TÜRK - İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

EĞİTİM ve TEŞKİLÂTLANMA KOORDİNASYON TOPLANTISI

(Tebliğler - Komisyon Raporları)

25 - 27 ARALIK 1979

ULUDAĞ — BURSA

TÜRK-İŞ Yayınları : No. 133

806

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

T Ü R K - İ Ş

(TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU)

EĞİTİM ve TEŞKİLATLANMA KOORDİNASYON TOPLANTISI

(TEBLİĞLER - KOMİSYON RAPORLARI)

25-27 ARALIK 1979

ULUDAĞ/BURSA

TÜRK-İŞ YAYINLARI: NO 133

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No:1565
Tasnif No:331.8806 Eğ 1979

Bilgisayara işlenmiştir

İ Ç İ N D E K İ L E R

KONU	SAYFA NO
SUNUŞ	
TOPLANTIYA KATILANLAR	1
TÜRK-İŞ TEBLİĞİ	5
GENEL EĞİTİM SEKRETERİ KAYA ÖZDEMİR'İN AÇIŞ KONUŞMASI	7
GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ ORHAN ERÇELİK'İN AÇIŞ KONUŞMASI	8
TARIM-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	9
MADEN FEDERASYONU'NUN TEBLİĞİ	12
PETROL-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	19
TEKGIDA-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	30
ŞEKER-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	38
TEKSİF SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	43
DERİ-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	52
AĞAÇ-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	54
KAUÇUK-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	58
ÇİMSE-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	62
KRİSTAL-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	66
TÜRK METAL SENDİKASININ TEBLİĞİ	76
YOL-İŞ FEDERASYONU'NUN TEBLİĞİ	93
TEZ BÜRO-İŞ SENDİKASI'NIN TEBLİĞİ	102
KOOP-İŞ SENDİKASININ TEBLİĞİ	108
TÜMTİS SENDİKASININ TEBLİĞİ	110
DYF-İŞ FEDERASYONUNUN TEBLİĞİ	121
T.DENİZ ULAŞ-İŞ FEDERASYONUNUN TEBLİĞİ	127
HAVA-İŞ SENDİKASININ TEBLİĞİ	141
LİKAT-İŞ SENDİKASININ TEBLİĞİ	143
TOREYİS SENDİKASININ TEBLİĞİ	146
TGS'NİN TEBLİĞİ	147
BİF'İN TEBLİĞİ	151
EĞİTİM KOMİSYONU RAPORU	156
TEŞKİLATLANMA KOMİSYONU RAPORU	161
KOORDİNASYON KOMİSYONU RAPORU	169

S U N U Ş

TÜRK-İŞ 11.Genel Kurulunda Teşkilatlanma ve Eğitim konusunda ortaya konulan görüşler, yapılan eleştiriler ve olgunlaştırılmak istenen temel prensipler, TÜRK-İŞ ilkeleri esas alınarak İcra Kurulumuzda değerlendirilmiş ve Çalışma Programında yerini bulmuştur.

Rize'de yapılan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu toplantısında Eğitimin Merkezileştirilmesi ve Konfederasyonumuzun Eğitim çalışmalarında koordinasyonun sağlanması benimsenmiş, Teşkilatlanma hizmetlerinin daha verimli hale getirilebilmesi için gerekli bütün tedbirlerin alınması kararlaştırılmıştır.

Konfederasyonumuza bağlı kuruluşlar arasında daha sıkı işbirliğinin sağlanması, hizmetlerde koordinasyonun gerçekleştirilebilmesi amacıyla Bursa'da 25-27 Aralık 1979 tarihlerinde Eğitim ve Teşkilâtlanma Koordinasyon toplantısı düzenlenmiş, bu toplantı TÜRK-İŞ'e bağlı kuruluşlar tarafından büyük bir ilgi ile izlenmiştir.

Koordinasyon toplantısında, kuruluşlar adına sunulan tebliğler ilgili kuruluşun düşüncelerini yansıtmakta olup, Konfederasyonumuzu kesinlikle bağlamamaktadır. Buna rağmen tebliğler üzerinde İcra Kurulumuz ciddiyetle durmuş, Türk-İş ilkelerine uygun ortak noktaları tesbite çalışmıştır. Bu toplantıya sunulan tebliğleri ve tebliğlerin ortak noktalarını yayınlayarak teşkilatımızın bilgisine sunmada İcra Kurulumuz yarar görmüştür.

Bu eserin TÜRK-İŞ Topluluğunda özlenen bütünlüğü sağlamada katkılı olması içten dileğimizdir.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ İCRA KURULU

EĞİTİM ve TEŞKİLATLANMA KOORDİNASYON
TOPLANTISINA KATILANLAR

Teşkilâtı	Adı ve Soyadı
TÜRK-İŞ	Kaya Özdemir, Genel Eğitim Sekreteri
	Orhan Erçelik, Genel Teşk.Sekreteri
	Hidayet Altınakar, Eğitim Müdürü
	Kemal Dumlu, Teşkilâtlandırma uzmanı
	İdris Güngör, Basın görevlisi
	İsmail Topkar, I.Bölge Temsilcisi
	Yüksel Türemiş, 2.Bölge Temsilcisi
	Hüseyin K.Elbek, 4.Bölge Temsilcisi
	İsmet Uygun, 5.Bölge Temsilcisi
	H.Necat Öğüt, 6.Bölge Temsilcisi
	Yakup Şenol, 7.Bölge Temsilci Yard.
	Kadir Topuz, 8.Bölge Temsilcisi
	Zehra Kılıçer, 8.Bölge Sekreteri
TARIM-İŞ	Mehmet Ulaş, İkinci Başkan
	Celal Çetin, Genel Eğitim Sekreteri
MADEN FEDERASYONU	Nizamettin Özkan, Genel Başkan Vekili
	Hakkı Coşar, Teşkilâtlanma Sekreteri
	Mehmet Tezer, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Genel Başkanı
	Y.Ziya Kara, " " Genel Sekreteri
	Selahattin Çıngı, Toplu Sözleşme Uzmanı
	İbrahim Uluhan Eğitim Uzmanı
	Bahattin Gezer, Zon.Mad.İş.Sen.Araşt.Müd
	Ali Kahveci " " " " Eğitim Mü
PETROL-İŞ	Musa Kurt, Genel Teşk.Sekreteri
	Vural Sağır, İst.Şb. İdari Sekreteri
	Muzaffer Demirel, İst/Anadolu Şub.Mali S
	Ertuğrul Tekin, Eğitim Müdürü

./..

