

FÜTÜVVETTEN
SENDİKAYA

100 SORUDA
SENDİKACILIK
VE EĞİTİM-BİR-SEN



www.egitimbirsen.org.tr

Eğitim-Bir-Sen Yayınları: 55

Eğitim-Bir-Sen Adına Sahibi
Ahmet GÜNDOĞDU / Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni
Ali YALÇIN / Genel Başkan Yardımcısı

Proje Yöneticisi
Murat BİLGİN / Genel Başkan Yardımcısı

Yayın Kurulu
Ahmet ÖZER
Esat TEKTAŞ
Murat BİLGİN
Ali YALÇIN
Teyfik YAĞCI
Ramazan ÇAKIRCI

Editörler
Hıdır YILDIRIM
Hasan KÖSE

ISBN: 978-975-6153-47-5

baskı / semih ofset 0312 341 40 75
tasarım / ertan güldibi
basım yılı / 2014



EĞİTİM-BİR-SEN GENEL MERKEZİ

GMK Blv. Ş.Daniş Tunalıgil Sokak No: 3/13 Maltepe/ANKARA
Telefon : 0.312.231 23 06 - Faks:0312 230 65 28
Bürocell : 0.533.741 40 26 - 0.505.640 82 33
E-posta : egitimbirsen@egitimbirsen.org.tr

www.egitimbirsen.org.tr

Bugün ülkemizde ve dünyada tanık olduğumuz, ihtiraslı insanların ve toplumların yeryüzü kaynaklarına el koymaları, tekelleştirmeleri ve birer egemenlik enstrümanı haline getirmeleri nedeniyle oluşan yoksulluk, açlık ve savaş, doğanın tahribi, kirlilik ve ekolojik dengenin bozulması sonucunu doğurmaktadır. Bir tarafta sınırsız doğa kaynakları, diğer tarafta bunlara ulaşımın engellenmesinden dolayı ortaya çıkan bölgesel, ulusal ve küresel sorunlar; bir tarafta yenilmiş, yıkılmış ve dağılmış bir imparatorluğun bakiyesi, savunmacı, içe kapanık, kapalı sömürge konseptinde kurulmuş sürekli borç-faiz sarmalında tutulup, yatırımları kontrol edilen bir Türkiye, diğer tarafta hem ülke içinde hem de dünyada bu zinciri kırmaya çalışan tabandan tavana, çevreden merkeze doğru yürüyen bir Türkiye...

Ulusal ve küresel sorunlara çözümler üretebilmek, en çok da güçlü toplumsal bir orta sınıfın özgür bir zeminde örgütlenmesine bağlıdır. Bu sınıfın ortaya çıkma süresi en temelde emek-değer ve ücret politikalarıyla alakalıdır. Ücretin yalnızca çalışanların geçimliliği meselesi değil, makro planda bir eşitlik, adalet ve sosyal, siyasal sistemin sıhhati meselesidir. Tüm bu konularda akademik ve sendikal bilgi, etkinlik ve eylem üretmek zorunludur. İşte tüm bu devam eden sorunlar ve gelecek için çözümler oluşturmak isteyen Eğitim-Bir-Sen'in sendika ve sendikacılıktan ne anladığı önemlidir. Bunun için dünyada ve kendi tarihimizde sendikal değerler ve örgütlenmenin serencamından başlayarak Eğitim-Bir-Sen'in durduğu yeri göstermek istedik ve Fütüvvetten Sendikaya isimli '100 Soruda Sendikacılık ve Eğitim-Bir-Sen' tarihini yazdık.

Bu eserin birinci bölümünde sendikaların niteliği, grev, lokavt, toplu sözleşme gibi temel kavramları, dünyada sendikacılık ve sendikal yaklaşımlar; emek, sermaye, değer, ücret ve asgari ücret tanımları tartışılmaya çalışılmıştır. Sosyal adalet, sosyal devlet, yaşam ücreti ve yoksulluk arasındaki ilişkiler, İslam geleneğinde emek ve ücretle alakalı temel prensipler, çalışma süreleri, angarya, verimlilik ilişkisi ele alınmıştır. Kamu çalışanı ve özellikle Türkiye'de öğretmenlerin mesaisi ve ücretleriyle ilgili üretilen yanlış algılar tartışılmaya çalışılmış; kadın işgücü, Batı'da kadın emeğinin tarihi seyri, Osmanlı döneminde kadın emeğinin tarihi irdelenmiştir. Ayrıca siyaset-sendika ilişkisi, sistem içinde sendikanın yeri ve işlevi, siyasal katılım,

Müslümanların sendikaya bakışı ve İslam dünyasında ilk emek örgütlenmeleri incelenmiştir.

Bunun yanı sıra dünyada sendika olgusunun yasal zemine kavuşması, sendikaların ulusötesi örgütlenmesi, uluslararası sendikal metinler, günümüz Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları ve sendikal yapılar, kamu çalışanlarının örgütlenmesi, İslam toplumlarında kamu çalışanı özlüğü, Cumhuriyet dönemi kamu çalışanı örgütleri, eylem ve grevleri, özlük haklarının gelişimi, yasal zemine kavuşması ve etkinlikleri de incelenmiştir.

İkinci bölümde Eğitim-Bir-Sen'in tarihsel arka planı, kuruluş çalışmaları, kurucuları, kurucu Genel Başkanı Mehmet Akif İnan, Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığı, kuruluş gerekçe ve amaçları, logosundaki sembollerin anlamı, künyesi, teşkilat yapısı, demokratik işleyişi, hizmet kolunda ortaya koyduğu farkları ve eğitimcilere bakışını ele aldık.

Eğitim-Bir-Sen'in örgüt içi yönetim anlayışı, örgütlenme çalışmaları, kimliği, sendikal algı ve faaliyetleri, sendikal ve kurumsal üslubu, demokrasi anlayışı, devlete bakışı, sivil toplum anlayışı, laiklik anlayışı, hukuk anlayışı, resmi ideolojiye bakışı, mevcut eğitim sistemine ilişkin eleştirileri, öngördüğü eğitim felsefesi, öğretmen sorunlarına ilişkin tespitleri, sorunların çözümüne yönelik çözüm önerileri, karma eğitime bakışı, eğitim yönetimi ve denetimine ilişkin görüşleri, önerdiği millî kimlik politikası, yabancı dil eğitimi-ne bakışı ve tavsiyesi, müfredata yönelik eleştirileri ve din eğitimi yaklaşımını irdeledik.

Dünyada ve Türkiye'de sendikal mücadelenin dünü, bugünü ve kuruluşundan itibaren Eğitim-Bir-Sen'in şanlı sendikal destanını ele alan bu eser aynı zamanda gözden kaçırdığımız kimi ayrıntıları ele alan, hafızamızda tazelenme meydana getiren, aynı zamanda tecrübi birikimin aktarılmasına yarayan bir çalışma olarak düşünülmüştür.

Teşkilatçılık, anlık ilişki, iletişim ve sığınmaları; güçlü aidiyetlere, yol arkadaşlığına ve dava adamlığına dönüştürme sanatıdır. Bu eserin de buna önemli katkı yapacağını düşünüyorum.

Çalışmanın, medeniyet ufkumuza, eğitim çalışanlarının, emekçilerin sendikal birikimine katkı sunmasını diliyorum, emeği geçenlere teşekkür ediyorum.

Murat BİLGİN
Genel Başkan Yardımcısı



Ahmet GÜNDOĞDU
Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen
Genel Başkanı

TAKDİM

Büyük yolculuklara, büyük sevdalarla çıkılır. Büyük sevdalara tutulanlar büyük kavuşmalara teşnedir. Büyük kavuşmanın hülyası, yolculuğun zahmetini rahmete dönüştürür, sevdanın hürmetine yolculuk bereketlenir. Rahmet ve bereket evvelen topluluk üzerinedir.

Eğitim-Bir-Sen, tarihi, insanlık tarihiyle eş bir büyük yolculuğun, hak-batıl olarak birbirine zıt yönde ilerleyen iki farklı yoldan, hak üzere olmayı tercih etmiş olanların yolculuğunun, zamanımızda katedilen etaplarından birinin adıdır. Bu bakımdan Eğitim-Bir-Sen'in aidiyeti kuvvetlidir, yucedir.

'Müstakim' olanlar, bir kutlu davanın müntesipleri olarak, batılı jargon ve uygulamalarla çalışma hayatımıza girmiş bulunan 'sendika' kavramını, çağlarüstü medeniyetin derinliklerinden elde ettikleri değerlerle güçlendirerek ve yerlileştirerek Eğitim-Bir-Sen'i ve Memur-Sen'i vücuda getirmişlerdir.

'Hak' kavramının, bir kavram olarak karşılığının bulunmadığı Batı Medeniyeti düzleminden, medeniyetimizin, 'İşçinin ücretini alınının teri kurumadan veriniz' buyruğundaki ince ayarı yitirdiğimiz için hayatımıza giren sendika, ortaya çıktığı toplumdaki bağlamıyla ele alındığında Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'i oluşturan kitleler için değerli ama yavan bir uğraş alanı idi. Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'i kuranlar ve bir büyük mücadeleyle bugünlere taşıyanlar, sendikayı, çalışanların sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini geliştirme mücadelesinin bir aygıtı olma yanında, hakk'ı ve adaleti üstün tutmayı, yardımlaşmayı, dayanışmayı, iyilikleri teşvik etmeyi, kötülöklere mani olmayı, değerlere yönelik saldırıları bertaraf etmeyi, medeniyet birikimini gelecek nesillere aktarmayı, böylelikle dünyada bir saadet toplumu meydana getirmekle birlikte ötelere ötesine de yatırım yapmayı sağlayacak bir imkân olarak görmüşler, böylece yeniden anlamlandırarak yavanlıktan kurtarmışlardır.

Hilfu'l-fudul'dan, Fütüvvet teşkilatından, Ahilikten devşirdiği örnekleri çağın idrakiyle güncelleyerek nev'i şahsına münhasır bir yapı olarak teşekkül eden Eğitim-Bir-Sen, emeğin özgürlükle birlikte değerli ol-

duğunun bilinciyle önce insan hak ve özgürlüklerinin kamil manada sağlanmasına yoğunlaşmış, insanı dik-kate almayan her türlü iradeye başkaldırmış, sadece Türkiye'de değil, tüm dünyada iradesine ipotek konulan mazlumların yanında olmuştur.

Kuruluşundan itibaren inanç hürriyeti, inandığını ifade etme ve inandığını yaşama hürriyeti Eğitim-Bir-Sen'in üzerinde hassasiyetle durduğu konulardır. Bu hususta Kurucu Genel Başkanımız Mehmet Akif İnan'ın kuruluşun hemen ardından gerçekleştirilen Genel Kurul'da yaptığı konuşmada dile getirdiği şu ifadeler öncül olmuştur: "Hangi düşüncede, hangi fikir kampı içerisinde yer alırsa alsın, onun bir insan olarak kabul edilmesi lazım ve inancından dolayı horlanmaması, kınanmaması, ayrı muamelelere tabi tutulmaması lazımdır. İsterse benim inancımın tam zıddı olsun. Ben ona hakk-ı hayat tanınmasının da kavgacıyım"

Eğitim-Bir-Sen'in çeyrek asırlık mücadelesine bakıldığında, ucuz polemiklerin, teatral itiş kakışların içinde olmadığı, yevmiye ile taş yontan bir taş ustası gibi değil, külliye inşa ettiğinin bilinciyle taş yontan bir taş ustası gibi, ulvi bir hedef gözeterek hareket ettiği, değerlerin, milli iradenin, hak, hukuk ve alın terinin mücadelesini verdiği görülecektir.

Türkiye'de sendikacılık Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'in sendikal perspektif ve davranışlarıyla nitelik kazanmış, milletin ve milli iradenin karşısında pozisyon alan, sendikal oluşum ve imkânlarla milletin değerlerine saldıran sendikaların grileştirdiği sendikal zemin, Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'in sendikacılığa kazandırdığı yeni boyutla birlikte aklanmıştır.

Dünyada, İslam coğrafyasında, Türkiye'de geçmişten günümüze eğitim örgütlenmeleri ve sendikal örgütlenmeler üzerine genel bir perspektif sunan, Eğitim-Bir-Sen özelinde Eğitim-Bir-Sen'in tarihine ve sendikal yaklaşımlarına ilişkin bilgiler ihtiva eden bu çalışma, yukarıda çerçevesi dile getirilen hususları aydınlatılmaktadır.

Çalışmada emeği geçen arkadaşlarıma teşekkür ediyor, teşkilat mensuplarımıza, ilgililere faydalı olmasını diliyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	3
TAKDİM	5

I- TANIMLAR

1- Sendika nedir, etimolojik ve semantik açıdan sendika kelimesi üzerinde hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?	12
2- Temel sendikal kavramlar olan grev, lokavt, toplu sözleşme nedir?	13
3- Dünyada ilk toplu iş sözleşmesi nerede ve ne zaman imzalanmıştır?	14

II- SENDİKA OLGUSUNUN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

4- Sendika olgusu nasıl ortaya çıkmıştır, gelişimi nasıl olmuştur?	16
5- Sendikal mücadelenin yasal bir zemine kavuşması nasıl olmuştur?	17
6- İslam tarihinde kamu görevlileri özlüğü ve sendika konusunda nasıl bir süreç yaşanmıştır?	18
7- Osmanlı Devleti'nde emek örgütlerinin ortaya çıkması ve gelişimi nasıl olmuştur?	19
8- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşu nasıl olmuştur?	20
9- Filadelfiya Bildirgesi nedir, çalışma hayatında taşıdığı önem nedir?	21
10- Filadelfiya Bildirgesi'nin temel ilkeleri ve temel vurguları nelerdir?	22
11- Filadelfiya Bildirgesi'nin devletlere yüklediği yükümlülükler nelerdir?	23
12- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin çalışma hayatına getirdiği katkılar nelerdir?	24
13- 'Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi' nedir?	25
14- ILO'nun temel sözleşmeleri nelerdir?	26
15- Türkiye ILO'ya ne zaman üye olmuştur, Türkiye'nin onayladığı, ILO sözleşmeleri nelerdir?	27
16- Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları ve sendikal yapılarla ilgili durum nedir?	29
17- Ulusötesi önemli sendikal kuruluşlar nelerdir?	30

18- ITUC Nedir?	31
19- Avrupa Sosyal Şartı'nın emekçilere sağladığı haklar nelerdir?	32

III- SENDİKAL YAKLAŞIMLAR

20- Dünyada sendika, emek, sermaye konularına bakış farklılıklarının nedenleri nelerdir?	36
21- Ütopyacı Sosyalistlerin sendikacılıkla ilgili görüşleri nelerdir?	37
22- Klasik Liberalizmin sendikal görüşleri nelerdir?	39
23- Marksizm'in işçi sınıfı ve sendikacılıkla ilgili görüşleri nelerdir?	40
24- Anarko-sendikalistlerin sendikal görüşleri nelerdir?	41
25- Korporatizm nedir? Faşizm'in sendikacılığa bakışı nasıldır?	42
26- Revizyonist sosyalistler, sosyal demokrasi ve sendikacılık üzerine hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?	43
27- Neoliberalizm'in sendikal yaklaşımı nasıldır?	44

IV- EMEK, ÜCRET, SOSYAL ADALET VE ÇALIŞMA HAYATI

28- Farklı disiplinlerde ücret nasıl tanımlanmıştır?	46
29- Sosyal adalet ve ücret arasında nasıl bir ilgi bulunmaktadır?	47
30- İslam geleneğinde emek ve ücret ile ilgili temel prensipler nelerdir?	48
31- Asgari ücret nedir, tarihte asgari ücretle ilgili uygulamalar nasıl olmuştur?	49
32- Verimli çalışma için çalışma süreleri ve dinlenme ile ilgili nelere dikkat edilmelidir?	50
33- Öğretmenlerin çalışma biçimi ve ücretleriyle ilgili hangi yanlış algılar bulunmaktadır?	51
34- Batı'da kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur?	52
35- Osmanlı Devleti'nde kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur?	53

V- SENDİKANIN DİN VE SİYASAL HAYATTAKİ SOSYAL YERİ

36- Siyaset nedir? Sendika ile siyaset arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır, bu ilişkide nelere dikkat edilmelidir?	56
37- Sendikanın yeri ve işlevi nedir?	59
38- Siyasal katılım ve sendikalar arasındaki ilişki nasıl gerçekleşir?	60
39- Sendikacılığın İslam tarihindeki referansları nelerdir?	61
40- İslam dünyasında ilk işçi ve ilmiye sınıfı örgütlenmeleri nelerdir?	62

VI- KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

41- Kamu görevlilerinin sendikalaşması süreci nasıl gelişmiştir?	64
42- Osmanlı Devleti'nde kamu görevlilerinin ücretlendirilmesinde dikkate alınan kıstaslar nelerdir?	65
43- Müslüman-Türk devletlerinde bürokrasi nasıl oluşturulmuş ve emek-ücret dengesi nasıl kurulmuştur?	66
44- Cumhuriyet'in ilk yıllarında kamu çalışanın ücretlendirilmesinde etkili olan yaklaşım nedir?	66

VII- TÜRKİYE'DE EMEKÇİ ÖRGÜTLENMESİ

45- Türkiye'de çalışanların haklarının gelişimi nasıl olmuştur?	68
46- Türkiye'de ilk sendikal düzenlemeler ne zaman yapılmıştır ve bu hususta yasal süreç nasıl gelişmiştir?	69
47- Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikalaşmasına ilişkin süreçte neler yaşanmıştır?	70
48- Türkiye'de ilk öğretmen grevleri nasıl gerçekleşmiştir, etkileri neler olmuştur?	72
49- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun çıkarılmasına ilişkin süreç nasıl gelişmiştir?	73
50- Kamu görevlilerine grev hakkı tanınmaması ve siyaset yasağının sürmesi nasıl değerlendirilmelidir?	74

EĞİTİM-BİR-SEN

VIII- EĞİTİM-BİR-SEN'İN KURULUŞU VE KURUMSAL KİMLİĞİ

51- Eğitim-Bir-Sen'in tarihsel arka planı nasıldır?	78
52- Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşu nasıl gerçekleştirilmiştir?	80
53- Eğitim-Bir-Sen'in kurucuları kimlerdir ve ilk yönetim kurulu kimlerden teşekkül etmiştir? Eğitim-Bir-Sen'in ilk yönetim kurulu kararı nedir, bu kararın önemi nedir?	81

54- Eğitim-Bir-Sen'in kurucu Genel Başkanı Mehmet Akif İnan kimdir?	84
55- Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşu ve teşkilatlanmasında hangi güçlüklerle karşılaşmıştır?	88
56- Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığını farklı kılan kişisel özellikleri nelerdir?	90
57- Eğitim-Bir-Sen'in kuruluş gerekçesi ve amaçları nasıl açıklanmıştır?	92
58- Eğitim-Bir-Sen'in logosundaki semboller hangi ilkeleri ifade etmektedir?	95
59- Eğitim-Bir-Sen'in sendikal duruşu ve sendikacılığa yüklediği anlam nedir?	96
60- Eğitim-Bir-Sen'in teşkilat yapısı nasıldır?	97
61- Eğitim-Bir-Sen'in demokratik işleyişi nasıldır?	98

IX- EĞİTİM-BİR-SEN'İN GENEL GÖRÜŞLERİ

62- Eğitim-Bir-Sen'in devlet algısı nasıldır?	104
63- Eğitim-Bir-Sen'in özgürlüklere ve demokrasiye bakışı nasıldır?	105
64- Eğitim-Bir-Sen devlet-millet ilişkisini nasıl tanımlamaktadır?	106
65- Eğitim-Bir-Sen'in sivil topluma ve sivil toplum örgütlerine bakışı nasıldır?	107
66- Eğitim-Bir-Sen'in devletle düşünce ve inançlar arasındaki ilişkiye dair görüşleri nelerdir?	108
67- Eğitim-Bir-Sen'in hukukun işleyişine dair görüşleri nelerdir?	109
68- Eğitim-Bir-Sen'in resmi ideolojiyle ilgili itirazları nelerdir?	110

X- EĞİTİM-BİR-SEN'İN EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

69- Eğitim-Bir-Sen'in mevcut eğitim sistemine ilişkin eleştirileri nelerdir?	112
70- Eğitim-Bir-Sen nasıl bir eğitim felsefesi teklif etmektedir?	114
71- Eğitim-Bir-Sen'in bilgi toplumu inşasına ilişkin yaklaşımı nedir?	117
72- Eğitim-Bir-Sen'in özgürlük anlayışı nedir?	118
73- Eğitim-Bir-Sen'in kamuda başörtüsüne özgürlük sağlanmasına ilişkin çabaları neler olmuştur?	119
74- Eğitim-Bir-Sen'in öğretmen sorunlarına ilişkin tespitleri nelerdir, Eğitim-Bir-Sen, bu sorunların çözümüne yönelik hangi önerileri ortaya koymaktadır?	120
75- Eğitim-Bir-Sen'in kademelerarası geçiş ve yönlendirmeye ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?	121
76- Eğitim-Bir-Sen'in karma eğitime bakışı nedir?	122
77- Eğitim kurumlarında özgürlük ve disiplin konularında Eğitim-Bir-Sen'in yaklaşımı nedir?	123
78- Eğitim-Bir-Sen'in çeyrek asırlık tarihine panoramik bir bakışla bakıldığında hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?	124
79- Eğitim-Bir-Sen'in medeniyet perspektifi nedir?	126
80- Eğitim-Bir-Sen'in yabancı dil eğitimine bakışı nasıldır?	127

81- Eğitim-Bir-Sen'in müfredata yönelik eleştirileri nelerdir?	128
82- Eğitim-Bir-Sen'in din eğitimine ilişkin görüşleri nelerdir?	129
83- Eğitim-Bir-Sen'in okuma ve anlama kültürüne dair yaklaşımları nelerdir?	130
84- Eğitim-Bir-Sen'in Yükseköğretim ile ilgili görüşleri nelerdir?	132

XI- SENDİKALARA DAİR GÜNCEL SORUNLAR VE SORULAR

85- Sendikalar neden tek bir çatı altında faaliyet göstermemektedir, aynı hizmet kolunda farklı sendikaların bulunmasının nedeni nedir?	134
86- Eğitim-Bir-Sen'in diğer sendikalardan farkı nedir?	135
87- Eğitim-Bir-Sen iktidar ilişkisi nasıldır?	136
88- Eğitim-Bir-Sen sadece öğretmen sendikası mıdır?	137
89- Eğitim-Bir-Sen'in kimliği nasıl tanımlanabilir?	138
90- Neden Eğitim-Bir-Senli olmalıyım?	139
91- Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanları nelerdir?	141
92- Eğitim-Bir-Sen'in sendikal faaliyetleri nelerdir?	142
93- Eğitim-Bir-Sen, eğitim-öğretim ve bilim hizmet kolunda temsil ve yetki kullanımı hususunda nasıl bir fark ortaya koymuştur?	144
94- Eğitim-Bir-Sen'in sendikal üslubu nedir?	146

XII- EĞİTİM-BİR-SEN'İN ÇALIŞMALARI

95- Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşundan itibaren örgütlenme çalışmalarıyla ilgili bilgi verir misiniz?	150
96- Eğitim-Bir-Sen'in kadın eğitim çalışanlarının örgütlenmesine ilişkin çalışmaları nelerdir?	151
97- Eğitim-Bir-Sen, genç eğitim çalışanlarına yönelik nasıl bir çalışma gerçekleştirmektedir?	152
98- Eğitim-Bir-Sen hukuk alanında, ne tür çalışmalar yapmaktadır, üyelerinin hukuki sorunları ile ilgili ne gibi katkılar sunmaktadır?	154
99- Eğitim-Bir-Sen'in gerçekleştirdiği şura, sempozyum, kongre gibi hacimli çalışmalarla yayın çalışmaları nelerdir?	156
100- EBSAM nedir, ne tür çalışmalar yürütmektedir? Eğitim-Bir-Sen'in araştırma çalışmaları nelerdir?	160

KAYNAKÇA

162



I-TANIMLAR



1 Sendika nedir, etimolojik ve semantik açıdan sendika kelimesi üzerinde hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?

Sendika kelimesi dilimize Fransızca 'syndicat' kelimesinin karşılığı olarak geçmiştir. Kelimenin İngilizce karşılığı 'union' Almancası 'Gewerkschaft'tır. Batı dillerine muhtemelen Latince 'syndicus/kayyim' (alacaklıların haklarını temsil etmek için mahkeme tarafından tayin edilen vekil kimse) kelimesinden geçmiştir. Kelime 'sýndikos/súvδίκος' şeklinde halen Yunancada avukat, hukuki vekil, özellikle bir topluluğun haklarını savunan temsilci anlamında kullanılmaktadır. Kelimeye Türkçe kaynaklarda ilk olarak 1900 yılında basılan Kâmûs-ı Türkî'de yer verilmiştir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise sendika, 'işçi veya işverenlerin çalışma hayatlarındaki ortak iktisadi ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla tüzel kişiliğe sahip olarak kurulan kuruluş' şeklinde tanımlanmaktadır. Sendika, 1982 Anayasası'nın 51. maddesinde de, 'Çalışanlar ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın oluşturdukları kuruluş ve üst kuruluşlar' olarak tanımlanmaktadır.

Sendika, çalışanların ekonomik, yasal ve anayasal değişikliği gerektirecek kısmi politik haklarını kazanmak amacı ile çalışanlar tarafından ve kendiliğinden

oluşturulan bir örgütlenme modelidir. Federasyon ve konfederasyonlar şeklinde örgütlenen sendikaların iki amacı vardır. Bunların birincisi mesleki amaç; ikincisi ise toplumsal amaçtır. Sendika her şeyden önce bir hak arama ve mesleki sorunları çözme aracıdır. Kitle örgütü olarak sendikalar, üyelerinin ortak çıkarlarını savunurlar. Sendikalaşmanın amacı, başta mali hakları ve özlük haklarını korumak ve geliştirmek üzere, iş güvenliğini sağlamak, sağlık, eğitim, ulaşım, konut gibi sosyal hakları güvence altına almaktır. Sendikaların toplumsal içerikli amacı, çalışanlarla ilgili alınacak kararları etkilemekten, demokratik rejimin yerleşip sağlıklı işlemesine kadar birçok siyasal hedeflere kadar uzanabilmektedir. Sendikaların, baskı gruplarınıninkine benzer, siyasal etkileri de vardır ve bu etkiler oldukça önemli etkilerdir. Sendikaların bu bağlamdaki işlevsel amacı, adil bir ekonomik, siyasal ve sosyal düzen yaratılmasını sağlamak için mücadele yürütmektir. Çünkü sendikalaşma temel bir bilinç üzerine şekillenir. Bu temel bilinç, dayanışma bilincidir.

2 Temel sendikal kavramlar olan, grev, lokavt, toplu sözleşme nedir?

Grev, çalışanların özlük hakları temelli bir şartı işverene kabul ettirmek için iş bırakma veya yavaşlatma eylemlerine denir. Türkçeye Fransızcadan geçmiştir. Fransız İhtilali yıllarında Paris'te iş bırakan eylemciler belediye binasının bulunduğu 'Grève' meydanında toplandığı için grev kelimesi, daha sonraları çalışanların yaptığı iş bırakma eylemleri olarak isimleşmiştir. Türkçede 1810'dan bu yana kullanılmaktadır. Hak mücadelesinde çalışanların elinde çok çeşitli araçlar ve yollar vardır. Grev, çalışanların kullandığı en önemli mücadele yöntemlerinden biridir. 'Üretimi durdurmak', çalışanların makineleri, fabrikaları bütün üretim araçlarını durdurmak suretiyle mal ve hizmet üretimini engellemesidir.

Grev, toprağın ekilip, biçilmemesi, maden çıkarılmaması, fabrikalarda mal üretilmemesi, taşıtların işlenmemesi, hizmetlerin durması; hülasa, hayatın felç olmasıdır. Üretimin durması demek, toplumsal iş bölümü düzeninin bozulması demektir. Bundan dolayıdır ki grev, siyasal sistemlerin hem emekçi özlüğü hem de demokratik katılımın sağlığı açısından önemlidir. Grevlerin bir diğer yanı da biriken sorunların halli için meşru çözüm kulvarı olmasıdır. Aksi takdirde biriken toplumsal sorunlar, bireyler ve gruplar üzerinden tedhişe dönüşüp yıkıcı olabilmektedir. Kaldı ki tedhiş yoluyla olmasa bile 'gizli grev /küskünlük' hali, üretimde ağır kayıplara neden olmaktadır.

Çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını düzeltmek ve geliştirmek için yaptığı grevler bir iş kolunda ise buna iş kolu grevi, ülke genelinde olursa buna genel grev denir. Ücret, toplu sözleşme, çalışma süreleri, iş güvenliği, iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakları gibi

talepler için yapılan grevlere hak grevi denir. Özellikle mali hakların geliştirilmesi ve üretimden daha fazla pay alma amaçlı grevlere ekonomik grev veya menfaat grevi denir. Ülkeyi yöneten siyasi iktidarın sermaye lehine genel kamu yararı gözetilmeksizin yaptığı bazı yasal düzenlemeleri engellemek için yapılan grevlere siyasi grev denir. Bu, tüm iş yerlerinin beraber yapabildikleri bir grev olarak aynı zamanda genel grevdir. Bir iş kolunun kendi alanında sorun olmamasına rağmen başka bir iş kolunda ya da ülke genelindeki genel bir sorundan dolayı yaptığı greve dayanışma grevi denir.

Çalışanların grev haricinde gösteri, yürüyüş, basın açıklaması, miting, toplantı, iş yavaşlatma, oturma eylemi, sivil itaatsizlik, imza, faks, telefon, mektup, e-posta, sosyal medya kampanyaları gibi birçok mücadele yolları da vardır.

Lokavt; İngilizce 'lockout' kelimesinden -kapıyı kilitleyip diğerlerini dışarıda bırakmak anlamından gelmektedir. Kelime, 'lock/kilit', 'out/dışarı' kelimelerinden türetilmiştir. Çalışanların greve giderek iş bırakmalarına karşı işverenin iş yerini kapatma tehdididir. Türkçede ilk kez, 1924 yılında basılan Mehmet Bahaeddin'in Yeni Türkçe Lügat'inde yer verilmiştir.

Bir iş yerinde veya bir iş kolunda greve gitmek isteyen sendikanın işçiler arasında oylama yapmasına grev oylaması, iş yerinin işi durdurma kararı almasına da lokavt kararı denir.

İşverenle çalışanların ya da çalışanların adına üye oldukları sendikanın pazarlığa oturmasına toplu sözleşme görüşmeleri denir. Bu görüşmeler sonucunda varılan anlaşmaya da toplu sözleşme denir.

II- SENDİKA OLGUSUNUN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

4 Sendika olgusu nasıl ortaya çıkmıştır, gelişimi nasıl olmuştur?

Sanayi Devrimiyle birlikte üretim mekanizmaları, emeğinden başka hiçbir geçim kaynağı olmayan insanları belli merkezlerde topladı. İşçiler, haksızlıklara karşı ortak hareket ederek direnmek üzere XIX. yüzyılın ortalarından itibaren kendiliğinden örgütlenmeye başladılar. Kitleler haline gelen emekçiler, İngiltere’de, Fransa’da ve Almanya’da, son derece kötü ve uzun çalışma koşullarını iyileştirmek üzere ‘dayanışma dernekleri’ ve ‘yardımlaşma sandıkları’ kurdular. Bu örgütlenmeler daha sonra sendikal örgütlenmelere dönüştü. Böylece, milyonlarca işçiden müteşekkil, sorunların benzerliği dolayısıyla duygudaşlıkları yoğunlaşmış yeni bir sınıf doğuyordu. Bu ortak hisse zamanla ‘sınıf bilinci’ denildi.

XIX. yüzyıl çalışma hayatında, çalışma süresi 18 saate kadar çıkabiliyor, işten çıkarmalara karşı hiçbir güvence bulunmuyor, işsiz kalanlar aileleriyle beraber açlıkla karşı karşıya kalıyorlardı. Kadın ve çocuklar zor koşullarda çalıştırılıyordu. İş kazaları ve meslek hastalıkları sıradan vakalardı. Ücretler ancak günlük yaşamı sürdürebilecek düzeyde ödeniyordu, kimi zaman da ücret ödemeleri hiç yapılmıyordu. İşçiler fabrika çevresinde ilkel barakalarda, iç içe ve sağlıksız koşullarda yaşamlarını tüketiyorlardı, işçilerin ortalama yaşam süresi 40 yıla kadar düşmüştü.

Sanayi burjuvazisi, emekçiler için feodal senyörler kadar bile sorumluluk duymadı. Üretilen değer üzerinde işçiye 1, patrona 9 pul ‘adaleti’ uygulanıyordu. İşverenleri bundan daha adil ve insani olanına ikna etmek için zorlamanın gerekli olduğu fikri yaygınlaştı. İşçiler olmasa üretimin olamayacağı fikri yerleşince; üretimi yavaşlatma veya durdurma pazarlık imkânı haline gelince sendikalar birer hak arama ve kazanılmalı hakları koruma aygıtlarına dönüştü. Sendikaların

iş yavaşlatma ve bırakma gibi eylemlerine zamanla grev denecektir. Emekçiler; muhteris işverenlerin kazanma ve büyüme hırslarını biraz olsun törpülemek için bu barışçı yolu kullanmaya başladılar.

Sendikalar, daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma şartlarına ulaşma ve kazanılan hakları koruma meşru gerekçelerine dayanarak, işverenlere karşı vasıflı vasıfsız işçilerin bir araya gelip ortak tavır ve eylem birlikteliği oluşturması amacıyla kurulmuştur. Sendikalar emekçilerin uzun uğraşları ve ödedikleri ağır bedeller neticesinde yasallaşmışlardır. Emek haklarının üretilen değerde yükseltilmesi ve güncellenmesi kadar, çıkarılan yasaların sahada uygulanması ve geliştirilmesi için de uzun uğraşlar gerekmiştir. XVIII. yüzyılda, sermaye karşısında emekçi haklarının geliştiricisi ve emekçilerin her türlü siyasal ve sosyal baskıya karşı sığınma kaleleri olan sendikalar, zaman zaman siyasal zeminlerin en dinamik belirleyicileri de olmuşlardır. Süreç içinde işçiler, örgütlü davranarak toplu pazarlık hakkı elde edince, örgütlenme erginliğini gösteremeyenler ve genel olarak da toplum, elde edilen haklardan doğrudan ya da dolaylı olarak yararlanmıştır.

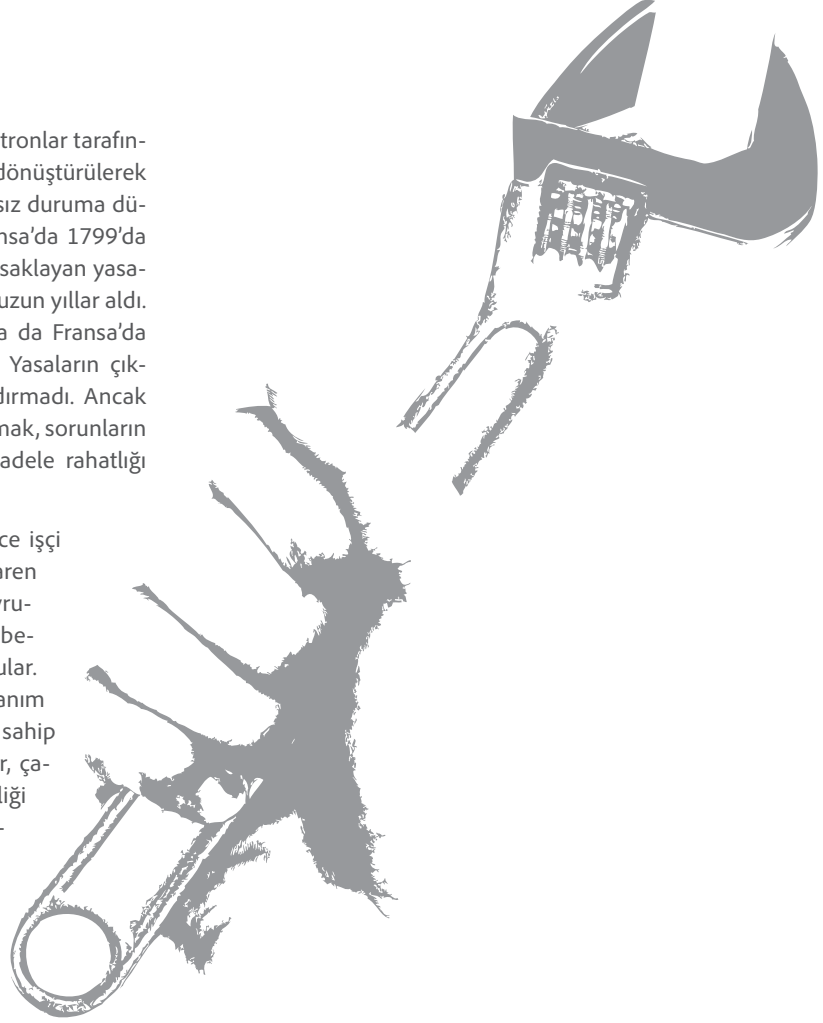
Sendikaların ilk başarıları, kamudan işçiler adına aldıkları sağlık ve sosyal hak kazanımları olmuştur. Devletler, kazanılan bu hakların maliyetini, İngiltere’den başlamak üzere XX. yüzyıl başlarından itibaren üzerlerinden atarak işverene yıkmayı başarmışlardır. Bugün neo-liberal politikaların etkisindeki devletler genel olarak sosyal hakları, işsizlik sigortasını çalışanlara yüklemektedir.

5 Sendikal mücadelenin yasal bir zemine kavuşması nasıl olmuştur?

XIX. yüzyıl sonlarında, grevler patronlar tarafından provoke edilip, çatışmaya dönüştürülerek işçileri kamuoyu nezdinde haksız duruma düşürecek tertipler başladı. 1791'de Fransa'da 1799'da İngiltere'de işçilerin örgütlenmesini yasaklayan yasalar çıkarıldı. Bu yasaların kaldırılması uzun yıllar aldı. 1824 yılında İngiltere'de, 1884 yılında da Fransa'da sendikal örgütlenme yasaları yapıldı. Yasaların çıkması emeğin sorunlarını ortadan kaldırmadı. Ancak sendikal örgütlenme hakkına sahip olmak, sorunların giderilmesi sürecinde bir nebze mücadele rahatlığı sağladı.

XIX. yüzyılda işçi eylemlerinde binlerce işçi öldürüldü. XX. yüzyılın başından itibaren Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Avrupa ülkelerinde sendikalar iktidarları belirleyecek oranda ciddi birer güç oldular. Bu dönemde emek lehine birçok kazanım elde edildi. Günümüzde emekçilerin sahip olduğu, sağlık hakları ve sosyal haklar, çalışma süresi, iş güvencesi ve güvenliği gibi haklar bu dönemin zor mücadelelerine dayanmaktadır.

Bu çetin süreçlerin en önemli eşiklerinden biri de 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurularak 'İşçi Hakları Bildirgesi'nin yayınlanmasıdır.



6 İslam tarihinde kamu görevlileri özlüğü ve sendika konusunda nasıl bir süreç yaşanmıştır?

Hz. Muhammed ve Raşit Halifeler dönemlerinde kamu görevlilerinin ücreti toplum ortalamasında bir ev, bir binek, bir ailenin geçimi ve bir hizmetçi tutabilecek miktarda olması esas alınarak belirlenmiştir. Üst düzey memuriyetlerde ise ücret, iş ve yetkinin ağırlığına göre bu artış istikametinde örfi bir ayarlamaya da tabi tutulmuştur. Mesela Hz. Ömer kendi aylık gelirini beş bin dinara indirirken valilerinkini yedi bin dinara çıkarmıştır. Tüm İslam devletlerinde esas alınan ölçü genel olarak bu olmuştur. Asker ve zekât memurlarında yapılan iş üzerinden gelir getirici mülkiyet veya zilyet (kullanım hakkı), fey, ganimet ve zekâtlardan oranlı olarak ücretlendirilme biçimleri de uygulanmıştır.

7 Osmanlı Devleti'nde emek örgütlerinin ortaya çıkması ve gelişimi nasıl olmuştur?

Kapitülasyonların sağladığı imtiyazlardan dolayı yabancı yatırımcıların teveccüh ettiği ekonomik ortamda 1839'dan itibaren ortaya çıkmaya başlayan işçiler 1860'lardan itibaren örgütlenmeye başlamışlardır. 1845 tarihli Polis Nizamnamesi dernek ve sendikal örgütlenmeleri yasaklayıcı hükümler içermektedir. İşçiler yasağa rağmen örgütlenmişlerdir. 1863'te Zonguldak kömür madenlerinde, 1872'de Yarımburgaz - Ömerli demiryolu yapımında çalışan ustabaşılar ve kalifiye işçiler, İzmit demiryolu yapımında çalışan işçilerin ustabaşlarıyla anlaşmazlığa düşmeleri sonucu greve gitmişlerdir.

Osmanlı Devleti'nde ilk işçi örgütünün 1871'de İstanbul'da kurulan Ameleperver Cemiyeti olduğu zannedilse de bu örgüt, bir yardımlaşma sandığı ve kredi örgütüdür. İşsizler ve küçük esnafa yardım amaçlı olarak kurulmuş ve öyle işletilmiştir. Herhangi bir ideolojik yönü yoktur. 1876 Kanun-ı Esasi'de sendikal örgütlenme hakkıyla ilgili bir hüküm yoktur. Bu yıllarda, Birinci Enternasyonal ve Komün tartışmaları elit bir aydın grup tarafından sürdürülmektedir.

1880'lerde hemen tüm üretim ve güvenlik işçilerinin emeklilik sağlamak amaçlı kurdukları örgütler, 25 yıl çalışana %50, 30 yıl çalışana %75'le emeklilik hakkı veren bir dayanışma örgütüdür. Bu fonları işverenler kontrol etmektedir. Bir işçinin bir iş yerinde 25-30 yıl çalışabilmesi pek olanaklı olmadığı için çok işlevsel olduğu söylenemez.

1889'da kurulan İttihad-ı Osmanî Cemiyeti sendikal niteliği fazla olmasına rağmen başarılı olamamıştır. 1894-95'te Tophane işçileri tarafından kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti ilk sendika sayabileceğimiz örgüttür. Örgüt, işçi haklarından ziyade siyasal faaliyetlere ağırlık verince liderleri tutuklanıp sürgün edilmiş,

faaliyetleri durdurulmuştur. 1900'lerde Balkanlarda birçok işçi derneği ve birliği kurulmuştur. Selanik'te Yahudi işçiler yardım sandıkları ve sendikal niteliği olan birkaç birlik kurmuşlardır. 1904'te bir tütün merkezi olan İskeçe'de ayrı ayrı Bulgar, Yunan ve Türk İşçi Komiteleri kurulmuştur.

1900'de Selamet-i Umumiye Kulübü gibi siyasal örgütlere 1900'lerde işçilerin yavaş ve ürkek de olsa katılımı gerçekleşmiştir.

1908 yılına gelindiğinde "hürriyet, adalet ve müsavat" sloganlarıyla mutlakiyet rejimine son veren Jön Türkler, iktidara geldikleri ilk günden itibaren birdenbire yaygınlaşan işçi hareketleri ile karşılaşmıştır. 1908'in ilk birkaç ayında 50'yi aşkın grev yaşanmıştır. İstanbul, İzmir, Selanik, Varna, Samsun, Ereğli gibi yabancı sermaye ve devlet işletmeciliğinin yoğunlaştığı iller ile demiryolu şirketinin Rumeli-Anadolu-Şark demiryolları hatlarında meydana gelen grevler, Tatil-i Eşgal Kanunu/Grev Yasağı Kanunu ile bitmiştir. 1909-1912 yılları arasında grev olmamıştır. 1910 yılına gelindiğinde birçok vilayette işçiler kendi örgütlerini kurmuş ve faaliyet göstermişlerdir. Bunlar, marangozlar, terzi-ler, Anadolu Demiryolları memur ve müstahdemleri, Reji işçileri, İzmir'de liman ve demiryolu işçileri, Zonguldak maden işçileri, Drama, Kavala, İskeçe, Gümülcine ve Gevgeli tütün işçilerinin kurduğu örgütlerdir. Özellikle 13 Ocak 1913'teki Babıali Baskını'ndan sonra yerleşen ve kökleşen İttihat ve Terakki baskısı, işçi eylem ve grevlerini bitirmiştir. 1913-1918 yılları arasında görülen grevlerin sayısı sadece beştir.

8 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşu nasıl olmuştur?



Uluslararası Çalışma Örgütü / International Labour Organization (ILO), 'herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesinin kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edeceği' düşüncesiyle ve uluslararası işçi çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla 1919 yılında Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluğu olarak ortaya çıkmıştır. ILO, evrensel ve sürekli barışın, sosyal adalet ve çalışma barışı sağlanmaksızın mümkün olamayacağı ön kabulü ile kurulmuştur. 'insan haklarına saygı', 'yeterli yaşam standartları', 'insanca çalışma koşulları', 'istihdam olanakları', 'ekonomik güvence', ILO'nun her yerde çalışanlara sağlamaya çaba gösterdiği sosyal adaletin temel unsurlarıdır.

ILO, Protokoller ve Tavsiye Kararları ile çalışma hayatına dair evrensel prensipleri tespiti ve uygulanmasını sağlamaya çalışır. ILO, temel insan hakları, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştır-

manın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici işlev üstlenir, uluslararası çalışma standartları, işçilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı, güvenliği ve güvencesi konularında yardım sağlar. Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir. Birleşmiş Milletler sistemi içinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi, işveren ve hükümetlerin eşit olarak katıldığı üçlü bir yapısı vardır. ILO'nun 185 sözleşme ve 195 tavsiye kararı vardır. Tartışmaya ve gelişmeye açıktır. ILO, her yıl yapılan ve genel kurul niteliği taşıyan Uluslararası Çalışma Konferansı; İcra Konseyi niteliğindeki Yönetim Kurulu ve örgütün sekretarya hizmetlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan oluşur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), evrensel ve sürekli barışın, sosyal adalet ve çalışma barışı sağlanmaksızın mümkün olamayacağı ön kabulü ile kurulmuştur.

9 Filadelfiya Bildirgesi nedir, çalışma hayatında taşıdığı önem nedir?

İşçi sendikaları, Almanya'da Hitler, İtalya'da Mussolini'yi desteklediler. İktidara gelen bu diktatörler, önce sendikaları kapattı, birçok işçi önderini toplama kamplarına sürdü ve ardından idam etti. Bu yaklaşım, sendikaların sosyal ve siyasal gücünü anlamak açısından da önemlidir. İş siyasal dengede demokratik müdahale organlarının bulunmaması ne-

deniyle 1939-1945 yılları arasında 40 milyon insanın da ölümüne neden olan II. Dünya Savaşı yapıldı. Bu ortamda, 1944'te toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), tarihi bildirgelerinden biri olarak amaç ve hedeflerini belirttiği 'Filadelfiya Bildirgesi'ni ilan etti.

Bu bildirge ile ILO, ilkelerini belirterek, hedef ve amaçlarını yeniden tanımlamıştır.



10 Filadelfiya Bildirgesi'nin temel ilkeleri ve temel vurguları nelerdir?

Filadelfiya Bildirgesi'nin temel ilkeleri şunlardır:

- Emeğin bir meta gibi değerlendirilmemesi,
 - Sendikal örgütlenme hakkının sağlanması,
 - Yeterli bir yaşam düzeyini koruyabilmek için elverişli ücret ödenmesi,
 - Günlük 8, haftalık 48 saat çalışma süresi,
 - Haftada en az 24 saat dinlenme süresi,
 - Ülkede tüm işçilere eşit davranılması,
 - İşçileri korumayı amaçlayan yasa hükümlerinin uygulamasını sağlayacak denetim sisteminin kurulması.
- Filadelfiya Bildirgesi'nin temel vurguları şunlardır:
- Emek bir mal değildir.

- Dernek kurma ve ifade özgürlüğü, ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır ve desteklenir;
- Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur;
- İhtiyaçların karşılanması için mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara sürekli ortak olarak uluslararası bir gayretle yürütülecektir.
- İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun bütün insanlar, maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürme hakkına sahiptirler.

11 Filadelfiya Bildirgesi'nin devletlere yüklediği yükümlülükler nelerdir?

Filadelfiya Bildirgesi'nin devletlere yüklediği yükümlülükler şunlardır:

- Tam istihdamın sağlanması ve refah seviyesinin yükseltilmesi,
- İşçileri, bilgi ve becerilerini bütünüyle gösterebilmekten zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve bu sa-yede ortak refaha en iyi biçimde katkıda bulunmak;
- Bu amaca ulaşmak için, bütün ilgililer hakkında uygun güvencelerle işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere olanaklar sağlamak ve onların bir yerden başka bir yere nakillerini ve bu arada gerek kendileri gerek-se yakınlarının serbestçe göçebilmelerini kolaylaştı-rabilecek önlemlere başvurmak,
- Ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalış-ma koşulları konularında kaydedilen ilerlemelerin so-nuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkânı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi,

- Toplu görüşme yapma hakkının tam olarak tanın-ması, üretim düzenlemelerinin sürekli iyileştirilmesi ile sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanması ve uygulanmasında ortaklaşa hareket etmek için işçi ve işverenlerin işbirliği yapması,
- Sosyal güvenceye ve eksiksiz tıbbi tedavi olanakları-na ihtiyaç duyan herkes için temel bir gelir sağlamak amacıyla yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin yay-gınlaştırılması,
- Bütün işlerdeki işçilerin hayat ve sağlıklarının uygun bir biçimde korunması,
- Çocukların ve annelerin korunması,
- Gıda, barınma, kültür ve dinlenme olanakları bakı-mından uygun bir düzeye ulaşılması,
- Eğitim ve meslek alanlarında eşit şanslar sağlanma-sı.

12 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin çalışma hayatına getirdiği katkılar nelerdir?

ILO konferanslarında kabul edilen yasal düzenlemeler, birçok ülkede taleplerin hayata geçirilmesini, böylece çalışanların nefes almasını sağlamıştır. ILO çalışmaları, 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Örgütü, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alarak daha da güçlenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, tüm insanların temel haklarını vurgularken, çalışma, ekonomik ve sosyal hakları da güvence altına alıyordu. Bu hususlarda bildirgede yer alan hükümler şunlardır:

- Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.
- Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
- Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.
- Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle

desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

- Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olmak hakkı vardır.
- Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.
- Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır.
- Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
- Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.

Aynı haklar, 1950'de yine sendikaların ve demokratik kuruluşlarının çabalarıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde de yer almıştır.

ILO Konferanslarında kabul edilen yasal düzenlemeler, birçok ülkede taleplerin hayata geçirilmesini, böylece çalışanların nefes almasını sağlamıştır.

13 'Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi' nedir?

1998 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı, 'Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi'ni kabul etmiştir. Bu bildirme ile Konferans, uluslararası topluluğun işçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü ve etkin toplu pazarlık haklarına, iyi niyet çerçevesinde riayet etme, geliştirme ve gerçekleştirme taahhüdünü ortaya koymuştur. Konferans ayrıca, üye ülkelerin zorla çalıştırma ya da zorunlu

çalıştırmanın her tür şeklini ortadan kaldırma, çocuk emeğinin etkili biçimde yasaklanması, istihdam ve mesleki düzeyde ayrımcılığın yok edilmesi yönünde çaba gösterecekleri taahhüdünde bulunmuştur. Bu bildirme, üye ülkelerin, ilgili sözleşmeleri imzalamamış olsalar dahi bu bildirmede yer alan temel ilkelere riayet etmekte yükümlü olduklarını belirtmektedir.



14 ILO'nun temel sözleşmeleri nelerdir?



No.29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)

Sözleşme zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngörmektedir. Ancak, askerlik hizmeti, mahkûmların belirli bir denetime göre çalıştırılmaları, bu arada savaş, yangın ve deprem gibi olağanüstü durumlarda gerek duyulan çalıştırma biçimleri için istisna tanınmaktadır.

