



Hazırlayan: Dış İlişkiler Servisi

IndustriALL Küresel Sendika: Yeni Dönem

IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan'la Söyleşi	4
IndustriALL Küresel Sendika'nın Stratejik Değerlendirilmesi	6
IndustriALL'un Hedefleri ve Ana Stratejileri	7
Goulter Raporu	9
Şirketlerin Temel Hak İhlalleriyle Mücadelede Dayanılmaya İlişkin IndustriALL Küresel Sendika Bildirgesi	14

IndustriALL KÜRESEL SENDİKA

YENİ DÖNEM

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Merhaba,

IndustriALL Küresel Sendika'nın bu yılki ikinci Yönetim Kurulu toplantısı 4-5 Aralık 2013'te yapıldı.

Yönetim Kurulu'nun gündeminde örgütün strateji anlayışında yeni bir aşamanın habercisi olan belgeler yer alıyordu. Belgelerde örgütün kuruluş aşamasının sona erdiği, artık yeni bir aşamaya girdiği vurgulanıyordu.

Yeni dönemin stratejik perspektifini örgütlenme ve büyüme belirliyor.

Strateji belgelerinin deyişiyile:

“Şimdi yeni bir adım atma zamanı. İkinci aşamayı, birliği pekiştirme, stratejik ve sonuca yönelik bir işleyişe sahip, farklı bir IndustriALL yaratma aşamasını başlatıyoruz. Bu ise yeni kültürümüzü, yeni çalışma yöntemlerimizi, hedeflerimiz ile ana stratejilerimizi ve küresel yönetimimizi kurmak demektir. Bu yeni yaklaşım, stratejik bir işleyiş biçimine ve IndustriALL sektörlerinde güç kazanmaya odaklanacaktır.”

Bu bağlamda, IndustriALL Küresel Sendika, stratejik bir planlama süreciyle sonuca yönelik daha az sayıda hedef öngörüyor.

Önümüzdeki dönemde, IndustriALL üyesi sendikalar bu stratejik yaklaşımı ve hedefleri dikkate almak durumunda.

Yönetim Kurulu, ayrıca, “Şirketlerin Temel Hak İhlalleriyle Mücadelede Dayanışmaya İlişkin IndustriALL Küresel Sendika Bildirgesi” başlıklı önemli bir belgeyi kabul etti. Önümüzdeki dönemde, küresel şirketlerin hak ihlallerine karşı mücadelede önemli stratejik olanaklar içeren bu belgenin de dikkate alınması gerekiyor.

Bu dosyamızda söz konusu strateji belgelerinin ve Bildirge'nin metinlerini yayımlıyoruz.

Ayrıca, IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan dostumuzun söyleşimize verdiği cevaplar, üst örgütümüzde oluşmakta olan yeni anlayışın ve kültürün, başlatılan değişim sürecinin önemini bütün açıklığıyla gözler önüne seriyor. IndustriALL üyesi sendikaların bu anlayış ve kültürü sahiplenmesi ve söz konusu sürece aktif olarak katılması gerekiyor. Kemal Özkan'a dosyamıza yaptığı katkıdan dolayı teşekkür ediyoruz.

Dostça selamlar.

Petrol-İş Sendikası'nın üst örgütü Sanayi İşçileri Küresel Sendikası IndustriALL, uluslararası sendikal mücadelenin dünü, bugünü ve geleceği ile ilgili önemli bir tartışma, değerlendirme ve hayata geçirme sürecini başlattı. IndustriALL'un 2013 yılı Aralık ayı başında Cenevre'de toplanan yönetim kurulu, bir stratejik değerlendirme raporunu görüştü ve kabul etti.

Petrol-İş, konu ile ilgili olarak IndustriALL'un Türkiye kökenli Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan'ın görüşlerini aldı:



Petrol-İş: IndustriALL Yönetim Kurulu'nda neler görüştünüz?

Kemal Özkan: Bildiğiniz gibi, IndustriALL genç bir örgüt. 2012 yılı Haziran ayında, metal, kimya /enerji/ maden ve tekstil sektöründeki uluslararası örgütlerin birleşmesi ile kuruldu. Birlik ve bütünlüğümüzün fiziksel olarak hayata geçirildiği ilk bir yılımızı sanayi işçilerinin ortak küresel sesi ve gücü olarak tamamladık. İlk yılımızda önemli atılımlarımız ve başarılarımız oldu. Bangladeş hazır giyim sektöründe sağlık ve güvenlik konusunda gerçekleştirdiğimiz küresel düzeydeki anlaşma bunun önemli örneklerinden bir tanesi olarak gösterilebilir. IndustriALL küresel sendikal hareket içerisinde yerini aldı ve önemli alanlarda öncülük yapmaya yapmaya başladı. Ancak fiziki olarak bir araya gelmenin ötesinde, yeni bir politik atılım ve mücadele çizgisini oluşturma ve yerleştirmeyi ikinci yılımızla birlikte gerek kendi iç bünyemizde, gerekse de üyelerimiz arasında tartışmaya başladık. Yani yeni bir anlayış, çalışma kültürü ve karşı karşıya kaldığımız bütün zorlukları aşmayı hedef alacak bir yapılanma hedefine odaklandık.

Petrol-İş: Yani yeni bir politika ve strateji değişikliği?

