

## ÖRGÜTLENME POLİTİKASI BELGESİ

Küreselleşme koşullarında kapitalizm yeniden yapılıyor. Bu süreçte neoliberal ekonomi politikaları bilimsel teknolojik devrimin olanaklarından da yararlanarak önemli bir rol oynuyor.

Sermayenin ulusal sınırların ötesinde büyük bir hareketlilik kazandığı kapitalizmin bu yeni evresinde özellikle *üretim küresel düzeyde bütünleşiyor* ve çokuluslu şirketlerin kurduğu *üretim zincirleri* bu bütünleşmeyi hızlandırıyor. Taşeron sistemi, kurulan üretim zincirlerinin önemli bir parçası haline geliyor.

Bu köklü değişim sürecine hazırlıksız yakalanan dünya ve Türkiye sendikal hareketinin gündemine özellikle şu sorunlar bütün ağırlığıyla yerleşti:

- Özelleştirme,
- İşletmelerde küçülme,
- İşten çıkarmalar,
- Değişen istihdam ilişkileri,
- İşçi sınıfının yapısında değişim,

Genelde üretimin kamu kesiminden özel sektöre kaydırılması eğilimi, beraberinde sermayenin rasyonellik adına işletmeleri küçültme politikaları uygulamasına yol açıyor. Bunun sonucunda istihdamda ciddi daralmalar ortaya çıkıyor. İstihdam sadece sayısal olarak daralmakla kalmıyor, geleneksel istihdam ilişkileri de köklü bir değişime uğruyor.

İşletmelerde tamgün esasına dayalı olarak uzun yıllar işçi istihdam edilmesi diye tanımlanabilecek standart istihdam ilişkilerinin yerini *atipik istihdam biçimleri* (geçici işçilik, taşeron ilişkileri, part-time çalışma, vb.) alıyor. Bilimsel teknolojik devrimin üretim sisteminde yarattığı değişim, işçi sınıfının yapısında beyaz yakalıların yani mühendislerin, teknik elemanların ve profesyonel kadroların v.b., ağırlık kazanmasına ve sınıfın çekirdeğine yerleşmesine yol açıyor. İstihdam biçimlerindeki değişimle birlikte bu süreç, işçi sınıfının geleneksel yapısında köklü bir değişime ve çeşitlenmeye yol açıyor.

## ÜYE KAYBI VE SENDİKALI İŞÇİ ORANINDA DÜŞÜŞ

Bu oluşuma bağlı olarak sendikal hareketin geleneksel üye tabanı erimeye başladı. Dünyada ve ülkemizde sendikaların yaşadığı ağır üye kaybı sorununun köklerini, uygulanan sistemli sendikasızlaştırma politikalarının yanı sıra, bu süreçlerde aramak gerekiyor. Üye kaybı sorunu sendikaların işyerlerinde, toplu sözleşme masasında ve genel olarak toplumda bir zamanlar var olan etkinliğinin ve gücünün sarsılmasına yol açıyor.

Aslında dünyada 1970'lerin ortalarında başlayan bu süreçler genelde bütün kıtalarda ve ülkelerdeki sendikal hareketleri şu ya da bu biçimde etkiledi. Birçok dünya sendikası büyük oranlarda üye kayıplarına uğradı. Sendikali işçi oranlarında büyük düşüşler yaşandı.

Sendikaların üye kaybetmelerinin başlıca nedenlerini şöyle sıralayabiliriz:

- İşverenin baskıları sonucu sendikadan istifa veya işten çıkartılma.
- Sendikaların hızla değişen istihdam ilişkileri sürecinde yeni politikalar geliştirememesi.
- İşyerinde kapsam dışı, geçici, taşeron, müteahhit çalışanların sayısının artması.
- Özelleştirme sonucu işten çıkartmalar ve sendikasızlaştırma.
- Kriz dönemlerinde işyerlerinin küçülmesi veya kapanması.
- Sendikal rekabet.

## İşkolumuzun ve Örgütümüzün Durumu

Çalışma Bakanlığı'nın 2006 Ocak ayı istatistiklerine göre işkolumuzda 232 bin 293 sigortalı işçi çalışmaktadır. 4857 sayılı iş yasasının iş güvencesi kapsamına giren 30'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların sayısı ise 115 bin civarındadır.

