımında hayli yol almış durumda. Sendikaların deneyimlerini ve geleceğe yönelik fikirlerini daha iyi paylaşabilmek için:

- Bir Sendika ve Teknoloji Konferansı düzenlemeleri gerekiyor;
- Sendikal merkez ACTU'da uzmanlık birikimi oluşturmaları gerekiyor; böylelikle enformasyon teknolojisinin kullanımıyla ilgili bilgi ve uzmanlık birikimi bir araya getirilmiş olacak ve sendikalarca paylaşılacaktır.

Konferansın, ACTU'nun ve tek tek sendikaların şunları gerçekleştirmeyi gündemine alması gerekiyor:

- Modern üyelik sistemleri;
- Sendika web siteleri;
- Ulusal ve uluslararası kampanyaları desteklemeye yönelik web siteleri;
- Online kampanya koordinasyon ve bilgilendirme sistemi;
- Üyelere yönelik online mesleki öğrenim sistemi;
- Sendika görevli kadrolarına, temsilcilere ve üyelere yönelik online eğitim sistemi;
- Sendika içi bilgisayar ağı (intranet) kapasitesi;
- Üyelerle ve temsilcilerle iletişim;
- Temsilci ilişki ağları (uluslararası bağlantıları da kapsayacak şekilde);
- Hareket halindeki örgütçü ve temsilci kadrolara endüstriyel bilgi iletilmesi;
- Online anketler ve sendikal haberler;
- Sendika görevli ve temsilci kadrolarına yönelik enformasyon teknolojisiyle ilgili eğitim.

Çağrı merkezlerini incelemek

Sendikaların şu konularda etkin ve profesyonel hizmet sunabilmek için çağrı merkezlerinin içerdiği olanakları incelemesi gerekiyor:

- Üyelerden gelecek basit soruları yanıtlamak;
- Üyelere yönelik soruşturmalar;
- Sendikal hizmetler ve üyelerin haklarıyla ilgili bilgi vermek;
- Temel danışmanlık hizmetleri sunmak;
- Dışarıya yönelik anketler ve kamuoyu yoklamaları;
- Yeni üyelerin ve üyelikten ayrılmış olanların izlenmesi;
- Somut konulardaki kampanyalara verilen tepkilerin izlenmesi.

Çağrı merkezine yönelik çalışmalar aşamalı bir süreç izleyebilir. Önce kadrolar gerekli eğitimden geçirilir ve gerekli enformasyon veri tabanı geliştirilir, daha sonra etkinlik testi yapılır ve olumlu sonuçlar alındıkça yatırım yavaş yavaş gerçekleştirilir.

Modern sendikal yönetim

Sendikaların modern yönetim yöntemlerinin benimsenmesini sağlaması gerekiyor. Üye artışının gerçekleşmesi kaynakların en verimli biçimde kullanılmasına bağlıdır. Birçok sendika modern yönetim yöntemlerini uyguluyor, ne var ki bütün sendikaların bu konuda şu yöntem ve kriterler üzerinde durması gerekiyor:

- Sendika hedef ve faaliyetlerinin stratejik planlanması;
- Modern finans ve bütçe yöntemleri;
- Kadroların hedeflere ulaşılmasını sağlayacak biçimde yönetilmesi;

- Üyelerle ilgili hizmetlerin sunulmasında uyulması gereken standartlar;
- Endüstriyel pazarlık ve kampanya hedefleri;
- İletişim ve enformasyon teknolojisi planlaması;
- Üye artış hedeflerinin belirlenmesi;
- Hedeflenen sendikal eğitim kalite ve düzeyi;
- Üye tabanının ve temsilci kadrolarının demokratik katılımı; temsilcilerin etkinliğinin gözden geçirilmesi;
- Kampanya planlama ve değerlendirme araç ve yöntemleri;
- Modern ve etkin üye kayıt sistemleri;
- Bir kuruluşun dışarıdan yapacağı analiz ve değerlendirme.