Kemal Özkan: Evet, tam da ifade ettiğiniz gibi. Öncelikle hızlı bir durum tespiti ve stratejik planlama sürecini hemen başlattık. Kuruluş Kongremiz bir "Eylem Planı" kabul etmişti ve mücadelemizin ana noktalarına işaret etmişti. Bizim örgüt olarak bu planın ana çerçevesini etkin olarak hayata geçirebilmek için hangi yolları izlememiz gerektiğini değişik raporlar ve iç tartışmalar ile ele aldık. Daha sistematik, sonuç odaklı, üye sendikalarımızın ve çalışanların hak ve özgürlüklerini hayata geçirecek ve iyileştirecek doğrudan eylemleri hayata geçirme konusunda görüş birliğine vardık.

Petrol-İş: Yönetim Kurulunuz sonuç olarak ne karara vardı?

Kemal Özkan: Yönetim Kurulumuz, örgütümüzün stratejik gözden geçirme tartışmaları sonucunda, Genel Sekreterliğimizin önerdiği, 2016 yılındaki Kongremize kadar uygulayacağımız beş ana hedef ve onaltı

IndustriALL KÜRESEL SENDİKA

YENİ DÖNEM

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



anahtar stratejiye onay verdi. Bu hedef ve stratejilerle beraber, stratejik olarak çalışan ve sonuç odaklı bir örgüt inşa etme sürecini daha da ileri noktalara taşımayı hedeflemekteyiz. Bununla birlikte, hedef ve stratejilerimizi 2014 yılı içerisinde toplanacak olan bölgesel konferanslarımızda ve sektörel düzeydeki toplantılarımızda da tartışmaya açıyoruz ve demokratik, şeffaf ve açık bir tartışma süreci içerisinde örgütümüzün geleceğini hep beraber oluşturuyoruz.

Petrol-İş: Hedef ve stratejileriniz tam olarak nelerdir?

Kemal Özkan: Beş ana hedefimiz, küresel sendikal gücün oluşturulması; küresel sermayeye karşı mücadele; temel hak ve özgürlükler için mücadele; düzensiz ve güvencesiz istihdama karşı mücadele ve sürdürülebilir sanayi istihdamı için politik mücadele. Burada şunu ifade etmeliyim ki, örgütümüz ne faaliyet gösterirse gösterebilir, sonucunun mutlaka sendikal örgütlenme ile neticelenmesi gerekiyor. Yani örgütlenme birinci önceliğimiz. Diğer yandan mücadeleyi bir küresel sendikal hareketi oluşturmayı ve bunun için tüm üyelerimizi harekete geçirmeyi ana

çalışma yöntemimiz olarak belirledik. Bugün geldiğimiz noktada, karşı karşıya olduğumuz saldırılara karşı bu türden bir mücadele sendikal hareket için olmazsa olmaz.

Petrol-İş: Bu arada Yönetim Kurulunuz bir de bildirme kabul etti. O nedir?

Kemal Özkan: Evet, yönetim kurulumuz çokuluslu şirketlerin temel haklar konusunda yaptıkları hak ihlallerini hangi prensipler ve yöntemler çerçevesinde ele almamız gerektiği hususunda bir bildirme kabul etti. Bildiğiniz gibi, binlerce çokuluslu şirket var. Birçok ülkede temel hakların kullanılmasına ilişkin önemli problemler yaşanıyor. Özellikle genel merkezlerinin bulunduğu ülkelerde haklara gösterilen saygı, birçok çokuluslu şirket tarafından diğer ülkelerde gösterilmiyor. Bu nedenle, IndustriALL olarak bu duruma olan hassasiyetimizi göstermek açısından böyle bir bildirme kabul ettik. Bu bizim adeta rehberimiz olacak.

Petrol-İş: Çok teşekkürler.

IndustriALL Küresel Sendika'nın
4-5 Aralık 2013'teki Yönetim Kurulu
toplantısında onaylanan strateji
belgelerinin giriş metni

IndustriALL Küresel Sendika'nın Stratejik Değerlendirilmesi

Kuruluş Kongresi'nden bu yana bir yılı geride bıraktık. Bu yeni küresel sendikanın kuruluş aşaması idi. IndustriALL'un, politik, mali ve teknik zorluklar içeren bir süreçten sonra, toparlanma yılıydı. Bu zorlukları aştık. İlk yılda, Bangladeş'te Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması, Meksika'da sendikal haklar için eylemler ve güvencesiz çalışmaya karşı küresel eylemler gibi bazı erken başarılar ve şirketlerle olan uyuşmazlıklarda kazanımlar elde ettik. Küresel sendikal harekette yerimizi bulduk ve UNI, ITF ve ITUC ile birlikte küresel tedarik zinciri stratejileri geliştirmeye başladık. Genel merkezde, IndustriALL için yeni bir özgün çalışma kültürü yaratmak için yoğun bir ekip oluşturma süreci yaşadık.

Şimdi yeni bir adım atma zamanı. İkinci aşamayı, birliği pekiştirme, stratejik ve sonuca yönelik bir işleyişe sahip, farklı bir IndustriALL yaratma aşamasını başlatıyoruz. Bu yeni kültürümüzü, yeni çalışma yöntemlerimizi, hedeflerimiz ile ana stratejilerimizi ve küresel yönetimimizi kurmak demektir.

Yönetim Kurulu'nun ağırlığın örgütlenme ve büyümeye, sendikal haklara ve politik etkinliğe kaydırılmasını onaylamasından sonra, Haziran'da, Yeni Zelanda eğitim sendikasının yöneticisi Paul Goulter'i IndustriALL'un bir değerlendirmesini yapmak üzere davet ettik. Yaz ayları boyunca Paul kadrolarımızla mülakatlar yaptı ve özeti ilişkide yer alan raporu hazırladı.

