

Merhaba!

Dünya sendikal hareketinin gündeminde örgütlenmenin kazandığı hayati önem nereden geliyor?

Küreselleşme koşullarında kapitalizm yeniden yapılanıyor. Bu süreç özellikle üretimde, emeğin niteliğinde ve istihdam ilişkilerinde köklü bir değişim yaratıyor. Bu değişim sendikaların ayağının altındaki toprağı sarsıyor. Geleneksel sendikal yapılar, çalışma yöntemleri ve örgütlenme stratejileri geçerliğini yitiriyor.

Bugün dünyada yaşanan sendikal kriz özetle böylesi bir gelişmenin ürünü.

Sendikal krizden çıkışın yolu, "kapitalizmi bizim olmasını istediğimiz gibi değil, gerçekte olduğu gibi görmek" ten geçiyor. Çünkü kapitalizm dünkü kapitalizm değil. Bu ise sendikal yapılar, çalışma yöntemleri ve örgütlenme stratejileri üzerinde yeniden kafa yormayı gerektiriyor.

Dünyada bunu başarabilen sendikalar başka şeylerin yanı sıra özellikle örgütlenme konusunda yeni bir yaklaşım geliştirmeye çalışıyorlar. Yeni bir örgütlenme gündemi oluşturuyorlar. Bu gündemin iki önemli ayağı var: örgütlenmek ve bir örgütlenme kültürü oluşturmak.

ABD sendikal hareketinden Bill Fletcher,Jr.'ın deyişiyile, "Örgütsüz kesimleri örgütlemenin ilk adımı sendikalaşmış olanları örgütlemektir".

Bu sözler, genel olarak sendikal örgütlenme ve özellikle iç örgütlenme açısından örgütlenme eğitiminin taşıdığı önemi öne çıkarıyor. Örgütlenme eğitiminin özü ise sendikal kadrolarda yeni bir örgütlenme kültürü geliştirmek.

Şu saptama sendikal hareketin bu konudaki perspektifini özetliyor: "Örgütlenme gündemine gerçeklik kazandıracak olursak, sendikal hareket işyerinde ve toplumda önüne geçilemez bir güç haline gelecektir".

Gelecek dosyamızın konusu toplu sözleşme ve özellikle dünya sendikal hareketinin gündeminde özel bir önem kazanan çerçeve sözleşmeler.

Dostça selamlarımızla.

AFL-CIO Genel Başkanı'nın danışmanı Bill Fletcher Jr'ın ABD'nin Pittsburgh kentinde düzenlenen bir konferansta yaptığı konuşmanın metnini veriyoruz. Fletcher'ın sendikal merkezde sorumlu olduğu alanlar arasında eğitim, insan ve yurttaş hakları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, kadın işçiler birimi yer alıyor. Metin Labor Standard adlı yayın organının 2000 İlkbahar sayısında yayımlanmış.

Bill Fletcher, Jr.

Canlanan Sendikal Hareketin Görevleri

Sendikal harekete baktığımızda, hareketin canlanması ya da dönüşümü açısından bazı noktalar üzerinde durulması gerekiyor. Bir hareketin canlanması diğer hareketlerin varlığına bağlıdır. Bir başka deyişle, toplumsal kabarma tek başına olmaz. Sözelimi ABD'de Yurttaş Hakları Hareketi, Vietnam Savaşı karşıtı hareketin oluşumuna katkıda bulundu, ama her iki hareket etkileşerek diğer toplumsal hareketleri ateşledi. Bugünkü ABD ulusal sendikal merkezi AFL-CIO'nun kuruluşunda yer alan iki sendikal merkezden biri olan CIO'nun (İşkolu Örgütleri Kongresi) 1930'larda ortaya çıkışı, dünyada faşizmin ve faşizme karşı uluslararası birleşik cephenin ortaya çıkışı bağlamında gerçekleşti. O dönem büyük ekonomik krizin patlak verdiği ve Siyah Amerikalılar hareketinin dönüştüğü yıllardı.

Bu nedenle, sendikal hareketin canlanması üzerinde kafa yorarken, hareketi diğer toplumsal hareketlerden, dünyadaki ve ülke içindeki diğer oluşumlardan kopuk ele almak olanaksızdır. Toplumsal hareketlerin kabarma dönemlerinde halk yığınları (halkın çoğunluğu değil, ama kamuoyunu ve koşulları şekillendirebilecek muazzam sayıda insan), mevcut koşulların artık devam edemeyeceğini ve bir şeyler yapılması gerektiğini kavrar, öfkelerini ve umutlarını çeşitli biçimlerde ifade etmenin arayışına girerler.

Sendikal hareket içinde yer alan bizlerin sendikalar ve sendikacılık üzerinde yeniden düşünmemiz gerekiyor. Birçok sendika yöneticisi, sendikal hareketin canlanmasını bir balonu şişirmek gibi görüyor. Balonu şişirmek için içine hava verirsiniz. Derken balon şişer. Ama balon hep aynı balondur.

Tarihten şunu öğreniyoruz: Yığın hareketlerindeki kabarma, mevcut kurumları dönüşüme uğratma ve yeni toplumsal hareketler yaratma potansiyeli taşır. Var olan kurumlar bu hareketlerin oluşmasına katkıda bulunabilirler ve bu hareketler de var olan kurumları oluşturabilirler. Bir etkileşim söz konusudur.

Büyük bir ihtimalle, kapitalist sistem var olduğu sürece, işçi sınıfı direnecek ve örgütlenecektir. ABD ve başka ülkelerin tarihinde bu saptamayı doğrulayacak sayısız örnek vardır. Ne var ki, örgütlü işçi hareketinin varlığını şimdiki biçimiyle sürdürüp sürdürmeyeceği konusunda kesin bir şey söylenemez. ABD'de örgütlü işçi hareketi başlangıcından bugüne kadar çeşitli biçimlerde (bağımsız sendikalar, işçi birlikleri, vb.) var olmuştur. Hareketin bütün bu biçimleri işçi sınıfının farklı bilinç ve örgütlenme düzeylerini yansıtmıştır. Hareketin şimdiki örgütlenme biçiminin 21. yüzyılda da devam edeceğini söylemek kesinlikle mümkün değildir. Bunu şunun için söylüyorum: Sendikal harekete, ABD'de işçi hareketinin gelişmesini sağlayacak bir katalizör gözüyle bakmalıyız. Yapmakta olduğumuz

çalışmanın ABD’de sınıf ilişkilerini değiştirmenin temellerini atmaya yönelik olması demektir bu. Bu büyük bir görevdir; işçilerin eğitime, örgütsüzlerin örgütlenmesine sıkı sıkıya sarılmayı ve sendikalarımızın çeşitli işçi kesimlerini kucaklayan ve diğer toplumsal hareketlerle birlikte davranan gerçek birer mücadele örgütüne dönüştürülmesini gerektiriyor. Bu görev, ABD’nin ekonomi ve politikasını değiştirme kapasitesine sahip bir toplumsal güçler bloku yaratılmasına yöneliktir.

Peki, sendikacıların günlük çalışmaları açısından ne anlama geliyor bu? Burada şu birkaç noktayı vurgulamak istiyorum:

- Örgütlerimiz üzerinde yeniden düşünmeliyiz: Üyelerimizden öylesine kopmuşuz ki üyeler sendikaya kişisel yararlarıyla sınırlı olarak yaklaşma eğilimindedir. Diyelim ki bulunduğumuz kente bir uzay gemisi indi ve gemiden inen varlıklar, sendikaların gerçekten üyelerini temsil ettiklerini ve üyelerin kontrolü altında olduğunu kanıtlamamızı bizlerden istediler. Nasıl kanıtlardık? Hızlılık olsun diye sormuyorum. Yanıtlamamız gereken soruyu soruyorum. Sendika dediğimiz örgütlerin gerçekten işçilerin kontrolü altında olmasını nasıl sağlayacağız? Sendikaların üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamasını nasıl sağlayacağız?
- Sendikal eğitim yeni bir anlam kazanıyor: Yaklaşık 50 yıldır sendikalarımız sendikal eğitimi sadece beceri kazandırmakla, sözgelimi iyi bir temsilci nasıl olmalıdır konusuyla sınırlı görmüşlerdir. Yakın zamanlara kadar sendikal eğitim sadece teknik konularla sınırlı kalmıştır. Bugün bu yaklaşım birçok bakımdan gereksiz görülerek bir yana bırakıldı. Sendikal eğitimin yeni bir anlam kazanması, bu anlamın sınıf ve sosyal adalet kavramlarıyla ilişkisinin kurulması gerekiyor. İnsanlar birçok şeyi kendi deneyimleriyle öğrenirler, ama bu deneyimlerin yorumlanması gerekiyor. Hatırlıyorum, 1960’larda bazıları, insanların bir gösteride polis tarafından hırpalanınca daha radikal bir tutum takınacaklarını söylerlerdi. Tamam, bazıları radikalleşti, ama bazıları da daha farklı sonuçlar çıkardılar, sözgelimi gösterilerden uzak durdular. Sendikal eğitimin işçi sınıfının deneyimini kendi gözüyle yorumlaması gerekiyor. Sendikal eğitimin sınıfla ve sınıf kavramının temsil ettiği şeylerle ilgili olması, mücadeleyle ilgili olması gerekiyor. Ama daha önce vurguladığım gibi, bu mücadele bir başına gerçekleşmez ve sosyal adalet konusu da bu noktada ortaya çıkar. İşçi sınıfı mücadelesi adaletsiz toplumsal koşulları değiştirme mücadelesi olmalıdır. Mücadelenin belli bir işyeriyle sınırlı kalması ise toplumun bütününde yankı yaratmaz. Genel sosyal adalet mücadelesinden kopuk böylesi bir mücadele, katılanlar üzerinde bile sınırlı bir etki yaratır.
- Örgütsüzleri örgütlemek: Çoğunuzun örgütlenme üzerine bir sürü konuşma dinlediğinize eminim. Burada şunu vurgulamak istiyorum: Örgütsüzleri örgütlemenin ilk adımı sendikalaşmış olanları örgütlemektir. Üyelerimizde bu konuda müthiş bir potansiyel var. Onların bu konudaki becerilerinden ve enerjilerinden yararlanmalıyız. Üyelerimiz, örgütsüz kesimleri geleceklerinin sendikal harekette olduğu ve sendikal hareketin yeniden inşasında rol oynayabilecekleri konusunda ikna etmede önemli bir rol oynayabilirler.

- Yerel sendikal örgütün dönüştürülmesi; sendikal hareketin dönüştürülmesi: Burada söylediklerimin bütünü sendikal hareketin değişimiyle ilgilidir. Bu ise, önemli olmakla birlikte kaynakların örgütlenmeye kaydırılmasından ibaret değildir. Sendikal hareketin dikkatinin işçi sınıfının gücünün inşasına odaklanması gerekiyor. Pazarlık gücünün, seçim gücünün, işçi sınıfının yaşam koşullarının iyileştirilmesini sağlayacak gücün inşasına. Mevcut üyelerimizin temsilinden vazgeçmemiz anlamına gelmiyor bu. Tersine, üyelerimizin farklı bir biçimde temsili söz konusu. Üyelerin kendi kurumlarını kontrol etmeleri, kurtarıcı güç olarak kendilerini örgütlemeleri gerekiyor. Biliyorum, aranızdan bazıları bunun çalışmanın sendikal kadroların elinden bir şekilde alınması demek olduğunu düşünecek. Hiç de değil. Sendikal kadroların yapacağı çok iş var; ama daha yerinde bir deyişle, sendika işçilerin örgütüdür, sendikal kadrolar ise örgüt için çalışır. Kadrolar örgütü yönetmek için değil, yönetimin gelişmesini sağlamak ve örgütün yönetiminde işçilere yardımcı olmak için oradadırlar.
- Diğer ilerici toplumsal hareketlerle bağlantı kurmak: Gerçek bir yığın hareketinin oluşumu, diğer toplumsal hareketlerden kopuk olamaz. Üyelerimizin harekete geçirilmesine, sadece işyeri sorunları değil, daha genel toplumsal sorunlar bağlamında da yaklaşılmalıdır. Üyelerin etkinliğinin ve seferberliğinin, toplumsal değişim ve sosyal adalet ihtiyacı içinde olan arkadaşları ve komşuları tarafından da desteklenmesi ve yüreklendirilmesi gerekiyor. Sözcüleri, eyaletlerdeki ve kentlerdeki yerleşik politika ve iktisat anlayışını altüst edecek 'insanca ücret kampanyaları'na ihtiyacımız var. Yığınları kendi varkalımları için seferber edecek çevresel adalet kampanyalarına ihtiyacımız var. Devletin üstleneceği bir rolün bulunduğu ve bu rolün kapitalizmin milyonlarca kurbanına bir sosyal güvenlik ağı sağlamayı da içerdiğinde ısrar eden bir sosyal refah hakları hareketine ihtiyacımız var. Okulları holding kurumları olmaktan kurtarıp birer öğrenim kurumuna dönüştürmek için öğretmenlerle birlikte davranacak bir veli hareketine ihtiyacımız var. Evsizliğin sona ermesini ve herkesin insanca yaşayacağı bir yere sahip olma hakkını sağlayacak biçimde kiraya sınırlama getirilmesini talep eden bir kiracı hareketine ihtiyacımız var.

Bitirmeden önce son bir noktayı vurgulamak istiyorum. Hiç değilse sendikaların 1955'teki sendikalaşma oranına ulaşabilmek istiyorsak, önümüzde en azından 20 milyon işçiyi örgütlenme görevi duruyor. 20 milyon işçi! Bunu başarabilmek için, şimdiki çalışma biçimimizden farklı bir çalışma göstermemiz gerekiyor. Sendikal toplantılarda genellikle bunun, sendikaların kaynaklarını örgütlenmeye kaydırması anlamına geldiğini belirtiyoruz. Tamamıyla doğru, ama yetmez.

20 milyon işçiyi örgütlemek için bu ülkede koşulları değiştirmemiz gerekiyor. Bu ise sadece örgütlenme hakkının geliştirilmesi demek değildir. Toplumsal bir dalgalanma söz konusudur. İnsan yığınlarının hep bir ağızdan bu durumu artık kabullenmeyeceklerini dile getirmesi söz konusudur. İnsan yığınlarının ulaşabilecekleri bir gelecek, kendileri ve aileleri için parlak bir gelecek bulunduğu inanması söz konusudur. Bu koşulları yaratmak için, gözüpek örgütçülerden daha fazlasına ihtiyacımız var. Örgütlenmeye daha fazla para ayırmaktan daha fazlasına ihtiyacımız var.

Çok farklı düzeylerde eyleme, harekete ve yaratıcı düşünceye ihtiyacımız var. Bu anlamda, "Birimize verilen zarar hepimize verilmiş demektir" dendiğinde, bu boş bir söz değildir. Aslında, bu tutumun sendikaların geleceği açısından yaşamsal önem taşıdığı ve ABD'de sendikal hareketi yeniden inşa edip edemeyeceğimizi belirleyeceği kanısındayım. AFL-CIO'da yeni yönetim kadrosunun görevi devralması ve bu yönetimin ABD'deki şirketler dünyasına gözüpek bir tutumla karşı çıkması sonucunda, "Birimize verilen zarar hepimize verilmiş demektir" sloganını işçi yığınlarının benimsemesi ve sahip çıkmasıyla gerçekliğe dönüştürebiliriz.

Kaliforniya Üniversitesi'ne bağlı Çalışma ve İstihdam Enstitüsü'nün Kaliforniya eyaletinde çalışma yaşamı, işgücü ve sendikal hareket konusunda hazırladığı 2001 tarihli raporun "Örgütlenemeyenleri Örgütlemek" başlıklı bölümünü sunuyoruz. Metnin Kaliforniya'ya özgü ya da çok yerel kalan belli bölümleri dosyamıza alınmadı. Metnin yazarlarından Edna Bonacich Kaliforniya Üniversitesi'nde sosyoloji profesörü, Fernando Gapasin ise endüstri ilişkileri alanında yardımcı profesör.

Edna Bonacich ve Fernando Gapasin

Örgütlenemeyenleri Örgütlemek

Küreselleşme Kaliforniya eyaletinde emeğin niteliğini değiştiriyor ve bu süreç hiçbir alanda imalat sektöründe olduğundan daha belirgin değil. Sendikanın yaptığı sözleşmeyle işçilerin yaşam standardının sürekli artırıldığı büyük, istikrarlı fabrika olgusu artık eskilerde kaldı. Bu süreç sonucunda imalat sektöründeki sendikalar yalpalıyor.

Eyalet sınırları içindeki Los Angeles kentinde girilen örgütlenme atılımı sonucunda, genel sendikalaşma oranı son dört yılda yüzde 2'nin üzerinde artış göstererek yaklaşık yüzde 21'e ulaştı. Ne var ki, Kaliforniya'da 1988-1999 arasında imalat sektöründe sendikalı işçi oranı yüzde 21'den yüzde 9'a, Los Angeles'da ise yüzde 7'ye düştü ve düşüş sürüyor. Kaliforniya'da imalat sektöründe faaliyet gösteren sendikalar üye kaybetti ve bu sendikaların bir bölümü örgütlenmede ağırlığı, genelde, geleneksel tabanlarından "örgütlenebilir" gördükleri sektörlerle kaydırdılar.

Bugünlerde sendikal hareket kendinden fazlasıyla hoşnut. Ulusal sendikal merkez AFL-CIO'nun yeni yönetiminin örgütsüz kesimleri örgütlenme atılımı içine girmesi, göçmenlere yönelik politikada önemli değişimler olması, ev bakım hizmetlerinde çalışan işçilerle ilgili kampanya ve Los Angeles kapıcılarının adaletsizliğe ve eşitsizliğe dikkatleri çekerek büyük yankılar yaratan grevi, Kaliforniya sendikal hareketinin iyimserliğinin belli başlı nedenleri arasında yer alıyor. Bununla birlikte, kazanımların büyük bölümünün ya anlayışlı devlet görevlilerinin işverenleri anlaşmaya zorladığı kamu kesiminde ya da sendikal örgütlenme karşısında yatırımın ülkeden kaçmasının söz konusu olmadığı hizmet sektöründe olduğunu vurgulamak gerekiyor.

İmalat sektörüne baktığımızda durum daha iç karartıcı. Kaliforniya'da çelik, oto ve lastik sektörleri de dahil olmak üzere ağır sanayide önemli bir daralma yaşanırken, hafif imalat sektöründe yeni bir sanayileşme süreci yaşanıyor. Kaliforniya, özellikle Güney Kaliforniya ABD'nin imalat merkezi olagelmıştır. 1999'da Kaliforniya'da imalat sektöründe 1.922.800 işçi vardı ve bu rakam, sivil istihdamın yaklaşık yüzde 12'sini oluşturuyordu. Oysa 1983'te imalat işçilerinin sayısı aşağı yukarı aynı düzeyde iken (1.927.000), bu sektördeki işçilerin sivil istihdam içindeki oranı yüzde 17 idi. Arada iniş çıkışlar olmakla birlikte, Kaliforniya'da imalat sektöründeki işgücünün sayısı 2.000.000 dolayında olmuştur. Göçmen ve renkli ırktan insanlar bu sektörde çalışanların baskın çoğunluğunu oluşturuyor (bu oran sektördeki değişik meslek kesimlerinde yüzde 55 ile 85,3 arasında değişiyor).

1990'ların başlarında geliştirilen Los Angeles İmalat Eylem Projesi (Los Angeles Manufacturing Action Project-LAMAP), imalat sektörünün önemli olduğu varsayımına dayanıyordu. Proje yöneticileri imalat sektöründe göçmen işçilerin baskın çoğunluğu oluşturduğunun ve bu insanların genellikle en ağır ve tehlikeli koşullarda çalıştığının farkındaydılar. Göçmen işçiler arasında ölüme varan çok sayıda iş kazasını konu alan bir dizi makalenin basında yer alması üzerine bu proje oluşturulmuştu.

Yazımızda bu önemli sektördeki örgütlenme olanakları üzerinde duruyoruz. Ulusal sendikal merkez AFL-CIO'nun öne çıkardığı "örgütsüzleri örgütlemek" çağrısından farklı olarak, bazı sendika yöneticilerinin "örgütlenemez" diye nitelediği kesimler arasında örgütlenme sorunu üzerinde duruyoruz. Yazı üç bölümden oluşuyor. İlk olarak, emeğin niteliğindeki değişimi ve bu değişimin örgütlenme açısından yarattığı bazı sorunları ele alıyoruz. İkinci olarak, bu değişim sonucunda işçi hareketinin karşı karşıya bulunduğu sorunlara genel bir yaklaşımda bulunuyoruz. Üçüncü olarak, örgütlenmesi zor bu sektörde örgütlenme olanaklarının bazı yönleri üzerinde duruyoruz. İşçi hareketini sadece sendikal hareketi kapsayacak şekilde değil, geleneksel sendikal hareketin çerçevesi dışında gerçekleşen işçi örgütlenmesi olarak da tanımlıyoruz.

Küreselleşme ve Emeğin Niteliğindeki Değişim

"Küreselleşme" ile 1960'larda ve 1970'lerde yavaş yavaş oluşan ve 1980'lerde olgunlaşan kapitalizmin çağdaş aşamasını kastediyoruz. Bizim küresel/esnek kapitalizm olarak nitelemeyi yeğlediğimiz bu aşama, refah devletinin çözülmesi, Reagan'cı ekonomi politikaları, özelleştirme, yalın işletme anlayışı ve genelde piyasa güçlerinin alabildiğine serbest bırakılması da dahil olmak üzere bir dizi değişimi içeriyor. Bu değişimin nedenlerinin, özelliklerinin ve sonuçlarının bütünü üzerinde durmak yerine, bu sürecin özellikle emek üzerindeki etkileri üzerinde duruyoruz. Özellikle düşük ücretli imalat sektöründe değişim şu yönleriyle öne çıkıyor:

Giderek daha fazla sayıda firma işlerinin belli bölümünü sözleşmeyle dışarıya (taşeron) veriyor. En kârlı işleri ellerinde tutuyor ve daha az kârlılarını taşeron veriyorlar. Şirketler taşeron iş vermek suretiyle işsizlik dönemlerinde fazla işgücünü ellerinin altında tutmak zorunda kalmaktan kurtulmuş oluyorlar. Onun yerine müteahhit/taşeronları devreye sokuyor ve ihtiyaç duydukça işçi istihdam ediyorlar. Böylece giderlerini kısmış ve esnekliklerini artırmış oluyorlar.

Sözleşmeyle dışarıya iş verme uygulaması, çoğu küçük, çok sayıda geçici firmanın ortaya çıkmasına yol açıyor. Bu fabrikalarda çalışan işçiler, işverenlerin niteliği dolayısıyla geçici işçi haline geliyorlar.

Taşeronlaşma sendikalar açısından yıkıcı sonuçlar doğurabilir. Bir kere, müteahhit/taşeronlar kârın merkezi değildir, bu nedenle sendika yapacağı sözleşmeyle işçilere fazla parasal kazanım sağlayamaz. İkinci olarak, rekabetçi yaklaşım nedeniyle büyük şirketler işyerinde sendika olan müteahhitler yerine sendikasızlarını tercih edecekler ve üretimi sendikal mücadelenin boy verdiği müteahhit/taşeronların işyerlerinden uzak tutacaklardır. Üçüncü olarak, taşeron işyerlerindeki işçilerin çalışması süreklilik taşımaz ve aldıkları düşük ücretler sendika aidatlarının tamamını ödemelerine olanak vermez. Bu faktörler, taşeron firmalarda istihdam edilen işçiler arasında sendikasız kesimlerin genişlemesine ve artmasına yol açıyor. ABD’de birçok şirket, taşerona iş vermek suretiyle sendikaları etkisizleştirebileceklerini öğrenmiş bulunuyor.

