



İş Yeri Örgütlenmesi



Libcom.org tarafından hazırlanmış olan bu broşür, iş yerlerinizde örgütlenme ve gündelik mücadele etmek için bir çok ipucu ve tavsiye barındırmaktadır. İçeriğinde bazı bilgi ve örnekler büyük oranda Büyük Britanya'daki mücadelelerden beslenmekteyse de deneyimlerden ortaya çıkan ilkeler işçi sınıfı için uluslararası nitelik taşımaktadır. Bu yönüyle broşür Türkçe konuşan işçiler için de önemli bir kaynak niteliğindedir.

Broşürde yer alan, çalışma yaşamının belirli konularıyla ilgili Birleşik Krallık hukukuna dair bilgiler de doğrudan çevirilmiş ancak Türkiye'deki hukuki mevzuat dipnot olarak açıklanmıştır.

Yasalarla sınırlandırılmış, temel işlevi patronlarla işçileri uzlaştırmak olan yasal sendikalar, çalışanların mücadelelerinde çoğu zaman işlevsiz ve hatta zararlı bir pozisyonlardır. Bu nedenle iş yerlerinde ihtiyaç duyulan, gayriresmi örgütlenme ve mücadele yollarına dair perspektif ve somut öneriler sunan bu broşürün çalıştıkları yerlerde mücadele eden veya etmek isteyen tüm işçiler için faydalı olacağını umuyoruz.

Yeryüzü Postası

*<http://yeryuzupostasi.org>
<https://twitter.com/yeryuzupostasi>*

İş Yerinde Örgütlenme:

Giriş



Neden iş yerinde örgütlenmemiz gerektiğine dair temel bir giriş ve nasıl başlanacağına dair birkaç ipucu.

Bu toplumdaki hemen hemen herkes düşük ücretler almakta ve fazla çalışmaktadır. Geçici, sözleşmeli ve gündelik çalışan işçilerin çoğunun, oldukça az hakkı bulunmaktadır ve daimi işçiler de her zaman işten çıkarılma tehdidi altındadır. Birçok insan tümüyle sömürülüp kötü muamelelere maruz kalmaktadır ve İngiltere’de her yıl 20.000’den fazla insan iş yerlerinde veya işleri nedeniyle öldürülmektedir. Milyonlarcası stres, depresyon, kaygı bozukluğundan muzdarip ve yaralanmış durumdadır.

Yaşamak için çalışmanın onur kırıcılığı, çalışan herkes tarafından iyi bilinir. Güya toplumumuzun üzerine kurulu olduğu yüce prensip olan demokrasi, iş yerinde çalışmaya başladığımız anda pencereden dışarı atılır. Neyi ürettiğimiz ya da bu üretimin nasıl düzenlendiği hakkında hiçbir şey söylemeden ve bu ürünün değerinin sadece küçük bir kısmı ücretimize yansırken, patronlarımıza öfkelenmeye her türlü hakkımız vardır.

Kapitalist bir toplumda işte, ücret karşılığında çalışmaya zorlanıyoruz. İşverenler işçi işe alır ve bize yaptığımız işin değerinden daha az ücret öderler. Artı değer bizden alınarak, hissedarlar için sermaye kârına ve kurumsal genişlemeye dönüşür. Böylece tüm işçiler sömürülür. Sonuç olarak, hepimizin emeğimizin meyvelerinden daha fazla pay almak, daha iyi çalışma koşulları ve daha kısa çalışma saatlerine sahip olmak konusunda ortak bir çıkarımız vardır.

Bunu iş yerinde örgütlenerek gerçekleştirebiliriz. Libcom.org'ta yayınlanmış olan "İş yerinde örgütlenme" tüm işçilerin burada ve şimdi işimizi iyileştirmelerine yardımcı olacak bir kaynaktır. Biz aynı zamanda kavgayı örgütleyerek, kapitalist sömürünün olmadığı, üretimle ilgili kararların işçi/tüketici konseyleri tarafından demokratik biçimde alınacağı ve çalışma saatlerinin düşürüleceği, iş yeri kolektifleri arasında iş birliğinin olduğu yeni bir dünyanın tohumlarını ektiğimize inanıyoruz. [Böyle bir dünyada] silah üretimi veya bankacılık ve sigorta endüstrileri gibi zararlı veya işe yaramaz endüstriler ortadan kaldırılabilir. Yemek, barınak ve kıyafet gibi asıl temel ihtiyaçlar, her hafta sadece birkaç saat çalışan herkes tarafından üretilebilir. Fosil yakıt enerji santralleri gibi tamamen kârla ilgilenen çevresel yıkıcı endüstriler, temiz, yenilenebilir enerji kaynaklarına dönüştürülebilir.

Böylesi daha iyi bir dünyayı inşa etmenin ve modern ücretli köleliğinin gündelik angaryasına karşı koymanın, en iyi yolunun iş yerinde doğrudan eylem [yöntemlerini] kullanmak olduğunu düşünüyoruz. Doğrudan eylem, patronların kâr etme becerilerini sakatlayan ve onları işçilerin taleplerini kabul etmek zorunda bırakan her tür eylem şeklidir. Bu broşürde eyleme geçmenin farklı yöntemleri anlatılmaktadır.

Bu sitede tartışılan tüm taktikler, dayanışma konusundaki başarıya, çok sayıda işçinin eşgüdümlü eylemlerine bağlıdır. Bireysel sabotaj eylemleri, geçici bir intikam duygusundan biraz daha fazlasını sunar, ki kuşkusuz bu da iş yerinde kötü bir günde akıl sağlığını kaybetmemenizi sağlayabilir. Ancak gerçekten kolektif bir birliktelik oluşturmak için , koşullardan memnun olmayan çok sayıda işçinin doğrudan eyleme geçerek gününüzü renklendirmesinden daha iyisi yoktur.

İş Yerini Örgütlemek:

Başlangıç



Çalışıyorsunuz veya aktif kolektif işçi örgütü olmayan bir yerde çalışmaya başlıyorsunuz. Örgütlenmek için ne yapabilirsiniz? Bu kılavuz başlamanıza yardımcı olacaktır.

Bugünlerde birçok iş yerinde herhangi bir aktif işçi örgütlenmesi yok. Dünyada nerede olduğunuza, orada hangi sektörde çalıştığınıza göre çokça sendikal görünürlük olabilir veya olmayabilir. Temel bir örgütlenme varsa bile, bu sadece işçilerin bireysel sorunlarıyla ilgili olabilir, yönetime ilişkin taleplerini karşılayamaz. Daha da kötüsü, yönetim ile işbirliği içinde aktif olarak işçilere karşı olabilir.

Bu yüzden, hiç de şaşırtıcı olmayan bir şekilde, işçiler tarafından en sık sorulan sorulardan biri – “İş yerinde koşulları iyileştirmek için neler yapılabilir ki? İmkansız görünüyor, patronlar çok güçlü.”

Aşağıdakilerin dikkate alınması gerektiğini öneriyoruz:

Soru Sorun ve Cevapları Dinleyin

Nereden başlıyorsunuz? Bazı insanlar haksız muameleye maruz kaldıklarını ilk hissettiklerinde öfkeye kapılırlar ya da patronla yüksek sesle çatışmaya başlarlar. Bu tehlikeli olabilir. Yönetim, iş yerindeki otoritesini kıskançlıkla korur ve otoriteyi sorgulamaya başladığınızda bir tehdit haline gelirsiniz. Çoğu iş yerinde, otoriteyi sorgulamaya başladığınız andan itibaren, yönetimin gözünde bir baş belası olursunuz. Daha önce çalıştığınız yerde hiç iş çevirmediyse, yönetimin size karşı ne kadar hızlı konumlandığını görünce şok geçirebilir, incinebilir veya öfkelenebilirsiniz. Bu, başkalarıyla konuşmaya başladığınızda soyutlanmanız için iyi bir nedendir.

İş arkadaşlarınızla konuşun

Onlara iş yerinde olanlar hakkında ne düşündüklerini sorun. Kaygılandığınız sorunlar hakkında ne düşünüyorlar? Başkalarının söylediklerini dinleyin. Görüş ve düşüncelerini alın. Çoğu kişi bir örgütleyiciyi, bir ajitatör ve arıza tip olarak düşünür (ve bir örgütleyicinin böyle olması gereken zamanlar vardır), ancak iyi bir örgütleyici her şeyden önce iyi sorular soran ve başkalarını dikkatli dinleyen biridir. Dikkatli dinledikten sonra, sadece kendi görüşlerinizi ve duygularınızı değil, aynı zamanda iş arkadaşlarınızın görüşlerini de ifade edebilmelisiniz. Temel kaygılar ücretler olabilir, ancak bu her zaman böyle değildir. Bazen, göçmen işçileri dışarıda tutmak gibi gerici kaygılar olabilir, bu nedenle tüm kaygıların mutlaka ilerici olmadığını bilmeniz gerekir.

Not alın

İşçilerin endişelerinin ve iş yerinizdeki kaza, bir yönetici tarafından disipline edici veya daha ötesi tehditkar davranışlar gibi önemli olayların bir kaydını tutun.

Geçmiş öğrenin

İşçileri örgütlemek için başka nasıl teşebbüslerin olduğunu öğrenmeye çalışın. Belki bir zamanlar bir sendika vardı, ama çöktü.

Genel olarak iş yerinde örgütlenme ve insanların iş yerinde örgütlenmeden çıkardığı dersler hakkında okuyun. İş yeri faaliyetleri etiketimizde düzinelerce örgütlenme hikayesi var. Örgütlenmeniz bir parçası olarak herhangi bir sorun ortaya çıkarsa, örgütlenme forumumuzda yardım istemekten çekinmeyin.

Müttefikler bulmaya çalışın

Neredeyse kaçınılmaz olarak, karşılaştığımız sorunlar hakkında diğerlerinden daha fazla kaygılanan bazı insanlar olacak ve bu insanların da birkaçı bu konuda bir şeyler yapmak isteyecektir. Bu birkaç kişi artık “örgütünüzün” ilk çekirdeğidir. En çok ilgilenen iki kişiden sizinle çay kahve içmesini veya öğle yemeği yemesini isteyebilir, onları birbirleriyle tanıştırmak ve sonra “Bunun hakkında ne düşünüyorsunuz?” diye sorabilirsiniz. Sadece şikayet etmiyor ve gerçekten bir şey yapmaya da hazırlarsa, hemen hemen örgütlenmeye hazırsınız demektir.

İş yerinizi haritalayın

Bilgi güçtür. Ya da en azından gücün başlangıcı. İş yeriniz ve patronunuz hakkında her şeyi bilmek isteyeceksiniz. Bu uzun vadeli, devamlı bir eğitim süreci olacaktır.

Çalıştığınız şirket hakkında mümkün olduğunca çok şey öğrenmeye çalışın. Birden fazla fabrikası veya mağazası var mı? Halka açık bir şirket mi, kaç kişi çalışıyor, sahibi kim? Şirketler hesaplarını yayınlamak zorundadır, bu nedenle bunları ilgili kurumdan (örn: İngiltere Şirket Sicil Kurumundan*) elde etmek son derece yararlı olabilir. Firmanın ve onun için çalışan kişilerin bir resmini oluşturmaya çalışın – örneğin, öne çıkan bir sorun, işçilerin evraklarının olmaması ve kayıtlı olarak çalışmamaları olabilir. Bazı çalışanlar göçmenlik statülerinde sorun yaşayabilirler.

Araştırmanıza bölümünüzle başlamalısınız. Yönetim, gayrifiesmi çalışma gruplarını, doğal düzenleyicilerini ve zayıf bağlantılarını belirlemenin değerini uzun zaman önce anlamıştır. Aslında, işletme eğitiminin ana itici güçlerinden biri, iş yeri psikolojisini değiştirmek için stratejiler geliştirmektir.

Örneğin, çok uluslu UPS psikolojik manipülasyon tekniklerini güzel sanatlara dönüştürdü. UPS yöneticilerinin Etki Alanlarını İzlemek başlıklı eğitim kılavuzu, gayrifiesmi çalışma gruplarını tanımlamak, bu gruplardaki doğal organizatörleri veya kışkırtıcıları izole etmeyi, zayıf bağlantılardan faydalanmayı ve grupları, yönetimin lehine kullanılamazlarsa ortadan kaldırmayı anlatmaktadır.

Çoğu şirket, UPS'in sahip olduğu güzel Orwellian sanatı geliştirmemiş olsa da, birçoğu bu yöntemlerden bazılarını kullanmaktadır. Açık sözlü çalışanlar, kışkırtıcılar veya organizatörler transfer edildi mi, yönetime terfi etti mi veya disiplin altına almak için yalnızlaştırıldı mı? Çalışma grupları düzenli aralıklarla parçalanıyor ve yeniden düzenleniyor mu? İş yeri düzeni, çalışanlar arasındaki iletişimi zorlaştıracak şekilde mi düzenlenmiş?