Sendikal yönetimin bilgi birikimini geliştirmek

Sendikaların yönetim kadrolarını eğitmeye yönelik bir strateji geliştirmesi gerekiyor. Yönetim kadrolarının sendikal büyümeyi sağlamak ve değişim sürecinin üstesinden gelebilmek için mali kaynakları, malvarlığını ve kadroları yönetme becerisini göstermesi gerekiyor.

Değişime kolektif destek sağlanması

ACTU Örgütlenme Merkezi sendikaların kendi faaliyetlerini gözden geçirip büyümeye kaynak ayırmasını sağlayacak bilgi ve kaynak birikimini oluşturmalıdır. Sendikalara şu konularda katkı sağlamak mümkündür:

- Sendikal faaliyet ve hedeflerin stratejik değerlendirme ve planlaması;
- Mali planlama ve kaynak ayrılması;
- Kadro yönetimi yöntemleri;
- Sendikal eğitim planlaması;
- Bir örgütlenme birimi kurulması;
- Değişim sürecinin yönetilmesi.

Modern ve profesyonel sendikal çalışma ile ilgili kolektif bilgi, uluslararası sendikal hareketin ve Avustralya sendikalarının (olumlu ve olumsuz) deneyiminden yararlanılarak böyle oluşturulabilir.

3. GÜÇLÜ BİR SENDİKAL SES

Sendikalar Avustralya işçilerini temsil eder. Sendikaların modern kampanya ve medya yöntemleriyle neyi savunduklarını dile getirerek, sivil toplum örgütleriyle ilişkiler kurarak ve uluslararası sendikal ilişkileri geliştirerek sesimizi yükseltebilir ve daha ikna edici hale getirebiliriz.

İşçilerin sorunlarıyla ilgili kampanyalar üye kazanma, örgütlenme ve üye katılımını sağlama mekanizmalarıdır. Sendikal eğitim bilinç düzeyini yükseltir, üyelerin etkinliğini artırır ve kampanya taktiklerini öğretir.

İNCELENEN SENDİKALARIN ANA SORUNLARI

Sendikal kampanyalar büyüme platformudur

İnsanlar, sendikaların gündemlerine aldığı endüstriyel, siyasal ve toplumsal sorunlar nedeniyle sendikalara katılırlar. Örgütlenmenin ana aracı olan kampanyalar bu sorunlar çevresinde düzenlenir.

Kanada'da bazı sendikalar yaklaşımlarını 'toplumsal hareket sendikacılığı' olarak tanımlarlar. Bu sendikacılık anlayışı, toplu pazarlığın yanı sıra toplumsal değişime de yöneliktir. Sendikal örgütlenme ve eğitim yerel toplumsal çevre, demokratik katılım ve insanca yaşama standardı konularına özel bir önem verir. Çalışma ve aile yaşamının

dengelenmesine yönelik bir kampanya sadece örgütlenmeyle ilgili değildir, sendikalar ve onların savunduğu değerler konusunda da topluma çok şey anlatır.

Medyanın kullanımı, sendikaların tanıtımı

Önde gelen sendikalar medyayla ilişkilerin azami düzeye çıkarılmasını sağlamak için kaynak ayırırlar. Böylelikle dayandıkları değerleri ve amaçlarını iletebilir ve örgütsüz kesimlere yönelebilirler. Sendikaların medyada olumlu bir yaklaşımla ele alınması, sendikalara yakınlık duyulmasını sağlar ve bu, geçici işçiler, gençler ve düşük ücretli işçiler gibi stratejik gruplar açısından özellikle önemlidir. Medyanın olumlu yaklaşımı sendika karşıtı anlayışların etkisini azaltır.

İttifaklar toplumsal sorunları öne çıkarır

Ortak sorunlar çevresinde oluşan geniş kapsamlı ittifaklar etkin kampanyaların yapı taşlarıdır.

Kanada'da bu ittifak ilişkileri işyerinde sömürü, insan hakları, düşük ücret ve yoksulluk gibi sosyal adaletle ilgili sorunların sorgulanmasına yol açmıştır. Kanada sendikal merkezi CLC ve sivil toplum grupları her yıl alternatif bir bütçe hazırlamak üzere ortak çalışma yaparlar.

