

## Petrol-İş Eğitimlerinin Amacı

Eğitim, belirli bir amaç doğrultusunda bireyde davranış değişikliği yaratmayı hedefleyen çabaların bütünü olarak tanımlanabilir. Sendikal eğitim ise bu tanımdan bir parça farklılık gösterir. Sendikal eğitim tek yönlü bir şekillendirmeyi içermez. Petrol-İş eğitimleri, asıl işi okumak olmayan, farklı konulardaki formel bilgilenme sürecini yıllar önce sonlandırmış bulunan yetişkin, hayatta bir konumu bulunan ve kendi alanında yetkin kişileri kapsayan, karşılıklı etkileşimi içeren bir süreçtir. Bu geniş tanım doğrultusunda sendikamız eğitim çalışmaları da üyelerimizin sendikal konulardaki bakış açısını sendikanın amaçları doğrultusunda değiştirmeyi, onlara olaylara işçi sınıfının mücadelecisi bakış açısını kazandırmayı, örgütlülük kültürünü arttırmayı hedefler. Sendikamız eğitimleri, aynı zamanda üyelerimizi sanatın, edebiyatın güzellikleriyle tanıştırmayı ve insan hak ve özgürlüklerinin temel değerlerine saygılı olmayı ve birey olarak özgüvenini yükseltmeyi de amaçlar.

Toplumdaki tüm kurumlar amaçları doğrultusunda çok çeşitli eğitimler yaparlar. Tüm toplumsal pratiğimiz göstermektedir ki kim en etkin eğitim faaliyetini yürütürse amaçlarına daha kolay ve daha kısa sürede ulaşabilmekte, yani “başarılı” olabilmektedir. Bu nedenle rahatlıkla “başarının temel anahtarı etkili bir eğitimidir” diyebiliriz.

Örgütümüz kurulduğu günden bu güne dek kesintisiz eğitim yapmış bir kurumdur. Henüz gencecik bir örgütken bile, sendikamız “Eğitim Servisi” kurma doğrultusunda hamleler yapmıştır. O tarihten bu yana da, geçmişin deneyimleri, günün ihtiyaçları ve yarınki hedefler doğrultusunda sürekli gelişen bir eğitim stratejisi izlemektedir.

Sendikamızın eğitim politikalarının temel noktalarını şu başlıklar altında toplayabiliriz:

- Sınıf bilincini güçlendirmek;

*... Güçlü sendika bir bakıma da aktüel meseleleri bilen üyelere sahip olan Sendikadır. Yani, modern sendikacılıkta kemiyet kadar, keyfiyetin de önemi vardır. Bundan ötürüdür ki sendikamız kendi alanında eğitime büyük değer atfeder.*

*Bilindiği gibi bazı nedenlerden ötürü, üst örgüt olarak bağlı bulunduğumuz Türk-İş Konfederasyonundan (15) ay süreyle muvakkaten ihraç edilmiş durumdaydık. Bu ihraç durumu, Türk-İş'in düzenlediği bölgesel seminerlere katılmamıza da engel olmuştur. Böylece teşkilatımız önemli bazı fırsatları elde olmayan sebeplerle değerlendirememiştir.*

*(1966-1968 XII. Dönem Çalışma Raporu)*

- Dayanışma bilincini ve isteğini arttırmak;
- Örgütlü yaşama güveni arttırmak;
- İnsanı sömüren kapitalist sistemin yıkıcı etkilerinin farkında olmasını sağlamak;
- Bireyin topluma, yaşadığı çağa ve dünyaya karşı duyarlılığını arttırmak;
- Üyenin kişisel özelliklerinin gelişimine katkıda bulunmak;
- Mücadele yoluyla hem bireyin hem toplumun değişebileceğini göstermek;
- Emeğiyle geçinenlerle sermaye sahipleri arasındaki çelişkide mutlaka işçi sınıfı yanında yer alınmasını sağlamak.
- Kültürden, sanattan, edebiyattan, müzikten haz alan bir birey olmasına gayret etmek.

Tüm eğitimlerimizin ana felsefesi işte bu ve benzeri temel esaslar üzerine oturmaktadır.

## Dünden Bugüne Eğitimlerimiz

Petrol-İş sendikası kurulduğu 1950 yılından sonraki ilk yıllarda düzenli bir eğitim programına sahip değildi. İlk kez 1957 yılında eğitimin sendika açısından işlev ve önemi fark edilmiş ve bu doğrultuda programlı eğitimler yapma kararı alınmıştı. Ancak, bu yıllarda eğitimler, bir eğitim servisi aracılığıyla değil, daha çok arada bir yapılan seminerler aracılığıyla yürütülürken,

asıl olarak çıkartılan dergi ve broşür gibi yayınlardan üyeleri eğitmek gibi bir işlev görmesi umut edilmmişti.

1961 Anayasası'nda işçilere grev hakkının tanınması, daha sonra 1963 yılında ilk kez toplu sözleşme ve grev haklarının kabul edilmesiyle, Petrol-İş de eğitimler açısından yeni bir döneme girer. Bu dönemde “eğitim aracı” olarak kullanmak üzere bir otomobil alınır. Ki bu araç sendikal dayanışma çerçevesinde 1966 yılında Paşabahçe grevcilerinin kullanımına tahsis edilir. İlk kez bu yıllarda düzensiz de olsa yapılan seminerlerin sayısı öncekilere kıyasla çok artırılır.

