

100

SORUDA
SENDİKACILIK VE
EĞİTİM-BİR-SEN



100

SORUDA
SENDİKACILIK VE
EĞİTİM-BİR-SEN





Eğitim-Bir-Sen Yayınları: 55

Eğitim-Bir-Sen Adına Sahibi

Ali YALÇIN / Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni

Şükrü KOLUKISA / Genel Başkan Yardımcısı

Yayın Kurulu

Latif Selvi

Ramazan Çakırcı

Muammer Karaman

Şükrü Kolukisa

Hasan Yalçın Yayla

Atilla Ölçüm

Tasarım / Ertan Güldibi

Baskı / Semih Ofset / 0312 341 40 75

Baskı Tarihi / 28 Kasım 2022

ISBN: 978-975-6153-47-5

Eğitim-Bir-Sen Genel Merkezi

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16

Altındağ/Ankara-TÜRKİYE

Tel: : (0.312) 231 23 06 • Faks : (0.312) 230 65 28

www.ebs.org.tr • e-posta: ebs@ebs.org.tr



MEMUR-S
KONFEDERAST

MEMUR-S
KONFEDERAST

TAKDİM

Çalışanların çalışma hayatına ilişkin sorunlarını çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek için kurulan sendikalar, yeryüzünde verilmeyen hakka veya çiğnenen hukuka karşı ilk duruşun kadim dalgasının, tarihin sarmalından süzülerek günümüze ulaşan en etkin unsurlarından biridir.

Bugün dünyada yaşanan sıkıntının temelinde mutluluğu sadece maddi imkanlara bağlayıp manevi tatminin ehemmiyetini tahrip ederek, huzuru modern labirentlerde kaybeden anlayışın bir medeniyet bunalımı vardır. İnsanı hedonizme alıştırmış; mutluluğunu, ne kadar çok tükettiğine, toplum zenginliğini milli hasılaya bağlayan anlayış; erdemi, adaleti, diğerkâmlığı, vicdanı asla değerlendirme ölçüsü yapmamıştır. Bu değerler duyarlık ölçüleri olmaktan çıkmıştır. Çevre kirliliğinin en büyük felaket telakki edildiği dünyamızda, insan ruhunda ve benliğindeki kirlenmenin asıl felaket olduğu ise akıl edilmemiştir.

Eğitim-Bir-Sen, insanlık tarihinin hak, emek ve özgürlük mücadelesindeki büyük yolculuğunda insan merkezli, hak endeksli hareket etmeyi tercih etmiş olanların, milletimizin tarihsel kökleri ve Anadolu coğrafyasının manevi iklimiyle ahenkli mücadelesinin adresi olmuştur.

Ülkemizde darbe dönemleri ve devamındaki siyasi istikrarsızlıklarda birçok badireden geçen sendikal örgütlenme; sanayileşme düzeyinin yetersizliği, devletin sıhhatli bir siyasi yapıya kavuşamaması, bürokratik uygulamalarda bir türlü standartların oturmaması gibi yapısal nedenlerle toplumumuzda sendikacılık son elli-altmış yıl içinde yasalarla biçimlenmiş, yasalara biçim verme gücüne sahip olamamış; yasal çerçevenin belirsizleştiği veya daraldığı dönemlerde etkinliğini maalesef kaybetmiştir. Çoğulcu demokrasinin işlediği, siyasi ve demokratik tercihlerin risk haline gelmediği dönemlerde ise sivil inisiyatifler gelişmiş, sendikacılık güçlenmiştir.

Emeğin doğal sonucu olan 'Hak' olgusunu, ekonomik hayatın taşıyıcı sütunu, sosyal yaşamın huzurunun sigortası olarak ele alan medeniyetimizin 'İşçinin ücretini alınının teri kurumadan veriniz' buyruğundaki ince ayarı insan için mukim kılmak Eğitim-Bir-Sen'in varoluşunun ve mücadelesinin temel umdesidir.

Eğitim-Bir-Sen'i 'güçlüyü haklı kılmak için değil, haklıyı güçlü kılmak' için kuranlar, sonrasında büyük mücadeleyle bugünlere taşıyanlar, sendikayı; çalışanların sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini geliştirme mücadelesinin bir aygıtı olmasının yanında, insan olarak yardımlaşmayı, toplum olarak dayanışmayı, kul olarak iyilikleri teşvik etmeyi, mümin olarak kötülöklere mani olmayı, değerlerimize yönelik saldırıları bertaraf etmeyi, medeniyet birikimimizi gelecek nesillere aktarmayı, böylelikle dünyada refahı, ahir hayatta saadeti yakalamış bir toplum meydana getirmekle sendikacılığı toptan bir imkân olarak görmüşler, bu mecranın maddi boyutuna manevi bir iklim katarak yeni bir çıkır açmışlardır.

Eğitim-Bir-Sen, Hilfu'l-fudul'dan başlayan hakkı tutup kaldırma cesaretini, Fütüvvet teşkilatında biriken kardeşlikle birleştirip, Ahilikte neşvünema bulan üretim ve tüketim kültürüyle yoğurarak tarihi birikimimize yaslanmış bir yapı olarak teşekkül etmiştir. Eğitim-Bir-Sen, emeğin renginin olamayacağını, özgürlüğün aidiyetlere göre değil hukuki standartlara göre olması gerektiğini, üretimin sömürsüz, tüketimin israfsız değerli olduğu bilinciyle insan hak ve özgürlüklerini dikkate almayan her türlü iradeye başkaldırmış, sadece Türkiyede değil, tüm dünyada iradesine ipotek konulan mustaz'afların ve mazlumların yanında olmuştur.

Kurucu Genel Başkanımız Mehmet Akif İnan'ın, kuruluşumuzun hemen ardından gerçekleştirilen Genel Kurul'da yaptığı konuşmada, "Hangi düşünce, 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" manifestosu her zaman bizim düşünce, eylem ve yaklaşımımızın belirleyicisi, bugünkü gücümüz adaletin tesisinin tahkimat adresi, bu yoldaki birikimimiz de sonraki nesil sendikacılarımızın mirası olacaktır.

Eğitim-Bir-Sen'in çeyrek asırlık mücadelesinde, hak içinde zerreyle kürreyi birbirinden ayırmayan, ucunda emek varsa miskali dahi ıskalamayan, masum bir insanın hayatını tüm insanlığın hayatıyla eş tutan bir mücadelenin değerleriyle barışık, hakkın hamisi, hukukun savunucusu ve alın terinin mücadelesinin bir panoramasını göreceksiniz.

Bir emek hareketi olarak sendikacılığın dünyadaki seyri, bu alanda kullanılan kavramların geçmişi ve gelişimi, Türkiye’de geçmişten günümüze eēitim örgütlenmeleri ve sendikal örgütlenmeler üzerine genel bir perspektif sunan, Eēitim-Bir-Sen’in tarihine ve sendikal yaklaşımlarına ilişkin bilgiler ihtiva eden bu çalışma, güncel bazı bilgiler eklenererek yeniden basılmıştır. Bu kitabın düşünce olarak oluşmasından başlayarak emeēi geçen tüm arkadaşlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu eserimizin teşkilat mensuplarımıza ve ilgisine faydalı olmasını temenni ediyorum.

Ali YALÇIN

Eēitim-Bir-Sen ve Memur-Sen
Genel Başkanı

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	5
I. TANIMLAR	
1. Sendika nedir, etimolojik ve semantik açıdan sendika kelimesi üzerinde hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?	16
2. Temel sendikal kavramlar olan grev, lokavt, toplu sözleşme nedir?	18
3. Dünyada ilk toplu iş sözleşmesi nerede ve ne zaman imzalanmıştır?	21
II. SENDİKA OLGUSUNUN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ	
4. Sendika olgusu nasıl ortaya çıkmıştır, gelişimi nasıl olmuştur?	24
5. Sendikal mücadelenin yasal bir zemine kavuşması nasıl olmuştur?	26
6. İslam tarihinde kamu görevlileri özlüğü ve sendika konusunda nasıl bir süreç yaşanmıştır?	27
7. Osmanlı Devleti'nde emek örgütlerinin ortaya çıkması ve gelişimi nasıl olmuştur?	28
8. ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü/International Labour Organization) kuruluşu nasıl olmuştur?	31
9. Filadelfiya Bildirgesi nedir, Filadelfiya Bildirgesi'nin temel ilkeleri ve devletlere yüklediği yükümlülükler nelerdir?	33
10. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin çalışma hayatına getirdiği katkılar nelerdir?	36
11. 'Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi' nedir?	38
12. ILO'nun temel sözleşmeleri nelerdir?	39
13. Türkiye ILO'ya ne zaman üye olmuştur, Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri nelerdir?	42
14. Avrupa Sosyal Şartı'nın emekçilere sağladığı haklar nelerdir?	46
15. Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları ve sendikal yapılarla ilgili durum nedir?	52
16. Ulus ötesi önemli sendikal kuruluşlar nelerdir?	54
17. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Nedir?	56
18. Uluslararası Emek Konfederasyonu (ILC) Nedir?	58

III. SENDİKAL YAKLAŞIMLAR

19. Dünyada sendika, emek, sermaye, konularına bakış farklılıklarının nedenleri nelerdir? 62
20. Ütopyacı sosyalistlerin sendikacılıkla ilgili görüşleri nelerdir? 64
21. Klasik Liberalizmin sendikal görüşleri nelerdir? 68
22. Marksizm'in işçi sınıfı ve sendikacılıkla ilgili görüşleri nelerdir? 70
23. Anarko-sendikalistlerin sendikal görüşleri nelerdir? 73
24. Korporatizm nedir? Faşizm'in sendikacılığa bakışı nasıldır? 75
25. Revizyonist sosyalistler, sosyal demokrasi ve sendikacılık üzerine hangi değerlendirmelerde bulunulabilir? 77
26. Neoliberalizm'in sendikal yaklaşımı nasıldır? 79

IV. EMEK, ÜCRET, SOSYAL ADALET VE ÇALIŞMA HAYATI

27. Farklı disiplinlerde ücret nasıl tanımlanmıştır? 82
28. Sosyal adalet ve ücret arasında nasıl bir ilgi bulunmaktadır? 85
29. İslam geleneğinde emek ve ücret ile ilgili temel prensipler nelerdir? 87
30. Asgari ücret nedir, tarihte asgari ücretle ilgili uygulamalar nasıl olmuştur? 89
31. Verimli çalışma için çalışma süreleri ve dinlenme ile ilgili nelere dikkat edilmelidir? 92
32. Öğretmen mesaisi ve ücretleriyle ilgili hangi yanlış algılar bulunmaktadır? 94
33. Batı'da kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur? 95
34. Osmanlı Devleti'nde kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur? 97

V. SENDİKANIN DİNİ VE SOSYAL YERİ

35. Siyaset nedir? Sendika ile siyaset arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır, bu ilişkide nelere dikkat edilmelidir? 100
36. Sendikanın yeri ve işlevi nedir? 105
37. Siyasal katılım ve sendikalar arasındaki ilişki nasıl gerçekleşir? 107
38. Sendikacılığın İslam tarihindeki referansları nelerdir? 110
39. İslam dünyasında ilk işçi ve ilmiye sınıfı örgütlenmeleri nelerdir? 112

VI. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

40. Dünyada kamu görevlilerinin sendikalaşması süreci nasıl gelişmiştir? 116
41. Osmanlı Devleti'nde kamu görevlilerinin ücretlendirilmesinde dikkate alınan kıstaslar nelerdir? 118
42. Müslüman-Türk devletlerinde bürokrasi nasıl oluşturulmuş ve emek-ücret dengesi nasıl kurulmuştur? 119
43. Cumhuriyet'in ilk yıllarında kamu çalışanının ücretlendirilmesinde etkili olan yaklaşım nedir? 120

VII. TÜRKİYE'DE EMEKÇİ ÖRGÜTLENMESİ

44. Türkiye'de çalışanların haklarının gelişimi nasıl olmuştur? 122
45. Türkiye'de ilk sendikal düzenlemeler ne zaman yapılmıştır ve bu hususta yasal süreç nasıl gelişmiştir? 125
46. Türkiye'de ilk öğretmen grevleri nasıl gerçekleşmiştir, etkileri neler olmuştur? 126
47. Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikalaşmasına ilişkin süreçte neler yaşanmıştır? 128
48. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun çıkarılmasına ilişkin süreç nasıl gelişmiştir? 132
49. Türkiye'de kamu görevlilerine Toplu Sözleşme hakkı tanınması süreci nasıl gelişmiştir? 134
50. Kamu görevlilerine grev hakkı tanınmaması ve siyaset yasağının sürmesi nasıl değerlendirilmelidir? 136

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

51. Eğitim-Bir-Sen'in tarihsel arka planı nasıldır? 140
52. Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşu nasıl gerçekleştirilmiştir? 146
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? 148
54. Eğitim-Bir-Sen'in kurucu Genel Başkanı Mehmet Akif İnan kimdir? 151
55. Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşu ve teşkilatlanmasında hangi güçlüklerle karşılaşmıştır? 157
56. Mehmet Akif İnan'ın sendikacılığını farklı kılan kişisel özellikleri nelerdir? 161

57. Eğitim-Bir-Sen'in kuruluş gerekçe ve amaçları nasıl açıklanmıştır?	166
58. Eğitim-Bir-Sen'in logosundaki semboller hangi ilkeleri ifade etmektedir?	171
59. Eğitim-Bir-Sen'in sendikal duruşu ve sendikacılığa yüklediği anlam nedir?	173
60. Eğitim-Bir-Sen'in teşkilat yapısı nasıldır?	175
61. Eğitim-Bir-Sen'in demokratik işleyişi nasıldır?	177

IX. EĞİTİM-BİR-SEN'İN GENEL GÖRÜŞLERİ

62. Eğitim-Bir-Sen'in devlet algısı nasıldır, Eğitim-Bir-Sen devlet-millet ilişkisini nasıl tanımlamaktadır?	186
63. Eğitim-Bir-Sen'in özgürlüklere ve demokrasiye bakışı nasıldır?	190
64. Eğitim-Bir-Sen'in sivil topluma ve sivil toplum örgütlerine bakışı nasıldır?	192
65. Eğitim-Bir-Sen'in devletle düşünce ve inançlar arasındaki ilişkiye dair görüşleri nelerdir?	194
66. Eğitim-Bir-Sen'in hukukun işleyişine dair görüşleri nelerdir?	196
67. Eğitim-Bir-Sen'in resmi ideolojiyle ilgili itirazları nelerdir?	198

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

68. Eğitim-Bir-Sen'in mevcut eğitim sistemine ilişkin eleştirileri nelerdir?	202
69. Eğitim-Bir-Sen nasıl bir eğitim felsefesi teklif etmektedir?	207
70. Eğitim-Bir-Sen'in bilgi toplumu inşasına ilişkin yaklaşımı nedir?	212
71. Eğitim-Bir-Sen'in özgürlük anlayışı nedir?	216
72. Eğitim-Bir-Sen'in kamuda başörtüsüne özgürlük sağlanmasına ilişkin çabaları neler olmuştur?	218
73. Eğitim-Bir-Sen'in öğretmen sorunlarına ilişkin tespitleri nelerdir, bu sorunların çözümüne yönelik hangi önerileri ortaya koymaktadır?	221
74. Eğitim-Bir-Sen'in kademelerarası geçiş ve yönlendirmeye ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?	224
75. Eğitim-Bir-Sen'in karma eğitime bakışı nedir?	226
76. Eğitim kurumlarında özgürlük ve disiplin konularında Eğitim-Bir-Sen'in yaklaşımı nedir?	228
77. Eğitim-Bir-Sen'in otuz yıllık tarihine panoramik bir bakışla bakıldığında hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?	230
78. Eğitim-Bir-Sen'in medeniyet perspektifi nedir?	236
79. Eğitim-Bir-Sen'in yabancı dil eğitimine bakışı nasıldır?	238

80. Eğitim-Bir-Sen'in müfredata yönelik eleştirileri nelerdir?	239
81. Eğitim-Bir-Sen'in din eğitimine ilişkin görüşleri nelerdir?	241
82. Eğitim-Bir-Sen'in okuma ve anlama kültürüne dair yaklaşımları nelerdir?	243
83. Eğitim-Bir-Sen'in Yükseköğretim ile ilgili görüşleri nelerdir?	248

XI. SENDİKALARA DAİR GÜNCEL SORUNLAR VE SORULAR

84. Sendikalar neden tek bir çatı altında faaliyet göstermemektedir, aynı hizmet kolunda farklı sendikaların bulunmasının nedeni nedir?	252
85. Eğitim-Bir-Sen'in diğer sendikalardan farkı nedir?	254
86. Eğitim-Bir-Sen iktidar ilişkisi nasıldır?	256
87. Eğitim-Bir-Sen sadece öğretmen sendikası mıdır?	258
88. Eğitim-Bir-Sen'in kimliği nasıl tanımlanabilir?	260
89. Neden Eğitim-Bir-Sen'li olmalıyım?	262
90. Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanları nelerdir?	266
91. Eğitim-Bir-Sen'in sendikal faaliyetleri nelerdir?	268
92. Eğitim-Bir-Sen, eğitim-öğretim ve bilim hizmet kolunda temsil ve yetki kullanımını hususunda nasıl bir fark ortaya koymuştur?	272
93. Eğitim-Bir-Sen'in sendikal üslubu nedir?	277

