

SENDİKAL ÖRGÜTLENME POLİTİKAMIZ

Yeni Bir Örgütlenme Stratejisi Nasıl Oluşturulmalıdır?

Bugün için sendikaların en önemli sorunu belirli, sürekli ve kapsamlı bir örgütlenme stratejisinin bulunmamasıdır. Pek çok sendika, faaliyetlerini günlük, rutin işlerle uğraşarak sürdürmekte, sendikal faaliyetin sadece bu işlerle sınırlı olduğuna inanmaktadır. Oysa sendikal faaliyetin temelinde örgütlenme yatar. Dolayısıyla örgütlenme stratejisi olmayan bir sendikanın ne büyümesi ne de sınıf mücadelesinde söz sahibi olması mümkündür.

Sendikalar canlı birer organizma gibidir. Yaşamsal gereksinimleri karşılanamaz ise çeşitli hastalık belirtileri baş gösterir ve işlevlerini yerine getirmeleri zorlaşır. Sendikalar için bir yerde durmak yoktur. Sendikalar ya gelişecek, büyüyecek ya da her geçen gün etkisizleşerek, mevcut sistemin bir parçası haline gelecektir.

Sendikalar için en temel yaşamsal gereksinimlerin başında örgütlenme gelir. Örgütlenmede başarıya ulaşmak, sendikal örgütlenmeye yönelik stratejiler oluşturmaktan, bu alana ilişkin plan ve projelerin belirlenmesinden geçer.

Strateji, hedefe varmada veya amaca ulaşmada, en etkin, en başarılı olan yolların ana hatları ile ortaya konması ve içinin taktik, program ve projeler ile doldurulması olarak tanımlanabilir. Strateji burada, temel politika olarak ortaya çıkar. Sendikal örgütlenme için stratejiler tespit etmek bir zorunluluktur.

Ancak stratejiler iyi tespit edilmediği, edilmesine rağmen benimsenmediği zaman veya içi doldurulmadığında bir anlamının olmayacağı asla unutulmamalıdır.

Stratejiler ve içini dolduran faaliyetlerin toplamı, sendikal politikaları oluşturur. Bu nedenle örgütlenme stratejileri, aynı zamanda sendikal politikalarla bir bütünlük içinde belirlenir. Sendikal politikalar, bazı siyasal yaklaşımlara, sendikal anlayışlara oturtulmakta ve yönelişleri bu yaklaşımlar çerçevesinde tayin edilmektedir. Sendikalar açısından söz konusu yaklaşım ve anlayışlar; "sürece müdahale" veya "sonuca itiraz" biçiminde, iki şekilde ortaya çıkar. Oluşturulacak örgütlenme stratejisini, bu iki seçenekten birine dayandırmak söz konusu olduğunda, "sürece müdahale" seçilmek durumundadır. Diğer yaklaşım, sendikaların bugünkü çöküş sürecine girmelerine neden olan pasif tutumun bir yansımasıdır. Etkin sendikal stratejilerin, toplumsal gelişmeler doğru algılanarak oluşturulabildiği gözden uzak tutulmamalıdır.

Sendikalar, her şeyden önce örgütlenmeyi, sendikal örgütlenme stratejisini benimsemek zorundadır. Bu, her sendikal örgüt birimi veya düzeyi için geçerlidir. Sendikanın benimseyeceği mücadele anlayışı da bu noktada büyük öneme sahiptir. Diğer sendikal faaliyetler gibi örgütlenme stratejileri de, örgütlü yapının birer ürünü olarak ortaya çıkmak zorundadır. Aksi durumda, merkezin "önerdiği", şubenin "kabul ettiği" olağan bir "karar"dan öteye gidemez.

Kuşkusuz pek çok sendikanın, en azından tüzüksel düzeyde benimsediği bir sendikal örgütlenme yöntemi vardır. Ancak bu

yöntemlerin eski, eksik, yetersiz veya yanlış unsurlar içerdiği son yıllarda sendikaların örgütlenme çalışmalarında yaşadıkları sıkıntılar üzerinden kolaylıkla görülebilir. Başarısızlık, yalnızca karşıdaki engellerin büyüklüğüne, kitlelerin “duyarsızlığına”, emekçilerin “geri bilinci”ne bağlı olarak ortaya çıkmaz. Bu nedenle, örneğin Eğitim Sen için bir örgütlenme stratejisi oluşturulacaksa, öncelikle mevcut yapıya bakılmalı, örgütün ve kadroların gücü ve kapasitesi doğru analiz edilmelidir.