Paul, değişim konusunda ciddiysen, böyle gelmiş böyle gider anlayışından kurtulmamız ve yeni bir yaklaşım oluşturmamız gerektiği sonucuna varıyor. Bu yeni yaklaşım, stratejik bir işleyiş biçimine ve IndustriALL sektörlerinde güç kazanmaya odaklanacaktır. Stratejik bir planlama süreciyle sonuca yönelik eyleme dönüşen daha az sayıda hedef gerekiyor.

IndustriALL Sekreteryası ilişkideki "2016'ya kadar IndustriALL'un Hedefleri ve Ana Stratejileri" başlıklı taslak belgeyi hazırladı. Belge, Kuruluş Kongresi'nde kabul edilen Eylem Planı'mıza dayanıyor; ama 70 nokta yerine, sadece beş hedefe ve 16 ana stratejiye odaklanıyor. Ayrıca, taslak belgede, bütün çalışmalarımızda dikkate alınması gereken ilkelerin dökümü yer alıyor.

Böylesi bir değişim bir gecede olmaz. Bu nedenledir ki ikinci aşama için 2016 Kongresi'ne kadar üç yıllık bir dönem öneriyoruz. Bu süre içinde IndustriALL Küresel Sendika'nın faaliyetleri yeniden düzenlenecek, hedefler ve ana stratejilere uygun hale getirilecektir.

IndustriALL KÜRESEL SENDİKA

YENİ DÖNEM

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

2016'ya kadar IndustriALL'un
Hedefleri ve Ana Stratejileri

**Bugünden
itibaren 2016'ya
kadar
IndustriALL:**

1. Bütün dünyada sendikal gücünü artıracaktır. Bunun için:

- 1.1. bütün işkollarında ve faaliyetlerinde örgütlenmeye ve büyümeye odaklanacaktır,
- 1.2. güçlü, demokratik, bağımsız, temsil gücüne sahip ve sürdürülebilir sendikaları destekleyecektir,
- 1.3. işçiler ve sendikalar arasındaki birliği güçlendirecektir.

2. Küresel sermayeye karşı koyacaktır. Bunun için:

- 2.1. küresel şirketlere karşı kampanyalar düzenleyecektir,
- 2.2. küresel kuruluşlarda işçilerin güçlü sözcüsü olacaktır,
- 2.3. çokuluslu şirketlerce tanınmak ve bu şirketlerle küresel düzeyde müzakereler yapmak için mücadele edecektir.

3. İşçilerin haklarını savunacaktır. Bunun için:

- 3.1. nerede olursa olsun işçilerin haklarına yönelik saldırılara karşı mücadele edecektir,
- 3.2. hedef olarak seçilen ülkelerde geçindirmeye yetecek ücret stratejileri geliştirecek ve uygulayacaktır,
- 3.3. işyerlerini güvenli ve sağlıklı hale getirecektir,
- 3.4. kadınların katılımını ve yönetim görevleri üstlenmesini sağlayacaktır,

4. Güvencesiz çalışmaya karşı mücadele verecektir. Bunun için:

- 4.1. güvencesiz çalışmaya karşı üye sendikaların ortak eylemlerini sağlayacaktır,
- 4.2. güvencesiz çalışmanın uygulanmasını sınırlandıracaktır,
- 4.3. güvencesiz işçilerin sendikal haklarını sağlayacaktır.

5. Sanayide sürdürülebilir istihdam sağlayacaktır. Bunun için:



5.1. sanayi politikasının geliştirilmesi ve uygulanması sürecini etkileyecektir,

5.2. sürdürülebilir sanayi politikası konusunda üye örgütlerin ortak bir görüş geliştirmesini sağlayacaktır,

5.3. sürdürülebilir sanayi politikası konusunda üye örgütlerin kendi yaklaşımlarını geliştirme ve uygulama kapasitesine katkıda bulunacaktır.

IndustriALL'un stratejik planlama ilkeleri

Bütün faaliyetler:

- Etki yaratmak için, açıkça tanımlanmış hedefler ve öngörülen sonuçlar içerecektir.
- Örgütlenme ve sendikalara güç kazandırma unsurları içerecektir.
- Faaliyeti yürütmek için gereken insan ve finans kaynaklarını belirleyecektir.
- Bir takvimin yanı sıra, izleme ve değerlendirme kriterleri belirleyecektir.
- Ulusal, bölgesel ve küresel bir boyut ve toplumsal cinsiyet perspektifi içerecektir.

IndustriALL KÜRESEL SENDİKA

YENİ DÖNEM

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

IndustriALL Küresel Sendika'nın
Değerlendirilmesi – Özet

GOULTER
RAPORU

1 Giriş

Hızla küreselleşen dünyada, her düzeyde sendikalar genellikle güçsüz ve çağdışı, geçmişte kalmış sanayi döneminin kalıntısı olarak görülüyor. Etkin küresel sendikacılık bu yargıyla karşı karşıya. Küresel sendikal hareket küresel sermayeye doğrudan karşı çıkıyor ve etkin muhalefetin küresel ve yerel olanaklarını yaratıyor. Ulusal sendikalar bu mücadelede giderek küresel sendikaların önderliğine güveniyor.