XII. EĞİTİM-BİR-SEN'İN ÇALIŞMALARI

94. Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşundan itibaren örgütlenme çalışmalarıyla ilgili bilgi verir misiniz?	284
95. Eğitim-Bir-Sen'in kadın eğitim çalışanlarının örgütlenmesine ilişkin çalışmaları nelerdir?	287
96. Eğitim-Bir-Sen, genç eğitim çalışanlarına yönelik nasıl bir çalışma gerçekleştirmektedir?	290
97. Eğitim-Bir-Sen'in hukuk alanında yaptığı çalışmalar nelerdir, Eğitim-Bir-Sen üyelerinin hukuki sorunları ile ilgili ne gibi katkılar sunmaktadır?	295
98. Eğitim-Bir-Sen'in uluslararası çalışmaları nelerdir?	299
99. Eğitim-Bir-Sen'in gerçekleştirdiği şura, sempozyum, kongre gibi hacimli çalışmalarla yayın çalışmaları nelerdir?	303
100. EBSAM nedir, ne tür çalışmalar yürütmektedir? Eğitim-Bir-Sen'in araştırma çalışmaları nelerdir?	313

KAYNAKLAR	322
------------------	------------

I TANIMLAR

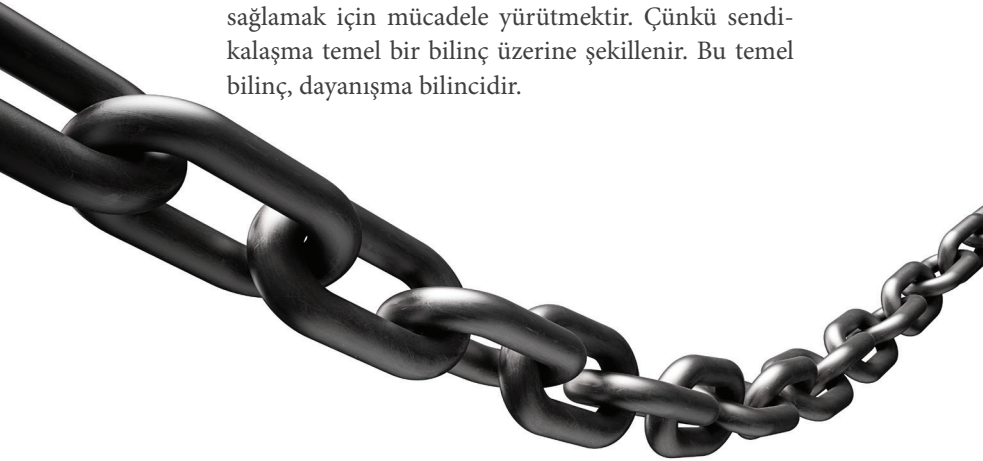


1

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’ Almanca ‘Gewerkschaft’ tır. Batı dillerine muhtemelen Latince ‘syndicus/kayyım’ (alacaklıların haklarını temsil etmek için mahkeme tarafından tayin edilen vekil kimse) kelimesinden geçmiştir. Kelime ‘sýndikos/σύνδικος’ 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. 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu”na göre sendika “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” 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 temel olarak 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 olmak 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 oluşturulmasını 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, maden çıkarılmaması, fabrikalarda mal üretilmemesi, taşıtların işlememesi, 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 alınmasına da lokavt kararı denir. Grev ve Lokavt yasal mevzuatımıza ilk olarak 275 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ile girmiştir.

İşverenle çalışanların ya da çalışanların adına üye oldukları sendikanın pazarlığa oturmasına toplu sözleşme görüşmeleri denir. 4688 sayılı yasaya göre “Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeye” toplu sözleşme denir. 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”na göre “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeye” ise Toplu iş sözleşmesi denir.



Dünyada ilk toplu iş sözleşmesi nerede ve ne zaman imzalanmıştır?

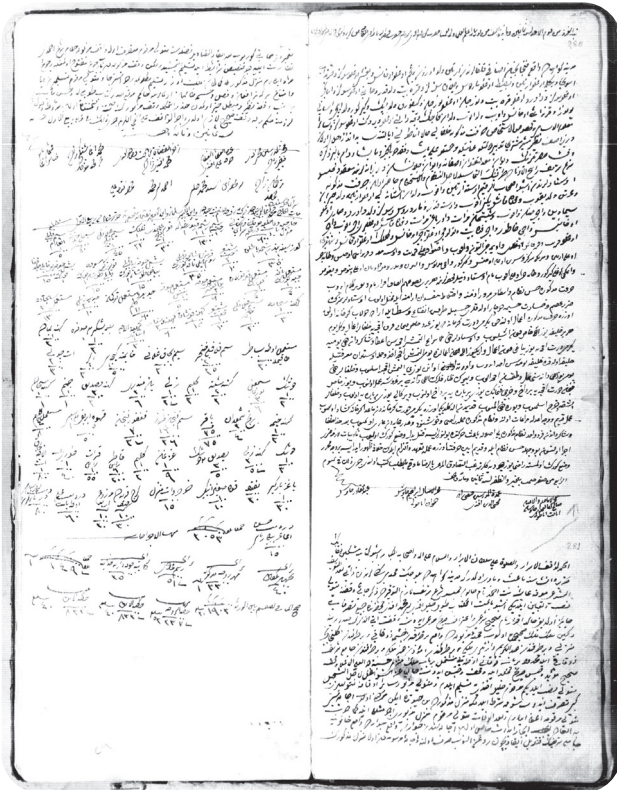
3

Dünyada ilk toplu iş sözleşmesi olarak bilinen 'Fincancılar Esnafı Anlaşması', Hicri 4 Safer 1180/Miladi 13 Temmuz 1766 tarihinde Kütahya'da imzalanmıştır. Vali Ali Paşa'nın huzurunda, devlet gözetiminde, Anadolu Eyaleti Kethüda Çavuşu Salih Ağa tarafından; Abdülkadir Çavuş, İbrahim Çavuş ve Müderrisînden Muhyizade Muhittin Efendilerin katılımı ile imzalanan, Kütahya'da oturan gayrimüslim fincancı ustaları ile kalfaları arasında yapılan anlaşma metninde, çırak ve kalfaların ücretleri ayrı ayrı belirlenmiştir.

24 çini ve fincan atölyesini kapsayan, Kütahya Şer'iyye Mahkemesi, Kadı Ahmet Efendi dönemine ait sicilin 57. sayfasına kayıtlı bu anlaşma, 18. yüzyıl Osmanlı çalışma hayatı ile ilgili önemli bilgiler içermektedir. Anlaşma metninde, üretimde kaliteye öncelik verildiği, kaliteli üretimin teşvik edildiği, aksine davranışların ise cezai müeyyideler içerdiği vurgulanmaktadır. Sözleşmenin, performans dayalı bir ücret sistemini öngördüğü görülmektedir. Üretim artışı nispi olarak ücrete yansımaktadır.

Fincancılar Esnafı Anlaşması'na göre, kalfalar 24 işyerinde imal edecekleri 100 adet has fincan karşılığında

40 akçe alacaklardır. Bir kalfa günde 150 has fincan işleyecektir. Usta bu işe 60 akçe ödeyecektir. Çıraklar günde 100 bayağı fincan yaptıklarında 24 akçe alacaklardır. Ustaların takdir ve tensibi ile çıraklar kalfalığa geçince kalfa yevmiyesine hak kazanacaklardır. Zarfların tanesi 1 kuruşa imâl olunacaktır. 100 has fincan 4 akçeye perdahlanacaktır. Kalfalar bu anlaşmada belirtilen hükümler dışında bir istekte bulunmayacaklardır. 24 iş yerinden başka iş yeri açılmayacaktır. Kalfa ve çıraklar belirtilen düzeni bozmaya sebep olmayacaklardır. Böyle bir davranışa kalkışan ölüme bedel kürek cezasına çarptırılacaktır.



II

SENDİKA OLGUSUNUN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ



4

Sendika olgusu nasıl ortaya çıkmıştır, gelişimi nasıl olmuştur?

Buharlı makinelerle işleyen üretim mekanizmaları, Bemeğinden 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 süreli çalışma şartlarını 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 işçiyeye 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 kazanılmış 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 yararlanmışlardır.

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 çalışanlara yükleme eğilimindedirler.

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 ve 1800’de ise İngiltere’de çıkarılan iki kanunla (Combination Acts), işçilerin sendikalaşmaları ve grev yapmaları yasaklanıyordu. Bu yasakların 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.

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 bütün 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" sloganlarını kullanan Jön Türkler, iktidara geldikleri ilk günden itibaren birdenbire yaygınlaşan işçi hareketleri ile karşılaşmıştır. 1908'in ilk birkaç ayında 50'yi aşkın grev olayı 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, terziler, Anadolu Demiryolları memur ve müstahdemleri, Reji işçileri, İzmir’de liman ve demiryolu işçileri, Zonguldak maden işçileri, Drama, Kavala, İskeçe, Gümüşli 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.

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü/ International Labour Organization) kuruluşu nasıl olmuştur?



Uluslararası Çalışma Örgütü (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 kuruluşu olarak ortaya çıkmıştır. ILO, evrensel ve sürekli barışın, sosyal adalet ve çalışma barışı sağlanmaksızın mümkün olamayacağı ön kabulü ile kurulmuştur. ‘İnsan 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 tespitte ve uygulanmasını sağlamaya çalışır. ILO, temel insan hakları, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın 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 geliştirilme-

si, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği ile iş 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 189 sözleşmesi ve 202 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 sekreteryaya hizmetlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan oluşur.

ILO'ya üye ülkeler, hükümet dışı delegeleri ve teknik müşavirleri o ülkede mevcut olan çalışanların ve işverenlerin en fazla temsil yetkisine sahip meslek kuruluşlarıyla anlaşarak belirlemeyi taahhüt etmişlerdir. Bu çerçevede, en fazla üyeye sahip olması dolayısıyla Türk-İş, 1952'den itibaren ILO'nun Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Türkiye'nin emek kesimini temsil etmiştir. 2016 yılında açıklanan kamu görevlileri sendikaları üye sayılarına göre, Memur-Sen'in 956 bin 32 üyesiyle Türkiye'nin en fazla üyeye sahip konfederasyonu olmuştur. Memur-Sen, üye sayısı bakımında 889 bin 509 üyeye sahip Türk-İş'i geçerek 2017 yılı Haziran ayında Cenevre'de gerçekleştirilen 106. Uluslararası Çalışma Konferansı'na Türkiye'nin çalışan kesimini temsil etmiştir. Böylece, Türkiye'nin 66 yıllık ILO serüveninde temsil tekeli kırılmış ve ilk defa temsil yetkisi kamu görevlileri sendikaları tarafından kullanılmıştır.

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

Filadelfiya Bildirgesi nedir, Filadelfiya Bildirgesi'nin temel ilkeleri ve devletlere yüklediği yükümlölükler nelerdir?

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. İç siyasal dengede demokratik müdahale organlarının bulunmaması nedeniyle 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.

Filadelfiya Bildirgesi'nin temel ilkeleri şunlardır:

- Emegın bir meta gibi değerdendirilmemesi,
- Sendikal örgütlenme hakkının sağlanması,
- Yeterli bir yaşam düzeyini koruyabilmek için elverişli ücret ödenmesi,
- 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.

- Irk, 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.

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 sayede 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 gerekse yakınlarının serbestçe göçebilmelerini kolaylaştırabilecek önlemlere başvurmak,
- Ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularında kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkânı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi,
- Toplu görüşme yapmak hakkının tam olarak tanınması, 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 olanaklarına ihtiyaç duyan herkes için temel bir gelir sağlamak amacıyla yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması,
- Bütün işlerdeki işçilerin hayat ve sağlıklarının uygun bir biçimde korunması,
- Çocukların ve annelerin korunması,
- Gıda, barınma, kültür ve dinlenme olanakları bakımından uygun bir düzeye ulaşılması,
- Eğitim ve meslek alanlarında eşit şanslar sağlanması.

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 bildirmede 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.

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.

‘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.

ILO'nun temel sözleşmeleri nelerdir?

12



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 tamamlanmış yaşta daha düşük olamayacağını öngö-

rerek 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.

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 Mesleki 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 Ayırimcılık (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 Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık 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 Asgari 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
- 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi
- 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi
- 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

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 Resmi 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 Dibace, 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 geliş-

tirilmiştir 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 bölünmezliğini kabul edilmiştir. 21 ve 22 Ekim 1991 tarihinde Torino'da yapılan Bakanlar Konferansında 1988 tarihli Ek Protokollerde yer alan haklarla beraber yeni haklar da güvenceye alınmıştır.

Türkiye Avrupa Sosyal Şartını 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 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 yayınlayarak yürürlüğe soktu.

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



engellilerin mesleksel eğitimi hakkı ve mesleksel 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.

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 öğretim hakkının verilmek 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 engellilerin mesleki eğitimi hakkı, çalışan kadınların korunması, iş güvenliği, işçi sağlığı, sendika ve toplu pazarlık hakkı, mesleki ve yemden uyum haklarına çekince koyarak, 1989 yılında onaylamıştır.

Avrupa Sosyal Şartının 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.

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. 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 gö-

rülmektedir. 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.



Ulus ötesi önemli sendikal kuruluşlar nelerdir?

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

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), çalışanların Avrupa düzeyinde çıkarlarının korunması ve AB kurumlarında temsili amacıyla 1973 yılında kurulmuştur. 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 20 milyon sendika üyesini barındırmaktadır. Avrupa bölgesinin merkezi Brüksel'dedir. 1 Ocak 2000 tarihinde kurulmuştur.

Uluslararası Kamu Hizmetleri Birliği (PSI). 20 milyon çalışan kadın ve erkek 154 ülkede 669 sendikayla örgütlenerek bu birliği oluşturmaktadır. 1907 yılında kurulmuştur.

Avrupa Kamu Hizmetleri Birliği (EPSU), Avrupa kıtasında ve Avrupa Birliği'ne komşu Asya anakarasında yerleşik ülkelerde kamu hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren 265 işçi ve memur sendikası ve 8 milyon üyeyi temsil etmektedir.

Eğitim Enternasyonalı (Eİ), 1993'te, İsveç Stockholm'de kurulmuştur. Dünyadaki eğitim çalışanlarının en büyük iki örgütü olan WCOTP (Dünya Öğretmen Meslek Örgütleri Konfederasyonu) ve IFFTU'yu (Uluslararası Özgür Öğretmen Sendikaları Federasyonu) bir araya getirerek kurulmuştur. 396 örgütü ve 171 ülkeden ve bölgeden 32,5 milyon üyeyi temsil etmektedir.

Uluslararası Emek Örgütü (ILC), Memur-Sen'in çağrısıyla 25 ülkeden 33 konfederasyonun katılımıyla 21 Ekim 2022 tarihinde İstanbul'da kurulmuştur. Uluslararası Emek Konfederasyonu (ILC), 25 milyondan fazla emekçiyi temsil eden uluslararası bir emek örgütlenmesidir.

**Uluslararası Emek Örgütü (ILC),
Memur-Sen'in çağrısıyla 25 ülkeden 33
konfederasyonun katılımıyla 21 Ekim
2022 tarihinde İstanbul'da kurulmuştur.
Uluslararası Emek Konfederasyonu (ILC),
25 milyondan fazla emekçiyi temsil eden
uluslararası bir emek örgütlenmesidir.**

17

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Nedir?



1949 yılında kurulan ICFTU ve 1920 yılında kurulan WCL daha önceden alınan kararlar doğrultusunda 31 Ekim 2006 günü Viyana'da fesih konferanslarını yaptılar ve 1-3 Kasım 2006 günleri gerçekleştirilen Kurucu Konferans ile Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunu (ITUC'u) kurdular. Böylece, uluslararası sendikal hareket küreselleşmenin getirdiği olumsuzluklara karşı koymak ve çalışanların haklarını koruyabilmek amacıyla 156 ülkede 309 ulusal sendika merkezinin ve 166 milyon çalışanın temsil edildiği yeni bir örgütle yola devam kararı almış oldu. Bu kararlar sendikal hareket bölünmelerle dolu olan geçmişine bir son verdi ve tarihte yeni bir sayfa açtı. ITUC bugün yeni üyelerle 162 ülkeden 328 Konfederasyon ve 176 milyon çalışmanı temsil etmektedir.

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. Bunun ilkinin Mart 2014'te yayımlandı.

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, 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.

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

18

Uluslararası Emek Konfederasyonu (ILC) Nedir?



Uluslararası Emek Konfederasyonu (ILC), emek ve hak mücadelesini “Yerelden evrensel soyl mücadele” sloganıyla sürdüren Memur-Sen’in çağrısıyla 25 ülkeden 33 konfederasyonun katılımıyla 21 Ekim 2022 tarihinde İstanbul’da kurulmuştur. Uluslararası Emek Konfederasyonu (ILC), 25 milyondan fazla emekçiyi temsil eden uluslararası bir



emek örgütlenmesi olarak yola çıkmıştır. Arnavutluk, Bosna Hersek, Bangladeş, Bahreyn, Endonezya, Irak, Karadağ, Kuveyt, Litvanya, Makedonya, Maldivler, Pakistan, Filipinler, Slovenya, Ürdün, Yemen, Türkiye, Tayland, Filistin, BAE, Sri Lanka, Romanya, Portekiz, Malezya ve İrandan emek örgütlerinin kurucu üye olduğu konfederasyonda İtalya, Moğolistan, Kamboçya'dan emek örgütleri ise gözlemci olarak yer almıştır.