Eğitimlerde teknik bilgi aktarımının yanı sıra, siyasi meseleler de gündeme gelir. Konular da üyelerin sendikal alandaki tüm ihtiyaçlarını karşılamaya dönük tespit edilir:

“Sendikacılık Tarihi”, “Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri”, “Sendikamız ve İşkolumuzda Kurulu Diğer Sendikalar”, “Sendika Temsilcileri ve Sendika Düzenleri”, “Sosyal Sigorta Mevzuatı”, “Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt”, “Toplu Sözleşme Tatbikinin Kontrolü”, “İş Emniyeti” ve “Disiplin Kurulları ve Kuralları”



“Neden Petrol-İş” broşürü, 15. Çalışma Dönemi (Nisan 1972-Ocak 1975)

Petrol-İş'in 1970'li yıllarda iyice siyasallaşan ortamda "sosyal demokrat sendikalar hareketi" içinde yer almaya karar vermesinden sonra, ilk programlı eğitimler de başlar. Bu kararın etkisiyle eğitim konuları içine, daha önce olmayan konular da dahil edilir:

"Çalışma Yasaları", "Sosyal Siyaset", "Sendikacılık", "Türk-İş'in 24 İlkesi ile İlgili Sosyal Demokrat Hareket".

Nisan 1972 ile Nisan 1975 arasında eğitimler iyice yoğunlaşır. Hem kendi eğitimleri hem de Türk-İş'in ve uluslararası üst örgütlerin düzenlediği eğitimlere katılımlar artar. Bu dönem iç eğitim konuları arasına ekonomi, maliye ve sosyoloji gibi bilim dalları da katılır.

Bu dönemde sadece üyelerin değil, sendika personelinin de eğitimlere katılması teşvik edilir. Kayıtlara göre, sendikada eğitimci, iktisatçı ve hukukçu olarak çalışan personel yurt içi ve yurt dışı seminerlere yollanır.

1975 yılından sonraki eğitimler artık çok daha programlı hale gelmiş ve eğitim konuları da giderek çeşitlenmiştir:

"Eğitimin Gerekliliği", "Üretim, Üretim Güçleri", "Üretim İlişkileri ve Toplum Biçimleri", "Tarih Boyunca Toplum Biçimleri", "Kapitalist Toplumda Sömürü", "Artı-değer", "Dünyada ve Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikalar Tarihi", "Türkiye'de Sendikal Mücadele", "Sınıf ve Kitle Sendikacılığı", "Ülkemizin Genel Ekonomik, Siyasal ve Toplumsal Durumu", "Sorunların Çözümü ve Güncel Görevlerimiz".

Ne var ki, 1980 yılında darbe yaparak demokrasiyi ortadan kaldıran askeri cunta, sadece eğitimlerin son bulmasına sebep olmamış, aynı zamanda tüm sendikal faaliyetlere de son verdirmiştir.

Eğitimlerin yeniden başlaması ancak 4 yıl sonra mümkün olabildi. Buna rağmen, o dönemde örneğin Bursa, Bandırma ve Batman şubelerimizde düzen-

*...Toplam (1970) üyemizin katıldığı ve sertifika aldığı bu seminerlerde, temel sendikacılık, çalışma yasaları ve sosyal siyaset gibi konulardaki klasik bilgilerle birlikte, ekonomik, sosyoloji, maliye gibi kültür derslerine de önemli yer verilmiştir. Üyelerimize işçiden yana bir siyaset yapabilmeyen kültürel nitelikleri kazandırılmak istenmiştir.*

(1972-1975 XV. Dönem Çalışma Raporu)

## GÜÇLÜ OLAN HAKKINI ALIR

GEÇİMLERİNİ EMEKLERİYLE KAZANANLAR HAKLARINI ANCAK GERÇEKTEN GÜÇLÜ OLDUKLARINDA ALABİLİRLER. Sarı sendika, patron ikilisi arasında sıkışanlar hiç bir zaman emeklerinin hakkını alamazlar.

Çağa ve zamana ayak uyduramayanlar, erimeye ve giderek tükenmeye mahkûmdurlar. Lokal yani mahallî (işyeri sendikacılığı) yaşadığımız çağın çok gerilerinde kalmıştır. TÜRK İŞÇİ HAREKETİNDEN UZAK TUTULARAK SÖMÜRÜLMEK İSTENEN EMEKÇİLER ARTIK GERÇEKLERİ GÖRMEKTEDİR. LER

Sarı sendikalarda «Güç birliği» yapmanın emek adına sermayeye hizmet etmek olduğu inkâr edilemez bir gerçektir. Alınanların tam karşılığını almak için emekçiler mutlak güç olmak gerektiğini anlamışlardır. Gerçekleri gören emekçiler güç birliği yapmak için Petrol-İş çatısı altında toplanmaktadır.

EMEKÇİLER BİLİNÇLENMEKTEDİR. EN KISA ZAMANDA EMEKÇİLERİN DEDİĞİ OLACAKTIR. FAKAT ÇEŞİTLİ İŞYERLERİNDEKİ EMEKÇİLER KENDİLERİNİ TÜRLÜ YALANLARLA OYALAYANLARI AFFETMEYECEKTİR.