No.87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)

Bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını güvence altına almakta ve bu örgütlerin resmi görevlilerin müdahalelerinden bağımsız serbestçe işlev görebilmelerini sağlayacak güvenceler getirmektedir.

No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)

Sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getirmektedir.

No.100 Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)

Erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir.

No.105 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957)

Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın herhangi bir biçiminin siyasal zorlama ve eğitime, siyasal ya da ideolojik görüşlerin açıklanması nedeniyle cezalandırma, işgücünü harekete geçirme, çalışma disiplini sağlama, ayrımcılık ve greve katılanları cezalandırma aracı olarak kullanılmasını yasaklamaktadır.

No.111 Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)

İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktadır.

No.138 Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)

İşe kabulde asgari yaşın zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngörerek çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır.

No.182 En kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Sözleşmesi (1999)

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngörmektedir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kölelik ve benzeri koşullarda çalıştırılma, silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınma, fuhuş ve pornografi amaçlarıyla ve yasa dışı işlerde kullanılma ve bu arada çocukların sağlığına, güvenliğine ve ahlaki değerlerine zarar verecek işler yer almaktadır.

15 Türkiye ILO'ya ne zaman üye olmuştur, Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri nelerdir?

Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri şunlardır:

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 No'lu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş(Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi
- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 108 No'lu Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme
- 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi

- 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Aşgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağrılık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Aşgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme

- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'lu Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No'lu Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

16 Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları ve sendikal yapılarla ilgili durum nedir?

Son otuz yıl içinde Batı Avrupa'nın büyük bir bölümünde sendika üyeliğinde ciddi düşüşler yaşanmıştır. 1989 yılında Demirperde'nin çöküşünden bu yana, birçok Doğu Avrupa ülkesinde de sendikalaşma çok büyük bir oranda düşmüştür. Sendikalaşma, Avrupa Birliği'nin mevcut 27 üye ülkesinin genelinde %9, nüfusu en kalabalık devletlerinden İtalya'da %30, İngiltere'de %29, Almanya ve Fransa'da %27 düzeyindedir. Avrupa Birliği ülkelerinde Belçika hariç, çalışanların %75'i sendika üyesi değildir ve Avrupa İşverenler Federasyonu tahminlerine göre bu daha da düşecektir. Sendikal örgütlenmelerin tümü yapısal olarak temelde ILO prensiplerini

esas almaktadırlar fakat kimi yerel farklılıklar da arz etmektedir. Örgütlenme biçimleri hem iş kolu hem de meslek kollarına göre olmuştur.

Sayısal bazda AB içinde en çok sendika üyesine sahip olan ülke İtalya, en az üye olan ülke de Malta'dır. Örgütlenme yoğunluğu en yüksek ülke %80 ile Danimarka, en düşük %8 ile Fransa'dır. İtalya'da sendika üyelerinin yarısı emeklidir ve çalışan nüfusun yaşı gençleştikçe örgütlenme oranının düştüğü görülmektedir. Almanya, Avusturya, İspanya, İtalya ve Hollanda'da erkeklerin, Danimarka, Finlandiya, İsveç, İngiltere, Macaristan, Letonya ve Polonya'da ise kadınların sendikal yoğunluk oranları yüksekken Çek Cumhuriyeti, Litvanya ve Portekiz'de ise kadın ve erkekler için sendikalaşma oranı birbirine yakındır.

17 **Ulusötesi önemli sendikal kuruluşlar nelerdir?**

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) dünyanın en büyük sendika federasyonudur. Bu yapı 1 Kasım 2006 tarihinde kuruldu.

Avrupa Sendikalar Kongresi'ne (ETUC), üye 34 ülkeden 11 sanayi federasyonu, 74 üye kuruluş ve 60 milyon üye ile Avrupa'nın tüm ulusal sendika konfederasyonları için şemsiye örgüttür.

Sendika Ağı International (UNI), dünya çapında 900

sendikanın birleşiminden oluşmaktadır ve 15 milyon bireysel sendika üyesi vardır. Avrupa bölgesinin merkezi Brüksel'dedir.

Serbest Ticaret Sendikaları Uluslararası Konfederasyonu'nun (ICTFU) 152 ülkeden, 234 sendikal kuruluş ve 148 milyon bireysel sendika üyesi vardır. Bu birlik küreselleşen dünyada çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini de yakından izlemektedir.

Serbest Ticaret Sendikaları Uluslararası Konfederasyonu (ICTFU), 152 ülkeden, 234 sendikal kuruluş ve 148 milyon bireysel sendika üyesi vardır.

18 ITUC Nedir?

ITUC'un Kurucu Kongresi Uluslararası Serbest Ticaret Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Çalışma Dünyası Konfederasyonu (WCL) tarafından yapılmıştır. Bugün ITUC 161 ülke ve bölgede 325 kuruluş yüzde 40'ı kadın olmak üzere 176 milyon işçiyi temsil etmektedir. ITUC I. Enternasyonal'in izlerini taşır.

ITUC 2014 yılında, İnsan Hakları ve emek hakları alanında belirlediği 97 maddelik ilke kapsamında Küresel Haklar Endeksi oluşturdu ve bunlara göre ülkeler hakkında rapor yayınlıyor. Bunlar; işçi hakları, şiddet, çalışma koşulları, özgürlük, grev ve sendikalaşma vb haklardır.

ITUC tüm dünya emekçilerini temsil etmeyi hedefleyen bir örgüttür. Bunu tüm ulus altı sendikaları örgütleyerek yapmaya çalışmaktadır. Tüm sendikalar ile iş birliği yaparak emek haklarını savunma ve tanıtım faaliyetleri yapmaktadır.

Genelde toplumlarda özelde işyerlerinde her türlü eşitsizlik ve ayrımcılığa karşı uluslararası dayanışma

amaçlar. ITUC sendika içi demokrasi ve sendikaların kurumsal bağımsızlığını savunur. Yönetimi dört yıllık bir döngüyle yapılan kongrede seçer ve Genel Konsey ve Yönetim Bürosu tarafından yönetilir.

ITUC bölgesel örgütleri; Asya-Pasifik Bölgesel Örgütü (ITUC-AP), Afrika Bölgesel Örgütü (ITUC-AF), Amerikan Bölgesel Örgütü (TUCA), Pan-Avrupa Bölgesel Konseyidir.

ITUC, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, OECD Sendika Danışma Komitesi (TUAC), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve diğer BM İhtisas Kuruluşları ile yakın işbirliği içindedir.

ITUC, 2014 yılında 139 ülkede işçi haklarının durumuyla alakalı Küresel Haklar Endeksi yayınladı.

ITUC'e Türkiye'den; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DISK), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, (HAK-İŞ) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) üyedir.

Bugün ITUC 161 ülke ve bölgede 325 kuruluş yüzde 40'ı kadın olmak üzere 176 milyon işçiyi temsil etmektedir.

19 Avrupa Sosyal Şartı'nın Emekçilere Sağladığı haklar nelerdir?

Beyan, bildiri niteliğinden ziyade devletleri bağlayıcı niteliği olan Avrupa Sosyal Şartı ilk olarak 18 Ekim 1961'de Torino'da imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamasına rağmen 16 Haziran 1989 tarihinde 3581 sayılı Kanun'la, birçok maddesine "çekince" koyulmuş olarak onayladı ve 4 Temmuz 1989 gün ve 20215 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe soktu.

Türkiye'nin sözleşmeyi onaylayan kanunu; madde 1. Avrupa Konseyi çerçevesinde hazırlanan ve 18.10.1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı'nın Dibase, Bölüm I, III, IV, V ve ekinin tümü ile II. bölümünün aşağıdaki 'beyan' metni çerçevesinde onaylanması uygun bulunmuştur: "a) 20. maddesinin 1 numaralı fıkrasının b) bendine göre; 1, 12, 13, 16 ve 19. maddelerinin tüm fıkralarıyla aynen, b) 20. maddesinin 1 numaralı fıkrasının c) bendine göre, 9, 10, 11, 14, 17 ve 18. maddelerinin tüm fıkralarıyla aynen, c) 4. maddesinin 3. ve 5. fıkraları, d) 7. maddesinin, 3, 4, 5, 6, 8 ve 9. fıkraları" kabul edilerek zaman içinde sözleşmeye yeni şartlar eklenerek geliştirilmiştir ve gelişimi devam etmektedir. Protokoller üye imzacı devletlerin yurttaşlarının yaşam standartlarını ve sosyal refah düzeylerini koşulsuz yükseltmeyi amaçlamıştır. 5 Kasım 1990'da Roma'da yapılan İnsan Hakları Bakanlar Konferansında, kişisel, sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel hakların bölünmezliği kabul edilmiştir. 21 ve 22 Ekim 1991 tarihinde Torino'da yapılan Bakanlar Konferansında 1988 ta-

rihli Ek Protokollerde yer alan haklarla beraber yeni haklar da güvenceye alınmıştır.

Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nı ilk imzalayan ülkeler arasında olmasına karşılık, ancak 28 yıl sonra başka maddelerin yanı sıra, özellikle örgütlenme hakkıyla ilgili 5. ve toplu pazarlık ve grev hakkıyla ilgili 6. maddelerine çekince konmuş olarak onayladı. AB üyesi olmamalarına rağmen Arnavutluk, Andora, Ermenistan, Azerbaycan, Bulgaristan, Moldova, Norveç, Romanya, Hırvatistan ve İzlanda 5 ve 6. maddeyi koşulsuz onaylamışlardır.

Türkiye'nin çekince koyduğu maddeler; adil çalışma şartları hakkı (m.2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil ücret hakkı (m.4), sendika hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (grev hakkı dahil) (m.6), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m.7), çalışan kadınların korunması (m.8), bedensel ya da zihinsel özürülülerin mesleki eğitimi hakkı ve mesleki ve yeniden uyum haklarıdır (m.15) Komisyon çalışmaları sırasında hükümetin bazı çekinceleri kaldırılırken temel sendikal haklarla ilgili (5 ve 6. maddeler) çekinceler ise korundu.

Halen Türk Dışişleri Komisyonunun çekinceler için gösterdiği gerekçeler: 2. maddenin (3) numaralı bendi (Adil Çalışma Koşulları-En az dört haftalık yıllık izin hakkı): 'Ülkemiz kalkınmışlık düzeyi ve sosyo-ekonomik şartları' dikkate alınarak bu bendin üzerinde konulan çekince gerekçelerinin geçerliliğini koruduğu sonucuna varılmıştır.

Türkiye Sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamasına rağmen 16 Haziran 1989 tarihinde 3581 sayılı Kanun'la, birçok maddesine "çekince" koyulmuş olarak onayladı ve 4 Temmuz 1989 gün ve 20215 sayılı Resmi Gazete'de yayımlayarak yürürlüğe soktu.

5. madde (Örgütlenme hakkı): Çalışma hayatını düzenleyen iç mevzuatımızdaki düzenlemeler ile ülkemiz sosyo-ekonomik şartları göz önünde bulundurulmuş, bu madde üzerinde konulmuş olan çekincelerin halen geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır.

6. madde (grev hakkını da içeren toplu pazarlık hakkı): Toplu pazarlık hakkı ve bu hakkın kullanımı konusunda hükümler içeren bu madde ile ilgili olarak, Ülkemizin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik şartlar dikkate alınmış ve konulan çekince gerekçelerinin geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır.

7. maddenin (7) numaralı bendi (18 yaş altında çalışanlara en az dört haftalık yıllık izin hakkı): 7. madde (7) numaralı bendindeki 'verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde' kriterleri ve şartları sağlandığı takdirde çalışanların izin süresinin artırılmasını öngören bu bende ilişkin çekince gerekçelerinin halen geçerliliğini koruduğu sonucuna varılmıştır." Denmektedir.

Ayrıca Türkiye, Sözleşme'nin eğitim hakkını düzenleyen 13. maddesinin 3. ve 4. paragraflarını Anayasa'nın 3., 14. ve 42. maddelerindeki hükümler çerçevesinde uygulama hakkını saklı tutarak çekince koymuştur. Söz konusu maddeler incelendiğinde Sözleşme'nin 13. maddesine konulan çekincenin nedeni Türk vatandaşlarına Türkçe dışında bir dilde eğitim öğretiminin verilmesi istenmemesidir.

Türkiye, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin ayrımcılık yasağını düzenleyen 26. maddesi ile ilgili de bir çekince koymuştur. Çekince, "Sözleşme-

nin 26. maddesinin ihlal edildiği iddiasını taşıyan şikâyetlerde, söz konusu Sözleşmede garanti altına alınan haklar dışındaki haklara atıf yapılan ihlal iddialarına ilişkin şikâyet bildirimlerini kapsamayacağı" şeklindedir.

Türkiye sosyal hakların ayrımcılık yasağı kapsamında AHİM'e bireysel şikâyete konu olmasına da çekince koymuştur.

Zihinsel özürülülerin mesleki eğitimi hakkı, çalışan kadınların korunması, iş güvenliği, işçi sağlığı, sendika ve toplu pazarlık hakkı, mesleki eğitim ve yeniden uyum haklarına çekince koyarak, 1989 yılında onaylamıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın Öngördüğü Başlıca Haklar

Çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil bir ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, çalışan kadınların korunma hakkı, mesleğe yönelme hakkı, mesleki eğitim hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık ve sosyal yardım hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı gibi haklardır. Böylece Sözleşme, insanın onurlu yaşamı için maddi gereksinimlerinin giderilmesini güvence altına almaya yönelik bireysel ve kolektif sosyal hakları düzenlemeyi amaçlamaktadır. Ne var ki Türkiye'de, adil çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı, adil ücret, sendika, toplu pazarlık ve kadın işçilerin korunması haklarına ilişkin maddelere çekince konulmuştur.



III- SENDİKAL YAKLAŞIMLAR

20 Dünyada sendika, emek, sermaye, konularına bakış farklılıklarının nedenleri nelerdir?

Modern Batı'nın rahipleri olarak vasıflandırılan iktisatçılar, sosyal, siyasal ve kültürel akli ve dolayısıyla son üç yüz yıldır yaşamın tüm alanlarını etkileyen en büyük güç olmuşlardır. Keynes; iktisatçılar ve siyaset felsefecilerinin sanıldığından daha güçlü olduğunu ve dünyanın büyük oranda onların görüşleri doğrultusunda yönetildiğini söylemiştir.

Sermaye; işletmelerin büyümelerini sürekli hale getirmek, kâr maksimizasyonunu sağlamak için her zaman ilk iş olarak ücretleri kısma yoluna gitmiş, çoğu zaman iş vermiş olmasını ve ücreti, işçinin başına kakma eğilimde olmuştur. Sınıf bilincini yansıtan bu psikolojinin derinliğini anlamak için işverenin, işçilerinden birinin yaptığı işi kendisinin yapması durumunda,

kendisi için takdir edeceği ücret ile işçisine verdiği ücret arasındaki fark önemli bir göstergedir.

Klasik ücret teorileri soruyu, 'hangi işin çalışanı ne kadar ücret hak eder, ne kadar ücret alırsa eşitlik, adalet ve hakkaniyete uygun olur?' şeklinde sormamış, 'işletmeler işçiye ne kadar az ücret vererek onları sağlıklı olarak kullanabilir?' şeklinde sormuştur. Farklı iktisadi ve politik yaklaşımlar, üretimin devamlılığını ve sürdürülebilir artışını, işletmelerin kazanç maksimizasyonunu ve 'iktisadi fazlanın patronun mu devletin mi olması gerektiğini' sormuştur. Doğal olarak, sorular bu istikamette olunca, bu sorulara üretilen cevaplara da çeşitlilik yansımıştır. Farklı fikirlerle hareket eden toplumsal kesimlerin sendikal örgütlenmelerinde yaklaşımların da etkisi olmuştur.

Sınıf bilincini yansıtan bu psikolojinin derinliğini anlamak için işverenin, işçilerinden birinin yaptığı işi kendisinin yapması durumunda, kendisi için takdir edeceği ücret ile işçisine verdiği ücret arasındaki fark önemli bir göstergedir.

21 Ütopyacı Sosyalistlerin sendikacılıkla ilgili görüşleri nelerdir?

Fransız İhtilali sonrası iktisadi adaletsizlikle de ilgilenmeye başlayan ütopyacılar, tüm kesimlerin kazançlı olabilecekları ütopyalar kurmaya çalışmışlardır. Fransız İhtilalinin bütün bireyleri yasa önünde eşit kabul etmesiyle fiili olarak eşitlik ve adaletin sağlanmadığını gören düşünürler, ekonomik adaleti sağlayacak ütopyalar kurgulamaya başladılar. XVIII. yüzyılın sonuna doğru doğan kapitalizmle birlikte ortaya çıkan sorunlar giderek genişleyen bir biçimde zihinlerde ve yüreklerde yankılar uyandırmaya başlamıştır. Ütopyacı sosyalistler, kapitalizmin doğurduğu yoksulluk, sömürü ve sosyal adaletsizlik karşısında uyanan tepkilerin ilk sözcüleri olmuşlardır.

Saint Simon (1760-1825), Fransız İhtilali hareketine katılmış soylu bir aileden gelen biri olarak genel siyasal irade, yasa önünde eşitlik ve ulusal meclis ilkelere savunmuştur. Simon, 'bal arıları ve yaban arıları' ironisiyle anlattığı ütopyasını iş ve çalışma esasına, üreticilerin (emek-sermaye) egemenliğine dayandırmıştır. Saint Simon, 'Fransa'nın bir gecede en iyi elli fizikçisini, kimyacısını, mimarını, bankacısını, tüccarını kaybetmesi durumunda, bu kaybın neye mal olacağı' sorusunu sorar. Cevap olarak da, 'Fransa'nın ruhsuz bir vücut halini alacağını' ifade eder. Saint Simon, parabolün ikinci kısmında da 'kral hariç, tüm saray halkının, sarayın ileri gelen askerlerinin, yöneticilerinin bir gecede hayatını yitmesi durumunda böyle bir felaketin sadece üzüntü yaratacağını, böyle bir durumun siyasal ve ekonomik sonuçlarının olmayacağını, bunların yaptığı işleri onlar kadar iyi yapacak yüzlerce insanın bulunduğunu' ifade eder. Simon'a göre üreticilerin başa geçeceği bir devlet kurmak gerekir. Saint-Simon'un öngördüğü toplumsal yapılanmaya giden yolda, sınıf mücadelesine ve dolayısıyla sendikalara

yer yoktur. Simon'a göre topluma, sanayinin ve bilimin gereklerine uygun şekilde yön verildiği takdirde savaşlar son bulacak, yoksulluğa ve sosyal adaletsizliğe yer tanımayan bir düzen ve yapılanma sağlanmış olacaktır. Simon, sorunların, üretimin ve devletin yapısının değiştirilmesiyle çözüme kavuşturulabileceğini düşünmektedir.

Charles Fourier'e (1772-1825) göre, sanayicilik, bilimsel canavarlarımızın en sonucusudur, sınıai sistemde her şey kötüdür. Fourier, Saint-Simon'un aksine güçlü bir merkezi hükümet yerine Antik Yunan'daki sık sallar halinde yürüyen mızraklı kalkanlı asker alaylarının modern Batı dillerinde karşılığı olan, elbirliği ve azimle çalışan örgüt anlamında 'falanj/phalansteres' adını verdiği 1600 kişilik eşitlikçi komünal topluluklara bölünmüş bir toplumsal yapı önermektedir. Fourier'in falanj sistemi bir nevi tüketim kooperatifi görünümündedir. Falanjların kurulmasında devletin rolü olmayacaktır. Fourier'e göre, geleceğin toplum yapısı, falanj federasyonlarından kurulu olacaktır. Falanj sistemi komünist bir sistem değildir. Miras kurumuna saygı duyar, zenginlik kadar yoksulluğun da doğal olduğunu kabul eder. Fourier, 'falanj' adını verdiği bu sistemde, üretilen değerlerin dağılımında, 5/12 emeğe, 4/12 sermayeye, 3/12 de yeteneğe pay verilmesi gerektiğini söyler.

Robert Owen (1771-1858); insan kişiliğinin, içinde yer aldığı ortam tarafından belirlendiği, insanı değiştirmek için kendisini çevreleyen koşulları değiştirmek gerektiği, rekabetin işçilerin sefaletine neden olduğu düşüncelerine sahiptir. Şartsız rekabetin ve sınırsız kazanç tutkularının mutlaka önlenmesi gerektiğini savunmuştur. Owen, Amerika'da kendisine yardımcı olacak bir vali bulmuş, 1824 yılında Amerika'da in-

Ütopyacı sosyalistler, kapitalizmin doğurduğu yoksulluk, sömürü ve sosyal adaletsizlik karşısında uyanan tepkilerin ilk sözcüleri olmuşlardır.

diana eyaletinde adına 'harmoni' dediği bir köy kurmuştur. Ancak etrafına, bireysel çıkar peşinde koşan insanlar dolduğu için, bu girişimin yürütülmesinin olanaksızlığı kısa zamanda anlaşılmıştır. Owen'ın dolandırıcılığa karşı bir planlaması veya ihtiyati bir önlem olmamış ve kurduğu köye birkaç hafta içinde yüzlerce kişi akın etmiş, Harmoni köyünde eğlence hariç, hiçbir şeyde başarı sağlayamamıştır. Kurduğu fabrika zarar edip daha sonra iflas edince ona hakaretler eden ortağı tarafından da dolandırılmış, ütopyası başarılı olamamıştır. 1828'e geldiğinde kurumunun çöktüğü açıkça görülmüştür. Owen, dünyaya yumruk gibi inen bir ütopya tasavvur etmişti. İnsanların toplumun bozuk düzeninden koparılıp alınmaya hazır olmaması nedeniyle bu macerada servetinin yüzde seksenini kaybeden Owen, toprağını satıp tasarımlarını anlatmak üzere önce ABD Başkanı Jackson'a, sonra da Meksika'ya, Santa Anna'ya gitmiştir. Ancak, aradığı desteği bulamamıştır.

Bu süreçte, 1824'te İngiltere'de sendika hakkı yasallık kazanmıştır. Owen, hızla umudunu sendikalara bağlamış, ancak hayalî yaklaşımını terk etmemiştir. Tüm işçileri çatısı altında toplayacak tek bir sendikanın ilan edeceği genel bir grev sayesinde, barışçıl bir sosyal devrimin bir anda gerçekleşeceğine inanmaya başlamıştır. Owen'ın öğretisi ülkenin birçok kesimine nüfuz etmiş, Owen, sendika liderlerinin saygısını kazanmış, bu liderlerin, çıkarları konusunda konuşup görüş aldığı kişi olmuştur. Amerika'dan dönüşünde adeta büyük bir ahlaki haçlı seferi tasarlamış, tanındık, inanmış bir adanmayla işe girişmiştir. Bir zamanların yoksul çocuğu, bir zamanların kapitalisti, bir zamanların toplumsal mimarı şimdi de işçi liderlerini toplamaya başlamış, bu projesine bir de isim vermiştir: 'Üretken ve Yararlı Sınıfların Büyük Ulusal Birliği.' Bu isim kısa süre sonra 'Büyük Ulusal Birleşik Sendika'ya dönüşmüş, sonraları söylenişi çok zor olduğu için 'Grand Nation/ Büyük Ulusal' olarak kısaltılmıştır. Sendika liderleri bu birliğin bayrağı altında toplanmış ve 1833'te İngiliz işçi sınıfı hareketi resmen yola koyulmuştur.



22 **Klasik Liberalizmin sendikal görüşleri nelerdir?**

XVIII. yüzyıla gelindiğinde Avrupa burjuvazisi, Coğrafi Keşifler sonrası elde edilen servetlerle kralları desteklemiş ve krallar feodal düzeni bu yeni gücün yardımıyla yerle bir etmiştir. Burjuvazi sınıfını oluşturan bu tüccarların zihin yapıları ve yaşam algıları da feodaller gibi işlemiyordu. Bu yeni aklın makro vizyonunu çizen klasik liberallere göre, servetin belli ellerde temerküzü, yatırıma dönüşeceği, üretken enerjiyi harekete geçireceği ve işbölümü sağlayacağı için büyük toplumsal faydanın kaynağıdır. Bu birikimlerden herkesin yararlanacağına inanmışlardır.

Burjuvazinin ihtiyacı olan makro iktisadi düşüncelerin teorik temellerini sırasıyla Adam Smith (1723-1790), David Ricardo (1772-1823) ve John Stuart Mill (1806-1873) atmıştır. Adam Smith 'Milletlerin Zenginliği' adlı kitabında üretimde iş bölümü ve toplumsal işbirliğinin refahı hem artıracığını hem de tabana yayacağını defaatle vurgulamıştır. Sihirli çözüm her türlü müdahaleden arındırılmış 'rekabet'tir. Gerisini 'piyasanın görünmeyen eli' halledecektir. Piyasanın doğal işleyişinin bir parçası da serbestçe dolaşması gereken, zaman ve şartlara göre diğer ticari mallar gibi değişken fiyatı olan bir meta olarak 'emek'tir. Smith, her bireyin, kendi kişisel çıkarı için çalışırken değer ürettiğini,

aşırılıkların ve acımasızlıkların da rekabet tarafından önlendiğini iddia etmiş, köleliğin kaldırılmasını ahlaki gerekçelerle değil sanayide iş gücünün ucuzlamasına neden olacağı için savunmuştur. Ayrıca, klasik liberalerin ortak özelliği kişileri yalnızlaştıracak ve sosyal çevrelerinden koparacak kadar bireyciliktir.

Sendikalaşma, kapitalist düzenin esasını oluşturan bireyciliğin yalnızlaştırdığı emekçilerin bir araya gelerek güçlenmeyi amaç edinmesiyle, emek sömürsüne karşı koymanın önemli bir toplumsal aygıtı olarak doğmuştur. Örgütlenen işçiler dayanışarak daha yüksek ücret talep etmeye başlayınca klasik liberaler; bunun birey özgürlüklerine, daha düşük ücretle çalışmak için can atan insanların özgürlüklerine aykırı olduğu düşüncesini yaymışlardır. Bu düşünce, XIX. yüzyıl başlarında İngiltere ve Fransa'ya sendikal örgütlenmeyi yasaklama 'Combination Act' meşruiyeti sağlamıştır.

John Stuart Mill, 'ücret fonu' kuramında sendikal örgütlenme yoluyla yüksek ücret elde etmenin, işletmelerin işçilere ödemek üzere sınırlı bir fon ayırmaları dolayısıyla artan ücretlerin zorunlu olarak işçi çıkarmayla sonuçlanacağını iddia etmiştir.

Sendikalaşma, kapitalist düzenin esasını oluşturan bireyciliğin yalnızlaştırdığı emekçilerin bir araya gelerek güçlenmeyi amaç edinmesiyle, emek sömürsüne karşı koymanın önemli bir toplumsal aygıtı olarak doğmuştur.

23 Marksizm'in işçi sınıfı ve sendikacılıkla ilgili görüşleri nelerdir?

Marksizm, modern çağda bir taraftan zenginliğin artmasına, sermayenin temerküzüne rağmen refahın topluma dağılmadığı, işçi sınıfının proleterleştiği bir zamanda ağır sanayi üretiminin en zor koşullarında XIX. ve XX. yüzyıl anlam evrenini derinden etkilemiştir. 'Üretim ve ulusların zenginliğinin artmasına, teknolojinin gelişmesine rağmen, işçiler neden hala M.Ö. iki binlerin Mezopotamyasındaki gelir dengi ücret alıyor?' diye soran Marks, kapitalist sistemi temelinden sorgulamış ve sarsmıştır.

Marks; klasik liberallerin özel mülkiyet, servetin serbest dolaşımı ve rekabete açık sermayeye emanet ettikleri dünyanın nihai komünal hayata varıncaya kadar, mülksüz, işçi diktatörlüğü ve merkezi planlamaya emanet edilmesi gerektiğini savunmuştur. Bunu yalnızca savunmakla kalmamış, dünyayı değiştirmek için devrimci bir yol da önermiştir. Sendikalarla alaka da bu noktadadır. Marks, işçilerin ürettikleri değer çoğuna el koyup azını işçilere veren sermayeye karşı mücadelenin nihai devrimin ilk aşaması olduğuna inanır. Sınırlı savaşları kazanmadan, genel savaş zaferle sonuçlandırmanın mümkün olamayacağını düşünür. Sendikal mücadeleyi siyasal mücadelenin bir parçası olarak görür. Kapitalizmin yapısal özelliği olarak emek, arz ve talebin değişkenliğinden dolayı emekçilerin yaşam standartlarının korunmasının, örgütlü bir güç olmanın dışında mümkün olamayacağı için sendikayı zorunlu görür. Siyasal iktidarların arkasında mutlaka ekonomik ve sosyal güçlerin olduğunu ve bir sınıf için demokrasi olanın başka bir sınıf için diktatörlük olabileceğini söyler; tercihini işçi diktatöryasından yana yapar. Gerçek demokrasi olan 'proletarya diktatörlüğü'ne ulaşabilmek için üretim araçlarının gerçek sahibi olan üreticilere ait olması; bunun için de tüm dünya işçilerinin

birleşmesi gerekmektedir. Bunun için gereken sınıf bilincinin oluşmasında ve bazı tavizlerin alınmasında sendika önemlidir. Yani sendika bir okul ve nihai devrim için örgütlenme biçimidir. Nihai devrimin sağlandığı SSCB'de sendikaların ne olacağı konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

Birinci görüş: Sendikaların yeni toplumun temelini oluşturan işçilerin direkt ve tek temsil organları olduklarını savunan ve herhangi bir siyasal otoriteye bağlanmalarını imkânsız görenler.

İkinci görüş: Sosyalist toplumda sendikaların eski fonksiyonlarını terk edip üretim birlikleri haline gelmesi ve devlet organları haline dönüşmesi gerektiğini düşünenler.

Üçüncü görüş: Her iki görüşe de karşı çıkanlar. Bu görüş, sendikaların işçilerin iktisadi mücadelelerinde bir destek olarak emekçilerin devlet yönetimi ve işletme yönetimi öğrenmeleri için bir okul olarak görevleri olduğudur. Bu görüş kabul görmüştür. Devlet ve parti arasında ayrı bir yere sahip olduğu belirtilen sendikalar, komünizmin okullarıdır ve yeni sosyalist düzenin sağlanması için partiye ve devlete yardımcı olma görevini yüklenmişlerdir.



24 Anarko-sendikalistlerin sendikal görüşleri nelerdir?

Anarşizm, günümüz yaşamının göze çarpan akımlarından biridir. Bu akımın yandaşları ekonomik tekellerin ve tüm politik ve toplumsal baskı kurumlarının ortadan kaldırılmasından yanadır. Hiçbir partiye bağlı olmayan ve hiçbir iktidar biçimini hedeflemeyen anarşizm için söz konusu olan, mekanizmanın ele geçirilip daha iyi yönetilmesi değil, parçalanıp ortadan kaldırılmasıdır. Anarşistlere göre fabrikalar, üretim üniteleri olarak, toplumsal ilişkilerden bağımsız birimler değildir. Fabrikalar, toplumsal kontrol sistemini oluşturan ilişkiler ağının temel parçalarıdır. Anarşizme göre endüstri, kapitalist sistemin işlemini sağlayan mekanizmanın özüdür. Var olan ekonomik kapitalist düzen yerine Anarşistler, tek amacı toplumun her üyesinin ihtiyaçlarını karşılamak olan ve toplumsal birlik içinde ayrıcalıklı azınlıkların çıkarlarını gözetmeyen, tüm üretici güçlerin, işbirliği içinde, emeğe dayalı özgür işbirliğini tercih ederler. Anarşistler, politik ve bürokratik kurumların ruhsuz mekanizmalarına sahip günümüz devlet kuruluşları yerine, birbirine ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarla bağlı olan ve işlerini karşılıklı anlaşma ve serbest bağlantı yoluyla halleden özgür toplulukların federasyonunu isterler. XIX. yüzyılın sonlarında ve XX. yüzyılın başlarında ortaya çıkan bu akım 'İhtilalci Sendikalizm' olarak da anılır. Sosyal birim olarak bireyi değil, işçi sendikalarını kabul eden bu akım, top-

lumun çalışan insanlar üzerinden oluştuğunu düşündüğü için siyasal yapı olmaksızın sendikal birliklerin kendi kendini yönettiği bir yapı önermektedir.

Anarşist teorinin gelişmesinde Pierre Joseph Proudhon (1809 - 1864)'un etkisi çok büyüktür. Proudhon, mülkiyeti sömürünün bir aracı olarak lanetliyor ve "üretim araçları ancak herkese sunulduğunda bir sömürü aracı olmaktan çıkabilir" diyordu. Bu görüşleri geliştiren Mihail Bakunin (1814-1876), Anarşizme, devrimci bir boyut ve yandaş kazandırdı. "Ben bir komünist değilim, çünkü komünizm toplumun tüm kuvvetlerini bir merkezde (devlet) birleştirir. Devlet tüm mülkiyeti emer. Bu, tüm mülkiyetin devletin elinde toplanmasına yol açar. Ben, devletin yıkılmasını istiyorum" diyen Bakunin sonrası Anarko-sendikalistler her türlü merkezi örgütlenme biçimlerini reddetmişlerdir. Merkezi kararlar ile ülkenin her yerinde aynı anda grevlerin dahi olamayacağını çünkü koşulların farklı olabileceğini söylemişlerdir. Örgüt amaç değil araç olduğu için sendikaların da başka bir bürokratik oligarşiye dönüşmemesi gerektiğini savunmuşlardır. Anarko-sendikalizm; işçilerin hayat standartlarını ve çalışma koşullarını reforme etmeyi programlaştıran parti güdümlü sendikacılıktan farklı olarak, kapitalist sanayinin kontrolünü ele geçirmeyi değil, sistemi topyekûn ortadan kaldırmayı amaçlar.

Anarşizm, günümüz yaşamının göze çarpan akımlarından biridir. Bu akımın yandaşları ekonomik tekellerin ve tüm politik ve toplumsal baskı kurumlarının ortadan kaldırılmasından yanadır.

25 Korporatizm nedir? Faşizm'in sendikacılığa bakışı nasıldır?

Faşist devlet, iki dünya savaşı arasında İtalya'da ortaya çıkmış, totaliter ve otokratik devlet anlayışı olarak bütün dünyaya örneklik teşkil etmiştir. Faşist İtalya'da doğan korporatif sendikacılık bir yönüyle işçi sınıfının siyasi sistem içinde varoluş mücadelesi; diğer yönüyle üretim, büyüme, ilerleme ve işçinin varlığının devletin varlığına adanması sonucunu doğurmuştur.

Faşist İtalya, önce faşist sendikalizm ile sol eğilimli sendikaları ortadan kaldırdı. Devlet sendikaların tüm işlemlerini denetledi, yöneticilerinin seçimlerini onayladı; hatta göreve başlamalarını kararnameye bağladı. Hükümetler dilediği zaman yöneticileri azletti, yönetim kurullarını feshetti ve hatta kapattı. İşçileri korporatist sendikalar aracılığıyla devlete bağlayan faşist idareler, köylüleri ve küçük tüccarları güçlendirmeye çalıştılar ve onlardan güç aldılar.

Faşist devlette, önemli olan haklar değil, işçinin tüm vatandaşlar gibi yerine getirmekle yükümlü olduğu görevler olduğu için doğal olarak sendikalar da bu görevi ifa etmenin iyi bir yolu olmuştur. Faşist devletin ekonomik yapısı birer meslek kuruluşu olan korporasyonlara dayanır. Korporasyonlar, bir meslek kolunda çalışanların tümünü kapsar. İşverenleri, çalışanları ve teknik elemanları, zorunlu olarak bünyesinde toplar. Korporasyona dâhil olmada ilgililerin istek ve iradelerinin hiçbir önemi yoktur. Korporasyonların aldığı kararların yasa gücünde olması ve korporasyona katılma isteği olsun olmasın herkese uygulanabilmesi durumu, özgürlüklerin ve kişilerin irade ve isteklerinin sınırlanabileceğini göstermektedir.

Faşist İtalya'da doğan korporatif sendikacılık bir yönüyle işçi sınıfının siyasi sistem içinde varoluş mücadelesi diğer yönüyle üretim, büyüme, ilerleme ve işçinin varlığının devletin varlığına adanması sonucunu doğurmuştur.

26 Revizyonist sosyalistler, sosyal demokrasi ve sendikacılık üzerine hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?

XIX. yüzyılın sonlarına doğru Edouard Bernstein'in (1850-1932) ve 1883'te birçok ülkede eş zamanlı olarak ortaya çıkan 'Fabien Society/ Fabiencilik', Marksizm'e ağır eleştiriler yöneltmiştir. Rusya'da Bernstein'in etkileriyle ortaya çıkan 'ekonomistler' de bu başlıkta ele alınabilir. J. Jaures ve Bernstein, işçilerin durumunun sürekli kötüye giderek devrime yol açacağı fikrini eleştirirler. Avrupa'da sosyal demokrasinin öncü fikir adamı Bernstein, Alman Sosyal Demokrat Partisi'nin ilk yıllarında liderliğini yapmış olan Karl Kausky sosyalizmin hayata aktarılması yolundaki umutlarını, barışçıl ve demokratik bir değişime bağlamış, toplumsal devrimin barışçı yollarını önermişlerdir.

Kapitalizmin 1914, 1929 ve 1939 bunalımlarından korkan sermaye baronlarının kesenin ağzını biraz

açmasıyla uygulama alanına kavuşan sosyal demokrasi, özellikle Avrupa'da işçilerin durumunda önemli iyileşmeler sağlamıştır. Bunda Keynes'in uyarılarının rolü de hatırlanmalıdır. John Maynard Keynes (1883-1946) bu süreçte liberalizme çok ağır eleştiriler yöneltti. Hem kapitalizmin kurnaz akıl hocası, hem de örtülü komünist olarak suçlandı. Keynes; sendikaları, korkulacak kurumlar olarak değil, tam tersine kitlelere satın alma gücünü kazandıracak ve de bunalımdan çıkışın en önemli vasıtaları olarak görmüştür. Sendikacılık özellikle bu dönemde, toplu sözleşme ve grev gibi mücadele vasıtaları sayesinde, kapitalizmin sivriliklerini törpülemeye yararlı bir araç olarak düşünülümüştür. Keynes, kapitalizmin olumsuzluklarına devlet müdahalesini kaçınılmaz bir şey olarak savunmuştur.

Kapitalizmin 1914, 1929 ve 1939 bunalımlarından korkan sermaye baronlarının kesenin ağzını biraz açmasıyla uygulama alanına kavuşan sosyal demokrasi, özellikle Avrupa'da işçilerin durumunda önemli iyileşmeler sağlamıştır.

27 Neoliberalizm'in sendikal yaklaşımı nasıldır?

1 970'li yılların ortasından itibaren, üretimin yavaşlaması, sermayenin kar oranlarının düşmeye başlaması, işsizlik, enflasyon ve ekonomik durgunluk gibi sorunlarla dünya yeni bir kriz dönemine girdi. Keynesçi devlet müdahalesi yerine iktisadi hayatta devletin küçültülmesi süreci başladı. Neo Liberal kuramın temellerini Von Hayek attı. Hayek, devletin ekonomik ve sosyal yaşamdaki ağırlığını, demokrasi ve özgürlükleri tehdit olarak saydı ve sosyal devlete karşı ağır eleştiriler yöneltti.

IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası mali güç merkezleri tüm olanaklarını seferber ederek Thatcher ve Reagan'ın iktidarı ile bütün dünyada sosyal devletten uzaklaşma başlatmışlardır. Doğal olarak, neoliberalizmin yükselişi ile sendikalaşma ve emek hakları ters orantılı olmuştur. İşsizlik üreten kapitalizm, bunu, ücretleri düşürmenin ve sendikaları baskı altına almanın en etkili yolu olarak görmüştür.



IV- EMEK, ÜCRET, SOSYAL ADALET VE ÇALIŞMA HAYATI

28 Farklı disiplinlerde ücret nasıl tanımlanmıştır?

Ücret, işçinin işveren için yaptığı işin karşılığı olarak hak ettiği'dir. Ücret, işverenin işçiye yaptırdığı iş karşılığı olarak önceden belirlendiği ve işçinin de kabul ettiği değerdir. Ücret, işverenin işgücünü satın almak için ayırdığı değerdir. Ücret, emeğin ürettiği değerın patron tarafından el konulmayan bölümüdür. Ücret, üretilen değer üzerinden emeğin aldığı paydır. Türkçede kullanılan 'ücret' kelimesi Arapça kökenlidir ve yapılan bir işin karşılığı, bedeli anlamındadır. Eş anlamlısı 'ecir'dir.

1982 Anayasası'nın 55. maddesinin 1. fıkrasında, "Ücret emeğin karşılığıdır" şeklinde ifade edilmekte, 2. fıkrasında ise asgari ücretin belirlenmesinde "sosyal ve ekonomik şartlar göz önünde bulundurulur" denilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret; "... bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmaktadır.

Ücret meselesinde esas konu, ücretin nasıl belirleneceği ve miktarıdır. Bu, her iktisadi aklın kendi temel postulasına göre yaptığı emek, değer ve üretim tanımlarına göre farklılıklar göstermektedir. Emek ve ücretle alakalı ilk teoriler Cantillon, Turgot ve Smith tarafından ortaya konulan, ücretlerin "asgarî geçim seviyesine göre" belirlendiği/belirlenmesi gerektiği "doğal ücrettir" bu teoriyi David Ricardo 1817 yılında İktisat Politikası ve Vergileme Prensipleri isimli eserinde temellendirmiştir. Alman iktisatçı Ferdinand Laselle teoriyi "Ücretin Tunç Kanunu" olarak kavramsallaştırmış "emeğin fiyatını emek arz ve talebi belir-

ler" şeklinde tanımlamıştır. Laselle; ücreti, emekçinin yaşamsal zaruretlerini karşılayacak en az "doğal ücret" ile arz talep dengesiyle ortaya çıkabilen en üst ücret, "ücretin piyasa fiyatı" arasına yerleştirmiştir. Optimisti ve pesimistiyle temelde Malthus'un nüfus teorisinin etkisiyle oluşan bu teorilerin hiçbirinde "ahlakî ve hukukî zeminde olması gereken" yoktur. Hepsi sermaye formasyonuulla düşünerek birtakım yargılara varmışlar, bu yargılarını, ahlaki, hukuki ve aklî bir zorunluluğa göre değil, kendiliğinden güçlüler ve sermaye lehine oluşan "doğal piyasa" dengesinin işleyiş kurallarıyla tespit etmişlerdir.

Filî durum ve temayüller rasyonalize edilmiştir. Malthus'a göre, ücretler doğal ihtiyaçları karşılayacak seviyenin altına düşerse, işçiler hastalıklara karşı korunamayacağı, evlilik yapamayacağı ve nüfusları artmayacağı için emek arzı azalacaktır. Bu durumda emek talebi emek arzını aşacak ve işverenler emek talebinde rekabete girerek ücretleri yükselteceklerdir. Ücretlerin böyle yükselmesiyle rahatlayan emek, daha fazla üreyecek ve artan emek arzı nedeniyle ücretler azalacaktır. Malthus böylece emek, nüfus ve ücret dengesinin hep aynı kalacağını söylemektedir. Tarihi tecrübe bu teoriyi yalanlamış ücretlerin artmasıyla nüfus artmamıştır. Ancak aynı mantıktan kaynaklanan ücret savları ve politikaları devam etmiştir. Doğal ücrette vicdan, piyasa ücretinde biraz hukuk varmış gibi görünse de, mesele tamamen işveren ve üretim eksenli bir akılla ele alındığı için, hukuk, ahlak ve akıldan uzaktır.

29 Sosyal adalet ve ücret arasında nasıl bir ilgi bulunmaktadır?

Bir siyasi iklimde adalet sağlanırsa sistem uzun süre ayakta kalabilir. Ekonomik adalet sağlanırsa adalet kurumsallaşır ve bu süre daha da uzar. Sosyal adaletin sağlanması ise hem devletin varlık nedenlerindedir hem de sistemi mükemmelleştirir. Bunun tersi; siyasi egemenliği ele geçirenlerin adaletsiz yasalar ve uygulamalarla ekonomik adaleti gözetmeyi ihmal ederler, servet belli ellerde toplanır, toplumda sınıflar oluşur ve alt sınıflarda yoksulluğun tüm sorunları görülmeye başlar. Benzer sorunlar yaşayan insanlar kitleleşmeye başlar. Ayaklanma ve siyasal çatışmalar ve iktidar değişimleri yaşanmasına neden olur. İç savaşlar ve fitne ve fesatla toplumlar helak olur. Çatışmanın ne tarafa evrileceğine iktidarın geniş halk kitlelerine ve özellikle de muhtaçlar, kimsesizler, yaşlılar ve engellilere yönelik uyguladığı sosyal politikalar belirleyici olur. İktidarlar bu kesime doğrudan yardımlar ulaştırma yoluna gidebilir fakat bu, orta ve uzun vadede ekonomik adaletin sorgulanmasını önlemez.

İslam bu sorunları sağlıklı bir döngüsellikle çözmüştür. Önce, üretilen değer üzerinde üretici unsurlar

olarak emek ve sermayeyi eşit kabul etmiş, katılımcıların haklarını eşitlik zemininde katılımları oranında adaletle sağlayıp, güçlü ve geniş bir orta sınıf ortaya çıkarmıştır. Bu sınıf eliyle, sosyal adalet sorunlarından çoğundan kurtulmuş, azını da yine o sınıftan aldığı zekâtla çözmüştür. Doğrudan sosyal adaletin tamamını üstlenen iktidarlar genellikle bunun altında kalmışlardır. Ekonomik adalet zeminli siyasal iklim sağlanamayan bir ortamda ücret politikalarını da sosyal adalet bağlamına alarak düşünmek, sendikal hareketleri daha maç başlamadan oyunu kendi sahasında oynatmadır.

Yoksullara, kimsesizlere, yaşlılara, muhtaçlara, engelli ve güçsüzlere yardım etmek üç ilahi kitabın ittifak ettiği bir meseledir. Sosyal adalet; her insan tekinin eşit doğması kendi ve çocukları üzerinde eşit haklara sahip olmasının dışında tabiat üzerinde de eşit hak sahibi olmasının sonucudur. Sosyal adalet; tabiat üzerindeki haklarına herhangi bir engel dolayısıyla ulaşamayanların engellerini kaldırmak için vardır. Eğer bu mümkün olmuyorsa her insana yaşamsal düzeyde onurlu bir hayat sağlamak için vardır.

Sosyal adalet; her insan tekinin eşit doğması kendi ve çocukları üzerinde eşit haklara sahip olmasının dışında tabiat üzerinde de eşit hak sahibi olmasının sonucudur.

30 İslam geleneğinde emek ve ücret ile ilgili temel prensipler nelerdir?

İslam Hukuku'nun genel prensipleri içinde, emek ve ücret hususunda gözetilen yüksek ilkeler yedi madde olarak toplanabilir:

- 1- Bütün insanlar eşittir.
- 2- Her insan, Allah'ın mülkü üzerinde eşit haklara sahiptir.
- 3- Her vatandaş, ülke kaynaklarında eşit haklara sahiptir.
- 4- Tüm üretim faaliyetlerinin zorunlu iki unsuru olan dinamik emek ve yoğunlaşmış emeğin (sermayenin) üretilen değer üzerindeki payları eşittir.
- 5- İnsan, üretim faaliyetine katıldığı her türlü işletmede, üretilen değer üzerinde sürece katılım oranında eşit hak sahibidir.
- 6- Hizmet ilişkisinde, hizmet eden, hizmet ettiği kişilerin mallarına ortak değildir, ancak hizmet bedeli hizmet ettiği insanların yaşam düzeyiyle eşitlenmelidir.
- 7- Kamu çalışanlarının ücretleri toplum ücret ortalamasından biraz fazla olmalıdır ki kendilerini işlerine versinler, başka yerde gözleri olmasın.

Zayıflara (el-fukara ve'l-mesâkîn) asgarî eşit ve onurlu bir geçimlik sağlaması, Müslüman'a, aileye, cemaate ve cemiyete kolektif bir yükümlülük ve farz olduğu için, karşılıksız olduğu için ücret değil yardımdır. Rı-

zıkta müsavât/eşitlik, Allah'ın takdiri olduğu için hedef bunu sağlamaktır. Bundan aşşağısı, Allah'ın nimetlerine nankörlük olur.

Sermayenin İslam açısından yorumlanmasına temel teşkil eden hususlar şunlardır:

- 1- Sermaye yoğunlaşmış emektir.
- 2- Eşitlik zemininde adaletle elde edilmiştir.
- 3- Sermaye riskin tamamını ve emeğin geçimini sağlamayı her durumda karşılamaktadır.
- 4- Üretim, üretim ortaklığı ve ticaretin meşruiyeti İslam açısından tartışılmaz kesinliği olan açık bir gerçekliktir.
- 5- Üretimin, mal ve para dolaşımının sürekliliğini sağlamak gerekir.
- 6- Riski dağıtarak minimize etmek gerekir.
- 7- Kenz, faiz, rant ve kirayı ortadan kaldırmak için üretimi teşvik etmek gerekir.
- 8- Kenz edilerek üretim dışına çıkarılan menkul-gayrimenkul mal, servet, doğru değil, dinamik sermaye için tasarruf caizdir.
- 9- Risk almaya teşvik için, kendileri emek vermedikleri halde sahip olma meşruiyetlerinden ve aldıkları riskten dolayı, üretilen değer yarısını almalarının rant, kira veya faiz değil, meşru sayılması, İslam hukuku açısından kuşkusuzdur.

31 Asgari ücret nedir, tarihte asgari ücretle ilgili uygulamalar nasıl olmuştur?

Asgari Ücret/Minimum Wage' genellikle sosyal devletin yükümlülüğü olan 'Yaşam aylığıyla/Living Wage' karıştırılır. Asgari ücret bir sözleşmeye dayalı olarak belli bir süreyle emeğinden yararlanan kişilere verilmek zorunda olunan ve dört kişilik bir ailenin temel yaşam giderlerini karşılayabilecek en düşük miktardır.

Yaşlı, kimsesiz, sakat veya işsizler için kamunun genel bütçeden kişi veya aile başına ayırmak ve ulaştırmak zorunda olduğu aynı ya da nakdi miktara İngilizlerin 'Living Wage/yaşam aylığı' dediği koşulsuz periyodik kamu aylığıdır. Bir çalışmanın karşılığı olarak yapılan ödeme değildir. Ücret adı üstünde bedel, karşılık demektir. Yapılan bir iş karşılığı olarak alınan şeydir. Yaşam aylığı ise bir kamusal zorunluluk olarak toplum adına devletin ihtiyaç sahiplerine karşı zorunlu ihtiyaçlar oranında ödeme yapmasıdır.

Asgari geçimlik; başlangıçta her insanın varlığı ya da yurttaş olmasının karşılığı olarak, dolayısıyla temel ihtiyaçlarının toplumca karşılanması zorunluluğu (zekât/infak) olarak doğmuş, tanımlanmış ve Müslümanlarca da yüzyıllarca iâşe, iane, havâic-i asliye, geçimlik, aylık, üç aylık ve yıllık olarak uygulanmıştır. Buna kavramsal bir tanım getirmek gerekirse asgari aylık/ödenti denebilir. Çünkü bu aşamadaki ödenek herhangi bir iş/amel karşılığı değildir. Batıda sanayi toplumlarında kavram Ryan'da, "kollektif sorumluluğun gereği" olarak, Living Wage/geçinmeye yetecek ödeme anlamında kullanmış, Aquinas, Taparelli, Serbati sosyal adaletin tecellisi anlamında söz etmişlerdir. XIX. yüzyılın sonlarından itibaren bu kavramın vatandaşlara yapılması gereken kamu yardımı anlamından çıkarak, çalışanlara verilmesi gereken minimum wage/en az ücret anlamına kaymıştır. Böylece kamu yardımları işsiz olsa da sağlamları dışarıda tutmuştur.