İşinde dolaşıyor musun? Bunu kim yapar, kim yapamaz? Yönetim, herkesin gözü önünde bazı insanlara musallat oldu mu, onları disipline sokmaya çalıştı mı? Bu iş gücünün geri kalanını nasıl etkiler? Her zaman gözetim altında olduğunuzu düşünüyor musunuz? Durumu anladınız. Yukarıdakilerin tümü, iş yerinizde çalışanlar arasındaki birliği kırmak ve iletişimi kesmek için kullanılabilir. Bu arada, bu eğitim iş verenlerimizi yenilmez veya çabalarımızı daha az değerli kılmıyor. (Yönetiminin aldığı tüm eğitime rağmen, UPS çalışanları Ağustos 1997'de kitle grevini kazandı)

Diyelim ki iletişim kurmak için önemli bir mesajınız var, ancak iş arkadaşlarınızın her birine ulaşmak için zamanınız veya kaynağınız yok. Gayrifiesmi çalışma gruplarındaki doğal örgütleyicilere ulaşabilir ve onları yanınıza alabilirsiniz, sözünüzün herkese ulaşacağına emin olabilirsiniz. Örgütleyiciler belirlendikten ve işbirliği yapmayı kabul ettikten sonra, önemli ölçüde güç ve etki yaratabilecek bir ağ geliştirmek mümkündür.

Gayrifiesmi çalışma grupları da üyeleri arasında belirli bağlılıklar yaratma avantajına sahiptir. Sorunlar için birleşik stratejiler düşünürken, bu bağlılıktan yararlanabilir ve insanların kendilerine yakın olduklarının yanında durma eğilimini fırsata çevirebilirsiniz.

Grup örgütleyicileriyle çalışmanın yanı sıra, yalnızları çekmek de önemlidir. İlgisizlikleri, tecritleri veya belki sendika karşıtı fikirleri, muhtemelen, kişisel güçsüzlük ve korku duygularından kaynaklanır. Kolektif eylem başarılı bir şekilde hayata geçirilir ve grubun eylemi yoluyla bir güven duygusu tesis edilirse, korku ve güçsüzlük duyguları azaltılabilir.

İş yerinizde birliği ciddi şekilde tehdit eden özellikle zor bir kişilik varsa, çalışma gruplarının o kişiyi tekrar hizaya sokmak için uygulayabileceği sosyal baskıyı kullanmaktan korkmayın. Bu, idari personel için, özellikle de herkesin arkadaşı olduğunu düşünen amirler için geçerlidir.

Güç Dengesi

Bu tür bir iş yeri örgütlenmesi için önemli olan, güç dengesini işçilerin lehine çevirmektir. Örneğin şikayetler kazanımla sonuçlanabilir. Şikayetler bireysel sorunlar olarak kalırsa veya sendika yetkililerinin sorumluluğu haline gelirse, çalışma grupları arasında var olan doğal örgütlenme ve bağlılık kaybolur. Muhtemelen, şikayetin ortaya çıkardığı imkan da kaybedilir.

Ancak, çalışma grupları işçilerin birliğini göstermek için kullanılabilirse, çalışma sürecinin bozulabileceği tehdidi, yönetimi bir çözüme zorlamak için yeterli olabilir. Talepler, ancak yönetim, bir sorunun artık bir bireyin kaygısı olmaktan çıktığını, herkesin kaygısı haline geldiğini ve çözülmedikçe sorunların önüne geçemeyeceğini anladığında kazanılabilir.

Örgütlenmeye Başlamak

Tanışmak

Zamanı geldiğinde, örgütlenmeye ilgilendiğini belirlediklerinizle bir toplantı yapın. Bazı işçiler ileri çıkmazsa şaşırmayın, hayal kırıklığına uğramayın. Toplantı mümkün olduğunca açık olmalı ve çalışanları ilgilendiren tüm konular tartışılmalıdır. En bariz endişe, kitlesel olarak işçilerin nasıl dahil edileceği olacaktır. Toplantıya katılan herkesin, katılabilecek başka işçiler olup olmadığını düşünmesi beklenir. Yönetimin neler olduğunu bilmemesini sağlamanın önemini vurgulayın.

Sendikalar

Siz ve iş arkadaşlarınız, yasal bir sendikaya üye olmaya ve patronunuz tarafından tanınmaya çalıştığınıza karar verebilirsiniz. İş yerinizin durumuna göre, bu hareketin uygun olup olmadığı hakkında iyice düşünmelisiniz. Örneğin, yüksek personel giriş çıkışına sahip veya çok sayıda taşeron işçisinin var olduğu iş yerlerinde etkin bir sendika örgütlenmesinin sürdürülmesi mümkün olmayacaktır. Benzer şekilde, sendika, yönetimden ancak sizin ve iş arkadaşlarınızın eylemlerinizle elde edebildiklerinizi kazanabilecektir. Nihayetinde önemli olan, sendikadan ziyade kolektif olarak gerçekleştirmeye hazır olduğunuz eylemdir. Ve resmi sendikaya katılmak sizi, resmi prosedürlerle ve yapmanıza izni verilen eylemler ile ilgili son derece sınırlayıcı olan kanunlarla bağlanmış hale getirecektir.

Kamuya açılma

Bir noktada bir bildirinin üretilmesi ve [bunun] iş yerinde gizlice veya arkadaşlar tarafından işçiler iş yerinden ayrılırken dağıtılması gerekecektir. Bu eylemler, kuşkusuz, bazı

Çalışanların örgütlenmeye çalıştıkları yönünde yönetimin dikkatini çekecektir.

Talep

Uygun görüldüğünde (birkaç haftadan birkaç aya kadar olan bir süre olabilir) ilgili tüm çalışanlar tarafından daha büyük bir toplantının düzenlenmesi gerekecektir. Toplantıyı şikayetlerin ve taleplerin bir listesini hazırlamak için kullanın. Toplantıda yönetimle görüşmek için sözcüler seçilmesi gerekecektir.

Destek

Bir tür kampanyaya başlayacaksanız, özellikle iş yerinizin dışından da fiili destek almaya çalışabilirsiniz. Broşür retimi, buluşacak bir yer, grevlerde, eylemlerde destek gibi işlere yardımcı olabilecek yerel topluluk grupları, dinsel cemaat grupları, siyasi organizasyonlar, anarşist gruplar vb. olabilir.

Hesap verebilirlik

Patronlarla görüşmelerin kapalı kapılar ardında yapılmasına izin vermeyin. Tüm toplantıları şeffaf tutun.

Kolay olmayacak

İşçilerin, eylemlerinin işten çıkarılma ve / veya işten çıkarılma tehdidine yol açabileceğini bildiklerinden emin olun. Asla işçileri, işlerin kolay olacağına inandırmayın. Tamamının veya bazı işçilerin işten çıkarılması durumunda bunun ne anlama geleceğini tartışın, çünkü bu, işyerini grev ve / veya işgal etme kararı gerektirecektir. Sendikaların yasadışı olduğu ülkelerde durum farklıdır ve işçilerin yönetime yaklaşması imkansız olacaktır. Bu gibi durumlarda, üretim sabotajı uygun olabilir. İşyerinde farklı eylemlerde bulunma hakkında daha fazla bilgi edinin .

Tarihi yazın

rgtlenme girişimlerinizin bir kaydını tutun – işçi mücadeleleri o kadar nadiren kaydedilir ki, değerli deneyimler kaybedilir ve işçiler aynı problemleri tekrar yaşamak zorunda kalır. Oysa bunların birçoğu nlenebilir. Hesabınızı iş yeri faaliyetleri etiketimize göndermekten çekinmeyin.

Bu makale libcom.org tarafından 2012’de önemli ölçüde güncellenmiştir. Başlangıçta, 2005 yılında libcom tarafından Dünya Sanayi İşçileri tarafından yazılan makalelerden ve bir diğeri 1996’da Dakikada Devrim Sayı 1’deki orijinal bir makaleden daha sonra Colin Roach Center yeleri, şubat 2003’te güncelledi.

Dipnotlar:

** Türkiye’de farklı şehirlere ait Ticaret Sicil Odaları’nda şirketlere ait bilgiler tutulmakta ve şirketlere bir takım bilgiler ve kararlar Ticaret Sicil Gazetesi’nde (<https://www.ticaret sicil.gov.tr>) yayınlanmaktadır. – .n.*

Doğal Örgütleyicileri Bul

Her iş yerinde arkadaş grupları vardır. Her grubun kendi fikir üretene, doğal örgütleyicisi, elebaşı vardır. Bunlar her zaman sesi en yüksek çıkan ya da en konuşkan kişi değildir. Fakat diğerlerinin dinlediği ve saygı gösterdiği biridir. Bu doğal örgütleyicileri kendi tarafınıza çektiğinizde, önemli bir mesafe kat etmiş olursunuz.

İnsanları Çalışmaya Dahil Edin

Hayat bir derslik değildir ve insanlar sadece broşür okuyup, toplantıya katılarak öğrenemezler. Çoğu insan eylem sürecinde öğrenir, değişir ve gelişir. Bu broşürü alacak mısın? Bunu arkadaşına verecek mısın? Bu dilekçeyi imzalayacak mısın? Yeni aktivistler kazanmak istiyorsanız, iş arkadaşlarınızı örgütlenmeye dahil edin.

Sendika Biziz!

Örgütlenmenin amacı sadece bireylerin dahil olmasını sağlamak değildir. Aynı zamanda onları dayanışmanın bilincinde olan bir grup olarak bir araya getirmektir. Kendini bütün olarak gören bir grup yaratmak istiyoruz; Toplantıya gelecek misiniz? Patronu ziyaret etmek için bütün departman bir araya gelebilecek miyiz? Grev hattında hepinize güvenebilecek miyiz?

Faaliyetler Zaman İçinde Yükselmeli

İnsanlardan artan bağlılık ile artan zorluk oranlarındaki aktivitelere katılmalarını isteyin. Sendika rozeti takmaya istekli misin? Bir grev için oy verir misin? Grev hattında durmaya hazır mısın? Tutuklanmaya razı mısın? Bazı sendika mücadeleleri, inandıkları bir şey uğruna, yüzlerce insanın hapse girmeye razı olmasını gerektirebiliyor. Daha da fazlası için her şey şu soruyla başlıyor, “Bu broşürü alacak mısın?”

Yönetime Karşı Koy

Örgütlenme güç ilişkilerini, çalışanlar ve yönetim arasındaki güç dengesini değiştirmek ile ilgilidir. İşverene karşı çıkış, artan faaliyetlerle inşa edilmelidir. Eğer insanlar, patronu sinirlendirme riskini almak istemiyorlarsa, kazanamayacaklardır.

Küçük Zaferler Kazan

Bir iş yerindeki küçük gruptan kitlesel sosyal protestolara kadar çoğu hareket, küçük zaferler üzerinde gelişir. Zaferler daha fazlasını yapabileceğimize dair güven verir. Bize “patronu yenebilirsiniz” farkındalığı kazanan yeni destekçiler kazandırır. Her zafer ile, grup kendine güvenli hale gelir ve bu nedenle daha büyük zaferler kazanma kabiliyeti edinir.

Aksiliklere Hazırlıklı Ol

Hayatta hiçbir şey pürüzsüz devam etmez ve örgütlenme bir istisna değildir. İlk seferde başarı elde edemezseniz, sabırlı olun. Koşullar zamanla sürekli değişir, yeni insanlar gelir ve gider. Belki birkaç ay içinde, iş arkadaşlarınız şu anda olduğundan daha fazla ilgileneceklerdir. Er ya da geç, işvereniniz, bu sürece yardımcı olacak bir şey yapacaktır.

Dışardaki Dünyayı Unutma

İşçiler ve işverenleri arasındaki çatışmalar, diğer işçilerin kendileri için karşı çıkabilecek

özgüveni bulmaları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Diğer şirketlerde ve endüstrilerde çalışan işçilerle bağlantılar kurmak ve destek ağları oluşturmak bizim çıkarımızdır. Birlikte durarak, hayatlarımız üzerinde daha fazla kontrol kazanma kabiliyetini büyük ölçüde artıracğız.

Kendi Yayınınızı Üretin

Bu, mesajı karşıya iletmenin en iyi yoludur. Ama iş arkadaşlarınızın bu üretime dahil olmasını sağlamayı unutmayın.

Mizah Anlayışınız Olsun

Yaptığınız her şeyde ölümüne ciddi olmayın: örgütlenme eğlenceli bir şey olabilir ve olmalıdır. Çizgi filmler, şarkılar, şakalar ve hikayeler kullanın. Propagandanızı sadece gerçekliğin şiddetiyle değil, aynı zamanda istek ve arzularınızla da ilişkilendirmeye çalışın.

Örgütlenme her şeydir

Örgütlenmenin aşırı derecede resmi veya yapısal olarak çok ağır olması gerekmez, ancak orada olmalıdır. Telefon ya da mail listesi, ihtiyaç duyduğunuz bütün örgütlenme olabilir, ancak ihtiyacınız olanlar bunlarsa, bunlara sahip olmalısınız. Örgütlenmenizin doğrudan demokratik olduğundan ve sekreter gibi özel pozisyonlarınızın anında geri çağrılabilir olduğundan emin olun. Son yirmi yıl, çok sıkı mücadele eden, bazı kazanımlar elde eden ve daha sonra örgütlenmedikleri için ortadan kaybolan, birçok reform hareketi örneği ortaya çıkardı. Bir sendika organizatörü olan Bill Slater der ki, "Sadece örgütlü olan hayatta kalır."

Tek Başına Örgütlenme

Dünya Endüstri İşçileri veya diğer radikal işçilerle iletişime geçin ve buralara, size yardımcı olmaktan daha fazlasına istekli olan diğer çalışanlarla birlikte katılın. IWW ya da diğer özgürlükçü gruplar, ne kadar küçük olursa olsun, herhangi bir organizasyonda hayati öneme sahip kaynaklar sağlayabilir. Yalnız yapamayacağımız şeyleri, birlikte yapabiliriz.