### Birleşelim, daha da güçlenelim ve hakkımızı alalım.



*“Neden Petrol-İş”  
broşürü, 15.  
Çalışma Dönemi  
(Nisan 1972-  
Ocak 1975)*

lemek istediğimiz eğitime izin verilmedi. O zamanlar yapılan eğitime resmi ve/veya sivil polisler de katılıyor ve tüm konuşmaları kayda geçiriyorlardı. Buna rağmen, Petrol-İş üyelerinin demokrasiye sahip çıkma konusundaki kararlı tutumları sayesinde eğitimlerden azami verim alınmaya çalışılıyordu. Bu dönemki eğitimlerin başlıca konusunun “demokrasi”, “örgütsel bağımsızlık” ve “sendikal haklar” ağırlıklı olduğunu söylemeye gerek bile yoktur.

Darbe döneminin etkisinin azalmaya başladığı, toplumun yeniden siyasete ısındığı 1988 yılından sonra yapılan eğitimlerimiz ise yaklaşık olarak bugünkü şeklini almaya başlamıştı. Bugün mevcut ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli yenilediğimiz konuların güncelliğini yitirmediğini görüyoruz. Bugün uyguladığımız modellerin ilk hallerinin temellerinin o dönemde atılmaya başlandığını da hatırlatalım. Günümüzdeki eğitimlerde biz o temeller üzerine inşa ettiğimiz tarz ve modelleri uyguluyoruz.

Her dönem bir önceki dönemden bir parça taşımakta, bu temele örgütsel ihtiyaç ve örgütsel beklentiler doğrultusunda katkıda bulunmakta ve her



*Temsilci/Yönetici Eğitimi, Kasım 2009, İstanbul*

dönem doğal olarak kendi özgün tarzını yaratmaktadır. İşte biz o günlerden bugünkü eğitimlere geldik.

### Bugün Yaptığımız Eğitimler

Sendikamızın bugün yürüttüğü eğitimler uzun yıllardır örgütümüzde uygulanan eğitimlerin geliştirilip örgütümüzün güncel ihtiyaçlarına uyarlanması sonucu şekillenmiş eğitimlerdir. Aşağıda ayrıntılarını anlatacağımız yeni tür eğitimler de bugünün ihtiyaçları sonucu ortaya çıkan eğitimlerdir.

Sendikamızda Eğitim Servisinin planlaması, organizasyonu ve koordinasyonu ile 6 farklı tür eğitim yapılmaktadır. Tüm eğitimlerimiz sendikamızın iç işleyişini yakından bilen ve uzun yıllardır işçi mücadelesi içinde deneyim kazanmış sendikamız uzmanları tarafından yürütülmektedir. Eğitimlerimizde, ancak spesifik uzmanlık konuları için ihtiyaç duyulduğunda dışarıdan destek alınmaktadır. Sendikamızın eskiden beri devam eden geleneğine uygun olarak, özellikle uzmanlık alanlarında kadrolu istihdam tercih edilmektedir. Bunun en büyük yararı, örgütün ortak hafızasına hakim, şubelerin özgül ihtiyaçlarını bilen ve buna uygun önerilerde bulunabilen uzmanlar aracılığıyla daha dinamik bir yapıya kavuşmuş olmaktır. Bu çerçevede yürütülen ve şu anda akademik kurumlarca dahi inceleme konusu yapılan özgün eğitimlerimizin öncekilerden ayırt edici özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

### a. Yeni Üye Eğitimi

Örgütümüze yeni katılan üyelerimize yönelik sendikal hareketi ve sendikamızı tanıtan bir eğitim programıdır. Bu programda sendikamıza yeni katılan, çoğunlukla da çalışma yaşamına yeni giren arkadaşlarımıza

- Sendika nedir? İşleyişi nasıldır?
- Sendikanın çalışma yaşamındaki rolü nedir? Sendikaların üyelerine yararları nelerdir?
- Sendikanın toplumsal yaşamdaki rolü ve önemi nedir?
- Modern toplumlarda örgütlü yaşamın önemi ve zorunluluğu nereden kaynaklanmaktadır?
- Nasıl bir sistemde yaşıyoruz? Modern sınıflar hakkında bilgiler.
- Kapitalist bir toplumda işçi sınıfının hak koruma ve geliştirmesinin yöntemleri nelerdir?
- Sendikalı bir işçinin güvencesi, sorumlulukları nedir?
- Türkiye işçi sınıfı tarihinin temel dönemeçleri nelerdir?
- İşçi sınıfının kapitalizme karşı mücadele ederken araçları nelerdir?
- İşçi sınıfı kapitalizme ve emperyalizme karşı çıkmalı mıdır?
- Petrol-İş Sendikasının kısa tarihi.
- Petrol-İş Sendikasının bugünkü örgüt yapısı nedir?
- Petrol-İş Sendikasının temel sorunlar konusunda politikaları nelerdir?

*...İşçi sınıfının ülkenin yönetiminde, iktidarda söz sahibi olması için sendikalı işçinin ülke sorunlarını yakından bilmesi, engelleri iyi değerlendirmesi gereklidir. Örneğin sayıları azalmış olmakla birlikte hala sendika-siyaset ilişkisini kavramayanlar, sermayenin bu alanda harcadığı çabalar ve bilgisizlik sonucu sendika siyasetin dışında kalmalıdır diyenler vardır.*

*...Petrol-İş olarak geçtiğimiz dönem içinde bu alanda önemli çabalar harcadığımızı, düzenli ve bilimsel eğitim faaliyetlerine gerçekten önem verdiğimizizi söyleyebiliriz.*

*(1975-1978 XVI. Dönem Çalışma Raporu)*

Bu ve benzeri başlıklar altında toplayabileceğimiz sendikal yaşamı kısaca tanıtmaya çalışan bir eğitim programı uygulanmaktadır.