Bu çerçevede, ilk yapılması gereken, en alt birim olan işyeri temsilcilerinden başlayarak, Eğitim Sen’in örgütlü olduğu bütün işyerlerinde, sendikanın bütün yönetim ve denetim kademelerini de kapsayan bir çalışma yapılmasıdır. Bu çalışmanın temelinde, örgütlenme sorununa sendika üyesi olsun/olmasın tüm eğitim emekçilerinin (burada hizmetli, memur, akademisyenler için özel bir çalışma yapılması zorunludur) yaklaşımı ve önerileri yer almalıdır. Bu çalışma, anket, kısa rapor vb şekillerde yapılabilecek çalışmaların birleştirilmesi şeklinde olabileceği gibi, şube ve temsilciliklerde yapılacak ve sadece örgütlenme sorunlarının tartışılacağı toplantıların yazılı sonuçlarının bir araya getirilmesi şeklinde de olabilir. Yine Türkiye’de eğitim emekçilerinin bir bütün olarak sosyal, ekonomik, psiko-sosyal durumları ile ilgili veri oluşturulmalı, genel profil ortaya çıkarılmalı ve örgütlenme politikaları bunun üzerinden belirlenmelidir.

Dünya ve ülkemiz sınıf mücadeleleri tarihine bakıldığında, toplumsal dönüşümlere ve sosyal kazanımlara yol açan tüm başarılı emekçi eylemlerinin işyerlerinde yapılan çalışmalara

dayandığını, bu olguyu dışta tutan sendikaların temel işlevlerini yitirerek bürokratikleştikleri görülür. Mücadeleci bir sendikal yönelimi olmayan, işyeri çalışması üzerinden yükselmeyen sendikaları bekleyen son, dünyanın hemen her yerinde aynıdır.

Sendikaların emekçiler için bir çekim merkezi olması her şeyden önce üyeleri ile bütünleşmesine bağlıdır. Üyeler ise hizmeti işyerlerinde üretmekte ve işyerlerinde bir araya gelmektedir. İşyerleri aynı zamanda emek-sermaye çelişkisinin en açık şekilde gerçekleştiği yerlerdir. Bu nedenle, işyeri çalışması temel alınmadan önerilecek her çalışma ve örgütlenme tarzının başarısızlığa mahkum olduğu söylenebilir.

İşyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın işyeri temsilcisi belirleme hakkı vardır. Buradan şu tespiti yapmak mümkündür; çoğunluğu sağlayamayan sendikalar işyerinde muhatap alınmayacağına göre, eğitim emekçilerinin işyerlerinde bire bir karşılaştıkları sorunlarda işveren karşısında muhatap olmak için, öncelikle işyerlerinde çoğunluğu sağlamak gerekmektedir.

İşyeri ile sendika arasında bağı kuracak olan işyeri temsilcilikleridir. Atılacak adımlardan ilki, işyeri temsilciliğinin önemsenmesi ve temsilciliklerin örgütlenmesi için özel çaba sarf edilmesidir. İşyeri temsilciliklerini, işyerlerindeki sorunlara müdahale eden, işyerlerinin bilgisini sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri işyerlerine ulaştıran bir noktadan değerlendirmek gerekir. Böylece sendika ya da onun işyerindeki temsilcisi, sorun yaşanan işyerlerine en kısa sürede müdahale etme kabiliyeti kazanacaktır. Böylesi bir mücadele, kitlelerin günlük

sorunlarıyla yakından ilgilenmeyi, kitlelerin en küçük taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın ve temsilcinin önüne koyar.

Sendika üyesi eğitim emekçileri ve sendika temsilcileri, öncelikle temsilcilik kurumunun düzenli ve sağlıklı işlemesi için çalışmalı, saldırıların kitleler tarafından bilince çıkarılması için yeni etkinlikler önermeli, ama sadece önermek ve perspektif sunmak değil, çalışmaların işyerlerine ulaşması ve kitlelerin katılımını sağlamak için azami çaba göstermelidir.