Kuruluşu deklare etmek için 19-23 Ekim 2022 tarihinde gerçekleştirilen Uluslararası Emek ve Dayanışma Kongresi'ne ise 33 ülkeden 43 konfederasyon ve 4 bölgesel emek örgütü katılmıştır. 5 kıtada 127 ülkedeki emek örgütüyle dayanışma ağını büyüten Memur-Sen'in, dünyanın içinde bulunduğu küresel krizlere ve sorunlara karşı işbirliğini artırmak amacıyla çağrıda bulunduğu Uluslararası Emek Kongresi'nde 25 ülkeden 33 konfederasyonun yer aldığı Uluslararası Emek Konfederasyonu, üye ülkelerin katılımıyla ku-





ruşunu deklare etmiştir. Uluslararası alanda çalışmak ve faaliyet yürütmek üzere ülkelerin federasyon, konfederasyon, birlik ve bunların üst kuruluşlarının katılımına açık olmak üzere İstanbul merkezli olarak faaliyet gösterecek kuruluşun tüzüğü, üye ülkelerin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda kabul edilmiştir.

Uluslararası Emek Örgütü (ILC), işbirliği ilkesi çerçevesinde uluslararası alanda hak, eşitlik ve adalet temelli sendikal mücadele yürütmeyi, üye kuruluşların bilgi, birikim ve deneyimlerini paylaştıkları ortak çalışma zemini hazırlamayı, sendikal iletişim, güç ve işbirliği imkânı sağlamayı, üye kuruluşların sendikal yetkinliklerini artırmayı hedeflemektedir.

III

SENDİKAL

YAKLAŞIMLAR



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

Modern Batı'nın rahipleri olarak vasıflandırılan İktisatçılar, sosyal, siyasal ve kültürel aklı 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 on-

ları 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.

Ütopycacı sosyalistlerin sendikacılıkla ilgili görüşleri nelerdir?

Fransız İhtilali sonrası iktisadi adaletsizlikle de ilgilenmeye başlayan ütopycacılar, tüm kesimlerin kazançlı olabilecekleri ütopycalar kurmaya çalışmışlardır. Fransız İhtilalinin bütün bireyleri yasa önünde eşit kabul etmesiyle fiili olarak eşitlik ve adaletin sağlanmadığını gören düşünürler, ekonomik adaleti sağlayacak ütopycalar kurgulamaya başladılar. XVIII. yüzyılın sonuna doğru doğan kapitalizmle birlikte ortaya çıkan sorunlar giderek genişleyen bir biçimde zihinlerde ve yüreklerde yankılar uyandırmaya başlamıştır. Ütopycacı 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 ilkelerini savunmuştur. Simon, ‘bal arıları ve yaban arıları’ ironisiyle anlattığı ütopycasını 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 yitirmesi 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 kavuşulabileceğini düşünmektedir.

Charles Fourier'e (1772-1825) göre, sanayicilik, bilimsel canavarlarımızın en sonucusudur, sını sistemde her şey kötüdür. Fourier, Saint-Simon'un aksine güçlü bir merkezi hükümet yerine Antik Yunan'daki sık saf lar 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

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

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 İndiana eyaletinde adına 'harmoni' dediği bir köy kurmuştur. Ancak etrafına, bireysel çıkar peşinde koşan insanlar doluştuğu için, bu girişimin yürütülmesinin olanaksızlığı kısa zamanda anlaşılmıştır. Owen'ın dolandırıcılığa karşı bir planlaması veya ihtiyati bir önlemi 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 gelindiğinde 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 tasarılarını 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 yasalık kazanmıştır. Owen, hızla umudunu sendikalara bağlamış, ancak hayali 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, tanıdık, 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.



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 liberallerin 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 sömürüsüne karşı koymanın önemli bir toplumsal aygıtı olarak doğmuştur. Örgütlenen işçiler dayanışarak daha yüksek ücret talep etmeye başlayınca klasik liberaller; 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 çıkarılmayla sonuçlanacağını iddia etmiştir.

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

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. 'Üretimin ve ulusların zenginliğinin artmasına, teknolojinin gelişmesine rağmen, işçiler neden hala M.Ö. iki binlerin Mezopotamya'sındaki 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 için 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 sağlanmasında partiye ve devlete yardımcı olma görevini yüklenmişlerdir.

Anarko-sendikalistlerin sendikal görüşleri nelerdir?

23

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 baş-

larında ortaya çıkan bu akım ‘İhtilalci Sendikalizm’ olarak da anılır. Sosyal birim olarak bireyi değil, işçi sendikalarını kabul eden bu akım, toplumun 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.

Korporatizm nedir? Faşizm'in sendikacılığa bakışı nasıldır?

24

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 sendikalarını 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 korporas-

yonlara 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.

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

25

XIX. yüzyılın sonlarına doğru Edouard Bernstein (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. Avrupada 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 Avrupada 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 düşünülmüştür. 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.

Neoliberalizm'in sendikal yaklaşımı nasıldır?

26

1970'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.



Daha güçlü demokrasi için

YENİ ANAYASA

2015 KONYA

1 MAYIS

MEDENİYET BAŞKENTLERİNİZDEN KONYA DAĞIZ



MEMUR-SEN

MEMUR-SEN

MEMUR-SEN

MEMUR-SEN

Şehirlik Mücadele

23. MAYIS

HEKİMLER BİRLİĞİ

IV

EMEK, ÜCRET, SOSYAL ADALET VE ÇALIŞMA HAYATI



Ücret, işçinin işveren için yaptığı işin karşılığı olarak hak ettiği'dir. Ücret, işverenin işçiye yaptırdığı iş karşılığı olarak önceden belirlediği ve işçinin de kabul ettiği değer'dir. Ücret, işverenin işgücünü satın almak için ayırdığı değer'dir. Ücret, emeğin ürettiği değer'in patron tarafından el konulmayan bölümü'dür. Ücret, üretilen değer üzerinden emeğin aldığı pay'dır. 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 karşılığı'dır" 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 miktarı'dır. Bu, her iktisadi aklın kendi temel postulasına göre yaptığı emek, değer ve üretim ta-

nımlarına 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 belirler” 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 formasyonu ile 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.

Fiilî 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.

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.

Sosyal adalet ve ücret arasında nasıl bir ilgi bulunmaktadır?

28

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 temerküz eder, 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.

İslam geleneğinde emek ve ücret ile ilgili temel prensipler nelerdir?

29

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 katılımı oranında eşit hak sahibidir.
- 6- Hizmet ilişkisinde, hizmet eden, hizmet ettiği kişilerin mallarına ortak değildir, ancak hizmet bedeli hizmet ettiği insanların yaşam düzeyleriyle eşitlenmelidir.

7- Kamu çalışanlarının ücretleri toplum ücret ortalamasından biraz fazla olmalıdır ki kendilerini işlerine versinler, başka yerde gözleri olmasın.

Zayıflara (el-fukara ve'l-mesâkin) 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. Rızıkta müsavât/eşitlik, Allah'ın takdiri olduğu için hedef bunu sağlamaktır. Bundan aşığı, 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 değerın yarısını almalarının rant, kira veya faiz değil, meşru sayılması, İslam hukuku açısından kuşkusuzdur.

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

30

‘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 Mslmanlarca da yüzyıllarca iāē, 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 denek herhangi bir iş/amel karşılığı değildir. Batıda sanayi toplumlarında kavram Ryan'da, "kolektif sorumluluğun gereği" olarak, Living Wage/geçinmeye yetecek ödeme anlamında kullanmış, Aquinas, Taparelli, Ser-



batı 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, çalışanı 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 de karıştırılmamalıdır.

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.

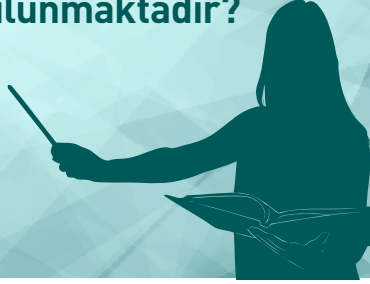
Çalışma sürelerinin kısılğı iş verimini düşürmez. Emekçinin uzun süreli çalıştırılması, daha verimli ve kaliteli işler üretilmesine yol açmaz. Amerika'da bazı şirketler, ücretlerde ciddi artışlar yaparak, haftada 4

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.



32

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 mesai yapacağı iş için mesai öncesinde hazırlık yapmak zorunda değildir ve çoğunlukla birçok meslek mensubu işlerini evlerine götürmezler.

Batı'da kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur?

33

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 geliştirdiği 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 açıklıklarını 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 azını kazanırlar. Kadın ve erkek arasındaki ücret far-

kı 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.



Osmanlı Devleti'nde kadının çalışmasının tarihi seyri nasıl olmuştur?

34

‘Çalışan’, ‘işçi’, ‘çalışan kadın’ gibi terimlerin bugün-
kü anlamlarıyla sanayinin olmadığı bir ortamda
düşünülmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, sana-
yileşme hareketlerinin ilk defa Osmanlı Devleti’nde
başlaması dolayısıyla İslam dünyasında kadının çalış-
ması 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 böl-
gelerde yaşamıştır. Bu ekonomik faaliyeti kadın erkek
birlikte yüzyıllar boyunca sürdürmüşlerdir. Şehirler-
de kadınların esnafılık yaptıkları, vakıflar kurdukları
bilinmektedir.

XIX. yüzyılın ilk yarısında Osmanlı sanayiinde doku-
macılık ilk ve yaygın sanayi koludur. Sanayileşmenin
başlamasından kısa bir süre sonra bu sanayi dalında
küçümsenemeyecek oranda kadın işçi çalıştırıldığı
görülmür. İşçi bulmakta güçlük çekilmeyeceği o dönem
Osmanlı iş hayatında kadına bu derece yer verilmesi-
nin nedeni, kadının bu iş kolunun kalifiye işgücünü
oluşturmasıdır. 1850’den sonra özellikle dokuma işle-
rinde kadın emeği yaygın ve yoğun biçimde kullanılır.

miştir. 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 posta-telgraf işlerine, sonra maliye memurluklarına kadınlar yerleştirilmiştir. Kurtuluş Savaşı yıllarında binlerce kadın, gıda ve silah fabrikalarında, hastane ve postane gibi kamu hizmetlerinde görev almıştır.

V

SENDİKANIN
DİNİ VE SOSYAL YERİ



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 Halifenin 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-Şeriyye (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 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 sömürgeci Avustralya/Sydney'de başlamıştır.

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

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 sağlanması 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 işlemesi 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.

Sendikanın yeri ve işlevi nedir?

36

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 ardıllık 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.

Siyasal katılım ve sendikalar arasındaki ilişki nasıl gerçekleşir?

37

Prof. Dr. Ergun Özbudun, “toplumda yaşayan bireylerin bir kısmı siyasal sistemi olduğu gibi kabul ederken bir kısmı da düzeltmek veya değiştirmek için çaba gösterir. Toplular, 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.” Prof. Dr. Mümtaz’er Türköne, “Demokrasilerin en önemli unsuru olan halk hâkimiyetinin sağlanması için sadece seçimler yeterli değildir. Seçimler arasındaki sürede, iktidarın denetlenmesi için çeşitli yollara başvurulur. Katılımın giderek önem kazandığı günümüz demokrasilerinde, siyasal etki yaratan mekanizmaların değişik şekillerde kökleştiği görülmektedir. Günümüzde demokrasiyi, halkın seçimden seçime iradesini açıkladığı temsili bir sistem olarak algılamak, birçok dinamik unsuru dışarıda bırakmak anlamına gelir.” 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 sebeptendir ki hemen herkes kendi ilgisi 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. Yaşam 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 olduğunda 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 sendikalardır. 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 sendikaya uğrama sıklığı arttıkça siyasal konulara karşı ilgi düzeyinin arttığını göstermektedir.

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, Hılfu'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 mekaniz-

masıdır. 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

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 örgütlenmelerine ve haklarının gelişimine öncülük ettiğini belirtiyorlar. Klasik İslam Toplularında işçiler; çalışma çeşitlerine bağlı olarak maddi zenginlik veya doğal iş türüne göre sınıflandırılmıştır.

Buna göre işçiler 4 grupta ele alınmıştır.

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

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

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

4. 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 ‘nakübü’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 tanıtıl-

makta, Fatımiler 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 bulunduğu, 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. Fatımiler devrinde çeşitli merasimlerde öğretmenler sendikası başkanının (nukabâu'l-muallimîn) yanı sıra on iki diğer sendika başkanının (nakib) bulunduğu 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



Dünyada kamu görevlilerinin sendikalaşması 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 davranmaktadır. 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 durumdadır. 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.

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, akli 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 verilir.

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

42

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 devşirilerek oluşturulmuştur ve maaşlıdırlar. Genel olarak kadınların, 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 sistemine 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.

43

Cumhuriyet'in ilk yıllarında kamu çalışanınin 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. 1950-1960 yılları arası kamu çalışanlarının 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



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 en doktriner kampanyalarıyla işçiler, çıkarlarının işvereninki ile 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 yaşaması, 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 hoşgörölü bir yaklaşım içerisinde, ama daha sonra yavaş yavaş parti programında da yer alan grev hakkı konusundaki tartışmalar rafa kaldırılır. Öğle Dinlenmesi Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Kanunu ve İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, kamu kesiminde çalışanlara yılda bir maaş tutarında ilave ödeme yapılmasına ilişkin düzenlemeler gibi bireysel hakları muhtevî önemli yasaların yapılması da bu dönemdedir. Demokrat Parti iktidarları döneminde işçi ücretlerinde önemli artışlar olmuş, çalışan sınıfın refah düzeyi artmıştır.

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

45

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 kullanarak greve gitmiştir. Grevle geçen altı aydan sonra 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile grev hakkı tanıyan ilk kanun olan 275 sayılı Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu çıkarılmıştır.

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.

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 bulamamaktan 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.

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 sendikalaşmayı 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 personelinde 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 örgüt-

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.

lenme 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 Gazetede 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 iş 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.

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. Ulusalci 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 örgütlenme sendikal varlığını devam ettirmektedir.



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

Sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin ülkemiz tarafından kabul edilen ILO sözleşmeleri, Anayasa'nın 90. maddesindeki 'onaylanan uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğuna' 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 çıkarılmamıştır.

Memura sendikal örgütlenmeyi yasaklayan 1982 Anayasası'nın 51. maddesindeki "işçiler ve işverenler" ibaresinin yerine, 3.10.2001 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 kurabilir ve bunlara üye olabilirler” şeklinde değiştirilmiştir. Nihayet 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, eksikliklerine rağmen 25 Haziran 2001’de TBMM’de kabul edilmiş, 12 Temmuz 2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmış ve yayımını takip eden 30 uncu günün sonunda yürürlüğe girmiştir.

Mevcut sendikalar, 4688 sayılı Kanun uyarınca 8 ay içinde 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.

Türkiye’de kamu görevlilerine Toplu Sözleşme hakkı tanınması süreci nasıl gelişmiştir?

25.06.2001 tarihli 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun, Toplu Sözleşme de ihtiva edecek şekilde ‘Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’ olarak düzenlenmesi, 4/4/2012 tarih ve 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’la gerçekleştirilmiş ve 11 Nisan 2012 Tarihli ve 28261 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Toplu Sözleşme hakkının elde edilmesi, Eğitim-Bir-Sen’in ve Memur-Sen’in 10 yılı aşan bir mücadelesinin sonucudur. Uzun zaman zihinlerin Toplu Sözleşme’ye hazır hale getirilmesi için her platformda Toplu Sözleşme dillendirilmiş, her basın açıklamasında Toplu Görüşme’ye paragraf açılmıştır.

Memur-Sen’in yetkili konfederasyon olarak Kamu çalışanlarını temsil ettiği 2009 yılı toplu görüşmeleri sonunda imzalanan mutabakat metninde yer verilen hükme bağlı olarak 9-11 Şubat 2010 tarihlerinde Abant’ta gerçekleştirilen “Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları ve Demokratik Hakları Çalıştayı” ile başlatılan kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı süreci, “Toplu sözleşmeye de toplumsal sözleşmeye de evet” sloganıyla Memur-Sen, Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen’e bağlı

sendikaların büyük destek verdiği 12 Eylül 2010 referandumuyla anayasal hakka dönüştürülmüştür.

Memur-Sen, Anayasa değişikliği çerçevesinde dört çalıştay ve bilimsel toplantılar sonucunda kanun teklifi taslağı hazırlayarak sürece katkı sağlamaya devam etmiştir; 12 Haziran 2011 seçimleri ve 61. Hükümetin oluşması sonrasında gerçekleştirilen üçlü danışma kurulu toplantılarında görüş, öneri ve taleplerini dile getirmiştir. Bu toplantılar sonucunda hazırlanan kanun tasarısının Meclis'e sevki sonrasında da ilgili komisyonların çalışmalarına katılarak başta hizmet kolu toplu sözleşmesi olmak üzere birçok hususun tasarıya eklenmesini sağlamıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun, Toplu Sözleşme de ihtiva edecek şekilde 'Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu' olarak düzenlenmesi ile birlikte memur ve memur emeklileri ilk kez toplu sözleşme hakkı kazanmıştır. Buna göre, memurların zam miktarını belirlemede Bakanlar Kurulu'nun yetkisine son verilmiştir. Toplu sözleşmede uzlaşma sağlanamaması durumunda son sözü 'Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun söylemesi ve hükümetin toplu sözleşme masasında alınan kararları uygulamak zorunda kalması hüküm altına alınmıştır.

Türkiye'de kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının tanınması Memur-Sen'in emeği ve mücadelesinin bir sonucu, toplu sözleşme Memur-Sen'in bir zaferidir. 12 Eylül 2010 referandumu öncesi, toplu sözleşmenin anayasa değişikliği paketinde yer almasını sağlayan ve referandumda destek veren tek konfederasyon Memur-Sen olmuştur.

