



Hazırlayan: Dış İlişkiler Servisi

**KANADA:
BİR SENDİKAL
BİRLEŞME DENEYİMİ**



KONULAR

CAW-CEP Birleşmesi: Zor Bir Dönemde Yeni Sendika	4
Tartışma Belgesi	14
Yeni Sendikanın Kuruluş Sürecinin Seyri	18
Unifor'un Örgütlenme Politikası	22



petrol-ış
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Adres: Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 23 34662 Üsküdar - İstanbul **Tel:** (0216) 474 98 70

Faks: (0216) 474 98 67 e-mail: basin@petrol-is.org.tr *Petrol-İş Dergisi'nin ekidir.*

Hazırlayan: Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi

Grafik Tasarım ve Uygulama ve Baskı: Gün Matbaacılık

Beşyol Mah. Akasya Sk. No: 23/A Küçükçekmece - İstanbul

Ekim 2013

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ



Merhaba,

Kanada'da Kanada Otomobil İşçileri Sendikası (CAW) ile İletişim, Enerji ve Kâğıt İşçileri Sendikası (CEP) 30 Ağustos-1 Eylül günlerinde yapılan kuruluş kongresiyle yeni bir sendikanın çatısı altında birleşti. Yeni sendikanın adı Unifor.

Dosyamıza bu yeni oluşumu konu aldık. Bu vesileyle Kanada sendikal hareketinin gündemi ve bu gündemi belirleyen trendler üzerinde de durmuş olacaktık.

22 sektörde 300.000'i aşkın işçiyi temsil edecek olan yeni sendika, Unifor, "hizmet anlayışının ötesinde, bir toplumsal hareket yaratmak için sendika yöneticilerinde ve bütün kadrolarda bir kültür değişimi başlatmayı" öngörüyor.

Toplam 193.500 dolayındaki CAW üyelerinin yüzde 45'i imalat sektöründe, geriye kalan yüzde 55'i ise hizmet (yüzde 32) ve taşımacılık (yüzde 17) sektörleri ile birincil sektörlerde (yani tarım, ormancılık ve balıkçılık, maden, petrol ve gaz çıkarımı sektörleri; yüzde 6). Toplamı 110.000'i bulan CEP üye tabanı ise enerji (yüzde 30), iletişim (yüzde 29) ve kâğıt (yüzde 27) sektörleri arasında dağılmış bulunuyor; üyelerin yüzde 14'ü medya sektöründe.

İstatistikler Kanada'da özel sektördeki sendikalı işçi oranının -tarım işçileri hariç- 1970'lerin başlarında yüzde 30 iken şimdilerde yüzde 17,4'e düştüğünü gösteriyor. Kamu sektöründe oran aynı dönemde yüzde 75 dolayında kaldı. ABD'de ise özel sektörde sendikalılık oranı 40 yılda yüzde 30'dan yüzde 7'ye düştü. Kamu sektöründe oran yüzde 37 dolayında kaldı.

Dosyada yeni sendikanın kuruluş sürecinin değişik aşamalarında hazırlanmış belgeler yer alıyor.

Birleşme görüşmelerinin çıkış noktası olan Tartışma Belgesi şu tespitle başlıyor: "Küreselleşmenin baskılarına, işveren saldırılarına, hükümetlerin düşmanca politikalarına ve kamuoyundaki güvensizliğe karşı yirmi yıl

boyunca genellikle savunmacı bir tutumla verilen mücadelelerden sonra, Kanada'da sendikal hareket tarihi bir karar anıyla karşı karşıya."

Sendikalara yönelik sert eleştiriler içeren rapor şu öngöründe bulunuyor: "Kanada sendikal hareketinin yenilenmeye, güçlenmeye ve yeniden toplumsal etkinlik kazanmaya ihtiyacı var. CEP ve CAW, edilgin bir tavırla beklemek ve ister istemez değişmek zorunda kalmak yerine, bu değişimi yönetme ve şekillendirme olanağına sahip."

Kuruluş kongresinin hazırlık sürecinde Örgütlenme Çalışma Grubu tarafından hazırlanan Örgütlenme Politikası adlı rapor, örgütlenmenin Unifor'un her kademesinde temel öncelik olması gerektiğini vurguluyor. Sendikanın örgütlenme anlayışının hayli ayrıntılı bir şekilde ele alındığı raporu kısaltarak dosyamıza aldık.

Kongre'de Jerry Dias genel başkan, Peter Kennedy mali sekreter, Michel Ouimet ise Quebec direktörü seçildi. Unifor'un üyelerinin yüzde 25'inden biraz fazlası kadın olmasına rağmen, yönetim kurulunda kadınların temsil oranı yüzde 44.

Jerry Dias çalışma yaşamına 1978'de de Havilland Aircraft'ta (bugün Bombardier Aerospace adını taşıyor) başladı ve aynı yıl işyeri temsilcisi seçildi. 1993'te genel merkeze geçmeden önce, havacılık-uzay sektörünü koordine etmek üzere yerel başkanlık görevini üstlendi. Unifor'a başkan seçilmeden önce, CAW başkan yardımcısıydı.

Unifor Başkanı Jerry Dias örgütlenmeye ve toplumun değişik kesimleriyle ilişkilere odaklanacaklarını belirtti.

Unifor IndustriALL Küresel Sendika'ya üye.

Dostça selamlar.

Herman Rosenfeld General Motors'da üretim bandında çalıştı ve işyeri sendika temsilciliği yaptı. CAW'da eğitim uzmanı olarak çalıştıktan sonra emekli oldu.

Kanada McMaster ve York üniversitelerinde sendikal hareket konusunda dersler verdi. Şimdilerde Toronto Büyükşehir İşçi Meclisi üyesi. Birleşme süreci sırasında, Unifor'un kuruluş kongresinden bir yıl önce yazılmış, Eylül 2012 tarihli yandaki yazıyı kısaltarak yayımlıyoruz.

CAW-CEP Birleşmesi: Zor Bir Dönemde Yeni Sendika

Herman Rosenfeld



unifor
theUnion | Canada

Kanada'da sendikal hareketle ilgili hemen herkes Kanada Otomobil İşçileri Sendikası (CAW) ile İletişim, Enerji ve Kâğıt İşçileri Sendikası'nın (CEP) önümüzdeki aylarda gerçekleşecek birleşmesini konuşuyor. Kurulmakta olan yeni örgüt Kanada'da özel sektördeki en büyük sendika olacak.

Hem CAW'ın hem de CEP'in farklı ama birbirini tamamlayan sektörlerde ve coğrafi alanlarda güçlü yönleri var; kaynaklarının birleşmesi, her birindeki üye kaybının kısmen telafisine ve araştırma, eğitim ve örgütlenme konusunda ihtiyaç duyulan kolektif kaynakların sağlanmasına yardımcı olabilir.

Ama CAW ve CEP, kamuoyuna açıklanan belgelerden ve yapılan konuşmalardan anlaşıldığına göre, daha büyük hedefler peşinde. Kanada sendikal hareketinin stratejik bir açmaz ve büyük bir örgütsel gerileme içinde olduğu bir dönemde, kurulacak yeni sendika, kapsamlı bir sendikal yenilenme projesiyle ve işçi sınıfı ile sendikal harekete yönelik saldırılara vereceği genel yanıtla, hareketi düzlüğe çıkaracak ana unsur olarak sunuluyor. Bu büyük hedefleri değerlendirirken çok dikkatli olmak gerekiyor.

Yeni sendikayı neoliberal kapitalizmin dayattığı kısıtlamalar, işçi sınıfının ve sendikal hareketin yapı ve deneyimleri ile çağımızda sendikalara hâkim yönelimler şekillendirecek ve sınırlayacaktır. Yeni sendika hangi değişimi planlarsa planlasın, bu sınırlamaları ve dayatmaları dikkate almalı ve bunların üzerine gitmelidir.

Ne var ki yeni sendika görüşmelerinde üzerinde durulan büyük zorluklar, mevcut kapasitelerin ötesine uzanan daha kapsamlı bir değişim projesi gerektiriyor ve birleşecek sendikaların yaklaşımlarının (ve pratikleri-

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ

petrol-İş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



nin) birçoğuyla çelişiyor. Üstelik, bunların gerçekleşmesi, şu an var olmayan ve birleşecek sendikaların girişi ihtimali de bulunmayan bir dizi kapsamlı politik projeye bağlı.

Bağlam, Sınırlamalar ve Açılım Olanakları

Yeni sendika, sendikaların ve işçi sınıfının bir bütün olarak saldırılara, tersliklere ve yenilgilere maruz kaldığı bir dönemde kuruluyor. Sendikalar politik ve örgütsel yönden yalıtılmış ve zayıf durumda. Bu, CAW'ın kurulduğu dönemden son derece farklı.

1980'lerde, Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası'nın (UAW) Kanada seksiyonu ve sonra da yeni sendika (CAW) -genellikle sendikal hareketin dışındaki toplum-

sal hareketlerle ve bazan da diğer sendikalarla birlikte-serbest ticarete ve "kıtacı" anlayışa karşı (gösterilerle, tabana yönelik eğitimlerle) bir mücadele verdi. Dönemin kemer sıkma gündemine karşı harekete geçti ve en önemlisi, büyük otomotiv şirketleriyle ve onların UAW içindeki işbirlikçileri/destekçileriyle kapıştı. UAW'ın Kanada seksiyonu, şirketlere ödün vermeyi reddederek, sendikanın işverenlere karşı bağımsızlığını koruması gerektiğini öne sürerek ve şirketlerin rekabet gücünün gözetilmesinin sendikaların hedefleri arasında olmadığını vurgulayarak üyelerine ve Kanada işçi sınıfının büyük bölümüne yön verdi ve bu süreç içinde yeni bir sendika kurdu.

Yeni sendikanın kurulmasıyla bu mücadele sona er-



medi, sürdü. Bu ise neoliberal dönüşümün yükselen dalgasına daha etkin bir şekilde karşı çıkmanın koşullarının yaratılmasına yardımcı oldu. 1985'teki yeni sendika Kanada'da işçi sınıfının diğer kesimlerine ve genelde ilerici çevrelere esin verdi ve büyüyen, sağlıklı bir sendikanın oluşumuna yol açtı.

Bugün CAW ve CEP'in birleşmesiyle yeni bir sendika kurma çabası ise tümüyle farklı bir bağlamda gerçekleşiyor. Bu dönemde neoliberalizm hızla gelişme kaydetti ve birçok özel sektör sendikasını alt etti ve marjinal hale getirdi, işçi sınıfını ciddi bir şekilde böldü, işgücü piyasasındaki güvencesiz kesimler ile nispeten daha güvenceli ve ücretleri daha iyi kesimler arasında muazzam uçurumlar yarattı. Birçok sendikalı işçi -ve işçi sınıfının bunun dışında kalan büyük bölümü- kolektif mücadele-

lere hiç katılmadı. Birçoğu ayakta kalabilmek için bireysel stratejilere bel bağlamak zorunda kaldı ve bu da onların toplumla ve o toplum içindeki rolleriyle ilgili anlayışlarının şekillenmesine katkıda bulundu.

Sendikalar -özellikle kamu sektöründekiler, ama aynı zamanda otomotiv gibi başka sektörlerdeki de- birçok bakımdan işçi sınıfının diğer kesimlerinden kopuktur. İşgücü piyasasının daha iyi durumda olan kesimlerinde bile, sendikalar, hem ücretlerde hem sosyal haklarda ödünler verdiler. Bu ise üye tabanının önemli bir bölümünün cesaretinin kırılmasına yol açmakla kalmadı, sendikaların örgütlemeyi amaçladığı kesimlerden uzaklaşmasına da neden oldu.

