



ÖRGÜTLENME KILAVUZU

ÖRGÜTLENME KILAVUZU

Küresel Örgütlenme programı ITF'nin 2006 yılındaki Durban Kongresi'nde geliştirildi ve 2010 Mexico City Kongre'sinde, daha güçlü sendikalar inşa etmek için en uygun yol olduğu gerekçesiyle onaylandı. Küresel Örgütlenme ITF çalışmalarının tam kalbinde yer alıyor, çünkü sendikalar, işverenlere, düzenleyici kurumlara ve diğer aktörlere etki edecek güce sahip olmak için, emek hareketini yeniden inşa etmek, üye kazanmak, aktif ve demokratik sendikalar yaratmak zorundalar.

Bu nedenle ITF üyeleriyle birlikte, taşımacılık işverenleri ve endüstrisindeki sendikal gücü arttırmak için çalışıyor. ITF'nin öncelikli hedefleri, küresel ekonomide taşımacılık işçilerinin üstlendiği kritik pozisyonun avantajından yararlanıyor. Bunlar, kilit önemdeki taşımacılık operatörleri, küresel ve bölgesel aktarma merkezleri, hassas küresel

tedarik zincirleri ve ulusötesi yolcu taşıma firmalarıdır.

Üyelerinin örgütlenme çabalarına destek olma amacıyla ITF, küreselleşmenin getirdiği değişimlere göre kendisini değiştirdi. ITF bünyesinde üyelerin araştırma istekleri, iletişim, ağ-kurma, kampanya yürütme gereklerinin yanı sıra eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak yenilikçi bir destek mevcuttur. Ancak... ITF işyerindeki örgütlenme çalışmasını bilfiil yapamaz, güçlü sendikaları inşa edecek olanlar aktif sendika yöneticilerinin desteğiyle işyerindeki aktivistlerdir.

Bu kılavuz dünyanın dört bir yanındaki üye sendikalarına destek olmak için ITF Sekreteryasının yaptığı pek çok katkıdan biridir.

Stratejik örgütlenme işe yaramaktadır - daha güçlü sendikaların inşasını sağlamaktadır.

Ingo Marowsky

ITF Küresel Örgütlenme Koordinatörü

SAYFA	BÖLÜM
4	GİRİŞ
14	KOLAYLAŞTIRICININ REHBERİ
19	ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ
31	ÖRGÜTLENME İÇİN PLANLAMA YAPMAK
31	<i>Sendika yapıları ve kaynakları</i>
40	<i>Endüstri araştırması</i>
46	<i>Tahmini hedefler ve çalışma planları</i>
53	<i>Sendikanın yetki alması</i>
56	ÖRGÜTLENME
56	<i>Haritalama ve listeleme</i>
64	<i>Ağaççıklar (işçi ağları)</i>
74	<i>Örgütlenme komiteleri</i>
82	<i>İşverenin sendika karşıtı kampanyası</i>
91	<i>Eğitim</i>
100	<i>İşyeri sorunları</i>
107	KAMUOYU SEFERBERLİĞİ

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

GİRİŞ

Bu elkitabı, ITF Örgütlenme Kılavuzu'na bir giriş ve genel açıklama niteliğindedir. ITF Örgütlenme Kılavuzu (1) bu elkitabını ve (2) Powerpoint'teki daha detaylı eğitim modüllerini içermektedir. Kılavuzda her bir Powerpoint eğitim modülü için bir bölüm vardır. Powerpoint modülleri elkitabından daha kapsamlıdır. Bu nedenle herhangi bir konuya karşı özel ilginiz varsa, ek içerik ve detaylar için ilgili Powerpoint modülüne bakabilirsiniz.

Bu malzemeler kapsamlıdır ve dünyanın pek çok farklı yerinden dersler içermektedir. Bu malzemeyi herhangi bir duruma uygun hale getirmek için, çoğu zaman büyük oranda uyarlamalar yapmanız gerekecektir. Malzemelerin bazı kısımları diğerlerine göre daha faydalı olacaktır. Malzemeler bütünüyle kullanılmak için değil, aralarından seçilerek kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu yüzden hangi materyali kullanırsanız kullanın, gerekli uyarlamaları yapmanız gerekecektir.

Örgütlenme çalışması yapmaya uygun biri olduğunuzdan emin değilseniz ya da çok uzun yıllardır örgütlenme çalışması yapıyor olsanız bile diğer ülke ve bağlamlardan öğrenilecek çok şey var. İşçileri bir işyeri problemini çözme yönünde teşvik etmek, zorlu müzakereler için hazırlanmak, işçi konseylerinde sendikanın varlığını güçlendirmek veya grev planı yapmak gibi amaçlarınız varsa bu malzemeleri faydalı bulacaksınız. Bazı işçiler fiziksel şiddet ve tehditle karşı karşıya kalabilirler; diğerleri ise medyadaki ve kültürel yapıdaki yaygın kayıtsızlığa maruz kalabilirler. Bu örgütlenme materyalleri işçi katılımını arttırmak istediğiniz durumlarda kullanılacak şekilde hazırlandı. Sendikanızın bir işyerinde yetki alması için çalışıyorsanız ya da halihazırda sendikalı olan bir işyerinde üye katılımını arttırmak için çalışıyorsanız bu materyalleri kullanabilirsiniz.

GİRİŞ

Birbirimizden öğrenelim

Örgütlenme sürecinde ilk yaptığımız şey LAN kabin ekibiyle birlikte bilgi paylaşmak, birbirimize karşı güçlü bir güven duygusu geliştirmek ve ortak hareket eden işçilerin gerçek ve derinden dayanışmasını kurmaktır. Örgütlenmenin esası, sendikanın temelini ve demokratik yapıları inşa etmekle ilgilidir. Örgütlenme sendikalarımızı daha demokratik hale getirmemize yardımcı olur.

Arlete Gay

ITF üyesi, Şili

ÖRGÜTLENME NEDİR?

Örgütlenme sendikalarımıza işçilerin katılımını artırır. Örgütlenmenin hedefi işyerlerimiz ve endüstrilerimizde sendika gücünü arttırmaktır.

Dünya çapında sendikalar tarafından tespit edilen en yaygın zayıflıklardan biri işçilerin sendikadaki katılım düzeylerinin yetersiz oluşudur.

Dünyadaki taşımacılık işçilerinin büyük bölümü sendika üyesi değildir.

Küresel taşımacılık endüstrisindeki stratejik fırsatları değerlendirmek istiyorsak örgütlenmek zorundayız.

** Sendikanızda 'örgütlenme'yi nasıl tanımlıyorsunuz?*

** Bu tanım ITF'nin tanımına benziyor mu, ondan farklı mı?*

** Neden ve nasıl sizin tanımınıza benziyor ya da farklılaşıyor?*

SENDİKA NEDİR?

Sendika bütün işçilerin çalışma ve sosyal koşullarını iyileştirmek için kolektif olarak hareket eden işçilerin örgütüdür.

Dünyadaki taşımacılık işçilerinin çoğunluğu enformel ve güvencesiz çalışanlardır. Çoğu zaman işverenleri belirgin bir şirket ya da devlet kurumu bile değildir.

Özellikle küresel ekonomide taşımacılık işçisi örgütleri pek çok biçim alır ve geleneksel bir sendika ve toplu iş sözleşmesi modelinden farklılık gösterebilirler. Emek ve sermaye arasındaki çelişki ise değişmez.

Koşullarımızı iyileştirmek adına kolektif olarak çalıştığımız için, örgütlenme stratejilerimiz ve yöntemlerimiz işçilerin karşı karşıya olduğu farklı gerçeklikleri -gerçek risk ve tehlikeleri - yansıtmalıdır.

ÖRGÜTLENME, KAMPANYA YÜRÜTMEK, ÜYE KAZANMAK, AĞ KURMAK, HEDEF KOYMAK, ARAŞTIRMA YAPMAK VE KİTLELERİ HAREKETE GEÇİRMEKTEN NE ŞEKİLDE FARKLI LAŞIR?

Örgütlenme çalışmamız kampanya yürütme, üye kazanma, ağ kurma, hedef koyma, araştırma yapma ve seferber etme süreçlerinden ayrıtırlamaz. Bunların hepsi sendikalarda işçi katılımını

Birbirimizden öğrenelim

Arap dünyasında en başlarda sendikalarımıza 'örgütlenme' kelimesinin ne olduğunu anlatmak zorunda kaldık. Arapçada örgütlenme, bir örgütsel şema ya da diyagram gibi örgütsel yapıları çizme anlamına gelebiliyor. Şimdi artık kelimeye dair ortak bir kavrayış geliştirdik.

Bilal Malkawi

ITF Sekreteryası

GİRİŞ

arttırmaya odaklanan ITF Küresel Örgütlenme programının parçasıdır.

Kampanyalar işverenlere ve hükümetlere baskı kurmamıza yardımcı olur. İşverenleri çalışma koşullarını iyileştirmeye zorlayan kampanyalar işçilerin katılımını arttırmak için harika fırsatlardır.

Örgütlenmek ve kampanya yürütmek çok yakından ilişkilidir ama birbirinden farklıdır. Kampanya işverene baskı kurmak için yaptığımız şeylere odaklanır. Örgütlenme ise kampanya boyunca ya da sendikal faaliyet sırasında işçileri sürece katmak için yaptığımız şeylerdir.

Bir kampanya çalışmasını örgütlenme çalışmasından ayırmak güçtür. Kampanya çalışmasını, örgütlenmenin parçası olarak, karar alıcılar üzerinde baskı kurma amacıyla yürütürüz. Bununla birlikte kampanya esnasında, yeteri kadar işçi desteği olmadan işverene baskı kurarsak, sendikayı güçlendiremeyiz. Kampanya sırasında işçiler için esaslı faydalar elde etsek de işçiler sürece dahil edilmediği zaman sendikayı güçlendirmek yerine zayıflatmış olabiliriz.

ITF Stratejik Kampanya

Kılavuzu'nun odak noktası işverene ya da karar alıcıya baskı kurmaktır. ITF Örgütlenme Kılavuzu ise işçileri nasıl sendikal sürece dahil edeceğimizle ilgilidir. Her iki kılavuz birbirini tamamlamaktadır.

** Sendika yapılarını oluşturmak ve sendika yetkisi almak için örgütlenmeye ihtiyacımız var.*

Bunun yanı sıra halihazırda sendika yapılarının kurulduğu ve sendika yetkisinin tanındığı işyerlerinde de örgütlenmeli ve daha fazla işçinin katılımını sağlamalıyız.

** Sendikanız kimleri örgütlemekle ilgileniyor?*

** Başarmayı umduğunuz şey nedir?*

** Sendikanız hangi işçileri katılımı arttırma amaçlı örgütlemek istiyor? Neden?*

Araştırma açık ve seçik bir şekilde işveren ve temel karar alıcıları tespit etmeye, hem onların hem de sektörün güçlü, zayıf yanlarını ve savunmasız noktalarını bulmaya yardımcı olur. Bazen işveren en temel karar alıcı olmayacaktır (mesela taşeron ya da enformel işçiler için).

Hedef koyma sendikaların nerede ve nasıl örgütleneceğine karar verdikleri sürecin adıdır. Hedef koymak her zaman için işçilerin örgütlenmeye olan ilgisine ve örgütlenme kabiliyetine bağlı olacaktır. Hedef belirlemek aynı zamanda işveren, sektör, işverenin küresel ya da bölgesel aktarma merkezlerinde ve tedarik zincirlerindeki pozisyonu hakkında derinlemesine bir kavrayışı gerektirir.

Ağ kurma, bir sektör içerisinde uluslararası ve bölgesel ölçekte sendikaların yapılarını ve liderlerini birbirine bağlamaya yarar. İşçileri kurduğumuz ağlara katmaya, bu ağların parçası yapmaya ihtiyacımız var. Güçlü bir ağ, eylemleri ve tabanda dayanışmayı koordine etme; bilgi ve farklı deneyimleri paylaşma yetisine sahiptir.

-
- * *Sendikayı nasıl tanımlıyorsunuz?*
 - * *ITF'nin kullandığı küresel tanıma benziyor mu, ondan farklı mı?*
 - * *Sizin tanımınız neden benziyor ya da neden farklı?*
-

Birbirimizden öğrenelim

Fransa'da örgütlenmeyi anlamak için çoğu zaman 'sendika içerisinde örgütlenme' kavramını kullanırız. Bazen sendikaya üye olmaktan sözettiğimizde 'sendikalaşın' deriz, katılımdan söz etmek için ise 'örgütlenin' deriz.

Liliane Debeche

ITF üyesi, France

Birbirimizden öğrenelim

Hindi dilinde örgütlenme için kullanılan kelime "sangathit"tir. Bunun anlamı örgütlenmenin temelden inşa edilmesi ve sendika yapılarına yeni işçilerin kazandırılmasıdır.

Ajay Ray

ITF üyesi, Nepal

GİRİŞ

Üye kazanma işçileri sendika üyesi olarak kaydetmemize yardımcı olur ve sendikalarımızı ve gelirimizi arttırır. Ama işçilerin sadece üyeliğini yapmakla yetinir, onlar da katılım göstermezlerse yeterli bir iş yapmış olmayız. Bu işçiler için iyileştirmeler kazanma becerimiz sınırlanır ve işçiler yanılığa kapılabilirler. Sadece belli yaş, ırk, etnik grup ve toplumsal cinsiyet gruplarından üye kaydederseniz, bölünmeler yaratabilir ve sendikayı güçlendireceğimize zayıflatabiliriz.

Örgütlenmeyi sendikal çalışmamızın önemli bir bileşeni olarak tanımlarken, 'kampanya başlatmadan, ağ kurmadan ve araştırma yapmadan önce örgütlenme yapmak zorundayız' demek istemiyoruz. Tam tersine, sendikalar daha fazla işçi örgütlenmeden önce firma hakkında araştırma yapmak isteyecektir. Ağlar, sendika üyesi olmayan işçilere destek olabilmek için sık sık kullanılan araçlardır. Bazen ileride örgütlememiz gereken işçileri kendi tarafımıza çekmek için kampanyalar yürütürüz.

Sendika olarak ne kadar güçlü olursak olalım, işçi katılımının düzeyini her zaman arttırabiliriz. Örgütlenme sendikal çalışmamızın temel bir bileşenidir. Bu nedenle örgütlenme becerilerine ve örgütlenme stratejilerine ihtiyaç duyarız.

-
- * *Bazen sendikalar işçi katılımına gerek olmadan da çalışma koşullarında iyileştirmeler sağlayacak güce sahip olabilirler.*
 - * *Çalışma koşullarını iyileştirebiliriz, ama sendikada örgütlülüğü sağlamış olur muyuz? Sendikanın gelecekteki gücü açısından bunun bedeli ne olacaktır?*
 - * *Liderler olarak elde ettiğimiz başarılarla daha fazla işçiyi dahil etmenin yolları var mıdır?*

Örgütlenme, beceri, strateji, planlama ve azim isteyen bir uğraştır. Bu nedenle bir örgütlenme müfredatımız var.

Örgütlenme çalışması yapmak mümkündür. Sendika liderleri ve aktivistleri olarak bir noktada hepimiz sendikalarda katılımımızı

daha aktif hale getirmeye karar vermişizdir.

Örgütlenme her sendikada farklılık gösterir. Hatta aynı sendika içerisinde, farklı işçi gruplarını farklı şekillerde örgütleriz.

Birbirimizden neler öğrenebiliriz? Birbirimize neler öğretebiliriz?

ITF Örgütlenme Kılavuzu dünyanın dört bir yanından taşımacılık sendikalarından derlenmiş dersler ve hikayeler içeriyor.

Kılavuz, dinleme, korkuyu ve kayıtsızlığı aşma, sistematik birebir iletişim, listeleme, işverenin hareketlerini tahmin etme, eğitim, grup planlaması ve karar alma gibi konulardaki örgütlenme becerilerini içeriyor.

Örgütlenme stratejisi Kılavuz'un önemli bir parçasıdır. Örneğin taleplerinizi açık bir şekilde nasıl kamuoyuna duyurursunuz? Sendikanın altyapısını oluştururken nasıl yeraltında kalırsınız? Zamanı gelince ITF'nin uluslararası ve bölgesel gücünü taşımacılık işçilerinin stratejik gücü ve dayanışması ile birlikte nasıl kullanırsınız?

Birbirimizden öğrenelim

Güney Afrika'da 'örgütlenme' kelimesini kullanıyoruz. Örgütlenme açık sınıf siyaseti bağlamında gerçekleşir ve sendikanın politikaları ve talimatları aracılığıyla ifade edilir. Örgütlenme hedef koymayı (bu işverenle ilgili kapsamlı bilgi gerektirir ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine yöneliktir), işyeri temsilcilerini seçmeyi, yetki almak için müzakere etmeyi, bireysel meselelerle uğraşmayı, toplu iş sözleşmesini, sözleşme kapsamı dışında kalan meselelerde danışmanlık yapmayı ve grev konularını içerir. Bizim açımızdan örgütlenme işçi ve işyeri temsilcisi eğitimi (ekonomi politik ve toplumsal cinsiyet eğitimi dahil olmak üzere) tarafından desteklenir.

Jane Barrett

ITF üyesi, Güney Afrika

GİRİŞ

Birbirimizden öğrenelim

Küresel lojistik şirketlerini örgütlemenin getirdiği zorluklara yanıt vermek için ITF üyeleri küresel düzeyde koordine oluyor ve stratejik kampanyalara yatırım yapıyorlar.

Bu deneyim sayesinde, form doldurmak gibi sendikaya üye kaydetmek için kullanılan geleneksel yöntemlerin işçileri, özellikle tek bir yere ya da firmaya bağlı olarak çalışmayan esnek taşımacılık işçilerini örgütlediğini öğrendik. Sadece evlerde, işyerlerinde ve mahallelerde işçilerle birebir iletişime geçen sendika aktivistleri sendikaları inşa edecek ve sendikayı işçilerin yüreğine ve zihnine yerleştirebileceklerdir.

ITF sendikalarının küresel lojistik zincirindeki avantajlı pozisyonunu kullanarak, taşıma ve depolama alanındaki sendika üyelerimiz hem yeni kazanımlar elde edebilir hem de yeni işyerlerini sendikalı hale getirebilirler.

Alison McGarry

ITF Sekreteryası

ITF Örgütlenme Kılavuzu bir planlama sürecinin parçası olarak kullanılmak üzere tasarlandı. En tepedeki sendika yöneticilerini, sendika üyelerini ve örgütlemek istediğimiz işçileri, katılabilecek ve yardımcı olabilecek kim varsa hepsini bir araya getirmek ve varolan duruma uygun örgütlenme planı yapmak için bize bir fırsat veriyor.

*** Nasıl ve neden sendikaya katıldınız?**

*** Katılımınızı arttırmayı istediğiniz özgül bir zaman ya da olay tespit edebiliyor musunuz?**

*** Sendikaya katılmayanlardan farkınız neydi?**

*** Hiç kolay olmadığı zamanlarda bile sendikada kalmanıza neden olan şeyler neydi?**

ITF'NİN ÖRGÜTLENMEDEKİ ROLÜ NEDİR?

ITF araştırma, eğitim, ulusötesi ve bölgesel ağlar, özellikle taşımacılık endüstrisindeki önemli sektörlerdeki örgütlenme kampanyalarında akıl hocalığı gibi konularda destek sunabilir.

ITF'nin kendisi üyelerinin

örgütlenme süreçlerini planlayamaz ve uygulayamaz. Örgütlenme becerileri ve stratejileri her üye sendikanın kendi bağlamında ve kültüründe, üyelerin kendi liderlik yapıları çerçevesinde uygulanmalıdır.

Zamanı geldiğinde ITF, işçilerin örgütlenme taleplerini kamusal alanda da gerçekleştirmek için gerekli bölgesel ve küresel kampanya desteğini vermeye hazır olacaktır.

Kılavuz, Teresa Conrow ve ITF Eğitim Birimi tarafından yazılmıştır.

ITF Eğitim Birimi bütün ITF üyesi sendikalara ve ITF Sekreteryası çalışanlarına bu materyallerin geliştirilmesine yardım ettikleri için teşekkür eder.



Bu bölüme eşlik eden 'Örgütlenme Stratejisi' başlıklı PowerPoint modülü örgütlenme tanımlarıyla ve neden örgütlenme çalışması yapmak istediğimizle ilgili ek bilgiler ve sorular içeriyor. Ayrıca örgütlenmenin önündeki ortak engellerle ilgili ek bir tartışma da bulacaksınız.

Birbirimizden öğrenelim

Batı Afrika'nın Fransızca konuşan ülkelerinde örgütlenme üç düzeyde yapılan işi içerir:

- 1) Sendikaya üye yapma*
- 2) İşçileri harekete geçirme, eğitime ve motive etme*
- 3) Diğer sendikalar ve demokratik kitle örgütleriyle işbirliği ve ittifak kurmaya çalışma*

Örgütlenme kelimesi bizim yaptığımız işi anlatmak için uygundur.

Batı Afrika'nın İngilizce konuşan ülkelerindeyse örgütlenmeyi üye sayısını arttırmak ve sendikalardaki işçi katılımını arttırmak olarak tarif ediyoruz. Eğer katılım kelimesini kullanmazsak insanlar bizim sadece yeni üye kaydetmekten sözettiğimizi düşünür ve çoğu otomatik olarak sendikaya üye olur.

Örgütlenmeden ne kastettiğimizi ayrıntılı olarak açıklamamız ve tarif etmemiz gerekiyor. Bütün bölgelerin örgütlenmeyi nasıl tarif ettikleri konusunda dikkatlice düşünmeleri, kelimeleri yeniden tanımlamaları ve gerekirse yeni kelimeler geliştirmeleri çok önemli. Böylece kendimizi eğitebilir, örgütlenme becerilerimizi sürekli olarak geliştirebilir ve birbirimizden öğrenebiliriz.

Nazi Kabore

ITF Sekreteryası

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

KOLAYLAŞTIRICININ

REHBERİ

ÖRGÜTLENME MATERYALLERİNİ NE ZAMAN KULLANMALI?

Bir el kitabı ve PowerPoint modüllerinden oluşan ITF Örgütlenme Kılavuzu örgütlenmeyle ilgili becerilerimizi arttırmak ve bilgi kazanmak için harika bir kaynaktır. Pek çok taşımacılık sendikası, örgütlenmelerini güçlendirmek için bu materyallerdeki yöntemleri hali hazırda zaten kullanıyorlar.

Bu materyaller ayrıca belirli örgütlenme planları yaratmak için katılımcılara yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır. Dersler, (1) bir grup işçiyi örgütlemek için planlama yapmak veya (2) farklı işçi gruplarını kapsayan pek çok çalışma planı yaratmak için kullanılabilir. Planlama küçük ya da büyük gruplarla yapılabilir.

Bu planlama metodolojisi sendika yöneticileri ve katılımcılarının vereceği gerçek örgütlenme örneklerine dayanmaktadır. Materyaller

katılımcıların sunulabilir ve paylaşılabilir bir örgütlenme planı geliştirmelerine yardımcı olacaktır. Katılımcıların örgütlenme durumuyla ilgili bir kavrayışa sahip olarak, işçiler ve işverene dair bilgilerle çalışmaya gelmeleri gerekecektir.

Gerçek örgütlenme örneklerini kullanmak kolaylaştırıcının eğitime hazırlanması için sendika yöneticileriyle yeterince zaman geçirmesini gerektiriyor. Bu yöntem kolaylaştırıcıdan ilk başta ekstra bir dikkat istiyor olabilir. Ancak sendikacılar, yöntemin eğitim deneyimini anında uyarlanabilir ve yararlı hale getirdiğini farkedeceklerdir. Kolaylaştırıcılar sendika yapıları, karar-alma, kaynakların mevcudiyeti, sendika örgütlenme stratejisi, firma ve endüstri araştırmasına aşina olmak durumundadırlar.

Sendika yöneticilerinin ve kolaylaştırıcıların önceden atölye çalışmalarını en iyi şekilde nasıl

KOLAYLAŞTIRICININ REHBERİ

kullanacaklarını ve daha sonrasını nasıl takip edeceklerini düşünmeleri gerekecektir. Sendika üyesi ve aktivisti, sendika çalışanı, seçilmiş sendika yöneticisi ve sendikalı olmayan işçileri bu sürece dahil etmeye çalışın. Sendika karar alıcıları ve örgütlenme çalışması yapacak kişileri de katın.

İÇERİĞİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

Eğitim materyalleri PowerPoint modülleri olarak organize edildi. Her modül örgütlenmenin önemli bir bileşenine odaklanıyor. Ama her örgütlenme durumu farklıdır, bu nedenle modüller esnek bir biçimde kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Modüller istenilen sırada, her tür kombinasyonla kullanılabilir. Kolaylaştırıcının hangi modülün hangi duruma, sendikanın ihtiyaçlarına ve katılan işçilere en uygun olduğuna karar vermesi gerekecektir.

Aşağıda farklı modülleri ve bunların nasıl düzenlendiğini gösteren bir diyagram bulunmaktadır. İlk dört modül örgütlenmeye başlamak için gerekli hazırlık ve planlamayı kapsamaktadır. Sonraki modüller

örgütlenme sürecinin parçası olan altı temel konuyu kapsamaktadır. Kamuoyu seferberliği genelde örgütlenme sürecinin son aşamasıdır.

ÖRGÜTLENME MATERYALLERİNİ NASIL KULLANMALI?