İşyeri toplu pazarlığı etkin bir güvence sistemi gerektirir

İşyeri toplu pazarlığı –etkin bir güvence sistemi içermeksizin- İngiltere, Kanada ve ABD'de birkaç yıldır ücret sisteminin temel taşı haline gelmiştir. Bunun sonucunda, toplu pazarlık gücü olanlarla olmayanlar arasındaki eşitsizliğin artması kaçınılmaz olmuştur. ABD ve İngiltere'de bu eşitsizlik nedeniyle asgari ücretler artmaya başlamıştır.

Sendikalılar ile sendikasızlar arasındaki ücret farklılığı (ki ABD ve Kanada'da yüzde 30 dolayındadır), sendikasızlaştırmanın ve işverenlerin sendika karşıtı stratejisinin başlıca nedenidir. Sendikalı işçiler haksız bir rekabetle karşı karşıyadırlar, çünkü ücretlerin düşük olması sendikasız işyerlerine rekabet üstünlüğü sağlar.

İnsanca yaşamayı sağlayacak bir asgari ücret sistemi, düşük ücretlileri korumak ve ücret rekabetini hafifletmek için gereklidir. Sendikalı işçilerle rekabet içindeki sendikasız işyerlerinin örgütlenmesi bu bağlamda da önem kazanıyor.

Uluslararası standartların güçlendirilmesi

ICFTU ve Uluslararası İşkolu Sekretaryaları ILO'nun temel çalışma standartlarının uygulanmasını sağlamaya çalışıyor. Bu sendikal merkezler uluslararası ticaret anlaşmaları ile çalışma ve insan hakları standartları arasında bağlantı kurmaya çalışıyor.

Çokuluslulara karşı yürütülen kampanyalarla uluslararası sendikal işbirliğinin kapsamı genişliyor.

Yeni kampanya yöntemleri

ABD'de sendikalar, emeklilik fonu yatırımcılarını, çalışanların çıkarlarına uygun, iş alanları yaratan ve örgütlenme haklarını gözeten alanlara yatırım yapmaya yöneltecek kampanya teknikleri uyguluyorlar. ABD sendikaları bu kampanya anlayışının büyük potansiyel taşıdığını belirtiyorlar.

Diğer kampanya yöntemleri arasında, hissedarlara ve müdürlere yönelik lobi çalışmaları, şirketlere siyasal ve hukuksal baskı uygulanması ve tüketicilerle müşterilerden destek istenmesi yer alıyor. İnternetin kullanılması, anket uygulamaları ve kamuoyu yoklama teknikleri de yaygın kampanya araçları arasında.

Kanada toplu pazarlık sistemi 'otlakçılığa' son veriyor

Kanada'da (ve ABD'nin bazı eyaletlerinde), bir işyerinde örgütlenme çalışması yapıp toplu sözleşme bağlatınca ya bütün çalışanlar sendikaya katılıyor ya da sendikaya fiilen bir toplu sözleşme aidatı ödüyorlar. Böylelikle işçilerin tümü kolektif temsilin sorumluluğunu ve kazanımlarını paylaşmış oluyor.

Sendikaların politik desteği

Sendikalar politik kampanya ve lobi kapasitelerini artırıyorlar. ABD'de sendikal merkez AFL-CIO ve sendikalar yerel düzeyde, eyalet ve ülke düzeyinde adaylara yönelik lobi çalışması yapacak tamgün aktivistler ve gönüllü üye aktivistler yetiştiriyorlar.

ANA SORUNLARIN ÖRNEK OLAYLARLA AÇIKLANMASI

Kanada Otomobil İşçileri Sendikası Eğitim Direktörü Carol Phillips şöyle diyor: "Bizler için, örgütlenmek ve üye kazanmak kendi başına bir amaç değildir. İnsanların sendikaya katılmasını neden istiyoruz? Gençlerin daha iyi ücret alması için, iş güvencesinin ve yaşam standartlarının artması için, işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının iyileşmesi için, kadınlara eşit haklar sağlanması için; bu amaçlar için."