Çalışma karşılığında asgari ücret/minimum wage uygulanan insanların hür ve eşit vatandaş statüsünde olduğunu söylemek zordur. Belli bir çalışmanın karşılığı olarak asgari ücret ödenmesi, sömürge ülkelerinde sömürgecilerin sosyal patlamaları önlemek için uyguladıkları bir tedbir olarak doğmuştur.

1907'de Ernest Aves'i Yeni Zelanda ve Avustralya'ya gönderen Büyük Britanya Kralı, çalışanların dört kişilik aileleriyle birlikte rahatça geçimini sağlayacak miktarı/minimum wage belirlemesini sağlamış, ancak bununla birlikte üç kişiyi bir çalışana, çalışana da işverene yüklemiştir. Böylece kamu sorumluluğunun önemli bir bölümünden devleti kaçırmıştır. Asgari ücret, aynı şartlarda ABD Massachusetts'te 1912, ABD Ulusal Meclisi'nde 1938'de yasalaştırılmış ve bu uygulama daha sonra tüm dünyaya yayılmıştır.

Asgari ücret, taban ücretle karıştırılmamalıdır. Temel ücret; bir üretim veya hizmet karşılığı olmak üzere parça, miktar ya da zaman birimi başına ödenen ya da ödemesi kararlaştırılan ücret miktarıdır. Sabit maaşlı sistemde asgari ücretten genellikle fazladır. Fakat parça miktarı üzerinden olursa daha az olabilir. Kamu çalışanlarında kullanılan taban aylık ise her türlü ücret ve özlük hesaplamasında baz alınan çıplak maaştır. Çıplak maaş ise maaşın, tüm sosyal yardım ve ek ücretlerin dışarıda tutulduğu halidir.

Reel Ücret; ücretin satınalma gücüdür ki çalışanları esas ilgilendiren durum iken, nominal ücret rakamsal karşılıktır. İşletmeler ve kamu yöneticileri genellikle ücret artışlarını ifade ederken ücretin nominal büyümesini baz alma eğilimindedirler. Oysa yıllık artışlarla bir taraftan rakamlar büyürken, enflasyon karşısındaki erime kamu bütçesi lehine yorumlanabilecek veriler üzerinden hesaplanarak ücretin satınalma gücü/reel ücretin uğradığı ciddi kayıplar gözden kaçırılmaktadır.

32 Verimli çalışma için çalışma süreleri ve dinlenme ile ilgili nelere dikkat edilmelidir?

Çalışma süreleri, iş verimliliği ve kalitesi, fazla mesai ve düşük ücretle doğru orantılı değildir. Bilakis çalışanın, işi dışında insanî sosyal etkinlikler, spor, sanat, kültür ve eğitim için vakit ve imkân bulabiliyor olması, kendisini ve ailesini gelecek için güvende hissedebileceği tasarruf ve imkânlarla sahip olması, yaşam kalitesinin yükselmesi, yaratıcılığını ve iş verimini artırmaktadır. Aksi durumlar açık direniş ve muhalefet şeklinde olmasa bile çalışanda küskünlük yaratmakta ve çalışanı küstürmektedir. Bu küskünlük yavaş çalışma, dikkatsizlik ve yaratıcılığın azalması şeklinde bireye yansırken aynı ortamdaki diğer bireyler de bu negatif enerjiden etkilenmektedir. Bu durumun iş verimini düşürmesi 'gizli grev'dir. Gizli grev, istenç dışı moral düşüklüğü nedeniyle ayak sürümek, küskünlük, işe ve işverene inançsızlık, kendisine, ülkeye ve insanlık değerlerine karşı olumsuz

bir tutum alış haline gelmekte, iş verimi ve kalitesi düşmektedir.

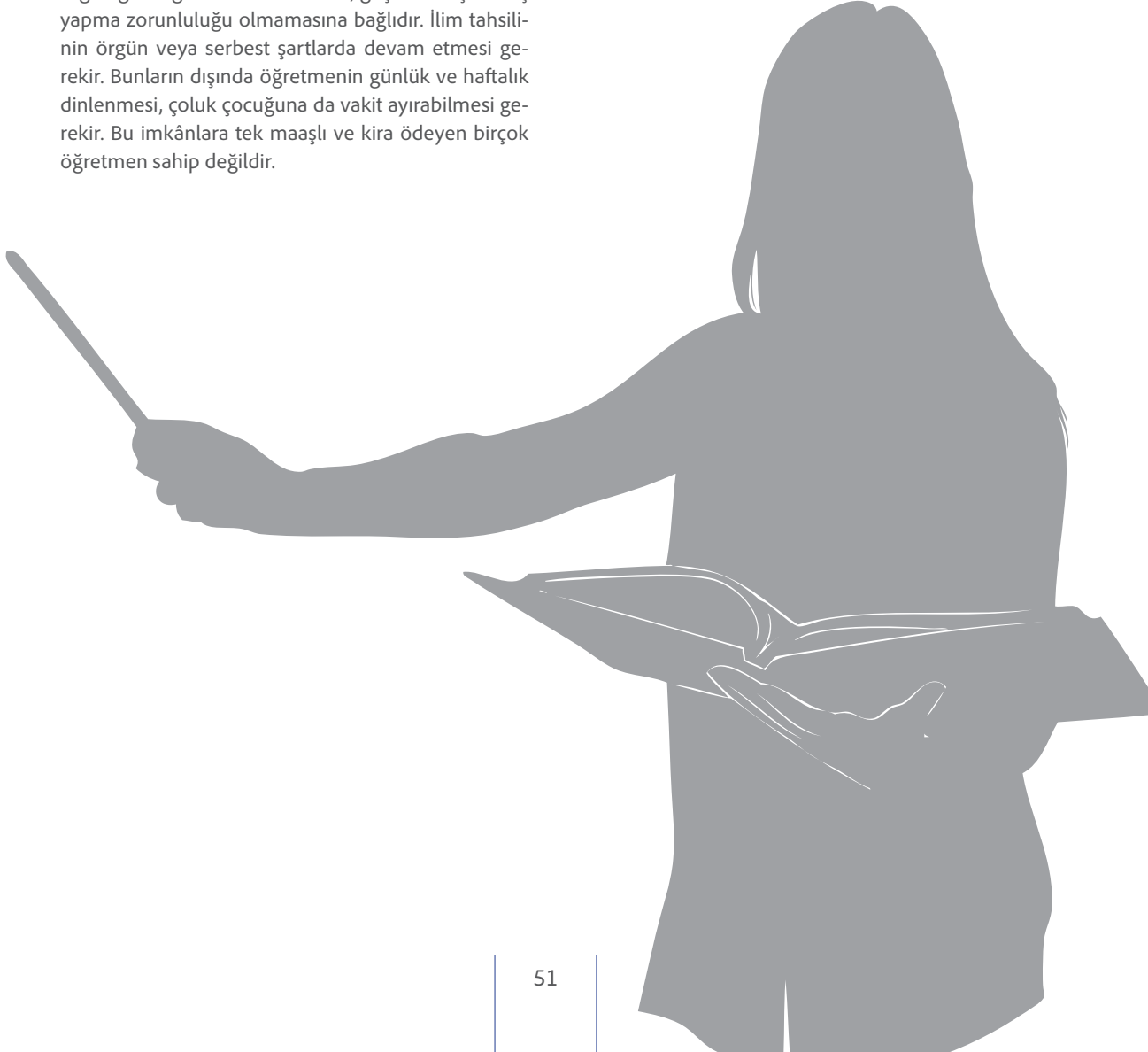
Çalışma sürelerinin kısalığı iş verimini düşürmez. Emekçinin uzun süreli çalıştırılması, daha verimli ve kaliteli işler üretilmesine yol açmaz. Amerika'da bazı şirketler, ücretlerde ciddi artışlar yaparak, haftada 4 gün, günde 10, haftada 40 saat çalışmayı denemiş ve iş veriminin arttığını gözlemlemişlerdir. Düşük ücret işletme için kısa vadede kâr gibi gözükse de, orta ve uzun vadede verim düşüklüğü ve kalitesizlik getirir. Ucuz işçi çalıştıran işletme ucuzdur. Kâr hırsı irrasyonel ve şeytanî, bölüşümde adalet ve eşitlik arayışı ise Rahmanîdir. Fransa, 2000 yılından beri haftada 35, günde 7 saat, haftada 5 gün çalışma süresini uygulamış ve bir iş kaybı da gözlemlenmemiştir. Esas olan üretimdir, mesai değildir.



33 Öğretmen mesaisi ve ücretleriyle ilgili hangi yanlış algılar bulunmaktadır?

Eğitim; ilim ve güven işi, öğretmenlik iletişim ve rehberlik mesleğidir. İlim, özellikle de eğitim amaçlı ilim sürekli diri kalmalıdır ve her öğretmen her derse zihnen ve bedenen hazır ve hazırlıklı girmelidir. Derslere hazır girmesi sosyal ve ekonomik şartlara; hazırlıklı girmesi ise tek yoğunluğunun ertesi gün gireceği dersinin olmasına, geçinmek için ek iş yapma zorunluluğu olmamasına bağlıdır. İlim tahsilinin örgün veya serbest şartlarda devam etmesi gerekir. Bunların dışında öğretmenin günlük ve haftalık dinlenmesi, çoluk çocuğuna da vakit ayırabilmesi gerekir. Bu imkânlarla tek maaşlı ve kira ödeyen birçok öğretmen sahip değildir.

Öğretmenlerin günlük 8 saat mesaiye tabi memurlarla kıyaslanarak az çalışmakla itham edilmesi doğru bir yaklaşım değildir. Hiçbir meslek mensubu mesaiye yapacağı iş için mesai öncesinde hazırlık yapmak zorunda değildir ve çoğunlukla birçok meslek mensubu işlerini evlerine götürmezler.



34 Batı'da kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur?

Kadının çalışma yaşamına bugünkü anlamda 'işçi' statüsü ile katılımının Sanayi Devriminin doğuşu ile birlikte başladığı ve sanayileşmenin gelişimine paralel biçimde gittikçe yaygınlaşıp yoğunlaştığı söylenebilir. Sanayi Devrimi ile beraber, toprağa dayalı feodalite dağılmış, serflik bozulmuş, tarıma ve ev ekonomisine dayalı düzen parçalanmış, bir yandan köylüler iş bulmak için sanayi merkezlerine akın ederken diğer yandan da sanayinin hızla geliştirdiği teknoloji, tarımda insan emeğinin yerini almaya başlayınca, insanlar işlerinden olmaya ve sanayinin geliştiği şehirlere akın etmeye başlamıştır. Bunun sonucu olarak şehirler düzensiz biçimde hızla büyürken aile küçülmüş ve parçalanmış, herkes kendi başının çaresine bakmak zorunda kalmış, insanlık ve dini duygularla yardımlaşma kalkmış, erkeklerin aldıkları ücretler açıklarını gideremeyecek kadar düşmüş olduğu için kadınlar da fabrikalarda çalışmak zorunda kalmıştır.

XIV. yüzyılda, kırsal kesimdeki pek çok atölyede, kadınlar erkeklerin ücretlerinin $\frac{3}{4}$ 'ünü kazanmakta iken XV. yüzyılda ancak yarısını, XVI. yüzyılda ise daha da azını kazanırlar. Kadın ve erkek arasındaki ücret farkı kentlerde daha da artmıştır. XVIII. yüzyılda yeni makinelerin icadıyla işbölümü yoğunlaştığında, kadınlara hep düşük ücretli işler bırakılmıştır. Kadına karşı bu acımasız durum ilk kez İngiltere'de ortaya çıkınca, çalışma saatlerinin düşürülmesi ve ücretlerin artırılması

ile ilgili ilk mücadeleler de İngiltere'de başlamış, sendikalar doğmuş, kadın ve çocuk işçilerin ağır koşullar altında ezilmeleri bazı politikacıları, yardımseverleri, din kurumlarını, sanatçı ve düşünürleri harekete geçirmiştir. Feminizm hareketi de bu ortamda doğmuş ve gelişmiştir.

Kadın işçilerin çalışma hayatını düzenleyen yasalar ilk önce 1842'de İngiltere'de çıkarılmıştır. İngiltere'yi Fransa izlemiş ve benzer yasalar çıkarmıştır. ILO'nun Filadelfiya Bildirgesi'nde çalışma yaşamında çocuğun ve analığın korunması ile kadın ve erkek işçilere mesleki alanda eşit şartlar tanınması ilkeleri yer almıştır.



35 Osmanlı Devleti'nde kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur?

Çalışan, 'işçi', 'çalışan kadın' gibi terimlerin bugünkü anlamlarıyla sanayinin olmadığı bir ortamda düşünülmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, sanayileşme hareketlerinin ilk defa Osmanlı Devleti'nde başlaması dolayısıyla İslam dünyasında kadının çalışması konusu, Osmanlı Devleti'nde kadının çalışması biçiminde de ele alınabilir. Osmanlı toplumu, tarıma ve hayvancılığa dayalı bir ekonomik faaliyete dayalı bir toplumdur. Osmanlı nüfusunun çoğu kırsal bölgelerde yaşamıştır. Bu ekonomik faaliyeti kadın erkek birlikte yüzyıllar boyunca sürdürmüşlerdir. Şehirlerde kadınların esnaflık yaptıkları, vakıflar kurdukları bilinmektedir.

XIX. yüzyılın ilk yarısında Osmanlı sanayiinde dokumacılık ilk ve yaygın sanayi koludur. Sanayileşmenin başlamasından kısa bir süre sonra bu sanayi dalında küçümsenemeyecek oranda kadın işçi çalıştırıldığı görülür. İşçi bulmakta güçlük çekilmeyeceği o dönem Osmanlı iş hayatında kadına bu derece yer verilmesinin nedeni, kadının bu iş kolunun kalifiye işgücünü oluşturmasıdır. 1850'den sonra özellikle dokuma işlerinde kadın emeği yaygın ve yoğun biçimde

kullanılmıştır. 1860'larda Bursa ipek fabrikalarında kadınlar işçi olarak çalışmaya başlamıştır. 1867'de mekanik halı tezgâhlarında çok sayıda kadın işçinin çalıştığı görülmektedir. XX. yüzyılın ilk çeyreğinde İzmir bölgesinde 1280 tezgâhta 4780 kadın, Aydın'da 3600 tezgâhta 11000 kadın çalışmaktadır. 1897'de İstanbul kibrit fabrikasında çalışan 201 işçiden 121'inin kadın, Bakırköy bez fabrikasında çalışan 1000 işçiden yarısından fazlasının çocuk olduğu görülür.

Birinci Dünya Savaşı sırasında milyonlarca erkek işçinin savaşa gitmesi nedeniyle işyerleri işçi bulmakta güçlük çekmiş ve kadınları çalıştırmak yoluna gitmişlerdir. Bunun yanında kendilerine bakan erkekleri savaşta kaybeden kadınlar çalışmak zorunda kalmış ve fabrikalara müracaat etmişlerdir. Osmanlı Devleti'nde savaşa katılan erkeklerden boşalan bazı devlet dairelerine toplu olarak kadınlar alınmış, önce postaltelgraf işlerine, sonra maliye memurluklarına kadınlar yerleştirilmiştir. Kurtuluş Savaşı yıllarında binlerce kadın, gıda ve silah fabrikalarında, hastane ve postane gibi kamu hizmetlerinde görev almıştır.



EĞİTİM-BİRLİK
MEMUR-SEN

MEMUR-SEN

Eğilim me va
ök

MEMUR-SEN

MEMUR-SEN

V- SENDİKANIN DİN VE SİYASAL HAYATTAKİ SOSYAL YERİ

36 Siyaset nedir? Sendika ile siyaset arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır, bu ilişkide nelere dikkat edilmelidir?

İnsanların tamamı yüksek hakikatleri ve hukuki gerçekleri idrak edemeyeceği için insanların bu idraki gerçekleştirememiş genelini azının saldırılarından korumak adına hukuk ve yasalar ortaya çıkmıştır. Genel işleri organize için de otorite/devlet vardır. Birey, topluluk ve toplumlar için yasalar; yüksek idealler ve yaşamsal zorunluluklar arasında yapılan tercihlerle oluşur. Kendiliğinden doğması veya planlı olması bu hakikati değiştirmez fakat nasıllığını ve kime hizmet edeceğini değiştirir. Şehir, demir, yazı, kanun ve otorite birlikte doğmuş ve birbiriyle etkileşimli olarak devam etmiştir. İlkçağ uygarlıklarının ortak özelliği, mezkûr unsurların, hem sosyolojik hem de kronik olarak aynı zaman diliminde ortaya çıkmasıdır.

Yöneticiler insanların gözünde yüksek hakikatler ışığında toplumların inandıkları yüksek değerleri temsil edebilirliklerine inandırıcılıkları oranında meşruiyet kazanmaktadır. Bu, yöneticinin iyi ya da kötü olmasına bağlı değildir. Toplumun onu nasıl gördüğüyle alakalı bir durumdur.

Tarihi çağlarda doğan devlet; başlangıcında idare, hukuk, ordu ve din üzerinden mutlak yetkiler taşıyan "tanrı krallar" tarafından yönetilmiş, bu toplumlara ve zamana göre esneklikler göstermiştir. Bazı toplumlarda tanrının oğlu, kılıcı, gölgesi ya da kutbolmuşu olarak tecelli etmiştir. İlkçağda İyonya demokrasisi ve Roma Cumhuriyeti, Ortaçağda, Mekke Hakemliği, Hz Muhammed ve Dört Hali-

fenin müşavere ve seçimle devlet başkanı olması hariç hem doğu da hem de batıda böyledir.

Hristiyanlığın etkisiyle, Ortaçağ Avrupa'sında dini yetkilerini kiliseye kaptıran krallar ekonomik zayıflıkları nedeniyle Coğrafi Keşifler ve Burjuva desteğine kadar feodallerden ancak bir adım önde olabilmişler, onda da yasama ve yargı yetkilerinden Magna Carta sonrası aristokratlar lehine ödün vermek zorunda kalmışlardır. İlkçağdan Yeniçağa kadar kralların el kitabı olarak yazılmış siyasetnamelerin devlet algısı hemen hemen aynıdır. Bunlar; Devlet (Sokrates/Platon), El-Medinetü'l-Fazıla (Farabi), Es-Siyasetü's-Şeriyeye (İbn Teymiye), El-Ahkamü's-Sultaniyye (Maverdi), Siyasetname (Nizamülmülk), Kabusname (Keykavus), Kutadgubilig (Yusuf Has Hacib), Siyasete Müteallik Asar-ı İslamiye (Bursalı Mehmed Tahir), Siyasetnameler, Osmanlı Siyasetnameleri; Asafname (Lütfi Paşa), Nasihatü's-Selatin (Gelibolulu Mustafa), Kitabü's-Siyase (Pirizade), Hükümdar (Machiavelli).

İlkçağda başlayan devlet otoritesinde tanrı kralları tanrı olmadıkları (Hz Musa, Hz İbrahim), ortaçağda mutlak otorite olamayacakları ve insanları değil insanların ihtiyaçlarını gidermek için devlet memurlarını yönetmesi gerektiği, sonra genel ile ilgili kararların alınma ve uygulama süreçlerinde ehli ile istişare etmek gerektiğine, insanların itaat ve reddetme hakkının olduğu (Kur'an-ı Kerim) şeklinde bir süreç geçirmiştir. Erkeklerin genel oy prensibi



Siyaset için sendikalar, birer toplumsal demokratik denetim ve katılım mekanizmalarıdır.

Fransız İhtilali Anayasasının 1792 değişikliğiyle başlamıştır. Türk tarihinde demokratik yaşam 1876 Osmanlı Meclis-i Mebusanı'nın açılmasıyla başlamıştır. Dünyada kadınlar ilk olarak 1893'te Yeni Zelanda özerk koloni yönetiminde oy kullanmışlardır. Devlet içinde bir toplumsal kesimin özlük haklarıyla ilgili bağlayıcı söz söyleme hakkı olarak, ilk sendika 1894'te İngiltere sömürgesi Avustralya/Sydney'de başlamıştır.

Sendikalar ortaya çıktığı XX. yüzyıl başlarından itibaren doğası gereği olsa gerek, hep bir şekilde siyasetle alâkalı olmuştur. Gerek doğrudan emekçileri ilgilendiren gerek genel anlamda ülkeyi ilgilendiren her meseleyle, hem mikro hem de makro düzeyde bir şekilde alâkası olmuştur. Çünkü iktidarların her siyasi aktivitesi en nihayetinde üretim ilişkilerini ve bölüşüm adaletini ilgilendirmiştir.

Sendika, sivil toplum ve demokratik kitle örgütleri dediğimiz mesleki, sosyal, siyasi ve kültürel bileşenlerin ağırlığına göre örgütlenen; grupların varlığı, etkinliği, yetkinliği ve sisteme etkisi ile sistem içinde yetkisi önem kazanmaktadır. Söz konusu bu örgütlerin içinde sendikaların sivil toplum örgütü ve demokratik kitle örgütü olarak siyasete baskı ve kontrol mekanizması olmasının ötesinde üyelerini sistem içinde her türlü idari ve adli makam karşısında temsil etme yetki ve yetkinliği de vardır.

Siyaset için sendikalar, birer toplumsal demokratik denetim ve katılım mekanizmalarıdır. Bu işlev, her alanda barış, huzur, kardeşlik ve adaletin sağ-

lanması için hayatidir. Sendikaların bu husustaki başarısı, siyaseti belli bir azınlığa hizmet etmekten çıkararak tek tek insanlara hizmet eder hale dönüştürmesi olacaktır. Kamu, sivil ve özel alanlar özel, sivil ve kamu olarak tabandan tavana bireyden topluma doğru genişleyecek ve kamu, olması gereken alana doğru çekildikçe toplum özgürleşecektir. Demokratik kitle örgütleri, sendikalar ve sivil toplum örgütleri üstünden katılım ve denetim süreçlerinin sağlıklı işleme büyük toplumsal gerilim faylarının havasını alacak gücü olan toplum daha uzlaşmacı ve barışçı olacaktır. Gücün tabana yayılmasıyla her türlü tiranlaşmanın önüne geçilebilecek mekanizmaları işletmekten geçmektedir.

Sendikalar, özelde üyeleri genelde emekçi sınıfın çıkarlarını koruma ve kazanımlarını artırma mücadelesi vermek durumundadırlar. Bu sebepten siyasal iktidarlardan güç, etki ve daha da öte yetki talep etmeleri doğaldır. Siyasal iktidarların doğası ise karar ve icra mekanizmalarını mümkün olduğu kadar daraltıp gücü kendi tekelinde temerküz ettirmekte ve çoğu zaman bunu kararların hızlı alınması retoriği ile meşrulaştırmaktadır. Siyasi iktidarlar sendikaları iktidar oluncaya kadar yanlarında, iktidar olduktan sonra ise yedeklerinde tutmak emelindedirler. Bu sıkıntının çözümü, sendika ve sivil toplum örgütlerinin karar süreçlerine doğrudan katılacakları mekanizmaları işletmektir.

37 Sendikânın yeri ve işlevi nedir?

Sendikalar bir bütün olarak, üyelerinin veya çalışanların çıkarlarına uygun yasaların çıkarılmasında hükümetlere baskı uygularlar. Tarih, siyasi partiler kurup hükümetleri belirleyen sendikalara tanık olduğu kadar, temsil ettiği üye tabanının çıkarlarına aykırı olsa da siyasal iktidarların koşulsuz destekçisi ve yedekliğini yapan örgütlere de tanıklık etmiştir.

Sendika için, adaletin korunması ve toplumsal barışın sağlanması cephesinden bakıldığında, usta çırak ilişkisi, mesleki eğitim ve pazar kontrolü misyonları da olan Ortaçağ loncalarıyla bir ardılık ilişkisinden söz edilebilir. Sendika, İslam medeniyeti kaynaklı muhtesiplik/pazar kontrolü ve bir esnaf, zanaat, üretim- pazar dengesi örgütü olan Ahiliğin süreği olarak düşünülebilirse de içinde oluştukları sosyoekonomik koşullar gereği farklılıkları benzerliklerinden fazladır. Loncalar feodal üretim ilişkilerinin hüküm sürdüğü sosyoekonomik şartlarda Aristokrat bir sınıfın kendi kendisini inşası ve varoluş biçimi, muhtesiplik/hisbe

ise resmi bir zabıta örgütü niteliğinde iken sendika, sanayi inkılabı sonrası tamamen mülksüzleşen işçi sınıfının yaşam mücadelesinden doğan modern, özgün, batı orijinli, işçi-işveren arasında üçüncü kurum olmuştur.

Devlet; ortaçağ ve öncesinde, fiili bir durum ve bir makro idare mekanizması iken, yeniçağ ve sonrasında, şahs-ı manevisi olan, birey ve birey, birey ve toplum, cemaat ve klanlar ve tüm toplumsal kesimler arasında işçi, işveren arasında üçüncü bir kurum olarak ortaya çıkmıştır. Birçok dünya ülkesinde sendikalar on yıllarca devletten gizli faaliyet yürütmek zorunda kalmıştır. İngiliz Krallığı toplu pazarlık girişimlerini XIV. yüzyılın ortalarından XIX yüzyıl ortalarına kadar yasaklamıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1827 yılında ilk işçi birliği kurulmasına rağmen 1881 yılına kadar gizlenmek zorunda kalmış, Japonya'da işçi hareketleri ve sendikalar 1945 yılına kadar yasayla engellenmiştir.

38 Siyasal katılım ve sendikalar arasındaki ilişki nasıl gerçekleşir?

Prof. Dr. Ergun Özbudun, "toplumda yaşayan bireylerin bir kısmı siyasal sistemi olduğu gibi kabul ederken bir kısmı da düzeltmek veya değiştirmek için çaba gösterir. Toplumlar, sosyal ve kültürel değişimi ancak siyasal katılım sayesinde yaşayabilir ve bu sayede, gittikçe demokratikleşir. Modern toplumlar siyasal katılımın en fazla olduğu toplumlardır. Çünkü modern toplumlarda iktidarın kaynağı halka dayandırılır bu da siyasal katılma sayesinde sağlanmış olur." demektedir.

Bir demokratik sistemde siyasal katılımın durumu toplumsal algı ve kültürel düzeyi de gösterir. Toplum istisnasız her alanda sağlıklı bilgi akışına sahip, basın ve ifade özgürlüğünün önünde hiçbir kısıtlama olmaması demokratik sistemin sağlıklı işleyişini gösteren en önemli kriterlerdendir. Meşru yollardan fikrini sisteme katmak isteyenlerin önünde de engel olmamalıdır. Sendikalar bunun en önemli göstergesidir. Siyasal katılma demokrasinin en temel unsurlarından biridir. Gelişmiş tüm demokratik ülkelerde bunu sağlamak için merkezi otorite fazladan gayret sarf etmektedir. Bu sebeptedir ki hemen herkes kendi ilgi alanında bir siyasal katılım kanalına ve gücüne sahiptir. Bugün gelişmiş ülkelerin hemen hepsinde yaygın ve gelişmiş siyasal katılım mekanizmalarının olması rastlantı değildir.

Siyasal katılma hakkı, eşitlik ve insani edim açısından son derece önemli bir olgudur. Hangi bileşimle olursa olsun insanlar biraya gelerek çalışmalar yapıp bunu sisteme kabul ettirmek için mücadele edebilirler. Ya-

şam sonsuz bir süreklilikle değişken olgu ve olaylar bileşkesi olduğuna göre katılım mekanizmaları da süreklilik arz etmelidir. Yaşamın akışına sürekli müdahale eden siyasete birey ve toplumların sürekli olarak denetim, katkı ve engelleme gibi yollarla müdahale edebiliyor olması gerekir. Gelişmiş batı ülkelerinde tarihi geçmişleri sancılı da olsa bunun en sağlıklı mekanizma olduğu hususunda hemen hemen görüş birliği vardır.

Bireylerin ve grupların kendi lehlerinde ve aleyhlerinde her türlü kararı etkileme çaba ve sürecine siyasal katılım diyebiliriz. Bu amaç için her türlü örgütlenme, sorunların çözümü için sisteme katkıdır. Bu tür örgütlerin en doğrudan olanı sendikalar. Hangi şartta olursa olsun ifade, basın ve örgütlenme özgürlüğünün önünde hiçbir engel olmamalıdır. O zaman sistem sağlıklı işleyecektir. Aksi takdirde biriken sosyal enerji olumsuz bir siyasal enerjiye dönüşüp içinde yaşadığı toplumu tahribe yönelecektir.

Yapılan akademik çalışmalar sendikalara üye olan memurların sendikasız memurlara göre daha yüksek düzeyde siyasete ilgi gösterdiğini, memur sendikalarının siyasal katılmayı sağlayan ve siyasal katılım davranışlarını edindiren önemli ve işlevsel araçlardan biri olduğunu, üyelik süresi arttıkça, siyasal katılma düzeyinin arttığını, sendikaya üye olan memurların, sendika üyelik öncesine göre ve sendikaya uğrama sıklığı arttıkça siyasal konulara karşı ilgi düzeyinin arttığını göstermektedir.

39 Sendikacılığın İslam tarihindeki referansları nelerdir?

Müslümanlardan bazıları 'İslam'ın bir ülkede gerçek anlamda uygulanması halinde orada zaten emekçiler hakkını alırlar. Dolayısıyla örgütlenerek hak ve adalet talebi için mücadele kurumlarına gerek yoktur' diye düşünmektedirler. Prof. Dr. Hayrettin Karaman; "İşçinin hakkı da sermaye sahiplerince belirlenmekte ve verilmektedir. İşte bu durumda 'yalnızca hakkı âdil ölçüler içinde belirlemek ve almak maksadıyla' işçilerin örgütlenmesi zaruret haline gelmektedir. Hayat ve saadet dini olan İslâm'ın, zaruretlere karşı çıkması, bunları engellemesi söz konusu bile olamaz." demektedir.

Hz. Muhammed, İslam öncesi müşriklerin kurduğu ve en genç üye olarak içinde bulunduğu örgüt, Hilfu'l-Fudul'a ilişkin peygamberlik sonrası; "İslâm'da da

böyle bir cemiyete çağrılısam, yine icabet ederim" diyerek zaten akl-ı selimle takdir ve tasdik edebileceğimiz bir ameliyeyi bir de beyan ile tahkim etmiştir. Bugün sendikalar emekçi haklarının tahakkuku için birer demokratik kurum ve siyasal katılım mekanizmasıdır. Ayrıca genel meseleler dışında kendi iş alanlarıyla alakalı müspet çalışmalar yapmakta, yine siyasal katılım yoluyla toplumsal yaşam kalitesine katkı vermektedirler.

Sendikal faaliyet, "İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır" Hadis-i Şerifi mısradakınca zor durumda olanlara yardım etmek, toplumun bütününün menfaatine çalışmalar ortaya koymak bakımından işlerin ve hizmetlerin organize edilebileceği önemli bir imkândır.

"İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır."

Hadis-i Şerif

40 İslam dünyasında ilk işçi ve ilmiye sınıfı örgütlenmeleri nelerdir?

Sendika kelimesi tarihte ilk olarak Arap yarımadasında seçkin kurul tarafından "vecahetli" veya muteber manasıyla kabul görmüştür. Başlangıçta bu kelime "seçkinler" veya "sendikalar" anlamında kullanılmıştır. Abbasi Devleti döneminde daimi işçilere istimrar, geçici işçilere ayyarın, mudarebe/yarımcı ortaklara da şuttar denmekteydi.

Bazı araştırmacılar "İhvan es-Safa'nın, işçi örgütlenmelerini ve haklarının gelişimine öncülük ettiğini belirtiyorlar. Klasik İslam Topluluklarında işçiler; çalışma çeşitlerine bağlı olarak maddi zenginlik veya doğal iş türüne göre sınıflandırılmıştır.

Buna göre işçiler 4 grupta ele alınmıştır.

Toprak : İnşaat, tuğla, kum ya da toprak yapımını kapsayan tüm meslekler,

Ateş : Demircilik veya tesisat alanında, elektrik veya yangın alanlarını kapsayan tüm meslekler,

Hava : Öğütme, eleme ve şişme körük alanlarını kapsayan tüm meslekler,

Su: Su ulaşımı, sakacılık, sulama ve denizcilik alanlarını kapsayan mesleklerdir.

Sistemli işçi cemiyetleri ilk olarak aileler arasında Osmanlı Döneminde ortaya çıkmıştır ve sendika başkanına "Kâr Şeyhi" adı verilmiştir. Ayrıca "kâr" kelimesi Türkçe ve Farsçada ticari bir etkinlik sonunda elde edilen net kazanç anlamının dışında "iş" anlamı da taşımaktadır.

İlmiye Sınıfının Örgütlenmesi

Hicri III. asrın sonlarında, ilim adamlarının tabi oldukları bir cemiyet teşkilatı olmak üzere Mısır'da 'riâsa' müessesesine rastlanmaktadır. İlk devirlerdeki müderrisler teşkilatının gerçek önemi hakkında pek fazla bilgi bulunmamaktadır. Çeşitli bölgelerde, müderris teşkilatının başında, Medine'de, Bağdat'ta, Kahire'de

ve yukarı Mısır'da 'reisü'r-ruasâ' da denilen 'reisü'l-ulemâ' unvanlı bir yüksek reis bulunmaktadır. Yüksek reis müderrislerin faaliyetine müdahale edebilmektedir. Aynı zamanda 'nakîbü'n-nukebâ' görevini de üstlenen ulema teşkilatı reisinin medreselere yeni müderrisler tayini hususunda da yetkisinin bulunduğu, maaşları tespit ettiği, bu nedenle de büyük bir nüfuz kazandığı görülmektedir.

İslami kaynakların kabul ettiği vesikalar, Müslümanların Ortaçağ'da sendikaları tanıdıklarını ve bu sendikaların çeşitli kurumlara yayıldığını göstermektedir. Çeşitli kaynaklarda, El-Murtaza Ebu'l-Kasım (ö. 1044), 'Talebeler Sendikası Başkanı' olarak tanıtılmakta, Fatimiler devrinde dikilen kıyafetlerden bahsedilirken nakibü'l-eşraf'ın giyeceği kıyafetten de söz edilmekte, Nizam'ül-Mülk'ün yaptığı bir toplantıya iki sendika başkanının da katıldığı belirtilmektedir.

Eski devirlerde öğretmenler, seçkinler sınıfını meydana getirmektedir. Devlet işlerinde de nüfuz sahibi olan öğretmenleri bir araya getiren, onların işlerini yoluna koyan bir teşkilatları bulunmaktadır. Kaynaklar, bir öğretmen sendikasının bulunduğundan, sendika başkanından ve nüfuzundan söz etmektedir. Kaynaklarda, halifenin öğretmen zümresine emretme ve sendika başkanı ile istişare etmeden herhangi bir şahsa ders okutma izni verme yetkisi olmadığına, eğer direktif ve izin vermeye kalkışırsa sendika başkanının sözünün yerine getirildiğine ilişkin örnek hadiseler anlatılmaktadır. Fatimiler devrinde çeşitli merasimlerde öğretmenler sendikası başkanının (nukabâu'l-muallimîn) yanı sıra on iki diğer sendika başkanının (nakîb) bulunduğundan bahsedilmektedir. Ebu Şâme, müderrislerin sendika başkanını kendi aralarından seçtiklerini, sultanın ancak uyuşmazlık halinde müdahale ettiğini, bu müdahalenin de direktif mahiyetinde olmayıp arabuluculuk şeklinde olduğunu ifade etmektedir.

VI- KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

41 Kamu görevlilerinin sendikalaşma süreci nasıl gelişmiştir?

Kamu görevlileri sendikalarının kuruluşu, devletin kamu çalışanları üzerinde 'hükümran devlet' anlayışı yerine 'koruyucu devlet' anlayışına geçmesi olarak tanımlanmakta ve işçilerle özlük hakları farklarının giderilmesi konusunda demokratik bir adım olarak nitelendirilmektedir.

İşçilerin sendikal mücadeleleri XIX. yüzyılın ağır sanayi koşullarında ortaya çıkmıştır. Bu zamanlarda kamu görevlileri hemen hemen dünyanın her yerinde gelir durumları ve özlük hakları olarak toplum ortalamasının üstündedir. Hem ulus devletler hem de diğerleri otoritelerinin taşıyıcısı olan memurlarına iyi davranmaktadırlar. Konu, XX. yüzyıl başlarından itibaren iş hukuku çerçevesinde ele alınmaya başlanmış, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün imzaya açtığı sözleşmede 'işçi/worker/employee' kavramı yerine 'çalışan/working' kavramı temel alınarak daha geniş ve kuşatıcı bir tanım yapılmaya çalışılmıştır.

Kamu görevlileri sendika haklarını hiçbir devlette kolay kabul ettirememiştir. Süreçte kamu otoritesi, kamu görevlilerini sendika kurma hakkı ile sahip olduğu bazı yetki ve haklardan vazgeçmeye zorlamıştır.

Değişen dünya şartları ve gelişen demokrasiler kamu görevlilerine kısmi de olsa işveren karşısında temsil

hakkının tanınmasını zorunlu kılmıştır. Gelişen demokrasilerin içinde hem eğitim durumları hem de toplumsal statüleri itibarıyla kamu görevlilerinin demokratik katılım süreçlerinin dışında tutulması düşünülemezdi. Klasik güvenlik devleti yerine modern devletin iktisadi ve sosyal alanlara da müdahale etmeye başlamış olması yaşamın hemen her alanında hizmet vermeye başlamasına neden olmuş bu da kamu görevlilerinin sayısını önemli oranda artırmıştır.

İşvereni devlet olan bizzat üretimin parçası işçiler/mavi yakalılar ve hizmet üreten memurların fonksiyonları farklı olsa da en nihayetinde kamuya değer üretme cihetinde birdirler. Kaldı ki memurlar işçilerden farklı olarak hizmet verdikleri alanın kalite ve verimiyle de ilgilenmektedirler. İşçi sendikaları bunu tamamen işverene bırakırken kamu görevlileri hizmet alanlarının iyileştirilmesine de kafa yormak durumundadır. Bu, doğrudan kendi özlükleriyle alakalı olmaktan ziyade en iyi bildikleri alanlarda görüşlerinin alınması ve kolektif kimlikleriyle bir tür demokratik denetim ve katılım yapmaları zorunluluğudur. Eğitim, sağlık, ulaşım, iletişim, altyapı, güvenlik gibi her alanda bulunan devletin, karmaşık sorunların çözümünde bu enerjiden yararlanmaması düşünülemez.

Değişen dünya şartları ve gelişen demokrasiler kamu görevlilerine kısmi de olsa işveren karşısında temsil hakkının tanınmasını zorunlu kılmıştır.

42 Osmanlı Devleti'nde kamu görevlilerinin ücretlendirilmesinde dikkate alınan kıstaslar nelerdir?

Osmanlı Devleti'nde memuriyet, 'din ve devlet hizmeti', bir 'vücubiyet' olarak görülmüş, memur gelirleri genel olarak 'dirlik' şeklinde uygulanmıştır. Kamu otoritesini temsil eden memurlar devleti temsil etmektedirler, onun için oturdukları mekânlar ve giydikleri elbiseler dahi farklı ve her zaman toplum ortalamasının üstündedir.

Konya Mebusu Zeynelabidin Efendi'nin Meclis-i Mebusan'da memur maaşları tartışılırken, yaptığı konuşma bu bakışı yansıtır niteliktedir. Zeynelabidin Efendi, "İlmi, aklı ve bedeni ile devlete ve topluma dolayısıyla dine hizmet eden insanlar bu vecibelerini yerine getirdikleri için değil, maişet teminine vakitleri

olmadığı için bunu temin devletin görevidir" demektedir.

Osmanlı Devleti, kamu işlerini ilmiye, mülkiye, kalemiye, seyfiye olmak üzere dört sınıf eliyle yürütmüştür. XVIII. yüzyılın sonlarında maaşlı kamu işçilerinin sayısı bin kişi civarındadır. Bürokrat ve memurlar gelirlerinin çoğunu bugünkü noter veya muhtarların yaptıkları iş ve işlem karşılığında devletçe belirlenerek alınan harçlardan elde ediyorlardı. Ayrıca bürokratlara ve kıdemli memurlara elbise, et, ekmek, tuz, odun, atları için ot, arpa gibi birçok ihtiyaç devlet tarafından verilirdi.



43 Müslüman-Türk devletlerinde bürokrasi nasıl oluşturulmuş ve emek-ücret dengesi nasıl kurulmuştur?

Müslüman-Türk devletlerinde kamu hizmeti verenleri temelde sınıf olarak hürler ve köleler/gulam olarak ikiye, gelirleri açısından da maaşlılar, ıktalılar, ücretliler ve gönüllüler olarak dörde ayırabiliriz. Daimi kamu hizmeti yapan merkez ordusu mensupları ve sarayın ve valilerin özel orduları ile hizmetçileri her zaman maaşlı olup, senede dört defa maaş alırlardı. Bunlar genellikle köle veya Müslüman olmayan Türk ve yabancı unsurlardandır, gelirleri her zaman toplum ortalamasının üstündedir. Merkez ordusu kaynağı olarak aynı olmakla birlikte klasik Osmanlı merkez ordusu, bürokrasi ve ilmiye Türk olmayan gayrimüslimlerin çocukları devşiri-

lererek oluşturulmuştur ve maaşlıdırlar. Genel olarak kadıların, valilerin ve üst düzey memurların ücretleri başka şeylere tevessül edilmemesi amaçlı olarak yüksek tutulmuştur ve kamu hizmeti yapanların genelinin gelir düzeyleri toplum ortalamasının üstündedir. Müslüman-Türk devletlerinde Fars etkisi ile oluşmuş, Osmanlıların tımar sistemi dediği, dirlik/ıktâ sistemiyle oluşan sipahiler, tımar sahipleri tarafından gönüllülük esas olarak beslenir ve yetiştirilirdi ki gelir durumlarının toplum ortalamasının üstünde olduğu söylenebilir, çünkü asker olmayı köylü olarak yaşamaya tercih etmişlerdir.

44 Cumhuriyet'in ilk yıllarında kamu çalışanının ücretlendirilmesinde etkili olan yaklaşım nedir?

Cumhuriyetin ilk yıllarında kamu otoritesini temsil eden ve yeni rejimin yerleşmesi için işlev yüklenen devlet memurlarının gelirleri toplum ortalamasının üstündedir. Demokrat Parti devlet memurlarını rejimin -daha çok CHP'nin- temsilcisi olarak gördüğü için 1950-1960 yılları arası kamu ça-

lışanlarının reel geliri, maaşlarının satın alma gücü %25-30 dolaylarında azalmıştır. Enflasyon karşısında eriyen kamu çalışanı ücretleri, gerek yasal zorluklar ve gerekse sendikal mekanizmaların işlememesi neticesi siyasi partiler için sürekli bir istismar vesilesi, oy argümanı olarak kullanılmıştır.

VII- TÜRKİYE'DE EMEKÇİ ÖRGÜTLENMESİ

45 Türkiye’de çalışanların haklarının gelişimi nasıl olmuştur?

Türkiye’de 1930 öncesi izlenen liberal iktisat politikalarının başarısızlığı devletçi iktisat politikalarına geçilmesine neden olmuştur. Kamu iktisadi teşekkülleri aracılığıyla devlet bizzat sanayileşme çabalarının merkezine yerleşmiştir. Sanayi kuruluşları çevresinde bir işçi sınıfı oluşumu bu dönemdedir. Yani Türkiye’de topraktan ve geleneksel üretim ilişkilerinden kopuk emek olgusu şekillenmeye başlamıştır. 1940'lara gelindiğinde 300 bini İş Kanunu'na tâbi olmak üzere toplam 500 bin dolayında işçinin bulunduğundan söz edilebilir. Doğal olarak siyasal, sosyal ve ekonomik açılardan tarım toplumu emekçileriyle sorunların farklılaşması da başlamıştır.

Bizde gerek son dönem Osmanlı ve gerekse Cumhuriyet dönemi devlet eliti, Avrupa ülkelerinde sanayileşme döneminin kanlı sınıf savaşlarını biliyordu. İş ve emek meselelerinin sınıf esaslı bir biçime dönüşmesi halinde kırılğan siyasal zeminin derin faylarını harekete geçireceği endişesine neden olmuştur. İttihatçı devlet eliti, "Türk toplumunda çıkarları birbirleriyle çelişen farklı toplumsal sınıflar yoktur, çıkarları birbirleriyle uyumlu ya da uyumlaştırılabilir olan, farklı işlerde çalışan değişik meslek erbabı vardır" şeklinde bir retorik üretmiştir. Bu retorik, Ziya Gökalp ve Atatürk'ün de bakışını yansıtır. Atatürk, 1923'te Türkiye'nin birçok yerinde yaptığı konuşmalarda, Türkiye’de toplumsal sınıfların olmadığını, ancak değişik meslek erbabının bulunduğunu ve bunların çıkarlarının da birbirinden farklı olmadığını sürekli vurgulamıştır.

Uluslaşma sürecinin endoktriner kampanyalarıyla işçiler, çıkarlarının işvereniyle bir olduğuna ikna edilmiştir. 1909'da Tatil-i Eşgal Kanunu'nda sofistike ifadelerle yasaklanan grev ve lokavt, 1936'da İş Kanunu'nun 72. maddesinde; "Grev ve lokavt yasaktır." şeklinde açık ve kesin bir dille yasaklanmıştır. Cumhuriyet döneminde çok partili hayata geçinceye

kadar, "farklı fikirlere gerek yoktur", "tek parti yeter", "işçi ve işverenin çıkarları birdir. O yüzden grev ve lokavta da gerek yoktur", cümlelerindeki anlayışın egemen olduğu bir sosyal ve ekonomik hayat yaşanmıştır. 1938'de "Cemiyetler Kanunu" çıkartılarak işçi, köylü gibi sınıf esasına dayanan her türlü cemiyet kurulması yasaklanmıştır.

II. Dünya Savaşı'nın olumsuz etkileriyle gayrisafi milli hasılda %40'lara varan daralmalar yaşanması, köylü ve emekçi kesime yoksulluk ve sefalet olarak yansımış ve geniş kitleleri olumsuz etkilemiştir. Devlet her dönemde iç ya da dış meseleleri gerekçe göstererek geniş kitlelerin haklarını kısma veya ilga yoluna gitmiştir. Hemen hiçbir zaman emek, ücret ve hak meseleleri; ahlak, hakkaniyet, adalet ve kıst olarak ele alınmamıştır.

1950'lerin Türkiye'sinde devlet destekli olsa da bir sermaye sınıfından söz edilebilir. Cemiyetler Kanunu'nda 1946 yılının Haziran ayında değişiklik yapılarak, farklı siyasi partiler ve cemiyetlerin kurulması yasal olarak mümkün hale getirilmiştir. 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu'yla devletin sendikalar üzerinde kontrolünü sağlayacak idari ve adli mekanizmalar kurulmuştur.

Demokrat Parti, ilk yıllarında çalışma hayatına ilişkin, daha sonraki yıllarda, özellikle 1955'ten sonraki uygulama ve görüşlerine göre, çok daha esnek ve hoşgörülü bir yaklaşım içerisindeydi, ama daha sonra yavaş yavaş parti programında da yer alan grev hakkı konusundaki tartışmalar rafa kaldırıldı. Öğle Dinlenmesi Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Kanunu ve İşçi Sigortalı Kurumu Kanunu, kamu kesiminde çalışanlara yılda bir maaş tutarında ilave ödeme yapılmasına ilişkin düzenlemeler gibi bireysel hakları muhtevi önemli yasaların yapılması da bu dönemdedir. Demokrat Parti iktidarları döneminde işçi ücretlerinde önemli artışlar olmuş, çalışan sınıfın refah düzeyi artmıştır.

46 Türkiye’de ilk sendikal düzenlemeler ne zaman yapılmıştır ve bu hususta yasal süreç nasıl gelişmiştir?

Amele örgütlerinin birleşmesiyle oluşan Amele Teali Cemiyeti, 1925’te Takrir-i Sükûn Kanunu ile kapatılmıştır. Cumhuriyet Halk Fırkası, her alanda olduğu gibi emekçileri de 1946’ya kadar ya kendi çatısı altında örgütlemiş ya da mevcut örgütlenmeleri kapatmıştır.

İşçiler için, Türkiye’de ilk sendikal düzenleme 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile 1947’de yapılmıştır. Ancak 5018 sayılı Kanun, grev hakkı içermemektedir. 27 Mayıs İhtilali sonrası yazılan 1961 Anayasası da çalışma ve sendikal haklar ile ilgili pek çok yenilik getirmiştir. 1961 Anayasası’nın kabulünden yaklaşık bir yıl sonra Aralık 1962’de 173 Kavel Kablo işçisi yıllık ikramiyelerini alamamaları ve sendikal örgütlenme önündeki engeller sebebi ile anayasal haklarını kul-

lanarak greve gitmiştir. Grevle geçen altı aydan sonra, Çalışma Bakanı Bülent Ecevit’in yoğun çalışmaları üzerine 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile grev hakkı tanıyan ilk kanun olan 275 sayılı Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu çıkarılmıştır. Grevdeki işçilerle birlikte üç gece sabahlayan Bülent Ecevit, yasadan önce tutuklanan 26 sendika görevlisinin de salıverilmesini sağlamıştır.

1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. Demokrat Parti tarafından işçilerin dinlenme hakkı, yıllık artı bir maaş tutarı ikramiye gibi iyileştirmeler yapılmış ve satın alma güçleri artmışsa da emeğe bakış açısı temelde CHP’den farklı olmamış, kolektif haklar ve siyasal katılım hakkı tanınmamıştır.

İşçiler için, Türkiye’de ilk sendikal düzenleme 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile 1947’de yapılmıştır.

47 Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikalaşmasına ilişkin süreçte neler yaşanmıştır?

Türkiye Cumhuriyeti, ILO’ya 1932 yılında üye olmasına rağmen kamu çalışanlarına grev hakkını içeren sendika hakkını hala vermiş değildir. Türkiye’de kamu çalışanları sendika adı altında örgütlenme hakkını ilk kez 1961 Anayasası ile ve 1965 tarih 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’yla kazanmıştır. İlk memur sendikası, ‘Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası’ adıyla 8 Haziran 1965’te Ankara’da kurulmuştur. 1938 tarihli 3512 sayılı Kanun’un 12. maddesindeki, “Devlet, hususi idareler, belediyelerle Devlete bağlı kurumlardan bir hizmet karşılığı maaş ve ücret alanlar, buldukları işin sıfat ve mahiyeti ile cemiyet kuramazlar.” hükmü, 1964 yılında 490 sayılı Kanun’la iptal edilinceye kadar memurların örgütlenmesini engellemiştir. Fakat 1946 sonrası söz konusu Kanun’un 12. maddesi hükmü dışında tutulan öğretmenler dernek kurabilmişlerdir. “Türkiye Öğretmenler Dernekleri Milli Federasyonu 1961’de Tüzüğüne “Federasyon siyasetle uğraşmaz” maddesini eklemek zorunda kalmıştır. Türkiye İlkokul Öğretmenlerin Sendikası (İLK-SEN), ulusal ölçekte salt ilkokul öğretmenlerinin üyeliğini amaçlayarak 12 Temmuz 1967 tarihinde kurulmuştur. Bu dönemde kurulan 658 memur sendikasının en büyüğü 80 bin üyeye Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) olmuştur.