**Tablo: Petrol Kimya Lastik İşkolunda 2003 Yılında Çalışan Ortalama İşçi Sayısı**

Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Sendikalı İşyeri Sayısı
+1 000	8	12 565	6
500-999	22	13 258	10
100-499	252	48 400	61
50-99	241	16 610	23
30-49	578	22 114	11
0-29	24 578	115 557	22
<b>Toplam</b>	<b>25 679</b>	<b>228 504</b>	<b>134</b>

İşkolumuzda toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip iki sendika örgütlü bulunmaktadır. Sendikamızın 30 bine yakın aidat veren üyesi bulunmaktadır. Diğer sendikanın aidat veren üye sayısı ise 5 bin civarındadır.

## NEDEN ÖRGÜTLENME?

Sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri örgütlenme kabiliyetlerine bağlıdır. Sendikalar tüm çalışmalarını örgütlenmeye yönelik planlamalıdır. Sendikamızın da yaşadığı kan kaybının üstesinden gelmesini sağlayacak ana çalışma alanı örgütlenmedir. Neden örgütlenme?

Bu soruyu yanıtlarken özellikle iki noktanın vurgulanması gerekiyor:

Son dönemde üye kaybı olgusuyla ciddi bir şekilde karşı karşıya kalan ülke sendikaları, örgütlenme strateji ve politikalarını yeniden belirlerken şu temel soruya da cevap vermek zorunda kalıyorlar: *“Sendikamızın sınırlı insan ve para kaynaklarını sadece mevcut (ve giderek daralan) üye tabanına yönelik sendikal çalışmalara mı bağlayacağız, yoksa o kaynaklardan önemli bir bölümünü örgütü büyütecek yeni üyeleri kazanmaya yönelik örgütlenme çalışmalarına mı ayıracağız?”*

Dünya sendikal hareketinin kolektif deneyiminden şu dersi çıkarıyoruz: Sınırlı kaynakların sadece mevcut ve giderek eriyen üye tabanına yönelik çalışmalara bağlanması, istemeyerek de olsa küçülmeyi besleyecek politikalar uygulanması demektir. Bu nedenle, örgütlenmeye ayrılacak insan ve para kaynaklarının gereksinimleri ve zaman içinde yaratacağı katma değeri örgütümüzün iyi kavraması gerekiyor.

Örgütün büyümesi ve etkinleşmesi mi, yoksa küçülmesi ve güç kaybetmesi mi örgütün çıkarına uygundur? Bütün kadrolarımızın ve mevcut üye tabanımızın kafalarının bu konuda net olması gerekiyor. Böylesi bir yaklaşım, sendikamızın iç örgütlenmesini pekiştireceği gibi, mevcut üye tabanının örgütlenme sürecinin zorluklarını göğüslemesini kolaylaştıracaktır.

Vurgulanması gereken ikinci nokta ise şudur: Küreselleşme koşullarında kapitalizmin temel yasalarından biri olan rekabet iyice keskinleşmiş bulunuyor. İşverenler sendikalaşmaya bir maliyet unsuru olarak bakmakta. Örgütlü olan işyerleri ile örgütsüz olanlar arasındaki maliyet makasının açılması ve örgütlü olduğumuz yerlerin sayısının azalması, örgütlü olduğumuz işyerlerindeki işverenleri *“ölmek için öldürme”* politikasına yöneltmektedir. Onlar bunu bir çeşit *“toplumsal damping”* olarak algılamaktadırlar. Bunu bir başka deyişle şöyle ifade edebiliriz: Örgütsüz kesimler sendikal hareket için giderek bir *“tehdit”* oluşturmaktadır.

Örgütlenmek, örgütsüz kesimlerin sendikal olanaklara kavuşmasını sağlayacak ve örgütümüzün etkinleşmesine ve güçlenmesine katkıda bulunacaktır.

Soru şudur: Örgütsüz kesimlere nasıl ulaşacağız? Örgütsüz kesimlere ulaşmak için neler yapmak gerekiyor?

Bu soruyu yanıtlayabilmek için örgütlenme anlayışımıza açıklık getirmek gerekiyor.