Her modülün bir PowerPoint sunumu var. PowerPoint sunum her slaydın altında kolaylaştırıcı için notlar içeriyor.

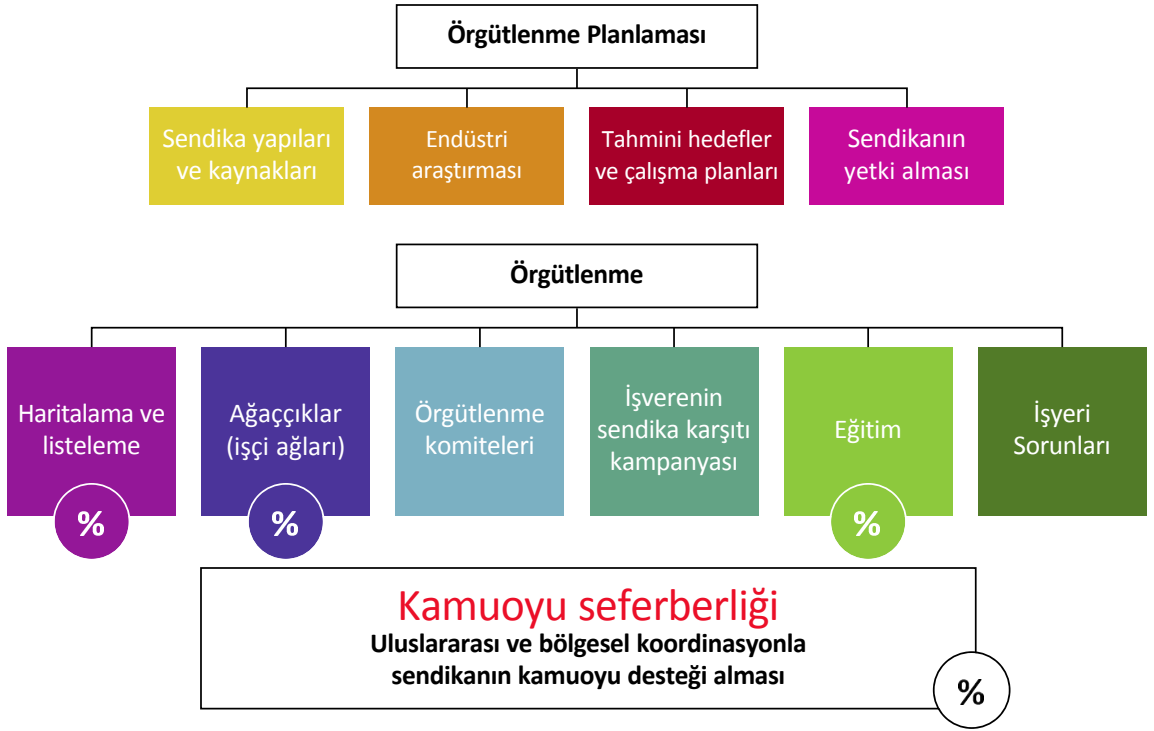
Her PowerPoint modülünün başında şunları bulacaksınız:

- * *Amaçlar*
- * *Hazırlık*
- * *Aktiviteler*
- * *Önerilen süre*

Önceden zamanında, aktivitelerin her küçük grup için bir kopya olacak şekilde çıktıları alınmalı. Bu slaytlar, slaydın sol alt köşesinde 'Aktivite' olarak işaretlenmiştir.

Her slaytın altında olan kolaylaştırıcı notlarında ayrıca küçük çalışma grupları için pek çok ek fırsat bulacaksınız. Hangi slaytları silmek veya eklemek istediğinizi, ekstra küçük grup aktivitelerinden hangilerini kullanmak isteyeceğinizi dikkatle planlamak için PowerPoint sunumlarını gözden geçirin.

ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ





KOLAYLAŖTIRICININ REHBERİ

Birbirimizden öğrenelim

Lütfen işçilerin nasıl örgütleneceği ve sendikalarda işçi katılımının nasıl arttırılacağıyla ilgili stratejilerinizi, öykülerinizi ve tavsiyelerinizi paylaşın. ITF çeviri, yazım, redaksiyon ve örgütlenme üzerine eğitim forumları konularında destek verebilir. Hepimiz birbirimizden öğrenebiliriz.

education@itf.org.uk veya **organising@itf.org.uk** adresine elektronik posta gönderin.

Bir eğitim programı için hazırlanırken hangi modüllerin sizin durumunuza uyduğuna karar vermek için el kitabını kullanmak isteyeceksiniz. Bir kaç modül bile kullanıyor olsanız el kitabı kullanılan bütün kavramları anlamana yardımcı olacaktır.

Durumunuza uygun olmayan modül ve slaytları silmeniz gerekecektir. Örneğin sendikanın ve yapılarının zaten mevcut olduğu bir işyerinde örgütlenme çalışması yapıyorsanız 'Sendikanın Yetki Alması' modülünü ve 'İşverenin Sendika Karşıtı Kampanyası' modülünün pek çok slaydını büyük olasılıkla silmek isteyeceksiniz.

Programdan önce el kitabını dağıtmak, katılımcıların hazırlanmalarına ve tam anlamıyla katılım sağlamalarına yardımcı olacaktır. El kitabı, katılımcılara ders programının içeriği hakkında iyi bir fikir verecektir.

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

ÖRGÜTLENME

STRATEJİSİ

ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ

İşverenler güçlüdür. Sendikalardan daha fazla ekonomik ve siyasi kaynağa sahiptirler ve çoğu zaman medyada, okullarda ve kültürümüzde sendikayla ilgili meselelerin sunulma biçimlerini kontrol ederler.

Örgütlü olduğumuz zaman işçiler güçlüdür. Üretimi ya da hizmetleri durdurma kapasitemiz var. Çoğu zaman taşımacılık işçileri küresel tedarik zincirlerini etkileyecek önemde pozisyonlarda olurlar, bu da küresel ekonomide bize çok büyük bir güç verir.

Şirketlerin aksine işçiler kendi bireysel çıkarlarının ötesine geçecek tarzda birbirleriyle uzun süreli bağlar geliştirirler. Adalet ve dayanışma için verilen mücadele coğrafyaları ve kültürleri aşar. İşçiler bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde, işverenleri ve karar alıcıları etkilemek için birleşebilirler.

** Sendikalar ve işçi sınıfı tarihi hakkında nasıl bilgi edindiniz?*

** Başkalarına sendikalar hakkında bir şeyler öğretiyor musunuz? Nasıl?*

Ama işçiler olarak sendikalaşmazak savunmasız oluruz. Korkumuza ve yalıtılmışlık duygumuza alışırız. Bazen kendimizi işçi arkadaşlarımızla değil işverenle özdeşleştiririz.

Aktif olmayan üyeler ve örgütlü olmayan işçilerle, bireysel zayıflıktan kolektif güç pozisyonuna nasıl ilerleyeceğimizi dikkatle planlamalıyız. Sendikadaki işçi katılımı arttıkça işverenle olan güç ilişkisi değişir, bazen yavaşça ve incelikle, bazen zorla. Bu sırada özellikle kendimizi ve işçi arkadaşlarımızı korumak için özellikle stratejik olmak zorundayız.

Strateji önceden neler olacağını (işveren ne yapabilir, işçiler nasıl tepki verebilir) düşünmeyi ve eylemlerimizi ona göre uyarlamayı gerektirir.

** Sendikanız, işçilerin nasıl tepki verebileceğini ve işverenin neler yapabileceğini gerçekten önceden düşünmeden, işçileri seferber etmek ya da sendikanın yetki almasını sağlamak amacıyla örgütlenme çalışması yaptı mı?*

** Bu deneyimden neler öğrendiniz?*

Dünyanın pek çok yerinde işçiler işveren tarafından sendika aleyhine güçlü kampanyalarla karşı karşıya kalırlar.

Sendikaların oturmuş ve güçlü olduğu ülkelerde ise işçiler üzerinde sendikayı engellemek için kurulan baskı çok daha incelikli olabilir.

İşçiler işveren tarafından sendika karşıtı bir kampanyayla karşılaşsın veya karşılaşmasın, sendika yöneticileri ve işçiler, kazanmamız gereken kolektif gücü

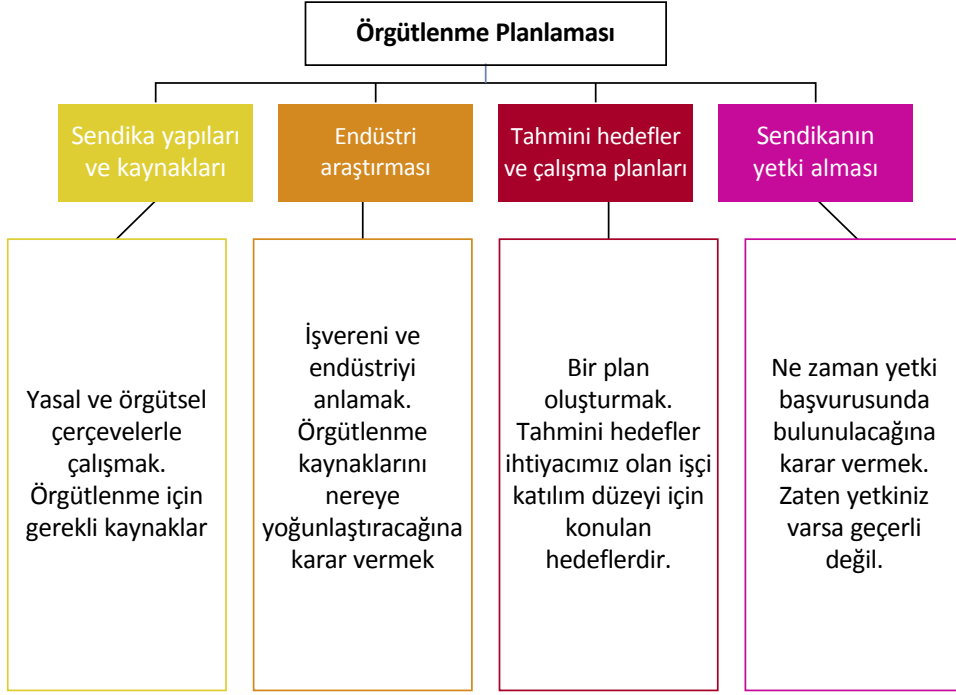
inşa etmek için adım adım uygulanacak bir plan olduğunu anlamak durumundadırlar.

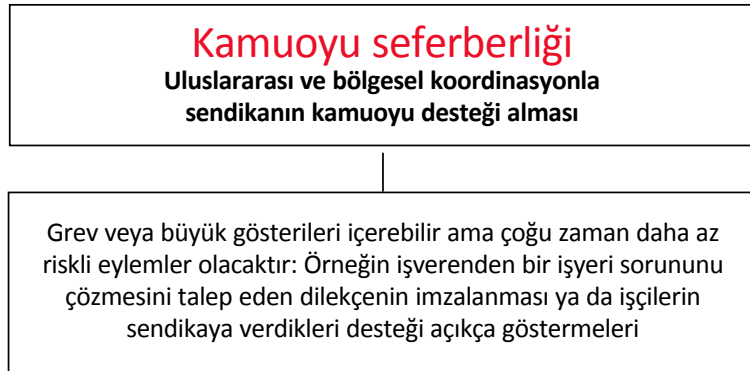
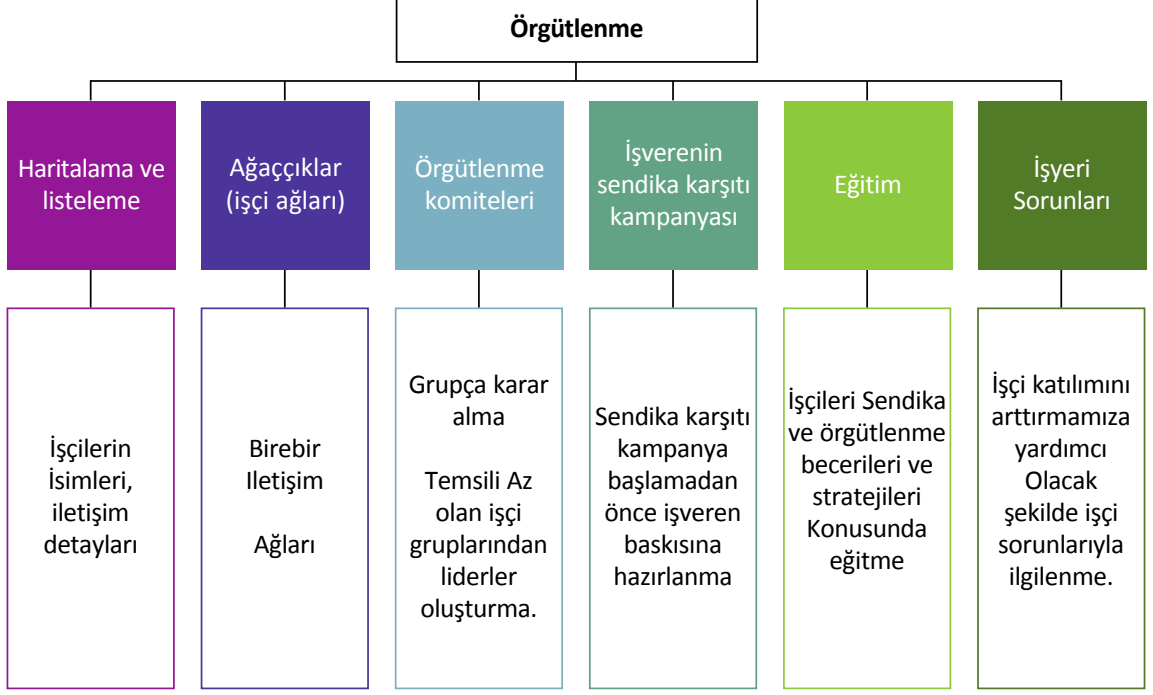
ITF örgütlenme ders programı bize kendi örgütlenme stratejimizi yaratacağımız bir çerçeve veriyor. Sizin örgütlenme durumunuza uygun olmayan konular olabilir, bazı konular eksik olabilir. Sizin örgütlenmeniz için yararlı olanları çerçeveden alın ve çerçeveye ekleyin.

İşveren ne yapabilir ya da söyleyebilir?

- İşçilerin örgütlenme çabasını destekler
- İşçilere arka çıkar
- Sendika taraftarlarını yönetime terfi ettirir
- Disiplini arttırır ya da sendika taraftarlarını işten çıkarır
- Sendika yönetimini kötüler
- Sendika karşıtı bir sadakat komitesi kurar (sarı sendika)
- Zam yapar ve sözler verir
- Sevilmeyen yöneticilerin işine son verir
- İşyerini kapamakla ya da işçileri işten atmakla tehdit eder
- İşçilerle birebir görüşür
- Fiziksel şiddet uygular
- 'Bize ikinci bir şans verin, iyileştirmeler yapacağımıza söz veriyoruz' der
- 'Hepimiz büyük mutlu bir aileyiz' der
- 'Sendika bizim dışımızda bir taraf' der
- 'Benim kararım değil' der
- Bağırır ve sindirir
- Dışarıdan sendika karşıtı bir danışman tutar
- İşyerinde öyle bir çatışma ve baskı ortamı yaratır ki işçiler sendikadan uzak dururlar
- Diğer

ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ





ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ

Bu çerçeveye dahil olan her konu için bu elkitabında bir bölüm var.

** Bu çerçevedeki hangi konular sizin ilginizi çekiyor?*

** Hangi konular hakkında daha fazla şey öğrenmek istersiniz?*

** Hangi konular sizin için o kadar da faydalı değil?*

Sonraki dört bölüm örgütlenmeye başlamak için gerekli hazırlıkları ve planlamayı kapsıyor.

Eğer zaten örgütlediğiniz işçiler için sendika yetkisine sahipseniz sendika yetkisi ile ilgili bölümü atlayabilirsiniz.

Sonraki bölümler örgütlenme sürecinin altı temel bileşenini kapsıyor.

** Bu terimler açık mı?*

** Kendi örgütlenme durumunuza uyması için uyarılama yapmanız gerekiyor mu?*

** Ne gibi sorularınız var?*

Kendi örgütlenme durumunuza uyacak şekilde çerçevede değişiklik yapmanız

gerekecek. Örneğin, işçilerin nerede olduğunu ve nelerden kaygı duyduğunu belirlemek için öncelikle işyerini haritalamayı isteyebilirsiniz. Ya da, aktif olan işçilere enerji vermenin bir yolu olarak hemencecik işyeri sorunlarıyla ilgilenerek işe başlamak isteyebilirsiniz.

Kamuoyu seferberliği, örgütlenme sürecinin son aşamasıdır.

** Kamuoyunu seferber etmek için nelere başvurabilirsiniz?*

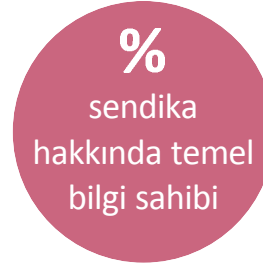
TAHMİNİ HEDEFLER

Örgütlenme stratejimizde, **tahmini hedefler ulaşmamız gereken işçi katılımı düzeylerini ölçen belirli amaçlardır.**

Kendi tahmini hedeflerinizi belirleyeceksiniz. Kendi örgütlenme durumunuza uyan yüzdelerle göre tahmini hedeflerinizi koyun. Tahmini hedefler gelecekte sağlam bir sendika gücü inşa etmeye yetecek kadar yüksek olmalıdır. Basitçe bir seferberlik etkinliğine ya da sendikanın yasal olarak yetki almasına yetecek kadar olmamalıdır.

DÖRT ÖNEMLİ TAHMİNİ HEDEF

Tahmini hedefler işverenle yüzyüze gelmeden önce ulaşmak istediğimiz işçi katılım düzeyleridir.



Örgütlenme çerçevemizde dört tahmini hedef vardır.

Eğer net bir şekilde tanımlanmış işyeri ya da işçi grubu yoksa, tahmini hedefler önemlidir. Dünyada taşımacılık işçilerinin büyük çoğunluğu enformel işçilerdir.

Bireysel olarak ya da küçük gruplar halinde, merkezi bir işveren olmadan çalışıyor olabilirler. Tahmini hedefler örgütlenme için hangi işçilere yoğunlaşmamız ve kaç işçi katmamız gerektiğine karar vermemize yardımcı olur.

ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ

TAHMİNİ HEDEF ÖRNEĞİ:

Sendikanın yasal yetki alması için örgütlenme

Aşağıdaki diyagram yaklaşık 400 taksi şoförünü örgütleyen bir sendikanın kendi tahmini hedeflerini koyabildiğini gösteriyor. Bu örnekte işçiler sendikanın yetki alması için çabalıyorlar.

İşverenden işçilere yönelik bir korkutma ya da ciddi anlamda baskı varsa, örgütlenme 'yeraltında' olmak zorunda kalabilir: sessizce çalışın ve olabildiği kadar kendinizi ifşa etmeyin. Böyle durumlarda kamuoyuna dönük açıklamalar yapmayız ya da basın bültenleri göndermeyiz. Toplantıları birbirine güvenen iki ila beş işçi ile sınırlı tutarız ve büyük toplantılar düzenlemekten kaçınırız. Yazılı sendika materyallerinden kaçınırız, çünkü kolaylıkla işverenin eline geçebilir. Örgütlenme bir kez kamusal bir nitelik kazandı mı işveren büyük olasılıkla sendikanın işçilere ulaşmasını, bizim de işçi katılımına dair tahmini hedefimizi tutturmamızı zorlaştıracaktır.

Eğer işveren çalışmamızı farkedirse, işvereni sürece daha fazla karıştırmadan ve korku iklimini

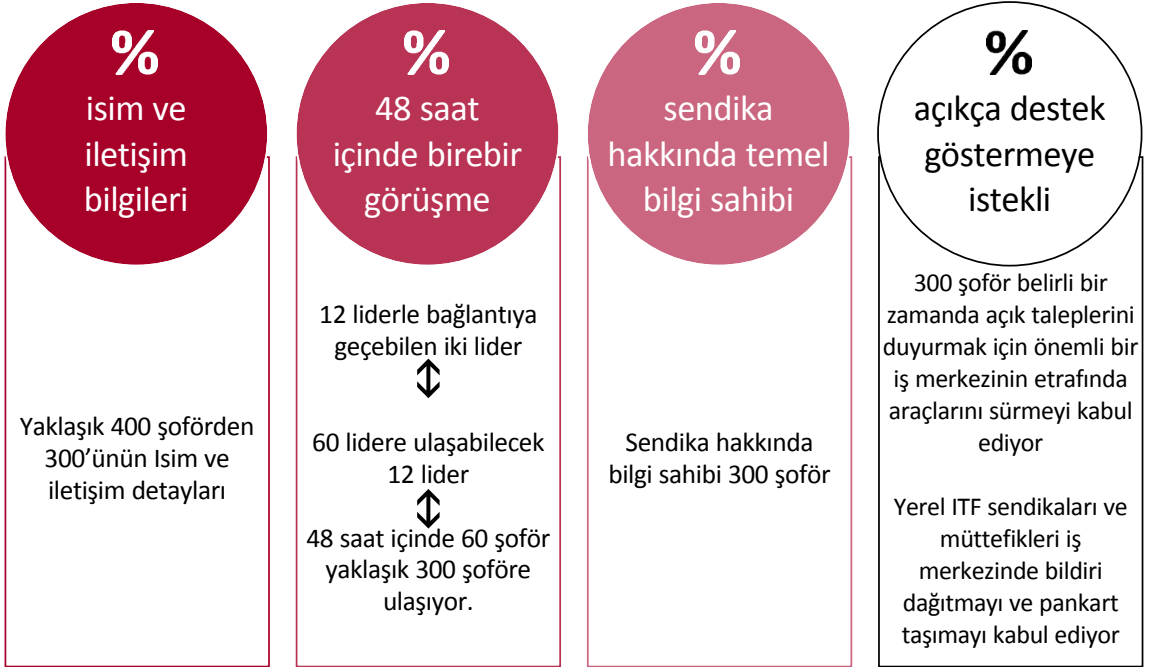
güçlendirmeden, yapabildiğimiz en iyi şekilde sessiz 'yeraltı' stratejimize devam edebiliriz : haritalama, işçilerle konuşma, daha fazla örgütleyiciyi eğitme, sosyal etkinlikler. Eğer işveren işten atmalar ve şiddetle missilemeye kalkışırsa, şiddete ve işten çıkarmalara karşı kamusal alanda kampanya yürütmemiz gerekecek. Ama mümkün olan işgücü alanlarında yeraltı örgütlenmemize yine de devam ederiz.

Eğer işçiler işveren tarafından baskıya maruz bırakılıyorsa çoğunluktan az bir sayıyla işverenle yüzleşmek işçileri ve sendikayı gereksiz risklere açık hale getirebilir. Sendika aleyhine çok güçlü bir kampanya varsa tahmini hedeflerimiz yüzde 75 olabilir, yüzde 50 değil. Bunun nedeni şudur: Bir kez işverenle kamusal alanda karşı karşıya geldik mi işçilerin üstündeki baskı artacaktır ve bu da çoğunluk desteğinin altını oyacak şekilde bazı işçilerin katılımını azaltacaktır.

*** Örgütlediğiniz işçiler işverenin sendikayı önleme amaçlı baskısına açıktan mı yoksa daha incelikli bir şekilde mi maruz bırakılıyorlar?**

TAHMİNİ HEDEF ÖRNEĞİ:

Sendikanın yasal yetki alması için örgütlenme



ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ

TAHMİNİ HEDEF ÖRNEĞİ: Ulusal seferberlik için örgütlenme

Aşağıdaki diyagram bir sendikanın, ulusal çapta bir seferberlik veya bir greve katılmak için yaklaşık 4,000 işçiyi örgütlemek üzere nasıl tahmini hedefler koyduğunu gösteriyor.

Bazen büyük bir seferberlik veya grev için hazırlık yaparken sendikalar işçi iletişimi ve eğitimiyle ilgili iki orta tahmini hedefi atlayacaklardır ve işçi iletişim bilgilerini toplama noktasından

doğruca onlardan sendikaya katılmalarını isteme noktasına gideceklerdir. İşçileri bu yolla başarıyla harekete geçirebiliriz, ancak işçi katılımını sürekli kılmak istiyorsak, o halde bu iki orta adım kritiktir.

Öncelikle ulaşmak istediğiniz rakamı belirleyin (4,000 ya da 40). Eğer ulusal çapta bir mitingde 4,000 işçiye ihtiyacımız varsa, kayıtsızlığı açacak gerekli hızı yaratmak için mitinge katılma sözü veren 3000'ine

TAHMİNİ HEDEF ÖRNEĞİ: Ulusal seferberlik için örgütlenme

% 75 isim ve iletişim bilgileri	% 75 48 saat içinde birebir görüşme	% 75 sendika hakkında temel bilgi sahibi	% 75 açıkça destek göstermeye istekli
Yaklaşık 4000 işçiden 3000'inin isim ve iletişim bilgileri	24 liderle iletişime geçebilecek 5 lider ↕ 120 lidere ulaşabilecek 24 lider ↕ 600 lidere ulaşabilecek 120 lider ↕ 48 saat içinde 3,000 işçiye ulaşabilecek 600 lider	Sendikayı ve ulusal seferberliğin neden önemli olduğunu bilen 3,000 işçi	Belirli bir ulusal seferberliğe katılma taahhüdü veren 3,000 işçi Uluslararası ITF sendikaları ulusal hükümete protesto mektupları gönderiyor ve/veya yerel büyükelçiliklerde gösteriler düzenliyorlar

(yüzde 75) ulaşabiliriz. Ya da belki de bu hızı yaratmak için sadece yüzde 50'ye ihtiyacınız vardır.