2012 yılından itibaren gerçekleştirilen ilk Toplu Sözleşme görüşmelerinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'ne en çok üyeye sahip konfederasyon olarak Memur-Sen başkanlık yapmıştır.

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 Romada 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 siyasî partilerle organik siyasî ilişki kurmasını yasaklamaktadır.

Ayrıca Kanun, sendika kuramayacak ve kurulu bir sendikaya üye olamayacakları da saymaktadır. Buna göre:

Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı



kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, Bakanlar, bakan yardımcısı, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların 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 Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcısı, Mülki idare amirleri, Silahlı Kuvvetler mensupları, Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları, Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, Emniyet hizmetleri sınıfı, Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler, üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda 2012 yılında yapılan değişikliklerle Kamu Görevlileri Hakem Heyeti'nin yetkileri, kamu çalışanları adına işveren/ hükümetle görüşen sendikaların hükümet üzerindeki baskısını azaltacak bir şekilde sokulmuştur. Kamu çalışanları için "toplular görüşmeden" tek farkı adı olan "toplular sözleşmede" Kamu Görevlileri Hakem Heyeti son sözü söyleme makamıdır. 4688 Sayılı Kanunu ve Kanunun öngördüğü toplular sözleşme olgusunu bypass etmektedir. Kamu Görevlileri Hakem Heyeti üyeleri arasında kamu çalışanını temsil edebilecek bir temsil psikolojisi taşıyabilecek ekonomik ve sosyal şartlara sahip olan yoktur. Bu tam bir temsil adaletsizliği ve temsil krizidir.

VIII

EĞİTİM-BİR-SEN'İN KURULUŞU VE KURUMSAL KİMLİĞİ



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 'ul-fudûl, İslam öncesi Mekke toplumunda zulme ve zalimlere karşı bir dayanışma anlaşması ve kuvvet sahibi zorbaların zulüm ve haksızlığına uğrayanlara yardımcı olmaya yönelik bir erdemliler 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 prensipleri haline gelmeye başlamıştır. Zamanla bu prensipler bütün İslâm dünyasına yayılmış, Anadolu'da da Ahi Evran



(öl. 1262) tarafından kurulan Ahilik çeşitli esnaf ve sanatkar 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.

Eğitim-Bir-Sen'in varlığı, insanların temel ve evrensel haklarının, insani değerlerinin korunması, geliştirilmesi ve yüceltilmesi mücadelesinin bir yansımasıdır. Bu hakları ve değerleri koruma ve geliştirme mücadelesine örgütsel bir bütünlük içerisinde katkı sunmak üzere Eğitim-Bir-Sen kurulmuştur.

Eğitim-Bir-Sen, tarihi insanlık tarihiyle eş bir mücadelenin, hak-bâtıl mücadelesinin günümüzdeki sendikal zemindeki yansıması olarak vücut bulmuştur. Eğitim-Bir-Sen'i kuranlar, Hakk'ın hâkim olması ve tüm insanlığın huzur ve hürriyete kavuşması için bir yükümlülükleri bulunduğu bilinciyle hareket etmişler ve sendikalaşma söz konusu olduğunda Hakk'ın bir tecellisi olarak Eğitim-Bir-Sen'i kurmuşlardır.

Eğitim-Bir-Sen, dünyevi kazanımların gaye edinildiği bir mücadele aygıtı olan sendikacılığı hem dünyevi hem de uhrevi kazanımlara yönelik bir mücadele imkânına dönüştürmüş, sendikacılığın zeminini medeniyet köklerinden besleyerek güçlü bir altyapıya ka-

vuşturmuş, çalışmalarını medeniyet tarihinin kurumsal örnekleri olan Hilfü'l-Fudûl, Fütüvvet Teşkilatı ve Ahilik'in çalışma alışkanlıkları ve davranışlarıyla takviye ederek sindirmiştir.

Eğitim-Bir-Sen kuruluşundan itibaren kendisini “Erdemliler Hareketi” olarak tanımlamıştır. Bu ifadeden İslamiyet'ten önce Mekke toplumunda bir erdemlilik yemini olarak ortaya çıkan, Hz. Peygamberin dâhil olduğu ve bütün kaynaklarda bi'setten sonra da bu ittifaktan övgüyle bahsettiği, İslâmiyet'in onu daha da pekiştirdiğine inandığı Hilfü'l-Fudûl'le bir bağ kurulmak istenildiği anlaşılmaktadır. Hilfü'l-fudûl günümüz Türkçesiyle “Erdemliler Hareketi” olarak ifade edilmiş, Eğitim-Bir-Sen “Erdemliler Hareketi” olarak tanımlanmış ve bu tarihsel ilgi “Erdemliler Hareketi” ibaresiyle vurgulanmıştır.

Eğitim-Bir-Sen'in savunduğu sendikacılık, bir zulüm ve haksızlık yapıldığı zaman, zulme ve haksızlığa uğrayanın ya da zulüm ve haksızlığı tatbik edenin kim olduğuna bakılmaksızın bütün kurumsal varlığıyla mazlumun yanında, zalimin karşısında durmayı gerektirir. Hilfü'l-fudûl yemininde geçen “(...) birine zulüm ve haksızlık yapıldığı zaman hepimiz, o kimse ister iyi ister kötü ister bizden ister yabancı olsun, kendisine hakkı verilinceye kadar tek bir el gibi hareket edeceğiz (...)” ifadesi Eğitim-Bir-Sen'in sendikal duruşunun temelini oluşturmaktadır. Bu, Eğitim-Bir-Sen'in adeta anayasasıdır. Eğitim-Bir-Sen, kuruluşundan itibaren zulme ve zalime karşı mazlumun yanında yer almayı ilke edinmiştir. Bu üslup tarihte kendisini Hilfü'l-Fudûl yemininde göstermektedir.

Fütüvvet Teşkilatı mensuplarının başkalarının hak ve menfaatlerini kendi hak ve menfaatinden üstün

tutması, başkalarına katlanması, hatalarını görmezlikten gelmesi, özür dilemeyi gerektirecek davranışlardan sakınması, kendini aşağılarda, başkalarını ise yükseklerde görmesi, sözünde durması, sadakat göstermesi, olduğundan başka türlü görünmemesi, kendini başkalarından üstün saymaması gibi nitelikleri Eğitim-Bir-Sen'lilerin sendikal davranışlarıdır. Eğitim-Bir-Sen bünyesinde sendikal mücadele yürüten kadrolar, sendikal davranışlarının kodlarını Fütüvvet Teşkilatı'nın mensuplarının ortaya koyduğu hüviyetten edinmişlerdir.

Ahilik ise kurumsal işleyiş bakımından Eğitim-Bir-Sen teşkilatlarına kaynaklık teşkil etmektedir. Eğitim-Bir-Sen teşkilatlarının oluşumu, teşkilat mensuplarının sahip olması gereken nitelikler, teşkilat hiyerarşisi, teşkilat mensuplarının birbirleriyle ilişkisi, teşkilat mensuplarında bulunması gereken vasıflar tarihi bir gerçeklik olarak kendisini Ahilik'te gösterir. Eğitim-Bir-Sen'in teşkilat mensupları, vefâ, doğruluk, emniyet, cömertlik, tevazu, ihvana nasihat, onları doğru yola sevk etme, affedici olma; gibi niteliklerini Ahilik'in kurumsal işleyişinden edinerek güçlü, sağlıklı bir yapı inşa etmişlerdir.

Eğitim-Bir-Sen, güçlü kökler üzerinde ancak zorlu bir zeminde kurulmuştur. Çabasının karşılığını almayı ötelere ötesine öteleyen bir camianın zihniyet dünyasında anlamlandıramadığı bir mücadeleye katılması için sendikal mücadelenin yeniden yorumlanması ve bir sadaka-yı cariye hüviyetiyle yeniden tanımlanmasıyla yola düşülmüştür.

Eğitim-Bir-Sen, çeyrek yüzyılı aşan tarihi boyunca, "Ben" kavramından "Biz"e geçmeyi, her türlü sıkıntıyı ve sevinci birlikte paylaşmayı, günü kurtarmak yeri-

ne geleceği garanti altına almayı hedefleyerek hizmet sendikacılığına yönelmiştir. Üyelerine verdiği hizmetin kalitesinin yüksek olmasına gayret etmiş, üyesinin ihtiyaç duyduğu her alanda ve zamanda üyesinin yanında olmuştur.

Eğitim-Bir-Sen, Türkiye'nin geleceğinin imarında yol haritası oluşturmak, eğitimin ideolojik biçimlendirme aygıtı olarak çalışmasının önüne geçerek milletin hizmetine çalışan gerçek bir ödevlendirmeye sahip olması ve eğitimin sorunlardan arındırılmasına ilişkin öneriler bütünü ortaya koymak için kongreler, sempozyumlar, paneller ve akademik yayınlarla akademik sendikacılığın en güzel örneklerini sergilemiştir.

Eğitim-Bir-Sen'in kuruluğu nasıl gerçekleştirilmiştir?

12 Eylöl 1980 Askeri 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 cenahta 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 oluştırmaya yö-

nelik, '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 çalışanları da sendikal alandaki temsili yerine getirmek üzere toplantı ve istişarelerle arayış içerisine girmişlerdir. Evlerde, derneklere, 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, aranılan 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.

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	1962 - 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 - Gökşun	Öğretmen
Nazire Keten	1955 - Malatya	Öğretmen
Zeki Efil	1957 - Andırın	Okul Müdürü
Raşit Yazan	1953 - Gerede	Öğretmen
Şükrü Gökdemir	1941 - Kurşunlu	Öğretmen
Yurdagül 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 çıkıldığını 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 çevreler ile görüşmeler yapılmasına,

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

5- Eğitim-Bir Sendikası Genel Merkez yeri olarak bulduğumuz 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, Şükrü Gökdemir, Gülderen Kuyucu, Yurdağül 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.

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

54

Mehmet Akif İnan, 12 Temmuz 1940 tarihinde Urfâda doğar. Babası Hacı Müslim Efendi, annesi şakire Hanımdır. Mehmet Akif İnan, ilkokulu Urfâda Atatürk İlkokulu'nda, ortaokulu ve lise son sınıfa kadar Urfa Lisesi'nde okur, son sınıfta iken öğretmenleriyle yaptığı bir münakaşa yüzünden annesinin memleketi olan Maraş'a sürgün gider. Liseyi Maraş'ta bitirir, "Yedi Güzel Adam"la orada tanışır.

1961'de Ankara'ya gelir. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı bölümüne kaydolar. İkinci sınıfta iken umduğunu bulamayan Mehmet Akif İnan, okulu bırakır. Daha sonraları Nuri Pakdil'in ricasıyla 1965'te tekrar fakülteye girer, 1972'de mezun olur. Bir ömrü eğitime, sanata ve edebiyata adan Mehmet Akif 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.



Mehmet Akif İnan, ilkokulu Urfa'da Atatürk 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, "Yedi Güzel Adam"la orada tanışır.

Lise yıllarında yazmaya başlayan İnan'ın ilk yazı ve şiirleri, Urfa Demokrat gazetesinde yayımlanır. Urfa'da bir grup arkadaşıyla Derya adlı bir gazete çıkarır. Ankarada, 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 Ruhu, 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 öncülüğünde 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.

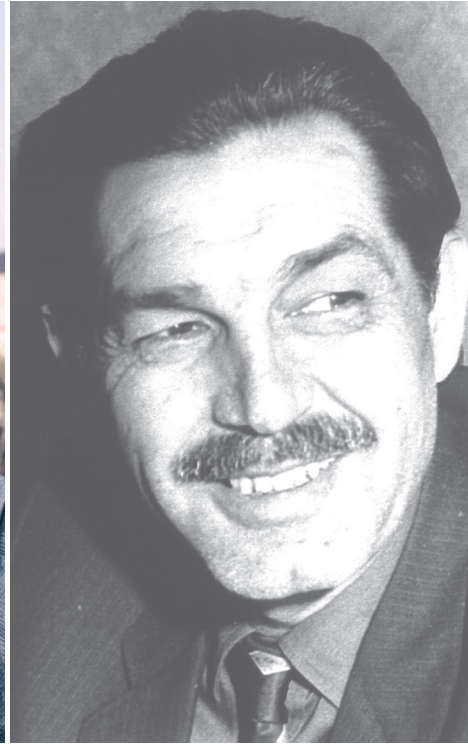
Mehmet Akif İnan'ın ilk eseri Edebiyat ve Medeniyet Üzerine 1972'de, ilk şiir kitabı olan Hicret 1974'te yayımlanmıştır. Eğitim Enstitüleri için yazdığı ders kitabı Yeni Türk Edebiyatı (Oktay Çağlar ile birlikte) 1977'de, denemelerini içeren Din ve Uygurluk kitabı 1985'te ve son şiir kitabı Tenha Sözler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

Bir-Sen, kitaplaşmamış yazılarını, Mirası Kuşanmak (2009), Aydınlar Batı ve Biz (2009), Siyaset Kokan Yazılar (2009), Edebiyat Kültür ve Sanata Dair (2009), İslam Dünyası ve Ortadoğu (2009), Söyleşiler (2009), Cumhuriyetten Sonra Türk Şiiri (2010), Dışarıda Bırakılmış Şiirler (2019), Necip Fazıl Günümüz Şiirinin Temel Koyucusu (2019), Portre Gölgesi I Edebiyat, İlim, Düşünce, Siyaset Adamları (2019), Portre Gölgesi II Mücerret Portreler (2019), adlarıyla kitaplaştırarak yayımlamıştır. Mehmet Akif İnan'ın şiir ve nesir 15 kitabının yeni baskıları Eğitim-Bir-Sen tarafından yapılmaktadır.

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 9 Haziran 1995 tarihinde 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, 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 9 Haziran 1995 tarihinde 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.

Eğitim-Bir-Sen'in kuruluğu ve teğkilatlanmasında hangi gúclúklerle karđılađılmıştır?

55

Túrkiye'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 kararla 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 tarafın-

dan 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 Milli Güvenlik Kurulu Toplantısı'nın ardından çok daha zorlu bir sürece 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 yaşama davranışı ortaya ko-

yan bundan dolayı görev yeri değiştirilen öğretmenler, yöneticilikten alınan müdür, müdür yardımcıları 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.

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

56



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 bağ-

lı 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 günöbirlik 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 mütefekkidir. 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, sık 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 Taşıt 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 çıkarmış, 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, örneğ 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.

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 içerisinde. 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.

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, eğitimcilerimizin maddi sıkıntı içinde olmasını 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.

Hepimiz, teftiş, taltif ve cezalandırmalarda keyfilik olmasını 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.”

'Susarak Anlattım Sana Herşeyi'

M.AKIF İNAN

Öğretmene Saygı

[SESSİZ YÜRÜYÜŞÜ]



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

58



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 üç 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 ilkelerini yansıttığı düşünceyle 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 eğitimden 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.

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

59

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.

Eğitim-Bir-Sen'in teşkilat yapısı nasıldır?

60

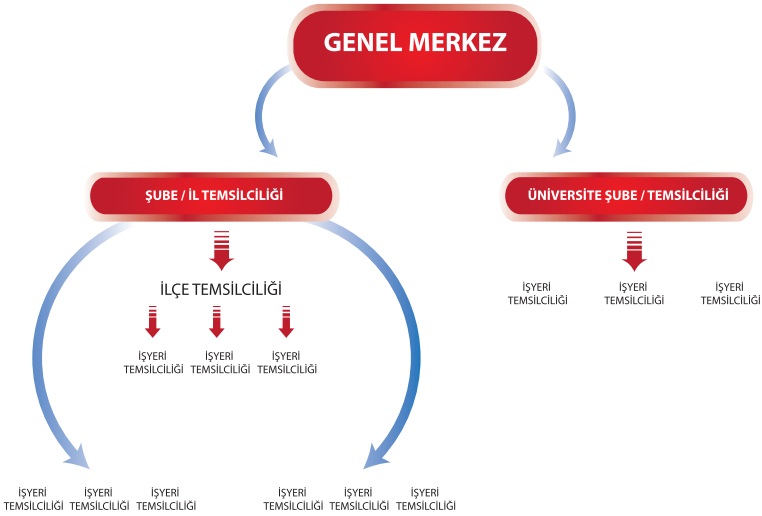
Eğitim-Bir-Sen, işyeri temsilciliği, ilçe/üniversite temsilciliği, şube başkanlığı, genel merkez şeklinde tabandan tavana doğru şekillenen bir teşkilat yapısına sahiptir.

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 Toplu Sözleşme Kanunu çerçevesinde 400 üye sayısına ulaşan üniversite ve il temsilcilikleri Genel Merkez'e bağlı şube teşkilatına dönüştürölmektedir. Eğitim-Bir-

Sen'in 922 ilçede temsilciliği bulunmaktadır. Türkiye genelinde ise 43'ü üniversite şubesi olmak üzere 133 şubesi bulunmaktadır. Eğitim-Bir-Sen, 15 Mayıs 2022 itibarıyla Milli Eğitim Bakanlığında 390 bin 439 üniversitelerde 39 bin 353 olmak üzere toplam 429 bin 792 üye sayısıyla eğitim hizmet kolunda yetkisini sürdürmüş ve eğitim çalışanlarının hizmet sendikacılığını ideolojik sendikacılığa tercih ettiğini tescil etmiştir.

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



Eğitim-Bir-Sen'in demokratik işleyişi nasıldır?