Yeni Üye Eğitim programları işyerinin konumuna ve koşullara göre 2 saat ile 2 gün arasında değişen sürelerde uygulanmaktadır. Yeni üye sayımızın 100 kişiyi aştığı her şubemizde bu program gecikmeksizin uygulanmaya çalışılmaktadır.

### **b. Temel Üye Eğitimi veya İhtiyaç Eğitimleri**

İşyerlerimizin güncel ihtiyaçları doğrultusunda şube yönetimlerimizden gelen taleplere göre planlanan eğitimlerdir. Temel Üye/İhtiyaç Eğitimleri örgütlenme, iç örgütlülüğü güçlendirme, grev, direniş ya da herhangi bir eylem hazırlık esnasında ya da bizzat o eylem sırasında yapılan eğitimlerdir. Eğitimin içeriği eğitimi talep eden işyerinin ihtiyacına göre planlanmaktadır. Bu eğitimlere yaş veya kıdem farkı gözetmeksizin tüm üyelerimiz katıldığı için karma bir tarz uygulanmakta ve daha çok güncel ve siyasi konulara ağırlık verilmektedir.

### **c. Aktif Üye Eğitimleri**

1977 yılından beri dönemin ihtiyaçlarına göre adı değişse de özü ve hedefi aynı olan bu eğitim modelimizin amacı gelecekte sendikal harekette görev alacak aktivistler yetiştirmektir. Daha önceki yıllarda yapılan benzer türdeki eğitimlere bir dönem “eğitimci eğitimi”, ardından “kadro eğitimi”, daha sonra da “örgütlenme eğitimi” denmişti. Bugünkü adıyla Aktif Üye Eğitimi modelimizde uygulamalarımız daha öncekileri göre pek çok açıdan özgünlükler içermektedir.

Aktif Üye Eğitimleri, model olarak örgütümüzün uyguladığı en kapsamlı eğitim çalışmasıdır. Üç kademeli ve elemeli olarak uygulanan bir eğitim programıdır. Belirli kriterlere göre şubelerimiz tarafından seçilerek gönderilen

*...Petrol-İş'in anladığı eğitim anlayışı, bu düzenin anladığı eğitim anlayışı değildir. Petrol-İş'in eğitim anlayışı bu düzenin değiştirilmesi doğrultusunda olan bir eğitim anlayışıdır. Petrol-İş'in eğitim anlayışı, işçi sınıfı ve katmanlarının, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzenine kavuşması doğrultusunda olan bir eğitimidir. Eğitimlerimizde örgütsel bağımsızlık ve sendikal demokrasi ana konumuzdur.*

*(1983-1986 XIX. Dönem Çalışma Raporu)*



*Aktif Üye Eğitimi, Mayıs 2010, Şile*

genç üyeler üç günlük tamamen interaktif modellerin kullanıldığı bir eğitime alınmakta ve eğitimin sonunda verilen ödevleri yerine getirenler ikinci kademe eğitime çağrılmaktadır. Bir önceki eğitimde tespit edilen eksikliklere göre belirlenen konuların Eğitim Uzmanları tarafından aktarılmasının yanı sıra interaktif yöntemlerin de kullanıldığı iki günlük ikinci kademe eğitimden sonra üçüncü kademeye gelmeye hak kazanmak için yine ödevler verilmekte ve bu ödevleri yapanlar son kademe eğitime çağrılmaktadır. İki günlük son kademe eğitimi tamamlayan tüm üyelerimiz sertifika almaktadır.

Sendikal hareket ve işçi sınıfı mücadelesi için aktif çalışacak gönüllüler yetiştirmeyi hedefleyen bu programda üç kademe boyunca teorik ve pratik çalışmalar birlikte ve birbirini destekler biçimde yürütülmektedir. Katılımcılara özgüven, liderlik, toplulukları etkileyebilme ve yönlendirebilme, toplum karşısında konuşabilme, farklı fikirlere hoşgörü, farklı fikirlerdeki kişilerle birlikte çalışabilme ve ortak üretim yapabilme gibi kişisel/bireysel özelliklerini geliştiren programlar verilmektedir. Ayrıca, sendika tarihi, ekonomi, çalışma yaşamı, iş hukuku, örgüt içinde ve ülkede demokrasi ve benzeri konularda eğitimler verilmektedir. Bu modelde, kadın sorununa karşı üyelerimizin duyarlılığını arttırmak amacıyla toplumsal cinsiyet konulu teorik bir seminer de verilmektedir.

Aktif Üye Eğitimlerine katılan arkadaşlarımızın tüm yazılı ürünleri basılmakta, ilk iki kademe için meydana getirilen kitap ve broşürler basılmakta,

çoğaltılıp kendilerine de verilmektedir. Son kademe için üretilen ortak yayın ise pdf veya benzeri bir program aracılığıyla web sitesi üzerinden ulaşılabilir hale getirilmektedir.

Aktif Üye Eğitimine katılan arkadaşlarımıza okuma, tartışma, rapor hazırlama konularında da pratik kazandırılmaktadır. Bu eğitim modelimizin uygulanması yıllar içinde adım adım gelişen bir süreç sonunda mümkün olabilmektedir.