Küreselleşmenin bir başka özelliği sınır ötesi üretimdir. ABD şirketleri üretimi işgücünün son derece ucuz olduğu yerlere kaydırıyorlar. Bunu başlıca iki biçimde yapıyorlar: dolaysız yatırım ve sözleşmeyle dışarıya iş verme. Sözleşmeyle dışarıya iş vermede, üretimin belli bölümlerinin dışarıya kaydırılması, dünya ölçeğinde yeni parçalanmalarla son derece aşırı bir işleyiş kazanıyor. İmalat sektörü bu konuda özellikle ağır darbeler yiyor.

Belli bir şirketler grubunda örgütlenme sorunu, o grup dünyanın dört bir yanına dağılmış durumda ise muazzam bir boyut kazanmaktadır. Sınır ötesi sözleşmeler sayesinde, uluslararası şirketler, sadece kendilerine en iyi sözleşme koşullarını, en düşük ücretleri ve politik yönden en elverişli işgücü olanaklarını sağlayan ülkelere üretimi kaydırmakla kalmamakta, belli bir yerdeki sendikal sorunlardan üretimi bir başka yere kaydırarak kurtulmaktadırlar da. İşçiler örgütlenmeye girişince, çalıştıkları fabrikanın kapanması ve çekip gitmesi tehdidiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu kimi zaman blöf olmakla birlikte, çoğu zaman gerçekleşmiştir de. Böylece, belli bir yörede çetin bir sendikal mücadeleyi kazanan işçiler işsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Sınır ötesi üretimin ve genelde sözleşmeyle dışarıya iş vermenin bir başka özelliği gizliliklidir. Sözgelimi giyim sanayisinde uluslararası şirketler, müteahhit ve taşeron ilişkilerinin yasal olarak korunması gereken bir işletme sırrı olduğu gerekçesiyle genellikle üretim yerlerini gizli tutarlar. İşçilerin ve sendikaların taşeron işçilerinin nerede istihdam edildikleri konusunda bilgilerinin olmaması demektir bu. Ayrıca, esnek üretim nedeniyle, işyerleri değişmeye devam eder ve bilgilenme sorunu süregelen bir duruma gelir.

Gizliliğin yanı sıra, üretimin kaydırılması, belli uluslararası şirketlerle ilişkilerin istikrarsızlaşması anlamına geliyor. Belli bir taşeron firma birden fazla uluslararası şirketle çalışabilir ve kendisine iş veren şirketlerle sürekli değişen ilişkiler kurabilir. Bu ise, işgücündeki sürekli değişimler nedeniyle bütün işçilerin belli bir uluslararası şirkette örgütlenmesini olanaksız kılabilir.

Elbette bütün imalatçı firmalar aynı ölçüde hareketli değildir. Bazı sanayi ve sektörler daha çok belli bir bölgeye bağlıdır. Daha az hareketli sektörlerde örgütlenme olanakları daha fazladır. Bununla birlikte şu sorun hâlâ geçerlidir: Hareket olanağına sahip sanayilerde nasıl örgütlenebiliriz? Küresel yönden

hareket olanağına sahip sanayi ve sektörler ekonominin önemi giderek artan bir bileşenidir. Bu sanayi ve sektörler örgütlenemez diye bir yana bırakılamaz.

Üretimin yer değiştirmesinin yanı sıra, firmaların daha da parçalanmasına ve istihdam ilişkisinin firma dışına kaymasına yol açan başka yeni yöntemler de vardır. Bu konuda şu örnekler verilebilir: evden iş yapanlar da dahil, işçilerin bağımsız taşeron statüsüne sokulması; başka kuruluşların istihdam ediyor görüldüğü işçilerin geçici ve part-time işçi olarak istihdamı; düzenli istihdam edilen işçilerden daha düşük ücret alan ve firmadan hiçbir hak talep edemeyen geçici ve part-time işçilerin oranının artırılması. Part-time ve geçici işçiler bugün ABD işgücünün dörtte birini buluyor. Üretkenlikleri düşük olan bu işçi kesimleri genellikle düşük ücretlidirler, sınırlı iş güvencesine sahiptirler, ilerleme olanağından yoksundurlar. Bu kesimler işgücünün öbür kesimlerine oranla çok daha az örgütlüdürler.

İstihdam biçimlerinin değişmesiyle birlikte, kadın işçilerin, renkli ırktan insanların, göçmen işçilerin ve kayıt dışı göçmen işçilerin sayısı ve oranı artıyor. Önemi yitiren, düşük ücretli işlere en sınırlı haklara sahip nüfus kesimleri yerleştiriliyor.

Bu süreç her türden çatışma potansiyelini besliyor. Sendikalaşmış, genellikle beyaz ve erkek eski işçiler iyi iş olanaklarının ortadan kalktığını, onun yerini ülke içinde ve dışında daha "esnek" işlerin aldığını gözlüyorlar ve başlarına gelen bu bela nedeniyle, daha elverişsiz konumdaki işçi kesimlerini suçlama eğilimi taşıyorlar. Başka bir deyişle, söz konusu değişim süreci ırk ve cinsiyet ayırımını körüklüyor. İkincisi, sendikalaşmış işçiler, daha elverişsiz konumdaki işçilere ulaşmayı pek istemiyorlar, çünkü onları "farklı" görüyorlar, onlarla aynı dili konuşmadıklarını düşünüyorlar. Ayrıca, işçi sınıfının farklı kesimleri arasındaki ekonomik uçurum, yeni kesimlerin örgütlenme olanaklarını güçleştiriyor. Üçüncüsü, daha çok beyaz erkeklerden oluşan eski üye tabanından gelen sendika kadroları kemikleşme eğilimi gösteriyor. Bu kadrolar yeni işçi kesimlerinin kültürlerini genellikle tanımıyor ve o kesimlerin çıkarlarının temsilinde zorlanıyorlar. Bu arada, elverişsiz konumdaki işçi kesimleri kimi zaman sendika yönetimlerine güvenmiyorlar.

Yukarıda açıklanan değişim sürecinin sonuçlarından biri, istihdamda istikrarsızlığın artmasıdır. İşçilerin düşük ücretli kesimlerinin önemli bir bölümü istikrarlı bir istihdam olanağından yoksun. Bu insanlar sadece belli bir sanayi içinde iş değiştirmekle kalmıyorlar, bazıları bir sanayiden diğerine geçiyorlar. Kadınlar giyim sektörü, ev hizmetleri, bürolarda ve lokantalarda kapıcılık hizmetleri ve sokaklarda seyyar satıcılık gibi işler arasında gidip geliyor. Erkekler lokantalardan inşaat veya diğer sektörlere, bahçıvanlığa ve küçük işletmelere geçiyorlar. Bu işçiler tam anlamıyla kapitalist proleterya, hangi işte istihdama ihtiyaç varsa oraya kaydırılan vasıfsız işçilere dönüşüyorlar. İşin somut gereklerini karşılayacak şekilde kısa bir eğitimden geçiriliyor olabilirler, ama becerilerini artıracak ciddi bir eğitim söz konusu değil.

Giyim, ayakkabı, oyuncak gibi sektörlerde sermaye kesimi rekabetçi bir yapı taşıyor ve bu kesimi oluşturan ana aktörler birbirini tanıyor ve ortak çıkarlarını korumaya yönelik örgütler kuruyor. Bu sektörlerdeki düşük ücretli kesimler ise hareketliliği nedeniyle örgütsüz kalıyor. Elbette bu işçi kesimleri kilise cemaatleri, futbol kulüpleri gibi çeşitli yerel toplum örgütlerinde yer alıyorlar. Ama sürekli bir hareketlilik içinde oluşları nedeniyle iş çevresinde örgütlenmeleri olsa olsa geçici

bir faaliyet oluyor. Sonuç olarak, yerel sivil toplumla ilgili toplumsal yapılar, birey açısından, işle ilişkili toplumsal yapılardan daha önemli hale geliyor.

Yeni Dünya Düzeninde Örgütlenme Zorluğu

ABD’de sendikaların çoğu hâlâ refah devleti varsayımından yola çıkarak faaliyet gösteriyor. Bu sendikalar devlet ile iş çevreleri ve sendikaların işbirliği içinde çalıştığı, endüstri ilişkilerinin altın çağı diye adlandırılan dönemin geçip gitmesinin yasını tutuyorlar ve o dönemi geri getirmeye çalışıyorlar. Bu nedenle Demokratik Parti’yi desteklemeye devam ediyorlar, gerçekliğin tersini göstermesine rağmen bu partinin zamanı tersine çevireceğini umuyorlar. Ama Demokratik Partili başkanların ve valilerin uygulamaları gösteriyor ki bu kadrolar refah devletini yeniden kurmaya niyetli değiller. Sendikaları koruma niyeti taşıyorlar. İşçilerin örgütlenme hakkını etkin bir biçimde korumaya yönelik bir Çalışma İlişkileri Yasası çıkarma niyeti içinde değiller. Gerçek şudur: Köklü bir değişim gerçekleşti ve bunu tersine çevirip “eski güzel günlere” dönmek olanaksız.

Üstelik eski güzel günlerin ne kadar güzel olduğu konusunda da ciddi kuşkularımız var. ABD çalışma ilişkilerinin altın çağının ana özelliğini sendikal harekette işletme sendikacılığı, ırk ve cinsiyet ayrımcılığı oluşturuyordu. Sermaye, devlet ve emek arasındaki işbirliği birçok beyaz işçi ailesinin orta sınıflara kaymasına, buna karşılık renkli ıktan çoğu insanın dışlanmasına ve beyaz kadınların genellikle ev kadını rolüne itilmesine yol açmıştı.

Kapitalizmi bizim olmasını istediğimiz gibi değil, gerçekte olduğu gibi görerek işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmeye yönelik mücadele vermek için belli araçlar geliştirmek zorundayız. Bu bir olguyu kabul etmek anlamına geliyor: Hiç değilse imalat sektörünün önemli bir bölümünde, istikrarlı (ya da yerleşik) işgücüne sahip büyük tesis esas olarak geçmişe gömülmüş bulunuyor. Çoğu özel sektör işçisi artık bu tür tesislerde çalışmıyor. Bu işçilerin işgücü içindeki konumları daha zayıf. Birçoğu o kadar düşük ücretler alıyor ki sürekli yoksulluk içinde yaşıyorlar. İşverene karşı uzun ve pahalı bir mücadeleyi sürdürecektir olanaklardan yoksunlar ve birçok ihtiyaçları karşılanmıyor. Çalışan yoksullar konumundalar.

Sendikal hareketin bu değişim koşullarında örgütlenme ve mücadeleye yönelik yeni stratejiler geliştirmesi gerekiyor. Özellikle geleneksel olmayan işçi kesimleri arasında örgütlenme taktiklerinin değiştirilmesi konusunda çok şey söylendi ve yazıldı. Önerilenlerden bazıları şunlardır: işçilerin dillerini konuşan örgütçüler istihdam edilmesi, sendika üyeleri arasından işçi aktivistler yetiştirilmesi, sendikalar ile yerel sivil toplum örgütleri arasındaki bağların geliştirilmesi, işçilerin ve onların bağlı olduğu yerel sivil toplum örgütlerinin genel sorunlarına siyasal destek verilmesi, devamlı ev ziyaretleri, vb. yöntemlerle işçiler ile örgütçüler arasında sıkı ilişkiler kurulması. Bütün bunlar önemli ve uzun süredir yapılması gereken şeylerdir. Ne var ki bu yaklaşımlar, küresel/esnek sermayeye karşı etkin mücadeleyi nasıl verebileceğimizle ilgili stratejik soruyu ele almıyor.

Bu koşullarda yeni örgütlenme modellerinin kullanılması gerektiği kanısındayız. Belli bir işyerinde sadece sözleşme yapmaya dayalı eski örgütlenme sistemlerinin yüz binlerce işçi için belki de anlam ifade etmeyeceği kanısındayız. Bu nedenle, sendikal hareketin eski yöntemler üzerinde yeniden kafa yorması gerektiğini düşünüyoruz.

Bu bağlamda, bazı sendikaların geleneksel olmayan işyerlerinin örgütlenmesinde çok başarılı olduklarını vurgulamak gerekiyor. Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası (SEIU) Kapıcılara Adalet kampanyasıyla ve Los Angeles'ta evde bakım hizmeti veren işçileri örgütlenme kapasitesiyle bu konuda ilginç bir deneyim ortaya koydu. Ama bu zor koşullarda bile, SEIU'nun faaliyet gösterdiği sektörün bazı kolaylıkları vardı. Sözgelimi bina sahipleri temizlik hizmetlerini verdikleri taşeron firmaları değiştirebilirler, ama binaları buldukları yerden bir başka yere taşıyamazlar. Bu ise bu sektördeki mücadeleye belli bir istikrar kazandırır. Buna karşılık imalat sektöründe çalışan işçilerin fabrikaları üretimlerini durdurup başka bir yere gidebilirler. Keza, evlerde bakım hizmeti veren işçilerin kampanyası, eyalet yönetiminin (başka bir deyişle devletin) o hizmetin finansmanında oynadığı rolü sendikaların kendi yararına kullanabilme yeteneğine dayanıyordu. Devletin sendikal mücadelede devreye sokulması önemli bir olanaktır, ama bu olanak kimi sektörlerde diğerlerine oranla daha kolay kullanılabilir. Gerçek şu ki düşük ücretli imalat sektörü işçilerinin büyük çoğunluğu bu tür avantajlardan yoksundur. Bu işçi kesimleri güçlerini artırmak için ne yapmak zorundalar? Sendikal hareket bu insanların etkin mücadele vermesine yardımcı olmak için neler önerebilir?

Yeni Stratejiler Üzerine Düşünceler

Genellikle, eleştirmek olumlu seçenekler getirmekten çok daha kolaydır. Kendimizin ve başkalarının deneyimlerinden yola çıkarak bazı yeni stratejik yaklaşım olanaklarını göstereceğiz. Bunu yaparken, sorunlara çözüm getiren yanıtlarımız olmadığını biliyoruz. Burada öne çıkardığımız her fikrin başkalarının da aklına geldiğinden eminiz. Ayrıca, öne sürdüğümüz her fikrin binlerce pratik sorun içerdiğinin farkındayız. Yine de, sınıf mücadelesiyle ilgili kalıplaşmış düşünme biçimlerinin aşılmasına katkıda bulunacak ve mevcut örgütsel yapılara kısıp kalmayacak bir tartışma başlasın istiyoruz. Bunu yaparken, kendi deneyimlerimizin yanı sıra, ülkenin dört bir yanında gözlediğimiz başka projelerin deneyimlerinden de yola çıkıyoruz. Bu projelerden bazıları imalat sektöründe değil, ama örgütlenemez ya da örgütlenmesi zor diye nitelenen işçiler arasında örgütlenme konusunda bizlere değerli dersler sağlayabilir.

Burada sunduğumuz oluşum halindeki fikirler genelde "toplumsal hareket sendikacılığı" anlayışına uygun düşüyor. Hangi somut biçimi taşırsa taşırsın, sendikal hareketin hareket niteliği taşıması gerektiği kanısındayız. Yani, sendikal hareketin insan yığınlarını tutkulu bir sosyal adalet arayışı çevresinde harekete geçirmesi gerekiyor. Köklü bir toplumsal değişim talep etmesi gerekiyor. Heyecan vermesi gerekiyor. Dışarıdan, orta sınıf yönetim kadroları tarafından değil, kendi katılımcıları tarafından yönlendirilmesi gerekiyor.

Bu tartışmaya, imalat sektöründeki göçmen işçileri kısmen de olsa örgütlemek için girişilen şu üç önemli deneyimi kısaca inceleyerek başlıyoruz: Kaliforniya Göçmen İşçiler Birliği (California Immigrant Workers' Association-CIWA), Los Angeles İmalat Eylem Projesi (Los Angeles Manufacturing Action Project-LAMAP) ve Guess kampanyası. Daha sonra, küresel/esnek imalat sektörlerinde çalışan düşük ücretli göçmen işçiler arasında örgütlenmeye yönelik şu iki ana yaklaşım üzerinde duracağız: sendikal hareket ile yerel sivil toplum arasındaki güçlü ittifaklara dayanan işçi merkezli örgütlenme ve uluslararası dayanışma çalışması.

Kaliforniya Göçmen İşçiler Birliği (CIWA,AFL-CIO), duvarcılarının ve American Racing Equipment işçilerinin kampanyalarının başarısında önemli bir faktör oldu. AFL-CIO bu girişimi 1989'da Güney Kaliforniya'da başlattı. Latin kökenli göçmenlere ulaşmayı amaçlayan deneysel bir projeydi bu. CIWA'nın kadrosunu Latin kökenli emektar yerel sivil toplum örgütçüleri oluşturuyordu. Bir AFL-CIO örgütçüsü şöyle anlatıyor: "Bunlar örgütlenme alanında deneyim kazanmış emektar kadrolardı; ilişki kuracakları insanların dillerini konuşuyorlar, kültürlerini tanıyorlar, göçmenlerle ilgili mevzuatın inceliklerini ve sendikal hareketi biliyorlardı". Projenin amacı sendikal hareket ile özellikle Latin kökenli göçmen toplulukları arasında bağlantı kurmaktı. CIWA, Göçmen Bürosu'yla ilişkilerinde çıkacak sorunlarda insanlara yardımcı olmak üzere avukatları harekete geçirdi. Sendikalar ile bazı yerel sivil toplum grupları grevdeki duvarcılara yiyecek vb. ihtiyaçlarıyla ilgili bağışlarda bulundular. CIWA grevcilere ve onları destekleyenlere tutuklanmalarını önlemek için hukuk yardımında bulundu ve Göçmen Bürosu'nun baskınlarını protesto etmek için karayolunun araçlarla tıkanması eylemlerini örgütledi. Ayrıca, duvarcılarının nihai zaferi açısından hayati bir önem taşıyan, Adil Çalışma Standartları Yasası'na (Fair Labor Standards Act)) dayanan davaların hazırlanması ve açılmasında önemli bir rol oynadı. American Racing Equipment işçilerinin kampanyasında, CIWA, yerel sivil toplumla olan ilişkilerin ve sivil toplum desteğinin genişletilmesine yardımcı oldu, böylece göçmen işçilerin tabandan başlattığı örgütlenme kampanyasına önemli katkılarda bulundu. Ne var ki bütün bu başarılı çalışmalara rağmen, AFL-CIO yönetimi CIWA'nın finansmanına ve programın uygulanmasına son vermeyi tercih etti.

Los Angeles Eylem Projesi (LAMAP) de, CIWA gibi, sendikaların örgütlenmemesi nedeniyle geliştirildi. LAMAP, Peter Olney gibi emektar sendika örgütçülerinin girişimlerinin ürünüydü. Olney sendikalaşmanın yerel sivil toplumun ekonomik gelişmesinin aracı olabileceği görüşündeydi. Katolik cemaatinden bir din adamı olan Peder Pedro Villarroja şu saptamayı yapıyordu: "Sendikalar genellikle ücret gibi sorunlar çevresinde örgütleniyorlar. Bu proje (LAMAP) ise yoksul insanlara toplumda bir yer sağlamaya yönelik."

Önceki örgütlenme projelerinin deneyiminden yola çıkan LAMAP dört ana fikir çevresinde örgütleniyordu: 1) Sendikalar, örgütlenmeyi ve toplu sözleşmelerin yapılmasını sürüncemeye ve çıkmaza sokan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu'na bel bağlamamalıydılar. Bu kurul "işçilerin umutlarının mezarlığı" olarak görülüyordu. 2) Sendikalar tek tek işyerlerinden çok işkollarının tamamını örgütlemeliydiler. 3) Örgütlenme kampanyaları birden çok sendikayı kapsamalıydı. 4) Örgütlenme kampanyaları yerel sivil topluma dayandırılmalıydı. LAMAP'ın lideri Peter Olney şöyle diyordu: "İnsanlar örgütlenme yeteneklerini ortaya koydular. Sorun, biz sendikaların buna nasıl ayak uyduracağı. ...Sadece insanları bir kente gönderip bir otele yerleştirmekle, yetki belgelerini toplayıp Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu'na seçim başvurusunda bulunmakla yetinemezsiniz. Bu hiçbir sonuç vermiyor. Oysa 1930'larda dönemin ulusal sendikal merkezlerinden İşkolu Örgütleri Kongresi (CIO) böyle oluşmadı; o dönemde sendikalaşma tabandan gelerek oluştu.

LAMAP örgütlenme hedefi olarak Alameda Koridoru'nu seçti. Los Angeles'ta imalat sektörünün yaklaşık üçte ikisi, 20 mili aşkın uzunluktaki bu koridorda yer alıyordu. LAMAP işkolu ölçeğinde ve birden fazla sendikayı kapsayan örgütlenme projeleri geliştirdi. Örgütlenme projeleri esas olarak Latin kökenli göçmenlerden oluşan yerel sivil toplumla köklü ilişkiler kurmayı da amaçlıyordu.

LAMAP'la ortak çalışma içinde olan Kent Planlama Dairesi, Los Angeles'taki imalat sektörünü incelemek üzere araştırma kursları düzenledi. Ayrıca, özellikle Los Angeles Kaliforniya Üniversitesi'ndeki Çalışma Merkezi, üniversite öğrencilerine yerel göçmen topluluklarıyla çalışma ve örgütlenmeyi öğrenme olanağı sağlayan ders programları oluşturdu. Bu programları bitiren birçok öğrenci tamgün sendika örgütçüsü olarak çalışmaya başladı.

LAMAP'ın sendikaların mali desteğine ihtiyacı vardı. Ama, bazı örgütçülere göre, sendikalar LAMAP'ı destekleyemedi, çünkü bu proje sendikal hareketin dışında bağımsız bir yerel sivil toplum projesi olarak planlanmıştı. Değişik sendikalardan gelen övgülere ve LAMAP'ı bir "örgütlenme modeli" olarak tanımlayan AFL-CIO Genel Başkanı John Sweeney'nin desteğine rağmen, LAMAP sendikalardan sürekli kaynak sağlayamadı ve sonunda Ocak 1998'de sona erdi.

Guess kampanyası, küreselleşme ve esnek üretimden en çok etkilenen imalat sektörü olan giyim sanayisinde en iddialı örgütlenme girişimlerinden biriydi. Kampanyayı tekstil sektörünün ulusal sendikal örgütü ILGWU başlattı ve daha sonra sektördeki iki ayrı sendikanın birleşmesinden oluşan UNITE sürdürdü. Guess, Inc. adlı firma kesim işlerinin büyük bölümünü firma içinde yapmakla birlikte, dikim işlerinin hemen hemen tamamını özellikle Güney Kaliforniya'daki yaklaşık 100 taşeron atölyeye veriyor ve bu işlerde esas olarak Latin kökenli göçmen işçiler istihdam ediliyordu.