EĞİTİM ve TEŞKİLATLANMA KOORDİNASYON
TOPLANTISINA KATILANLAR

Teşkilâtı	Adı ve Soyadı
TÜRK-İŞ	Kaya Özdemir, Genel Eğitim Sekreteri
	Orhan Erçelik, Genel Teşk.Sekreteri
	Hidayet Altınakar, Eğitim Müdürü
	Kemal Dumlu, Teşkilâtlandırma uzmanı
	İdris Güngör, Basın görevlisi
	İsmail Topkar, I.Bölge Temsilcisi
	Yüksel Türemiş, 2.Bölge Temsilcisi
	Hüseyin K.Elbek, 4.Bölge Temsilcisi
	İsmet Uygun, 5.Bölge Temsilcisi
	H.Necat Öğüt, 6.Bölge Temsilcisi
	Yakup Şenol, 7.Bölge Temsilci Yard.
	Kadir Topuz, 8.Bölge Temsilcisi
	Zehra Kılıçer, 8.Bölge Sekreteri
TARIM-İŞ	Mehmet Ulaş, İkinci Başkan
	Celal Çetin, Genel Eğitim Sekreteri
MADEN FEDERASYONU	Nizamettin Özkan, Genel Başkan Vekili
	Hakkı Coşar, Teşkilâtlanma Sekreteri
	Mehmet Tezer, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Genel Başkanı
	Y.Ziya Kara, " " Genel Sekreteri
	Selahattin Çıngı, Toplu Sözleşme Uzmanı
	İbrahim Uluhan Eğitim Uzmanı
	Bahattin Gezer, Zon.Mad.İş.Sen.Araşt.Müd.
	Ali Kahveci " " " " Eğitim Müd.
PETROL-İŞ	Musa Kurt, Genel Teşk.Sekreteri
	Vural Sağır, İst.Şb. İdari Sekreteri
	Muzaffer Demirel, İst/Anadolu Şub.Mali Sek.
	Ertuğrul Tekin, Eğitim Müdürü

./..

Teşkilâtı	Adı ve Soyadı
TEKGIDA-İŞ	İbrahim Uluç, Eğitim Müdürü Hikmet Tüfekçi, Teşkilâtlanma Uzmanı Mehmet Yurtseven, Ankara Merkez Şube Sekt. Kadir Ünal, Adana Merkez Şub.Teşk.Sekreteri Doğan Karayılan, İzmir Merk.Şube Eğitim Sek.
ŞEKER-İŞ	Recep Şahin, Eğitim ve Araştırma Uzmanı Zeki Çelikten, Susurluk Şube Sekreteri Mustafa Bayındır, Erzincan Şube Sekreteri Hüsmen Özgüner, Adapazarı Şube Sekreteri
TEKSİF	Şevket Yılmaz, Genel Başkan Zeki Polat, Genel Sekreter Emre Kocaoğlu, Marmara Bölge Temsilcisi Bahri Topçu, Eğitim Müdürü Cafer Ünal, Teşkilâtlanma uzmanı Oktay Acar, Toplu Sözleşme Uzmanı
DERİ-İŞ	Ali Zengin, Genel Sekreter Rıza Akar, Mali Sekreter
AĞAÇ-İŞ	Metin Polat, Genel Teşkilatlanma Sekreteri Erol Aydoğan, Teşkilâtlanma uzmanı Hasan Tahsin Çaylı, Eğitim Sekreteri Mürsel Taşçı, Eğitim Uzmanı
KAUÇUK-İŞ	Timuçin Şekerci, Mali Sekreter
ÇİMSE-İŞ	Mustafa Ulu, Teşkilâtlanma Sekreteri Mehmet Oy, Başkanlar Kurulu Üyesi İsmet Erten, Organizatör
KRİSTAL-İŞ	Ahmet Kaya, Genel Sekreter Hacı Akbaş, Genel Mali Sekreter İbrahim Eren, Genel Teşk. Sekreteri Mehmet Ürer, Uzman

./..

Teşkilâtı	Adı Soyadı
TÜRK METAL	Recep Demir, Mali Sekreter Avni Çarsancaklı, Teşkilâtlanma Sekreteri Salih Dilek, Eğitim Sekreteri Ali Tatarer, Genel Başkan Yardımcısı Selahattin Sarı, Eğitim Müdürü
DOK GEMİ-İŞ	Burhan Kaya, Genel Eğitim Sekreteri Balkan Güney, Yönetim Kurulu Üyesi
YOL-İŞ FEDERASYONU	Cahit Erhan, Eğitim Sekreteri Doğan Onur, Teşkilâtlanma Sekreteri İrfan Alpaslan, YSE-İŞ Eğitim Sekreteri Ayhan Başaran, Eğitim Müdürü
TES-İŞ FEDERASYONU	Turhan Laçin, Eğitim Müdürü Özer Öztep, Basın Danışmanı
TEZ BÜRO-İŞ	Mustafa Boncuklu, İzmir Şube Başkanı Güven Önler, Eğitim Sekreteri Bülent Yardımcı, Eğitim Uzmanı Muammer Soysal, Basın Uzmanı
KOOP-İŞ	Zeki Baş, Teşkilâtlanma Sekreteri
TÜMTİS	Hüseyin Pala, Genel Başkan Şahin Akbulut, İstanbul Şube Başkanı
DYF-İŞ FEDERASYONU	Bedriye Ulucan, Eğitim Müdürü
D.ULAŞ-İŞ FEDERASYONU	Macit Güneysu, Teşkilâtlanma Sekreteri Rafet Aksoy, Eğitim Müdürü Fahri Giritlioğlu, Marmara Denizciler Sen.Gen.Sek.
HAVA-İŞ	Soner Yakar, Eğitim Sekreteri Murteza Tekin, Teşkilâtlanma Sekreteri Yard. Fevki Akalın, Genel Merkez Yönetim K.Üyesi Sabahattin Şahin, Gen.Merk.Yönetim K.Üyesi Abdullah Özlü, Yönetim Kurulu Üyesi
SAĞLIK-İŞ	Hasan Öztürk, İst.Şub.Başkan Vekili Yılmaz Uçar, Genel Sekreter Mehmet Kurt, İst.Şb.Başkan Vekili Ersin Cengiz, Afyon Şube Başkanı

./..