61

Genelde sendikalar, özeldede Eğitim-Bir-Sen, katılımcı demokrasinin hayata geğirildiği 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 özeldede üye genelde sosyal tabanının hassasiyetlerine göre belirlemektedir. Periyodik genel kurulların yanında hukuk/mevzuat çerçevesinde her türlü yönetişim opsiyonlarına da açıktır.

Eğitim-Bir-Sen'in tüm kurullarında demokratik işleyişin en yüksek düzeyde gerçekteştirilmesi için gerekli tedbirler alınır. 2012 yılındaki yasal değişikliğe kadar üç yılda bir yapılan şube ve Genel Merkez genel olağan kurulları dört yılda bir yapılmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen'in 12 Haziran 2022 tarihinde gerçekteştirilen Tüzük Tadil Kongresi ile işyeri temsilciliği ile ilçe temsilcilik seçimleri şube Genel Kurullarının ardına bırakılmıştır. Eğitim-Bir-Sen'de demokratik işleyişin ilk aşaması, şube yönetimlerini seğecek delegelerin belirlenmesidir. şube delegelerinin belirlen-

mesi, 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 delegeler için de oy kullanırlar.

Şube Genel Kurullarının ardından işyeri temsilcisi seçimleri gerçekleştirilir. Eğitim-Bir-Sen işyeri temsilcileri, işyerlerinde üyelerin katıldığı seçimle belirlenir. İlçe ve üniversite temsilciliklerinde de temsilcilik yönetimleri, dört yılda bir, üyelerin katıldığı seçimlerle belirlenir.

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, 5. Olağan Genel Kurulu'nu 21-22.02.2015, 6. Olağan Genel Kurulu'nu 16-17.02.2019 tarihlerinde gerçekleştirmiştir.

22.02.2015 tarihlerinde yapılan 5. Olağan Genel Kurul'da Ali Yalçın Genel Başkanlığa seçilmiştir. Yalçın, 16-17.02.2019 tarihlerinde yapılan 6. Olağan Genel Kurul'da yeniden Genel Başkan 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 Yard.(Mali İşler)	Esat Tektaş	
Genel Başkan Yard. (Teşkilatlanma)	Ahmet Özer	Murat Bilgin
Genel Başkan Yard. (Basın Yayın)	Ali Yalçın	
Genel Başkan Yard. (Eğitim ve Sosyal İşler)	Murat Bilgin	Teyfik Yağcı
Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri	Ramazan Çakırcı	

5. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 21/22.02.2015

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Ali Yalçın	
Genel Başkan Vekili	Latif Selvi	
Genel Başkan Yard. (Teşkilatlanma)	Ramazan Çakırcı	
Genel Başkan Yard. (Mali İşler)	Mithat Sevin	
Genel Başkan Yard. (Basın ve İletişim)	Şükrü Kolukısa	
Genel Başkan Yard. (Mevzuat ve Toplu Sözleşme)	Hasan Yalçın Yayla	
Genel Başkan Yard. (Eğitim ve Sosyal İşler)	Atilla Olçum	

6. Olağan Genel Kurul'da Seçilen Genel Yönetim Kurulu, 16/17.02.2019

Görevi	Adı Soyadı	
Genel Başkan	Ali Yalçın	
Genel Başkan Vekili	Latif Selvi	
Genel Başkan Yard.	Ramazan Çakırcı	
Genel Başkan Yard. (Mali İşler)	Mithat Sevin	Muammer Karaman
Genel Başkan Yard. (Basın ve İletişim)	Şükrü Kolukısa	
Genel Başkan Yard. (Mevzuat ve Toplu Sözleşme)	Hasan Yalçın Yayla	
Genel Başkan Yard. (Eğitim ve Sosyal İşler)	Atilla Olçum	

IX

EĞİTİM-BİR-SEN'İN GENEL GÖRÜŞLERİ



Eğitim-Bir-Sen'in devlet algısı nasıldır, Eğitim-Bir-Sen devlet-millet ilişkisini nasıl tanımlamaktadır?

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 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. Milletten reşit olmadığı zehabına kapılarak milli iradeyi vesayet altına almaya kalkışan her türlü yaklaşımın karşısındadır. Bu çerçevede, demokratik işleyişi 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 müda-

halelerle 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 post-modern 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 vüsatın sağlanmasıyla mümkün olduğuna inanmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen, demokratik işleyişe, geleneksel, modern, postmodern yöntemlerle müdahale ve antidemokratik 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 yanlısı, savunucusu olarak milletin gönlünde taht kurmuştur. 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 kesiminin

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, "Egemenlik kayıtsız şartsız milletindir" lafzının sadece bir ibareden ibaret olmayıp milli iradenin ülke yönetimine kâmil manada yansımasından yanadır.

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

Eğitim-Bir-Sen; devlet yönetim teknikleri ve sahi-
biyeti ilişkileri açısından, hak, adalet, liyakat ve
meşveret ilkelerini uygulama imkânlarının genişliği
açısından bugün uygulanabilir en iyi sistemin de-
mokrasi 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 norm-
larına bağlı kalınarak sağlanacağına inanır ve insan
haklarına yönelik her türlü baskı, şiddet, zulüm ve
haksızlığa karşı örgütsel mücadele verilmesinin ze-
minini hazırlamaya çalışır. Düşünce, inanç ve ifade
özgürlüğünü en temel insan hakkı bilir. Antidemok-
ratik yapılanmalara karşı durmanın demokratik hu-
kuk devletinin kurulması ve korunması için mücadele
etmenin gereğine inanır. Toplumun kültür altyapısını
oluşturan milli, manevi değerlere sahip çıkmanın ve
insanımızın değer yargılarına saygılı olmanın gereği-
ni dillendirir. Siyasi partilerin ve demokratik işleyişin
demokrasinin olmazsa olmazı olduğuna inanır. Eği-
timde fırsat eşitliğinin sağlanması için kişilerin dü-

şüncelerinden, 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 yasağının 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 yerleş-tirdiği 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.

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

Eğitim-Bir-Sen; sivil toplum örgütlerinin; sorunların ve kaynaklarının tespiti, sorunların çözümü 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 toplumları 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, çözüm 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.



Eđitim-Bir-Sen'in devletle dűşünce ve inançlar arasındaki ilişkiye dair görüşleri nelerdir?

Eğitim-Bir-Sen, devletin; laisizm veya sekülerizm adı altında toplumları endoktrine etmesinin en temel insan haklarına aykırı olduğunu düşünür. Devletin vatandaşları karşısında pölüralizmi/tafasızlığını 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. Fransada 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 üye-

rindeki 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 tanınmaz. 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.

Eğitim-Bir-Sen'in hukukun işleyişine dair g6r6şleri nelerdir?

Eğitim-Bir-Sen, hukuku araçtan çok amaç olarak g6rmektedir. 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 m6eyyideye 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.

6te yandan dar bir çevrenin veya kişinin hukuk d6zenince tanınmayan menfaati veya salt idareyi y6netemez hale getirme adına eğitim çalışanlarının genelinin hak ve menfaatlerini ihlal edecek veya belirsizliğe s6r6kleyecek 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 yery6z6nde fesad çıkarmamış birini 6ld6r6rse, b6t6n insanları 6ld6rm6ř 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 tesis ve iadesine sonuna kadar sahip çıkmakta; ancak “ben faydalanamayacaksam kimse faydalanamasın” gibi bir düşünceyle haklı olmadığı halde geniş kitlelerin mağduriyetine sebebiyet verecek mahiyette hak arama hürriyetinin kötüye kullanılmasına karşı durmaktadır.



Eğitim-Bir-Sen'in resmi ideolojiyle ilgili itirazları nelerdir?

O smanlı 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 içerisinde 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 ilanıyla birlikte bin yıllık birikimden kurtulmak ve aklı, 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 taşıırken 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 temelinin 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.



ÖZGÜR YARGI,
SİVİL ANAYASA,
GÜÇLÜ TÜRKİYE

X

EĞİTİM-BİR-SEN'İN
EĞİTİME İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ

BİR SEN
BAKDA

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

Türkiye Cumhuriyeti devletinin 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 muahedeyle, 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 tarifin uygulanışı olan demokratik işleyiş gerçekleştirilmemiş ve milletin bir etkisinin bulunmadığı adı cumhuriyet olan bir rejim işletilmiştir.

Devlet, devraldığı vatandaşını dönüştürmek için zecri 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 askerliğin 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 inkılâpları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim 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 Millî 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 karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek,” şeklinde ifade edilmektedir.

Anayasa’da, Millî 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 yeri 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 yakla-

şımla 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 eğitim sisteminin ana ekseninin sorunlu oluşu ele alınmalı ve eğitim, ideolojik biçimlendirme aygıtı olmaktan çıkarılarak milletin beklentilerine cevap veren donanımlı, dünyayla yarışır nesillerin yetiştirilmesine koşullandırılmalıdır.

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.

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

69

Eğitim; zamanın küresel temel sorunlarını anlayan, 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 bütünüün bağını kurdurmayı hedeflemeli, bireyi evrenle yer, dünya ile ülke, toplumsal katmanlarla birey ilişkilerinin zorunluluk, bağ, denge ve uyumuna ayıltmalıdır. Bilginin tamamını asla kavrayamayacağının bilincinde, fakat her zaman mümkünü imkânsızın 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 bütüün arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri kavratmalıdır. Kavrayamadığını inkâr veya ret yoluna gitmemelidir. Vahyi/beyani bilgi, aklı/ 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, psikik, kültürel, toplumsal ve tarihsel yönleri olan karmaşık bir varlıktır. Birey kendi dışındaki her insana farklı olabilirliliği 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 duyar-sız kalarak yaşayamaz. Küresel çağın gelişmelerinin bilinmesi ve dünyalı kimliğin sürdürülebilir yaşam-sallıklarının tanınması ve içselleştirilmesi gerekir. Genç kendini bir dünyalı olarak hissedebilmelidir. Bir doğu ve bir de batı dilini süreli yayınları takip edebile-cek düzeyde okuyup yazabilmelidir. Evrensel iletişim aygıtlarını kullanabilmeli, kendi kimliğiyle beraber her ülkede rahatça var olabilecekleri bir ruhla yetiş-melidir. Gençler küresel çağı ve özellikle son iki yüz-yılın 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 kesin-likler kadar belirsizliklerin de olduğunu' fark etme-lidir. Yani; öğretim; fizik bilimleri (mikrofizik, ter-modinamik, kozmoloji,) biyolojik evrim bilimleri ve tarihsel bilimlerde ortaya çıkan belirsizliklerin öğre-tilmesini de içermelidir. Hiçbir bilgi iman manifesto-su gibi sunulmamalıdır.

Rastlantılar, beklenmeyeni bekleme, belirsiz olanla karşılaşma ve zuhur sırasında edinilmiş bilgilere da-yanarak 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 göğüslereylebilmek için beklenmeyeni beklemeye hazırlamaya teşvik etmelidir.

Anlayış, insan iletişiminin hem aracı hem amacıdır. Anlamanın öğretilmesi öğretimimizin temeli olmalıdır. Uygarlık; her yönde karşılıklı anlamayı zorunlu kılmaktadır. Yakın olduğu kadar yabancı insanlar arasında da karşılıklı anlama, insan ilişkilerinin önyargı, anlayışsızlık durumundan çıkması için hayatidir. 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 kuralmalıdır. 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 kalkanı 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. Toplumları 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.

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

1950'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, terkiş 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 kalamaz. 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 hayati-dir.

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.



EMİTİSE
EMEKÇİLERİN BİRLİK VE KARDEŞLİK İTTİFAKI

TOÇ BİR-SEN

BURDUR
DENİZLİ

ERZİNCAN
KADINA KASSI
KAYSE

SEFALET ÜCRETİ
4C'LİYİ
C4
YAPARI!

MILLİ BİRLİK VE KARDEŞLİK İTTİFAKI
EMİTİSE

4C'LİLERE
KADRO!

KÖMÜRÜ:
İNSANI YAŞAT KI DEVLET YASADINI
SAĞLIK-SEN:
ÇALIŞAN İLE YAŞADINI YÖZÜZ KİÇİ

SEFALET ÜCRETİ
4C'LİYİ
C4
YAPARI!
ESKİŞEHİR İZMIR LU ŞUBE



Eğitim-Bir-Sen'in özgürlük anlayışı nedir?

Eğitim-Bir-Sen, toplumun bütün kesimlerinin değerinin 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 özgürlüklerinin 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 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.

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 hakkın alanlarda savunulmasına yönelik kitlesel basın açıklamaları, mitingler, el eleylemleri 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 karıştlarının Hükümetin ve YÖK'ün attığı adımları Anayasa Mahkemesi, Danıştay ve rektörlerin kişisel direnişiyile 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 yükseköğrenim ve çalışma hayatında başörtüsüne özgürlük sağlanmıştır. Geline bu nokta, Eğitim-Bir-Sen'in 20 yıllık çalışmasının en önemli ürünlerinden biridir. Diğer öğretim süreçlerinde de başörtüsüne özgürlük sağlanması için Eğitim-Bir-Sen'in talep ve vurgulamaları devam etmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in öğretmen sorunlarına ilişkin tespitleri nelerdir, 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 kalmış ve öğretmenlik toplum nazarında alabildiğine sıradanlaştırılmıştır. 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 edilmiş, öğretmenlerin devlet memurları içerisinde en az maaş alan zümreyi oluşturmalarına gerekçe oluşturulmaya çalışılmıştır.

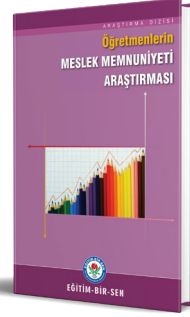
Bugün eğitim yaklaşımı olarak yerli geleneksel birikimi dikkate almadan örülen öğrenci merkezli, bireyci bir yaklaşım tatbik edilmektedir. Batı'dan öykünülerek uygulamaya konulan 'öğrenci merkezli eğitim yaklaşımı', öğretmenin elinde kalan tek manevi tatmin kaynağı olan okul ve sınıftaki saygınlığını da elinden almıştır. Öğrenci nezdinde öğretmen artık karşılaşıldığında çeki düzen içerisine girilen, ilim irfan sahibi otorite 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. Sınavlarla ilgili yeni getirilen hükümler öğretmeni öğrencinin elinde oyuncak haline getirmiştir.

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

Öğretmenler, 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.



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 savrukluklardan uzak durulması gerektiğine inanmaktadır. Bu çerçeve, toplumsal iş bölümünün planlanmasını maksimum düzeyde gerçekleştirmek için bireylerin en erken yönlendirilmesinin sağlıklı bir toplum inşasına hizmet edeceği kanaatinde dir.

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 ncelendiğinden uzun yıllar imkânlar israf edilmiştir.

Demokratik işleyişin hayata geçirilebildiği ve millet iradesinin yönetime yansıdağı 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 Şurasındaki teklifleriyle şekillenen ve değerlerle yeniden kucaklaşmayı sağlayan geçiş ve yönlendirmeleri ihtiva eden 4+4+4 eğitim sistemi yaşama geçirilmiştir.

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.



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

Ortaokul ve liselerde disiplin sorunları yapısaldır ve eğitim kalitemizi olumsuz etkilemektedir. İdareci 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 idarecilerce 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 verilebilmektedir.

Öğrencilerin İlköğretim ve orta öğretimde sosyal davranış notu öğretmenler, idareciler 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 notu ortalamasıyla sınıf geçmelidir.

Eğitim-Bir-Sen'in otuz yıllık tarihine panoramik bir bakışla bakıldığında hangi değerlendirmelerde bulunulabilir?

Eğitim-Bir-Sen'in kuruluşundan bugüne kurumsal tarihini dört ana başlıkta bölümlemek 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 genel yetkili sendika unvanının kazanıldığı tarihe kadar olan bölüm 'Büyüme ve Kurumsallaşma Dönemi' (2002-2011), genel yetkili sendika unvanının kazanılmasından günümüze kadar olan bölüm 'Etkin Mücadele ve Kazanımlar Dönemi' (2011-2022) 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 gerçekleşeceğini 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 karar 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 Görevlileri 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 iş başına gelen Genel Yönetim Kurulu, profesyonel olarak tüm enerjisini Eğitim-Bir-Sen'in başarısına hasredererek göreve başlamıştır. Genel Merkez, şube ve temsilciliklerin reorganize edilerek başarıya koşullandırıldığı bu dönem Büyüme ve Kurumsallaşma Dönemi olarak tavsif edilebilir. Eğitim-Bir-Sen'in bütün teşkilat birimleri, yeni bir heyecanla Türkiye'nin demokratikleştirilmesi, özgürlük alanlarının genişletilmesi, değerlere ve değerleri 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 girmek 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.

1992'de başlayan sendikal mücadelede, eğitim çalışanları en nitelikli temsili Eğitim-Bir-Sen'in yetkili olduğu 2011 yılından itibaren yaşamışlardır. 2001 yılında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile başlayan sendikal temsil, 2011 yılına kadar toplu görüşme şeklinde elverişsiz şartlarda ve niteliksiz bir sendikal temsille eğitim çalışanlarını hayal kırıklığına uğratmıştır. Eğitim-Bir-Sen, sendikal zeminin güçlendirilmesi için Toplu Sözleşmeli sendikacılığın Anayasa Değişikliği Referandumuna girmesini sağlamış, ardından da yetkili sendika olur olmaz, bu imkânın çalışanların sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi için en yüksek şekilde kullanılmasını sağlamıştır. Eğitim-Bir-Sen'in zirveden yeni ufuklara evrildiği süreçte, daha nitelikli bir örgütsel yapıya ulaşmak ve içimize yolculuğu başarılı bir biçimde gerçekleştirebilmek için teşkilat eğitim faaliyetleri başlatılmış, bütün aşamaları başarılı bir şekilde sonuçlandırılmıştır.