Kampanyanın hedefi, firma içindeki ve taşeron ağındaki işçiler de dahil olmak üzere, Guess'in üretim sisteminin bütününe eşzamanlı olarak örgütlemektir. Eğer Guess üretimini başka taşeronlara kaydırmaya çalışacak olursa, bu taşeronlar böylesi bir iş uyuşmazlığına bulaşmama konusunda ikna edilmeye çalışılacaktı.

Kampanya bir dizi nedenden ötürü başarısız kaldı. Guess sendika düşmanı bir tutuma sahipti ve sendikayı devre dışı bırakmak için elindeki kaynakları fütursuzca kullanıyordu. Ne yazık ki sektördeki iki ayrı sendikanın UNITE çatısı altında birleşmesinin kampanyayla çakışması örgütün bir ölçüde karışmasına yol açtı ve bu nedenle sendika bütün gücünü mücadeleye veremedi. Bunu fırsat bilen firma toparlanacak zamanı buldu ve üretiminin önemli bir bölümünü Meksika'ya ve başka yerlere kaydırды. Kampanyayı yöneten kadrolar firmanın bunu yapabileceğini öngörmekle birlikte, örgütlenecek bir grevle, üretimin belli bir bölümünün yerel düzeyde kalmasının koşullarının sağlanabileceği varsayıyordu.

Verdiğimiz üç örnek, örgütsüz işçilere ulaşmaya yönelik yeni stratejilerin oluşmaya başladığını gösteriyor. Özetlediğimiz deneyimler yeni bir yaklaşım ve iddialı hedefler içeriyordu. Ne yazık ki bu stratejiler uzun vadeli destek sağlamak gibi zorlukların üstesinden gelemedi. Söz konusu stratejilerin kalıcı olabilmesi için, işin gerçekten sağlam tutulması ve mali destek gerekiyor. Ayrıca, bu girişimlerin başka yaklaşımlarla tamamlanması gerekiyor.

İşçi Merkezli Örgütlenme mi, Yoksa İşyeri Merkezli Örgütlenme mi?

Özellikle imalat sektöründe, sermayenin dışarıya iş vermek suretiyle yer değiştirebilmesi nedeniyle, belli bir işyerinde belli bir işverenle sözleşme yapma hakkını kazanma mücadelesinin sonuç vermesi son derece zordur. Savaşta bir

çatışmayı kazanabilirsiniz, ama asıl (bazen dolaylı) işveren üretimi işyerinden başka bir yere kaydıracağı için savaşı kaybedebilirsiniz.

Alternatif bir örgütlenme yaklaşımı, işçileri istihdam edildikleri işyerinin neresi olduğuna bakmaksızın örgütlemektir. Bu yaklaşım çerçevesinde, belli bir firmayı örgütlemek, o firmaya karşı kampanya düzenlemek ve o işverene bağlı işçiler adına sözleşme yapma yetkisini kazanmaya çalışmak söz konusu değildir. Öyleyse örgütlenme nasıl olacaktır? Sermayeye nasıl karşı karşıya gelinecektir? Kazanımlar nasıl gerçekleşecektir? Bu konuda şu birkaç olanaktan söz edilebilir:

Olanaklardan biri, birden çok işverene bağlı işçilerin eşzamanlı örgütlenmesidir. Bu örgütlenme yöntemi, bir toplu sözleşmeye ulaşmak yerine kolektif bir işçi eyleminin yaratılmasıyla ilgilidir. Bu yaklaşım, işyerleri yerine, işçilerin örgütlenmesi fikrini öne çıkarmaktadır ve özellikle "özel sözleşmeli işçiler", geçici işçiler ya da çok küçük firmalarda çalışan işçilerin durumuna uygun düşmektedir. Baltimore kentinde Solidarity (Dayanışma) adlı sendikal örgüt bu tür örgütlenmenin en somut örneğidir. Sendika Baltimore'da bir Asgari Ücret Düzenlemesi'nin yapılması için mücadele verdi ve bunun sonucunda, çok küçük onlarca firmada çalışan yüzlerce işçiye ücret artışı sağlandı. Bu işçilerin büyük bölümü hizmet sektörü işçisi sayılsa da, sendikanın örgütlenme modeli, esnek imalat sektörü işçileri için de yararlı olabilecek bir strateji öngörmektedir.

Projenin kapsamı içindeki işçiler kentin düşük gelirli semtlerine dağılmış durumdaydılar. Hizmet işkolu sendikası AFSCME ile Önderlik Geliştirmek İçin Birleşmiş Baltimorelular (BUILD) adlı yerel bir sivil toplum örgütü ortak bir çalışma ilişkisine girdi. Sonuç, yerel sivil toplum ile sendika birlikteliğini temsil eden Solidarity adlı örgüt oldu. İşçiler yaşadıkları yerde örgütlendi. Küçük firmaların sayıca çokluğu nedeniyle, geleneksel anlamında toplu pazarlık olanaklı değildi. Onun yerine, işkolu sendikası AFSCME ile sivil toplum örgütü BUILD, işverenleri sağlık ve refah fonuna ödeme yapmaları için ikna etmeye yöneldiler. Söz konusu fon çerçevesinde işçilere yönelik sağlık (diş dahil) planları uygulanıyordu. İşçiler Solidarity'ye aidat ödüyorlar ve bu aidat geliri işkolu sendikası AFSCME ile sivil toplum örgütü BUILD arasında bölüştürülüyordu. Solidarity sanki toplu pazarlık hakları varmış gibi işçileri temsil ediyor, işçiler ise kolektif eylemleri sayesinde, şikâyet prosedürü uygulatma ve işçi sağlığı-iş güvenliği gibi konularda istihdam koşullarını belirleme gücüne sahiptiler.

Bir başka olanak ise belli bir işkolunda ya da sektörde işçileri örgütlemek. Sendikal hareketin geçmişindeki ulusal sendikal merkez CIO'nun deneyiminden yola çıkan bu yaklaşım, belli bir işkolundaki ya da sektördeki işçilerin tümünü, nerede istihdam edildiklerine bakmaksızın, aynı zamanda örgütlemeye yönelik. Sözelimi, giyim sanayisinde, kadın giysileri ya da mayo üretimiyle ilgili belli bir sektör saptanıyor ve sonra bir birim olarak bu sektördeki çalışanların tümünün örgütlenmesi çalışmasına giriliyor.

Pazarlığa tek tek işverenlerle değil, o sektördeki bütün işverenlerin örgütüyle girilecektir. Çok sayıda işçi sendikaya katılarak işçilerin birleşmesinden kaynaklanan potansiyel gücü ortaya koyacaktır. İşçiler, işveren örgütünü pazarlık masasına oturtmak amacıyla kolektif güçlerini ifade eden protestolara, mümkünse grevlere girişeceklerdir.

Bu yaklaşımın bir yararı, işverenlerin sendika aktivistlerine yönelik misillemelere girişme, özellikle üretimi başka bir yere kaydırma olanaklarının kısıtlanmasıdır. Öte yandan, sektörün tümünün bölgeden ayrılma kararı alması tehlikesi her zaman vardır.

Bu model çerçevesinde örgütlenme yöntemi, işçilerin çeşitli ortamlarda (işyerlerinde, mahallelerde, kiliselerde, radyo ve TV ile, vb.) üye olarak kazanılmasını içeriyor. Bu yöntemle üye olan işçiler tam üye statüsünde olacaklardır; sözleşme imzalanana kadar üye sayılmamaları ya da kısmi üye statüsünde olmaları söz konusu değildir. (Kısmi üyelik programları sendikalarda eşitsiz katmanlar oluşmasına ve en eşitsiz konumdaki işçilerin kendi sendikalarında güçsüz kalmasına yol açar.) Sendika elverişli durumdaki yerel örgütlerde (İşçi Merkezlerinde) düzenli toplantılar yapacak, eğitim ve eylem planları geliştirecektir. Her İşçi Merkezi bir koordinasyon organına temsilciler gönderecektir. Koordinasyon organı ise sendika adına kararlar alacaktır.

Merkezler işçilerin her fabrikada komiteler kurmasına yardımcı olacaktır. Böylece o sektördeki bütün işçiler sendika konusunda bilgi sahibi olacak ve sendikaya katılmaya özendirilmiş olacaktır. Bu fabrika komiteleri sendika içinde önemli birimler haline gelecek, çalışma koşulları konusunda bilgi toplayıp dağıtacak ve imzalanan sözleşmelerin uygulanmasını sağlayacaktır. Bu şekilde yapılan sendika devletin çeşitli konulardaki düzenlemelerini gündemine alabilecek, sözcüleri sektörde çalışma standartlarının belirlenmesini ve uygulanmasını sağlayabilecektir.

Bu fikirleri hayata geçirmek için atılan adımlardan biri, El Monte'de (Kaliforniya'da Los Angeles'in doğusunda bir kent) bir Giyim İşçileri Merkezi kurulması girişimidir. Bu proje henüz başlangıç aşamasındadır. Kaliforniya'da çalışma koşullarının ağır olduğu işyerlerini izlemek üzere bir araya gelen yerel sivil toplum gruplarından oluşan koalisyonun desteğinde faaliyet gösteren Merkez, El Monte'deki bütün giyim işçilerine bir yer sağlamayı amaçlıyor. İşçiler burada bir araya gelebilecekler, ücret taleplerine destek sağlayabilecekler, eğitim görebilecekler ve eyleme girişebileceklerdir. El Monte'nin seçilme nedenleri şunlardı: Geçmişte Taylandlı işçilerin kölelik koşullarında çalıştırıldığı işyerleri burada bulunuyordu. Örgütçüler, giyim sektörünün yer aldığı kent merkezindeki bölge yerine fabrikaların daha az yoğun olduğu bir yöreden başlamanın daha yerinde olduğu kanısındaydılar. Bizim kanımızca da El Monte'de işçiler çalıştıkları yerlere daha yakın yerlerde oturuyorlardı. Eğer burada kalıcı bir Merkez kurulabilirse, daha iddialı yerlere yönelme olanağı da doğacaktır. El Monte'nin seçilme nedenlerinden biri de, Merkez'in başlıca hedeflerinden birinin Latin ve Asya kökenli işçiler arasında ittifak ilişkileri kurulmasını öngörmesiydi. El Monte'de özellikle her iki etnik gruptan işçilerin çalıştığı birçok fabrika vardır.

Merkez'in bir başka hedefi ise bir işçi-öğrenci ittifakı oluşturmak amacıyla, çalışma koşullarının ağır olduğu işyerleriyle ilgili öğrenci hareketiyle ilişki kurmaktır. Öğrencilerin gönüllü çalışmalarlarıyla Merkez'in enerjisini artıracığı kanısındayız.

Sonuçta, Merkez'in, işçilerin somut kazanımlar için mücadele vereceği bir kampanyaya girişmesi gerekiyor. Bu tür bir kampanyanın biçiminin nasıl olacağı henüz açıklık kazanmış değildir ve bunun üye tabanı ile birlikte geliştirilmesi gerekecektir.

Bir başka işçi merkezli yaklaşım ise işçileri, nerede çalıştıklarına bakmaksızın, yaşadıkları yerde örgütlemektir. Sözelimi bir mahalle saptanacak ve çalıştıkları sektöre bakılmaksızın, o mahallede yaşayan insanların tümü için bir sendika kurulacaktır.

Bu yaklaşım San Jose'de ve Los Angeles Uluslararası Havalimanı civarında denendi. Örgütçüler bütün mahalleleri örgütlemek amacıyla kapı kapı dolaştılar. Sözelimi, Los Angeles'taki Pico Union mahallesindeki işçiler büyük bölümüyle Los Angeles'ın düşük ücretli işkollarında –kapıcılık hizmetleri, lokantalar, giyim ve diğer hafif imalat sektörlerinde- istihdam ediliyordu.

Örgütlenmenin hedefi kimler olacaktı? Sendika kimlerle pazarlık yapacak ve sözleşme imzalayacaktı? Bunlar yanıtlanması güç sorulardır ve yanıtları, büyük ölçüde, mahallenin bileşiminin kimlerden oluştuğuna bağlıdır. Belki de mahallede belli bir sektördeki istihdam türü ağır basacak ve kampanya oradan başlatılacaktı.

Böylesi bir yaklaşımın yararı, mahallenin birden çok sorun (ücret ve çalışma koşullarının yanı sıra, konut, ekonomik gelişme, okullar, çocuk bakımı, sağlık bakımı, ulaşım ve polisin keyfi davranışı, vb.) çevresinde örgütlenmesidir. Mahalle sendikası, böylece, mahallenin çeşitli toplumsal, ekonomik ve siyasal ihtiyaç ve taleplerini ele alabilecektir.

Giyim sanayisindeki ulusal sendikal örgüt UNITE, Güney Florida'da coğrafi temele dayalı bir örgütlenme kampanyası gerçekleştirmeye çalışıyor. Bu kampanya birden çok sektörde hemen hemen eşzamanlı örgütlenmeye yönelik. Sendikaların bu tür bir kampanyada başarı gösterebilmesi için, yerel sivil topluma dayanması ve başka sendikaların yetki alanıyla ilgili çeşitli sorunların üstesinden gelmesi gerekiyor. Ya da böyle bir kampanya çeşitli sendikalar arasında son derece iyi bir koordinasyon kurulmasını gerektiriyor.

Los Angeles' da sendikalar göçmen nüfusun yoğun olduğu alanlara yönelmiş ve iddialı politik eylemlerle etkin sendikal kampanyaları birleştirmişlerdir. Burada amaç, göçmen toplulukları arasında geleneksel sendikalara taban yaratmak, genel politik sorunlar ile işçilerin günlük geçim sorunları arasında bağlantı kurmaktır. AFL-CIO'nun 10 Haziran 2000 günü düzenlediği göçmen haklarıyla ilgili bir foruma 20.000 dolayında büyük bir göçmen topluluğunun katılmış olması, sendikaların, Sanayi Alanları Vakfı gibi sivil toplum örgütleri ile sendikal hareket arasında bağlantı kurulmasına verdikleri önemi gösteriyor. Ne yazık ki, bu girişimin ardındaki itici güç, hizmet ve kamu sektörü sendikalarıyla sınırlı kalmıştır.

Özetleyecek olursak, sendikaların eski yetki alanları artık geçerli değil ve eski üyelik sistemleri düşük ücretli, göçmen işçileri dışlıyor. Eski örgütsel biçimlerin dışına çıkarak bu engelleri aşmamız gerekiyor. Başlıca hedeflerden biri, sendika üyeliğinin belirlenmiş sınırlar içinde yer alan herkese açık olmasıdır. Bu kişiler tam üye olarak sendikaları yönetme yetkisine sahip olacaklardır. İşlerini kaybettiklerinde üyelikleri düşmeyecektir. Sermayenin hareketliliğinden ya da yerinden yönetime geçilmesinden etkilenmeyen geniş kapsamlı bir hareket inşa edilmiş olacaktır. Böylece, geçici işçiler de tıpkı sürekli istihdam edilen işçiler gibi sendikaya katılabileceklerdir.

Uluslararası Dayanışma Çalışması

Geniş ölçüde kabul gördüğü üzere, küreselleşmiş kapitalizm işçilerin küresel olarak harekete geçmesini gerektiriyor. "Dünya işçileri, birleşin!" çağrısı en çok bugün geçerli. Ama küreselleşmiş imalat sektöründe istihdam edilen yerel işçileri örgütlemek ne kadar zorsa, sınır ötesi ve küresel güneyde ağır baskı altındaki işçiler arasında örgütlenmek de bir o kadar zordur. Bununla birlikte, bu alanda umut verici bazı çalışmalar yapıyor.

Ağır çalışma koşullarının bulunduğu işyerlerine karşı hareket, ABD'de (öğrencilerin, tüketicilerin ve dinsel örgütlerin de dahil olduğu) çeşitli toplumsal kesimleri, küreselleşmenin ve esnek üretimin işçiler ve aileleri üzerindeki etkilerine karşı harekete geçirmeyi amaçlıyor ve bu sektörlerdeki işverenlerin sorumlu davranarak tutumlarını değiştirmelerini talep ediyor. Bu sorunlar çevresinde oluşan çok sayıda örgüt sendikalarla ve sivil toplum örgütleriyle birlikte çalışıyor.

Bu hareket işçilerin sendikalarda örgütlenmesiyle doğrudan uğraşmamakla birlikte, işçilerin örgütlenme ve temsil haklarını etkin bir biçimde destekliyor. İşyerlerindeki yasa ve ahlak dışı çalışma koşullarını, şirketlerin sendikaları devre dışı bırakma çabalarını ve taşeron işyerlerindeki ihlalleri sergiliyor. Hareketin önemli bir hedefi, dünyada politik koşulların en elverişli ve işgücünün en ucuz olduğu yer arayışındaki ABD uluslararası şirketlerinin sınırsız rekabetine son vermektir. Bu hareket, ağır çalışma koşullarının dayatıldığı işyerlerinde çalışan işçilerin sömürsünü gözler önüne sererek bu insanların kendilerini korumasına yardımcı olmak istiyor.

Ağır çalışma koşullarının dayatıldığı işyerlerine karşı geliştirilen hareketin güçlü yanlarından biri, imaj yaratmaya önem veren ve bunun için milyonlarca dolar harcayan firmaları gerçek yüzleriyle kamuoyunda sergileyebilmesidir. Firmalar bu konuda açık vermeme çabası içinde olsa da, yine de bazı değişikliklere gitmek zorunda kalmışlardır. Sözelimi firmalar için davranış kuralları geliştirilmiş, izleme sistemleri kurulmuş ve federal hükümetin kurduğu Adil Çalışma Kurumu gibi izleme kuruluşları işlerlik kazanmıştır. Ayrıca hareketin yarattığı baskı sonucunda, giyim sektöründe ruhsat almak isteyen firmalar fabrikalarının bulunduğu yeri açıklamak zorunda kalmışlardır. Yakın zamana kadar, bu şirketler, fabrikanın yeriyle ilgili bilginin yasanın koruması altında bulunan bir işletme sırrı olduğunu öne sürerlerdi. Artık fabrikanın bulunduğu yerin açıklanması zorunluluğu bir kazanım olmuş, çeşitli sınır ötesi örgütlenme kampanyalarının ve bu kampanyaları destekleyecek güçlü dayanışma eylemlerinin önü açılmıştır.

AFL-CIO'nun Dayanışma Merkezi'ni kurması ve özellikle McCarthy döneminde oluşmuş sendika kültürüyle beslenen eski Soğuk Savaş yönetim kadrolarından kurtulma çabasına girmesi, sendikal hareket ile diğer örgütler arasında koordinasyon olanaklarını genişletiyor.

CIWA ve LAMAP deneyimleri bizlere, örgütçülerin boşlukları görüp doldurmaya çalışmaları gerektiğini gösteriyor. Kaliforniya'da Asyalı, Koreli, Filipinli, Latin kökenli göçmen işçiler ve onların savunucuları kendi toplumsal hareketlerini oluşturuyorlar. Los Angeles Göçmen Hakları Koalisyonu yöneticilerinden Victor

Narro'nun deyişiiyle: "Göçmen işçiler kendi hareketlerini, kendi sendikalarını yaratıyorlar".

Tartışma

Göçmen işçilerle ilgili toplumsal hareket, kaynaklara ulaşmayı ve egemen konumdaki Anglo-Amerikan nüfusun yarattığı engelleri aşmayı hedefliyor. Bu engeller, özellikle Latin kökenli ve Asyalı göçmenler için sınıf, dil, ırk, yurttaşlık ve göçmenlik statüsü bakımından ayırım içeriyor. Bu nedenle, Kaliforniya'daki göçmenlerin başlıca mücadelelerinden biri politik nitelik taşıyor.

Öte yandan, sendikal hareket farklı çıkarların etkisine açık. Geleneksel ABD sendikalarının ana kaygısı, sendika üyelerinin ekonomik çıkarlarının ve örgütlülüğünün korunması. Sendikal hareket içinde Anglo-Amerikan egemenliği, göçmenlerin sendikal hareketten gerektiği gibi yararlanmasını engelliyor. Göçmenler arasında yaygın bir örgütlenmeye gidilmesi sendikaların demografik yapısında, sendikal kültürde ve yönetimde değişime yol açabilir.

Göçmen işçilerin ekonomik varlıklarını sürdürme ihtiyacı ile sendikaların yeni üye ihtiyacı ortak bir ekonomik zemine sahiptir. Bir sendikanın uzun vadedeki varlığı, belli bir yöneticinin kişisel çıkarıyla değil, sendikanın kurumsal çıkarıyla ilgilidir. Bu nedenle, sendikaların üye tabanının örgütlenmenin uzun vadeli yararları konusunda eğitilmesi gerekiyor.

Duvarcılarının ve American Racing Equipment'in kampanya deneyimlerinin gösterdiği üzere, göçmen işçilerin sendikaların kurumsal çıkarlarına hizmet etmek için örgütlenmesi, kazanmaya yönelik bir kampanyanın gereklerine uygun düşmeyecektir. Göçmen işçilere bu şekilde yaklaşılması, örgütlenmek için uygulanacak stratejileri sınırlayacaktır. Bu dar bakış göçmen işçilerin politik ihtiyaçlarını göz ardı etmekte ve sendikal örgütlenme ile sivil topluma dayalı örgütlenme stratejileri arasındaki farklılığı ortaya koymaktadır.

Toplumsal hareket sendikacılığı, sendikal hareket ile diğer toplumsal güçler (sözelimi azınlık hareketleri, göçmenler ve kadınlar) arasında, işyeri demokrasisinin sorunları ile uluslararası dayanışma arasında ilişki kurulması olanağını sağlıyor. Toplumsal hareket sendikacılığı sivil toplumdaki demokratik siyasal sorunlar ile işyerinde demokratik haklar için verilen mücadele arasında bir sınır koymaz. Sendikalar ile sivil toplumun birlikte stratejik planlar geliştirmesinden yanadır. Bu sendikacılık anlayışı, açıkça ifade edilmiş, bağımsız bir politik gündemin taşıdığı önemin farkındadır. Bu gündem, neoliberal politikalara (işçi haklarını düzenleyen kuralların kaldırılmasına, kamu sektörünün özelleştirilmesine, göçmenlerin ve renkli ırktan insanların suçla itilmesine ve sosyal güvenlik ağı ile birlikte sendikaların tahribine) karşı sivil toplum ile toplumsal hareketlerin bir araya getirilmesini amaçlıyor.

Sonuç

Ne sendikal hareket ne de göçmenlerin örgütlenmesi hareketi, tek başına, başarılı örgütlenme stratejileri geliştiremez. Sendikal hareketin içinde toplumsal hareket sendikacılığına dönüşmeye yönelik güçlü bir itilim ve sendikal hareketin dışında güçlü bir örgütlenme, yani bağımsız göçmen işçi örgütlenmesi olmaksızın, Kaliforniya'da sendikal hareketin imalat sektöründe kaybettiklerini yeniden

kazanacak biçimde örgütlenmesinin olanağı yoktur. Sivil topluma dayanan, coğrafi, işkolu ölçeğinde ve işçi merkezli örgütlenme modelleri, yirminci yüzyıl başlarında özellikle İşkolu Örgütleri Kongresi'nin (CIO) denediği örgütlenme modelleridir. Bugünün değişen koşullarına uyarlanan bu stratejiler, genelde işçi hareketine ve özelde sendikal harekete, imalat sektörünün bütün dünyada neoliberalizme ve küresel sermayeye karşı işçi hareketini güçlendirecek bir ölçekte örgütlenebileceğini gösterebilir.