Örgütlenmenizi sendikanızın daha fazla işçi katılımı istediğiniz alanlarına yoğunlaştırdığından emin olun. Hepimiz işçi katılımını arttırmaksızın önemli sendika faaliyeti yürütürüz. Örgütlenme, sendikanın işçi katılımına ihtiyaç duyduğu ve bu katılımı istediği durum ve yerler içindir.

TAHMİNİ HEDEF ÖRNEĞİ:

Toplu iş sözleşmesine hazırlanan küçük işyerleri

Tahmini hedefler, hazır olmadan işverene karşı kamuoyu seferberliği ilanından bizi korur. Temel örgütlenme işlerine odaklanmamızı sağlar.

Sendikaların yeterince işçi katılımı olmadan fazlasıyla erken bir zamanda işverenle kamusal alanda yüzleşmelerinin pek çok nedeni vardır. Sendika örgütlenme

TAHMİNİ HEDEF ÖRNEĞİ:

Toplu iş sözleşmesine hazırlanan küçük işyerleri

Listeleme isim ve iletişim bilgileri	Ağaççıklar (işçi ağları) % 30 48 saat içinde birebir görüşme	Eğitim % 30 sendika hakkında temel bilgi sahibi	Kamuoyu seferberliği % 30 açıkça destek göstermeye istekli
Birimde çalışan yaklaşık 30 işçinin 10'unun iletişim bilgileri	2 liderle bağlantıya geçebilecek 1 lider ↕ 10 işçiye ulaşabilecek ve her birinden neden ücret zammının gerekli olduğuna dair yazılı bir bildirim alabilecek 2 lider	Sendikayı ve toplu iş sözleşmesinde sesini yükseltmenin önemli olduğunu bilen 10 işçi	10 işçi, diğer birimlerdeki işçilerle beraber basının yanında işverene yazılı bildirimlerini teslim ediyorlar.



ÖRGÜTLENME STRATEJİSİ

işini yapmak için gerekli zaman ve kaynakları tüketmiş olabilir. Ya da işçiler asla hazır olmayacakmış gibi gözükür. Bazı işçi grupları örgütlenmeye diğerlerinden daha çabuk hazır olurlar ve bu da sendika yöneticilerinin üstünde daha çabuk hareket etmek için baskı yaratır.

Bazen bir kere işverenle kamusal alanda yüzleştığımızda işçi desteğinin artacağını umarız, ama çoğu zaman bunun tersi doğrudur.

Planladığımız zamanda tahmini hedeflerimize ulaşmayı başaramazsak...

*** *Stratejimize bağlı kalırız ama hızımızı yavaşlatarak, haritalama ve daha fazla sendika örgütleyicisini eğitime işine ve işçilerle bağlantıda kalmaya devam ederek. Kaynaklarımızı uzun vadede sürdürülebilir bir şekilde azaltmamız gerekebilir. İşçilerle sürekli iletişimde kalmaları için sendika destekçilerine görev vermek isteyebiliriz.***

*** *Sendikanın büyümesine yatırım yapacak şekilde kendi kaynaklarımızı arttırmak isteyebiliriz. Kaynaklarımızın iyi şekilde harcanması için gerçekçi ve***

iyi düşünülmüş bir plan olduğuna emin olun.

*** *Yeni gelişmeler için bekleyebiliriz. İşveren davranış değişikliğine gidebilir. İşçiler sendikaya daha fazla ilgi duyabilir ya da örgütlenmeyle ilgili daha fazla bilgi edinebilir. Endüstride ya da ülkede siyasi veya ekonomik değişimler olabilir.***

Tahmini hedeflerimizi uyarlamamız gerekirse bunun kesin bir şekilde tartışılacak ve müzakere edilecek açık nedenleri olmalıdır.

İşçiler tahmini hedefleri anladığı ve hedeflerle ilgili karar alma sürecine dahil edildikleri sürece kaynakları arttırmak veya azaltmak için ayrıntılı planlar yaratmak daha kolaydır.



Bu bölüme eşlik eden 'Örgütlenme Stratejisi' başlıklı PowerPoint modülü

örgütlenme stratejisi ve çerçeveleri için ek tartışma yapmaya yönelik fırsatlar sunuyor. Kendi örgütlenme durumunuza bu çerçeveleri nasıl uyarlayabileceğiniz de buna dahil.

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

SENDİKA YAPILARI VE KAYNAKLARI

SENDİKA YAPILARI VE KAYNAKLARI

Biz sendikacılar, başardığımız her şeyin, örgütlenme çalışmasına devam etmediğimiz ve sendikalarımıza daha fazla işçi katılımını sağlamadığımız sürece elimizden alınabileceğinin farkındayız. Endüstride ya da tedarik zincirinde bir güç olmak için iki şey çok önemli: (1) mevcut sendika üyelerimizi sürece daha fazla dahil etmek (2) kilit önemdeki sendikasız işyerlerine kaynaklarımızla yatırım yapmak

Nereyi örgütlemek istediğimize karar vermek, aşına olduğumuz ve süregiden bir iletişimimiz olan bir grup işçiyi örgütlüyorsak kolay bir iş olabilir. Belki de amacımız zaten sendikamızda halihazırda olan işçilerin katılımını arttırmak veya bir greve hazırlık yapmaktır. Belki endüstrimizde aktif sendika üyelerimizle yanyana çalışan bir grup taşeron veya enformel işçiyi örgütlemek istiyoruzdur.

TAKSİ ŞOFÖRLERİNİN ÖRGÜTLENMESİ...



Küçük bir grup işçiye yoğunlaşmak çok fazla kaynak gerektiren bir iş değildir. Bir kere belli bir başarı gösterdikten, hız kazandıktan ve daha fazla kaynak aktarabilir duruma geldikten sonra örgütlenme hedeflerimizi her zaman için genişletebiliriz.

Örgütlenmenize yetecek kadar kaynakla bir grup işçi üzerinde yoğunlaşmak sizin güç inşa etmenize ve işverene etki etme kapasitemizin artmasına yardımcı olacaktır.

Örgütlemek istediğimiz işçilerle bağlantı kurmayı başarabilmeliyiz. İşçilerle bağlantı kuramazsak onları örgütleyemeyiz de. İşçilerin nerelerde toplandığını görmek, bir konuşma anı yakalayana kadar işçileri takip edip edemeyeceğinize, işçilerin listesini alıp alamayacağınıza, işçileri evlerinde ya da kafeler gibi tarafsız yerlerde ziyaret edip edemeyeceğinize, ya da sendikasız işçilerin katılabileceği sosyal ya da

DENİZCİLERİN ÖRGÜTLENMESİ...



SENDİKA YAPILARI VE KAYNAKLARI

sektörel etkinlikler düzenleyip düzenleyemeyeceğinize bakmak için, sendikanın henüz girmediği işyerlerine gitmek isteyebilirsiniz. Eğer açık pozisyonlar varsa işsiz sendika üyelerinin bu pozisyonlara başvurmasını ve işyeri içinden bağlantı geliştirmeyi isteyebilirsiniz. Mevcut sendika üyeleri sendikasız ya da aktif katılımı olmayan işçilerle bağlantıya geçmemize yardımcı olabilir.

** Hangi işçileri örgütlemekle ilgileniyorsunuz?*

** Onların yeri, sayısı, mevcut koşulları ve sendikaya ilgi düzeyleri konusunda ne biliyorsunuz?*

** Kimin işveren ya da esas karar alıcı olduğunu biliyor musunuz?*

Örgütlenmeye önemli miktarda kaynak aktarmadan önce şu asgari koşulları yerine getirmeliyiz:

KÜRESEL AĞ TERMİNALLERİNİN ÖRGÜTLENMESİ...



- * Örgütlenmeye baş koymuş, işveren firmadan ya da ilgili endüstriden iki ya da daha fazla işçi lideri
- * Bu işçi liderlerini desteklemeye ve yeni üyelere sendika içinde bir ses vermeye kararlı bir sendika yapısı
- * İşçilerle nasıl iletişime geçebileceğimize dair iyi bir plan
- * Örgütlenmeyi desteklemeye yetecek kaynak

Bize yardımcı olmaları için sendika üyelerine ulaşmamız gerek. Sendika üyelerini örgütlenme sürecine daha fazla dahil olmaları konusunda neyin teşvik edeceğini düşünün. Sendika üyesi olup ilgisiz kalan işçilerin ve sendika üyesi olmayan işçilerin ücretleri ve koşulları nasıl tehdit ettiğine dair bilgi vermek önemli olabilir. Aktif sendika üyelerinin daha az aktif işçilerle doğrudan iletişimde olmasını sağlayacak fırsatlar arayın.

ULUSAL ÇAPTA GREV İÇİN ÖRGÜTLENMEK...



Birbirimizden öğrenelim

ABD'deki uçuş görevlileri sendikası olarak işlerin taşeronla verilmesi sürecinin her iki tarafında da bulunduk. ABD'de yabancı bir taşıyıcı için çalışan uçuş görevlileri yakın zamanda bizimle bağlantıya geçti. Bu havayollarıyla toplu iş sözleşmesi ilişkimiz yok.

Sendikamız işçileri örgütlemekten mutluluk duyacak ama bu işçileri temsil etmek için, taşıyıcının kendi ülkesindeki sendikaya birlikte çalışma önerisi götürmek istiyoruz. İşçilerin şirketle esas pazarlığı yapan sendika tarafından temsil edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Uluslararası açıdan bu durumda nasıl işbirliği yapacağımızı hesap etmek zorundayız.

Patricia Friend

ITF üyesi, ABD

Birbirimizden öğrenelim

SATAWU [Güney Afrika Taşımacılık ve Birleşik İşçiler Sendikası] aşağıdan yukarıya pazarlık sürecinin bir parçası olarak binlerce güvencesiz çalışanı örgütledi.

Genel toplantılar işyerinde ayda bir kez düzenleniyor. Bütün üyeler toplantılara katılıyor ve işyeri temsilcileri dört yıllık süreler için seçiliyorlar. İşçiler politika ve kampanya önceliklerini belirliyorlar. Hep birlikte pazarlık yetkisine, pazarlık sürecindeki geri çekilme hattına, greve gidecekleri noktaya karar veriyorlar.

SATAWU vekaletle yönetiliyor. Bütün seçilmiş yöneticiler oylamayla azledilebilirler. Eğer işyeri temsilcileri işçilerin verdiği yetkiye uygun hareket etmezlerse aylık genel toplantıda çoğunluk oyu ile görevden alınabilirler.

Metro Rail ile 2009'da yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde giriş biletlelerini kesen güvencesiz çalışanlar

çalışma arkadaşlarını örgütlenmeyle ilgili ciddi oldukları konusunda ikna etmeyi başardılar.

Pazarlık sürecinde Metro Rail yönetimi yüzde 8'lik bir ücret artışına ve bütün güvencesiz çalışanları kadrolu işçi yapmaya razı oldu. Bazı bölgeler ücretler konusunda anlaşamadı ve yüzde 10'luk bölgesel kuralın kalmasını istediler. Ama bütün bölgelerdeki çoğunluğun talebi yıllar boyu süreli sözleşmeyle çalışan güvencesiz işçiler için yüzde 8 artı kadrolu statü (bütün sosyal yardımlarla beraber) şeklinde oldu. Çok yoğun tartışmalardan sonra sözleşme çoğunluk isteğine göre sonuçlandı.

Eğer SATAWU güvencesiz personeli örgütlemek için uzman alsaydı aynı sonuçlara ulaşamayabilirdi. Ek çalışan almak örgütlenmek için her zaman en iyi yol değildir.

Patricia Peterson

ITF üyesi, Güney Afrika

SENDİKA YAPILARI VE KAYNAKLARI

- * *Sendika yöneticileri, üyeleri ve çalışanları örgütlenme planlarınızdan haberdar mı ve bu planlara dahil edildi mi?*
- * *Bize örgütlenme yetkisi veren karar alma yapıları neler?*
- * *Örgütlenme için hangi kaynakların elimizin altında olduğu açık mı?*

Kendilerine örgütlenme görevi verilen sendika çalışanları örgütlenme sürecinde önemli bir rol oynar. Profesyonel çalışanlar işçi katılımını canlandırmamıza yardım edebilirler. Bir çok örgütlenme kampanyası için en azından bir çalışanın işi koordine etmesi önemlidir. Bir örgütlenme uzmanı ya da küçük bir gönüllü grubu geniş bir işçi grubunun talepleriyle başa çıkamaz.

Bir kampanyada yetersiz sayıda insan çalışıyorsa, kestirmeye sapma eğiliminde oluruz, örneğin işçilerle iletişime geçmek için yazılı materyallere güvenmek gibi. Ya geniş işçi gruplarını örgütlemek için yeterli sayıda personel ayırmalıyız ya da az sayıda işçi grubunu örgütlemeye bağlı kalmalıyız.

Bazen sendika tüzükleri ya da sendika karar alma yapıları yeni işçileri örgütlememize izin verecek şekilde değiştirilmelidir. Yeni işçiler için yeni bir sendika ya da örgüt oluşturulmasına ihtiyaç duyulabilir.

- * *Sendika, katılım düzeyini yükselten üyelerde ve yöneticilerde bir artışı karşılamaya hazır mı?*
- * *Hangi sendika üyeleri, aktivistleri ya da yöneticileri örgütlenmeye yardım etmeye istekli?*
- * *Örgütlenmeye hazır sendikasız işçiler var mı?*
- * *Bize yardımcı olabilecek halk örgütleri ya da başka sendikalar var mı?*

Bir kere nerede örgütlenme çalışması yapmak istediğimize karar verdik mi, bize yardımcı olacak ne gibi kaynakların mevcut olduğuna ve bu kaynakları ne kadar süreyle devam ettirebileceğimize dair dürüst tartışmalar yapmamız gerekir.



Bu bölüme eşlik eden
'Sendika Yapıları ve
Kaynakları' başlıklı

PowerPoint modülü nerede
örgütlenmek istediğinize karar verme
konusunda ek bilgiler içeriyor.
Örgütlenme için daha geniş halk
desteğini almakla ilgili bir tartışma da
mevcut.

Sendikanızın mevcut durumda
örgütlenme için hangi kaynaklara
sahip olduğunu ve ne gibi ek
kaynaklara ihtiyaç olduğunu
belirlemenize yardımcı olacak bir
aktivite de var.

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

ENDÜSTRİ ARAŞTIRMASI

İşverenin ya da karar alıcının kim olduğunu tespit etmemiz gerekiyor. Bu, çalışma koşullarında fark yaratabilecek kişi ya da kurumdur. Bu kişi ya da kuruma baskı yapmamız gerekecektir. Genelde bu doğrudan işveren olur. Bazı zamanlarda bir kamu kuruluşu olacaktır. Doğrudan işveren taşeron firma olsa da karar alıcı taşeron firmayı tutan ana firma olabilir.

Doğrudan işverenin olmadığı durumlarda, bir karar alıcıyı, çalışma koşulları üzerinde kontrol sahibi olduğunu kabul etmeye zorlamamız gerekebilir. Hatta bir kamu kuruluşunu işçilerin işvereni olmaya zorlayabiliriz.

*** İşveren veya karar alıcı hakkında ne biliyoruz?**

*** Kararları kim kontrol ediyor?**

*** Kar nereden geliyor?**

Birbirimizden öğrenelim

Avustralya Taşımacılık İşçileri Sendikası (TWU) neredeyse bir asır boyunca kendi hesabına çalışan işçileri temsil etti.

Ulusal sendikanın üye sayısının yaklaşık yüzde otuzu kendi araçlarında çalışan şoförlerdir.

Sendika başarılı bir biçimde karar alıcıları hedefleyerek eyalet hükümetinin düzenleyici çerçevesinde yer almayı başardı. Sendika hem perakende satıcıları hem de taşeronla çalışan firmaları sendika gözetimine ve adalet önünde hesapverebilir olmaya mecbur etti.

TWU'nun araştırması gösterdi ki Avustralya perakende satış sektörü ciddi oranda bir güce sahip. Firmalar fiyatların ve büyük taşımacılık

operatörleriyle birlikte teslimat zamanlarının ne olacağını etkin bir biçimde dikte ediyor.

TWU 'Güvenli Ücretler' teması altında örgütlenme çalışması yaptı. Şoförler ve halk açısından düşük ücretler ve güvenlik sorunları arasındaki bağlantıyı ispatlayabildi. 3,000 delege resmi sendika eğitiminden geçti. Kendi araçlarında çalışan şoförler köprüleri bloke ederek, Meclise giden 'yavaş git' konvoyu düzenleyerek, siyasetçilerin, akademisyenlerin ve halkın desteğini almak için lobi çalışması yaparak başarıya ulaştılar.

Sarah Kain ve Michael Rawling
Avustralya Endüstriyel İlişkiler Dergisi,
Sayı 51:3

*** Karar alıcı bir devlet kurumu ise bu kurum için hangi seçmen grupları önemli?**

İşveren ya da karar alıcıya etki etmek için onlar için önemli olan kurum ve örgütleri bilmemiz gerekir. Bu kurum ve örgütler hakkında bilgi toplamanız gerekecektir.

Bir kez bu bilgiyi topladıktan sonra işveren üzerinde nasıl baskı kurabileceğimiz hakkında daha iyi bir fikre sahip olmuş olacağız. İlgili

işçilerden oluşan bir araştırma komitesi kurmak isteyebiliriz.

Çoğu zaman sendikalar işverene baskı kurmak için işverenle sadece doğrudan ilişkilerini kullanacaklardır. Gerçekte ise işveren, sendikadan çok daha fazla önemseydiği bağlantılara sahiptir. Özellikle de sendikalı işçilerin yerine yenilerinin kolaylıkla geçirilebildiği durumlarda.

İşveren açısından en önemli ilişkiler bizim stratejimiz açısından en önemli olanlar olacaktır. Mevcut

İŞVERENİN ÖNEMLİ İLİŞKİLERİ HAKKINDA NE BİLİYORUZ?



Birbirimizden öğrenelim

ABD'deki en büyük iki okul otobüsü firması İngiltere kökenli çok uluslu şirketlerdir. Biz örgütlenmemizi en büyük firma olan FirstGroup'da yoğunlaştırmaya karar verdik. ITF'ye ulaştık ve İngiltere'deki otobüs şoförleri sendikası Unite'la derhal bağlantıya geçirildik.

FirstGroup bünyesinde çalışanların yüzde doksanı tipik olarak Unite üyesi. ABD'de o dönemde bizim üye sayımız çok düşüktü. Ne zaman şoförler bir sendikal çalışma yapsa firma onları tehdit ediyor ya da işi bırakıyordu.

ABD'deki otobüs şoförleri ve İngiltere'deki otobüs şoförleri arasında doğrudan bağlantı sağlamayı başardık. Her iki grup da işçilere yapılan muamele ve koşullar arasındaki fark karşısında şok oldu.

İngiltere'deki işçilerin çoğu firmada kendi hisselerine sahipti ve bazı kurumsal yatırımcılarla birlikte işçilerin

örgütlenme hakkını içeren bir insan hakları politikasıyla ilgili hissedar önergesi sundu.

Unite şoförlerimizin İngiliz parlamenterler, hissedarlar ve medyayı anlamalarına ve onlarla bağlantıya geçmelerine yardımcı oldu. Birlikte bu önemli kurumları FirstGroup'u yeni politikalar uygulamaya ikna etmek için kullanmayı başardık.

Başladığımız zaman FirstGroup'da yaklaşık 1,200 üyeyi temsil ediyorduk. Bugün neredeyse FirstGroup'da 35,000 şoförü temsil ediyoruz. İngiltere ve ABD'de çalışanlara yapılan muamele arasındaki farkları görmek bizim çocukları daha fazla çalışma konusunda gerçekten motive etti. Böylece Firstgroup ile gerçek bir çalışma ilişkisine sahip olduğumuz seviyeye gelebildik. Unite ve ITF sayesinde bunun mümkün olduğunu gördük.

Tammy Edwards

ITF üyesi, ABD

Birbirimizden öğrenelim

ITF Elverişli Limanlar (POC) veri tabanı liman işçileri sendikalarının uluslararası alanda limanlar, terminal operatörleri ve onların akraba şirketleri ile ilgili araştırmaları paylaşmak için kurulmuş bir bilgi toplama ve örgütlenme aracıdır.

Bu araştırma uluslararası elverişli limanlar kampanyası boyunca, üye sendikaların örgütlenme ve kampanya çalışmalarını tespit etmek ve desteklemek için kullanılmaktadır.

ITF Liman İşçileri Seksiyonu

kar ve gelecekteki kar durumunu ilgilendiren ilişkilere bakın. Eğer seçilmiş bir karar alıcınız varsa mevcut ve gelecekteki oy durumuyla ilgili ilişkilere bakın. İşverene nasıl baskı kurulacağına dair daha derinlemesine bilgi için ITF Stratejik Kampanya Kılavuzu'na başvurmak isteyeceksiniz.

İşveren veya karar alıcının yanı sıra faaliyet gösterdikleri endüstriyi de kavramamız gerekir.

-
- * **Temel rakipler kimler?**
 - * **İşveren küresel teslimat zincirinin neresine oturuyor? İşverenin hassas olduğu önemli aktarma merkezleri veya taşımacılık operatörleri var mı?**
 - * **İşveren veya karar alıcı endüstrideki diğer işveren ve karar alıcılarla nasıl karşılaştırılabilir?**
-

Dünyadaki taşımacılık işçilerinin çoğunluğu enformel işçilerdir ve enformel çalışma küresel ekonominin gittikçe daha da büyüyen bir parçasıdır. Enformel işçiler formel veya standart bir iş ilişkisi olmayan işçilerdir. Korumasız, güvencesiz, kısa dönemli sözleşmeli, taşeron veya sözleşmeli işçiler olarak adlandırılabilirler. Enformel işçiler kendi hesabına çalışıyor olabilir ya da kendi hesabına çalışıyor gibi gözükebilirler. Başka işçi çalıştırabilir, ama bu işçilerin çalışması üstünde ya da karlar üstünde kontrol sahibi olmayabilirler. Bizim anladığımız şekliyle bir işleri olmayabilir , ama bu, çalışmıyor oldukları anlamına gelmez.

Enformel işçilere taşımacılığın bütün sektörlerinde rastlarız. Denizci, taşeron liman işçisi, taksi veya otobüs şoförü, ücretini komisyon şeklinde alan uçuş görevlisi, demiryolundaki bilet kesme görevlisi, bahşişlerle hayatını kazanan havaalanındaki hamal, kamyon sahibi şoför olabilir. Normal işçilerle yanyana çalışan kısa dönemli sözleşmeli işçi olabilirler.

Endüstriyi anlamak sendika üyelerini örgütlenme çalışmasına

yardımcı olma konusunda motive edebilir. Sendika üyelerinin kendi katılım eksiklerinin sendikanın yapabileceği iyileşmeleri azaltacağını anlamaları gerekir.

Eğer sendikasız işçileri örgütlüyorsanız

* **Geçtiğimiz beş yılda, sendikasız işyerleri sendika üyelerini nasıl etkiledi?**

* **Gelecek beş yılda, sendikasız işyerleri sendika üyelerini nasıl etkileyecek?**

Sendika temsili olan işçileri örgütlüyorsanız:

* **Geçtiğimiz beş yılda, işçilerin sendikaya katılım eksikliği bütün işçiler açısından çalışma koşullarını nasıl etkiledi?**

* **Gelecek beş yılda, işçilerin sendikaya katılım eksikliği bütün işçiler açısından çalışma koşullarını nasıl etkileyecek?**



Bu bölüme eşlik eden 'Endüstri Araştırması' başlıklı PowerPoint modülü işverenin önemli ilişkileri hakkındaki bilgileri analiz etmenize ve bir araştırma planı yapmanıza yardımcı olacak iki aktivite içeriyor.

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

TAHMINİ

HEDEFLER VE

ÇALIŞMA PLANLARI

Tahmini hedeflerinizi belirlemeye başlamadan önce işverenin veya karar alıcının kim olduğunu ve yaklaşık olarak kaç işçi örgütleyeceğinizi bilmelisiniz. **Tahmini hedefler ulaşmamız gereken işçi katılım düzeyini ölçmeye yarayan belirli yüzde ve sayılardır.**

Eğer kendi dışımızda, bizim belirleyemediğimiz tarihler ve sınırlar varsa (örneğin toplu iş sözleşmesi görüşmeleri veya bir özelleştirme tehdidi gibi) sendikanın erkenden örgütlenme çalışmasına başlaması esastır. Çoğu zaman örgütlenme çalışmasını erteler,

sonra da işçilere ihtiyacımız olduğu zaman yeterince katılım göstermedikleri için onları suçlarız.

Örgütlenme amacınıza uygun olarak, işçi katılımını sağlayacak dört tahmini hedefinizin neler olması gerektiğini düşünüyorsunuz?

%__ işçi isimleri ve iletişim bilgileri

%__ 48 saat içerisinde birebir ulaşılması mümkün olan kişiler

%__ sendika hakkında temel bilgi sahibi olanlar

%__ açıktan destek sunmaya gönüllü olanlar

DÖRT ÖNEMLİ TAHMİNİ HEDEF

Tahmini hedefler işverenle yüzyüze gelmeden önce ulaşmak istediğimiz işçi katılım düzeyleridir.