İş Yerinde Zorbalıkla Başa Çıkma Rehberi



İş yerinde zorbalık ve korkutmadan nasıl kurtulacağınıza ve bireysel, yasal veya toplu olarak başa çıkma yollarına dair tavsiye ve ipuçları.

Personel ve kaynaklardaki kesintiler, artan iş yükü, performansa dayalı ücretler; hepsi, çalışmayı daha fazla baskıladı. Manchester Üniversitesi, zorbalığın tüm çalışma stresinin yarısından fazlasını oluşturduğunu söylüyor. Yapılan az sayıda çalışma, olayların çoğunluğunun patronlar tarafından gerçekleştirildiğini gösterse de, “iş arkadaşları” tarafından zorbalığa uğrayan insanları desteklemek hala önemlidir. Nasıl isterseniz öyle söyleyin; taciz, saldırganlık, baskıcı yönetim, gözdağı verme veya ‘sadece şaka’ olarak görülen şeyler – hepsi gerçekten zorbalık için ortak etiketlerdir. Irksal veya cinsel taciz veya cinsellik veya sakatlığa dayalı olanlar da zorbalık biçimini alabilir. Zorbalık, bir kişi veya grup tarafından, kendini savunamayan birine karşı yöneltilen fiziksel veya psikolojik olarak devamlı saldırganlık biçimidir. Nadiren, aşağılayıcı açıklamalar veya açık saldırganlık ile sınırlıdır, ancak ince, aldatıcı da olabilir, çoğu zaman ortada tanık olmadığında gerçekleşir ve kendine olan güveni ve saygısı zarar görmüş olanlar açısından bununla yüzleşmek zor olabilir. Bir zorba, tehdit olarak algılsa popüler veya başarılı olanı seçeceğinden, sadece sessiz veya ‘zayıf’ insanların kurban olacağı bir efsanedir. Hiyerarşik olarak yapılandırılmış dünyada patronlar tarafından uygulanan yaygın haldeki zorbalık hiç şaşırtıcı değildir; işçi sınıfının dışında yaşayan zenginler, kadınlara egemen olan erkekler, çocukları istismar eden yetişkinler... İş, mükemmel durum

sağlayan yönetim pozisyonları ile çalışanların davranışlarını kontrol etmek için benzer şekilde organize edilmiştir.

Zorbalar, üst düzey yönetimde müttefikler bulurken, kendilerini destekçiler, casuslar ve soytarılar ile çevrelerler. Zorba, insanlar hayatta kalmak için endişeli bir şekilde mücadele ederken, insanların içindeki en kötüyü ortaya çıkaran ayrıştırıcı bir kültür yaratarak, iş gücü içerisinde rekabet yaratacaktır. Bir zorba ile “takılmak” hayatta kalmak için en iyi yol gibi görünebilir ve yetersizliği örtterek, bu hissi başkalarına yönlendirerek zorbanın saldırganlığının yanında yer alınabilir. Ama bir zorba, yaptığı işin yanına kâr kalacağını hissettiği sürece devam edecektir.

Yaşayan bir kabus

Zorbalık, insanları savunmasız, izole ve sinirli hissettirir ve sürekli baş ağrısı, kilo kaybı, ülser veya böbrek problemleri gibi strese bağlı hastalıklara yol açabilir. Aileniz ve arkadaşlarınızla ilişkileri etkiler:

“Bill yavaş yavaş sessizleşti ve geri çekildi. İşle bir ilgisi olduğunu biliyordum, ama onun hakkında konuşmaya çalıştığımda siniri bozuldu. Kilo verdi ve her şeye olan ilgisini kaybetti. Saatlerce uyurdu... Üç yıldır evimizde kahkaha olmadı.”

Zorbalığa maruz kalanlar genellikle utanır ve bu muameleyi hak etmek için bir şeyler yapmış olduklarını düşünürler, bu da daha fazla zorbalığa uğramalarına yol açar.

Zorbalığı tespit etme

Olup biteni erken tespit etmek sizi çok daha güçlü bir konuma getirir. Sorunlar genellikle bir kişi yeni veya yakın zamanda terfi ettiğinde ortaya çıkar. En erken işaret, iş yerinde bir ilişkinin doğru hissettirmede olduğu andır: Patronunuz size farklı bir şekilde tepki veriyor mu; standart değişmemiş olsa bile, çalışmalarınıza ilişkin sürekli hor gören görüş veya eleştiri mi alıyorsunuz? Varsayılan hataların hepsinin sizin hatanız olduğunu hissetmeye mi başlıyorsunuz? Diğer işaretler ise sürekli değerlendirmeye tabi tutulmak, işe yaramayan işler yaptırılması, uydurma şikayetler, başkalarının önünde sürekli aşağılanma ve patronların hatalı olabileceklerini kabul etmekte yetersizlikleridir.

Zorba, tehdit olarak algıladıklarından kurtulmaya çalışacaktır; yetenekli insanları teşvik etmemek, başkalarının fikirleri veya çalışmaları için takdir almak veya alternatif olarak sonrasında tembellik veya inisiyatif eksikliği olduğunu iddia ederek yeterli iş veya sorumluluk vermemek.

Hayatta kalmak

Zorbalıkla uğraşırken, zarar görmemek ve pozitif kalmaya çalışmak önemlidir, ancak bunu söylemek, yapmaktan daha kolaydır. Duygularınız ve davranışlarınız için sorumluluk almaya çalışın, olan bitene bütünsel olarak bakın ve zorbalığın hayatınıza hakim olmasına izin vermeyin. Kendinizi sönük hissettiğinizde, sevdiğiniz şeyleri yapmak için zaman ayırın. Arkadaşlarınızla konuşun, bir çoğu benzer bir deneyime sahiptir. Öz savunma veya girişkenlik eğitimi deneyebilirsiniz, çünkü bunlar zorbalıkla daha iyi başa çıkmanıza yardımcı olabilir.

İlk taktikler; sözlü saldırılara karşı sağlam durun – zorbaya, kişisel hakaretlere tahammül etmeyeceğinizi söyleyin. Sakin olun ve sessiz ve tutarlı bir şekilde söylenmesi gereken şeyleri söyleyin ve eğer bağırarak sesinizi bastırmaya çalışırsa kendinizi tekrarlayın ve dinleyene kadar (ya da daha büyük olasılıkla uzaklaşana kadar) buna devam edin. Talimatlar net değilse, performansınızı artıracaklarını öne sürerek, yazılı açıklama isteyin; bu kanıt olarak yararlı olabilir. Kendi yargınıza ve yeteneğinize güvenin. Mümkünse zorba ile yalnız kalmaktan kaçının.

Kanun *

İş yerinde zorbalıkla ilgili özel bir mevzuat yoktur. İşverenlerin, çalışanların sağlığını korumak ve iş yeri stresi olarak zorbalık içeren sağlık ve güvenlik konularında güvenlik temsilcilerine (iş güvenliği uzmanı gibi) danışmak gibi yasal bir görevi vardır. İş yeri güvenliği uzmanlarının yasal hakları vardır: İş yerini denetlemek ve sağlık ve güvenlik şikayetlerini ele almak ve işlevleri için zaman ayırmak. Cinsel ırksal veya sakatlık unsurunu içeren zorbalığa, 1975 Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası, 1976 İrk ilişkileri Yasası veya 1995 Sakatlık Ayrımcılığı Yasası kapsamında itiraz edilebilir. Şikayet prosedürü, bir soruşturmanın sonuçlarına göre zorbalığın hangi temelde askıya alınabileceğini belirlemelidir. Bağımsız danışmanlık da sağlanmalıdır. Zorbalık sadece doğru politikalara sahip olarak ortadan kaldırılabilecek sapkın bir davranış değildir, aynı zamanda bu tür uygulamalar etrafında örgütlenmenin temelini oluşturabilir.

Mücadele

İş tanımınızın kötüye kullanılmadığını kontrol edin. Her sözlü saldırıyı, uygun olmayan veya keyfi talimatı ya da yetkinliğinizin sorgulandığı olayı, tarihleri, saatleri ve yerleri de içerecek şekilde ayrıntılı bir not edin. Olaylardan sonra zorbaya yazın, onlara meydan okuyun, ilgili yazışmaların ve notların kopyalarını tutun. Şikayette bulunurken, gerçeklere sadık kalın ve karşınızdakine itibarını zedelemek amacıyla saldırmaktan kaçının. Şikayetinizin kopyalarını üst yönetime göndermek muhtemelen iyi bir fikirdir. Mümkün olan her durumda, toplantılarda bir arkadaş ya da sendika temsilcisinin tanık olarak bulunmasında ısrar edin. Genellikle size toparlanmak ve bir sonraki hamlenizi planlamak için zaman sağlayan, bir rapor vereceği için doktorunuza neler olduğunu söyleyin. Çok önemli bir kanıt olabileceği için raporda olayı tanımlamak ve zorbanın adını belirtmek önemlidir.

Bir şikayette bulunmak işleri daha da kötüleştirebilir, artan kindarlığa ve baş belası olarak yaftalanmanıza yol açabilir. Çatışma yalnız yapıldığında tehlikeli olabilir. Zorbalık genellikle birçok personeli etkiler ve bunu ne kadar çok kişi tecrübe ettiyse, durumunuz ve potansiyel müttefikleriniz o kadar güçlü olur. Bir okulun çalışanları, daha fazla tartışmadan kaçınarak, sessiz kalarak ve tepki vermeyerek müdürleriyle ilgili sorunlarını halletti. Müdürün kendinden emin sahte gülüşü, yerini “ne yapıyor bunlar şimdi” kaygısına bıraktı:

“Bunun pratik sorunlara faydası olmadı, ancak daha iyi hissettik; çünkü, artık borusu öten kişi müdür değildi.” İş arkadaşlarınızla sessizce dayanışma kurun, kiminle konuştuğunuzla dikkat edin ve yeterli bilgiye sahip olduğunuzda kullanın. Yaratıcı olun: Karikatürlerini panolara, bilgisayarlara vb. yapıştırın. Çaresiz hissederseniz notlarına, mülklerine, arabalarına vb. zarar verebilirsiniz; kameraları unutmayın ve yakalanmayın.

Yardıma ihtiyacınız varsa SolFed** ile iletişime geçebilirsiniz: dışarıdan bir grubu

kullanmak anonimlik sağlamak için çok etkili olabilir, ancak iş yerinde dayanışmanın yerini tutmaz.

Son çare

Son çare olarak her zaman istifa edebilir ve dayanılmaz koşullar nedeniyle ayrılmak zorunda kaldığınızı iş mahkemesinde kanıtlamaya çalışabilirsiniz. İki yıl çalışmış olmanız gerekir ve 'istifa etmeye zorlanma' iddiasında bulunabilmek için kötüye kullanımın ayrıntılı bir dökümüne ihtiyacınız olacaktır. Mahkemeler, kaydedilen belirli istismar olaylarını inceleyecek, ancak asıl ilgi alanları doğru usullerin izlenip izlenmediği konusudur. Kabul edilebilir bir referans talebi kazanan bir hak talebinde bulunabilir. Tazminat değişir. Unison tarafından kazanılan arabuluculukta, 1996 yılında İskoçya'daki bir sosyal hizmet görevlisi, amirinin uyguladığı zorbalık nedeniyle hastalanıp, emekli olmak zorunda kalmasının ardından 66.000 £ elde etti. Bir sağlık görevlisi de, bir hemşirelik yöneticisi tarafından kalıcı olarak zayıflatıldıktan sonra 1997'de Kuzey Doğu Thames Toplum Bakımı NHS Trust'tan 5.000 £ tazminat aldı. ***

Zorbalığa karşı örgütlenmek, etkili bir sonuç yaratarak iş yerinde daha geniş bir güven ve dayanışma oluşturulmasına yardımcı olabilir, bir posta işçisi olan Bob'un açıkladığı gibi:

"Yönetim sürekli olarak bizden bilgi almaya çalışıyor, böylece kesintiler yapabiliyor ve karlarını artırabiliyor, ancak verimlilik dürtülerini sabote etmek için elimizden gelen her şeyi yapıyoruz. Çalışma koşullarımızı bir gün herkesin yararına olacak şekilde dönüştürmek için kullanılacak olan bilgi ve deneyimimizdir. Bu arada, elimizde devam eden bir gerilla kampanyası var ve patronlara karşı olmasıyla birlikte sendika bürokratlarını da kapsamaktadır. Elbette, hepimiz istediğimiz kadar sağlam değiliz, ama işbirlikçi olmayan temel tutum her zaman mevcut."

Dayanışma Federasyonunun bir parçası olan Red & Black Club tarafından yazılmıştır.