Teşkilâtı	Adı ve Soyadı
TOREYİS	Esat Özada, Genel Teşk.Sekreteri
	M.Emin Turanlı, Eğitim Uzmanı
T.G.S.	Günhan Hersek, Genel Teşk.Sekreteri
BİF	Şahin Kilimci, Bes-İş Eğitim Sekreteri
	Fuat Alan, Genel Sekreter
	Bekir Kaya, Eğitim görevlisi
	Atilla Birsaz, Eğitim Müdürü (Bes-İş)

MAHALLİ SENDİKALARDAN KATILANLAR

TARIM-İŞ	Şevket Tetik,Bursa Şube Başkanı
TEKGIDA-İŞ	Halit Saraçoğlu,Bursa 2 Nolu Şube Başkanı
	İsa Serbest, Bursa I. Nolu Şube Sekreteri
TEKSİF	Cahit Dursun, Pilot Sanayii (Bursa)Şube Başkanı
ÇİMSE-İŞ	Cevdet Özdemir, Bursa Bölgesi Eğt.ve Teşk.Sek.
TÜRK METAL	İhsan Turan, Bursa Şube Başkanı
YOL-İŞ	Faik Bayer, Bursa Yol-İş Başkanı
	Hasan Kavlak, Bursa Yol-İş Genel Sekreteri
	Saim Çakal, Bursa Yol-İş Eğitim Sekreteri
	Hikmet Afacan, Bursa YSE-İŞ Başkanı
TES-İŞ	Abdi Erol, Marmara Tes-İş Başkanı
LİKAT-İŞ	Niyazi Kara, Bandırma Şube Başkanı
SAĞLIK-İŞ	Necmi Gürçay, Bursa Şube Başkanı
BİF	Hasan Önal, T.Genel-İş Sendikası Bursa Şube Başk.

TÜRK-İŞ

TÜRK-İŞ TARAFINDAN, "EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA KOORDİNASYON TOPLANTISI" NA SUNULAN BİLDİRİ.
25-27.ARALIK.1979, BURSA

Ülkemiz önemli günler yaşamaktadır. Ekonomik istikrarsızlığın açtığı derin yaraların başında gelen enflasyon, vatandaşların yarınından emin olma duygusunu törpülerken, adına "anarşi" denen, Türk devletinin ve milletinin varlığına ve bağımsızlığına kasteden plânlı saldırı ve terör, tehlikeli boyutlara ulaşmıştır. Milletin birlikte yaşama duygusunu ortadan kaldırıp, kardeşi kardeşe vurdururken, süper dış güçlerin yerli uşakları emniyet kuvvetlerine sızan yandaşları ile terörü organize eder duruma gelmişlerdir.

Ekonomik ve siyasal huzursuzluğun önemli boyutlara ulaştığı bu ortamda, sosyal huzursuzluklar da plânlı bir şekilde körüklenmek istenmekte, ülkemizin en büyük işçi kuruluşu olan Konfederasyonumuz anti demokratik mücadele minderine çekilmek istenmektedir.

Siyasî iktidarların "ileri sendikal haklar" vaadlerini bir kenara bırakıp, işçi-memur ayırımı uyutmacası ile çalışanların toplu sözleşmeli, grevli sendikal haklarına el atma girişimleri, referandumun yasal dayanağa kavuşturulmaması, yönetime katılmayı rafa kaldırma gayretleri ve nihayet işsizlik ile vergi adeletsizliğini ortadan kaldıracak girişimlerde bulunmayı savsaklamaları; sosyal huzursuzlukları arttıran başlıca konular olarak karşımızda durmaktadır.

Bağlı kuruluşlarımızın güç birliği, istenilen düzeyde olmamasına rağmen, köklü yapısı ve demokrasiye olan sıkı bağlılığı nedeniyle TÜRK-İŞ, zamanımıza kadar mücadelesini meşru zeminlerde sürdürmüştür. Bunu hazmedemeyen alçaklar, yöneticilerimizin canına kıyabilecek kadar çılgın davranışlar içine bile girmişlerdir.

TÜRK-İŞ'e yapılan saldırıları aslında Türk demokrasisine yapılan saldırılar olarak görmekteyiz.

Türk ulusunun sağlıklı bir yapıya ulaşabilmesi, bağımsızlığını koruyabilmesi, az gelişmişlik zincirini kırma mücadelesinde darboğazları kolayca aşabilmesi için önerilebilecek sistemin boyutları Anayasamızda belirlenmiştir. Sosyal hukuk devletinin eksik taraflarını düzeltme veya işlemeyen yönlerine işlerlik kazandırabilecek girişimlerde bulunmadan, süper devletler tarafından hazırlanan çağ dışı ideoloji şablonlarına Türk Ulusunu uydurmaya çalışmak, bağımsızlığımızdan taviz vermekle en anlamlıdır, işbirlikçiliktir.

../.

İnsan haklarına, Atatürk ilkelerine ve 27 Mayıs'ın getirdiği Anayasaya dayanan milli, demokratik, laik sosyal hukuk devleti anlayışı içinde, komünizm, faşizm ve gericilikle mücadeleyi temel amaçları arasında sayan TÜRK-İŞ; 24 İlkesi ışığında bu hedeflere varma mücadelesi verirken karşısında hiç bir engel tanımamaktadır.

Sendikaların güç birliğini temsil eden TÜRK-İŞ'in bu mücadelede başarıya ulaşabilmesi de kuruluşlarımız arasında işbirliğinin sağlanmasına bağlıdır.

Güçbirliğinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda yapılacak ortak eğitim ve teşkilâtlanmada koordinasyon çalışmalarında yeterli düzeye ulaşabildiğimizi söyleyemeyiz.

Bağlı kuruluşlar arasındaki dialog eksikliği, Konfederasyon bütünlüğünü bozucu imaj bırakacak kişisel davranışlar, tüzüklerin emredici hükümlerine ters düşen bazı girişimler ve nihayet sorumlulukları yerine getirmedeki kayıtsızlıklar; fikir ve harekette birliği bozucu başlıca sorunlarımız olarak sıralanabilir.