%

isim ve iletişim bilgileri

%

48 saat içinde birebir görüşme

%

sendika hakkında temel bilgi sahibi

%

açıkça destek göstermeye istekli

TAHMİNİ HEDEFLER VE ÇALIŞMA PLANLARI

Tahmini hedeflerimize yaklaştıkça, sahte bir güvenlik duygusuna kapılabiliriz. İşçi katılımının yüksek olduğu yerlerdeki ve vardiyalardaki işçiler, diğer işçilerin neyle karşı karşıya olduğunun farkında olmayabilirler. Bazı işçi grupları hala sendikayla bağlantıya geçmekten korkuyor olabilir ya da sendika hakkında yeterli bilgiye sahip olmayabilir. Sendika bu işçilerle iletişimde olmadığı için onları gözden kaçırabilir. İşveren sendikanın gücünü hafife aldığı için şimdilik sendika karşıtı kampanyasını başlatmayı bekletiyor olabilir.

Sendika taraftarları doğal olarak işçilerin katılımının belli bir hızda yükseleceği beklentisinde olacaklardır. Ancak genelde işverenin baskısı arttıkça işçiler de sendikaya katılım düzeylerini azaltırlar.

Planlama örgütlenmenin önemli bir bileşenidir. Planlamanın pek çok faydası vardır. Planlama kolektifi inşa etmemize yardımcı olur ve bizi birbirimize karşı sorumlu kılar. Herkesin neyi ne zaman yaptığını

bilmemiz gerekiyor ki çalışmalarımızı koordine edebilelim. Eğer planlama yapmazsak sadece anlık tepkiler vermekle kalırız. Planlama olmadan strateji de olmaz. Planlama zaman ve çaba gerektirir. Bize hem zayıf hem güçlü yanlarımızı gösterir. Uygulanamayan plan ise işe yaramamış bir plandır.

Sendikamızda ve işyerlerimizde örgütlenmemize yardımcı olacak becerilere sahip kişileri bulmamız gerekir. Tek başına örgütlenme çalışması yapamayız. Yetki devrinde bulunmak yeni liderler yetiştirmemize ve çalışmalara yeni fikir ve enerji katmamıza yardımcı olur. Bazen yetki devretmek için gerekli planlama ve çalışmanın fazla oluşuna direnç gösteririz, ama yetki devrinde bulunmazsak örgütlenme çalışması yapmıyoruz demektir.

*** Örgütlenmeye yardımcı olacak ne gibi becerileriniz var?**

*** Bize kim yardımcı olabilir? Bu kişileri örgütlenmeye nasıl katabiliriz?**

PLANLAMA SÜRECİ

Görevler	Sorumlu kim olacak?	Kime ne zaman rapor verecekler?

3 AYLIK ÖRNEK ÇALIŞMA PLANI

Görevler	Sorumlu kim olacak?	Kime ne zaman rapor verecekler?
Listeleme İletişim bilgileriyle beraber bağlantıda olduğumuz işçilerin Excel listesini oluştur	Richard	1 Mart'ta Sangam'a bir liste ver, bir kopyasını Sharon'a gönder
İşçi ağları 30 sendikasız işçiyle düzenli olarak iletişimi sürdür	Sangam (her biri 5'le 7 arası işçi almayı kabul etmiş tüm katılımcıların yardımıyla)	2 haftada bir, Sharon'a detaylı yazılı rapor
Eğitim Sonraki üye toplantısında örgütlenmeyi tartışmak için zaman iste	Sharon	Sendika yetkilileri ve sendika eğitim komitesi

TAHMİNİ HEDEFLER VE ÇALIŞMA PLANLARI

Grup olarak bir planlama

süreci başlatabilmek için kendimize bir süre belirlememiz gerekecek. Bu bir hafta, üç ay ya da beş yıl olabilir. Yapılması gereken işleri listeleyin. Her iş için kimin sorumlu olacağına karar verin; ne zaman ve kime bu işlerin sonuçlarını rapor edeceklerine karar verin. Sorumlu kişinin bütün işi yapması gerekmiyor, ama bu kişi işin yapılması için diğerleriyle birlikte çalışmaktan sorumlu tutulmalı. Spesifik ve gerçekçi olun. Bir sonuç değerlendirme planı da yapın.

Bir sonraki adım bir takvim

yapmak olacak. Yine kendinize bir süre belirleyin. Sendikayla ilgili önemli günleri ve tatilleri işaretleyin. Daha sonra çalışma planınızdaki işleri ve bu işlerin bitmesi gereken tarihleri ekleyin ve takviminizi ona göre uyarlayın.

Planlamaya kimi dahil ederdiniz?

- * Seçilmiş yöneticiler
- * Sendika üyeleri
- * Sendikalı olmayan işçiler
- * Sendika personeli

Planlama yapmak için ne sıklıkta toplanacaksınız?

Birbirimizden öğrenelim

Her zaman için, herhangi bir şey olması durumunda eski liderlerin yerini alacak yedek liderlere ihtiyaç vardır. Ve örgütlenme süreci özelleştirme gibi sendikalarla ilgili konulara dair bilgileri içermelidir. Bütün yöneticiler sendikanın çıkarlarını temsil edebilmeli ve ulusal federasyonumuz Güney Afrika Sendikaları Kongresi (COSATU) gibi örgütlere yerel alanda dahil olabilmeliler.

Sendikayı temelden inşa etmek için yüzde 90 oranında üye yapmak zorundayız. Bu noktaya ulaşana kadar sendikayı inşa ettiğimize dair tam anlamıyla tatmin olmam.

Veronica Mesatywa

ITF üyesi, Güney Afrika



Bu bölüme eşlik eden 'Tahmini Hedefler ve Çalışma Planları' başlıklı PowerPoint modülü kendi tahmini hedeflerinizi, çalışma planınızı ve takviminizi oluşturmanıza yardımcı olacak aktiviteler içeriyor. Ayrıca görevlendirme ve planlama yapmayla ilgili ek bilgiler de mevcut.

TAHMİNİ HEDEFLER VE ÇALIŞMA PLANLARI

Birbirimizden öğrenelim

Afrika'nın İngilizce konuşulan bölgelerinde bir sendikanın yetkili olarak tanınması ve öyle kalabilmesi için, bir işyerinde çalışanların yüzde 50 artı 1'inin (salt çoğunluk) sendikaya üye olması gerekir. Şu anda yaptığımız şey işyerlerinde çalışanların yüzde 75'ini üye yapma konusunda sendikaları cesaretlendirmek. Böylece herhangi bir şey olduğu durumda sendika hala güvencede olacaktır. Bir çok sendika bundan memnundur çünkü hepimiz işverenlerin çok düzenbaz olabildiğini biliyoruz. İşverenler sendikaya üye olan işçileri ya işten çıkarırlar ya da yüzde 50 artı 1 (salt çoğunluk) oranını bozmak için bir yan firmaya transfer ederler.

Yasal yetki için başvuru yapmadan önce sendikalar işçileri yıldırma politikalarından korumak için üyelik formlarını gizli tutarlar. İşveren

farketmediği sürece üye yapmak daha kolaydır. Bu gizlilik dönemini uzatmak zorundayız.

Sadece İş Yasaları salt çoğunluğu kabul ediyor diye yüzde 50 artı 1 ile yetinmemeliyiz. İşçiler ve sendika için en iyi olanı yapmalıyız. Pek çok durumda sendika yetkiyi aldığı zaman daha fazla işçi sendikaya üye olur, çünkü işleri güvence altına alınır, kendilerini daha güvende hissederler. Ancak bu duruma güvenerek hareket edemeyiz. Bazen firmada değişiklikler olur - iki firmanın birleşmesi, firmanın el değiştirmesi ya da işyeri temsilcilerinin değişmesi gibi.

Yüzde 50 artı 1 üyeniz olduğu zaman anca size yetecek orana sahipsiniz; ama yüzde 75'e ulaştığınız zaman hızınızı yükseltirsiniz.

Anna Karume
ITF Sekreteryası

TAHMİNİ HEDEFLER VE ÇALIŞMA PLANLARI

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

SENDİKANIN YETKİ ALMASI

SENDIKANIN YETKİ ALMASI

Sendikanın yetki almayı başarması sendikalı olmayan işçilerin örgütlenmesinin bir parçasıdır.

Sendikalar bazen yasal çerçevelerin örgütlenme stratejilerini belirlemesine izin verirler. Yasal çerçevelerimizi anlamalı ama onların tuzağına düşmemeliyiz. Tahmini hedeflerimiz ve planlarımız kendi durumumuza göre belirlenmelidir, yasalara göre değil. İşçiler işveren baskıncı veya baskısıyla karşı karşıya kaldıkları zaman, genellikle yasanın izin verdiği asgari düzeyden çok daha yukarıda bir işçi katılımı düzeyine erişmemiz gerekecektir.

'Hindistan'da kayıtlı bir işçi sendikası her zaman toplam işçilerin yüzde onunda ya da yüz işçi arasında (hangisi daha az ise) örgütlü olmak durumundadır...' Bir kez sendika yüzde onluk üyelik oranını yakaladığı zaman işçi kuruluna kaydolabilir ya da işçi katılımıyla ilgili kendi tahmini hedeflerine ulaşana kadar bekleyip ondan sonra kurula kaydını yaptırabilir. Hindistan'da ayrıca işçilere örgütlenme hakkı veren

yasal güvenceler mevcuttur: örgütlenme özgürlüğü ve temel çalışma standartları. Yasalar güçlüdür ama gecikmeler çok yaygındır. İşçileri en iyi neyin koruyacağına dair dikkatlice düşünmemiz gerekir. Bazen sadece yasaya değil sendikada daha yüksek seviyede işçi katılımına ihtiyaç duyarız.

Arjantin'de yasa sendika delegesi olarak seçilen işçileri, iş sözleşmesinin feshine karşı korumaktadır. 400 işçi arasında sendikanın 5 delege seçme hakkı vardır. Seçilmiş delegelerin yasalar tarafından korunması bu kişilere işçi arkadaşlarıyla disiplin korkusu olmadan iletişime geçme olanağı verir. Bu örgütlenmeye yardımcı olabilir. Sorun şudur ki bu durum, işçilerin aktif katılımını engelleyebilir, çünkü işçiler esas işi beş aktif delegenin yapmasını beklerler. İdeal durum öncelikle örgütlenme için koyduğumuz tahmini hedeflere ulaşmak, ondan sonra delegeleri seçip kamusal alanda işverenin karşısına çıkma safhasına gelmektir.

Afrika'nın İngilizce konuşulan

bölgelerinde yasalar sendikalara bir işyerindeki işçilerin yüzde 50 artı birini üye yaptıkları zaman yetki vermektedir. Sendika salt çoğunluğun altına düşerse yetkisini kaybedebilir. Bazı sendikalar yetkiye başvurmadan önce yüzde 75 lik bir oranda üye yapmaya çalışırlar. Böylece özellikle üyelik yüzde 50 artı 1 eşiğine yaklaştığı zaman işverenin kuracağı baskıya karşı işçileri koruyabilirler.

Enformel veya güvencesiz işçiler iş yasaları kapsamına alınmamış olabilirler. Enformel sektörde örgütlenme yaptığımız zaman işçileri ve çalışma koşullarını etkileyen diğer yasaların farkında olmalıyız. Ayrıca çalışma koşullarında iyileştirmeler elde etmek için gerekli olan işçi katılım düzeyine göre kendi tahmini hedeflerimizi koymamız gerekecektir.

Sendika yetkisiyle ilgili yasal çerçeveyi ve örgütlenmenizi etkileyen diğer yasaları öğrenmeye zaman ayırın. İşçileri hem yasaların kendisini hem de örgütlenmek için yasaların nasıl kullanılacağını bilmeleri amacıyla eğitin.

Sendikanın yetki alması için asgari yasal gerekleri yerine getirdikten sonraki planınız nedir?

- *Sendikanın yetki alması için yasal adımları atmak*
- *Önce tahmini hedeflerimize ulaşmak, sonra yasal yetkiye başvurmak*

Neden?

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

HARİTALAMA

VE LİSTELEME

Haritalama çalışması işçilerin yerlerini tespit etmeye yarar.

Haritalama pek çok ölçekte yapılabilir: işyeri, firma, endüstri ölçeğinde; ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçeklerde. Haritalama sürdürülebilir sendika yapıları inşa etmemize yardımcı olur. Bu, devam eden ve hiç bitmeyecek bir süreçtir.

Haritalama için gerekli bilgiyi toplamak için işyerlerini ziyaret etmemiz, işverenden bilgi istememiz, Internete bakmamız ve sektörle ilgili yayınları ve

envanterleri okumamız gerekebilir.

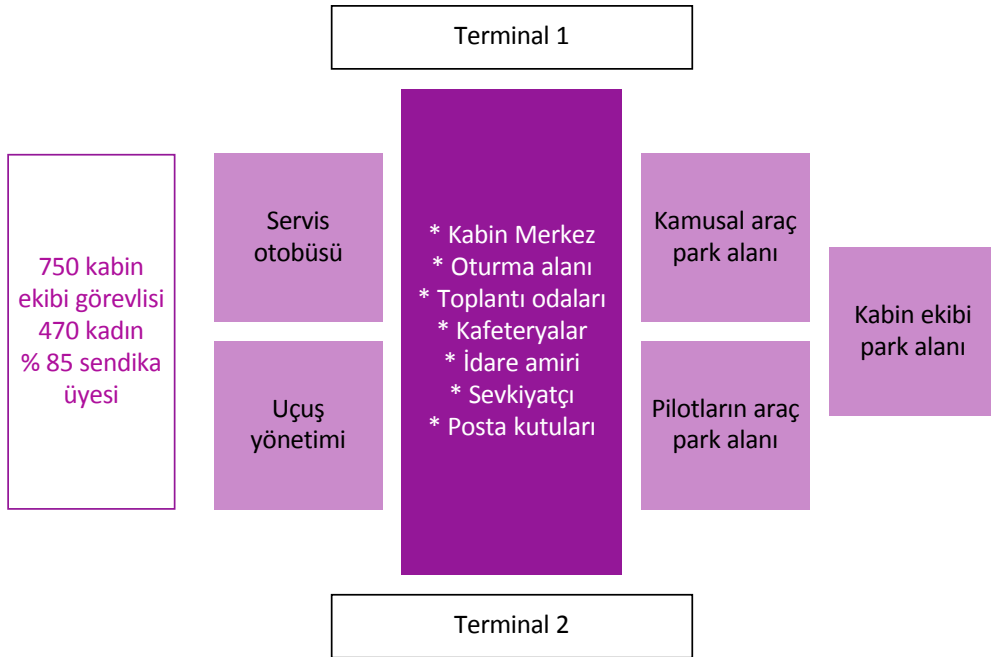
ITF, bölgesel ve uluslararası düzeyde hangi sendikaların örgütlenme yaptığınız firmadaki işçileri temsil ettiğine dair bilgileri size sunabilir.

Bir harita oluşturmak için öncelikle işçilerin bulunduğu yerin fiziksel bir krokisini çizin.

Yöneticilerin ofisleri, toplantı odaları, personel odaları, kafeteryalar, park alanları, dinlenme alanları, kısaca işçileri bulabileceğiniz neresi varsa, bu

HARİTALAMA ÖRNEĞİ

Ürdün Krallığı kabin ekibi



HARİTALAMA VE LİSTELEME

alanlarla ilgili zaten elinizde olan mevcut bilgileri haritaya yerleştirin. İşçilerin, taşeron işçilerin, geçici işçilerin, sendika üyelerinin ve liderlerinin, sendikalı olmayan işçilerin, işyerindeki diğer sendikaların, diğer ülke ve bölgelerdeki işyerlerinin sayılarını ve yerlerini ekleyin. Hangi bilgilerin eksik olduğunu ve bu bilgilere nasıl ulaşacağınızı birlikte tartışın.

İşçilerin listesini düzenli olarak

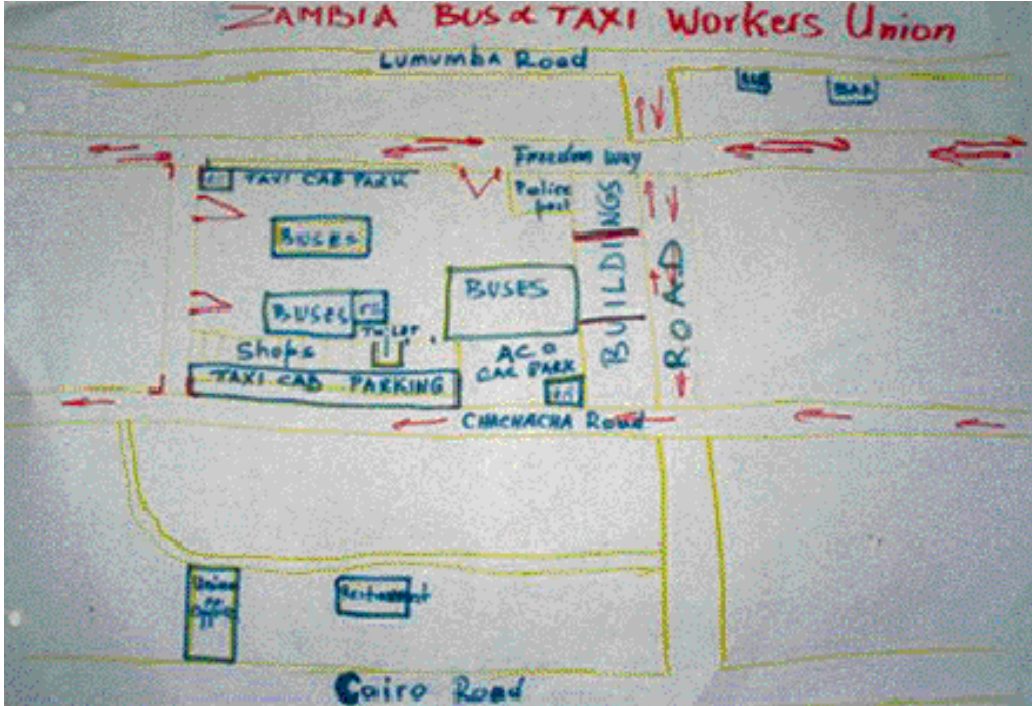
güncellememiz gerekecek. Önemli tahmini hedeflerimizden biri de listelemeye ilgilidir.

*** Listelemeye ilgili tahmini hedefinizin ne olması gerektiğini düşünüyorsunuz?**

Listeler işçilerin birbirleriyle olan ilişkileri ve bağlantıları hakkında bilgi verir. Kimin kimi tanıdığını, bir sorun yaşanınca

HARİTALAMA ÖRNEĞİ: OTOBÜS DEPOSU

Zambia Otobüs ve Taksi Çalışanları Sendikası



HARİTALAMA ÖRNEĞİ:

Doğu Afrika karayolları ve liman bağlantıları



HARİTALAMA VE LİSTELEME

işçilerin kime güvendiğini, kimin kiminle çalıştığını ve sendika etkinliklerine katılım düzeyini ortaya çıkarın.

Listelerinizi nerede tuttuğunuza dikkat edin. Aynı işin birden fazla kişi tarafından yapılmasını önlemek ve güvenliği arttırmak için, listeyi güncellemekten sorumlu bir kişi isteyeceksiniz.

Listeler aynı zamanda her işçinin sendikaya katılım derecesinin bir değerlendirmesini içerir.

Bu değerlendirmeler kişisel yargılara göre değil işçilerin eylemlerine göre yapılır.

Dedikoduya yer vermeyin. Başka işçilerin görmesini ya da duymasını istemediğiniz hiç bir şeyi listelerinize koymayı istemezsiniz.

Değerlendirmeler değişecektir. İşçiler örgütlenme süreci devam ederken sendikadaki katılım düzeylerini arttıracak ya da azaltacaklardır. Değerlendirmeler sürekli olarak güncellenmelidir.

Listeleme

Hangi bilgileri güncellemek istediğinizi belirleyin

- * İletişim detayları
- * İş kategorisi
- * Ana işveren
- * İstihdam statüsü
- * Geçici ve kalıcı sözleşmelerin koşulları
- * Vardiya/çalışma zamanı
- * Fiziksel iş yeri
- * Farklı işçi kategorilerinin kompozisyonu (örn. Yaş, toplumsal cinsiyet, toplumsal çıkar)
- * Sendika üyeliği/delege/aktivist
- * Sorunlar/kaygılar
- * Sendikaya dahil olma düzeyi – sendika etkinliklerine katılım

Değerlendirmeler kararsız ve tanımadığımız işçilere ağırlık vermemize yardımcı olur. Daha fazla işçi sendikaya katılmak istediğinde bağlantıda olmadığımız, bilinmeyen işçileri gözden kaçırmayın. Sendika taraftarlarıyla konuşuyor olmak, olduğumuzdan daha güçlü hissetmemizi sağlayabilir. Kesin rakamlar tutmak stratejimizi planlamak için kritik öneme sahiptir.

Listenizi oluştururken:

- * Hangi bilgileri kayıt altına almak isteyeceğiz?
- * Bilgiyi nasıl toplayacağız?
- * Listeyi nerede saklayacağız?
(Bilgisayarda mı, kişisel kartlarda mı, çizelgelerde mi?)
- * Listemizi nasıl güncelleyeceğiz?

SENDİKAYA KATILIMIN DEĞERLENDİRİLMESİ

0 YETERSİZ BİLGİ	Birebir görüşme henüz yok.
1 AÇIKÇA EVET	Devamlı katılıyor. Sendikaya açıkça destek veriyor ve nedenini belirtiyor.
2 KATILYOR	Bazen geliyor, ama düzenli bir şekilde değil ve her zaman alenen değil.
3 SENDİKA HAKKINDA KONUŞUYOR/KARARSIZ	Sendika hakkında konuşuyor ama kamusal aktivitelere katılmıyor. Sendikayla beraber olduğunu söyleyebilir ya da kararsız olduğunu belirtebilir.
4 AÇIKÇA HAYIR	Açıkça sendika karşıtı

HARİTALAMA VE LİSTELEME

AYLIK DEĞERLENDİRME RAKAMLARIYLA LİSTELEYİN

	# Oc.	# Şub	Kim kimi tanıyor?	5.6.2010 Havacılık Yasası Etkinliği	Cep telefonu/ Email	Yorumlar
Eva	3	1	Sylvia	Katıldı		Lima uçuşunda dinlenme süresi
Maria	0	4	Sylvia	Katıldı		Sendikanın geçmiş tarihi

DEĞERLENDİRME RAKAMLARI ÖRGÜTLENMEMİZİ ANALİZ ETMEMİZE YARDIMCI OLUR

Değerlendirme	Ocak	Şubat	Mart
0 Bilinmiyor	492	390	142
1 Açıkça aktif	2	20	42
2 Katılıyor	46	62	94
3 Kararsız	126	144	264
4 Hayır	116	156	220
Toplam	782	772	762

Birbirimizden öğrenelim

İşçilerle güçlü bağlar geliştirmeye alışkınız. Türkiye'de işçileri işyerlerinden çıkınca takip ediyoruz ve onlarla kahvelerde ya da evlerinde konuşuyoruz. Onlarla vakit geçiriyor, onları ve ailelelerini tanımaya çalışıyoruz. Firma işçileri işe götürmek için servis temin ediyor, bu nedenle servis araçlarını takip ediyoruz. Ayrıca şehirde işçilerin gitmesi muhtemel olan yerlere bakıyoruz. Örneğin yoğunluklu ticari bölgelere bakabiliyoruz.

Şoförlerin yüklerini boşaltmalarına yardımcı olabiliyoruz, kendimizi

tanıtıyor ve çalışma koşullarını tartışıyoruz. Bazen konuşmak istemiyorlar, bazen kabul ediyorlar.

Bir kere onları tanıdıktan sonra işçilerden ilgili üç ya da beş kişiyle beraber evlerinde bir toplantı düzenlemelerini istiyoruz.

Sendika üyelerimize firmalarda tanıdıkları olup olmadığını soruyoruz. Ve firma işçi alıyorsa işsiz sendika üyelerimizi o firmaya başvuru yapmaya yönlüyoruz.

Kenan Öztürk

ITF üyesi, Türkiye



Bu bölüme eşlik eden 'Haritalama ve Listeleme' başlıklı PowerPoint modülü

sizin harita ve liste oluşturmanıza yardımcı olacak aktiviteler içermektedir. Ayrıca kayıt tutma örnekleri ve örgütlenmenizde işçi değerlendirme göstergeleri kullanmanız için bir egzersiz de mevcuttur.

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

AĞAÇÇIKLAR

(İŞÇİ AĞLARI)

Ağaççıklar olarak bilinen işçi ağları küçüktür. Bu ağın içerisinde 5-7 işçiye bir iletişim sorumlusu düşer. İletişim iki kişi arasında, birebir yüzyüze görüşme yoluyla gerçekleşir. İşçi ağları işçi liderlerini ortaya çıkarmamıza, geliştirmemize ve bu liderleri ya da iletişim sorumlularını küçük ama önemli bir görev konusunda hesapverebilir kılmamıza yarar. Bu görev işçi

liderinin diğer işçilerle iletişim kurması görevidir.