Toplumsal hareket sendikacılığı

Kanada sendikacılığının belirgin özelliği, politik etkinliğinin yüksek olması, canlı ve nitelikli bir tartışma ortamı içermesidir

Kanada Otomobil İşçileri Sendikası'nın strateji uzmanı Sam Gindin toplumsal hareket sendikacılığını şöyle tanımlıyor: "Sendikayı, üyelerin sadece toplu pazarlık talepleriyle uğraşmadığı, emekçileri toplumda etkileyen her şey için aktif mücadele verdiği bir araç haline getirmek".

İnsanların katılımını sağlayacak tek bir model yoktur, ama ortak faktör, sendikaların geniş bir sorun yelpazesini kucaklama isteğidir. Quebec'te (Kanada) bir sendika işyerinde 'toplumsal temsilcilik' sistemi oluşturmuştur. Toplumsal temsilciler uyuşturucu, evsizler ve cinsiyet sorunları gibi toplumsal konularda etkinlik gösterirler.

Bu tür sendikal yaklaşımlar karşısında, insanlar sendikaların sadece endüstriyel sorunlarla değil, toplumun tümünün refahıyla ilgilendiğini görüyorlar.

Birçok örgütlenme kampanyasında en ağır basan konular onur, saygı ve adalettir; işverenin keyfi kararlarına karşı güçlülük duygusudur.

TUC'nin Kampanya ve İletişim Birimi

İngiltere'de sendikal merkez TUC'nin bir Kampanya ve İletişim Birimi vardır. 10 kişilik bir kadrosu olan birim yayınlardan, medyayla ilişkilerden, politik lobi çalışmalarından, kampanyalardan, özel etkinliklerden ve TUC'nin konferanslarının düzenlenmesinden sorumludur. 1994'te kampanya çalışmalarını ve politik etkinliği artırma kararının alınmasından sonra kurulan birim, değişime yönelik etkinliklere destek sağlamak için sivil toplum ilişkilerini kullanıyor.

Çalışmalarda çeşitli medya ve kampanya taktikleri uygulanmaktadır (araştırma ve inceleme çalışmaları, basın açıklamaları, gazetelerde yazılar yayımlanması, telefon yardım hatları, sloganlar, broşürler ve politik lobi çalışmaları, vb.).

Üye tabanında çeşitlilik ve katılımın sağlanması

Kanada sendikal merkezinin (CLC) Kadın Komitesi, sendikalarda çeşitliliği artıran ve örgütlenmesi zor işyerlerine ve toplumsal çevrelere yönelik bir örgütlenme modelini savunuyor.

Bu model sendikaların güçlendirilmesine yönelik ve şu ilkelere dayanıyor:

- Sendikal yapıları değiştirerek, farklı yetiştirimlerden gelen kadrolar istihdam ederek, demokratik katılımı sağlayarak, farklı cins, renk, köken ve eğilimdeki işçiler arasından gelmiş lider kadrolar yetiştirerek üye tabanında çeşitliliği sağlamak;
- Eğitim programlarının ve örgütlenme yaklaşımlarının çeşitliliğin gereklerine uygun olmasını sağlamak (kadınların ve diğerlerinin eğitimci olarak yetiştirilmesi dahil);
- Yerel sivil toplumla kalıcı ilişkiler kurmak, sivil toplum örgütleriyle ortak kampanyalar yürütmek;
- Değişik köken, renk, cinsiyet ve yaştaki işçilerin katılımını ve liderliğini sağlayacak örgütlenme yöntemleri uygulamak;
- Eve iş alanlar için sınırlı üyelik gibi, yeni üyelik yöntemleri uygulamak; bu yaklaşım bir bağlantı, katılım ve sınırlı sendikal hizmet olanağı sağlayacaktır.