12 Mart 1971 Askeri Muhtıra sonrası kurulan Nihat Erim’in teknokratlar hükümeti 1961 Anayasası’nın 46. maddesinde değişiklik yaparak 1965-1971 arası kurulan memur sendikalarının tamamını kapatmıştır. 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile de bütün sendikalar ve siyasi partilerin kapatıldığı tam bir karanlık dönem başlamıştır. 1982 Anayasası’nın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddesi “işçiler ve işverenlere” sendika kurma hakkı tanırken memurlara sendikalaş-

mayı öngörmemiştir. Yasaklayıcı bir hükmün olması da zamanla fiili durum yaratmak için koşulları uygun hale getirmiştir. Kamu görevlilerinin kurduğu dernekler ile sendikal örgütlenme 1987 yılından itibaren fiilen başlamıştır.

20 Ekim 1991 seçimlerinden sonra işbaşına gelen Doğru Yol Partisi-Sosyal Demokrat Halkçı Parti Koalisyon Hükümeti’nin programında kamu görevlilerine sendikal hakların verileceğine ilişkin kesin bir ifadeye yer verilmiştir. Hükümet, Danıştay’a başvurarak Anayasa’nın 51. maddesinin kamu personelinin de içerecek biçimde geniş bir şekilde yorumlanıp yorumlanamayacağı konusunda görüş istemiştir. Danıştay 1. Dairesi’nin 22 Nisan 1992 tarihinde oy birliği ile verdiği olumlu karar, kamu görevlilerine örgütlenme hakkının verilmesi sürecinde önemli bir kilometre taşı olmuştur. Bu süreçte Türkiye Büyük Millet Meclisi, ILO sözleşmelerinin 87 ve 151. Protokollerini kabul etmiş, bunlar 11.12.1992 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yasa hükmüne bağlanmıştır. Başbakan Yardımcısı Erdal İnönü’nün imzasıyla 15 Haziran 1993’te yayınlanan Başbakanlık Genelgesi ile 1990 yılından itibaren çeşitli derneklerde örgütlenen memurlar, sendika ismiyle farklı hizmet kollarında resmen kurulmaya başlamıştır. 1995 yılında Anayasanın Sendikal Hakları düzenleyen yasa 52. maddesinin yürürlükten kaldırılması kamu çalışanlarının sendikal zeminde örgütlenmesine hız vermiştir.

12 Eylül 1980 askeri darbesi tüm memur derneklerini kapatmış ve yasaklamıştır. 1986 yılından “abece Dergisi” etrafında toplanan ve 1988’den itibaren “Eğitimciler Derneği” (EĞİT-DER’e) dönüşen örgütlenme hareketi 28 Mayıs 1990’da Eğitim İş Sendikası’nı (EĞİTİM-İŞ) ve 13 Kasım 1990’da ise Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nı (EĞİT-SEN’i) kurmuştur.

Türkiye’de kamu çalışanları sendika adı altında örgütlenme hakkını ilk kez 1961 Anayasası ile ve 1965 tarih 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’yla kazanmıştır.

EĞİTİM-İŞ ile EĞİT-SEN 23 Ocak 1995’te birleşerek EĞİTİM-SEN adını almıştır. KESK’e bağlı Eğitim-Sen’e 2005 yılında tüzüğündeki “anadilde eğitimi savunur” ibaresi yüzünden kapatma davası açıldı. Eğitim Sen tüzüğünü değiştirerek kapatılmaktan kurtuldu fakat iç tartışmalardan kurtulamadı. Ulusalcı Kemalistler Eğitim-Sen’i Kürtçülük yapmakla suçlayarak ayrıldılar ve Anadolu Eğitim-Sen, Ata Eğitim-Sen ve Eğitim-İş adlarıyla üç yeni sendika kurdular.

18 Haziran 1992 tarihinde kurulan bir diğer örgüt de Türk Eğitim-Sen’dir. Bu sendika 1988 yılında kurulan Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı’nın devamıdır ve bu

vakıf 1960’lı yıllarda ilki Ankara Gazi Üniversitesi’nde sol örgütlere karşı öğrenci kulüpleri şeklinde başlayıp diğer üniversitelerde de örgütlenen Ülkü Bir’in devamıdır.

Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM-BİR-SEN) 14 Şubat 1992 tarihinde Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulmuş ve Memur-Sen’in temelini oluşturmuştur.

Halen Türkiye’de bu üç ana akım dışında eğitim alanında birçok sendikal örgütlenme varlığını devam ettirmektedir.



48 Türkiye’de ilk öğretmen grevleri nasıl gerçekleşmiştir, etkileri neler olmuştur?

Türkiye’de öğretmenlerin örgütlü mücadelesi, Encümen-i Muallimin ile başlamıştır. Darü’l-Fünûn ve Darü’l-Muallimîn mezunlarının kurduğu örgütten sonra, Muhafaza-i Hukuk-ı Muallimîn Cemiyeti kurulmuş 1908 yılında birleşerek Cemiyet-i Muallimîn adını almıştır. Üye tabanını, ilkokul öğretmenlerinin oluşturması nedeniyle ilkokul öğretmenlerine yönelik “Mirat-ı Maarif” adında 15 günde bir yayımlanan bir dergi çıkarılmıştır. İttihat ve Terakki Fırkası’nın baskıları ile karşılaşmış 1909’da Cemiyet başkanı Zeki Bey tutuklanmış ve dernek kapatılmıştır.

Türkiye’de ilk öğretmen grevinin 2. Abdülhamid döneminde sekiz ay maaş alamayan öğretmenler tarafından gerçekleştirildiği bilinmektedir. Öğretmenlerin gerçekleştirdiği ikinci grev ise 1920 yılında Milli Mücadele sırasında yapılmıştır. Her iki grev de bir merkezden organize edilmemiş, kendiliğinden gelişmiş grevlerdir. Milli Mücadele şartlarında gelişen hayat pahalılığı, geçim şartlarının eskisine nazaran daha da zorlaşması ve illere göre 7-12 ay arasında maaşlarını

alamamaları öğretmenleri zor durumda bırakmıştır. Öğretmenler, cenazelerini kaldıracak para bulamaktan yakınmışlardır. Bazı öğretmenler maaş alacaklarını yarı fiyatına tüccara kırdırmışlardır. Ayrıca savaş şartları dolayısıyla tayin, terfi gibi işlemler de hakkaniyete uygun bir biçimde gerçekleştirilemediğinden hoşnutsuzluğa neden olmuştur.

Tokat’taki ilkokul öğretmenleri 20 Ekim 1920 günü greve gittiklerini Maarif Vekili’ne telgrafla bildirmişlerdir. Bunu takiben 3 Aralık 1920 günü Ankara Öğretmenevinde bir araya gelen Ankara’da çalışan öğretmenler, 7 aydır maaş alamadıklarını şartların çok ağır olduğunu, haklarını aramanın gerekliliğini dile getirerek 4 Aralık 1920 günü derslere girmeme kararı almışlardır.

4 Aralık 1920 günü Maarif Vekili Rıza Nur, Meclis’te mebusları öğretmen grevi konusunda bilgilendirmiş, Bakanlar Kurulu da grevi haklı bularak mağduriyetlerin giderilmesi kararı almıştır.

Türkiye’de öğretmenlerin örgütlü mücadelesi, Encümen-i Muallimin ile başlamıştır. Darü’l-Fünûn ve Darü’l-Muallimîn mezunlarının kurduğu örgütten sonra, Muhafaza-i Hukuk-ı Muallimîn Cemiyeti kurulmuş 1908 yılında birleşerek Cemiyet-i Muallimîn adını almıştır.

49 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun çıkarılmasına ilişkin süreç nasıl gelişmiştir?

LO sözleşmelerinin Türkiye tarafından kabul edilmesi, Anayasa'nın 90. maddesindeki 'onaylanan uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olmasına' ilişkin güvence, Danıştay 1. Dairesi'nin kararı gibi kamu sendikacılığına temel teşkil eden imkânlarla sürdürülen sendikal çalışmaların bir yasal altyapıya kavuşturulmasına ilişkin sendikaların talepleri, bu hususta Hükümet'in de çeşitli adımları olmuştur. Kamu Çalışanları Sendikası Kanunu için 15 Mart 1994 ve 20 Aralık 1995 tarihlerinde kanun teklifleri yapılmışsa da kanun çıkarılamamıştır.

Memura sendikal örgütlenmeyi yasaklayan 1982 Anayasası'nın 51. maddesindeki "işçiler ve işverenler" ibaresinin yerine, 2001 tarihli 4709 sayılı Kanun ile "çalışanlar ve işverenler" ibaresi konularak yasak aşılmıştır. 51. madde, "Çalışanlar ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" şeklinde değiştirilmiş, böylece memurlar da kapsam içine alınmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, 12.06.1997 tarih ve 4275 sayılı Kanun değişikliği ile 23 Aralık 1972 tarihli Kanun Hükmünde Kararname'nin 22. maddesi; "Devlet memurları,

Anayasa'da ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurulabilir ve bunlara üye olabilirler" şeklinde değiştirilmiştir. Nihayet 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, eksikliklerine rağmen 25 Haziran 2001'de TBMM'de kabul edilmiş ve 1 Temmuz 2001 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Mevcut sendikalar, 4688 sayılı Kanun uyarınca bir yıl içinde kongrelerini yaparak yasallaştılar. Grev ve toplu sözleşme haklarını ihtiva etmeyen bu yasa, kamu görevlilerinin örgütlü olmalarına imkân sağlama, örgütlenme ve dolaylı da olsa siyasal katılım imkânı vermiş olma bakımından işlev görmüştür.

Grev ve Toplu Sözleşme hakkı içermeyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Memur-Sen, Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'e bağlı diğer sendikaların ısrarlı talepleri ve çalışmalarıyla referandum paketine dâhil edilerek 12 Eylül 2010 Halk Oylamasında Anayasa'nın 53 ve 54. maddelerinde yapılan değişiklikle "toplu görüşme" yerine grevsiz "toplu sözleşme" hakkı tanınmasının ardından 04.04.2012 tarih ve 6289 sayılı Kanun ile adı '4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu' olarak değiştirilmiş, başta toplu sözleşme imzalanması olmak üzere, "Kamu Görevlileri Hakem Kurulu" kararının nihai karar olması gibi yenilikler getirmiştir.

50 Kamu görevlilerine grev hakkı tanınmaması ve siyaset yasağının sürmesi nasıl değerlendirilmelidir?

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ilk olarak, 4 Kasım 1950 tarihinde aralarında Türkiye'nin de olduğu on beş ülke tarafından Roma'da imzalanmıştır. 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme 18.05.1954 tarihinde TBMM tarafından onaylandı. İnsan Hakları Sözleşmesi ile böylece ekonomik ve sosyal haklardan olan, sendika kurma yahut var olan bir sendikaya katılma hakkı garanti altına alınmış oldu. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi örgütlenme özgürlüğünü garanti altına almak ve sendika yöneticilerine karşı üyelerin korunması istisna olmak üzere her türlü devlet müdahalesine karşı koruma amaçlıdır. Çalışanların sendikal örgütlenmesini garanti altına alan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, grev hakkını içermiyor olmasıyla maluldür. Kanun bu haliyle Türkiye'nin imzaladığı ILO ve Avrupa Sosyal Şartı hükümlerine de aykırıdır. Türkiye bu aykırılığı sözleşmelerin ilgili maddelerine çekince koyarak ötelemektedir fakat her yıl izleme raporlarında yer almaktadır.

1982 Anayasası'nın 90. maddesindeki "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir..." hükmü gereğince kamu görevlilerine grev hakkını tanıyan bir yasal düzenleme yapılması gereklidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. maddesindeki, "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları,

herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler." hükmü hala yürürlüktedir.

4688 sayılı Kanun'un 20. maddesi "... siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar." ifadeleriyle, sendikaların siyasi partilerle organik siyasi ilişki kurmasını yasaklamaktadır. Ayrıca Kanun, sendika kuramayacak ve kurulu bir sendikaya üye olamayacakları da saymaktadır.

Bunlar;

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcısı, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcısı, Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Ku-



rulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yükseköğretim kurumlarının müdürleri ile bunların yardımcıları, Mülki idare amirleri, Silahlı Kuvvetler mensupları, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları, Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, Emniyet hizmetleri sınıfı ile ceza infaz

kurumlarında çalışan kamu görevlileri, sendikalara üye olamazlar ve sendika kuramazlar şeklindedir.

Kanun grevli toplu sözleşme hakkını tanımlar. Bunun dışında bu kanun bir sendika kanunu olmakla birlikte memura örgütlenme ve sorunlarını dile getirme hakkı vermenin ötesinde bir anlamda taşımaktadır.



MEMUR-SEN
MEMUR SENEKALARI KONGRESİ
MEMUR SENEKALARI KONGRESİ

MEMUR-SEN
MEMUR SENEKALARI KONGRESİ

MEMUR-SEN
MEMUR SENEKALARI KONGRESİ

SAĞLIK
ANKA

EĞİTİM BİR-SEN
EĞİTİM BİR-SEN

MILLET İRADESİNE DE
MURKUNA DA
BAYDI ETTİYOR.

MEMUR
GREV HAKKI
ŞİMDİ DEĞİLSE
Nİ ZAMAN?

EĞİTİM BİR-SEN

DI
EĞİTİM BİR-SEN

VIII- EĞİTİM-BİR-SEN'İN KURULUŞU VE KURUMSAL KİMLİĞİ

51 Eğitim-Bir-Sen'in tarihsel arka planı nasıldır?

İnsanlık tarihi boyunca, herhangi bir şarta bağlı olmaksızın her şart altında doğruyu ifade eden 'hak' mefhumunun yanlısı olan ve mücadelesini bu mefhumun yüceltilmesine hasreden insanlar bulunmuştur. Hak davasının müntesiplerinin oluşturduğu bir medeniyetin takipçisi olarak Eğitim-Bir-Sen, hakkın yanında konumlanmış ve bu medeniyetin prensipleri doğrultusunda bir teşkilatlanma olarak vücuda gelmiştir.

Hz. Peygamberimizin yirmi yaşlarında katıldığı hilf'ulfudûl, İslam öncesi Mekke toplumunda zulme ve zalimlere karşı bir dayanışma anlaşması ve kuvvet sahibi zorbarların zulüm ve haksızlığına uğrayanlara yardımcı olmaya yönelik bir erdemiler oluşumuydu. Hakkını alamayanların, can, mal, namus güvenliğini tehlikede görenlerin tutunduğu bir daldı. Hz. Peygamberimizin katıldığı ve "Ben ona İslam devrinde bile çağrılısam icabet ederdim" dediği 'Fadl'lar Anlaşması' geleneğimizin köklerinden bir örnek olarak karşımızda durmaktadır.

Bunun yanında, sözlükte; gençlik, yiğitlik, mertlik anlamlarını taşıyan 'Fütüvvet' kavramı çerçevesinde kurulan esnaf örgütleri bu mücadele biçiminin Müslüman-Türk tarihinden örneklerdir. Fütüvvet; kardeşlerine iyi davranmak ve onların yardımına koşmak, kulluk edeplerini koruyarak halkın ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu anlayışın iki önemli özelliği vardır: Kişinin kendisiyle barışık olmasını sağlamak ve kişinin yaşadığı çevreyle sağlıklı ilişkiler kurmasını sağlamak. Kişinin hayatını düzenleyen bu anlayış zaman içerisinde çeşitli örgütlenmelerin temelini oluşturmuştur. Bu anlayışla iktisadî hayat arasındaki ilişkiler giderek artmış ve bu esaslar esnafın prensip-

leri haline gelmeye başlamıştır. Zamanla bu prensipler bütün İslâm dünyasına yayılmış, Anadolu'da da Ahilik teşkilâtının doğmasını sağlamıştır. Ahi Evran (öl. 1262) tarafından kurulan Ahilik çeşitli esnaf ve sanatkâr gruplarının değişik nedenlerle ekonomik sıkıntıya maruz kalmadan varlıklarını sürdürebilmeleri, gelişmeleri, sosyal, iktisadî ve ahlâkî yapılarını koruyabilmelerini hedeflemiştir. Otorite boşluğu olan çeşitli kriz dönemlerinde Ahiliğin değişik meslek gruplarına sahip kişileri bünyesine alacak şekilde organize olması Anadolu'nun çeşitli kasaba ve köylerinde gerek siyasî, iktisadî gerekse dinî, askeri problemleri çözmek teşkilâta mensup olsun olmasın, bütün halkın huzur ve refahını sağlamak, çapulculuğu önlemek, mal güvenliğini sağlamak, kaliteli ve ucuz mal teminini garanti etmek gibi bir misyon üstlenmiştir. Hatta Moğol istilasına karşı Selçukluların yanında mücadeleye girmişlerdir. Teşkilâtın her yerde ocakları vardı ve ocak başkanına Ahi Baba denirdi. Ahi Babalar seçimle işbaşına getirilirdi. Ahi Babalar şehir ve köyleri gezer fiyat ve kalite kontrolü yapar, çıraklık ve kalfalık imtihanlarını yaparlardı. Ahiliğin batıdaki karşılığı ise loncalardı. Osmanlı'da bu kavramlar "Gedik" ve "Oda" kelimeleriyle karşılanırdı. Bu teşkilâtların en belirgin özellikleri çalışanların menfaatlerini koruduğu gibi onların iş ahlâkını da düzenliyordu. Bu nedenle de meslek ahlâkı kontrol altında tutuluyordu. Bizim sendikal anlayışımıza etki eden boyutu bu yönüdü. Osmanlı'daki bu dernekler tamamen sivilidiler, hiçbir şekilde devlet politikalarının değişmesi bu yapının işleyişini etkilemiyordu. Bu birlikler işsizliğe ve fazla üretimden doğan bunalımlara neden olmamak için çeşitli önlemler alıyorlardı ve birçok iktisadî bunalımın ortaya çıkmasına engel oluyorlardı. Ve bütün



Fütüvvet; kardeşlerine iyi davranmak ve onların yardımına koşmak, kulluk edeplerini koruyarak halkın ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu anlayışın iki önemli özelliği vardır: Kişinin kendisiyle barışık olmasını sağlamak ve kişinin yaşadığı çevreyle sağlıklı ilişkiler kurmasını sağlamak. Kişinin hayatını düzenleyen bu anlayış zaman içerisinde çeşitli örgütlenmelerin temelini oluşturmuştur.

bu çalışmalarını hem mensuplarını koruyarak hem de vatandaş mağdur etmeden devletle çatışma ortamları yaratmadan sürdürüp, sorunların çözümünü sağlıyordu.

Ait olduğu medeniyetin kişiyi biçimlendiren ve günlük yaşamı yönlendiren öğretileriyle uyumlu bir hayat felsefesine sahip olan toplum yapımızın inandığını hayatına hâkim kılarak medeniyetini zirveye taşıdığı dönemlerde, adalet, iyilik, yardımlaşma, karşılıksız vermek, başkasını kendisine tercih etmek gibi kelime ve mefhumlar toplumun genel kabulünü ifade etmekteydi. Gelenekle ve medeniyet değerleriyle bağı koparmayan insanlar ve toplum kesimleri için bu prensipler çerçevesinde tanımlayabildikleri oluşum-

lar, aidiyetleriyle uyumlu ve dünya ve ahiret saadetine yönelik çalışma yapabilme imkânı olarak görülmüş; sendika da yabancı kaynaklı bir uğraşı olmasına rağmen faaliyet alanı itibariyle medeniyet değerleriyle örtüşük bulunmuştur.

Eğitim-Bir-Sen'i kuran anlayışı harekete geçiren temel prensip "İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olanıdır" hadis-i şerifidir.

Mehmet Akif İnan tarafından açıklanan kuruluş bildirisinde dile getirmiş olduğu Eğitim-Bir-Sen'in amaçlarının yukarıda izah edilen anlayış biçimiyle birebir örtüşüğü görülmektedir.

52 Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşu nasıl gerçekleştirilmiştir?

1 2 Eylül 1980 Askerî Darbesi'nin ardından demokrasiye geçişle birlikte darbe havasının yıllar içerisinde yavaş yavaş değişmesine paralel olarak 1987 yılından itibaren kamu çalışanları tarafından sendikalaşmaya yönelik dernekleşme faaliyetleri gerçekleştirilmeye başlanmıştır. 20 Ekim 1991 seçimleri öncesi seçime katılan siyasi partiler tarafından memurların sendikalaşmasına imkân sağlanacağına ilişkin vaatler verilmiştir. Memurların sendikalaşması konusuna seçimden sonra kurulan DYP-SHP Hükümeti programında da yer verilmiştir. 1991 yılının son aylarında memurlar, içinde buldukları dernekler, vakıflar, cemaatler vs. ile yakınlık hissettikleri işçi sendikaları ve siyasi partilerde sendika kurma meselesini olgunlaştırmaya dönük istişarelerde bulunarak altyapı çalışmaları içerisine girmişlerdir.

Sol cemahta yer alan, birbirinden farklı görüş taşıyan partilere, legal-illegal sol örgütlere mensup kamu çalışanları farklılıkları öne çıkarmadan tek bir şemsiye olarak tek bir sendika çatısı altında toplanmışlardır. Milliyetçi cenah ise benzeri bir yapı oluşturmaya yönelik, 'sola kaptırmayalım' mottosuyla bir sağ şemsiye oluşturma gayreti içerisine girmiştir.

Bir medeniyet kaygısı içerisinde bulunan, değerleriyle barışık, her platformda değerlerinin yaşatılması mücadelesi vermiş milli duruş sahibi kamu çalış-

şanları da sendikal alandaki temsili yerine getirmek üzere toplantı ve istişarelerle arayış içerisine girmişlerdir. Evlerde, derneklerde, vakıflarda toplantılar yapılmış, eksiksiz yola çıkabilmek, bütün ülkeyi kuşatacak, geleceği şekillendirecek, büyük sorumluluklar yüklenecek sağlıklı bir yapı oluşturabilmek için titiz bir çalışma yürütülmüştür. İstişareler, hareketin liderliğini yapacak kişi üzerinde yoğunlaşmış; ilkeli, idealist, birleştirici vizyonu, karizması olan, kucaklayıcı, sürükleyici bir lidere ihtiyaç olduğu neticesine varılmıştır. Bu hususta, aranan vasıfları şahsında toplamış, Ankara Fen Lisesi Edebiyat Öğretmeni Mehmet Akif İnan'a teklif götürülmesinde ittifak edilmiştir. Şair, yazar, eğitimci, hatip Mehmet Akif İnan, teklifi değerlendirerek ve ısrarları da dikkate alarak bu hareketin başına geçmeyi kabul etmiştir. 24 Ocak 1992 Cuma akşamı Hak-İş toplantı salonunda 50 kadar eğitimcinin katıldığı toplantıda, sendikanın Mehmet Akif İnan başkanlığında kurulması kararlaştırılmış, 15 kişilik sendika kurucuları tespit edilmiştir. 13 Şubat 1992 Perşembe günü sendikanın adı 'Eğitimciler Birliği Sendikası', kısa adı 'Eğitim-Bir' olarak belirlenmiş, 14 Şubat 1992 Cuma günü de kurucular kurulu tarafından hazırlanan sendika tüzüğü ve ekleri bir dilekçe ile birlikte Ankara Valiliği'ne teslim edilerek sendika kuruluş süreci tamamlanmıştır.

53 Eğitim-Bir-Sen'in kurucuları kimlerdir ve ilk yönetim kurulu kimlerden teşekkül etmiştir? Eğitim-Bir-Sen'in ilk yönetim kurulu kararı nedir, bu kararın önemi nedir?

Eğitimciler Birliği Sendikası, 14 Şubat 1992 tarihinde Ankara'da 15 eğitimci tarafından kurulmuştur. Eğitim-Bir-Sen'in kurucuları şu isimlerdir:

Kurucu Adı Soyadı	Doğum Yılı - Yeri	Görevi
Mehmet Akif İnan	1940 - Şanlıurfa	Öğretmen
Yusuf Beyazıt	1952 - Niksar	Öğretmen
Metin Selçuk	1956 - Ankara	Öğretmen
Nurettin Sezen	1940 - Gerede	Öğretmen
Ali Parıldar	1956 - Tokat	Öğretmen
Yunus Solmaz	1957 - Akdağmadeni	Öğretmen
Ahmet Temizkök	1953 - Ankara	Öğretmen
Necdet Pakdil	1954 - Göksun	Öğretmen
Nazire Keten	1955 - Malatya	Öğretmen
Zeki Efil	1957 - Andırın	Okul Müdürü
Raşit Yazan	1953 - Gerede	Öğretmen
Şükrü Gökdemir	1941 - Kurşunlu	Öğretmen
Yurdağül Aydoğan	1967 - Andırın	Öğretmen
Gülderen Kuyucu	1945 - Kıbrısçık	Öğretmen
Burhan Uzgur	1951 - Kars	Öğretmen

Eğitimciler Birliği Sendikası'nın ilk genel yönetim kurulu şu isimlerden teşekkül etmiştir:

Adı Soyadı	Görevi
Mehmet Akif İnan	Genel Başkan
Yusuf Beyazıt	Genel Başkan Yardımcısı
Metin Selçuk	Genel Sekreter
Nurettin Sezen	Genel Sekreter Yardımcısı
Ali Parıldar	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Yunus Solmaz	Genel Mali Sekreter
Ahmet Temizkök	Genel Eğitim Sekreteri
Necdet Pakdil	Genel Mevzuat Sekreteri

Eğitim-Bir-Sen'in 21.02.1992 tarihli 5 maddeden oluşan ilk yönetim kurulu kararları Eğitim-Bir-Sen'i tanıyabilmek, çalışma biçimini ve önceliklerini kavramak, kuruluş aşamasında kimlerin hangi fedakârlıklarda bulunduğunu öğrenmek bakımından önemlidir. Ayrıca bu kararlar, hangi şartlarda yola çıktığını göstermesi bakımından da önem arz etmektedir.

Eğitim-Bir-Sen Genel Yönetim Kurulu'nun 21.02.1992 tarihli ilk kararları şunlardır:

"1- 14.02.1992 tarihinde Ankara Valiliği'ne yapmış olduğumuz müracaat ile Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir) kurulmuştur.

2- Sendikalaşmanın önündeki hukuki engellerin kaldırılması hususunda hükümet çalışmaları, kanun düzenlemeleri tamamlanıncaya kadar, sendikamızın sesini duyurmaya yönelik bildirimler yayınlanmasına,

3- Sendikalar Kanunu'nun bir an önce çıkması konusunda, gerekli resmi çevrelerle görüşmeler yapılmasına,

4- Ankara dışında, sendika şubelerinin açılmasına yönelik ön çalışmalar yapılmasına,

5- Eğitim-Bir Sendikası Genel Merkez yeri olarak bulunduğumuz dairenin tefriş edilmesi, telefon bağlanması, diğer gerekli ihtiyaçların karşılanması amacı ile Genel Yönetim Kurulu üyelerimizden 300.000 TL (üç yüz bin lira) bağış toplanmasına karar verilmiştir.

M. Akif İnan, Yusuf Beyazıt, Metin Selçuk, Ali Parıldar, Yunus Solmaz, Ahmet Temizkök, Necdet Pakdil, Nurettin Sezen, Nezire Keten, Zeki Efil, Raşit Yazan, Şükür Gökdemir, Gülderen Kuyucu, Yurdagül Aydoğan"

Eğitim-Bir-Sen'in ilk Genel Yönetim Kurulu'nun 21.02.1992 tarihinde aldığı ilk kararlar arasında yer alan 5 nolu karar, Eğitim-Bir-Sen'in fedakârlıklar üzerine bina edildiğini göstermesi bakımından önemlidir. Eğitim-Bir-Sen, bir siyasi ve ideolojik arkalama olmadan, örgütlenmenin maddi ve manevi külfetini kendi bünyesinden karşılayarak ve öncülerin omuzlarında taşıyarak yola çıkmış, tarihi boyunca da Eğitim-Bir-Sen'in sendikal mücadelesinin manevi cephesini dikkate alan teşkilat mensuplarının maddi-manevi fedakârlıkları ve çabalarıyla büyümüştür.



54 Eğitim-Bir-Sen'in Kurucu Genel Başkanı Mehmet Akif İnan kimdir?

Mehmet Akif İnan, 12 Temmuz 1940 tarihinde Urfa'da doğar. Babası Hacı Müslim Efen-di, annesi Şakire Hanım'dır.

Mehmet Akif İnan, ilkokulu Urfa'da Cumhuriyet İlkokulu'nda, ortaokulu ve lise son sınıfa kadar Urfa Lisesi'nde okur, son sınıfta iken öğretmeniyle yaptığı bir münakaşa yüzünden annesinin memleketi olan Maraş'a sürgün gider. Liseyi Maraş'ta bitirir.

1959'da Ankara'ya gelir. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı bölümüne kaydolur. İkinci sınıfta iken umduğunu bulamayan Mehmet Akif İnan, okulu bırakır. Daha sonraları Nuri Pakdil'in ricasıyla 1962'de tekrar fakülteye girer, 1972'de mezun olur. Bir ömrü eğitime, sanata ve edebiyata adayan İnan, öğretmenliğe Uşak İmam Hatip Lisesi'nde Türkçe ve Edebiyat öğretmenliği ile başlar ve vefatına kadar öğretmenlik mesleğini sürdürür. Öğretmenlikteki son görev yeri Ankara Fen Lisesi'dir.

Lise yıllarında yazmaya başlayan İnan'ın ilk yazı ve şiirleri, Urfa Demokrat gazetesinde yayımlanır. Urfa'da bir grup arkadaşıyla Derya adlı bir gazete çıkarır. Ankara'da, Hilâl dergisinin 1962-1964 döneminde müessese müdürlüğünde bulunur. Bir kısım yazıları bu dergide yayımlanır. Hilâl dergisinin yayınlarını yönetir.

Mehmet Akif İnan, 1964-1969 yılları arasında Türk Ocaklarında önce müze ve kütüphane, sonra merkez müdürlüğü yapar. Bu dönemde başta Türk Yurdu olmak üzere, Türk Ruhü, Filiz, Fedai, Orkun, Oku, Defne, Yeni İstiklâl gibi dergi ve gazetelerde şiir ve yazıları yayımlanır.

Üstat Necip Fazıl Kısakürek'in Büyük Doğu mecmuasında da şiir ve yazıları yayımlanan Mehmet Akif İnan, 1969'da deneme ve oyun yazarı Nuri Pakdil'in öncül

lüğünde çıkan Edebiyat dergisinin kurucuları arasında yer alır. Diğer arkadaşları Maraş lisesinde beraber oldukları Alaeddin ve Rasim Özdenören kardeşler ile Erdem Bayazıt'tır.

Mehmet Akif İnan, Aralık 1976'da yayımlanan Mavera adlı aylık edebiyat dergisinin kurucuları arasında yer alır. Bu derginin kurucuları ve sürekli yazarları, İnan'ın Maraş Lisesi'nde iken tanıştığı ve birlikte edebiyat yaptıkları kadim arkadaş ve dostlarıdır. Kurucu kadroda bulunan şair ve yazarlar daha önce Büyük Doğu, Diriliş ve Edebiyat gibi dergilerde yazmışlardır. Kurucu kadroda yer alan şair ve yazarlar daha sonra şair Cahit Zarifoğlu'nun bir şiir kitabına ad olmuşlardır: Yedi Güzel Adam.

Bu dergide, edebiyat ve medeniyet arasında sürekli bir ilgi kurulmaya çalışılmış ve bu doğrultudaki fikriyatın gelişmesi için yazılar yayımlanmıştır. Nitekim Mehmet Akif İnan, edebiyat ve medeniyet üzerine yayımladığı denemelerini Edebiyat Dergisi Yayınları arasında daha önce kitap olarak neşretmiştir. Mavera dergisi, 163 sayı (14 cilt) yayımlandıktan sonra 1990'da kapanmıştır. Kendi sahasında en uzun ömürlü bir sanat ve edebiyat dergisi olarak Türk edebiyat tarihinde yerini almıştır. Mehmet Akif İnan, 1977'den itibaren Yeni Devir ve Milli Gazete'de Akif Reha, Mehmet Reha imzasıyla günlük fikir ve sanat yazıları yazmıştır.

Mehmet Akif İnan'ın ilk eseri Edebiyat ve Medeniyet Üzerine 1972'de, ilk şiir kitabı olan Hicret 1974'te yayımlanmıştır. Eğitim Enstitüleri için yazdığı ders kitabı Yeni Türk Edebiyatı (Oktay Çağlar ile birlikte) 1977'de, denemelerini içeren Din ve Uygarlık kitabı 1985'te ve son şiir kitabı Tenha Sözler 1991'de yayımlanmıştır. Vefatından sonra, kurucusu olduğu

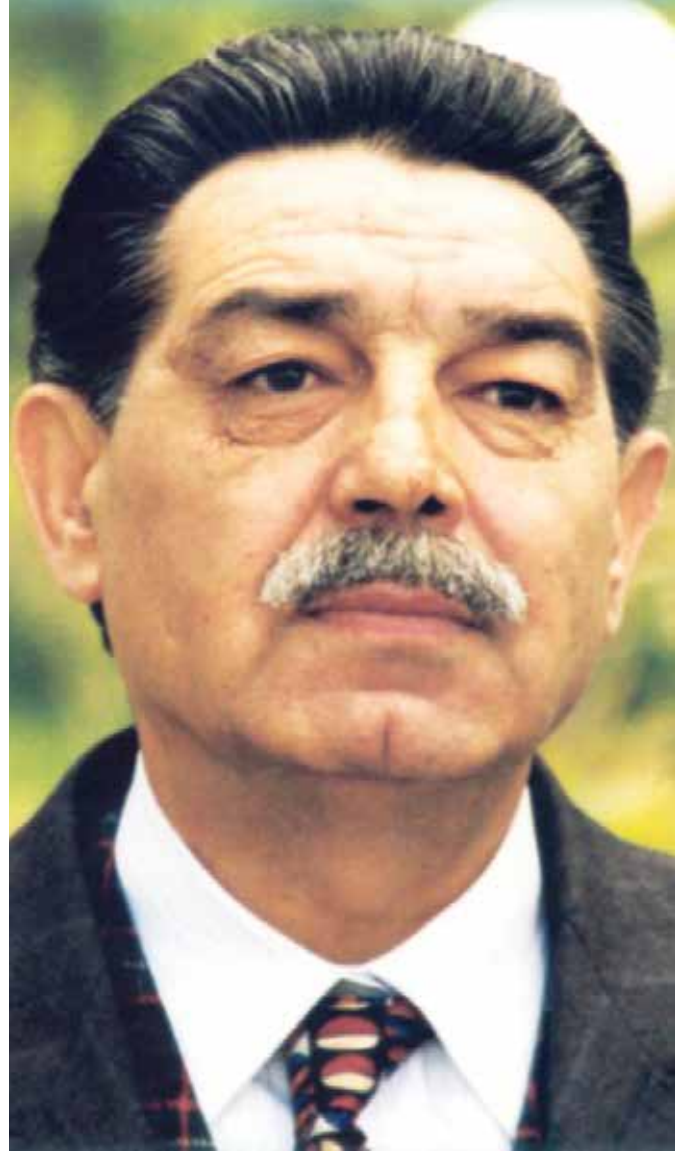
Mehmet Akif İnan, ilkokulu Urfa'da Cumhuriyet İlkokulu'nda, ortaokulu ve lise son sınıfa kadar Urfa Lisesi'nde okur, son sınıfta iken öğretmeniyle yaptığı bir münakaşa yüzünden annesinin memleketi olan Maraş'a sürgün gider Liseyi Maraş'ta bitirir.

Eğitim-Bir-Sen, kitaplaşmamış yazılarını, Mirası Kuşanmak, Aydınlar Batı ve Biz, Siyaset Kocan Yazılar, Edebiyat Kültür ve Sanata Dair, İslam Dünyası ve Ortadoğu, Söyleşiler, Cumhuriyetten Sonra Türk Şiiri adlarıyla kitaplaştırarak 2009 yılında yayımlamıştır.

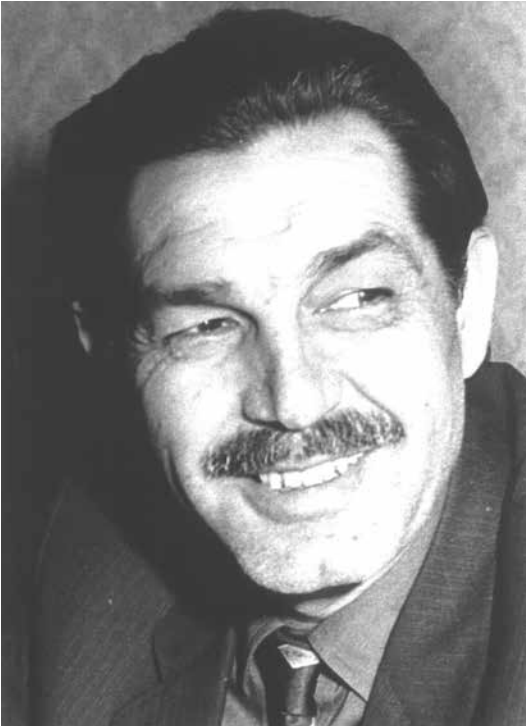
Mehmet Akif İnan, 1969-1972 yılları arasında Ankara'da Türk Taşıt İşverenleri Sendikası'nda uzman olarak çalışmıştır. Burada edindiği sendikacılık deneyimlerini, 14 Şubat 1992 tarihinde kendisinin kurduğu ve genel başkanlığını yaptığı Eğitimciler Birliği'ne taşımış, kamu sektöründe farklı hizmet kollarında birçok memur sendikasını da örgütleyerek 1995 yılında kısa adı Memur-Sen olan konfederasyonu oluşturmuştur. Sivil alanda güçlü bir yapının bulunmasının gereğine inanan Mehmet Akif İnan, büyük fedakârlıklar göstererek ortaya koyduğu sendikal mücadeleyi vefatına kadar sürdürmüştür; Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanlığını yürütmüştür.

1999 yılı Haziran ayında sendikanın Ankara'da yaptığı bir miting sonunda rahatsızlanan Mehmet Akif İnan, soğuk algınlığı ve zatürre teşhisi ile Gazi Üniversitesi Araştırma Hastanesi'ne yatırılmış, ilerleyen günlerde akciğer kanserine yakalandığı ortaya çıkmıştır. Mehmet Akif İnan, 6 Ocak 2000 tarihinde Şanlıurfa'da Hakk'ın rahmetine kavuşmuş, Harrankapı aile kabristanına defnedilmiştir.

Mehmet Akif İnan'ın şiir ve nesir alanındaki 11 kitabının yeni baskıları Eğitim-Bir-Sen tarafından yapılmıştır.







Mehmet Akif İnan, 1969-1972 yılları arasında Ankara'da Türk Taşıt İşverenleri Sendikası'nda uzman olarak çalışmıştır. Burada edindiği sendikacılık deneyimlerini, 14 Şubat 1992 tarihinde kendisinin kurduğu ve Genel Başkanlığını yaptığı Eğitimciler Birliği'ne taşımış, kamu sektöründe farklı hizmet kollarında birçok memur sendikasını da örgütleyerek 1995 yılında kısa adı Memur-Sen olan Konfederasyonu oluşturmuştur. Sivil alanda güçlü bir yapının bulunmasının gereğine inanan Mehmet Akif İnan, büyük fedakârlıklar göstererek ortaya koyduğu sendikal mücadeleyi vefatına kadar sürdürmüştür; Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanlığını yürütmüştür.

55 Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşu ve teşkilatlanmasında hangi güçlüklerle karşılaşmıştır?

Türkiye'de sendikal örgütlenme bir yasal altyapı olmadan daha çok fiili durum oluşturmak suretiyle başlamıştır. DYP-SHP koalisyon hükümetinin hükümet programında memurlara sendika kurma imkânı tanınacağına ilişkin ifadeler vardır ve hükümet olarak Anayasa'nın 51. maddesinin kamu personelini de içerecek biçimde yorumlanıp yorumlanamayacağı konusundaki görüş talebine Danıştay 1. Dairesi, 22 Nisan 1992 tarihinde oy birliği ile aldığı olumlu kararlar cevap vermiştir. TBMM de ILO sözleşmelerinin 87 ve 151. protokollerini kabul ederek 11.12.1992 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlamıştır. Bu süreç Türkiye'de kamu sendikacılığının zeminini oluşturmuştur. Bütün bunlara rağmen, sendikal örgütlenmenin temel dayanağını oluşturacak, prensiplerini belirleyerek kural koyacak bir kanun çıkarılamamıştır.

Eğitim-Bir'in potansiyelini oluşturan kesim 'sendika' sözcüğüne ve 'sendika' sözcüğünün çağrıştırdığı anlam dünyasına yabancıdır. Bu kesimin geleneğinde hak, hukuk, emek gibi kavramların kudsiyeti bulunmaktadır, ancak sendika geçmişte sol kesim tarafından otoriteyle kavganın ideolojik sopası olarak kullanıldığından oluşan kirlilik sendikaya bakışı olumsuz etkilemiştir. Bu bakış, karşılaşılan ilk güçlük olmuştur, bunun aşılmasında yüz yüze ilişkilerin geliştirilerek meselenin mütalaa edilmesinin yanında çok geniş bir tanınırlığı olan Mehmet Akif İnan'ın

bu harekete öncülük etmesinin de olumlu katkısı olmuştur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun bulunmaması, kamu çalışanlarının üye olma ve il ve ilçelerde örgütlenmeye öncülük etme gibi hususlarda tereddüt yaşamalarına neden olmuştur. Yasal bir altyapının sağlanmamış olması sendikalaşmaya soğuk bakan kesimler için mazeret oluşturmuştur. Her türlü riski göze alarak Eğitim-Bir-Sen'i il ve ilçelerde örgütlemek üzere görev üstlenen öncüler yasal altyapısızlığı olumsuz bir durum olarak değerlendiren bürokratik ve yargısal erklerin soruşturması, yargılaması, azarı, tehdidiyle karşı karşıya kalmıştır. Bu durum devletle didişmeyi alışkanlık haline getirmiş kesimlerde ciddi bir problem oluşturmamıştır. O kesimler zaten bu türden olayları farklı platformlar dolayısıyla yaşadıkları için tecrübe sahibidirler.

Sendikal örgütlenmeye gerek kültür gerekse yasal altyapı yetersizliği nedeniyle yeteri kadar ilgi göstermeyen bir kesimde yürütülen mücadele 28 Şubat 1997 tarihinde yapılan Millî Güvenlik Kurulu Toplantısı'nın ardından çok daha zorlu bir süreç girmiştir. Hedefe konulan kesim Eğitim-Bir-Sen üyeleri ve potansiyelidir. Başörtüsü mücadelesi, değerler eğitimi mücadelesi, özgürlük alanlarının genişletilmesi mücadelesi Eğitim-Bir-Sen'in mücadele alanlarıdır. Görevine son verilen başörtülü öğretmenler Eğitim-Bir-Sen üyeleridir. İnandığı gibi ya-

şama davranışı ortaya koyan bundan dolayı görev yeri değiştirilen öğretmenler, yöneticilikten alınan müdür, müdür yardımcılarını Eğitim-Bir-Sen üyeleridir. İnananlara yönelik gerçekleştirilen saldırıların kamu kesiminde hedefi Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen üyeleridir. Bu dönem Eğitim-Bir-Sen için zorlu bir dönem olmuştur. Bir kesime yönelik saldırılar karşısında ortaya çıkan imkân, 28 Şubat yandaşı siyasal ve sendikal hareketlerin yandaşları için bir imkân olmuştur. Aynı zamanda oluşturulan korku atmosferi, sağda ve solda gerçekleştirilmiş sendikal örgütlenmeleri şerrinden emin olmak için sığınılan sığınaklar olma bakımından olumlu etkilemiştir.

28 Şubat Süreci'nin etkisi yönetim ve toplum katında devam ederken 2001'de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır. Kanun'un çıkarılması sürecinde DSP-MHP Koalisyon Hükümeti ile düşünsel ve organik bağı olan sendikalar siyasal ve bürokratik imkânlardan yararlanma şehvetiyle kanunun grev ve toplu sözleşme gibi sendikacılığın olmazsa olmaz unsurlarından yoksun biçimde çıkarılmasını bile umursamamıştır. Kanunun çıkarılmasının ardından DSP ile hısımlığı bulunan KESK'e bağlı sendikalar ile MHP ile hısımlığı bulunan KAMUSEN'e bağlı sendikalar kamu çalışanları üzerinde yoğun bir baskı kurmuş, bürokratik yönlendirme ve hatta zorlamayla hızlı bir örgütlenmeye girişilmiş, kanun gereği ilk sendika üyeliklerinin

tespit edildiği 2002 yılında, kısa bir zaman içerisinde, KESK 262.348 KAMUSEN 329.065 üye sayısına ulaşırken MEMUR-SEN'in üye sayısı 41.871 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim hizmet kolunda ise KESK'e bağlı Eğitim-Sen 149.383 üye sayısına ulaşmış, KAMUSEN'e bağlı Türk Eğitim-Sen 125.863 sayısına ulaşmış, MEMUR-SEN'e bağlı Eğitim-Bir-Sen 18.028 üye sayısında kalmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun çıkarıldığı dönemdeki siyasal konjonktür de Memur-Sen ve Eğitim-Bir-Sen için zorlu bir süreç olarak yaşanmıştır.

Eğitim-Bir-Sen, eğitim hizmet kolunda gönüllere hitap etme temelli bir çalışmayı esas alarak, konjoktürel imkânlarla ve hormonla çok kısa bir sürede yüz binleri aşan sendikalar karşısında, gönüllere hitap eden ve üyeliği gönülden katılma olarak kabul eden bir yaklaşımla gerçekleştirdiği 10 yıllık bir emekle, her yıl düzenli bir büyüme sağlayarak, yetkiye ulaşmıştır.

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen birebir iknaya ve emeğe dayanan bir yapılanma olarak adım adım yetkiye ilerlemiş ve Eğitim-Bir-Sen 2009 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nda 'Yetkili Sendika' olmuştur. Örgütlenme çalışmalarını ara vermeden sürdüren Eğitim-Bir-Sen, 2011 yılında ise eğitim hizmet kolunun 'Genel Yetkili Sendika'sı olmuştur.

56 Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığını farklı kılan kişisel özellikleri nelerdir?

Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığının dikkat çekici noktaları onun kişilik özelliklerinde gizlidir. Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığında yapılan işlerin, söylenen sözlerin zamanı, üslubu büyük önem taşımaktadır. Hak etmeden, sorumlulukları yerine getirmeden hiçbir haktan bahsetmemek, iş ahlakını her zaman korumak, yapılan işte en iyiyi meydana getirmek ve bunun karşılığında hakkını mutlaka örgütlü bir mücadele içinde almak Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığının genel çerçevesini çizmektedir.

Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığında kırmak, dökmek, başkalarına zarar vermek ve zarar görmek öngörülmemiştir. Sendikal mücadelede öncelikle sorun tespit edilmiş, sorunun boyutu, mahiyeti çizilmiş, çözüm önerileri belirlenmiş ve bu çözüm önerilerinin hayata geçirilebilmesi için örgütlü gücün imkânları devreye sokulmuştur. Bunun için takip edilen metot şöyle gerçekleşmiştir: Önce tespit edilen sorun ve çözüm önerileriyle sorunu çözecek siyasal ya da bürokratik makam ziyaret edilerek talepte bulunulmuştur. Sonuç alınamazsa sorun ve çözümü, basın bildirisi, kitlesel basın açıklaması, panel, seminer, konferans, imza kampanyaları, anketler, destek arama ziyaretleri, afiş, siyah çelenk gibi biçimlerde kamuoyuyla paylaşılmış, yine sonuç alınamazsa sokağa dökülme yolu tercih edilmiştir. Sokağa dökülmenin bir sonraki aşaması ise iş bırakmadır.

Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığı zor bir zeminde başlamıştır. Sendikal kültürle hiçbir yakınlığı bulunmayan bir camiaya sendikal alanda hareket kazandırmak, aşılması gereken güç bir engeldi. Mehmet Akif İnan, zihni bir devrim gerçekleştirerek hak arama

bilinci oluşturmuş, insanları haklarını aramanın bir erdem olduğu düşüncesine ulaştırmıştır. Mehmet Akif İnan, hep 'vermek' üzerine oturmuş bir kültürün tezahürü olan vakıf ve dernekçiliğin hâkim olduğu bir zümreye temelinde 'almak' olan bir dünyayı, sendikacılığın kapısını açmıştır.

Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığı, kimseye dayanmadan kendi ayakları üzerinde var olma ilkesine bağlı bir sendikacılıktır. Bu sendikacılık kendisini hiçbir siyasal ve ideolojik yaklaşımın kanatları altına sokmamıştır; kendi dinamizmini kendisi oluşturmuştur.

Mehmet Akif İnan, sendikacılığı ideolojik arenadan kurtarmıştır. Eğitim-Bir-Sen'in duruşundan mülhem, bütün sendikalar kendi anlayışlarını sorgulama ihtiyacı duymuşlardır. Bu manada Mehmet Akif İnan, diğer sendikaların da öğretmenliğini üstlenmiştir. İdeolojik sol sendikalar ideolojik görüntülerini törpülemişlerdir. Siyasi partilerle ilişkiler noktasında çizilen net çizgiler diğer sendikalar için de uyarıcı olmuştur. Mehmet Akif İnan, sendikacılığın uzun soluklu bir koşu olduğunun bilinciyle günübürlük siyasal tarafgirliğe tevessül etmemiştir.

Mehmet Akif İnan bir şairdir. Şiirde geleneği geleceğe taşıyan bir anlayışın temsilcisi olmuştur. Edebi anlayışının belirgin vasfı, geleceğin köklerini maziye bağlama çabasıdır. O, bu anlayışını sendikal duruşuna da taşımıştır. Onun sendikacılığının kökeninde ahilik teşkilatının izleri vardır. Mehmet Akif İnan'ın şair duyarlılığı aynı zamanda kendisini sendikal metinlerde de hissettirmiştir.

Mehmet Akif İnan, bir mütefekkindir. Geleneğin donattığı düşüncesini, sendikal jargonla yoğurarak

Memur-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'in hafızasına sokmuş, geniş bir kitlenin yararlandığı bir birikimi meydana getirmiştir. Mehmet Akif İnan'ın mütefekkir yönü ve bu alandaki yetisiyle sendikal öncülüğü Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'in sağlam bir zeminde yükselmesine imkân sağlamıştır.

Mehmet Akif İnan bir öğretmendir. Yıllarca çeşitli okullarda öğretmenlik yapmıştır. Öğrencilerinin hatıralarında Mehmet Akif İnan, babacan, alanına hâkim, kültürlü, saygın, şık giyinen bir öğretmendir. Bu nitelikler aynı zamanda sendika lideri olarak onun işini kolaylaştıran unsurlardır. Mesleği bilfiil icra eden bir öğretmen olan Mehmet Akif İnan, eğitimin ve eğitimcilerin sorunlarını bizzat yaşayarak bilen bir sendikacıdır.

Mehmet Akif İnan bir teşkilatçıdır. 1964 yılında Türk Ocağı merkez müdürlüğü yaptığı sırada, o günlerde alanında öne çıkan ya da ileriki dönemde öne çıkacak olan pek çok aydın, yazar, sanatçı ve siyasetçi ile tanışmıştır. Bu tanışıklıklar dolayısıyla sanat, siyaset ve bürokrasi çevrelerinde tanınan, saygı duyulan bir kimse olan Mehmet Akif İnan'ın bu kazanımları, Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'in kuruluş ve teşkilatlanma sürecinde gereken ilk enerjiyi oluşturmuştur. Türk Ocağı'nın ardından çalıştığı Türk Taşit İşverenleri Sendikası'ndaki uzmanlık görevi sırasında da örgütsel aktivasyona ilişkin birikimini artıran Mehmet Akif İnan'ın Eğitim-Bir-Sen'in kuruluş aşamasında sendikal bir örgütlenmeyi gerçekleştirecek ve hedefe yöneltecek altyapısı bulunmaktadır.