#### **d. Kapsam İçi Yönetici Eğitimleri**

Sendikamızın en temel hedeflerinden birisi tüm çalışanların sendikalı olmasıdır. Oysa yaklaşık yirmi yıldır nitelikli iş gücünü sendikasızlaştırmaya, sendika ile çalışanların yönetici vasfı taşıyanlarını karşı karşıya getirmeye dönük büyük adımlar atıldı. Sendikamız bu durumu kader olarak kabul etmemektedir.

Bu nedenle, Petrol-İş, örgütümüzde bugüne dek hiç uygulanmayan, yeni bir eğitim modeli yaratmaya gayret etti. Sendikamıza üye olan, aynı zamanda işyerinde yönetici konumunda bulunan üyelerine yönelik olarak



*Kapsam İçi Yönetici Semineri, Aralık 2009, İstanbul*

- sendikamızı,
- sendikalı olmanın önemini,
- çalışma yaşamında sendikanın fonksiyonunu,
- bir yanıyla işvereni de temsil eden bir yönetici olarak diğer sendika üyeleri ile ilişkilerinin ne/nasıl olması gerektiğini,
- işyerinde sendikamızdan neler beklediklerini,
- sendikamızın yönetici üyelerinden neler beklemesi gerektiğini,
- çalışma hayatında kendilerine özel sorunların neler olduğunu ve çözüm yollarını,

tartıştığı 2 günlük bir eğitim programı uygulamaya başladı. Bu eğitim programına dışarıdan destek alınmakta, farklı uzmanlık alanlarından arkadaşlarımızın da katkısı ile sürdürülmektedir.

#### ***e. Temsilci/Yönetici Eğitimleri***

Temsilci/Yönetici eğitimleri sendikamız organlarında görev alan şube yönetim ve icra kurulu üyeleri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri ile işyeri temsilcilerinin katıldığı 5 günlük bir eğitim programıdır. Eğitimler İstanbul'da, sendika genel merkezinde yürütülmektedir. Bu programda sendika organlarında görev almış olan arkadaşlarımıza bu görevlerini daha iyi yapabilmeleri için gerekli olan teorik bilgiler verilmekte ve pratik çalışmalar yaptırılmaktadır. Ayrıca, sendikamızın uzmanlık birimlerinin sorumlularınca tüm sendika servislerinin işleyişi ve yönetim organlarında görevli arkadaşların bu birimlerden en etkin nasıl yararlanacakları anlatılmaktadır. Bu programda,

- Liderlik ve yöneticilik
- Planlama
- İşçi sınıfı tarihi
- Yakın dönem mücadele deneyimleri
- Ekonomi
- Toplu iş sözleşmesi

- Örgütlenme
- Basın yayın
- Toplumsal cinsiyet
- Araştırma
- Bilgi işlem
- Uluslararası ilişkiler konusunda dersler ve sendikamızın çalışmaları,

anlatılmakta ayrıca toplumsal ve sendikal pratiklerini geliştirme konusunda grup çalışmaları yürütülmektedir. Böylece, yeni seçilen arkadaşlarımızın kendi görevleri esnasında acilen ihtiyaç duyacakları pek çok konuda temel bilgi düzeyinde donanmaları temin edilmektedir.

#### **f. Uluslararası Eğitimler**

İşkolumuz uluslararasılaşmanın en yoğun olduğu, çok uluslu şirketlerin hakim konuma geldiği işkollarının başında gelmektedir. Günümüzde dünyanın her köşesine yayılmış bir tekelle ulusal sınırlar içinde kalarak baş edebilmek ve hakları koruyabilmek çok zorlaşmış durumdadır. Bu nedenle diğer ülkelerin işçileri ile ortak davranmak talepten öte, bir zorunluluktur denebilir. Sendikamız da çok uzun yıllardır bu bilinçle işkolumuzdaki diğer ülkelerin sendikaları ve uluslararası üst sendikal örgütlerle her düzeyde işbirliğine girmekte ve ortak çalışmalar yürütmektedir. Bu işbirliğini ve ortak çalışma kültürünü geliştirmek ve güçlendirmek için ortak eğitimler, seminerler düzenlemektedir. Bu kapsamdaki eğitimleri “uluslararası eğitimler” olarak adlandırıyoruz.

Örgütümüzde her geçen gün bu tür eğitimlerin oranı artmakta, niteliği olumlu anlamda değişmektedir. Enternasyonal dayanışma çerçevesinde ele

*...Hiçbir eğitim etkinliği tarafsız olmaz. Tümüyle yansız, objektif bir bakış olabileceği fikri çağımızın en büyük yalanlarından. Dolayısıyla girdikleri tüm eğitim süreçlerinde sermayenin bakış açısından, onun değerleriyle, öncülleriyle bakıp düşünecek tarzda yetiştirilen işçilerin de öğrendikleri tarafsız değildir. Elbette bir işçi eğitimi de tarafsız olmayacak, sağlam bir sınıf bilincine sahip olabilmek amacını taşıyacaktır.*

(1995-1999 XXIII. Dönem Çalışma Raporu)

aldığımız uluslararası eğitimlerin hem planlama, hem organizasyon, hem de uygulaması eşitlik ilkesine riayet ederek yürütülmektedir. Yani, etkinliğin masraflarını içeren maddi boyutundan fikri alt yapısının hazırlanmasına kadar işbirliği içindeki sendikayla ortak olunmasına dikkat edilmektedir. Bu şekilde, tek yanlı, pasif bir alıcı olmaktan kurtuluyor ve iki ülke işçilerinin bilgi, beceri ve dayanışma duygularının yükselmesine katkı koyuyoruz.