** Türkiye'de İş Kanunda zorbalık veya yaygın kullanımıyla mobbing ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun 5. Maddesinde eşit davranma ilkesi, 77. Maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin ve işverenlerin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde ise, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." düzenlemesi yer almaktadır. (ç.n.)*

*** SolFed, İngiltere'de bulunan Dayanışma Federasyonu isimli bir anarko-sendikalist bir federasyondur. (ç.n.)*

**** Türkiye'de iş yerinde zorbalığa (mobbinge) uğramanız halinde İş Kanunu m.24/II kapsamında iş akdinizi haklı nedenle feshedebilir, o iş yerinde en az 1 yıl çalışmış olmak koşuluyla kıdem tazminatı davası açabilirsiniz. Ayrıca kişilik haklarının ihlali halinde; Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'na dayalı manevi tazminat davası açabilir, eğer açık bir ayrımcılık varsa İş Kanunu m.5'e dayalı olarak ayrımcılık tazminatı talep edebilirsiniz. (ç.n.)*

Grev Gerçekleştirme Rehberi



İş yerinizde grevin nasıl organize edileceği ve hayata geçirileceği ile ilgili ipuçları ve tavsiyeler.

Emeğimiz, biz işçilerin sahip olduğu nihai silahtır. İşçiler olmadan patronlar kâr edemez. Grev çok etkili olabileceği gibi, net maaş oranını da azaltabilecek etkiye sahiptir. Aynı zamanda, daha endişe verici bir şekilde, işten çıkarmalara da neden olabilir. Bu nedenle, grevlerin baş vurulan son çare olması şaşırtıcı değildir.

Artık günümüzde, Batı'nın büyük kısmında, işçilerin büyük çoğunluğu örgütlenme veya grev yapma konusunda çok az deneyime sahip. İşte böyle bir eylemde bulunmak zorunda kalırsanız ve / veya yönetim tarafından kapı dışarı edilmekle tehdit ediliyorsanız kullanabileceğiniz bazı ipuçları:

Bazen grev yapmak gerekli olsa da, iyi iş grevi, iş yavaşlatma ya da kuralına göre çalışma gibi iş yeri eylemleri çarpıcı biçimde daha etkili olabilir.

Herkesi dahil etmek

Grevdeki herkesin grev gözcülüğü, para yardımı toplama, iş sahasında konuşmalar yapma ya da gezinme, iletişim kurma, toplantılarda konuşma ve benzeri faaliyetlere doğrudan katılımı hayati önem taşımaktadır. Bu faaliyetler grev komiteleri veya daha deneyimli olan üyelerle sınırlı kalmamalı; greve herkesin dahil edilmesi sıkıntıları önlemeye, tecrit ve moral bozukluğunu engellemeye yardımcı olabilir. Her grevci, greve bir amaç kattığı ve grevci grubun

bilinçlendirilmesine katkı sağladığı için, greve katılmaya teşvik edilmeli. Tüm grevcileri dahil etmenin en etkili ve ilham verici yolu, düzenli olarak kitlesel eylemler gerçekleştirmektir.

Doğrudan demokrasi

Tüm grevciler, gündelik olarak mücadelenin demokratik bir şekilde yürütülmesine dahil edilmelidir. Görevler dönüşümlü olarak üstlenilirse bu, her grevcinin örgütlenme deneyimi kazanmasını sağlayabilir. Tüm grevciler hazır bulunduğunda, mümkün olduğunca çok konuda karar alınmalı (ve bunların yerine getirilip getirilmediği gözlemlenmeli). Mücadelenin başında insanların özel becerileriyle ilgili bir liste hazırlanırsa, bu, grevcilere, örgütlenmeye başlamak için bir başlangıç noktası sağlayabilir.

İşte, olayların sizin lehinize ilerlemesini sağlamak için bazı beceri ve görev önerileri; bunların tamamı sizin durumunuz için geçerli olmayabilir ancak+ bu listedeki tüm meselelerin dikkate alınması gerekir:

- Bir grev gözcüsü dikmek,
- Sohbet etmek ve para yardımı toplamak için işyerlerini, toplum merkezlerini ve sendika toplantılarını ziyaret etmek,
- Diğer sendika şube toplantıları için kararlar alma,
- Süpermarketler ve işyerleri gibi açık alanlarda dilekçe ve bağış toplamak için gruplar oluşturmak,
- Gelen ve harcanan tüm paraları denetlemek için sayman(lar) belirlemek,
- Afiş, broşür ve diğer duyuruları üretmek,
- Grev ekibinin mali durumunu araştırmak, diğer sendika şubelerinde, diğer sendikalarda ve işyerlerindeki siyasi bağlantıların bir listesini hazırlamak için bir araştırma ekibi kurmak,
- (Sol basın kuruluşları dahi) Basına açıklama yapmak için bir Basın Koordinatörü belirlemek,
- Herhangi bir grev eylemcisinin kişisel sorunlarıyla ilgilenmek ve (yalnızca mali değil, aynı zamanda birisi tutuklandığında ve/veya suçlandığında yasal) yardım yolları önermek için bir sosyal yardım sorumlusu belirlemek,
- Bağış toplamak için dayanışma geceleri düzenlemek amacıyla bir eğlence tertip grubu kurmak. Bu faaliyetler, diğer işçilerin eyleme katılmasına yardımcı olabilir ve grevcilerin ailelerine ve arkadaşlarına da mücadelenin bir parçası olarak görüldüklerini gösterebilir.
- Bülten editörler seçmek: Düzenli (mümkünse günlük) bir grev bülteni, insanlara neler olup bittiğini aktarmak için gereklidir. Bu bülten, söylentileri önlemeye yardımcı olur ve grevcileri bir arada tutabilir. Bülten, mümkün olduğunca çok sayıda grevcinin katkısını teşvik etmelidir. Bu bülten, varsa bir masa üstü bilgisayar ve yazıcı ekipmanı kullanılarak çok hızlı bir şekilde hazırlanıp basılabilir.
- Hukuk görevlisi: Özellikle de insanlar tutuklandığında ve yargılanmayı beklerken, böyle bir kişi avukatlara ifade alma işinde yardımcı olabilir. Hukuk görevlisi aynı zamanda yasal grev

gözcüsü olarak da görev yapabilir ve böylece yasalara uygun biçimde davranması için polis üzerinde biraz baskı kurulmasına yardımcı olabilir.

- Doğrudan dahil olan işçiler arasında herhangi bir anlaşmazlığı önlemenin ve grev eyleminin doğrudan demokratik kontrolünü sağlamanın en etkili yolu, haftalık (ya da daha sık) genel toplantılar düzenlemektir. Bu toplantılar, anlaşmazlığın ayrıntılarını tartışmak, demokratik doğrultuda karar vermek ve ayrıca grev / anlaşmazlık toplantılarını grevciler adına yürütecek kişileri seçmek için kullanılmalıdır.

- Grev komitesi (veya eylem grubu ya da adının ne olacağına karar verilir) kitlesel bir toplantıyla seçilmeli, herkese karşı sorumlu olmalı ve ilerleyen zamanda grevcilerin gerekli olduğuna karar vermeleri halinde başka bir kitlesel toplantıda değiştirilebilmelidir. Bu grup, kitlesel toplantılarda alınan kararlarla oluşturulan günlük çalışmaları koordine edecektir. Diğer görevliler ya da komiteler de bu şekilde demokratik yoldan seçilmelidir ve atamalar olmamalıdır. Grev komitesi bir sekreter (tutanak tutar ve işe yürüyen işleri koordine eder), sayman ve (toplantılar için) bir kurul başkanı içermelidir.

Nakit Akışı

Eğer bir grev süreceyse, finans işi mümkün olduğunca çabuk çözülmelidir; çünkü grevdekiler için herhangi bir nakit akışı sağlanmadığı durumda, para çok hızlı bir şekilde tüenecektir. Resmi sendikalar genellikle mücadele fonları kurar; ancak bu fon sendika yetkilileri tarafından kontrol edilirse, para grevciler tarafından açık biçimde kontrol edilemez.

‘Resmi’ anlaşmazlıklarda az miktardaki grev ücreti genellikle sendika tarafından sağlanabilir ama ‘gayriresmi’ anlaşmazlıklarda sağlanamaz.

Grev komitesinin bir kısmına para toplama sorumluluğu verilmelidir. Paranın tamamı bizzat grevciler tarafından kontrol edilmelidir; eğer sendika bürokrasisi tarafından kontrol edilirse, grev veya taktikler hakkındaki anlaşmazlıklar sendika yetkililerinin fonları geri çekerek grevi tehdit etmesine neden olabilir.

Fabrika / iş yeri yardımları alışılmış para kaynağıdır. Çağrılar aynı zamanda diğer sendikalara ve toplum örgütlerine de yapılmalıdır. En büyük yardımlar genellikle bir grev öncüsü diğer işçilerle konuşma fırsatına sahip olduğunda gerçekleşir. Diğer işçi grupları için, olanları grevdeki insanlardan duymak kadar ilham verici bir şey yoktur.

Paranın her kuruşu kayıt altında olmalıdır. Herhangi bir fon dağıtımı, kitlesel bir toplantıda kararlaştırılarak yapılmalıdır. Bu durum genellikle sorunlara neden olur ama yapılmasının gerekli olduğu görülecektir. Kitlesel toplantılar arasındaki dönemde bir sayman grev komitesi’ne karşı sorumlu olmalıdır.

Basın

Bu iş, genellikle grevcilerin bültenlerini, toplumun geneli için hazırlanan broşürleri, gazetelerdeki haberlerin ve makalelerin çevirisini içerir. Bu faaliyete, destekleyici olacak solcu, anarşist ve sosyalist basın dahil edilmelidir. Bununla birlikte, en önemli iletişim yolu işçiden işçiye, yani doğrudan olandır. Sokak toplantıları da dahil olmak üzere halka açık toplantılar da destek sağlamak amacıyla kullanılabilir.

Broşürlerin, grevle ilgisi olan tüm dillerde basılması gerekir.

‘Resmi’ ve ‘gayriresmi’ grevler

Günümüzde bile çoğu grev gayriresmidir ve bir sendikanın tanınması amacını taşıyan grevinin ‘gayriresmi’ olacağı neredeyse kesindir. Kısacası bu terimler, (farklı ülkelerde farklılıklar gösteren) sendika mevzuatı kapsamında olan grevleri ve kapsam dışı olanları tanımlamak için kullanılır. Sendikalar, sendikal mevzuatı kapsamı dışında olan bir grevi destekledikleri takdirde malvarlıklarına devlet tarafından el konulabilir.

Bir grevin resmi olup olmadığı önemli değildir; bir grup işçi grev yapmak zorunda kalırsa, o zaman bu desteklenmeli ve iş tamamen durmalıdır. Sendika yetkilileri bunu desteklemiyorsa, onlara defolmalarını söyleyin.

Tam zamanlı yetkililer

Başlangıçta greve destek veren, yardım ve dayanışma sunan ve daha sonra grevcileri kendi kaderlerine terk eden sendika yetkilileriyle ilgili sayısız olay mevcut. Her grev komitesinin bu olasılığa karşı, kendi üyelerini ve grevcileri maddi, fiziksel ve psikolojik olarak hazırlaması zorunludur.

Bu da, grevcilerin en başından itibaren sendika bürokratlarından bağımsız olarak örgütlenmeleri ve kendi kendilerine ayakta durabilir halde olmaları gerektiği anlamına geliyor. Grevcilerin yetkililer ve bürokrasi dışında, yardım ve dayanışmaya güvenebilmeleri gerekir.

Tam zamanlı görevlinin (genellikle işçiler tarafından seçilmek yerine diğer bürokratlar tarafından atanır) grevcileri temsil etmesi ve onların denetimi altında olması gerekir. Gerçekteyse bu nadiren olur. Görevlinin kararları genellikle sendikanın hukuk danışmanının en iyi strateji olduğunu söylediği şey olacaktır; ki bu da uygulamada grev karşıtı yasalar veya bunların yorumlanması dahilinde, mümkün olan herhangi bir şey anlamına gelir.

Sendika yetkilileri, ne pahasına olursa olsun sendikanın fonlarına yönelik herhangi bir tehditten kaçınmak isterler. Sendika yetkilileri grev toplantılarına katılıyorsa, bu kişinin maaşlı bir memur olması ve bu nedenle üyelerin isteklerini yerine getirmesi beklenmelidir, tersini değil. Ve dikkat edin; sendika yetkilileri işçileri satar.

‘Devrimci’ gruplar

Bu gruplar bugünlerde fazla bir destek görmüyorlar. Eğer gelip destek önerisi sunarlarsa, kendilerinin ve üyelerinin grevcilerin isteklerine saygı duymaları beklenmelidir. Grevcilerin isteklerine saygı duyanlar, genellikle tartışma zamanlarında ve özellikle de grevin zor dönemlerde fikirleri daha doğru iştirler.

Bir grev, devrimci bir grubun grevdeki insanların ihtiyaçları üzerinden kendi potansiyelini artırma amacına tabi tutulmamalıdır. Bağış makbuzlarında ve malzemelerde devrimci örgütün değil, grevcilerin logosu ve sloganı bulunmalıdır. Bunu yapmak ziyadesiyle mantıklıdır; çünkü birçok insan bu tür gruplara destek vermek konusunda isteksiz olsa da bir grup grevciye destek vermeye daha isteklidir.

Doğrudan eylem / dayanışma / gezici grev gözcüleri ve sendika karşıtı yasalar

Grevin gerçekleştiği işyer(ler)inde her gün nöbet tututmak esastır.

Bununla birlikte, (yüzlerce işçinin çalıştığı) çok büyük bir işyeri olmadıkça, eylemi anlaşmazlığın kaynaklandığı işyer(ler)i ile sınırlı tutarak, çok az grev kazanılır; bu durumda grevciler hızla tecrit edilir ve sonunda yenilirler.