İletişim sorumlularıyla koordinasyonu sağlamak, bağlantıda kalmak ve sorumlulara destek olmak için en azından bir kişiyi görevlendirmeniz gerekecek. Arjantin, Şili, Ekvator ve Peru'daki ITF üyesi sendikalar işçi ağlarına 'arbolitos', yani ağaççık adını vermektedir. Bu isim bize işçi

Birbirimizden öğrenelim

Ürdün Hava Yolları'ndaki uçuş görevlileri örgütlenmeye karar verdikleri zaman, yüzyüze ilişkinin tek yol olduğunu biliyorduk. Sendika, kabin ekibinin posta kutularına bilgilendirme malzemesi ve üyelik formları koymuş ancak bunların hepsinin çöpe atıldığını farketmişti. Kabin ekibinin çoğu hiç bir şeyin değişmeyeceğine emindi.

İlk örgütlenme komitesi toplantısına sadece bir kişi geldi, sonrakine iki kişi, en sonunda da altı. Altı kabin ekibi görevlisi uçuş görevlilerine sessizce ve bireysel olarak yaklaşmaya başladılar: Çoğunlukla uçakta yiyeceklerin hazırlandığı bölümde, bunun yanı sıra uçuştan hemen önce, uçağa götürecek otobüsü beklerken, ve uçuş öncesi ve sonrası kabin ekibi merkezinde. Tek bir

kişiyle konuşmak için genelde bir saat harcadık. Arkadaşlarımızdan arkadaşlarıyla konuşmalarını rica ettik. Hız kazandıkça konuştuğumuz kişilerin mesai arkadaşlarıyla konuşmak için izin günleri ayarladık. 750 kişiye ulaşmak için gerekli katılımı sağlamak, üç ay boyunca çok sıkı bir çalışma gerektirdi. Kabin ekiplerinin yüzde 30'u Ürdünlü değil; onları kattığımızdan emin olmak için ekstra çaba harcadık.

Yönetime gittiğimiz zaman kazanmak için gerekli desteğe sahiptik. Sonuçta firmanın yeni çalışanlar için hazırlık programında yeni uçuş görevlileriyle 45 dakika boyunca konuşma hakkı elde etmek için müzakere ettik.

Sawsan Ibrahim
ITF üyesi, Ürdün

AĞAÇCIKLAR (İŞÇİ AĞLARI)

ağlarının tıpkı ağaçlar gibi büyümek için emek verilmesine ve sabra ihtiyaç duyduğunu hatırlatıyor. Ağaçların çok fazla dalı vardır ve sürekli olarak budanmaya ihtiyaç duyarlar. Bodur ağaçlar zamanla büyürler.

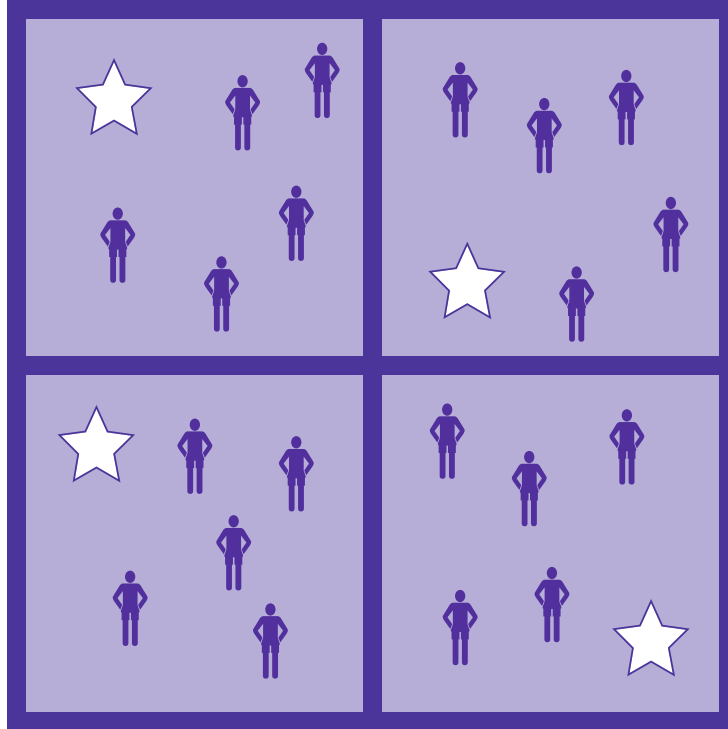
Sendikalı işyerlerinde işçilerin çoğunluğunu sendikaya karşı olan işçiler ya da sendika aktivisti işçiler oluşturmazlar. Ulaşmamız gereken sendikaya kayıtsız kalan işçilerdir.

İşçilerle iletişime girmek için sendikaların kullandığı pek çok

yöntem vardır: haber bültenleri, bildiriler, websiteleri, elektronik posta mesajları, cep telefonu mesajları, ağlar, sosyal medya, toplantılar ve birebir yüzyüze görüşme. **İşçilerin sendika hakkında bilgi sahibi olmadığı ya da korktuğu durumlarda en etkili yöntem birebir görüşmedir.**

** Ağaçcıklar için tahmini hedefinizin ne olması gerektiğini düşünüyorsunuz?*

5 İLA 7 İŞÇİYE BİR İLETİŞİM SORUMLUSU



İşçi ağlarını oluşturmak için işçileri ev adreslerine, posta kodlarına, çalışma ekiplerine, kimlerin kendilerini tanıdığına, çalıştıkları yere, evden işe nasıl gidip geldiklerine, vardiyalarına ve yaptıkları işin niteliğine göre ayırabiliriz.

İşçi ağları işçilerle birebir görüşmemizi güçlendirir ve yapılandırır. 5 ila 7 işçiden oluşan gruplarla sürekli bağlantıda kalacak iletişim sorumlularına ihtiyacımız olacak. Eğer işçi ağımız yeteri kadar genişse, iletişim sorumlularıyla bağlantıyı sağlayacak koordinatörlere ihtiyacımız olacak.

Dört tahmini hedefimizden biri işçi ağları içindir.

% ___ 48 saat içinde birebir görüşme

Diyelim ki sendika düşmanı bir iş ortamı yok. Ama sendikada aktif çalışacak işçilerin sayısını arttırmak istiyorsunuz (belki çok zorlu geçecek toplu iş sözleşmesi görüşmelerine hazırlanmak için ya da işçilerin eyleme geçmesini gerektirecek bir sorun nedeniyle). O halde işçi ağlarımız için tahmini hedefler belirlemeniz gerekecektir.

Birbirimizden öğrenelim

Ağaççıklar (küçük ağaçlar), Güney Amerika sendikaları tarafından, beş işçiye bir örgütleyicinin düştüğü, birebir iletişimi içeren bir örgütlenme ağı sistemini tarif etmek için geliştirilmiştir.

Ağaççıklar, işçi iletişim ağlarının tıpkı ağaçlar gibi sürekli olarak çapalanması, büyütülmesi ve gübrelenmesi gerektiğini vurgular.

Dina Feller

ITF üyesi, Arjantin

AĞAÇÇIKLAR (İŞÇİ AĞLARI)

İşçilerden, iş arkadaşlarından oluşan küçük bir grupla iletişim kurmalarını istemek basit ve net bir liderlik görevidir. İleride bu 'iletişim sorumluları' sendikada başka liderlik rolleri üstlenebilirler: görev dağıtmak, işyeri temsilcisi olmak, işçi konseyi üyesi olmak gibi. Ancak başlangıçta işçilerden düşük yoğunlukta sorumluluk alarak sendikal çalışmaya katılmalarını sağlayın.

Hesapverebilirlik hayati önemdedir. Bütün iletişim

sorumlularından düzenli rapor almak isteyeceksiniz. Kendileriyle görüşülen ya da bir etkinliğe katılmaları istenen işçilerin sayısını çıkartın. Bu bilgiyi ve işçilerin ne söylediğini kayıt altına alın. Listelerinizi oluşturmak için bu bilgiyi kullanın. Doğru mesajın iletildiğinden emin olmak için sık sık kontroller yapın.

Büyük eylemler ve etkinlikler sonrasında iletişim sorumlularınızdan işçilerin görüşlerini almalarını isteyin. Eylemlere katılmayan

5'le 7
arası işçiyle
bağlantıda
kalacak **iletişim**
sorumlularına
ihtiyacımız
olacak.

Ağaççığımız
yeterince
büyükse iletişim
sorumlularıyla
bağlantıda
kalacak
koordinatörlere
de ihtiyacımız
olacak.

AĞAÇCIKLAR (İŞÇİ AĞLARI)

işçilere neden katılmadıklarını sorun. Eylemlere katılan işçilerin yaptıkları katkının önemini iletişim sorumluları tarafından vurgulandığından emin olun.

Eğer bir iletişim sorumlusu sorumlu olduğu işçilerle konuşmuyorsa, bu işte başkasını görevlendirin ya da başka biri bu iş için öne çıkana kadar işi askıya alın.

Eğer bir iletişim sorumlusu işçilerle konuşuyorsa, ona destek olun, yaptığı işi takdir edin ve kendisine eğitim olanakları sunun.

Aşağıda biri iletişim sorumlusu tarafından, diğeri koordinatörler tarafından doldurulacak iki örnek form bulacaksınız (*aşağıda ve sonraki sayfada*).

Eğer işçi ağlarını gizli tutmak zorunda kalırsanız her iletişim sorumlusu sadece güvendiği işçilerle ve bir örgütleyici ile bağlantıda kalabilir. İşçi ağlarını daha bile küçük ve gizli tutmanız gerekebilir. 5-7 işçi yerine 2-3 işçi örneğin. Örgütleyici tercihen firma için çalışmayan ve dolayısıyla baskıya

Konuştukları 5 ila 7 işçi için İLETİŞİM SORUMLULARI tarafından doldurulacak

İletişim detayları	Görevler
İsim:	Anket tamamlandı mı: E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>
Bağlantıya geçilen ilk tarih:	<i>Tarih:</i> Konuşmak için benimle görüştü mü: E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>
İşin yapıldığı yer ve işin cinsi:	<i>Tarih:</i> Başkalarıyla konuşacak mı? E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>
Çalışma saatleri:	<i>Tarih:</i> Kimlerle konuşmuş?
Kaygılar ve yorumlar:	Bir görevi yerine getirememesine sunduğu gerekçe:

AĞAÇCIKLAR (İŞÇİ AĞLARI)

maruz kalmayan, güvenilir bir kişi olmalıdır. Sadece örgütleyici hangi işçilerin sendikayı desteklediğini bilmelidir.

İşçiler işverenin baskısına maruz kaldığı zaman iletişim sorumluları açıkça sendika hakkında konuşmak zorunda değildirler. İşçi ağları sosyal ilişkileri güçlendirmek ve çalışma koşullarını tartışmak veya ilgi çeken herhangi bir konuyu konuşmak için kullanılabilirler.

İletişim sorumlusu ve

koordinatör olabilecek kişileri, örgütlenme çalışmasını yürütecek işçileri belirlememiz gerekiyor.

Liderlerin en fazla öne çıkan kişiler ya da sendikayı en fazla destekleyen kişiler olması gerekmiyor.

Liderleri ortaya çıkarmak için iki kolay adım vardır:

1) *İşçilere işyerinde bir sorunla karşılaştıklarında kime güvendiklerini ve sosyal etkinlikleri kimin düzenlediğini sorun.*

2) *İşçilerden küçük işler yapmalarını*

Her bir iletişim sorumlusu için KOORDİNATÖRLER tarafından doldurulacak

İletişim sorumlusunun iletişim bilgileri	İletişim sorumlusunun görevleri
İletişim sorumlusunun ismi:	Toplam verilen anket sayısı
.....	<i>Tarih:</i>
Aramak için en uygun zaman:
.....	Toplam tamamlanan anket sayısı:
Kaygılar ve yorumlar:	<i>Tarih:</i>
.....
.....	İletişim sorumlusunun birebir görüştüğü işçi toplamı:
.....
.....	Bir görevi yerine getirmemesi için sunduğu gerekçe:
.....

isteyin ve bu işleri tamamlayan kişilerle biraz vakit geçirin.

İşçi ağları yeterince temsil edilmeyen işçileri hedeflemek ve onların katılımını arttırmak için kullanılabilir. Yaşa, çalışma yerine veya alanına, vardiyaya, iş tipine, dile, kültüre ve toplumsal cinsiyete göre sendikada yeterince temsil edilmeyen işçi gruplarını belirleyin. İşçilerin kendi dillerinde konuşabilecek ve kendi kültürel yapılarına aşına olan iletişim sorumluları görevlendirmeyi planlayın.

İşçi ağları sendika yapılarını ve işyeri liderlerini desteklemek için vardır; onların yerine geçmez. İşyeri temsilcileri ve sendika liderleri işçi ağlarını belirler, eğitir ve destekler. Diğer işçilerle iletişime geçmek normalde işyeri temsilcisinin görevidir. İşçi ağları işyeri temsilcilerine yardımcı olabilir.

Ağaççıkları yaratmak için:

- * Sendikanızın işyeri liderliği yapısını düşünün. İşçi ağları oluşturmak için bu liderleri nasıl sürece dahil edeceğiz?*
- * Kaç tane iletişim sorumlusuna*

ihtiyacımız olacak? Şu anda kaç tane sorumlumuz var? İletişim sorumlularının yaptığı işi koordine edecek kişiye ihtiyacımız var mı?

- * Bu kişileri nasıl görevlendireceğiz, eğiteceğiz ve destek vereceğiz?*
- * Ne tür bilgi toplamamız gerekecek ve nasıl kayıt tutacağız?*
- * Bu ağı oluştururken ne gibi sorunlar ortaya çıkabilir? Bu sorunları nasıl aşacağız?*

Sendikaya kayıtsız kalan ve sendikalaşmaktan korkan işçilerle konuşurken hatırlanacak en önemli nokta konuşmak yerine dinleme gereğidir. Örgütleyici zamanının yüzde 80'ini dinlemeye, yüzde 20'sini konuşmaya ayırmalıdır. Eğer bir sorunun yanıtını bilmiyorsanız, o kişiye yanıtı öğrenip geri döneceğinizi söyleyin.

İşçiler işten atılmaktan, işverenin misillemesine ve şiddetine maruz kalmaktan korktukları zaman onları iyice dinlemeniz gerektiğini hatırlayın. Sadece kulak vermek, destek ve dayanışma sunmak en önemli şeylerdir. İşçiler ne kadar ve ne zaman risk alacaklarına kendileri

AĞAÇCIKLAR (İŞÇİ AĞLARI)

Birbirimizden öğrenelim

Birebir iletişim genç işçileri aramıza almanın anahtarıdır.

Marco Steinborn

ITF üyesi, Almanya

karar vereceklerdir. Büyük olasılıkla risk alma dereceleri zaman ve koşullara göre değişecektir.

İşçilere, çalışma koşullarından, kendilerinden ve değişim

olanaklarından konuşmalarını

sağlayacak ucu açık sorular sorun.

İşçilerin sendikaya katılım yoğunluğunu arttıracak küçük işler yapıp yapamayacaklarını, sizinle daha sık görüşmeye açık olup olmadıklarını ya da sizin görüşebileceğiniz başka bir işçi tanıyıp tanımadıklarını sorun. İşçi 'hayır' diyorsa onunla tartışmaya girmeyin ya da onu ikna etmeye çalışmayın. İşçilerin kendi kaygı duydukları konulara yoğunlaşmalarını istiyorsunuz, sendikaya üye olmanın niye bu kadar zor olduğuna dair nedenlere değil.

İşçiler sendikalara pek çok değişik nedenden üye olurlar. Siz kendiniz neden sendikaya üye olduğunuzun hikayesini

anlatabilirsiniz. Çalışanların daha önce sosyal etkinliklere ya da başka bir sendikaya katılıp katılmadığını sorun, bu deneyimin onlar için ne ifade ettiğini ortaya çıkarın. Daha

önce hiç bir şeyleri değiştirmek istediler mi? İşçiler açısından koşulların iyileştirilmesi için nelere ihtiyaç olduğuna dair bir vizyonları var mı? Karşılıklı paylaşım ilişkilerimizi derinleştirir.

İşçiler, işverenin, medyanın, hatta belki de arkadaşları ve ailelerinin söylediklerinden daha çok sendikadan aldıkları bilgiye güvenir hale gelmelidir. İşçi ağları birbirimizle kurduğumuz bağları güçlendirir ve bu güçlü bağların sendika yapısının temelini oturmasını sağlar. İşçilerin birbirine güveni arttıkça örgütlenmek de kolaylaşır.

İşveren büyük olasılıkla işçilere karşı eyleme geçecek ya da yanlış bilgi yayacaktır. İşverenin sendika karşıtı kampanyasını çabuk ve etkin bir biçimde geri piskürtmeliyiz. İşçilerin yüzde 75'ine kısa bir sürede ulaşmamızı sağlayacak şekilde sistematik bir şekilde örgütlenmiş birebir iletişim hayati öneme sahiptir.

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

ÖRGÜTLENME KOMİTELERİ

Örgütlenme komitesi kurmak için pek çok neden vardır. Örgütlenme komiteleri yapılacak işlerin dağıtılmasına, lider yetiştirmeye, ve bağlılık ve sahiplenme duygularının artmasına yardımcı olur. Birbirimize karşı sorumlu/hesapverebilir olmamızı sağlar. Bütün sendika karar alma yapılarının çerçevesi içinde örgütlenme komitesi, örgütlenme stratejisi ve çalışma planlarıyla ilgili günlük kararları verir.

Birbirimizden öğrenelim

Sendikalar işyerindeki erkek ve kadınlarla eşit derecede meşgul olmalılar. Benim fikrime göre kadın ya da genç işçileri temsil etmeyen bir sendika görevinin sadece yarısını yapıyordur.

Kalthoum Barkallah

ITF üyesi, Tunus

ÖRGÜTLENME KOMİTESİ

Genelde üstüne aldığı görevi tamamlayan çalışkan kişiler. Ağaççıkları ya da iletişim ağındaki iletişim sorumlularını ve destek veren önemli sendika liderlerini kapsar.

Her zaman üstüne aldığı görevi tamamlayan çalışkan kişiler

Her zaman daha fazlasını yapan en çalışkan kişiler

Genelde işçilerin asgari % 15'i, bütün iş, toplumsal cinsiyet, dil, yaş ve etnisite gruplarını yansıtacak şekilde

Komitenin çalışmasını destekleyebilen önemli sendika liderlerini ve karar alıcıları kapsar. Örgütlenme komitesi sendika ve sendika liderlerinden ayrıştırılmaz.

ÖRGÜTLENME KOMİTELERİ

Bir örgütlenme komitesi oluşturmak için:

- 1. Örgütlenmede çalışan herkesin bir listesini yapın. İşçi ağları olan ağaççıkları ve sendika yöneticilerini dahil edin. Yoğunlaşmanızı gerektiren, az sayıda temsil edilen gruplar var mı?*
- 2. Ne zaman, nerede ve ne sıklıkta buluşacağınızı tartışın. En çalışan kişiler daha sık toplanabilirler ama düzenli olarak rapor vermek isteyeceklerdir.*
- 3. Örgütlenme komitesinin sendikanızın karar alma yapılarının neresine oturduğunu tartışın. Kolaylaştırıcılık ve kayıt tutma işlerini kimin yapabileceğini tartışın.*

Örgütlenme komitesi için işçilerin yapabilecekleri ve yapmaya istekli oldukları işler yaratmak isteyeceksiniz.

Örgütlenme komitesini çok fazla erken oluşturmayın. Öncelikle destek inşa etmek için işçi ağları olan ağaççıkları kullanın. Eğer ilk toplantınız çok zayıf geçerse ve temsil gücü yoksa, küçük bir klik izlenimi verebilir. Komite bir kez kurulduktan sonra sendikaya desteği zayıf olan işçilere odaklanmaya devam edin.

Komite bir kez kurulduktan sonra zamanınızın çoğunu aktif sendika taraftarlarıyla geçirme hatasına düşmeyin. Sendikaya

ÖRNEK

LAN Havayolları Örgütlenme Komitesinin bir üyesi olmak istiyorum

Şu konularda sorumluluk alacağım:

- Ayda bir kez toplantılara katılmak
- Bir ya da daha fazla LAN işçisiyle konuşup LAN'la ilgili neleri sevip neleri sevmediklerini öğrenmek
- Ayda bir sendika ofisinde yardımcı olmak
- Futbol maçlarına katılmak
- Sosyal etkinliklere katılmak
- Futbol maçları organize edilmesine yardımcı olmak
- Sosyal etkinliklerin düzenlenmesine yardımcı olmak
- Sendika ofisinden sendika üyelerine telefon etmek
- 5'le 7 arası işçiyi örgütlenme konusunda güncellemek

desteği zayıf olan işgücü gruplarıyla ve işçilerle zaman harcayın.

Toplantıları kısa tutun, kimin ne yapabileceğini tartışın, çok öncesinden işleri planlayın ve görevlendirme yapın. Kişilerin yapabileceklerinden daha fazlası için söz vermediğinden emin olun. Yardımlaşma kültürü geliştirin.

Eğer biri yapmayı kabul ettiği işi tamamlamazsa, bu kişiye ulaşması ve işin neden bitmediğini ortaya çıkarması için birine görev verin. Önceden belirlenen sayıda toplantıya gelmemelik yapan veya işini tamamlamayan kişilerin örgütlenme komitesinden çekilmesiyle ilgili bir politika

belirlemek isteyebilirsiniz. İki ya da daha fazla toplantıya katılınması ve işlerin tamamlanması sonrasında yeniden komiteye girilmesi yönünde cesaretlendirin.

İki önemli iş kolaylaştırıcılık ve kayıt tutmadır. Bu sorumluluklar paylaşılabilir veya rotasyon usulü görülebilir, ama bu işleri yapmaktan kimin sorumlu olduğu açık olmalıdır.

Bazen sendika yapılarımızda ve örgütlenme komitelerimizde yeteri kadar temsil edilmeyen işçi grupları olur. Bunlar, belirli bir yaş, toplumsal cinsiyet, etnisite veya ırk grubu olabilir. Belki gündüz vardiyasında çalışan işçiler gece vardiyasında çalışan işçilerden daha

Örnek örgütlenme komitesi gündemi

12:00 *Yoklama/imza atma*

12:05 *Önceki görevlerle ilgili rapor verilmesi*

– *Görevlerini tamamlayan kişilerin takdir edilmesi*

– *Yapılmayan işlerle ilgili plan yapılması*

12:10 *Örgütlenmenin bir sonraki safhasını tartışmak*

12:20 *Sonraki görevlerin pratiğinin yapılması*

12:50 *Görev dağılımı*

13:00 *Oturumun kapatılması*

ÖRGÜTLENME KOMİTELERİ

fazla aktiftir. İş sınıflandırmaları, dil veya işte geçirilen süre bizi bölebilir.

İşverenler sık sık mevcut bölünmeleri, işçiler arasında daha da fazla bölünme yaratmak için kullanacaklardır. İşçileri bölmek için bazı grupları ödüllendirebilir, bazılarını cezalandırabilirler. Bazen bu incelikle yapılır, bazen değil. İşçiler daha fazla birleştikçe sendika daha güçlü olacaktır.

** Örgütlenme çalışması için önemli olan, az sayıda temsil edilen bir grup düşünün.*

** Bu işçiler örgütlenmeye daha fazla dahil olduklarında hangi sorunlar ortaya çıkabilir?*

** Bu sorunlarla ilgili hiç bir şey yapmazsak sonuçları ne olabilir?*

** Durumu değiştirmek için neler yapabiliriz?*

Örgütlenme komitesi üyeleri sendikayla ilgili vizyonlarını paylaşmak isteyeceklerdir. İşyerimizde sendika neye benzemelidir? Sendika yöneticilerinin ve üyelerinin hakları ve birbirlerine karşı sorumlulukları nelerdir? Sektörümüzde, ekonomide

ve siyasette, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde sendikamız nasıl bir rol üstlenmelidir?

Örgütlenme komiteniz için temel kurallar üzerine düşünmek için zaman harcamak isteyeceksiniz.

Bazı ortak kurallar şunlardır: Zamanında başla ve zamanında bitir; dışarıya yönelik, özellikle işverene karşı zayıflık ya da bölünmüşlük gösterme; eşit katılım (çok konuşuyorsan az konuş, çok konuşmuyorsan daha fazla konuş)

Net ve demokratik karar alma sürecine bağlı kalmalısınız; herkesi katmak, fikir ve tartışma yaratmak için katılımcı eğitim yöntemlerini kullanmalısınız.

Güvenmediğimiz komite üyeleri her zaman olacaktır. Bu başa çıkılması zor bir durum olabilir, özellikle de işveren misillemesinden ve şiddetinden korku duyuluyorsa. İşverenler gizlilik ve güvensizlik atmosferinden faydalanırlar ve sendikalar kolektifi inşa etmek için güvene ihtiyaç duyarlar.

Örgütlenmenize doğrudan zarar vermediği sürece toplantılarda açıkça bilgi paylaşın. Emin olana kadar şüphelerinizi

GRUP KARARI ALMA YÖNTEMLERİ

Oy	El kaldırarak/enformel sandık/resmi sandık
Uzlaşma	Bütün üyeler kararı paylaşıyor ve kararın uygulanmasında sorumluluk alıyor. Karşı çıkanlar da bir süreliğine deneme ya da alternatif yollara başvurma konusunda istekliler.
Uzlaşma artı oylama	Belirli bir sürede uzlaşmaya varmak için çaba sarfediliyor. Daha sonra bir üye el kaldırma ya da sandığa gitme yoluyla oylama yapılmasını talep ediyor.
Grup kararları resmîlik kazanıyor.	Bir grup kararı alınınca ve resmi kesinlik kazanınca her tür değişikliğin kolektif karar alma sürecinden geçirilmesi zorunludur.
Diğer...	

