

Merhaba!

ABD’de 1995 başlarında önde gelen sendikaların liderleri ulusal sendikal merkez AFL-CIO içinde bir muhalefet hareketi başlattı. Kendisine “Yeni Ses” adını veren hareketin başında Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası Başkanı John Sweeney vardı. Yeni Ses’in lider kadrosunda Birleşik Maden İşçileri Sendikası Başkanı Richard Trumka ve Eyalet ve Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası Başkan Yardımcısı Linda Chavez-Thompson da yer alıyordu.

Etkin bir muhalefet hareketi olarak ortaya çıkan Yeni Ses AFL-CIO’nun özellikle son 20 yılda gösterdiği başarısızlığa güçlü bir eleştiri getiriyordu. AFL-CIO yönetimini “kâr hırsına ve çokuluslu şirketlere karşı işçilere dayanan bir hareket yaratmak yerine, esas olarak Washington’un çıkarları doğrultusunda politikalar üreten bir kurum olmakla” suçluyordu. Yeni Ses’e göre, ABD sendikal hareketi üye tabanıyla ilişkisini kaybetmişti ve örgütsüz işçi kesimlerinin büyük çoğunluğunun gözünde önem taşıyordu. Linda Chavez-Thompson şu saptamayı yapıyordu: “AFL-CIO özellikle son 30-40 yıldır işçiden kopuk ve atalet içinde.”

Yeni Ses hareketi sendikal hareketin önünde açılan yeni olanakları saptamak ve bundan nasıl yararlanılacağı üzerinde kafa yormak gerektiğini vurguluyordu.

1995’te AFL-CIO’da köklü bir yönetim değişikliğiyle sonuçlanan bu çıkış, ulusal sendikal merkezin söyleminin geleneksel işletme sendikacılığında toplumsal hareket sendikacılığına kaymasına yol açmakla kalmadı, söylemin hayata geçmesine olanak sağlayacak örgütsel yapıların ortaya çıkmasını da sağladı.

Başarı üye tabanının seferber edilmesine, AFL-CIO’nun tabanındaki kadrolarla yönetim kademelerindeki kadroların etkileşimine bağlıydı.

Yeni yönetim, hareketin programını hayata geçirmek amacıyla çalışma grupları, enstitüler, merkezler ve komiteler kurmayı öngörüyordu. Bu örgütsel yapılar, yerel örgüt aktivistleri için hayati önem taşıyan bilgiyi, enformasyonu, kaynakları, ilişkileri ve yönlendirmeyi sağlayacaktı.

Özellikle yeni yapılarda yer alan üst düzey kadroların yerel kadrolarla birlikte çalışması, onları desteklemesi ve koruması gerekiyordu. Buna karşılık tabandaki aktivist kadroların da inisiyatiflerini artırması gerekiyordu.

1995’ten bu yana AFL-CIO’nun yönetimini oluşturan Yeni Ses kadrolarının sendikal programı, bugün sendikaların karşı karşıya bulunduğu en önemli sorunun örgütlenme olduğunu vurguluyor ve örgütlenmek için yasada birtakım değişiklikler yapılmasını beklemek yerine, “yasaya rağmen örgütlenmek” gerektiğini belirtiyor. Bu amaçla, yeni yönetim ilk iş olarak örgütlenme bütçesini artırmak, bir örgütlenme birimi ile bir stratejik planlama birimi kurmak yoluna gitti. Bununla, ulusal sendikal merkeze bağlı birden çok sendikanın örgütlenmesini kolaylaştırmak ve yeni örgütlenme yaklaşımlarını denemek amaçları da güdülüyordu.

Görüldüğü gibi, AFL-CIO’nun yeni yönetimi örgütlenmeyi yeniden tanımlıyor ve bir yiğın hareketi yaratmayı amaçlıyor.

Genel Başkan Sweeney sendikal eylem perspektiflerini şöyle belirliyor: "Birileri Amerikalı işçilerin anayasal örgütlenme hakkını çiğnerse, geleneksel yığın eylemlerinin yanı sıra, gelişmiş kampanyalar örgütleyeceğiz."

Bugün AFL-CIO'nun örgütlenme stratejisi, örgütsüz kesimleri örgütlemek için tabandaki işçileri eğitip harekete geçirmeyi hedefliyor, bu bağlamda yerel sivil toplum örgütleriyle ittifak ilişkileri kurulmasını öngörüyor.

Yönetim sendikal stratejisinin özünü şöyle tanımlıyor: "Yeni üyeler kazanmaya yönelik örgütlenmenin başarısı, sendikal hareketin değişimindeki başarıya bağlıdır."

Dostça selamlarımızla.

Cornell Üniversitesi Endüstri ve Çalışma İlişkileri Okulu profesörlerinden Lowell Turner'ın bu yazısı, yazarın "Reviving the Labor Movement" (Sendikal Hareketin Yenilenmesi) adlı çalışmasından alındı.

Lowell Turner

ABD'de Sendikal Hareketin Yenilenmesi İşletme Sendikacılığından Toplumsal Hareket Sendikacılığına

Son yüz yılda Amerikan sendikal hareketi meslek sendikacılığından toplumsal hareket sendikacılığına, işletme sendikacılığına ve 1990'lardan itibaren de yenilenmiş çağdaş bir toplumsal hareket sendikacılığına doğru bir evrim izledi. Sendikal hareketin 1930'lardaki atılımı toplu pazarlıkta yeni kurumlar oluşmasına ve sendikaların üye sayısında ve etkinliğinde artışa yol açtı. Öte yandan, sendikal hareket 1960'larda bir sonraki toplumsal hareket dalgasını yaratma fırsatını kaçıncı, Amerikan sendikaları canlanma olanağı bulamadı ve artan işveren saldırılarının ağırlığı altında hızla geriledi. Günümüzdeki yenilenme çabaları, hem umutsuzluktan hem de 1960'lardaki toplumsal hareket dalgasından etkilenen ve 1970'lerdeki ve 1980'lerdeki işletme sendikacılığıyla ilişkisini koparan az sayıda sendikanın deneyiminden kaynaklanıyor. Sendikal hareketin 1930'lardaki atılımı nasıl yeni işçi haklarının ve endüstriyel ilişkilerle ilgili kurumların oluşmasına ve canlılık kazanmasına yol açıyorsa, bugünkü örgütlenme atılımı da küresel ekonominin ortaya koyduğu sorunlar karşısında sendikal hareketin kurumsal desteklerini yeniden oluşturmak ve canlandırmak için gerekli kolektif gücü geliştirmeyi amaçlıyor.

Amerikalı işçiler, eski Amerikan Emek Federasyonu'nun (AFL) üyelikten attığı, yığinsal üretim yapan işkollarındaki işçilerin ve sendika önderlerinin yönetiminde, sendika üyeliklerinin ve yasal varlıklarının tanınmasını talep ettiler. 1935'te Kongre'den geçen Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası, işçilerin çoğunluğunun desteğine sahip sendikaların tanınmasını ve toplu pazarlık haklarına sahip olduğunu öngörüyordu. O tarihlerdeki iki büyük ulusal sendikal merkezin, Endüstri Örgütleri Kongresi (CIO) ile Amerikan Emek Federasyonu'na (AFL) bağlı sendikaların örgütçüleri, harekete geçmeye hazır yığınları örgütlemek üzere ülkenin dört bir yanına dağıldılar. Birkaç yıl içinde sendikaların üye sayısı iki

katından fazlaya ulaştı. İşçi sınıfının protesto hareketinin tırmanması, yeni iş yasalarının çıkarılmasına elverişli bir politik ortam oluşturdu. Sendikal hareketin yaygınlaşması yeni yasaların öngördüğü kurumların oluşmasına yol açtı.

İkinci Dünya Savaşı sonrası politik ortamda ortaya çıkan Soğuk Savaş koşullarında, birçok sendika lideri sendikalardaki sol aktivist kadroları tasfiye ederek kendi yönetimlerini pekiştirdiler. Yerel, bölgesel ve hatta ulusal düzeyde aktivist kadroların birçoğunun sendikal hareketten ayıklanması sonucunda sendika içi muhalefet hareketleri de tasfiye edilmiş oldu.

Böylece sendikaların toplumsal hareket sendikacılığını yenileme kapasitesi büyük bölümüyle kaybolmuş, onun yerini işletme sendikacılığı almış oldu. İşletme sendikacılığı anlayışı sendikal faaliyeti üyelere yönelik toplu pazarlıkla, toplu sözleşmenin uygulanmasıyla, sendikal temsil ve diğer grup hizmetleriyle (sağlık ve sigorta planları, hukuk hizmetleri) sınırlıyordu. Yeni haklar ve hizmetler üyeler için önemli ve değerli olmakla birlikte, insanlar sendikalardan çekilmeye başladılar. Üyeler sendikaları hizmet kuruluşları olarak görmeye ve sendika toplantılarına gitmemeye ve sendikal yaşama katılmamaya başladılar. Sadece sözleşme dönemlerinde hareketleniyorlardı. İki ulusal sendikal merkez, yani AFL ile CIO 1955'te birleşti. Bu dönemde sendikal işçi oranı yüzde 34 dolayındaydı. Koşullar katılımcı olmayan işletme sendikacılığının giderek gerilemesi için elverişliydi. 1970'lerde hızlanan ekonomik yeniden yapılanma ve işgücü piyasasındaki değişimler, sendikaların yeni işkollarında ve yeni işçi kesimleri arasında örgütlenmesini gerektirmesine rağmen, toplu sözleşmeyle sınırlı bir sendikacılık anlayışı ekonominin yeni sektörlerinde örgütlenme kapasitesinden yoksundu.

Amerikan sendikalarının 1970'lerden itibaren ortaya çıkan çetin sorunların üstesinden gelmesini sağlayacak canlanma nereden gelecekti? Bu sorunun yanıtlarından biri, yurttaş hakları, kadın ve çevre hareketlerini gösteriyor, toplumsal hareketlerin kurumları canlandırabileceğini öne sürüyordu.

Amerikan sendikal hareketi treni neden kaçırdı? Üstelik kaçırılan tren Alman, İngiliz, İtalyan ve Fransız sendikal hareketlerinin canlanmasına yol açmışken. Her şeyden önce, dar bir yaklaşımla sadece üyeye yönelik yerleşik sendikacılığın beslediği tutucu sendikal anlayış, sosyal adalet vizyonunu ve tutkusunu kaybetmişti. Soğuk Savaş koşullarının ideolojik yönden yoğun antikomünizmiyle birleşen bu anlayış, AFL-CIO yöneticisi George Meany'nin başını çektiği birçok sendika yöneticisinin soldaki yeni politik kırırdanışlara karşı kuşkucu ve zaman zaman düşmanca davranmasına yol açtı.

Bunun önemli istisnaları vardı ve bu istisnalar kaçırılan fırsatın arkasındaki potansiyeli gösteriyordu. Martin Luther King 1968'de Memphis'te ırkçı bir belediye meclisine karşı bin kadar siyah sağlık emekçisinin grevini desteklerken öldürüldü. Bu sendikal çıkış, yurttaş hakları hareketiyle etkileşerek daha da güç kazanıyordu. Hareketin başını çeken sendikal merkez (Amerikan Eyalet, İl ve Belediye Çalışanları Federasyonu/AFSCME), Memphis'teki grevin kazandığı zaferi bütün Güney'deki belediye emekçilerinin örgütlenmesinde sıçrama tahtası olarak kullandı. Bu deneyimden güç alan, yurttaş hakları hareketi ile sendikal hareketin birleşmesinin sağladığı gücü gören ve hisseden sendika aktivistleri 1970'lerde ve 1980'lerde kamu sektörü örgütlenmesinde başarılı çıkışlar yapmaya devam

edecekler, gerilemeye başlayan işletme sendikacılığına canlı bir alternatif model getirmiş olacaktı.

Sendikal hareket yurttaş hakları yasasının meclisten geçmesini destekledi ve AFSCME ile Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası (UAW) yurttaş hakları hareketine aktif olarak katıldı. Ama güçlü bir toplumsal hareketin toplumu dönüştürmekte olduğu ve sendikal harekette de dönüşüm ve canlanma yaratabileceği tarihsel bir anda sendika yönetimlerinin büyük bir bölümü statükodan yana tavır aldılar.

Bir ölçüde yurttaş hakları hareketinin ve savaş karşıtı hareketin ürünü olan kadın hareketinde de benzer bir durum gelişti. Sendikalar, kamu sektörü dışında, büro emekçileri ve hemşireler gibi kadınların çalıştığı meslek gruplarının örgütlenmesiyle pek ilgilenmiyorlardı. Gerçi bu alanda da istisnalar vardı (sağlık sektöründe, telekomünikasyon sektöründe ve devlet ilkokullarındaki öğretmenler arasında bazı sendikalar çalışmalar yapıyordu), ama genel görünüm aynıydı: Kadın hareketinin güçlenmesini tehdit olarak gören yerleşik sendika yönetimleri, canlanma potansiyeli taşıyan bu gücü sendikal hareketin çatısı altına taşımak istemiyorlardı.

Vietnam Savaşı karşıtı harekete gelince, birkaç istisna dışında, birçoğu 1950'lerdeki tasfiye hareketine katılmış sendika üst yönetimleri, koyu antikomünist tutumları nedeniyle, bu yığınsal hareketle bağlantı kurmadılar. ABD Dışişleri Bakanlığı'nın sağladığı kaynaklarla beslenen AFL-CIO, Vietnam'daki savaşı destekledi. Oysa sonradan Amerikalıların büyük bölümü bu savaşın büyük bir hata olduğunun farkına varacaktı. New York kenti inşaat işçilerini savaş karşıtı göstericilere dayak atarken gösteren medya görüntüleri sendika yönetimlerinin bu konudaki tutumunu yansıtıyordu.

Sendika yönetimlerinin gösterdiği direnişe rağmen, bir kuşağın geniş kesimleri savaş karşıtı harekete katıldı ve bu parlak genç aktivistlerin birçoğu sendikaları müttefik olarak değil, değişimin önündeki engel olarak görmeye başladı. Yığın hareketindeki bu kabarmayı bir canlanma kaynağı olarak görmekten uzak kalan sendika yönetimleri, George Meany'nin başını çektiği antikomünizme yapışarak ciddi bir saygınlık kaybına uğradı.

1960'lardaki ve 1970'lerdeki yığın hareketinin selyatağı içinde modern bir çevre hareketi de ortaya çıktı. Bu alanda da sendika yönetimlerinin tepkisi son derece olumsuzdu. Sendika yönetimleri, ortak çıkarlara yönelmek, sözgelimi gezegendeki sanayinin geleceği için toplumsal-ekolojik bir reform stratejisi geliştirmek amacıyla çevre gruplarıyla birlikte çalışacağına, çevrenin korunması taleplerini işçilerin istihdam olanaklarına saldırı olarak gördüler ve bu konuda tepkici bir tutum takındılar.

Toplumsal hareketler kurumların canlanmasına yol açabilir. Ama böylesi bir canlanma politik bir süreçtir ve kendilerini tehdit altında hisseden yönetim kadrolarının savunmacı tutumuyla engellenebilir.

1960'lar ve 1970'lerdeki bu ana gelişme doğrultusunun başlıca istisnası kamu sektöründe gözlemlendi. Yeni yasal olanakların ortaya çıkmasının ve dönemin yaygın hareketlilik ortamının (siyahların, kadınların, gençlerin, vb. hareketlenmesine yol açan ortamın) etkisiyle, birçok yerde toplumsal hareket sendikacılığı boy vermeye başladı. Özel sektördeki ana gelişme doğrultusunun tersine kamu

sektöründe sendikalar 1970'ler boyunca hızlı bir gelişme gösterdiler. 1990'lara gelindiğinde, kamu sektöründeki sendikal işçi oranı özel sektörünün üç katından fazlaydı. 1960'lardaki hareketler kamu sektöründe genelde sendikaların canlanmasına yol açtı.

Tabandaki birçok insan yetiştirme yıllarındaki bu toplumsal hareketlerden güçlü bir biçimde etkilendi ve giderek kendi sendikalarında değişime yönelik toplumsal tabanı oluşturdu. 1970'lerde ise birçok aktivist çalışabileceği ve hatta başarılı olabileceği sendikalar buldu. John Sweeney, 1960'ların aktivistlerini kendisi için tehdit olarak görmediği ve 1970'lerde bu insanları sendikasında istihdam ettiği için bugün AFL-CIO'nun yönetiminde bulunuyor. Sweeney bu insanların sosyal adalet davası için özveriyle çalışabileceğini biliyordu. Bu aktivist kadro, Sweeney'nin Hizmet Çalışanları Sendikası (SEIU) başta olmak üzere, Eyalet, İl ve Belediye Çalışanları Sendikası (AFSCME), Birleşik Giyim ve Tekstil İşçileri Sendikası (ACTWU) ve İletişim İşçileri Sendikası (CWA) gibi sendikalarda 1980'lerde ve 1990'lardaki örgütlenme kampanyalarında önemli bir rol oynayacak ve 1990'ların ortalarındaki geniş kapsamlı "örgütlenmek için değişmek" kampanyasının zeminini hazırlayacaktı.