Ama önderlik pratikte nasıl bir şeydir? Sloganların ötesine geçmek, küresel sendikaların işçilere küresel ve yerel olarak güç kazandırmadaki rolünün analizini gerektiriyor. Küresel sendikaların işleyişini ve bu zorlukların aşılması için nasıl bir değişim gerektiğini inceden inceye irdelemek gerekiyor.

Bu rapor IndustriALL Küresel Sendika'nın bu önderlik rolünü üstlenme kapasitesini değerlendiriyor. Şimdiki duruma bakıyor, IndustriALL'daki planlama ve hesap verme süreçlerinin ve kapasitenin analizine dayalı değerlendirmeler yapıyor ve IndustriALL'un bu konudaki zorlukların üstesinden nasıl gelebileceği konusunda önerilerde bulunuyor. Rapor bu değişimi hayata geçirmenin yolu konusunda da öneride bulunuyor.

2 Değerlendirmenin Amacı

IndustriALL Küresel Sendika'nın stratejik hedeflerini başarıyla gerçekleştirmesi için gereken önceliklere, stratejilere, yapılara, süreçlere, çalışma sistemlerine ve becerilere sahip olmasını sağlamak.

IndustriALL kendisini örgütleyen ve kampanyalar düzenleyen bir sendika olarak tanımlıyor. Bu değerlendirme bu vizyonun gerçekleşmesine yardımcı olmayı amaçlıyor.

3 Yeni Bir IndustriALL

IndustriALL adlı yeni bir küresel sendika yaratmak önümüzde bir görev olarak duruyor. Yeni bir örgüt kurmak için üç farklı kültürü ve kadroyu bir araya getirmek her zaman çok zordur. Ne var ki kuruluşun sonra yeni bir adım atmanın zamanı. Sorun bunun nasıl olacağıdır.

Yeni bir söylem/anlayış gerekiyor. Geçmişin ve kuruluş aşamasının önemini kabul eden, ama yeni bir geleceği olanaklı kılan bir anlayış. Yeni gelecek alışılmış olandan farklı; yeni bir çehreye, yeni bir stratejik

işleyiş biçimine sahip ve özellikle IndustriALL'un mücadele verdiği sektörlerde güç kazanmaya ağırlık veriyor.

Bu yeni aşamada açıkça belirlenmiş az sayıda hedef gerekiyor. Bu yeni aşamaya geçmek, değişim süreci açısından hayati önem taşıyor. Bu yeni aşamanın belli bir takvime bağlanmış olması gerekiyor.

Halen örgütümüzün stratejik doğrultusunu ve önceliklerini sakatlayan haddinden fazla hedef var. Yeni aşama daha az sayıda hedefe ve IndustriALL ölçeğinde stratejik planlama süreciyle bunların nasıl gerçekleştirileceğine odaklanmalıdır.

Özellikle IndustriALL'un örgütlenme ve büyümeye ağırlık verme hedefinin bu yeni aşamaya yansıtılması gerekiyor. Sonuç olarak kazanmayla ve bunun için gerekli güçle ilgili bir şey bu. Bu, yeni aşamadaki söylemin bir unsuru ve stratejik planlama anlayışının temeli olmalıdır.

Öneriler – Yeni Bir IndustriALL

i. IndustriALL yönetimi kuruluş aşaması ile bir sonraki aşama arasındaki ayrımı açıkça tanımlamalıdır. Bu tanım şunları içerecektir:

- Bir sonraki aşamaya geçiş ve nedeni konusunda açık bir söylem.
- Yeni aşamada çalışmanın yeni ve daha stratejik biçimlerine duyulan ihtiyaç.
- Güce ve kazanmaya ağırlık veren bir dil kullanılması.
- İlgili sektörlerde güç kazanmaya yönelik ve odaklı, daha stratejik bir IndustriALL'u yansıtan yeni bir kültür.

ii. Örgütlenmeye ve kampanya düzenlemeye yaklaşım konusunda IndustriALL'da ortak bir anlayışa varılmalıdır.

4 Stratejik Planlama

Sorunun analizi IndustriALL için kapsamlı bir stratejik plan ihtiyacını ortaya koyuyor. Bu tür bir planın şunları içermesi gerekiyor:

- Güç ile bağlantılı genel bir hedef açıklaması
- Ana değerler
- IndustriALL için gücün ne demek olduğu konusunda açıklama. Bu açıklama genel hedefleri içerecektir.

- Ana stratejiler.
- Gerekli kapasite.
- Sektör ve konu odaklı stratejik planlar.
- Örgüt içi planlama ve izleme yapıları ve süreçleri.

IndustriALL daha hedefe yönelik ve önceliklere odaklı olacaksa, daha stratejik olması gerekiyor. Bu ise sistemli, sendika ölçeğinde bir stratejik plan ve planlama süreci ile gerçekleşecektir.

Halen IndustriALL'un çok sayıda hedefi var. Gereğinden çok sayıda hedef stratejik doğrultuyu ve öncelikleri sakatlayacaktır.

Özellikle genel hedeflerin belirlenmesi önemlidir. Güçlü bir IndustriALL kurmak için gerekli hedeflerdir bunlar. Bu hedefler somut, ölçülebilir, ulaşılabılır, gerçekçi ve takvime bağlanmış olmalıdır. Ve elbette örgütlenme ve büyüme hedefini içermelidir.