Politik yönden sendikalar sistemi sorgulamadılar. Elleri içinde "tutunmaya" çalıştılar; refah devletinin,

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ



işverenlerle ve hükümetle uzlaşma içinde oldukları eski güzel günlerin nostaljisine daldılar. Öte yandan, kıtacılık, serbest ticaret, ihracata bağımlılık ve şirketlerin ödün talepleri, birleşmekte olan iki sendika dahil, sendikal hareket tarafından nerdeyse tümüyle kabul edildi.

Sendikalar her sektörde belli işyerlerindeki aidat ödeyen üyelerinin çıkarlarını gözetmek zorundadır. Nispeten daha iyi durumdaki işçilerin modelleri belirlediği bir dönemde, bu bugünkü kadar sınırlayıcı gözüküyordu; ama neoliberalizmin hâkim olduğu bu dönemde, sendikaları diğer işçilerden -işsiz kitlelerden, yoksullardan, güvencesiz işçilerden- koparıyor, müthiş zararlı sonuçlar doğuruyor. Sendikalar sınıfın büyük bölümü tarafından ayrıcalıklı olarak görülüyor.

Yeni sendika projesi, süregiden bir direniş hareketinin parçası olmaktan çok, bir yenilgi ortamında gerçekleşiyor ve yeni sendikayı kuranları (yöneticileri, aktivistleri ve üye tabanının önemli bir bölümünü) bu deneyim şekillendirmiş bulunuyor. Bu yenilgiler onlarda umut kırıklığı yarattı ve bunu aşma çabasındalar. Ama bu koşullar onları sınırlıyor, yenilgileri incelemiş ve onlardan dersler çıkarmış değiller, şirketlerin dayattığı sınırlamaları tümüyle kabul ediyorlar.

Bu sınırlamaların üstesinden gelmek için, kurulacak yeni sendikanın -ve genel olarak sendikal hareketin- tutumunu değiştirmesi gerekiyor. Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki sendikalar genellikle yeni stratejiler benimsemekten söz ederler: büyük ölçekli birleşmelerden, yenilenme programlarından, örgütlenmeye daha fazla para harcamaktan, vb. Ama bir bütün olarak işçi sınıfının örgütsüzlüğü ve yenilgisi, neoliberalizmin gücü, sendikalar üzerindeki sınırlamalar ve sınıf ölçeğinde bir hareket yaratma ihtiyacına yönelik gerçek politik ya da örgütsel seçeneklerin yokluğu gibi son derece önemli belli faktörler varlığını sürdürüyor.

CAW ve CEP bugün ne durumda ve masaya ne getiriyorlar?

CAW 1985'te Amerikan Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası'ndan (UAW) kopup kuruluşundan bu yana Kanada'da özel sektördeki en etkin sendikalardan biri oldu. Bir zamanlar 265.000 üyesi vardı. Tabanı otomotiv ve imalat sektöründe olmasına rağmen, havayolu, genel

imalat, kamu, hizmet, demiryolu gibi sektörlerle de yayıldı. Sendika üyeleri arasında olduğu kadar bir bütün olarak işçi sınıfı içinde de hep önemli bir rol oynadı. Otomotiv gibi ana sektörlerde yapılan toplu sözleşmeler bütün ülkede ücretler ve sosyal haklar konusunda emsal oluşturdu. Sendikanın bir zamanlar büyük kampanyalarda oynadığı politik rol, Kanada'da işçi sınıfı hareketi açısından önemliydi. Nasıl ki şimdi de sektördeki büyük şirketlerin krizi karşısında sendikanın son zamanlarda yaşadığı zorluklar aynı önemi taşıyor. Sendikanın toplu sözleşme, eğitim ve araştırma alanlarında muazam bir uzmanlık ve deneyim birikimi var.

CEP ise iletişim, doğal kaynakların çıkarımı, madencilik, ormancılık ve enerji gibi, Kanada ekonomisinde stratejik önem taşıyan başka ana sektörlerle odaklanmış bulunuyor. Kanada'da bu sektörlerin hepsi neoliberal yeniden yapılanmaya maruz kaldı. CEP de bir dizi politik kampanyaya katıldı. Enerji ve maden işçileri ile çevreciler ve yerel toplumsal hareketler arasında ilişkiler kurulmasında rol oynadı.

Yeni sendika imalat (94.000), iletişim (41.000), doğal kaynaklar (52.000), taşımacılık (40.000), hizmet -kamu sektörü dahil- (76.000) gibi stratejik sektörlerdeki toplam 300.000 kadar işçiyi (ve 86.000'den fazla kadın işçiyi) çatısı altında toplayacak.

İşçi Sınıfının Diğer Kesimleriyle Bağlantı Kurmak

Yeni sendikayla ilgili planın ana özelliği, örgütlenmeye ve toplumsal sendikacılığa yaklaşımıdır. Plan işsizleri, sonuç vermeyen örgütlenme kampanyalarına katılmış üyeleri, tek tek sendikasız işçileri, güvencesiz ve geçici işçileri, taşeron işçilerini ve öğrenciler ile diğer gençleri "örgütlemeyi ve harekete geçirmeyi" öngörüyor. Plana göre, "son derece geniş işçi kesimlerini işçi sınıfının bütünü için mücadele veren güçlü bir toplumsal hareket kurma misyonumuza katabilmemiz için bu önemlidir."

Bunlar heyecan verici sözler. Her iki sendikayı bunun için kutlamak gerekiyor. Bu yaklaşım, yeni sendikanın işçi sınıfının neoliberal yapılanmadan en fazla zarar gören kesimleriyle ilişkilerindeki rolünü değiştirme potansiyeline sahip. Dünyada bu açık üyelik anlayışını deneyen çok az sayıda sendika var (Arjantin'de CTA).



Ama bir şeyin nasıl olduğu denemeden anlaşılmaz. Bu anlayış, sendikanın kendi dışındaki işçilerle ve toplum kesimleriyle nasıl ilişki kuracağı üzerinde etraflıca kafa yormayı gerektiriyor. Yeni iş yapma biçimlerine ve çeşitli aktivist kesimlerin deneyimlerine açık olmayı gerektiriyor. Bu bağlamda, sendikanın yapıları içinde bireysel üyeliğin rolü, sendikasız işyerlerinde tek tek işçilerin ya da işçi gruplarının desteklenme biçimleri ve toplumsal hareket ve örgütlerle ilişkiler gibi konularda en azından bir dizi çetrefil sorun söz konusu.

Bu çalışmaya, sınıfın örgütlenmesine bir katkı projesi olarak girilmelidir. Ortak bir sınıf projesi, hem sendikaların hem de toplumsal hareketlerin yaklaşımlarındaki darlığın ve sınırlamaların yıkılmasına katkıda bulunacaktır. Her şeyden önce sendikayı güçlendirmeye yönelik daha dar bir yaklaşım ise tersi etki yaratacaktır.

Bu sorunlar, sendikanın gençleri, işsizleri ve güvensiz işçileri esinlemek için yapması gereken diğer işlerden (işverenlerle mücadele etmek, ödünlere direnmek, istihdam yaratmanın kapitalistler arası rekabete tabi olmayan yeni yolları için mücadele vermek gibi işlerden) ayrı görülemez. CAW ve CEP –ve öbür sendikalar– bütün bunları o kadar iyi yapabildiklerini kanıtlamış değil. Genç işçileri ücret ve emeklilik bakımından on yıl boyunca alt kademede tutan yeni otomotiv sözleşmeleri sorunu daha da kötüleştiriyor. Bu da bu yeni stratejik yaklaşıma işlerlik kazandırmak için değiştirilmesi gerekenler arasındadır.

Toplumsal hareket sendikacılığına girişmek, dikkate alınıp üstesinden gelinmesi gereken bazı zor sorunlara kaynaklık ediyor. Girişimin kendisi önemli bir atılımdır.

Örgütlenme

Bireysel üyelik ve topluma açılmanın yanı sıra, kurulacak yeni sendika, örgütlenmeye ayrılacak kaynakları önemli ölçüde artıracak. Sendikada bir 'örgütlenme kültürü' geliştirmek hedefleniyor ve kurulacak sendika, aidat gelirinin yüzde 10'unu bu projeye ayıracak. Bu ilk beş yılda 50 milyon dolar demek ve her iki sendikanın halen bu alanda yaptığı harcamanın iki katını oluşturuyor.

Yine burada, bunun nasıl yapılacağı çok önemli. Uluslararası deneyim gösteriyor ki para harcamak ve bir örgütlenme kültürü yaratma iddiasında bulunmak il-

KANADA:

BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ

petrol-İŞ
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

le de sendikali işçi oranının artması sonucunu vermiyor. Sendikanın örgütlenmeyi kapsamlı bir sınıf projesinin parçası haline getirmek için başkalarıyla birlikte çalışması ve büyük sendikalar arasındaki yeni üye kazanmaya yönelik şimdiki rekabetten uzak durması gerekiyor.

Güvencesiz çalışmanın yaygın olduğu sektörlerdeki örgütlenmede sendikalar çok farklı sonuçlar alıyor. Bu konuda bütün sektörleri örgütlemek için sendikalar arasında ortak çalışma gerekiyor (bugün sendikalar arasında rekabet var). Yeni sendika örgütlenmeyi kendi hareket kapasitesini güçlendirmenin bir yolu olarak gören bugünkü yaklaşımı değiştirmek isteyecek midir? Oysa örgütlenmeyi kapsamlı bir sınıf projesinin bir unsuru ya da işçi sınıfının tamamının kapasitesini güçlendirmenin bir yolu olarak görmek gerekiyor. Belki de sendika, evlerde bakım hizmeti veren işçileri birlikte örgütlemek için, Kanada Kamu Emekçileri Sendikası'na (CUPE), Uluslararası Hizmet Emekçileri Sendikası SEIU'ya (ABD ve Kanada'da faaliyet gösteriyor), Toronto İşçi Eylem Merkezi'ne, sektörde göçmen topluluklarına dayanan örgütlere ve diğerlerine çağrıda bulunmakla işe başlayabilir.

Bir sendika ne kadar büyük olursa olsun ya da ne kadar para harcarsa harcasın, eğer işçiler işverenlere karşı kendilerini koruma kapasitesini gerçekten artırmayacağı kanısındaysalar, o sendikaya katılmayacaklardır. CAW'ın (özellikle izin ve mola süreleriyle ilgili ödünler vererek ve ücretlerle sosyal hakları korumak üzere üretkenliği artırmak adına, işyerinde yalın üretim uygulamalarına karşı çıkmaktan vazgeçerek) öduncü toplu pazarlık politikası izlediği onca yıldan sonra, Japon çokuluslularına bağlı otomotiv fabrikalarındaki işçilerin sendika üye kartlarını imzalaması ihtimali çok düşük. Örgütlenmenin başarılı olması için, sendikaların sadece örgütlenme biçiminde değil, işyerinde ve toplumda işçilerin çıkarlarını savunma biçiminde de köklü bir değişim gerekiyor.

Ayrıca bugün, işi olanın işini kaybetme tehdidi altında olması, güvencesiz sektörlerdeki umut kırıklığı, öfke ve küskünlük içinde olması dikkate alınacak olursa, sendikanın ekonomiyi şekillendirebilecek ve işverenlerin sınırsız gücünü sınırlayabilecek bir hareketin parçası olduğu yönünde daha kapsamlı bir anlayış gerekiyor.

İki Bire Bölünüyor...