Elbette uluslararası örgütlenme çabaları birçok engelle karşı karşıyadır. Başka ülkelerdeki işçilerin olanaklarına zarar vermeksizin yerel iş olanaklarının korunması, önemli bir sorundur. Bununla birlikte, dünya işçileri, birlikte davranarak, işçilerin birbiriyle kapışmasına yol açmayan ve ortak çıkarlara hizmet eden çözümler bulmaya çalışabilirler.

Kaliforniya Üniversitesi Çalışma ve İstihdam Enstitüsü Mart 2001'de "Yeni Ekonomi ve Sendikal Yanıtlar" adlı bir konferans düzenledi. Konferans oturumlarından birinin konusu "21. Yüzyılda Örgütlenme Stratejileri" idi. Aşağıda, ABD ulusal sendikal merkezi AFL-CIO'da ve Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası'nda (SEIU) uzun yıllar örgütçü olarak çalışmış Stephen Lerner'in tebliğini sunuyoruz.

Stephen Lerner

Konuşmamda üç konu üzerinde duracağım. İlk olarak, Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası'nda (SEIU) çalışmaları yönlendiren bazı genel ilkeleri ele alacağım. İkinci olarak, sendikanın bina hizmetleri biriminin nasıl yeniden yapılandırıldığından söz edeceğim. Üçüncü olarak, SEIU'nun 20.000 işçiyi örgütlemek için başlattığı bir kampanyayı anlatacağım.

Sendikal hareket olarak yılda iki milyon yeni üye kazanarak büyümekten başka çaremiz yok. Aksi takdirde, esas olarak New York ve Kaliforniya'yla sınırlı bölgesel bir hareket haline geleceğiz. Temelde sendikalaşma oranıyla ilgili bir sorun bu. Sendikal hareketin çok sayıda üye kazanması gerekiyor, ama gerçek güce sahip olacak ölçüde örgütlenmesi de gerekiyor. Bu ise salt üye sayısı değil, sektör ve coğrafya itibarıyla sendikalaşma oranı demektir. Yığın örgütlenmesine inanıyorsak, örgütlenmeye odaklanmamış, sendikal örgütün bütününü örgütlenmeye odaklayamamış yöneticiler ve sendikalarla yapılamaz bu.

Sendikal hareket bu konuda başarılı olabilir. Başarılı olamayacağımızı söyleyenler yanılıyorlar. Ancak sendikal hareketin başarılı olabilmesi için yapması gereken belli şeyler var:

Bir kere, sendikal hareketin işçileri işyerinde ve yerel sivil toplumda örgütlemesi gerekiyor. Sendikal hareketin her işkolunda değişimi gündemine alması gerekiyor. İşçiler çok akıllıdır, kendileri için anlam taşıyan bir stratejimiz yoksa, örgütlenmeyeceklerdir.

İkinci olarak, sendikal hareketin işverenlere ulusal düzeyde yaklaşması gerekiyor. Büyük şirketlerde işyeri işyeri değil, bölgesel ya da ulusal düzeyde

örgütlenmemiz gerekiyor. Eğer 100 işçinin çalıştığı tek bir işyerini örgütlemeye çalışırsanız ve şirketin ulusal düzeyde 10.000 işçisi varsa, akıllı bir işçi size hayır diyecek ve örgütünüzü gerisin geri gönderecektir.

Üçüncü olarak, taşeron ilişkileri, mali ilişkilerde yeni yöntemler kullanılması, vb. nedenlerle, gerçekte yetkili işletmeler genellikle doğrudan işveren konumunda görünmeyebiliyor. Kimin yetkili olduğunu ve o yetkili kuruluşun bizi muhatap almasını nasıl sağlayacağımızı belirlemek zorundayız.

Dördüncü olarak, sendikal hareketin müttefiklerini harekete geçirmesi gerekiyor. Bu ise disiplin ve müttefikleri somut hedefler ve stratejiler çevresinde örgütlemeyi gerektiriyor. Eğer bir ittifak ilişkisi bizim kadar güçsüz 50 örgütten oluşuyorsa, gerektiği kadar güçlü değiliz demektir.

Yığınsal örgütlenme yapabilecek bir hareket oluşturmak istiyorsanız, kriz yaratmanız gerekecektir. Bunun genel geçer bir yolu yoktur. Bina hizmetleri sektöründe SEIU bunu grevlerle yapabiliyor, ama bizim grevler konusundaki düşüncemiz sendikal hareketin alıştığı yaklaşımdan hayli farklı. Sendikamız şu soruyla karşı karşıya: 5.000 insanın Los Angeles'da ses getirebilmesini nasıl sağlarız? İşçiler işyerinde çalışırken sendika aktivisti olacak zamanı pek bulamıyorlar, bu nedenle işi durdurarak insanlara aktif olabilecekleri zamanı sağlamanın temel yöntemi grev oluyor. Grev bu işe yarıyor. Grev yaptığımız binaların yarısında grev gözcüsü bulundurmuyoruz, çünkü bina hizmetleri sektöründe gecenin yarısında grev gözcülüğü yapıyorsanız kimse size aldırılmaz.

SEIU'nun 1,4 milyon üyesi var. Geçen yıl 70.000 yeni üye kazandık. Üye artışı çeşitli biçimlerde oluyor. Sendikamız dünyadaki gelişmeleri yansıtabilecek şekilde işkollarında yeniden örgütleniyor. Ayrıca ülke düzeyinde üyelerin onayı alınarak aidatlar artırılıyor. Sendika "birlik fonu" adı verilen bir uygulamaya girişti. Her yıl aidatlar bir dolar artıyor ve bu para işkolumuzda örgütlenmeye ayrılıyor. Amaç sendikal gücün ve birliğin pekiştirilmesi olunca, insanlar aidatların bu ölçüde artmasına rıza gösteriyorlar.

Bina hizmetleri sektöründe SEIU büyük sayılara ulaşmadan yıllarca örgütlenme yaptı. Çok yetenekli merkez kadrolarımız vardı, ama bazı yerel örgütlerimiz berbattı. Belli bir strateji çerçevesinde sıkı çalışmayla başarılı olmanın mümkün olduğunu gösterdik, ama yerel örgütlerimizin tamamının gücünü kullanamadığımız için başarıya ulaşmak uzun sürdü.

Sendikamız sektörü yansıtabilecek biçimde yeniden yapılandı ve bu yeniden yapılanmada karşısındaki güçlerle kapışmasına olanak verecek kaynakları yarattı. Öte yandan merkez kadroları daraltıldı ve iş yükü bölge örgütlerine dağıtıldı. Önceden merkez kadrolarında olan birçok kişi şimdilerde kendi başlarına iş yapabilecek kapasiteye ulaşmış yerel örgütlerde çalışıyor.

Bugün yığınsal bir kampanya haline gelmiş olan "Kapıcılar" kampanyası konusunda son on beş yıl boyunca birkaç aşamadan geçtik. Önce, 1985 yılında, alkolizm tedavisinde uygulanan bir yöntem olan "isimsiz alkolikler toplantısı" türünden bir toplantı yaptık. Toplantıda herkes gerilemekte olduğumuz olgusunu kabul etti. İlk aşama gerilemenin durdurulması idi. İlk başlarda bu çalışmaya merkez kadroları katıldı. Yerel örgütler olayın tümüyle dışında kaldı; çoğu yerel örgütümüzde bu çalışma süreci başlatılamadı. İlk aşamada sektörde nasıl başarılı

olunacağı konusunda fikir üretmeye girişen bir avuç akıllı insan yer aldı. İlk aşama işverenlerle nasıl baş edileceğinin kavranmasıyla ilgiliydi. İkinci aşamada az sayıda yerel örgüt bu işe girişme konusunda görüş birliğine vardı. Üçüncü aşamada ise örgütümüz, bu işe girişmek istemeyen yerel örgütlere hoşgörü gösterilmemesi konusunda karar aldı.

Sendikanın başlatmakta olduğu yeni bir kampanya tabanımızı harekete geçirmeye yönelik. Örgütümüz SEIU geçen yıl 12.000 kapıcıyı örgütledi. Sendika örgütlenen insan sayısını her yıl iki katına çıkarma hedefini belirledi. Bina hizmetleri sektöründe sendika, önümüzdeki dört yılda boyunca toplam 600.000 işçiyi örgütlemeyi hedefliyor. Bu durumda, sendikal çalışmanın tümü için değerlendirme kriteri, bu hedefe ulaşılmasına katkıda bulunup bulunmamak oluyor.

SEIU Doğu Yakası'nda New York'tan Washington kentine kadar 20.000 kapıcıyı örgütlemeye yönelik bir kampanya başlatıyor. Sektörümüzde sendikal örgütlenme kentsel adalar halinde, ama hedefimiz boşlukları doldurmak.

Sendikamız ihtiyaç duyulan yığınsal örgütlenmeyi yapacak yeterli kadro bulamıyor. Çekirdek kadro, işyerlerinden çıkıp gelen üyelerden oluşuyor. 200 dolayında üyemizden oluşan bu kadroları eğitimden geçirdik. Afrika kökenli Amerikalılardan, Latin kökenli ve Doğu Avrupalı göçmenlerden oluşan bu insanlar örgütçü olarak çalışmak üzere işyerlerinden izin alıyorlar.

Sendikanın büyük bir araştırma kapasitesi var. New York, New Jersey ve Pennsylvania'da ticari gayrimenkulleri bulunan kuruluşların analizini yaptık. Şimdilerde binaların büyük bölümüyle hangi şirketlerin ilgili olduğunu saptamaya giriştik. Yedi şirketten oluşan bir listenin çıkacağı anlaşılıyor. Sendika bu işverenlere karşı kullanılmak üzere stratejiler geliştirmiş bulunuyor. Ama onlarla başa çıkabilmek için bu yetmez. Bunlar muazzam şirketlerdir, bu nedenle yığınsal bir toplumsal hareket oluşturmamız gerekiyor. Bu şirketler New York kentinde saatte 17 dolar öderken, George Washington Köprüsü'nün öbür yakasında Dominikli ve Kolombiyalı işçilere asgari ücret ödüyorlar.

İletilen manevi mesajın ve geliştirilen geniş tabanlı toplumsal hareketin SEIU'nun son başarısında önemli bir payı vardır. *Kapıcılara Adalet* kampanyasında son derece başarılı sonuçlar aldık. *Oliver Carr* firmasına karşı yürütülen kampanya on yıl sürdü. İşveren karşısında elimizdeki her olanaktan yararlandık. Şimdiki stratejimiz, manevi ve maddi bir kriz yaratmak için işçileri yığınsal grevlere çekmek. Bu ise sendikanın bir vizyon sunmasını gerektiriyor. Şu vizyonu öne çıkarıyoruz: Kapıcıları yoksulluğun pençesinden çekip alabilecek iki itici güç bulunduğunu, bunlardan birinin sendika, öbürünün ise göçmenlikle ilgili reformun, yasallaşmanın ve genel affın gerçekleşmesi için mücadele etmek olduğunu vurguluyoruz.

Sendikanın işçileri grevlere çekmesi gerekiyor. Bu konuda çıkardığımız ders şu: İnsanlara manevi bir mesaj iletiyor ve riske giriyorsanız, yığınsal ölçüde sarsıntı yaratmış olsanız da insanlar sizi beğenmeye devam edebilir. Tersine, insanlar sizi beğeniyor, ama sizin adınıza bir şey yapma şevki taşıyorlarsa, fark etmez. Yani kazanmak için insanların hoşuna gitmek yetmez. Deneyimimiz şunu gösteriyor: İnsanlar çözüme yanaşacaklardır ve eğer bizimle mücadeleye girişmenin

sonuçlarının çözüme yanaşmaktan daha kötü olduğunu düşünürlerse, işte o zaman kazanabiliriz.

Kapıcılara Adalet kampanyası, bir binadaki bütün kiracıların bina sahibinden kapıcılara daha fazla ücret ödemesini isteyen bir dilekçe imzalamasına yol açtı, ama bu ancak sendikanın kapıcıları greve çekmesi sonucunda gerçekleşti. Grevin yol açtığı koşullar sonucunda kiracılar bina sahibine şu ortak çağrıda bulundular: "Kapıcılarla çözüme yanaşmalısın!"

Kazanmak için ne gerekiyor? Los Angeles'ta geçen yıl kampanya çerçevesinde örgütlenen grevde en keyif verici an, izinsiz bir yürüyüşe sağdan, soldan ve merkezden çeşitli anlayışlarda politikacıların katılmasıydı. O insanlar bir araya geldiler, çünkü doğru yoldaydık. Sendika haklıydı ve işçiler her tehlikeyi göze alıyorlardı.

Sendikal hareketin kazanmasını sağlayacak *bir şey* vardır yaklaşımını bir kenara bırakmak gerekiyor. İnsanlar o bir şeyi bulmaya kafayı takıyorlar; birileri iş barışından, birileri insanca yaşamaya yetecek ücretten ya da şirket düzeyinde kampanyalar düzenlenmesinden söz ediyor. Sendikamızın deneyimi şunu gösteriyor: Kazanıyoruz, çünkü bunların hepsini yapıyoruz. İlke tırmandırmaktır. Tırmandırma tedrici, düz bir süreç değildir. Tırmandırmayı doğum yapmak gibi görüyorum. Bilindiği gibi, doğurma süreci her on dakikada bir kasılmayla başlar. Ama sonra kasılmalar birkaç saniyede bir olmaya başlar ve doğum gerçekleşir. Birden çok düzeyde birden çok faaliyetin yeterli yoğunluğa ulaşması sonucunda işveren de sendikal harekete boyun eğmek zorundadır.

Grafik Kâğıt ve Medya Sendikası'ndan Tony Burke'ün 2000 yılında İngiliz ulusal sendikal merkezi TUC'nin düzenlediği bir örgütlenme konferansında yaptığı konuşmanın metnini sunuyoruz. Tony Burke İngiltere'deki Örgütlenme Akademisi'nin Genel Sekreter Yardımcısı ve TUC'nin kurduğu Yeni Sendikacılık Çalışma Grubu'nun Başkanı.

Tony Burke

Örgütlenme Sonuç Veriyor

İngiltere ulusal sendikal merkezi Sendikalar Kongresi'nin (TUC) *Yeni Sendikacılık* projesi, Thatcher/Major döneminin karanlık yıllarının ardından İngiliz sendikal hareketine taze kan vermek ve sendikal hareketi yeniden yapılandırmak için geliştirildi.

Projenin gündemindeki öbür işler arasında, yeni stratejik örgütlenme fikirleri geliştirmek ve yeni aktivist kadrolar yetiştirmek yer alıyor.

Projenin üçüncü yılında bulunduğumuz için, İngiliz sendikal hareketi, TUC'ye bağlı Örgütlenme Akademisi'nin gelişmesini değerlendirebilecek durumda.

1996'ya dönelim. Her şey, İngiltere'den bir TUC heyetinin AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü'nü ziyaretiyle başladı.

Benim sendikam *Grafik Kâğıt ve Medya Sendikası*, işkolumuzdaki üye sayısında düşüş başladığını saptadıktan sonra bir yeniden yapılanma çalışmasına girmiş bulunuyordu.

Ayrıca, teknolojik değişim, işkolunun yapısındaki değişim ve Thatcher/Major döneminde çok sayıda sendika temsilcisinin kaybı gibi nedenlerle sendikamızın toplumsal tabanı aşınıyordu. Bu nedenle, sendika örgütçü kadrolarını eğitmek üzere kendi okulumuzun kurulması fikri olumlu karşılandı.

Üç yılın sonunda nasıl bir sonuca ulaşıldı? Elbette daha aşılması gereken uzun bir yol var, ama TUC'ye bağlı sendikaların üye sayısında genel bir artış oldu. Hem Örgütlenme Akademisi çalışmalarına doğrudan katılan sendikalar hem de Akademi çalışmalarını değerlendiren Cardiff İşletme Okulu bu kanıda.

Üç yıl önce birçok sendika aktivisti, örgütlenme ve üye kazanma konusunda yeni ve denenmemiş fikirlere yola çıkarak sendikal hareketi yeniden yapılandırma görevini olanaksız buluyordu.

Basının ve medyanın belli kesimleri sendikaların tarihe karıştığını öne sürüyorlardı.

Sendikal hareket içinde de, örgütlenme uzmanları yetiştirme fikri kuşku uyandırıyordu. Sendikal yapıların değiştirilmesi fikri zaman zaman düşmanca bir tutumla karşılanıyordu.

Ne var ki tartışılmayan tek şey, İngiltere'de sendikaların üye sayısının İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana en düşük düzeye inmiş olması olgusuydu. Düşüş sarmalı görmezden gelinecek gibi değildi.

Yüzyılın başından beri sendikal hareketin omurgasını oluşturan imalat sektörü sürekli bir gerileme içindeydi. En yeni teknolojilere dayanan yeni sanayi kolları sendikasızdı.

Yeni "esnek" işgücünün yapısı değişmişti ve sendikal hareket konusunda hiçbir şey bilmeyen genç bir işçi kuşağı ortaya çıkmıştı.

"Farklı düşünmek" gerekiyordu. Gelişmeyi tersine çevirmek için yeni bir kararlılığa ve taze kana ihtiyacımız vardı. İşlerin ne kadar kötü gittiğinden yakınmaya son vermenin, yeniden yapılanma ve örgütlenme çalışmasına girişmenin zamanı gelmişti.

Sendikal merkezimizin kurduğu Yeni Sendikacılık Çalışma Grubu tarafından yönetilen TUC Örgütlenme Akademisi 1997 Kongresinde öncelikli yeni hedefleri belirledi.

Bu öncelikler şunlardı:

- Örgütlenmenin gelişmesini sağlamak ve bir örgütlenme kültürü oluşturmak;
- Örgütlenmeye daha fazla kaynak –insan ve para kaynağı- ayırmak ve örgütçü kadroları güçlendirmek;
- Sendikaların mevcut tabanlarını güçlendirmesine ve yeni sanayi kollarına açılmasına yardımcı olmak;
- Kadınlara, genç işçilere ve etnik azınlıklardan işçilere, özellikle işgücü piyasasında elverişsiz durumda bulunan işçi kesimlerine yönelmek.

Cardiff İşletme Okulu'nun Akademi çalışmalarıyla ilgili değerlendirmesi şunu gösteriyor: Örgütçü kadrolar şimdiye kadar sendikal harekete 11.000 yeni üye, 500 yeni sendika temsilcisi ve aktivisti kazandırmış.

Ama önemli olan sadece rakamlar değil.

İşyerinin sorunlarıyla etkin bir biçimde uğraşabilecek ve işverenlerin saldırılarına karşı koyabilecek aktif sendika temsilcilerine dayanan güçlü bir işyeri örgütü oluşturmak da bir o kadar önemli.

Sağlam bir sendika tabanına ihtiyaç var. 1980'lerin düşük üyeli ve sınırlı aktivist kadrolu sendikacılık anlayışı bizlere uzun vadede başarı getirmeyecek.

Bu anlayış yeni İstihdam İlişkileri Yasası'nın getirdiği olanaklardan yararlanmamızı da sağlayamayacak. Sendikal yeniden yapılanma çalışmasının başarısı, önce işçilerle konuşmaya, onların isteklerini saptamaya bağlıdır.

Köşeyi dönmeye başladığımızı söyleyebiliriz. Ama bununla yetinmeyiz.

Bir sonraki adımımız, örgütlenme mesajını daha çok sayıda sendikaya, daha çok sayıda sendika kadrosuna ve aktivist kadrolara iletmek olmalıdır. Bunu, örgütlenmeyi genişletmeye ve aktivist kadroları eğitmeye yönelik kaynakları artırma ihtiyacını öne çıkararak yapmamız gerekiyor.

Ama bunu özellikle örgütlenmenin gerçekten sonuç verdiğini göstererek yapabiliriz. TUC'nin ve sendikaların önünde uzun bir yol var, ama İngiliz sendikal hareketini yeniden yapılandırma yönündeki uzun yürüyüşümüze başladık. Unutmayalım ki eski anlayışla kaybetmek yeni anlayışla kazanmaktan daha kolaydır.

İngiliz ulusal sendikal merkezi TUC Genel Konseyi'nin hazırladığı yeni sendikacılık anlayışıyla ilgili raporun 3. bölümünü sunuyoruz. Metin TUC'nin internetteki sitesinden alındı. 19 Ağustos 1997 tarihini taşıyor. Raporda sözü geçen Örgütlenme Akademisi bugün artık faaliyet halinde bir sendikal kurum.

Yeni Sendikacılık

Giriş

Örgütsüzleri örgütleyin! Sendikal hareketin karşı karşıya bulunduğu ana sorun budur. Toplam üye sayısında geçen yıl sadece yüzde 1 düşüş oldu. Bu olgu, sendikaların üyelikteki gerilemeden örgütlenerek *çıkabileceklerini* gösteriyor.

Bu sorunu çözeceksek, sendikal hareketin örgütlenmeye şimdiye kadar görülmedik biçimde yaklaşması ve büyük ölçüde kaynak ayırması gerekiyor.

1979'da sendikal işçi oranı işgücünün yarısı civarındaydı. Bugün, on işçiden sadece üçü sendika üyesi. Bununla birlikte, kamuoyu yoklamaları 5 milyon sendikasız işçinin sendikalı olmak istediğini gösteriyor.

Geçen yıl düzenlenen *Yeni Sendikacılık* konferansından sonra, Genel Konsey örgütlenmenin ve üye kazanımının gündemin birinci maddesi olduğunu açıkladı. 1996'da yapılan kongrede bu alanda atılacak adımları içeren öneriler üzerinde mutabakata varıldı. Kongreden sonra ise Genel Konsey iki yıllık bir proje olarak *Yeni Sendikacılık* girişimini başlattı. Bu kampanyaya bir çalışma grubu öncülük edecekti.

Örgütsüzleri örgütlemek – önümüzdeki görev

Sendikal hareket bir dönüm noktasında bulunuyor. İşçi Partisi'nin seçimden büyük bir çoğunlukla çıkmasının ve yeni sendikal haklar konusunda vaatlerde bulunmuş olmasının örgütlenme açısından koşulları kolaylaştıracağı düşünülüyordu. Ama Yeni Sendikacılık, hükümetlere duyulan yakınlığın sendikal büyümenin güvencesi olmayacağı kanısındadır. Kendi geleceğimizin şekillenmesinde aktif bir rol oynayabiliriz. Örgütlenme konusunda bunun ipuçları gözleniyor. Son araştırmaların bulgularına göre, çoğu sendika üye kazanımı ve örgütlenmeyi hedef olarak belirlemiş ve bunların yarısına yakını da örgütlenmeye kaynak ayırma kararı almıştır. Her üç sendikadan biri kendini bu işe adanmış örgütçüler istihdam etmeyi planlıyor. Sendikal örgütlenme kampanyaları sendikaların işverenlerce tanınmasında yeni atılımlara yol açıyor.

Yeni Sendikacılık çift kanallı bir strateji izliyor. Kısa vadede sendikaların tanınma konusundaki kazanımlarını pekiştirmeleri gerekiyor. Uzun vadede ise örgütlenme hakkını öne çıkarmaları ve yeni iş alanlarında daha zor hedeflere yönelmeleri gerekiyor.

Sendikaların mevcut üye tabanını pekiştirme konusunda yapacak çok şey var. TUC'nin bir raporuna göre, tanınma anlaşmalarının kapsamına giren, ama henüz sendika üyesi olmayan yaklaşık dört milyon işçi var.