Sektör planlarının genel plana ve planlamada kullanılmak üzere geliştirilmiş ortak çerçeveye uygun olması gerekiyor. Keza bu sektör stratejik planları, o sektörde gücün ne anlama geldiğini ve bu güce ulaşmak için hangi hedefler gerektiğini belirlemelidir.

Küresel çerçeve sözleşmeler konusu biraz tartışmalıdır. Ne var ki küresel çerçeve sözleşmelerle yine hedef konusuna dönüyoruz. Eğer küresel çerçeve sözleşmeler kendi başına sonuç ya da hedef ise, o zaman IndustriALL açısından yeri sorunlu olmaya devam edecektir.

Yok eğer küresel çerçeve sözleşmeler bir stratejiyse, o zaman farklı bir yaklaşım ortaya çıkar. Küresel çerçeve sözleşmelerin hedefi IndustriALL sektörlerinde sendikal güç kazanmak ise, strateji söz konusudur. Eğer sendikal güç kazanmaya yönelik bir strateji söz konusuysa, o zaman dikkatin, küresel çerçeve sözleşmelerin güvence altına alınması için neyin gerektiğine (ya da yapılması gerektiğine), sözleşmelerin içeriğinin ne olduğuna ve örgütlenme açısından sağladığı sonuçların ne olduğuna çevrilmesi gerekiyor.

Öneriler – Stratejik Planlama

i. IndustriALL'un raporda belirtilen stratejik planlama yaklaşımını (içeriğini ve sürecini) uygulaması gerekiyor.

ii. IndustriALL'un küresel çerçeve sözleşmeler

IndustriALL KÜRESEL SENDİKA

YENİ DÖNEM

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



konusunda raporda belirtilen yaklaşımı benimsemesi gerekiyor.

iii. Kadrolar için rollerini yansıtan çalışma planları geliştirilmelidir. İş tanımları bu çerçevede oluşmalıdır.

5 Hesap Verme

Burada hesap vermenin hem içeriği hem de süreçleri söz konusudur. İçerik stratejik planlarda ve ilgili çalışma planlarında belirlenmelidir. Eğer bu açıkça belirlenmemişse, kusur IndustriALL'un talebe dayalı mevcut geleneksel modelinde olacaktır.

Hesap verme sürecine gelince: Sendikaların örgüt ölçeğinde sistemli bir hesap verme sürecine ihtiyacı var. Günümüz sendikalarında stratejik planların gerektirdiği hesap verme sistemleri periyodik raporlar verilmesinin ötesinde bir şeydir. Burada ilgili gruplarla birlikte çalışmak ve planlama sürecinde bir sonraki aşamayı şekillendirmek için bu grupları kullanmak söz konusudur. Bu sayede üye sendikalar sürece katılmış ve süreci sahiplenmiş olacaktır.

Kendilerini ve kendileriyle ilgili sorunları planlama sürecinde görmüş olacaklardır.

Öneri – Hesap Verme

IndustriALL, bu raporda belirtildiği gibi, örgüt dışı ve içi hesap verme ve izleme sistemleri uygulamalıdır.

6 Kapasite

Bu bölümde IndustriALL'un öngörülen "örgütlenen ve kampanyalar düzenleyen bir küresel sendika olma" hedefini gerçekleştirme kapasitesi ele alınacaktır.

Yönetim Düzeyinde Kapasite

IndustriALL'un öngörüldüğü gibi bir küresel sendika olması için, yönetimin bu tür bir sendikayı yönetecek rol tanımlarına, kapasiteye ve zamana sahip olması gerekiyor.

Stratejik Araştırma

Stratejik kampanya araştırma kapasitesi önemlidir.

IndustriALL'un bu kapasiteyi geliştirmesi gerekiyor.

Kampanya Yönetimi

Kim hangi kampanyaları yönetir? Bu kişiler gereken becerilere sahipler mi? Bu soruların cevaplanması gerekiyor. Birçok IndustriALL üyesi sendika bu alanda birikimli kadrolara sahip. Bu kaynağın saptanması ve IndustriALL'un genel kapasitesinin bir unsuru olarak kullanılması gerekiyor.

Bölgesel Yönetim ve Örgütlenme Kapasitesi

Örgütlenmenin ve kampanyaların bölgesel yönetimi sorunu da önemlidir. Hangi kapasiteyi gerekli gördükleri konusunda bölge sekreterleriyle görüşme sürecindeyim.

Örgütlenme Becerileri

Yönetim örgütlenme becerilerinde yetersizlikler saptadı ve bu konuda önlemler alıyor.

Stratejik Planlama Becerileri

Bütün IndustriALL'da stratejik planlama becerilerinin geliştirilmesi gerekiyor.

Kampanya Kapasitesi

Bu IndustriALL ve öbür küresel sendikalar için gerçek bir sorundur. Burada sermaye stratejileri, politik müttefikler gibi kapsamlı bir kampanya kapasitesi söz konusudur. Bunlar çokuluslulara yönelik baskı kampanyaları düzenleme sürecinin unsurlarıdır. Bir sendikal örgüt bu kapasiteye ne ölçüde sahiptir ya da bu kapasiteyi örgüt dışından ne ölçüde sağlamalıdır? Üye sendikaların kendi kapasitelerini paylaşma konusunda rolü nedir?