1960'ların toplumsal hareketlerinden bugünün sendikal hareketine ulaşmayı başaran Amerikalı aktivist kadrolar hem kendilerini bu işe adanmışlardı hem de onları bağrına basan az sayıda sendikayla bağlantı kurabildikleri için yeterince talihliydi.

1980'lere gelindiğinde, her şey iyi gidiyormuş gibi davranmak artık mümkün değildi. 1970'lerde sendikalara karşı geniş ölçekli bir işveren saldırısı başlamıştı. Bu süreç içinde sendikaların üye sayısı 1980'lerde ve 1990'larda hızla düşmeye başladı. İşverenlerin tutumundan kaynaklanan gerilemeyi devlet de körüklüyor ve besliyordu. Ama sendikal hareket en azından özel sektörde toplumsal hareket trenini kaçırdığı için, sendikalar saldırıya daha açık haldeydiler. 1980'lere gelindiğinde, sendikal hareket artık ne güçlü yasal ve kurumsal desteklere ne de yaygın bir kolektif eylemin gücüne sahipti. Sendika yönetimleri sendikal alandaki bu krize en iyi tanıdıkları alanlarda –toplu pazarlık ve üyelere yönelik sendikal hizmetler- çözüm getirmeye çalıştılar. Bütün bu alanlarda zaman zaman sınırlı kazanımlar elde edildiği oldu, ama gidişi tersine çevirmek mümkün olmadı. Gerileme devam etti.

Sendikal hareket ,1970'ler, 1980'ler ve 1990'lar boyunca, kendisine yakın duran milletvekillerinin Kongre'de kalmasını ve Demokratik Partili bir başkanın seçilmesini sağlamaya çalıştı. Sendikalar eyalet seçimlerindeki, yerel seçimlerdeki, Kongre ve başkanlık seçimlerindeki kampanyalara aktif olarak katıldılar.

Öte yandan, sendikal hareketin tabanında genellikle 1960 kuşağından aktivistlerin başı çektiği, örgütsüz kesimleri örgütlemeye yönelik bir hareket oluştu. Bazı sendikalar kaynaklarını örgütlenmeye kaydırmaya başladılar. 1980'lerde büyüme gösteren sendikalar büyük bölümüyle örgütlenmeye girişen sendikalar oldu. Birçok alanda başarısızlık yaşanırken AFL-CIO içinden yeni bir ses yükselmeye başladı. Öğrenilenleri pekiştirme ve yeni örgütçüler yetiştirme çabasıyla AFL-CIO 1989'da bir Örgütlenme Enstitüsü kurdu ve başına 1960 kuşağından bir aktivist olan Richard Bensinger'i getirdi. Enstitü mezunları örgütlenme çalışmalarında kendilerini göstermeye başlayınca, buradan yetişen

kadrolara talep arttı ve Enstitü gelişmeye başladı. Örgütlenme alanında yeni bir köprübaşı kuruldu; Örgütlenme Enstitüsü ile örgütlenmeye girişen belli başlı sendikalar ve örgütlenmek isteyen diğer sendikalar arasında diyalog ve etkileşim oluşmaya başladı.

Bu gelişmeler sonucunda, 1993 başlarında, Clinton'la birlikte Demokratik Parti'nin ağırlıkta olduğu bir Kongre işbaşına gelince, geleneksel sendika yönetimleri sevindi. İş yasası reformu konusunda tutarlı bir stratejileri olmamakla birlikte, çoğu sendika yönetimi bu konuda umutluydu. Ama politik arenadaki gelişmeler sonucunda reform girişiminin önü kesildi.

Daha önce olduğu gibi 1994 girişiminde de bir şey eksikti: Sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri azaltmaya yönelik reformlardan yana güçlü ve yaygın bir baskı oluşmamıştı. AFL-CIO ve ona bağlı bazı sendikalar mektup yazma kampanyaları düzenlemişlerdi, ama bu konuda üye tabanına danışma ya da geniş bir taban desteğini harekete geçirme eğilimi yoktu. Oysa toplumsal hareket sendikacılığının sağlayabileceği bir destekti bu ve işletme sendikacılığının hâkim olduğu onlarca yıldan sonra tabanın desteğinin bu yönde harekete geçmesi söz konusu olamazdı.

Bu arada aktivist sendikal kadrolar örgütlenme çalışmalarını sürdürdüler. Onlar çalışma ilişkileriyle ilgili yasa taslağını hazırlayan komisyonun çalışmalarına kuşkucu bir tutumla yaklaşıyorlardı. Gelişmeler karşısında, sendikal harekette köklü bir değişimden ve sendika kaynaklarının örgütlenmeye kaydırılmasından daha açık bir şekilde söz etmeye başladılar. Bu süreç içinde John Sweeney AFL-CIO başkanlığına adaylığını koydu.

AFL-CIO'nun 1995'teki seçim kampanyasında, Sweeney'nin aday listesinde Linda Chavez-Thompson ile Richard Trumka da yer alıyordu. Gelişen bir sendikal yenilenme hareketinin başını çeken bu kadro seçimleri kazanıp göreve gelince AFL-CIO'da yeni bir kadroyu işbaşına getirdi (örgütün çoğu birimini şimdi 1960 kuşağından aktivistler yönetiyor). Uluslararası İlişkiler Birimi'nden soğuk savaş kalıntısı kadrolar temizlendi ve 20 milyon dolar tutarında bir kaynak örgütlenmeye aktarıldı. 1995'ten bu yana bütün ülkede yeni sendikal eğitim ve örgütlenme programları, sayısız örgütlenme kampanyası ve tabanın katılımıyla etkin politik kampanyalar yaşama geçirildi. Örgütlenmede, grevlerde ve politik etkinliklerde kazanılan önemli başarılar dikkatleri sendikal hareketin üzerine çekti ve gücünü yenilemiş bir aktör olarak sendikal hareketin toplumdaki rolünü güçlendirdi.

Cesaret verici bir gelişmedir bu ve Amerikan sendikal hareketinin canlanması konusunda belki de son fırsattır. Ne var ki aktivist ve lider kadrolar kafalarında sorunu sadece üye sayısındaki artışa indirgemiyorlar (kaldı ki bu tür değişimler bir gecede olup bitmez). Bu kadrolardaki insanların birçoğu tabanın yaygın olarak harekete geçirilmesini ve koşullar elverdiğinde –özellikle son yirmi yıl boyunca ekonomik ve toplumsal kutuplaşmadaki artıştan ve eşitsizlikten etkilenen sivil toplum gruplarıyla, kiliselerle, çevre, kadın ve azınlık gruplarıyla ittifak ilişkisi içinde- bunun daha geniş kapsamlı bir toplumsal hareket koalisyonuna dönüşmesini amaçlıyor.

Özetle, toplumsal hareketler geçmişte endüstri ilişkileri alanında demokratik kurumların oluşmasına yol açtı. Sendikal hareket yenilenmeyince bu kurumlar

geriledi. ABD sendikal hareketinin yönetici ve aktivist kadrolarının önemli bir bölümü umudunu yeni bir toplumsal hareket sendikacılığının örgütlenme gücüne bağlamış bulunuyor.

Aşağıdaki yazı Avustralya ulusal sendikal merkezi ACTU'nun (Avustralya Sendikalar Konseyi) sitesinden alındı. Kate Bronfenbrenner Cornell Üniversitesi Endüstri ve Çalışma İlişkileri Okulu'nda öğretim üyesi. Dosyamızın bu bölümünde Bronfenbrenner'in yazısına verilen dört yanıt da yer alıyor.

Kate Bronfenbrenner

Örgütlenmek İçin Değişmek

1995 yılının İşçi Günü'nde, onyıllardır ilk kez, medyada grevlerin kırılması ve sendika yöneticilerinin yolsuzluklarıyla ilgili haberler değil, işçi hareketinin yenilenmesi olasılığıyla ilgili umut dolu haberler yer alıyordu. John Sweeney, Richard Trumka ve Linda Chavez-Thompson, "işçi hareketinin her düzeyde gelişmesini ve canlanmasını sağlamak için" yığinsal ölçekte örgütlenme vaadinde bulunarak AFL-CIO'da yönetim değişikliği için kampanya başlatmışlardı. Ulusal bir örgütlenme fonu kurulmasından, binlerce yeni genç örgütçü istihdamından ve yeni işkollarında milyonlarca işçinin örgütlenmesinden söz ediyorlardı.

Sweeney'nin AFL-CIO başkanı olmasını sağlayan seçim zaferini izleyen aylarda, "örgütlenmek için değişmek", yeni bir ivme kazanan sendikal hareketin sloganı haline geldi. Tarihinde ilk kez, federasyon (AFL-CIO), ana işkollarında birden çok sendikayı kapsayacak kampanyaları desteklemek üzere bir örgütlenme birimi kurdu, birimin başına bir örgütlenme müdürü getirdi ve bir örgütlenme fonu oluşturdu. AFL-CIO ayrıca, yeni örgütlenme kampanyalarında görev alacak yüzlerce kolej öğrencisini bir araya getiren Sendikal Yaz Çalışmaları'nı başlattı.

Bu girişimler AFL-CIO ile sınırlı kalmadı. Ülkenin her yerinde ulusal ve yerel sendikal örgütler, örgütlenme kapasitelerini geliştirmek üzere gözüpük bir çalışma başlattılar. Bu yaklaşım, kadroların ve mali kaynakların örgütlenmeye kaydırılmasını, sendika liderlerinin ve üyelerinin örgütlenme kampanyalarını desteklemek üzere harekete geçmesini, daha etkin örgütlenme stratejileri ve taktikleri geliştirilmesini ve uygulanmasını içeriyordu. 1999 yılına gelindiğinde, örgütlenmede kazanılan başarılar ve sendikalı işkollarındaki istihdam genişlemesi sonucunda sendikalar net 265.000 yeni üye kazanmışlardı. Böyle bir gelişme yirmi küsur yıldır ilk kez gerçekleşiyordu. ABD sendikal hareketinde örgütlenmede gözlenen büyük gerileme sonuna varmış gibi görünüyordu.

Ama bu olumlu gelişme kesintiye uğradı. Ocak 2001 verileri, 2000 yılındaki sendikal işçi oranlarıyla ilgili rakamlarda bir kez daha gerileme olduğunu gösteriyordu. Söz konusu yılın başkanlık seçim yılı olması nedeniyle, geçmişte olduğu gibi, sendikalar, örgütlenme kadroları da dahil olmak üzere kaynaklarının büyük bölümünü seçim kampanyasına kaydırmışlar, örgütlenmeye sınırlı kadro ve kaynak ayırmışlardı. Bunun sonucunda örgütlenme çalışmaları yavaşlamış, 1999 döneminde gözlenen yığinsal başarılar kesintiye uğramıştı. Üstelik, 2000 yılının son haftalarında, sendikalaşma oranının yüksek olduğu imalat ve perakende firmalarında bir dizi fabrika kapatma ve yığinsal işten atma olmuştur. Bu

gelişmeler sonucunda ortaya çıkan kayıpları telafi etmek için örgütlenmesi gereken işçi sayısı konusunda çıta daha da yukarı çekilmiş oluyordu.

Geçen yılki bu gelişmeler bir kenara bırakılacak olsa bile, örgütlenmeye kaynak ayrılmasına, bu alandaki yeni girişimlere ve "örgütlenmek için değişmek" konusunda edilen bütün sözlere rağmen, ABD sendikaları en iyimser deyimle bir durgunluk yaşıyor. Gidişi tersine çevirebilmesi ve toplumdaki etkinlik ve gücünü yeniden kazanabilmesi için sendikaların yüz binlerce değil, milyonlarca işçiyi örgütlemesi gerekiyor.

Bu iş neden bu kadar zor? Yeni örgütlenme çalışmalarının sonuç vermesi neden bu kadar uzun zaman alıyor? Son on dört yılı sendikal örgütlenmenin başarısına katkıda bulunan faktörleri inceleyen çalışmalar yapmakla geçirmiş bir araştırmacı olarak, bu soruların yanıtlarının açık olduğu kanısındayım. Yanıtlardan biri örgütlenme kapasitesi oluşturmakla ilgili. Bir diğeri ise büyük, yerleşik, demokratik kurumlar olarak Amerikan sendikalarının yapısının, kültürünün ve stratejisinin değiştirilmesiyle ilgili.

Krizin ve işverenlerin karşı çıkışının tırmandığı bir dönemde sendikaların işleyiş biçimini dönüştürmek özellikle zordur. Sendikal hareket sonunda yeni bir oluşuma girmişken, ekonomik, siyasal ve yasal ortam daha da elverişsiz hale gelmiştir. İşverenlerin sendika karşıtı kampanyaları yoğunluk ve etkinlik bakımından her yıl artış gösteriyor. Sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarmalar, işyeri kapatma tehditleri, gözdağı vermeler, taciz ve gözetim, örgütlenme sürecinin alışılmış öğeleri haline geldi. Öyle ki örgütlenmeye çalışanların üçte birinden azı, toplu sözleşmeyle temsil hakkını kazanabiliyor.

Kabahati sadece işverenlerin tutumunda bulmak çok kolaydır. Amerikan sendikalarının örgütlenmedeki başarısızlıkları önemli bir ölçüde kendilerinden kaynaklanıyor. Sorun, sendikal hareketin kazanmak için neyin gerektiğini bilmemesi değildir. Sorun, bugün örgütlenen sendikaların çoğunluğunun hâlâ uzun vadede güçlenmeyi sağlamaktan uzak, zayıf ve etkisiz kampanyalar düzenlemesidir. Sendikalar, sermayenin hareket halinde olduğu, işverenlerin saldırganlaştığı, iş yasalarının yetersiz kaldığı günümüz koşullarında başarı için gerekli çabayı harcamıyorlar.

Sendikaların başarısını güvence altına alan sihirli reçeteler, basit formüller yoktur. Tersine, araştırmalarımın gösterdiği üzere, sendikaların başarısı, son derece çeşitli sendikal taktikler de dahil, çok yönlü bir strateji uygulanmasına bağlı. Bu strateji şu öğeleri içeriyor: yeterli kadro ve mali kaynak ayrılması; örgütlenme hedeflerini belirleyecek ve toplu pazarlık gücünü artıracak stratejik araştırma yapılması; örgütlenen işçiler arasında taban çalışmasına, teke tek ilişkiye ve lider yetiştirmeye önem verilmesi; tabandaki üyelerin gönüllü örgütçü olarak yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi; örgütlenen işçilerin ve geniş toplum kesimlerinin sorunlarını yansıtan konular üzerinde durulması; örgütlenme kampanyası sırasında ilk sözleşmenin yapılması; örgütlenen işçiler arasında bağlılığı artırmak ve işverenin karşı çıkışını önlemek için işyerinde ve yerel toplumsal çevrede baskı taktikleri uygulanması. Örgütlenme kampanyası sırasında sendikanın stratejisi ne kadar kapsamlı, atak ve çok yönlü, uygulanan stratejiler ne ölçüde sendikal kapasite oluşturmaya yönelik ise, sendikanın kazanma olasılığı da o ölçüde artar.

Son beş yılda, daha çok sayıda sendikanın atak kampanyalar düzenlemeye başladığı bir gerçek. Ama sendikaların büyük bölümü açısından örgütlenmeye ağırlık verilmesi yönündeki değişim bütünsel bir yaklaşım niteliği kazanamamıştır. Bu sendikalar örgütlenmeye biraz para yatırmışlar, biraz fazla sayıda örgütçü istihdam etmişler ve cephaneliklerine birkaç yeni taktik eklemişlerdir. Ama bugün Amerikan ekonomik yaşamına egemen, yaygın, küresel bağlantıları olan ve hareket yeteneği son derece yüksek şirket yapılarıyla kapışmak için gerekli bütünsel stratejik, yapısal ve kültürel değişimi gerçekleştirememişlerdir.