İnanıyoruz ki, bu tartışma, tüzüğümüzde belirlenen amaçlara ulaşmada sadece taktik veya strateji düzeyinde yürütülmelidir. Kaldı ki, Genel Kurullarımızda kabul edilen ilke ve amaçlar üzerindeki tartışmanın, ancak Genel Kurullarda mümkün olabileceği de tüzük gereğidir.

Bağlı kuruluşlarımızın TÜRK-İŞ ve Atatürk İlkeleri doğrultusunda güç birliğini pekiştirecek ortak eğitim ve teşkilâtlanma çalışmalarında koordinasyon sağlanabilmesi için öncelikle yöneticilerin bu işbirliğine içtenlikle inanmaları ve bu yolda maddî ve manevî katkılarını tüm güçleri ile ortaya koymaları gerekmektedir.

Bu toplantıda son Yönetim Kurulumuzda kabul edilen ortak eğitim ve teşkilâtlanmada koordineli çalışma kararının uygulama yöntemleri hakkında ortaya konulacak görüşlerin güç birliğimizi pekiştireceğine olan inancımızı belirtmek yerinde olacaktır.

../.

GENEL EĞİTİM SEKRETERİ KAYA ÖZDEMİR'in KOORDİNASYON TOPLANTISINDA YAPTIĞI AÇIŞ KONUŞMASI

Değerli arkadaşlarım,
TÜRK-İŞ'e bağlı kuruluşların sayın temsilcileri,

Sizleri TÜRK-İŞ İcra Kurulu Adına Genel Başkanımız Sayın İbrahim Denizcier adına en iyi duygularla selamlıyorum.

TÜRK-İŞ'in 11. Genel Kurulunda öne sürülen eleştiriler, temenniler, İcra Kurulumuzun ilk toplantısında ele alınarak değerlendirilmeye ve bir çalışma plânına bağlanmaya başlanmış, yapılan hazırlıklar Rize'de yapılan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu toplantısına götürülerek, Yönetim Kurulunun onayına sunulmuştur. Yönetim Kurulumuzda alınan kararlar cümlesinden olmak üzere Eğitimde ve Teşkilatlanmada TÜRK-İŞ'e bağlı kuruluşlar arasında tam bir işbirliği ve koordinasyonun sağlanabilmesi için hazırlık çalışmalarının hızla sürdürülmesi teşkilatımızın görüşünün de alınarak, eğitim hizmetlerinin merkezileştirilmesi kararlaştırılmıştır.

Seçkin Topluluğunuzla ele alacağımız konular, sunulacak tebliğler ciddi bir değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Bu tebliğlerde TÜRK-İŞ ilkelerine uygun olanlara öncelik tanınacak ve eğitim ve teşkilatlanma hizmetlerinin koordinasyonu için gerekli çaba harcanacaktır.

Ülkemizin içinde bulunduğu büyük bunalımların temelinde eğitim adaletsizliği yatmaktadır. Eğitimde fırsat ve imkân eşitliği sağlanamaması ulusumuzun küçümsenemeyecek bir bölümünün okuma ve yazma imkânlarından yoksun bulunması, okuma yazma ve öğrenime devam etme imkânı bulanların da yüksek öğrenim kapılarında şansa bırakılan bir seçme sınavı ile karşı karşıya bırakılmaları eğitim adaletsizliğinin en açık örnekleridir. Bu adaletsizliği sömürenler, haksızlıkları istismar ederek Türkiye'yi belli ideolojik amaçlarına araç kılmak isteyenler anarşi ve terörün yaygınlaşmasında eğitim adaletsizliğinden de yararlanmaktadırlar.

Ülkemizde eğitim adaletsizliğinin giderilebilmesi için devletin yeterli çalışmalar yaptığı söylenemez. Bu çalışmaların daha da arttırılması, etkin bir baskı grubu olan Konfederasyonumuzun birlik ve beraberlik içinde yapacağı çalışmalara bağlıdır. 1973 lerde rahmetli genel başkan Demirsoy'un başkanlığında ülkemizde ilk defa toplanan birinci işçi eğitim şûrası Türkiyenin eğitim meselelerine bakışımızda yeni ve ciddi bir yaklaşım getirmiştir. Bu şûradan sonradır ki, TÜRK-İŞ'e bağlı kuruluşlar arasında daha sıkı bir işbirliğine gidilebilmiştir. Bu toplantının da topluluğumuza yararlı olacağına yürekten inanıyorum. Çalışmalarınızın başarılı geçmesi dileğiyle sizlere sağlık, esenlik ve mutluluklar diliyorum.

GENEL TEŞKİLÂTLANDIRMA SEKRETERİ ORHAN ERÇELİK'İN
KOORDİNASYON TOPLANTISINDA YAPTIĞI AÇIŞ KONUŞMASI

Değerli Yöneticiler,
Sevgili Arkadaşlarım,

Güçlü bir kuruluş olmanın ilk şartı, teşkilâtlanmadaki başarıdadır. Teşkilâtlanma konusu, Türk-İş'in en önemli sorunlarından birisi olma özelliğini henüz korumaktadır. Bu toplantımızda, sizlerce ciddiyetle hazırlandığına inandığım tebliğlerdeki görüş ve önerileriniz doğrultusunda ortak hareket stratejisini belirliyeceğimiz bir gerçektir. Amaçlarımıza ulaşmadaki eylemlerde ortak hareket kabiliyetimizi artırmak gerekmektedir. Eksiklerimizi, yanlışlarımızı görüp kabul ederek, bunları giderme konusunda yeni bir anlayışı paylaşarak, dayanışma ile birlikte hareket yeteneğimizi belli bir düzeye getirebildiğimiz sürece, sorunlarımıza da çözüm getirmenin mümkün olacağı açıktır.

Örgütlenmeden amaç, bireylerin tek başına çözemedikleri sorunları, birleşerek ortaya koyacakları güçle ve imkânlarla çözmektir. Birlikten doğan gücün ve imkânların hedeflerimize ulaştırıcı bir biçimde kullanılabilmesi, Türk-İş bütününün disiplin ve dayanışma içinde prensiplere saygılı bir anlayışı paylaşmadaki başarısına bağımlıdır.