İki sendikanın birleşmesi öyle kolayca 'yeni' bir sendikaya dönüşmez. Zaman içinde üstesinden gelinmesi gereken çok çeşitli örgütsel ve kültürel uyumsuzluklar var. CAW'ın son derece bütünlüklü (entegre) bir örgütsel yapısı vardır ve merkezden yönetilmektedir. CEP'in ise kendi bölgesel güç merkezleri vardır ve sendikanın farklı bileşenlerinin birer 'silo' halinde faaliyet gösterdiği söylenir.

CEP'in üye tabanında ve aktivist kadrosunun farklı katmanlarında muhalefet geleneği vardır; buna karşılık, CAW'ın yönetim kadrosu üyelerin ya da aktivistlerin merkezden bağımsız örgütlenme çabalarını şu ya da bu şekilde engellemiştir.

CEP'ten farklı olarak, CAW'da Quebec'in ulusal kimliğini tanıma geleneği vardır ve buna bağlı olarak sendikanın Quebec seksiyonu örgütsel özerkliğe sahiptir.

İki sendika değişik evreler içeren özgün bir birleşme süreci başlattı. Kurulan Öneri Komitesi belli ilkeler benimsedi ve birleşme sürecinde bu ilkeler göz önünde tutuldu. Sonuçta bir dizi yeni yapı önerildi. Öneriler CAW tarafından kabul edildi ve şimdi CEP'in onayı bekleniyor (ki daha sonra CEP de onayladı-çn). Her ikisi de onayladıktan sonra, "yeni sendikanın kuruluş hazırlıklarını kolaylaştırmak için" çeşitli çalışma grupları kurulacak ve daha sonra da kuruluş kongresi yapılacak.

Öneri Komitesi'nin anahatlarını belirlediği yeni yapılar, farklı örgütsel kültürlerin unsurlarını birleştirmeye yönelik. Bu yapılar arasında, bir dizi İşkolu Konseyi'nin yanı sıra, yerel sendikal örgütlerin (şubelerin) seçilmiş delegelerinden oluşan dört bölge konseyi var. Ayrıca, yılda bir kez toplanacak büyük bir Kanada Konseyi ve özerk bir Quebec Konseyi olacak.

Amaç, sorunların yerel sendikal yapıların (şube yapılarının) seçtiği delegeler tarafından ortaya atılıp tartışılabilmesiyle konseyler oluşturmak, sendikanın büyüklüğüne uygun yapılar kurmak, CEP'in bölgesel ve daha desantralize (yerinden yönetim ya da ademi merkeziyet esasına dayalı) pratikleri ile CAW'ın daha merkezi geleneklerini birleştirmektir.

Saldırılara Karşılık Vermek

Yeni sendikayla ilgili belgelerde sendikal hareketin



ve işçi sınıfının bugün karşı karşıya olduğu zorlukların birçoğundan söz ediliyor. Bu belgeler işçi sınıfına yönelik saldırıların ana unsurlarını, sendikal hareketin zaaf- larını ve yetersizliklerini tespit ediyor; sendikaların ödünlere direnemeyişi, 'neoliberal kapitalizm'e politik bir karşılık veremeyişi üzerinde duruyor ve Ontario Eylem Günleri ve British Columbia eyaletindeki dayanışma hareketi gibi önemli bazı direniş ve eylemleri de vurguluyor.

Söz konusu belgeler yeni sendikanın bu ölümcül saldırılara karşılık vermeyi ve zaaf- ları gidermeyi amaçla- yan önemli bir merkez olacağını belirtiyor.

Kurulacak sendikanın yenilenme hedeflerinden biri, sendikal hareketin kolektif mücadelesini canlandırmak, mevcut sendikal merkezleri "daha etkin bir eylem vizyo-

nuna zorlamak, mevcut sistemin (neoliberal kapitaliz- min) daha kapsamlı bir eleştirisini yapmak ve sadece kendi üyelerinin ekonomik gelişmesi için değil, uzun vadeli toplumsal ve politik değişim için de mücadele vermektir." CAW Kongresi'nde konuşan delegeler, yö- neticiler ve CEP temsilcileri yeni ve daha geniş bir di- reniş hareketi kurma konusundaki ortak eğilimlerini dile getirdiler.

Ama bu özlemlerin gerçekleştirilmesi, yaklaşımda değişimler gerektiriyor. Bu önemli değişimlerin hayata geçirilmesi, birleşecek sendikaların ve genelde sendikal hareketin şimdiye kadarki deneyimleri nedeniyle, çok zor. Bu değişimlerden bazıları nelerdir?

İlk olarak, işyerinde yeniden güç kazanılması gereki- yor. İşyeri işçi sınıfının deneyiminde birçok şeyi şekillen-

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ



dirir: Gücümüz ve güçsüzlüğümüz, işletmenin otoritesi ve meşruluğu, kararları ve çıkarları, birlikte neyi yapabiliş neyi yapamayacağımız, bağımsız işçi ve işveren çıkarları, bunların hepsi işyerinde şekillenir. İşçiler genellikle işyerindeki mücadelelerde kazandıkları kolektif deneyimle, sendika aktivistleriyle de etkileşerek, sendikaların ne olduğunu ve ne olabileceğini öğrenirler. Neoliberal dönemde işçilerin işyerindeki güvencelerinde sürekli bir erozyon yaşandı, yalın üretim normları pekişti ve kurumlaştı. CAW'ın da içinde olduğu birçok sendika, iş yoğunluğunu artırarak, molaları azaltarak ve izinleri kısararak ücretlerdeki ve sosyal haklardaki ödünleri asgariye indirebileceklerini (ya da gizleyebileceklerini) kabul eder hale geldi. Sendikalı işyerlerinde olsun olmasın her işçi (hatta çalışmayanlar bile) biliyor bunu. Bu durum sendikalar kadar işçilerin de kolektif örgütlenmedeki çıkarlarını sınırlandırıyor. İşçilerin desteğini ve gücünü yeniden kazanmayı amaçlayan yeni bir sendika için bunun ana mücadele zemini olması gerekiyor. Şimdiye kadar bu alanda ne yazık ki yenilgiler ve terslikler yaşandı. Bunun değişmesi gerekiyor, ama henüz ne işyerindeki yenilgiler ne de işyerinde bağımsız kolektif güç oluşturma zorunluluğu kabul ediliyor.

İkinci olarak, sendikaların önemli toplu sözleşme mücadelelerinde atak ve dayanışmacı bir yaklaşıma ihtiyacı var. Belgelerde, sendikalar, işverenlerin hayati alanlarda ayak dirediklerini ve sendikal hareketin kazanmak için gereken sürdürülebilir ve kapsamlı kampanyalar başlatamadığını teslim ediyor.

Otomotiv şirketleri son toplu sözleşme müzakerelerinden bir kere daha kârlı çıktılar; yine de maliyetlerin daha da aşağı çekilmesi ve sendikadan daha fazla ödün (sürekli işçi kadrosunun iki kademeli hale getirilmesi gibi) koparmak için ayak dirediler. Sektördeki şirketler, güçsüzlük ve bağımlılık duygusu yaratarak istediklerini dayatmak için, doların değerindeki artışı, ekonomik toparlanmanın ağır ve kararsız seyrini, işçilerin iş kaybetme korkusunu ve yeni yatırım olmamasını kullanıyorlar.

Bağitlanan sözleşmenin koşulları (ve altında yatan söylem), şirketlerin mantığını sendikanın tümüyle kabul ettiğini ve benimsediğini gösteriyor. Sendikalar ile şirketler ödünleri kabul edip etmeme konusunda çekişiyorlar; asıl anlaşmazlık konusu, ödünlerin ne olduğu ve

ne kadar süreli olabileceği. CAW yeni işe girenlerde ücret ve sosyal hakları düşürmeyi önerdi; buna göre, işe yeni girenler tam ücret düzeyine 10 yıllık bir sürede erişeceklerdi. Bu öneriyi Ford ve GM kabul etti.

Sözleşmede, yeni işe girenler için normal ücretin yüzde 60'ından başlayan ücretlerin yanı sıra, "melez" emeklilik denen bir emeklilik kategorisi de öngörülüyor. Sendikanın toplu sözleşmeyi onaylama toplantılarında Ford işçilerine dağıttığı rapora göre, ücretler iki yıl boyunca yüzde 60'ta kalıyor, üçüncü yılda yüzde 65, sonra ki iki yılda yüzde 70, altıncı yılda yüzde 75, vb oluyor.

Sendika (ve birçok yorumcu) bunu bir tür zafer olarak görüyor. Neden olarak da nesnel koşulların zorluğunu ve iki kademeli işgücünün sürekli olmadığını, 'sadece' 10 yıl için geçerli olduğunu öne sürüyorlar.

İşyerindeki işçilerin dayanışmasını ve genç işçileri sendikada örgütlenme çalışmalarını bu nasıl etkileyecek? Tıpkı ABD'deki fabrikalarda olduğu gibi, işçi grupları arasındaki bölünmeler -yaş ve kuşak farklılıklarının yanı sıra-, sendikayı yenileme ve yeni bir dayanışma ve işverene karşı bağımsızlık anlayışı yerleştirme çabalarını ister istemez zorlaştıracaktır. Üstelik, yeni işe girenlere 'melez' emeklilik formülünün uygulanmasının yanı sıra, iki kademeli sistemin böyle örtülü bir biçimde uygulanması, sendikal hareketin diğer kesimlerinin işyeri ve sektör düzeyinde buna karşı çıkma mücadelesini zaafa uğratacaktır.

Toplu pazarlık, sendikaların direnme ve seçenek geliştirme kapasitesini güçlendirmek için yapması gerekenlerin sadece bir bölümüdür. Genel politik-ekonomik bağlam sendikal hareket ile sermaye arasındaki nispi güçler dengesini etkiliyor. Sözleşme görüşmeleri ise yeni sendikanın kimliğini ve neye benzeyeceğini belirleyecektir.

Üçüncü olarak, yeni sendikanın belgeleri, toplu pazarlığı ve işçilerin yaşam koşullarını belirleyen mevcut ekonomik ve politik koşullara alternatif getirmekten söz ediyor. Bundan ne bekleyebiliriz?

Hiç değilse, yeni sendikanın bunu ciddiye alması için, her iki sendikanın da politik ve ekonomik reformlara şu anki yaklaşımlarını, işverenlerle ve devletle ilişkilerini, faaliyet gösterdikleri sektörlerle ilgili analizlerini, politikayla ilişkilerini sorgulaması gerekecek. Hem CAW

hem de CEP, sendikalar ile özel sektördeki işverenler ve devlet arasında işbirliği öngören politik yaklaşımlara sahip ve genel ekonomik ve politik koşulları dönüştürmek için pek bir şey yapmıyor.

CAW'ın istihdam yaratmak için başlıca talebi –Toplu Pazarlık ve Politik Eylem Programı'na göre– “ulusal bir istihdam stratejisi uygulamak için ulusal bir zirve” toplama çağrısıdır. Sendikanın otomotiv sektörüyle ilgili politikası ise Kanada'da yatırımların sürmesi ve artması için işverenlerin kapasitesini artırmaya ve “yüksek değer yaratan, yüksek teknoloji” sektörlerde imalatı ve ihracatı artırmaya yöneliktir.

İmalat kapasitesini geliştirmek son derece önemli olmakla birlikte, sendika, ekonomik hayata –kıran kırana rekabetçi piyasalarda faaliyet gösteren- ihracata yönelik ve doğal kaynaklara dayalı özel sektör firmalarının tümüyle hakim olmasını öngören politikaların sınırlılığını kabul ediyor.