Bu yetersizlikler en açık biçimde örgütlenme hedeflerinin seçilmesi alanında ortaya çıkıyor. Özel sektörde sendikalaşma oranının yüzde 9'a düştüğü bir dönemde, sendikalar uzun vadeli amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunacak hedef ve kampanyalara zaman ve kaynak ayırmayı göze alamayabilirler. Onun yerine, enerjilerini, sadece seçimi değil ilk toplu sözleşmeyi de kazanma ihtimallerinin en fazla olduğu ve toplu pazarlık güçlerini artıracak noktalarda odaklaştırmak zorundadırlar. Sendikanın işletmedeki ya da işkolundaki pazarlık gücünü göz ardı ederek işçileri örgütlemeye çalışan sendikalar, özellikle güçlerini olabildiğince yoğunlaştırmak zorunda oldukları bir dönemde, kendilerinin ve diğer sendikaların güçlerini ciddi biçimde riske atarlar.

Bu, işverenlerin sendikal nedenle işten çıkarmak ve fabrika kapatma tehditleri yapmak gibi sendika karşıtı taktikleri uygulama ihtimallerinin en fazla olduğu ve işyerinde seçimleri kazanıp sözleşme yapma oranının yüzde 30'lar düzeyinde olduğu imalat sanayisi gibi temel sektörlerde faaliyet gösteren sendikaların durumunu ağırlaştırmaktadır. Birçok işkolu sendikasının, işyerinde seçimleri kazanıp sözleşme yapma oranının yüzde 60'lar düzeyine ulaştığı, işyeri kapatma tehditlerinin ve sendikal nedenle işten çıkarmaların çok daha az yaygın olduğu otelcilik ve sağlık sektörlerine imrenerek bakması anlaşılır bir şeydir. Ama hizmet sektöründeki durum ne kadar imrendirici görünürse görünsün, ilgili sendikaların birincil işkollarında örgütlenmekten umudu kesmesi ve AFL-CIO ile hizmet sektöründe ona bağlı sendikaların imalat sektöründeki örgütlenme mücadelesine sırt çevirmesi ağır bir hata olacaktır. Altmış yıl önce, Amerikan işçi hareketi ve Amerikan orta sınıfı imalat sektöründeki örgütlenme sayesinde gelişti. Bugün, imalat sektöründeki işçiler küreselleşmenin etkilerini en ağır biçimde hissediyorlar; iş güvencesi azalıyor, ücretler ve çalışma koşulları kötüleşiyor. Hareket yeteneği yüksek ve küresel işkollarının örgütlenmesi yönünde yoğun çaba harcanmayacak olursa, çalışma koşulları daha da kötüleşecektir. İmalat sektörü örgütlenmezse, bütün işkollarındaki örgütlü ve örgütsüz işçilerin tümünün ücretlerindeki ve çalışma koşullarındaki dizginsiz kötüleşme sürecine dur diyecek hiçbir güç kalmayacaktır.

Ülkedeki nispeten başarılı sendikalar bile yaptıklarıyla yetinemezler. Önemli başarılar kaydetmiş olmalarına rağmen, onlar da işçi hareketinin canlanmasının gerektirdiği ölçüde örgütlenmek zorundadırlar. Sorun, bir yönüyle, bu sendikaların saflarını genişletme konusunda sabırsız davranmalarından kaynaklanıyor olabilir. AFL-CIO'nun yanı sıra, bu sendikaların birçoğu, sendikal eğitim birimlerinin ve programlarının mali kaynaklarını kısmak pahasına, örgütlenmeye kaynak ayırdı. Böylece, sendikal hareketin yapısal ve kültürel değişime en fazla ihtiyaç duyduğu sırada, sendikal örgütler bu değişimi sağlayacak en etkin gücün -üye ve lider kadrolarının eğitiminin- kaynağını kısmış oldular. Örgütlenmenin cephe hattındaki çalışmanın, örgütlenmekte olan birimdeki gönüllü üyeler ya da tabandaki liderler tarafından değil, yeni ve

deneyimsiz yıldırım birlikler tarafından yapılması demektir bu. Bu özel kampanyalar, bir sendikayı aşağıdan yukarıya doğru inşa edeceklerine, genellikle saman alevinden farksızdırlar; işverenlerin sendika karşıtı saldırısına direnebilmek için gerekli olan, tabandaki sahiplik ve bağlılık duygusunu yaratamazlar.

Ayrıca, örgütlenmeye ayrılmış kaynakların bir bölümü, hangi konuların ve hangi sözlerin örgütsüz işçilerde en olumlu etkiyi yaratacağını belirlemeye yönelik bitmek tükenmek bilmeyen pahalı kamuoyu yoklamalarına harlandı. Örgütlenme çalışmasında değerlendirilebilecek kaynakların çarçur edilmesi bundan ibaret değildi. İşçilere sendikal eğitim ve eylemle sendikal örgütlenmenin ne olduğu konusunda bir anlayış kazandıracak çalışmalar yapılmadı. İşçiler sorunlarının ancak sendikal örgütlenmeyle çözülebileceğini fark etmeye başladığında kamuoyu yoklamalarına ağırlık verilmesi, örgütlenme kampanyalarını ateşleyecek dönüşüm sürecinin de göz ardı edilmesine yol açtı.

Bu arada, sadece bir avuç sendika, dünyanın en büyük ve en güçlü çokuluslu şirketlerine karşı mücadelede başarılı olabilmek için gereken –ABD’deki ve dünyanın dört bir yanındaki ana şirketleri, yatırımcıları, tedarikçi firmaları ya da müşterileri hedefleyen- kapsamlı baskı kampanyalarına giriyor. Dışarıya yönelik bu sendikal taktikler uygulandığında ise, bunlar genellikle tabana yönelik örgütlenme kampanyalarından kopuk bir biçimde, uluslararası sendikal örgütün ya da AFL-CIO’nun kadrolarınca yürütülüyor. Böylesi bir yaklaşım, işverenlerin sendika karşıtı günlük saldırılarına karşı koyabilmek için gerekli baskı kampanyalarının etkinliğini sınırlıyor, tabanın bu kampanyalara sahip çıkmasını önüyor.

Sendika önderleri ile örgütçülerini örgütlenen işçilerden ayıran ırk ve cinsiyet uçurumu ise durumu daha da kötüleştiriyor. Daha fazla sayıda kadının ve renkli ırktan insanın örgütçü olarak çalıştırılması konusunda son zamanlarda önemli bir ilerleme kaydedildiği doğrudur, ama sendika üye tabanının bileşimi bu açıdan dikkate alındığında, sendika örgütçüleri ve özellikle önderleri arasında kadınların ve renkli ırktan insanların oranı son derece düşük kalmaktadır. On küsur yıldır, yeni örgütlenen işçilerin çoğunluğu kadınlar ve renkli ırktan insanlar olmuştur. Ama birçok sendika bu yeni üyeleri hâlâ statükonun sürmesi için aidat ödeyen insanlar olarak görmeye devam ediyor; bu insanların sendikada söz ve karar sahibi olmak istediklerini göremiyor.

Sendikal hareket örgütlenmek için değişme çabalarında önemli kazanımlar sağladı. Sendikalar çok sayıda kampanya yürütüyor ve başarı kazanıyor. Başarısını daha büyük işyerlerine taşıyor. Ama yeni AFL-CIO yönetiminin altı yıl önce söz verdiği yıgınsal ölçekte örgütlenmeden önce yapacağı daha pek çok şey var. Bu kolay olmayacak. Sendikalar sadece işverenlerin ve hükümetin dışarıdan gelen güçlü muhalefetiyle karşı karşıya değil. Ciddi örgüt içi engeller de var; ama bu engeller hiç değilse sendikaların kontrolü altında. Önde duran görev, sayıyı artırmaya yönelik basit bir taktik yaklaşımı aşmak, sendikal gerilemeyi tersine çevirecek düşünsel ve örgütsel değişime yönelmektir. Sendikal hareket küresel sermaye ile kapışabilecek ve kazanabilecek güçte bir toplumsal hareketi ancak o zaman oluşturabilecektir.

Andrew L. Stern

Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası (SEIU) Başkanı

Kate Bronfenbrenner'ın düşüncelerinin birçoğuna katılıyorum. Sendikal örgütlenmedeki çarpıcı artış, daha adil bir toplum görmek isteyen bu ülkedeki herkes için önemlidir.

Bugün AFL-CIO'daki en büyük sendika olan örgütümüzün üye sayısında ciddi bir sıçrama var. 1990'ların ortalarında her yıl sendikaya katılan işçi sayısı 20.000-30.000 iken, bu sayı şimdilerde 70.000-80.000'e ulaştı. Ulusal ve yerel düzeylerde örgütlenmeye muazzam kaynak aktarılmasının sonucudur bu. Örgütlenme çalışmalarımızı özellikle üye tabanımızın önemli bir bölümünü oluşturan üç sektörde (sağlık, bina hizmetleri ve kamu çalışanları) yoğunlaştırdık. Bu yıl, New Jersey'den Baltimore'a kadar binlerce kapıcı SEIU'da (Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası) örgütlenerek 5,50 dolar olan saat ücretlerini 9 dolara çıkarmayı başardılar. Kaliforniya'daki en büyük hastane zincirini oluşturan Catholic Healthcare West'te çalışan binlerce sağlık emekçisi, sağlık hizmetlerinin kalitesini etkileyen sorunları çözmek üzere sendikamıza katıldı.

Çalışmalarımızda bir adım daha atarak, örgütün tabanındaki yüzlerce üyeyi ve kendisini sendikal çalışmaya adanmış genç insanları örgütçü olarak eğitmek amacıyla yeni programlar başlattık. Sendikamız, Morehouse Yüksekokulu ve Cornell Üniversitesi'yle birlikte, yeni liderler yetiştirmek üzere bir eğitim enstitüsü oluşturdu. Çeşitli çalışmalar sonucunda, kadınlar ve değişik renklerden insanlar sendikamızın her kademesinde daha etkin bir rol oynuyorlar.

Bununla birlikte, Bronfenbrenner'ın belirttiği gibi, sendikal hareket ile müttefeklerinin örgütlenmeye daha fazla ağırlık vermesi gerekiyor. Bağımsız kuruluşlarca yapılan kamuoyu yoklamaları, sendikasız 30 milyon dolayında işçinin sendikalaşmak istediğini ortaya koyuyor. İstemiyor görünmelerinin ana nedeni, işverenlerin sendikalaşmak isteyen işçilere gözdağı vermek için çeşitli baskı yöntemleri uygulamasıdır. İşçilerde, kendilerine işverence nasıl davranılacağına işçilerin sendikalaşmaktan kaçınıp kaçınmamasına bağlı olduğu izlenimi yaratılmaktadır. Çoğu işyerinde işverence uygulanan cinsel taciz, verilen sistemli mücadeleyle nasıl yasadışı ve toplumsal yönden kabul edilemez bir eylem haline geldiyse, işçilerin sendikalaşması konusunda işverenlerin yetkilerini kötüye kullanması karşısında da aynı yol izlenmelidir.

İşverenlerin sendikalaşmaya müdahalesinin geriletilmesine yardımcı olmak ve kamu görevlilerinin eğer işçilerin sendika seçme özgürlüğünü savunmayacak olurlarsa bizlerin desteğini alamayacaklarını öğrenmelerini sağlamak sadece sendika yöneticilerinin değil, herkesin görevidir. Amerika'da savunmacı tutumu bırakıp gerçekten ilerici bir değişimi gerçekleştirecek bir sendikal hareketi oluşturmanın tek yolu budur.

JORGE MANCILLAS

Başkan Andy Stern'in yönetiminde yürütülen etkin örgütlenme çalışmaları sayesinde SEIU ülkenin en büyük sendikası oldu. Ama örgüt bir bütün olarak aynı başarıyı gösteremedi; değişik yerel örgütlerin ve örgütlenme kampanyalarının eşitsiz gelişmesi, Bronfenbrenner'in saptadığı ana sorunların örgütlenme kampanyalarını nasıl etkilediğini gösteriyor.

Sendikal hareketin yıllar içinde gösterdiği büyük başarıya, Bronfenbrenner'in önerdiği çok yönlü yaklaşımın uygulanmasıyla ulaşıldı. Akli başında bir yönetim ile deneyimli örgütçülerden oluşan bir ekip Güney Kaliforniya'da on binlerce işyerinde işçilere ulaştı, kazancı o işçilerin emeğine bağlı olan müşteri çevresiyle sıkı ittifak ilişkileri kurdu, etkin bir halkla ilişkiler kampanyası ve canlı bir politik faaliyet yürüttü.

Dört küsur yıl önce SEIU, Kaliforniya'da 473 hastanedeki 148.000 emekçiyi örgütlemek üzere iddialı bir plan uygulamaya başladı. "Sağlık Sektörü Eylem Kampanyası" adını taşıyan bu planın en önemli bölümü, Catholic Healthcare West hastane zincirinde yer alan kırk sekiz hastanedeki 39.879 tıp dışı personel arasından yardımcı hizmetlerde çalışan işçileri örgütleme çalışmasıydı. Bununla birlikte, dört yıl boyunca yüz binlerce dolar harcandıktan sonra bile, kampanya aksıyordu. Ancak 2001 ortalarında, deneyimsiz örgütçü kadroların yerine kilit görevlere deneyimli örgütçü kadrolar getirildikten ve işçi devrinin düşük olduğu kesimler örgütlenmeye başladıktan sonra, SEIU başarılı sonuçlar almaya başladı. Catholic Healthcare West hastane zincirinde yer alan yirmi hastanede 8.000 yeni üye kazanıldı (Mayıs ve Temmuz'da kazanılan dört hastanedeki 3.000 yeni üye dahil). Bu gelişme cesaretlendirici olmakla birlikte, kazanılan toplam yeni üye sayısı, sendikanın hedeflediği sayının sadece yüzde 5'ini oluşturmaktadır.

SEIU'nun sadece hastane görevli kadroları ile meslek belgeli hemşireleri örgütlemekle kalmayıp diplomalı hemşireleri de örgütleme kararı durumu daha da zorlaştırdı ve Kaliforniya Hemşire Derneği ile sendikanın çekişmesine yol açtı. Bu yetki mücadelesi her iki tarafı da yıpratana karşılıklı bir suçlama kampanyasıyla müthiş bir kavgaya dönüştü. Sendikalar örgütlenme çalışmalarını genişlettikçe ne yazık ki bu tür çatışmalar gitgide yaygınlaşıyor.

Sendikalarda gereksiz bölünmeye yol açabilecek bir başka alan da politikadır. AFL-CIO ile SEIU'nun yöneticileri, politikada "değişmez dostları değil, değişmez sorunları olduğunu" açıkladılar.

Bir başka çetin sorun ise, politikayı örgütlenmeye bağlayacak, politik eğitim sağlayacak, işçi adaylarına destek verecek ve politik pazarlama teknikleriyle seçilmiş kişilere bel bağlamak yerine, program hedefleri çerçevesinde, sorunlara dayalı sürekli politik savunma sağlamaya yönelik bir mekanizma yaratacak, semt ya da bölge esasına dayalı örgütsel yapılar oluşturulmasına çok az önem verilmesidir. İçerden "örgütlenmek için değişim"nin yanı sıra, sendikal hareketin örgütlenmenin gerçekleştiği politik ortamı da değiştirmesi gerekiyor. Bu ise geniş bir sosyal adalet vizyonundan kaynaklanan politik değişimin gerçekleşmesi amacına yönelmeyi de gerektiriyor.

Jorge Mancillas yakın zamanlara kadar SEIU Kaliforniya Eyalet Konseyi Güney Kaliforniya politik direktörüydü. Çeşitli sendikal kampanyalarda görev almış bulunan yazar şimdilerde bir dergide köşe yazarlığı yapıyor.

BRUCE COLBURN

Milyonlarca yeni üyeyi sendikalarda örgütlemek sendikal hareketin gündemindeki en öncelikli sorundur. Kate Bronfenbrenner'in belirttiği gibi, kısa vadeli kazanım ve zaferlerimiz bizi uzun vadede güçlü kılıyorsa başarı ancak o zaman gelecektir. Bunun gerçekleşmesi için, AFL-CIO ve ona bağlı sendikaların örgütsel ve kültürel yönden değişmesi, bir örgütlenme hareketi, sendikal hareketin bütün gücünü örgütlenmek isteyen herkesin işyerindeki sesi haline getirmek için seferber eden bir toplumsal hareket oluşturmaya yönelmesi gerekiyor. Bronfenbrenner imalat sektöründeki sendikaların ve işçilerin bu proje açısından taşıdığı önemi vurguluyor, ama sendikal hareketin önünde duran güçlüklerle ve olanaklara yüzeysel yaklaşıyor.