Patronların birkaç hafta içinde harekete geçmediği açıktır; o durumda bir mevzi kazmak ve uzun bir savaş için hazırlanmak zorunda kalabilirsiniz. Dayanışma eylemi böyle bir mücadeleyi kazanmanın anahtarıdır. Bu, genellikle aynı işverenler için çalışan ve bazen aynı sendikalara üye olan farklı işyerlerindeki işçileri de greve dahil etmek anlamına gelir. Ancak bu her zaman böyle olmaz; genellikle farklı işverenler için çalışan ve sendikalara üye olan veya olmayan diğer işçiler, grevin merkezinde yaşanan üretim kaybını telafi etmek için mal üretirmek veya çalıştırmak üzere kullanılırlar.

Dayanışma eylemini kazanmanın açık arayla en iyi ve en etkili yolu, dayanışmaya dahil etmek istediğiniz (ve ihtiyaç duyduğunuz) işçilerin iş yerlerine grev gözcüsü göndermektir. Bunlara militan sendikacılar tarafından ‘gezici gözcüler’ denirken, onlardan korkan ve sendika karşıtı yasaların kullanımıyla bu tür dayanışma eylemlerini yasaklamak isteyen patronlar tarafından ‘yardımcı gözcüler’ denir.

Uzlaşmaya giden veya tehdit edildiğinde patronlara ve devletin yasalarına uyan tüm tam zamanlı sendika yetkililerini değiştirin. Çoğu durumda, eylem tehdidi, tam zamanlı sendika görevlisinin, gezici gözcüleri organize eden grevcilerden uzaklaşmasına neden olur.

Eğer bu yasalar tehdit olarak öne sürülür ya da kullanılırsa, bir grev ancak grevdeki işçiler ve destekçileri yasaya, bunu kullanan patronlara ve bunu ihlal etmeyecek sendika yetkililerine karşı çıkmaya hazırlarsa kazanılabilir.

‘Grevi ya da işçi hareketini değil, yasayı çiğneyin’ hareketi: Bir sendikanın demokratik işleyişine ya da işçi mücadelelerine devlet müdahalesi kabul edilemez!

Grev eylemi hayati bir unsur olduğu gibi, grev hattındaki işçilerin denetimi de öyledir. Yetkililer, tüm işçilerin ve destekçilerinin grev hattındaki davranışlarını denetlemek üzere kitlesel bir toplantı ile seçilmelidir. Eğer greve yardımcı olmak için başka işçiler getirilirse, bu insanlar grev komitesi tarafından bu temelde açıkça tanımlanmalı ve aynı komitenin kontrolüne tabi tutulmalıdır.

Grev komitesi, grevdeki işçilerin çıkarlarına aykırı hareket ettiğine ve davranışlarıyla bir anlaşmazlık tehlikesi yarattığına karar verdikleri herkesi grev hattından çıkarma hakkını daima elinde tutmalıdır. Grev hatlarında alkollü içki içmek yasaklanmalıdır.

Grev sırasında eylemler taciz ve tutuklamalara yol açabileceğinden, grev ve toplanma gerçekleştiğinde duygudaş avukatlarla iletişim kurulmalıdır. Bu gibi durumlarda yasal destek çok önemlidir.

Bir grev sırasında işçiler arasında kalıcı bağların kurulması hayati önem taşır –bu durum özellikle aynı firma ve/veya sektördeki işçiler için geçerlidir- ve bu, tüm işçilere yönelik gelecekteki saldırıları yenmekte yardımcı olacaktır.

Bir grev öncesinde, esnasında ve sonrasında, çalışanlar arasında kurulan düzenli ve doğrudan temas, izolasyonu kırmada ve sınıf ve grup direncini teşvik etmede bir sıçrama yaratabilir.

İşsizler ve grev kırıcılığı

Grev kırıcılara karşı korunmak için, işsiz insanlar arasında –talep sahiplerinin sendikaları veya grupları ile birlikte- çalışmak ve mümkünse onları örgütlemek önemlidir; böylece, bu eylem birliği, grev kırıcılığı tekliflerini kabul etmedikleri takdirde, tehdit arz eden ama kullanışsız faydalarını sona erdirmek üzere mücadele etmenizi sağlayabilir.

Özellikle grevcilerin işleriyle ilgili yeni çalışanlar bulmak için ilan verildiğinde, işsizlik yardımı veya iş bulma kurumu broşürlerinin dağıtılması veya grev yürüyüşü yapılması hayati önem taşımaktadır. İşsiz insanlar greve katılmaya teşvik edilmelidir. 2001 yılında SITA Ambarı’ndaki işçi grevinde, destekçiler istihdam bürolarının broşürlerini dağıttı ve (grev kırıcı) yedek personelle dolu otobüsleri engelledi.

Tartışma toplantıları

Grev sırasında ve sonrasında, işçiler arasında grevle ilgili konularda tartışma toplantıları düzenlenmelidir. Bu, grev sırasında kullanılacak yeni fikirlerin ve taktiklerin geliştirilmesi hususunda tartışmayı ve destek sağlamayı teşvik edecektir.

Grev sonunda işçilerin deneyimleri yazılmalıdır. Başarılar ve başarısızlıklar analiz edilmelidir; bu sayede gelecekte gerçekleşecek grevlerde de kullanılabilirler. Grevçiler belki kendi özel mücadelelerini kazanamayabilirler ama yaşadıkları deneyimlerinden başkalarının bir şeyler öğrenmesine ve bir sonraki sefer mücadeleyi kazanmalarına yardımcı olabilirler.

İşgaller

İşverenin / şirketin grev sırasında üretime devam etmesini veya tesis ve varlıklarını elden çıkarmasını önlemenin en etkili yolu, tesisi veya ofisi işgal etmektir. Grevdeki işçilerin sayısı çok büyük olmadıkça, işsizler de dahil olmak üzere ‘dış’ desteğe ihtiyaç duyulacaktır. Ayrıntılar, yöntemler ve planlama sadece sahada ve geçerli olan koşullara göre kararlaştırılabilir. İşgaller ve iş bırakmalar, 60’lar ve 70’lerde İngiltere’deki sendikacılar tarafından yürütülen mücadelelerin önemli bir parçasını oluştuyordu.

Grev destek grupları

Mümkün olan en kısa sürede bağımsız bir Grev Destek Grubu kurulması önemlidir. Bu grubun amacı, grevcilerin ve destekçilerin, grevle dayanışmanın en iyi şekilde nasıl koordine edileceğine karar vermeleridir. Bu grup grevciler karşı sorumlu olmalı ve grevciler tarafından desteklenmeyen hiçbir eylem başlatılmamalıdır.

Sonuç olarak

Bunlar, bir iş kolundaki anlaşmazlığın veya grevin yürütülmesi (ve umarız başarısı) için yalnızca bazı (çok kısa) öneriler ve temel kılavuzlardır.

Bir grev eylemini gerçekleştirmenin ve kazanmanın özü, bunu tamamen grevcilerin doğrudan kontrolü altında tutmak ve sendika ve -büyük ya da küçük- siyasi bürokrasilerden

bağımsız tutmaktır.

Asıl mesaj şudur:

Bir grevi kazanmak için, grevciler tam zamanlı sendika yetkilileriyle ve onlara karşı olan tüm diğer güçlerle savaşmaya hazır olmak zorundadır. Tam zamanlı çalışan yetkililerin tamamı, işçilerin uğraştıkları ya da mücadelesini verdikleri şeylerden daha ziyade, patronların taleplerine razı olacaklar.

Fiili Grev mi? Resmi Grev mi?



Resmi grevin veya izin alınmadan [resmi prosedürlere bağlı olmadan] yapılan fiili grevin avantajlarıyla ilgili karşılaştırmalı bir tartışma. Fiili grevin, işveren yanlısı sendika yasalarının dışında kalması nedeniyle faydaları vardır.

İşçilerin yalnızca işi bıraktığı ve istediklerini elde edene kadar patron için kar üretmeyi reddettikleri, en iyi bilinen doğrudan eylem biçimi grevdir. Bu eylem biçimi bürokratik sendikaların tercih ettiği bir taktiktir ancak patronla yüz yüze gelmekte en az etkiye sahip yollardan biridir.

Patronlar, sahip oldukları büyük sermayeleri sayesinde , uzun süren grevlerde işçilerden daha fazla direnç gösterebiliyorlar. Birçok durumda, mahkeme kararları neticesinde sendikanın grev fonları ya dondurulur ya da fonlara el konulur. En kötüsü ise, uzun süren grevler, patronlara yalnızca, grevdeki işçileri bir başka işçi ile ya da bir grev kırıcı işçi ile yer değiştirmeleri fırsatını vermektedir.

İşçiler, çalışmayı sürdürükten gerçekleştirdikleri doğrudan eylemlerle çok daha etkili olurlar. Ücret toplamaya devam ederken patronun kârını kasten azaltarak, bazı grev kırıcıların

işinizi alma fırsatı vermeden patronu zarara uğratabilirsiniz.

Sendika görevlileriden bağımsız olarak diğer işçilerle gerçekleştirilen gayri resmi veya fiili grevler sendika karşıtı yasaları atlatır. Bu da el konulabilecek bir sendika fonunun ve patronlara önceden grev kırıcı ayarlama imkanını olmaması anlamına gelmektedir.

Doğrudan eylem, tanımı gereği, devlet kurumlarının, sendika bürokratlarının veya yüksek fiyatlı avukatların yardımı olmadan işçilerin kendi kendilerine gerçekleştirebileceği eylem biçimleridir. Yardım için bir Endüstriyel Mahkemeye (veya İngiltere dışında ülkenizdeki ilgili yasal kuruluşa) başvurmak bazı vakalar için uygun bir seçenek olabilir ancak bu bir doğrudan eylem biçimi olmadığı gibi, [bu kuruluşlar] da genellikle patronların lehine olacak şekilde, çok zaman ve para harcanmasına neden olacak biçimde ağır işler.

Burada işçilerin istediklerini elde etmek için kullandıkları en bilindik doğrudan eylem biçimlerinden bazıları listelenmiştir. Yine de bu taktiklerin neredeyse her biri, teknik olarak konuşacak olursak, yasa dışıdır. Yıllar içinde emeğin kazandığı her büyük zafer, zamanlarında yasadışı ve polis baskısına maruz kalan militan doğrudan eylemlerle elde edilmiştir. Sonuçta, tarihin çoğunda, sendikaları çevreleyen yasalar gayet basitti; bir tane bile yoktu. Grevciler mütemadiyen polis ve askerler tarafından dövülmüş, öldürülmüş ve çok ağır cezalara çarptırılmışlardır.

Yıllarca süre gelen amansız mücadeleden sonra, işçilerin yasal örgütlenme hakkı artık resmen tanınmıştır, ancak etkili eylemin her zamankinden daha zor olduğu pek çok kısıtlamayla birlikte. Bu nedenle, iş üzerinde doğrudan eylem yapmayı tasarlayan herhangi bir işçi – yasal sistemi atlatmayı ve patronu en zayıf oldukları yerde vurmayı göz önünde bulundurarak – iş hukukunun, nasıl uygulandığının ve emek aktivistlerine karşı nasıl kullanılabileceğinin tamamen bilincinde olmalıdır. Aynı zamanda işçiler, patronlar ve işçiler arasındaki mücadelenin bir badminton maçı değil bir savaş olduğunu anlamalıdır. Bu koşullar altında, işçiler patronların (ve mahkemeler) beğensin ya da beğenmesin, işe yarayan neyse kullanmalıdırlar. Bu bölümde, doğrudan eylemin en yararlı biçimleri listelenmiştir.

En etkili aracın elbette örgütlünmek olduğu unutulmamalıdır. Eğer bir işçi kendi başına ayaklanır ve protestoda bulunursa patronlar onu bir böcek gibi ezeceklerdir ve ezilmiş böcekler genel olarak aileleri, arkadaşları ve sosyal hareketleri için pek faydalı olmayacaktır. Ancak tüm işçiler birlikte ayaklanırsa, patronun sizi ciddiye almama gibi bir seçeneği olmayacaktır. Patronlar yaygara koparan herhangi bir işçiye kovabilirler, ancak tüm iş gücünün kovulması söz konusu olduğunda bu durum onlara hayli külfetli gelecektir.

Dayanışma güçtür!

İş Yerinde İkili İktidar



Bir şey elde etmenin en iyi yolu, basitçe organize olmak ve bunu kendi ellerimizle yapmak olacaktır. Bir iş yerinde ise bu ikili iktidar stratejileri biçimini alabilir- işçiler yönetimin onayını beklemeksizin çalışma ortamında değişiklikler yaparlar.

Patronun taleplerimizi yerine getirmesini beklemek ve uzun süredir beklenen değişimi başlatmak yerine, işçiler -patronun iddialarına aldırmaksızın- bu değişiklikleri kendi başlarına gerçekleştirebilme gücüne sahiptir.

Ödeme

San Francisco kahvehanesinin sahibi kötü bir yatırım yöneticisi idi ve bir hafta boyunca işçilerin ödemeleri gerçekleşmemişti. Yönetici çeklerin yakında geleceğini söyleyerek işçileri oyalamaya devam etmişti, ancak işçiler en nihayetinde yönetimi kendi ellerine alarak yazar kasadan kendilerine günlük ödeme yapmaya başlamışlardı ve usulüne uygun bir şekilde olması için ise makbuz bırakmayı ihmal etmemişlerdi. Bu olay sonrası gürültü kopsa da işçilerin çekleri tam vaktinde teslim edilmeye başlanmıştı.