CAW sanki devletten ve kapitalist sınıftan 'meşru' bir toplumsal taraf olarak 'saygı görmek' ve geneldeki yerleşik diyalog sisteminin bir parçası sayılmak istiyor. Bu tutum, son kongreye, neoliberalizmin dayanağını oluşturan finans sektörünün tamamını ulusallaştırmayı ve demokratik denetime tabi bir kamu kurumu olarak yönetmeyi talep eden konuşmacılar yerine, Kanada Bankası Başkanı Mark Carney'i 'onur duyarak' çağırma-

nı açıklamaya yardımcı olacaktır.

CEP'in ise enerji sektöründe kamu mülkiyetini, NAFTA'dan (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması) enerjiyle ilgili hükümlerin çıkarılmasını ve “ulusal bir enerji politikası” geliştirilmesini içeren kapsamlı ve ilginç bir talepler programı var.

Yeni sendikanın belgelerinde sendikaların seçim siyasetiyle ilişkisi konusunda bir yeniden değerlendirme yapılması çağrısı var. CAW şimdiye kadar seçimlerde stratejik oy verme ve zaman zaman da belli konulara yönelik kampanya yürütme anlayışında oldu. CEP ise daha çok NDP'ye (Yeni Demokratik Parti) bağlı kaldı. Ne var ki NDP neoliberalizmin genel doğrultusuna karşı çıkma-yacaktır. Yeni sendikanın neoliberalizmin ve kapitalizmin ana unsurlarını sorgulayan bir siyaset belirlemesi ve alternatif reformları savunması gerekiyor. Bu ise sosyal demokrat NDP'nin siyasetiyle bağdaşmıyor.

Sistemi sorgulayan her ciddi girişimin, farklı bir siyasetin nasıl yapılacağı üzerinde kafa yorması gerekecektir. Bu bağlamda, mevcut ekonomik sistem konusunda üyelerle eğitim yapmak, sistemde neyin yanlış olduğunu, neoliberal kapitalizmin alternatiflerinin neler olabileceğini, bir alternatifin savunulmasına ve ona yönelik örgütlenmeye bir sendikanın nasıl katkıda bulunabileceğini sormak, bu arada neler yapılabileceği üzerinde kafa yormak gerekiyor.

Bu tür bir proje şu anda her sendikanın kapasitesini aşıyor. Ama sendika aktivistleri arasında buna yönelik çalışma yürütmek, mevcut koşulları değiştirme yönünde önemli bir adım olacaktır.

Sendika ve Yenilenmenin Hayata Geçirilmesi

Belgelerde öngörülen planların ve yaklaşımların birçoğunda sendikayı yenileme isteği açık. Ama yenilenmenin önemli bir unsuru göz ardı edilmiş. Tabanın katılımına ve girişimlerine yönelik açılımlar getiren yapılar bulunmakla birlikte, yeni sendika, özerk demokratik bir sendikal yaşam yaratma konusunda sınırlı kalıyor.

CAW'da büyük yerel sendikalar (şubeler) ve seçimle oluşan konseyler (ki yeni sendikanın kurumlarına model oluşturdu), yönetimin politikalarını ve yaklaşımlarını sunduğu ve üyelerin 'yanıt verdiği' yerler oldu. Buraları işçilerin fikirlerini, görüşlerini ve önerilerini getirdiği ve



KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ

petrol-İŞ
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



tartıştığı yerler olmadı. Çoğu üye yukarıdan önlerine getirilen politikaları kabul eder ya da, aynı görüşte değilse, ilgisini kaybeder ve sessiz sessiz homurdanır.

Üye inisiyatifinin ve katılımının yokluğu sorununun üstesinden, zor da olsa, çeşitli biçimlerde gelinebilir: Sendikanın işyerinde ve toplumda işverenlere ve hükümetlere karşı mücadeleye girmesi ve bu mücadeleyi sendikanın demokratik yapıları içinde yönetmesi, tartışması ve yönlendirmesi gerekiyor. Bu, üyeleri eğitmenin bir aracı olabilir. Sendikal eğitim bu deneyimlerin değerlendirilmesine ve yönlendirilmesine bağlanmalıdır.

Sonuç

CAW ile CEP'in birleşmesi projesi bütünüyle olumlu bir adım. Projede bireysel üyeliğe ve sendika dışındaki toplumsal hareketlere açılmaya olanak tanınması,

önemli bir ilerleme potansiyeli getiriyor. Ama yeni sendikanın iddialı gündem maddelerinin büyük bölümü her iki sendikanın şimdiki pratikleriyle, kapasitesiyle, dönemin genel yapısal-politik sınırlamalarıyla ve bu sınırlamalara karşı koymak için yapılması gerekenler konusunda her iki sendikadaki isteksizlikle çelişiyor.

Bunun değişmesi için Kanada'da ve Kuzey Amerika'da aktif ve gelişen bir anti-kapitalist sol hareketin bulunması da gerekiyor. Oysa bu hareket bugün çok sınırlı, yerelliğe sıkışmış ve genel sendikal hareketten kopuk durumda.

Etkin bir sendikal hareketin yaratılabilmesi için, sendikaların örgütlerini, işçi sınıfının diğer kesimleriyle ilişkilerini ve genel siyasetlerini dönüştürmelerine olanak veren koşulların yaratılması yönünde hayli adım atılması gerekecek.

CAW ile CEP'in birleşme görüşmelerinde çıkış noktası olmak üzere her iki sendikanın strateji uzmanları tarafından hazırlanan ve daha sonra kongrelerinde onaylanan Ocak 2012 tarihli ortak raporun (Tartışma Belgesi'nin) metnini yayımlıyoruz.

Tartışma Belgesi

I. Kanada sendikalarının karar anı

Küreselleşmenin baskılarına, işveren saldırılarına, hükümetlerin düşmanca politikalarına ve kamuoyundaki güvensizliğe karşı yirmi yıl boyunca genellikle savunmacı bir tutumla verilen mücadelelerden sonra, Kanada'da sendikal hareket tarihi bir karar anıyla karşı karşıya.

Bu karar anının gerçekleri şunlar:

- Özellikle özel sektörde sendikalı işçi oranı (yüzde 17) sürekli düşüyor.
- Fabrika kapatmaları telafi edecek ve işgücündeki artışın üstesinden gelecek sendikal örgütlenme çalışmaları sonuç vermiyor.
- İşçilerin ulusal zenginlikteki payı düşüyor; işçi ailelerinin satın alma gücü geriliyor.
- Sağcı hükümetler işçi ve sendika düşmanı politikalarını yeni düzeylere tırmandırıyor.
- Küresel şirketler sendikalara saldırıyor.
- Sendikalarda eski üye tabanının emekliye ayrılmasıyla önemli bir kuşak değişimi yaşanıyor ve sendikalar genç işçilere ulaşmada, onları örgütlemeye yeni zorluklarla karşılaşılıyor.
- Sendikalara yönelik kamuoyundaki olumsuz yaklaşım artıyor ve sendikaların miadını doldurduğu düşünülüyor.
- Bazı (hepsi değil) sendikal merkezler felce uğramış durumda ve işlevini yerine getirmiyor.
- Sendikal hareket sendikaların sorunlarına çözüm getiremiyor, güçlü kampanyalar yürütemiyor ve koordinasyonu sağlayamıyor.

Eğer sendikalar hızla değişmeyecek olursa, biz de ABD sendikaları gibi adım adım inişe geçeceğiz. Kanada'da özel sektördeki sendikalı işçi oranı, ABD'de Reagan dönemindeki düzeyde. Sendikalarımızdaki üye, güç ve itibar erozyonunu tersine çevirmeliyiz.

Tarihin bu anında sendikalar açısından sadece tehditler değil, fırsatlar da söz konusu. Küresel kapitalizm kendini toparlayamıyor, büyük ihtimalle uzun bir ekonomik çalkantı ve durgunluk döneminin başlangıcındayız. İnsanlarda eşitsizlik kaygısı, şirket yöneticilerinin ise sınır tanımayan sorumsuzluğu artıyor. Eğer sendikalar bu hoşnutsuzluğun meşru sözcüsü olarak davranabi-

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ

petrol-İŞ
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



lirise, Kanadalıların öfkesini ve hoşnutsuzluğunu doğru yönlere kanalize edebilirse, bu krizden daha güçlü bir biçimde çıkabiliriz. Tıpkı sendikaların, örgütlenme ve pazarlık stratejilerini yenilemesi ve o korkunç dönemin politik ve ekonomik başarısızlıklarını doğrudan göğüsleme yaklaşımı sayesinde, 1930'lardaki krizden daha güçlü çıkması gibi.

II. Kanada'da yeni tür bir sendikacılık için

Bu kaygı verici koşullarda, CAW ve CEP'in yöneticileri, sendikal hareketin nasıl karşılık vermesi gerektiğini görüşmek üzere bir araya geldiler. Özellikle sendikal hareketin yenilenme kapasitesini ve gücünü tekrar kazanmasında yeni bir sendikanın yaratabileceği etki üzerinde durdular.

Kanada sendikal hareketinin yenilenmeye, güçlenmeye ve yeniden toplumsal etkinlik kazanmaya ihtiyacı olduğu konusunda mutabakata varıldı. Ayrıca, ekonomik ve toplumsal koşullar dönüşüme uğradıkça, ülkedeki sendikal hareketin ve her sendikanın önemli değişimler geçireceği tespiti yapıldı. CEP ve CAW, edilgin bir tavırla beklemek ve ister istemez değişmek zorunda kalmak yerine, bu değişimi yönetme ve şekillendirme olanağına sahip.

Kanada sendikal hareketinde bugünkü sendikaların yapamadığını yapabilecek yeni bir güce ihtiyaç olduğuna inanıyoruz. Böyle bir yeni sendika, geleneklerimize ve geçmiş başarılarımıza dayanma ve yeni bir kimlik, yeni bir yapı, yeni bir "marka" ve yeni bir güç yaratma konusunda önümüze önemli olanaklar açabilecektir.

Yeni sendikanın amacı sadece "daha büyük" bir örgüt



kurmak değil. Bazı sendikalar bunu denediler ve sonuç genellikle cesaret kırıcı oldu. Büyümenin, gereksiz örtüşmeleri/çakışmaları azaltmanın ve sinerji yaratmanın önemli yararları olmakla birlikte, sendikal hareketin bugün daha fazlasına ihtiyacı var. Kurulacak yeni sendikanın pratiklerimizi yenileme, yeni örgütlenme ve hizmet modelleri oluşturma ve işçiler nezdindeki imajımızı yenileme isteğine dayanması gerekiyor.

Yeni sendikanın Kanadalılara yeni bir anlayışla seslenmesi gerekecektir. Bu örgüt dinamik, sektörel ve topluma kök salmış bir işçi hareketini yansıtmalı, işçilerin ihtiyaçlarıyla bugünkü örgütlerimizden daha ilgili ve işçiler için bugünkünden daha cazip olmalıdır. Yeni sendika hayati mücadeleleri kazanabilmek, başarılı bir şekilde örgütlenebilmek ve toplumsal bir örgüt olarak politik nüfuz kullanabilmek için gerekli büyüklüğe ve kaynaklara sahip olmalıdır. Günümüzün güvencesiz, aşırı

esnek işgücü piyasasında işçileri örgütlemenin ve temsil etmenin yeni yöntemlerini geliştirme isteği ve kapasitesi taşınmalıdır. Bu ise önümüzdeki ekonomik, politik ve kültürel zorlukları ve engelleri aşacak nitelikler, öncelikler ve stratejiler gerektiriyor.

Yeni sendikanın nitelikleri, öncelikleri ve stratejileri kapsamlı bir diyalog ve tartışmanın ve vizyonun ürünü olmalıdır. Bu tartışma belgesinde aşağıdaki olanaklar ve ilkeler üzerinde mutabakata varıldı. Ayrıca, yol aldıkça karşılaşılabileceğimiz bazı sorunlar ve zorluklar da saptandı.