Ama sendika üyeliğinin geleceği sadece geleneksel kalelerin pekiştirilmesiyle sınırlı kalmaz. Söz konusu TUC raporunda vurgulandığı gibi, yeni iş alanlarının büyük bölümü sendikaların zayıf olduğu yerlerde oluşmaya devam edecek. Sendikal hareketin yaşamın bütün alanlarından insanları temsil edecek genişlikte bir yaklaşım geliştirmesi gerekiyor.

Her halükârda, örgütlenme üye kazanma noktasında kalmaz. Kazanılmış üyenin korunması da yaşamsal önem taşıyor. Sadece mevcut durumu korumak için sendikal hareketin her yıl yarım milyon yeni üye kazanması gerekiyor. Sunulacak sendikal hizmet ve yararlar üye tabanının korunmasını bir ölçüde sağlamakla birlikte, insanların sendikalı olmasının birinci nedeninin işyerinde destek ve temsil arayışı olduğu görülüyor. Mevcut üyelerin ücret ve çalışma koşullarını korumanın yolu, yeni üyeler kazanılmasından ve sendikal örgütün genel olarak güçlendirilmesinden geçiyor.

Yeni Sendikacılığın genel hedefleri şunlardır:

- Örgütlenmeyi baş öncelik haline getirmek ve bir örgütlenme kültürü oluşturmak;
- Örgütlenmeye ayrılan insan ve para kaynaklarını artırmak ve örgütlenmeyi güçlendirmek;
- Sendikaların mevcut üye tabanlarını güçlendirmesini ve yeni iş alanlarına ve işkollarına açılmasını, işverenlerce tanınmasını sağlamak;
- Sendikaların 'yeni' işçi kesimlerine (kadınlar, gençler ve işgücü piyasasının elverişsiz konumdaki kesimleri dahil) açılmasını sağlamak.

Sendikalar ve genç işçi kuşakları

Sendikaların gençlere açılmasını sağlamak, Yeni Sendikacılık kampanyasının önemli bir boyutudur. Sendikal hareket bir kuşağı kaybetmenin eşiğinde bulunuyor. İngiltere'de 25 yaşın altındaki kesimlerde beş kişiden sadece biri sendikaya üye ve gençlerin üyeliği pamuk ipliğine bağlı durumda. Sendikalı kesimlerle sendikasız işgücü arasındaki ortalama yaş farkı onu aşıyor: Sendikalı işçinin yaş ortalaması 46 iken, işçilerin yaş ortalaması 31.

İki ana faktör söz konusu. Birincisi, işsizlik ile yüksek öğrenimde artışın birleşmesi, geleneksel iş alanlarıyla ilgili piyasada üyeliğe kazanılacak gençlerin sayısının azalması anlamına geliyor. İkincisi, yaklaşık yirmi yıldır, iş yaşamındaki gençler, ücretin düşük, işçi devrinin yüksek ve sendikal örgütlülüğün zayıf olduğu işlere akın ediyorlar.

Bir TUC raporuna göre, günümüzde birçok genç işçi, sendikalaşmak bir yana, sendikaların adını bile duymamış. Diğer ana faktörler arasında işverenlerin düşmanca tutumu ve sendikaların tanınma ve temsiliyle ilgili hakların yokluğu yer alıyor. Sendikalaşmanın önündeki ana engellerden biri olarak, "Patronum izin vermez" tutumu öne çıkıyor. Bununla birlikte, bütün kamuoyu yoklamaları sendikaların hiç bu kadar popüler olmadığını gösteriyor. Gençlerin büyük çoğunluğu, yasal bir asgari ücret, part-time çalışanlara eşit haklar sağlanması, iş güvencesinin pekiştirilmesi ve işyerinde temsil hakkı gibi istemlerden oluşan sendikal gündemi destekliyor. Sorun, genç işçilerin sendikaları reddetmesi değil, sendikaların onlara ulaşamamasıdır.

Yeni işçileri çekebilmesi için, sendikaların önce kendilerine nesnel bir gözle bakmaları gerekiyor. Bir "tutum sorunu" varsa, denebilir ki bu gençlerden çok sendikal kültürle ilgilidir. Araştırmalar gösteriyor ki sendikalar daha çok erkeklerden ve orta yaşlılardan oluşuyor ve sıkıcı görünüyor. Ayrıca sendikal yapılar genellikle katılıma kapalı kalıyor. TUC Gençlik Forumu'nda bürokratik komiteler yerine eylem ağlarına, geleneksel konferanslar yerine yaratıcı etkinliklere ve ayrıca örgütlenme kampanyalarına önem verilmesi istemi öne çıktı.

Ulusal Öğrenci Birliği ile TUC Gençlik Forumu'nun ilk kez birlikte düzenlediği ve toplumsal etkileşim boyutunu öne çıkaran *Interactiv* adlı etkinlik, Yeni Sendikacılığın örgütlenme gündeminin gelişmesini sağlamayı ve gençlerin ne istediği konusunda sendikalarda diyalog oluşturmayı amaçlıyor.

Örgütlenme gündeminin gelişmesini sağlamak–Yeni Sendikacılık etkinlikleri

"Biz değilse, kim? Şimdi değilse, ne zaman?" Andy Stern, SEIU (Hizmet Sektörü Çalışanları Sendikası)

Bir milyon üyeli Hizmet Sektörü Sendikası'nın Başkanı Andy Stern, Yeni Sendikacılık etkinliklerinin ilkinde yaptığı konuşmada, "Ya örgütlen ya da fosilleş!" sloganını öne çıkarıyordu. ABD'de en hızla büyüyen sendikanın başkanı olan Stern, üye artışı sağlamak için insan ve para kaynağı ayırmanın önemini vurguluyor ve İngiliz sendikacılarına, harekete geçmek için sendikalılık oranının ABD'deki düzeylere (yüzde 15'lere) düşmesini beklememeleri uyarısında bulunuyordu: "Amerikan sendikal hareketi sizin şu andaki gücünüzdeyken aynı cesaret ve açık görüşlülüğü göstermiş olsaydı, bugün yaşadığı üye ve siyasal güç kaybını büyük bölümüyle yaşamamış olacaktı."

İkinci Yeni Sendikacılık ulusal seminerinde, Avustralya ulusal sendikal merkezinin örgütlenme eğitimi programı direktörü Chris Walton, eğitimden geçen örgütçülerin üye artışına nasıl katkıda bulduklarını vurguluyor ve İngiliz sendikalarını üye kaybı sorununa çözüm konusunda İşçi Partisi hükümetine umut bağlamamaları için uyarıyordu. Çünkü Avustralya'da sendikalı işçi sayısı İşçi Partisi hükümeti dönemi boyunca düşmeye devam etmişti.

Sınır ötesi örgütlenme – uluslararası bağlantılar

"Her şey değişmiş görünüyor, ama her şey aynı." Örgütlenme eğitimine katılan bir örgütçü.

Yeni Sendikacılık çalışma grubu, başlangıçtan beri, öbür ulusal sendikal hareketlerin deneyimlerinden ders alma çabası içinde oldu. Çalışma grubunun sendika örgütçüsü yetiştirmek için bir akademi kurulması kararı almasından sonra, AFL-CIO'nun Örgütlenme Enstitüsü'nün çalışmalarını izlemek üzere kısa bir inceleme gezisi düzenlendi. Bu dört günlük inceleme gezisine TUC Genel Sekreter Yardımcısı, Yeni Sendikacılık Proje Direktörü ve Ulusal Eğitim Merkezi temsilcisinin yanı sıra 11 sendikayı temsilen 12 delege katıldı.

AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü sendikal harekete örgütlenme konusunda taze kan sağlamak için kuruldu. Enstitüye sendikal hareket içinden ve dışından gelen kişiler katılmaktadır. Sendikal hareketten gelenlerin dışardan gelenlere oranı 2'ye 1'dir. 600 Enstitü mezununun yaklaşık yarısı kadınlardan, yüzde 45'i ise renkli ırktan insanlardan oluşmaktadır. Böylece "benzerlerin benzerleri örgütlemesi" (sözelimi kadınların kadınları, siyahların siyahları örgütlemesi) ilkesi gözetilmiş olmaktadır.

TUC delegeleri inceleme gezisinde gözledikleri eğitim ve örgütlenme standartlarının yüksekliğinden etkilendiler. Örgütlenme Enstitüsü'nün başarısı büyük ölçüde yönetim kadrolarının tutumundan, aktivist kadroların katılımından ve bir örgütlenme kültürü yaratılması amacıyla kaynak ayrılması konusundaki kararlılıktan kaynaklanıyordu. ABD'de uygulanan eğitim ve örgütlenme tekniklerinin birçoğunun İngiltere'de uygulanabilir olduğu görüldü. İngiliz sendika delegasyonu kendi koşullarımızı ve önceliklerimizi dikkate alarak İngiltere'de de benzer bir girişimde bulunmanın ne kadar önemli ve acil bir ihtiyaç olduğunu gördü.

Yeni Sendikacılık çalışma grubu, AFL-CIO'nun yanı sıra Avustralya sendikal merkezi ACTU ile Hollanda sendikal merkezi FNV'nin örgütlenme deneyimlerini de inceledi. Bu deneyimlerde şu ana ilkeler öne çıkıyordu:

- *Örgütlenmeye öncelik verilmesi.* Üye kazanımı ve örgütlenme bütün sendikal hareketin baş önceliği olmalıdır.
- *Örgütlenmeye kaynak ayrılması.* Ancak örgütlenmeye ciddi bir insan ve para kaynağı ayrılması üyelikteki gerilemeyi tersine çevirebilir.
- *Stratejik bir yaklaşım geliştirilmesi.* Gerçekçi hedefler öngören, iyi planlanmış ve finanse edilmiş örgütlenme kampanyalarının sonuç verme ihtimali daha fazladır.
- *Gereksiz rekabete son verilmesi.* Sendikalar, sendikasız kesimlerin sayısındaki artış ve bunun sendikal hareketin tümü açısından içerdiği tehdit üzerinde özel bir dikkatle durmalıdırlar.
- *Benzerlerin benzerleri örgütlemesi.* Örgütçü kadroların örgütlenecek işgücünün çeşitliliğini ve öteden beri sendikalarda yeterince temsil edilmeyen grupları yansıtması gerekiyor.
- *Kendini işine adanmış örgütçülerin sayısının artırılması, eğitim ve statülerinin iyileştirilmesi.* AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü'nün ve ACTU Örgütlenme Merkezi'nin programları sendikal harekete taze kan getirmiş ve örgütlenme işinin kalite düzeyini artırmış, bu ise örgütlenme çalışmasının başarısını artırmıştır.
- *Tabandan gelen temsilci kadroların özgüveninin ve beceri düzeyinin artırılması.* Tabandan gelen temsilci kadrolara yatırım yapılması mevcut üye tabanının güçlenmesini ve tamgün çalışan örgütçü kadroların yeni alanlarda yapacakları çalışmalara daha fazla zaman ayırmasını sağlar.
- *Kitle iletişiminin taşıdığı önem.* Örgütlenme kampanyalarında yaratıcılık ve kitle iletişim araçlarının kullanımı, sendikanın mesajının emekçi kesimlere ulaşmasında yaşamsal önem taşır.

Büyük düşünmek – Yeni Sendikacılığın araştırma programı

"Sendikalar üye kazanımını baş öncelik haline getirerek üyelikte gerilemenin durdurulduğu ve tersine çevrildiği bir gelecek yaratabilirler." Geleceği Yaratmak, İşgücü Piyasasındaki Zorluklar ve Olanaklar, TUC, 1997.

Çalışma Grubu örgütlenmedeki zorlukların ve olanakların somut bir görünümünü çizmek ve örgütlenme çalışmalarının başarılı olmasına katkıda bulunacak bilgileri sağlamak için bir araştırma programı başlattı. Programa akademisyenlerden oluşan bir ağ destek veriyor ve akademisyen ağı örgütlenme sorunu konusunda önerilerde bulunmayı, yeni fikirler üretmeyi ve yeni araştırmalar başlatmayı amaçlıyor. Çalışma Grubu *Önce Örgütlenmek* adlı bir girişimi de başlattı. Bu yeni girişim, örgütçüleri sendikal hareketin bütünüyle ilgili haber ve görüşlerle beslemeyi, düzenli olarak bilgilendirmeyi amaçlıyor.

TUC'nin hazırlattığı, örgütlenmeyle ilgili *Sendikal Trendler* adlı araştırma raporunun bulguları, iyimserlik yaratacak belli veriler içeriyor: Sendikaların yarısından çoğu örgütlenmeyle ilgili harcamaları artırmayı planlıyor, her dört sendikadan biri profesyonel örgütçüler istihdam ediyor ve sendikaların üçte ikisinden çoğu somut örgütlenme hedefleri belirlemiş. *Geleceği Yaratmak* adlı inceleme raporunda, şimdiki sendikal işçi oranları sürecekte olursa, İngiltere'de sendikal işçi sayısının 2001 yılına kadar yaklaşık 500.000 düşüşle 6,8 milyon olacağı öngörülüyor. Ama tamgün ve part-time çalışanların sendikalılık düzeyi genelde yüzde 2 artacak olursa, toplam sendikal işçi sayısı 7,3 milyonun üzerine çıkacaktır.

Kadınlar ve Yeni Sendikacılık adlı rapor, yeni binyılın eşiğinde sendikaların üye kazanımını ana öncelik haline getirmesini gerekli görüyor. Raporda, kadınları örgütlemek erkeklere oranla daha zordur efsanesi sorgulanıyor ve belli meslek alanlarında sendikalı kadın işçi oranının erkeklerden daha yüksek olduğu ortaya çıkıyor.

Ama genelde kadınlar İngiltere'deki işgücünün yarısını oluşturmakla birlikte, bu rakamın ancak üçte biri sendikalarda bulunuyor. Genç kadın işçiler ise sendikalara pek yanaşmıyor. 20 yaşın altındaki kadın çalışanların ancak yüzde 6'sı sendikalara üyeyken, 20-29 yaş grubundaki kadınlarda bu oran yüzde 24'ü buluyor. Rapor ayrıca sendikaların potansiyel tabanının önemsenecek bir düzeyde olduğunu gösteriyor.

Araştırma alanında başka girişimler de söz konusu.

Goldsmith Yüksekokulu'yla birlikte yürütülen bir eylem araştırma projesi Londra'nın güneydoğusunda, farklı ırktan insanların yaşadığı Deptford'da sürüyor. Proje, örgütlenme çalışmasında belde ağlarının ve kaynaklarının harekete geçirilme potansiyelini değerlendirmeyi amaçlıyor. Proje, yerel sivil toplum hareketleriyle ittifak ilişkileri kurulmasına yönelik daha geniş kapsamlı bir girişimin bir parçasını oluşturuyor.

Cardiff İşletme Okulu'ndaki Sendikal Araştırma Birimi'nden Profesör Ed Heery, sendikal örgütlenmeyle ilgili bir araştırmada Çalışma Grubuyla birlikte çalışacak

bir araştırma ekibini yönetiyor. Bu çalışma, örgütlenme kampanyalarıyla ilgili örnek olay incelemeleriyle tamamlanacak. Araştırmanın amacı, sağlıklı bir örgütlenme kültürünün ana öğelerini belirlemek ve gelişmesini sağlamak.

Warwick Üniversitesi Endüstri İlişkileri Araştırma Birimi'nden Dr. Jeremy Waddington, on iki sendikayı kapsayacak bir araştırmanın hazırlık çalışmalarını yapıyor. Araştırma, üyelerin sendikalardan neler beklediğini, sendikalardan ayrılma nedenlerini ve üyelerin istemlerinin ne ölçüde karşılandığını saptamayı amaçlıyor. Bununla güdülen amaç ise sendikaların çekim merkezi olmasını sağlamak.

Leeds Üniversitesinden Profesör Peter Nolan'ın görev aldığı araştırma ise sendikalaşmanın işçilere, firmalara ve ekonomiye getirdiği katma değeri saptamaya yönelik. Araştırma, 'Sendikalaşmış İngiltere' ile 'Sendikalaşmamış İngiltere' arasındaki uçurumu gözler önüne sermeyi ve sendikalaşmayı destekleyecek gerekçeleri ortaya koymayı amaçlıyor.

Örgütlü işyerini kazanmak – tabandan gelen örgütçüleri eğitmek

"Şimdi örgütlenme çalışmasına girişme şevkim ve özgüvenim arttı." Pilot örgütlenme eğitimine katılan bir aktivist.

En iyi örgütlenmiş işyerleri bile nadiren yüzde 100 örgütlüdür. Sendikaların tanınmasına ilişkin anlaşmaların kapsamına giren, ama henüz sendika üyesi olmamış milyonlarca işçiyi üye olarak kazanmak Yeni Sendikacılığın öncelikli hedefidir.

Çalışma Grubu, iki ayrı bölgede, tabandan gelen örgütçüleri eğitmek üzere, *Örgütlü İşyerini Kazanmak* adlı pilot bir eğitim programı başlattı. Üç gün süreli kurs, hareketin üye tabanından gelen insanları yetiştirmeyi amaçlıyor. Şimdiye kadar düzenlenen üç kursta 32 aktivist eğitimden geçti. Program eğitime katılanlarda temel örgütlenme becerilerini geliştirmeyi amaçlıyor, ama her kurs, katılımcı sendikanın somut önceliklerini de dikkate alıyor. Her katılımcı sendikanın bir 'irtibat görevlisi' var. İrtibat görevlisi, işyeri örgütlenme stratejilerinin oluşturulması konusunda aktivist kadrolarla birlikte çalışan, onlara destek veren ve kaydedilen ilerlemenin değerlendirilmesine katkıda bulunan ve tamgün çalışan bir görevli.

Pilot program eğitim gereçlerinin, tekniklerinin ve formatlarının sınanmasına olanak veriyor. Eğitimden, eğitime katılan kadrolardan ve katılımcı sendikalardan gelen ilk tepkiler çok olumlu. Ama programın ileriye yönelik başarısı, sendikalarda ve ulusal sendikal merkez TUC'de çok daha derin kültürel bir değişim olmasına bağlı.

Pilot programın şimdiye kadarki deneyiminden üç ana ders çıkarılabilir. Birincisi, irtibat görevlisinin rolünün giderek öncü örgütçü rolüne dönüşmesi hayati önem taşıyor. Öncü örgütçünün rolü, kursa katılanları yönlendirmek, desteklemek ve onların yetişmesini sağlamaktır. Bu rol, sözgelimi, kurs öncesi hazırlığını, gerçekçi hedefler belirlenmesini, beceri geliştirmeyi ve düzenlenen örgütlenme kampanyalarında da yönlendirici olmayı içeriyor. İkincisi, eğitim verenlerin kalitesi, örgütlenme deneyimi ve güvenilirliği, pilot eğitim kurslarının başarısı

açısından son derece önemlidir. TUC'nin, yaklaşımda tutarlılık sağlamak için, örgütlenme kurslarında eğitmenlik yapan kişilere yönelik özel bir *eğitimci eğitimi programı* uygulaması gerekecektir. Üçüncüsü, zaman kısıtlamalarını ve elverişsizliklerini, işverenin direncini ve işverenin baskısından çekinme gibi faktörleri dikkate alarak kursların düzenlenmesinde esnekliğin azami düzeye çıkarılması gerekiyor. Bu konuda izlenecek yöntemlerden biri, sözgelimi işyerinin dışında ama yakınında bir yerlerde, 'öğle yemeğiyle birlikte eğitim oturumları' biçiminde yeni modeller geliştirilmesi olabilir.

Pilot programın tamamlanıp eksiksiz bir değerlendirmesinin yapılmasından sonra, *Örgütlü İşyerinin Kazanılması* programı, bütün üye örgütlere açık ulusal bir program olarak uygulamaya konacaktır.

Örgütlenme Akademisi'nin faaliyete geçmesi

"İşyerinden çıkar çıkmaz şöyle düşündüm: 'Evet! Bu nasıl şey böyle, hiçbir şey buna benzemiyor. İnsanların yaşamlarını değiştirmelerine, işyerinde ayakları üzerinde durabilmelerine yardımcı olduk. Böylesi bir duygu bir başka işte yaşanamaz." Louise, 22 yaşında, sendika örgütçüsü.

Kurulması önerilen Örgütlenme Akademisi, İngiliz sendikal hareketinin örgütlenme atılımında öncü bir rol üstlenecektir. Esas olarak sendikaların sponsorluğunda genç sendika örgütçülerini eğitecek olan Akademi, Yeni Sendikacılığın büyüme stratejisi çerçevesinde yeni bir örgütçü kuşağını gerekli becerilerle donatmayı ve sendikaların örgütlenme sorununun üstesinden gelmesine olanak sağlamayı amaçlıyor.

Çalışma Grubu, TUC ile Örgütlenme Akademisi'ne katılan sendikalar arasındaki ilişkileri düzenleyen bir çerçeve anlaşma taslağı hazırladı. Buna göre, her iki taraf da sendikal hareketin yeniden inşasına ve yenilenmesine yardımcı olmak üzere Örgütlenme Akademisi çerçevesinde birlikte çalışma taahhüdü altına giriyor.

İlk yılında pilot program olarak faaliyete geçecek olan Akademi'nin ana özellikleri şunlardır:

- Esas olarak kendini sendikal harekete adanmış genç örgütçülerin seçilmesi, eğitilmesi, yetiştirilmesi, yönlendirilmesi ve sendikalarda görevlendirilmesini sağlayacak sistemli düzenlemeler yapılması. Eğitime katılacak olanların en azından yarısı kadın olacaktır ve katılımcıların bileşimi, örgütlemeyi amaçladığımız işgücünün ırksal çeşitliliğini yansıtacaktır.
- Programın oluşumunda, gözetiminde, yönetiminde ve sunulmasında ulusal sendikal merkez ile katılımcı sendikalar arasında aktif bir işbirliği.
- Çalışmayı bütün yönleriyle TUC düzeyinde gözetecek olan bir Akademi Yönetim Grubu oluşturulması. Yönetim Grubu'nda TUC temsilcilerinin yanı sıra, sponsor sendikalardan her birinin birer temsilcisi bulunacaktır.

- Eğitim programına katılacakların belirlenmesinde ve seçilmesinde, üzerinde mutabakata varılan bir prosedürün uygulanması. Başlangıç hedefi olarak 15 – 20 dolayında adayın eğitime alınması öngörülüyor.
- Pilot eğitim programının süresi 12 ay olacak, eğitime katılanlar ortak ve sistemli bir yetiştirme programından geçecek.
- Eğitimden geçecek ve sendikalarda görev alacak kişilerin, üzerinde mutabakata varılmış ortak bir iş tanımının gereklerine uygun olarak yönlendirilmesi ve yetiştirilmesinde ortak bir standart gözetilmesi.
- Hangi sendikada görev alacak olursa olsun, adayların program süresince eğitime eşit koşullarda katılmasının sağlanması.
- Programın dikkatli ve bağımsız bir değerlendirmeye tabi tutulması.
- Programın giderlerinin TUC ile katılımcı sendikalar arasında paylaşılması.