Bu toplantılarda, disiplin anlayışımızın ve dayanışma bilincimizin geliştirilmesi ve Konfederasyon çapında sağlıklı bir koordinasyonun gerçekleştirilmesi için tartışmalar yapacağız. Olumlu ve yararlı sonuçlar alacağımıza inanıyorum.

Bu anlayışla çalışmalarınızda başarılar diliyor, sizleri saygı ile selamlıyorum.

TARIM-İŞ SENDİKASI
EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMALARDA ÖNERİLERİMİZ

Hazırlayan: Eğitim Sekreteri
Celal ÇETİN

G İ R İ Ş:

TÜRK-İŞ'i temsil eden değerli yöneticiler, değerli konuklar tebliğimize başlamadan evvel hepinizi teşkilâtım adına saygıyla selamlarım.

Dünyada mevcut tüm devletlerin kendi görüş ve fikirlerini kabul ettirmek, kendilerine saygınlık kazandırmak ve Toplum çıkarlarını ön plânda tutmak ve nihayet devlet olarak birlik ve beraberliğini korumak ve dış mihrakların saldırısından muhafaza etmek maksadı ile günümüzde yarış halinde oldukları hepimizin malûmudur. Yine hepimiz bilmekteyiz ki, zayıf olmanın affı yoktur. O halde ne yapılmalıdır. Teşkilâtım ve ben şu kanıdayız ki, teşkilatlanma artık bir bilim ve mutlaka uyulması gereken ve gerçekleştirilmesinde zaruret bulunan bir kuraldır.

Küçük bir saha içinde olsa bugün toplanmamızın temelinde belirli bir amacın tahakkuku için bir araya geliş kısaca teşkilatlanma vardır. Bu teşkilatlanma TÜRK İŞÇİ hareketinin geleceğine ışık tutmak; görüşlerimizi belirtmek, bizi birbirimize düşürenlere karşı birleşmek, komşu ülkelerde ve yarın belkide bizde oynanmak istenen oyunlar karşısında bu vatan toprakları üzerine birlik ve beraberliğin sağlanmasını temin etmek gayelerini gütmektedir.

TÜRK-İŞ'e bağlı tüm kuruluşların yapacakları eğitim ve Teşkilâtlanma çalışmalarında öncelikle; Türkiyemizin 67 il ve kazalarında bulunan kuruluşların yöneticilerini zaman zaman bir araya toplamak, TÜRK-İŞ'in fikirlerini onlara da iletmek tüm işyerlerinde yapacakları teşkilâtlanma çalışmalarında hangi hususlara riayet ve dikkat edeceklerini belirlemek konularına yer verilmektedir.

2- 274 sayılı Sendikalar yasasının 16. maddesine bağlı kalmak. Şöyleki; bu madde anlayışı dışına çıkıldığında kuruluşların temsil ettikleri kitlelere uzun vade güven sağlayacakları yerde kısa vade güven sağladıkları bir gerçektir. Onun içindir ki, tüzük ve kuruluş yasalarında belirtildiği gibi bağlı kalmalarını yararlı görüyoruz.

./..

3- TÜRK-İŞ'in belirli bölgelerde TÜRK-İŞ'i temsilen kurmuş olduğu bölgede temsilciliklerinin bölgeleri dahillerinde bulunan tüm iş kollarını kapsayan kuruluşlarla en az ayda bir teşkilâtlanma ve Eğitim yönünden TÜRK-İŞ ilkelerine dayalı toplantılar düzenlemek bu toplantılarda, işyerlerinde çalışan işçilerin dilek ve temennilerine birlik ve beraberlik içinde sendika, Federasyon, Konfederasyon ilke ve görüşlerini bir Rapor halinde ilgili kuruluşlara bildirmek.

4- Türkiyemizde işçi harekâtı başladığından bu güne kadar çeşitli badireler geçirdiği bir gerçektir.

Son yıllarda bazı siyasi partiler ve bazı kuruluşlar birbirlerinden karşılıklı kuvvet umarcasına hareket etmeleri yarar sağlamış, işyeri randımanını artıracağı yerde hem çalışan kitleye hem de ülkemize zararlar getirdiği malûmlarınızdır.

Bu gibi kuruluşlara fırsat verilmemesi bizlerin TÜRK-İŞ temsilcileri olarak bu günlerde toplanmamızın amacının ülkemiz ve işçi çıkarlarının Anayasa, Atatürk ilkelerine dayalı ortak fikir birliği içinde hareket ederek ülkemiz işçi harekâtı üzerinde oynanmak istenen oyunlara dur demenin zamanı gelmiş, geçmektedir. Burada alacağımız kararların tüm kuruluşlarımız, ülkemiz bütünlüğünü koruyucu kararlar olmasını teşkilât olarak talep ediyor yukarıda bahsettiğimiz konular ancak Eğitim ve teşkilatlanma ile ulaşılacağına inanıyoruz.

E Ğ İ T İ M

5- Eğitim Seminerlerini başlıca üç guruba ayırmak gerekir:

A) İşyeri veya, Bölge düzeyinde seminerler

Bu seminerler işyerleri veya bölgelerde işçi kesiminin tümüne uygulanmalıdır. Bu durumda şu noktalara önem vermelidir.

a) Eğitim Seminer tarihlerinin en az 15 gün öncesinden işçiye ve ilgili kişilere bildirilmesi uygun olur.

b) İşyerleri veya bölgesel seminerler esnasında teşkilâtlanmaya da yer verilmesi yararlı olur;

c) Seminer hocalarının seminerlerde Genel Bilgiler yanında özellikle üye ve üye adaylarının özel sorunlarıyla ilgilenmeleri için ayrı zaman ayırmalarının daha faydalı olacağı inancındayız.

d) Seminer başlamadan veya bitmeden seminer konusunu özetleyen birer teksir dağıtılması seminerin daha kolay anlaşılmasına ışık tutacağı inancındayız.

./..

e) Eğitim seminerlerinin asayiş temin edilmek kaydıyla, diğer işçiler ve hatta ilgili işyeri yöneticilerine de açık tutulması çalışma koşullarını belirten filimlerin kursiyerlere gösterilmesinde fayda mülâhaza ediyoruz.