AFL-CIO saha çalışması biriminde bizler son beş yıl boyunca bütün enerjimizi böyle bir örgütlenme hareketi geliştirmeye harcadık. Sendikal Kentler stratejimiz, merkez işçi konseylerinin yerel düzeydeki sivil toplumda ekonomik ve politik erk için mücadele etmesine ve bu erki örgütlenmeyi desteklemek ve işyerinde işçilerin sesi olacak bir hareket inşa etmek için kullanmasına olanak sağlayacak bir çerçeve öngörüyor. Ülkenin değişik yerlerinden seçilen örnekler, yeterince yararlanılmayan bu stratejinin büyük bir potansiyel taşıdığını gösteriyor. Houston'da göçmen işçilerin hakları için, Los Angeles'ta ve başka yerlerde konut kapıcılarının kampanyaları için, Omaha'da ambalaj işyerlerindeki işçiler için yerel sivil toplumun verdiği desteğe göz atın. Sendikal Kentler stratejisinin etkisini artırmak için Yeni İttifak kampanyasını başlattık. Bu kampanya, uzun vadeli bir gündem oluşturmak için eyalet düzeyinde sendikaları bir araya getirmeyi, bir örgütlenme hareketinin gelişmesini amaçlıyor. Ayrıca, etkin bir programı uygulama kapasitesine sahip, güçlü bölgesel işçi federasyonları oluşturmaya yöneliyor. İşyerlerinde güçlü bir sendikal ses yaratmaya odaklanan bu yeni hareket, söz konusu işçi konseylerinin ve eyalet federasyonlarının yeniden inşasında büyük bir önem taşıyor.

Bu sonbaharda, Sendikal Kentler merkez işçi konseyleri, oluşmakta olan örgütlenme hareketi için daha farklı bir lider kadrosu oluşturmak üzere bir lider kadrosu geliştirme girişimi başlatıyor. Yeni İttifak'ın hedeflerinden biri, eyalet düzeyinde ve yerel düzeyde örgütsel yapılara sahip bir işçi hareketi oluşturmaktır. Söz konusu örgütsel yapılar sadece sendikal işçilere yönelik olmakla kalmıyor, işçi hareketini milyonlarca örgütsüz işçiye de açıyor. Sendikal hareket yığınları harekete geçirme gücünü program ve örgütsel yapı yönünden nasıl artıracığını kavramadıkça, öngördüğümüz örgütlenme hedeflerine asla ulaşamayacağız. Kuşkusuz bu girişimler çözümün sadece bir bölümünü oluşturuyor –doğrudan örgütlenme çalışmasını sendikal merkezler ve onların yerel örgütleri yapıyor-, ama yaşamsal önem taşıyor. Değişim hızının büyük ölçüde artırılması gerekmele birlikte, gelişme kesinlikle doğru yönde yol alıyor. Ne var ki bütün bu çalışmaların açık ve eksiksiz bir değerlendirmesinin yapılması bizi memnun edecektir.

Bruce Colburn AFL-CIO'nun Saha Çalışmaları Birimi'nin müdür yardımcısıdır. Sendikal harekette otuz yıldır aktif olarak çalışan yazar birçok sendikanın yanı sıra, 1990'ların başlarında Milwaukee Kenti İşçi Konseyi'nde de yöneticilik yaptı.

KIM MOODY

Kate Bronfenbrenner taşı gediğine koymuş. Sendikal hareketin örgütlenememesinin nedeni çoğu sendikanın değişime direnmesi ve açık bir stratejiden yoksun olmasıdır. Zaten ağır olan ekonomik ve siyasal koşullar son zamanlarda daha da ağırlaştığı için bu durum daha da ciddi bir tehlike habercisidir.

Bronfenbrenner'ın belirttiği gibi, sorun büyük bölümüyle sendikaların ataletinden kaynaklanıyor. Bu ataletin iki ana ögesinden biri, çoğu sendikada demokrasinin ve üye katılımının yokluğu, diğeri ise AFL-CIO ile ona bağlı sendikaların üyelerine ve örgütlenme ihtiyacı duyan milyonlara net bir toplumsal vizyon sunamamasıdır.

Sendikal demokrasinin önemi sadece genelde demokrasiye değer vermemizden kaynaklanmıyor. Aslında, sendikal demokrasi, örgütsüz kesimleri örgütlemenin ana gücü olarak sendikaların aktivist kadrolarını harekete geçirmenin ve genişletmenin tek yoludur. Demokratik tartışma olmaksızın, sendikaların hem mevcut hem de potansiyel üyelerini esinleyecek tutarlı bir strateji geliştirmesi söz konusu olamaz. Son olarak, sendikaların kaybettikleri pazarlık güçlerini yeniden kazanmalarına yardımcı olacak ve örgütsüz kesimleri sendikalaşma için mücadeleyi göze almaya ikna edecek olan şey, üye tabanının katılımından ve aktifliğinden kaynaklanan güçtür. Kararlar ve tartışma, yönetim kadrosunun ve diğer "profesyonel kadroların" tekelinde kaldığı sürece, atalet varlığını sürdürecektir.

Demokrasinin sendikal pratik üzerindeki etkisini ortaya koyan örneklerin hayli sınırlı kalması şaşırtıcı değildir. Ama Birleşik Elektrik İşçileri Sendikası gibi daha demokratik sendikalar var ve bu sendikalar daha açık bir örgüt içi politik kültür ile ortalamanın üzerinde sözleşmeler bağıtlayan daha etkin bir toplu pazarlık pratiğini birleştirmeyi başarıyorlar. Sendikal reformun yol açtığı değişimin belki de en iyi örneği, değişme sürecine girmiş Kamyon Sürücülerini Sendikası'nın 1997'de UPS'ye (United Parcel Service) karşı girişilen grev üzerindeki etkisiydi. Bu örnekte, tamamlanmamış da olsa derin bir demokratik değişim sürecinin ortasında olan bir sendika, üye tabanından gelen girişim ile yönetimin sağlam desteğini birleştirmek suretiyle son yılların en etkin grevlerinden birini gerçekleştiriyordu.

Kısa sürede su yüzüne çıkan seçim skandalı ve bunun sonucunda eski yönetim kadrolarının tekrar işbaşına gelmesi, demokratik değişim sürecinin kesintiye uğramasına yol açtı ve grevin kazanımları giderek eridi. Bununla birlikte reform hareketinin ve onun belkemiğini oluşturan Demokratik Sendika İçin Kamyon Sürücülerini hareketinin sendikal demokrasi yolunda attığı adımlar, belli yerel örgütlerde ciddiye alınacak bir demokrasi mirası yaratmıştır.

ABD sendikal hareketinin büyük bölümünün üye tabanına ve örgütlemeye çalıştığı ama örgütleyemediği işçi sınıfına net bir vizyon sunamaması çoğu sendikada tartışmanın yokluğuyla ilgilidir. AFL-CIO özellikle herkesle ilgiliymiş gibi görünen

ama hiç kimseye seslenmeyen, toplumsal yönden kof bir söylemle "orta sınıf" işçilere ve "işçi ailelerine" yönelmektedir. Sendikal merkez toplumsal konumunu çeşitliliğe, göçmen işçilere ve enternasyonalizme dayanarak geliştirmiştir, ama yönetim kadrosu bütün bunları birbirine bağlayacak ve sendikal hareketin tarihsel temelini oluşturan ortak kimliği yaratacak *sınıf* kavramına direnmektedir. Sınıf olgusunun "bize karşı onlar" boyutu, sanayi çevreleriyle "ortaklık" resmi söylemiyle iyice örtülmektedir.

İşçi sınıfını oluşturan ve şimdiye kadar görülmedik ölçüde çeşitlilik taşıyan milyonları ancak geniş bir sınıf vizyonu birleştirebilir. Sendikaların büyük bölümü gelir ve servet eşitsizliğindeki artışa dikkat çekerken, sadece bir avuç sendikal örgüt, bu gelişmelerin altında yatan sınıf gerçekliğini dile getirme cesaretini gösterebiliyor. Gelirlerdeki düşmenin, işletmelerdeki küçülmenin, çalışmadaki yoğunlaşmanın ve geleceğin güvencesizleşmesinin etkilerini her gün yaşayan yığınlara sendikalar net bir alternatif vizyon sunamıyor.

Sermaye ülke içinde ve dışında emekle mücadele halinde. ABD'de sadece sendikaların büyümesine ve sendikal tekniklerin gelişmesine ihtiyaç duyulmuyor; ABD'de asıl ihtiyaç duyulan şey, merkezinde işçi sınıfının çeşitli örgütlerine ve kesimlerine dayanan dinamik sendikaların yer aldığı bir sendikal hareket. Bunun gerçekleşebilmesi sendikalarda açık tartışma gerektiriyor. Bu ise farklılıkları içeren, toplumda ortaklaşa sahip olduğumuz şeyleri ve karşımızdaki toplumsal gücün kim olduğunu ortaya koyan bir sınıf kimliği gerektiriyor.

Kim Moody bağımsız yayın organı Labor Notes'da çalışıyor. İşçi sınıfının günümüz kapitalizm koşullarındaki konumu üzerine kitapları var.

Aşağıdaki yazı New Labor Forum dergisinin İlkbahar-Yaz 2000 sayısından alındı. Bill Fletcher AFL-CIO Başkanı Sweeney'nin yardımcısı ve AFL-CIO'nun eski Eğitim Direktörü. Richard Hurd ise Cornell Üniversitesi profesörlerinden.

Bill Fletcher ve Richard W. Hurd

Örgütlenmek Yeter mi?

Yirmi birinci yüzyıla girerken, yeni AFL-CIO, ABD sendikal hareketindeki dönüşümü yönetmeye çalışıyor. Bu yenilenme hareketinin ana ögesi, örgütlenmeye öncelik veren kampanyadır. Sendikalar kaynaklarını örgütlenmeye kaydırmak, güçlü örgütlenme kadroları oluşturmak, stratejik örgütlenme planları geliştirmek ve üyelerini bu sürece katmak zorunda kalıyorlar. Bu seferberliğin ana özelliğini şu slogan belirliyor: "Değişmek İçin Örgütlenmek, Örgütlenmek İçin Değişmek!"

Sloganın içerdiği mesaj tutmaya başladı. Büyük ulusal sendikalar örgütlenmeye ciddi kaynaklar ayırmaya başladılar, faal yerel örgütler örgütlenme birimleri kurdular ya da mevcutları genişlettiler. Örgütçü yetiştirmek amacıyla 1988'de AFL-CIO tarafından kurulan ve hızla gelişen Örgütlenme Enstitüsü talepleri karşılamaya çalışıyor. Sınırlı da olsa bu çalışmaların sonuçları alınıyor. 1999'da, yirmi yıldır ilk kez, özel sektörde sendikal işçi oranı düşmedi.

Örgütlenmeye öncelik verilmesinden kaynaklanan bu gelişmeler sevindirici olmakla birlikte, dönüşüm sürecini bir başka düzeye çıkarmanın önemli olduğu kanısındayız. "Örgütlenmek İçin Değişmek" sloganındaki "değişim", bazı savunucularının düşündüğünden çok daha derin sonuçlar içeriyor. ABD sendikal hareketinin örgütlenmesi ve yeniden doğuşu konusundaki yaygın görüş aslında nitelikten çok nicelikle ilgilidir. Yani hâkim görüş genelde sendikal harekette üye sayısının artırılmasına indirgenmektedir. Bu yaklaşıma göre, milyonlarca örgütsüz işçiye ulaşılması ve bunların örgütlenmesi genelde sendikal yapıda, işleyişte, yönetim kadrosunda ve sendikal kültürde pek az şeyin değişmesi anlamına geliyor.

Söz konusu standart yaklaşım insanların bencil çıkarlarına (öz çıkarına) sesleniyor. Gerekçesi de şu: Pazarlık gücümüzü artırmak için örgütlenmeliyiz. Son elli yıldır ABD sendikal hareketine hâkim olan bu akıl yürütme tarzı, özünde, sendikaların rolünü daraltarak toplu pazarlığa indirgeyen geleneksel yaklaşımın ifadesidir.

"Örgütlenmek İçin Değişmek" sloganının niceliksel yorumunun sendikal hareketi engelleyici olmasa bile, sınırlayıcı olduğu kanısındayız. Eğer sendikalar yığın halinde yeni üye kazanmak istiyorlarsa, önce bütün işçi kesimlerinin sendikal hareketini inşa etmek için gereken örgüt içi dönüşümü gerçekleştirmelidirler. Baş önceliğin her kesimi kapsayan bir kültür yaratılmasına verilmesi gerekiyor. Kadınları, her renkten insanı, göçmenleri ve farklı cinsel tercihlerden insanları kucaklayan bir sendikal hareket öngörüyoruz.

Örgütlenmek için değişimi benimseyen yerel sendikal örgütlerdeki çalışmalara dayanarak bu sonuca varıyoruz. Örgütlenmeye öncelik verilmesinde birincil rol ulusal sendikal örgütlere düşmekle birlikte, sendikal hareketin günlük yaşamını etkileyen değişimler yerel düzeyde gerçekleşir. Örgütlenmeyi üstlenen yerel örgütler bir dizi ciddi örgüt içi sorunla karşı karşıya kalır. Bu sorunlar örgütlenmeyle ilgili olduğu ölçüde, ulusal düzeyde gerektiği gibi kavranır ve üzerinde durulur (sözelimi, yeterince yetişmiş ve deneyimli örgütçü bulunmaması olgusu geniş ölçüde kabul edilmektedir).

Örgütlenmeyle sadece dolaylı olarak ilişkisi bulunan sorunlar konusunda çok daha fazla kaygı duyuyoruz. Örgütlenme gündemine kuşkuyla yaklaşan ve genç örgütçülerin üstenci tutumuna içerleyen sendikal kadrolar arasında yaygın bir şüphecilik gözleniyor. Üyelerin sorunları genellikle göz ardı ediliyor. Evet, daha aktif üyelere birkaç gönüllü örgütçü kadrolara alınmış ve değişimi coşkuyla destekliyor. Ama üyelerin çoğu örgütlenmenin kendileriyle ilişkisini kavrayamıyor ve alıştıkları sendikal hizmetlerin düzeyinin örgütlenme nedeniyle düşeceği kaygısını taşıyor. Seçimle gelen yönetici kadronun öncelikli örgütlenme hedefine bağlılığının sınırını sonuçta sendika içi politik ilişkilerin belirleyeceği kanısındayız. Yerel örgüt yöneticileri sendikal yenilenme konusunda hazır konmak istiyorlar, ama bu süreç içinde politik kontrolü kaybetmeyi göze almak istemiyorlar.

Bu durumda yerel düzeyde müthiş bir kurumsal atalet ortaya çıkıyor. Eğer yerel kadrolar örgüt içi engelleri aşabilir, örgütlenme programına destek verebilirse ve eğer sendikalar örgütsüz işçiler için bir çekim merkezi olabilirse, atalet olgusu kaçınılmaz bir yazgı olmaktan çıkar. Ne var ki, örgütlenme hedefleri kapsamında yer alan işçiler üye olarak katılacakları yerel sendikal örgütteki yönetim

kadrosuyla demografik (nüfusun toplumsal yapısı yönünden) ve kültürel uygunluk içinde değilse, sorunlar çıkacaktır. Örgütlenmek için değişmekle ilgili niteliksel sorunlar, ırk, etnik farklılık, cinsel farklılık ve cinsel tercih bağlamında özellikle açıklık kazanıyor.

Aşağıda sunulan senaryolar sendikaların yerel örgütlerindeki örgütlenmeyle ilgili beş yıllık bir alan çalışmasının ürünüdür. Bu alan çalışması çerçevesinde yaklaşık otuz büyük yerel sendikal örgütü kapsayan inceleme gezileri yapılmış, yönetici ve aktivistlerle tartışılmış, ayrıca birçok sendikadaki örgütlenme kadroları ve bölge görevlileriyle görüşmeler yapılmıştır. On altı farklı ulusal sendikanın çeşitli yerel örgütleriyle ilgili veriler kullanılmıştır.