SORUNLARIN AVUSTRALYA SENDİKALARI İÇİN TAŞIDIĞI ÖNEM

Bütün çalışanları temsil etmek

Sendikalar çeşitli toplumsal, ekonomik ve endüstriyel konularda çalışanların temsilcisi olarak davranırlar. Sendikaların önemini koruyabilmesi ve yeni kesimlere ulaşabilmesi için yeni araştırma yöntemlerinden, medyadan, en son teknolojiden ve iletişim, kampanya ve örgütlenme tekniklerinden yararlanması gerekiyor.

Muhafazakârlarla baş edebilmek

Avustralya'da sendikalar muhafazakâr hükümetlerin düşmanca tutumlarıyla karşı karşıyadırlar. Muhafazakâr hükümetler şu konulara meşruluk kazandırmak için çeşitli iletişim stratejileri uygulamışlardır:

- İşgücü piyasasının kuralısızlaştırılması;
- Sendikalara saldırılar;
- Toplu pazarlık hakkına yasalarla müdahale edilmesi;
- Bireysel sözleşmeler;
- İşveren çıkarlarının utanmazca gözetilmesi.

Bu durumda, sendikaların kamuoyu önündeki tartışmada ağırlığını ortaya koyması ve çalışanlardan ve sendikal haklardan yana destek sağlaması gerekiyor.

Her olanaktan yararlanmak

Sendikaların konumunu güçlendirebilmesi ve üye kazanabilmesi için yeni kampanya ve baskı taktikleri geliştirmesi gerekiyor. Üyelerin politik eğitimden geçirilmesi, sivil toplumla ilişkiler kurulması, uluslararası sendikal ilişkilerin sendikal desteğe dönüştürülmesi, kampanyalar düzenlenmesi; bütün bunlar başarı açısından yaşamsal önem taşıyor.

İnsanca çalışma standartları

Avrupa'da oluşmakta olan işgücü piyasası kuralları, ekonomik değişim sürecinde çalışanların korunması açısından, kuralısızlaştırma savunucularının önerdikleri modele oranla daha iyi ve insanca bir modeldir.

Avustralya'da işgücü piyasasında sözleşmeli istihdamın yaygınlaşması, Avrupa'dakine benzer asgari insanca çalışma standartlarını zorunlu kılıyor. Sendikaların ücretleri düşüren ve geleneksel sendikal yapıların dışında işleyen bir istihdam sisteminin üstesinden gelecek alternatif yöntemleri bulması gerekiyor.

AVUSTRALYA SENDİKALARININ YAPMASI GEREKENLER

Kampanya kapasitesini geliştirmek

Sendikaların kampanya kapasitesini geliştirmesi gerekiyor. Başarılı kampanyalar üye tabanının katılımını ve sonuç alınmasını sağlar. Kampanya kapasitesinin şu alanlarda geliştirilmesi gerekiyor:

- Araştırma, planlama ve koordinasyon;
- İşverenin zayıf yanlarının hedeflenmesi;
- Temsilcilerin, aktivistlerin ve görevli kadroların eğitilmesi;
- Sivil toplum örgütleriyle ilişkiler kurulması;
- Sosyal adaletle yönelik etkinliklerin yürütülmesi;
- Stratejik danışmanlık, araştırma ve yorum çalışmalarını yapabilecek akademisyen ve hukukçulardan oluşan ilişki ağı kurulması;
- Medya ve iletişim;
- Telefonla görüş alınması, anketler;
- Uluslararası destek sağlanması;
- Web siteleri ve internetin kullanılması;
- Politikacıların desteğinin sağlanması;
- Hukuksal, endüstriyel ve siyasal baskı uygulanması;
- Hedeflenen şirketteki yatırımcıları etkilemeye, hissedarların tavır takınmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapılması;
- Şirket müşterilerine ya da tüketicilere başvurulması;
- Protesto eylemleri ve toplantılar.

ABD ve Kanada'da örgütlenme kampanyalarında bu tekniklerin hepsi uygulanıyor, ama bunun için ciddi kaynak ayrılması ve koordinasyonun sağlanması gerekiyor. Özellikle üye tabanının harekete geçmesi yaşamsal önem taşıyor.