B) Temsilciler düzeyinde Seminerler:

Temsilciler belirli Merkezlerde zaman zaman toplanarak kendileriyle iki türde seminer yapılmalı;

1- Kendilerinin de katıldığı panel hazırlanmalı sorunlar görüşülmeli, görüş ve önerileri alınıp kendilerini aydınlatıcı bilgiler verilmeli.

2- Öğretici eğitim yapılmalıdır, kendilerine işyeri-işveren-işçi ilişkileri, yetki görev ve ödevleri belirtilmeli özel sorunları çözümlenmeli.

C) Yöneticiler düzeyinde Seminerler:

Şube Başkanları ve diğer yöneticilere temsilciler gibi iki türde seminer düzenlenmeli.

1- Şube yöneticilerine toplu iş sözleşmeleri ile ilgili prosedür işlemlerinin ne şekilde yürütüleceğini kendilerine yasal yönden öğretilmesi.

2- Şube Yönetici ve temsilcilere işçi işveren ilişkilerinin yasal yönlerden gerekli bilgilerin öğretilmesi işçi işveren ilişkilerinin sağlıklı yürütülmesi için yasal çerçevesi içerisinde çalışmalar yapılmasını kuruluş amaçları doğrultusunda birlik ve beraberliğin her zaman olduğu gibi yararlar sağladığını ancak memleketimizin çalışan kişilerin omuzları üzerinde yükseleceğine inanıyoruz.

Saygılarımızla,

TÜRKİYE MADEN İŞÇİ SENDİKALARI FEDERASYONU'NUN
EĞİTİM VE TEŞKİLÂTLANMA TEBLİĞLERİ

EĞİTİMİN LÜZUMU VE TANIMI:

Ülkemizin çözümlenememiş sorunlarından biri ve şüphesiz en büyüğü eğitim sorunudur. Bu sorunumuzun kısa zamanda çözümlenmesi diğer bir çok soruna da çözüm getirecektir.

İçinde bulunduğumuz ortamda görülen huzursuzlukların, adaletsizliklerin ve şiddet eylemlerinin temelinde eğitim yetersizliği yattığı da şüphesizdir. Bir ülkenin uygarlık düzeyi uyguladığı eğitim sisteminin bilimselliğine ve gerçekçi oluşuna bağlıdır. Uygarlık ölçüsü eğitimde varılan nokta ile orantılıdır. Öyleyse eğitim nedir;

Eğitim kişisel ve toplumsal yapının temel görevidir. Eğitimin geri bırakılması toplumsal yapıda sosyal sorunlar yaratır. Bu nedenle eğitimin savsaklanması düşünülmemelidir. Kişilerin sosyal sorunları varsa bunun ilk ve en önemlilerinden birisi eğitim noksanlığıdır. Eğer bir ülkenin toplumsal çıkmazları varsa ki bunlar politik, sosyal veya ekonomik ve diğerleri olabilir. Bu bize o ülkede kesinlikle eğitim sisteminin iyi işlemediğini gösterir. Bu genellemeyi toplumun her kesimi için kullanabiliriz.

Bu gün için Türkiyemiz'de işçi sınıfı içinde çeşitli görüş ayrılıkları varsa bu ayrılıklar mevcut Anayasanın ön gördüğü düzenin sınırları içersinde ise bunları demokrasinin gereği gibi görebiliriz.

Ancak; bu görüş ayrılıkları grupları kavgaya varacak şekilde zorluyor ise burada da bir eğitim noksanlığı vardır.

Bu gün Türkiyemiz'de birden çok Konfederasyon varsa ve tüm işçiler bir çatı altında toplanamıyorsa bunun altında yatan gerçek şudur; toplumun veya kendi sınıfının kurtuluşu için önerilen, değişik sistemlere körü körüne bağlı kalma ve bunu Konfederasyonun ana politikası olarak kabul ettirme mücadelesinden, bu günkü kopmalar, ayrılmalar ve bölük pörçüklük kendiliğinden doğmuştur. Ve önlem alınmazsa daha büyük boyutlara ulaşır.

Eğitim, şüphesiz büyük yatırımlar ister ancak, sendikal gücün en önemli yatırımı sayılmalı ve bundan kaçınılmamalıdır. ./..

Eğitimden kısa vade de sonuçlarda beklenemez. Onun için eğitim programlarını saptarken nerede olduğumuzu ve nereye varmamız gerektiğini gayet iyi belirlememiz lâzımdır.

Sendikal eğitimin esas amacı, sendikaları, işçilerin iktisadi, sosyal ve kültürel ihtiyaçları doğrultusunda ortak düşünce sahibi yapmak olmalıdır.

BUGÜNKÜ DURUM VE EĞİTİM DÜZEYİMİZ:

Bu gün ülkemiz 20. Yüzyılın son çeğreğinde hızlı bir değişim sürecini yaşamaktadır. Buna bağlantılı olarak ta işçi hareketi hızlı bir gelişme içindedir. Artık çalışma düzeni, sosyal güvenlik kavramı günümüzde yerini bulmak durumundadır. O halde nerde olduğumuzu ve nereye yöneldiğimizi bilebilirsek, ne yapmamız gerektiğine daha iyi karar verebiliriz.

Bugün Konfederasyon-Federasyon veya genel merkez sendikalarınca ve genel şube veya sendikalarda eğitim faaliyeti yapılmaktadır. Ancak, ne düzeyde bir yarar getirdiği iyice saptanamamıştır. Ve her teşkilâtın eğitimdeki başarısı, sadece o gün eğitimle görevli yürütme kurulu üyesi veya uzmanının kendi kişisel yetenek ve çabaları ile oluşmuştur. Kimi ne kadar eğitmeliyiz, kimleri eğitmeliyiz, kimleri ne şekilde eğitmemiz lâzım geldiği ve bunun için yeterli bir termim plânı çoğu kez yapılmamıştır.

Üst düzeyde yapılan bir çok büyük semineri nazara almazsak bu hep böyle olagelmiştir. Yani kısacası eğitim plânı yoktur.

Önümüzdeki üç yılda yapılacak eğitim programı, Federasyonumuz görüşü olarak ana ilke ve başlıklar halinde aşağıdaki gibi olmalıdır.