Koşullar

San Francisco'nun banka ve finans kuruluşlarının yoğun olarak bulunduğu bir bölgedeki küçük bir matbaada eski, artık iş görmez bir ofset baskı makinesi nihayet hizmet dışı bırakılmış

ve basın odasının yanına sürüklenmişti; böylelikle , yerini yepyeni bir makineye bırakmıştı ve yönetici eski makinenin “yalnızca zarflar için” kullanılması gerektiğini belirtmişti. Bununla birlikte, sadece diğer preslerin çalışmasını sağlamak için basın operatörleri tarafından makinenin yedek parçaları sökülmeğe başlanmıştı. Çok geçmeden, makinenin bir daha asla hizmet göremeyeceğini patron haricinde herkes farkına varmıştı.

Daha sonra matbaacılar yöneticiden baskı makinesini depoya kaldırmalarını istemişlerdi çünkü şimdiye kadar kalabalık bir basın odası için yeteri kadar yer kaplamıştı ancak yönetici eveleyip gevelese de pek orali olmamış gibiydi. Sonunda, matbaacılar işten çıkış saatlerinin kaydını aldıktan sonra , tekerlekli bir çekici ile baskıyı üst kata çıkarmak için asansöre binmişlerdi, tam o esnada yönetici onları asansöre binerken görmüşü fakat otoritesini sarsan hadise dolasıyla çok öfkeli olsa da onlara bu mevzudan asla bahsetmemeye karar vermişti. Böylece, baskı makinesinin bulunduğu alan, birkaç sandalye ve dergi rafı ile bir “çalışanlar odasına” dönüştürülmüşü.

Molalar

Londra’da bulunan bir ofisin çalışanları yalnızca sigara içenlerin diledikleri zaman 5-10 dakikalık molalara çıkmalarına izin verilmesinin adil olmadığını düşünüyorlardı, bu nedenle tüm çalışanların bu molalara sahip olması gerektiğine karar vermişlerdi. Böylelikle çalışanlar, yönetimin veya insan kaynakları departmanının iznini almadan diledikleri gibi molalara çıkmaya başlayıp, yeni personelleri de bu “kural” konusunda bilgilendirmeye karar vermişlerdi.

Bu olaya benzer binlerce örnek mevcuttur, neden işyerinizde neler yapabileceğinize dair düşünmüyorsunuz? Genellikle işçiler tarafından uygulanan fiili sistemler ve kurallar yöneticilerin, mevcut durumun veya “birlikte çalışma” atmosferinin zarar görmesine dair duydukları korku nedeniyle , durumla başa çıkabilmelerini güçleştirmektedir.

İş Yavaşlatma Rehberi



Patronların karşılamak istemediği talepleri olan işçiler, grev yapmak yerine kolektif bir şekilde iş yavaşlatma eylemi başlatabilirler. Bu makalede iş yavaşlatma eylemiyle ilgili tavsiyeler ve ipuçları veriyoruz.

Çalışma hızının hep birlikte kasıtlı olarak yavaşlatılması eylemiyle patronların kârları işçilerin ücretleri zarar görmeden düşürülür. Eğer bu eylem yapılırken herkes birbiriyile dayanışma içinde kalırsa bireylerin kurban olarak seçilmesinin de önüne geçilir.

İş yavaşlatma eylemleri uzun ve onurlu bir geçmişe sahiptir. Örnek olarak şunları verebiliriz:

1899'da İskoçya Glasgow'daki organize olmuş rihtim işçileri, ücretlerinde %10'luk bir artış talep ettiler ancak patronların taleplerini reddetmeleriyle greve gittiler. Tarım işçileri arasından grev kırıcı olarak çalışmaları için bazı işçiler getirildi ve bundan dolayı liman işçileri yenilgiyi kabul etmek ve eski ücretleriyle işe dönmek zorunda kaldı. Ancak işe dönmekten önce sendikalarının sekreterinden şunları duydular:

“İşinize eski ücretlerinizle geri döneceksiniz. İşverenler, grev sırasında birkaç hafta yerimizi alan tarım işçilerinin çalışmalarından memnun olduklarını defalarca tekrarladılar. Ama onları çalışırken gördük. Bir gemiyi bile yürütemediklerini ve taşıdıkları malların yarısını düşürdüklerini gördük; kısacası, onlardan ikisi bizim birimizin yaptığı işi anca yapıyordu.

Bununla birlikte, işverenler bu işçilerin çalışmaları ile büyülenmiş gibiydiler. Öyleyse aynı şeyi yapmak dışında yapacak bir şeyimiz yok. Tarım işçilerinin çalıştığı gibi çalışalım.”

Bu öneriye harfi harfine uyuldu. Birkaç gün sonra ise patronlar sendika sekreterine arabulucular gönderdi. Arabulucular ona liman işçilerine önceden olduğu gibi çalışırlarsa patronların %10'luk maaş artışı vermeye istekli olduklarını söylemesi için yalvardılar.

Yüzyılın başında Indiana'da bir demiryolunda çalışan bir grup işçiye, ücretlerinden kesinti yapılacağı söylendi. İşçiler hemen küreklerini demirci dükkanına götürdüler ve kepçelerden iki inç kestirdiler. İşe döndüklerinde patronlarına “kısa maaş, kısa kürek” dediler.

İyi İş Grevi



Bu yazıda iyi iş grevleri için tavsiyeler ve ipuçları vereceğiz. İyi iş grevleri, işinizi patronların kazancı için değil müşterilere yardımcı olmak için yapmayı, ödeme talep etmeden mal veya hizmetlerin dağıtılmasını ve bunlardan daha fazlasını içerir.

Bilindik bir grev yerine , patrollerinin karşılamakta isteksiz olduğu taleplere sahip olan işçiler kolektif bir şekilde” iyi iş” grevine çıkmaya karar verebilirler.

Hizmet sektörü çalışanları için en büyük problemlerden biri iş yavaşlatma eylemi gibi birçok doğrudan eylem biçiminin müşterilere (ki bu müşteriler çoğunlukla diğer işçilerdir) patrondan daha fazla zarar vermesidir. Bunu aşmanın bir yolu daha ucuz ya da daha iyi bir hizmet sağlamaktır ki bu tarz bir hizmet elbette patronu zarara uğratacaktır.

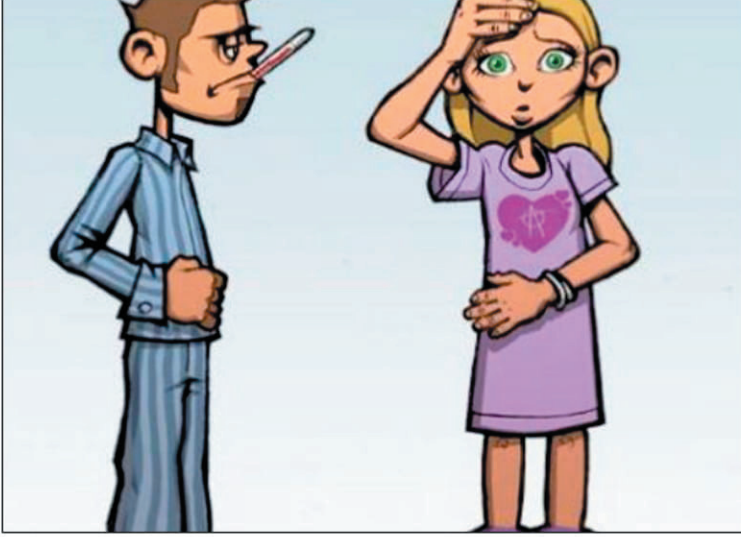
Örneğin, greve gittiklerinde hastaların tedavi edilmeyeceğinden korkan Fransa’daki Mercy Hastanesi işçileri greve gitmek yerine tedavi gören hastalara aldıkları ilaçlar, laboratuvar testleri, tedaviler ve terapiler için faturalandırma fişleri göndermeyi reddetti. Sonuç olarak hastalar (evrak işlerine giden zamanın hastaların bakımına harcadığı için) ücretsiz olarak daha iyi bakım gördüler. Hastanenin geliri yarı yarıya azaldı ve paniğe kapılmış yöneticiler üç gün sonra tüm işçilerin taleplerini yerine getirdiler.

1968’de Lizbon otobüs ve tren işçileri ücret artışlarının reddini protesto etmek için tüm yolcuların bu taşıma araçlarını ücretsiz kullanmasına izin verdi. Biletçiler ve şoförler her zamanki gibi işlerine geldiler ancak biletçiler para çantalarını yanlarına almamışlardı. Belirtmeye gerek yok ama kamuoyu desteği bu ücret almayan grevcilerin tabii ki de tamamen arkasındaydı. 1990’da Avustralya’daki tramvay işçileri de aynı şekilde grev yaptılar. (Link İngilizce)

ABD’nin New York şehrinde, Dünya Endüstri İşçileri (Industrial Workers of the World – IWW) üyesi restoran çalışanları bir grev girişiminde başarısız olduktan sonra, IWW örgütleyicilerinin ”tabakları üst üste yığın, müşterilere istedikleri porsiyonların iki kat fazlasını verin, fişleri minimumdan hesaplayın” önerilerine uyarak taleplerinin bir kısmını kazandılar.

Libcom tarafından Industrial Workers of the World’un yayınladığı bir yazıdan düzenlenmiştir.

Toplu Rapor Eylemi Rehberi



Alışık olduğumuz tarzdaki grevler yerine, “hastalanmak”, grev yapmadan grev yapmak için oldukça iyi bir seçenektir. Buradaki “hastalanmak” eş zamanlı olarak hastalanan işçilerin organize olmasını gerektirir.

Ana fikir, işçilerin tümünün veya çoğunun aynı gün veya günlerde hasta olduklarını beyan edip iş yerini felce uğratmaktır. Alışlageldik grevlerden farklı olarak bu yöntem, bir departmanda ya da sektörün genelinde resmi bir sendika olmadan bile başarılı bir şekilde kullanılabilir. Bu, yasal olarak grev yapılması engellenen ABD’deki kamu çalışanları sendikaları için geleneksel doğrudan eylem yöntemidir.

Örneğin, New England Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesinde, sadece hasta olma düşüncesiyle bile sonuç alındı. Bir mağaza sorumlusu, müdürü ile işten çıkarılan sendika üyesi hakkında konuşarak, etrafta çok fazla grip olan çalışan olduğunu ve sağlıklı personele ihtiyaçları olduğu talebinde bulundu. Bunu takiben – tabii ki tamamen “tesadüfen”- düzinelerce çalışan ne kadar hastalık izni sürelerinin kaldığını öğrenmek için ofisi aradı. Süpervizör buradaki mesajı aldı ve sendika üyesi tekrar işe alındı.

Bir diğer örnek olarak 2006’da Danimarka’da 100 pilot, grevdeki pilotlarla dayanışmak için “hastalandı” ve 1969’da binlerce Amerikan hava trafik kontrolörü çalışma koşullarını iyileştirmek ve daha iyi ücret için hastalık iznine ayrıldı.

Kısmi Grev



Topyekun bir grev yerine, beklenmedik ve rastgele iş durdurmalar son derece etkili olabilir. İşte bu tür ani ve amaca yönelik grevler organize etmek için bazı bilgiler:

Öngörülemezlik işçilerin ellerinde mükemmel bir silahtır. ABD’de Pensilvanya’da [çalışan] öğretmenler, 1991 yılında kısmi grevi çok etkili biçimde kullandılar. Pazartesi ve Salı günlerinde greve çıktılar, Çarşamba günü çalışacaklarını ilan ettiler, Perşembe günü tekrar grev yaptılar, Cuma ve Pazartesi günleri de tekrar çalışacaklarını ilan ettiler.

Bu düzensiz aralıklara kesilen ve devam eden grev taktiği, yöneticilerin, öğretmenlerin yerine grev kırıcıları işe almasını engellemekle kalmadı, aynı zamanda yıllarca sınıflara bile uğramayanları öğretmenler yokken işlerini yapmaya zorladı. Taktik o kadar etkili oldu ki, Pensilvanya yasama organı derhal kısmi grevleri yasaklayan yasa tasarılarını devreye sokmak zorunda kaldı.

İtfaiyeciler de sadece belirlenmiş saatlerde ve günde sadece birkaç saat olacak şekilde grev yaparak asgari ücretlerinden oldular; ancak yönetim ve potansiyel grev kırıcıları için azami bir bozguna neden oldular.

Dünya Sanayi İşçileri tarafından yazılan bir makaleden alınarak libcom tarafından düzenlenmiştir.

Oturma Grevi veya İşgal Rehberi



Bir anda çalışmanın reddedilmesiyle hızlı kazanım elde edilebilen, oturma grevi ve işgal rehberi.

Grevin etkili olabilmesi için uzun sürmesi şart değildir. Belirlenen zamanda ve planlandığı şekilde yapılan bir grev dakikalar içerisinde işçilerin haklarını elde etmesini sağlayabilir. Bütün işçilerin işi durdurup, sabırlı olduğu “iş durdurma” ya da “işgal” gibi eylemler ya da herkesin işi bırakıp patronun odasına önemli bir meselenin konuşulması/tartışılması için yol aldığı “kitle şikayeti” eylemleri daha evvel belirtilen etkili grev tanımına örnek olarak gösterilebilir. Dolayısıyla bunun “geleneksel/bilindik” bir greve göre birçok avantajı olabilir.