FİKİRLERİ TOPLAMA

Beyin fırtınası	Konuyu ya da soruyu tanımlayın. Herkesin sessizce düşünmesi için biraz zaman tanıyın. Fikir üretmeye çağırın ve toplantı odasında dolaşın. Fikirleri sınıflandırın ve tartışın.	
Her şey duvara	Fikirlerinizi bir kağıda yazın. Her fikri bir kağıda yazın, büyük harflerle, açıkça yazılmış, 5-7 kelime arasında. Kağıtları toplayın, düzenleyin, duvara asın ve tartışın	
Avantajlar ve dezavantajlar	İki alternatif arasında karar verirken: * Küçük gruplar oluşturun * Mümkün olan bütün avantajları ve dezavantajları belirleyin * Paylaşın ve tartışın	
	#1'in avantajları	#2'nin avantajları
	#1'in dezavantajları	#2'nin dezavantajları
Küçük gruplar	Çiftler veya küçük gruplar oluşturun. Bütün katılımcılara dönün, fikirleri paylaşın ve tartışın	
Diğer...		

ÖRGÜTLENME KOMİTELERİ

kendinize saklayın ve aşırı reaksiyon göstermeyin.

Henüz güven duymadığınız işçileri tanımak için kişisel zaman harcayın. Onlara zarar vermeyecek görevler verin, örneğin sektör ve işverenle ilgili bilgi toplamak, sendika etkinliklerine katılmak gibi. Bir ya da iki kişi yüzünden güvensizlik havası ya da kültürü yaratmayın.

Çatışma çıkacaktır. Net karar alma süreçleriniz olsun. Ne gibi ihtilafların çıkabileceğini önceden düşünün. Olası çatışmaları erkenden tartışın. Birbirimizin farklılıklarına saygı duyacağımız ve bu farklılıklardan öğreneceğimiz bir kültür yaratın. Derin dinleme pratiği yapın. Farklılıkların ardında ne yattığını ortaya çıkarın. Hem çatışmadan önce ve sonra, hem de çatışma sırasında güçlü kişisel güven ilişkileri inşa etmeye devam edin.

Her şeyin ötesinde örgütlenme komitesi toplantılarınızı sıkı çalışılan ve eğlenceli yerler haline getirin. Örgütlenme çalışması yaparken geliştirdiğiniz kültür tüm sendikanın kültürünü etkileyecektir.



Bu bölüme eşlik eden 'Örgütlenme Komiteleri' başlıklı PowerPoint modülü

sizin 1) örgütlenme komitenizi nasıl oluşturmak istediğinizle ilgili planlama yapmanıza (2) örgütlenme komitesine, az sayıda temsil edilen işçilerin kazanılmasına ve (3) bir grup içinde karar alma pratiği yapmanıza yardımcı olacaktır. Örnek bir örgütlenme komitesi gündemi ve örgütlenme komitesi toplantısı yürütme pratiği yapma fırsatı da mevcut.

Birbirimizden öğrenelim

NETWON turizm endüstrisindeki trekking rehberlerini örgütlüyor. Sendika trekking yapan turistlerden bir vergi alınması için hükümete lobi yapma konusunda çok önemli bir başarı elde etti. Verginin bir kısmı işçi payı oluyor ve sendika bu payın nasıl kullanılacağıyla ilgili karar verme konusunda fikir verme hakkına sahip.

Yaklaşık 9000 lisanslı trekking rehberi var ama pek çok lisansız rehber de var. Hükümet bu eğilimi kontrol etmedi. Resmi sigorta için zorunlu bir sistem ve sosyal güvenlik mevcut değil. Firmalarda kalıcı bir iş sistemi yok.

Sendika sektördeki problemleri, sendikanın ne olduğunu ve demokratik bir sendikanın neye benzediğini

tartışmak için üç günlük bir seminer düzenledi. Seminere gelen 22 katılımcı işyerindeki arkadaşlarıyla konuşarak sendikaya 200 üye kazandı. Sendika 22 kişiyle bağlantıda ve üç-dört günde bir bu kişiler sendikaya toplantı ve plan yapmak için geliyorlar. Bir yıl ya da daha fazla süren bir zaman dilimi içinde işçilerle birebir konuşmalar sonrasında ulusal bir örgütlenme komitesini oluşturacak kurucu bir kongre düzenleyeceğiz. Yeni seçilen yöneticiler iki günlük bir eğitim programı gerçekleştirecekler ve daha fazla işçiyi örgütlemeye ve eğitmeye devam edecekler.

Ajay Rai

ITF üyesi, Nepal

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

İŞVERENİN

SENDİKA KARŞITI

KAMPANYASI

Emek ve sermaye arasındaki temel çelişki işvereni işçileri sendikanın uzağında tutmaya çalışmaya itecektir. İşvereninizin, olumlu ya da olumsuz açılardan ne yapabileceğini tahmin edin. İşverenin yürüteceği kampanyayı daha başlamadan anlatmak isteyeceksiniz.

Kendinizi savunma pozisyonunda olmayın. Eğer sendika sürekli olarak işverenin verdiği mesajlara karşı kendini savunup köşeye sıkışırsa kaybederiz. Çalışma koşullarını iyileştirme hedefine odaklanın.

İşveren korkutma taktikleriyle sendika aidatları ve grev konularına ağırlık verecektir.

Sendika ise çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve karar alma mekanizmalarında işçilerin görüşlerinin alınmasına odaklanacaktır.

Savunmacı olmayın. İşverenin asılsız suçlamalarına doğrudan yanıt vermek işverene (gereksiz yere) meşruiyet ve önem kazandırır. İşçilerle bu konuları zaten önceden konuştuysanız, işverenin ortaya koyduğu her 'olguya' savunmacı bir

İŞVEREN SENDİKA AİDATLARI KONUSUNDA NE SÖYLERDİ?

İşveren şöyle diyebilir:	İşveren şunları söylemeyecek...
Sendika her an aidatlarınızı yükseltebilir ya da canı istediğinde sizden başka para kesebilir.	Sendika aidatlarının yükseltilmesine sadece sendika üyeleri karar verebilir. Sendika aidatları ve sendikanın mali durumuyla ilgili olgular.
Sendika aidatlarını ödemeye gücünüz yetmez.	Sizin sendikasız kalma gibi bir lüksünüz yok. Finansal açıdan istikrarlı bir sendika istersiniz.
Sendika sizin paranızı sadece yolsuzluk yapılan programlara ve yüksek maaşlara harcayacak.	Aidatlarımızın hangi hizmetlere harcanacağına sendika üyeleri karar verir.
Sendika sadece paranızla ilgileniyor.	Sendika işçileri örgütlemek ve onlara hizmet etmek için var.

İŞVERENİN SENDİKA KARŞITI KAMPANYASI

İŞVERENİNİZ GREVLER HAKKINDA NELER SÖYLEYEBİLİR?

İşveren şöyle diyebilir:	İşveren şunları söylemeyecek...
Sendikalar grev yapmaya bayılırlar.	İşçiler çalışma koşullarını iyileştirmek için sendikaya üye olurlar.
Sendika sizi grev yapmaya zorlayabilir.	Greve gitmek işçilerin kararıyla olur.
Sendika grevlerinde şiddet olayları olur.	Geçmiş grevlerde hangi şiddet olaylarının neden gerçekleştiğini.
Grevler uzun sürer.	Geçmiş grevlerin uzunluğuyla ilgili olgular.

İŞVERENİNİZ SENDİKALAR HAKKINDA NELER SÖYLEYEBİLİR?

İşveren şöyle diyebilir:	İşveren şunları söylemeyecek...
Sendika yanlış bir davranışta bulunduğunuz, toplantılara katılmadığınız, ya da bazı siyasi adaylara oy verdiğiniz zaman size ceza verecektir.	Sendika toplantılarına gelmeyi ve katılmayı siz isteyeceksiniz. Para cezalarının miktarı ve nedeniyle ilgili olguları.
Sendika üyelik fişini doldurursanız, ne yapmanız ve nasıl hareket etmeniz gerektiğini sendika size söyleyecektir.	Sendika üyelik fişini doldurmak basitçe bir sendika istediğiniz anlamına gelir.
Sendika bir sorunu doğrudan firma yönetimine götürmenize izin vermeyecek.	Sendika yardım istediğiniz zaman sizin firma yönetimiyle konuşmanıza yardım edecek.
Sendika sahte sözler verecektir.	Sendika bütün sorulara dürüstçe cevap verecektir.
Sendika yönetimi iyi değil.	Sendika yöneticileri her tür konuyu ve kaygıyı tartışmak için sizinle istediğiniz zaman görüşecek.

İŞVERENİNİZ NE GİBİ KORKUTMA TAKTİKLERİ KULLANABİLİR?

İşveren şöyle diyebilir:	İşveren şunları söylemeyecek...
Sendikayı buraya soksanız bile asla toplu iş sözleşmesi imzalamayacağız.	İşvereniniz yasal olarak pazarlık yapmak zorunda kalacaktır. Eğer işveren iyileştirmeler yapmayı kabul etmesine gerek olmayacağını düşünüyorsa neden sendikaya karşı gelsin?
Ücretinizden ve çalışma koşullarınızdan olacaksınız.	Sendikalar ücretleri ve çalışma koşullarını iyileştirmek için çalışırlar. Birleşik bir grup olarak hep beraber pazarlık yapmak daha iyi.
Sendika taraftarları işlerini kaybedecekler.	Sendikayı desteklediği için birini cezalandırmak hukuka aykırıdır ve yanlıştır. Yerel ve uluslararası düzeyde işçilerin örgütlenme hakkını korumak için çalışacağız.
Artık büyük mutlu bir aile olmayacağız.	Sendikalaştıktan sonra çoğu sendika üyesinin yöneticileriyle ilişkisi daha iyiye gidiyor.
Firmayı kapatmak ya da başka yere taşımak zorunda kalacağız.	İşçiler sendikalaştı diye firmayı kapatma ya da başka yere taşıma kararı çok nadir gerçekleşir. Firma ve endüstrideki mali durumlarla ilgili olgular.

İŞVERENİNİZ GEÇİCİ İYİLEŞTİRMELER YAPMAYI DENEYECEK Mİ?

İşveren şöyle diyebilir:	İşveren şunları söylemeyecek...
Bize bir şans daha verin, değişeceğiz.	İşverenin değişmesini garantilemenin tek yolu sendikadır.
Şikayetlerinizi dinlemek için prosedürlerimiz var.	Sendika olmadan işveren hala en son sözü söyleyen kişi olacaktır.
Sizi gerçekten rahatsız eden bir çok şeyi değiştireceğiz.	Sadece sendikadan sözederek bile bu kadar değişim oluyorsa düşünün sendikaya üye olunca neler alabilirsiniz.

İŞVERENİN SENDİKA KARŞITI KAMPANYASI

Birbirimizden öğrenelim

- * *Korku çok güçlü bir anlamı olan küçük bir kelimedir.*
- * *Hepimiz korkuyla yaşadık.*
- * *Hepimiz korkunun içinden geçerek yaşıyoruz.*
- * *Bizler kendi haklarımız için örgütlenen ve bu haklar konusunda kendisini eğiten akıllı insanlarız.*
- * *Zaman, manipüle edilmenin, bölünmenin ve korkuyla baskı altına alınmanın zamanı değildir.*
- * *Neye ihtiyacımız olduğunu biliyoruz, örgütlenmeye ihtiyacımız var.*

Manny Tarez

Sendika örgütleyicisi

Birbirimizden öğrenelim

Tayland'da altı demiryolu işçisi ölümcül bir kazayı protesto amaçlı greve katıldıkları için işten atıldılar. Kazadan hemen sonra hükümet işçileri suçladı. Güvenlik cihazlarının düzgün çalışmadığını görmediler. Bu tarz işten atmalar sendikaları ortadan kaldırmaya yöneliktir.

Pinyo Ruennpetch

ITF üyesi, Tayland

şekilde yanıt vermeniz gerekmeyecektir. Bir yanıt vermeniz gerekirse, açık, kısa ve pozitif olun. Tartışmayı yeniden işçilerin sorunlarına ve işverenin bununla ilgili neler yapabileceği konusuna çekmeye çalışın.

İşçi ağları olan işçi ağaççıkları ve örgütlenme komitelerini güçlendirin. İşçiler bildikleri, güvendikleri, aynı zamanda bilgilendirici ve dürüst birinden enformasyon almaya ihtiyaç duyarlar. Örgütlenme komitelerinin her zaman bilgilendirildiğinden emin olun.

İşverenin özellikle toplumsal cinsiyet, yaş, çalışma bölgesi ve etnik kimliğe dayalı olarak işçileri kendi aralarında bölmesine izin vermeyin. İletişimi güçlendirecek sosyal etkinlikler düzenleyin. İşçilerle konuşun ve farklı gruplarla bilgi paylaşın.

Kararsız kalan işçilere odaklanın. Sendika destekçilerine aşırı ilgi göstererek kararsız işçileri yabancılaştırmayın.

Şirketin ilk yapacağı şeylerden biri kendi çalışanlarını sendikadan ve sendika taraftarlarından uzak

tutmaya çalışmak olacaktır.

Çalışanlardan isimleri ve iletişim bilgileri eksik olan varsa bu bilgileri toplayın. İşveren sendika karşıtı kampanyasını ilerlettikçe bu bilgileri toplamak daha zor olacaktır. Birebir görüşmeler aracılığıyla güven kurmak için bu iletişim bilgilerine ihtiyacınız olacak.

Çok fazla yanlış bilgi ve söylenti olacağı için ne olursa olsun işçileri sendikayla iletişimde kalma yönünde teşvik edin. Eğer işçiler sendikayı destekledikleri için işten atılır ya da haksız bir muameleye maruz kalırlarsa çalışanlarla sendika arasındaki bağlantı kurmak ve onlara destek sunmak çok önem kazanacaktır. Eğer işveren çalışma koşullarını iyileştirirse işçilerin bu durumun sendikal faaliyetin bir sonucu olduğunu bilmesi çok önemlidir.

İşçileri kendi amirleriyle yapacakları toplantılara hazırlamanız gerekebilir. Bu toplantılarda neler söylenebileceğinin bir listesini çıkarın. Amirler nasıl yanıt verileceğine dair bir plan yapın. Sırasıyla işçinin ve amirin rolünü

Birbirimizden öğrenelim

Bombay'da Maersk'in GTI terminalindeki liman taşımacılık taşeronlarından bir grup, limanda çalışan şoförlerin sendikal örgütlenmesine şiddet kullanarak yanıt verdi.

Yaşanan olaylardan birinde dört şoför eşkiyalarca kaçırıldı ve sendikaya üye olmak istedikleri için çok ciddi şekilde dövüldü. Bir başka olayda firma eşkiyaları, işçileri 'sarı bir sendikaya' üye yapma konusunda ikna etmek için hokey sopaları ve çelik değneklerle dövdüler.

Sendika bu saldırılara karşı ITF'nin güçlü uluslararası desteğiyle örgütlendi. Sonuçta en büyük taşeron firmayla liman şoförleri için bir toplu iş sözleşmesi imzalandı. Sözleşme sendikal temsil hakkını kesin bir şekilde tanıdı.

Taşımacılık ve Liman İşçileri

Sendikası, Bombay

ITF üyesi, Hindistan

Avustralya'da, yerel bir sendika iflas ettirici firma olan ve sağcı Howard hükümetine bağlı bir think-thank kuruluşu olarak çalışan ACIL, Avustralya Denizcilik Sendikası'nı (MUA) Patricks'le olan tarihi liman anlaşmazlığında yenmeye çalışmıştı.

İŞVERENİN SENDİKA KARŞITI KAMPANYASI

Birbirimizden öğrenelim

Yönetim örgütlenme çalışmalarını haber alır almaz çok sert tepki verdi, sendikamıza ve sendikalı işçilere saldırdı.

Şu anda UPS'de örgütlenme nedeniyle işten atılan 156 işçimiz var.

İşçiler aktarma merkezlerinin önünde direnişler ve bu kolay bir şey değil, çünkü büyük baskı altındalar. İçerideki işçiler hala çok fazla baskı altında çalışıyorlar.

Şirket bir tek işçiyi bile sendikadan istifa ettirmeyi başaramadı.

UPS'nin yerel yönetimi polisle işbirliği içinde çalışıyor. Sık sık sendika yöneticilerini ve sendikalı işçileri gözaltına alıyorlar.

Geçmişte bu durumlarda örgütlenme konusunda, işçilerle kurduğumuz derin ve güçlü bağlar ve uluslararası baskı sayesinde çok başarılı olduk.

Kenan Öztürk

ITF üyesi, Türkiye

oynayacak şekilde pratik yapın. Amirler işçilerden bilgi toplamak için eğitilmiş olabilirler. Amirler ne kadar dostça yaklaşırlarsa yaklaşınlar onlarla sadece firmanın duymasını isteyeceğiniz bilgileri paylaşın. Çoğu zaman amirin kendisine de işçiye baskı yapması için baskıda bulunulur.

Sendika karşıtı, işverene sadık bir komite ya da işveren tarafından kurduculacak sarı bir sendika için hazırlık yapmanız gerekebilir. Eğer sendika karşıtı bir komitedeki işçileri doğrudan ya da bireysel olarak hedef alırsanız, bu sadece işverenin işine gelir. Bu durum, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefinden sapıp birbiriyle kavga etmesine neden olur. İşverene açık bir mektup gönderme fikri üzerinde durabilirsiniz. Bu mektup firmaya işveren tarafından bir sendikaya (bu durumda sarı sendikaya) ekonomik destek vermenin yasadışı ve ahlak dışı olduğunu ve gerçek meselenin çalışma koşullarının iyileştirilmesi olduğunu hatırlatabilir.

Şiddet olayları ortaya çıkabilir. Çalışanlarla örgütlenme yaptığınız sektörde gerçekleşmiş veya kendi

Birbirimizden öğrenelim

İngiliz Taşımacılık Sendikası Unite, koordine edilmiş sektörel bir stratejinin parçası olarak düşük maliyetli havayolu şirketi Flybe'i örgütlemeye karar verdi. Şirket, sendikaları iflas ettiren, kötü şöhretli Burke Group'u, kampanyanın en başından itibaren sendikanın işini bozmak için tuttu.

Sendika işçilere ulaşmak için tam zamanlı çalışan örgütleyiciler, işyeri temsilcileri ve sendika yöneticilerinden oluşan örgütlenme takımları kullandı. Bütün örgütleyiciler işyeri ortamındaki kabin ekibinin temel sorunları, çizelge ayarları, ödenekler ve ücret yapıları konusunda eğitim almışlardı. Ayrıca firmanın mülkiyet yapısı, operasyonları ve işgücü demografisi haritalandırıldı. Örgütleyiciler işyerlerini ziyaret ettiler ve haritaladılar; kampanya ilerledikçe örgütlenme komiteleri kurdular. Toplantılar, ulusal ve yerel haber bültenleri, dilekçe ve rozet günleri gibi uygulamalar yapıldı. İşçilerin ilettiği bütün şikayetler (ücret, çalışma çizelgesi, temizlik, dinlenme arası ve temel kabin sorunları) sendika tarafından ele alındı.

Örgütleyiciler yönetimden bekledikleri taktiklere karşı işçileri

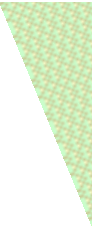
hazırlamak için zaman harcadılar. Bu taktikler içinde Burke Group tarafından yapılacak sendika aleyhine sunumlar ve sendika karşıtı mesajlar vardı. Unite'ın Örgütlenme Direktörü Sharon Graham 'Kendimizi şirketin operasyonlarının içine gömülmüş bulduk' diyor. 'Sonunda çalışanlar sendikanın ne demek olduğunu gerçekten anladı.'

Sendika, sendika iflas ettirici firmadan kurtulması için Flybe üstünde baskı kurdu. Firmanın itibarını zedeleme riskini hedef alma amacıyla, içinde bulunduğu piyasanın tüm yönlerine ve yaptığı işlere baktı. Sendika firmanın parasını, amacı işçilere insanca bir ücret hakkını esirgemek olan etik dışı sendika iflas ettiricileri yerine kabin görevlilerinin sorunlarına harcaması konusundaki talebini sürdürdü.

Yapılan çalışma karşılığını gördü. Çalışanlar sandığa gittiklerinde yüzde 89'luk bir katılım sağlandı ve yüzde 93'lük bir oran sendikaya evet dedi. Sendikanın, büyük çoğunluğunu 30 yaşın altındaki genç kadınların oluşturduğu kişileri üye yaparak örgütlenme stratejisi başarılı olmuştu.

Unite

ITF Üyesi, İngiltere



İŞVERENİN SENDİKA KARŞITI KAMPANYASI

işvereninizle daha önce yaşadığınız şiddet olaylarının tarihini paylaşın. Çalışanların korkularından sözedin ve neler olabileceğini tahmin edin. Acil durumlarda işçilerin haberleşebileceği destek ekipleri oluşturun. Bu ekiplerin içine güven duyulan kanaat önderlerini yerleştirin. Bir şiddet tehdidi durumunda işçi ağlarını sessizce ve gizli olarak harekete geçirin. Yeraltında kalmak ve işverene karşı harekete geçmeden önce kolektif bir güç oluşturmak için sıkı çalışın. Her işçi ağı grubunu bilgilendirmek ve eğitmek için güvenebileceğiniz bir örgütleyiciyi (belki de firmada doğrudan çalışmayan birini) seçin.

Şiddet olayları meydana gelirse, sessizce ve sistematik olarak planınıza bağlı kalın:

Haritalama çalışması yapın, daha fazla üye ve örgütleyiciye eğitim verin ve mümkün olan her yerde gizliliğinizi koruyun. Aynı zamanda ITF'den bölgesel ve uluslararası destek alarak olası şiddet eylemlerine karşı kitlesel eylemler düzenlemeye hazırlanın.

Sendika karşıtı bir firma danışmanıya karşı karşıya

gelebilirsiniz. Sendika karşıtı danışmanlar ya da hukuk firmaları işverenin sendika karşıtı kampanyasına danışmanlık yaparlar ya da bu kampanyayı yönetirler. ABD'deki 4 milyon dolarlık (2 milyon euroluk) sendikaları iflas ettirme endüstrisi son derece karlı bir sektördür ve dünya çapında büyümektedir.

Özetle, şu noktaları hatırlamamız gerek: 1) Çalışma koşullarını iyileştirme talebine odaklanmalıyız 2) Bilgi sahibi ve sendikada aktif çalışan işçiler işverenin sendika karşıtı kampanyasına karşı en iyi teminatımızdır.

(‘Biz Kazandık, Siz de Kazanabilirsiniz’ başlıklı, Amerikan Eyalet, İlçe ve Belediye Federasyonu (AFSCME) kitapçığı bu bölüme dahil edilmiştir.)



Bu bölüme eşlik eden ‘İşverenin Sendika Karşıtı Kampanyası’ başlıklı Power

Point modülü sendika karşıtı danışmanların nasıl ortaya çıkarılacağı ve ifşa edileceği ile ilgili ek bilgiler içeriyor. Sendika aleyhine yazılmış örnek bir bildiri de var. İşverenin sendika karşıtı kampanyasına sizi hazırlayacak bir aktivite de mevcut.

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

EĞİTİM

Birbirimizden öğrenelim

Ürdün Havayolları'nda uçuş görevlisiyim. Sendikaya ilk üye olduğum zaman başka kimse katılmaya hazır değildi. Sendikamın yöneticisi ITF'nin Eğitimcinin Eğitimi başlıklı eğitim seminerine katılmamı tavsiye etti.

Seminer katılımcılarının yardımı ve cesaretlendirmesi sonucu çalışma arkadaşlarımı sendika hakkında eğitmek için fikir topladım. Katılımcılardan biri benim akıl hocam ve dostum oldu.

Bana yardımcı olmak üzere uçuş görevlilerinden küçük bir grubu sendikaya kazanmayı başardım ve bir yıl içinde zafer elde ettik.

Benim kendi eğitimim birebir konuşmalarla başladı, seminer ve akıl hocası ile devam etti. Şimdi sendikamda başkalarına yardım ediyorum.

Yöneticilerimizin ve iş arkadaşlarımızın eğitimini ciddiye almalıyız. Her işçi beceri arttırma, fikir paylaşma ve birbirinden öğrenme fırsatına sahip olmalı.

Sawsan Ibrahim

ITF üyesi, Ürdün

Eğitim olmadan işçiler bir sendikanın ne olduğunu ve en iyi ne şekilde işleyeceğini bilemeyeceklerdir.

İşçileri eğitmezsek işyerinde yanlış bilgilendirme artacaktır. Beceri ve deneyim sahibi liderler yetişmeyecektir. Mevcut yöneticilerimizi desteklemezsek yeni yöneticiler kazanmak daha zor olacaktır. Örgütlenme çalışması yapma konusunda becerikli çok az kişi olacaktır. Karar almak ve çatışmaları çözümlenmek zorlaşacaktır.

Eğitim ile...