1- Üyelerin eğitimi
2- Temsilcilerin eğitimi
3- Sendikada çalışan uzman kadronun eğitimi
4- Eğitimcilerin eğitimi
5- Yöneticilerin eğitimi

Yukarıda satır başları ile sıraladığımız eğitim düzeylerinde tek tek sıralarsak;

1- ÜYELERİN EĞİTİMİ:

Bu eğitimin, en fazla üç gün süreli seminerler veya konferanslar şeklinde olmalıdır. Bu eğitimin amaçları arasında aşağıda sayacağımız hususlar yer almalı ve konular ona göre seçilmelidir.

a) İşlerinin çokluğu nedeni ile işyerinden ve işçiden kopan sendikacıların işçilerle bir araya gelmesinin sağlanmasının yanı sıra ./..

sendikacılığı ve sendikasını tanıtmak ve benimsetmek,

b) Türk-İş Sendikacılık anlayışını öğretmek ve benimsetmek,

c) Anayasa ve ilgili yasalar doğrultusunda basit yurttaşlık bilgileri vermek,

d) Kavram kargaşasından işçiyi kurtarmak için kavramlar hakkında genel bilgi vermek,

e) Yasalar hakkında genel bilgi vermek,

f) Sözleşmeler hakkında genel bilgi vermek,

2- TEMSİLCİLERİN EĞİTİMİ

a) İşyeri Temsilcilerine (Amatör)

1. İşçiyi iyi tanıma,
2. Yapılan işi iyi bilme,
3. Meseleyi ele alma ve çözme,
4. Beşeri münasebet kaideleri,
5. İş hayatını ilgilendiren yasalar,
6. İşçi sağlığı işgüvenliği kuralları,
7. Toplu iş sözleşmesindeki günlük çalışma hayatında karşılaşacağı bölümler,
8. Yorum yapma taktikleri,
9. Karşı teşkilatlarla mücadele metodları,

öğretilmelidir.

b) Profesyonel temsilci eğitimi;

1) Toplu sözleşme ve eklerinin ihtiva ettiği bilgiler,
2) İş ve çalışma hayatını ilgilendiren tüm yasalar ile bunlara bağlı tüzük ve yönetmelikler,
3) İşyeri şartlarını tanıtma ve öğretme,
4) Kompozisyon, dilekçe ve rapor yazabilme teknikleri,
5) Hitabet ve insan psikolojisi bilgisi,
6) Her meseleyi kolayca yorum yapabilme tekniği,
7) Günlük aktüalite ve genel kültür üzerine yeterli bilgiler,
8) Karşı teşkilatlar hakkında genel bilgi ve onlarla mücadele taktikleri,

öğretilmelidir.

3- UZMAN KADROLARIN EĞİTİMİ

Sendika bünyesinde görevlendirilen uzmanların seçiminde istihdam edildiği branşın ihtisasının yanısıra, Türk-İş ilkelerini benimsemiş, Türk-İş ve Türk-İş camiasının meselelerini kendi meselesi gibi kabul edecek kişilerden olmasına dikkat edilmelidir.

./..

Bu seçim bu doğrultuda yapıldıktan sonra,

a) Bu tür uzmanların çalıştıkları iş kollarında iş yerlerinin özelliklerini kavrayacak oryantasyon eğitimine tabi tutulmalıdırlar.

b) Bu uzmanlar gerek Türk-İş ve gerekse, öğretim ve eğitim kuruluşlarında branşları ile ilgili güncel konuları içeren seminer, konferans, kongre gibi eğitimlere tabi tutulmalıdır.

4- EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ

a) Eğitim psikolojisi ve eğitim şekilleri,
b) Sendika yasaları,
c) İş kanunu,
d) İşçi sağlığı ve iş güvenliği,
e) Kooperatifçilik,
f) İş değerlendirilmesi
g) Beşeri münasebetler
h) Dernekler ile ilgili yasalar
ı) Türk-İş ana tüzüğü ve ilkeleri,

konularında eğitim görmeleri sağlanmalı ve eğitici yeteneğine sahip olup olmadıkları ayrıca yapılacak testlerle tesbit edilmelidir. Bu tür kişilerden bu test sonucu eğiticilik yapar oluru almışları daha sonraki yapılacak seminerlere eğitici olarak bulundukları yörelerde istifade etme yollarına gidilmelidir.

5- YÖNETİCİLERİN EĞİTİMİ

A) Mevcut yöneticilerin eğitimi;
1) Temel Sosyal Bilgiler,
2) İş yasaları,
3) Sendika-Politika ilişkileri,
4) Temel Ekonomik Meseleler,
5) Sendikaların ekonomik kalkınmaya etkileri
6) Üst düzeyde işçi işveren münasebetleri
7) Üst düzeyde beşeri münasebetler
8) Aktüel olmuş Yargıtay içtihatları
9) Aktüel politika

gibi konuları işleyen ve sendika yöneticilerini bir araya getirecek ve bir ağızdan konuşmalarını sağlayacak, birbirlerinden fikir alışverişini içeren brifingler tertiplenmelidir.

B) Aday Yönetici Eğitimi;
Taban eğitiminden geçmiş ve başarılı olmuş, kendilerinde ./..

yönetici olma vasıfları saptanan yönetici adaylarını, kurulacak Sendikacılık kolejini bir an evvel faaliyete geçirerek 3 ve 6 aylık dönemlerde yapılacak eğitimlerde;

1) Türk-İş Ana Tüzüğü ve Türk-İş ilkeleri,
2) Anayasa,
3) Atatürk devrimi ve ilkeleri,
4) İş hukuku,
5) Sosyal güvenlik kavramı ve hukuku,
6) 274 ve 275 sayılı kanunlar
7) Sosyal Politika
8) Temel Sosyal Bilgiler
9) İşçi Sağlığı, iş güvenliği ve işçi beslenmesi,
10) Sendika kavramı,
11) Üye-Temsilci, Temsilci-Sendika, Sendika-Federasyon, Federasyon-Konfederasyon ilişkileri
12) Temel ekonomik meseleler,
13) Kooperatifçilik,
14) Beşeri münasebetler,
15) İnsan psikolojisi ve onun içinde işçi psikolojisi,
16) Plan kavramı ve planlama faydaları,
17) Yabancı dil,
18) Sendika maliyesi ve basit muhasebe usulleri,

gibi konuları içeren bir eğitim programı uygulanmalıdır.