Senaryoları oluştururken bu sendikaların pratiğini ve çeşitliliği kucaklama konusundaki deneyimlerini dikkate aldık. Sonuçta, öncelikli hedef olarak örgütlenmeyi coşkuyla desteklediğini söyleyen yönetici kadroların görev yaptığı yerel örgütlerce benimsenen üç ana yaklaşım olduğunu gördük. Yerel örgütlerdeki hâkim yaklaşımın örgütlenmeye simge (sembol) gözüyle baktığını saptadık. Bu gruptaki yerel örgütler örgütlenme programlarını temel bir özellik olarak değil, sadece sendikanın hayatîyetinin bir simgesi olarak görüyorlar. İkinci yaklaşımın takipçileri örgütlenmeyi kutsallaştıran militan yerel örgütler. Bu sendikalar kendilerini örgütlenmeye kayıtsız şartsız adanmış durumdadır, ama bu tutumun olumsuz etkileri sendikal temsil çalışmalarına ve üyelerle ilişkilere yansıyor. Üçüncü yaklaşım ise örgütlenmeye her kesimi kucaklayacak şekilde yaklaşan yerel örgütlerce geliştirilmiş. Bu sendikalar iç ve dış örgütlenmeyi dengelemeye çalışıyor ve cinsiyet, ırk, etnik farklılık ve cinsel tercih esasına dayalı ayırımları aşarak her kesimi kucaklamaya yönelik bir sendikal kültür yaratma çabasındalar.

Hâkim yaklaşım: Simge olarak örgütlenme

Örgütlenmedeki değişimin yerel düzeyde nasıl işlerlik kazandığına baktığımızda, çoğu durumda standart sendikal pratikten küçük sapmalar görürüz, ama çarpıcı bir dönüşümün izlerine pek rastlamayız. Örgütlenme atılımına katılan yerel örgütler genellikle işletme sendikası yönelimine ve bir sigorta acentası zihniyetine sahip geleneksel işletmeler gibidirler. Bu yerel sendikal örgütlerin yöneticileri karşı karşıya kaldıkları sorunların üstesinden gelebilecek donanıma sahip değildirler. Genellikle ana görevleri olarak sendikal hizmet sunmakla yetinirler ve örgütlenmeye de aynı genel bağlamda, yerel sendikal örgütün ana sorumluluğunu tamamlayan bir çalışma gözüyle bakarlar. Bir yerel örgüt yöneticisinin örgütlenmeyi tanımlayışı bu konudaki tipik tutumu yansıtıyor: "Örgütü bir işletme gibi yönetiyorum. İnsanları bütçeyi doğrultmak için kaydediyoruz." Bu durumda, örgütlenme, sendikanın üyeler adına etkin toplu pazarlık yapma temel görevinin uzantısıdır. Bu bağlamda, örgütlenme görevi verilen kadronun başka görevleri de vardır. Sözelimi gittiğimiz bir yerel örgütte yeni işe alınan örgütlenme müdürünün hukuk diploması var ve hakeme giden anlaşmazlıklarla ilgili çalışmalara yardım etmesi de gerekiyor. Bir başka yerel örgütte örgütlenme koordinatörü hâlâ işletme temsilcisi olarak sorumluluk taşıyor ve gönüllü olarak ek görevler üstlenmiş, çünkü "örgütlenme bu sendikada her kapıyı açmaya yarayacak anahtardır."

Örgütlenmeye simgeci bir anlayışla yaklaşan yerel örgütlerde, sonuç olarak, sendikal temsil çalışması ana etkinliktir, örgütlenme ise bunun uzantısıdır. Yerel

yöneticiler gönülsüz davranan kadroları fazla zorlamakta duraksıyorlar ve yeni örgütlenmeyi yüksek sesle sorgulayan üyelere hemen yanıt veriyorlar. Özellikle eğer örgütlenme konusundaki başlangıç çalışmaları başarılı olmayacak olursa, örgütlenmeye bağlılıkta zamanla azalma olacağı izlenimi ediniliyor. Aktif bir örgütlenme programını desteklerken sendikal temsil hizmetlerinin yerleşik düzeyini koruyacak kaynaklara sahip yerel örgütlerde bile örgütlenmeyi sendikanın ana işleviyle bütünleştirme çabası sınırlıdır. Yeni oluşturulan birimler, yerleşik toplu pazarlık ve yürütme işlerinin yanı sıra, deneyimli temsil kadrolarına verilmektedir ve yerel sendikal kültürde pek bir kıpırtı gözlenmemektedir.

Tıpkı örgütlenmeye yaklaşımlarında olduğu gibi, bu yerel örgütlerin yöneticileri, çeşitlilik taşıyan bir toplumsal tabana daha etkin bir şekilde ulaşma isteği içinde olduklarını ifade etmektedirler. Böylece, yerel bir örgüt yöneticisi, Afrika kökenli bir Amerikalı kadına, "herkes ona saygı duyduğu için", terfi niteliğinde bir sendikal görev verebilmektedir. Bu kişinin kadroda yer alması sembolik önem taşımaya, kadın ve farklı renkten üyeler için temas noktası işlevi görmesine rağmen, atandığı görev büroda yardımcılık yapmasını gerektirmektedir; bu arada, alan çalışması yapma görevi beyaz erkeklere verilmektedir. Bir başka yerel örgütteki beş üyeli bir gönüllü örgütlenme komitesinde iki Afrika kökenli Amerikalı ve bir lezbiyen vardır, ama üstlerindeki sorumlu kişi beyaz bir erkektir ve bu kişi komitenin çalışmalarını koordine etme görevini beyaz bir erkeğe vermiştir.

Yöneticiler genellikle sendikal yaşama kadınları ve farklı renkten insanları katma ihtiyacını kavriyorlar, ama davranışları önemsiz ve göstermelik kalıyor. Afrika kökenli Amerikalı bir kadının deyişiyle, "Eski sistemin devamı anlamına geliyor bu. Hâlâ erkeklerden oluşan yönetimi tercih ediyorlar... Hep biraz daha iyi olmak zorundayım. Ay'a ulaşmaya çalışmamı söylüyorlar, dediklerini yapınca da yıldızlara ulaşmaya çalışmalıydın diyorlar."

Örgütlenmeye simgeci bir anlayışla yaklaşan yerel örgütlerde sonuç genellikle zararsız bir pragmatizm olmaktadır. Ne var ki bu yaklaşım belli koşullarda zararlı bir hal alabilir. Bir yerel örgütte, farklı ırktan insanları kapsayan bir aday listesi çerçevesinde, beyaz bir erkek başkan seçildi. Bu kişi baştan aşağı beyazlardan oluşan bir kadroyu göreve getirdi ve daha sonra yapılan seçimlerde Afrika kökenli Amerikalılardan oluşan bütün yardımcılarının yerine beyazları getirdi. Eski kadrodan bir görevli şöyle yakınıyordu: "Sendika görevlileri siyahlara aldırıyorlar ya da sorunlarına yardımcı olmuyorlar." İşin daha da can sıkıcı yanı, yerel örgütün örgütlenme programını "siyahlara saygı duymayan" beyaz bir kadın yönetiyor. Yerel örgütün başkanı, sendika bütçesinin istikrar kazanmasına yol açan örgütlenmedeki başarıyla gururlanıyor, ama erkini güçlendirmek ve Afrika kökenli Amerikalıları haklarından yoksun kılmak için örgütlenmeyi nasıl kullandığının sözünü etmiyor.

Bir başka yerel örgütte Afrika kökenli Amerikalı bir başkan, sendika aktivistleri bu kişinin işyeri yönetimiyle girdiği uzlaşmacı ilişkilerden rahatsız oldukları için görevden alındı. Bunun üzerine, görevden alınan başkan ve Afrika kökenli yandaşlarından birçoğu üyelikten istifa etti ve daha sonra da bir grev sırasında grevi bırakıp işbaşı yaptı. Grev başarısız kalınca, Afrika kökenli Amerikalılar tekrar örgüte katılıp yerel örgütün yönetimine geldiler. Bir bölge görevlisi (ve sendikanın örgütlenme atılımında önde gelen bir kişi) gelişmeleri bize anlattı. Bu kişi durumu ciddi bir sorun olarak niteliyor: "Grev sırasında çalışma hakkının

varlığı nedeniyle, bu tür bölünmeler zarar veriyor; bir grup yönetimde olduğu için diğeri çekiliyor.”

Bu örnekler şunu gösteriyor: Örgütlenme sembolik kaldığı sürece, tehlikeli ve bölücü bir ırksal fırsatçılığın örgütlenme perdesi arkasına gizlenmesi olasılığı vardır. Sınırlı olduğuna inandığımız bu tür örnekler, öncelikli hedef olan örgütlenmenin politik amaçlarla kullanılması olasılığının bulunduğunu hatırlatıyor bizlere.

Örgütlenmenin kutsallaştırılması

Belki de örgütlenme konusunda en büyük heyecanı, haklarından yoksun işçi kesimlerini mücadeleye katarak onların desteğini kazanan, açık militan tavırlı yerel örgütler yarattılar. Kuşkusuz bu yerel örgütler sendikal hareketin mevcut durumundan memnun değiller ve aslında örgütlenmeyi sendikaları değiştirmenin yolu olarak görüyorlar. Militan örgütlenme anlayışındaki bu yerel örgütlere biraz daha yakından bakınca, örgütlenmeyi kutsallaştırıcı yaklaşımın ürünü olan dış örgütlenme ile mevcut sendikal yaşam arasında can sıkıcı bir kopukluk olduğu ortaya çıkıyor.

Militan yerel örgütlerin yöneticilerinin ortak özelliği, eskiden beri solculuklarıyla tanınan beyaz erkeklerden oluşması; bu kişiler genellikle 1970’lerde öğrenciyken aktivist olmuşlar. Bu yöneticiler politik perspektiflerinin üyelerle ille de aynı olmadığını kabul ediyorlar: “Ben ve birlikte çalıştığım kadro solcu bir politik tutuma sahibiz. Bu fikirleri üye tabanının sadece belli bir bölümü benimsiyor.” Ya da bir başkasının deyişiyse, “Bunun devrimci bir hareket olması gerekiyor... Kadrolarda bu daha belirgin, ama üyeler bizde bir şeylerin farklı olduğunu seziyor.” Solcu görüşlerin dolaysız eylem tercihiyle sıkı ilişkisi var: “Frene basmayın, kaybettiğimizden fazlasını kazanacağız...”, “Kuşku içindeysen, militan davran...”, “Eylemden hoşlanıyorum... Güç veriyor.”

Örgütlenme programında ve örgütçülerin yaklaşımlarında açık bir militan eğilim var. “Bu bir sendika değil, bir din; bu yerel örgüt bir hareketle ilgili” ya da “Devrim çok yakın.” Bu coşku, ne yazık ki, yerleşik birimlerdeki üyeler arasında güven ve bağlılık yaratmıyor. Eskiden örgütçülük de yapmış bir temsilcinin deyişiyse, “Örgütçüler üyelerin bir toplantı ya da yürüyüşte boy göstermekten başka bir işe yaramayacağını düşünüyorlar, üyeler ise bunu hissediyorlar.” Bu kopukluğu kadrolar da hissediyor. Bir yerel örgütte alan çalışması yapan bir temsilcinin ifadesiyle, “Örgütçüler bir tutum geliştirmişler, çünkü biz onların yaptıklarıyla ilgili değiliz.”

Üyeler ve temsilci kadrolar sözünü ettikleri hafife alınmayı kafalarından uydurmuyorlar. Bu militan yerel örgütlerin yöneticileri, örgütlenmeyi sendikal çalışmanın bütün diğer alanlarının üstünde bir konuma yerleştirerek örgütlenmeyi kutsallaştırmışlar. İşyerindeki günlük sorunlar konusunda özellikle sabırsızlar. Bir yönetici, “işyeri şikâyetleriyle uğraşma belasının örgütçülerin başından alınması” gerektiğinden söz ediyor. Bir başkası bunu yineliyor: “Şikâyetlerle ilgili çalışma hiç kimseyi hiçbir yere götürmez. Bu işin üyelere yıkılması gerekiyor.” Bu yaklaşım, birçok yerel sendikal örgütte kaynakları temsil çalışmasından örgütlenmeye kaydırma yönündeki girişimleri yansıtıyor. Bir yerel örgütte örgütlenmeyi finanse etmek üzere aidatı ayda üç dolar artırmak için verilen öneri üyelerin büyük bölümünce geri çevrilince, sendikanın yöneticilerinden biri

rahatsızlığını şöyle dile getiriyordu: "Sendika içi politik ilişkiler gibi saçmalıklarla uğraşacak zamanım yok."

Aynı yerel örgütteki ilerici yöneticilerle üyeler arasındaki kopukluk örgütlenme alanındaki ilerlemeyi tehlikeye sokuyor, bu ise sendikalarda dönüşüm yaratma çabalarıyla ilgili kuşkular yaratıyor. Birçok militan yerel örgütte üyeler örgütlenme çalışmalarına ve dönüşüm sürecine katılmak istiyorlar, ama örgütlenmeyi abartmıyorlar. Onlar kendi ihtiyaçlarının ve görüşlerinin ciddiye alınmasını istiyorlar. Yıllarca tabanda aktivist ve gönüllü örgütçü olarak çalıştıktan sonra bir küsur yıl sendikal kadrolarda yer almış bir temsilci kopukluk duygusunu şöyle özetliyor: "Üyelerden bu örgütlenme kampanyasına daha fazla destek vermelerini istiyorlar, ama temsil ilişkisiyle ilgili çalışmalar neden sona ersin ki? Örgütçüler eylemlerle ilgili kararlar alıyorlar, üyeler onlarla anlaşılıyorlar, ama üyelerin görüşlerini neden reddediyorlar? Yöneticilerin ve kadroların işçilerle daha fazla özdeşleşmesi gerekiyor." Keza, yerel bir sendika görevlisi yerel örgüt başkanından şöyle yakınıyor: "Kararları alıyor ve bizim yardımımızı istemiyor. Bizlerin bir şey bilmediğimizi, her şeyi kendisinin yapabileceğini düşünüyor."

Sorunun öbür yanında yer alanlarla yapılan görüşmeler söz konusu saptamaları doğruluyor. Örgütlenmeden sorumlu bir yönetici üyelerin strateji tartışmalarına katılmadıklarını kabul ediyor, ama ardından "enformasyon aktarımının" ve "eylemlere katılımın" her düzeydeki üyeyi nasıl kapsadığını anlatıyor. Yerel bir sendikal örgütün kadro sorumlusu şunları vurguluyor: "Üyeler sendikayı yönetmeye hazır değiller..." Örgütlenmeden sorumlu bir başka yönetici ise ekliyor: "İşçilerle birlikte deniyoruz... Eğer ilerleme mücadelesinin bir parçası olarak hata yapılıyorsa bu doğal bir şeydir."

Örgütlenmenin kutsallaştırılarak sendikal çalışmanın diğer alanlarından koparılmasının temsil çalışmalarının etkinliğini olumsuz etkilemesi şaşılacak bir şey değildir. Bir yerel örgütün örgütlenmeden sorumlu yöneticisi bunu şu sözlerle dile getiriyor: "Örgütlenmedeki başarı yerel sendikal örgütte kalıcı bir etki yaratmıyor."

Bu durumda, böyle bir örgütlenme anlayışına sahip yerel örgütte iki parçalı bir dünya işlerlik kazanır. Bu yaklaşımın ürünü olan örgütlenme kampanyaları, başarılı da olsa, birbirinden kopuk kalır. Örgütlenmenin kutsallaştırılması, örgütçüler ve gönüllü örgütlenme ekipleri ile sendikanın yerleşik birimlerinin günlük yaşamı arasındaki kopukluğu meşrulaştırır. Bu kopukluk, her seferinde, ırksal ve etnik gerginliklerle daha da karmaşıklaşır. Bu yerel örgütlerde örgütlenmeyle ilgili beyin takımı hemen hemen her zaman bütünüyle beyazlardan oluşur. Örgütlenme kadrolarının bileşimi çeşitlilik taşımaya ve demografik yapı yönünden hedef işçi kesimlerine uygun düşmesine rağmen, kararları alanlar beyazlardır. Sözgelimi bir yerel örgütte durum hayli ciddidir, çünkü örgütlenme çalışmaları Latin kökenli işçilerin ağırlıkta olduğu alanlarda yoğunlaşmış olmasına rağmen, sendika üye tabanının çekirdeği Afrika kökenli Amerikalılardan oluşmaktadır. Örgütün kadrosundan bir görevli şu saptamayı yapıyor: "Her iki grup birbirine karşı güvensizlik besliyor; Afrika kökenliler göçmen işçilerin işlerini ellerinden aldığını düşünüyorlar." Bir başkası ise şöyle diyor: "Bu yerel örgütü siyahlar kurdu; kendilerine önem verilmediği için homurdanıyorlar."