İşyerlerinde karşılaştığımız “sendikalar bir şey yapmıyor” eleştirisi çok sık rastlanan bir eleştiridir. Kitleler sendikalarda, ancak maddi bir çıkar sağladıkları, orada birleşmiş olmanın gücünü hissettikleri ölçüde toplanır, sendikal örgüt içinde mücadele edebilir. Bu gerçekleşmediği zaman mevcut “mesleki” bilinçlerinin doğal bir sonucu olarak “umutsuzluğa” kapılabilir. Bu noktada yapılması gereken önce sorunu tespit etmek, sonrasında bu umutsuzluğu umuda dönüştürmek için somut adımlar atmaktır (insani ilişkiler geliştirmek, ortak paylaşımlarda bulunmak vb), mevcut “meslek bilinci”ni sendikal bilince dönüştürmektir. Sendikal mücadele için meslek bilinci yeterli değildir. Sendikal bilinç, sendikal örgütlenme ve mücadele için zorunlu olan en temel bilinç düzeyini ifade eder.

Emeğe yönelik genel saldırılar, düşük maaşlar, idari baskılar, siyaset yasağı vb. sorunlar yanı sıra, Hükümetin IMF direktifleri ile hazırladığı saldırı yasalarına karşı geliştirilecek mücadele bize, tüm eğitim emekçilerini Eğitim Sen etrafında toplayabilecek tarihi bir fırsat sunmaktadır. Burada sorun, söz konusu

saldırlara karşı mücadelenin mevcut kadrolara mı dayanacağı, yoksa mümkün olan en fazla üyenin sürece katılmasının mı sağlanacağıdır.

Sendikal alanda yaşanan saldırıların kitleler tarafından kavranması için bildiri, afiş gibi uygulamalardan, panellerle, işyeri gezileriyle, işyeri toplantılarıyla sendikalarda aydınlatma ve eğitim etkinlikleriyle, emekçilerin ülke genelinde birlikliklerinin sağlanması yolunda önemli adımlar atılabilir. Bu noktada, sendikal eğitim çalışmalarının işyeri temsilcileri aracılığıyla özellikle işyerlerine taşınması son derece önemlidir. Bu faaliyetlerin sadece sendika üyelerini değil, sendika üyesi olmayanları da kapsamı amaçlananın çok ötesinde bir etki yaratacaktır.

Bugün emeğe ve emekçilere yönelik olarak yapılan saldırılar siyaset-üstü, sınıflar-üstü saldırılar değildir. Burada söz konusu olan bir sınıfın başka bir sınıfa karşı siyasal saldırısıdır. Bu saldırıya karşı, emekçi sınıflar da siyasi davranmak, yani topyekun saldırıya karşı bütün emekçileri birleştiren bir siyasal perspektifle hareket etmek zorundadır. Sınıflara bölünmüş bir dünyada işçi ve emekçilerin tarafsız kalmasını öğütlemek statükodan yana olmak, düzenin olduğu gibi sürmesini istemekle aynı anlama gelir. Çünkü; tarafsızlık ya da bağımsızlık diye nitelenen tutum, ister istemez egemenlerden yana taraf olmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütlenme çalışmalarının en temel anlamıyla bir siyasallaşma sürecini de beraberinde getireceği gözden kaçırılmamalıdır.

Sendikalara ve sendikal örgütlenmeye ilişkin eleştiri ve taleplerin, sendika üyelerinin talepleri ve eleştirileri üzerinden yükselmesi son derece önemlidir. Sendikal faaliyetler temelinde yapılacak eleştirilerde, varsa yapılan iş üzerinden eleştirileri sunmak gerekir. Eğer eleştiri yapılacaksa; örneğin, "Kitlelere saldırıların niteliğini anlatmak için kaç gün, kaç saat zaman ayrıldı?", "Kaç işyeri gezildi?", "Kaç toplantı yapıldı?", "İşyerlerinde yapılan toplantıların sonuçları nelerdir?", "Üyeler sendikaya hangi önerilerde bulunuyor?" vb. türünden sorular üzerinden yapılacak eleştirilerin büyük anlamı vardır. Bu tür sorular üzerinde yapılacak sağlıklı bir değerlendirmenin mücadeleyi geliştirmede olumlu rolü olacağı gözden kaçırılmamalıdır.