Medyadan yararlanmak

Sendikaların medyadan daha etkin bir şekilde yararlanması gerekiyor. Bunun için şunların yapılması gerekiyor:

- Sendikal tanıtım araştırmasının yapılması;
- Medya mesajlarının belirlenmesi;
- Medyayla ilgili eğitim yapılması;
- Sendika görevli kadrolarının yanı sıra üyelerin ve temsilcilerin konuşmaya özendirilmesi;
- Sendikal başarıların öne çıkarılması;
- Kamuoyunda sendikanın tutumunu destekleyecek kesimlerin özendirilmesi.

Bütün bunlar için kaynak gerekiyor. Sendikaların medya konusunda yetişmiş kadrolar istihdam etmesi gerekiyor. Temel medya becerilerinin sendikal eğitim programlarına girmesi gerekiyor.

Değışen işgücü piyasası

ACTU'nun ve sendikaların İstihdam Güvencesi ve Çalışma Saatleri kampanyasını sürdürmesi gerekiyor. Taşeron ilişkileri, çalışma saatleri, part-time hakları, belirli süreli sözleşmeler ve işgücü istihdamı alanlarında Avrupa Birliği'nin uygulamaları, Avustralya'daki koşullar açısından incelenmelidir.

Örgütlenme ve üye kazanma çalışmalarının yanı sıra diğer çalışmaların da şu öncelikli alanlara yönelik olarak sürmesi gerekiyor:

- Geçici ve part-time işçilerin haklarının geliştirilmesi;
- İş ve aile sorumluluklarının dengelenmesi;
- Taşeron ilişkilerinde ücretlerin düşürülmesine ve koşulların kötüleşmesine son verilmesi;
- Taşeron işçilerinin sendikal örgütlenmesi;
- Aşırı uzun iş saatlerinin kısaltılması ve iş olanakları yaratılması;
- Çalışanların haklarının geliştirilmesi ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi üzerindeki söz haklarının artırılması;
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği;
- İşverenlerin belirli süreli sözleşmeleri kötüye kullanmasının önlenmesi;
- Çalışanların ücretlerinin ve izin haklarının şirkete karşı korunması.

Üye tabanıyla bağlantının korunması

Çalışanlarla bağlantının sürdürülmesi ve sendikal hizmetlerde çalışanların eğilimlerinin gözetilmesi, sendikal çalışma ve planlamanın, sendikal büyüme stratejisinin ana ögesidir. Üye tabanının katılımının ve etkinliğinin yetersiz düzeyde kalması, sendikal gündemi sadece sendika görevli kadrolarının yönlendirmesi ve kampanya kapasitesinin sınırlılığı, yani yukarıdan aşağıya bir yaklaşım, sendikanın öneminin ve etkinliğinin azalmasına yol açacaktır.

Bu bağlamda şu yöntemler ve kriterler uygulanabilir:

- Üye anketleri, üye kamuoyu yoklamaları, odak gruplar;
- Modern iletişim;
- Çalışanların eğilimlerine duyarlılık;
- Üyelere mesleki gelişme, beceri ve öğrenme olanakları yaratılması;
- İşkolu ve meslekle ilgili konularda güvenilir ve etkin bir tutum geliştirilmesi.

Uluslararası birlik

Uluslararası sendikal etkinliklere sendikal katılımın şu alanlarda artırılması gerekiyor:

- İnsan hakları ve sendikal hakların desteklenmesi;
- Temel çalışma standartlarının uygulanması;
- Etkin ve demokratik sendikaların gelişmesinin sağlanması;
- Sendikalar arası ikili ilişkiler;
- Uluslararası sendikal pazarlık stratejilerinin geliştirilmesi;
- Uluslararası şirketlerde sendikal örgütlenme haklarının geliştirilmesi;
- Temsilci ve aktivist ağlarının geliştirilmesi;
- Avustralya hükümetlerin ve şirketlerinin ILO sözleşmelerini ihlallerinin izlenmesi;
- Kampanyalar geliştirilmesi;
- Uyuşmazlıklarda işkolu düzeyinde destek sağlanması;
- Özellikle bölgede, uluslararası sendikal örgütlenmenin güçlendirilmesi.