### 1976'dan Bugüne Sendikamızda Görev Yapan Eğitimciler

| ADI-SOYADI      | ÇALIŞTIKLARI SÜRELER            |
|-----------------|---------------------------------|
| Yusuf H. IŞIK   | 17 Mayıs 1976 -22 Eylül 1978    |
| Ertuğrul TEKİN  | 23 Ağustos 1978 - 31 Mayıs 1984 |
| İlyas KÖSTEKLİ  | 04 Ekim 1978 - 15 Temmuz 2002   |
| İbrahim AKIN    | 01 Kasım 1978 - 30 Kasım 1982   |
| Zülküf ŞAYIR    | 01 Ekim 1984 - 01 Temmuz 1993   |
| İsmail H. KURT  | 01 Şubat 1988 - 31 Mart 1994    |
| Erkan ASLAN     | 01 Şubat 1988 - 20 Kasım 1995   |
| Erel ÜLKER      | 01 Temmuz 1991 - 03 Mart 1998   |
| Rifat B. ÇELEBİ | 01 Mart 1996 - 01 Ocak 2000     |
| Erhan KAPLAN    | 22 Haziran 1998                 |
| M. Hakan KOÇAK  | 01 Temmuz 1998 - 15 Temmuz 2002 |
| İsmail H. KURT  | 01 Ocak 2000                    |
| Süleyman ÜSTÜN  | 01 Ocak 2000 - 19 Mayıs 2007    |

### Eğitimde Hedeflerimiz

Önümüzdeki dönemde eğitim çalışmalarımızın daha etkin ve örgütümüze daha yararlı olabilmesi için çeşitli hedeflerimiz bulunuyor. Eğitimlerde, özellikle işçi eğitimlerinde “nihai aşama” diye bir olgunun var olmadığı bilinmektedir. Emek mücadelesi açısından en dinamik unsurları barındıran sendikalardaki işçi eğitimi de aynı dinamizme sahiptir. Çünkü, döneme göre, şartlara göre, konjonktüre göre, sınıflar mücadelesinin geçirdiği aşamalara göre farklılıkların mutlaka eğitime yansıtılması gerekliliktir. Bu nedenle, neredeyse her dönem eğitimlerin, seminerlerin hem içeriklerinde hem de aktarım şekillerinde kimi zaman ufak kimi zaman büyük rötuşlar yapılmıştır.

Yeni dönemde, Petrol-İş eğitimlerinde **biçimsel** değişikliklerin yanı sıra hem **içerik** zenginleştirmesine hem de **teknik** açılardan kuvvetlendirmeye gidecektir. Sendikalar arasında sunumlarda bilgisayar desteği ile projeksiyonu ilk kez kullanan eğitim servislerinden biri olarak, özellikle genç üyelerimizin çok aşina olduğu internet teknolojilerini de eğitimin hizmetine sokmayı he-

deflemektedir. Bu konuyu yapmayı düşündüğümüz yeniliklerin aşağıda yer alan son maddesinde ayrıntısı ile ele alacağız.

Yeni dönemde eğitimlerin sendikal örgütlülüğün iç ve dış boyutlarını Petrol-İş'e en yararlı olacak şekilde yerine getirebilmek üzere yapılabilecek öneriler aşağıdadır:

#### **a. Eğitim İzinlerinin Arttırılması**

Sendikamızın önümüzdeki dönemde çalışmalarını etkinleştirebilmek, üyelerini, yönetim organlarını daha iyi eğitebilmek için sendikal eğitim izinlerinin artması hedeflenmelidir. Eğitim Servisimiz, ideal olarak herhangi bir üyemizle sadece bir kez değil, mümkünse defalarca karşılaşmayı hedeflemektedir. Çünkü, geliştirilen tüm yeni tekniklere rağmen, insan iletişimi için yüz yüze eğitim modelinden daha etkin bir yöntem henüz bulunamamıştır. Bu nedenle her üyenin eğitim hakkı olduğu ilkesinden hareketle **her üye için eğitim izin** hakkını toplu iş sözleşmelerine yerleştirmek ve üyemizi ve örgütümüzü buna hazırlamak amacımız olmalıdır. Bu konuda daha kolay kazanım elde edilebilecek işyerleri belirlenerek ısrarlı ve planlı bir mücadele başlatılmalıdır.

#### **b. Yeni Üye Eğitiminin TİS Kapsamına Alınması**

Örgütümüz uzunca bir süredir aramıza yeni katılan arkadaşlarımıza sendikamızı, sendikal hareketi ve çalışma koşullarının gereklerini tanıtan bir eğitim programı yürütmektedir. Eğitim Servisimiz, sendikamız için elzem olan bu çalışmayı koşulları zorlayarak ve çoğunlukla vardiya araları ile hafta sonlarına sıkıştırarak yapmaktadır. Yeni üyelerimiz, bu türden eğitimlere kendi izinlerinden ve dinlenme zamanlarından feragat ederek gelebilmektedir.

Bu programın daha etkin olabilmesi için işyeri toplu iş sözleşmelerine “*yeni işe alınan işçi sayısı belirli bir rakamı geçtiğinde işyeri ilgili sendika üyelerine topluca izin verir*” benzeri bir hüküm konmalıdır. Bu hükmün kaç üyeden itibaren başlayacağı da her işyerinin kendine özel koşullarına göre belirlenebilir. Ancak, sendikamız, bu hükmü bir ilke olarak kabul etmelidir. “Her yeni üyenin yılda en az 1 tam gün eğitim izni alma hakkı vardır” ilkesi tüm toplu iş sözleşmelerinde kural olmalı, bu kuralın geçerli olmadığı işyerlerimiz istisna haline gelmelidir.