## NASIL BİR ANLAYIŞLA ÖRGÜTLENME?

- **Örgütlenmeyi sendikal gündemin başına yerleştirmek.**

Sendikal çalışmanın bütün alanlarına örgütlenme bağlamında yaklaşmak, örgütlenme gözlüğüyle bakmak demektir.

- **Genel merkezin planlama ve koordinasyonu.**

Örgütlenmenin hazırlık çalışması, koordinasyonu, planlanması, hedeflerin belirlenmesi, örgütlenme komiteleri ve şubeler arasındaki koordinasyon Genel merkezce yapılmalıdır.

- **Örgütlenme bütçesi.**

Örgütlenme hem günlük bir çalışma hem de getirisi uzun vadede ortaya çıkacak, örgütün geleceğine yönelik bir "yatırım"dır. Yapılacak örgütlenme harcamalarına sadece basit birer *malîyet ögesi* olarak bakmamak, örgütlenmenin örgüt açısından yaratacağı *katma değeri* de dikkate almak gereklidir. Bu amaçla sendikamızın bütçesinden yeterli kaynak ayrılarak *örgütlenme bütçesi* oluşturulmalıdır.

- **Profesyonel kadroların (örgütlenme uzmanlarının) işlevi.**

Profesyonel örgütçüler sendikanın örgütlenme çalışmasındaki "profesyonel belleği"dir. Sayısız parçadan oluşan örgütlenme çalışmasının bütün parçalarının genel merkez adına birleştirilmesi için gerekli *teknik çalışma* ancak profesyonel örgütçü kadroların katkısıyla gerçekleşebilir.

Profesyonel örgütçü genel merkezden şubeye ve işyerine kadar değişik örgüt kademeleri arasındaki çift yönlü iletişimi sağlar ve merkezi planlama ve koordinasyonun gerçekleşmesine katkıda bulunur. *Üye tabanımızdaki aktivist kadroların ve diğer servislerdeki uzman kadroların* örgütlenmeye katkısını *katalizör niteliğindeki profesyonel örgütçüler* sağlar.

Sendikamız da profesyonel örgütçülerin istihdamına yönelmelidir. Profesyonel örgütçü kadrolar genel merkez bünyesinde istihdam edilmeli, gerekiyorsa bölgelerde görevlendirilmelidirler.

"*Benzerlerin benzerleri örgütlemesi*"dünya sendikal hareketinin bir deneyimi olarak ortaya çıkmıştır. Sendikamız da profesyonel örgütçülerini seçerken bu deneyimi dikkate almalıdır. Örgütlenme bütçemizin olanakları dahilinde ne kadar çok profesyonel örgütçü istihdam edebilirsek örgütlenme potansiyelimiz o oranda artacaktır.

- **Aktivist kadroların katılımı.**

Sendikamızın üye tabanının örgütlenmeye yönelik olarak aktifleşmesini sağlamak, üye tabanımızdan örgütlenme çalışmalarına katılabilecek aktivist kadrolar çıkarmak gerekiyor. Bu, öncelikle iç örgütlülük düzeyimizin artmasına katkıda bulunacaktır. Böylelikle sendikasız kesimleri örgütlemeye yönelik dış örgütlenme çalışması ile sendikalı kesimleri örgütlemeye yönelik iç örgütlenme çalışması arasında doğru bir ilişki kurulmuş olacaktır.

- **Bütün kadroların örgütlenmeye odaklanması.**

Sendikal gündemimizin en başında örgütlenme çalışmalarımız gelmektedir. Bütün örgüt kademelerindeki ve genel merkezdeki uzman kadrolarımız örgütlenmeye odaklanmalıdır, kendi uzmanlık alanında örgütlenmeye yönelik teknik çalışma yapmalıdır.

## HANGİ STRATEJİ VE POLİTİKA İLE ÖRGÜTLENME?

Örgütlenme çalışmalarımızda "*kapımıza geleni örgütlemek*" ile yetinmeyeceğiz. Ayrıca "*işveren istemez ise örgütlenemeyiz*"veya "*bu yasalarla örgütlenemeyiz*"anlayışını da yıkmamız gerekiyor.

Önümüzdeki somut durum, örgütlenme konusunda izleyeceğimiz strateji ve politikalarının ipuçlarını veriyor. Örgütlenme çalışmasına başlamadan önce hedefleri, araçları, yöntemleri, olanak ve riskleri önceden belirlemek stratejik planlamanın gereğidir.