Atılacak adımlar

Yeni Sendikacılık girişimi yeni bir örgütlenme kültürünün oluşmasına, üye sayısında yeniden artış olmasına ve sendikal örgütün güçlendirilmesine katkıda bulunmak amacıyla başlatıldı. Yeni Sendikacılık girişiminin başlattığı ulusal ve bölgesel düzeydeki çalışma programı sendikal harekette bir tartışma başlattı ve sendikal çevrelerin sendikasızlaştırmanın yarattığı ciddi tehlike üzerinde durmasına elverişli bir ortam yaratılmasını sağladı.

Önce Örgütlenmek girişimi ve araştırma programı, sendikal ve akademik çevrelerin ortak çalışmasından yararlanarak örgütçülere en son haberleri, verileri ve analizleri iletiyor.

Tabandan gelen liderleri eğitmek için gözüpek atılımlarda bulunmak ve bir Örgütlenme Akademisi'nin faaliyete geçmesi, örgütçülerin özel beceriler ve stratejilerle donatılmasını sağlayacak ve bir örgütlenme kültürü yaratılmasına yönelik kapsamlı bir değişimi ateşleyecek. Yeni işçi kesimlerinden, özellikle kadınlardan ve gençlerden gelecek yeni fikirlerin, itilimin ve enerjinin devreye sokulması Yeni Sendikacılık projesinin bütünü açısından hayati önem taşıyor. Örgütlenmedeki başarının ana özelliği yeniliktir ve genellikle bunu en iyi biçimde gerçekleştirecek olanlar değişimden yararlanacak olanlardır.

Yeni Sendikacılık kampanyası iyi bir başlangıç olmakla birlikte, bununla yetinmemek gerekiyor. Gerçek bir değişim yaratıp üyelikteki kan kaybını tersine çevireceksek, bu alana daha çok kaynak yatırmak ve kendimizi daha fazla adanmak gerekiyor. Bunun ödülü büyük. Örgütlenme gündemine gerçeklik kazandıracak olursak, sendikal hareket işyerinde ve toplumda önüne geçilemez bir güç haline gelebilir.

Avustralya ulusal sendikal merkezi ACTU'ya bağlı Örgütlenme Merkezi'nin direktörü Michael Crosby ile yapılmış bir röportajı sunuyoruz. Röportajda sendikal harekette değişim ve örgütlenme sorunları ele alınıyor.

Taşları Yerinden Oynatmak

Örgütlenme anlayışı ne ölçüde kavranıyor?

Yeterince kavranmadığı kanısındayım. İnsanların önemli bir bölümünün neden söz ettiğimiz konusunda belli bir fikri var, ama insanların "örgütlenme"yi genellikle Örgütlenme Merkezi'ndeki eğitimden geçmiş kadroları istihdam etmek ve insanları üye olmaya ikna etmek olarak anlamaları beni şaşırtıyor.

Sorunu son derece iyi kavramış çekirdek bir yönetim kadrosu elbette var. İhtiyacını duyduğumuz başarının ipuçları da aslında bu insanlarda.

"Örgütlenme ile üye kazanma arasındaki fark nedir?" sorusu iyi bir yaklaşım içeriyor, ama sendikalardaki gerilemeyi nasıl tersine çevireceğimizle ilgili yaklaşımımızda gerçekten önemli bir anlayış farklılığını gizliyor.

Üye kazanmada insanları sendika üyesi olmaya ikna etmenin bütün öğeleri var. Sendikanın bir grup insanı bir sigorta poliçesi satmak için göndermesini andırıyor bu. Avustralya sendikal hareketi açısından bu kesinlikle yanlış bir anlayış.

Biz sigorta poliçesi satmıyoruz ve işimizi, "Sendikaya üye olursanız size göz kulak olacağımıza söz veriyoruz" biçiminde tanımladığımız ölçüde, kendi başarısızlığımızı hazırlıyoruz demektir. Gücümüzün kaynağı, işçilerin bir araya gelmesi ve çıkarlarını işverenlerin çıkarlarına karşı savunmasıdır.

Üyeler örgütlenmeye ne kastedildiğini anlıyorlar mı?

Deneyimimiz şunu gösteriyor: İşçilerle doğrudan konuşup onlara sendikal harekette neler olup bittiğini açıkladığınızda, hemen kavriyorlar. Gücümüzün zayıfladığını işyerlerinde yaşayarak görmüşler. Patronun bütün gücü elinde tutmasının nasıl bir şey olduğunu kesinlikle kavriyorlar. Bu nedenle, ortaya çıkıp kendilerine bu konuda söz hakkı sağladığınızda, örgütlenmenin ne olduğunu kesinlikle kavriyorlar.

Ama eğer örgütlenmeye yönelik değişimi parça parça ya da çaktırmadan uygulamaya çalışıyorsanız ve 80 ya da 90 yıldır hizmet sendikacılığı geleneği içinde olmuş üyelerinize birdenbire farklı bir anlayışla yaklaşıyorsanız, o zaman sorunun doğru kavranacağı kanısında değilim. Bu durumda üyelerle aranızda sorunlar çıkacaktır. Şöyle sesler yükselecektir: "Bu sendika ne halt ediyor? Telefonla aradığımda istediğim cevabı alamıyorum. Şu sorunu çözecek bir örgütçü bulamıyorum." Böyle olunca işçiler örgütlenmeyi kavramış olmuyorlar.

Öyleyse sendikalarda değişime giderken üyeleri yanınıza almanız önem taşıyor.

Önem taşımıyor, hayati önem taşıyor.

Açıklayayım. Hayati önem taşıyor, çünkü sendika içinde, sendika kadroları arasında örgütlenmeye dayalı bir sendika olma kararı alan ve bu konuda üyeleri yanına almayan sendika yönetimleri seçimlerde yenilgilerini hazırlamış olurlar.

Eğer 90 yıldır insanlara sigorta poliçesi satmış, bunun karşılığında onları üçüncü kişi olarak korumayı vaat etmişseniz ve onları yanınıza almadan birdenbire tepeden tırnağa farklı bir işe giriyorsanız, neden sizi saf dışı edip yerinize başkasını getirmesinler? Üstelik yerinize gelecek kişi geçmişte yapılagelmiş bir şeyi yapmayı sürdürme vaadiyle geliyorsa!

Sendikalar tartışmayı üyelere neden taşımıyorlar?

Bir kere, gerekli değişimin boyutu konusunda sendika yönetimleri kendileri ikna olmuş değiller. Ayrıca, bazı sendika yöneticilerinin sendikayı gelecekte hangi noktaya götürecekleri konusunda belirgin bir vizyonları yok. Öte yandan, sendika yönetimleri üyelerin şöyle bir tutum takınmasından kaygı duyuyorlar: "Amacınızı bize açıkça söylediğiniz için teşekkür ederiz, ama bu bizim hoşumuza gitmedi ve size oy vermeyeceğiz."

Sendika yöneticilerinin güçlerinin bir bölümünden vazgeçmeleri gerektiği anlamına da gelmiyor mu bu?

Bakın, dar anlamda, bu doğru. Ama, hoşlansalar da hoşlanmasalar da, sendika yönetimleri, sendika dışı koşullardaki değişim sonucunda zaten güçlerini kaybediyorlar.

Geçen yıl çok sayıda üye kaybettik. Güç kaybı demektir bu.

Örgütlenmeye yönelmenin aslında sendika sekreterlerinin gücünün artması anlamına geldiği kanısındayım: Hiç değilse uzun vadede, sendikaları tekrar büyüyecek. Hangi sendikanın yöneticisi olmak isterdiniz? Yıldan yıla yavaş yavaş gerileyen bir sendikanın mı, yoksa çok sayıda aktivist kadrosu bulunan ve kendini savunma sorumluluğunu üstlenmiş üyelere sahip bir sendikanın mı?

Asıl gücün bu olduğunu söylemek istiyorum. Elbette bu sistemin mantığı farklı. Artık beyaz atının üzerindeki büyük kurtarıcı olarak görülmüyorsunuz. Elbette örgütlenme sürecini benimseyince bu konumu kaybedeceksiniz. Ama kazanan yine siz olacaksınız.

Öyleyse bu değişim belli bir idealizm gerektiriyor.

Sendikal hareketin geleceği olmadığına inanıyorsanız, o zaman lütfen başka bir iş arayın. Bu nedenle idealizm sendikacılıkta kesinlikle değişimin ana itici gücü. Bu kanıda değilsek, sendikacılıktan vazgeçelim.

Ama konuştuğum sendika yöneticilerinin büyük çoğunluğundan, uzun sendikal geleneğimizin sona ermesini içlerine sindiremedikleri, böyle bir şeye hazır

olmadıkları izlenimini ediniyorum. Oysa sendikal hareketimizin canlanmasının tohumları burada. Yaklaşımımız şu olmalı: Gerçekten çetin bir süreç bu, ama ben bu süreçte kendi üzerime düşeni yapacağım.

Sorunun oluşumunda kişisel çıkarların da bir ölçüde payı yok mu?

Elbette var. İnsanlar güzel arabalardan, dolgun maaş olanaklarından ve kurtarıcı konumunda bulunmaktan vazgeçmek istemiyorlar. Belli sendika yöneticileri şu ya da bu ölçüde bu değişime direniyorlar. Ama sendika yöneticilerinin büyük çoğunluğu, işçilerin kolektif temsil gücünü kazanması için bu yola girmek gerekiyorsa, buna hazır.

Ama bilgi ve deneyim birikimi eski sisteme daha uygun düşen bir yönetici kuşağı yok mu?

Kesinlikle doğru, ama Örgütlenme Merkezi de bunun için var. Bunun içindir ki çok sayıda sendika yöneticisine yönelik yoğun bir eğitim süreci yaşanıyor. Verdiğimiz eğitimin son derece nitelikli olduğu kanısındayım. Bu nitelik nedeniyle Yeni Zelanda, ABD, Kanada ve İngiltere sendikal hareketleri bu deneyimden yararlanmak istiyor. Dünya ölçeğinde bir deneyimdir bu.

Bir sendikanın "Ben artık örgütlendim" diyeceği bir nokta var mıdır? Örgütlenmenin sonu var mıdır?

Hayır, hayır, hayır. Kesinlikle yoktur. Aktivist kadrolardan hep daha fazlasını alabilirsiniz. Sendikaların yönelebileceği sendikal büyüme alanları her zaman vardır. ACTU Kongresi'nin aldığı belki de en önemli kararlardan biri, sendikaların yetki alanlarıyla ilgili ayırımın bir ölçüde gevşetilmesidir. Şöyle ki, sendikalar ACTU yönetimine gidip işgücünün henüz örgütlenmemiş bir kesimi bulunduğunu ve bu insanların örgütlenmesinin düşünülmediğini söyleyebilirler ve biz ACTU olarak o alana yönelebiliriz.

Bunun uygulanması elbette son derece zor olacak. Ama bu kural, söz konusu örgütsüz kesimin yetki alanı içine girdiği sendikanın kadrolarını zorlayıcı bir etki yaratacak, ayrıca diğer sendikalar yetki alanlarını genişletme ve örgütsüz kesimlerin örgütlenmesine kaynak ayırma olanağı bulacak.

Önemli olan, belli bir işkolunda ne kadar üye örgütlemiş olduğunuzdur. Ve yakın gelecekte sizin o alana kaynak yatırma olasılığınız yoksa, o zaman bizim de başka sendikaların oraya kaynak yatırmasını sağlamamız gerekiyor.

Unutulmaması gereken nokta, ülkede yedi milyon örgütsüz işçinin bulunduğu ve bizim toplam işgücünün sadece yüzde 25,7'sini temsil ettiğimizdir.

Bir sendikanın omuz silkip "Bu iş tamam, artık yapacağımız başka bir şey kalmadı" demesine olanak yok.

Sendikal eğitim ne ölçüde önemli ve yeterince eğitim yapıyor muyuz?

Bakın, eğitim kesinlikle örgütlenme yaklaşımının merkezindedir. Aktivist kadrolarınıza işlerini yapabilecekleri becerileri kazandırmazsanız, sendikal etkinlik

düzeşini nasıl artırabilirsiniz? İnsanlar bir iş gerektiği gibi yapabileceklerine inanmadıkça, o iş gönüllü olarak yapmayacaklardır.

Temsilci eğitime devlet artık kaynak sağlamadığı için sendikalar eğitim kadrolarının işine son veriyor. Eğitim kadroları sendikalarda en alt konumdaki kadrolar olarak görülüyor. Eğitime ayrılan para şimdiye kadar olan en düşük düzeyde; temsilci ve aktivist kadrolarımızın büyük bir bölümü eğitimden geçmiş değil.

Bu açığı nasıl kapatacağız? İşverenlerin temsilci eğitimi için ödeme yapmalarını sağlamanın yollarını bulmak zorundayız. Bu konuda Kanada sendikal hareketinin deneyiminden yararlanmaya çalışıyoruz. Kanada'da işverenlerin işyerlerinde her işçi için saat başına ödedikleri belli bir meblağ bir fonda toplanıyor ve bu fon temsilcilerle aktivistlerin eğitiminde kullanılıyor.

Ama sorun sadece bu konuyla sınırlı değil. Eğitimi sendika üyelerinin ulaşabileceği hale getirmemiz gerekiyor. Eğitim izinlerinin işletme sözleşmelerine girmesini sağlamak ve bunu önemli bir pazarlık konusu yapmak gerekiyor.

Eğitimi üyelerin zaman açısından somut olarak yararlanabileceği birimler (modüller) halinde sunmalıyız. Geceleri, hafta sonları, öğle tatillerinde eğitim yapabilmeliyiz. İnsanlara evlerinde veya buldukları herhangi bir yerde eğitim verebilmeliyiz.

Bu nedenle sendikal eğitime doğru yaklaşılması gerekiyor. Bunun için de sendikal örgütlerimizin niteliğini değiştirmemiz, eğitimi ikincil bir alan olarak değil, birincil bir alan olarak görmemiz gerekiyor.

Örgütlenme Eğitimi Merkezi 1994 yılında ACTU (Avustralya Sendikalar Konseyi) tarafından sendikalardaki üye kaybını durdurmak amacıyla kuruldu. Merkez genç insanların eğitimden geçirilip örgütçü olarak sendikalarda istihdamını amaçlıyordu. Aşağıdaki yazı bu deneyimin amaçlarını, evrimini ve Avustralya sendikal hareketi üzerindeki etkilerini değerlendiriyor. Yazı ACTU'nun internetteki sitesinden alındı.

Örgütlenme Eğitimi Merkezi: Amaçları, Evrimi, Sonuçları

GİRİŞ

1994'te Avustralya Sendikalar Konseyi'nin (ACTU) yönetimindeki Avustralya sendikal hareketi Örgütlenme Eğitimi Merkezi'ni kurdu. Merkezin rolü sendikalardaki üye kaybını durdurmak amacıyla örgütlenmeye dayalı bir anlayışla öncülük yapmaktı. Bu yazı bu önemli stratejik girişimin amaçlarını, evrimini ve sonuçlarını değerlendiriyor. Önce bu sendikal girişimin geçmişi ve bağlamı (ortaya çıktığı koşullar) özetleniyor; sonra Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin çıkışı ve dayandığı örgütlenme anlayışı inceleniyor; daha sonra bu modelin uygulanışı ve evrimi ele alınıyor; son olarak Merkez'in Avustralya sendikal hareketi üzerindeki etkisi değerlendiriliyor.

Bağlam

20. yüzyılın büyük bölümünde sendikalar Avustralya endüstri ilişkileri sisteminde yaşamsal bir rol oynadı. 1921'de sendikalı işçi oranı yüzde 50'nin üzerindeydi. Bu gelişmede, sendikaların beyaz yakalı işgücünü kapsamasının da payı vardı. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde mühendis ve mimar gibi beyaz yakalı kesimlere yönelik sendikalar kurulmaya başladı. 1980'e varıldığında sendikalı işçi oranı yüzde 50'nin üzerinde kalmaya devam etti.

1980'lerde sendikal hareket için değişim dönemi başladı. Ekonomideki kötüleşme, finans piyasalarının kurlsızlaşması, işverenlerin ve muhafazakâr siyasal partilerin artan muhalif tutumu, sendikal hareketin sıkı ilişki içinde olduğu Avustralya İşçi Partisi'nin bile "yeni sağ"ın liberal piyasa ekonomisi anlayışını benimsemesi gibi faktörler, koşulları sendikalar açısından son derece elverişsiz hale getirdi. Bu dönemde sendikalı işçi oranlarında ciddi bir düşüş başladı. 1988'de bu oran yüzde 42'ye düştü. Bunun üzerine sendikal hareket içinde bu süreci durdurmak için ne yapılması gerektiği konusunda yoğun bir tartışma başladı. ACTU'nun bu soruya yanıtı basitti: sendikal birleşmeler. Ama bu strateji üye kaybını durdurmaya yetmedi. Yoğun bir sendikal birleşme dalgası sonucunda, sendikaların sayısı 1990'da 295 iken 1994'te 157'ye düştü. Buna rağmen, 1988'de yüzde 42 olan sendikalı işçi oranı 1994'te yüzde 35'e indi. Daha da kaygılandırıcı olanı, bu altı yıl boyunca ve uzun süredir ilk kez, sendikalı işçi oranının yanı sıra mutlak üye sayısında da gerileme oldu.

Birleşmelerin üye kaybına tek başına çözüm olmadığına anlaşılması üzerine, ACTU ve bazı sendikalar sorun üzerinde yeniden kafa yormaya ve tartışmaya başladı. Koşullardaki değişim, özellikle 1991'den itibaren yeni bir işletme toplu pazarlığı sisteminin uygulanması ve belli başlı sendika yönetimlerinin üye sayısındaki değişimlerde işyeri sendikal yapılarını ana faktör olarak görmesi, bu tartışmalarda belirleyici oluyordu. Uluslararası deneyimden yararlanma arayışı içindeki ACTU 1993 yılında özellikle üye kazanma yöntem ve tekniklerini yerinde incelemek üzere ABD'ye bir heyet gönderdi. Heyetin hazırladığı rapor, üyelikteki düşüş sorununa yeni bir çözüm öneriyordu: örgütlenme. ACTU'nun daha sonra 1999'da hazırladığı bir başka rapor, Avustralya sendikal hareketinin özellikle örgütlenme esasına dayanması gerektiğini ortaya koyuyordu.

Köken

Örgütlenme esasına dayanan modele duyulan ihtiyacın resmen ilk kez kabul edilmesi 1991 ACTU Kongresi'nde oldu. Sendikal Harekette Örgütlenme, Kaynaklar ve Hizmetler başlıklı politika belgesinde, "sendikal hareketin üye kazanma ve üyeyi tutmaya yönelik yaratıcı ve profesyonel programlar geliştirmesine ve uygulamasına duyulan sürekli ihtiyaç" vurgulanıyordu. Bu aşamada esas olarak üye kazanılması, yani sendikalara daha çok üye kaydedilmesi üzerinde duruluyordu. Ne var ki ACTU, başlangıçtaki bu üye kazanma zihniyetinden yola çıkarak üye sayısındaki düşüş sorununu çözmeye yönelik daha kapsamlı stratejileri keşfetme olanağı buldu. ACTU 1993 Kongresi'ne hazırlanırken ABD'ye bir inceleme heyeti gönderdi.

Heyet raporundan, "sendika karşıtı ortam ve kötü sözleşmeler" bakımından ABD sendikalarının Avustralya sendikalarıyla benzer sorunlar yaşadığı anlaşılıyordu.

1985'te ABD ulusal sendikal merkezi AFL-CIO, İşçilerin ve Sendikalarının Değişen Durumu başlıklı bir rapor yayımlamıştı. Rapora göre, ABD sendikalarının karşı karşıya bulunduğu ana sorun, sendikaya işçi katılımını artırmaya yönelik stratejiler oluşturulmasıydı. Raporda ABD sendikalarının karşı karşıya bulunduğu sorunlar vurgulanıyordu ve bu sorunların tümü Avustralya sendikalarının sorunlarına benziyordu. Bunlardan bazıları şunlardı: üye katılım ve desteğinin yokluğu, üye sayısındaki azalmadan kaynaklanan finansman sorunu ve işverenlerin sendika karşıtı tutumlarıyla başa çıkabilecek deneyimli örgütçülerin bulunmaması. AFL-CIO bu sorunu çözmek üzere 1989'da Örgütlenme Enstitüsü'nü kurmuştu. Yeni tip sendika örgütçüleri yetiştirmek ve istihdam etmek üzere kurulmuş bir uzmanlık birimiydi bu. ABD'de 1953'te yüzde 35 olan sendikalı işçi oranı 1993'te yüzde 16-17'ye düştüğü için, AFL-CIO örgütlenmeye dayalı sendikal modeli benimsemişti. ABD sendikaları sorunların çözümünü örgütlenmede görüyorlardı, çünkü geleneksel hizmet sendikacılığı modeline bel bağlayan sendikal hareketin tabanı 1970'lerde ve 1980'lerde işverenlerin sendika karşıtı çalışmaları sonucunda ciddi biçimde erimişti. Örgütlenme Enstitüsü, işçileri sadece "üye kaydetmekle" yetinmeyip sendikalara bağlamak ve böylece işveren taktiklerini etkisiz kılmak amacıyla kurulmuştu.

İnceleme heyeti ABD ve Avustralya deneyimleri arasında benzerlikler gördü, Örgütlenme Enstitüsü'nün temelinde yatan örgütlenme anlayışından etkilendi ve raporunda Avustralya sendikalarının da benzer bir yaklaşıma yönelmesini önerdi. ACTU'nun 1993 Kongresi bu raporu benimsedi ve 1991'deki üye kazanma stratejisinin geliştirilmesine karar verdi. Kongre kararı, "sendikal hareketin varlığını sürdürmesinin ve büyümesinin yolunun başarılı örgütlenme stratejileri uygulanmasından geçtiğini" vurguluyor ve şöyle devam ediyordu: "Sendikalar her örgütsel düzeyde -federal düzeyde, eyalet ve işyeri düzeylerinde- örgütlenmeyi bir numaralı öncelik saymalı ve üye kazanma kültürünün geliştirilmesini sağlamalıdır. Örgütlenme çalışmalarının sendikal çalışmanın diğer alanlarıyla bütünleştirilmesi gerekiyor. Örgütlenme ve üye kazanma çalışmalarının etkili olabilmesi için uzmanlık becerileri ve eğitim gerekiyor." Kongre delegeleri kararın içerdiği anlayışı desteklediler; ne var ki örgütlenme anlayışı Avustralya sendikal pratiği açısından çok yeni olduğu için, hâlâ genelde üye kaydıyla aynı görülüyordu.

Bu kongrede alınan karara dayanarak 1994'te Örgütlenme Eğitimi Merkezi kuruldu. Başlangıçta merkez, ACTU içinde kurulmuş küçük bir eğitim merkeziydi. İki amacı vardı. İlk amacı, üye sendikalarda kadro olarak çalışacak yeni sendika örgütçülerini kazanmak, yetiştirmek ve desteklemektir. İkinci amacı ise Avustralya sendikal hareketi içinde bir örgütlenme kültürü geliştirmektir. Merkez ilk yıllarında, ikinci amacı gerçekleştirebilmek için, kaçınılmaz olarak ilk amaca ağırlık verdi. Böylece merkezin ilk iki yılı bir örgütçü tabanı oluşturmakla ve sendikal harekette bir örgütlenme anlayışı geliştirmekle geçti. Bu aşamada ACTU, üye sendikalar ve Örgütlenme Eğitimi Merkezi kadroları için belki de tam netlik kazanmamış konu, sendikalarda bir örgüt kültürü geliştirmek için Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin giderek daha fazla sorumluluk üstlenmesi gerekiyordu. Örgüt kültürünün ne olduğu konusunda şu tanım üzerinde genel bir mutabakat vardır: Örgüt kültürü, esas olarak, örgütteki kişiler için bir kimlik duygusu yaratan ortak inançlar ve değerler bütünü demektir ve bu kültür o insanların çalışma ve etkileşme biçimlerini ve yöntemlerini belirler. Tanım ne olursa olsun, örgüt kültürünü değiştirmek, bu önemli görev, 1994 yılında ne Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin ne de sendikal hareketin hazır olduğu bir şeydi.

Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin rolünü değerlendirirken dikkate alınması gereken önemli bir nokta şudur: Eğitim Merkezi, 1993'teki inceleme gezisinden kaynaklanan önemli bir girişim ve üye kaybının önünün alınmasında ACTU'nun giriştiği önemli bir stratejik atılım olmakla birlikte, üye kaybı sorununun yegâne çözümünün Merkez olmadığı genel kabul görüyordu. Tek başına Merkez'in bütün sendikal sorunları çözmesi beklenmiyordu. Eğitim programının 1995'te yapılan bir değerlendirmesinde, programın üye kaybı sorununun üstesinden tek başına gelemeyeceği, sendikaların bir üye kazanma ve örgütlenme kültürü geliştirmeleri, bunu yeterli kaynak ve çabayla desteklemeleri gerektiği vurgulanıyordu. Üstelik, o sıralar üyelere yönelik bir telefon bağlantısı merkezi de kurulmuş bulunuyordu. Bu program işçilerin sendika kadrolarıyla daha çabuk bağlantı kurmasını sağlıyordu ve işçileri örgütlemekten çok onlara hizmet sunmaya yönelikti. Bu dönemde uygulanan programlar gösteriyor ki ACTU örgütlenmeye dayalı modeli bütün boyutlarıyla henüz kavrayamamış, geliştirilen modeli daha çok bir üye kazanma programı olarak görmüştür.

Hizmete Dayalı Model mi, Örgütlenmeye Dayalı Model mi?

Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin gelişmesini ele almadan önce, örgütlenmeye dayalı model üzerinde biraz durmak gerekiyor.

Tarihsel olarak, Avustralya sendikaları üyeleriyle hizmete dayalı bir model üzerinden bağlantı kurmuşlar, üyelere aidat karşılığında çeşitli hizmetler sunmuşlardır. Sendikaların sunduğu hizmetlerden biri, Avustralya Endüstri İlişkileri Komisyonu aracılığıyla uyuşmazlıkların görüşülmesi ve çözülmesiydi. Sendikaların bu alanda görevli kadroları üyelerin taleplerini dinliyorlar, bir strateji oluşturuyorlar ve sonra ya işverenle çözüme yönelik görüşüyorlar ya da Endüstri İlişkileri Komisyonu'nun sunduğu hizmetten yararlanıyorlardı.

Bu uygulamaya hâkim olan kültür, sendika üyelerinin sendikal harekette hayli edilgin bir rol oynamalarına yol açıyordu. Üyelik aidatlarını ödüyorlar ve sonra sorunlarını sendika görevli kadrolarının çözmesini bekliyorlardı. Bu sendikacılık modelinde sendikaya ödenen aidatlar bir sigorta şirketine ödenen primler gibiydi. Üyeler ödedikleri aidat karşılığında hizmet bekliyorlar, bekledikleri olmayınca da işveren yerine sendikayı suçluyorlardı.

Örgütlenmeye dayalı model ise sendika kadroları ile üyelerin etkileşiminde daha katılımcı bir yöntem olanak sağlıyor. Üyelerin işyerinde sendikal sorunlar çevresinde aktifleşmesini, sözgelimi bir araya gelmesini, sorunları tartışmasını ve eylem planları geliştirmesini gerektiriyor. Model işyerinde temsilcilerden oluşan bir yapının kurulmasını ve bu yapının işveren karşısında üyeleri ve onların çıkarlarını temsil etmesini gerektiriyor. Üyeler sorunları bir sendika görevlisine aktarmakla yetinmiyorlar, işyerindeki sorunların ve alınacak eylem kararının sorumluluğunu kendileri üstleniyorlar. Kısaca, bu model üyeden daha fazla zaman ve çaba istiyor. Sendika üyeleri kendi yaşadıkları sorunlara kendileri çözüm aradıkları ve buldukları için, bu model gerektiği gibi uygulandığında, sonuçta herkes açısından daha tatmin edici sonuçlar veriyor.

Örgütlenmeye dayalı model hâlâ önemli ölçüde üye kazanma ögesi içermekle birlikte, sadece "üye kaydetme" nin ötesinde bir şeydir. Şöyle ki: Örgütlenme, örgütçülerin gidip üye kazanmaları demek değildir. Örgütçüler gidip insanları üye

kazanmak için örgütlerler. Temsilcilerden, komitelerden, vb. oluşan bu tür bir örgütsel anlayış ve yapının kalıcı olabilmesi, örgütçü kadroların bir sendikalaşma kültürü yaratmış olmasına bağlıdır. Örgütlenme yaklaşımı, sorumluluğu ve yetkiyi üyelere vermeye çalışır.

Bir örgütlenme kültürüne yönelmenin ilk adımı, sendikada iç örgütlenme pratiklerinin uygulanmasıdır. Sendikanın örgütlenmeye yönelmesi ve bu alanda çalışabilmesi için örgütçüye boş zaman bırakması gerekir. Sendika örgütçüsü mevcut işyerlerinde üyeleri örgütleme işine girer; onların temsilcilerini seçmelerini, sorunlarını görüşerek işverene götürmelerini sağlar. İç örgütlenme sendikaların var olduğu işyerlerinde söz konusudur. Üyelerin sendikal sorunlar konusunda daha aktif olmasına olanak sağlar ve temsilcilerin eğitilmesini gerektirir. Temsilciler üyelerin sorunlarını çözmek, toplu sözleşmeleri görüşmek ve işyeri örgütünü güçlendirmek amacıyla üye kazanmak üzere eğitilirler. Dış örgütlenmede ise sendika kadroları sendikasız işyerlerini sendikalı hale getirmek için çalışırlar; sendikalaşmakta olan işyerinde, sendikayı yayacak ve üye kazanacak küçük gruplar oluştururlar. Dış örgütlenme sendikasız bir işyerinde üye kazanmaya ve örgütlenmeye başlamak demektir.

ÖRGÜTLENME EĞİTİMİ MERKEZİ İŞBAŞINDA

Örgütlenme Eğitimi Merkezi zaman içinde önemli ölçüde değişti ve gelişti. Bu değişimin bir bölümü iç tartışmadan kaynaklanıyordu, bir bölümü ise dış gelişmelerin sonucuydu. Bu gelişmede üç farklı aşamadan söz edilebilir. İlk aşama, 1994-96 arasındaki ilk iki-üç yılı kapsıyor. Bu dönem Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin kuruluş ve sendikal hareket içinde güven kazanma dönemidir. İkinci aşama yaklaşık üç yıl sürdü. Üçüncü ve bugün de sürmekte olan aşama ise 1999'da başladı.

Kuruluş

Örgütlenme Eğitimi Merkezi 1994 yılında ACTU tarafından yönetilen bir birim olarak kuruldu. Başlangıçtaki 1 milyon dolarlık kaynağı ACTU sağladı. Bu meblağın yarısı ilk eğitim çalışmasının finansmanına ayrıldı. Programa katılan sendikalar ise Merkez'den mezun olmuş bir örgütçüyü istihdam etmeye başladıklarında ACTU'nun giderlerinin finansmanına katılacaklardı. Merkez'in eğitim çalışmaları federal hükümetin eğitim programı çerçevesinde mali yardım alıyordu. 1995 sonlarında ACTU, Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin çalışmalarını sürekli olarak finanse etmek üzere 10 milyon dolarlık bir üye kazanma fonu oluşturdu. Bu gelişme, Merkez'in deneme süresini tamamladığını ve ACTU'nun programı sürekli olarak desteklemeye hazır olduğunu gösteriyordu.

Başlangıçta olanakların kısıtlı olması nedeniyle, kuruluşu izleyen ilk iki yılda program Melbourne ve Sydney'le sınırlı kaldı. Merkez eğitime katılacak kişileri grup mülakatıyla seçiyordu. Seçilen kişiler daha sonra bir haftalık yatılı bir eğitimden geçiriliyordu. Daha sonraları, mülakatı değişik sendikaların temsilcileri yapmaya ve sendikada istihdam etmek istedikleri kişileri seçmeye başladılar. Eğitimden geçen kişiler eğitimi izleyen dokuz ay boyunca eğitim programına katılan bir sendikada haftanın dört günü çalışıyorlar ve haftanın beşinci günü de Merkez'in eğitimine katılıyorlardı. Programa katılan sendika, eğitim giderlerinin karşılanmasına katkıda bulunmak üzere belli bir meblağ ödüyordu. Eğitime

katılanlara yapılan ödemenin geri kalanını ACTU finanse ediyordu. Eğitimden geçen kişileri istihdam eden sendikalar stajyer konumundaki her bir kişi için bir danışman hoca görevlendirmek zorundaydı. Danışman hoca stajyerlerin örgütlenme çalışması içinde gösterdikleri gelişmeyi izliyor, yönlendiriyor ve değerlendiriyordu. Ne var ki özellikle Merkez'in ilk zamanlarında böylesi bir görevi yerine getirebilecek insanları bulmak pek kolay olmuyordu.

Zamanla Merkez'in eğitimlerine katılanların profili değişme gösterdi. İlk yıllarda bu insanlar yirmili yaşlarındaki gençlerden oluşuyordu, genellikle üniversite mezunuydu, bir ya da daha fazla yabancı dil biliyordu, sendikacılıkla ilgili sınırlı bir bilgi ve deneyime sahipti. Daha sonraki yıllarda ise bu insanların yaş ortalaması yükselmeye, sendikal deneyimleri artmaya başladı; eğitimlere genellikle sendika temsilci kadroları katılır oldu.

İlk Aşama: Güven Kazanmak, 1994-1996

İlk üç yılda program esas olarak Örgütlenme Eğitimi Merkezi mezunlarının eğitilmesine odaklandı. Bu mezunlar daha sonra değişik sendikalarda görev aldılar. Eğitime katılacak ilk grup 58 öğrenciden oluşuyordu ve bu kişiler Melbourne ve Sydney'de 20 ayrı sendikaya yerleştirildiler. Mart 1995'te eğitime katılacak öğrenci sayısı 86'ya çıkarıldı ve Temmuz 1995'te 50 kişilik bir grup daha alındı. Bu aşamada eğitim programı esas olarak teorikti, çünkü Avustralya örgütlenme pratiğiyle ilgili somut örnekler sınırlıydı.

Programın ilk uygulama sonuçları, 130'un üzerinde insanın eğitilmesini ve yönlendirilmesini sağlayacak sendikal bir altyapının bulunmadığını ve öngörülen bu sayının iddialı bir hedef olduğunu ortaya koydu. Ayrıca, örgütçülerin rolü konusunda sendika kadrolarının kafası genelde net değildi. Sendikalara yerleştirilen çoğu mezun, hizmet sendikacılığı modeli içinde çalışmak zorunda kalıyordu. Örgütlenmenin sadece böyle bir eğitimden geçenlerin işi olduğu gibi yanlış bir anlayış vardı. O dönem sorun şuydu: Örgütlenme eğitiminden geçmiş olanların örgütlenme işinde çalışmasını sağlamak gerekiyordu.

Başlangıçta, Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin çalışmaları, kaydedilen yeni üye sayısı kriteriyle ölçülüyordu. Eğitim programının uygulandığı ilk yılda yaklaşık 10.500 yeni üye kaydedildi ve bu yeni üyelerin birçoğu sendikasız yeni işyerlerinden geliyordu. İkinci yıl mezunu örgütçüler ise 13.800 yeni üye kaydetti. Bu önemli bir başarıydı ve her örgütçü başına ortalama 174 yeni üye demekti. Başlangıçtaki bu sayısal yaklaşım, Merkez'in varlık nedenini sendikalara kanıtlamak bakımından önemliydi. Ne var ki başarı kriteri olarak kaydedilen yeni üye sayısının kullanılması iki ana sorun içeriyordu. Bir kere, kaydedilen üye sayısı ile ilgili verilerin öne çıkarılması, ana amacın sayısal artış olduğu mesajını veriyordu. İkinci olarak, bu yaklaşım sendikalara, başka bir şey yapmalarına gerek olmadığı, uygulanan programın gerekeni yaptığı mesajını veriyordu. Bu nedenle bir yön değişikliği gerekiyordu. Bizzat örgütçülerden alınan tepkiler, örgütlenme anlayışının ve programa katkıda bulunan sendikaların desteğinin sınırlı olduğunu gösteriyordu.

Bu nedendir ki başlangıç yıllarının asıl başarısı, Merkez'in varlığını ve yararını kanıtlanması oldu. Artık deneyimin biçim değiştirmesi ve daha çok ikinci amaca yönelmesi gerekiyordu. İkinci amaç, sendikalarda bir örgütlenme kültürü oluşturulmasıydı. Böylece örgütlenme çalışması sendikalarca desteklenip

yönlendirilebilecekti. Ne var ki, ulusal sendikal merkez ACTU'nun kanatları altında bulunan Örgütlenme Eğitimi Merkezi gibi küçük bir merkezin sendikaların örgütsel kültürünü etkilemesi hayli zor bir şeydi.

İkinci Aşama: Stratejiye Yeni Bir Yön Vermek, 1996-1998

1996'da liberal hükümetin işbaşına gelmesiyle birlikte, sendikaların faaliyet gösterdiği siyasal ortamın kötüleşmekte olduğu hızla belli oldu. O yıl, 1994'ten beri Merkez'e eğitim alanında uzmanlık yardımı sağlayan, hükümetin finanse ettiği Sendikal Eğitim İdaresi aniden kapatıldı. O sıralar, sendikalardaki üye kaybı, üye aidatlarındaki "check-off" sistemine son verilmesi ve bir dizi şirkette istihdam olanaklarının daralması gibi nedenlerle birçok sendikanın mali durumu ciddi biçimde bozulmaya başladı. Bu gelişmeler sonucunda Merkez, "şimdi eğitime katıl, sonra öde" diye nitelenebilecek bir model uygulamaya başladı. ACTU'nun sağladığı mali kaynak kullanılarak şöyle bir sistem geliştirildi: Sendikalar eğitime gönderdikleri insanların giderleriyle ilgili meblağı daha sonra ödeyebileceklerdi. Buradaki yaklaşım, eğitimden geçen örgütçülere yapılan bu yatırımın zaman içinde örgütçülerin yaratacakları kaynakla sendikalara geri döneceğini öngörüyordu. Bir süre sonra, ACTU ve ona bağlı sendikaların ortak girişimiyle yeni bir Sendikal Eğitim İdaresi kuruldu ve faaliyete geçti. Eğitime katılanların sayısında 1996-1998 döneminde bir azalış olmasına rağmen, bu strateji Merkez'in çalışmalarını sürdürmesine yetecek bir kaynak sağlıyordu.

İlk on sekiz ayın deneyimi, Merkez'in ikinci amacı olan sendikalarda aşağıdan yukarıya doğru bir kültür değişiminin gerçekleşmeyeceğini gösteriyordu. Eğitim Merkezi, sendikalardaki değişik kadro kademelerine, özellikle yönetim kademelerine yönelik bir strateji oluşturdu. Bu strateji yukarıdan aşağıya doğru gidilmesini öngörüyordu. Eğitimden geçmiş genç bir örgütçünün bir sendika yöneticisine örgütün nasıl çalışacağını söylemesi mümkün değildi. Bu nedenle işkolu sendikalarının yöneticilerine yönelmek gerekiyordu. 1995'te oluşturulan bu strateji ancak 1996'da uygulanmaya başladı. Eğitim Merkezi'nden bir yönetici şöyle diyordu: "1995'te iyi bir plan hazırlamıştık. Dikkatimizi sendika yöneticilerinin zihniyetinin ve sendikal kültürün değiştirilmesine çevirmemiz gerektiğini biliyorduk, ama bunu nasıl gerçekleştirecektik? Bir sendikaya yönelmeniz için, oraya çağrılmanız gerekiyordu." 1996'da Örgütlenme Eğitimi Merkezi Yaptığımız Her Şeyde Örgütlenmek adını verdiği bir günlük bir kurs düzenlemeye başladı. Bu kurs daha sonra Örgütlenme Becerileri adını aldı ve süresi iki güne çıkarıldı. Kurs örgütlenmeye dayalı modelin ana özelliklerini içeriyor ve örgütlenmeyle ilgili tartışmayı sendika yönetimlerine taşımayı amaçlıyordu. Merkez'in mezunlarını istihdam eden her sendikanın kendi personelini de bu kurslardan geçirmesi zorunlu kılınyordu. Önemli olan nokta, kursun sendika mekânında düzenlenmesiydi. Merkez'in sendikaları doğrudan etkilemesi yönünde önemli bir adımdı bu. Eğitimin bu aşaması, "teoriye dayalı" sınıf içi eğitimden "beceriye dayalı" eğitime geçilmeye başladığını gösteriyordu.

1996'da Örgütlenme Eğitimi Merkezi, Sendikal Yönetim adı altında, sendika örgütçülerine yönelik üç haftalık yatılı bir kurs ve Örgütlenme Becerisi adı altında, üst düzey yöneticilere, özellikle sekreterlere ve sekreter yardımcılara yönelik iki haftalık yatılı bir kurs düzenlemeye başladı.

Kursun yanı sıra, sekreterler ile sekreter yardımcılara, başka bir ülkedeki bir sendikaya inceleme gezisi yapma olanağı sağlanıyordu. Böylece yönetim

kadroları örgütlenmeye dayalı yeni sendikacılık modelinin başka ülkelerde nasıl işlediğini doğrudan gözlemek olanağı buluyordu. Yapılan değerlendirme sonucunda kursların başarılı sonuç verdiği ve sendikal çalışmada atılma yol açtığı saptandı. Kültür değişimi süreci başlamıştı.

Yine 1996'da Merkez, Birlikte Çalışmak – İşyerinde Üye Kazanmak adı altında, işyeri temsilcilerine yönelik bir kurs düzenledi ve bir elkitabı yayımladı. Kurs programını oluşturan ve kitabı yayımlayan Örgütlenme Eğitimi Merkezi olmakla birlikte, eğitim çalışmalarının yürütülmesi sendika eğitimcilerine aitti. Eğitim Merkezi eğitimcileri eğitecek, eğitimciler de üyeleri eğiteceklerdi. Bu muazzam bir değişimdi, eğitimi sendika üstlenince temsilcilerden son derece olumlu tepkiler gelmişti. Üyeler değişimi doğrudan gözleme olanağı bulmuşlardı.

1997'de kurs yeniden düzenlendi ve İşyerinde Kazanmak adını aldı. 1998'de yapılan gözden geçirme çalışması sonucunda ise bu eğitim çalışması İşyerimiz, Sendikamız adı altında sürdürülmeye başladı. Temsilciler, elkitabının yanı sıra bir web sitesine de girebiliyorlardı. Eğitim Merkezi yeni çalışma yöntemlerini kavramamış sendikaların örgütlenme anlayışını tabana taşımalarının zor olduğunu fark etmişti. Şimdi örgütlenme anlayışı bu yoldan temsilcilere doğru biçimde aktarılıyordu. Temsilcilerin büyük bölümü yeni çalışma yöntemini benimsedi, çünkü çalışmaya katılıyorlar ve yarattığı sonuçlardan doğrudan yararlanıyorlardı.

1998'de iki yeni gelişme daha oldu. İlk olarak, Eğitim Merkezi'nde örgütlenme uzmanlarından oluşan bir grup istihdam ediliyor ve bu uzmanlar isteyen sendikalara belli projeler çerçevesinde geçici olarak veriliyordu. İkinci olarak, danışman hocaların eğitime katılanlar açısından oynadığı rol yeniden değerlendirildi, çünkü eğitimden geçenlerin çalıştıkları sendikadaki performansları açısından danışman hocalar önemli bir rol oynuyorlardı. Başlangıçta danışman hocaların seçilmesi sendikalara bırakılıyordu. Yapılan değerlendirmeden sonra, Merkez, tek tek sendikalarda kimlerin danışman hoca olması gerektiği konusunda tavsiyelerde bulunmaya ve sendikaların doğru yönlendirilmesinin önemini vurgulamaya başladı. Ne var ki, Eğitim Merkezi, mezunların yerleştirileceği sendikanın belirlenmesinde söz sahibi değildi.

1996-1998 döneminde geliştirilen bu çok yönlü strateji, sendikaların yerleşik kültürlerini etkilemeye başladı. Yaşanan deneyim, kültür değişimi yaratabilmek için sendikalarla doğrudan birlikte çalışılmasına daha fazla ağırlık verilmesi gerektiğini gösteriyordu. Bunun üzerine, Eğitim Merkezi, sendikal hiyerarşinin daha üst kademelerine yöneldi. Eğitimden geçmiş örgütçüleri sendika kademelerinin içine bırakmak, kültür değişiminin gerçekleşmesine yetmeyecekti. Örgütlenmeyi fiilen üstlenecek insanları eğitimden geçirme stratejisi terk edilmedi, ama bu noktaya daha az önem verildi ve bunun sonucunda sendikalar daha sınırlı sayıda mezun istihdam eder oldu. Bu stratejik ayarlama sonucunda, Eğitim Merkezi, bazı sendika yönetimlerinin örgütlenme konusundaki tutumlarında belli bir değişim gözlendi. Yöneticilik eğitiminde, sözelimi, birçok sendika yöneticisi şunu itiraf ediyordu: "Eğitimlerinizden geçmiş insanlar sendikaya büyük bir coşkuyla dönüyorlardı; biz onların coşkusunu eziyormuşuz meğer". Ne var ki, tutumda ve politikada olumlu bir değişim yaratmak hâlâ zordu. Yerel Yönetim ve Kamu Kesimi Sendikası'ndan bir üst düzey yönetici durumu şöyle anlatıyordu: "Sendikanın geçmişteki yaklaşımı örgütlenmeye karşı bir yaklaşımdı. Bu nedenle, işyerinin aktifleşmesi düşüncesini benimsemek sendika için kolay değildi. Yerleşik sendikal kültür, örgütçülerin uzman olmalarını,

tavsiyelerde bulunmalarını ve insanlar için bir şeyler yapmalarını öngörüyordu. Bu yaklaşım örgütlenme düşüncesine, yani diğer insanların uzmanlaşması olanağının yaratılması düşüncesine karşıydı.

Kültür değişimi zordur. Bu yeni stratejiler, Eğitim Merkezi'nin aradığı yaygın kültür değişimini sağlamamakla birlikte, sendika yöneticilerinin düşünme tarzını etkilemeye başlamıştı. Bu kadroların birçoğu artık örgütlenmeye dayalı modeli benimsiyordu. Daha da önemlisi, bu ağır değişim sürecinin, sendika üyeliğindeki gerilemenin bütün şiddetiyle sürdüğü koşullarda gerçekleşmesiydi. ACTU'nun, bu gerilemenin önünü almak için uyguladığı, örgütlenme eğitimi programı da dahil, hiçbir girişim sonuç vermemişti. Yeni bir girişim gerekiyordu.