#### **c. Aktif Üye Eğitiminin Geliştirilmesi**

Örgütümüzün gelecekteki kadrolarını yetiştirmeyi hedefleyen aktif üye eğitimi uzun bir süredir örgütümüzün başarı ile uyguladığı en dinamik eğitim

modellerimizden birisidir. Bu eğitim modelimiz örgütümüzün temel eğitimlerinden biri olarak daha da geliştirilip yaygınlaştırılmalıdır. Bu nedenle;

- Her şubeden katılımın arttırılması gerekir. Katılımın artması eğitim izinlerinin artışı ile yakından ilgilidir. Bu konuda gerekli çalışmalar hızlandırılmalıdır.
- Bu eğitime katılıp mezun olan arkadaşlarımız işyerlerine döndükten sonra işyerlerimizde uygun modeller olmadığı için sendikal harekete yeterince katılamamaktadırlar. Aktif üye eğitiminden mezun olurken büyük bir coşku ve dinamizmle sertifika alan arkadaşlarımızın elde ettiği bilgiler ve barındırdıkları heyecan sendikamızın güçlenmesi doğrultusunda yeterince kullanılamamaktadır. Bu nedenle bu arkadaşlarımızı işyerlerindeki sendikal faaliyetlere daha yoğun katabilmek ve heyecanlarını çok daha uzun müddet muhafaza edebilmek için yeni yol ve yöntemler bulunmalıdır.
- İlk akla gelen örnekler olarak “temsilci yardımcılığı” veya benzeri adlar altında bir kurum oluşturulabilir. Temsilci tanımı kullanılmayacaksa, “ünite sorumlusu”, “hat sorumlusu” gibi isimler bulunabilir. Her ne nam altında olursa olsun, bu yeni kurum kimliği için bir “çalışma yönetmeliği” hazırlanarak bu arkadaşlarımızın yetişmesinin ve sendikal hareket için daha da fazla çaba harcayabilmelerinin yolu açılmalıdır. Bu aynı zamanda işyerinde üye katılımının güçlenmesinin ve sendikal çalışmalara katılan üye sayısının artmasının da önünü açacaktır. Böylece büyük dertlerimizden birisi olan “iç örgütlülüğümüzün” pekiştirilmesi sağlanabilecektir.
- Aktif Üye Eğitiminden farklı zamanlarda sertifika alanların dönem dönem planlı, programlı ve önceden iletilmiş belirli bir gündeme bağlı olarak bir araya gelmeleri sağlanmalıdır. Bu gelişer bölgesel olabileceği gibi, bir seçim döneminde merkezi de olabilir.
- Aktif Üye Eğitimi mezunlarının iç iletişiminin daha organize hale gelmesi sağlanmalıdır.

#### ***d. Kapsam İçi Yönetici Eğitiminin Geliştirilmesi***

Bu dönem ihtiyaçlar doğrultusunda yeni başladığımız kapsam içi yönetici eğitimi gelecek yakın dönemde örgütümüzün yaygınlaştırması gereken temel eğitimlerimizdendir. Hem süresini hem içeriğini hem de kapsamını tekrar gözden geçirmeli ve bu tür yeni özel gruplara yönelik eğitimleri arttırmalıyız. Şimdilik 2 tam gün olarak belirlenen bu eğitim türü, ihtiyaçlara göre daha uzun sürelerle yayılabilir, tüm işyerlerine özel bir nitelik kazana-

bilir. Her işyerinin sadece kendi sorunlarını içeren bir tarz sendika/üye ilişkisinin sıkaklaşmasına katkıda bulunmaktadır. Şu ana kadar sadece kamu işyerlerine dönük olarak yaptığımız bu tür eğitimlerimizi yeni dönemde özel sektör işyerlerini de kapsayacak şekilde yaygınlaştırma hedefimiz ilk sıralarda yer almaktadır.

#### ***e. Temsilci/Yönetici Eğitiminin Geliştirilmesi***

Her kurumsal organizasyonda olduğu gibi sendikal harekette de başarıda yönetim kademelerinin katkısı çok büyüktür. Bu nedenle yönetimde görev alan kişilerin görevinin gereklerini bilmesi ve bunu en iyi yapacak biçimde yetiştirilmeleri hayati öneme sahiptir. Her demokratik kurumda olması gerektiği gibi bizde de tüm yönetim organları seçimle, belirli süreliğine göreve gelmektedir. Görev süreleri temsilcilerde ortalama iki-üç yıl, yönetim organlarında ise 4 yıldır. Bu süre içinde bu görevde bulunan herkesin birden daha fazla eğitime katılabilmesi yakın erimli hedeflerimizden biri olmalıdır. Kısa vade için, Eğitim Servisimiz, 5 günlük seminerlere katılan temsilcilerimizin yeniden, bu kez daha kısa sürelerde eğitimlere katılmasına ve böylece yeni gelişmeler hakkında daha fazla bilgi edinmelerine gayret edecektir.