### Dış Koşullar

Örgütlenmenin yürütüleceği seçilen hedeflere yönelik nesnel (örgüt dışı) koşullar, engeller ve olanaklar analiz edilerek değerlendirilmelidir.

# Yasal Durum

4857 sayılı yeni İş Yasası her tür olumsuzluğuna rağmen örgütlenme açısından dünden daha olumlu koşullar sağlamaktadır. Yasaların sağladığı tüm olanaklar kullanılmalıdır.

## Düşünsel Ortam

Hedef kitlemizin sendikalara ve örgütlü yaşama mesafeli durduğu gerçeğini göz önünde tutarak sabırla çalışmalıyız.

## İşsizlik

Ülkemizde yaşanan işsizlik işten çıkartılma tehdidini artırmaktadır. İşçiye güven verecek, riskleri azaltılmış, bölgenin ve işyerinin özellikleri de dikkate alınarak iyi planlanmış örgütlenme projeleri hazırlanmalıdır.

## Sendikasız İşyerlerinde Çalışma Koşulları

Ülkemizde çalışma koşulları gün geçtikçe ağırlaşmakta ve ücretler de alabildiğine gerilemektedir.

Sendikasız işyerlerinde;

Asgari yasal koşullar bile yerine getirilmemekte, sigortasız çalıştırma, günlük çalışma saatlerinin 10-12 saate çıkması ve yasa dışı fazla mesai yaygın olarak uygulanmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliđi önlemlerine, yasanın emrettiği kreş, emzirme izni, eski hükümlü ve sakat çalıştırma gibi yükümlülüklere uyulmamaktadır.

Çevre güvenliđi için zorunlu olan yükümlülükler yerine getirilmemektedir.

Bu ve benzeri kötü koşullar işçilerde sendikalaşma isteğini ve eğilimini artırmaktadır.

## İç Koşullar

Örgütlenme bütün örgüt kademe ve kadrolarının öncelikli işi olarak benimsenmelidir.

Örgütsel yapımızı, işyerlerinden şubelerimize ve genel merkeze kadar yeni örgütlenme anlayışımız doğrultusunda yeniden yapılandırmalıyız. Genel merkezde oluşturulan örgütlenme servisimizin, örgütlenme uzmanlarımızın ve ihtiyaca göre istihdam edilecek örgütçü kadroların yetki ve sorumlulukları yeni örgütsel yapı içerisinde belirlenmelidir.

### ÖRGÜTLENME ÖNCESİ HAZIRLIKLAR

Hedef işyerlerinde örgütlenme öncesi sendikamızın tüm birimlerinin katılımı ile çok yönlü bir ön hazırlık yapılmalıdır.

Bu hazırlıkların ayrıntılarını şöyle sıralayabiliriz:

### Bürokrasi ile olan İlişkiler

Özel zaman, insan ve kaynak ayırarak bürokrasinin her kademesinde güçlü ilişkiler kurmalıyız.

# İşkolumuzda sektör araştırmaları

İşkolumuz petrol, kimya, lastik gibi sermaye yoğun sektörlerin yanı sıra, plastik gibi daha düşük yatırım gerektiren sektörleri de içermektedir. Bu nedenle farklı ücret düzeylerinin ve farklı nitelikteki işçilerin iç içe bulunduğu bir işkoludur.

İşkolumuzda örgütlenmeye yönelik ayrıntılı sektör araştırmaları yapılmalıdır.

## Örgütlenme Bölgelerimiz

Örgütlenmede *öncelikli* hedefimizin 50 ve daha fazla sigortalı işçi çalıştıran işyerleridir.

Şubelerimizin de örgütlendiği coğrafi esaslara göre örgütlenme bölgelerimiz şöyle belirlenmiştir: 1- İstanbul-Avrupa Bölgesi, 2- İstanbul-Anadolu Bölgesi, 3- Kocaeli Bölgesi, 4- Gebze Bölgesi, 5- Bursa Bölgesi, 6- Trakya Bölgesi, 7- Ege Bölgesi, 8- Güneyanadolu Bölgesi, 9- İç Anadolu Bölgesi ve diğer bölgeler.