Öneriler – Kapasite

i. IndustriALL, bu raporda belirtildiği gibi, hedeflerini ve ana stratejilerini gerçekleştirmek için gereken kapasiteyi oluşturmalıdır.

ii. Stratejik planlama ve şirket kampanyaları için gereken araştırmaları yönetecek stratejik araştırmacıların rolü belirlenmelidir.

iii. IndustriALL'un ve üye sendikaların sermaye stratejilerini yönlendirmek üzere, IndustriALL'da sermaye stratejileri kapasitesi geliştirilmelidir. Bu bağlamda ITUC ile birlikte de çalışılabilir.

iv. IndustriALL'un stratejik planlama becerileri ve bilgisi geliştirilmelidir.

v. Sendikal örgütlenme ve kampanyalarda iletişimin yeri, roller açıkça belirlenmek suretiyle, tartışılmalı ve geliştirilmelidir.

7 Yönetim

Bu türden bir küresel sendikanın iyi yapılandırılmış bir yönetim modeline sahip olması gerekir.

Bu ise sektörlere yönelik stratejik planlama ve uygulamaya daha fazla odaklanmak demektir. Yönetim görevlerinin/rollerinin bu bağlamda değerlendirilmesi gerekir. Elbette Genel Sekreter IndustriALL'un dışarıya dönük yüzü olmak zorundadır.

Üye sendikalar böyle olmasını bekler. Esas olarak bu IndustriALL'un dışarıya dönük savunulması demektir, Ayrıca, GS güçlü küresel sendikanın ne anlama geldiği ve üye örgütlerin böyle bir sendika içindeki rolünün ne olduğu konusunda üye sendikalara vizyon sunulmalıdır.

GS IndustriALL'u medyada savunmalıdır. Bu ise medyaya şimdi olduğundan daha çok yönlü bir yaklaşım gerektirir. GS IndustriALL'u Küresel Sendikalar Konseyi, işveren grupları, hükümetler ve küresel kurumlar nezdinde savunmalıdır.

GS IndustriALL'un vizyonu, bunu hayata geçirmek için neler yapılması gerektiği ve üye örgütlerin bu vizyona nasıl ayak uyduracağı konusunda sözcülük rolünü üstlenmelidir. Bu zamanının önemli bir bölümünü ofis dışında geçirmesi demektir. Bir o kadar zamanı da sendikal toplantı ve konferanslarda geçirmesi demektir. Bu ise stratejik bir medya planı yapılmasını gerektirir.

GS'nin dışa dönük bu rolü üstlenmesi, Genel Sekreter Yardımcılarının (GSY) rolünün ve görev alanının esas olarak içeriye dönük olması demektir. Bunun stratejik planlama sürecinde özellikle dikkate alınması gerekir.

Öneriler – Yönetim

i. Belirlenen (mutabık kalınan) hedef IndustriALL'da yönetim rollerine yön vermelidir.

ii. Küresel şirket kampanyalarını yönetme yetkisine sahip bir kampanya koordinatörlüğü oluşturulmalıdır.

iii. Yönetim ekibi toplantıları düzenli bir biçimde yapılmalıdır. Toplantıların amacı, IndustriALL'un



Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

stratejik yönetiminin ve genel stratejik planının izlenmesinin sürekliliğini sağlamaktır.

iv. Yönetim ekibinin toplantıları stratejik planlama bağlamında hedefe yönelik olmalıdır.

8 Sendikal Kapasitenin Güçlendirilmesi ve Projeler

Sendikal kapasitenin güçlendirilmesi ve proje konusu IndustriALL'un önemli bir özelliğidir. Kapasite güçlendirmenin ve projelerin değeri, IndustriALL'un genel stratejik hedefleriyle ölçülmelidir. Stratejik hedefler örgüte sektörlerde güç kazandıracaktır.

Bu ise proje çalışması ile sektörler arasında sistematik bir ilişki kurulmasını gerektirmektedir. Bu itibarla proje çalışmalarının sektörlerle bütünleşmesine ihtiyaç vardır.

Burada önemli olan, bu model çerçevesinde, sektör planlarının proje grubunun çalışmasına yön vermesidir. Sektör planları sektör önceliklerini yansıtmalıdır ve bu planlar proje çalışmasının ne olması gerektiğini belirlemelidir. Böylelikle IndustriALL, genel stratejik hedefi ile sektörlerin stratejik planlaması ve projelerle kapasite güçlendirme çalışması arasında uyum sağlayabilecektir. Kaynak sağlama ve proje çalışması, küresel sektör planlarının bir unsuru olmaktadır.

Proje çalışması kapasite güçlendirme çalışmasıdır. Bu kapasite ilk olarak IndustriALL'un küresel kampanyalarını, ikinci olarak ise bölgesel kampanyalarını desteklemelidir.

Bu nedenle, proje kaynaklarının, sektör stratejik planlarıyla saptandığı üzere, gerekli sendikal kapasiteyi güçlendirmek için kullanılması önerilmektedir. Özellikle de küresel kampanyalar bağlamında örgütlenme ve büyümeyi güçlendirmek için kullanılmalıdır.

Öneriler – Proje ve Sendikal Kapasitenin Güçlendirilmesi

i. Projeler ile sendikal kapasitenin güçlendirilmesi çalışması, sektör stratejik planlarına ve küresel şirket kampanyalarına uygun olmalıdır.

ii. IndustriALL yönetimi ile proje/kapasite güçlendirme ekibi, projenin hayata geçirilmesi için belli bir model ve bu modeli uygulama çalışmasının biçimi üzerinde anlaşmaya varmalıdır.