Detroit Dünya Endüstri İşçileri’nin (IWW) oturarak gerçekleştirdiği iş durdurma eylemi 1932-1934 yılları arasında Hudson Motorlu Otomobil Şirketi’nde kayda değer bir etki yarattı. İşlerine takılı kalmış işçilere “oturun ve maaşınızın nasıl yükseldiğine tanıklık edin” mesajı onları grev hatlarına sürüklemekte yardımcı olmuştu. Bunalım dönemi gibi bir dönemin tam ortasında istikrarlı bir şekilde gerçekleştirilen oturma eylemleri yüzde yüz oranında ücret artışını sağlamıştı. (saatte 0,75 \$’dan 1.50 \$’a)

IWW [üyesi] tiyatro figüranları karşı karşıya oldukları %50 oranındaki ücret kesintisine karşı grev yapmak için doğru zamanı beklemişlerdi. Oyunda kraliçeyi taşımak için Roma askeri kılığında bulunan 150 figüran bulunuyordu. kraliçenin sahneye çıkması için işaret edildiğinde, figüranlar kraliçenin etrafında çember oluşturarak, ücretlerin yalnızca iyileştirilene kadar değil üç misli artırılana dek kıpırdamayı reddettiler.

Oturarak gerçekleştirilen işgal eylemleri hala etkili bir silah niteliğine sahiptir. 1980’de KKR Şirketi, Ontario’daki Houdaille fabrikasını kapatacağını ve Güney Carolina’ya taşıyacağını açıkladı. Buna karşılık, işçiler fabrikayı iki hafta boyunca işgal ettiler. Böylelikle, KKR tam emeklilik, kıdem tazminatı ve sağlık sigortası primlerini ödemek de dahil olmak üzere, fabrikanın kapanışı için adil şartlarla pazarlık yapmak zorunda kaldı.

Bilgi Uçurma Rehberi



Bazen yalnızca insanlara işte neler olup bittiği hakkında gerçeği söylemek patron üzerinde çok fazla baskı yaratabilir. Bu bölüm iş yerinde iyileştirmeler elde etmek için bilgiyi kullanmakla ilgili bilgi içermektedir.

Restoranlar ve paketlenme tesisleri gibi tüketici endüstrileri en savunmasız olanlardır. Ve yine, “iyi iş grevinde” olduğu gibi, o işletmeye zarar verebilecek ya da işletmeyi iyileştirebilecek müşteriler olan, halkın desteğini kazanıyor olacaksınız.

İfşa etme eylemi, bir müşteriyle yüz yüze görüşme kadar basit olabileceği gibi Diablo Kanyonu nükleer reaktörünün planlarının tersine çevrildiğini ortaya çıkaran P.G. & E (Pasifik Gaz ve Elektrik Şirketi) mühendisi kadar dramatik olabilir. Upton Sinclair’ın 20. yüzyılın henüz başlarında yayınlamış olduğu Jungle isimli romanı , et paketlenme endüstrisinin skandal derecedeki sağlık standartlarını ve çalışma koşullarını gözler önüne sermişti.

Örneğin, garsonlar restoran müşterilerine, kendilerine servis edilen sahte mutfağı oluşturan çeşitli kısayollar ve göz boyamalar hakkında bilgi verebilirler. Garsonlar müşterilere, servis edilen yemeklerin nasıl koşullarda hazırlandığı, gerekli malzemenin olmaması takdirinde ne tür kestirmelere ve malzemelerin yerini alabilecek uydurmalara başvurulduğunu izah edebilir.

Çalışanların perişan haldeki hijyen durumu ile ilgili şikayetleri göz ardı edildiğinde, New York’taki Starbucks şubesinde çalışan IWW üyeleri, satış bölümlerinde bulunan sıçanların ve hamam böceklerinin fotoğraflarını çekerek mekanın dışarında bulunan grev hattındaki müşterilere göstermişlerdi. Neredeyse tüm işletmeler, böylesine bir konuya ilişkin oluşturulan grev hattının sebep olabileceği vergi denetiminden oldukça korkarlar.

Nasıl ki kurallara harfi harfine uyarak işi yavaşlatmak standartların olağan gevşemesine son vermemekteyse, işçilerin bilgi uçurması da olan biteni herkesini bilmesini sağlamaktadır.

Bununla birlikte, bilgi uçuran işçilerin –özellikle küçük bir kuruluştaki çalışanlar için- işlerinden olma olasılığının hayli yüksek olduğu söylenmelidir, bu nedenle dikkatli olunması gerekmektedir.

Kuralına Göre Çalışma Rehberi



Kuralına göre çalışma konusunda kısa bir rehber – işinizin kurallarını hiçbir şey yapılamamasını sağlayacak kadar sıkı bir şekilde uygulayarak ücretinizden kesinti olmadan endüstriyel eylem yapmak.

Patronların karşılamak istemediği talepleri olan işçiler grev yapmak yerine, topluca bir “kurallara uyararak çalışma” eylemini başlatmaya karar verebilirler. Hemen hemen her iş - birçoğu tamamen uygulanamaz ve genellikle görmezden gelinen- düzenlemeler, standart talimatlar gibi kurallar labirenti ile kaplanmış. Ancak işçiler genellikle emirleri ihlal ederler, işleri kendi yöntemlerine başvurarak hallederler ve şirketin hedeflerine ulaşması için otoritenin sınırlarını göz ardı ederler. Görevleri kuralları uygulamak olan yöneticilerin dahi genellikle, hedeflere zamanında ulaşabilmek için bahsedilen kısa yolların kullanılması gerektiğine dair üstü kapalı kabulleri vardır.

Fakat bu kural ve yönetmeliklerin her birinin harfiyen uygulanması halinde ne olacaktır? Bir karmaşa halinin ortaya çıkması ile verimlilik ve morallerinde düşüşler yaşanacaktır. Ve en önemlisi de, işçiler başlarını belaya sokamazlar çünkü “yalnızca kurallara uymaktadırlar”.

Millileştirme kapsamında Fransız demiryolu grevleri yasaklandığı zaman demiryolu

işçileri şikayetlerini ifade etmenin başka yollarını bulmuşlardı. Bir Fransız yasasına göre, bir trenin geçmesi gereken herhangi bir köprünün güvenliğinin mühendis tarafından sağlanması gerekir. [Mühendisin] kişisel incelemenin ardından sonra hala şüphe varsa, tren ekibinin diğeri üyelerine danışması gerekir. Elbette her köprü iyice denetlenmiş, ekipteki herkese danışılmıştı ve böylelikle trenlerin hiçbir zamanında harekete geçmemişti.

Kurallara uyularak iş yavaşlatma eylemine bir başka örnek de Avusturyalı posta işçilerinin, işlerini tehlikeye atmadan belirli bazı talepler elde edebilmek için, tüm postalara uygun posta ücretinin eklenip eklenmediğini görmek amacıyla tartılması gerektiğii kuralını harfiyen uygulamalarıdır. Önceden ağırlığından hafif olduğu rahatlıkla anlaşılabilir tüm mektupları ve kolileri tartmadan geçerlerdi, dolayısıyla kelimesi kelimesine olmasa da istenilen standartlar gerçekleşirdi. Her bir postanın teraziye alınıp dikkatlice tartılması ve daha sonrasında teslimata geri gönderilmesi sonucunda posta işçileri, ikinci gün ofisi tartılmamış postalarla dolup taşımışlardı.

Ya da şu örneğii gözünüzde canlandırın: Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan BART'ın (Körfez Bölgesi Hızlı Ulaşım –ç.n.) tren operatörlerinin ana hattın herhangi bir yerinde tuvalet molası istemesine izin verilmektedir ve Merkezi Kontrol bunu reddedemez. Normalde ise böylesine bir durum nadiren yaşanmaktadır. Ancak her tren operatörü, Körfez boyunca yaptıkları her yolculukta aniden tuvalet molasına çıkarsa yönetim nasıl bir tutum sergilerdi? Kısacası, kurallara harfiyen uymak bir çok olanağı beraberinde getirmektedir ve işçiler bir arada kalabilirlerse, ücretlerinde herhangi bir kesintiye olmadan kazanım elde edebilirler.

İş Yerinde Spontane Ayaklanmalardan En İyi Şekilde Yararlanmak



Bu bölümde, iş yerinizdeki çok sayıda kişiyi öfkeliendiren önemli bir konuya karşı verilecek tepki ve ileride karşılaşılabileceğiniz benzer durumlar için gerekli olan kolektif güveni oluşturmak ve etkili bir eylemi organize etmek için bazı tavsiyeler verilecektir.

İş yerinde beklenmedik durumlara karşı cevap verebilecek, denetlenmiş ve güvenilir yapılara her zaman sahip olsaydık iyi olurdu. Ne yazık ki bu yapıların zayıf ve dağınık veya yavaş ve bürokratik olması durumu birçok iş yeri açısından geçerlidir. Bu nedenle, bizi en çok üzen durumların beklenmedik olması muhtemeldir. Ani gelişen bir isyan, büyük olasılıkla beklenmedik kararlara veya koşullara, yani haksız işten çıkarmalara, vardiya değişiklikleri gibi olaylara bir yanıt olarak gelişir; bundan dolayı eylemlerimizin genellikle hızlı ve doğaçlama olması gerekir. Aşağıdaki kısımlarda, iş yerinde gerçekleşen bu spontane isyanlardan en iyi şekilde nasıl yararlanabileceğinize dair birkaç ipucu verilmiştir:

1. Elinizi çabuk tutun. Deneyimlerimize göre, bu tür durumlar karşısında cevabın çok hızlı olması gerekmektedir. İnsanlardan, olaydan birkaç gün sonra bir toplantıya gitmelerini istemeyi beklersek, olay insanlar için önceliğini kaybedecektir; böylelikle ilk anda ortaya çıkan öfke ve muhtemelen harekete geçme zamanı da geçmiş olacak ve karar sadece bir süre uygulandıktan sonra isteksiz bir şekilde onaylanmış olacaktır.

2. Dikkatlice düşünün. Hızlı davranmamız gerekse de, dikkatle ve ihtiyatlı bir şekilde düşünmek zorundayız, ki bu kızgın olduğumuz zaman hayli zor olabilir. Yaptığımız şey iyileştirmelere mi yoksa sadece daha fazla iş kaybına mı yol açacak? Politik bir eylemcilerden

ziyade işçi olarak düşünmek asla daha önemli değildir. Ayrıca, insanları olabildiğince iyi bir şekilde bilgilendirin, bir eylemin olası sonuçlarının ne olduğu konusunda dürüst olun ve insanları boş beklentilere sokmaktan kaçının.

3. Herkesi işten uzaklaştırın. Bir diğer önemli husus, herkesi işten uzaklaştırmak, yapmamız gereken şeyleri yapmayı bırakmak. Müşterilere hizmet etmek, telefonlara cevap vermek, rafları istiflemek gibi şeyler öteden beri yerleşmiş karşılıklar halini alır; bu sebeple, herkesin yapması gereken şeyi yapmayı bırakmasını sağlamak, çeşitli olasılıklara kapı açan büyük bir adımdır.

İşten ayrılır ayrılmaz etkili bir şekilde greve gitmeliyiz; böylelikle, işlere geri dönmemiz için bizi almak zorunda kalacaktır ve biz ne kadar uzun süre işten uzak kalırsak işlere geri dönebilmemiz de o denli zorlaşacaktır. Daha az çalışan olan bir yerde çalışıyorsanız da bunu yapmaktan geri durmayın. Küçük yerlerde bazen daha fazla başarı şansınız olabilir. İkinci iş gücünün 2 / 3'ünü oluşturuyorsanız ve çalışmayı reddetmeye başlıyorsanız da yönetim biraz sıkışmış olacaktır. Ancak bu durum, yeni işçilerin kısa sürede işi alınınının ne kadar kolay olduğuna bağlı olabilir.

4. Yönetim ile konuşmayın. İlk aşamalarda yönetim ile diyalog halinde olmak asla iyi bir fikir değildir. Çok mantıklı bir şeymiş gibi gözükse de bunu yaparken kaçınılmaz olarak şirketin söylemine geri dönüyoruz. Bu durum tartışmayı güçlü oldukları yere taşımalarına olanak tanır ancak bizim gücümüz kolektif bir şekilde işi durdurabilme kabiliyetimizden gelmektedir. Yönetime gitmek, onlarla onların şartları altında tartışmaya mecbur kılar, bizim belirlediğimiz şartlar dahilinde değil. Saygı çerçevesinde gerçekleştirilen on dakikalık bir diyalog neticesinde kolektif güce sahip bir kararı reddederek, yönetime fikirlerini değiştirip değiştiremeyeceklerini soracak ve kaçınılmaz olarak boyun eğecek vaziyete geleceksiniz. Ayrıca, “iyi bir yöneticiye” gitmenin size daha fazla başarı getireceğini düşünmeyin. “İyi yönetici” bile yalnızca şirket politikasını uygulayacaktır. Bir takım bürokratlar veya patronlar ile müzakerelere girmek yalnızca ivmeyi düşürecektir ve bu da oldukça kötü bir hamledir. En iyi seçeneğiniz ise isyanı başlatan kararları topluca reddetmek olacaktır.