Mehmet Akif İnan bir entelektüeldir. Gerek çocukluğunu ve ilk gençlik yıllarını geçirdiği Şanlıurfa'da, gerek daha sonra intikal ettiği Kahramanmaraş'ta



gerekse de yükseköğrenim için gittiği Ankara'da hep kültürel bir çevre içerisinde bulunmuş, dergiler çıkmış, dergi çevrelerinde kümelenen arkadaşlarıyla hep bir kültürel etkileşim içerisinde bulunmuştur. Okuma eylemini asla terk etmeyen Mehmet Akif İnan, okuyan, yazan, düşünen, öğrenen, öğreten, konuşan bir kişi olarak ortaya koyduğu entelektüel birikimiyle sendikacılığa entelektüel bir boyut kazandırmıştır.

Mehmet Akif İnan, örnek bir şahsiyettir. Beyefendi tavırlıdır. Sözü dinlenir, saygındır. Bulunduğu ortamlarda merkez şahsiyettir; son sözü o söyler. Toparlayıcıdır. Giyimi, kuşamı, tıraşı hep özenlidir. Bütün bu kişisel özellikleri bir sendika liderinde bulunması gereken özelliklerdir. O, sendikacılığa başladığında bu nitelikleri edinmek durumunda kalmamıştır, zaten onların sahibidir. Kendine özen gösteren bir kimse olan Mehmet Akif İnan, sendika birimlerinin de belli kalitede olmasına özen göstermiş, şube ve temsilcilik binalarının şehrin merkezinde, iyi tefriş edilmiş, belli standartların üzerinde bir kurumsal kimliğe ulaşmış olmasını bir gereklilik olarak teşkilatına yansıtmıştır.

57 Eğitim-Bir-Sen'in kuruluş gerekçe ve amaçları nasıl açıklanmıştır?

Eğitim-Bir-Sen'in kuruluş gerekçe ve amaçlarını Kurucu Genel Başkan Mehmet Akif İnan, Eğitim-Bir Bülteni'nin Haziran 1992 tarihli 1. sayısında "Merhaba" başlıklı yazısında şöyle açıklamıştır:

"Sendikamız, Türkiye çapında öğretmen, eğitim elemanı, memur ve kamu görevlilerinin çalıştığı eğitim iş kolunda faaliyet göstermek üzere kurulmuştur.

Sendikamızın iki temel amacı var: 1- Eğitim düzenimizin iyileştirilmesi için, sorunlarının özgür bir ortamda tartışılarak bilimsel bir gerçeklik içinde çözüm yollarının bulunması ve uygulama alanına konulması. 2- Üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, meslekî hak ve yararlarının geliştirilmesi ve korunması.

Sendikamız bu amaçlar doğrultusunda düşünceler ve pratikler üretmek için yoğun bir çaba içerisindeyiz. Bu konular çerçevesinde yapmış olduğumuz çalışmalarını öncelikle meslektaşlarımızın özgür katılımıyla geliştireceğimiz daha geniş platformlarda tartışmalara açacağız. Kesin sonuç kazanan önerilerimiz ise, çeşitli araçlarla ilgili çevrelere ulaştırılacaktır. Bu çalışmalar yapılırken her türlü düşünce ve önerilere açık olacağız.

Sendikamız, eğitimcilerimizin istismar edilmediğinden emin olacağı; çekinmeden, kaygı duymadan, gönül rahatlığı içinde katılacakları bir kuruluştur.

Bütün meslektaşlarımızın saygıyla karşılanıp kabul edileceği bir meslek kuruluşuyuz."

Eğitim-Bir Bülteni'nin Haziran 1992 tarihli 1. sayısının 2. sayfasında da "Genel Açıklama" başlığı altında eğitimcilerin sorunlarının çerçevesi çizilmiştir:

"Sendikamız, geniş bir tabana dayanmayı, eğitimcilerimizin tümüne seslenmeyi ve onlara tercüman olmayı hedef bilmektedir.

Biliyoruz ki siyasal seçenekleri ne olursa olsun, bütün meslektaşlarımızın yığınla ortak sorunları ve beklentileri vardır. Biz, öncelikle bu ortak sorunların çözümünü için kurulduk.

Hepimiz, özgür bir ortamda yaşamak istiyoruz.

Hepimiz, her kesimin olduğu gibi eğitimcilerimizin de toplum içinde saygın, onurlu bir şekilde yer almalarını istiyoruz.

Hepimiz, eğitimcilerimizin maddi sıkıntı içinde olmamasını istiyoruz.

Hepimiz, eğitim düzeninin geliştirilmesini, çağdaşlaştırılmasını istiyoruz.

Hepimiz, eğitim konusunda ulusal bir politika geliştirilmesini istiyoruz.

Hepimiz, eğitimcilerimizin sürekli olarak bilgi ve becerilerinin artırılmasına imkânlar sağlanmasını istiyoruz.

Sendikamız, eğitimcilerimizin istismar edilmediğinden emin olacağı; çekinmeden, kaygı duymadan, gönül rahatlığı içinde katılacakları bir kuruluştur. Bütün meslektaşlarımızın saygıyla karşılanıp kabul edileceği bir meslek kuruluşuyuz.

Hepimiz, teftiş, taltif ve cezalandırmalarda keyfilik olmasın istiyoruz.

Hepimiz, mesleğinde üstün başarı gösterenlerin, derece ve kademe terfileriyle ödüllendirilmesini istiyoruz.

Hepimiz, meslektaşlarımızın inanış ve siyasal görüş farkı yüzünden suçlanmalarını istiyoruz.

Hepimiz, iyi eğitici olmayı istiyoruz.

Hepimiz, eğitim düzeyinin yükselmesini istiyoruz.

Hepimiz, eğitim şartlarının iyileştirilmesini istiyoruz.

Hepimiz, fırsat eşitliği istiyoruz.

Hepimiz, bölgeler, kentler ve okullar arasındaki farkların, dengesizliklerin, eşitsizliklerin giderilmesini istiyoruz.

Hepimiz, tayin ve nakillerde adil davranılmasını, bu konunun kalıcı bir çözüme kavuşturulmasını istiyoruz.

Hepimiz, kadın meslektaşlarımızın mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasını, temel insan hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını istiyoruz.

Hepimiz, Milli Eğitim'deki plan, program, yürütme ve denetim safhalarına eğitimcilerin de katılmasını istiyoruz.

Kısacası hepimiz, eğitim düzeninin ve eğitimcilerimizin durumunun iyileştirilmesini istiyoruz.

Ama aslolan bu genel istekleri istismar etmeden, herhangi bir siyasal partinin gölgesine taşımadan, herhangi bir düşünce ve eylem kampının içinde yer almadan savunmaktır.

Bu isteklerin yerine getirilmesi konusunda Sendikamız, gerçekçi, dengeli ve tutarlı bir yol izleyecektir."

Eğitim-Bir-Sen'in tüzüğünde 'Sendikanın Amacı' şu şekilde belirtilmiştir:

"Sendika; temel insan hakları ilkelerine dayanan, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine de milletin seçtiği idareye de saygı gösterilen, katılımcı demokrasinin yerleştiği, özgür birey ve sivil toplum örgütlerine gerçek anlamda var olma ve düşünce üretip teklifler sunma hak ve imkânlarının hayata geçirildiği, kimsenin ötekileştirilmediği, farklılıkların zenginlik olarak kabul edildiği, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlandığı, demokratik sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkânlarından eşit şekilde yararlandığı, medeniyet köklerimizde var olan değerleri idrak etmiş daha özgür, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı daha güçlü, daha zengin Türkiye'yi var etmeyi amaçlar."



ISPARTA

BAYBURT

SİİRT

DÖNER SERMAYE EMEKLİLİĞE

BAĞLIK SEN

KÜLTÜR

KÜLTÜR

BAĞLIK SEN

BAĞLIK SEN

BAĞLIK SEN

BAĞLIK SEN

ET Ü Lİ

4

58 Eğitim-Bir-Sen'in logosundaki semboller hangi ilkeleri ifade etmektedir?



EĞİTİM-BİR-SEN

Eğitim-Bir-Sen logosu, 1992 yılında, kuruluş aşamasında bir yarışmayla belirlenmiştir. Logo yarışmasına gönderilen eserler arasından ön eleme sonucu 13 eser yarışmaya değer bulunmuş, ilk üçe giren eserler ise gerekçeleriyle birlikte Genel Yönetim Kuruluna sunulmuştur. Genel Yönetim Kurulu, halen birkaç küçük tadilatla Eğitim-Bir-Sen logosu olarak kullanılan logoyu, Eğitim-Bir-Sen ilkelelerini yansıttığı düşüncesiyle logo olarak kabul etmiştir. Eğitim-Bir-Sen logosunda 6 belirgin figür vardır:

1- Çember: Çember, evrensel bütünlüğün ifadesidir. Ayrıca diğer figürlerde anlatılanların da Eğitim-Bir-Sen'de toplandığına işaret etmektedir.

2- Meşale: Meşale, modern eğitimin simgesidir. Eğitim-Bir-Sen'in nihai hedefi, bütün sorunlardan arındırılmış, çağdaş dünyanın ihtiyaçlarını karşılayan bir eğitim düzeyini sağlamaktır.

3- Rahle: Rahle, geleneksel eğitimin simgesidir. Rahlenin üzerindeki meşale ile temelini klasik eği-

timden alan modern eğitim hedefi anlatılmaktadır. Logonun ilk halinde iki defne dalının birbirini çapraz şekilde kesmesiyle oluşturulan rahle daha sonra belirginleştirilmiştir.

4- Kitap: Rahlenin üzerinde açık biçimde duran kitap medeniyet birikiminin ifadesidir. Geleneksel eğitimin derinlikli birikiminin ışığında modern bir eğitim yaklaşımı ortaya konulmaktadır.

5- Defne yaprakları: Birleşmiş Milletler logosunda da bulunan 8+8 şeklinde iki yana dizilmiş defne yaprakları, rahle ve meşale ile sentezlenmiştir. Bu yapraklardan her biri, barış, evrensel bilgi, kardeşlik, hoşgörü, fırsat eşitliği, adalet, sevgi, hukukun üstünlüğü, birlik, demokrasi, temel insan hakları, başarı, bireysel özgürlük, nitelikli insan, saygı ve samimiyeti temsil etmektedir.

6- 1992, sendikanın kuruluş tarihini belirtmektedir.

59 Eğitim-Bir-Sen'in sendikal duruşu ve sendikacılığa yüklediği anlam nedir?

Ülkenin geleceğini şekillendiren en belirleyici nokta olarak eğitimi gören Eğitim-Bir-Sen, yüklediği misyonun öneminin her zaman farkında olmuştur. Eğitim-Bir-Sen, eğitimin sorunlarının çözümü için yanlış eğitim politikalarından vazgeçilmesini sağlamayı, eğitim çalışanlarının özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi için çaba göstermeyi kendisine amaç edinmiştir. Yanlış eğitim politikalarının; açlığı, sefaleti, yolsuzluğu, kayırmacılığı, yeteneklerin köreltilmesini, çevre kirlenmesini, bilimden uzaklaşmayı ve teknolojik fakirliği beraberinde getirdiğine inanan Eğitim-Bir-Sen, eğitim düzeninin iyileştirilmesi için, sorunların özgür bir ortamda tartışılarak bilimsel bir gerçeklik içinde çözüm yollarının bulunması ve uygulamaya konulmasını, eğitim çalışanlarının ortak ekonomik, sosyal ve kültürel, özlük, mesleki hak ve yararlarının geliştirilmesi ve korunmasını amaç edinmiştir.

Eğitim-Bir-Sen'in eğitim sorunlarının çözümüne bakışı sendikacılık tanımlarına da yansımaktadır.

Ücret sendikacılığı, sadece emeği hedef alarak, çalışanın emek karşılığını ücrete dönüştürmek için mücadele verirken, çalışanın sosyal hayatı mücadele alanının dışında tutularak kavgalar ücret üzerine yapılmış ve çalışanın emekten gelen gücü sadece parasal olarak ölçülmüştür. Bu anlayış, mücadeleyi çalışanın sosyal hayatını inkâr noktasına kadar getirmiştir.

Hizmet sendikacılığında ise, 'ben' kavramından 'biz'e geçmek, her türlü sıkıntıyı ve sevinci birlikte paylaşmak, günü kurtarmak yerine geleceği garanti altına almak hedeflenir. Hizmet sendikacılığında, yaşanan problemlerin tespitiyle beraber önerilerini de oluşturan sendikacılık, problemler karşısında başkalarını suçlamak yerine çözümünde de kendisini sorumlu sayan sendikacılık öne çıkmıştır. Verilen hizmetin kalitesinin yüksek olmasına, farklılıkların çözüm üretiminde zenginlik sağlayacağına inanılır.

Akademik sendikacılıkta amaç, Türkiye'nin geleceğinin imarında yol haritası oluşturmak, eğitim alanında karar vericilere yön vermektir.

Eğitim-Bir-Sen, eğitim düzeninin iyileştirilmesi için, sorunların özgür bir ortamda tartışılarak bilimsel bir gerçeklik içinde çözüm yollarının bulunması ve uygulamaya konulmasını, eğitim çalışanlarının ortak ekonomik, sosyal ve kültürel, özlük, mesleki hak ve yararlarının geliştirilmesi ve korunmasını amaç edinmiştir.

60 Eğitim-Bir-Sen'in teşkilat yapısı nasıldır?

Eğitim-Bir-Sen, işyeri temsilciliği, ilçe/üniversite temsilciliği, şube başkanlığı, genel merkez şeklinde tabandan tavana doğru şekillenen bir teşkilat yapısına sahiptir.

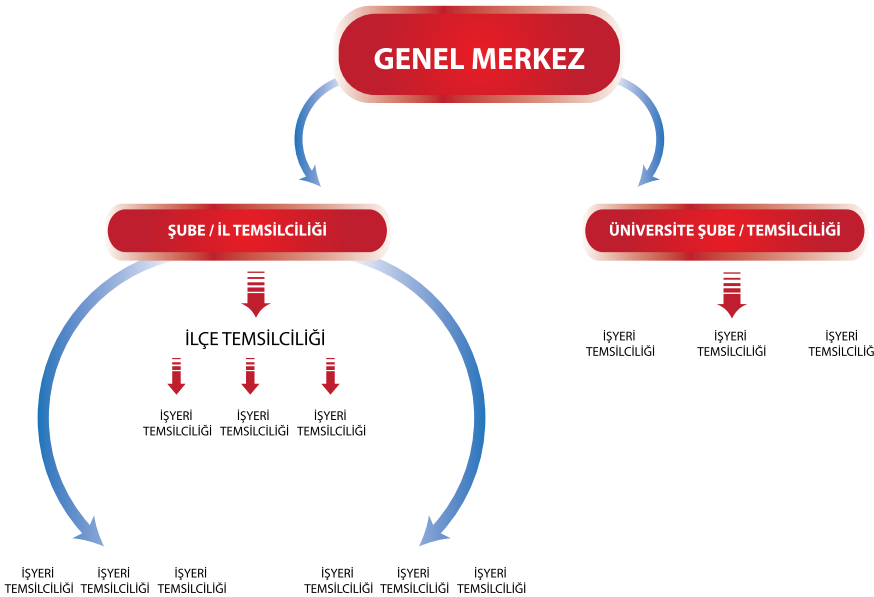
Eğitim-Bir-Sen'de yöneliş ve stratejiyi belirleyen üyedir. Üyelerin işyerlerinde belirlediği işyeri temsilcisi teşkilat yapısının ilk basamağıdır. Sendikanın eylem ve söylemini ilk elden işyerine taşıyan işyerindeki üyelerin talep ve beklentilerini sendikaya taşıyan en önemli mekanizma işyeri temsilciliği, en önemli unsur ise işyeri temsilcisidir. İşyeri temsilcileriyle şube ve temsilciliklerde gerçekleştirilen düzenli toplantılarla teşkilatın diri bir işleyişe sahip olması sağlanmaktadır. İşyeri temsilcisinin bulunmadığı ya da aktif olmadığı işyerlerinde sendikanın etkisinden hatta varlığından söz etmek mümkün olmamaktadır.

Eğitim-Bir-Sen'in hiyerarşik bakımdan işyeri temsilciliğinden sonra gelen teşkilat birimi ilçe temsilciliğidir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Top-

lu Sözleşme Kanunu çerçevesinde 400 üye sayısına ulaşan üniversite ve il temsilcilikleri Genel Merkez'e bağlı Şube teşkilatına dönüştürülmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in 871 ilçede temsilciliği bulunmaktadır. Türkiye genelinde ise 29'u üniversite şubesi olmak üzere 118 şubesi bulunmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'in 4 Temmuz 2014 tarih ve 29050 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, Mayıs 2014 Mutabakat Metinlerine göre tespit olunan üye sayısı 279.722'dir.

Eğitim-Bir-Sen şube ve temsilciliklerinde başta kadın, gençlik ve eğitim komisyonları olmak üzere çeşitli komisyonlar kurularak spesifik çalışma grupları oluşturulmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen Genel Merkez, şube ve temsilciliklerinde aynı göreve en fazla üst üste üç dönem seçilebilme imkânı bulunmaktadır. Bu kısıtlama, Eğitim-Bir-Sen teşkilatlarında taze enerjinin işbaşına gelmesine vesile olmakta ve yenilenme fırsatı oluşturmaktadır.



61 Eğitim-Bir-Sen'in demokratik işleyişi nasıldır?

Genelde sendikalar, özelde Eğitim-Bir-Sen, katılımcı demokrasinin hayata geçirildiği kongre, kurul, müşavere ve denetim sistemleriyle işleyen bir demokratik kitle örgütüdür. Gerek özlük gerekse her türlü sosyal ve siyasal meselede tabandan interaktif görüşler almakta; karar, söylem ve eylemlerini özelde üye genelde sosyal tabanının hassasiyetlerine göre belirlemektedir. Periyodik genel kurulların yanında hukuk/mevzuat çerçevesinde her türlü yönetim opsiyonlarına da açıktır.

Eğitim-Bir-Sen'in tüm kurullarında demokratik işleyişin en yüksek düzeyde gerçekleştirilmesi için gerekli tedbirler alınır. Eğitim-Bir-Sen'de demokratik işleyişin ilk aşaması işyeri temsilcisi seçimleridir. Eğitim-Bir-Sen işyeri temsilcileri, işyerlerinde üyelerin katıldığı seçimle belirlenir. İlçe ve üniversite temsilciliklerinde de dört yılda bir temsilcilik yönetimleri üyelerin katıldığı seçimlerle belirlenir. Şube yönetimlerini seçecek delegelerin belirlenmesi de üyelerin katıldığı seçimle gerçekleştirilir. Şube delegeleri şube genel kurullarında şube yönetimlerini belirlemek için oy kullanırken Genel Merkez Genel Kurulu'nda şubeyi temsil edecek ve Genel Merkez yönetimini belirleyecek seçimlerde oy kullanırlar. 2012 yılındaki yasal değişikliğe kadar üç yılda bir yapılan Şube ve Genel Merkez genel olağan kurulları dört yılda bir yapılmaktadır.

14.02.1992 tarihinde kurulan Eğitim-Bir-Sen, ilk Genel Kurulu'nu 25/26.07.1992 tarihinde yapmıştır. 2. Olağan Genel Kurul 22/23.07.1995 tarihinde yapılmış, 3. Olağan Genel Kurul ise 10/11.07.1999 tarihinde yapılmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun kabul edildiği tarihe kadar şube ve Genel Merkez bazında üç yılda bir gerçekleştirilen genel kurullarla demokratik işleyiş sürdürülmüştür. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çerçevesinde yasal ilk Genel Kurul 9/10.03.2002 tarihinde yapılmıştır. 21/22.12.2002 tarihinde bir olağanüstü Genel Kurul gerçekleştiren Eğitim-Bir-Sen, 2. Olağan Genel Kurulu'nu 05/06.03.2005, 3. Olağan Genel Kurulu'nu 02/03.02.2008, 4. Olağan Genel Kurulu'nu 19/20.02.2011 tarihinde gerçekleştirmiştir.

Eğitim-Bir-Sen'de 14.02.1992-05.01.2000 tarihleri arasında Kurucu Genel Başkan Mehmet Akif İnan Genel Başkan olarak görev yapmıştır. Mehmet Akif İnan'ın 6 Ocak 2000 tarihinde vefatının ardından önce Kamil Aydoğan, Aydoğan'ın istifaen ayrılmasının ardından Bilal Baldemir vekâleten Genel Başkanlığı sürdürmüş, 29.04.2000 tarihinde ise Genel Başkanlığa Niyazi Yavuz seçilmiştir. 22.12.2002 tarihinde yapılan Olağanüstü Genel Kurul'da Genel Başkanlığa seçilen Ahmet Gündoğdu, 2., 3. ve 4. Olağan Genel Kurullarda da Genel Başkanlığa seçilmiştir.



Kuruluşundan itibaren
Eğitim-Bir-Sen Genel Yönetim
Kurullarında şu isimler görev yapmıştır.

İlk Genel Yönetim Kurulu, 14.02.1992

Görevi	Adı Soyadı
Genel Başkan	Mehmet Akif İnan
Genel Başkan Yardımcısı	Yusuf Beyazıt
Genel Sekreter	Metin Selçuk
Genel Sekreter Yardımcısı	Nurettin Sezen
Genel Teşkilatlanma Sekreteri	Ali Parıldar
Genel Mali Sekreter	Yunus Solmaz
Genel Eğitim Sekreteri	Ahmet Temizkök
Genel Mevzuat Sekreteri	Necdet Pakdil

1. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 25/26.07.1992

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Mehmet Akif İnan	
Genel Sekreter	Metin Selçuk	
Genel Teşkilatlanma Sekreteri	Yusuf Beyazıt	Yılmaz Bölükbaşı
Genel Mali Sekreter	Ahmet Temizkök	Şükrü Gökdemir
Genel Eğitim Sekreteri	Yunus Solmaz	
Genel Araştırma ve Dış İlişkiler Sekreteri	Nurettin Sezen	
Genel Mevzuat Sekreteri	Necdet Pakdil	

2. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 22/23.07.1995

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Mehmet Akif İnan	
Genel Başkan Yardımcısı	Kamil Aydoğan	
Genel Sekreter	Besim Eşsiz	
Genel Mali Sekreter	Nurettin Sezen	Turgay Yüce
Genel Teşkilatlanma Sekreteri	Ahmet Fidan	
Genel Eğitim Sekreteri	Doç Dr. Ramazan Kaplan	
Genel Mevzuat Sekreteri	Şafak Toprak	Bilal Baldemir
Genel Araştırma ve Dış İlişkiler Sekreteri	Kemal Yazıcı	Refik Öksüz

3. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 10/11.07.1999

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Mehmet Akif İnan	Kamil Aydoğan / Bilal Baldemir
Genel Başkan Yardımcısı	Kamil Aydoğan	
Genel Sekreter	Oğuz Ertekin	
Genel Mali Sekreter	Refik Öksüz	
Genel Teşkilatlanma Sekreteri	Bilal Baldemir	
Genel Eğitim Sekreteri	Mehmet Bozkurt	
Genel Mevzuat Sekreteri	Nezahat Kahraman	
Genel Araştırma ve Dış İlişkiler Sekreteri	İrfan Coşkun	

Olağanüstü Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 29.04.2000

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Niyazi Yavuz	
Genel Başkan Yardımcısı	Mustafa Özen	Ahmet Gündoğdu
Genel Sekreter	Mustafa Aydın	
Genel Mali Sekreter	Eyüp Çetinkaya	Fuat Paluluoğlu
Genel Teşkilatlanma Sekreteri	İbrahim Eren	
Genel Eğitim Sekreteri	Ahmet İlhan	
Genel Mevzuat Sekreteri	Erol Bozkurt	Fuat Paluluoğlu / Ahmet İlhan
Genel Araştırma ve Dış İlişkiler Sekreteri	Ahmet Gündoğdu	İrfan Coşkun

(4688 Sayılı Kanun'dan sonra) 1. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 09/10.03.2002

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Niyazi Yavuz	
Genel Başkan Yardımcısı	Ahmet Gündoğdu	
Genel Sekreter	Mustafa Aydın	
Genel Mali Sekreter ve Mevzuat Sekreteri	Fuat Paluluoğlu	
Genel Teşkilatlanma ve Eğitim Sekreteri	İbrahim Eren	
Genel Araştırma ve Dış İlişkiler Sekreteri	Tahir Cevher	

Olağanüstü Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 21/22.12.2002

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Ahmet Gündoğdu	
Genel Sekreter	Halil Etyemez	
Genel Mali Sekreter	Mustafa Aydın	
Genel Teşkilatlanma ve Eğitim Sekreteri	Adem Solmaz	
Genel Araştırma ve Dış İlişkiler ve Basın Yayın Sekreteri	Şaban Abak	

2. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 06/06.03.2005

Görevi	Adı Soyadı
Genel Başkan	Ahmet Gündoğdu
Genel Sekreter	Halil Etyemez
Genel Mali Sekreter	Mustafa Aydın
Genel Teşkilatlanma Sekreteri	Erol Battal
Genel Basın Yayın Sekreteri	Şaban Abak
Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri	İrfan Coşkun

3. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 02/03.02.2008

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Ahmet Gündoğdu	
Genel Sekreter	Halil Etyemez	
Genel Mali Sekreter	Ahmet Özer	
Genel Teşkilatlanma Sekreteri	Erol Battal	
Genel Basın Yayın Sekreteri	Hıdır Yıldırım	
Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri	İsmail Altınkaynak	Esat Tektaş
Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri	Ramazan Çakırcı	

4. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 19/20.02.2011

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Ahmet Gündoğdu	
Genel Başkan Vekili	Halil Etyemez	Ahmet Özer
Genel Başkan Yardımcısı (Mali İşler)	Esat Tektaş	
Genel Başkan Yardımcısı (Teşkilatlanma)	Ahmet Özer	Murat Bilgin
Genel Başkan Yardımcısı (Basın Yayın)	Ali Yalçın	
Genel Başkan Yardımcısı (Eğitim ve Sosyal İşler)	Murat Bilgin	Teyfik Yağcı
Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri	Ramazan Çakırcı	

IX- EĞİTİM-BİR-SEN'İN GENEL GÖRÜŞLERİ

62 Eğitim-Bir-Sen'in devlet algısı nasıldır?

Eğitim-Bir-Sen mülk'ün/devletin temelini adalet olduğuna, adaletin liyakat ve müşavere ile ayakta tutulabileceğine, Hakk'ın rızasının halkın rızasında aranması gereğine; mülk'ün ideoloji ve ırk temelli değil, hak ve adalet/kıst temelli olması gerektiğine inanır. Kamusal liyakatte temele ahlak, bilgi ve kabiliyeti koyar. Kabiliyetler içinden de en kabiliyetlisinin aranmasının gereğine inanır. Müşavereyi ehliyle yapmayı esas alır ve tüm kamu işlerinde ilgili herkes ile mümkün olan müşavere yaygınlığını gerçekleştirmeye çaba gösterir.

Eğitim-Bir-Sen, "Egemenlik kayıtsız şartsız millettir" lafzının sadece bir ibareden ibaret olmayıp milli iradenin ülke yönetimine kâmil manada yansımından yanadır. Milletın reşit olmadığı zehabına kapılarak milli iradeyi vesayet altına almaya kalkışan her türlü yaklaşımın karşısındadır. Bu çerçevede, demokratik işleyiş teatral bir süreç olarak hayata geçiren ve milletin iradesine sınır belirleyen dönemleri milli iradenin hâkim olduğu dönemler olarak değil, tek adam dönemi olarak kabul etmektedir. Eğitim-Bir-Sen, milli iradenin bürokratik oligarşi ve jüristokratik müdahalelerle etkisizleştirilmesine karşı olduğu gibi, milli iradenin demokratik işleyişle tecessüm etmiş

biçimi olan TBMM'nin ve meşru hükümetlerin darbe ile işbaşından uzaklaştırılmasına ve siyasetin militarist müdahaleyle dizayn edilmesine şiddetle karşıdır. Geleneksel bilfiil darbe yapılarak yönetimin askerlerce doğrudan ele alınması yöntemlerinin dışında postmodern yöntemlerle siyasetin tabii ilerleyişine müdahale edilmesine de şiddetle karşıdır.

Eğitim-Bir-Sen, devletin rejiminin 'cumhuriyet' olarak ifade edilmesinin 'halkın kendi kendisini idare ettiği bir Yönetim'i belirtmeye yeterli olmadığına, halkın iradesini idareye yansıtacak doğru çalışan mekanizmaların bulunması gerektiğine, bunun da demokratik usul, esas ve kültürün yaşayabileceği bir vüs'atin sağlanmasıyla mümkün olduğuna inanmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen, demokratik işleyişe, geleneksel, modern, postmodern yöntemlerle müdahale ve anti-demokratik etkide bulunmaya kalkışanlar karşısında üyelerinin, çalışanların ve halkın oluşturduğu kitlelerle meydanlara çıkıp amme efkârına korku ve endişenin hâkim olmasının önüne geçmiş, zor zamanda cesur çıkışıyla iradesinin sahibi, milli iradenin yanısı, savunucusu olarak milletin gönlünde taht kurmuştur.

Eğitim-Bir-Sen, "Egemenlik kayıtsız şartsız millettir" lafzının sadece bir ibareden ibaret olmayıp milli iradenin ülke yönetimine kâmil manada yansımından yanadır.

63 Eğitim-Bir-Sen'in özgürlüklere ve demokrasiye bakışı nasıldır?

Eğitim-Bir-Sen; devlet yönetim teknikleri ve sahibiyeti ilişkileri açısından, hak, adalet, liyakat ve meşveret ilkelerini uygulama imkânlarının genişliği açısından bugün uygulanabilir en iyi sistemin demokrasi olduğuna inanır. Demokrasi içinde, çoğulcu ve katılımcı demokrasiyi savunur.

Eğitim-Bir-Sen, kanun devleti yerine sosyal hukuk devletine inanır. Eğitim-Bir-Sen, hukuk devletinin, hukukun üstünlüğüne ve uluslararası hukuk normlarına bağlı kalınarak sağlanacağına inanır ve insan haklarına yönelik her türlü baskı, şiddet, zulüm ve haksızlığa karşı örgütsel mücadele verilmesinin zeminini hazırlamaya çalışır. Düşünce, inanç ve ifade özgürlüğünü en temel insan hakkı bilir. Antidemokratik yapılanmalara karşı durmanın demokratik hukuk devletinin kurulması ve korunması için mücadele etmenin gereğine inanır. Toplumun kültür altyapısını oluşturan milli, manevi değerlere sahip çıkmanın ve insanımızın değer yargılarına saygılı olmanın gereğini dillendirir.

Siyasi partilerin ve demokratik işleyişin demokrasinin olmazsa olmazı olduğuna inanır. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması için kişilerin düşüncelerinden, inançlarından, kılık ve kıyafetlerinden dolayı ayrıma tabi tutulmalarına şiddetle karşı çıkar. Din, dil, ırk, zümre ve sınıf hâkimiyetine ve ayrımcılığına karşı çıkar. Halka güvenmeyen, sivil toplum örgütlerinin sesine kulak tıkayan, toplumun yaşam biçimine yabancı olan yönetme biçimleriyle mücadele eder. Kamu çalışanlarına siyaset yaşağının kaldırılmasının demokratik anlayışın yerleşmesi için olmazsa olmazlardan biri olduğuna inanır ve bu hususta mücadele verir.

Eğitim-Bir-Sen, demokratik tutum ve işleyişin en güzel örneğini tabandan tavana bütün teşkilat birimlerinde demokratik usul ve esasların egemen olduğu süreçlerle ortaya koymakta, kendi bünyesinde yerleştirdiği demokratik teamülün ülke sathına yayılması ve yönetime bir kültür olarak hâkim olması için irade belirtmektedir.

Eğitim-Bir-Sen, hukuk devletinin, hukukun üstünlüğüne ve uluslararası hukuk normlarına bağlı kalınarak sağlanacağına inanır ve insan haklarına yönelik her türlü baskı, şiddet, zulüm ve haksızlığa karşı örgütsel mücadele verilmesinin zeminini hazırlamaya çalışır.

64 Eğitim-Bir-Sen devlet-millet ilişkisini nasıl tanımlamaktadır?

Eğitim-Bir-Sen; devleti, insanların mutlulukları ile arasına giren her türlü engelin ortadan kaldırılması için bir araç olarak görür. Toplumun devlete değil, devletin topluma hizmetçi olması gereğine inandığı için, hiç bir yetki ve gücün kişi hürriyetlerini ve eşitlik prensiplerini zedeleyecek oranda kullanılmasına karşıdır.

Eğitim-Bir-Sen, devletin millet için var olduğu, milletin devlet için var olmadığı görüşünü taşımaktadır. Bu manada, Eğitim-Bir-Sen, devlete kutsallık atfetmemektedir. Devletin kutsal kabul edildiği yaklaşımlarda bireyin devlet karşısında değersiz ve güçsüz addedilebildiği, haklarının ihlal edilebildiği, hak arama mekanizmasının doğru biçimde çalıştırılmadığı görülmektedir. Eğitim-Bir-Sen'e göre 'devlet' değil 'insan' kutsaldır, insan, âlemin özü, özeti; yaratılmışların gözbebeğidir. Devlet, kendisini insana, devlet mekanizmasını teşekkül ettiren vatandaşa göre tanımlamak ve ona göre pozisyon almak durumundadır.

Devlet, bireylerin birlikte yaşamalarını düzenlemek bakımından toplumun ortak bir organizasyonu, anonim bir organizma olduğundan, Eğitim-Bir-Sen, toplumun devlet üzerinde etkinlik kuran bir kesimin kendi düşünsel duruşunu devletin ideolojisi olarak sabitlemesi ve buna uygun bir vaziyet kesbeden devletin, toplumun bütününe edindiği ideolojiyi kabul ettirmeye yönelik baskı kurmasına karşıdır. Devlet, vatandaşı bir ideolojiye iman etmeye zorlamaya dönük bir hakka sahip değildir. Devlet, vatandaşların kendilerini nasıl tanımlamak istiyorsa o şekilde tanımlamalarına ortam sağlayan ve farklılıkların bir arada barış içerisinde yaşamalarına zemin hazırlamak durumundadır.

Eğitim-Bir-Sen'e göre aslolan millettir; devlet, millet için ve milletin mutluluğunu sağlamak için vardır.

Eğitim-Bir-Sen, devletin millet için var olduğu, milletin devlet için var olmadığı görüşünü taşımaktadır.

65 Eğitim-Bir-Sen'in sivil topluma ve sivil toplum örgütlerine bakışı nasıldır?

Eğitim-Bir-Sen; sivil toplum örgütlerinin; sorunların ve kaynaklarının tespiti, sorunların çözümünü için bilgi ve fikir üretimi, sorunların karar aşamalarında ve çözüm süreçlerinde bizzat yer almasının zaruretine inanır. Eğitim-Bir-Sen'e göre, örgütlülüğün bizzat kendisi bir hak ve sorumluktur. Eğitim-Bir-Sen, örgütlülüğün birçok bireysel sorunu kronikleşmeden sosyal kurumlarla çözeceğine, aksi takdirde çözülmemiş sorunların siyasallaşıp olumsuz bir siyasal enerji kaynağına dönüşüp toplumlara tahribe yol açacağına inanır.

Eğitim-Bir-Sen'e göre, sivil toplum, hak ve sorumluluklarının bilincinde olan medeni toplumdur. Bu ölçekteki toplumun çeşitli amaçlar etrafında örgütlenmek suretiyle oluşturduğu sivil toplum örgütleri, amaçlanana daha kolay ulaşılmasını sağlayacağı gibi vatandaş devlet karşısında güçlü ve sahipli kılar. Gelişmiş demokrasilerde nüfusun birkaç katı örgütlü vatandaşın bulunmasını dikkat çekici bir veri olarak ele alan Eğitim-Bir-Sen, ülkemizde de her bir bireyin

birden fazla sivil toplum örgütüne üye olmasını teşvik etmektedir.

Sivil toplum örgütlerinin gerçek manada sivil olabilmeleri için ekonomik ve yönetsel bağımsızlıklarını korumaları gerektiğine inanan Eğitim-Bir-Sen, sivil güçlerin belli bir ideolojinin emrinde değil, toplumun yararına kullanılması gerektiğini savunmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'e göre, sivil toplum örgütleri bir başka gücün yan kuruluşu olmamalı, özgün, demokratik bir yapılanma içerisinde olmalı, görevlerini; toplumun sorunlarını tartışarak çözümler üretmek, sorunları ve çözüm önerilerini kamuoyu önüne taşımak, çözüme iradesini etkilemek, yönlendirmek ve denetlemek olarak belirlemeli ve bu yönde çalışmalıdır.

Sivil toplum örgütleri, toplumun demokratikleşmesine katkı sağlamalı, militarizme, her türlü baskı ve zorbalığa karşı durmalı, toplumun aydınlanması, kültürel varlığını geliştirebilmesi için çaba göstermelidir. Sivil toplum örgütleri, siyasal seçeneklere göre değil, evrensel değerlere göre hareket etmelidir.

66 Eğitim-Bir-Sen'in devletle düşünce ve inançlar arasındaki ilişkiye dair görüşleri nelerdir?

Eğitim-Bir-Sen, devletin; laisizm veya sekülerizm adı altında toplumlara endoktrine etmesinin en temel insan haklarına aykırı olduğunu düşünür. Devletin vatandaşları karşısında pülüralizmi/tarafsızlığını koruması gereğine inanan Eğitim-Bir-Sen, devletin dine, dinin devlete dayatılmasını sorunlu görür. Devletin tüm inanç gruplarının özgürce kendi inanç ritüellerini yaşayıp, kendi çocuklarına aktarmalarının önündeki engellerin kaldırılması gereğine inandığı gibi inancının propagandasını yapmasını da ifade hürriyeti çerçevesinde bir hak olarak görür. Devletin din ve inançları göz önünde bulundurarak yönetilmesi gereğine inanır. Toplumsal maslahata uygun olması durumunda herhangi bir dini uygulamayı kurumlaştırmakta bir sorun görmez. Eğitim-Bir-Sen, laikliğin ithal edildiği Fransız toplumundaki şartlarla toplumumuza laikliğin kabul ettirildiği şartların farklı olduğuna inanmaktadır. Fransa'da tahrif edilmiş dinin devlet ve düşünce üzerindeki tahakkümünü ortadan kaldırmak amacıyla benimsenen laiklik, toplumumuza din ile devlet işlerinin birbirinden ayrılması olarak takdim edilmiş ancak uygulamada devletin din üzerindeki tahakkümü ve devletin dini/dindarları/dini hayatı biçimlendirmesi olarak işlev görmüştür.

Ülkemizde net bir tanımı yapılmayan laiklik, devletin dindarlar üzerindeki sopası vazifesini görmüştür. Anayasa'da ifade edilen, "Herkes, dil, ırk renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları, ve idare makamları bütün işlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır", "Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir", "Kimse ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya zorlanamaz, dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz" hükümleri adeta yok sayılarak laikliğe aykırı davranmaktan dindarlar baskı, tehdit, hürriyeti tahdit, sürgün, okuma ve çalışma hürriyetini engelleme gibi uygulamalarla karşı karşıya kalmışlardır.

Eğitim-Bir-Sen, laikliğin, insanların özgürlüklerini garanti altına alan ve koruyan bir içerikle anlaşılması gerektiğine inanmaktadır ve dine yönelik tavrın ifadesi olarak ele alınmasına, bir zulüm aracı olarak kullanılmasına karşıdır.

Devletin tüm inanç gruplarının özgürce kendi inanç ritüellerini yaşayıp, kendi çocuklarına aktarmalarının önündeki engellerin kaldırılması gereğine inandığı gibi inancının propagandasını yapmasını da ifade hürriyeti çerçevesinde bir hak olarak görür.

67 Eğitim-Bir-Sen'in hukukun işleyişine dair görüşleri nelerdir?

Eğitim-Bir-Sen, hukuku araçtan çok amaç olarak görmektedir. Mevzuattaki boşlukların ve mahkeme içtihatlarının arkasına sığınarak gelip geçici bireysel hak kazanımları yerine, eğitim çalışanlarının haklarının azami derecede tesis edildiği ve ihlallere karşı korunduğu, personel mevzuatı alanında hak ihlallerinin müeyyideye bağlanarak amiri memurun haklarının koruyucusu, mevzuatı hakların teminatı kılacak bir personel hukukunun tesisini amaç edinmektedir.

Eğitim-Bir-Sen, hukuk devleti ilkesinin lafzıyla değil ruhuyla da uygulanması gerektiği kanaatindedir.

Öte yandan dar bir çevrenin veya kişinin hukuk düzenince tanınmayan menfaati veya salt idareyi yönetemez hale getirme adına eğitim çalışanlarının genelinin hak ve menfaatlerini ihlal edecek veya belirsizliğe sürükleyecek iş ve işlemlerden kaçınmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen bu noktada Hz. Ali'nin (r.a.) adalet anlayışını kendisine şiar edinmiştir. Hz. Ali, "Kim bir cana kıymamış veya

yeryüzünde fesad çıkarmamış birini öldürürse, bütün insanları öldürmüş gibidir." (Maide/32) ayetinin manasını ve tefsirini kendisine düstur edinerek "bir ferd dahi umumun selameti için feda edilemez" demektedir. Eğitim-Bir-Sen, sonucu her ne olursa olsun, üyesi hukuk düzeni ve mevzuat karşısında bir hakka sahipse, üyesinin hakkının tesisi ve iadesine sonuna kadar sahip çıkmakta; ancak "ben faydalanamayacaksam kimse faydalanmasın" gibi bir düşünceyle haklı olmadığı halde geniş kitlelerin mağduriyetine sebebiyet verecek mahiyette hak arama hürriyetinin kötüye kullanılmasına karşı durmaktadır.



68 Eğitim-Bir-Sen'in resmi ideolojisiyle ilgili itirazları nelerdir?

Osmanlı Devleti'nin devlet mekanizmasındaki yavaşlamayı anlamlandırmak ve gidermek üzere gerçekleştirdiği arayışlar sırasında Batılılaşma yönünde bir sürece girmesiyle birlikte Batı'nın manevi birikimi, kültürü de toplumumuzu etkisi altına almaya başlamıştır. Zamanla, okur/yazar/düşünür kesim, Batılı değerlerle değerlenmiş, bin yıllık İslam kültür ve birikiminden uzaklaşarak Batı tarzı düşünüş ve yaşayış içerisine girmiştir. Toplumun ana gövdesinden kopmuş bulunan elit kesim, Batılılaşma süreciyle birlikte kültürümüze giren gazete, tiyatro, roman gibi imkânlarla toplumu Batılı değerler çerçevesinde biçimlendirmeye dönük bir çabanın içerisinde bulunmuştur.

Milli Mücadele'nin kazanılması ve ardından Cumhuriyetin ilanı ile birlikte bin yıllık birikimden kurtulmak ve akli, bilimi referans kabul eden, dini değerlerden soyutlanmayı gerektiren pozitivist yaklaşım, toplumun yeni inanç ve davranış zemini olarak dayatılmıştır. Bu süreç, zorlamalarla gelişen, karşı duranların hayatlarını kaybetmekle karşı karşıya kaldıkları bir süreç olmuştur. Zamanla, hâkim ideoloji olarak tartışılması dahi engellenen ve toplumda karşı gelme iradesi taşıyan herkesin susturulduğu bu resmi ideoloji, kamusal alanda iman edilmesi zorunlu olan, zorunlu eğitim ve

zorunlu askerlik gibi devletle kurulan zorunlu münasebetlerde dayatılan, kanunlarla tahkim edilen bir kabul haline taşınmıştır.

Resmi ideoloji, ilk zamanlar Kemalizm adını taşıyan daha sonraları Atatürkçülük adı altında kurumsallaştırılmıştır.

Eğitim-Bir-Sen, vatandaşların, toplumun bir kısmının kabulünün toplumun bütününe zorla kabul ettirilmesinin doğru olmadığına inanmaktadır. Bu çerçevede Eğitim-Bir-Sen, resmi ideolojiye, bireylerin resmi ideoloji çerçevesinde endoktrine edilmesine, devletin resmi ideolojisinin bir tabu olarak dokunulmaz kılınmasına ve tüm dayatmalara kökten karşıdır.

Eğitim-Bir-Sen; devletin temelini adalet olduğuna, müşavere ve liyakatle yönetilmesi gereğine inandığı ve mutlak hakikat bilgisinin insanlara has bir şey olmadığını düşündüğü için, insan ürünü -din kaynaklı bir anlamlandırma olsa bile- hiçbir şeyin, hiçbir insan tarafından başka bir insana dayatılmasını hoş görmez. Kaldı ki bunun güç kullanılarak yapılmasını hem dine hem de ahlaka aykırı görür. Dolayısıyla bir dönem bir grup insanın oluşturduğu ve gücü ele geçirdiği için hiçbir ideolojinin dayatılması haklılığına sahip olmadığını düşünür.

X- EĞİTİM-BİR-SEN'İN EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

69 Eğitim-Bir-Sen'in mevcut eğitim sistemine ilişkin eleştirileri nelerdir?

Türkiye Cumhuriyeti devletin kuruluş aşamasında bir Milli Mücadele gerçekleştirilmiştir. İşgal altındaki vatan topraklarının kurtarılmasına ilişkin verilen savaş sırasında savaşın yükünü canıyla, malıyla, dua ve niyazıyla omuzlayan herkes, farklılıklarını değil benzerliklerini öne alarak ve gelecek planlarını mütalaa ederek değil fiili durumun sıkıntılarından kurtulmaya yoğunlaşarak mücadele vermiştir. İşgalcilerin kimisiyle muahedeye, kimisiyle müzakereyle, kimisiyle de mücadeleyle vatan toprakları işgalden kurtarıldıktan sonra kurulan devlet, ideolojik bakımdan toplumun kabulleneceği bir ideolojiye sahip olarak kurulmamıştır. Dini duyguların donattığı bir mücadele azmiyle verilen savaşın ertesinde kurulan devlet, dine, dindarlara ve dini değerlere karşı bir ideolojiyle kurulmuştur. 1923'ten 1946/1950'ye kadar da millet adeta reşit olarak kabul edilmeyerek, millet hâkimiyetine dayanan ve milletin bu hâkimiyetini seçtiği milletvekilleri aracılığıyla kullandığı yönetim şekli olan cumhuriyette, bu tarifi uygulayan demokratik işleyiş gerçekleştirilmemiş ve milletin bir etkisinin bulunmadığı adı cumhuriyet olan bir rejim işletilmiştir.

Devlet, devraldığı vatandaşını dönüştürmek için zecrî tedbirlerle mücadele verirken gelecek nesilleri baştan biçimlendirmeye dönük bir hazırlığın da içine girmiştir. Bu hususta zorunlu eğitimi, (zorunlu eğitim, Batılılaşma süreciyle paralel olarak II. Mahmud döneminde başlamıştır) –ve zorunlu eğitimin hızlandırılmış ve yoğunlaştırılmış haliyle zorunlu askerliği-kendi ideolojisini, bu ideolojiyi paylaşmayan ailelerin çocuklarına kabul ettirmenin, hatta dayatmanın bir imkânı olarak ele almıştır.

Zorunlu eğitimin parasız olması, eğitimin ücretsizliği karşılığında ideolojik yüklemeye açık ve razı olma şeklinde algılanmaya uygun bir yaklaşımdır. Zorunlu eğitimin başından itibaren resmi müfredat, müfredatı örülen dersin işlenişi esnasında ideolojik yüklemenin dozunu belirleyen eklentilerle ameliyesini icra etmektedir.

Türkiye'de, devlet okullarında verilen eğitimin yegâne gayesi nesilleri devletin ideolojisi bağlamında, Atatürkçü, laik bireyler olarak yetiştirerek biçimlendirmektir. Bu husus, 1982 Anayasası'nın 'Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi' başlıklı 42. maddesinde şöyle ifade edilmektedir: "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetimi ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. (...)"

Devletin eğitim faaliyetindeki denetim ve gözetim ısrarcılığı ve eğitim işine sıkı sıkı sarılmasındaki gaye, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 1. maddesinde, Türk Millî Eğitiminin Amaçları belirtilirken, "Türk Millî Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini, Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı: Türk Milletinin millî, ahlâkî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine

Eğitim-Bir-Sen, eğitimin toplumun ihtiyaçlarını en kısa yoldan en az maliyetle gidermesine imkan sağlayan bir toplumsal yapıyı kurmak yönünde bir süreç olarak görmek yerine bireyleri devletin arzu ettiği biçimde zihinsel operasyona tabi tutmaya yönelik bir süreç olarak işletilmesine karşıdır.



karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;" şeklinde ifade edilmektedir.

Anayasa'da, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda ve Yükseköğretim Kanunu'nda devletin organize ettiği eğitimin bir tek gayeye matuf olduğu açıkça görülmektedir. O da bireyleri Atatürkçü, laik, pozitivist bireyler olarak yetiştirmektir.

Okullarda anayasal ve yasal çerçevenin öngördüğü ideolojik yükleme, derslerde işlenecek Atatürkçülük konuları başlığı altında Atatürk'ün hangi derste hangi konu ve hangi vesilelerle ilişkilendirileceği ve Atatürk'ün o derste hangi üstün nitelikleriyle ele alınacağı tarif edilmektedir. 2104 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayımlanan İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Atatürk İnkılap ve İlkelerinin Öğretim Esasları Yönergesi'nde, "bütün öğretmenlerimizin Milli Eğitim Temel Kanunu ve genel programlarda yer alan amaçlar doğrultusunda hareket ederek, öğrencilerini Atatürk İnkılapları ve ilkelerine bağlı yurttaşlar olarak yetiştirmeleri görevlerinin gereğidir. Bu durumda ise, okullarımızdaki her türlü branş öğretmeni ile sınıf öğretmenlerinin derslerinde yer geldikçe bu konuya önemle eğilmeleri ve programlara uygun biçimde etkinlik göstermeleri zorunlu bulunmaktadır." denilmektedir. Buradan net biçimde anlaşılacağı üzere öğretmenlerin başta gelen görevi, öğrencilerini Atatürk İnkılapları ve ilkelerine bağlı yurttaşlar olarak yetiştirmeleridir. Mustafa Kemal Atatürk, "Öğretmenler, yeni nesil sizlerin eseri olacaktır" diyerek öğretmenleri yeni bir nesil, dolayısıyla yeni bir ulus inşasıyla görevlendirmiştir.

Eğitim-Bir-Sen, eğitimin toplumun ihtiyaçlarını en kısa yoldan en az maliyetle gidermesine imkan sağlayan bir toplumsal yapıyı kurmak yönünde bir süreç olarak görmek yerine bireyleri devletin arzu ettiği biçimde zihinsel operasyona tabi tutmaya yönelik bir süreç olarak işletilmesine karşıdır. Öğretmenliğin bilgiyle özdeşleştirilmek yerine ideolojik biçimlendirmeyle ödevlendirilmesini de reddetmektedir.

Türkiye'nin demokratikleşmesi süreciyle birlikte, antidemokratik dönemlerin eğitimin ideolojik yaklaşımla planlanmasının önemli yansımaları olan katsayı adaletsizliğinin giderilmesi, üniversitelerde ve kamuda başörtüsüne özgürlük sağlanması, 4+4+4 eğitim sistemiyle Kur'an kurslarının ihya edilmesi, liselere Kur'an-ı Kerim, Hz. Muhammed'in Hayatı, Osmanlıca gibi derslerin konulması kayda değer gelişmeler olmasına rağmen meselenin özüne ilişkin bir çalışma yapılmadığı, eğitimin ana ekseninin ideolojik biçimlendirme ameliyesini icraya devam ettiği görülmektedir.

Eğitim sisteminin hâlihazırdaki uygulamalarının nitelik sorununa yönelik getirilen eleştirilerden -ezberci oluşu, düşünmeye, sorgulamaya açık olmayışı vb- önce eğitimin ana ekseninin sorunlu oluşu ele alınmalı ve eğitim, ideolojik biçimlendirme aygıtı olmaktan çıkarılarak milletin beklentilerine cevap veren donanımlı, dünyayla yarışır nesillerin yetiştirilmesine koşullandırılmalıdır.