III. Yeni sendikanın özellikleri ve stratejileri

Tek başına büyüklük yeni bir sendika kurmak için yeterli neden olmamakla birlikte, bazı yönlerden yeni bir sendika için “büyük olmak daha iyidir”. Şöyle ki:

→ Üye sayısı daha çoktur.

→ Kamuoyu, hükümet ve işverenler nezdinde itibarı

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ



ve nüfuzu daha fazladır.

→ Gerektiğinde ekonomik etkinliği daha fazladır.

→ Şirketlerle girilen hayati mücadelelerde daha güçlü bir grev fonu vardır.

Yeni bir sendika kurulması, yeni tür bir ulusal sanayi sendikacılığı yaratma olanağı sağlayacaktır. Bu ise daha fazla işçinin sendikalara çekilmesine ve üye olmak istemesine yol açacaktır:

→ Yeni sendika kim olduğumuzla (sözelimi otomotiv işçileri, kâğıt işçileri, vb) değil, ne düşündüğümüzle ve ne yaptığımızla tanımlanacaktır.

→ Yeni sendika üyelerini en nitelikli şekilde temsil edecektir (hesap verme, etkinlik, mücadele kapasitesi bakımından).

→ Yeni sendika birleşik ve çeşitlilik taşıyan genel sendikal yapının içinde sektörel kimlikleri ve yapıları koruyacaktır.

Yeni sendika Kanada sendikal hareketinde bir değişim dalgası yaratabilir ve bir çekim merkezi olabilir. Yeni sendika daha güçlü ve daha büyük bir toplumsal sendikal örgüt vizyonunu paylaşan herkese açık olmalıdır.

Yeni sendika kaynaklarını birleştirebilir ve o kaynakları birçok alanda daha verimli kullanabilir:

→ Araştırmada, eğitimde, hukuk hizmetlerinde ölçek ekonomileri.

→ Ortak altyapı (idare, binalar, vb).

→ Verilen hizmetlerin örtüşmesinden kaçınmak.

Yeni sendika, kuruluşunu, yerel örgütlerini (şubelerini) güçlendirecek bir yeniden yapılanma fırsatı olarak kullanabilir:

→ Küçük şubelerin daha büyük şubeler halinde birleştirilmesi.

Yeni sanayi sendikası ekonominin kilit sektörlerinde varlığını güçlendirmeyi amaçlayacaktır:

→ Sektör esasına dayalı toplu pazarlığı canlandıracak ve yaygınlaştıracaktır.

→ Sektörel konseyleri ve toplu pazarlık yapılarını birleştirecek ve güçlendirecektir.

→ Her sektör için alternatif bir ekonomik gelişme vizyonunun oluşturulmasına ağırlık verecektir.

Yeni sendika kendisini sadece kendi üyeleri için değil, tüm işçiler için mücadele veren bir güç olarak tanımlayacaktır:

→ Mücadele veren sendikasız işçilere destek ve hizmet verecektir.

→ Örgütlenme kampanyalarına öncelik verecek ve kaynak ayıracaktır.

→ Küçük toplu pazarlık birimlerine yaklaşımda daha etkin ve sürdürülebilir yöntemler geliştirecektir.

→ Toplumda işçilerin sözcüsü olarak varlığını göstermek için yerel örgütsel yapısını kullanacak, yerel kampanyalara ve mücadelelere düzenli olarak katılacaktır.

→ Böylece, yeni sendikanın birleşik kaynakları ve etkin imajı yeni bir sendikacılık anlayışının inşasında kullanılacaktır. Bu sendikacılık anlayışı bütün işçilerin adalet ve güvenlik uğrundaki mücadelesi anlamına geliyor.

Yeni sendika kadrolar ile sendikaların yerel yöneticileri arasında, "hizmet" anlayışının ötesinde bir "kültür değişimi" başlatmayı ve sendikal hareket inşasını amaçlayacaktır:

→ Yeni birimleri örgütlemeye odaklanacaktır.

→ Toplumsal kampanyalara ve toplumsal sendikacılığa ağırlık verecektir.

Yeni sendika mevcut sendikal merkezlerin (ulusal sendikal merkez CLC'nin ve eyalet federasyonlarının) etkinliğini güçlendirmeyi amaçlayacaktır:

→ Sendikal merkezleri yönlendirecek, harekete geçirecek ve daha etkin bir eylem vizyonuna yöneltecektir.

→ Bunun gerçekleşmemesi halinde, yeni sendika genel "sendikal hareketin" bu tür işlevlerini kendisi yerine getirmelidir (kendi kampanyalarını ve diğer etkinliklerini üstlenerek). Bu yeni sendikanın, nihai hedef olarak sendikal hareketin diğer kesimlerini sektelekten uzak bir şekilde etkin eyleme çekme kapasitesi daha fazla olacaktır.

Yeni sendika mevcut sosyoekonomik sisteme kapsamlı bir eleştiri yöneltmeyi amaçlayacak ve sadece üyelerinin ekonomik durumunda iyileşme sağlamakla kalmayacak, uzun vadeli sosyal ve politik değişim için mücadeleyi hedefleyecektir.



Yeni sendikanın örgütsel yapısı sendika üyeleriyle ilgili farklı alanları yansıtacaktır. Şöyle ki:

→ Küçük toplu pazarlık birimlerindekiiler dahil, işyerindeki üyeleri örgütleyebilecek ve temsil edebilecektir.

→ Toplu pazarlık birimleri daha büyük yerel sendikal yapılar halinde örgütlenecektir. Bunun sağlayacağı büyüklük ve kaynaklar güçlü bir yönetime, genel sendikal yaşama katılıma ve toplum içinde aktif bir sendikal varlığa olanak verecektir.

→ Toplumda yerel sendikal yapılar birleşik bir çehre kazanabilecek, yerel ya da bölgesel kampanyalara, mücadelelere ve siyasete daha etkin katılabilecektir.

→ Yeni sendika sektörel düzeyde de örgütlenecektir, gücünü sektör ölçeğinde standartlar oluşturmak ve sektörle ilgili alternatif vizyonlar geliştirmek için mücadelede kullanacaktır.

→ Ulusal sendika, örgütün bütün parçalarını birbirine bağlayan ve birleştiren kongreler, konseyler ve kampanyalar örgütleyecektir.

→ Yeni sendikanın tabanında toplu pazarlık birimi olacak, ama sendikal örgüt güçlü sektörel kimliğini korurken, bir yandan da toplumla etkileşecektir.

IV. Yeni sendikanın karşı karşıya olduğu sorular

CEP ve CAW yöneticileri arasındaki görüşmelerde daha kapsamlı tartışılmayı ve mutabakata varmayı gerektiren bir dizi soru ortaya atıldı:

→ Farklı bölgelerdeki üyelerin demokratik katılımının en uygun biçimi nedir? Ne tür bölgesel yapılar ve temsil gerekiyor?

→ Yeni sendika sendikasız işçilerin temsilini ve onlara hizmet verilmesini nasıl sağlayabilir?

→ Yeni sendikanın parti siyasetine yaklaşımı nedir? Her iki sendika da sendikaların politik eylem ihtiyacı, seçim mücadelesine ve parlamento dışı mücadeleye katılması gerektiği ve sendikaların emekçi halkın ve üyelerinin çıkarları doğrultusunda bağımsız politik kararlar alması gerektiği konusunda görüş birliği içinde olmasına rağmen, CAW ile CEP'in şimdiki yaklaşımları arasında farklar vardır. CEP'in ulusal düzeyde Yeni Demokratik Parti'ye bağlı olmasına karşılık, CAW'ın ulusal düzeyde herhangi bir partiyle bağı yoktur. Yeni sendikanın ulusal siyaset ve Yeni Demokratik Parti karşısındaki tutumu ne olacaktır?

İki büyük sendikanın ortak özellikleri

CAW ile CEP'in birçok ortak özelliği vardır. Şöyle ki:

→ Özel sektörün farklı kesimlerinde üyeleri vardır (bunun yanı sıra, kamu sektöründen bazı kesimleri de temsil ediyorlar).

→ Güçlü hizmet sendikacılığı modeli.

→ Güçlü sektörel kimlik ve model toplu sözleşmeye bağlılık.

→ Toplu sözleşme komiteleri toplu pazarlık yapma yetkisine sahiptir; bütün sözleşmeler gizli oylamayla onaylanır.

→ Toplumsal sendikacılık, toplumsal katılım, politik eylem anlayışı hâkimdir.

→ Quebec'e özerklik ihtiyacının kabulü.

En önemlisi, Kanada'da yeni bir sendikaya ihtiyaç olduğu konusunda CAW ve CEP yöneticilerinin vardığı mutabakat çerçevesinde, bu görüşleri, daha ayrıntılı bir şekilde tartışılmak üzere, sendikalarımızın demokratik yönetimleriyle paylaşıyoruz.

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ

petrol-İş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



31 Ocak 2013 itibariyle yeni sendikanın kuruluş sürecinin seyri

Kanada'da CAW ile CEP'in güçlerini birleştirerek yeni bir sendika kurma projesi yeni yılla birlikte yoğun bir çalışmayla başladı.

Zaman daralıyor: Yeni sendikanın kuruluş kongresi 30 Ağustos-1 Eylül günlerinde Toronto'da yapılacak. Ama sendikanın anatüzüğünün ve eylem planının onaylanacağı ve ilk yöneticilerinin seçileceği kongreye kadar tamamlanması gereken çok iş var. Bu amaçla, CAW ve CEP yöneticileri, yeni sendikanın kuruluşunun ayrıntıları üzerinde çalışmak ve öneriler geliştirmek üzere altı ayrı Çalışma Grubu kurdu.

Çalışma Grupları şu alanlarda çalışma yürütüyor:

Tüzük: Anatüzük ile diğer kuruluş belgelerinin ve politikalarının hazırlanması. Bu çalışma grubu toplu sözleşme haklarının aksamadan sürmesini sağlama sorumluluğunu da üstlenecek.

İletişim: Yeni sendika için bir isim ve logo belirlenmesiyle ilgili araştırma, danışma ve deneme çalışmasının yürütülmesi ve ayrıca kapsamlı bir iletişim stratejisi hazırlanması.

Örgütlenme: Yeni sendikanın başlatacağı örgütlenme "dalgası"nı da öngören kapsamlı bir örgütlenme stratejisi hazırlanması. Bu grup Öneri Komitesi'nin yeni üyelik biçimleri konusundaki vizyonunu da oluşturacak ve hayata geçirecek.

Uygulama: İki sendikanın birleşmesine yönelik bir uygulama ve geçiş planı hazırlanması. Plan büroların/ofislerin, enformasyon sistemlerinin, departmanların vb entegrasyonunu içerecek.

Kadro/personel ilişkileri: Her iki sendikadan yöneticilerin oluşturacağı bir ekip, sendikalardaki personelin (sendikasız çalışanlar da dahil) yeni sendikaya adil ve güvenceli geçişini sağlamak için hem CAW'daki hem CEP'teki personel sendikalarıyla görüşmelere başlayacak. Yeni sendikanın kurulması nedeniyle hiçbir sendika personelinin işten çıkarılmayacağını iki sendika da taahhüt etmiş bulunuyor.

Kongre: Yeni sendikanın kuruluş kongresinin düzenlenmesi ve lojistiğiyle ilgili çalışmaların gözetilmesi.

Çalışma grupları toplantılarını yapmaya başladı. Aşa-

Yeni sendikanın kuruluş süreciyle ilgili çalışmaları işbölümü çerçevesinde yürütecek çalışma gruplarının iş planını yayımlıyoruz.