5. Mücadeleyi yayın. Grevi şirkete ve içinde çalıştığınız coğrafi bölgeye yaymaya çalışın. Diğer işçilere neler olup bittiğini anlatın, iş yerinizin farklı bölümlerine gidin ve onları da çıkarmaya çalışın (veya en azından bir çeşit iş yeri eylemi gerçekleştirin). Bu saçma bir öneri gibi görünebilir, ancak örneğin bir otobüs terminalindeki bir kafede çalışan işçiler -kaçınılmaz bir şekilde- kendileri hakkındaki bir mevzuza öfkelenenler ve o esnada gerçekleşen otobüs çalışanlarının grevine katılıp, kendi taleplerini dile getirebileceklerdir. Ne olursa olsun, grevdeki kişilere katılmak için girişilen çabanın başarısızlığa uğraması onları uzaklaştırabilir ve buna benzer bir durumun tekrardan ortaya çıkması halinde -mevcut işlerinde veya başka bir yerde olsun- dahil olma fikri söz konusu olabilir. Dolayısıyla, bu şekilde bir araya gelen işçilerin olağan dışı görülmediği bir kültür yaratmaya çalışmak oldukça önemlidir.

Bu gibi girişimler tam manasıyla bir başarıya ulaştırmasa da, böylesi ayaklanmalar yönetimin biraz olsun geri adım atmasını sağlayabilir veya en azından çalışanlar için haklarını rahatlıkla dile getirebilecekleri belirli bir alan sağlamış olur. Açıkça söylemek gerekirse, yönetim kalın kafalı değil ise bir süre sorun yaratmayacaktır ve bu da eylemlerinizin doğrudan bir sonucu olacaktır.

İş Yerinde Sabotaj



Sabotaj patronlara; işçilerin patronlara ihtiyacı olmadığını, aslında patronların işçilere ihtiyacı olduğunu hatırlatmak amacıyla yapılan türlü “numaralar”, “yaramazlıklar” ve çeşitli “hınzırlıklar” için kullanılan kapsayıcı bir terimdir. İşte bunlara bazı örnekler:

“Sabotaj” kelimesi Fransız işçilerinin makinelere atıp çalışmasını engelleyerek üretimi durdurdukları tahta ayakkabılardan (“sabot”) türetilmiştir. Sabotaj, işçilerin üretimi ya da çalışma hızını düşürmek için yaptıkları tüm faaliyetleri kapsar.

Bu eylemler çalışma sırasında kişisel amaçlarla telefon görüşmesi yapmak gibi ufak bir olaydan tutun da mülkiyetin ve bilginin yok edilmesi gibi büyük bir olaya kadar uzanabilir.

İşlere çomak sokan en sert taktikler genelde şiddet içermese de çoğunluğu toplumsal olarak hiç de uygun görülmezler. Bunlar mücadelelerin en sıcak olduğu zamanlarda, patronlar ve işçiler arasında toptan ve apaçık bir sınıf savaşı olduğunda kullanılmalıdır. Aşağıda büyük sabotaj eylemlerinden birkaçına örnek bulunmaktadır.

Manyetik olarak depolanan bilgileri (kaset, disket ya da ulaşımı kolay harddiskler vs.) bozmak ve işlevsiz hale getirmek için depolama yerlerine güçlü bir mıknatıs tutulabilir. Tabii ki önemli bilgiler taşıyan diskleri, kasetleri “yanlış yere koymak” da gayet basit bir şekilde amaca ulaştırabilir. Restoranlarda çalışanlar bir yerlerden birkaç çekirge ya da fare bulabilir veya alabilir ve bunları uygun bir yerde salabilirler. Şakalarını daha da ileri götürmek için de Sağlık

Bakanlığına isimsiz bir şikayette bulunabilirler mesela.

Bir grev çağrısına musallat olan en büyük sorunlardan birisi de greve katılmayanlar ve grev kırıcılarıdır. 1886 yılında yapılan bir demiryolu grevinde işçiler greve katılmayan işçi problemini evlerine giderlerken yanlarında birer “hatıra” eşya almakla çözdü. Gariptir ki, trenler işçilerin yanlarına aldıkları bu ufak tefek ama gayet de önemli “hatıra” eşyalar olmadan çalışmaz hale geliyorlar”mış” ve bu yüzden de greve katılmayan işçiler bu duruma karşı hiç bir şey yapamadı.

Tabii ki günümüzde işçilerin bu parçaları iş sahasından kaçırmak yerine iş sahasının güvenli bir yerinde saklaması daha güvenli olacaktır. Daha modern bir ortamda Bilgi Teknolojileri(IT) mühendisleri kendi yazılımlarının sadece kendi rızalarıyla çalışmalarını sağlayabilirler.

Başka örnek olarak da patronun antetini kullanarak istenmeyen tonlarca büro malzemesi sipariş edilebilir ve büroya getirtilebilir. Şayet şirketinizin araması ücretsiz telefon numarası varsa arkadaşların bir takım sorunlar için sürekli bu telefon numaralarını sinirli bir şekilde arıyarak tikiyabilir ya da ücretsiz posta adresi varsa yine aynı şekilde sürekli posta atılabilir. Japon yapıstırıcısıyla harikalar yaratabilirsiniz. Bu örneklerden görüldüğü üzere yapılabilecek şeyler sonsuzdur.

Kütüphanemizde iş yerinde sabotajla alakalı özetlenmiş bir çok örneğe (İngilizce) ulaşabilirsiniz.

Üretim Sürecinde Cinsiyetçiliğe Karşı

Dayanışma

IWW üyesi Angel Gardner iş yerlerinde cinsiyetçilikle mücadele için bazı doğrudan eylem yöntemleri sunuyor.



Restoran ve perakende sektöründe çalıştığım bu 14 yılda öğrendiğim bir şey varsa o da iş yerlerinde cinsel şiddet ve cinsiyetçiliğin ortadan kalkmadığıdır. Belki de siz cinsel olarak nesneleştirilmeye daha toleranslı hale geldiniz. Belki de size kur yapılmasından veya bu yönlü yorumlarda bulunulmasından rahatsız olmanızın sizin aşırı iffetli bir ahlakçı ya da umutsuzca miadını doldurmuş olduğunuz anlamına geleceğinden

korkuyorsunuzdur. Gerçek ise cinsel şiddet ve cinsiyetçiliğin tamamen güç ile ilgili bir durum olduğudur. Bu tip durumlarda haklarımızı savunurken kendimizi rahatsız hissediyoruz çünkü bunu yaparken güç ilişkilerini sorguluyoruz; sadece iş yerinde de değil aynı zamanda toplum içindeki güç ilişkilerini de.

Bu, iş yerinde cinsel şiddet ya da cinsiyetçilik midir?

Bölge müdürü sana ve 40 yaşındaki kadın iş arkadaşına “Kızlar toplantı için bize kahve yapar mısınız?” diye sorar.

* Müdür iş yerindeki bütün kadınların, özellikle küçük beden seçilmiş üzerinde “İyi Zaman Geçirmek için Çağırın” yazan sıkı baby doll tişörtler giymesini şart koşarken erkeklere bedenlerine oturmak zorunda olmayan düz beyaz polo tişörtler giymelerini söyler.

* Perakende bir giyim mağazasındaki eğitiminiz sırasında satış yapabilmek için potansiyel müşteriler ile flört etmeniz söyleniyor. Bunu rahatsız edici buluyorsunuz ve satış yapmak için profesyonel anlamdaki bütün çabalarınıza rağmen bir süre sonra “yeterince arkadaş canlısı” olmadığınız için bir köşeye çekiliyorsunuz.

* Geleneksel anlamda çekici, düzenli bir müşteri sizin mesainiz boyunca barda oturuyor ve sizi izliyor ve görünüşünüz hakkında sizi rahatsız eden yorumlarda bulunuyor. Ona buna bir son vermesini söylediğinizde size aslında gururunuzun okşanması gerektiğini söylüyor. Patronunuz bu durumu savsaklıyor ve adamın ilgisini takdir eden iş arkadaşlarınız bu durumdan hoşlanmadığınız için sizin garip olduğunuzu söylüyor.

Cevap: Eğer bu hareket, tavır ve davranışlardan herhangi biri bile sizi rahatsız ediyorsa bunlarla uğraşmak zorunda değilsiniz. Herkesin kendisini rahat hissettiği seviye farklıdır. Bazı iş arkadaşlarınız “kızım”, “tatlım” diye çağrılmaktan rahatsız olmazken, kendilerine “kadın” veya herhangi bir cinsiyete özgü zamirle hitap edilmesi bazılarının ağına gider. Çalışma arkadaşları arasında kalıplaşmış cinsiyet rollerini zorlayan farklı üniforma beklentileri potansiyel olarak düşmanca bir çalışma ortamı yaratan cinsiyetçi uygulamalardır. Müşterilerle flört etmek hiç bir zaman zorunlu olamaz sadece bir seçimdir. Bazı insanlar ilgiden hoşlanabilir ve görünüşlerini sergileyerek ve flört ederek daha iyi bahşış aldıklarını düşünebilir fakat herkes aynı şekilde etkileşime girmek zorunda değildir. Bu şekilde etkileşime girmeyen insanları kendilerini rahatsız hissettikleri konularda azarlamak bir taciz ortamı yaratır.

İş yerinizdeki bir uygulamanın ya da kişinin düşmanca bir iş ortamı yarattığını mı düşünüyorsunuz? Yasal yollara başvurmak her zaman tek veya en iyi çözüm değildir. Cinsiyetçi uygulamalara, hareketlere veya kişilere iş arkadaşlarınızla birlikte kolektif olarak karşı durmak çoğu zaman mücadele etmek için en güvenli ve en güçlü yol olabilir. Teknik olarak yasal olmamasına rağmen şirketler için bir kişiden intikam almak bir grup işçiden almaktan daha kolaydır. Ayrıca cinsel taciz davaları genellikle şirketlerin kadınları ağır biçimde eleştirerek, hırpalaması ile sonuçlanır ve mağdur için oldukça travmatik olabilir. Yasal süreçlerin çözülmesi uzun süreler alabilir ama iş yerinizde doğrudan eylem yapmak derhal [sonuç verir]. İşçiler, cinsel taciz ve cinsiyetçilik ile mücadele etmek için bir araya geldiğinde iş yerini geriye çekerek güçleniriz ve aynı zamanda karşılıklı güven ve saygı yaratarak iş arkadaşlarımızla daha sıkı bağlar kurarız.

İş yerimde cinsiyetçilik ve taciz ile nasıl mücadele ederim?

* Sizin kaygılarınızı paylaşan ve/veya onlara karşı ilgili olan iş arkadaşlarınızla bir koalisyon kurun. Cinsel taciz sendikası veya sendikası olmayan herkesi aynı şekilde etkiler o yüzden hiç bir olası müttefiki dışlamayın.

* Sürekli suç işleyen kişilerin mağazalara girmesini yasaklayın ve bu yasağın diğer iş arkadaşlarınız tarafından uygulandığından emin olun.

* Cinsel taciz konusunda (belki ne olduğunu tanımlamak bile olabilir) patronunuzla bir grup olarak yüzleşin ve bu konuyu çok ciddiye aldığınızı ve onun da alması gerektiğini anlamasını sağlayın.

Kendisini tacize uğramış, zorlamaya maruz kalmış veya rahatsız hissettiğinde iş arkadaşlarını desteklemeyi reddeden işçilerle yüzleşin. Onlarla hareketlerinin (sınırlara saygı duymamak) ve kelimelerinin (“çok büyük bir olay değil”) etkisi üzerine bire bir konuşun ve duygularınızı samimi ama profesyonel bir şekilde ifade edin.

Mesai arkadaşlarından birinin cinsiyetçi bulduğu her uygulama, kıyafet zorunluluğu veya beklentisi fikir birliğine varılsın veya varılmasın ele alınmalıdır. Eğer işiniz gereği siz sıkı baby doll tişörtler giymek zorundayken erkekler polo tişört giyebiliyorsa siz de baby doll yerine polo tişört giyebilmelisiniz.

*Libcom.org tarafından hazırlanan bu broşür Türkçeye
Yeryüzü Postası tarafından çevirilmiştir.*

Yeryüzü Postası; Ekim 2016'dan bu yana ağırlıklı olarak Türkçe yayın yapan özgürlükçü komünist bir internet sitesidir. Türkiye'de de 20 yıla yakın bir geçmiş bulunan, uluslararası anarşist komünist yayıncılık ve mücadele geleneğini sahiplenen Yeryüzü Postası'nda güncel, politik ve teorik konularla ilgili makaleler, çeviriler, videolar ile toplumsal ve politik meselelerle ilgili haberler yayınlamaktadır.

Libcom.org; her yerde yaşamlarını, topluluklarını ve çalışma koşullarını geliştirmek isteyen işçi sınıfından insanlar için bir kaynaktır. Libcom adı "Liberter Komünizmin" kısaltmasıdır. Site, işçi mücadeleleriyle ilgili haberler ve analizler, tartışmalar ile tarih ve biyografilerden, teorik metinlere, kitaplara ve broşürlere değişen 20.000'in üzerinde makalenin bulunduğu sürekli büyüyen arşiv içermektedir.