Tüm bunların tespit edilmesinin temelinde, Eğitim Sen'in önümüzdeki yıllar için oluşturacağı örgütlenme stratejisinin, sadece teorik bilgilerle değil, bizzat eğitim ve bilim emekçilerinin istek ve beklentilerine uygun bir şekilde belirlenmesi çabası yatmaktadır. Yapılan değerlendirmeler çerçevesinde, yeni örgütlenme stratejisinin oluşturulmasında dikkat edilecek bazı noktaları şu ana başlıklar çerçevesinde ele almak mümkündür;

- Sendikal faaliyetler içinde örgütlenmeye yönelik çalışmaların ayrımı ve önemi öncelikli olarak tespit edilmelidir;
- En alt birimden başlayarak her aşamada örgütlenme programı oluşturulmalı, bu programlar Genel Merkez'de birleştirilmeli ve mutlaka denetlenmelidir;

- Örgütlenme stratejileri çerçevesinde bölge, il, işyeri, okul hedefleri doğru belirlenmelidir;
- Stratejilere uygun program ve projeler oluşturulmalı, yöntemler (taktikler) geliştirilmeli ve çalışma yükünün yöneticiler, temsilciler ve hatta üyeler arasında paylaştırılmasına özen gösterilmelidir;
- Hedefe ulaşmak ve başarı, sendikal örgütlenmenin sağlanabilmesinden geçer. Benimsenmesi gereken en temel sendikal politika budur;
- Sendikal örgütlenmede ilk adım, umutsuzluk ve yılgınlıktan uzaklaşmak olmalıdır. Bu nedenle; “örgütlenmeyi sağlayamayız”, “engelleri aşamayız”, “insanlar çok duyarsız”, “daha fazla üye yapamayız” gibi yaklaşımlar terk edilmelidir;
- Sendikal örgütlenmede mucize yoktur. Sendikalar somut durum değerlendirmesine dayanarak, kendi güçleri ile kazanımlar sağlar ve üyelerinin sorunlarını çözmeye çalışır. Dolayısıyla sendikal örgütlenme çalışmalarında kesinlikle, “sendikamız bütün sorunları çözer!” yaklaşımı içine girilmemelidir;
- Tüm bu yaklaşımlar yanında örgütlenme faaliyetlerinin, genel kurul ve tüzük başta olmak üzere, çeşitli sendikal kararlarla örgütsel bir görev olarak tanımlandığı da unutulmamalıdır;
- Örgütlenme çalışmalarında hedefler somut belirlenmeli, yürütülecek çalışmalar somut durumun somut tahlilinden

hareketle yapılmalıdır. Bunun ilk adımı ise örgütlenme çalışmasına başlamadan önce örgütlenilecek alanın sayısal, sosyal, kültürel ve hatta siyasal yapısına ilişkin bilgi toplamak olmalıdır;

Sendikal örgütlenme stratejileri kendi içinde, özellikle dört ana hedefe yönelik olmak durumundadır:

- 1) Üyeler ile sendika arasında sendikal bütünleşmeyi sağlamak.
- 2) Örgütlü olunan mevcut işyerlerinde örgütlülük oranını artırmak.
- 3) Örgütlü olmayan yeni işyerleriyle ilişkiler geliştirmek ve yeni insanları örgütlemek.
- 4) Üye olmaya aday olan öğretmen adayları için Eğitim Fakültelerine yönelik özel çalışmalar yapmak.

Mevcut üyelere ilişkin olarak yapılacaklar;

Örgütlenme faaliyetlerinde mevcut üyelere yönelik sendikal politikalar birincil önem taşır. Çünkü bu insanlar zaten üyedir ve üyeliklerini sağlamlaştırmak için elde çok geniş olanaklar vardır. Her şeyden önce, üye olma sürecinin riskleri geride kalmıştır ve üyelerle kolayca iletişim sağlanabilmektedir. Eğitim emekçilerinin sendikaya üye olmalarının sağlanması, örgütlenme sürecinin tamamlandığı anlamına gelmez. Örgüt kültürünün edinilmesi sağlanmadan, örgütlü yaşam biçimi benimsetilmeden, örgüt ile bütünleşip, kimliğini kazanmadan bu süreç

bitmemiş demektir. Bu niteliklere sahip olmak, ancak sendikal faaliyetlere süreklilik kazandırılarak sağlanabilir.