Bu sadece konferanslara katılmakla gerçekleşmez. Sendikal etkinlik ve güç, özellikle sendikalar arasında ve temsilciler arasında gerçekleştirilecek somut girişimler çevresinde oluşacaktır.

İnternette uluslararası temsilci bağlantıları kurulması, denizaşırı ülkelerdeki sendikalarla kadro değiş tokuşu yapılması, toplu pazarlık ve örgütlenme konusunda bilgi alışverişi ve yatırımları etkileyecek ortak stratejiler geliştirilmesi; bütün bunlar uluslararası sendikal etkinliklerin önem kazanmakta olan alanlarıdır.

MODERN BİR SENDİKANIN PROFİLİ

Aşağıdaki çizelge, bu rapor çerçevesinde, modern bir sendikanın ana öğelerinin profilini veriyor. Bu tabloyu kullanarak her sendikanın kendisini değerlendirmesi mümkün. Tabloda öngörülen hedeflere belli bir sürede ulaşılabilir ve hedeflerde belli bir öncelik sıralaması söz konusu değildir.

	Gerçekleşme Düzeyi				
	%0	%25	%50	%75	%90+
1. İşyeri örgütü • Sendikali işyerlerinde üyelerin ve gücün artırılmasına yönelik strateji • Bütün sendikali işyerlerindeki temsilciler, aktivistler ve kolektif yapılar • Üye kazanmada, toplu pazarlıkta, sorunların çözümünde, örgütlenme ve kampanya taktiklerinde bütün temsilcilere yönelik sendikal eğitim • Sendikal örgütlenme ve büyümeyle ilgili bütün düzeylerde eğitim • Bütün temsilciler için kapsamlı sendikal haklar ve kaynaklar • Sendikal eğitim için ayrılan kaynakların artırılması • Yerleşik temsilci ağıları • Temsilcilerin etkinliğinin değerlendirilmesi					
2. Örgütlenme ve büyüme • Sendikasız işyerlerinde sendikal büyümeye yönelik strateji • Örgütlenme biriminin kurulması ve finansmanı • Örgütlenme uzmanları ve koordinatörü • Örgütlenme stratejisiyle ilgili araştırma ve planlama çalışması • Part-time ve gönüllü örgütçü olarak çalışan temsilciler ve aktivistler • Başka ülkelerin sendikalarıyla kadro değiş tokuşu • Örgütlenme çalışmasının saygınlığının artırılması • Örgütlenme biriminde örgütçü adaylarının istihdam edilmesi					

	Gerçekleşme Düzeyi				
	%0	%25	%50	%75	%90+
3. Üyelere yönelik sendikal hizmetler • Üye tabanının görüşlerine, çağdaş işgücü piyasasındaki gelişmelere, çalışanların katılımına dayalı gerçekleştirilebilir sendikal talepler • Yaşam standartlarının, gelir ve istihdam güvencesinin artırılmasında, iş ve aile yaşamının dengelenmesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında sendikaların rolünün artırılması • İşkolu sorunlarıyla ilgili ayrıntılı bilgi • Koşullar elverdiğinde işverenlerle yapıcı diyalog • Çağrı merkezleri kanalıyla maliyet etkinliği yüksek sendikal hizmet sağlanması • Temsilcilerin sendikal hizmetlerle ilgili bilgisi ve üyelere danışmanlık kapasitesi • Sendika aracılığıyla mesleki eğitim ve geliştirme • Üyelere çekici gelecek kazanımlar • Sendikal hizmetlerin ve kazanımların tanıtımı					
4. Kapsamlı kampanya kapasitesi • Üyelerin, aktivislerin ve temsilcilerin harekete geçirilmesi; yeni üye kazanılması • Kampanya yöntem ve taktikleri konusunda sendikal eğitim • Araştırma, planlama, stratejik analiz kapasitesi • Sivil toplum örgütleri, hukukçular ve akademisyenlerle ilişkiler • Yatırımcılar, medya ve tüketiciler aracılığıyla baskı uygulanması • Kampanya web sitesi • Çağrı merkezi oluşturulması • Sendikal işbirliğinin azamiye çıkarılması					