#### ***f. Uluslararası Eğitimlerin İçeriği***

Yabancı yatırımların en çok yoğunlaştığı sektörlerden birinde örgütlü olan sendikamız uluslararası deneyimlerin paylaşımı ve dünya sendikaları ile işbirliği olanaklarının artırılmasını hedefleyerek çok daha yoğun eğitim/seminer programları gerçekleştirmelidir. Sendikamızın uluslararası arenada tanınmasını, dünya sendikaları nezdinde prestij kazanmasını ve enternasyonal dayanışmayı gerçekleştirmesini sağlayan bu tarz seminerlere devam etme kararlılığımız bulunmaktadır. Ancak seminerlere yakın dönemde kimi farklılıklar kazandırarak devam edilmelidir.

Yeni dönemde, uluslararası eğitimlerdeki amacımızı katılımcıların bilgi ve görgülerini arttırmanın ötesine geçmek olarak belirliyoruz. Uluslararası seminerlere katılan tüm üyelerimizin eğitimden çok yararlandıklarını bilmekteyiz. Ancak, bu "yarar" kişisel düzeyle sınırlı kalmakta ve bazen sadece katılan üyemizin dünyaya bakışına zenginlik katmaktadır. Bu durum bile azınsanmayacak bir başarı olmakla birlikte, örgütümüzün önündeki acil sorunlara daha öncelik vermenin yararlı olacağını düşünüyoruz.

Bu çerçevede, yakın dönemdeki uluslararası seminerlerimizin hedefini "örgütsüz çok uluslu şirketlerde örgütlenmek" olarak tespit ediyoruz. Genel olarak Avrupa ülkeleri orijinli çok uluslu şirketlerin ülkemizdeki yatırımları hedeflenecek ve oralarda örgütlü olmak için tüm tarafların (işçi-işveren-

hükümet yetkilileri) bir arada olabilecekleri modeller denenecektir. Yeni dönemdeki uluslararası seminerlerimiz bu hedef doğrultusunda şekillenecektir.

### **g. Eğitimde Yeni Teknolojik Olanakların Kullanımının Arttırılması**

İnternet başta olmak üzere yeni teknolojiler eğitimde de hedef kitlemize ulaşmak için yeni olanaklar yaratmaktadır. Üyelerimizin önemli bir çoğunluğu modern iletişim araçlarını kullanmaktadır. Bu nedenle önümüzdeki dönemde yeni teknolojik olanakları eğitimde kullanmayı planlıyoruz. Üyelerimize hem yazılı malzemelerin hem de görsel derslerin bu teknolojiler aracılığı ile ulaştırılması daha çok üyemize çok daha kolay ve çok daha etkin ulaşmamızı sağlayacaktır.

Servisimiz, web sitemizi eğitimlerin üyelerimize yansıtılması açısından başarıyla kullanmaktadır. Ancak, artık daha farklı yöntemler de devreye girmelidir. Bu nedenle, şimdiye dek olduğu gibi internet teknolojilerini yalnızca servisimizi anlatmak veya örgütümüzü tanıtmak üzere kullanmanın ötesine geçilmelidir. Genç üyelerimizin çok daha fazla aşına olduğu internetin tüm olanaklarını bir “doğrudan demokrasi” platformu olarak kullanmanın araçlarını yaratma amacındayız. Facebook, twitter, e-posta, mail grupları, tartışma forumları, canlı bağlantılar, skype üzerinden doğrudan sorular sorma ve katkılarda bulunma gibi **üye-servis-sendika** ilişkisinin doğrudan kurulabildiği yöntemleri gündemimize alacağız.

### **Sonuç**

Eğitim politikalarının belirlenmesi siyasi sürece müdahale etmeye niyetli bir sendikanın üzerinde en çok durması gereken konudur. Çünkü, neredeyse sendikanın tüm uzmanlık birimlerinin bir şekilde yolunun kesiştiği birim eğitim servisi. Eğitimler, başta kendi servisinin özgünlüğünü yansıtır. Ama, aynı zamanda sendikanın tüm birimlerinden az ya da çok yararlanır. Dolayısıyla eğitim servisi bir örgütün ileriye hamle yapabilmesini sağlayan etkinliklerinin toplamıdır demek yanlış olmaz.

Eğitimler, başta sendikayı bir seçim döneminde temsil etme görevi verilen Merkez Yönetim Kurulu olmak üzere sendikanın politika üreten tüm kurumlarının belirlediği politikaların üyelere iletildiği kalıcı etkinliklerdir. Bu anlamıyla nasıl ki toplu sözleşme, basın yayın, örgütlenme, uluslararası ilişkiler, hukuk, işçi sağlığı ve güvenliği konularında işçi sınıfının bakışı önemliyse, aynı şekilde sendikal strateji ve taktiklerin ilk elden doğrudan üyelerle paylaşıldığı eğitimlerde kullanılan dil, araçlar ve içerik de o denli önemlidir.

Petrol-İş üyeleri arasında mevcut bulunan her dilden, her dinden, her mil-  
letten işçinin ortak özelliği sömürülmeleri ve kapitalizme karşı olmalarıdır.  
Petrol-İş gibi ülkemizin dört bir yanında şube ve temsilcilikleri bulunan bir  
sendikadaki bu kültürel çeşitliliğimizin eğitime yansması için Genel Tem-  
silciler Kurulunun önerilerinin bizler için önemli olduğunu biliyoruz. Bu ne-  
denle, yukarıda ayrıntılı olarak vermeye gayret ettiğimiz tüm aşamaların da  
el birliğiyle, ortak akılla daha da zenginleşeceğinin farkındayız.