Bu dönemde, Eğitim-Bir-Sen'in emek ve dayanışma hinterlandını genişletmek için dışımıza yolculuk sloganıyla uluslararası bağlaşma arayışlarına girilmiş, Asya'dan Afrika'ya, Uzakdoğu'dan Kuzey Avrupa'ya ve Balkanlara kadar geniş bir coğrafya üzerinde emek dayanışmasına dayanan işbirliği zemini oluşturulmaya çalışılmıştır. "Acılar umudu buldurur bize / Bir zırha büründüm bu çağa karşı" diyen Mehmet Akif İnan'ın kurduğu sendika olarak Eğitim-Bir-Sen, Türkiye'de ve medeniyet havzamızda yaşanan acılar karşısında en yüksek duyarlılığı ortaya koymuş, Suriye'de, Mısır'da, Filistin'de, Doğu Türkistan'da, Arakan'da, yaşanan zulümler karşısında en üst dille ve en sert biçimde tepkisini dile getirmiştir. Zulümler, tabii afetler ve felaketler karşısında yardıma muhtaç olan insanlara ilk koşan örgüt Eğitim-Bir-Sen olmuştur.

Eğitim-Bir-Sen'in medeniyet perspektifi nedir?

Eğitim-Bir-Sen, çağın kıskacına sıkışmış, dar perspektifli, gevşek zeminli bir anlayışın muakıbı 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 esası 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 zerkedildiğini, 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 gözyaşı 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.**

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 bulunduğumuz 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.



Eğitim-Bir-Sen'in mufredata yonelik eleştirileri nelerdir?

80



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 öğrenciye 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 doğrusya 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 geçirileceğini bilmesi, yetenekli olduğu var sayılan derslere arıza 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 gerçekleşmeyecektir. 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. Bunu da yapamayacak durumda olan engellilerin durumu bir yana gerisi için iyi yurttaş ve basit meslek edindirme formasyonu uygulanmalıdır. Onların 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.

Eğitim-Bir-Sen'in din eğitimine ilişkin görüşleri nelerdir?

81

Ülkemizde genel olarak halkın din ile ilişkisi, kadim mekteplerin öğretileri ile şeklen devam ederken ze dair ciddi derin algı farklılaşması olduğu kaba incelemelerle dahi fark edilebilecek düzeylerdedir. 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 çocuğunun 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 müşaverele-riyle belirlenecek İslam'ın kavli-i sabitlerini önceleyerek, 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 eğitimine 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 BM 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 eğitimini 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 değildir. Aklı, 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.

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

82

İngiliz ve Alman eğitim sistemi, okul öncesi çocuklarına 2 bin kelime, 7-12 yaş grubu çocuklara en az 5 bin kelime öğretmeyi hedeflenmektedir. Yapılan araştırmalar, bir insanın günlük hayatında azami 3 bin kelime kullandığını, kültürlü bir insanın kelime dağarcığında yaklaşık olarak 22-27 bin kelime bulunduymasının, 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 harsalanın 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 ulaşabileceği her yerde ve yeterince olmalıdır. Kitaplara



dokunmanın 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 dağar-



cığıyla doğrudan alakalı olduğunu düşünmek yanlış olmaz. Okuduğunu anlamanın kelime dağarcığı ve onunda 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.

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 sapması da belirlenerek eğitim hedefleri açık ve hesaplanabilir olmalı. Eğitim kurumları ve eğitimcilerin performansları da buna endekslenmelidir.

Öğrenciler okuma ve anlama becerilerini ilkokulda 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 ilkokulda kalmış çocuklarla liselerde Matematik, Tarih, Coğrafya, Felsefe, Sosyoloji, Fizik, Kimya, Biyoloji dersleri yapıyor 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.

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.

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



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

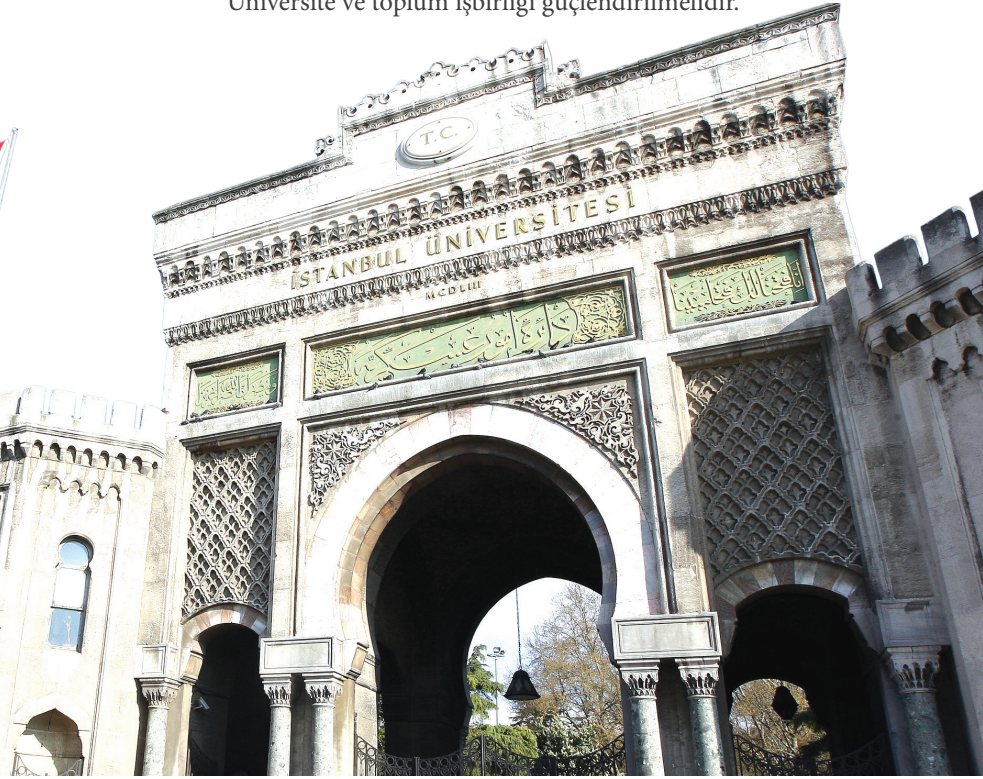


Türkiye'nin uzun vadeli bilim politikaları ve öncelikleri belirlenmeli ve bütün kaynaklar bu hedefler doğrultusunda kullanılmalıdır.

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 yapılandırılmalıdır.

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

Üniversite ve toplum işbirliği güçlendirilmelidir.





Y-014

4/C'LÜLER
KADEŞ

4/C'LÜLER
ÖLMESİN



YONU
İĞİ

XI

SENDİKALARA DAİR GÜNCEL SORUNLAR VE SORULAR



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

Sendika üyelerinin ya da üye adaylarının sahada 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 götürecek yolları daraltırken ittifaka, selama ve ıslaha götürecek 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 ge-

rekmez. 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 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 birliktelikler üretmeye çabaladıkları sürece bu, sorun olmaktan çıkacaktır.

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 korumak 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.

Eğitim-Bir-Sen İktidar İlişkisi 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 hşkşmet 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 hşkşmetin bir aksiyonunu benimsiyorsa bunu pekâlâ destekleyebilir. Kaldı ki hşkşmetler 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 marji-

nal 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 atf yapılması 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.



Eğitim-Bir-Sen sadece ğretmen sendikası mıdır?

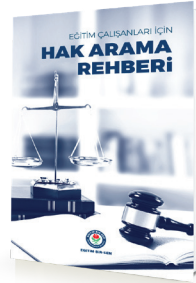
Eğitim hizmet kolunda çalışanların önemli bir çoğunluğunu öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'in kurucularının tamamını da öğretmenler oluşturmaktadır. Bu verilerden öncelikle anlaşılması gereken, Eğitim-Bir-Sen'in yukarıdan aşağıya siyasal ve bürokratik yönlendirme ile değil, aşağıdan yukarıya bir taban hareketi olarak örgütlenmiş bulunduğudur. Kurucu ve yöneticilerinin makam mansıp sahibi olmayıp çoğunluğun içerisinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartları teneffüs etmeleri dolayısıyla Eğitim-Bir-Sen, hissederek söylemiş, yönetici kadrosunun bizzatini 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 bütününün sorunlarını ve beklentilerini bilme ve zm üretme imkanına sahip olmuşlardır. Bu erevede 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 ünvanlarla 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.



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 Seniyyedir.

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 yönelişinin gerekçesini ve son yüzyılda ilgi kaynağının itibarsızlaştırılmasını “Çağı 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, Luter 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.

Özgür birey şahsi sorunlarının ötesinde sosyal, ekonomik ve siyasal sorunları ulusal ve küresel boyutlarda dert ediniyorsa sorunları kendisi gibi hissedene, 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 (toplama yerlerinizi) yıkıyor o halde evlerinizi mescidler edininiz” diyerek evlerde toplanarak örgütlenmeyi sağlamıştır. Hz. Muhammed, peygamberlik öncesi Mekke'nin erdemlileriyle her türlü adaletsizliğe karşı savaşımaya 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 gönül-

lü 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 anlık 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 vatandaşı 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-Sendir. 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 ya-

şanmışsa bunun acısını, öfkesini meydanlarda haykıran Eğitim-Bir-Sendir. 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 kalmamasının 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.

Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanları nelerdir?

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

- 1- Üyelerimiz ve eğitim çalışanlarının özlük hakları temelli 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 yaşamının 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



EGİTİM-BİR-SEN

"En Büyük Gücümüz Örgütlülüğümüz"



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 vurma-sıyla yara alan sendika olgusu her zaman milletin sa-fında 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 mesuliyetinin 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 sifıra 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 konusunda aktif olarak mücadeleleyi 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, niteliklileşmesi 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 vizyonu ile toplumun tamamının menfaatlerini göz önünde bulunduran bir sendikal bakışla çalışmalarını sürdürmüştür.

Toplumun emekçileri ve en nihayetinde toplumun bütünü 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.

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

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 -	6	38

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 itibariyle hizmet kolunda hiçbir kazanım elde etmediği gibi sorunların tespiti, ifade edilmesi, kamuoyu oluşturulmasında dahi başarılı olamamıştır.

Türk Eğitim-Sen, yetkili olduğu 2006-2010 yılları arasında 5 defa toplu görüşme masasına oturmuş; toplu görüşmelere mali-sosyal haklar başta olmak üzere yüzlerce teklif getirmiş ise de elde ettiği somut kazanım sayısı 0'dır. Toplu görüşme sürecinin hiçbir kazanım üretmediği ve üretemeyeceği gerçeği toplu görüşme sürecinde yetkili olan Türk Eğitim-Sen tarafından da kabul edilmiştir:

“... 2002 yılından bu yana yetkili kamu görevlileri sendikaları ile Kamu İşveren Kurulu arasında gerçekleşen Toplu görüşmeler bir danışma sisteminden öteye gidememiştir. Mutabakatsızlıkla sonuçlanan görüşmeler olmuş ve konfederasyonumuz Uzlaştırma



Kuruluna başvurmuştur. Uzlaştırma Kurulunun çalışanların lehine verdiği kararların hiçbirisini hükümet uygulamaya geçirmemiştir. Bu durumda kamu görevlilerinin haklarını koruyabilmesi için ellerinde hiçbir yasal dayanak kalmamaktadır...” (Türk-Eğitim-Sen, Toplu Görüşmeler Hakkında Açıklama, 2010.)

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 hususları konularında düzenleme yapılmıştır. Ayrıca 2007 yılında denge tazminatı 80-120 TL olarak ödenmiştir. Bu sonuca göre çaba sarf edilirse, atılan imzalar konusunda mücadeleciler olunursa kazanım elde etmek mümkündür. Burada fark, müzakere etme kararlılığında olmaktadır. Toplu Sözleşme dönemine geçildiği Eğitim-Bir-Sen'in yetkili olduğu dönemde 6 kez toplu sözleşme gerçekleşmiştir.

Bu 6 toplu sözleşme sonrasında Eğitim-Bir-Sen'in eğitim çalışanlarına kazandırdığı 38 somut kazanım içinde belli başlı olanlar şunlardır;

Nöbet görevi için ücret (haftada 3 ek ders saati) ödenmesi, sınav görev ücretlerinde %250 oranında artış, doçentlik sınavlarında jüri üyelerine ücret ödenmesi, Genel idari izinli olma durumu ile öğrencilerin sınıf veya okul bütünlüğünde izinli sayılmaları nedeniyle ders/eğitim öğretim görevlerini yerine getiremeyen yönetici ve öğretmenlerin bu sürelerde belirtilen görevleri yapmış sayılması, geçici görevlendirilen yöneticilerin daha fazla tutarda olan ek ders ücretinden yararlandırılmaları, ek ders ücretinin yüksek lisans yapmış olanlara %7, doktora yapmış olanlara %20 artırımlı ödenmesi, maarif müfettişlerine ve müfettiş yardımcılara avans ödenmesi, yükseköğretim kurumlarının disiplin kurullarında sendika temsilcisinin bulundurulması, öğretmenlere eğitim-öğretim tazminatının %20,56 oranında artırımlı olarak ödenmesi, geliştirme ödeneğinin ödenmesine devam edilmesi, öğretmenlere meslekle ilgili çalışma sürelerinde haftada 15 saat olarak ödenmekte olan ek ders ücretinin bundan faydalanamayan rehber öğretmenlere de ödenmesi, haftada 20 saat ders niteliğinde yönetim görevi ücreti alan müdür ve müdür başyardımcılarına ilave 4 saat ek ders ücreti artışı, 18 saat ders niteliğinde yönetim görevi ücreti alan müdür yardımcılara ilave 1 saat ek ders ücreti artışı, 24 saat süreyle nöbet tutan belletmenlere ödenen ilave 2 saatlik ücreti 3 saate çıkartarak belletici öğretmenlere ve gece nöbet tutanlara yapılan ilave artış, Halk Eğitim Merkezlerinde görevli öğretmenlerin seminer çalışmalarına haftalık 15 saat ek ders ücreti ödenmesi, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev alan memur ve hizmetlilere fazla çalış-

ma ücretinin üç katı tutarında artırımlı ödenmesi, üniversitelerin sıra tahsisli lojmanlarının %15'inin idari personel için ayrılması, üniversitelerde lojman tahsis komisyonlarında yetkili sendika temsilcisinin bulunması, üniversitelere bağlı yurtlarda görev alan personele üç katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenmesi, öğretim yılına hazırlık ödeneğinin artırılması.

Toplu sözleşme hükümleri sayesinde her yıl için artı enflasyon farkı alınarak ücret ve maaşlar enflasyona karşı koruma altına alınmıştır.

İnanç ve ibadet özgürlüğü kapsamında tüm memurların cuma namazı ibadetini özgürce ifa edebilmesi için Cuma günü öğle tatili süresinin cuma namazı vaktini de kapsayacak şekilde uzatılması sağlanmıştır.

Eğitim-Bir-Sen olarak 103 somut kazanıma imza atılmış ve Memur-Sen'in yayınladığı "Emek Mücadeleimizde 802 Kazanım" kitabında bu kazanımlara yer verilmiştir.



Eğitim-Bir-Sen'in sendikal üslubu nedir?

93

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 yasallık 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. ncelik her zaman üyelerinin hak ve menfaatleridir. Haksızlığa uđramıŐ bir ye için tüm kaynakları kullanmaktan ve her türlü riski almaktan kaçınmaz. yelerinin hak ve menfaatlerini korumak için her türlü siyasî parti ve sosyal grupla tam bir Őeffaflık içinde görüŐür, ortak eylem ve çalışma yürütebilme 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. Emeğin korunmasının, birey özgürlüklerini korumanın, ülke kalkınmasını ve bağımsızlığını da sağlamanın tek ve en onurlu yolu olduğuna inanır. Emeğin sorunlarına ahlaklik, 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 oluŐundan 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 kabule 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 eğme olduğunu bilir. Öz hakların bilincinde, özgürlükleri kısıtlanmış, sokaklarda mahkûm dolaşmayı hapisanelerde özgür yaşamaya tercih edebilen silahsız 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 siyasileri 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 yapılıp savunulmasından ve geliştirilmesinden yanadır. Sendika mali akışı şeffaftır.

Adalet, eşitlik, özgürlük ve emeğe saygının, yalnız üyelerin ve ülke insanlarının 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 doğrulanlığına 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 m¼cadelesi verirken ahlaki tutarlılığı ve y¼ntemleri esas alır. Hak ve adaletin tecellisi i¼in cebine bir kınama, maaştan kesim, kademe durdurma veya s¼rg¼n pusulası koyamayanlara, hayatı riskler alan savcılar, h¼kimler, ¼lke savunması i¼in hayatını veren g¼venlik g¼revlileri ve askerlerin g¼sterdiđi ahlak¼ seciyeyi hatırlatır ve en azından y¼netici konumlara talip olmamalarını ¼nerir.





XII

EĞİTİM-BİR-SEN'İN ÇALIŞMALARI



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, birliktelikten 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 ben-

zer 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 kitlesine 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 Sendikası' olmuştur.

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

EĞİTİM-BİR-SEN	
2022	429.792
2021	427.386
2020	428.571
2019	433.787
2018	426.645
2017	420.149
2016	402.171
2015	340.325
2014	279.722
2013	251.110
2012	231.472
2011	195.695
2010	148.950
2009	142.425
2008	119.046
2007	95.949
2006	78.300
2005	58.372
2004	48.517
2003	33.351
2002	18.028

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

95



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 yüzler-

ce kadın üyeyle 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 yasağını 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.