9 Değişimin Hayata Geçirilmesi

Değişimin hayata geçirilmesinde atılacak ilk adım, değişime duyulan ihtiyacın acilliği duygusunu yaratmaktır. Genellikle bu durum bir krizden kaynaklanır. IndustriALL'un durumunun buna uymadığı açık. Öyleyse seçenekler neler?

En uygun seçenek, IndustriALL'un kuruluş aşamasının bittiğini açıkça ortaya koymaktır. Bu ilk aşamayı. Küresel sendikanın şimdi bir sonraki aşamaya geçmesi gerekiyor. Bu aşamada her şey (önceliklere odaklı stratejik bir yaklaşım dahil) ister istemez farklı.

Yönetimin ve özellikle genel sekreterin, değişim ihtiyacı, değişimin nedeni ve biçimi konusundaki bu mesajı sürekli olarak kadrolara ve üye sendikalara iletmesi kesinlikle önemli.

Bazı kısa vadeli kazanımları öne çıkarmak, değişimin sürdüğü ve bu modeli azimle sürdürmenin önemi konusunda insanlara güven verecektir.

Son olarak, bütün bunlar zaman alır.

Değişim süreci açısından, iki bölüm halinde, şunları öneriyorum. İlk bölüm, değişimi üye yapılarıyla bütünleştirmek ve politik destek kazanmakla ilgili. İkinci süreç ise bunun IndustriALL'da nasıl yapılabileceğiyle ilgili.

Gelecek kongrenin modelin başarısının vitrini olmasını öneriyorum. Başka bir deyişle, Kongre, IndustriALL'un genel stratejik planının ve sektör stratejik planlarının başarılarını öne çıkarmalıdır. Kazanımları öne çıkarmanın yanı sıra, bu, IndustriALL'un kendisi için öngördüğü şeyin ulaşılabildiğini gösterecektir. Böylelikle önümüzdeki aşamanın takvimi de oluşturulmuş olacaktır.

Söz konusu kazanımların/başarıların neler olduğu konusunda, stratejik planlama sürecinde stratejik planların bunları belirlemesi gerekiyor. Bu, hayata geçirme açısından belli bir baskı yaratıyor. Her sektörde stratejik planlamaya yön veren çeşitli üye gruplarının bu zorluğu bilmesi ve sahiplenmesi gerekiyor. Zamanlama daha sonra belirlenecektir.

Öneriler – Değişimin Hayata Geçirilmesi

i. Değişim, yukarıda ele alınan 'yeni IndustriALL' bağlamında hayata geçirilmelidir.

ii. Örgüt içi değişim süreci, raporda öngörülen model çerçevesinde ele alınmalıdır.



IndustriALL 140 kadar ülkede imalat, enerji ve maden sektörlerinde çalışan 50 milyondan fazla işçiyi temsil eden küresel bir sendikadır. Bütün dünyada işçilerin haklarını savunmayı ve geliştirmeyi ve bu hedef doğrultusunda çok çeşitli faaliyetlerde bulunmayı amaçlıyoruz.

Kuruluş Kongresi'nde kabul edilen IndustriALL'un Eylem Planı:

- > Tedarik zincirlerinde sendikal haklara saygı ve insana yakışır çalışma koşulları sağlama sorumluluğunu üstlenme
- > Bilgi alışverişine, ortak girişimlere, ortak platformlara, ulusal toplu pazarlığın koordinasyonuna ve çokuluslu şirketler ile onlara bağlı tedarikçilerin işçi haklarını ihlal etmesi halinde eyleme geçmeye yönelik çokuluslu şirket ağı stratejisini geliştirme
- > Küresel düzeyde müzakerelere yol açan yapıcı çalışma ilişkilerini olanaklı kılacak, küresel ve/veya bölgesel düzeyde düzenli sosyal diyalog mekanizmalarının kurulması
- > Çokuluslu şirketlerin küresel çerçeve sözleşmelerin ötesinde sözleşmeler bağitlamasını olanaklı kılacak örgütsel prosedürler oluşturulması konularında yetki veriyor.

Başlıca faaliyet alanlarımızdan biri çokuluslu şirketlerdir (ÇUŞ) ve IndustriALL Küresel Sendika binlerce çokuluslu şirketteki milyonlarca işçiyi temsil ediyor. Çokuluslu şirketler dünya ticaretinin yüzde 70 kadarını elde tutuyor ve kuşkusuz bugün içinde yer aldığımız küresel ekonominin oluşumunda önemli bir rol oynuyor.

Gücü ve etkinliği itibarıyla, çokuluslu şirketlerin faaliyet gösterdikleri her yerde, işçi haklarının da içinde yer aldığı insan haklarına, özellikle ILO'nun tanımladığı temel çalışma standartları konusunda saygı göstermesi ve bu hakları geliştirmesi önem taşıyor. Temel çalışma standartları özellikle şu ILO sözleşmelerinde yer alıyor:

- Örgütlenme ve bir sendikaya katılma hakkı – 87

Şirketlerin Temel Hak İhlalleriyle
Mücadelede Dayanışmaya İlişkin
IndustriALL Küresel Sendika Bildirgesi

IndustriALL KÜRESEL SENDİKA

YENİ DÖNEM

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

nolu sözleşme;

- Toplu pazarlık hakkı – 98 nolu sözleşme;
- Zor kullanarak çalıştırmama yükümlülüğü – 29 ve 105 nolu sözleşmeler;
- Çocuk işçi kullanmama yükümlülüğü – 138 ve 182 nolu sözleşmeler;
- Ayırimcılık yapmama yükümlülüğü – 100 ve 111 nolu sözleşmeler.