70 Eğitim-Bir-Sen nasıl bir eğitim felsefesi teklif etmektedir?

Eğitim; zamanın küresel temel sorunlarını anlatan, bu sorunların ulusal ve yerel boyutlarını görebilen, ulusal ve yerel imkânlardan ve kaynaklardan çözümler üretebilen bir bilinç inşa süreci olmalı; her alanda ve aşamada parçayla bütünü bağını kurdurmayı hedeflemeli, bireyi evrenle yer, dünya ile ülke, toplumsal katmanlarla birey ilişkilerinin zorunluluk, bağ, denge ve uyumuna ayıltmalıdır. Bilginin tamamını asla kavrayamayacağını bilincinde, fakat her zaman mümkün imkânsız sınırlarına kadar sürükleyecek bir gözü karalıkta olmayı davranış haline getirmelidir. Göklere ve yere ilişkin bilinmezliklerin mutlak bilgisi Allah'ın tekelindedir. Kuran hem dış evrenin işleyişine hem de biyolojik sistemlere dikkat çekmektedir. Eğitim; bilgi yollarının ve kaynaklarının hiçbirine yabancılaştırmaksızın, bütünlük içinde bölümlerle bütün arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri kavratmalıdır. Kavrayamadığını inkâr veya ret yoluna gitmemelidir. Vahyi/beyani bilgi, akli/felsefi ve bilimsel bilgi, irfani/ilhami bilgi son tahlilde hem insana doğru hem de insandandır. Varoluş yolları ve evrenleri farklı olsa da imkân ve hitap evrenleri aynıdır.

Birey; fiziki, biyolojik, kültürel, toplumsal ve tarihsel yönleri olan karmaşık bir varlıktır. Birey kendi dışındaki her insana farklı olabilirliği ön kabulüyle yaklaşmalı, hem kendi kimliğinin karşı tarafa karmaşık olduğunun farkında olmalı, hem de diğer insanlarla ortak kimliğinin bilincinde olmalıdır.

Günümüzde hiçbir toplum küresel gerçeklere duyarız kalarak yaşayamaz. Küresel çağın gelişmelerinin bilinmesi ve dünyalı kimliğin sürdürülebilir yaşamsallıklarının tanınması ve içselleştirilmesi gerekir. Genç kendini bir dünyalı olarak hissedebilmelidir. Bir doğu ve bir de batı dilini süreli yayınları takip edebilecek düzeyde okuyup yazabilmelidir. Evrensel iletişim aygıtlarını kullanabilmeli, kendi kimliğiyle beraber her

ülkede rahatça var olabilecekleri bir ruhla yetişmelidir. Gençler küresel çağı ve özellikle son iki yüzyılın siyasal ilişkilerini iyi bilmeli, insanlığa karşı hâlâ sürüp giden baskı ve zulümlerin nedenleri, kaynakları ve yöntemlerinin farkında olmalıdır. Bu tarih içinde insanlığın karşılaştığı zulümlerin sebep ve kaynakları hakkında objektif bir bilince sahip olmalıdır.

Yeter düzeyde üstün yetenekli çocuk gelecek yüzyıl perspektifiyle belirlenen alanlara yönlendirilmeli ve Feyerabent'in ifadesiyle 'bilimlerin gösterdiği kesinlikler kadar belirsizliklerin de olduğunu' fark etmelidir. Yani; öğretim; fizik bilimleri (mikrofizik, termodinamik, kozmoloji,) biyolojik evrim bilimleri ve tarihsel bilimlerde ortaya çıkan belirsizliklerin öğretilmesini de içermelidir. Hiçbir bilgi iman manifestosu gibi sunulmamalıdır.

Rastlantılar, beklenmeyeni bekleme, belirsiz olanla karşılaşma ve zuhur sırasında edinilmiş bilgilere dayanarak değiştirmeye olanak veren strateji ilkelerini öğretirken; belirsizliklerle mücadelede kesinliklere dayanmayı da öğretmek gerekir. Birey; sağlam parametrelerden yola çıkarak göreceli olanları her dem yeniden inşa edebilme becerisini kazanmalıdır. En azından bunun olgusal olarak farkında olmalıdır. Geleceğin önceden bilinebileceğine inanan insanlık tarihine ilişkin determinist görüşler artık geçerliliğini yitirmiştir. İnsan serüveninin bundan sonrasının bilinmeyen nitelikte oluşu, gelecek nesilleri onu göğüsleyebilmek için beklenmeyeni beklemeye hazırlamaya teşvik etmelidir.

Anlayış, insan iletişiminin hem aracı hem amacıdır. Anlamanın öğretilmesi öğretimimizin temeli olmalıdır. Uyarlık; her yönde karşılıklı anlamayı zorunlu kılmaktadır. Yakın olduğu kadar yabancı insanlar arasında da karşılıklı anlama, insan ilişkilerinin önyargı, anlayışsızlık durumundan çıkması için hayattır. Anlayışsızlığın temellerindeki önyargı, nefret, ırkçılık ve

'kesin inanç'a karşı evrensel değerler yüceltilmelidir. Birey bilgi konusunda her zaman tabiat ve Allah'a karşı tevazu içinde olmalıdır.

Toplumun birey, bireyin de toplum tarafından karşılıklı denetiminin bir ahlak olarak yüceltilmesi, demokratik katılımın ödev, denetimin hak olduğu bilincinin verilmesi gerekir. Demokrasi yoluyla; toplum ve bireyler arasında karşılıklı bir denetim ilişkisi kurmak, insanlığı dünya toplumu olarak gerçekleştirmek, insan soyuna ait olma bilincini yüceltmek gerekir.

Birey; insanların yüzde yüzü kabul etmiş olsa bile, hiç bir hakikati/gerçeği kabul etmek zorunda olmadığını bilmeli, pasif kalma, uymama hakkına sahip olduğunu idrak ederken kendisi için bu hakkı korumanın haysiyetine inanmalıdır.

Genç, ben olma ile biz olma arasındaki bağı kendi özgür tercihleri lehine yaşayarak kurmalıdır. Özgürlüğü, bireyin kendisi ve kendisine ait olanlar hakkında karar verebilme yetkilerinin tanınması olarak tanımlarsak, bireyin kendini farklı ilgi ve bağlarla bir şeylere ait hissetmesi, özgürce ve açık bilinçle kendini tanımlayarak topluma karşı konuşlandırabiliyor olması gerekir.

Toplum ve zorlayıcı güce sahip olan devlete düşen, bireylerin ve toplulukların kendileri için yaptıkları tanımları olduğu gibi kabul etmektir. Böylece kabul edilmediği toplumlarda, cemaatleri ve nihayetinde toplumu oluşturan birey açısından kendini kimlik olarak tanımladığı unsurlara biz demekte ise de aslında biz yok, hormonlu egolar veya ideolojik saplantılarla oluşmuş "büyük ben" vardır. Bu siyasi partilerde lider karizmaları, devlette de tanımlanmış devlet ideolojisidir. Bu herkesin kimliğini, kişiliğini örten kalın bir örtü gibidir. Totaliter rejimlerin hakim olduğu toplumlarda cemaatler; inanç ve kültürleri koruma kalın olsalar da belli bir zaman sonra sistemin parçası

ve toplumların gelişim dinamiklerinin önündeki engeller olmaktadır.

Hakikat ve batıl, bireyler arası bir kabul ve iletişim meselesidir. Herkesi bağlayıcı kurallar alanı olan devlet'in hakikati değil, gerçekleri olur. O gerçekler de, temel insan haklarını ve toplumsal varlıkları yok etmeksizin ve yok saymaksızın oluşturulmak zorundadır. Devlet toplumun genel ahlak normlarına saygı göstermelidir. Buna rağmen marjinal tercihlere de yaşam alanı açabilmeli dış etki ve baskılardan onları korumalıdır.

Çocuk nasıl bir dünya hayal ediyorsa toplum ve gelecek öyle inşa olmaktadır. Ders kitaplarındaki tüm metinler, doktriner tek taraflı belirleme olmaksızın görgü kuralları ve ahlakî yüceltmeleri içermelidir.

Eğitimin en temelde üç amacı; akli, ruhi ve fiziki gelişime yardımcı olmaktır. Akli ve ruhi gelişimin en önemli unsuru bireyin içinde yaşadığı toplumla aidiyet duyguları geliştirmesidir. Toplumlara bir arada tutan doğal çıkar dengeleri değil, dayanışmanın ortak değerlerdir. Bireyin kendisini kim olarak hissedeceği, ahlaki değerleri ne kadar benimseyeceği ve ne kadar temsil edeceği çocukluğunda dinlediği masallar, öğretiler ve görgüyle şekillenmektedir. O halde bu alanın belirlenmesi ailelere bırakılmalıdır.

Milli karakter isteniyorsa karakter oluşumu yaşlarında çocuğun oynadığı oyuncaklar, oyunlar, spor nitelikli oyunlar; popüler spor dallarının işgalinden kurtarılmalı, kamu imkânları milli/yerel sporlar, oyunlar ve oyuncaklar öncelenerek planlanmalıdır. Sanatsal ve estetik duyguların gelişim sürecinde milli oyun ve dans stratejisi olmalıdır. Ritmik, kinestetik ve görsel sanatlarda stratejik takaddüm yerellikten süzülenler lehine olmalıdır. Milli olan yerel olanın toplamından başka bir şey olamaz.



71 Eğitim-Bir-Sen'in bilgi toplumu inşasına ilişkin yaklaşımı nedir?

1 950'li yıllardan beri Amerika, Japonya ve Batı Avrupa ülkeleri bilgi teknolojisini aktif ve yaygın bir şekilde kullanmaya başlamıştır. Bugün bilgi teknolojisinin kullanılmadığı alan hemen hemen kalmamıştır. Üretim, eğitim, verimlilik artık bilgi teknolojileri ile paralel anılmaktadır. Bilgi teknolojileri teknolojik ve ekonomik bir durum olmanın ötesinde sosyal ve kültürel gelişmelere olan etkileriyle de konuşulmaktadır.

Bilgi güçtür. Hz. Muhammed bir taraftan "Faydasız ilimden sana sığınırım" diye dua ederken diğer taraftan "İlim Çin'de de olsa onu gidip alınız" diyerek bilginin önemine vurgu yapmıştır. Türk Dil Kurumu Sözlüğü bilgiyi 'İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin tamamı, malumat' olarak tanımlamaktadır. Bilgi, mantıklı yargı ya da deneysel sonuç sunan sistemli iletişim aracı, olgulara ya da düşüncelere ilişkin düzenli ifadeler dizisi, iletişim aracıyla ulaştırılan olgulara veya düşüncelere dair ifadeler dizisi olarak da tanımlanmıştır.

Bilgi toplumu; üretilen bilginin iletişim teknolojilerinin imkânlarıyla geniş kitlelere ulaşabildiği ve bu bilgilerin işlenip yaşama aktarılabilirdiği toplumdur. Önceki çağlar tarım toplumu, sanayi toplumu ifadeleriyle tanımlanarak temel üretim araçlarının bizzat kendisine vurgu yapılıyorken, bilgi toplumunda üretim araçlarını kontrol eden aklın işlevselliğine vurgu yapılmaktadır. Bilgi toplumunda; sanayi devrimiyle, tarıma dayalı geleneksel toplum yapısının geçirdiği ekonomik, sosyal ve kültürel değişimden çok daha derin ve hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Toplumların siyaset aktörleri hızla değişmektedir. Bilgi toplumunun insanı; tahlil, tenkid, terki yapabilen müteşebbis, tarafsız bakabilen, üretken, hızlı kavrama ve sorun çözme kabiliyetine sahip, yeniliğe açık, uyum ve denge kabiliyeti yüksek, etkili konuşabilen, iletişim teknolojisi ve en az bir yabancı dile hâkim, mesleki

körlükten uzak kişiliklerin çağıdır. Bilgi toplumunun en kıymetli değerleri; bilgi, nitelikli insan gücü, bilgisayar, iletişim teknolojisi ve ağı, gönüllü kuruluşlar, katılımcı demokrasi anlayışıdır. Bunlara hiçbir kurum bigâne kalarak ayakta kalmaz. Bilgi yönetimi; bilginin farkında olma, bilginin amaçlarını belirleme, uygulama, yayma, geliştirme ve saklama aşamalarıdır denebilir. Zihinsel sermayenin kontrol edilebilirliği önemlidir, bilginin amaca uygunluğu, erişimi ve amaca uygun kullanımı aşamaları her kurum için stratejik öneme sahiptir. Bilgi yönetimi süreci; bilginin üretilmesinden kullanılmasına kadar önemli bir süreçtir. Bilginin elde edilmesi ve saklanması kadar örgütlenmesi ve kullanılması da önemlidir. Doğru enformasyon, iletişim ve reklam kadar olumsuz sermaye diyebileceğimiz kara propagandalar karşısında da durabilmek güçlü bir halkla ilişkiler sistemi gerektirir; o da, sağlıklı bilgi akışı ve değerlendirme mekanizması demektir.

Kurumsal iletişim ve organizasyonların, eğitim materyallerinin ve etkinliklerinin, bilimsel çalışmaların ve paylaşımların paylaşıldığı ortamlar oluşmuş, hem bilginin yaygınlaştırılması hem de geri bildirimlerin ve taleplerin alınması yolları kolaylaşmış ve hızlanmıştır.

Lokal ya da genel kamuoyu yoklaması, eğilim tespitleri ve istihbarat paylaşımları ülkeler ve kurumlar için yaşamsal önem arz etmektedir.

Türkçe üretilmiş tüm bilgilerin kamu hizmeti olarak paylaşımında olması önem arz etmektedir.

Kamu yönetimi ve hizmetlerinde interaktif görüş alımı sistemlerinin külli hale getirilmesi ve hayatın her alanını kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması hayattır.

Uzaktan eğitim yoluyla yönetim kademelerinin, üyelerin, kamu personelinin ve yurttaşların eğitim sürekliliğinin sağlanması her ile üniversite yapmaktan daha az maliyetli ve daha etkin kullanımlı imkânlarla sahiptir.

72 Eğitim-Bir-Sen'in özgürlük anlayışı nedir?

Eğitim-Bir-Sen, toplumun bütün kesimlerinin diğerinin özgürlük alanını ihlal etmeden olabildiğince geniş bir özgürlük alanına sahip olmasının gereğini savunmaktadır. Bu hususta Mehmet Akif İnan'ın kuruluşun hemen ardından gerçekleştirilen Genel Kurul'da yaptığı konuşmada dile getirdiği şu ifadeler dikkat çekicidir: "Hangi düşüncede, hangi fikir kampı içerisinde yer alırsa alsın, onun bir insan olarak kabul edilmesi lazım ve inancından dolayı horlanmaması, kınanmaması, ayrı muamelelere tabi tutulmaması lazımdır. İsterse benim inancımın tam zıddı olsun. Ben ona hakk-ı hayat tanınmasının da kavgacıyım."

Türkiye'de devletin, toplumun bütününün bir mutabakatı olarak değil, kurucu iradenin dayattığı pozitivist, Batıcı bir ideolojiye dayalı olarak kurulması ve devletin paydaşı olarak tanımlanmamış geniş halk kesimlerinin kuruluş ideolojisine göre biçimlendirilmeye kalkışılması, büyük bir nüfusun özgürlükleri-

nin ortadan kaldırılmasına ve mağduriyetine neden olmuştur. Bu mağduriyet özellikle dindarlar üzerinde yoğunlaşmıştır. Din karşıtı ve din dışı yönelişler için tüm yolları açan resmi ideoloji, dini yaşayış ve bunu teşvik eden her türlü girişimin önüne set çeken, dönem dönem de cezalandırma yoluyla bu alana ayar veren bir yaklaşım içerisinde olmuştur.

İnandığı gibi yaşayamayan, inandığı biçimde kamusal alanda bulunmasına engel olunan, inandığının öğretisini gelecek nesillere aktarmasına imkan sağlanmayan insanların özgürlük alanlarının savunulması hususunda Eğitim-Bir-Sen kuruluşundan itibaren işlev üstlenmiştir.

Eğitimin ideolojik bürüntüden arındırılması, kılık kıyafetinden dolayı kadınların eğitim ve çalışma hakkından mahrum bırakılmasının önüne geçilmesi, dini eğitim veren İmam-Hatip liselerine yönelik linç kampanyasının sona erdirilmesi gibi konular uzun zaman Eğitim-Bir-Sen'in çalışma alanını oluşturmuştur.

Eğitimin ideolojik bürüntüden arındırılması, kılık kıyafetinden dolayı kadınların eğitim ve çalışma hakkından mahrum bırakılmasının önüne geçilmesi, dini eğitim veren İmam-Hatip liselerine yönelik linç kampanyasının sona erdirilmesi gibi konular uzun zaman Eğitim-Bir-Sen'in çalışma alanını oluşturmuştur.

73 Eğitim-Bir-Sen'in kamuda başörtüsüne özgürlük sağlanmasına ilişkin çabaları neler olmuştur?

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğundan itibaren eğitim ve çalışma hayatında başörtüsüne alan bırakılmaması bir yana kadınların özel yaşamlarında da başörtüsü kullanmaması yönünde teşvikte bulunulmuştur. Devlet, kadınları kılık kıyafetine göre kategorize etmiş, yerleştirilmeye çalışılan Batılı yaşam tarzına uygun bir yaşama kültürü ve buna göre bir kılık kıyafet tercihinde bulunanları öncelerken dini değerlerini muhafaza etme yönünde tavır ortaya koyan ve dinin örtünme emrine göre kılık kıyafet tercihinde bulunanları dışlamıştır. Dışlanan başörtülü kadınlar eğitim, çalışma ve kamusal alanda var olma mücadelesi ortaya koymak mecburiyetinde kalmışlar, uzun yıllar bu haklarından mahrum bırakılarak mağduriyete uğratılmışlardır.

Süreç içerisinde kısa sürelerle, demokratik işleyişin belirleyici olduğu dönemlerde çalışma hayatında olmasa da yükseköğretimde başörtüsüne göz yumulmuş, demokrasi dışı etkileyicilerin egemen olduğu dönemlerde ise kapılar başörtülülere kapatılmıştır.

Eğitim-Bir-Sen, kuruluşundan itibaren hep mağdurların, mazlumların sesi ve sığınağı olmuştur. 28 Şubat Süreci olarak adlandırılan meşum günlerde en büyük saldırı bilhassa İmam-Hatip liselerinde kümelenen başörtülü eğitim çalışanlarıyla başörtülü üniversite öğrencilerine yapılmıştır. Eğitim-Bir-Sen, bu dönemde görevlerine son verilen başörtülü kamu görevlileriyle okullarına alınmayan öğrencilere hukuki destek sağlamanın yanı sıra hakın alanlarda savunulmasına yönelik kitlesel basın açıklamaları, mitingler, el ele eylemleri gibi faaliyetler içerisinde olmuştur.

Başörtüsü konusunu seçim meydanlarında dillendiren ve çözüme yönelik beklenti oluşturan AK Parti'nin 2002 yılında iktidara gelmesinin ardından Eğitim-Bir-Sen, konunun takipçisi olmaya devam etmiş ve çözüm için konjonktürel arayış içerisinde olan hükümete sürekli hatırlatmalarda bulunarak konunun gündemde kalmasını sağlamıştır.

Başörtüsü karşıtlarının Hükümetin ve YÖK'ün attığı adımları Anayasa Mahkemesi, Danıştay ve rektörlerin kişisel direnişiyle boşa çıkarmaları karşısında Eğitim-Bir-Sen, yine tüm imkanlarıyla başörtüsünü ve başörtülülere savunmaya, sorunun çözümüne ilişkin toplumsal desteği teksif etmeye devam etmiştir. Bu dönemde YÖK kararını uygulamayan rektörlerin uygulamaları noterlere tespit ettirilmiş, haklarında suç duyurusunda bulunulmuştur.

Yükseköğretimde başörtüsü sorununun çözülmesinin ardından çalışma hayatında da başörtüsüne özgürlük sağlanması için "Kamuda Kılık Kıyafet Özgürlüğü İçin 10 Milyon İmza" kampanyasıyla toplumsal talebi zirveye çıkaran Eğitim-Bir-Sen, topladığı imzaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na teslim ederek çözüm talebinde bulunmuştur.

Bugün Türkiye'de ortaöğretim, yükseköğretim ve çalışma hayatında başörtüsüne özgürlük sağlanmıştır. Gelinen bu nokta, Eğitim-Bir-Sen'in 20 yıllık çalışmasının en önemli ürünlerinden biridir.



74 Eğitim-Bir-Sen'in öğretmen sorunlarına ilişkin tespitleri nelerdir, Eğitim-Bir-Sen bu sorunların çözümüne yönelik hangi önerileri ortaya koymaktadır?

Öğretmenlik mesleği, sabırlı, idealist, bilgili, kültürlü, ahlaklı, fedakâr olmak gibi kişisel birtakım özelliklere sahip olmayı gerektiren bir meslektir. Kan görmeye dayanamayan bir kişinin, tıp eğitimi dışında bir formasyonda yetişmiş bir kişinin doktor olması en küçük bir ihtimal dâhilinde değilken Türkiye'de geçmişte onlarca farklı kaynaktan öğretmen alımı yapılmış, öğretmenlik için gerekli nitelikler sorgulanmadığı gibi, alana ilişkin yeterlilik de yoklanmadan atama yapılmıştır. Bu tutum, iş bulamayanın öğretmen olduğu bir neticeyi doğurmuş ve zamanla öğretmenlerin saygınlığını ortadan kaldırmıştır.

Öğretmenlik manevi bir tatmin mesleği olmaktan çıktığı gibi maddi bir tatmin mesleği olmaktan da uzun zaman önce çıkmıştır. Ülkenin öğrenim çağı nüfusunun fazlalığı dolayısıyla ortaya çıkan istihdam zaruretiyle, sayısı 800 binleri bulan öğretmenlere sağlanan ekonomik vüsat de bütçe imkânları ileri sürülerek daraltıldıkça daraltılmış, öğretmenler geçim sıkıntısı nedeniyle ikinci iş yapmak zorunda kalmıştır. İş sadece derse girmek olmayan, ders dışında ve evde de mesleğiyle ilgili çalışmalar sürdüren öğretmenler en yetkili ağızlar tarafından sadece derse giriyormuş gibi sunulmuş, az çalışmakla itham edilmiştir. Bu durum öğretmenlerimizi incitmiştir.

Bugün eğitim yaklaşımı olarak yerli geleneksel birikimi dikkate almadan örülen öğrenci merkezli, bireyci bir yaklaşım tatbik edilmektedir. Batı'dan öykünülecek uygulamaya konulan 'öğrenci merkezli eğitim yaklaşımı', öğretmenin elinde kalan tek manevi kay-

nağı olan okul ve sınıftaki saygınlığını da elinden almıştır. Öğrenci nezdinde öğretmen artık karşılaşıldığında çekidüzen içerisine girilen, ilim irfan sahibi lider değildir. Öğretmen bir otorite olmaktan çıkarıldığından beri okullarda disiplin sağlanamamaktadır.

Öğretmenlik prosedüre ve bürokrasiye boğulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan yönetmelikler öğretmenin yükünü her geçen gün artırmaktadır.

Öğretmenlik motivasyonla verimli ve başarılı olunan bir meslektir. Öğretmenlerin duygusal boyutu dikkate alınmadan atılacak adımların akim kalması tehlikesi bulunmaktadır.

Öğretmenler, son dönemde maaşlarında önemli iyileştirmeler olsada halen devlet memurları içerisinde hemen hemen en az maaş alan zümreyi oluşturmaktadır. Sürekli kendisini yenileme zorunluluğu içerisinde bulunan öğretmenlerin mesleki gelişimleri için kaynak ayırma imkânları bulunmamaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın ülkenin geleceğini oluşturacak sağlam ve sağlıklı nesiller yetiştirebilmek için teknolojik gelişime harcadığı büyük emek ve imkanların çok azını sarf ederek sendikal işbirliği ile öğretmen sorunlarının tartışıldığı, çözüme ilişkin önerilerin oluşturulduğu bir 'Şura' düzenlemesi ve ortaya çıkan yol haritası mucibince başta öğretmenler olmak üzere diğer eğitim çalışanlarını kazanmaya yönelmesi gerekmektedir.

75 Eğitim-Bir-Sen'in kademelerarası geçiş ve yönlendirmeye ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?

Eğitim-Bir-Sen, ülkenin maddi imkânlarının ve insan kaynağının doğru planlanmak suretiyle yerinde değerlendirilmesi, zaman, imkân ve insan kaybetmeye neden olacak savruluklardan uzak durulması gerektiğine inanmaktadır. Bu çerçevede, toplumsal iş bölümünün planlanmasını maksimum düzeyde gerçekleştirmek için bireylerin en erken yönlendirilmesinin sağlıklı bir toplum inşasına hizmet edeceği kanaatindeyiz.

Türkiye'de meselelere ideolojik perspektiften bakılmasından ötürü, bireylerin kabiliyetlerine en uygun biçimde yetiştirilerek gelecekte üstlenecekleri toplumsal statülerine en donanımlı şekilde taşınmaları yerine, devletin arzu ettiği kalıplara göre biçimlenmeleri öncelendiğinden uzun yıllar imkânlar israf edilmiştir.

Demokratik işleyişin hayata geçirilebildiği ve millet iradesinin yönetime yansıdığı kısa dönemlerde milletin beklentileri istikametinde gelişmeler yaşanırken bu gelişmeler çoğu zaman darbe ve muhtıraların gerekçesi olmuş, darbe ve muhtıralarla askeri yönetim ya da askeri vesayetin egemen olduğu dönemlerde hemen eğitim üzerinde operasyonlar gerçekleştirilmiş ve eğitimin kademelendirilmesi ile eğitimde yönlendirme kriterleriyle oynanarak değerlerle tanışma ve kucaklaşmaya imkan bırakmayan bir dizayn gerçekleştirilmiştir.

28 Şubat Süreci'nin ardından yapılan düzenlemelerle, Kur'an kurslarında verilen Kur'an eğitimini ve hafızlık müessesesini baltalayan, İmam-Hatip ortaokullarını ortadan kaldıran 8 yıllık kesintisiz eğitim düzenlemesi getirilmiş, İmam-Hatip Lisesi mezunlarının üniversiteye girişlerine engel olmak üzere katsayı engeli getirilmiş, üniversitelerde başörtüsü ile okuyan kızlar derslere alınmamış, yeni kazanan başörtülü kızların kayıtları yapılmamıştır.

Türkiye'nin demokratikleşme ve özgürleşme yolunda ilerleyiş içerisine girdiği 2002 yılından itibaren sorunların çözümüne ilişkin, ağırlıklardan kurtulunabildiği ölçüde mesafe alınmaya çalışılmıştır. 27 Nisan 2007 tarihinde Genelkurmay internet sitesinden yayımlanan ve e-muhtıra olarak adlandırılan müdahale girişiminde bile kademeler arası geçişin delinerek Kur'an kurslarında küçük yaşta öğrencilere Kur'an eğitimi verildiğine ilişkin atıflar bulunmuştur.

Eğitimde, milletin ruhuna ideolojik saldırı olarak değerlendirilebilecek 28 Şubat Süreci uygulamaları Eğitim-Bir-Sen'in teklif ve yönlendirmeleriyle 2010 referandumunun ardından peyderpey ortadan kaldırılmış, Eğitim-Bir-Sen'in Milli Eğitim Şura'sındaki teklifleriyle şekillenen ve değerlerle yeniden kucaklaşmayı sağlayan geçiş ve yönlendirmeleri ihtiva eden 4+4+4 eğitim sistemi yaşama geçirilmiştir.

76 Eğitim-Bir-Sen'in karma eğitime bakışı nedir?

Karma eğitim, bütün pedagojik mahzurları çeşitli araştırmalarla ortaya konulmasına rağmen kız-erkek ilişkilerinin geliştirilerek değerlerin bu husustaki belirleyiciliğini etkisizleştirmek üzere, toplumu inşa etmeye yönelik bir uygulama olarak başlatılmış ve halen mahzurlarıyla birlikte uygulanmaya devam edilmektedir. Karma eğitim konusu resmi ideolojinin eğitimden beklediği toplumu biçimlendirme ödevlerinden biridir.

Eğitim-Bir-Sen, karma eğitimin zorunlu olmasına karşıdır. Bu konu toplumsal ve kültürel nedenlerle kız çocuklarının okutulmama nedenlerinin de başında gelmektedir. Demokratik bir ülkede seçme hakkının

en önemli seçeneklerinden biri olarak kendi çocuğuna nasıl, nerede ve ne kadar eğitim vereceğine velinin ve çocuğun karar vermesi gerekir. Ülke olarak velinin çocuğunu ayrı okutma hakkını tanımak zorundayız. Karma eğitim zorunluluğu uluslararası İnsan Hakları belgeleri amir hükümlerine de aykırıdır.

Karma eğitim konusunda toplumun bütününe bir başka dayatma sunmama adına yapılması uygun olan yaklaşım, eskiden olduğu gibi kız ve erkek öğrencilerin ayrı eğitim görmelerine yönelik okullar açılmasıdır. İsteyen veli çocuğunu karma eğitim veren okullara gönderebilmelidir. İsteyen veliler için ise kız-erkek ayrı eğitim veren okul imkânı sağlanmalıdır.



77 Eğitim kurumlarında özgürlük ve disiplin konularında Eğitim-Bir-Sen'in yaklaşımı nedir?

Ortaokul ve liselerde disiplin sorunları yapısaldır ve eğitim kalitemizi olumsuz etkilemektedir. Yönetici ve öğretmenler öğrenciler hakkında hiçbir şey bilmeden eğitime başlamaktadırlar. Bundan dolayı, sorunlar ortaya çıkmaya başladığı zaman nitelik olarak doğru teşhis etmek güçleşmektedir. Öğretmen sınıfta disiplinel sorunlarla uğraşırken sağlıklı ders işleyememektedir. Sorunlu öğrenciler daha baştan tespit edilmelidir. Sorunlu öğrenciler ve sorunlarının her sınıf özelinde öğretmen ve idarece önceden bilinmesi pek azı istisna olmak üzere sorunların çoğunu çözecektir. Özellikle sorunlu veya sıra dışı öğrenci ruhsal dosyaları mutlaka ciddi bir şekilde, öğretmen, rehberlik servisi ve yöneticilere doldurulmalı, sınıflar bu bilgiler göz önüne alınarak oluşturulmalı ve her sınıfta güncel akademik düzey, psikolojik sorun, davranış bozukluğu ve zekâ gelişim seviyesi ve çeşidi taraması yapıp her eğitim öğretim yılı başında kayıt altına alınmalıdır. İdareci ve öğretmenler her sene başında öğrencileri tanımalı ve öğrenci profiline göre hazırlık yapmalıdır. Bu araştırma ve tanıma sürecinde özellikle akademik düzey, psikolojik sorun, davranış bozukluğu ve zekâ gelişim seviyesi tespit edilmeli ve yaklaşımlar buna göre geliştirilmelidir.

Eğitim sürecinde ortaya çıkacak davranış bozuklukları ile genel ahlaki değerlere, tabi hukuka ve salim akla aykırı davranan öğrencilerle ilgili disiplin işlemleri ve mahrumiyet cezaları hızlandırılarak sosyal görevlere dönüştürülmelidir. Çocuk uyumlu davranmakla, akademik gelişim süreçlerine katılmayı, okulu ve sınıfı hak etmelidir. İlköğretimde okul içinde, orta öğretimde tüm kamu alanlarında uygun görevler verilebilmelidir.

Öğrencilerin ilköğretim ve ortaöğretimde sosyal davranış notu öğretmenler, yöneticiler ve sosyal kesitlerde yapılacak çapraz anketleme yöntemiyle olmalı ve sınıf geçmeye en az yüzde on düzeyinde katılmalıdır. Bu, öğrencinin sosyal uyum ve sosyal sorumluluk bilincinin gelişmesine katkı verecektir. Sosyal sorumluluk; salt cezalar ve nasihatlerle sağlanamaz.

Anketlerde toplumsal duyarlılık, başkalarına saygı, kendini koruma biçimi, adalet ve hukuka saygı değerlendirilmelidir.

Okullarda nezaket ve insani değerler yüceltilmelidir. Öğrenci, akademik notu, faaliyetleri ve sosyal uyum notunun birlikte dikkate alındığı bir değerlendirme ile sınıf geçmelidir.

78 Eğitim-Bir-Sen'in çeyrek asırlık tarihine panoramik bir bakışla bakıldığında hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?

Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşundan bugüne kurumsal tarihini üç ana başlıkta bölümlenmek mümkündür. Kuruluşundan Mehmet Akif İnan'ın vefatına kadar olan bölüm 'Kuruluş Dönemi (1992-2000)', Mehmet Akif İnan'ın vefatından ilk profesyonel Genel Yönetim Kurulu'nun teşekkül ettiği bölüm 'Geçiş Dönemi (Ocak 2000-Aralık 2002)', ilk profesyonel Genel Yönetim Kurulu'nun teşekkül ettiği tarihten günümüze kadar olan bölüm 'Büyüme ve Kurumsallaşma Dönemi' olarak ifade edilebilir.

Kuruluş Dönemi'nde türlü imkânsızlıklar içerisinde Türkiye'nin her yerinde örgütlenme mücadelesi verilmiştir. Gerek Genel Merkez'de gerekse il ve ilçelerde görev alan öncü teşkilat kadrosunun kişisel ilişkileri, imkânları bu dönemde gerekli olan enerjiyi oluşturmuştur. Ekonomik yoksunluklar yanında siyasal ve bürokratik arkalama ile mesafe alan rakip sendikalarla aynı zemin üzerinde yer tutabilmek büyük fedakârlıklarla mümkün olabilmıştır. Üyeler, bir mücadele zemini hazırladıklarının; sendikal mücadelenin getirisinin daha çok ileriki yıllarda gerçekleşeceğinin bilinciyle hareket etmiş, literatürün yerleşmesi, mücadele alışkanlıklarının oluşması yönünde davranış ortaya koymuş ve sendikadan kişisel bir beklenti içerisine girmemişlerdir. Eğitim-Bir-Sen'in bu dönemi 'kardelen' metaforuyla ifade edilmiş, hazırlanan afişlerde karın altından baş veren kardelen kullanılmıştır.

Mehmet Akif İnan'ın vefatının ardından karizmatik bir lideri yitirmiş olmanın şaşkınlığıyla çeşitli arayışların yaşandığı bir sürece girilmiştir. Bu süreçte, en önemli gelişme 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Gö-

revlileri Sendikaları Kanunu'nun çıkarılması olmuştur. Kanun'un grev ve toplu sözleşme hakkı içermesine ilişkin güçlü vurgularda bulunan Eğitim-Bir-Sen karşısında koalisyon hükümetini oluşturan partilerle siyasal hısımlık içerisinde bulunan konfederasyonların direnç göstermemesi nedeniyle Kanun, toplu görüşme şeklinde, yaptırımdan yoksun, son sözü yine Hükümetin söylediği dünya sendika literatüründe örneği bulunmayan bir yapıda düzenlenmiştir. Kanun'un çıkarılması sırasındaki dirençsizliklerinin karşılığını üye kaydetme sırasında destek görerek alan sendikalar karşısında Eğitim-Bir-Sen, kendisini yeni bir var olma mücadelesinin içerisinde bulmuştur. Kaynaktan aidat kesintisi yapılabilmesi için hizmet kolu çalışanlarının %5'ini üye kaydetme zorunluluğunu yerine getirdiğini ancak mahkemelerde ispatlayan Eğitim-Bir-Sen, sağ ve solu parsellediğini, başkasına yaşam alanı bırakmadığını belirten sendikal tröstlerle yetki mücadelesine girişmiştir. Bu dönem, üye kayıtlarının işveren nezdinde resmileştiği, birden çok sendikaya üyeliğin imkansızlaştığı, bürokrasinin ve siyasal erkin sendikacılığa soyunduğu bir dönemdir.

Aralık 2002'de yapılan Olağanüstü Genel Kurul ile birlikte Ahmet Gündoğdu başkanlığında işbaşına gelen Genel Yönetim Kurulu, profesyonel olarak tüm enerjisini Eğitim-Bir-Sen'in başarısına hasrederek göreve başlamıştır. Genel Merkez, şube ve temsilciliklerin reorganize edilerek başarıya koşullandırıldığı bu dönem Büyüme ve Kurumsallaşma Dönemi olarak tanımlanabilir. Eğitim-Bir-Sen'in bütün teşkilat birimleri, yeni bir heyecanla Türkiye'nin demokratikleştirilmesi, özgürlük alanlarının genişletilmesi, değerlere ve de-

ğerleri terviç eden kurumlara yönelik saldırıların sona erdirilmesi, yetkiye ulaşarak çalışanların doğru temsil edilmesi, sendikal mücadelenin zeminini teşkil eden Kanun'un grev ve toplu sözleşmeyle tamamlanarak çalışanların nitelikli temsil edilmesi yönünde bir hedef ortaya koyarak uzun ve meşakkatli bir mücadeleye başlamıştır.

Büyüme ve Kurumsallaşma Dönemi'nde, eğitimin ve eğitimcilerin meselelerine farklı bir yaklaşım ortaya koyarak ve 'hizmet sendikacılığı' başlıklı, üyeyi öncelleyen bir sendikal anlayışı sergileyerek yerleşik bürokratik yapının alışkanlıklarına aykırı bir tutum sergileyen Eğitim-Bir-Sen teşkilatları, başarıya ulaşmak için önce bütün engelleri ortadan kaldırma zahmetini yüklenen sonra gönüllere yönelen destansı yeni bir mücadeleye girişmek durumunda kalmışlardır. Kuruluşundan itibaren tabandan tavana doğru bir teşkilatlanmayı prensip edinen Eğitim-Bir-Sen'in bu dönemdeki nicel büyümesi fert fert gerçekleşmiştir. Fert fert gerçekleştirilen büyüme, birdenbire gerçekleşen bir büyüme değil tedrici bir büyüme olmuş, ortaya konulan sendikal vizyonun kabul görmesinin üyeye dönüşmesi için on binlerce teşkilat mensubunun üye adaylarıyla bire bir görüşerek ve ikna ederek üye kaydetmesi şeklinde bir çalışma yapılmıştır.

Eğitim-Bir-Sen'in yetkiyle taçlanan nitelikli büyümesi, bir mücadele destanıdır. Bu destanda Genel Başkanından en ücra köy ilkokulundaki işyeri temsilcisine kadar on binlerce fedakar, çilekeş teşkilat mensubunun emeği vardır.



Eğitim-Bir-Sen teşkilatları, başarıya ulaşmak için önce bütün engelleri ortadan kaldırma zahmetini yüklenen sonra gönüllere yönelen destansı yeni bir mücadeleye girişmek durumunda kalmışlardır. Kuruluşundan itibaren tabandan tavana doğru bir teşkilatlanmayı prensip edinen Eğitim-Bir-Sen'in bu dönemdeki nicel büyümesi fert fert gerçekleşmiştir.

79 Eğitim-Bir-Sen'in medeniyet perspektifi nedir?

Eğitim-Bir-Sen, çağın kıskacına sıkışmış, dar perspektifli, gevşek zeminli bir anlayışın muadil olmayı değil; çağlarüstü, güçlü referansları olan derinlikli bir anlayıştan beslenmeyi ve onun mümessili olmayı seçmiş bir teşkilattır.

Eğitim-Bir-Sen, yeryüzünde barışın, adaletin, kardeşliğin hâkim olmasını; yardımlaşmanın, paylaşmanın, emeğe saygının revaç bulmasını arzu etmektedir. Bu arzu ve hedef doğrultusunda önce etki alanında bu prensiplerin kâmil manada icrasına ilişkin işlev üstlenmektedir. Kendi teşkilat yapısını kardeşlik esasına üzerine bina eden Eğitim-Bir-Sen, önce Türkiye'de kardeşliğin tesisine önem vermekte, farklılıkları değil benzerlikleri öne çıkararak bir barış toplumunun inşasına katkı sunmaktadır. Özellikle İslam dünyasında akan kanın medeniyet buhranına istinat ettiğinin farkında olan Eğitim-Bir-Sen, İslam dünyasında huzur ve barışın tesis edilememesinin dışarıdan organize edilmiş bir planın icrası olduğunu bilmekte ve Türkiye'nin ayağa kalkmasının İslam dünyasının ayağa kalkmasına imkân sağlayacağına inanmaktadır.

Batılılaşma sürecine Batı toplumunun bütün arızalarının toplumun hücrelerine zerk edildiğini, yerli değerlerin, bin yıllık medeniyet birikiminin itibarsızlaştırıldığını gören Eğitim-Bir-Sen, toplumumuzun kendi dinamiklerinin farkına vararak ve yeniden kendisi olmayı başararak tarihteki izzetli hüviyetine yeniden ulaşabileceğini düşünmektedir. Bu manada eğitim sisteminin medeniyet değerleriyle uyumlandırılması ve yabancı unsurlardan ayıklanması gerektiğini düşünen Eğitim-Bir-Sen, eğitim sistemine ve eğitim hizmeti verenlere yönelik faaliyetlerini medeniyet perspektifiyle ele almakta, çalışmalarını buna göre ölçeklendirmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in ait olduğu medeniyet, kan ve göz yaşı medeniyeti değil, sevgi ve merhamet medeniyetidir. Eğitim-Bir-Sen, insanımızın ve insanlığın sevgi medeniyetinin ışığından aydınlanmasını, gününü ve geleceğini bu medeniyetin değerleriyle anlamlandırmasını arzu etmektedir.

Eğitim-Bir-Sen, yeryüzünde barışın, adaletin, kardeşliğin hâkim olmasını; yardımlaşmanın, paylaşmanın, emeğe saygının revaç bulmasını arzu etmektedir.

80 Eğitim-Bir-Sen'in yabancı dil eğitimine bakışı nasıldır?

Bilgi çağı olarak adlandırılan içinde bulunduğumuz çağda bilgi akışının ana arterlerinden birinin İngilizce olduğu bir realitedir. Bu çağda bilginin üretildiği dil İngilizcedir. Bilgiye zamanında ulaşmak ve yeni gelişmeleri takip etmek için İngilizce bilmek gerekmektedir. Bunun yanında, medeniyetimizin dili olan ve geniş bir coğrafyada konuşulan Arapça, bin yıl kültürel etkileşim içerisinde bulun-

duğumuz Farsça, içerisinde bulunduğumuz çağda siyasal ve ekonomik etki alanını genişleten Rusça ve Çince gibi farklı dillerin de öğretilmesine yönelik tedbirlerin alınması gereklidir.

Yabancı dil öğretiminin gerekliliğine inanan, yabancı dil öğretimine Türkiye kadar fazla zaman ve kaynak ayırarak Türkiye kadar az yabancı dil öğreten dünyada başka bir ülke yoktur.



81 Eğitim-Bir-Sen'in müfredata yönelik eleştirileri nelerdir?

Eğitim sisteminde çoklu zekâ kuramı çerçevesinde oluşmuş yanlış bir algı ve buna bağlı olarak oluşmuş yanlış bir tutum bulunmaktadır. Veliler "bu öğrencinin matematiği iyi değil, bunu matematikten geçirin", şeklinde bir yaklaşım ortaya koyarken kimi eğitimciler de benzer şekilde hiçbir pedagojik araştırma ve incelemeye dayanmaksızın "bu öğrencinin sayısal yeteneği yok onu geçirelim" diyebilmektedirler. Bu algı ve tutum alış öğrenciyi de sirayet etmekte ve öğrenci söz konusu ders veya derslere karşı olumsuz bir tutum takınmaktadır.

Çoklu zekâ kuramına göre bir inceleme yapılmış ve gerçekten bu yargılar doğruysa bile bu durum öğrencinin o dersten geçirilmesini gerektirmez. Önce yıl içinde tespit edilmiş gerçek seviyesine göre etkinlikler yapıp akademik bir ilerleme elde edilememişse bırakılır. Öğrenci bu tür derslerden kalır diğer zekâ ve ilgi grubundan olan derslerin ortalamalarıyla geçer. Mevcut sistem bunu zaten sağlıyor. Bunun üstüne öğrencinin yeteneksiz olduğu var sayılan derslerden geçireceğini bilmesi, yetenekli olduğu var sayılan derslere, sıkıntı yaşadığı dersleri de kurtaracak seviyede ve yoğunlukta çalışmamasına neden oluyor.

Müfredat çeşitlendirilmeli, zenginleştirilmeli ve derinleştirilmelidir. Mesleki ve kültürel açılardan hem yerel ihtiyaçlara, hem de öğrencinin bireysel yeteneklerine göre beşte birlik bir esnekliğe sahip olmalıdır. Yani fındık üreticisinin çocuğu gittiği ilköğretim okulunda fındığı bir ders olarak okuyabilme imkânına sahip olurken, öğrenci bireysel yeteneklerini destekleyecek ya da geliştirecek dersleri ve etkinlikleri tercih edebilmelidir.

Her öğrenci en az bir alanda birkaç derste öğrenmeyi sentez ve yaratım düzeyinde gerçekleştirmeli, bu en az yüzde yetmiş düzeyinde gerçekleşmelidir. Hiçbir alanda analiz, sentez ve yaratım düzeyine ulaşamıyorsa, en az bir alanda yapma düzeyine ulaşmalıdır. Orta öğrenimi bitirdiğinde en az işe yarar bir şeyi yapabiliyor olmalıdır. İyi yurttaş ve basit meslek edindirme formasyonu uygulanmalıdır. Öğrencilerin bir şekilde liseyi bitirmesi sağlanıp, sınavsız geçişle üniversite okumaya zorlanarak hem kendilerini hem de ailelerini aldatmaları önlenmelidir. Ayrıca bu şekilde işleyen sistemin kaynakları basit meslek öğrenimine yönlendirilmelidir.

Her öğrenci en az bir alanda birkaç derste öğrenmeyi sentez ve yaratım düzeyinde gerçekleştirmeli, bu en az yüzde yetmiş düzeyinde gerçekleşmelidir.

82 Eğitim-Bir-Sen'in din eğitime ilişkin görüşleri nelerdir?

Ülkemizde genel olarak halkın din ile ilişkisi, kadim mekteplerin öğretileri ile şeklen devam ederken öze dair ciddi derin algı farklılaşması olduğu kaba incelemelerle dahi fark edilebilecek düzeydedir. Buna medya ve iletişim teknolojisinin de katkılarıyla kimliksiz bilgi akışının etkisi vardır. İlahiyatın toplumla bağı dolaylı, medyanın doğrudandır.

Türkiye'de din eğitimi tamamen İmam Hatipler ve Kur'an Kursları ekseninde tartışılmaktadır. Bu durum; bu okulların dışında okuyan öğrencilerin ve velilerinin din eğitimi diye bir ihtiyaçları yokmuş gibi dar bir bakış açısına yol açmaktadır. Millet; 'ben Müslümanım ve çocuğumun din eğitimi almasını istiyorum' diyorsa bunun her türlü özel ve vakıf hali serbest olmalıdır. Veli 'din eğitimi benim çocuğuma devlet versin' diyorsa devlet bunu tüm mekteplerin ortak zemini Kuran eksenli olarak yine tüm kesimlerin ilim ehlinin müşavereleriyle belirlenecek İslam'ın kavli sabitlerini öncelikle, seçmeme hakkını da tanıyarak, vermelidir.

Türk eğitim sistemindeki din eğitimi, "dinin kültürü ve ahlakın bilgisi" dersi retoriği ile artık toplumun hiçbir kesimini tatmin etmemektedir. Toplumun genelini ortalama bir din algısında birleştirme kaygısı ve devletin bir dinin yanında olup olamayacağı kararsızlığı genel dini algılama bilincini ve seviyesini düşürmektedir. Din eğitime özgürlük alanları genişletilerek sivil alana terk edilme süreci işletilmelidir. Ayrıca; dinin felsefe dersinin içinde,

düşünsel bir ameliye, sosyal bir muharrik, tarihi ve sosyal bir gerçeklik, kültürel bir olgu olarak yeterince yeri olmalıdır.

İmzaladığımız Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesine göre her "çocuğa din ve inanç vermek on sekiz yaşına kadar velisinin hakkıdır". Bu bağlamda devlet denetim hakkını saklı tutarak çok programdan seçmeli imkânları okullarda sağlayarak din eğitimi sivil imkânlarla serbest bırakmalıdır. Birçok Avrupa ülkesinde bu uygulanmaktadır.

Devlet ancak üçüncü gerçek şahıslara yönelik tehditleri denetim, takip ve kovuşturma alanı olarak görmelidir. Tek tip din veya mezhep eğitimi insani olmadığı gibi, akli, hukuki ve ahlaki de değildir. İslam dini açısından da "irade hürriyeti ve tercih hakkına da" aykırıdır. İslam tedribi değil teklifi bir dindir. Yalnız devlet değil hiç kimse hiçbir yorumu hiç kimseye dayatma hakkına sahip değildir.



83 Eğitim-Bir-Sen'in okuma ve anlama kültürüne dair yaklaşımları nelerdir?

İngiliz ve Alman eğitim sistemi, okul öncesi çocuklarına 2 bin kelime, 7-12 yaş grubu çocuklara en az 5 bin kelime öğretmeyi hedeflemektedir. Yapılan araştırmalar, bir insanın günlük hayatında azami 3 bin kelime kullandığını, kültürlü bir insanın kelime dağarcığında yaklaşık olarak 22-27 bin kelime bulundurmasının, kullanmasının gerektiğini, kendini yetiştirmiş bir insanın ise 40 bin kelime bilmesi gerektiğini tespit etmiş ve eğitimde hedef göstermiştir.

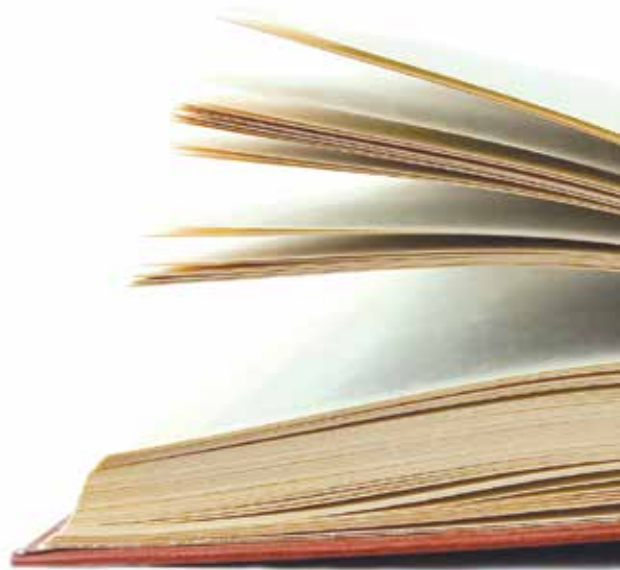
18 yaşındaki bir Türk gencinin, bildiği bir konuda konuşurken, kullandığı kelime sayısının binbeşyüz civarında olduğu tespit edilirken İngiltere ve ABD'de 6-7 yaşına gelen bir çocuğun 3-4 bin kelimeyi kullandığı belirtilmektedir. ABD'de birinci sınıf ders kitaplarında toplam 12 bin kelime kullanılmıştır. Bu, Fransa'da toplam 9 bin, İtalya'da 12 bin, Türkiye'de 6 bindir. Türkiye'de ders kitaplarının forma sayısı ve kaç sayfa aralığında olması gerektiği yönetmelikle belirlenmişken, kitabın kaç kelime içermesi ve alanına göre kaç kavram hedeflemesi gerektiği ifade edilmemektedir.

Ortaöğretimde okuyan öğrencilerin kullanmış olduğu Türkçe'nin güzelliği ve zenginliğinden onun hangi okulun hangi sınıfında olduğu anlaşılabilir. Okullarda düzgün Türkçe konuşmak, yazmak bir övünç vesilesi olmalı ve ödüllendirilmelidir. Bütün bunlar mümkündür ve maliyeti de o kadar yüksek değildir. Mer'i durumun devamının bedeli ise milli havalanın ve dolayısıyla milletin yok olmasıdır.