- * *Bilgi, beceri ve perspektif alışverişi, paylaşımı yapabilir,*
- * *Birlikte örgütlenme planlarımızı geliştirebilir ve anlayabilir,*
- * *Yeni liderler kazanılmasına yardımcı olabilir,*
- * *İşçiler arasında daha derin ilişkiler kurabiliriz.*

Tahmini hedeflerimizden biri de sendika eğitimiyle ilgilidir.

İşçilerin eğitime ihtiyaç duyabileceği üç temel konu vardır:

1. *Örgütlenme planı ve örgütlenme sürecine nasıl dahil olunacağı*
2. *Sendika – sendikanın tarihi ve vizyonu*
3. *Şirket, sektör ve ekonomi*

Eğitim çok çeşitli yollardan yapılabilir. Bir sınıfta ya da toplantı esnasında olmak zorunda değildir. Şarkılar, yarışmalar, oyunlar, şiirler ve hatta sohbet başlatmaya yardımcı olabilecek ilginç sorular iyi eğitim araçları olabilirler. İşçileri eğitmek için pek çok farklı yöntem bakacağız.

Çoğu kişi birebir, adam adama ilişkiler aracılığıyla öğrenir. Bu birebir ilişkiler dürüstlük ve güven üstüne kurulmalıdır. İşçiler genelde yazılı materyallere dayanarak sendikaya üye olma zorluğunu göze almazlar.

Küçük gruplarda eğitim, işçi ağları olan ağaççıkları güçlendirmenin parçasıdır. Küçük grup toplantıları işçilerin evlerinde, kafelerde veya diğer güvenli mekanlarda gerçekleştirilebilir. Toplantılar eğlenceli olmalı, kolektif duygusunu inşa etmelidir. Toplantılar sorunların paylaşılması için güvenli yerler olmalıdır. Küçük gruplar enformel ya da sosyal olmalı veya bir gündemle yürütülmelidir (çalışma gruplarında olduğu gibi).

Akil hocalığı derin bir deneyim ve bilgi paylaşımını destekler. Akil

hocaları ve akıl verilen kişiler düzenli olarak buluşmalıdırlar. Birlikte ele alınacak konuların listesine ihtiyaç duyabilirler. Her iki taraf alışkanlık ve önyargıları sorgulama konusunda istekli ve yeni fikirlere açık olmalıdır. Her ikisi de bir diğeri için övgü ve destek sunmalıdır. Açık, doğrudan ve dürüst geribildirim nezaketle verilmelidir.

Sektörel etkinlikler genellikle sendika ofisinden uzak yapılmalı ve sendikanın etiketini taşımamalıdır. Bu sayede işçilere kamusal alanda işverenle yüzleşmeye hazır olmadan güvenli bir mekan sağlanabilir. Olası mekanlar radyo istasyonları, sektörel eğitim merkezleri, oteller veya konferans odaları, kilise ya da topluluk tesisi ya da bir kolej veya üniversitedir. Konular çeşitlidir. Özellikle işçileri etkiliyorsa sektörle ilgili kanuna, çalışma koşullarının karşılaştırmasına ya da kazalar ve onları nasıl önleyeceğimize dair güvenlik bilgisine ilgi duyulabilir.

Anketler işçilerin ilgi duyabileceği iletişim yapıları olan ağaççıkları kullanır. Olası konular şunlar olabilir: (1) çalışma koşullarıyla ilgili yasa ve

EĞİTİM

düzenlemelere dair işçilerin bilgisi veya (2) özgül koşul ve sorunlarla ilgili bilgi (örneğin sırt rahatsızlıklarının sıklığı). Çocuk bakımı kaynakları ve ihtiyaçları ile ilgili bilgi toplayabiliriz. Anket bir kolejden ya da üniversiteden, sosyal gruptan, Facebook grubundan, sivil toplum örgütünden, sektör akademisinden ya da eğitim örgütünden, ITF ya da sendikadan olabilir. Ankete katılan bütün işçilere

nihai sonuçları paylaşma sözü verin.

Sosyal etkinlikler iyi bir şekilde örgütlenmeli ve eğlenceli olmalıdır.

İsterseniz kendi etkinliklerinizi düzenleyebilir ya da başkalarının sosyal etkinliklerine katılabilirsiniz. Bu etkinlikler spor, gece hayatı, akşam yemeği daveti, dayanışma gecesi ya da alışveriş etkinliği olabilir. İşçilerle birebir, adam adama iletişime geçme fırsatlarını azami hale getirmek isteyeceksiniz.

Birbirimizden öğrenelim

Türkiye’de 80,000 denizci var. Bunlardan 40,000’i iş arıyor. İş genellikle altı aylık sözleşmelerle olur ve geçicidir. Hiç bir Türk denizci sendikalı değildi.

Denizcileri örgütleyecek ekibi oluşturmak sekiz yıl aldı.

Denizcilerin biraraya geldiği yerlerden biri eğitim kurslarıdır. 11 eğitimci bizim çekirdek grubumuzdu. Görevliler iki yıl boyunca eğitilirler. Bu da eğitimcilerin birbiriyle derin ilişkiler geliştirmesi için yeterli zamandır. Her eğitimci 150 görevliyi sendikaya kazandı. Sekiz yıl boyunca telefon, elektronik posta aracılığıyla ve

dinlenme zamanları boyunca iletişimde oldular. Dostluk, siyaset konularını paylaştık ve sorunlar olduğunda yardımcı olduk. Hiçbirimiz için statü, para ve seçimle kazanılan bir pozisyon söz konusu değildi. Hazır olduğumuzda eyleme hazır 800 eğitimli denizci görevliden oluşan bir grubumuz oldu.

Geçen yıl 152 toplu iş sözleşmesi imzalamayı başardık ve şu anda aidat ödeyen 800 üyemiz var.

Herkesin sekiz yılı olmadığını farkındayız. Tavsiyemiz eğitim ve öğretime zaman ayırmak. Birbirine derinden güvenen ve kendisini adayan bir ekibe ihtiyacınız var.

ITF üyesi, Türkiye

Örneğin birlikte futbol oynadıktan sonra bir şeyler içmeye gidebilir ya da alışveriş için ortaklaşa kullanılacak ulaşım aracı organize etmek isteyebilirsiniz. Edindiğiniz yeni bağlantıları sistematik olarak takip ettiğinizden emin olun.

Sendika etkinliklerini üyelerin örgütlenme hakkında eğitilmesi için kullanabiliriz. Katılımı yüksek bir sendika etkinliğinde kısa bir anons yapabilir ve henüz örgütlenmemiş

Birbirimizden öğrenelim

Batı Afrika'daki ITF üyesi şoförler sendikası, uzun çalışma saatleri ve polis yolsuzluğu gibi şoförlerin sorunları hakkında farkındalık yaratmak için müzik videoları ve kasetler dağıtıyor. Şoförler için müzik projesi sendikanın mesajlarını besliyor. Artık daha fazla şoför sendikaya katılmaya ilgi duyuyor .

Germaine Ouedraogo

ITF Eğitim Proje Koordinatörü

Kimleri eğitmemiz gerekecek?

Sendika üyelerini
Özellikle sendikasız işçilerle veya sendikalı ama aktif olmayan işçilerle bağlantısı olanları.

Sendikasız veya sendikalı ama aktif olmayan işçileri

Sendika yöneticileri ve çalışanlarını

Eğitim işçiler arasındaki bağların ve güvenin kurulmasını sağlar.

EĞİTİM

Bir eğitim programı planlamak

Kim katılabilir?

Kim eğitim verebilir ya da yürütücülüğü üstlenebilir? Ne gibi bir kolaylaştırıcı eğitimi ve desteğine ihtiyaç duyabilirler?

Katılımcıları nasıl seçeceksiniz?

Hangi eğitim yöntemlerini kullanırdınız?

- Birebir, adam adama
- Küçük gruplar
- Akıl hocalığı
- Sektör ya da eğitim etkinlikleri
- Anketler
- Sosyal etkinlikler
- Sendika etkinlikleri
- Diğer

Birbirimizden öğrenelim

İsveç'te kamyon şoförlerini HIV/AIDS hakkında eğitmek için sesli kitaplar üretildi. Karayolunda araç kullanan sendika üyeleri için bu ideal bir formattır.

ITF üyesi, İsveç

Birbirimizden öğrenelim

Air France'da bagaj sevkiyatı, check-in görevlileri ve tüm yer çalışanlarıyla üç haftalık bir grevimiz oldu. İş engellemediğimiz sürece işyerlerine yasal erişimimiz var.

Fransa'da işyerinde işçileri eğitmek için bir saat serbest zamanımız var. İşyeri temsilcileri eğitimin yer ve zamanını belirlemek için firmayla bağlantıya geçiyorlar ve sonra eğitimin konusu ve yeriyle ilgili duyuruyu asıyorlar. Çalışanları grev için seferber etmek üzere bu tarz çok sayıda bir saatlik toplantımız oldu. İşçilerle dinlenme yerlerinde ve salonlarda konuştuk ama yolcuların önünde konuşmadık. Bu zamanı yeni üye kazanmak için de kullandık.

Sendikalar arası toplantılar, ortak bildiriler ve ortak grev tarihi aracılığıyla üç ulusal sendika konfederasyonu grev üstünde birlikte çalıştı. Çalışanların yüzde 70'i iş bıraktı. Grevi kazandık ve ondan sonra sendikaya daha fazla itimat gösterildi ve güven duyuldu.

Liliane Debeche

ITF üyesi, Fransa

şirkette birini tanıyıp tanımadıklarını sorabilirsiniz. Ya da örgütlenme stratejilerini tartışmak için beş günlük bir atölye çalışması planlayın. Her zaman sendika üyelerinin yardım etmek için neler yapabileceklerine dair fikirleri kapsamaya çalışın.

*** Eğitim için tahmini hedefinizin ne olması gerektiğini düşünüyorsunuz?**

Eğitimle ilgili tahmini hedefimiz sendikasız ya da sendikayla ilgili temel bir anlayışa sahip, ama sürece dahil olmamış işçilerin yüzdelik oranıdır.



Bu bölüme eşlik eden 'Eğitim' başlıklı PowerPoint modülü sözedilen konularla ilgili daha esaslı tartışmalar ve bir eğitim programı oluşturmanıza yardım edecek bir aktivite içeriyor.

Birbirimizden öğrenelim

Ortaya çıkıp sendikanın gerçekten ne yaptığıyla ilgili olarak işçileri eğitmemiz gerek. Sendika olduğumuzu söyleyip öylece bırakmak yeterli değil.

Tami Ray

ITF üyesi, Bermuda

EĞİTİM

Birbirimizden öğrenelim

3000'den fazla denizci Manila'da, Filipinler denizciler topluluğunun kalbinde yer alan Luneta denizciler merkezinde, ITF denizciler fuarına katıldılar.

Denizciler sendikalarıyla etkileşime geçtiler, uluslararası ITF dilekçelerini imzaladılar, temel işyeri sorunlarıyla ilgili mesajlar yazdılar ve bir dizi başka

etkinliğe katıldılar: ücretsiz tıbbi check-uplar, yarışmalar ve piyango çekilişleri. Sendika üyeliğinin faydaları, ITF'nin kapsadığı gemilerdeki çalışma kayıt ve şartlarına dair bilgi aldılar.

Harika bir etkinlikti, dünyanın diğer bölgelerinde tekrarlayacağımız tarzda bir etkinlik.

Graham Young
ITF Sekreteryası

Birbirimizden öğrenelim

Üyelerimizi toplu iş sözleşmesi, hakları, sendika aidatları, her şey konusunda eğitmek zorundayız.

Endonezya'da denizcileri ve balıkçılık endüstrisini temsil ediyoruz. Denizciler her zaman hareket halindedir. Sendika özel istihdam bürolarına ve denizcilik firmalarına gidiyor ve karada oldukları dönemde katılmaları için 3 günlük bir kursun tanıtımını yapıyor. Bu süre boyunca denizciler özel istihdam bürolarına geliyor ve iş arıyorlar.

Sendika ulaşım, yemek ve kalacak yerin parasını karşılıyor. Her üç ayda bir bu eğitimi yapıyoruz. Katılmak için üye olmak zorundasınız. Sendikamıza üye olduğunuz zaman bir formumuz var, isminizi, iletişim bilgilerinizi ve sizin tasdiğinizi içeren bir sözleşme gibi.

Üyelerin sorumluluklarını sıralıyor :

- * Üç günlük eğitimi ve ileri seviye kurslar da dahil olmak üzere bütün diğer sendika kurslarına katılacağım.
- * Sendika aidatlarımı ödeyeceğim
- * Sendika kongresine, kongre öncesi yapılacak bütün eğitim ve şube toplantılarına ve ileri kurslar dahil

olmak üzere bütün eğitim kurslarına katılacağım.

Sendika, eğitime katılan ve katılmayan üyelerin bir listesini tutuyor. Uyarı mektupları gönderiyoruz. Eğer sendika aidatınızı ödüyorsanız ama sendika hakkında bilgi sahibi değilseniz mutsuz olursunuz. Kongreye gidemeyeceksinizdir. Her 250 işçi için 1 delegemiz var. Diğer üyeler size gülecektir çünkü tartışmaları takip edemiyor olursunuz.

Şimdi artık 5,000'i balıkçılık endüstrisinde olmak üzere 35,000 üyemiz var. Denizciler açısından en fazla işgücü sunan ülkeyiz. Bizim üyelerimizi istihdam etmeyen firmalar var ve sorun yaşıyorlar. Örneğin işçilerin kaza sigortası olmuyor.

Üyelerimizi, eğitilmiş üyelerimizi daha fazla ücret alacakları firmalara yolluyoruz ve daha fazla ücret alıyorlar. Hepsi bir gemiye girmeden önce sendika eğitim kursuna katılmak zorundalar. Üyelerin sendika hakkında bilgilenmesi en önemli şey.

Hanafi Rustandi

ITF üyesi, Endonezya

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

İŞYERİ

SORUNLARI

İşyeri sorunları örgütlenmenin itici gücüdür. Pek çok işçinin sendikaya katılma nedeni sorunlarına çözüm bulmak ve çalışma koşullarını iyileştirmektir. Bazı işyeri sorunlarına örnek olarak düşük ücretler, toplu iş sözleşmesinin eksikliği, işçilere saygı gösterilmemesi ve moral bozukluğu verilebilir. Eğer toplu iş sözleşmeli bir düzen kurmak ya da greve gitmek için örgütlenme çalışması yapıyorsanız, işyeri sorunlarının tartışılması, pazarlık etmeniz gereken sorunlardan hangilerine

öncelik vereceğiniz konusunda size yardımcı olabilir.

*** İşçilerin çalışma koşulları ve yaşadıkları sorunlarla ilgili ne biliyorsunuz?**

*** İşçiler geçmişte bu sorunlara yönelik neler yapmışlar?**

İşyeri sorunları işçileri sendikalaşmak için motive eder. Sorunları çözmek ve süregiden sorunlarla ilgili bilgi paylaşmak, birlikte çalıştığımız takdirde bir fark

İŞYERİ SORUNLARINI ÖNCELİK SIRASINA KOYMAK

İşyeri sorunlarını araştırın:

Yaygın hissedilen

Bu sorunu yaşayan işçi sayısı

Derinden hissedilen

Sorunun işçiler tarafından ne kadar derin hissedildiğine ve duygusal açıdan önemli görüldüğüne göre

Kısmen kazanılabilir

İşçiler için en azından bazı olumlu sonuçlar elde etme şansımız olmalı

İŞYERİ SORUNLARI

yaratabileceğimizi gösterir. **Her işyerinde birden fazla sorun vardır. Bu nedenle hangi sorunlara ağırlık vereceğimize karar vermemiz gerekir.**

İşyeri sorunlarının daha fazla farkedilmesi için bu sorunları aktarmamız, işçileri eğitmemiz ve sorunlar etrafında ortak bir dava geliştirmemiz gerekir. Bir sorunun özellikle farkedilmesini istiyorsak o zaman işçilerin adalet ve hakkaniyet duygularına seslenmemiz gerekecektir. Bütün sorunlar, ilerlediğimiz yolda kazanabileceğimiz

küçük adımlara bölünerek 'kazanılabilir' hale getirilebilir.

Hem işçilerin hem de genel kamuoyunun işyeri sorunlarını anlayabilmesi ve bu sorunlarla ilgilenmesi için, sorunları net bir şekilde tarif etmeniz gerekecek. Bir sorunu işçiler açısından daha net hale getirmek için onlardan sorunu kendi aralarında tartışmalarını isteyin. Siz de onlar tartışırken notlar alın. Bir sorunu genel kamuoyuna dönük olarak net bir hale getirmek için işyerinde ya da örgütlenme yaptığınız sektörde doğrudan

SORUNUN İŞÇİLER TARAFINDAN ANLAŞILDIĞINDAN EMİN OLUN

Kabin ekibinin sağlık ve güvenlik sorunları var.

Kabin ekibinin yolcu koltuklarının üstündeki dolaplara bagaj yerleştirmekten kaynaklı sırt ağrıları var.

SORUNUN KAMUOYUNDA ANLAŞILDIĞINDAN EMİN OLUN

Kabin ekibi tek kişilik odalarda kalmak istiyor.

Kabin ekibi dahil olmak üzere hiç kimse, sigara içebilen, sorumsuz davranabilecek ya da güvenliğini ihlal edebilecek tanımadığı bir kişinin yanında aynı odada uyumak zorunda bırakılmamalı.

çalışmayan kişilerin fikrini alın.

Derinden hissedilen sorunlar gerçektir. Bu sorunlar hakkında konuşmak daha zor olabilir.

Derinden hissedilen sorunlara, ırk, etnisite, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, iş yükü ve stres, çalışanların çocuklarının eğitim hizmetlerine erişememesi gibi örnekler verilebilir. Somut sorunlarla başa çıkmak bazen zor olabilir, ama söz hakkı verilmeyenlere bir ses vermek güçlü bir başlangıç olabilir.

Eğer işçiler açık bir şekilde sorunlarından konuşamıyorlarsa, işçilerin karşı karşıya olduğu sorunlarla ilgili anonim hikayeler yayınlamak isteyebilirsiniz. Bu yayınlar işyerinde ya da toplumun daha geniş kesimlerine ulaşacak şekilde dağıtılabilir.

İşverenin sendikayı hedef alan bir karşı kampanya örgütlemesi söz konusuysa, işyeri sorunlarından hemen ve uluorta söz etmek istemeyebiliriz. İşyeri sorunları etrafında bir örgütlenme çalışmasını gereğinden erken başlatırsak misilleme riski altında kalabiliriz. İşçilerin kendi aralarında

Birbirimizden öğrenelim

Kadın makinistlerin sorunları hakkında daha fazla bilgi edinmek için anket yaptık. Makinistler, tuvalet tesisi, ayrı dinlenme odası gereği, şoför mahallinin ergonomik bir şekilde tasarlanması ve çocuk bakımına olanak tanıyacak esnek çalışma fırsatlarını dile getirdiler. Anket komitesi daha sonra sendikaya bu sorunları nasıl ele alacaklarıyla ilgili tavsiyelerde bulundu.

Grethe Thorsen

ITF üyesi, Norveç

Denizcilerin eyleme geçmesi zordur. Birbirlerinden ayırırlar ve gemilerde çok az hakka sahiptirler. Ama korsanlığı ortadan kaldırmaya yönelik uluslararası bir ITF dilekçesi, denizcilerin önem verdikleri bir konuda destek sunmalarına olanak tanıdı. Dilekçeye gemi sahiplerinin de destek vermesi denizcilerin katılımını kolaylaştırdı. Yarım milyondan fazla denizci dilekçeyi imzaladı.

ITF Denizcilik Seksiyonu

İŞYERİ SORUNLARI

Birbirimizden öğrenelim

Geçmişte sendika, işçilerin öfkesinin tırmanmasını bekler, önceden planlama yapmadan grev çağrısı yapardı. Grev aşamasına gelene kadar işçiler için sendikaya katılmanın pek fazla yolu yoktu.

Her zaman işçilerin dahil olmasını kolaylaştıracak ortak sorunlara bakmaya çalışırız. Tayfun döneminde kaç işçinin güvencesiz çalışma pratiklerinden etkilendiğini ortaya çıkarmak için bir anket yaptık. 600 kadar anket formu dolduruldu. Anketi dolduranlardan aldığımız bilgiye göre çalışanlardan açıkça tehlikeli olduğu zamanlarda dahi yükleme boşaltma yapmaya devam etmeleri isteniyordu ve terminalden güvenli alana kadar işçileri götürmek için yeterli servis otobüsü mevcut değildi.

Hong Kong'daki Denizciler Kulübü'nde bir seminer yaptık ve işçilerle hükümet görevlilerini davet ettik. Hükümetin spesifik bir endüstriye

özgü yasa çıkarmanın çok zor olacağını söylemesi işçilerin öfkesini arttırdı. Toplantıda grup, güvenli olmayan koşullarda işçilerin çalışmayı bırakma hakkıyla ilgili bir bildiri dağıtmaya ve siyasetçiler arasında lobi çalışması yapmaya karar verdi. Ayrıca güvenli olmayan çalışma pratikleri hakkında daha fazla bilgi toplama sözü verdik. Taleplerimizi işveren örgütlerine iletiyoruz. Ve eğer sonuç alamazsak kamuoyuna ve medyaya gitmeye hazırız.

Şimdi artık terminal operatörleri yaklaşmakta olan tayfun sezonu ile ilgili işçilere daha uzun brifingler veriyorlar. Güvenlik ekipmanı satın aldılar ve tayfun süresince kullanılmak üzere daha fazla servis otobüsü kiraladılar. Bu bir başlangıçtır. İlerleme kaydediyoruz ve daha fazla işçi sürece katılıyor.

Doris Hiu Yan Sin

ITF üyesi, Hong Kong

sorunları hakkında normalden daha fazla konuşmaya başladıklarını farketmek bile işvereni alarma geçirebilir. Hız kazanmak yerine hız kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabiliriz. Bu durumda, işçilerin yaşadıkları sorunları dikkatle ve bütünüyle dinlemeye ve öğrenmeye zaman harcamayın. Böylece doğru zaman geldiğinde eyleme geçmek için hazır olacağız.

Eğer işveren tarafından güçlü bir sendika-karşıtı kampanya ya da şiddet tehlikesiyle karşı karşıya isek, anonim işçi eylemlerine bile başvuramayabiliriz. Bu çok fazla risk taşıyabilir.

Çalışma koşullarını iyileştirmek için örgütlenmek asla sonu olmayan bir süreçtir. Bir kere sorunları çözdükten sonra sendikanın üstünde çalışabileceği diğer sorun alanlarına bakarız.

Birbirimizden öğrenelim

Bazen örgütlenme çok çabuk gerçekleşir. Hong Kong'da Cathay Pasifik Havayolları'nda küçük bir başarı elde ettik. Firma, uçuş görevlerinin değiş tokuş edilmesiyle ilgili kurallarda tek taraflı olarak bir değişiklik ilan etti ve bu durumu sadece bir gün önceden haber verdi. Bu değişiklikten etkilenen 4000 kabin görevlisi çok öfkelenmiş ve greve gitmek istedi. 10 gün içerisinde sendikaya 600 çalışanı üye yapabildik. Öfkeyi şirketin CEO'suna yönelttik. 850 üye firmayı protesto etti, Cathay'in Genel Merkezi'ni çevreleyerek trafiği durdurdu. Firma politikalarını geri çekti. Bu olaydaki öfkeyi sendikadaki katılımı örgütlemek için kullanmayı başardık.

Becky Kwan

ITF üyesi, Hong Kong



Bu bölüme eşlik eden 'İşyeri Sorunları' başlıklı PowerPoint modülü,

derinden hissedilen ve büyük olasılıkla 'kazanılabilir' bir ila üç işyeri sorununa öncelik vermenize yardımcı olacak.

İŞYERİ SORUNLARI

Birbirimizden öğrenelim

Toronto'da aynı gün teslim kurye hizmeti endüstrisindeki bisikletli kuryeleri örgütlüyoruz. Daha önce sendikalı değillerdi. Sendikayı en aşağıdan örgütlememiz gerektiğinin ve bunun çabuk bir süreç olmayacağını farkındaydık.

Kuryelerle konuştuk. Ne istediklerini ve onlara nasıl yardımcı olabileceğimizi sorduk. Onları tanımak için bir yıl harcadık.

Giysi kurutma makinasına ve Toronto'nun merkezinde bir kurye çalışanları merkezine ihtiyaçları vardı. Yaşadıkları bir sorun, teslimat yaptıkları sırada terledikleri ve ter de soğuduğu için, giysilerini kurutmak için kamusal bir çamaşırhaneye gitmek zorunda kalmalarıydı. Çalıştıkları zaman bisikletlerinde ekstra giysi taşıyamıyorlardı. Bu nedenle giysi kurutucusu olan bir merkez kurmalarına yardım ettik. Merkez, düzenli olarak kuryeler için atölye çalışmaları ve bilgilendirme toplantıları düzenliyor ve kuryeler sendika hakkında daha fazla bilgi almak ve sendikaya katılmak için oraya gelebiliyorlar.

Valère Tremblay

ITF üyesi, Kanada

Birbirimizden öğrenelim

Bir kaç yıl önce Arap dünyasında sendikalarımızda HIV/AIDS'ten bahsetmezdik. Bu bizim için çok hassas bir konudur. HIV/AIDS'in başka insanların başına geldiği, bunun batıda ve Afrika'daki ülkelerin sorunu olduğu konusunda bir mit vardır.