### Sürekli örgütlenme kampanyası

Örgütlenme çalışmalarında tüm iletişim araçlarını ve tekniklerini (afiş, bildiri, gazete, dergi, radyo-tv, kısa filmler, internet) kullanarak potansiyel hedef kitemize dönük sürekli bir *bilgilendirme çalışması* yürütülmelidir. Bu çalışmanın birinci eksenini yasal hakları anlatma, ikinci eksenini ise sendikalaşmayı özendirme ve benimsetme olmalıdır.

## Örgütlenilecek İşyeri Havuzu

Örgütlenme hedefimizdeki tüm işyerlerinin, bölgelerimize göre, teknolojik, büyüklük, kârlılık kriterleri göz önüne alınarak örgütlenme kabiliyeti açısından öncelik sıralaması yapılmıştır. Bu işyerleri için *İşyeri Bilgi Formu* hazırlanmıştır. İşyeri bilgi formları her işyeri için titizlikle hazırlanmalı ve güncellenmelidir.

Aynı işi yapan tüm işyerlerinde birlikte, eşzamanlı örgütlenme çalışması yapılmalıdır.

## Şubelerimizin Örgütlenme Bölgesindeki Çalışmaları

Hazırlık çalışması, koordinasyonu, planlanması, hedeflerin belirlenmesi gibi konular genel merkez tarafından yapılmalıdır. Ancak örgütlenme çalışması esas olarak şubelerimiz ve bölgede görevlendirilen profesyonel örgütçü kadrolarımız ve gönüllü örgütçülerimiz tarafından yürütülecektir.

Hedef işyerleri bizim potansiyel üyelerimizdir. Bu işyerlerindeki işçi haklarını savunmak asli görevimizdir. Bu nedenlerle şubelerimiz kendi bölgesinde bulunan sendikasız işyerleri için İşyeri Bilgi Formlarını eksiksiz doldurmalı ve takip etmelidir. Yasaya aykırı durumları gerekirse ilgili resmi makamlar nezdinde takip etmelidir. Her işyerindeki takip belirli periyotlarla (3 ayda bir) genel merkeze rapor edilmelidir. Örgütlenme bürosu bu işyerlerinin şubelerce izlenme durumunu Merkez Yönetim Kuruluna rapor etmelidir. Bu konudaki çalışmalar Başkanlar Kurulumuzun değişmez gündem maddesi olmalıdır.

### Örgütlenmede Çalışacak Kadroların Hazırlanması

Örgütlenme çalışmalarında görev alacak profesyonel ve gönüllü tüm kadrolarımız, insan ilişkileri, yasal süreçler ve teknik işler konusunda, yılda en az bir kez, eğitime alınmalıdır.

### İşyerine Özel Propaganda Malzemeleri Hazırlamak

Genel propaganda çalışmalarımızın yanı sıra her işyerinin özgül koşullarını düşünerek işyeri sorunlarını ele alan ve önerdiğimiz çözümleri içeren özel propaganda malzemeleri hazırlanmalıdır. Hedef işyerine özgü broşür, afiş, radyo-tv reklamları ve yerel tv'lerde ve sinemalarda yayınlanabilecek kısa propaganda filmleri kullanılabilir.

# NASIL ÖRGÜTLENME?

## Örgütlenme Komitesi

Örgütlenme kesintisiz bir süreçtir. Bir işyerindeki örgütsüz işçileri örgütlenme çalışması, sendikanın iç örgütlülüğünün sağlamlaşmasına da katkıda bulunacaktır. Böylece, bir yönüyle, dış ve iç örgütlenme arasındaki organik ilişki demek olan örgütlenme süreci sağlıklı bir işleyiş kazanmış olacaktır.

Sendikamızın değişik örgüt kademeleri ile işyeri örgütleri arasında daha örgütlenme aşamasında sağlam ve canlı ilişkiler kurulması, örgütlenme stratejimizin ana unsurlarından biri olmalıdır. Örgütlenme komiteleri bunu sağlayacak bir araçtır.