Bir başka yerel örgütte ise üyelerin yarısı Afrika kökenli Amerikalı olmasına rağmen, kadrodaki yedi kişiden altısı beyaz. Sendika kadrosundan Afrika kökenli

bir kadın şu saptamayı yapıyor: "Kadroda renkli ırktan insanların bulunmaması konusunda bence bir sorun yok, ama yine de daha fazla olması gerekirdi, çünkü çevremizde çok sayıda akıllı Afrika kökenli Amerikalı var." Temsilci kadrosundaki tek siyah ise şunları vurguluyor: "Üyeler farkındalar ve aidiyet açısından bu onları incitiyor." Aynı örgütte bir süre örgütçü olarak çalışmış Afrika kökenli Amerikalı bir kadın kendi deneyimini şöyle değerlendiriyor: "Beyaz erkek egemenliği işçileri uzaklaştırıyor."

Başkanın, personel müdürünün ve örgütlenme müdürünün beyaz olduğu bir yerel örgütte çalışan Latin kökenli bir aktivist de benzer saptamalar yapıyor: "Her gün önümüzdeki engeller üzerine sohbet ediyoruz. Tabandaki insanlara daha etkin rol oynama fırsatı verilmezken, yönetim kadrolarında beyaz insanlar var." Beyaz bir örgütlenme müdürü tutarsızlığı kabul ediyor: "Kadrolarda beyaz üst orta sınıfın görev almasının bir kültür normu haline geldiği bir yapı işlerlik kazanmış."

Örgütlenmenin kutsallaştırıldığı yerel örgütlerde üyelere ilginin azalması doğal bir sonuç oluyor. Üye tabanı ile yeni örgütlenen işçiler arasındaki ya da üyeler ile yönetim arasındaki ırksal bölünmeler gerginlikleri körüklüyor. Asıl önemli olan da bu bölünmelerin üzerinde durulmaması. Bu tür örgütlerde yönetim kadroları çevrelerini kendilerine benzer kadrolarla dolduruyor ve işçilerden kopuk duruyorlar. Örgütlenmeye bağlanmak öbür sorunları gölgede bırakıyor ve bölünmeler göz ardı ediliyor ya da bastırılıyor.

Her kesimi kucaklamaya yönelik örgütlenme

Örgütlenme konusundaki en umut verici yaklaşım, sendikal yaşamda üyelerle ilgilenme ihtiyacı ile örgütlenmeyi dengeleyen yerel örgütlerde gözleniyor. Bu yaklaşımı benimseyen örgütlerin temel felsefesine göre, sendikanın yaptığı her şeyin merkezinde üyelerin yer alması gerekiyor. Bir yerel örgüt başkanının deyişiyle, "Yaptığımız her şeyde en önemli yönü üyeler oluşturuyor. Onlar bizim için değil, biz onlar için oradayız." Bu tutumla birlikte, üyelerin sorunların üstesinden gelebileceği inancı gözleniyor. Başka bir yerel örgütün başkanı ise şu saptamayı yapıyor: "İşçiler sendika yönetim kadrolarının önünde bir olanaktır.. İnsanları işlerini yapmaları için serbest bırakmamız gerekiyor."

Bu tür bir anlayışa sahip yerel örgütler örgütlenmeye sıkı sıkıya sarılmalarına rağmen, öbür yerel örgütlerin örgütlenme yaklaşımını açıkça reddediyorlar. Örgütlenmeden sorumlu bir yönetici, geleneksel anlayışa sahip yerel sendikal örgütlere değinerek şu yorumu yapıyor: "Dünyayı vaat eden ne tatlı dilli örgütçüler gördüm, ama onlar gittikten sonra gelen sendika görevlileri üyelerle ilgili hiçbir şey yapmazlar." Örgütlenmeyi kutsallaştıran anlayış da bu yorumdan payını şöyle alıyor: "Bu tür örgütlenme anlayışına sahip sendikaların dört sorunu var: yöneticilerin egoları, sendikayı geliştirmekten çok sayıyı artırma kaygısı, üyelerle ilgilenmemek ve kadrolara yaklaşımdaki yetersizlik."

Öyleyse bu yerel örgütlerin farklılığı nerede? Birincisi, bu örgütler, üyelere odaklanmakla birlikte, bağımlılık yaratmama konusunda çok bilinçlidirler. "Sendikal hizmetle sınırlı bir anlayışa izin verilmez." Keza, bireysel sorunlardan ziyade kolektif sorunlar üzerinde yoğunlaşmak için her çaba harcanır. Bu yerel örgütler dış örgütlenmeyi iç örgütlenmeyle dengelemek için özel çaba harcarlar. Yerel örgütün ister mevcut üyelerle ister potansiyel üyelerle ilgili olsun, çalışmalarının tümü örgütlenme çalışması sayılır. "Her şeye rağmen örgütlenmeyi

sürdürmek zorundayız. Bizi toplumsal ve politik olarak bölen parçaları bir araya getirmenin tek yolu budur." Böylesi bir örgütlenme yaklaşımı ırk, cinsiyet, etnik ayırım ve cinsel tercihle ilgili sorunların üstesinden gelinmesini sağlar. Bu yerel örgütler her kesimi kapsayacak bir örgütlenmeye yöneliyorlar.

Bu anlayışa sahip yerel örgütlerden birinin Afrika kökenli Amerikalı örgütlenme direktörü, sendikanın kendisini tanımlaması açısından her kesimi kucaklamasının neden önemli olduğunu şöyle açıklıyor: "Şimdi kadro eğitimlerinde çeşitlilik bilincini devreye sokuyoruz. Kültürel ve sınıf içi farklılıkları dikkate alıyoruz, çünkü siyah bir renk olmanın ötesinde bir olgudur... Ekonomik faktörler çevresinde örgütleniyoruz; özellikle kadınlar ve azınlıklar kaybedenler arasında yer alıyor, bu nedenle çeşitlilikle ilgili sorunlar ekonomik nitelik taşıyor." Ve bu temel yaklaşım sendikanın günlük yaşamında gözleniyor. "Adaleti savunuyorsak, üyelere ve kadrolara adil davranmamız gerektiği anlamına geliyor bu." Keza, üyelerin sorumluluk üstlenmeyi öğrenmesi gerekiyor. "Liderlik eğitimine büyük önem vermemiz gerekiyor; üyelerimizi geliştirmemiz gerekiyor." Ve bu tür çabalar sonuç veriyor. "İnsanların, özellikle kadınların gösterdiği gelişmeyi görmek çok güzel."

Bu yerel örgütler her kesimi kucaklayacak bir örgütlenme yaklaşımına sahip olmasına rağmen, onların işçileri açık açık ırk ya da cinsiyet sorunları çevresinde örgütlemesi anlamına gelmiyor bu. Söz konusu örgütlerin büyük bölümü bu tür sorunların üstesinden ustalıkla geliyor. Bir bölge direktörünün deyişiyle, "Farklı renkten insanların bir arada çalıştığı birimlerde ırkçılık suçlaması yapmak istemiyoruz, çünkü işverenler işçileri bölmek için ırk sorununu nasıl kullanacaklarını biliyorlar." Bu örgütler ırk ya da ayırıcılığı öne çıkarmaktan çok, birliği geliştirmeye ağırlık veriyorlar." Üyeler ne kadar çok etkinlikte yer alırlarsa, ırk ve cinsiyet konusundaki önyargılar da o kadar çabuk yıkılıyor." Görevi örgütçülük olan beyaz bir erkek şöyle diyor: "Üyelerin önyargıları olabilir, ama onların güvenlerini kazanmamız gerekiyor. Tutumlar etkinliklere katılmakla ve etkileşimle değişiyor."

Bu yaklaşımın üyeler üzerindeki etkisi gerçekten dikkate değer. Bir sınır eyaletinde kırsal kesimden ellilerinde beyaz bir kadın şöyle diyor: "Rol yapmam gerekmiyor. Melez torunlarım konusunda yalan söylemem gerekmiyor."

Bu tanıma uygun bir yerel örgütte başkan beyaz ve erkek, mali işler sorumlusu Afrika kökenli bir Amerikalı, beş başkan yardımcısından biri yine Afrika kökenli bir Amerikalı, ikisi beyaz ve kadın, ikisi ise beyaz ve erkek. Yönetim kurulunda eşcinsel bir erkek ve bir kadın bulunuyor. Kadrolardaki altı kilit görevde dört kadın (biri Afrika kökenli) ve iki erkek var. Üyelerin çoğunluğu kadın ve yaklaşık yüzde 10'u Afrika kökenli Amerikalı. Başkan yardımcılarında biri sendikasının yaklaşımını şöyle özetliyor: "Sorunumuz ayırıcılık. İşverenlerin ırk, cinsiyet, vb. konularda engeller çıkarmasına meydan veriyoruz ve sonra bu engellere kendimizi kaptırıyoruz. Bir yerde bir işçinin sorunu varsa, o bizim sorunumuzdur. İşçilerin hakları için savaşıyoruz, sendikamızın felsefesinin özü budur."

Her kesimi kapsayacak biçimde örgütlenen sendikaların, bir önceki bölümde ele alınan militan anlayıştaki yerel örgütler ölçüsünde iddialı dış örgütlenme programları var. Bu örgütlenme kampanyaları, yerleşik birimlerde sendikal temsil etkinliğini korumaya yönelik iç örgütlenmeyle ve üye eğitimleriyle dengeleniyor. Bu denge, mevcut üye tabanının, kendi sorunlarının dış örgütlenmeye feda

edilmeyeceğini görmesini sağlarken, potansiyel üyelerin de örgütlenme kampanyası sona erdikten sonra kendilerine yönelik ilginin süreceğini görmesini sağlıyor. Çeşitlilik taşıyan üye tabanındaki grupların şu ya da bu nedenle birbirini suçlama eğilimi bakımından bu özellikle önemli. Bu yerel örgütlerin üye odaklı yaklaşımı, tabanın tümünün sendikal yaşama katılmasına olanak sağlarken, çeşitlilik taşıyan bir yönetim ve kadro yapısı da karar organlarının herkese açık olduğunu gösteriyor.

Bu yerel örgütleri bir arada tutan etken, adil bir toplum yaratmak için geniş kapsamlı bir işçi hareketi oluşturma idealine derin bir bağlılıktır. Bir yönetim kurulu üyesinin deyişiyle, "Bütün işçilerin haklarına gerçekten inanç besleyen bir ortamda ilk kez bulunuyorum." Örgütlenme kültürünün bütün kesimleri kucaklamaya yönelik değerleri nedeniyle, üyeler örgütlenmeye öncelik verilmesini destekliyorlar ve sendikadaki farklı gruplar birbirinden öğrenmeye açık bir tutum sergiliyor. "Üyeler örgütlenmeyi kavıyor. Özçıkara seslenmiyoruz, çünkü adalet için mücadele ediyoruz."

Gözlediğimiz otuz yerel örgüt içinden sadece dördü, her kesimi kapsayacak örgütlenmenin ana ilkelerini benimsemiş. Diğer örgütlerde üye sayısı son yıllarda artmış olmasına rağmen, sendikaların böylesi bir yaklaşımla büyüyeceğini kesin olarak söylemek mümkün değil. Niteliksel başarıya daha fazla güven duyuyoruz; bu sendikalar bir yandan örgütlenmeye öncelik verirken, öte yandan, bütün kesimleri kucaklayan bir işçi hareketi yaratılması konusunda üye tabanının desteğini kazanıyorlar.

İç ve dış örgütlenmeyi dengeleyebilmek çok zor bir iştir. Başarıyı garanti eden bir formül önermek ise yanlış olacaktır. Ne var ki, şu noktaları, her kesimi kucaklayan bir örgütlenme anlayışının yaşama geçirilmesi açısından önemli buluyoruz:

- Üyelerin sendikal becerilerini artıracak ve doğru bir örgütlenme kültürü yaratacak bir eğitim;
- Özellikle (ama münhasıran değil) kadınları ve renkli ırktan işçileri hedefleyecek bir yönetici eğitimi;
- Ulusal sendikal örgütün danışmanlık, perspektif ve kaynak desteği.

Geleceğe yönelik perspektifler

ABD sendikal hareketi mevcut durumuyla ortak bir ideolojiye sahip değildir. Muhafazakâr işletme sendikaları ile ilerici toplumsal hareket sendikaları, meslek sendikaları ile işkolu sendikaları, profesyonel işçilerin sendikaları ile hizmet sektöründeki düşük ücretli işçilerin sendikaları ve başkalarından oluşan bir karışım halindedir. Birleştirici bir felsefe ya da yaklaşımın yokluğu nedeniyle, yenilenme hareketinin liderlerinin sendikal değişimin niceliksel yorumuna önem vermeyi tercih etmeleri şaşırtıcı değildir. Eğer örgütlenmek için değişmek sadece büyümek anlamına geliyorsa, her sendikanın ve her sendika yönetiminin bunun üzerinde durması gerekiyor.

Niteliksel değişim sorunundan kaçınmak suretiyle, sendikal hareketin yapısındaki ciddi sorunlardan kaçınmış oluyoruz. Özellikle, sendikal harekete şimdiki haliyle beyaz erkek kültürünün kök salmış olduğu olgusuyla yüzleşmemiz gerekiyor. Bu

olgu, örgütlenmeyi kutsallaştıran militan sendikalar kadar, örgütlenmeye simgeci ve sınırlayıcı bir anlayışla yaklaşan geleneksel sendikalar için de geçerlidir.

Örgütlenme görevinin dar yorumunun olası sonuçlarından biri, bu yaklaşımın başarı sağlaması ve sendikaların yeni üyelerinin taleplerini karşılamak için değişmek zorunda kalmasıdır. Açık bir deyişle, yeni üyeler, kendilerini örgütleyen sendikaların yönetiminde ve kadrolarında yer almak isteyeceklerdir. Bu mantık çerçevesinde, eğer örgütlenme alanında kültürü değiştirecek olursak, bu sürecin sonuçları gerisin geri sendikalara yansımaya olacaktır. Yukarıda ele aldığımız deneyimler, bu görüşün kurumsal ataleti ve sendika içi politik ilişkilerin gücünü görmezden geldiğini gösteriyor.

Gerçekleşme olasılığı daha fazla olan bir başka senaryoya göre ise, kadınları ve renkli ırktan insanları örgütlenme çalışmaları, sendikal hareketin çehresini ve kültürünü değiştirmeye yönelik bir destek programı eşliğinde yapılmadıkça, geniş ölçekli bir başarı sağlayamayacaktır. Sendikal harekette değişime gidilmesi gerçekte farklı bir hareketin kavramlaştırılması demektir. Cinsiyet, ırk, etnik farklılık ve cinsel tercihle ilgili sorunlar işte bu bağlamda önem kazanır. Her kesimi kucaklayacak bir yaklaşımla örgütlenen yerel örgütler en azından bu sorunun üstesinden gelmeye çalışıyorlar.

Örgütlenmek için değişmekle ilgili yerleşik kaniya göre, ırk, etnik farklılık ve cinsiyet konusundaki duyarlılık genellikle örgütçü kadroların bileşiminde ya da gösteri yürüyüşlerinde çeşitliliğin gözetilmesi olarak yorumlanmaktadır. Bu tür çeşitlilik önemli olmakla birlikte, ana sorun, sendikaları ekonomik ve toplumsal adalet mücadelesinin aracı haline getirmektir. Özel önemin, işçi sınıfı içinde geleneksel olarak haklarından yoksun ve mülksüz kesimlere verilmesi gerekiyor. Sendikaların kültürünün ve faaliyetlerinin yeni üyeleri kucaklaması ve katılıma özendirilmesi anlamına geliyor bu.

Görüştüğümüz idealist bir genç kadın büyük bir sendikanın başarıyla sonuçlanan bir örgütlenme kampanyasındaki çalışmasını yeni bitirmişti. Son derece sarsılmış görünüyordu, çünkü kampanya boyunca Afrika kökenli Amerikalı örgütçüler salonun bir köşesinde, beyaz örgütçüler ise bir başka köşesinde baş başa vermişlerdi. Yemek aralarında da aynı şey olmuştu. Örgütlenme Enstitüsü mezunu küçük bir grup bu tutuma tepki göstermiş olmasına rağmen, örgütlenmeden sorumlu kişi bu sorunu çözmeye kalkışmamıştı. Genç kadın yaşadığı bu deneyim sonucunda, sendikalarda ırksal dengenin kültürel bir gerçeklik olmaktan çok bir şov olduğu kanısına varmıştı.

İşyeri demokrasisi konusunda yaptığı yenilikçi çalışmalarla tanınan bir görevli de aynı kanıdaydı: "Sendikamız örgüt içinde neyin iyi neyin kötü olduğu konusunda gerçeği söylemede son derece yetersiz kalıyor... Örgütlenme kültürümüz erkek egemen bir kültür. Birçok kadın maço kuralların egemen olmasını içlerine sindiremediği için görevden ayrıldı."