Sendika üyelerinin örgütlülük bilincini geliştirici, sendikal faaliyetlere katılımlarını artırıcı ve özveride bulunmayı sağlayan anlayışları hakim kılmak için ayrı bir programın oluşturulması gerekir. Üyelerin sendika ile bütünleşmelerini sağlamaya ve kimlik edindirmeye ayrı bir önem verilmelidir. Sayılan tüm bu hedeflere varmak için genel ve özel eğitimler, tiyatro çalışmaları, resim, müzik, bağlama kursları vb faaliyetler önemli bir işlev görecektir.

Örgütlü olunan işyerlerine ilişkin yapılacaklar;

- İşyerlerinde çalışanların sayısı (işçi-memur) ve bunların örgütlülük oranı belirlenmelidir.
- Eğitim çalışmaları çeşitlendirilerek ve bir plan dahilinde yapılmalı, özellikle işyeri temsilcilerinin eğitimi yaygınlaştırılmalıdır.
- Örgütlülüğü koruma ve geliştirme yönünde Kurum İdari Kurulları hükümleri geliştirilmeli, uygulanması için kamuoyu yaratılmalıdır.
- Basın ve eğitim çalışmaları ile tüm bu sayılan faaliyetlerin bütünleşmesini sağlayıcı organizasyonlar yapılmalıdır.

Yeni örgütlenilecek alanlara ilişkin yapılacaklar;

- Örgütlenmenin birinci aşaması olan üyelik işlemleri tamamlandığında, örgütlülüğü sürdürmeyi ön plana almaya ve riske atmamaya ayrı bir özen gösterilmelidir.

- Resmi prosedür yakından takip edilmeli ve işlemleri çabuklaştırmak için ayrı bir çaba harcanmalıdır.
- İşveren ile ilişkilerde, sendika ilkeleri çerçevesinde “yapıcı ve doğru” politikalar oluşturmaya ayrı bir özen gösterilmelidir.
- TİS süreci öncesinde, sendikal katılımın, örgütlülüğün korunması ve güçlendirilmesi dikkate alınmalıdır.
- Örgütlenmede pilot hedefler saptanmadığında güçler dağıtılmış olur. Bu noktada yapılması gereken ilk şey pilot bölgelerin, hedef işyerlerinin seçilmesi olmalıdır. Pilot bölgeler seçilirken her bölgenin özellikleri önceden tespit edilmeli ve mümkün olan en kapsayıcı planlar yapılmalıdır.
- Örgütlenme faaliyetlerine, yetki ve sorumluluk verilerek doğrudan üyelerin yer almaları sağlanmalı, “üyeden üyeye örgütlenme” gerçekleştirilmelidir. Aslında bu tür örgütlenme, ülkemizde bulunmakla birlikte yeterince yaygın değildir. Yine işyeri sendika temsilcileri, bu örgütlenmelerde son derece aktif rol alabilir. Yeni örgütlenecek insanlara daha iyi hitap edebilir. Ayrıca sendikal faaliyette aktif olarak yer almış ve emekli olmuş olan eski üyeler örgütlenme çalışmalarına katılabilir. Sonuçta, yine de örgütlenme çalışmalarını sendika organizasyonu ile bizzat örgütlenecek üyelerin yürütmeleri, kalıcılık ve sağlam örgütlenme açısından önemlidir.

Örgütlenmede görev paylaşımı sağlanmalı ve özel birimler oluşturulmalıdır;

Örgütlenme yalnızca örgütlenme sekreterlerinin görevi değildir. Yöneticilerden üyelere kadar tüm örgütün sendikal örgütlenme alanında sorumluluk alması gerekir. Her sendikal faaliyetin aynı zamanda örgütlenmeye katkı sağladığı düşünüldüğünde, bu alandaki kolektif sorumluluğun önemi daha iyi anlaşılır. Şubeler düzeyinde, işyerlerinde belirlenecek örgütlenme sorumlularının ve onların görevlerinin belirlenmesi ise bu paylaşımında ayrı bir önem taşır.