Ayrıca, BM'nin İşletme ve İnsan Hakları Hakkında İlkeleri'nin kabulü ve OECD'nin Çokuluslu İşletmelere İlişkin İlkeleri'nde buna yapılan gönderme nedeniyle, ILO'nun Temel Çalışma Standartları ile diğer tüm standartları arasında şimdi daha az fark var. Diğer standartlar arasında, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önemli sözleşmeleri (sözgelimi ILO'nun 155 nolu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi VE 176 nolu Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi) de yer alıyor. IndustriALL Küresel Sendika, çokuluslu şirketlerin, sadece temel çalışma standartlarını değil, ILO'nun tüm düzenleme ve normları dahil, bütün insan hakları standartlarını uygulamasını bekliyor.

Bu yeni ilkeler ve kurallar çerçevesinde, çokuluslu şirketler olumsuz etkiler yaratmaktan kaçınmakla yükümlüdür ve kendilerine bağlı üretim zincirleri ve işletme ilişkileri aracılığıyla ve etki alanları içinde bunu sağlama konusunda gerekli özeni göstermek zorundadır.

Bazı çokuluslular bu standartlara bağlı kalmasına ve hatta IndustriALL Küresel Sendika'yla küresel çerçeve sözleşmeler imzalamış olmasına rağmen, böyle davranmayan ve böyle davranmayı inatla reddeden birçok şirket var. Daha da kaygılandırıcı olan, bu sözleşmeleri imzalamış olmasına rağmen, yükümlülüklerini yerine getirmeyen şirketlerin varlığıdır. Bazı durumlarda, bu şirketler, genel merkezlerinin bulunduğu ülkelerde sendikaları tanıyor ve işçilerin haklarına saygı gösteriyor, faaliyet gösterdikleri diğer ülkelerde ise sendika karşıtı bir tutumla işçilerin haklarını ihlal ediyor.

IndustriALL Küresel Sendika, şirketlerin genel merkezlerinin bulunduğu yerde standartlara uygun davranmasını, başka yerlerde ise aynı standartlara uymayı reddetmesini hiçbir şekilde kabul edilebilir bulmuyor. Ayrıca, IndustriALL Küresel Sendika, küresel çerçeve sözleşmelere taraf olan şirketlerin temel çalışma standartlarına uymayı taahhüt etmesini, ama sonra, ister ulusal yasalara uyma bahanesiyle ister başka bir gerekçeyle bu yükümlülükleri göz ardı etmesini tümüyle reddediyor.

Bu amaçla, IndustriALL Küresel Sendika ve ona üye sendikalar, çokuluslu bir şirketin bir ülkede insan haklarını ve temel çalışma standartlarını ihlal ettiği üye sendikalardan biri tarafından Sekretarya'ya bildirildiğinde aşağıdaki önlemleri almayı taahhüt ediyor:

- Çokuluslu bir şirketin insan haklarını ve temel çalışma standartlarını ihlal ettiği bildirildiğinde, IndustriALL Küresel Sendika'nın Sekretaryası, sorunu çözmek için, çokuluslu şirketin genel merkezinin bulunduğu ülkedeki sendikayla temasa geçecektir;

- IndustriALL Küresel Sendika, koşullar elverdiğinde, ilgili çokuluslunun merkez yönetiminden, soruna çözüm getirmek amacıyla, toplantı talep edecektir. IndustriALL Küresel Sendika ihlalden etkilenen sendikayı veya sendikaları, şirket genel merkezinin bulunduğu ülkedeki işçileri temsil eden sendikayı veya sendikaları ve diğer ilgili üye sendikaları bilgilendirecek ve katılımlarını sağlayacaktır;

- Çokuluslu şirketin sorunu çözecek acil önlemleri almayı kabul etmemesi halinde, IndustriALL Küresel Sendika, bütün üye sendikaları bilgilendirecek ve çokuluslu şirkete baskı uygulamak için bir dizi koordine önlem alacaktır. Bu önlemler şunlar olabilir:

- > Durumun ayrıntılı bir değerlendirmesini yapmak üzere, IndustriALL üyesi sendikaların şirketteki üyelerle bir toplantı düzenlemesi;

- > Hem ihlalcı çokuluslu şirketin genel merkezinin bulunduğu ülkede hem de şirketin faaliyet gösterdiği ülkelerde, kamuoyunu işçi haklarının ihlalleri konusunda mümkün olduğu kadar geniş bir şekilde bilgilendirmek için medya çalışması yapılması;

- > Zarar gören işçileri ve onların sendikalarını desteklemeye yönelik sendikal eylem ve gösteriler düzenleme olanağının incelenmesi;

- > ILO, OECD, ticaret anlaşmaları çerçevesinde kurulan bölgesel insan hakları kurumları ve forumları nezdinde hukuki girişimlerde bulunulması;

- > Sorunu çözmeye yönelik ayrıntılı bir eylem stratejisinin oluşturulması.

IndustriALL üyesi sendikalar, aktivist ve temsilci kadroların geliştirilen eylem planlarına katılımını ve bu planları sahiplenmesini sağlamaya çalışacaktır. Üye ve temsilci kadroları bu çalışmaların merkezine yerleştiren stratejiler, hedeflenen sonuçların daha etkin bir şekilde elde edilmesini sağlayacaktır.