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 Tüzüğünün 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 katılımcılığı esas alan bir modeli 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 teker-rür 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, dayanışmacı 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 ortamdaki olumlu bir şekilde yararlanmasına, medeniyet ve değerler sistemimiz içinde kalarak geleceklerini 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 çalışmalarını 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, gerçekleştirilmektedir. 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 akta-

ran “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.

Genç Memur-Sen’in en önemli projelerinden birisi “Bir Bilenle Bilge Nesil” Projesidir. Genç Memur-Sen, Eğitim-Bir-Sen ve Millî Eğitim Bakanlığı ortaklığında gerçekleştirilen ‘Bir Bilenle Bilge Nesil Projesi’ ödüllü kitap okuma yarışması şeklinde icra edilmektedir. Ortaöğretim gençlerini okuma ve yazma konusunda teşvik etmek, onlara imkân sağlamak amacıyla gerçekleştirilen projede; tarihin her döneminde okuyan, düşünen ve üreten toplumların geleceğe yön verdiğini bilmenin şuuruyla hareket edilerek lise öğrencilerinin ile öğretmenleri öncülüğünde okumalar yapması hedeflenmiş, bu yolla öncü nesiller yetiştirmek hedeflenmiştir.

Eğitim-Bir-Sen'in hukuk alanında yaptığı çalışmalar nelerdir, Eğitim-Bir-Sen 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 düzenle-



me konusu alanda konferans, çalıştay vb. etkinlikler gerçekleştirip bu çalışmalar raporlaştırmak suretiyle yetkili makamlara iletilmiştir. Personel mevzuatına ilişkin hazırlık çalışmalarına üyelerin haklarını savunmak ve taleplerini iletmek amacıyla katılarak, sürece 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 kul-

lanmak 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 Kanununun 19. maddesinin ikinci fıkrasının (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.



Eğitim-Bir-Sen'in uluslararası çalışmaları nelerdir?

98



Eğitim-Bir-Sen, bütün insanlığı kuşatan evrensel ilkeler üzerine inşa edilmiştir. alışmalarını, içten dışa doğru genişleten, enerjisini, imkanlarını yakın çevreden uzak çevreye doğru, bütün insanlığın mutluluğuna hasreden temel yaklaşım, Eğitim-Bir-Sen'in temel kuruluş felsefesini teşkil etmiştir. Eğitim-Bir-Sen bu gayenin tezahürü olarak daima işbirliğine, paylaşmaya, dayanışmaya açık bir görünümlü sergilemiş, bu yönde imkân ve fırsat arayışı içerisinde olmuştur.

Bu erevrede Eğitim-Bir-Sen, kuruluşundan itibaren, önce medeniyet havzası içerisinde bulunan ülkelerin eğitim sendikaları olmak üzere bütün dünyadaki eğitim sendikalarıyla işbirliği içerisinde olmanın arzusu-

GLOBALIZATION, EDUCATION AND TRADE UNIONS
INTERNATIONAL SYMPOSIUM

30 AĞUSTOS - 1 EYLÜL 2018 / İSTANBUL



nu taşımıştır. İlk yıllarda imkanlar ölçüsünde gerçekleştirilen dış ilişkiler ilerleyen süreçte daha sistematik ve disiplinli hale getirilmiş, güçlü bağlarla sağlam alt yapıya kavuşturulmuştur.

Eğitim-Bir-Sen'i "Zirveden Yeni Ufuklara" taşımak üzere harekete geçen Genel Başkan Ali Yalçın, bunun hayata geçirilmesine ilişkin 25 proje geliştirmiştir. Bu 25 projeden ikisi olan "Eğitim Alanında Faaliyet Gösteren Bölgesel ve Uluslararası Kuruluşlara Üye Olunması ile Uluslararası Hak Merkezli Emek Örgütünün Kurulması", "Uluslararası İlişkiler Alanında Daimi Sekreteryaya Kurulması", "dışa yolculuk'u gerçekleştirmeyi ifade etmektedir. 21-22 Şubat 2015 tarihlerinde gerçekleştirilen Eğitim-Bir-Sen 5. Olağan Genel Kurulunun hemen ardından teşkilat başkanına bağlı; uluslararası ilişkileri geliştirecek, programlayacak ve takip edecek bir birim oluşturulmuş ve bu birim için istihdam gerçekleştirilerek hızlı bir şekilde çalışmalara başlanmıştır.



Başlatılan uluslararası sendikal faaliyetleri aradan geçen sürede çok geniş bir noktaya ulaştırmıştır. Eğitim-Bir-Sen, bu kısa süre içerisinde dünyanın dört bir yanından iletişime girdiği eğitim sendikalarıyla ilişkiler geliştirerek sendikal dayanışmaya dayalı eğitim bilim hizmet sendikacılığı alanında geniş bir ağ kurmuştur. Eğitim-Bir-Sen, Güney Afrika'dan Litvanya'ya Fas ve Moritanya'dan Tayland ve Endonezya'ya kadar uzanan eski dünyayı oluşturan Asya, Afrika ve Avrupa kıtalarında yer alan ülkelerdeki birçok eğitim sendikası ile ikili eğitim işbirliği anlaşması imzalayarak sıkı bir dayanışma içerisinde bulunmaktadır. Ayrıca bu kıtalar ile Amerika kıtalarında yer alan birçok ülkedeki sendikalar ile de iletişim halindedir.

Eğitim-Bir-Sen yurt içerisinde yürüttüğü emek ve dayanışma mücadelesindeki 30 yıllık tecrübesini ülke sınırlarının dışına taşımış, başka coğrafyalardaki sendikal tecrübelerle tanışarak emek mücadelesine evrensel boyutta bir hüviyet kazandırmak için her geçen gün eğitim ve işbirliği ağını genişletmiş, büyük orga-

nizasyonlara imza atmıştır. Eğitim-Bir-Sen, 72 farklı ülkeden 90 eğitim sendikasıyla işbirliği protokolleri imzalamış, 161 eğitim sendikasını Türkiye'de misafir etmiş, 90 eğitim sendikasının programlarına iştirak etmiştir.

Eğitim-Bir-Sen, kurduğu bu dostluk ve kardeşlik ilişkileri ile uluslararası eğitim sendikacılığı hareketinde yeni bir çağır açmış bulunmaktadır.

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

99

YAPILAN KONGRELER

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



YAPILAN şURALAR

1. Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu alışanları Sorunları ve özüm Önerileri şurası - 6-7 Mart 2010 - Ankara
- 2- Eğitim ve Ahlak şurası, 21-23 Kasım 2014, Ankara



SEMPOZYUMLAR

1. “AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı” Sempozyumu, 9-10 Ekim 2004 Ankara
2. “Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları” Sempozyumu, 4-5 Kasım 2006 Ankara
3. “21. Yüzyılda Türkiye’nin Eğitim ve Bilim Politikaları” Sempozyumu, 10-11 Aralık 2011 Ankara
4. “Doğumunun 75. Vefatının 15. Yılında Mehmet Akif İnan Sempozyumu, 9-10 Ocak 2015, Ankara
5. “Atayurdunda Mehmet Akif Ersoy Uluslararası Sempozyumu”, 11-12 Mart 2016, Tiran / Arnavutluk
6. “100 Yıl Sonra Sultan II. Abdülhamid Han” Uluslararası Sempozyumu, 23-24 Şubat 2018, İstanbul
7. “Küreselleşme, Eğitim ve Sendikalar” Uluslararası Sempozyumu, 31 Ağustos-1 Eylül 2018, İstanbul
8. “Krizlerin Gölgesinde Eğitimin ve Emegın Geleceği” Uluslararası Sempozyumu, 1-2 Eylül 2022, İstanbul



DÜZENLENEN YARIŞMALAR, YARIŞMA Kİ-TAPLARI

1. Mum Işığında Son Mahnı - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması - 2005
2. Yüreğimdeki Resimler - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması - 2006
3. Yola Düşenler - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması - 2007
4. Üşüyen Hayatlar - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması - 2008
5. Kelebeğin Rüyası - Öğretmenlik Hatıraları Yarışması - 2005-2008
6. Ödenmiş Bedeller - Mehmet Akif İnan Hatıra Yarışması - 2012
7. Kelebeğin Rüyası - Öğretmenlik Hatıraları ve Hatıra Yarışması - 2005-2012
8. Unutamadığım Öğretmenim - Unutamadığım Öğretmenim Yarışması - 2016
9. Kuşaktan Kuşağa Sendikal Hatıralar - Kuşaktan Kuşağa Sendikal Hatıralar Yarışması - 2021



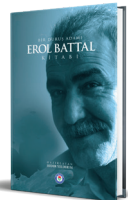
SINAVLARA HAZIRLIK KİTAPLARI

1. MEB Görevde Yükselme Sınavına Hazırlık Kitabı
2. YÖK Görevde Yükselme Sınavına Hazırlık Kitabı
- 3- MEB Müdür Başyardımcılığına Hazırlık Kitabı
- 4- MEB Aday Öğretmenlik Sınava Hazırlık Kitabı
- 5- MEB Şube Müdürlüğü Sınavına Hazırlık Kitabı
6. MEB Yönetici Seçme Sınavına Hazırlık Kitabı
7. MEB Eğitim Müfettiş Yardımcılığı Sınavına Hazırlık

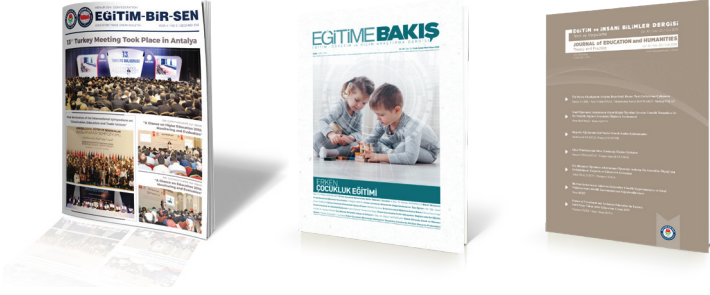


DİĞER YAYINLAR

1. Öğretmen Sorunları Çözüm Önerileri Çalıştayı - 2005
2. Sendikal Örgütlenme ve Eğitim-Bir-Sen - 2005
3. Yeni Anayasa'da Eğitim ve Özgürlükler - 2007
4. Sendika İşyeri Temsilcisinin El Kitabı - 2008
5. Sendikamızın Hukuk Mücadelesi - 2009
6. Eğitim Çalışanları için Hukuk Rehberi - 2010
7. Gelecek İçin Eğitim Raporu - 2010
8. 4+4+4 Yeni Eğitim Sistemi Ne Getiriyor? Ne Götürüyor? 2011
9. Eğitim Çalışanları için Hak Arama Rehberi - 2012
10. Bir Duruş Adamı Erol Battal (2 Cilt) - 2015



SÜRELİ YAYINLAR



1. “Eğitimciler Birliği Sendikası Haber Bülteni” - Sayı 95- Yıl 20
2. “Eğitime Bakış - Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi” - Sayı 54 - Yıl 18
3. “Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi - Uluslararası Hakemli Dergi” 6 Ayda Bir - Sayı 25 - Yıl 13

EGİTİME BAKIŞ - EĞİTİM-ÖĞRETİM VE BİLİM ARAŞTIRMA DERGİSİ KONULARI

1. Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği - 2004
2. Müfredat Çalışmaları-Eğitimde Reform - 2005
3. Sınavlar - 2005
4. Din Eğitimi ve Öğretimi - 2005
5. Öğretmen Yetiştirme Düzenimiz ve Öğretmen Yetiştiren Kurumlar - 2006
6. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim - 2006
7. Yapılandırmacı Yaklaşım, AB Sürecinde Eğitim -2006
8. Eğitim Yönetimi - 2007
9. Okul Ortamında Şiddet - 2007

10. Yeni Sivil Bir Anayasa - 2007
11. Bir Öğrenme Mekanı Olarak Okul ve Sınıf - 2008
12. Okul Öncesi Eğitim - 2008
13. Beyin Göçü - 2009
14. Yabancı Dil Öğretimi - 2009
15. Eğitimde Yönlendirme ve Kademeler Arası Geçişler - 2009
16. Yapılandırmacı Yaklaşım I - 2010
17. Yapılandırmacı Yaklaşım II - 2010
18. Değerler Eğitimi - 2010
19. Değerler Eğitimi - 2011
20. Okul Öncesi Eğitim - 2011
21. 8 Yıllık Kesintisiz Zorunlu Eğitim - 2011
22. Karma Eğitim - 2012
23. YÖK ve Üniversiteler - 2012
24. Eğitimde Teknoloji Kullanımı, Akıllı Tahtalar ve Tablet Bilgisayarlar - 2012
25. Kamuda Kılık Kıyafet Özgürlüğü - 2013
26. Eğitim Politikaları - 2013
27. Öğretmen Yetiştirme - 2013
28. İlahiyat Fakülteleri - 2014
29. Müfredat - 2014
30. Yurt Hizmetleri - 2014
31. Engelliler ve Engellilere İlişkin Politikalar - 2014
32. Sanat ve Eğitim - 2015
33. Denetim - 2015

34. Yurt Dışında Eğitim ve Misafir Öğrenciler - 2015
35. İmam-Hatip Okullarının Dünü, Bugünü ve Yarını - 2015
36. Mültecilerin Eğitim Sorunları - 2016
37. Üstün Zekalı Çocuklar ve Eğitimi - 2016
38. Özel Öğretim - 2016
39. Yabancı Dilde Eğitim - 2017
40. TEOG Tecrübesi ve Yeni Öneriler - 2017
41. Öğretmenlik Mesleğinin Statüsü, Algısı ve Geleceği - 2017
42. Eğitim ve Şiddet - 2018
43. Eğitimin Geleceği ve Gelecekteki Eğitim - 2018
44. Eğitimde Denetim İzleme ve Değerlendirme - 2018
45. Cinsiyet Eşitliği ve Eğitim - 2019
46. Erken Çocukluk Eğitimi - 2019
47. 15. Yıl Özel Sayısı - 2019
48. Eğitim Sistemimizin Başlıca Sorunları - 2020
49. Uluslararası Değerlendirme Sınavları ve Eğitim Sistemimizin Çıktıları - 2020
50. COVID 19 Salgını Gölgesinde Eğitim - 2020
51. Çocuk ve Gençlik Yayınları - 2021
52. Hayat Boyu Öğrenme - 2021
53. Geçmişten Günümüze Millî Eğitim Şûraları - 2021
54. Erken Çocukluk Eğitimi - 2022

MEHMET AKİF İNAN KİTAPLARI

- 1- Edebiyat ve Medeniyet Üzerine (1972)
- 2- Hicret (1974)
- 3- Din ve Uygarlık (1985)
- 4- Tenha Sözler (1991)
- 5- Edebiyat Kültür ve Sanata Dair (2009)
- 6- Siyaset Kokan Yazılar (2009)
- 7- Söyleşiler (2009)
- 8- İslam Dünyası ve Ortadoğu (2009)
- 9- Mirası Kuşanmak (2009)
- 10- Aydınlar, Batı ve Biz (2009)
- 11- Cumhuriyetten Sonra Türk Şiiri (2010)
- 12- Dışarıda Bırakılmış Şiirler (2019)
- 13- Necip Fazıl Günümüz Şiirinin Temel Koyucusu (2019)
- 14- Portre Gölgesi I Edebiyat, İlim, Düşünce, Siyaset Adamları (2019)
- 15- Portre Gölgesi II Mücerret Portreler (2019)

MEHMET AKİF İNAN HAKKINDA KİTAPLAR

- 1- Tanıklığımla Eğitim-Bir ve Mehmet Akif İnan (2013)
- 2- Doğumunun 75. Vefatının 15. Yılında Mehmet Akif İnan Sempozyumu Bildirileri (2015)
- 3- Bir Medeniyet Şairi Mehmet Akif İnan (2015)
- 4- Mehmet Akif İnan Bibliyografyası (2015)
- 5- Akif İnan ile Sohbet (2016)
- 6- Bilge Sendikacı Mehmet Akif İnan (2016)
- 7- İz Bırakan Öğretmen Mehmet Akif İnan (2020)

Mehmet Akif İnan

Külliyyatı



- ◆ PORTRE GÖLGELERİ I / EDEBİYAT, İLİM, DÜŞÜNCE, SİYASET ADAMLARI
- ◆ NECİP FAZİL GÜNÜMÜZ ŞİİRİNİN TEMEL KOYUCUSU
- ◆ PORTRE GÖLGELERİ II / MÜCERRET PORTRERLER
- ◆ İZ BIRAKAN ÖĞRETMEN MEHMET AKIF İNAN 2
- ◆ İZ BIRAKAN ÖĞRETMEN MEHMET AKIF İNAN 1
- ◆ M. AKIF İNAN BİBLİYOGRAFYASI (1955-2009)
- ◆ BİLGE SENDİKACI MEHMET AKIF İNAN 2
- ◆ BİLGE SENDİKACI MEHMET AKIF İNAN 1
- ◆ CUMHURİYET TEN SONRA TÜRK ŞİİRİ
- ◆ BİR MEDENİYET ŞAİRİ M. AKIF İNAN
- ◆ EDEBİYAT, KÜLTÜR VE SANATA DAİR
- ◆ EDEBİYAT VE MEDENİYET ÜZERİNE
- ◆ DIŞARIDA BIRAKILMIŞ ŞİİRLER
- ◆ İSLAM DÜNYASI VE ORTADOĞU
- ◆ SİYASET KOKAN YAZILAR
- ◆ AKIF İNAN İLE SOHBET 2
- ◆ AKIF İNAN İLE SOHBET 1
- ◆ AYDINLAR, BATI VE BİZ
- ◆ TENHA SÖZLER / ŞİİR
- ◆ MİRASI KUŞANMAK
- ◆ DİN VE UYGARLIK
- ◆ HİCRET / ŞİİR
- ◆ SÖYLEŞİLER



EBSAM nedir, ne tür çalışmalar yürütmektedir? Eğitim-Bir-Sen'in araştırma çalışmaları nelerdir?