Biri Ürdün'de, diğeri Mısır'da olmak üzere iki ulusal eğitim semineri düzenledik. Her iki seminerde de hem erkekler hem de kadınlar vardı.

Mısır'da 3 kadın ve 20 erkek katılımcı vardı. Başlangıçta erkekler kadınların soru sormasını engellediler. Bununla birlikte üçüncü gün seminere giderken kadınlar yolcu minibüsünde insanları eğitiyorlardı.

HIV/AIDS bir işyeri sağlığı sorunudur. Üyelerimizi derinden etkilemektedir. Birbirimizi eğitmeli ve bu ve diğer zor konularda birbirimizle nasıl konuşacağımızı öğrenmeliyiz.

Bilal Malkawi

ITF Sekreteryası

ITF ÖRGÜTLENME KILAVUZU

KAMUOYU

SEFERBERLİĞİ

KAMUOYU SEFERBERLİĞİ

İşveren ve karar alıcıya karşı sendikaya verilecek kamuoyu desteği aşağıdaki pek çok biçimden birini alabilir.

- * *Bir işyeri sorunu hakkında dilekçe teslimi*
- * *Bir işçi delegasyonun işvereni ya da Çalışma Bakanı'nı ziyaret etmesi*
- * *Grev veya gösteri*
- * *Bir karar alıcının ofisini taksiler ya da kamyonlarla çevrelemek*
- * *Diğer*

Kamuoyu seferberliğine dair tahmini bir hedef belirlemek kamusal eylemimizin zayıflık değil güç gösterisi olmasını garanti altına alır.

*** *Kamuoyu seferberliği konusundaki tahmini hedefinizin ne olacağını düşünüyorsunuz?***

Eğer tahmini hedefimize ulaşmanın zor olduğunu düşünüyorsanız sendikaya destek getirecek farklı bir eylemi araştırmak isteyebiliriz. Yeterli sayıda işçinin katılacağı bir eylem olmalı. Bu arada daha zor olan eylem için örgütlenmeye devam edebiliriz. Örneğin işçiler greve

gitmeye hazır değilse grev sürecini inşa edecek bir yol olarak işçilerden öncelikle grevi destekleyen bir dilekçe imzalamalarını isteyebilirsiniz.

Listeleme, işçi iletişim ağları veya eğitim programlarını güçlendirmemiz gerekip gerekmediğini anlamak için diğer tahmini hedeflerimizi kolektif olarak gözden geçirmeyi isteyebiliriz.

Kamuoyunu seferber etme sürecini planlamak için karar alıcının kimliği ve kamusal talebimiz konusunda net olmamız gerekecek.

Kamusal talep şunları içerebilir:

- * *Yaygın hissedilen, derinden hissedilen ve 'kazanılması' muhtemel, sayısı bir ila üç arası değişebilen işyeri problemleri*
- * *Sendikanın tanınması ve toplu iş sözleşmesi*
- * *Sendikaya üye oldukları için işçilere karşı misilleme yapılmaması*

*** *Karşı karşıya kalabileceğiniz karar alıcı kimdir?***

*** *Kamusal talebiniz ne olabilir?***

Eyleme geçmeden önce azami desteği ve katılımı sağlamak için

Birbirimizden öğrenelim

Son on yılda yaklaşık 35.000 sendikasız okul otobüsü şoförünü örgütledik. ABD’de otobüs şoförlerini buldukları yere göre örgütlememiz gerekiyor, genelde bir seferde 10 ila 250 işçi arası. Öncelikle İngiliz kökenli bir uluslararası şirket olan FirstGroup’a odaklandık. Otobüslerin toplandığı her avluda yüzde 75’lik destek alana kadar yerüstünde ve yeraltında kalıyoruz. Listeler oluşturuyor, her işçiyle evinde görüşüyor ve sendikaya verdikleri desteği değerlendiriyoruz. Sendika hakkında bilgi paylaşıyor ve sendikalı şoförlerle onları bağlantıya geçiriyoruz. Aktif ve temsil gücü olan bir örgütlenme komitesi oluşturuyoruz.

Yüzde 75’lik destek ve temsil gücü olan bir komite olmaksızın, sendikayı örgütlemek için sonraki adımları daha açıktan atamayız. Biraz daha az bir yüzdeyle devam edebiliriz ama bu çok çok nadir bir durumdur. Eskiden greve gider ya da grevle tehdit ederdik, böylece daha fazla destek almayı umardık. İşveren bu durumda avluyu kapatır ya da binlerce dolara ve umutsuz gecikmelere yol açan hukuki süreçlere başvururdu.

Bir kere kamuoyunun karşısına çıkmaya hazır olduğumuz zaman çabuk hareket ederiz. İşçilerin yüzde 75’i Teamster’ın kendilerini temsil etmesini isteyen dilekçeyi imzalar. İşçiler dilekçeyi birlikte imzalar ve işverene yasalara uymasını ve sendika destekçilerine adil davranmasını talep eden bir mektup verirler. Sendikayı destekleyen bütün işçilerin fotoğrafının olduğu bir bildiri dağıtırız. Bizi desteklemeleri ve haksız muameleleri belgelemeleri için halk içinden önderleri ve dini liderleri kullanırız. Ondan sonra eğer firma bize karşı her zamanki tehditlerini ve sözlerini uygulamaya kalkırsa, işçilerin tam desteğini alarak, hissedarlara kadar giderek onlarla mücadele ederiz.

Şu anda firmanın işçiler üstünde baskı kurmaktan kaçınmalarını sağlamayı başardık, ama yüzde 75’lik standardımıza bağlı kalıyoruz. Hala çoğunluk desteğine ihtiyacımız var ve bu çoğunluk olmadan sendikayı inşa etmenin bir anlamı olmadığını düşünüyoruz.

Tammy Edwards

ITF üyesi, ABD

KAMUOYU SEFERBERLİĞİ

işçilere anket uygulamamız gerekecektir. İşçi iletişim yapılarımızı işçilere ulaşmak için kullanabiliriz.

İşçi katılımı düzeyini şansa bırakmak istemeyiz. Önceden kimin eyleme katılacağını bilmemiz gerekir.

Karar alıcının üstünde, düşük etkili baskıdan yüksek etkili baskıya doğru eylemlerimizi tırmandırmak isteyeceğiz. Her zaman işçilerin çoğunluğunun katılmak isteyeceği etkinlikler planlayacağız. Etkinlikler yoğunluk açısından aşamalı olarak

artmalı (bkz. koyu çizgi). Baskı, çok erken en tepe noktasına çıkan sonra da dengesizleşen bir seviyede olmamalı (bkz. kesintili çizgi). Ya da çok erken tepe noktasına ulaşan sonra da çok fazla düşen bir seviyede olmamalı (bkz. noktalı çizgi).

Eylemleri tırmandırmadan önce işverene ya da karar alıcıya taleplerinizi yerine getirmesi için bir şans vermek isteyebilirsiniz. Bu çok önemlidir, özellikle de işçiler karar alıcıyla kolektif olarak daha önce

İŞÇİLERE ANKET UYGULA

“Eğer herkes (...*tarihinde*) (...*eylemine*) katılsa, siz de katılmayı düşünür müydünüz?”

“O gün yardım etmek için ek bir şey yapabilir misiniz?”



Birbirimizden öğrenelim

Yeni Zelanda Demiryolu ve Deniz Taşımacılığı Sendikası

toplu iş sözleşmesini, sendikalı işçiler için yüzde 2.2'lik bir artış ve dengeli bir dizi iş koşulu iyileştirmesi ile bağtladı. Bunun üzerine işveren hemen sendikalı olmayan işçilere, sözleşmede olan koşullar (ceza ve fazla mesai oranları) olmaksızın yüzde 3.2'lik bir artış vererek, sözleşmenin altını oymaya çalıştı.

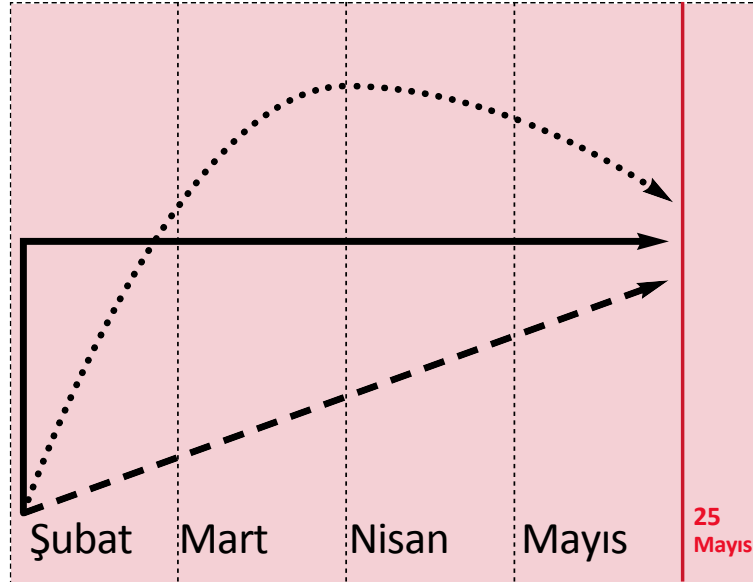
Sendika karşıtı bu hareketi geri püskürtmek için sendika, üyelerinin işyerinde takması için bir rozet üretti: “% 2.2'den gurur duyuyorum”. Rozet gururla takıldı ve işverenin işçileri bölme ve sendikanın altını oyma girişimini altetmiş oldu.

Bugün sendika toplam işgücünün yüzde 89'unu temsil ediyor.

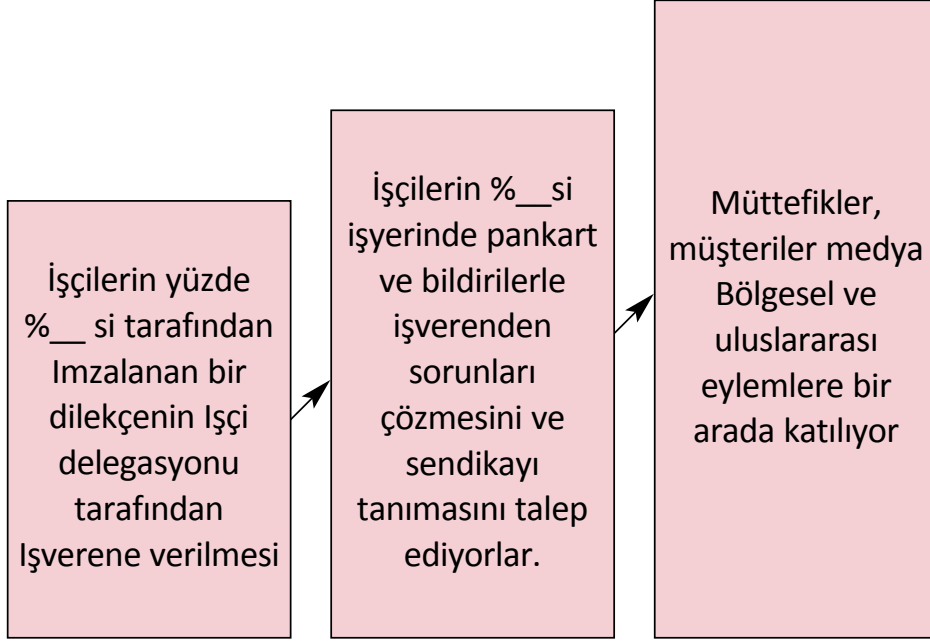
Eddie Dickson

Yeni Zelanda Demiryolu ve Deniz Taşımacılığı Sendikası, emekli çalışanı

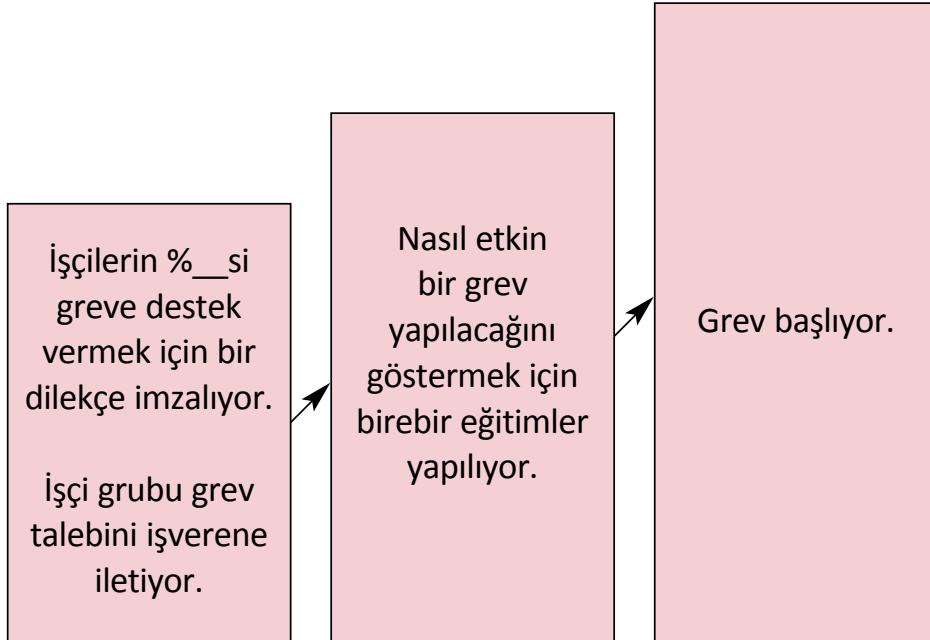
AKTİVİTEYİ TIRMANDIRIN



ÖRNEK: SENDİKANIN YETKİ ALMASI TALEBİ



ÖRNEK: GREV



yüzleşmedilerse. Bu, işverenin, taleplerimizi karşılaması için gücümüzün farkına varmasını sağlar. Ayrıca işçilerin ve müttefiklerimizin sendikayı savunmasına ve doğru adımları attığımızı bilmemize yardımcı olur. Ve bizim de saldırı pozisyonuna geçmemizi sağlar: İşveren bize ve zaman çizelgemize yanıt vermek zorundadır.

Bazen işverenler, işçilerin sendikaya ihtiyacı olmadığını göstermek için çalışma koşullarında iyileştirmeler yapacaktır. Bu durumda, bunun sendikanın hanesine yazılacak bir zafer olduğunu ve örgütlenmeye devam etmemiz gerektiğine bir neden teşkil ettiğini söylediğinize emin olun.

Bazen işverenler, işçilerin cesaretinin kırılacağını umarak yanıtlarını geciktirirler. İşçileri gecikme beklmeleri konusunda önceden bilgilendirin. İşverene süre verin ve taleplerinizi aşamalı olarak artan etkinliklerle destekleyin.

Halk içinden müttefikler bize yardımcı olabilir. Hangi halk örgütlerinde (örneğin mahalle dernekleri) aktif olduklarını ortaya çıkarmak için işçilere anket

uygulayabiliriz. İşçilerin kaygılarını kamuoyuna duyurmak için önemli sektörel ve sosyal aktiviteler ya da halk etkinlikleri olabilir. İşverene etkide bulunmak için hangi örgütlerin yardım edebileceğini araştırın.

Mesajınızın ne olduğunu ve dinleyici kitlenizin kim olduğunu düşünün. Haber ve medya kaynaklarıyla (matbu, TV, radyo, web) bağlantıya geçmek için hazırlanmak isteyebilirsiniz. Mesajınızı yaymak için bildiriler, pankartlar, posterler, mektuplar, etiketler, balonlar ve başka araçlar kullanmak isteyebilirsiniz.



Bu bölüme eşlik eden 'Kamuoyu Seferberliği' başlıklı PowerPoint modülü, sendikaya kamuoyunun vereceği destek öncesi işçi katılımının azami olmasını garantilemek amacıyla tahmini hedeflerinizi gözden geçirmenize yardımcı olacak bir aktivite içeriyor. İkinci bir aktivite kamuoyunun seferber edilmesini veya sendikaya destek verilmesini planlamanıza yardımcı olacak.

KAMUOYU SEFERBERLİĞİ

Birbirimizden öğrenelim

Kamuoyunun karşısına çıktığımız zaman veya grev sırasında bile tahmini hedeflerimize bağlı kalabiliriz.

Arjantin’de LAN Havayolları uçuş görevlileri çalışma arkadaşlarının yüzde 95’inin iletişim bilgilerini elde etmeyi başardılar ve kendi işçi iletişim ağları olan ağaççıkları büyüttüler. Firma sendika öncülerinin kim olduğunu öğrenince bu kişiler terbiye edildiler, taciz edildiler ve işlerine son verildi. Mevcut bir sarı sendika ve sendika aleyhine çok güçlü bir kampanya var.

LAN yer görevlilerini, pilotları, denetçileri ve uçuş görevlilerini kapsayan toplu iş sözleşmesinin tarihi bitmek üzere. Bu sendikalar eğer işten atılan uçuş görevlileri işe iade

edilmezler ve bütün LAN çalışanları için maaşlar ve çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılmazsa ortaklaşa grev yapmak için hazırlık yapıyorlar.

Uçuş görevlileri olası sefer iptallerinden etkilenebilir ama iş durdurmaya doğrudan katılmaları istenmeyecek. Görevlilere güncelleme ve bilgilendirme yapılacak. Sendika ve müzakere süreci hakkında bilgi paylaşımı yapılacak. Uçuş görevlileri ile ilişkilerimizi ve iletişimimizi geliştirmeye ve güçlendirmeye; yorgunluk, stres ve zaman çizelgeleri gibi sorunlar üstünde çalışmaya devam edeceğiz. Eski LAN uçuş görevlileri ve diğer firmalarda çalışan uçuş görevlileri şimdilik örgütlenme komitesinin kamusal yüzü.

Dina Feller

ITF üyesi, Arjantin

Birbirimizden öğrenelim

CSAV (Güney Amerika Buhar Şirketi) Güney Amerika’da ticaret yapan en büyük gemicilik firmasıdır. ITF CSAV gemilerinde ve CSAV imtiyazlı gemilerde denizcilerin koşullarını iyileştirmek için başarılı bir kampanya yürüttü. ITF müfettişleri gemileri ziyaret etti ve koşullar hakkında rapor verdi.

Yeni sözleşmeler kazanıldı ve 1000’den fazla denizci şu anda ITF ücret ve koşulları kapsamına alınmış durumda. Kampanya sonucu nelerin iyileştiğini araştıran bir anket denizcilerin başarılarını paylaşmalarına ve sendikal örgütlenmenin faydalarını anlamalarına olanak tanıdı.

ITF Denizcilik Seksiyonu

Birbirimizden öğrenelim

Küresel teslimat firmalarından birinin taşeronundaki işçileri örgütledik. Bu kadar düşük paraya ne kadar çok çalıştıklarını görünce çok şaşırдық. Firmaya karşı kamuoyunu şimdi seferber edersek, işçilerin işten atılma riski veya teslimat firmasının taşerondan kurtulma riski çok büyük.

Onun yerine sendikalı işçileri tek tek taşeron işçilerle buluşturuyoruz. İletişim halindeler ve sosyal ilişkiler kuruyorlar. Aynı zamanda diğer taşeron firmalardaki işçilerle bağlantıya geçiyoruz.

Sendikamız için alışılmış süreç işçilerle bağlantıya geçtiğimiz an bir işçi konseyi seçmek şeklinde olurdu. Avusturya'da insanlar örgütlenmeden söz ettikleri zaman bu, ya üye sayısını arttırmak için reklam yapmak ya da bir işçi konseyi seçmek anlamına gelir.

İşçi konseyi delegeleri için yasal koruma sağlayabiliriz ama güçlü bir sendika yoğunluğu olmadan işveren genelde işçi konseyi delegelerini işten atar. Yasal davayı kazanırız ama bu iki yıl alabilir. Aynı zamanda işyerinde çatışma ve korku oluşur ve sendikanın işçilere olan erişimi engellenir. Çoğu zaman işveren mahkemede kaybedeceğini bilir, o nedenle anlaşmaya varır. Anlaşma işçi konseyi için yeni bir seçimi içerir ama bu yeni işçi konseyi artık şirket aleyhine eyleme gitme konusunda etkisiz hale getirilmiştir.

Artık küresel teslimat branşında örgütlenme biçimimiz daha yavaş gidiyor ama bunun daha iyi sonuçlara yol açtığını ve taşeron işçiler için daha iyi koruma sağlayacağını düşünüyoruz.

Harald Voitl

ITF üyesi, Avusturya

KAMUOYU SEFERBERLİĞİ

Birbirimizden öğrenelim

Maersk liman işçilerini önce Aqaba, sonra Tangiers ve Bahreyn’de, en sonunda da Kazablanka’da örgütlemeye başladık. Maersk Kazablanka’da yeni bir firmaydı. Sekiz vinçte çalışan 780 işçi var. İş gücü genç, yirmili yaşlarındalar ve çoğu için bu ilk iş deneyimleri. Bu nedenle onları sessizce bir yıl boyunca izledik. Kazablanka liman idaresinde onlarla bağlantıyı sürdüren sendika üyelerimiz var.

Daha sonra firma 30 Faslı işçiyi Ürdün, Aqaba’da eğitime gönderdi. Aqaba Maersk’teki sendika üyeleri bizim için 30 isimlik bir liste ve iletişim bilgisi almayı başardılar. 30 kişilik grubun içinden söylenene göre en sağlam olan iki tanesiyle ben bizzat bağlantıya geçtim. Benim ismimi duyduklarında rahatsız oldular, çünkü ismim sendikayla fazlasıyla özdeşleşmişti. Bu nedenle onlara sendikadan söz etmedim; onlara Tangiers’deki yeni ekipmandan bahsettim. Konuşma aşamalı olarak maaşlara geldi ve benden bir maaş karşılaştırması yapmamı istediler. Bireysel sözleşmelerinin iki tarafa da feshetme hakkı verdiğini, bu nedenle aslında ihbar olmadan işten çıkarılabileceklerini anladılar.

Zamanla işçilerle daha fazla ilişki kurduk. Kazablanka’dan altı işçi Tangiers’e gönderildi. Orada Tangiers liman işçileri onlarla bağlantıya geçti. Bu da ayrıca bize yardımcı oldu.

Artık sendika ofisine gidip gelen 20-30 işçi vardı. O dönemde firmanın dikkatini çekmek istemiyorduk, bu yüzden insanlara vardiyalar sonrası küçük gruplar halinde gelmelerini söyledik. Bazen iki, bazen yirmi kişi geldiler.

İlk toplantıda bir seminer düzenledik. Konusu ‘Küresel Finansal Krizin APM işçileri üzerindeki Toplumsal ve Mesleki Etkileri’ idi. Seminere 80 kişi katıldı. İşçilerin yaşadığı sorunları listeledik ve sorunları ikiye ayırdık: (1) yasalarla çözülebilir sorunlar (2) sendikanın çözmesi gereken sorunlar. İşçiler toplantıdan sendikanın güçlü bir taraftarı olarak ayrıldılar.

İşçilerden yeterli desteği bir kez aldıktan sonra nihayet ITF Maersk sendikaları ağının desteğiyle firmanın karşısına çıktık. Bu, Maersk’in işçilerin sendikada örgütlenme hakkına ne kadar saygı gösterdiğini anlattığı, Kopenhag’daki bir ITF toplantısında gerçekleşti.

Said Elhayrash

ITF üyesi, Fas

Birbirimizden öğrenelim

Cartagena’da taksi şoförlerini örgütlüyoruz. Benzin istasyonlarında ve araba yıkama yerlerinde toplantılar yaparak işe başladık.

Belediyeye taksiler için bekleme alanları (sarı alanlar) oluşturması yönünde baskı yaptık. Resmi bir bekleme yeri olmadan yetkililer şoförlere ceza veriyordu. Yolcu almak için otellerin dışında beklerken arabalarımızı çekiyorlardı. Belediye başkanına ve belediye meclisine baskı kurmak için seçim sürecine dahil olduk. Belediye binasının etrafında büyük bir taksi gösterisi düzenledik. Kazandık ve bu başarı sendikamızın temelini oluşturdu.

Daha güçlenince şehrin her bölgesinde meclisler topladık. Bu bölgelerden sendikanın esas yöneticileri olacak temsilciler seçtik. 5,741 taksi var

ve bunlardan 3,200’ü şu anda bizim üyemiz olmuş durumdadır. Hala büyüyüyoruz.

Örgütlenme nedeniyle baskıya maruz kalıyoruz. Yöneticilerimiz ölüm tehditleri alıyorlar, bazıları öldü ve bazıları sürgündeler.

Şimdi ulusal çaptaki yetkililerle birlikte taksi şoförleri için sosyal güvenlik, sağlık hizmeti, kaza sigortası ve iş kazaları sigortasını hayata geçirmek için çalışıyoruz. Bu alanda firmalar yasalara uymuyorlar.

Yetkililer şimdi bize saygı duyuyorlar, çünkü turist bölgesinde iş durdurma eylemi yapabileceğimizi biliyorlar. Kent sularla çevrili ve bütün otellerin havaalanına sadece bir tek giriş ve çıkışı var.

Orlando Olier

ITF üyesi, Kolombiya





Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu

ITF House

49-60 Borough Road

Londra

SE1 1DR

Telefon: +44 20 7403 2733

Faks: +44 20 7357 7871

Elektronik posta: education@itf.org.uk
organising@itf.org.uk

Websitesi: www.itfglobal.org

ISBN No: 1-904676-56-1