	Gerçekleşme Düzeyi				
	%0	%25	%50	%75	%90+
5. Medya, iletişim ve teknoloji - Temsilcilerin, örgütçülerin email ve internet olanaklarından yararlanması ve sendika veri tabanına erişebilmesi - Online sendika haberleri, işkoluyla ilgili bilgi, sendikal hizmetler - Üye tabanının görüşlerine ve çeşitliliğine duyarlılık; araştırmalar, anketler ve kamu oyu yoklamaları yapılması - Medyanın kullanılması, olumlu ve açık mesajlar verilmesi - Kamuooyunda sendikal konularda güvenilir sözcülük - İnternet ve email kanalıyla uluslararası bağlantılar ve ilişki ağları - Enformasyon teknolojisi konusunda sendikal eğitim					
6. Üyelerin demokratik katılımı ve etkinliği - Eğitim ve kampanyalar aracılığıyla etkinlik - Üye tabanının katılımını sağlayan sendikal yapılar - Sendikal büyüme ihtiyacıyla ilgili tartışmaya üyelerin katılımı - Sendikal hedeflerin üye tabanınca desteklenmesi - Temsilci konferansları, ağları ve forumları - Aktivistleri saptama ve geleceğin lider kadrosunu yetiştirme yöntemleri - Geçici ve gönüllü örgütlenme uzmanı projesi					
7. Stratejik planlama ve yönetim - Belirlenen sendikal büyüme hedefi - Büyümeye kaydırılan kadrolar ve kaynaklar - Sendikanın karşı karşıya bulunduğu koşulların araştırılması, analizi ve değerlendirilmesi - Sendikanın saptanan güçlü ve zayıf yanları - Değişimin üstesinden gelecek sendikal yapılar ve çalışmalar - Belli alanlarda öngörülen açık ve gerçekçi hedefler; temsilcilerin geliştirilmesi, sendikal eğitim, örgütlenme ve büyüme - Belirlenen öncelikler, gerçekçi bir takvim - Hedeflere ulaşılması için ayrılan kaynaklar					

	Gerçekleşme Düzeyi				
	%0	%25	%50	%75	%90+
- Eğitim ve örgütlenme programlarının koordinasyonu - Ulaşılan sonuçların hedefler açısından değerlendirilmesi - Sendika yönetim kadrolarının eğitimi					
8.Mali planlama - Sendikal hedeflerin gerçekleşmesini sağlayacak bütçe - Eğitim ve örgütlenmeye ayrılan kaynaklar - Modern ve etkin bir üyelik sistemi - Hedeflerle kaynakların bağdaştırılması - Harcamaların bütçe açısından düzenli değerlendirilmesi - İsrafa son verilmesi					
9.Kadro yönetimi - Sendikal hedeflerin her kademede kadroya iletilmesi - Hedeflerin ve değişim sürecinin desteklenmesi - Bireysel sorumlulukların ve hedeflerin belirlenmesi - Denetim ve hesap verme kanallarının oluşturulması - Düzenli performans değerlendirmesi - Kadro eğitimiyle ilgili hedeflerin belirlenmesi					
10.Ortak sendikal etkinlik - Sendikalar arasında uluslararası bağlantılar, ILO'nun temel standartlarının ve insan haklarının desteklenmesi - Ortak örgütlenme çalışmalarının desteklenmesi - Bölgelerde ortak sendikal görevlere katılmak - Koşulların elverdiği alanlarda diğer sendikalarla ortak örgütçü kadro istihdamı - ACTU örgütlenme merkeziyle ortak projeler geliştirilmesi - Ortak politika oluşturma ve kampanya çalışmalarına katılmak					