Örgütlenme komitesi örgütlenecek işyerindeki her birimin, vardiyanın ve bölümün lideri/öncüsü konumundaki kişilerden oluşmalıdır. Komitenin yapısı işyerindeki çeşitliliği (*cinsiyet, yaş, etnik köken, vb.*) yansıtmalıdır. Böylesi bir yapının örgütlenme sonrası sendikal çalışmaların sağlıklı işlemesine de katkısı olacaktır.

Bu bağlamda, sendikanın profesyonel örgütçü kadroları, örgütlenme çalışmasının bütün aşamalarında, işyeri örgütlenme komitesinin kuruluş ve işleyişinin her evresinde görev alacak, sendika ile işyeri örgütlenme komitesi arasındaki ilişkilerde koordinasyonu ve çift yönlü (aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya) iletişimi sağlayacak, örgütlenme çalışmalarının işçilerin ihtiyaçlarıyla ilgili istemler üzerine odaklanmasına yardımcı olacaktır.

## Örgütlenme Komitesinin İşlevi

- İşçilerin örgütlenme sürecine katılımını sağlar.
- İşçilerde sendikayı ve örgütlenme çalışmasını sahiplenme duygusu yaratır.
- İşverenin sendikayı “dışarıdan müdahale eden üçüncü kişi” olarak göstermesini zorlaştırır.
- İşverenin korkutmaya, yıldırmaya ve yanlış bilgilendirmeye yönelik kampanyasını etkisizleştirir.
- Sendikanın örgütlenecek işçilerin eğilimlerini, sorunlarını ve kaygılarını ilk elden saptamasını sağlar.
- İç örgütlenmenin pekişmesini sağlar.
- Örgütlenme kültürünün gelişmesine katkıda bulunur.

## Örgütlenme Komitesinin Yapacağı İşler

- İşçilerin eğilimlerini, sorunlarını ve istemlerini saptar.
- İşçilerle, işyeriyle, işverenle ve yerel sivil toplumla ilgili verileri ve bilgileri toplar.
- Örgütlenmeyle ilgili yasal haklar konusunda işçileri bilgilendirir.
- İşçilerin sorularını yanıtlar.
- Sorulu-cevaplı toplantılar düzenler. İşverenin propagandasını hızla yanıtlar.
- Genel merkezin veya şubenin hazırladığı basılı materyali dağıtır.
- Kendisi basılı materyal hazırlar ve sendikanın onayına sunar.
- Planlama toplantıları düzenler.
- Sohbet toplantıları düzenler.
- İşyerinde çalışanların adres listelerini düzenler,
- Telefon zinciri kurar.
- İşverenin yasadışı eylemlerini belgeler.
- Bu eylemlere karşı dayanışma örgütler.
- Örgütlenen işçilerde sahiplik duygusunun gelişmesini sağlar: “Sendika bizim!”
- Yöredeki diğer işyerlerine erişebilir ve oralarda yeni örgütlenme komiteleri kurulmasına yardımcı olur.

# ÖRGÜTLENME ÇALIŞMASI ÖRGÜTÜN VE KADROLARIN ÖNÜNE HANGİ GÖREVLERİ KOYUYOR?

Böylesi bir örgütlenme projesinin başarısı, genel merkezden şubelere ve işyeri örgütlerine kadar bütün örgüt kademelerinin ve kadrolarının örgütlenmeye odaklanmasına, her servisin kendi uzmanlık alanı açısından örgütlenmeye katkıda bulunmasına bağlıdır.

Yukarıda ayrıntılı bir şekilde açıkladığımız anlayış ve stratejik yaklaşım kesinlikle Merkez Yönetim Kurulu'nun planlama ve koordinasyonunu gerektiriyor. Bu planlama ve koordinasyonun yürütümü, oluşturulan örgütlenme birimindeki profesyonel örgütçü kadro tarafından gerçekleştirilecektir.

Şubeler bu çalışmada hayati örgüt kademeleri olarak çok yönlü çalışma yapacaklardır.

Örgütlenme çalışmalarını örgütümüzün ve kadrolarımızın gelişmesine katkıda bulunacak bir anlayışla yürütmeyi becermemiz gerekiyor. Bu çalışma, sadece örgütün sayısal büyümesini sağlamakla kalmamalı, bütün örgüt kademelerimizde ve kadrolarımızda stratejik planlama kültürünün ve örgütlenme kültürünün gelişmesine de katkıda bulunmalıdır.