Üçüncü Aşama: Yenilenen Atılım, 1999-2001

1999'da ACTU'nun hazırladığı ve yayımladığı bir rapor sonucunda, ACTU yönetimi bütün ağırlığı Örgütlenme Eğitimi Merkezi'ne verdi. Bu rapor, bir ACTU delegasyonunun Belçika, İngiltere, Kanada, İrlanda ve ABD'ye o yıl yaptığı bir inceleme gezisinin sonuçlarını içeriyordu (*). ACTU'yu böyle bir çalışma yapmaya yönelten neden, işyerlerindeki yaygın değişim sürecinden ve sendika üyeliğindeki gerilemeden duyulan kaygıydı. Delegasyon, "küreselleşme ve bilgi çağında sendikal güçlenme konusunda önde gelen sendikalarla görüşmek" amacıyla gönderilmişti. Rapor sendikaların çalışmalarını odaklaması gereken dört alanı öne çıkarıyordu. Bu alanlardan ikisi özellikle örgütlenmeyle ilgiliydi. Rapor sendikaların örgütlenmeye öncelik vermesi gerektiğini vurguluyor, "raporun uygulanışını izlemek üzere" ACTU kadrolarından oluşan bir komite kurulmasını öngörüyordu. Rapor, Avustralya sendikalarının "sendikal büyümeye yeterli kaynak ayırmadığını" da belirtiyordu. Ayrıca, Örgütlenme Merkezi'ni oluşturmak üzere Örgütlenme Eğitimi Merkezi ile Sendikal Eğitim İdaresi'nin birleşmesini öngörüyordu. Bu birleşme 1 Ocak 2001'de tamamlandı. Bu gelişme örgütlenme çalışmalarıyla ilgili programın saygınlığını artırdı ve sendikaların örgütlenmeye dayalı modele daha güçlü bir biçimde sarılmasına yol açtı. Böylece ağırlık üye kazanımından gerçek bir örgütlenme kültürü yaratılmasına kaymış oluyordu. Rapor sendika içi kültür değişiminden özellikle söz etmemekle birlikte, sendikaların birleşmeler nedeniyle önemli bir değişim geçirdiğini kabul ediyor ve şu vurgulamayı yapıyordu: "Eğitime ve örgütlenmeye daha fazla önem vererek değişimin sürdürülmesi gerekiyor".

Bu gelişmeler örgütlenme modeline ciddi bir ivme kazandırdı. Bir kere, örgütlenme modeli sendikal hareketin ana ögesi haline geldi. Örgütlenme ACTU'nun 2000 yılındaki kongresinde ana tema oldu. Bir gözlemcinin deyişiyle, "Daha önceki kongrelerden farklı olarak sendikal politikaların tartışılmasında ve belirlenmesinde örgütlenmenin ilk kez hayati bir rol oynadığını, sendikanın geleceği açısından örgütlenmeye önem verildiğini gördük".

İkinci olarak, 1999'dan beri ACTU kaynaklarının giderek artan bir bölümünü Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin çalışmalarına aktarıyordu. 2001'de ise bütçesinin yaklaşık yüzde 40'ını yeni adıyla Örgütlenme Merkezi'ne ayırdı. 1999 öncesi dönemdeki yüzde 10'a oranla önemli bir artış demekti bu.

* Bu rapor Petrol-İş Sendikası'nın *Dünya Sendikal Hareketi Dosyası* dizisinin *Sendikal Örgütlenme* adlı 3. kitabının 83-141. sayfalarında yer alıyor.

Üçüncü olarak, rapor, eğitim çalışmalarının genişletilmesi ve yeni kurslar açılması konusunda Merkez'i özendirdi. Eylül 1999'da, Örgütlenme Becerisi adlı eğitim çalışması, ekip liderlerine ve sekreter yardımcılara yönelik olarak Örgütlenmede Yöneticiler adı altında genişletildi. Ayrıca, Yaptığımız Her Şeyde Örgütlenme adlı kısa eğitimden geçen sendika yöneticileri, Örgütlenmede Yöneticiler adlı kurslara katılmaya başladı. Bu kurslar Sendikal Yönetim adlı kurslarla aynı formatı taşıyordu: Üç haftalık yatılı yoğun eğitimden geçenler ülke dışı bir inceleme gezisine çıkıyordu.

Eğitimden geçen sendika yöneticileri sendikalarına döndükten sonra, orta kademe yöneticilerine bu eğitim programına katılmalarını tavsiye ediyorlardı. Böylece yeni örgütlenme anlayışı yavaş yavaş aşağılara doğru yayılıyordu.

2000 yılında Merkez'in dört "Öncü Örgütçü" den oluşan kendi Örgütlenme Birimi'ni kurmasıyla örgütlenme pratiği daha da geliştirilmiş oldu. Öncü örgütçüler, alan çalışması deneyimi olan ve Avustralya'da önde gelen örgütçüler arasında sayılan, Örgütlenme Eğitimi Merkezi mezunlarıydı. Görevleri, örgütlenme yönünde değişim sağlamak için sendikalara yardımcı olmaktı. Öncü örgütçüler, stratejik planlama başlatmak, sendikal örgütlenmeye nasıl kaynak ayrılacağı konusunda önerilerde bulunmak ve kampanyaların örgütlenmesini kolaylaştırmak, kısaca bir örgütlenme programı uygulamak amacıyla sendikalarda geçici olarak görevlendiriliyordu. Bunun temelindeki mantık, sadece örgütlenmenin stratejik başarısına katkıda bulunacak kampanyalar örgütleyebilmek değildi, asıl önemli olan, deneyimsiz örgütçülerin deneyimli örgütçülerin yönlendirmesi altında çalışarak beceri kazanması ve örgütlenmenin pratikteki işleyişini görmesiydi. Ne var ki şimdiye kadar bu konuda çok sınırlı bir başarı kazanılmıştır. Bu programın finansmanı şöyle gerçekleşiyordu: Öncü örgütçünün kararlaştırılan süre boyunca sendikanın kadrosunda yaptığı çalışmayı o sendika finanse ediyordu. Bunun sonucunda, örgütçünün yaptığı işi yönetme çabaları sendikadaki politik dengelerden etkileniyordu. Bu ise oluşturulan örgütlenme ekiplerinin çalışmalarındaki başarıyı sınırlıyordu. Öncü örgütçüler çalışacakları sendikadaki kadroların husumetini ve önyargılı tutumlarını aşmak için, o sendikaya gidiyorlar ve incelikli bir yaklaşımla, "Ben de sizler gibi örgütçüyüm ve sizlerle birlikte çalışmak istiyorum" diyorlardı. Ama sendika içi dengelerden kaynaklanan her tür zorluğu sineye çekmek zorundaydılar ve çalışmalarda başarılı olmalarını sağlayacak yetkileri yoktu. Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin bu öncü örgütçü kadroları elinde tutması da özellikle zorlaştı, çünkü kazandıkları uzmanlık birikimi nedeniyle öncü örgütçüler hayli revaçtalar ve şu anda, ilk başlardaki dört kişilik ekipten geriye sadece iki kişi kalmış bulunuyor. Bununla birlikte, Örgütlenme Merkezi bu programdan vazgeçmeyi düşünmüyor, onun yerine bu olanağın kullanılmasında daha özenli davranmak istiyor. Bundan böyle öncü örgütçüleri, liderlik rollerinin açıkça benimsendiği sendikalara yerleştirmeyi düşünüyorlar. Yöneticilerden birinin deyişiyle, "Şimdi artık sendikaya gidip şöyle diyeceğiz: 'Bu John. Ülkedeki en iyi örgütçülerden biridir. Sizin öncü örgütçünüz olacak. Bu düzenlemeyi beğenmiyorsanız, şimdiden söyleyin ki başka bir sendikaya gönderelim, çünkü boşa harcayacak zamanımız yok'."

2001 yılında Örgütlenme Merkezi iki yeni girişimde daha bulundu. Sendikalara sunduğu danışmanlık hizmetiyle sendikal çalışmanın kapsamlı bir değerlendirmeden geçirilmesini ve performansı düşük çalışma alanlarının analizini sağlıyor. Söz konusu danışmanlık hizmeti giderlerin kısılması ve sendikal işleyişin iyileştirilmesi konusunda öneriler sunulmasını da içeriyor. Kısaca, yapılan çalışma,

bir sendikanın varlığını sürdürebilmesi için neler yapması gerektiğini ve geleceğe yönelik olarak ne tür bir yapıya ihtiyaç duyduğunu saptamayı amaçlıyor.

Örgütlenme Merkezi örgütlenme konusuna duyulan bu yoğun ilgiden yola çıkarak büyük bir konferans düzenledi. Avustralya Örgütlenme Konferansı (*) adlı bu toplantı Mart 2001'de yapıldı. Avustralya ulusal sendikal merkezi ACTU ile Yeni Zelanda ulusal sendikal merkezinin birlikte düzenlediği bu çalışma toplantısına her iki ülkeden yaklaşık 650 temsilci katıldı. Toplantıda bölgedeki sendikaların yönlendirilmesi, kampanya örgütlenmesi, işyerinde liderlik, örgütlenme stratejileri ve teknikleri gibi konular tartışıldı. Konferans, Örgütlenme Merkezi'nin sendikal yaklaşımını eğitim çalışmalarıyla sınırlı kalmaktan çıkarıp danışmanlık hizmetleri ve sendikal yardımı da içerecek daha geniş bir perspektife oturtmayı amaçlıyordu.

Genelde, 1999'dan bu yana olan dönemde Örgütlenme Merkezi sendikal hareket açısından çok daha önemli hale geldi.

* Bu konferansa sunulan tebliğlerden birkaçı *Dünya Sendikal Hareketi Dosyası* dizisinin *Sendikal Örgütlenme* adlı 3. kitabının 59-82. sayfalarında yer alıyor.

Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin Çalışmalarının Değerlendirilmesi

Merkez'in birinci hedefinin (yeni sendika örgütçülerinin kazanılması, eğitimi ve desteklenmesi hedefinin) büyük bölümüyle gerçekleşmesi nispeten kolaydı. Gerçekten, 1994 ve 1995 yıllarında eğitim için Merkez'e aşırı talep oldu. Merkez de ACTU'nun başlangıçta sağladığı 1 milyon dolarlık kaynağa dayanarak çok sayıda genç insanı örgütçü eğitiminden geçirdi. Bu gençlerin azımsanmayacak bir bölümü sendikal hareket içinde kaldı. Ne var ki bir süre sonra Merkez, yeni mezunları sendikaların tabanına yerleştirerek ikinci hedef olan sendikal kültür değişimini gerçekleştirmenin mümkün olmadığını farkına vardı. Nitekim öyle oldu. Bununla birlikte, Örgütlenme Eğitimi Merkezi, bütün bu konular çevresinde bir tartışma forumu yaratıyordu. Program sendikal hareket içinde bir tartışma başlattı.

1994 sonlarında Örgütlenme Eğitimi Merkezi yöneticileri, bu yöntemle değişimi gerçekleştirmenin sendikalardaki örgüt hiyerarşisinin geleneksel katmanlarına takılacağını fark etmişlerdi. Kısaca, örgütsel değişimi gerçekleştirmenin etkin bir yolu değildi bu.

Örgütlenme Eğitimi Merkezi, Kasım 1994'te hazırlanan bir strateji belgesinde, "sendikasız işçileri örgütlemenin öncelikli bir hedef olduğu konusunda sendika yönetici ve örgütçü kadroları arasında genel bir kabul yaratma" niyetini açıklıyordu. Ne var ki, bu ilk yıllarda, Eğitim Merkezi'nin sendika yönetim kadrolarına ulaşma stratejisi, sendika üst düzey yöneticilerinin ve örgütçülerinin toplantılarında kadrolara, ACTU yönetimine ve sendika yönetim organlarına seslenmekten ibaretti. Sendikalarda bir örgütlenme kültürü oluşturulması ise çok daha çetin bir hedefti. Pratikte, Merkez, genelde hizmet sendikacılığı geleneğinden gelen sendika yöneticilerinden çalışma yöntemlerini bütünüyle değiştirmelerini istiyordu. Oysa o yöneticiler o yöntem sayesinde şimdiki konumlarına gelmişlerdi. Ayrıca sendikalardan birçoğunun özellikle birleşmelerle

önemli bir yapısal değişim geçirdiği bir dönemde, o sendikalardan değişmeleri isteniyordu. Genç örgütçü kadroların yeni bir anlayışla yaptığı çıkış, sendika yönetimleri tarafından belki de kaçınılmaz olarak hizmet sendikacılığı modeline bir saldırı olarak yorumlandı ve sınırlı bir etki yarattı. Kültür değişimi her zaman zordur. Sendikal değişimi dışarıdan etkilemek ise daha da zordur ve uzun sürer. Bu bağlamda, Eğitim Merkezi'nin ilk yıllardaki başarıları sınırlı, ama önemliydi: Birçok sendika yöneticisinin zaman ve para kaybı olarak gördüğü bir çalışmayla sendikal hareketin ayakları üzerinde kalması sağlandı; sendikal harekete çok sayıda yetenekli, genç ve coşkulu kadro kazandırıldı; örgütlenme ve örgütlenmenin Avustralya sendikaları açısından taşıdığı önem üzerine yapılan tartışmada Örgütlenme Eğitimi Merkezi odak noktası oldu.

1996'dan itibaren, bir dizi faktörün etkisiyle Merkez'in önemi arttı. Birincisi, sendikal işçi oranı 1990'ların ortalarında önemli ölçüde düşmeye devam etti; sendikal hareketin bu düşüşe stratejik bir çözüm olarak öne sürdüğü 1990'ların ilk yarısındaki birleşme dalgası sorunun çözümüne yetmedi. Bunun üzerine, Merkez'in yaklaşımı daha büyük bir stratejik önem kazandı. İkincisi, Mart 1996'da muhafazakâr bir federal hükümetin neoliberal bir gündemle işbaşına gelmesi, örgütlenme sendikacılığı modelinin cazibesini artırdı. Üçüncüsü, sendikal örgütlenme anlayışı çevresinde süregelen tartışma sendika yönetimleri arasında birçok yandaş buldu. Bütün bu faktörlerin birleşmesiyle, Örgütlenme Eğitimi Merkezi'nin gelişmesi için bir zemin oluştu. Merkez eğitim çalışmalarına yeni bir yapı kazandı ve yeni hedefler belirledi.

Eğitim Merkezi örgütçü adaylarının eğitiminden sendikal yönetim kadrolarının eğitimine yöneldi. Bu dönem, sendika yönetim kadrolarının örgütlenme anlayışı konusunda daha yapıcı bir tutum takınmalarını sağlamak açısından önemliydi. Bu dönemde örgütlenme pratiği sınırlı olsa da, örgütlenme pratiğinden çok, sendika kadrolarının örgütlenme modeli konusunda eğitilmelerine ihtiyaç vardı. Örgütlenmeye dayalı modelin benimsenmesi, sendikal pratiğin önemli biçimde değişmesi anlamına geliyordu. Sendika kadroları için bu, rollerinin tepeden tırnağa yeniden tanımlanması demektir. Bu nedenle, sendika kadrolarına örgütlenme konusunda yeni bir mesaj iletme olanağı bulmak, Eğitim Merkezi için sendikal kültür değişimi yolunda önemli bir adım demektir.

Bu gelişmelere rağmen, 1999 yılına gelindiğinde, örgütlenmeye dayalı modelin benimsenmesinde çoğu sendika açısından hâlâ sorunlar vardı. Ülke dışına yapılan inceleme gezisi sonucunda hazırlanan ACTU raporu, ihtiyaç duyulan saygınlığı programa sağladı. Giderek artan sayıda sendika, örgütlenmeye dayalı modelin söylemini daha fazla ciddiye almaya başladı. Bunun sonucunda Merkez'e kaynak akışı, sendika yönetimlerinin programa yönelik desteği ve örgütlenme anlayışının yaygınlaşması ivme kazandı. 2000 yılında, on iki yıldır ilk kez sendika üye sayısında bir artış oldu.

Örgütlenme Merkezi artık güçlü finansman kaynağına sahip, sendikal hareket içinde etkinliği olan, yerleşik bir kuruluştur. Kısaca, kültür değişimi mücadelesinde önemli bir mevzi kazanıldı.

Bununla birlikte, muharebe kazanılmış olsa da, savaşın pek iyi gittiği söylenemez. 2000 yılında üye sayısında mutlak bir artış olsa da, sendikal işçi oranı 1999'da yüzde 25,7 iken 2000'de yüzde 24,7'ye düştü. Üstelik, sendikal işçi oranının

1994'te yüzde 35 olduğunu unutmamak gerekir. Sayılar gösteriyor ki örgütlenmeye dayalı model sendikal işçi oranındaki düşüşü önlemekte etkili olmamıştır. Ne var ki uygulanan programı sayısal açıdan ölçmek, programın içerdiği daha kalıcı değerleri göz ardı ediyor. Yine de, sonuç itibariyle, üye sayısı önemli bir ölçüttür. Ne kadar iyi örgütlenmiş olursa olsun, işgücünün sadece küçük bir bölümünü temsil eden bir sendikal hareket, makro düzeydeki endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir aktör sayılmaz.

Ayrıca, örgütlenmeye dayalı sendikal anlayışın Avustralya sendikal hareketinde atacağı daha çok adım vardır. Sözelimi, 2001'deki Avustralya Örgütlenme Konferansı'nda yaptığı konuşmada, ACTU Örgütlenme Merkezi direktörü Michael Crosby, toplantıya katılanlardan örgütlenme işiyle ilgili olanların ayağa kalkmasını istediğinde, yaklaşık 650 insanın bulunduğu salonda sadece yirmi üç kişi ayağa kalktı. Üstelik, uzun vadeli bir dış örgütlenme programı geliştirip uygulamaya başlamış sendikaların sayısı hayli azdır. Sekiz yıllık bir çalışmanın sonucu olarak bu durum pek yüreklendirici değildir.

Örgütlenmeye dayalı sendikal anlayış Avustralya sendikaları üzerinde neden çok daha büyük bir etki bırakmadı? Genelde, olumlu lider kadrosu, sendikal kültür değişiminde önemli bir faktör olarak görülmektedir. Örgütlenme Merkezi direktörü Crosby Avustralya sendikal hareketinde değişim açısından şu faktörlerin önemini vurguluyor: "Sendikada bir kriz olması, ehliyetli ve cesur bir yönetim kadrosunun varlığı gerekiyor. Yönetimin seçim olgusuyla karşı karşıya bulunması durumu zorlaştırır, çünkü seçimi kazanmak zorundadırlar ve böylesi koşullarda köklü bir değişime girişmek zordur". Genellikle kriz, kan kaybı olarak nitelenebilecek üye sayısındaki düşüş biçiminde ortaya çıkar. Sendika yönetim kadrolarının farklı bir modelin işleyişini gözlemiş olması gerekir. İki ya da üç haftalık yöneticilik ve örgütlenme eğitimine katılan sekreter kadrolarının yurtdışı görgü gezisine de gönderilmesi ve eğitimde öğretilen modelin işleyişini yerinde görmesi bu açıdan özel bir önem taşıyor. Sonuç itibariyle, örgütlenmeye dayalı sendikacılık modelinin Avustralya'da benimsenmesi sürecinin ağır işlemesinin nedenlerinden biri, sendika yönetim kadrolarının görevde uzun süre kalması ve yeniden seçilmesi olabilir. Bu yaygın seçim kültürünün varlığı, seçim kaybeden sendika yöneticilerinin kariyer olanaklarının sınırlılığı ile birleşince, yönetim kadrolarının devri yeterli düzeyde olmuyor. Bu durumda birçok yönetici, sendikaların demokratikleşmesi açısından zorunlu olan işyerindeki etkinlik düzeyinin artırılması konusunda yetersiz kalıyor, belki de isteksiz davranıyor. Bununla sıkı ilişki içindeki bir başka faktör ise şudur: Bir yönetici değişim zorunluluğunu kabul etse bile, sendika sisteminin dayattığı kısıtlamalar nedeniyle değişimi gerçekleştirmek çok zordur. Michael Crosby'nin deyişiyle, "Örgütlenmenin sendikal hareketin politikası olduğunu söylemek bir şey, bir sendika sekreterinin, bu yeni sendikacılık modeline uymayı reddeden kişileri işten çıkaracağını söyleyebilecek bir noktaya varması başka bir şey. Yöneticilerin işten çıkarmak zorunda kalacakları kişilerden bazılarının onların seçilmelerine yardımcı olmuş kişiler olduğunu dikkate alacak olursanız, bu çok zor bir iştir".

Bu nedenle, Avustralya sendikal hareketinde örgütlenme anlayışı şu anda pek çok bakımdan kritik bir noktada bulunuyor. Son sekiz yılda sendika kadrolarının eğitilmiş olmasının örgütlenme modelinin benimsenmesini ve örgütlenmenin bir hedef olarak alınmasını kolaylaştırdığı kuşku götürmez. Ayrıca, hem konfederal düzeyde hem de tek tek sendikalar düzeyinde yönetim kadroları Örgütlenme Merkezi'ni genel olarak güçlü bir biçimde destekliyor. Bu nedenle genelde

örgütlenme modeli konusunda ileriye yönelik olarak olumlu bir senaryo oluşturmak güç değil. Böylesi bir senaryoya yönelik tehditler hem sendika içi faktörlerden (sendika içi politik ilişkiler ve ataletten) hem de dış faktörlerden (sanayideki yeniden yapılanma, emeğin niteliğindeki değişme ve işverenlerin tutumunun sertleşmesi gibi, üye sayısında düşüşe yol açan faktörlerden) kaynaklanıyor. Olumlu senaryonun gerçekleşmesi için Örgütlenme Merkezi, başka şeylerin yanı sıra, beceri kazanmış örgütçü kadroları güçlendirmek ve mevcut örgütçüleri elinde tutmaya çalışmak, yeni mezunlara yönelik danışman hocalık sistemini daha da geliştirmek, daha fazla sayıda sendika yöneticisinin örgütlenme modelini benimsemesini sağlamak, sektör kampanyalarını desteklemek üzere stratejik planlama ve araştırma destek kadroları sağlamak ve uzun vadeli bir hedef olan örgütsel kültürü değiştirme çalışmasını sürdürmek zorundadır.

SONUÇ

Örgütlenme Merkezi yaklaşık sekiz yıldır faaliyet gösteriyor. Bu süre içinde Merkez bir dizi başarı kazandı. Bu başarılar arasında şunlar yer alıyor: azımsanmayacak sayıda genç aktivistin sendikal harekete kazandırılması, çok sayıda sendika yöneticisinin eğitilmesi, örgütlenme öğretisinin gitgide yaygınlık kazanması. Ne var ki, 2000'de üye sayısındaki kıpırdanma sendika yöneticilerinin umutlarını tazelemesine rağmen, Örgütlenme Merkezi'nin çalışmaları sendikal işçi oranıyla ilgili rakamlara henüz yansımış değil. Dış örgütlenme çalışmaları hâlâ bir avuç sendika tarafından yürütülüyor. Örgütlenme Merkezi örgütlenme pratiğinin daha yaygın benimsenmesini sağlamak zorunda. Çalışmanın temeli atılmış bulunuyor. Önümüzdeki birkaç yıllık dönem, yakılan ateşin harlayıp harlamadığını ve ihtiyaç duyulan kültürel dönüşümün gerçekleşip gerçekleşmediğini ortaya koyacak.