100

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 ARAŞTIRMA VE RAPORLAR

- 1- Öğretim Elemanlarının Mali Hakları Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalar Raporu Tespitler ve Talepler (Kasım 2013)
- 2- Öğretmenlerin Yıldırma Algısı ve Tecrübeleri Araştırması (Kasım 2015)
- 3- Kılık Kıyafet Araştırması (Şubat 2016)
- 4- Yükseköğretim Kanununa İlişkin Öneriler (Mayıs 2016)
- 5- Öğretmenlik Mesleği ve Mesleğin Statüsü (Kasım 2016)
- 6- Gecikmiş Bir Reform: Müfredatın Demokratikleştirilmesi (Ocak 2017)
- 7- Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri (Nisan 2017)
- 8- The Education Of Syrian Children İn Turkey Challenges And Recommendations (Eylül 2017)
- 9- Türkiye’de Suriyeli Çocukların Eğitimi Güçlükler ve Öneriler (Eylül 2017)
- 10- Eğitim Yönetiminde Liyakat ve Kariyer Sistemi (Kasım 2017)
- 11- 2023’e Doğru Türk Eğitim Sistemi Bulma Konferansı ve Çalıştayı Öneriler (Eylül 2018)
- 12- Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Seçimi ve Yetiştirilmesi Tespitler ve Bir Model Önerisi (Ocak 2019)
- 13- Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri (Temmuz 2019)
- 14- Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Tespitler ve Öneriler (Mart 2020)

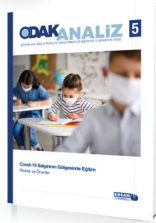
- 15- Working Life Of Female Teachers Findings And Suggestions (Mart 2020)
- 16- Research On Mobbing Perception And Experiences Of Teachers (2020)
- 17- Geçmişi ve Gerçekleriyle İlksan Raporu (Şubat 2021)
- 18- Türkiyede Okul Öncesi Din ve Ahlak Eğitimi Raporu (Mart 2021)
- 19- Pandemi Döneminde Öğrenme Kaybı: Tespit ve Öneriler (Nisan 2021)
- 20- Güvencesiz Meslek Belirsiz Gelecek: 50/d Tespit ve Öneriler (Nisan 2021)
- 21- Yükseköğretimde Değişim ve Dönüşüm Beklentileri Öneriler (Haziran 2021)
- 22- 20. Millî Eğitim Şûrası Görüş ve Öneriler (Kasım 2021)
- 23- 2021 Yılında İlksan (Mayıs 2022)
- 24- Öğretmenlik Meslek Kanunu Taslak Önerisi (Ekim 2022)





B- ODAK ANALİZLER

- 1- 5. Sınıfın Yabancı Dil Dersi Ağırlıklı Hale Getirilmesi Zorluklar, Riskler ve Alternatifler (Ekim 2016)
- 2- Dünyada ve Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme İstihdam ve Mesleki Gelişim Politikaları (Mart 2019)
- 3- Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Süreci Tespitler ve Bir Model Önerisi (Temmuz 2019)
- 4- Mesleki ve Teknik Eğitime Bakış (Ekim 2019)
- 5- Covid-19 Salgınının Gölgesinde Eğitim Riskler ve Öneriler (Ağustos 2020)



C- YÜKSEKÖĞRETİM BAKIŞ VE EĞİTİME BAKIŞ RAPOR SERİSİ



- 1- Eğitime Bakış 2016 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Eylül 2016)
- 2- Yükseköğretim Bakış 2017 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Haziran 2017)
- 3- The Outlook On Higher Education In Turkey 2017 Monitoring And Evaluation Report (Haziran 2017)
- 4- Eğitime Bakış 2017 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Aralık 2017)
- 5- The Outlook On Education In Turkey 2017 Monitoring And Evaluation Report (Aralık 2017)
- 6- Yükseköğretim Bakış 2018 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Ağustos 2018)
- 7- Eğitime Bakış 2018 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Aralık 2018)
- 8- Yükseköğretim Bakış 2019 İzleme Ve Değerlendirme Raporu (Haziran 2019)

- 9- Eğitime Bakış 2019 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Kasım 2019)
- 10- Yükseköğretime Bakış 2020 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Kasım 2020)
- 11- Eğitime Bakış 2020 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Aralık 2020)
- 12- Yükseköğretime Bakış 2021 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Kasım 2021)
- 13- Eğitime Bakış 2021 İzleme ve Değerlendirme Raporu (Aralık 2021)



KAYNAKLAR

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)
4. 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 boterore
5. 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
6. 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.
7. Sendika temsilciliği. -- Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1963. 64 s. ; 16 cm. -- (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu yayınları; 26)
8. Sendikacılık ve Siyaset / Alpaslan Işıklı. -- 4. bs. -- İstanbul: İmge Kitabevi, 1980. 431 s. ; 20 cm. -- (İmge Kitabevi yayınları; 8)

9. 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)
10. Sendikalar ve sosyalizm / Henri Krasucki; çev. Nihat Tören. -- 2. bs. -- İstanbul: Sorun yayınları, 1978. 86 s. ; 20 cm. -- (Sorun yayınları; 7)
11. Sendikalizm. / Anıl Çeçen. -- [y.y., t.y.] (Ankara : Şafak Matbaası) 237 s. ; 20 cm.
12. Siyasal İslam ve Sendikalar. / Yüksel Işık. -- Ankara: Öteki Yayınevi, 1996. 24
13. Sosyalizm, Sendikalizm, komünizm, anarşizm. / C. E. M. Joad. -- İstanbul: Habora Kitabevi, 1966. 112 s. ; 19 cm.
14. Türk Sendikacılığı: günümüze kadar belgelerle. / Sedat Ağralı. -- [y.y. : y.y.], 1967. (İstanbul: Son Telgraf Matbaası) 244, IV s. ; 21 cm.
15. Türkiye İşçi sınıfı ve Sendikacılık hareketi tarihi. / Yıldırım Koç. -- İstanbul: Kaynak Yayınları, 2003. 416 zs. ; 20 cm. -- (Kaynak yayınları; 380)
16. Türkiye Sendikacılık ansiklopedisi. -- Ankara: Kültür Bakanlığı; Tarih Vakfı, 1996. 1. c. (562 s.)
17. Türkiye'de Sendikacılık. / Anıl Çeçen. -- Ankara: Özgür İnsan Yayınları, 1973. 241 s. ; 20 cm. -- (Özgür İnsan Yayınları; 1)
18. 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
19. 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)
20. 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
21. İslam şirketler hukuku İşçi sermaye şirketi : (el-mudaraba). / Osman Şekerci. -- İstanbul: Marifet Yayınları, 1981. 384 s. ; 24 cm. Matbu tez (Doktora)
22. İslam'da İşçi ve İşçi-işveren münasebetleri. -- İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986. 453 s.

23. Türkiye'de sermaye - İşçi münasebetleri. / Demir Demirgil. -- İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı, 1969. 78 s. ; 24 cm.
24. 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
25. 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)
26. İşçi Sibernetik ve Sendikam. / Norbert Wiegner; çev. İbrahim Keskin. -- İstanbul: Özgün Yayınları, 1975. 268 s. ; 20 cm.
30. Peygamber ve sonrasında İslamın emeğe bakışı ve İşçi hayatını düzenlemesi: hukuki, ahlaki, iktisadi, felsefi yönleriyle İşçi/kes ve İşçi hayvanlar. / Celal Yeniçeri. -- İstanbul: Çamlıca Yayınları, 2009. 217 s. ; 22 cm. -- (Çamlıca yayınları; 30)
31. 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 İhtimiyat Enstitüsü; 52)
32. 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.
34. İslamda iş ahkamı ve İşçi hakları. / Muhammed Fehr Şakfa ; trc. İhsan Toksarı. -- İstanbul: Nida Yayınevi, 1968. 109 s.
35. İslamda İşçi işveren münasebetleri. / Hayreddin Karaman. -- İstanbul: Marifet Yayınları, 1981. 128 s. ; 16 cm. -- (Marifet Yayınları; 26. Armağan kitaplar; 7)
36. İş hukuku ve İşçinin sosyal güvenliği. /Tamer Çağdaş, Tülin Çağdaş - Bilecik : [y.y.], 1999. 7, 198, 3 s. ; 20 cm.
38. 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.
39. İşçi hareketi sınıfını bölücü akımlar: sapmalar, Revizyonizm, Goşizm, Maoculuk, Troçkizm . -- 2. bs. -- İstanbul: Güncel Yayınlar, 1977. 251 s. ; 21 cm.
40. İşçi işveren ilişkileri. / Âdem Uğur. -- Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 1998. IV, 111 s. ; 24 cm. -- (Sakarya Üniversitesi yayınları; 28)

42. İşçi sınıfı tarihi. / Jurgen Kuczynski ; çev. Galip Üstün. -- İstanbul: E Yayınları, 1968. 220 s. ; 20 cm. -- (E yayınları; 3. Tarih dizisi; 1)
43. 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.
44. İşçi sınıfının tarihi misyonu (proletaryanın anatomisi) and küresel kapitalizmin tarihsel sınırı. / Hasan Oğuz. -- İstanbul: Scala yayıncılık, 2001. 451 s. ; 20 cm.
45. İşçi ve tacirin sosyal görevi: İslam Sendikamunda. / Yusuf Ziya İnan. -- İstanbul: Çağ Yayınları, 1967. 211 s. ; 20 cm.
46. İşçiler nasıl sömürülüyor. / Vladimir İlyiç Lenin; çev. Mahmut Demir. -- İstanbul: Günce Yayınları, 1977. 135 s. ; 20 cm. -- (Günce yayınları. Bilim dizi; 13)
47. İşçinin ekonomik korunması ve Sendikalar : (öz araştırma). / Hüseyin Polat. -- [y.y. : y.y.], 1972. (Ankara: TİSA Matbaacılık Sanayii) 112 s. ; 20 cm.
48. 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 Bozbeyle. -- İstanbul: Ak Yayınları, 1970. 3. c. 2. kitap (588 s.) ; 24 cm. -- (Ak Yayınları; 27)
49. 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)
51. Komünistler gençlerimizi nasıl aldatıyor. -- Ankara: Genelkurmay Başkanlığı, [t.y.] 48 s.
52. Komünizmin 50 nci yılında Sovyet İşçileri. / Akif Tarakçı. -- [y.y. : y.y.], 1969. (Ankara: Altınok Matbaası) 15 s. ; 20 cm.
53. Küreselleşme: emperyalizm yerelcilik İşçi sınıfı / der. E. Ahmet Tonak . -- 2. bs. -- Ankara: İmge Kitabevi, 2004. 303 s. ; 20 cm.
57. 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. İlmi neşriyat; 2)
58. Ortak pazar İşçi hareketleri. -- Ankara: Türk-İş Yayınları, 1970. 221 s. ; 24 cm. -- (Türk-İş yayınları; 66)

59. 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
61. 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)
63. Selçuklu ve Osmanlı çinileri İşçisi: Türk çinilerinin menşesine ve muhtelif devirlerdeki tatbikatına dair tarihi tetkikler. / Şehabeddin. -- İstanbul: Kâinat Kitabhanesi, 1930. 29 s. ; 24 cm.
64. 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. -- [y.y., t.y.] 1. c. (328 s.); 21 cm.
69. Türk İşçi hareketinde Rus parmağı. / Refik Sönmezsoy. -- İstanbul: Kervan Yayınları, [t.y.] 319 s. ; 20 cm.
71. Uluslararası İşçi hareketleri / Volkan Yaraşır. -- 2. bs. -- İstanbul: Tümzamanlar Yayıncılık, 2004. 717 s. ; 20 cm. -- (Tümzamanlar yayıncılık; 1)
72. Dünyada ve Türkiye'de İşçi sınıfının doğuşu. / Kemal Sülker. -- İstanbul: Memet Yayınları, 1967. 77 s. ; 20 cm. -- (Memet yayınları; 2)
73. İşçi sınıfı tarih : (kısa bir özet). / Erkan Aydoğanoglu. -- İstanbul : Tarem Yayınları, 2010. 168 s. : res., belge ; 20 cm. -- (Tarem yayınları ; 6)
74. Darülfünun grevi. / Kazım İsmail Gürkan. -- [y.y.] : Harman Yayınları, 1971. 84, 9 s. : fot. ; 21 cm. -- (Harman yayınları; 1)
75. 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)
76. 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)
78. Yeniçağ'da Sendikam sözleşmesinin felsefi temelleri ve Namık Kemal'e etkisi. / Hatice Umut. --2007. IX, 193 y. ; 30 cm. Tez (Yüksek lisans).--Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlahiyat Anabilim Dalı Felsefe ve Din Bilimleri Bilim Dalı.

79. İslam'da Ücret kavramı: sosyal siyaset açısından. / Âdem Esen. -- Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı, 1993. 152 s. -- (Türkiye Diyanet Vakfı yayınları; 93; 25)
81. 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
82. Ücretler ve verimlilik. / Ömer A. Aksu. -- İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1993. X, 134 s. ; 24 cm. -- (İstanbul Üniversitesi yayınları ; 3693. [İktisat Fakültesi] yayınları; 538)
83. G. Gürkan Öztan, «Korporatizm», Modern Siyasal İdeolojiler, Bilgi Üniv. Yay. İstanbul, 2007
84. Taha Parla, Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye'de Korporatizm, Deniz Yay., İstanbul, 2009
85. Edisyon, İslamda Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri, Abdülvahhab Öztürk, Ahmet Tabakoğlu, Ali Şafak, Ali Bardakoğlu, Celem Yeniçeri, Halit Ünal, Hamza Aktan, Hamdi Döndüren, İstanbul, Ensar Neşriyat
86. İslami İlim Araştırmaları Vakfı, İşçi-İşveren Münasebetleri, İlmî Neşriyat, İstanbul, 1990
87. Abdülvehhab Öztürk, İslam'da Emek ve İşveren Münasebetleri, Ensar Vakfı y., İstanbul, 1986
88. Orhan Atalay, Kuran-ı Kerim'de İnsan-Meta İlişkisi ve Çalışmanın Yeri, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993
89. Gülmez Mesut, Memurlar ve Sendikal Haklar (Türkiye'de ve Dünya'da), İmge Kitabevi, Ankara, 1990
90. Türkiye'de Memur Sendikacılığı, Uluslararası Sempozyum, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları: 10, Ankara, 13-14 Eylül 1990
91. Aydemir, Fatih (2003); "21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler", Basın-İş Sendika-sı 16. Genel Kurulu için hazırlanmış rapor, http://www.basinis.org/gen_kurul_2003/2003GK_organlenme.htm, (15.06.2007)
92. Kapar, Recep (2007); "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:12.
93. Selamoğlu, Ahmet (2006); "Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları", İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası,
94. Şen, Sabahattin (2004); "Yeni Sendikal Arayışlar", Sendikal Notlar, No:22, Petrol- İş Yayını, İstanbul.

95. Şatıbî, el Muvafakat, Megasidüş Şeria, İz Yayıncılık, İstanbul, 1990
96. Aşûr, Muhammed Tahir, İslam Hukukunda Hukuk Felsefesi (gaye problemi), İz Yayıncılık, 1988
97. Erdoğan, Mehmet, İslam Hukunda Ahkâmın Değişmesi(3. Baskı), İstanbul, 1994
98. Çizakça, Murat, Demokrasi Arayışında Türkiye, Yeni Türkiye Yayınları, 2002
99. Kozak, İ. Erol, İn-b-i Halduna Göre İnsan Toplum- İktisat, Pınar Yayınları, 1984
100. Foucault, Michel, Toplumunu Savunmak Gerek, Cogito, YKY, Eylül 2004
101. Duverger Morris, Siyasi Partiler, Bilgi Yayınevi, Dördüncü Basım, Ekim 1993
102. Korkmaz, Âdem, İnsani Ücret, İGİAD, İlke Der, 2013
103. Akgündüz, Ahmet, Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi- İşveren Münasebetleri, İlim Neşriyat/İSAV 1990
104. Erdoğan, Mustafa, Anayasal Demokrasi, Siyasal Kitabevi Şubat 2004
105. Hammad, Nezih, İktisadi Fıkıh Terimleri, İz Yayıncılık 1996
106. Munck, Ronaldo, Emeğin Yeni Dünyası, Kitabevi Yayınevi, Ocak 2003
107. Esen, Adem, İslam'da Ücret, TDV, 1993
108. Boratav, Korkut, Gelir Dağılımı, Gerçek Yayınevi 3. Baskı
109. Selik, Mehmet, İktisadi Doktrinler Tarihi, Gerçek Yayınevi 2. Baskı
110. Öney, Ayhan, İktisadi ve Ticari Deyimler Sözlüğü, Kardeş Matbaası Ankara 1976
111. Hayek, A. Friedrich, Hukuk, Yasama ve Özgürlük, (Birleşik Üç Kitap), İş Bankası Kültür Yayınları, Eylül 2012



egitimbirsen



egitimbirsen



egitimbirsen



ebsgenelmerkez

www.ebs.org.tr