ğıdaki tablo çalışma gruplarının başlattığı çalışmaların seyrini özetliyor.

CEP ve CAW yöneticileri, çalışma gruplarından üçünün çalışmasını desteklemek üzere ek katkı sağlanması konusunda da mutabakata vardılar. Tüzük, İletişim ve Örgütlenme çalışma gruplarının yürüteceği çalışmalara yardımcı olmak üzere, her iki sendikanın ulusal ve yerel yöneticilerinden oluşan ("Referans Grubu" denen) birer alt-komite kurulacak. Bu üç Referans Grubu her sendikanın belli sayıda üyesinden oluşacak. Referans Grupları, ilgili Çalışma Grupları için "denek kurulu" işlevi görecek; geçici bulguların nispeten geniş bir aktif sendikal kesim tarafından denenmesine olanak sağlayacak.

Çalışma gruplarının önerileri sonunda gözden geçirilmek üzere, iki parti halinde, CAW ve CEP'in merkez yönetim kurullarına iletilecek:

- İlk öneriler MYK'ların Mart sonundaki toplantılarında ele alınacak.
- Nihai öneriler MYK'ların Mayıs sonundaki toplantılarında ele alınacak.

MYK'ların önerileri Mayıs'ta (gerekliğinde değişiklikler yaparak) onaylamasından sonra, iki Merkez Yönetim Kurulu ortak bir "kongre çağrısı" yaparak CAW ve CEP'in yerel sendikal örgütlerini (şubelerini) kuruluş kongresine delegelerini seçmeye çağırarak.

Çalışma Grubu önerilerinin iki MYK tarafından gözden geçirilmesinin yanı sıra, yeni sendika Öneri Komitesi de çalışma gruplarının raporlarını görüşmek üzere tekrar iki kere (Mart'ta ve Mayıs'ta) toplanacak. Öneri

Komitesi her iki sendikanın 8 üst düzey yöneticisinden oluşuyor ve kurucu sendikaların geçen yıl onayladığı yeni sendikayla ilgili önerileri geliştirmek üzere görevlendirilmiş bulunuyor. Öneri Komitesi şimdi ise çalışma gruplarının ürettiği verilerin ve işlerin, geçen yıl yapılan CAW ve CEP kongrelerine sunulan, kendi hazırladığı (Yeni Bir Sendikaya Doğru adlı) nihai raporun içeriğine/özüne uygunluğunu sağlayacak.

Nisan ve Mayıs aylarında (her iki MYK nihai önerileri görüşmeden önce), çalışma gruplarının ilk önerileri konusunda görüşleri almak üzere, her iki sendikanın yerel düzeydeki yöneticilerine yönelik bölgesel forumlar düzenlenecek. Bu bölge toplantılarında özellikle şu konular üzerinde durulacak:

- yeni sendikanın adı, logosu ve kimliği;
- yeni sendikanın tüzüğü;
- yeni üyelik yapıları ve örgütlenme stratejileri konusundaki öneriler.

Bütün çalışma grupları, yeni sendikanın felsefesi, yapısı ve işleyişiyle ilgili önerilerine son biçimini verirken bölge toplantılarından gelen görüşleri dikkate alacak.

Sonuç olarak, yeni sendikamızı kurma sürecinde yöneticilerin ve aktivistlerin fikir, görüş ve uzmanlık birikimlerinden yararlanmak üzere şu kanallar kullanılacak: altı Çalışma Grubu, üç Referans Grubu, Öneri Komitesi'nin inceleme/gözden geçirme toplantıları, bölgesel danışma toplantıları ve her iki sendikanın MYK'larının önerileri nihai olarak incelemesi ve onaylaması.



KANADA:

BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ



ÇALIŞMA GRUPLARIYLA İLGİLİ TABLO

Ocak 2013 İtibariyle Durum

Çalışma Grubu	Çalışma
Tüzük	• CAW ve CEP'in tüzüklerinin ayrıntılı karşılaştırması hazırlandı. • Yeni tüzükte açıklığa kavuşturulacak boşlukların ve noktaların listesi çıkarıldı. • CAW ile CEP'in politika açıklamalarının dökümü çıkarıldı ve örtüşen noktalar ile boşluklar saptandı. • Kuruluş kongresi için hazırlanacak politika açıklamalarıyla ilgili çalışma başladı. • Tüzük hükümleri, Öneri Komitesi'nin nihai raporu doğrultusunda yazılmaya başladı.
İletişim	• Çalışma planı ve iş dökümü hazırlandı. • İsim/logo tasarımı ve deneme konusunda yapılacak çalışma için iletişim danışmanlarından öneriler istendi. • İsim/logo/imaaj konusunda görüş ve önerileri en geç 4 Şubat'a kadar almak üzere bir anket yayımlandı. • Seçilecek isim/imaaj/logo konusunda sendika dışından iletişim uzmanlarıyla yarım günlük bir seminer düzenlendi. • Şimdiye kadarki gelişmeyi gözden geçirmek ve yeni sendikanın iletişim ihtiyaçlarını görüşmek üzere, ilgili Referans Grubu'nun toplantısı yapıldı.
Örgütlenme	• Çalışma planı ve iş dökümü hazırlandı. • Yeni üyelik ve örgütlenme modelleriyle ilgili deneyim konusunda sendika dışından kişilerle yarım günlük bir seminer düzenlendi. • Kuruluş kongresine sunulacak uzun vadeli bir örgütlenme politikası ve acil öncelikleri içeren bir örgütlenme planı hazırlanması konusunda mutabakata varıldı. • Örgütlenme politikasını içeren belge için ayrıntılı bir kavramsal çerçeve hazırlandı ve yazımına başlandı. • Şimdiye kadarki gelişmeyi gözden geçirmek ve örgütlenmedeki zorlukları ve olanakları değerlendirmek üzere, ilgili Referans Grubu'nun toplantısı yapıldı.
Uygulama	• Teknoloji ve bilgisayar sistemlerinin entegrasyonuna yönelik bir plan hazırlandı. • CEP'in ve CAW'ın elindeki ofisler ve tesisler değerlendirildi ve yeni sendikanın ofisleri ve taşınmazlarıyla ilgili bir plan hazırlanmaya başladı. • Yeni sendikanın finans işlerinin entegrasyonu, (alacaklar, borçlar, vb konusunda) farklı ofislere verilecek görevler görüşülmeye başladı. • Yeni sendikada ulusal düzeydeki departmanlarla ilgili örgütsel bir yapı geliştirilmeye başladı.
Kadro / Personel İlişkileri	• CAW ve CEP'teki kadroları ve destek personelini temsil eden sendikaların yöneticileriyle toplantılar yapılmaya başladı.
Kongre	• Kongrenin düzenlenmesiyle ilgili işlerin dökümü çıkarıldı. • Gündem, konuk konuşmacılar ve diğer etkinlikler üzerinde çalışılmaya başladı. • Kuruluş kongresi için bir medya ve iletişim stratejisi geliştirilmeye başladı. • Kongreye sunulmak üzere genel bir "Ekonomik ve Politik Çerçeve" belgesi hazırlanacak.

Örgütlenme Çalışma Grubu'nun hazırladığı “Örgütlenme Politikası” adlı belge Unifor'un kuruluş kongresinde kabul edildi. Yeni sendikanın örgütlenme anlayışını ve ilkelerini içeren raporu kısaltarak yayımlıyoruz.

Unifor'un Örgütlenme Politikası

GİRİŞ: NEDEN ÖRGÜTLENİYORUZ?

Sendikaların işyerinde ve genel olarak toplumda işçiler ile işverenler arasında toplu pazarlık gücü bakımından var olan dengesizliğin giderilmesine yardımcı olması gerekiyor. İşçiler ancak sendikal örgüt ve toplu sözleşmeyle çalışma koşullarını ve hayat standartlarını koruyup iyileştirecek gücü kazanabilirler.

Öte yandan, örgütlenme, sendikalara güvenilirlik, etkinlik ve kalıcılık sağlar. Ama örgütlenmek sendikanın üye sayısını artırmaktan ibaret değildir; aynı zamanda işyerlerinde ve toplumda gücümüzü ve etkinliğimizi artırmaya yarar. Sendikalı işçi sayısının artması, şirketlerde, sektörde ve politik alanda gücümüzü ve etkinliğimizi artırır. Ayrıca, bu sayede, toplu sözleşmelerde yer alan tarihsel kazanımlarımızı savunmamız mümkün hale gelir: İşverenlerin ve hükümetlerin saldırıları karşısında sendikalaşmanın ve toplu pazarlığın etkinliği zayıflamaya devam ederse, sendikalı işçilerin mevcut kazanımlarını koruması mümkün olmayacaktır.

Kanada'da 1970'lerin sonlarından bu yana sendikalı işçi oranının tedricen gerilemesi, sendikal hareketin ekonomik ve politik gücünün azalmasına yol açtı. Özel sektörde bu açıdan sendikaların durumu özellikle ürkütücü: Özel sektörde altı işçiden sadece biri toplu sözleşmenin korumasından yararlanmaktadır. Savaşın hemen sonrasında hayat standartlarının arttığı ekonomik büyüme döneminde, işverenler sendikaları ve toplu pazarlığı ister istemez kabulleniyorlardı. Ne var ki bugün bu tutum değişmiş durumda. Katı neoliberal politikaların ve küreselleşmenin verdiği cesaretle, şirketler en can alıcı noktaya saldırıyor. Kanada'da, Harper hükümeti başta olmak üzere, sağcı hükümetlerin sendikaların ve toplu pazarlığın varlığına yönelttiği saldırılar, sendikal hareket bu tarihsel zorluğun üstesinden gelmedikçe, sendikaların geleceğinin tehlikede olduğunu gösteriyor.

Bunların hepsi, sendikaların pastadan üyeleri için insana yakışır bir pay almasını zorlaştırıyor. Gelirin yenisinden dağılımı sürecinin emek aleyhine gelişmesi, zenginliğin giderek en varlıklı kesimin elinde toplanmasının sonucudur. Kanada işçi sınıfının tamamı son çeyrek yüzyılda hemen hemen hiçbir yeni kazanım elde etmemiş, gerçek ücretler yerinde saymıştır (ve birçok işçi kesiminin durumu daha da kötüdür). Bu saldırılara rağmen,

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ

petrol-İŞ
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



sendikalı işçilerin çalışma koşulları sendikasızlara göre daha iyidir, iş güvenceleri çok daha fazladır.

Aslında, sendikaların gücündeki gerileme sadece sendikalı işçileri değil, tüm Kanadalıları etkiliyor. Bununla birlikte, güçlü sendikalar toplumun her yönü üzerinde daha güçlü bir etki yaratmakta, ücretlerin genel düzeyini yükseltmekte ve gelir dağılımının düzeltilmesine, sosyal güvenlik programlarının geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Bu nedenle, sendikalı işçi oranının artması, ekonomideki ve toplumdaki gücümüzü ve etkinliğimizi artıracaktır. Toplu sözleşmelerimizi koruyup güçlendirebilmemiz için, istihdam koşullarını iyileştirmek üzere işverenlere baskı yapabilmemiz için, genel sosyal ve ekonomik politikaların sadece şirketlerin ve zengin kesimlerin değil, emekçi halkın çıkarlarını yansıtmasını sağlamak

için örgütlenmek zorunludur.

Örgütlenmeyi hedeflememiz, emekçi halk adına ekonomik ve sosyal adalet için mücadele veren bir hareket olarak kimliğimizi yansıtıyor. İşçilere daha kaliteli bir yaşamı, adaleti, saygıyı ve demokrasiyi kazanmak için gereken gücü ancak örgütlenerek sağlayabiliriz.