En incitici suçlama, önemli bir sendikanın Afrika kökenli Amerikalı bir bölge direktöründen geldi: "Bu örgütleri tanıdıkça, strateji, hedef belirleme, vizyon, işe alma, işten atma ve terfi ile ilgili kararların tamamının tümüyle beyaz erkeklerden oluşan dar bir çevrenin tekelinde olduğunu fark ediyorsunuz. Kuşkusuz tek tük bir siyaha ya da bir Asyalıya rastlıyorsunuz; sadık, talimata uyan ve usulüne uygun davranan renkli ırktan insanları yetkili görevlere yerleştiriyorlar.

Ama dar karar çevresi aynı kalıyor. Sendikal hareket hâlâ 40'lardaki ve 50'lerdeki noktada çakılmış duruyor... Irkçılık o kadar derinlere kök salmış, o kadar iğrenç, o kadar çirkin ki durum yürekler acısı.”

Bu dehşet hikâyeleri sendikal alanda çalışan bir avuç küskün insanın deneyimlerinden mi ibaret? Belki de. Kesin olan şey, bu örneklerin sendikaların tatsız yönünü ortaya koyması. Ama bu sorunları sendikal hareketteki renkli ırktan insanlarla görüştüğümüzde, doğru görüldüğü için insanı kesinlikle incittiği ortak kanısı ortaya çıkıyor. Afrika kökenli Amerikalı bir örgütçünün vurguladığı gibi, “Bir Latin kökenli, bir siyah, bir Asyalı çeşitlilik demek değildir; işçilere uygun bir kültür geliştirmeliyiz.”

Dönüşüm sürecinin bütünü hem pratik hem ideolojik bir mücadele demektir. Örgütlenmek için değişmek üyelerden dünyaya farklı bakmalarını, farklı davranmalarını ve başkalarının eylemlerini desteklemelerini ister. Irk, etnik farklılık, cinsiyet ve cinsel tercihle ilgili sorunların görmezden gelinmesi halinde, gerçekleşen değişimlerin üye tabanının yoğun direnciyle karşılaşması tehlikesi vardır. Örgütlenmeye yönelik değişim sürecinin eninde sonunda dönüştürücü olması gerekiyor. Böyle bir süreç sendikal hareketi mevcut haliyle genişletmekle sınırlı kalamaz, hareketi değiştirip yerine yenisini inşa etmek zorundadır. İşgücünde ten rengi koyu insanların ve kadınların ağırlığı arttıkça, değişim süreci teknik sorunlarla ve bürokraside değişikliklerle sınırlı kalamaz, sendikacılığın temellerini de kapsamak zorundadır.

Aşağıdaki yazı New Labor Forum dergisinin Sonbahar/Kış 1998 sayısından alındı. Linda Chavez-Thompson AFL-CIO'nun Başkan Yardımcısı.

Linda Chavez-Thompson

Sivil Toplum İşbaşında: Yeni İttifaklarla Örgütlenme Hakkımızı Nasıl Kazanıyoruz?

Salomon Smith Barney kafeterya zincirinin Wall Street'teki gösterişli merkez işyerinde çorba ve sandviç servisi yapan kafeterya işçileri bir yıl kadar önce sendikalaşmak istediler. 56 kişinin çalıştığı işyerinde işçiler ailelerinin sağlık sigortası kapsamına girebilmesi için net ücretlerinin yaklaşık altıda biri tutarında prim ödüyorlardı ve iş güvencesinden yoksundular. İşyeri çalışanlarının büyük çoğunluğunun Otel ve Lokanta Çalışanları Sendikası'nın (HERE) kendilerini işyerinde temsil etmesini isteyen bir dilekçe imzalaması uzun sürmedi. Ama bu girişim başlar başlamaz aşçılar, kasiyerler ve bulaşıkçılar işverenin yiyecek hizmetleri taşeronu Aramak'ın baskı ve gözdağı hedefi haline geldiler. Sendikalaşma hakkını kullanmaya çalışan işçiler misillemeyle karşı karşıya kaldılar, başka şubelere nakledildiler ve hatta işten atıldılar.

Bilinen bir hikâyedir bu. Yasaya göre, işverenler münhasıran işçilerin verebileceği bir karara müdahale edemezler. Ama uygulamada bu her zaman olur. Günümüzde iş yasaları öylesine işverenlerden yana hükümlerle doludur ki sendikalaşmak işyerlerinde ciddi bir tehdit altındadır. İşverenlerin örgütlenmeyi sindirmeye yönelik baskısıyla her gün karşı karşıya olan milyonlarca benzerleri

gibi, Smith Barney kafeterya işçileri için de Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu pek bir şey yapamıyordu.

Ne var ki bu hikâyenin sonu farklı. Yasanın kendilerine elverişli bir hareket alanı sağlamayacağını gören kafeterya işçileri alan genişlettiler. Sivil toplumun yardımını istediler ve sivil toplum yanıt verdi. Yerel dini liderler, şirketten, sendikalaşmaya karşı takındığı tutumu açıklamasını isteyen yazılar yazdılar. Destek sunan sivil toplum örgütleri işçiler adına gösteri yürüyüşleri düzenlediler. Smith Barney'nin şubelerine heyetler gönderildi. Ve New York İşçi Hakları Kurulu'nun dört üyesi yerel bir kilisede olayla ilgili kanıtları incelemeye yönelik bir soruşturma oturumu düzenledi.

200 kişilik bir izleyici kitlesinin önünde tanıklığına başvuru alan işçiler yasadışı işten atmaları, işyeri nakillerini ve diğer baskıları ortaya koydular. New York Belediye Meclisi Üyesi Kathryn Freed ile birçok sivil toplum hareketi liderinin de yer aldığı soruşturma jürisine taşeron firma Aramak'ın yaptığı bir yazışma da kanıt olarak sunuldu. Bu belgede Aramak, sendikal örgütlenmeyi açıkça savunan bir kişiyi işten çıkardıktan ve iki kişiyi de başka bir yere kaydandıktan sonra Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu'nun düzenleyeceği bir oylamaya hazır olacağını kabul ediyordu. Uzmanlar ise işçilerin Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu'nun düzenleyeceği bir oylama engelini aşmaları halinde bile, taşeron firmanın toplu pazarlık yasal sürecini yıllarca sürüncemeye sokabileceğini açıkladılar.

Soruşturma jürisi işçilerin haklarının çiğnendiği sonucuna vardı ve işçilerin sendikalaşma hakkının saptanması için hızlı ve adil bir prosedür önerdi. Kamunun incelemesinden çekinen Smith Barney anlaşmaya yanaştı.

Haksızlığı Gözler Önüne Sermek

Smith Barney kafeterya işçileri olayı, sivil toplumun sendikal örgütlenme mücadelesine katılmasını sağlamayı amaçlayan ve gitgide yaygınlaşan hareketin örneklerinden sadece biridir. Buffalo'da dini liderlerin grev gözcülerine katılmasından ve sivil toplum liderlerinin şirketin tepe yöneticisiyle görüşmesinden sonra, bir hastanede sendikal faaliyet nedeniyle işten atılmış işçiler işlerine döndüler. Wisconsin'de bir teknik yüksekokulda öğretmenlerin sendikalaşma girişimini engellemek için yüksekokul yönetiminin kamu fonlarını kullanması bir sivil toplum forumunda tartışılınca, okul yönetimi büyük paralar ödediği sendika karşıtı danışmanlık firmasıyla ilişkisini kesti. Los Angeles'te, eyalet senatörü Tom Hayden ve diğer seçilmiş kamu görevlileri, Güney Kaliforniya Üniversitesi'nde çalışan kapıcıların sendikalaşma çabalarıyla ilgili bir sivil toplum soruşturma toplantısına katılınca, sivil toplumun desteği sayesinde üniversite ve taşeron firma kapıcıların sendikalaşma hakkına saygı gösterdi.

Bu tür girişimler, AFL-CIO'nun, ABD'deki işyerlerinde süregiden gizli savaşa ışık tutarak örgütlenme hakkını yeniden kazanmaya yönelik yeni anlayışının ürünüdür.

Stratejimiz üç yönlüdür: İlk olarak, çoğu insanın sendikalar konusunda pek az şey bildiği günümüzde, Amerika'yı sendikal hareketle tanıştırmalıyız. Sendikaların işçi ailelerinin yaşamında oynadığı rolü göstermeliyiz. Medya kanalıyla, raporlar yayımlayarak, yayın yönetmenlerine mektuplar yollayarak, vb. sendikalar ve işçi

ailelerinin yaşamları açısından sendikaların taşıdığı önem konusunda kamuoyunda olumlu bir ilgi yaratabiliriz.

İkincisi, işçilerin sendikalaşmasını kolaylaştırmak için, haksızlığı gözler önüne sermeliyiz. İşçilerin sendika seçme haklarına saygı göstermeyen işverenleri kamuoyunda sergilemeli ve sendikalara gözdağı vermeye yönelik azgın kampanyaların sivil toplumda kabul edilemez görülmesini sağlamalıyız. Ülkenin dört bir yanında, soruşturma heyetlerinde sivil toplum liderlerinin yer aldığı soruşturma toplantıları ve kamuya açık başka toplantılar düzenliyoruz ve işyerlerindeki mücadeleye dikkat çekmek için eylemler örgütlüyoruz. Bu olaylarla ilgili haberler medya ve diğer kanallarla binlerce insana ulaşıyor. Sözelimi Houston'da, işçiler ve sendika yöneticileri, işyerlerindeki işçilerin sendika seçme hakkını çiğneyen beş işvereni ziyaret etmek için otobüsle bir günlük bir yolculuk yaptılar ve söz konusu işverenlere "Burada Adalet Yok" ödülü verdiler. Kaliforniya'daki çilek işçilerini desteklediği için Kroger'e de "Adalet Burada" ödülü verdiler.

Son olarak, işyerlerinde özgürlük ve demokrasinin gerçekleşmesi için gereken moral ve politik güçle üye tabanını seferber etmeli ve yeni sivil toplum ittifakları kurmalıyız. Sivil toplumun çeşitli kesimlerinde, iyiniyetli insanlardan, sendikalaşma mücadelesi veren işçilere destek vermelerini istiyoruz. Sonuç olarak, seçilmiş kamu görevlileri ve din adamları soruşturma heyetleri oluşturuyor ve soruşturma toplantıları düzenliyorlar. Yurttaş hakları ve kadın hareketlerinin ve diğer sivil toplum gruplarının liderleri İşçi Hakları Kurulları'na katılıyor ve sivil toplumun yönettiği sendika oylamalarında gözlemcilik yapıyorlar. Arkadaş ve komşu toplulukları mektuplar yazıyorlar, telefon görüşmeleri yapıyorlar ve işverenlerden işyerlerinde kurallara uygun davranmalarını istiyorlar. Tüketiciler, anababalar ve sivil toplum savunucuları işverenleri savaşı bırakmaya ve çalışanların haklarına saygı göstermeye zorluyorlar.

Yukarıdaki stratejiyle, kısa vadede, işverenin işçilerin kararlarına müdahalesini sınırlayabilir ve çalışanların sendikalaşmasını kolaylaştırabiliriz. Haksız davranışları günışığına çıkan birçok işveren utanç verici taktiklerinden çark edecektir. Ama bu strateji aynı zamanda uzun vadeli bir stratejidir.

Amerikalılar adaletsizliği açık seçik görünce, değişme gerçekleşmektedir. Sözelimi Bull Conner'ın köpeklerinin barışçıl amaçlı göstericilere saldırışını gösteren görüntüler bütün ülkede evlere girince, yurttaş hakları yasası meclisten geçti.

Öteden beri gizli kalmış şeyleri -işverenlerin örgütlenme girişimlerini bastırmak için uyguladığı gözdağı kampanyalarını, korkutma taktiklerini ve hukuk manevralarını- günışığına çıkararak hukuk sistemimizdeki temel aksaklıklara, günlük olay haline gelmiş temel değerlerin ve hakların çiğnenmesine dikkat çekebiliriz. Ve sivil topluma ulaşarak ve müttefiklerimizi -komşularımızı, tüketicileri, kadın ve yurttaş hakları gruplarını, sivil toplumun değişik kesimlerinin liderlerini- seferber etmek suretiyle yasaların yeniden düzenlenmesinin koşullarını yaratabilir ve işçilerin serbestçe sendikalaşma hakkının güvence altına alınmasını sağlayabiliriz.

Hareket Alanını Genişletmek

Sivil toplumun katılımını sağlama stratejisi, örgütlenme konusunda geleneksel tutumdan ayrılmak anlamına geliyor.

Bir kere, şimdiye kadar birçok sendika örgütlenmenin özel bir sorun olduğuna ve işverenin örgütlenmeyi engellemeye yönelik korkutma taktiklerinin kamuoyuna yansımalarının diğer işçilerin örgütlenmeden kaçınmasına yol açacağına inanıyordu. Örgütçülere göre, işten atılmış bir işçi neden televizyona haber olacaktı ki? Diğerlerinin üye olmaktan kaçınmasına yol açardı bu.

Bugün gitgide daha çok sayıda sendika bu sessizlik anlaşmasını bozuyor. Massachusetts'in Somerville kentindeki Rogers Foam işyerinde sendikalaşma çalışmalarına aktif olarak katılan Charlie Remington işten atıldığında, Tekstil ve Endüstri İşçileri Sendikası (UNITE), 40 işçinin şikâyetinde bulunmasını sağlayarak haksız uygulama suçlaması talebiyle başvuruda bulunmuş ve Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu'nun bölge örgütünde basın toplantısı düzenlemişti. Daha sonra 400 sendika üyesi ve sivil toplum temsilcileri işyerinde toplantı yapmıştı. Sonuçta, Remington işine geri döndü. Diğer işçilerin gözünde önemli bir zaferdi bu.

Birçok örgütçü, sonuçta sendikaya evet ya da hayır diyecek kişilerin işçiler olduğu bir oylamayla sivil toplumun bir ilişkisi olup olmayacağını da tartıştı. Örgütçüler, değerli zaman ve kaynakların sadece işçilerin gücünü artırmaya ve onları sistemli anti-sendikal saldırıları göğüsleyebilecek hale getirmeye harcanması gerektiği kanısındaydılar.

Ama bu yaklaşım son yıllarda köklü bir biçimde değişti. Sendika örgütçüleri, sivil toplumun katılımının işçilerin mücadelesine iki yönlü katkısı olduğunun farkına vardılar. Bir kere, sivil toplum genellikle kendisini yalıtılmış ve güçsüz hisseden işçilerin arkasında olduğu güvenini veriyordu. Bunun bir örneği Cincinnati'de yaşandı. Laidlaw okul servis otobüsü sürücüleri ve diğer çalışanlar geçmişte sendikalaşmaya çalışmışlar ve işverenin yoğun bir gözdağı kampanyası sonucunda örgütlenememişlerdi. Bu yıl bir kez daha yeni bir sendika oylaması başvurusunda bulduklarında, Birleşik Ulaşım İşçileri Sendikası ve Cincinnati merkez işçi konseyi sivil toplumun katılımını sağlamaya çalıştı. Öğretmenler okul yönetimine bir mektup yazdılar ve işçilerin sendikalaşmasını desteklediler. Yerel dini liderler ve belediye meclisi üyeleri işverene mektuplar yazarak işçilerin özgür ve adil bir oylamayla sendikalarını seçme hakkına saygı göstermesini istediler. Oylamadan üç gün önce, yüzlerce sivil toplum temsilcisi ve sendika üyesi bir garajın önünde yığınsal bir toplantı yaptı. Bir garaj çalışanı, Carolyn Hummins şöyle diyordu: "Dağıtılan bir bildiriye bile alamayacak yaklaşık 40 işçi vardı. Öylesine korkmuşlardı. Ama o gün kapının önüne kadar geldiler ve söylenenlerin hepsini dinlediler." Oylama günü, işçilerin çoğunluğu sendikayı seçti.