Örgütlenme çalışmaları için görev dağılımı somut olarak yapılmalı ve kim, neyi ne kadar yapacağını önceden bilmelidir. Belirlenen görevler mutlaka örgüt kararlarına dönüştürülmelidir. Örgütlenme çalışmaları, yerelerde oluşturulacak komite, grup, birim vb tarzdaki örgütlerle beslenmeli, bu yapılar düzenli ve sürekli olarak örgütlenme eğitiminden geçirilmelidir.

Genel Merkez'de *Sendika Örgütlenme Bürosu* oluşturulmalı ve bu büroda asıl işi örgütlenme olan, teorik anlamda donanımlı, insan ilişkileri gelişmiş, yetkin kişiler istihdam edilmelidir. Şubeler ve Genel Merkez düzeyinde örgütlenme birimleri ayrı oluşturulmalı, bu birimler Genel Merkez'deki Sendika Örgütlenme Bürosu'na bağlanmalıdır. Sendika Örgütlenme Bürosu, örgütlenmeye ilişkin tüm bilgi ve belgelerin merkezileştiği bir birim olarak da düşünülebilir.

Sendika üst organlarında görev alanlar (MYK üyeleri, şube yöneticileri, temsilciler vb) işyerlerini sürekli gezerek örgütsel

bağları güçlendirmeye özen göstermeli, ancak bu geziler sadece eylemler öncesi değil, düzenli aralıklarla yapılmalıdır. Bu yapılmadığı takdirde üyelerde, "sadece iş ya da eylem olduğu zaman geliyorlar, başka zaman uğrayan yok" düşüncesi yaygınlaşmakta ve bu durum, daha sonrası için büyük sıkıntılar yaratmaktadır.

Örgütlenme çalışmalarında eğitim faaliyetleri anahtar işlevi gördüğünden, özellikle sendikal eğitime gereği kadar önem verilmelidir. Eğitimin istenen etkinlikte olabilmesi için, tabandan en üst düzeye kadar, katılımın kapsamı sürekli geliştirilmelidir. İl, Bölge ve Genel Merkez düzeyinde eğitim ve örgütlenme merkezleri oluşturulmalıdır. Basın-yayın faaliyetlerinde de örgütlenme hedefinin konulması son derece önemlidir.

Örgütlenme faaliyetlerinde başarılı veya başarısız çok sayıda deneyim bulunmaktadır. Neden başarılı veya başarısız olduğu incelenmeli ve başarısız işyerlerinde tekrar örgütlenme faaliyetleri başlatılmalıdır. Tüm bu deneyimler, hem Eğitim Sen içinde hem de KESK'e bağlı diğer sendikalarla mutlaka paylaşılmalıdır.

Sendika, ülke gündeminin belirlenmesinde ve gündeme ilişkin gelişmelerde etkili olmalıdır;

Örgütlenme stratejileri içinde, ülke gündemini belirlemek de bulunmaktadır. Ülke gündemini belirlemek üyeler açısından olduğu kadar, toplumun diğer kesimlerinin de sendikaya bakış açılarını olumlu yönde etkileyecektir. Gündemi belirlemede,

temel hedef doğrudan doğruya çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi olmalıdır.

Sendikalar gündemi belirlerken, örgütlenme düzeyinin sağladığı güce de bağlı olarak, faaliyetlerinde neyin tartışılacağı ve ya neyin tartışılmayacağı dayatmaları da boşa çıkarılmış olacaktır. Sendikaların sadece sendikal örgütlenme alanında değil, genel, güncel ekonomik, sosyal ve siyasal konularda da söz sahibi olması, ülke gerçekliği göz önünde bulundurularak mutlaka önemsenmeli ve kesinlikle birbirinden ayrı düşünülmemelidir.

Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Politikamız Ne Olmalıdır?

Bu bölümde, yukarıda sıralanan örgütlenme stratejilerine ve bu stratejileri gerçekleştirmek için yapılması gereken faaliyetlere ilişkin politika önerileri yer almaktadır. Kısa, orta ve uzun dönemde gerçekleştirebilecek bu öneriler, aynı zamanda örgütlenme faaliyetlerinin hangi noktalarda yoğunlaşacağını, neden ve nasıl yapılacağını ve hangi boyutta gerçekleşeceğini ortaya koyacaktır.