BİR ÖRGÜTLENME KÜLTÜRÜ OLUŞTURMAK

Unifor örgütün bütün kademeleri için geçerli ortak bir örgütlenme kültürü oluşturacak. Örgütlenme sendikasının her kademesinde baş öncelik, varlığımızın temel işlevi olmalıdır. Bütün konferanslarımızın, toplantılarımızın ve eğitim programlarımızın bir parçası haline gelmelidir. Her seçili yönetici, kadrolar ve sendika aktivistleri, örgütlenmede başarının geleceğimiz açısından hayati önem taşıdığını anlamalıdır.



Bu örgütlenme kültürünü geliştirmek için “işçiler işçileri örgütler” anlayışını yerleştirmemiz, örgütlenme kampanyalarına üyelerin daha doğrudan katılımını sağlamamız gerekiyor. Bu kampanyaların her kademedeki yöneticilerin, kadroların ve aktivistlerin aktif destek ve katılımına ihtiyacı var. Üyelerin bu kampanyalara doğrudan katılımını sağlamak suretiyle, yeni aktivistler yetiştireceğiz ve sendikamızı güçlendireceğiz.

Sendika örgütçüsü kimdir? Kısaca, hepimiz örgütçüüz. Elbette örgütlenme departmanımızda uzmanlık bilgi ve birikimine sahip tamgün kadrolar çalıştırmaya devam edeceğiz. Ama örgütlenmeye katılım bunun çok daha ötesinde olmalıdır. Örgütlenme kampanyalarımız birçok farklı kanaldan gelen ortak enerjiye dayanmalıdır. Bu kanallar şunlardır:

- Örgütlenme departmanındaki tamgün örgütlenme

kadroları.

- **Üye örgütçüler:** belli örgütlenme kampanyalarına katılan ve ücret kayıpları sendikaca karşılanan üyeler.

- **Yerel sendika örgütçüleri:** yerel bir sendikada (şube örgütünde) örgütlenme işinde tamgün çalışan ve ücreti ulusal sendikal merkezle yarı yarıya paylaşılan sendika üyeleri.

- Yerel sendika yöneticileri ve işyeri temsilcileri: Unifor'un yapısı içinde tamgün çalışan ve örgütlenme kampanyalarına düzenli ve aktif olarak katılan binlerce yerel yönetici vardır.

- **Aktivistler:** Tabandaki sendika aktivistlerinin boş zamanlarındaki enerjisinden de yararlanmalıyız.

Unifor yeni örgütümüzde bu örgütlenme kültürünü geliştirmek için belli somut önlemler alacak. Şöyle ki:

- **Görev yemini** – Genel merkez ve yerel örgüt (şube)

KANADA:

BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ



yöneticilerinin göreve başlarken edecekleri yeminde, anatüzüğümüzde belirtildiği gibi, örgütlenmeye yönelik bir taahhüt de yer alacaktır.

- **Örgütlenme Departmanı** – Sendika gerekli kaynak ve donanım (veri tabanına, eğitim, araştırma ve iletişim altyapısına) sahip bir ulusal örgütlenme departmanı kuracaktır.

- **Kadroların sorumlulukları** – Sendikada uzman örgütlenme kadroları bulunmasının yanı sıra, sadece örgütçüler değil, bütün sendika kadroları örgütlenmeden sorumlu olacaktır.

- **Yıllık örgütlenme konferansı** – Ulusal (genel merkez düzeyindeki) ve yerel (şube düzeyindeki) yöneticileri, kadroları ve aktivistleri bir araya getirmek amacıyla her yıl bir örgütlenme konferansı düzenlenecektir.

- **Konseylar** – Bütün Kanada, Quebec, bölge ve işkolu konseyleri, bölgesel ve sektörel öncelikleri ve stratejileri belirlemek üzere, örgütlenmeye ilgili sürekli komiteler kuracaktır.

- **Yerel sendikalar (şubeler)** – Şubeler örgütlenme kampanyalarını destekleme ve bunlara katılma konusunda özendirilecektir; her şubede genel merkez örgütlenme departmanı ile düzenli iletişim içinde olan bir irtibat sorumlusu bulunacaktır. Koşullar elveriyorsa, şubeler sürekli örgütlenme komiteleri de kurabilir.

- **Raporlar** – Anatüzükte yer alan her organa (Merkez Yönetim Kurulu'na, Kanada, Quebec, bölge ve işkolu konseylerine ve şube yönetim kurulu toplantılarına, vb.) düzenli örgütlenme raporları verilecektir.

- **Eğitim** – Her temel sendikal eğitim kursu (yeni üye eğitimi, temsilci eğitimi, vb) örgütlenmeye ilgili bir bölüm içerecektir. Örgütlenmeye ilgili uzmanlık eğitimleri de verilecektir.

NASIL ÖRGÜTLENİYORUZ: ÖRGÜTLENME MODELİMİZ

İşçiler işçileri örgütleyor

Profesyonel sendika örgütçüleri her sendikal örgütlenme kampanyasının başarısı açısından önem taşımakla birlikte, sonuçta işçilerin kendilerini örgütlemesi gerekir. İşçileri örgütlenmeye yöneltecek somut sorunları yine en iyi işçilerin kendisi bilir. Bu itibarla, kapsamlı ve her kesimi temsil eden işyeri örgütlenme komitelerinin rolü büyüktür. Bu komiteler, sadece yeni üye kazanmakta değil, kolektif eylem kültürünün gelişmesi

bakımından da öncü rol oynar. Örgütlenme kampanyalarımız işyeri komitelerinin işleyişine dayanır.

En iyi örgütçüler işçilerden çıkar. İşçiler sendikanın örgütçüleriyle kendilerini özdeşleştirebildikleri ölçüde, sendikaya katılmaları ihtimali artar. Örgütçülerin özellikle aynı şirketten, sektörden, toplumsal kesimden, toplumsal cinsiyetten ya da etnokültürel kökenden gelmesi halinde, sendikal örgütlenmenin etkinliği artar. Üye örgütçüler (belli bir örgütlenme kampanyasıyla sınırlı olarak tamgün çalışmak üzere örgütlenme çalışmalarına katılan üyeler) örgütlenme kapasitemizi artıracak ve örgütlenme kültürümüzün gelişmesine katkıda bulunacaktır. Yeni sendika, bu nedenle, örgütlenmeye yardımcı olmak üzere bütün sektörlerde ve bölgelerde üye örgütçülerden oluşan, geniş ve çeşitlilik taşıyan bir havuz oluşturacaktır.

İşyeri komitelerinde olduğu gibi, son derece çeşitlilik taşıyan toplumumuzda örgütçülerimizin ve örgütlenmede kullanılan materyallerin de örgütlenen işçileri sektör, dil, etnik köken, toplumsal cinsiyet ve yaş bakımından yansıtmaları önemlidir.

Unifor'un örgütlenme stratejisinin öncelikle yerel çaba ve kapasiteye dayanması gerekiyor.

Örgütlenmede stratejik öncelikler

Örgütlenmeye yaklaşımımızın planlı ve stratejik olması, kaynaklarımızı en iyi sonucu alacak şekilde kullanması, örgütlenmenin gücümüz ve etkinliğimiz üzerindeki etkisini azamiye çıkarması gerekiyor.

İlk öncelikli hedefimiz üyelerimizin çalıştığı belli başlı işkollarında sendikalı işçi oranını, etkinliğimizi ve pazarlık gücümüzü artırmak olacaktır. Söz konusu işkollarında örgütlenmemiz Unifor'un işkolu konseylerinin çalışmalarıyla desteklenecektir. Örgütlenme çalışmalarımızın bu sektörlerdeki yapısal ve teknik değişime ayak uydurması, yeni işe girenleri sendikalaştırması, şirketlerdeki taşeron uygulaması gibi trendler karşısında sendikalı işçi oranını koruması gerekiyor.

Ayrıca, örgütlenme çalışmalarımızı planlı bir şekilde yeni sektörlerle ve toplum kesimlerine yayacağız.

Merkez/ulusal örgütlenme departmanı, bu örgütlenme stratejilerini ve planlarını hazırlayıp uygulamak için, işkolu ve bölge konseyleriyle, işkolu, bölge ve yöre direktörleriyle birlikte çalışacaktır.

Örgütlenme ve toplu pazarlık

Örgütlenmiş olduğumuz toplu pazarlık birimlerinde, örgütlenme, toplu pazarlık gündemimizin ana konusu olmalıdır. Örgütlenmiş bulunduğumuz işyerlerindeki veya o işyerleriyle ilgili sendikasız grupları örgütleyerek toplu sözleşme masasında elimizi güçlendirebiliriz. Ayrıca, mevcut gücümüzü kullanarak tarafsızlık anlaşmaları talep etmek suretiyle örgütlenmeye işverenin müdahalesini sınırlandırabiliriz. İşverenler bir işyerinde saldırgan, korkuya dayalı ve sendika karşıtı kampanyalar düzenlerken, bir diğerinde sendikamızla iyi çalışma ilişkileri kurmayı bekleyemezler.

Örgütlenme ve toplumsal sendikacılık

Örgütlenmemiz, ayrıca, toplumsal sendikacılık ilke-lerimizi de yansıtır. İşçilerin daha iyi ve güvenli bir yaşam için ihtiyaç duyduğu şeylerin hepsi toplu sözleşme masasında kazanılamaz: Bunların kazanılması ekonomik, sosyal ve çevresel politikalarımızda ilerici bir değişim de gerektiriyor. Sözelimi, yeni sendikanın, belli işçi kesimlerini -hatta sendikasız işçileri- savunmak için yerel düzeydeki aktivist kadroları harekete geçirmek suretiyle güvenilirliğini sağlama potansiyeli büyüktür. Bu tür "hızla karşılık verme kapasitesi", topluma kök salmış sendikamızı, bütün işçilere yönelik kapsamlı bir adalet mücadelesi veren bir güç haline getirecek ve sendikal örgütlenme kampanyalarına ilgiyi artıracaktır.

Değerlendirme ve yeni yöntemler

Etkin ve sonuç alıcı örgütlenme kampanyalarını he-deflememiz, denenmiş stratejileri, yöntemleri ve taktik-leri (stratejik araştırma, işyeri örgütlenme komiteleri ve üye örgütçüler, vb.) kullanmamızı, modern iletişim tek-nolojisinin yanı sıra kişisel iletişim yöntemlerine önem vermemizi gerektiriyor. Aynı zamanda, etkinlik düzeyi-mizi sürekli olarak izlememiz, etkinlikten yoksun yön-temlerde ya da kampanyalarda düzeltmeye ya da de-ğişikliğe gitmemiz ve sürekli yeni fikirleri dağarımıza kat-mamız ve denememiz gerekiyor. Sendikanın bütün ka-demelerindeki organlarında düzenli hazırlanacak ör-gütlenme raporları, bu sürekli değerlendirme ve yeni-lenme kültürünün pekişmesine yardımcı olacaktır.

Yeni örgütlenme fikirleri, yöntemleri ve taktikleri, uzmanların araştırmaları kadar, sendikada örgütlen-

meye katılan herkesin deneyiminden de kaynaklanır. Yeni sendikanın yıllık örgütlenme konferansı, bu yeni fi-kirlerin ve örnek uygulamaların yayılması ve tartışılma-sı için önemli bir forum olacaktır. Örgütlenme depart-manı, eğitim departmanı ile birlikte çalışarak, örgütlen-me deneyimleri konusunda bilgi toplayacak ve her ka-demedeki örgütçülerimizi eğitecektir.