Sivil toplum mensupları ve liderleri, işverenlerin sendika seçme özgürlüğüne saygı göstermesi için nüfuzlarını kullanabilirler. Sözelimi New Haven'da yeni Omni oteli işvereni çalışanların sendikalaşması sırasında tarafsız kalmasını öngören anlaşmaya uymadı. O yılın Aralık ayında, otel muhteşem bir açılış yapma hazırlığı içindeyken, sivil toplum liderleri, New Haven Belediye Hizmetleri Komitesi'ni bir soruşturma toplantısı düzenlemesi konusunda ikna etti. Toplantıda dini liderler, şirketin topluma yönelik ahlaki yükümlülüklerinden söz ettiler. İşçiler, işverenlerin tarafsızlık anlaşmasına uymaması sonucu ortaya çıkan çatışma ortamını anlattılar. Bir sivil toplum örgütü, Omni işverenin istihdam

uygulamasının renkli ırktan işçileri geri planda tuttuğu yolunda tanıklık etti. Bir sonraki ay, öğrenciler ve diğer destek verenler birer hafta boyunca grev gözcülüğü yaptılar. Elm Kenti Kiliseler Birliği bir boykot başlatma kararında olduğunu açıkladı. Belli gruplar otelle yaptıkları rezervasyonları iptal ettiler. Sonunda belediye başkanı uyuşmazlıkta aracılık yapmayı kabul etti. Yapılan tek görüşme sonucunda Omni işvereni tarafsız kalmayı ve sendikanın yetkisini kabul etti. Sivil toplum temsilcilerinden birinin deyişiyle, "Omni işvereni sonunda iyi bir komşu olarak masaya oturdu."

Kalıcı İlişkiler Kurmak

Yerel sivil toplum örgütlenme mücadelesine niçin katılmak istiyor? Nedenlerden biri, toplumda büyümekte olan gelir uçurumunu kapatmanın en iyi yolu sendikalardan geçiyor. Ücretlerin artması toplumdaki herkesin yaşama standardının yükselmesi demektir. Sendikalar sayesinde kadınların ve renkli ırktan insanların ücretleri beyaz erkeklerin ücretleriyle eşitlenmeye başlar. Sendikaların varlığı yeni iş alanlarının açılmasına ve satın alma gücünün artmasına yol açar. Bu ise yerel ekonomilere bir ivme kazandırır ve kamu hizmetlerine katkısı olacak vergi tabanının gelişmesini sağlar. Sendikalar şirketleri daha sorumlu davranmaya (insanca yaşamayı sağlayacak bir ücret ödemeye, sağlık hizmetlerini ve emeklilik koşullarını iyileştirmeye, eşit ücret, iş güvencesi ve çevre yasalarına uymaya) zorlayabilir.

Şimdi Buffalo'da Ekonomik Adalet/Adaletli İş Koalisyonu'nu yöneten eski rahibe Joan Malone'un deyişiyle: "İşçilerin başına gelen her şey toplumun da başına gelmiş demektir." Buffalo'daki sendikaların ve sivil toplum gruplarının on yıl kadar önce yaşadıkları deneyimden çıkardıkları derstir bu. O sıralar sivil toplum grupları bir işyerinin Meksika-Texas sınırına taşınmasını önlemek için güçlerini birleştirmişti. Zamanla sendika ve sivil toplum grupları sürekli ilişkiler oluşturdular ve bu koalisyon gelişti ve güçlendi. Bugün koalisyon işverenlerle ilgili olarak hangi konuya dikkat çekse değişik kesimlerin liderleri, medya, yönetim kuruluşları ve iş çevreleri bunu ciddiye alır.

New Haven'da Angelice Laundry, sendika karşıtı bir kampanya açarak işyerindeki işçilerin örgütlenme çalışmalarına direndiğinde, yerel sivil toplum örgüt ve gruplarından oluşan koalisyon işverenin davranışını sorguladı, kınadı ve yığinsal bir protesto eylemi düzenledi. Sendikal oylamanın yapıldığı gün işçilerin yüzde 95'i sendikadan yana oy kullandı.

New Haven ve Buffalo'dakine benzer koalisyonlar ABD'nin dört bir yanında birçok kentte gerçekleşiyor. Bu girişimler bir gecede ortaya çıkmıyor, düzenlenen birçok kampanya sonucunda zamanla gelişiyor. Sürekli, kalıcı ilişkiler kurmak, ortak hedeflere odaklanan uzun vadeli bir sürecin ürünü. Bu tür ilişkiler, sendika üyesi işçilerin, seçmen, anababa, komşu ve çeşitli grupların üyeleri olarak toplumun da bir parçası olduğu olgusunun kabulünden kaynaklanıyor.

Sivil toplumun durumu yöreden yöreye değişir. Bazılarında geniş ve aktif koalisyonlar, yurttaş hakları grupları, dini cemaatler, vb. vardır; bunların birçoğu sendikalarla birlikte çalışma geleneğine sahiptir. Bazılarında ise yerel sivil toplumun örgütlenme ve harekete geçme geleneği sınırlıdır. Ama her yerel sivil toplumda cemaatler, politik liderler, örgütler ve iyiniyetli insanlar vardır.

Kuzey Carolina eyaletinin Greensboro kentinde sivil toplum bu özellikleri taşıyor. Kentte K-mart adlı firmanın yerel dağıtım merkezinde çalışan işçiler mücadelelerinde yerel sivil toplum gruplarını arkalarında buldular. İşçiler Ulusal Çalışma ilişkileri Kurulu'nun düzenlediği oylamada seçtikleri sendikanın kendilerini temsil etmesinden yana oy kullandılar. Sendikanın işyerindeki ilk toplu sözleşmesi olacaktı bu. İşçiler için eşitlik ve ekonomik adalet konuları önem taşıyordu. Firmanın çoğu beyazlardan oluşan diğer işyerlerindeki işçilere oranla kentteki siyah işçiler saat başına ortalama dört dolar daha az ücret alıyorlardı.

İşçiler yerel bir din adamları grubu olan Vaizler Forumu'yla sıkı bir ittifak ilişkisi kurdular. Bu onların mücadelesine manevi bir otorite kazandırdı. Vaizler Forumu, 30 küsur yıl önce siyah yükseköğretim öğrencilerinin tarihi bir oturma eylemi yaptıkları yerde, K-mart mağazalarına yönelik bir yerel boykot başlattıklarını açıkladı. "İşyerinde ister taciz ister adaletsiz ücret söz konusu olsun, bu toplumun sorunudur ve toplum, standartlarının ne olduğunu belirlemelidir," dedi Peder Gregory Headen. Birkaç ay sonra, Martin Luther King'in doğum yıldönümünde, işçilerin ve sivil toplum gruplarının işyerinin mağazalarından birindeki sivil itaatsizlik eylemine din adamları da katıldılar.

Üç yıl sonra, onca yürüyüş, forum ve tutuklama sonucunda, işçiler toplu sözleşme yaptılar ve ücret eşitliğini sağladılar. Ama işçilerin Vaizler Forumu ile ilişkisi sona ermedi. Daha sonra sendika da Vaizler Forumu'nun devlet ilkokullarına daha fazla kaynak sağlanması girişimini destekledi ve ırkçı hapis cezalarına karşı çıkmak için düzenlediği eyalet ölçeğindeki protesto yürüyüşüne katıldı. Din adamları ise sendikanın bir örgütlenme çalışmasına destek verdiler.

Doğal Müttefiklere Yönelmek

Cemaatlerinde birçok emekçi bulunduğu ve insan onuru ve ekonomik adalet sorunlarıyla son derece ilgili oldukları için, birçok dini lider, örgütlenme hakkının kazanılması mücadelesine aktif olarak katılmaktadır.

Sözgelimi Las Vegas'ta bir grup rahip ve hahamdan oluşan İşçi Adaleti İçin İnançlararası Konsey, inşaat sektöründeki kötü çalışma koşullarını incelemek ve sendikalaşmak isteyen işçilerin tehdit ve misillemeye maruz kaldıkları yolundaki iddiaları soruşturmak üzere bir soruşturma komisyonu gönderdi. Bu girişimler White Eagle Concrete firmasındaki 70 işçiye, işverenin müdahalesi olmaksızın sendikalaşma olanağı sağladı. Şirket konseye, işçilerin çoğunluğunun üye fişlerini imzalamış olması halinde tarafsız kalacağı ve işçilerin kararlarına saygılı davranacağı sözünü verdi.

Örgütlenmeye çalışan işçiler tüketicilerden de giderek artan bir destek görüyorlar. Illinois'de zihinsel engelliler için bir bakımevi olan Frances House'ta, sendikalaşmak isteyen bakım görevlileri önce sendikanın mevcut sivil toplum ilişkileri ağına yöneldiler. Sendika ise işçilere en etkin desteği bakımevinde kalanların ailelerinin verebileceğinin farkına vardı. "Bakım görevlileri ile hasta yakınları arasında bir bağ olduğunu biliyorduk ve bu bağ, bakımevi sahipleriyle olan ilişkiden daha sağlamdı," diyor sendika örgütlenme direktörü Tracey Abman.

Ailelerin sendikalar hakkında fazla bir bilgisi yoktu ve eyalette zihinsel engellilerle ilgili hasta yatak sayısının yetersizliğini bildikleri için bakımevindeki yakınları için kaygılanıyorlardı. Sendika bu engeli, hasta yakınlarına kaygılarını dile getirme ve

bakım görevlilerini desteklediklerini açıklama olanakları sağlayarak aştı. Daha da önemlisi, sendika, bakımevinde kaliteli bakım hizmetleri verilmesi istemini özellikle öne çıkararak işçilerin sözcülüğünü yaptı. Sendikayı destekleyen işçilerden biri işten atıldığında, hasta yakınları ve sivil toplum temsilcileri kamuoyunda işçileri korkusuzca desteklediler. Sonuç olarak, bakım görevlilerinin seçtikleri sendika toplu sözleşme bağıtladı.

Örgütlenme mücadelesinde sendikalar, seçimle göreve gelmiş kamu yöneticilerinden, örgütlenme kampanyalarında önderlik rolü üstlenmelerini de istiyorlar. Bu kişilerin iş çevrelerinde, yönetim kuruluşlarında ve kamuoyunda büyük bir ağırlığı vardır. Seçilmiş yöneticiler örgütlenme hakkını koruyan kararların ve yasaların çıkarılmasına katkıda bulunabilir ve işverenlerin örgütlenme hakkına saygılı davranması yönünde müdahalede bulunabilirler.

Ne yazık ki iş yasalarının çıkarılmasından sorumlu yasa koyuculardan birçoğu, işçilerin örgütlenmeye çalışırken karşı karşıya kaldığı zorluklardan genellikle habersizdir. İş yasalarında yapılacak değişikliklere yönelik çalışma yapmak için, örgütlenme kampanyalarına katkı sağlamak ya da milletvekillerinin seçim bölgelerindeki işçilerin sendikalaşma girişimlerine destek sağlamak için Kongre üyeleriyle bağlantı kurulmakta, bu kişilerden devreye girmeleri istenmektedir. Sözelimi bazı Kongre üyeleri Savunma Bakanlığı'na mektuplar yazarak Bakan'dan, Deniz Kuvvetleri'yle iş ilişkisi içindeki büyük müteahhit firma Avondale Shipyards'ın 5.000 işçinin sendika seçme özgürlüğüne saygılı davranması için girişimde bulunmasını istiyor. İşçilerin çoğunluğu beş yıl önce sendikada örgütlenmek yönünde oyunu kullanmış, Ama firma sendikayla görüşmeyi hâlâ reddediyor. Sendika şimdiye kadar iş yasasının 400 ayrı ihlaliyle suçlanmış.

Örgütlenme hakkının kazanılması mücadelesinde en önemli müttefiklerden biri sendikal hareketin kendi saflarında yer alıyor. Sendika üyeleri örgütsüz işçi arkadaşlarının sendikalaşma mücadelesine yardımcı olacak gücü taşıyorlar. Yaptıkları toplu pazarlık görüşmelerinde, işverenlerle, örgütlenme kampanyaları sırasında tarafsız kalacağı ya da üyelik fişi sayımından sonra sendikayı tanıyacağı konusunda hükümler içeren sözleşmeler bağıtlıyorlar.

Sözelimi Southwestern Bell firmasıyla böyle bir sözleşme bağıtlayan Amerika İletişim İşçileri Sendikası, işyeri yönetimiyle daha sağlıklı bir ilişki kurdu ve firmaya bağlı şirketlerden biri olan Mobile Systems'daki 2.000'i aşkın işçinin sendikal temsilden yararlanmasına yardımcı oldu. 1992'de Southwestern Bell firması, hissedarlarına, on yıl içinde şirket gelirlerinin büyük bölümünün geleneksel telefon hizmetlerinden çok telsiz hizmetlerinden kaynaklanacağını bildirince, sendikanın gündeminde üyelerin örgütlenme hakkı yönünde harekete geçirilmesi öncelik kazandı. Telsiz işçileri sendikada temsil edilmiyordu ve bir değişim olmazsa, binlerce sendika üyesi ve ailelerinin ücretleri düşürülmüş olacaktı. Sendika üyelerini eğitmeye ve harekete geçirmeye yönelik beş yıllık bir kampanya sonucunda, Southwestern Bell firması kendisine bağlı sendikasız şirketlerde örgütlenme karşısında tarafsız kalmayı kabul etmek zorunda kaldı.

Birçok sendika, toplu pazarlık görüşmelerinde, taşeron firmalarca istihdam edilen işçilerin haklarına saygı gösterilmesini sağlamak için de çaba harcıyor. Sözelimi Ford ile Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası arasında bağıtlanan bir sözleşme, Michigan ve Ohio eyaletlerinde fabrikalara sahip, oto koltukları imalatçısı bir firma

olan Johnson Controls'da yeni örgütlenmiş ve ilk sözleşmeleri için greve çıkmış 500 işçiye yardımcı oldu. Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası, 1996'da bağitlanmiş sözleşmenin hükümlerine gönderme yaparak Ford'un sorumlu bir şirket davranışı göstermesini istedi. Buna göre, şirketin grevcilerin yerine çalışan işçilerin ürettiği parçaları kullanmaması gerekiyordu. 2.000 kadar sendika üyesi ve onları destekleyen kişiler grev yerindeki Johnson Controls işçilerine katılarak sorunun kamuoyunda daha iyi kavranmasını sağladılar. Sonuçta, işçiler önemli kazanımlar içeren bir sözleşme bağitladılar.

Kapsamlı Bir Strateji

Kuşkusuz, yerel sivil toplumun desteğinin seferber edilmesi, kapsamlı bir örgütlenme stratejisinin sadece bir parçasıdır. Etkin örgütlenme, çeşitli taktiklerden yararlanan, işçileri harekete geçirecek ve hukuk, medya, araştırma, vb. alanlarda stratejiler içerecek bütünsel bir kampanya gerektirir.

AFL-CIO'nun örgütlenme hakkını hayata geçirme planı, Amerikan sendikal hareketini yeniden kurmaya yönelik birçok girişimden biridir. Bilindiği gibi, sendikal hareketin sadece mevcut örgütlülük düzeyini koruyabilmesi için yılda 350.000 işçiyi örgütlemesi gerekiyor. Yüzde 1'lik bir artış sağlamak içinse yılda 1,2 milyon işçinin örgütlenmesi gerekiyor. AFL-CIO sendikaların gündeminde örgütlenmenin baş öncelik olması için çaba harcıyor. Yıllar önce sendikaların kaynaklarının sadece yüzde 5'i örgütlenmeye ayrılırken, bugün birçok sendika bütçelerinin en az yüzde 30'unu bu işe ayırmayı hedefliyor. Ulusal sendikal merkez ayrıca Örgütlenme Enstitüsü ve Sendika Yaz Programları kanalıyla yeni bir örgütçü kuşağı yetiştiriyor ve geniş ölçekli, işkolu düzeyinde ve coğrafi yönden merkezi nitelikteki örgütlenme çalışmalarını destekliyor.

Öte yandan, AFL-CIO'nun Sendikal Kentler girişimi, sivil toplum koalisyonları kurmak ve sendika üyelerini ve müttefiklerini seferber etmeye yönelik bir yapı oluşturmak için yerel sendikaların merkez işçi konseyleriyle birlikte çalışmasına yardımcı oluyor. AFL-CIO, "Günümüz Sendikaları" kampanyasıyla, işçilerin ve sendikaların somut hikâyelerinin medya aracılığıyla kamuoyunda duyulmasını sağlıyor.

Yakın geçmişten çıkarılacak dersler açıktır. Her şeyin sendikalaşmaya çalışan işçilere karşı olduğu koşullarda, başarılı örgütlenme bugün sivil toplumun seferber olmasını gerektiriyor. Toplumda şirketlerin gemi azıya almış gücünü dengeleyebilmek için, ABD'deki sendikaların doğal müttefiklerini mücadeleye çekmesi gerekiyor. İşçi ailelerine hareket alanı açmak için, alanın genişletilmesi gerekiyor. İşverenlerin sert direncini alt etmek için, saflarımıza daha aktif katılımcılar gerekiyor. Ve iş yasasında yapılacak reforma zemin hazırlamak için, adaletsizliği gözler önüne sermemiz gerekiyor.