Okul kütüphaneleri göstermelik olmanın ötesinde bir işlev görmemektedir. Kitapların kütüphanedeki esaretine son verilmelidir. Bütün okul kütüphanelerinin duvarları yıkılmalı ya da raflar yapılarak kitaplar koridorlara taşınmalıdır. Kitaplar öğrencilerin uzanabildiği her yerde ve yeterince olmalıdır. Kitaplara dokun-

manın caiz olmadığı yerlere kütüphane yerine kitap müzesi demek daha uygundur.

Okuduğunu anlama akademik yaşamda hayati öneme sahiptir. Okuduğunu rahat anlayan öğrencilerin derslerdeki başarısının anlama sıkıntısı olan öğrencilere oranla daha yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. İlköğretim öğrencilerinin 100 kelimelik bir metnin 70 kelimesini, lise öğrencilerinin 50 kelimesini ve üniversite öğrencilerinin ise 35 kelimesini ikinci defa okudukları tespit edilmiştir. Bunun da kelime dağarcığıyla doğrudan alakalı olduğunu düşünmek yanlış olmaz. Okuduğunu anlamının kelime dağarcığı ve onun da tüm alanların akademik başarısı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu açıktır. Okuduğunu anlama becerisi ile 6-8 sınıflardaki öğrencilerin matematik dersindeki başarıları arasında 0.72, 9-12 sınıflarda 0.54, fen bilimleri dersindeki başarıları arasında 6-8 sınıflarda 0.62, 9-12 sınıflarda 0.56, dil ve edebiyat dersinde ise 0.70 düzeyinde bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.



18 yaşındaki bir Türk gencinin, bildiği bir konuda konuşurken, kullandığı kelime sayısının binbeşyüz civarında olduğu tespit edilirken İngiltere ve ABD’de 6-7 yaşına gelen bir çocuğun 3-4 bin kelimeyi kullandığını belirtilmektedir.

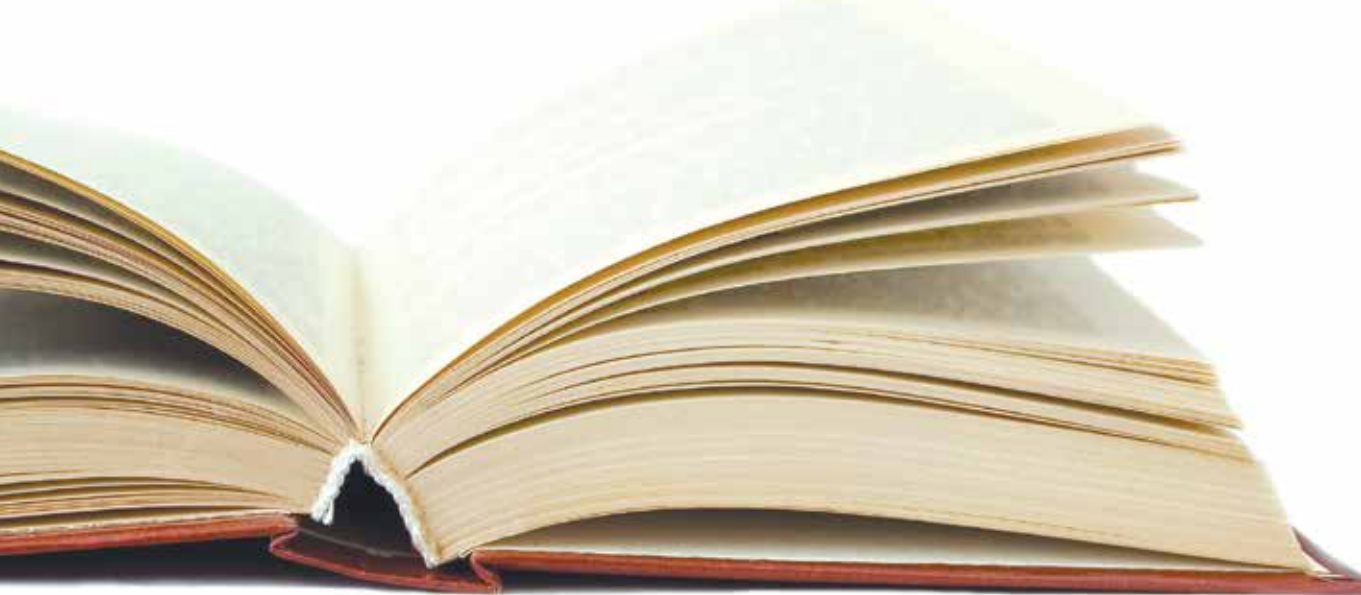
Bireyin okuduğunu iyi anlayabilmesi için temelde kelime tanıma becerisinin yeterince gelişmiş olması gerekir. Kelime tanıma becerisinin gelişmesi; çocuğun fonetik (ses bilgisi) ve grafik bilgi (sembol bilgisi) ile ilgili becerileri kazanmasına bağlıdır. Başarılı okuyucular, kelime tanıma becerilerinin gelişmiş olduğunu, metni doğru, hızlı ve seri bir şekilde okuduklarını ifade etmektedir. Kelime tanıma problemi olan çocuklar, okurken dikkatlerini ve tüm enerjilerini kelimeyi seslendirmeye ayırırlar, anlamaya vakit ayırmazlar. Fonetik ve grafik bilginin gerektirdiği becerilere sahip çocuklar ise kelimeyi çok kısa sürede seslendirip, kalan zamanlarını anlamaya ayırırlar. Okuma becerisinin yüksek olması çok okuma pratiği yapmaya ve kelime dağarcığının zenginliğine bağlıdır.

İlkokuldan üniversiteye kadar her kademe, sınıf, bölüm ve branş için hedef kelime ve kavram sayısı belirlenmeli eğitimciler bunları bilmeli; kendi öğrenci profilinin durumu göz önüne alınarak ve standart sapsması da belirlenerek eğitim hedefleri açık ve he-

saplanabilir olmalıdır. Eğitim kurumları ve eğitimcilerin performansları da buna endekslenmelidir.

Öğrenciler okuma ve anlama becerilerini ilkökulda kazanmaktadırlar. Bu, orada kazanılamamışsa ortaokulda toparlanabilir, orada da olmamışsa lise birinci sınıfın Türkçe hazırlık sınıfına döndürülmesinden başka çare yoktur. Çünkü Türkçeyi anlama ve kavrama düzeyi ilkökulda kalmış çocuklarla liselerde Matematik, Tarih, Coğrafya, Felsefe, Sosyoloji, Fizik, Kimya, Biyoloji dersleri yapılıyor gibi yapmanın kimseye faydasının olmadığı artık açıkça görülmektedir.

Her çocukta akademik gerilik, zihinsel gerilik, psikolojik ve sosyal sorunlar, akli gerilik ve davranış bozuklukları ayırt edilerek öğrenim potansiyellerini zorlayacak bir kararlılıkla süreç yönetilmeli ve her çocuk ve ebeveyn en geç ortaokulda kendi gerçeğine ayıltılmalıdır. Özellikle de davranış bozuklukları olan çocukların zararlarından sınıfların akademik süreçleri korunmalıdır.



84 Eğitim-Bir-Sen'in Yükseköğretim ile ilgili görüşleri nelerdir?

Türkiye'de yükseköğretimin kurumsal, idari, akademik yapı, programlar, öğretim elemanı, finansman gibi konularda bir dizi problemi vardır.

Dünyada hemen bütün ülkelerde üniversiteler geçen yüzyılın son çeyreğinden itibaren yeniden yapılanma süreci içine girmiştir. Modern toplumun ihtiyaçlarına göre kurulan modern üniversiteler, bilgi toplumunun ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılmaktadır. Türkiye'de bilgi toplumuna dönüşüm çalışmaları 2000'li yılların başından itibaren yoğunluk kazanmaya başlamıştır. Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının yüz yüze olduğu sorunlardan biri üniversite önündeki yığılmadır. Bunun yanında finansman, teknoloji gibi yönlerden üniversiteler birtakım sorunlarla karşı

karşıyadır. Diğer yandan üniversitelerin kurumsal ve akademik yapıları yeniden düzenlenme ihtiyacı içerisinde.

Türkiye'nin uzun vadeli bilim politikaları ve öncelikleri belirlenmeli ve bütün kaynaklar bu hedefler doğrultusunda kullanılmalıdır.

Türkiye'de yükseköğretim yapı ve yönetim, insan kaynakları ve programlar yönünden esnek, işlevsel ve temsil ilkesini merkeze alarak yeni çağcıl bir yükseköğretim felsefesi ışığında yeniden yapılandırılmaktadır.

Talep eden herkese yükseköğretim imkânı sağlanmalı, bunun için e-üniversite sistemi yaygınlaştırılmalıdır.

Üniversite ve toplum işbirliği güçlendirilmelidir.



XI- SENDİKALARA DAİR GÜNCEL SORUNLAR VE SORULAR

85 Sendikalar neden tek bir çatı altında faaliyet göstermemektedir, aynı hizmet kolunda farklı sendikaların bulunmasının nedeni nedir?

Sendika üyelerinin ya da üye adaylarının sahadaki sendika yöneticilerine yönelttikleri önemli sorulardan biri şudur: "Madem sendikalar, çalışanların özlük haklarını işveren karşısında savunmak ve geliştirmek için kurulmaktadır, o halde neden farklı farklı sendikalar var? Tek bir sendika olsa emek daha güçlü olmaz mıydı?" Frederik Hayek; "Eğer insanların hepsi yüksek hakikatleri aynı düzeyde kavrayabilecek düzeyde olsaydı kurallar ve yasalara gerek kalmazdı" diyor. Bu sözlerin mana-i muhalifini aldığımızda ise insanların geneli her konuda ihtilaf etmişlerdir, ihtilaf etmektedirler ve kıyamete kadar da ihtilaf etmeye devam edeceklerdir. O halde bize düşen ütopyalara saygı duymakla birlikte idealizm'in hayal dünyasında yaşamadığımızı anlamak ve ona göre vaziyet almak, hizipleşme, fitne ve fesada götürececek yolları daraltırken ittifaka, selama ve ıslaha götürececek yollar inşa etmek ve bu yolları mümkün olduğu kadar geniş ve açık tutmaktır.

İnsanların azami, olmazsa asgari müştereklerde birleşebilmesi gerekir. Bunun için tek örgüt olması ve tek bir ideolojik ve siyasi görüşe sahip olması da gerekmez. Yakın pratik tavır ve eylemlere baktığımızda

sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların farklı farklı örgütlenmelerinin ne kadar isabetli olduğunu rahatça anlayabiliriz. Susurluk olayı, 28 Şubat cuntası, 1 Mart Tezkeresi, Cumhurbaşkanlığı seçimi, Anayasa değişikliği, siyasi partiler yasası, yerel yönetimler yasası, din inanç ve ideolojilerin kamu alanında görünürlüğü meselesi, çeteler, cunta ve kontrgerilla, devletin rutin dışına çıkması, endokrinasyon ve toplum mühendisliği, Kürt Meselesi, Suriye ve Mısır meselesine bakış açılarının ne kadar farklı olduğu, hatta ideolojik yakınlıklarına rağmen siyasi gerekçelerle sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin nasıl parçalandıklarına baktığımızda sendikaların ortak inanç, kültürel hissediş ve ideolojik asgariler çerçevesinde örgütlenmiş olmasının ne kadar isabetli olduğunu görmek mümkün olur.

Emeğin işveren karşısında üye sayısı anlamında gücünü parçalayan bu durum bir dezavantaj değildir. Taraflar birbirlerinin siyasi ve kültürel aidiyetlerini tanıdıkları ve birbirlerinin varlıklarını tartışmak yerine ortak menfaatler konusuna yoğunlaşıp asgarilerde birleşip azami birliklilikler üretmeye çabaladıkları sürece bu, sorun olmaktan çıkacaktır.

86 Eğitim-Bir-Sen'in diğer sendikalardan farkı nedir?

Ülkemizde ve dünyada, milli ve manevi değerlerimize düşman olanlar var, saygılı olanlar var. Eğitim-Bir-Sen, milli ve manevi değerlerimize, saygılı olmanın ötesinde, bağlı bir sendikadır.

İnsan davranışlarının söz konusu olduğu yerde standart oluşturmak kolay değildir. Çünkü değişken çok fazladır. Spesifik bir amaç için örgütlenmenin, geçici basit ilişkilerin kurulması ve sorunların halledilmesi için bir araya gelmenin ötesinde bir durum söz konusudur. Örnek olarak yanmakta olan bir evi söndürmek, yıkılmakta olan bir evi tahliye etmek, bir acil hastaya müdahale etmek gibi basit yalın ve anlık olsaydı hemen hiçbir gerekçe ve farklılık sorun olmazdı. Fakat süreklilik arz eden bir kurum inşası söz konusu olduğunda; emek-değer, ücret-fiyat, mal, mülk, insan-toplum, insan-tabiat, hatta insan-tabiat ötesi ve devlet anlayışına kadar çok geniş bir algı çeşitliliği bulunmaktadır. Bütün bu değişkenler, genel olarak örgütlenip örgütlenmeme ve örgütlenme biçim ve çeşidine yansımaktadır.

Birey herhangi bir hususta kendi görüşünü ortaya koyduğunda toplum ve diğer bireyler, kabul eder ya da etmez. Fakat örgütlü güç haline gelen insanlar kendi haklarını almak istemekle kalmaz, toplumun geneline kendi doğrularını kabul ettirmek için kamuoyu ve nihayetinde kamu/devlet üzerinden baskı kurar. Bu durum duyurma, tartışma ve taraf olma anlamında önemli olsa da diğerlerine baskı noktasına geldiğinde olumsuzdur. Kamu gücünü yanına alan toplumsal kesitin doğrularına inanmayanların kendilerini koru-

mak için hukuka, o hukukun oluşturulması için siyasal baskı gücüne ihtiyacı vardır. Bu güç de emekçiler için örgütlenmekten başkası değildir.

Hangi ana amaçla örgütleniliyor olursa olsun, insanlar için bazı değerlere karşı yapılan baskı ve saldırılar ana amacı göz ardı edebilecek duruma ulaştırırlar. Bu bütün dünyada böyledir.

Devlet, bazı toplumsal kesitlere yaslanarak toplumun diğer kesitlerinin diline, inancına ve kültürüne karşı, ilerleme, gelişme, batılılaşma veya modernleşme adına baskı kurmakta ve toplumsal örgütlerden bazıları bunu ideolojik veya siyasal gerekçelerle desteklemektedir. Bu durum da baskı altına alınan değerlerin sahibi bireyleri bireysel özlük haklarından ziyade kolektif varlık mücadelesi psikolojisine sokmaktadır. Sonuç olarak mesleki özlük hakları temelli bir örgüt olmasına rağmen hissedilen baskının etkisiyle kültürel ve siyasal mesaisi daha fazla olan bir örgüt haline gelmektedir.

Bunların haricinde memur sendikalarının çalıştıkları kurumun iş ve hizmet kalitesini ve yapısını yükseltme gibi bir misyonu da vardır. İşçi sendikaları üretilen malın ne olacağı ve nasıl olacağı konusunda çalışma yapmak zorunda değildir fakat memur sendikaları, iş ve hizmet kalitesi konusunda da çalışmalar yapmak ve siyasal katılım ve demokratik baskı araçlarını kullanarak müdahale etmek zorundadır. İş bu noktaya gelince de ideolojik ve politik yaklaşımlar farklılık arz etmektedir.

87 Eğitim-Bir-Sen iktidar ilişkisi nasıldır?

Sendikalar siyasi partilere ideolojik, dini ya da siyasi taban benzerliklerinden dolayı yakın olabilirler. Bir sendikanın bu anlamda yakın olduğu siyasi parti iktidar olduğunda sendikayı özellikle de memur sendikalarını hükümet yanlısı olmakla suçlamak çok kolay olur. Çünkü politik benzerlikler sanki örgütsel bir yakınlık ve devamlılık ilişkisi varmış imajı oluşturabilir. Burada meseleye somut söylem ve eylemlerden yaklaşmak gerekir. Sendika hükümetin bir aksiyonunu benimsiyorsa bunu pekâlâ destekleyebilir. Kaldı ki hükümetler kendilerine yakın olan sendika ve sivil toplum örgütlerinin entelektüel gücünden yararlanmalıdır.

Morris Duvanger, 'Siyasi Partiler' adlı kitabında "her siyasi partinin bir sosyal tabanı vardır ve tabanın rengi, siyasi partinin tüm unsurlarına ve faaliyetlerine yansır. Siyasi partilerle sosyal tabanları, fotoğrafın manzaraya benzediği gibi birbirine benzerler. Her siyasi iktidar; bir sosyal tabanın birikmiş ihtiyaçlarının patlaması olarak doğar, siyasi partiler, kendisini iktidar yapan sosyal tabanının sorunlarını çözmezse, o

ülkeyi iki tehlikeden biri beklemektedir. Ya birikmiş sosyal enerji yer altına kayıp, terörize olur ya da marjinal bir siyasi iktidarın yelkenlerini doldurur (Mussolini, Hitler). Bu durum, yalnız o ülkeyi değil, dünyayı da tehdit edebilecek ve uluslararası siyasal dengeleri bozabilecek bir hareket olabilir" demektedir.

Mantık olarak sonrakilerin öncelilere atıf yapması gerekir. Eğer hükümet politikalarıyla Eğitim-Bir-Sen arasında benzerlikler varsa bu, hükümetin Eğitim-Bir-Sen'in görüşlerini aldığı anlamına gelir, çünkü Eğitim-Bir-Sen bugünkü görüşleriyle 1992'de, Memur-Sen Konfederasyonu da 1995'te kurulmuş, iktidar partisi ise 2001'de kurulmuştur. İktidar partisi, Eğitim-Bir-Sen'in ve Memur-Sen'in görüşlerinden mutlaka etkilenmiştir. Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen, iktidarın genel olarak sosyal politikalarını desteklemekle beraber, ücret politikaları, kamu istihdam politikaları, taşeronlaşma, esnek istihdam, iş güvencesizlik, kültür politikası, eğitim politikası ya da politikasızlığına karşı sürekli sert eleştiriler getirmiş mevcut duruma karşı çıkmıştır.

88 Eğitim-Bir-Sen sadece öğretmen sendikası mıdır?

Eğitim hizmet kolunda çalışanların önemli bir çoğunluğunu öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'in kurucularının tamamını da öğretmenler oluşturmaktadır. Bu verilerden öncelikle anlaşılması gereken, Eğitim-Bir-Sen'in yukarıdan aşağıya siyasal ve bürokratik yönlendirme ile değil, aşağıdan yukarıya bir taban hareketi olarak örgütlenmiş bulunduğuudur. Kurucu ve yöneticilerinin makam mansıp sahibi olmayıp çoğunluğun içerisinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartları teneffüs etmeleri dolayısıyla Eğitim-Bir-Sen, hissederek söylemiş, yönetici kadrosunun bizatihi yaşadığı ve şahit olduğu problemlerin çözümü için işlev üstlenmiştir.

Eğitim-Bir-Sen'de yönetim kadrosunu oluşturanların, sınıflarda bizzat eğitim hizmetini vererek Türkiye'nin eğitim problemlerine vakıf olmalarının yanı sıra öğretmenler odasının havasını teneffüs etmeleri, eğitim hizmetinin verilmesi için gerekli altyapı hizmetini sağlayan diğer eğitim çalışanlarıyla aynı ortamları paylaşmaları dolayısıyla eğitim çalışanlarının bütünü'nün sorunlarını ve beklentilerini bilme ve çözüm üret-

me imkanına sahip olmuşlardır. Bu çerçevede Eğitim-Bir-Sen, hiçbir zaman sadece öğretmen sorunlarına ve öğretmen sorunlarının çözümüne yoğunlaşmamış diğer eğitim çalışanlarının da daha nitelikli eğitim için daha nitelikli eğitim ortamları sağlama yönüyle eğitim hizmetine önemli katkılarının bulunduğu bilincinden hareketle hizmetli, memur, teknisyen, sayman, şef gibi değişik unvanlarla görev yapan çalışanlara azami katkı sunmaya gayret etmiştir.

Eğitim-Bir-Sen, uzun yılların ardından hizmetlilikten memurluğa geçme, memurluk sınıfları içerisinde yatay dikey görev değişiklikleri ve yükselmelere ilişkin imkânlar oluşturulması yönünde kararlar alınmasını sağladığı gibi sınavlar yoluyla gerçekleştirilen görevde yükselmeler için sınavlara hazırlık kursları açma, bu hususta kaynak olarak kullanılacak materyaller üretme yönüyle de öğretmenler dışındaki diğer eğitim çalışanlarının yanında olmuştur.

Eğitim-Bir-Sen, yalnızca bir öğretmen sendikası değil, bütün eğitim çalışanlarının sendikasıdır.

89 Eğitim-Bir-Sen'in kimliği nasıl tanımlanabilir?

Hiçbir kurum toplumsal bir karşılığı olmaksızın kurulmaz veya toplumsal bir karşılığı yoksa büyüyemez hatta varlığını sürdürmesi bile mümkün olmaz. Eğitim-Bir-Sen, emeğin haklarını tebarüz ettirmede, onu takip edip almada orta yollu bir ümmet olma bilincinin ürünüdür. Orta yolun esin kaynağı Kur'an ve Sünnet-i Seniyye'dir.

Eğitim-Bir-Sen, Tanzimat'la birlikte çok geniş bir zaman diliminde içselleştirdiği aidiyetinin belirlediği yönünü ters istikamette değiştiren ve Cumhuriyet'le birlikte bin yıllık birikimine tamamen sırtını dönen, mağlubiyetten galiplerin zihniyetini edinerek kurtulacağını düşünerek zillete düşen genel gidişe karşı net bir duruş ortaya koyan, medeniyet değerlerini taşımaktan, yaşamaktan hicap duymayan, aksine bilerek, isteyerek, mutluluk duyarak geleneği kuşanan insanların rüzgara karşı duruşlarının çalışma hayatına bir yansımasıdır.

İlgisini çağa, çağın sorunlarına, çağın köklerinden kopardığı insana yoğunlaştıran Mehmet Akif İnan, medeniyet değerleriyle biçimlenmiş düşünsel duruş ve

davranış ahlakına sahip bir kitlenin çabasını sendikal zeminde toplum hizmetine sunmuştur. Çağa yönelik gereksinimi ve son yüzyılda ilgi kaynağının itibarsızlaştırılmasını "Çağ kurtarmanın bir eylemidir / Çağdışı görülen ilgimiz bizim" beyitinde ifade eden Mehmet Akif İnan, kitlesini "Gel kurut bu çağın kargaşasını / Seninle beklenen şimdi şafaktır" beyitinde aydınlık yarınlar müjdesiyle göreve çağırmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen, bugün dünyanın geldiği noktada ülkemizin de imzaladığı uluslararası belgelerle garanti altına alınan, insan hakları temelli tüm belgelerin insanımıza sağlayacağı hakların yasal engellerinin kaldırılması ve fiilen de hayata geçirilmesi için tüm gücünü kullanmaktadır. Eğitim-Bir-Sen, bir çok çalışma, sempozyum ve raporlarla ülkemiz eğitim sistemindeki sorunları tespit edip, çözüm önerileri üretmektedir ve bunların hayata geçirilme süreçlerini takip etmektedir. Eğitim-Bir-Sen için mücadele bilgi üretmek, açık alanlarda güzel bir dille konuşmak, taş atana taş atmayan Habil'le, Hudeybiye'ye silahsız yürüyenlerle, Gandhi, Luther King, Rosa Parks ile oturmak ve yürümektir.

Eğitim-Bir-Sen, bugün dünyanın geldiği noktada ülkemizin de imzaladığı uluslararası belgelerle garanti altına alınan, insan hakları temelli tüm belgelerin insanımıza sağlayacağı hakların yasal engellerinin kaldırılması ve fiilen de hayata geçirilmesi için tüm gücünü kullanmaktadır.

90 Neden Eğitim-Bir-Senli olmalıyım?

Özgür birey şahsi sorunlarının ötesinde sosyal, ekonomik ve siyasal sorunları ulusal ve küresel boyutlarda dert ediniyorsa sorunları kendisi gibi hisseden, bilgisinden, tecrübesinden ve gücünden yararlanabileceği insanlara ihtiyaç hissedecektir. En azından eğer varsa farklı görüşleri kendisini dinleyecek eleştirme ve katkı yapma zahmetine katlanacak insanlara ihtiyacı olacaktır. Peygamberlerin tebliği dâhil hiçbir düşüncenin örgütlenmeksizin toplumda karşılık bulma imkânı yoktur. Hz. Musa uzunca bir süre Hz. Şuayb'ın yanında gizlenmiş sonra Mısır'a dönüp Firavuna meydan okuduktan sonra

İsrailoğullarına "madem Firavun mescidlerinizi (toplanma yerlerinizi) yıkıyor o halde evlerinizi mescidler edin" diyerek evlerde toplanarak örgütlenmeyi sağlamıştır. Hz. Muhammed, peygamberlik öncesi Mekke'nin erdemlileriyle her türlü adaletsizliğe karşı savaşılmaya yemin etmiş ve bu yeminine de ömrünün sonuna kadar sadık kalmıştı, İslam'ı tebliğ için kendi ailesinden sonra Erkam'ın evinde örgütlenmiş, kırk kişi olunca Kâbe'ye yürümüş, Akabe biatleriyle doğrudan bağlılık yemini almış, Medine vesikasıyla müşavere ve gönüllü olarak yazılı, anayasal temelli bir devlet kurmuştur. Bu durum, her düşünce için



meşruiyet sınırları farklı olsa da örgütlenme zarureti olarak aynıdır.

Örgütleri insanlar oluşturur, insanlar yönetir. Yönetenlerin ilgi, kaygı ve refleksleriyle örgütler tanımlanır, ilgi, kaygı ve reflekslerin anlamlı olmaktan çıkıp alışkanlık olmasıyla ve tarihsel bir süreçte tekrarlanmasıyla örgütlerin kimliği oluşur.

Türkiye’de sendikal eğitim örgütlenmeleri, üzerinde değerlendirme yapmayı ve sağlıklı sonuçlara ulaşmayı sağlayacak ölçüde bir geçmişe ve örgütsel kimliği çözümlenmeye yarayacak davranış analizleri yapılabilecek vak’a silsilesine sahiptir. Demokratik işleyişini çok uzun zaman önce yerleştirmiş, devleti doğru tanımlamış, devlet vatandaş ilişkisini her kesimin kabul edebileceği bir düzleme taşımış mesela Kuzey Avrupa demokrasilerinde kırk yılda bir yaşanabilecek gelişmeler, devletin kuruluşunun artçı sarsıntılarının bile hala devam ettiği Türkiye toplumunda neredeyse günlük yaşanmakta, bu gelişmeler karşısında ilkeli, kararlı, tutarlı bir tutumun sürekli savrulmadan sürdürülmesi örgütlenmeler açısından da tanımlayıcı olmaktadır.

Aynı zamanda ait olduğumuz medeniyetin yüz yıl önce derleyici, toparlayıcı, ayar verici bir üst yapıyı yitirmesi, büyük bir coğrafyada Müslümanların küçük oyuncaklar şeklindeki devletçikler halinde her türlü zulme açık halde bulunması karşısında ortaya koyduğumuz ya da koymadığımız duyarlılık da bir medeniyet kaygısına sahip olup olmama açısından belirleyici bir tutum olmaktadır.

Vak’alar karşısındaki tutum alış, bir medeniyet kaygısına sahip olup olmama, tarihsel süreçte oluşturduğu gelenek değerlendirildiğinde bugün, pozitivist örümceklenmeye uğrayıp değerlerine düşman olmamış bütün eğitim çalışanlarının tam bir itimatla ve gönül rahatlığıyla bünyesinde yer alabilecekleri eğitim örgütlenmesi, sendika, Eğitim-Bir-Sen’dir. Eğitim-Bir-Sen, olaylar karşısında hiç savrulmamıştır. Eğitim-Bir-Sen’in yeri daima milletin yanı olmuştur. Tutarlıdır, 1992’deki inancı, söylemi ve eylemiyle 2014’teki inancı, söylemi ve eylemi arasında hiçbir fark yoktur.

Eğitim-Bir-Sen, toplumun vicdanını temsil etmektedir. Bugün toplum vicdanını inciten hangi gelişme yaşanmışsa bunun acısını, öfkesini meydanlarda haykıran Eğitim-Bir-Sen’dir. Bunu örnekleyen yüzlerce olay Eğitim-Bir-Sen’in yayınlarından, basın yayın organlarının arşivlerinden derlenebilir. Diğerlerine bakıldığında, önemli dönemeçlerde hep kafaları kumdadır. Eğitim-Bir-Sen’in en büyük sermayesi samimiyetidir. Diğerlerinden en büyük farkı da samimiyetidir.

Sol ve Sağ’ın dünyaya söyleyecek pek sözü kalmasının yanında emek cephesinden Sol’un kapitalizmden biraz daha iyisini vaad etmekten başka bir sonucu olmadığı anlaşılmış ve pratikleri başarısız olmuştur. Eğitim-Bir-Sen, insanlığın evrensel sorunlarını tarihin en karanlık anlarında çözen ve kıyamete kadar çözecek bir medeniyetin temsilcisidir.

91 Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanları nelerdir?

Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanları başlıklar halinde özetle şunlardır:

- 1- Üyelerimiz ve eğitim çalışanlarının özlük haklarının korunması, geliştirilmesi için yaptığımız çalışmalar,
- 2- Üyelerimize yönelik örgütlülük gücümüzü kullanarak yaptığımız hizmet çalışmaları,
- 3- Toplumsal katmanlar için siyasal, sosyal ve kültürel farklılıklarla bir arada yaşamın imkân ve ölçülerine dair farkındalık çalışmaları,
- 4- Demokratik kitle örgütü olmamızın gereği, insan haklarına dayalı demokratik, sosyal bir hukuk devleti olma doğrultusunda toplumsal bilinç oluşturmak için yaptığımız çalışmalar,
- 5- Ülkemizin eğitim sorunlarının aşılmasında her alan ve aşamada katkı için yaptığımız çalışmalar,
- 6- Zamana tanıklığımızın gereği olarak küresel açlık, yoksulluk, sağlık, doğal afet veya savaş dolayısıyla yaşanan sorunlarla ilgili yaptığımız çalışmalar,
- 7- Medeniyetimizin yeniden inşası için yaptığımız çalışmalar,



92 Eğitim-Bir-Sen'in sendikal faaliyetleri nelerdir?

Türkiye'de sendika olgusu, solun ideolojik, zaman zaman da alt politik hedefler için yıkıcı eylemleri nedeniyle itibarsızlaşmış ve geniş halk kitlelerinin sendikacılıktan soğumasına neden olmuştur. 1976'da Hak-İş ve 14 Şubat 1992 tarihinde Eğitimciler Birliği Sendikası'nın, 1995'te de Memur-Sen'in kurulmasının ardından Türkiye'de sendikacılığa yeni bir anlayışın gelmesiyle öncelikle çalışanlar olmak üzere halk, sendikacılığa güven duymaya başlamıştır.

Özellikle 1980 öncesi siyasi çalkantılar döneminin de yoğun etkisinde kalan sendikaların irrasyonel tutumları ve 12 Eylül askeri darbesinin siyasi partiler dâhil tüm sivil toplum örgütlerinin kapısına kilit vurmasıyla yara alan sendika olgusu her zaman milletin safında yer alan Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen'le itibar kazanmıştır. Eğitim-Bir-Sen'in kimi faaliyetleri, sivil toplum ve hususen sendikal alana katkıları şu başlıklarla özetlenebilir:

Türkiye'nin sendikacılık anlayışını değiştirmiş ve siyasal katılım oranını artırmıştır.

Üyelerinin birçok alanda eğitim almasını sağlayarak mesleki gelişimlerini sağlamıştır.

Hem Türkiye'de hem de dünyada yaşanan doğal afet sonrası ortaya çıkan sorunların çözümü için kampanyalar düzenlemiş ve etkinliklerle toplumun gündeminde kalmasını sağlamıştır.

Genç Memur-Sen'le, gençlerimizin değerleriyle barışık, geleceğimize sahip çıkma sorumluluğunun bilincinde bireyler olarak yetişmesini sağlamak için adımlar atmıştır.

Toplumsal Hareket Sendikacılığı yapmış ve totaliter eğilimlere karşı sürekli halkın hassasiyetlerinin yanında durmuştur.

İdeolojik nedenlerle emperyalistlerle işbirliği yaparak yürütülen kültür ve kimliğimize yönelik saldırıların karşısında durmuştur.

İnancından dolayı başörtüsü takan ve başörtülü olarak eğitim alma ve çalışma hakkından mahrum bırakılan kadınların başörtüsü ile okuma ve çalışma imkanına kavuşmalarını sağlamıştır.

Kesintisiz eğitim, katsayı gibi, değerlerin revaç bulmasının önüne engeller çıkarmaya yönelik ihanetlere karşı geniş ve ısrarlı çalışmalar yürütmüştür.

Sendikacılığın her şeyden önce bir toplumsal muhalefet biçimi olduğu düşüncesinden yola çıkarak toplumun her türlü sorununa, misyon ve vizyonuna uygun olarak katkı sunmuştur.

Asgari ücretin insani bir düzeye çıkması gerektiğinden, iş kazalarının sıfıra indirilmesi için tedbirler alınması meselelerine kadar çalışma hayatının değişik konularının çalışanlar lehine neticelenmesi için çaba göstermiştir.

Toplumun emekçileri ve en nihayetinde toplumun bütününe etkileyen her konuda aktif olarak mücadeleyi esas almış, bu doğrultuda alt politik amaçlara veya katı ideolojik maksatlara ve emperyalist lobilere hizmet amaçlı örgütler hariç her türlü sivil toplum örgütüyle, Türkiye'nin her türlü meselesi için eylem ve etkinlik birliği içinde olmuştur.

Türkiye'de güçlü ve çeşitli bir sivil toplum oluşumuna katkıda bulunmuştur. Sınıfsal olmayan ya da sınıflar arası uçurumlar oluşmaması için demokratik ve çoğulcu katılım hareketlerini desteklemiştir.

Bir yandan daha iyi ücret ve çalışma koşullarını hedeflerken, diğer yandan kamu hizmeti süreci ve niteliğinin geliştirilmesi için paneller, konferanslar ve sempozyumlar düzenlemiştir.

Eğitim politikalarının millileşmesi, nitelikleşmesi gibi birçok konuda bilgi üretmiş ve kamuoyu oluşturmuştur.

Türkiye'de demokratik işleyişe yönelik kesinti tehlikesi ya da antidemokratik etkileme teşebbüsleri karşısında meydanlara çıkmış, devam eden demokratik yapının çok önemli bir parçası olmuştur.

Türkiye'nin değişim ve dönüşüm hamlelerinin sağlıklı yürütmesinde rol almıştır.

Türkiye'yi ilgilendiren tüm konularda barış ve refahın tabana yayılmasından yana taraf olmuş, Kamuoyunun ve medyanın ilgisini çekebilecek kampanyalar ve eylemler yapmıştır.

Sendikaların, sosyal diyalogun en önemli parçası olduğunu ve toplumsal barış için kilit önemi ve rollerinin olduğunu hep akılda tutmuş, geniş alana yayılan mücadele vizyonuyla toplumun tamamının menfaatlerini göz önünde bulunduran bir sendikal bakışla çalışmalarını sürdürmüştür.

Toplumun emekçileri ve en nihayetinde toplumun bütününe etkileyen her konuda aktif olarak mücadeleyi esas almış, bu doğrultuda alt politik amaçlara veya katı ideolojik maksatlara ve emperyalist lobilere hizmet amaçlı örgütler hariç her türlü sivil toplum örgütüyle, Türkiye'nin her türlü meselesi için eylem ve etkinlik birliği içinde olmuştur.

93 Eğitim-Bir-Sen, eğitim-öğretim ve bilim hizmet kolunda temsil ve yetki kullanımını hususunda nasıl bir fark ortaya koymuştur?

2012 yılında 4688 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle toplu sözleşme sürecine geçilmeden önce yapılan toplu görüşmelerde, 2002 - 2010 yılları arasındaki toplu görüşme sürecinde yetkili olduğu 2006 - 2010 yıllarında Türk-Eğitim-Sen tarafından 5, yetkili olduğu 2002 - 2005 yıllarında ise Eğitim-Sen tarafından 4 toplu görüşme gerçekleştirilmiştir.

Eğitim-Sen'in eğitim çalışanlarının sorunlarını dile getirip müzakere etmek gibi bir problemi olmadığı, hak eksenli bir sendikacılıktan ziyade ideolojik bir sendikacılık yürüttüğü ve her konuya bu pencereden baktığı bilinen bir gerçektir. Toplu sözleşme görüşmelerine de bu bakış açısı yansımış ve Eğitim-Sen, yetkili olduğu yıllarda eğitim çalışanlarının mali ve sosyal haklarını ve çalışma koşullarını iyileştirmek yönünde hiçbir adım atmamıştır. Ya müzakerelere katılmadan masadan kalkmış ya da masaya hiç oturmamıştır. Toplu görüşmeleri de ideoloji eksenli siyasi amaçlara alet etmiştir. Sonuç itibarıyla hizmet kolunda hiçbir kazanım elde etmediği gibi sorunların tespiti, ifade edilmesi, kamuoyu oluşturulmasında dahi başarılı olamamıştır.

Türk Eğitim-Sen, yetkili olduğu 2006 yılı toplu görüşmelerine (115'i mali-sosyal haklar olmak üzere) top-



lam 277 teklif götürmüştür, elde edilen hizmet kolu kazanımı sayısı 0'dır.

Türk Eğitim-Sen, yetkili olduğu 2008 yılı toplu görüşmelerine (144'ü mali-sosyal haklar olmak üzere) toplam 300 teklif götürmüştür, elde edilen hizmet kolu kazanımı sayısı 0'dır.

Türk Eğitim-Sen, yetkili olduğu 2010 yılı toplu görüşmelerine (156'sı mali-sosyal haklar olmak üzere) toplam 334 teklif götürmüştür, elde edilen hizmet kolu kazanımı sayısı 0'dır.

Sendika	Yetkili Olduğu Yıllar	Gerçekleştirilen Toplu Görüşme Toplu Sözleşme Sayısı	Eğitim Çalışanları Kazanım Sayısı
Eğitim-Sen	2002 - 2005	4	0
Türk-Eğitim-Sen	2006 - 2010	5	0
EĞİTİM-BİR-SEN	2011 - 2014	2	18 (2012) 17+8 (2013)



Toplu görüşmelerin bağlayıcı olmayan niteliği bir bahane olarak ileri sürülebilir. Ancak, 2006 yılı toplu görüşmelerinde mutabakat sağlanamamış; uzlaştırma kurulu kararı sonrasında yapılan görüşmelerde, Kamu-Sen masadan kalkmış Memur-Sen ise mali ve sosyal haklar dışındaki metne imza atmıştır. Bu metinde yer alan, banka promosyonları için genelge çıkarılması, 4/B'lilere sendika üyesi olma hakkı sağlanması konularında düzenleme yapılmıştır. Ayrıca 2007 yılında denge tazminatı 80-120 YTL olarak ödenmiştir. Demek ki istenirse ve çaba sarfedilirse, atılan imzaların peşine düşülürse yetkili olunmasa dahi kazanım elde etmek mümkündür. Burada fark, müzakere edendedir.

Memur-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'in 2014 ve 2015 yıllarına yönelik gerçekleştirdiği toplu sözleşme kazanımları şöyledir:

4688 sayılı Kanun kapsamında toplu görüşme yönteminin hayata geçirildiği 2002 yılından bu yana (yani 12 yıldır) ilk defa doğrudan taban aylığa mahsus brüt 175 net 123 TL tutarında bir artış yapılmıştır (taban aylık katsayısı doğrudan artırılmıştır). Bu toplu sözleşme ile taban aylık katsayıdaki artış %17,03 düzeyinde gerçekleşmiş ve bu oran, son on yıllık dönemde taban aylık katsayısındaki en yüksek artış oranı olan 2005 yılındaki %6.80 oranındaki artışın yaklaşık 3 katı seviyesindedir.

2002 yılından 2014 yılına kadar taban aylık katsayısında sadece aylık katsayısı kaynaklı artış olmuş bu nedenle kamu görevlilerinin emekli aylığı ve emekli ikramiyesinde münhasır bir artış ve kazanım gerçekleşmemiştir. Taban aylık katsayısındaki bu artışla, 4688 sayılı Kanun kapsamında iki yıl süreli olan toplu sözleşmenin geçerlilik süresi (emekli maaşı ve ikramiyesine yönelik hükümlere bağlı olarak) fiilen iki yılın üstüne çıkmıştır.

Diğer taraftan, 2014 yılı maaşlarındaki artışın taban aylık katsayısı kapsamlı olması ve buna bağlı olarak bütün kamu görevlileri için eşit miktarda olması, düşük maaşlılar ile yüksek maaşlılar arasındaki maaş farkı makasının daralmasına da katkı sağlamıştır

2014 yılındaki ücret artışı, halen görevde bulunan kamu görevlileri için brüt 175 net 123 TL, emekli kamu görevlileri için 146 TL artış oluşturması yanında 30 yıllık hizmet süresi bulunan kamu görevlileri için emekli ikramiyesinde 5.250 TL artış oluşturmuştur. Bunun anlamı, halen görevde bulunan kamu görevlilerinin 2014 yılında yıllık gelirlerinde 1.476 TL'lik, emekli kamu görevlilerinin 2014 yılı gelirlerinde 1.752 TL'lik bir artış olmasıdır. 1 Ocak 2014 tarihi itibarıyla emekliye ayrılacak kamu görevlisi için $5.250+1.752=7002$ TL'lik gelir artışı elde edilmiştir. 2014 yılı için Kamu İşveren Kurulu'nun teklif ettiği %3+%3'lük artışla kıyaslandığında taban aylık katsayısına yapılan artış geleceğe etkili kazanımlar içermesi bakımından çok daha yüksek bir gelir artışı anlamına gelmektedir.

2015 yılı için kamu görevlilerinin ücretlerindeki artışın %3+%3 ve enflasyon farkı olarak belirlenmiş ve bu suretle aynı toplu sözleşme dönemi içerisinde hem taban aylığa hem de diğer maaş ve ücret unsurlarına artış yapılması sağlanmıştır. Memur-Sen, 2014-15 toplu sözleşme döneminin ilk yılını kamu görevlilerinin maaş makasını daraltmak, emekli maaşlarını ve ikramiyelerini artırmak odaklı bir hedefe, ikinci yılını ise bütün maaş ve ücret kalemlerinde oransal artış yapılması suretiyle her kamu görevlisinin kendi maaş/ücret durumuna göre kazanım elde etmesi hedefine göre şekillendirmiş ve bunda da başarılı olmuştur.

94 Eğitim-Bir-Sen'in sendikal üslubu nedir?

Eğitim-Bir-Sen, daima denetime ve değişime açık bir kurumdur. Eğitim-Bir-Sen için her yerel ve genel kongre bir denetim ve değişim fırsattır. Açıklık ve değişimcilik fikri, kurumsal açıdan ve yönetici kadro açısından esastır. Yöneticiler için kurum, kurum için tüzük ve üyelerin talepleri esastır.

Eğitim-Bir-Sen, anayasa ve yasalara eleştiri hakkını, açık ve ahlaki red hakkını mahfuz tutmak üzere, uyar fakat biat etmez.

Eğitim-Bir-Sen, üyelerinin hak ve menfaatlerini yasal şartına bakmaksızın, ahlakî meşruiyet ve hukuk çerçevesinde araç ve yöntemlerle arar. Üyelerinin özlük çıkarlarının yükselmesinin kamu çıkarları ile doğru orantılı olduğunu bilir ve bunu göstermek için söylem ve eylemler üretir. Kamu çalışanı ücretlerinin durumu ile ilgili hükümetler üzerinde baskı üretir. Yüksek ücretin iç tüketimi tetikleyeceği ve enflasyona neden olacağı fikrini reddeder, tasarruflar yoluyla yeni, yaratıcı ve rekabetçi aktörler yaratacağını yakın geçmişimizden tecrübelerin de ışığında bilir.

Eğitim-Bir-Sen, özelde üyelerinin, genelde emekçilerin menfaatleriyle çelişen yasaları, kurumları ve yöneticileri değiştirmek için mücadele ederken, üyelerinin genel çıkarlarını, üyelerinden bazılarının özel çıkarlarına asla feda etmez. Öncelik her zaman üyelerinin hak ve menfaatleridir. Haksızlığa uğramış bir üye için tüm kaynakları kullanmaktan ve her türlü riski almaktan kaçınmaz. Üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak için her türlü siyasî parti ve sosyal grupla tam bir şeffaflık içinde görüşür, ortak eylem ve çalışma yürütme imkanları oluşturur.

Eğitim-Bir-Sen, eylem ve etkinliklerinde yalnızca üyelerinin öz gücüne, haklılığına ve kamuoyu vicdanındaki kaynamaya dayanır. Kendini hiçbir siyasî parti ya da programın parçası olarak görmez. Ait olduğu sosyal tabana mensup siyasî partilere dahi diğerlerinden daha yakın ya da uzak durmaz. İktidardaki siyasî partiye kendisini iktidar yapan siyasi enerji doğrultusunda icraat yaparken ürettiği yeni sorunları hatırlatır ve bu sorunlar için de çözümlere katılır. Emegün korunmasının, birey özgürlüklerini korumanın, ülke kalkınmasını ve bağımsızlığını da sağlamanın tek ve en onurlu yolu olduğuna inanır. Emegün sorunlarına ahlakilik, eşitlik, adalet, özgürlük ve evrensel hukuk çerçevesinden bakar. Bu değerleri herkes için eşit savunur, bu konuda aksi yöndeki hiçbir sınırlamaya tolerans göstermez.

Eğitim-Bir-Sen, laik demokrasiyi değil, demokratik laikliği önerir. Demokratik laiklik; herhangi bir normun sırf din ya da bir ideolojiden kaynaklanıyor oluşundan dolayı toplumun genelini bağlayıcı bir kural olmasının önlenmesidir. Herhangi bir normu, sırf bir dinin emri ya da yasağı olmasından dolayı toplumun tümünü ya da bir bölümünü bağlayıcı bir yasal düzenleme veya idarî uygulama dışında hiçbir söz, eylem veya sembolü laikliğe aykırı görmez. Devletin vatandaşlarının dinî ve moral ihtiyaçlarını karşılaması için düzenlemeler yapmamasını, ifade, inanç ve ibadet özgürlüğünün ihlali olarak görür. Hiçbir dinî inanç, ibadet ya da sembolün, üçüncü şahıslara yönelik doğrudan, gerçek, yakın, somut tehdit ya da saldırı içermemesi şartıyla, kamu çıkarlarına aykırılık içerebileceğini kabul etmeye şayan görmez.

Demokratik kanalların tıkanıdığı noktalarda çözüm için en etkin ve barışçıl yol olarak sivil itaatsizliği görür. Baskı, şiddet ve haksızlığın egemen olduğu yerlerde onurlu kalmanın hakta sebat ve zulme boyun eğmeme olduğunu bilir. Öz hakların bilincinde, özgürlükleri kısıtlanmış, sokaklarda mahkûm dolaşmayı hapisanelerde özgür yaşamaya tercih edebilen sichtsız kitlelerin ordulardan daha güçlü olduğunu bilir.

Etkin, ciddi, sarsıcı, yerinde, zamanında, ölçülü, şiddetten uzak, üçüncü şahıslara zarar vermeyen, kamu vicdanını harekete geçirecek, siyasî karar ve idare mekanizmalarını zora sokacak eylemlerin ancak siyasîleri iş yapmaya mecbur edeceğini bilir, gösteri değil eylem üretmeyi esas alır. Basın açıklamalarında gerçek ve somut tespitlere, yasal bağlayıcılıkları olan önerilere ya da asgarî olarak siyasî iradeye kamuoyu baskısını sağlamayı hedef alan bir dil kullanır. Katılımcı demokrasi için, sendikaların ilgili her türlü yasal düzenlemelerde ve uygulamalarda doğrudan görev ve katılımcı olmasını toplumsal taleplerin merkeze taşınması ve siyasal işleyişin sağlığı için zorunlu görür.

Yönetim değişimlerinde kişi ve yönetici değil, program, vasıf ve özellikle lider seçilmesine dikkat eder. Eleştirel akıldan, dinamik özeleştiriden, program ve projelerin örgüt içinde yapılanarak savunulmasından ve geliştirilmesinden yanadır. Sendika mali akışı şeffaftır.

Adalet, eşitlik, özgürlük ve emeğe saygının, yalnız üyelerin ve ülke insanların değil, tüm insanlığın hakkı olduğuna inanır. Sermayenin sermayedara

ait olduğunu kabul ederken, emeğin üretilen değer üzerinden (ahlak, eşitlik ve adalet açısından) sermayeyle eşit hakka sahip olduğuna inanır. Bu eşitliğin yeryüzüne egemen olabilmesi için öncelikle anayasa ve yasalarda gerekli değişiklikler için çaba gösterir.

Eğitim-Bir-Sen, örgüt şemasını oluştururken temsil adaleti için, temsil psikolojisi ve temsil doğrudanlığına dikkat ederek her statü ve seviyedeki çalışanın temsil edilmesi için gereğinde pozitif ayrımcılık yapar. En alt düzey memurlar, tek maaşlılar, engelli ve kadın gibi.

Eğitim-Bir-Sen, varlık sebebi olan konularda geri adım atmaktansa, yasal takibatı, kapatılmayı, ceza almayı tercih eder. Verdiği kararları sürekli gözden geçirme yanlısı olmakla beraber, kararlardan ve eylemlerden doğan her türlü takibat ve yargılanma durumundan da gocunmaz. Bilerek ve isteyerek bir amaca matuf yasal sınırları aşması durumunda doğacak hukukî sonuçları üst hukukî yollar mahfuz olmak şartıyla kabullenir. Hakkın yanında durmaktan dolayı gelecek sıkıntıları onur sayar.

Eğitim-Bir-Sen, hak mücadelesi verirken ahlaki tutarlılığı ve yöntemleri esas alır. Hak ve adaletin tecellisi için cebine bir kınama, maaştan kesim, kademe durdurma veya sürgün pusulası koyamayanlara, hayatî riskler alan savcılar, hâkimler, ülke savunması için hayatını veren güvenlik görevlileri ve askerlerin gösterdiği ahlâkî seciyeyi hatırlatır ve en azından yönetici konumlara talip olmamalarını önerir.



XII- EĞİTİM-BİR-SEN'İN ÇALIŞMALARI

95 Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşundan itibaren örgütlenme çalışmalarıyla ilgili bilgi verir misiniz?

uluslararası sözleşmeler, Danıştay kararı ve DYP-SHP Hükümetinin 1991 seçimleri öncesi memurların sendikalaşmasına imkan sağlanacağına ilişkin verilen sözlere istinaden konuya sempatik bakması dolayısıyla yasal bir altyapı bulunmadan başlayan memurların sendikalaşma sürecinde temsile ilişkin aşamalar ve çalışan-işveren ilişkilerini tanımlayan prensipler vaz edilmediği için sendikalar daha çok bir araya gelme, mesleki problemleri ve birikimi paylaşma, birlikten doğan gücü psikolojik etkileme aygıtına dönüştürerek hükümetler nezdinde kazanıma dönüştürme şeklinde bir örgütlenme ve faaliyet süreci yaşamışlardır. Bunun yanında, yargı ve bürokrasinin yasal bir altyapı bulunmamasını sendikalaşmaya karşı olumsuz bir yaklaşıma dayanak olarak ele almaları nedeniyle sendikal öncüler, bürokrasi cenahından devlet memuru olmalarından ötürü meslek yaşamlarıyla ilgili olumsuzluklar yaşamak ve gayrikanuni bir meşguliyet ve örgütlenme yaftasıyla yargı karşısında hesap vermekle karşı karşıya kalmışlardır.

Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşu ve örgütlenmeye ilişkin çabaların ortaya konulduğu ilk yıllarda da buna benzer gelişmeler yaşanmıştır. Örgütlenme teklifi götürülen çalışanlar yasal örgütlenme zemini bulunmamasından dolayı çekingen davranmışlardır. Bunun yanında sendika sözcüğü etrafında şekillenen mücadelenin sol jargona ait bir imajı taşıması nedeniyle Eğitim-Bir-Sen'in hinterlandını oluşturan kitleye sendika başlangıçta sıcak gelmemiştir. Eğitim-Bir-Sen'in

örgütlenme ile ilgili karşılaştığı ilk güçlük, sendikanın medeniyet değerleriyle uyumlu bir faaliyetin ortaya konulabileceği ve mutlaka doldurulması gereken bir alan olduğuna ilişkin bir algıyı kitesine kabul ettirmek olmuştur.

Varlık mücadelesiyle geçen ilk yılların ardından, değerlere yönelik en ciddi saldırıların yapıldığı ve değerleriyle barışık öğrenci ve kamu çalışanlarına yönelik operasyonların gerçekleştirildiği 28 Şubat süreci, Eğitim-Bir-Sen için en çok sıkıntı yaşanan dönem olmuştur. Bu dönemde Eğitim-Bir-Sen üyesi başörtülü kadın çalışanların işlerine son verilmiş, erkek çalışanlar sürülmüş, makamlarından tenzil edilmiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun kabul edildiği dönemde ise rakip sendikalar koalisyon partileriyle olan ideolojik yakınlıklarını değerlendirerek iktidar imkanlarıyla örgütlenirken, Eğitim-Bir-Sen tekrar bir varlık mücadelesiyle karşı karşıya kalmış ve kaynaktan aidat kesintisi yaptırabilmek için eğitim çalışanlarının asgari %5'ini üye kaydetmiş bulunduğunu mahkeme kapılarında ispatlamak durumunda kalmıştır.

2002 yılında AK Parti iktidarıyla birlikte Eğitim-Bir-Sen de demokratik teneffüs imkanı bulmuş, bire bir gönüllere hitap ederek gerçekleştirdiği örgütlenme faaliyetleriyle diğer sendikaların iktidar baskısıyla bir yılda aldıkları mesafeyi 10 yılda alarak 2011 yılında eğitim hizmet kolunun 'Genel Yetkili Sendika'sı olmuştur.

Eğitim-Bir-Sen'in 2002 yılından itibaren yıllara göre üye sayısı şu şekilde gerçekleşmiştir.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EĞİTİM-BİR-SEN	18.028	33.351	48.517	58.372	78.300	95.949	119.046	142.425	148.950	195.695	231.472	251.110	279.722

96 Eğitim-Bir-Sen'in kadın eğitim çalışanlarının örgütlenmesine ilişkin çalışmaları nelerdir?

Eğitim-Bir-Sen, kuruluşundan itibaren tüm eğitim çalışanlarının olduğu gibi kadın çalışanların da sorunlarına, istek ve taleplerine büyük bir hassasiyetle yaklaşmıştır. Eğitim camiasının yaklaşık yarısını oluşturan kadınların Eğitim-Bir-Sen içerisinde aktif, örgütlü ve etkin bir şekilde yer alması için gerekli tedbirleri almış ve imkânları oluşturmuştur. Bu amaçla Genel Merkez ve şubelerde Kadınlar Komisyonu yapılanması gerçekleştirilmiştir, kadın çalışmaları bu yapılanma altında yürütülmektedir.

Eğitim-Bir-Sen Kadınlar Komisyonu'nun kurulduğu tarihten itibaren gerçekleştirdiği çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

Eğitim-Bir-Sen Kadınlar Komisyonu, Genel Merkez'in düzenlediği Bölge Toplantıları'nda yüzlerce kadın üyeye bire bir görüşerek 'Kadınlar Sendikal Örgütlenmenin Neresindeler?' konusunu masaya yatırmıştır. Elde edilen araştırma sonuçları rapor haline getirilerek üyelerle paylaşılmıştır.

Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri olan kamuda başörtüsü yasasını kaldırmak için Genel Merkez'in başlattığı sivil itaatsizlik eylemiyle 12 milyon 300 bin imza toplanmıştır. Darbe anayasası ürünü olan kamuda kılık kıyafet yönetmeliği örgütlü mücadelemiz sonucu otuz yıl aradan sonra kaldırılmıştır. Bu yasağın kaldırılmasında, başta Kadınlar Komisyonu olmak üzere, kadın üyeler örgütlü, güçlü ve etkili bir şekilde yer almışlardır.

28 Şubat davasının görülmeye başlandığı günden itibaren konu yakından takip edilmiş, 28 Şubat davasına kurum olarak müdahillik talebinde bulunulmuştur. 2 Eylül 2013 tarihinde Ankara Adalet Sarayı önünde

kitlesel basın açıklaması yapılmıştır. 'Adalet Yerini Bulsun Darbecilere İbret Olsun' sloganıyla gerçekleştirilen eylemlerle Eğitim-Bir-Sen'in darbelere ve darbecilere her zaman karşı, daima özgürlükten ve hür iradeden yana olduğu belirtilmiştir.

28 Şubat davasının mağdur-müştekilerinden birçoğu Eğitim-Bir-Sen üyesidir. Kadınlar Komisyonu, müştekilerle sendika hukukçularını birçok toplantıda bir araya getirerek hukukî danışmanlık hizmeti vermiştir. 28 Şubat döneminde başörtüsü yasağı nedeniyle görevlerine son verilen memurların büyük kısmını oluşturan öğretmenlerin mağduriyetlerinin giderilip yeniden görevlerine dönmesi için yıllarca uğraş verilmiş, meslekten men cezası alan, istifa etmek zorunda kalan veya göreve hiç başlatılmayan mağdurların haklarının iadesi sağlanmıştır. Bu kazanımların elde edilmesinde Eğitim-Bir-Sen, etkili ve kararlı bir çalışma yürütmüştür. 'Disiplin Affı' ile memuriyete dönen mağdurlara yönlendirici rehberlik hizmeti sunulmuştur.

Çeşitli toplantılarda '28 Şubat Sürecinde Türkiye'de Kadın Hakları', 'Eğitim-Bir-Sen'in Çözüm Sürecine Yönelik Görüş ve Önerileri', 'Ortak Geleceğin İnşasında Buluşan Kadınlar' ve 'Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da Kız Çocuklarının Eğitim Durumu, Yapılanlar ve Yapılması Gerekenler' gibi konularda sunumlar yapılmış, Kadınlar Günü ve Anneler Günü gibi özel günlerde kadın çalışanların ve anne çalışanların sorunlarını dile getiren ve kamuoyu oluşturan etkinlikler gerçekleştirilmiştir.

Eğitim-Bir-Sen Kadınlar Komisyonu, çalışmalarını kadın eğitim çalışanlarıyla paylaşmak üzere Eğitim-Bir-Sen Kadın Bülteni'ni çıkarmaktadır.

97 Eğitim-Bir-Sen, genç eğitim çalışanlarına yönelik nasıl bir çalışma gerçekleştirmektedir?

Eğitim-Bir-Sen, genç eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetlerini bütün illerde örgütlü Genç Memur-Sen çatısı altında yürütmektedir.

Genç Memur-Sen, Türkiye'nin en büyük Konfederasyonu Memur-Sen'in bünyesinde, 11 hizmet kolunda gençlerin katılımıyla faaliyete geçen bir gençlik kuruluşudur. Genç Memur-Sen'in hukuki dayanağı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Memur-Sen Tüzüğü'nün 10. maddesi ve Genç Memur-Sen Yönetmeliğidir. Genç Memur-Sen, 12.12.2012 tarihinde kurulmuştur. Genel Merkezi Ankara'dadır. Genç Memur-Sen, Türkiye'nin tamamında örgütlenmiştir.

Genç Memur-Sen, kamuda çalışan 35 yaş altı memurlara yönelik faaliyet göstermekle birlikte, üniversite ve lise öğrencilerine yönelik çalışmalarda da bulunmaktadır. Genç Memur-Sen örgütlenmesi, demokratik yönetim ve katılımılığı esas alan bir modelle ilke edinmiştir. Tüm gençlik kuruluşlarına çatı kuruluş olma amacındadır. Teşkilatlanmalar, kucaklayıcı, birleştirici ve ötekileştirmeyen bir anlayış temel ilke edinilerek yapılmaktadır.

Genç Memur-Sen, medeniyet ve kültür değerlerine bağlı, küresel rekabete açık bir gençlik yetiştirilmesi noktasında sivil toplum kuruluşlarına ve sendikalara da büyük sorumluluk düştüğünün bilinciyle kurulmuştur. Genç Memur-Sen'in hedefi, tarihle bağı olan, tarih okuyan, tarih yapan, tarih yazan, tarihin tekrür etmemesi için tarihe yön veren bir gençliktir. Bu bağlamda Genç Memur-Sen, medeniyet değerlerimiz ve kültürümüzün güzel gördüğü temel ahlaki özellikleri taşıyan insanlarla; açıklık, verimlilik, üretkenlik niteliklerine sahip kurumlarla; erdemli, ahlaklı, dayanış-

macı bir toplum üzerinden; huzurlu, güvenli, yaşanabilir bir dünyanın imar ve inşasına çalışan bir gençlik teşkilatıdır.

Günümüz internet ortamı ve sosyal medya, dijital örgüt, dijital toplum ve dijital gençlik ortaya çıkarmıştır. Küreselleşmenin zirvede olduğu bu dönemde, sadece Türkiye'de örgütlenmenin yeterli olmadığı, başta kadim medeniyet coğrafyamız olmak üzere tüm dünyada örgütlenmenin gerekliliği ortadadır. Genç Memur-Sen, çağın gençliğinin dijital ortamdan olumlu bir şekilde yararlanmasına, medeniyet ve değerler sistemimiz içinde kalarak geleceğini inşa etmelerine rehberlik etmeyi hedeflemektedir.

Türkiye'nin en büyük sivil toplum kuruluşu ve sendikası olan Eğitim-Bir-Sen, medeniyetimizin uzun tarih serüveninde, yaşadığımız günleri, dönüm noktası diyebileceğimiz bir zaman dilimi olarak görmektedir. Özellikle 20. yüzyılda yaşanan tecrübelerden sonra bir eşikte durduğumuza ve 21. yüzyılda bu eşikten sıçramalar yapabileceğimize inanmaktadır. Bu çağda da söylenmesi gerekenleri, düşünerek, üretmek, geliştirerek, uygulanabilir projelere dönüştürerek, imkanlar dahilinde gençlerimize sunmak emelindedir. Sadece konuşarak değil, aynı zamanda yaparak; teorik güzelliklerin pratiğini de göstererek yeni açılımlar sağlamak, sorumluluklar çerçevesinde yapılagelen çalışmaları bir teşkilat bütünlüğü içerisinde nitelikli, verimli, planlı, programlı, ölçülebilir, hesap verebilir, açık, özgün, şeffaf bir gençlik teşkilatı vücuda getirmek hedeflenmiştir. Bu bağlamda Genç Memur-Sen çağın modern 'Enderun'u olarak görülmektedir. Hem kamuya hem de sivil toplum kuruluşlarına, sendikalara donanımlı bir insan kaynağı yetiştirmek hedeflenmektedir.

Genç Memur-Sen; temsil, yönetim, koordinasyon, denetim gibi bazı temel sorumlulukları üstlenerek her düzeyde ilişki kurulması ve bu ilişkilerin geliştirilmesine öncülük etmekte, bir üst çatı olarak, genişleyen halkalar şeklinde, yakından uzağa tüm gençliği kuşatacak bir perspektifle; iyinin, doğrunun ve güzelin paylaşıldığı bir birlikteliği sağlamaktadır.

Genç Memur-Sen, teşkilat örgütlemesinde, 21. yüzyılın ruhuna uygun yönetim modelini benimseyerek, katılımcılığa önem vermektedir. Genç Memur-Sen yönetim kurulu, yürütme kurulu ve buna bağlı olarak, Üniversite Komisyonu, Ortaöğretim Komisyonu, Edebiyat Kültür Sanat Komisyonu, Eğitim İşleri Komisyonu, Dış İlişkiler Komisyonu, Sosyal İşler Komisyonu, Teşkilat Komisyonu, Bakanlık ve Kurumlar Komisyonu, Halkla İlişkiler Komisyonu, Mevzuat ve Hukuk komisyonlarını oluşturarak maksimum derecede katılımcılığı sağlayarak çalışma atölyeleri şeklinde çalışmaktadır. Bunun yanında her bakanlıkta ve kurumlarda bir Genç Memur-Sen temsilciliği oluşturularak kamudaki bütün gençlikle iletişim sağlanmaktadır.

Genç-Memur-Sen, 81 ilde teşkilatlarını oluşmanın yanı sıra, Türkiye'deki üniversitelerimizin kampüslerinde Genç Memur-Sen Üniversite Topluluğu kurarak, fakülte, bölüm, sınıf temsilcileri şeklinde teşkilatlanmıştır. Ortaöğretim gençliğimizi medeniyet değerlerimize yönelik hazırlanan faaliyet ve programlarla buluşturmak adına 81 ilimizde ortaöğretim komisyonları teşkil edilerek bütün liselerde okul temsilcileri oluşturulmaktadır.

Genç Memur-Sen, gençliğin olduğu tüm alanlarda örgütlemeyi gerçekleştirirken diğer tarafta faaliyetler, gerçekleştirmektedir. Tecrübe paylaşım programları gerçekleştiren Genç Memur-Sen, hem Eğitim-Bir-Sen Genel Merkezi hem de il teşkilatlarında yetişmiş insan kaynaklarımızın tecrübeleri gençlerimizle buluşturmaktadır. Erdemli, münevver bir toplum oluşturmak için kitap okumaları tertipleyen Genç Memur-Sen teşkilatları, düzenli olarak her ay kitap

meclisleri programları gerçekleştirmektedir. Tarihte iz bırakmış fikir ve düşünce insanlarımızın aksiyoner yönlerini gençlerimize aktaran, "Geleceğe Anlatan" programları gerçekleştiren Genç Memur-Sen, medeniyet değerlerimizin inşası için irfan akademileri oluşturmaktadır. Medeniyet değerlerimizin inşacıları ve hepimizin ortak değerleri olan insanları anma ve anlama programları gerçekleştirmekte, medeniyet değerlerimizi anlatan tiyatro gösterimleriyle gençlerimizi bir araya getirmekte, sinema günleri, edebiyat ve şiir etkinlikleri gerçekleştirmekte, çeşitli konularda seminer, konferans, çalıştay, sempozyum programları yapmaktadır. Genç Memur-Sen, hizmet içi çalışmalara ve geliştirmeye önem vererek yeni memurluğa atanmış gençlere yönelik eğitim programları yapmaktadır. Dünyada ve Türkiye'deki haksızlıklara, zulümlere, sivil itaatsizlik reflekslerini sergileyerek eylemler gerçekleştiren Genç Memur-Sen, sosyal medyada İngilizce ve Arapça sayfaları açarak yaptığı çalışmaları İngilizce ve Arapçaya çevirerek dünyaya duyurmaktadır.



98 Eğitim-Bir-Sen hukuk alanında ne tür çalışmalar yapmaktadır, üyelerinin hukuki sorunları ile ilgili ne gibi katkılar sunmaktadır?

Eğitim-Bir-Sen, kurulduğu tarihten bugüne kadar her daim haksızlığın, hukuksuzluğun karşısında olmuştur. Hak aramayı şiar edinen bir sendika olarak gerek genel merkez hukuk bürosu gerekse şubelerde hizmet veren avukatlar ve hukukçular aracılığıyla üyelerin hak arama bilincinin geliştirilmesi amacıyla mücadele etmiştir.

Üyelerin haklarını ve çıkarını ilgilendiren her türlü genel hukuki ve idari düzenlemede, bir paydaş olarak üyelerin haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla sürecin içinde yer almak noktasında girişimlerde bulunmuştur. Bu amaçla üyeleri ilgilendiren kanun, yönetmelik, yönerge vb. düzenlemelerin öncesi ve sonrasında aktif müdahalelerde bulunmuştur. Yetkili merciler nezdinde üyelerin sesi olmuştur.

Üyelerin mali ve sosyal hakları ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara, bu alanda gerçekleştirilen araştırmalar sunulmuş, kanun ve madde teklifleri getirilmiş, mevzuat çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla düzenleme konusu alanda konferans, çalıştay vb. etkinlikler gerçekleştirip bu çalışmalar raporlaştırılmak suretiyle yetkili makamlara iletilmiştir. Personel mevzuatına ilişkin hazırlık çalışmalarına üyelerin haklarını savunmak ve taleplerini iletmek amacıyla katılarak, süreç yön verilmiştir.

Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda çalışan kamu personelinin, anayasadan ve personel mevzuatından

kaynaklanan özlük haklarının ihlaline sebebiyet verecek her türlü girişimin karşısında olunmuştur.

Gerek kamu çalışanlarının genelini gerekse eğitim çalışanlarını ilgilendiren davalarda, üyeler adına müdahil olunmuştur.

Mağduriyet doğuran genel hukuki düzenleme, idari işlem ve kararlar, idari tasarruflar ve idari uygulamaların iptali için genel mahiyette davalar açılmıştır.

Genel merkez hukuk bürosu tarafından hazırlanan "Eğitim Çalışanları İçin Hukuk Rehberi" isimli kitapla, üyelerin haklarını öğrenmeleri, haklarını kullanmak noktasında onları cesaretlendirmek, bireysel anlamda haklarının farkında olarak hak arama kültürünü geliştirmek ve yapılan idari düzenleme ve hukuksuz işlemlere karşı haklarını savunmaları hedeflenmiştir.

Haksızlığa, adaletsizliğe, eşitsizliğe, mevzuata ve hukuka aykırı keyfi uygulamalara maruz kalan üyeler adına idari yargıda iptal ve tam yargı davalarını yürüterek haklarının teslimi sağlanmıştır.

Benzer konularda emsal olacak nitelikteki mahkeme kararları ve yüksek yargı içtihatları, örnek dilekçe, belge ve kararları basılı ve görsel ortamda üyelerin kullanımına sunulmuştur.

Eğitim-Bir-Sen'in üyelerinin hukuki sorunları ile ilgili sunduğu katkılar şunlardır:

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 19. maddesinin ikinci fıkrası-

nın (f) bendinde, sendikanın yetkileri arasında "üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak" yer almaktadır.

Bu madde hükmüne istinaden Eğitim-Bir-Sen genel merkez ve şubeleri avukatları aracılığıyla üyeler hakkında tesis edilen ve onların hak ve menfaatlerinin ihlaline sebep olan genel ve bireysel idari işlemlere ve kararlara karşı, iptal ve tam yargı davalarını yürütmektedir.

Üyelerin idare ile ilgili konular başta olmak üzere hukuki sorunları hakkındaki görüş, bilgi, belge, örnek dilekçe ve mahkeme kararı taleplerini yerine getirerek kendilerine sürekli hukuki danışmanlık hizmeti sunulmaktadır.

Üyeler hakkında gerçekleştirilen disiplin soruşturmalarında ifade ve savunma sunulması, itiraz edilmesi gibi konularda kendilerine hukuki destek sağlanmaktadır.

Disiplin kurullarında üyeler hakkında görüşülen dosyalarda, sendika temsilci ve avukatları aracılığıyla kurul nezdinde savunmaları yürütülmektedir.



99 Eğitim-Bir-Sen'in gerçekleştirdiği şura, sempozyum, kongre gibi hacimli çalışmalarla yayın çalışmaları nelerdir?

YAPILAN KONGRELER

Uluslararası Eğitim Felsefesi Kongresi - 6-8 Mart 2009 - Ankara

"Küreselleşme Sürecinde Eğitim Sorunların Felsefi Boyutu" konulu uluslararası kongrede Yurtiçinden 70, yurtdışından 25 bilim insanı bildiri sunmuştur. Kongrede 2 panel ve 28 oturum gerçekleşmiş olup küreselleşme sürecinde eğitim sorunlarının felsefi boyutu her yönüyle irdelenmiştir. Katılımcılara yönelik kongre memnuniyet araştırması yapılmıştır.

YAPILAN ŞURALAR

Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası - 6-7 Mart 2010 - Ankara

Şuranın genel amaçları dikkate alınarak Türkiye'nin her köşesine ulaşılabilmesi ve hizmet kolu çalışanlarının tamamını kapsayan bir çalışma olması için;

1- İl Şûraları, Bölge Şûraları ve Şûra Genel Kurulu olarak üç aşamalı,

2-Her aşamasında Kadınlar Komisyonu, Hizmetliler Komisyonu, Memur, Teknisyenler ve Şefler Komisyonu, Öğretmenler Komisyonu, Okul Yöneticileri Komisyonu, Müfettişler ve Şube Müdürleri Komisyonu, Üniversite İdari Personel Komisyonu, Üniversite Akademik Personel Komisyonu ve Yurt-Kur Çalışanları Komisyonu olarak komisyon çalışmalarıyla desteklenecek şekilde planlanmış ve gerçekleştirilmiştir.

SEMPOZYUMLAR

"AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı" Sempozyumu - 9-10 Ekim 2004 Ankara

"Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları" Sempozyumu - 4-5 Kasım 2006 Ankara

21. Yüzyılda Türkiye'nin Eğitim ve Bilim Politikaları Sempozyumu - 10-11 Aralık 2011 Ankara

PANEL, ÇALIŞTAY VE YARIŞMA KİTAPLARI

Yeni Anayasa'da Eğitim ve Özgürlükler - Panel - 2 Aralık 2007 - Ankara

Mum Işığında Son Mahnı - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması- 2005

Yüreğimdeki Resimler - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması- 2006

Yola Düşenler - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması- 2007

Üşüyen Hayatlar - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması - 2008

Kelebeğin Rüyası - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması - 2005-2008

Öğretmen Sorunları Çözüm Önerileri Çalıştayı - 2005 - Ankara

Ödenmiş Bedeller - Mehmet Akif İnan Hatıra Yarışması - 2012

Kelebeğin Rüyası - Öğretmenlik Hatıraları ve Hatıra Yarışması - 2005-2012

4+4+4 Yeni Eğitim Sistemi Ne Getiriyor? Ne Götürüyor? 2011

Sendika İşyeri Temsilcisinin El Kitabı - 2008

Sendikal Örgütlenme ve Eğitim-Bir-Sen - 2005

Eğitim Çalışanları için Hukuk Rehberi - 2010

Eğitim Çalışanları için Hak Arama Rehberi - 2012

Sendikamızın Hukuk Mücadelesi - 2009

Eğitim-Bir ve Mehmet Akif İnan - 2013

SÜRELİ YAYINLAR:

"Eğitimciler Birliği Sendikası Haber Bülteni" 3 Ayda Bir - Sayı 73- Yıl 13

"Eğitim-Bir-Sen Üniversite - Eğitimciler Birliği Sendikası Haber Bülteni" 6 Ayda Bir - Sayı 10 - Yıl 5

"Eğitim-Bir-Sen Kadın Bülteni - Eğitimciler Birliği Sendikası Haber Bülteni" 6 Ayda Bir - Sayı 1 - Yıl 1

"Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi - Uluslar Arası Hakemli Dergi" 6 Ayda Bir - Sayı 9 - Yıl 4

"Eğitime Bakış - Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi" 3 Ayda Bir-Sayı 30 - Yıl 10

EĞİTİME BAKIŞ - EĞİTİM-ÖĞRETİM VE BİLİM ARAŞTIRMA DERGİSİ KONULARI:

Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği - 2004

Müfredat Çalışmaları - Eğitimde Reform - 2005

Sınavlar - 2005

Din Eğitimi ve Öğretimi - 2005

Öğretmen Yetiştirme Düzenimiz ve Öğretmen Yetiştiren Kurumlar - 2006

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim - 2006

Yapılandırmacı Yaklaşım, AB Sürecinde Eğitim - 2006

Eğitim Yönetimi - 2007

Okul Ortamında Şiddet - 2007

Yeni Sivil Bir Anayasa - 2007

Bir Öğrenme Mekanı Olarak Okul ve Sınıf - 2008

Okul Öncesi Eğitim - 2008

Beyin Göçü - 2009

Yabancı Dil Öğretimi - 2009

Eğitimde Yönlendirme ve Kademeler Arası Geçişler - 2009

Yapılandırmacı Yaklaşım I- 2010

Yapılandırmacı Yaklaşım II- 2010



EĞİTİM-BİR-SEN



- Değerler Eğitimi - 2010
- Değerler Eğitimi - 2011
- Okul Öncesi Eğitim - 2011
- 8 Yıllık Kesintisiz Zorunlu Eğitim - 2011
- Karma Eğitim - 2012
- YÖK ve Üniversiteler - 2012
- Eğitimde Teknoloji Kullanımı, Akıllı Tahtalar ve Tablet Bilgisayarlar - 2012
- Kamuda Kılık Kıyafet Özgürlüğü - 2013
- Eğitim Politikaları - 2013
- Öğretmen Yetiştirme - 2013
- İlahiyat Fakülteleri - 2014
- Müfredat - 2014
- Yurt Hizmetleri - 2014

Mehmet Akif İnan Kitapları

- 1- Hicret
- 2- Din ve Uygarlık
- 3- Edebiyat ve Medeniyet Üzerine
- 4- Tenha Sözler
- 5- Edebiyat Kültür ve Sanata Dair
- 6- Siyaset Kokan Yazılar
- 7- Söyleşiler
- 8- İslam Dünyası ve Ortadoğu
- 9- Mirası Kuşanmak
- 10- Aydınlar, Batı ve Biz
- 11- Cumhuriyetten Sonra Türk Şiiri

MEDENİYETİMİZ ve BÜYÜK TÜRKİYE YOLUNDA
EĞİTİM-FETİH ve GENÇLİK
Buluşması İstanbul'da Yapıldı

EĞİTİM-BİR-SEN
195.673 ÜYE İLE
GENEL YETKİLİ SENDİKA

**Kamu Çalışanlarının En Büyük
Sendikası EĞİTİM-BİR-SEN**

195.673 ÜYE İLE
GENEL YETKİLİ SENDİKA

Mücadelemiz Sonuç Verdi:
Sözleşmeli Kadro Kuruldu
Gazete'de Yayımlandı

Kadın Bülteni



'Rakamlarla 28 Şubat'

• 14 bin 311 öğretmen değişik kurumlarına girdi
• 11 bin 527 öğretmen başka başka kuruma transfer edildi
• 4 bin 623 kadrolu öğretmen atandı



Pedagoji ve İdeoloji Bağlamında Edebiyat Eğitimi
Doç. Dr. Hemi UÇAN

Din Kültürü mü Verilmeli?
Din Dersi mi?
Hüseyin KAYA

Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi
Teori ve Uygulama
Journal of Education and Humanities
Theory and Practice
ISSN: 1309-8659

- Sanayiye Tabanlı Öğretim Yöntemlerinde Matematik Öğretmenleri İçin Bir Araştırma
- Eğitimde İnsan Yetiştirilmesinde Medya ve Televizyonun Çarpıcı Etkileri
- Öğretmenlerin Mesleki Yaşamında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri
- Öğretmenlerin Mesleki Yaşamında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

**TÜRKİYE'DE
Ortak Bir Kimlik Olarak
Ötekilik**



Yasin Akay
Ahmet Kazıkaya | Emir Osmanoğlu
Kaan Dilek | Serkan Yurdakul

**Öğretim Elemanlarının Ücreti İyileştirilinceye Kadar
Mücadelemizi Sürdüreceğiz**

Rakamlarla 28 Şubat Raporu

BİR DAHA ASLA
17 Yıl Sonra
28 SUBAT

Tanıklığımla
**Eğitim-Bir ve
Ahmet Akif Nisan**
(1992-2000)

Nurettin SEZEN

100 EBSAM nedir, ne tür çalışmalar yürütmektedir? Eğitim-Bir-Sen'in araştırma çalışmaları nelerdir?

Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), Türkiye'de eğitimin kalitesinin artırılmasına katkı sunmak için çeşitli araştırmalar yapmakta, sempozyum ve konferanslar düzenlemektedir.

Eğitim-Bir-Sen bu çalışmaları ile Türkiye eğitim sisteminin kalitesinin artmasına ve eğitim sorunlarının çözülmesine yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Bu çerçevede, Türkiye eğitim sisteminin sorun alanlarının tespiti ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi konusunda daha etkin çalışmalar yürütmek ve eğitim sistemine yönelik düzenli araştırmalar yapmak üzere, 2009 yılında Eğitim-Bir-Sen bünyesinde bir araştırma merkezi (EBSAM) kurulmuştur. Merkez'de eğitim sisteminin sorun alanlarına yönelik araştırmalara ilaveten, öğretmen alışkanlıkları ve öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara ilişkin araştırmalar da yapılmaktadır.

A) YAPILAN ARAŞTIRMALAR:

Öğretmen Sorunları Araştırması - 2004

Eğitim Çalışanları Sorunları Araştırması - Ekim 2005

Eğitim Çalışanlarının Yol ve Barınma Memnuniyeti Araştırması - Şubat 2007

Ortaöğretime Geçiş Modeli (OKS) Değerlendirme Araştırması - Mayıs 2007

Türkiye'de Demokrasi Kültürü ve Siyasal Durum Analizi - Haziran 2007

Öğretmenlerin Meslek Memnuniyeti Araştırması - Kasım 2008

Yeni Öğretim Programlarının Uygulanmasının Değerlendirilmesi Araştırması - Şubat 2009

Yabancı Dil Öğretim Programlarının Etkinliği Araştırması - Şubat 2009

İLKSAN'ın Değerlendirilmesi Araştırması - Mart 2009

Öğrenme Ortamlarının Değerlendirilmesi Araştırması - Nisan 2009

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Uygulamasının Değerlendirilmesi Araştırması - Mayıs 2009

Seviye Belirleme Sınavı'nın (SBS) Değerlendirilmesi Araştırması - Mayıs 2009

Yükseköğretime Geçişin Değerlendirilmesi Araştırması - Haziran 2009

Öğretmenlerin Tatil Alışkanlıkları Araştırması - Haziran 2009

Öğretmen Adaylarının KPSS'ye Bakış Açılı, Sorunları ve Beklentileri Araştırması - Haziran - Temmuz 2009

Kademeler Arası Geçiş ve Yönlendirme Araştırması - Haziran - Ağustos 2009

Türkiye'de Ortak Bir Kimlik Olarak Ötekilik Araştırması - Nisan 2009 - Şubat 2010

Sözleşmeli Öğretmenlerin Kadro Sorunu Araştırması - Ocak - Şubat 2010

Sınıf Yönetimi ve Yapılandırmacı Yaklaşım Araştırması - Şubat 2010

Okul Ortamının Güven ve Sağlık Yönünden Değerlendirilmesi Araştırması - Haziran-Eylül 2010

Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Araştırması - Haziran 2011

Öğretmen ve Yöneticilerin Gündeme ve Gündelik Hayata İlişkin Değerlendirmeleri Araştırması - Kasım 2011



4+4+4 Yeni Eğitim sistemine İlişkin Öğretmen ve Veli Algısı Araştırması - Mayıs 2012

Türkiye'de ve Dünyada Öğretmenlik - Ocak 2013

4+4+4 Eğitim Sistemini İzleme ve Değerlendirme Araştırması - Haziran 2013

B) HAZIRLANAN RAPORLAR:

17. Milli Eğitim Şurası Gündem Maddelerine İlişkin Görüş ve Öneriler - Ekim 2006

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Raporu - Ağustos 2008

Yükseköğretimin Sorunlarına Dair Çözüm Önerileri Raporu - Ağustos 2009

Gelecek İçin Eğitim Raporu - Ocak 2010

Eğitim Çalışanlarının Geçim Düzeyi Araştırması - Eylül - Kasım 2009

Öğretmen İstihdamındaki Çarpık Tablo Raporu - Eylül 2009

Eğitim Çalışanları İçin Hukuk Rehberi - Mart 2010

Öğrencinin Veliye Maliyeti Araştırması - Eylül 2009 - Eylül 2010

Öğretmenlerin Sosyo-Demografik, Sosyo-Ekonomik ve Sosyo-Kültürel Durumları Raporu - Kasım 2010

18. Milli Eğitim Şurası Gündem Maddelerine İlişkin Tespit ve Teklifler - Ekim 2010

4+4+4 Eğitim Reformunu İzleme Raporu - Temmuz 2013

Öğretim Elemanlarının Mali Hakları - Temmuz 2013

KAYNAKÇA

1. Avrupa Sendikacılığı: Enternasyonalizm mi? Çağdaş misyonerlik mi? / Yıldırım Koç. -- 2. bs. -- İstanbul: Kaynak Yayınları, 2006. 128 s.; 20 cm. -- (Kaynak yayınları; 456)
2. Çalışma yaşamının sorunları ve Sendikal yaklaşım. / Recai Başkan. -- Ankara: Özçelik-İş Sendikası, 1999. 86 s.; 20 cm. -- (Özçelik-İş Sendikası yayınları; 17) 3. Değişim sürecinde yeni Sendikal yönelişler. -- Ankara: Özçelik-İş Sendikası, 1998. 125 s.; 20 cm. -- (Özçelik-İş Sendikası yayınları; 17. Eğitim seminerleri dizisi; 9)
3. Dünya Sendikal hareketinde iki karşıt çizgi. / Filip Kota; çev. Mehmet Yurtcan. -- İstanbul: Günce Yayınları, 1977. 162 s.; 20 cm. -- (Günce yayınları; 14) Orjinal kitap adı: Dy vija te kunderta ne levizjen sindikale bote-rore
4. Dünya Sendikalar Federasyonu'nun 30 yılı. / çev. İlhan Aydın. -- İstanbul: Ürün Yayınları, 1976. 197 s.; 16 cm. -- (Ürün yayınları; 10. İşçi hareketleri ve Sendikalar dizisi; 1) Orjinal kitap adı: World federation of trade unions 8 th world trade union congress
5. Memur Sendikalarının geleceği: (Demokratik düzen, hukuki, sosyal ve ekonomik durum) örgütsel mücadelenin gereği / Nurettin Sezen. -- 2. bs. -- Ankara: Eğitimciler Birliği Sendikası, 2002. 95 s.; 20 cm.
6. Sendika temsilciliği. -- Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1963. 64 s.; 16 cm. -- (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu yayınları; 26)
7. Sendikacılık ve Siyaset / Alpaslan Işıklı. -- 4. bs. -- İstanbul: İmge Kitabevi, 1980. 431 s.; 20 cm. -- (İmge Kitabevi yayınları; 8)
8. Sendikalar, bugünkü durum ve Troçki'nin hataları. / Vladimir İliç Lenin. -- İstanbul: Honca Yayınları, 1992. 71 s.; 20 cm. -- (Honca yayınları. Araştırma bilim kitap serisi; 4)
9. Sendikalar ve sosyalizm / Henri Krasucki; çev. Nihat Tören. -- 2. bs. -- İstanbul: Sorun yayınları, 1978. 86 s.; 20 cm. -- (Sorun yayınları; 7)
10. Sendikalizm. / Anıl Çeçen. -- [y.y., t.y.] (Ankara : Şafak Matbaası) 237 s.; 20 cm.
11. Siyasal İslam ve Sendikalar. / Yüksel Işık. -- Ankara: Öteki Yayınevi, 1996. 24
12. Sosyalizm, Sendikalizm, komünizm, anarşizm. / C. E. M. Joad. -- İstanbul: Habora Kitabevi, 1966. 112 s.; 19 cm.
13. Türk Sendikacılığı: günümüze kadar belgelerle. / Sedat Ağralı. -- [y.y. : y.y.], 1967. (İstanbul: Son Telgraf Matbaası) 244, IV s.; 21 cm.
14. Türkiye İşçi sınıfı ve Sendikacılık hareketi tarihi. / Yıldırım Koç. -- İstanbul: Kaynak Yayınları, 2003. 416 zs.; 20 cm. -- (Kaynak yayınları; 380)
15. Türkiye Sendikacılık ansiklopedisi. -- Ankara: Kültür Bakanlığı; Tarih Vakfı, 1996. 1. c. (562 s.)
16. Türkiye'de Sendikacılık. / Anıl Çeçen. -- Ankara: Özgür İnsan Yayınları, 1973. 241 s.; 20 cm. -- (Özgür İnsan Yayınları; 1)
17. Türkiye'de Sendika-siyaset ilişkisine bir örnek: 1970'li yıllarda DİSK'in Türkiye siyasetine etkisi. / Cenk Ötkünç. --2007. XIV, 125 y.; 30 cm. Tez (Yüksek lisans).-İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı
18. Çalışma ilişkileri açısından TÖB-DER: (Tüm Eğitim Öğretim Bilim ve Kültür İşçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği). / Feyzi Coşkun. -- Ankara: Kültür Bakanlığı, 1999. XV, 272 s.; 24 cm. -- (Kültür Bakanlığı yayınları; 2286. Yayınlar Dairesi Başkanlığı başvuru kitapları dizisi; 63)
19. İslam hukukunda İşçi - sermaye ortaklığı (mudarabe) ve diğer ortaklıklarla ilişkisi. / Hasan Ellek. --2003. IX, 94 y.; 30 cm. Tez (Yüksek lisans). --Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel İslami Bilimler Ana Bilim Dalı İslam Hukuku Bilim Dalı
20. İslam şirketler hukuku İşçi sermaye şirketi: (el-mudaraba). / Osman Şekerci. -- İstanbul: Marifet Yayınları, 1981. 384 s.; 24 cm. Matbu tez (Doktora)
21. İslam'da İşçi ve İşçi-işveren münasebetleri. -- İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986. 453 s.
22. Türkiye'de sermaye - işçi münasebetleri. / Demir Demirel. -- İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı, 1969. 78 s.; 24 cm.
23. Ücretli İşçi ve sermaye. / Karl Marx, 1818-1883; çev. Orhan Suda. -- Ankara: Sol Yayınları, 1966. 64 s.; 20 cm. -- (Sol yayınları; 10) Orjinal kitap adı: Travail salarie et capital
24. Ameleden İşçiye: erken cumhuriyet önemi İşçi tarihi çalışmaları. / Ahmet Makal. -- İstanbul: İletişim Yayınları, 2007. 404 s.; 20 cm. -- (İletişim yayınları; 1219. Araştırma inceleme dizisi; 209)
25. İşçi Sibernetik ve Sendikam. / Norbert Wiegner; çev. İbrahim Keskin. -- İstanbul: Özgün Yayınları, 1975. 268 s.; 20 cm.
26. Peygamber ve sonrasında İslamın emeğe bakışı ve işçi hayatını düzenlemesi: hukuki, ahlaki, iktisadi, felsefi yönleriyleİşçi/kesb ve işçi hayvanlar. / Celal Yeniçeri. -- İstanbul: Çamlıca Yayınları, 2009. 217 s.; 22 cm. -- (Çamlıca yayınları; 30)

27. Ücretler ve İşçi arzı. / Nevzad Yalçıntaş. -- İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, 1969. 141 s.; 24 cm. -- (İstanbul Üniversitesi yayınları; 1442. İktisat Fakültesi yayınları; 252. İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü; 52)
28. İşçi süreçlerinde dönüşüm ve mühendis emeği. / Emine Elif Aksu Kaya. --2011. VII, 125 y.; 29 cm. Tez (Yüksek lisans).--Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Kalkınma İktisadi ve İktisadi Büyüme Bilim Dalı.
29. İslamda iş ahkamı ve İşçi hakları. / Muhammed Fehr Şakfa; trc. İhsan Toksarı. -- İstanbul: Nida Yayınevi, 1968. 109 s.
30. İslamda İşçi işveren münasebetleri. / Hayreddin Karaman. -- İstanbul: Marifet Yayınları, 1981. 128 s.; 16 cm. -- (Marifet Yayınları; 26. Armağan kitaplar; 7)
31. İş hukuku ve İşçinin sosyal güvenliği. /Tamer Çağdaş, Tülin Çağdaş - Bilecik: [y.y.], 1999. 7, 198, 3 s.; 20 cm.
32. İşçi denetimi ve sosyalist demokrasi: Sovyet deneyimi. / Carmen Siriani; çev. Kumru Başoğlu. -- İstanbul: Belge Yayınları, 1990. 504 s.; 20 cm. -- (Belge yayınları; 91) Orjinal kitap adı:Workers control and socialist democracy: the Soviet experience.
33. İşçi hareketi sınıfını bölücü akımlar: sapmalar, Revizyonizm, Goşizm, Maoculuk, Troçkizm . -- 2. bs. -- İstanbul: Güncel Yayınlar, 1977. 251 s.; 21 cm.
34. İşçi işveren ilişkileri. / Adem Uğur. -- Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 1998. IV, 111 s.; 24 cm. -- (Sakarya Üniversitesi yayınları; 28)
35. İşçi sınıfı tarihi. / Jurgen Kuczynski; çev. Galip Üstün. -- İstanbul: E Yayınları, 1968. 220 s.; 20 cm. -- (E yayınları; 3. Tarih dizisi; 1)
36. İşçi sınıfını politika dışı tutan -burjuva savunucu- teorilerin eleştirisi. / M. Panova ...[ve öte.]; çev. N. Tören, N. İçerde. -- İstanbul: Sorun Yayınları, 1977. 194 s.; 20 cm. -- (Sorun yayınları; 11) Orjinal kitap adı: Critique des theories Apologetiques bourgeoises.
37. İşçi sınıfının tarihi misyonu (proletaryanın anatomisi) and küresel kapitalizmin tarihsel sınırı. / Hasan Oğuz. -- İstanbul: Scala yayıncılık, 2001. 451 s.; 20 cm.
38. İşçi ve tacirin sosyal görevi: İslam Sendikamunda. / Yusuf Ziya İnan. -- İstanbul: Çağ Yayınları, 1967. 211 s.; 20 cm.
39. İşçiler nasıl sömürülüyor. / Vladimir İlyiç Lenin; çev. Mahmut Demir. -- İstanbul: Günce Yayınları, 1977. 135 s.; 20 cm. -- (Günce yayınları. Bilim dizi; 13)
40. İşçinin ekonomik korunması ve Sendikalar : (öz araştırma). / Hüseyin Polat. -- [y.y. : y.y.], 1972. (Ankara: TİSA Matbaacılık Sanayii) 112 s.; 20 cm.
41. Kalkınma ve planlama: Güven Partisi-Millet Partisi-Milliyetçi Hareket Partisi-Türkiye İşçi Partisi-Yeni Türkiye Partisi: Türkiye'de siyasi partilerin ekonomik ve sosyal görüşleri-belgeler. / Ferruh Bozbeyli. -- İstanbul: Ak Yayınları, 1970. 3. c. 2. kitap (588 s.); 24 cm. -- (Ak Yayınları; 27)
42. Karl Marx ve İşçi Sendikaları. / A. Lozovsky; çev. Nuri Çolakoğlu. -- İstanbul: May Yayınları, 1975. 206 s.; 20 cm. -- (May Yayınları. Bilim, belge, araştırma dizisi; 40)
43. Komünistler gençlerimizi ve İşçilerimizi nasıl aldatıyor. -- Ankara: Genelkurmay Başkanlığı, [t.y.] 48 s.
44. Komünizmin 50 nci yılında Sovyet İşçileri. / Akif Tarakçı. -- [y.y. : y.y.], 1969. (Ankara: Altınok Matbaası) 15 s.; 20 cm.
45. Küreselleşme: emperyalizm yerelcilik İşçi sınıfı / der. E. Ahmet Tonak . -- 2. bs. -- Ankara: İmge Kitabevi, 2004. 303 s.; 20 cm.
46. Mukayeseli hukuk ve uygulama açısından İşçi işveren münasebetleri. / yay. haz. Sabri Orman, Tevfik Özek, İsmail Kurt -- İstanbul: İslami İlimler Araştırma Vakfı, 1990. XX, 395 s.; 24 cm. -- (Tartışmalı ilmi toplantılar dizisi; 10. İlmî neşriyat; 2)
47. Ortak pazar İşçi hareketleri. -- Ankara: Türk-İş Yayınları, 1970. 221 s.; 24 cm. -- (Türk-İş yayınları; 66)
48. Osmanlı'dan cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler: 1839-1950. / der. Donald Quataert, Erik Jan Zürcher; çev. Cahide Ekiz. -- İstanbul: İletişim Yayınları, 1998. 242 s.; 21 cm. -- (İletişim yayınları; 473) orj.adı: Workers and the working class in the Ottoman Empire and the Turkish Republic: 1839-1950
49. Rus Sosyal Demokrat İşçi Partisi'nin kuruluşu. / Vladimir İliç Lenin ; çev. Ahmet Kılıç. -- İstanbul: Günce Yayınları, 1977. 134 s.; 20 cm. -- (Günce yayınları. Bilimsel dizi ; 15)
50. Selçuklu ve Osmanlı çinileri İşçiği: Türk çinilerinin menşesine ve muhtelif devirlerdeki tatbikatına dair tarihi tetkikler. / Şehabeddin. -- İstanbul: Kâinat Kitabhanesi, 1930. 29 s.; 24 cm.
51. Sendika hürriyeti ve İşçi-işveren ilişkileri: özellikle gelişmekte olan ülkelerde: Yakın ve Orta Doğu-Asya ve Uzak Doğu Güney Amerika. / derleyen ve çeviren Muharrem Taşçıoğlu. -- [yy., t.y.] 1. c. (328 s.); 21 cm.
52. Türk İşçi hareketinde Rus parmağı. / Refik Sönmezsoy. -- İstanbul: Kervan Yayınları, [t.y.] 319 s.; 20 cm.

53. Uluslararası İşçi hareketleri / Volkan Yaraşır. -- 2. bs. -- İstanbul: Tüz zamanlar Yayıncılık, 2004. 717 s.; 20 cm. -- (Tüz zamanlar yayıncılık; 1)
54. Dünyada ve Türkiye'de İşçi sınıfının doğuşu. / Kemal Sülker. -- İstanbul: Memet Yayınları, 1967. 77 s.; 20 cm. -- (Memet yayınları; 2)
55. İşçi sınıfı tarih: (kısa bir özet). / Erkan Aydoğanoglu. -- İstanbul: Tarem Yayınları, 2010. 168 s.: res., belge; 20 cm. -- (Tarem yayınları; 6)
56. Darülfünun grevi. / Kazım İsmail Gürkan. -- [y.y.]: Harman Yayınları, 1971. 84, 9 s.: fot.; 21 cm. -- (Harman yayınları; 1)
57. Grev hakkı: başlıca meseleleri ve memleketimiz bakımından tanzimi. / Orhan Tuna, Metin Kutsal. -- İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1962. 171 s.; 24 cm. -- (İstanbul Üniversitesi; 961. İktisat Fakültesi; 131)
58. 1475 sayılı iş yasası, 2821 sayılı Sendikalar yasası, 2822 sayılı Sendika iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasası. -- İstanbul: Petrol-İş Hukuk Yayınları, 1998. 157 s.; 20 cm. -- (Petrol-İş yayınları; 47)
59. Yeniçağ'da Sendikam sözleşmesinin felsefi temelleri ve Namık Kemal'e etkisi. / Hatice Umur. --2007. IX, 193 y.; 30 cm. Tez (Yüksek lisans).--Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlahiyat Anabilim Dalı Felsefe ve Din Bilimleri Bilim Dalı.
60. İslam'da Ücret kavramı: sosyal siyaset açısından. Adem Esen. -- Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı, 1993. 152 s. -- (Türkiye Diyanet Vakfı yayınları; 93; 25)
61. Ücret, fiyat ve kar / Karl Marx, 1818-1883; çev. Cenap Karakaya. -- 4. bs. -- İstanbul: Sosyal Yayınları, 2000. 128 s.; 20 cm. -- (Dünya klasikleri kültür dizisi; 25) Value price and profit
62. Ücretler ve verimlilik. / Ömer A. Aksu. -- İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1993. X, 134 s.; 24 cm. -- (İstanbul Üniversitesi yayınları; 3693. [İktisat Fakültesi] yayınları; 538)
63. G. Gürkan Öztan, «Korporatizm», Modern Siyasal İdeolojiler, Bilgi Üniv. Yay. İstanbul, 2007
64. Taha Parla, Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye'de Korporatizm, Deniz Yay., İstanbul, 2009
65. Edisyon, İslamda Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri, Abdülvehhab Öztürk, Ahmet Tabakoğlu, Ali Şafak, Ali Bardakoğlu, Celal Yeniçeri, Halit Ünal, Hamza Aktan, Hamdi Döndüren, İstanbul, Ensar Neşriyat
66. İslami İlim Araştırmaları Vakfı, İşçi-İşveren Münasebetleri, İlim Neşriyat, İstanbul, 1990
67. Abdülvehhab Öztürk, İslam'da Emek ve İşveren Münasebetleri, Ensar Vakfı y., İstanbul, 1986
68. Orhan Atalay, Kuran-ı Kerim'de İnsan-Meta ilişkisi ve Çalışmanın Yeri, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993
69. Gülmez Mesut, Memurlar ve Sendikal Haklar (Türkiye'de ve Dünya'da), İmge Kitabevi, Ankara, 1990
70. Türkiye'de Memur Sendikacılığı, Uluslararası Sempozyum, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları: 10, Ankara, 13-14 Eylül 1990
71. Aydemir, Fatih (2003); "21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler", Basın-İş Sendikası 16. Genel Kurulu için hazırlanmış rapor, http://www.basinis.org/gen_kurul_2003/2003GK_organlenme.htm, (15.06.2007)
72. Kapar, Recep (2007); "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:12.
73. Selamoğlu, Ahmet (2006); "Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları", İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası,
74. Şen, Sabahattin (2004); "Yeni Sendikal Arayışlar", Sendikal Notlar, No:22, Petrol- İş Yayını, İstanbul.
75. Şatıbî, el Muvafakat, Megasidüş Şeria, İz Yayıncılık, İstanbul, 1990
76. Aşûr, Muhammed Tahir, İslam Hukukunda Hukuk Felsefesi (gaye problemi), İz Yayıncılık, 1988
77. Erdoğan, Mehmet, İslam Hukunda Ahkâmın Değişmesi (3. Baskı), İstanbul, 1994
78. Çizakça, Murat, Demokrasi Arayışında Türkiye, Yeni Türkiye Yayınları, 2002
79. Kozak, İ. Erol, İnb-ı Halduna Göre İnsan Toplum- İktisat, Pınar Yayınları, 1984
80. Foucault, Michel, Toplumunu Savunmak Gerek, Cogito, YKY, Eylül 2004
81. Duverger Morris, Siyasi Partiler, Bilgi Yayınevi, Dördüncü Basım, Ekim 1993
82. Korkmaz, Âdem, İnsani Ücret, İGİAD, İlke Der, 2013
83. Akgündüz, Ahmet, Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi- İşveren Münasebetleri, İlim Neşriyat/ İSAV 1990
84. Erdoğan, Mustafa, Anayasal Demokrasi, Siyasal Kitabevi Şubat 2004
85. Hammad, Nezih, İktisadi Fıkıh Terimleri, İz Yayıncılık 1996
86. Munck, Ronaldo, Emeğin Yeni Dünyası, Kitabevi Yayınevi, Ocak 2003
87. Esen, Adem, İslam'da Ücret, TDV, 1993
88. Boratav, Korkut, Gelir Dağılımı, Gerçek Yayınevi 3. Baskı
89. Selik, Mehmet, İktisadi Doktrinler Tarihi, Gerçek Yayınevi 2. Baskı
90. Öney, Ayhan, İktisadi ve Ticari Deyimler Sözlüğü, Kardeş Matbaası Ankara 1976
91. Hayek, A. Friedrich, Hukuk, Yasama ve Özgürlük, (Birleşik Üç Kitap), İş Bankası Kültür Yayınları, Eylül 2012