NASIL ÖRGÜTLENİYORUZ:

ÖRGÜTİÇİ YÖNETİM VE GÖZETİM

Örgütlenmeye ayrılan mali kaynakta artış

Unifor'un anafüzüğü aida gelirlerinin yüzde 10'unun örgütlenmeye ayrılmasını öngörmektedir. Bu, örgütlen-me çalışmalarımıza yılda en az 10 milyon dolar mali destek sağlayacaktır.

Kaynağın bir kısmı, sendika genel merkezi tarafından, Örgütlenme Departmanı'nı ve onun uzman kadrosu ile destek ve altyapı hizmetlerini (örgütlenme veri tabanı gibi) finanse etmek için harcanacaktır. Bir kısmı ise üye örgüt-çülerin katılımını, örgütlenme eğitimi ile stratejik araştı-rmayı ve iletişimi finanse etmek için ayrılacaktır.

Ayrıca, şubelerin örgütlenmeye öncelik vermesini ve yerel örgütlenme kapasitesini artırmasını sağlamak için, genel merkez örgütlenme fonu yerel girişimleri de destekleyecektir.

Genel merkez örgütlenme departmanı

Sendikanın örgütlenme programı ve çalışmaları ge-nel merkez Örgütlenme Departmanı tarafından oluşt-u-rulacak ve uygulanacaktır.

Örgütlenme Departmanı diğer departmanlarla (araştırma, iletişim, hukuk ve eğitim) işbirliği içinde ça-lışacaktır. Bu işbirliği, örgütlenmeyi tüm sendikanın baş-önceliği saymamızın gereğidir.

Örgütlenme Departmanı'nda yeterli sayı ve nitelikte örgütlenme uzmanı istihdam edilecektir. Bu arada unu-tmamak gerekiyor ki sendika kadrolarındaki herkes örgüt-lenmeye katkıda bulunacaktır. İhtiyaç halinde, üye örgüt-çüler de çalışmalara katkıda bulunacaktır. Örgütlenme hedeflerinin ve yıllık planların hazırlanması Örgütlenme Direktörü gözetiminde gerçekleşecektir. Örgütlenme Di-rektörü Merkez Yönetim Kurulu'na, Kanada, Quebec, böl-ge ve işkolu konseylerine düzenli rapor verecektir ve yeni sendikanın Stratejik Planlama Komitesi'ne katılacaktır.

KANADA: BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ

petrol-İş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



Özel kaynaklar ve destekler

Sendika örgütlenmeye yönelik özel kaynaklar ve kapasiteler de geliştirecektir. Bu bağlamda önemli bir kaynak ulusal örgütlenme veri tabanı olacaktır. Bu ulusal veri tabanı stratejik örgütlenmeyi ve kampanyaları desteklemek için kurulacaktır. Veri tabanı örgütlenme ihtimali bulunan işyerleri, önemli bağlantılar, şirket profilleri, emekli üyeler, gönüllü örgütçüler ve benzeri konularda verileri toplayacak ve analiz edecektir. Böyle bir veri tabanının oluşturulması ve sürdürülmesi (güncelliği, mahremiyeti ve ulaşılabilirliği gözetmek koşuluyla) örgütlenme açısından önemli bir öncelik taşıyacaktır.

Yeni sendikanın örgütlenme çalışmasının bir başka önemli özelliği, güçlü bir stratejik şirket kampanyası kapasitesi oluşturmak olacaktır. İşverenin örgütlenmeye müdahalesinin üstesinden gelmek için, kapsamlı stratejik şirket kampanyalarıyla ilgili araştırma, planlama

ve uygulama kapasitesine sahip olmamız gerekiyor. Bu kampanyalar şirketlerin zayıf yönleri, üye tabanının harekete geçirilmesi, toplumsal ittifak olanakları, kamuoyu baskısı, politik baskı, ekonomik ve yasal baskı olanakları konusunda dikkatli bir araştırmaya dayanacaktır. Araştırma, iletişim ve hukuk departmanlarımız bu çalışmada son derece önemli bir rol oynayacaktır. Eğitim departmanımız ise bu stratejik kampanyalara ilişkin uzmanlık eğitimleriyle katkıda bulunacaktır.

Büyük ve stratejik kampanyalar tasarlanması ve yürütülmesi

Küçük ve daha "rutin" örgütlenme kampanyalarının yürütülmesi ve gözetimi, şube örgütçüleri ve yönetimleriyle görüş alışverişi yapmak koşuluyla, Örgütlenme Direktörü'nün yetki alanı içindedir.

Daha büyük stratejik örgütlenme kampanyaları ise



tüm sendika açısından önem taşır. Bu tür kampanyalar sendikanın örgütlülük oranını ve gücünü artırmaya yönelik stratejik planlarının ayrılmaz bir parçasıdır. Bu genellikle birden çok işletmeye ve son derece hareketli sermaye yapılarına sahip, küresel bağlantıları olan bir şirketin hedeflenmesi halinde söz konusudur. Bu nitelikteki şirketlerde örgütlenmek ve toplu sözleşme bağlatmak daha zordur. Bu kampanyalar birden çok işyerinde koordine örgütlenme kapasitesi ve sendikanın tüm kademelerinin -ulusal, sektörel, bölgesel ve yerel katılımını gerektirir.

Stratejik örgütlenme kampanyalarının ve ona bağlı şirket kampanyalarının sistematik ve stratejik olarak tasarlanması, başlatılması ve yürütülmesi gerekiyor. Bu kampanyalar (sendikanın genel merkez yöneticileri adına) Stratejik Planlama Komitesi eliyle geliştirilecektir. Komite, Örgütlenme Direktörü ve diğer ilgili departmanların (araştırma, hukuk ve iletişim, vb.) direktörle-

riyle sıkı ilişki içinde çalışacaktır. Stratejik kampanyalara ilgili işkolu konseylerinin ve sendika şubelerinin de katılması gerekiyor.

Örgütçülerimizin eğitimi

Örgütlenme kampanyalarımız, her düzeydeki yöneticilerimizin, kadrolarımızın ve aktivist tabanımızın aktif desteğini ve katılımını gerektirecektir. Bu ise örgütçüler başta olmak üzere bütün kadroların etkin örgütlenme kampanyalarına katılım kapasitesini artıracak nitelik ve içerikte bir eğitim programı gerektiriyor.

Bütün sektörlerde ve bölgelerde örgütlenme kampanyalarına ve ona bağlı şirket kampanyalarına yardımcı olmak üzere bir Üye Örgütçüler kadrosu oluşturmayı hedefliyoruz. Birden çok düzeyde, kapsamlı bir örgütlenme eğitimi programı, üye örgütçüler ile şube örgütçülerine uzmanlık eğitimi sağlayacaktır. Yeni uygulama ve stratejilerle ilgili eğitimlerden sendikadaki kadrolar

KANADA:

BİR SENDİKAL BİRLEŞME DENEYİMİ



da -hem Örgütlenme Departmanı'ndaki uzmanlar hem destek personeli- yararlanacaktır.

Ayrıca, her temel sendikal eğitim kursu (yeni üye ve temel temsilci eğitimi kursları, vb.) bir örgütlenme bölümü içerecektir.

Genel merkez ve şubelerdeki yöneticileri, kadroları ve aktivistleri bir araya getirmek üzere her yıl bir örgütlenme konferansı düzenlenecek, konferans örgütlenme eğitimi boyutu da taşıyacaktır.

Sendikaya bağlı Toplum Birimleri

Bütün işçi kesimlerinin çıkarları için mücadele veren güçlü bir hareket yaratma misyonumuz çerçevesinde, Unifor, geleneksel olmayan kesimlerdeki işçilere de üyelik olanağı sağlamak için çalışacaktır. Bu işçi kesimleri şunlardır: işsiz işçiler; henüz sonuç alınmamış bir örgütlenme kampanyasına katılan sendika üyeleri; güvencesiz, geçici, taşeron, kendi adına ve serbest çalışan işçiler.

Bu işçi kesimleri yerel düzeyde Toplum Birimleri (Community Chapters) kurarak yeni sendikaya katılabilirlerdir. Söz konusu birimler çoğu durumda o yörede faaliyet gösteren sendika şubesine bağlı olacaktır.

Toplum Birimleri, işçilere sendikamızla özdeşleşme ve ona katılma konusunda geniş olanaklar sağlamasının yanı sıra, işyerlerinde toplu pazarlık birimleri (işçilerin sendika üyeliğinin bütün olanaklarından yararlandığı ve toplu sözleşmeyle korunduğu birimler) örgütlenme çalışmalarımızın desteklenmesine de katkıda bulunacaktır.

Geleneksel bir örgütlenme çalışması sonuç verince, sendikayı destekleyen işçiler, daha sonra düzenlenecek örgütlenme kampanyalarının ön çalışmasını yapmak ve o işyerinde bir kolektif eylem kültürü oluşturmak üzere bir Toplum Birimi kurmaya yönlendirilebilir.

Daha geniş bir yaklaşım: Adil iş yasaları için mücadele

En elverişli koşullarda bile sendikal örgütlenme zordur. Nedeni basit: Sendika karşıtı işverenler, -işten atmayı ve fabrika kapatmayı da içeren- tehdide dayalı sendika karşıtı kampanyalar düzenlemek için, iş yasalarının yetersizliğinden yararlanıyorlar. Son yıllarda, sermayenin merkezileşmesi ve hareketliliğinin artmasıyla, bu korku ve tehdit iklimi daha da ağırlaştı. Kanada iş yasalarının sendika karşıtı niteliği de son otuz yılda sendika-

lı işçi oranındaki gerilemede önemli bir faktör oldu.

Örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının güçlendirilmesi ve desteklenmesi için iş mevzuatının iyileştirilmesi gerekiyor. Yasa basit ve adil bir yetki süreci öngörmeli ve işverenin işçilerin haklarına müdahalesini kısıtlamalıdır. Bu çerçevede şunlar sağlanmalıdır:

- Sendika örgütçülerinin ve örgütlenmek isteyen işçilerin daha iyi korunması.
- Yetki sürecinin iyileştirilmesi (yetki için üye kartı kullanılması dahil).
- Yetki oylamasının hızlandırılması ve daha adil hale getirilmesi.
- İşverenin haksız sendikal uygulamaları için otomatik yetki prosedürü uygulanması (bir toplu pazarlık biriminde işçilerin çoğunluğu sendikaya üyeyse, sendikanın yetkili sayılması ve oylama yapılmaması)
- Şirket devri ya da birleşmesi halinde işçilerin sendikal haklarının daha etkin bir şekilde korunması.
- Sektör düzeyinde toplu pazarlık ve yetki.
- Sendikal güvence ve otomatik check-off.

İş yasalarında yeni kazanımlar için mücadele verirken, bir yandan da mevcut yasal kazanımlarımızı korumalı ve şirketler ile onların politik partilerinin şimdilerde daha başka sendika karşıtı hükümleri yasalara sokma çabalarını engellemeliyiz.

Sonuç: Geleceğimiz için mücadele

Unifor'un hedefi, haklarının savunulması ve daha iyi bir Kanada için mücadelede Kanadalı işçileri örgütlemek ve harekete geçirmektir. Bu mücadele örgütlenmemizi içeriyor. Önemli mali kaynaklar ayırdığımız örgütlenmeyi yeni sendikanın -yöneticilerinden tabandaki üyelerine kadar- bütün kademelerinde temel öncelik olarak görüyoruz.

Örgütlenmede kazanacağımız başarı, Unifor'un beklentilerimizi karşılayıp karşılamayacağını önemli bir göstergesi olacaktır. Uygulayacağımız yeni örgütlenme stratejisiyle sendikaların güç kaybını tersine çevirmeyi hedefliyoruz.