Örgütlenme Çalışmaları İçin Kapsamlı Bir Plan-Program Oluşturulmalıdır;

Sendika, mevcut işyeri temsilcileri kadrosunun analizini yaparak işyerindeki örgütlenmenin güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmeli, sonrasında işyeri temsilcilerinin eğitilmesine yönelik

kapsamlı bir plan yapılmalıdır. Bu plan yapılırken öncelikli olarak örgütlü olunan her işyerinde temsilci bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin sendikanın işyerindeki temsilcisi olduğu düşünüldüğünde bu tespitin ne kadar önemli olduğu ortadadır. Bu aşamadan sonra atılacak ilk adım, işyerlerinin bilgisine sahip olan işyeri temsilcilerinden örgütlenme çalışmalarında en azami düzeyde yararlanmak olmalıdır.

Örgütlenme çalışmalarının planlanması noktasında dikkat edilecek bir diğer konu diğer sendikal yapıların işyerindeki gücü ve etkinliğidir. Her ne kadar sendikal örgütlenme çalışmaları diğer sendikaların etkinliğe bağlı olarak yapılmasa da, bu sendikaların varlığı ve çalışanlar üzerindeki "etkisi" görmezden gelinemez.

Örgütlenmede Pilot Bölgelerinin Seçimi Çok Önemlidir;

Örgütlenme çalışmaları açısından en önemli adımlardan birisi pilot bölgelerin seçilmesi ve bu bölgelere özel çalışmaların planlanmasıdır. Kuşkusuz fırsatı değerlendirilebilen veya fırsat yaratılabilen her yer için örgütlenme gerçekleştirilmelidir. Ancak etkili bir örgütlenme faaliyetinin başarı ile yürütülebilmesinde, pilot bölgelerin seçimi ve o alandaki diğer sendikalar ile ortak çalışmaların yapılması ayrı bir önem taşır.

Pilot bölgelerin belirlenmesinde iki temel yön vardır. Birincisi potansiyel olarak üye yapabilme ihtimalinin yüksek olduğu yerler pilot olarak seçilebilir (örneğin Büyükşehirler, bazı ilçe-

ler vb), bir diğerk bir yol ise daha yorucu olmakla birlikte önemsenmesi gereken özellikle daha önce örgütlenilmemiş ya da az üyeli il ve ilçelerin tespit edilip, Genel Merkez yöneticilerinin de katkısıyla, özel bir örgütlenme çalışması yapılmasıdır.

Örgütlenme Kültürünü Benimsetmek ve Geliştirmek Gerekir;

Her toplumsal faaliyet gibi, belli bir kültür temeli olmadan, kişiler bir yaşam biçimi olarak algılamadan örgütlenme faaliyetlerinin yürütülmesi güçtür. Bugün İsveç'te sendikal örgütlülük oranı yüzde 90'lar dolayındadır. Ancak bu ülkede her yetişkin yurttaşın ortalama 5 örgüt veya kuruluşa üye olduğu da bilinmektedir. Örgütsel bir kültür oluşturulması hem örgütlülüğü sürdürmede hem de yeni örgütlenmelerde belirleyici bir işlev görmektedir.

Kamuoyuna yönelik örgütlenmeyi özendirici kampanyalar açılmalı, etkili ve yaygın tanıtım çalışmaları yapılmalıdır. Yine kamuoyuna yönelik, yalnızca örgütlenme amaçlı kampanyalar düzenlenip, dayanışma çağrısında bulunulabilir. Kentin belli yerlerine bu amaçla, sendikalaşmayı özendirici ilanlar asılabilir, afişler yapıştırılabilir, el ilanları dağıtılabilir ve çeşitli sosyal, kültürel etkinlikler yapılabilir.

Üyeler, İşyeri Temsilcileri ve Temsilciliklerde Bulunan Sendikal Kadrolar İçin Özel Örgütlenme Eğitimleri Yapılmalıdır;

Örgütlenme faaliyetinde, her düzey için tüm sendika üyelerinin aktif görev almaları, başarı için önemlidir. Bu görevin yeri-

ne getirilebilmesi için sendikal eğitim süreçleri işletilmek zorundadır. Bu amaçla üyelere ve özellikle sendika işyeri temsilcilerine yönelik eğitimlere büyük önem verilmelidir. Bu tür eğitimlerle örgütlenme faaliyetleri teşvik edilmeli, eğitimler üye ve temsilcilere perspektif kazandırıcı nitelikte olmalı ve bu amaç için güçlü sendikal kadrolar yetiştirilmelidir. Eğitim çalışmalarını, bir yönüyle de örgütlenmeyi hedeflediği için sendika üyesi olmayanları da mutlaka kapsamalıdır.

Yeterli Düzeyde Örgütlenme Uzmanı İstihdam Edilmelidir;

Örgütlenme aynı zamanda bir uzmanlık işidir. Yeterli sayıda, bilgili ve sendikal örgütlenme donanımına sahip olan uzman kişiler olmaksızın etkili bir örgütlenme çalışmasının yapılamayacağı açıktır. Bu amaçla geniş kapsamlı, bilgili ve deneyimli sendika uzmanları arasından seçimler yapılarak, örgütlenme uzmanlarının istihdamı yoluna gidilebilir. Hiç kuşku yok ki örgütlenme çalışmaları sadece uzmanlar eliyle yapılmaz. Buradaki sorun, örgütlenme çalışması yapacak sendikal kadrolarımızı her yönden besleyecek, onlara örgütlenme yöntemleri ve araçları konusunda yardımcı olacak kişilerin bulunması gerektiğidir. Dolayısıyla konunun uzmanı olan kişiler olmadan da örgütlenme faaliyetlerinin yeterince sağlıklı yürütülemeyeceği açıktır.

Örgütlenme Amaçlı Görsel ve İşitsel Yayınlar Hazırlanmalıdır;

Örgütlenmeye yönelik üyeler, sendikasızlar ve kamuoyuna yönelik geniş görsel ve işitsel yayınlar hazırlanmalıdır. Bu anlam-

da örgütlenmeyi kolaylaştırıcı ve özendirici CD'ler, filmler, kitaplar, broşürler hazırlanabilir. Özellikle Eğitim Sen'in mücadele tarihini anlatan belgesel tarzı CD'lerin hazırlanması örgütlenme çalışmalarına büyük katkı sağlayacaktır.

Örgütlenme Amaçlı İnternet Web Sayfaları Düzenlenmelidir;

Sendikaların web sitelerinde örgütlenme amaçlı bölümler oluşturulabilir. Bu sitelerde örgütlenme açısından gerekli bilgiler yer aldığı gibi, bu amaçla iletişim ve danışmanlık işlevi de yerine getirilebilir.

Tüm bu tespitler ışığında yeni örgütlenme stratejimizin temel dayanaklarını şu ana başlıklar etrafında sıralayabiliriz;

- Emek-sermaye çelişkisi var olduğu sürece sendikalar ve sendikal örgütlenme hep varolacaktır.
- Sendikalar için örgütlenme temel bir faaliyettir. Hatta her sendikal faaliyetin aynı zamanda örgütlenmeye hizmet ettiği unutulmamalıdır.
- Sendikal örgütlenme faaliyetleri, her adımda bir plana, programa dayalı olarak yürütülmek zorundadır.
- Örgütlenme sürekli olması gereken bir faaliyettir. Ancak bu süreklilik, örgütlenme çalışmalarının rutinleşmesini içermez.
- Örgütlenme, örgütlü ve kurumsal bir faaliyettir. Örgütlenme çalışmaları için oluşturulan birimler bu bilinçle hareket etmelidir.

- Örgütlenme bir uzmanlık alanıdır ve belli düzeyde uzmanlık gerektirir. Dolayısıyla, örgütlenme faaliyetine katılacak üyelerin belli düzeyde sendikal eğitimden geçmesi önemlidir.
- Örgütlülük, üyelik bilinci üzerine kuruludur. Gerek mevcut sendika üyeleri ve gerekse yeni üyeler için en temel bilinç olan sendikal bilincin sürekli geliştirilmesi için gerekli temel sendikal eğitim programları oluşturulmalıdır.
- Güçlü bir işyeri örgütlülüğü oluşturamayan sendikaların büyümesi mümkün değildir. Ancak bu gerçeklik, sendikaların ve sendikal faaliyetin sadece işyerlerine hapsedilmesine neden olmamalı, sendikalar toplumsal sorumluluklarını her dönem yerine getirmelidir.
- Kapsamlı bir örgütlenme haritası oluşturulmalıdır.