Yukarıda sıralanan seminerlerin, seminer programlarının yapılması, Türk-İş eğitim Dairesi ve seminerin yapılacağı yöredeki sendika genel eğitim sekreteri veya o görevi yürüten icra kurulu üyesi ile sendikanın eğitim uzmanlığı görevini yürüten daire ile müştareken yapılmalıdır.

Seminerlerin başarıya ulaşabilmesi için, seminer için gerekli araç ve gereçler eksiksiz olarak kullanılmalıdır. Bunlardan günümüzde kullanılan en son model araç ve gereç tüm teşkilatların da katkısı ile Türk-İş'ce temin edilmelidir.

Bu araç ve gereçler, Türk-İş'ce seçilecek 7-8 veya 10 bölgede takım halinde ve eksiksiz bulundurulmalıdır. Yöre seçimi ve seminer konusu saptandiktan sonra, bu araç ve gereçlerden istifade edilmesi Türk-İş Eğitim Merkezince düzenlenmelidir.

Bu araç ve gereçlerin yanısıra, seminerin konusuna göre Türk-İş tarafından ve teşkilatlarca ortak bastırılacak broşür, gazete, el kitabı ve diğer yayınlar seminer iştirakçilerine dağıtılmalıdır. ./..

TEŞKİLATLANMA ÇALIŞMALARI

Teşkilâtlandırmada kuşkusuz en önemli faktör eğitimdir. Ülkemizin içinde bulunmuş olduğu ortamda teşkilatlandırmanın ne kadar zor olduğu hepimizce bilinen bir gerçektir.

Zira son günlerde ülkemizde gerek ideolojik, gerekse şahsi çıkarlarla ilgili kurulmuş bir çok sendikalar mevcuttur. Tabandaki işçilerin %90 ının Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) a büyük bir sempatisi olmasına rağmen yukarıda sözünü ettiğimiz kuruluşlar her türlü baskı unsurunu kullanarak terör yaratmak suretiyle, bazı yöneticileri de, gerek ideolojik gerekse menfaat açısından elde etmek suretiyle Türk-İş'in gerçek anlamda teşkilatlandırılmasını kasıtlı olarak engellemektedirler.

Bu nedenlerle; Türk-İş'e bağlı bölge temsilciliklerinin daha etkin duruma getirilmeleri ve o bölgede bulunan sendikalarla belirli zamanlarda toplantılar yapmaları ve en az karşımızdaki kuruluşların sarf ettikleri çabalarına mukabele etmelidirler.

Bundan böyle taban eğitimlerini yaygınlaştırmakla beraber, daha çok yönetici ve temsilci arkadaşlarımızın çok ciddi bir şekilde eğitilmeleri teşkilatlandırmayı daha da kolaylaştıracaktır.

Tabandaki işçilere Türk-İş'in ilkeleri devamlı anlatılmalıdır. Örneğin; karşımızdaki kuruluşların seminer ve Genel Kurullarında enternasyonal marşı ve Nazım Hizmet'in şiirleri tüm işçilerce bilinmekte ve okunmaktadır. Amma, bizim bırakın işçilerimizi, yöneticilerimizin çoğu bile Türk-İş'in And'ını bilmemektedir.

Teşkilâtlandırmayı engelleyen bir başka konuda yasal engellerdir. Bilindiği gibi yürürlükteki yasalarımıza göre aynı işkolunda, hatta aynı işyeri düzeyinde birden çok sendika kurulabilmektedir. Bu durum, işçi kuruluşlarının gücünü zayıflatmakta, baskı grubu olma vasfını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bunun önemli bir sebebi de, siyasi partilerin uydu sendikalar türetme çalışma ve çabaları olarak gösterilebilir. Ayrıca bazı kişilerin küçük çıkar hesapları, yöneticilerin siyasi ya da kişisel kırgınlıklarından doğan yeni kuruluşlar kurmaları, sendikal bütünlüğü zayıflatmaktadır.

Diğer bir yasal engelde iş kolları yönetmeliğidir; mevcut işkolları yönetmeliği 34 işkoluna göre düzenlenmiştir. Ülkemiz için bu sayı

./..

çoktur. Bu rakam sendikacılık hareketini bütünleştirmek yerine dağınıklığa sevketmektedir. Beynelminel tasnif ve normlar göz önünde bulundurularak bir birleri ile ilgili işyerleri tek işkolunda birleştirilerek daha güçlü sendikalar oluşması sağlanabilir. Ancak; işkolları yönetmeliğinin düzenlenmesi ve tadili sadece Çalışma Bakanlığının insiyatifine bırakılmamalı, Bakanlık-Türk-İş temsilcilerinden kurulu bir heyet tarafından tadil ve yeniden tesbit edilecek tasarı TBMM'nce yasa hükmü haline getirilmelidir.

Yasal engellerin yanı sıra, teşkilatlanmayı olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktörde, sendikal mücadelenin anarşik olaylarla paralellik kazanması gösterilebilir.

Örgütlenme çalışmalarını tabandan başlatmak işini Türk-İş bağlı teşkilâtları ile, tavanda ise Türk-İş'e bağlı teşkilatların aynı işkolunda bağımsız kalmış sendikalarını bir biri içinde kaynaştırmak, bağdaştırmak ve bütünleştirmek şeklinde olmalıdır.

Tabandaki örgütlenme için; Türk-İş Bölge Temsilciliklerini nüve kabul etmekle başlamalıdır. Bölge temsilcilikleri kanalı ile örgütlenmedeki dayanışma sağlanmalıdır.

Temsilcilikler emrine etkin propaganda yapabilecek araç ve gereç noksansız temin edilmeli ve seçilecek kritik yörelerde propaganda, icap ediyorsa, köylere kadar götürülüp yerel yöneticiler (Muhtar, öğretmen, imam, Jandarma komutanı) diyaloğu kurulmalı ve Türk-İş topluluğu nedir, ne değildir. anlatılarak topluma etkin olacak lider olmuş yerel yöneticilerin sempatileri kazanılmalıdır.

Bugün Türk-İş yöneticileri komünizme de faşizme de karşıyız derken DİSK sadece ikincisine karşı çıkmakta, birincisi için, karşı çıkmak şöyle dursun, sempatisini bile açıkça söyleyebilmektedir.

Bugün Türk-İş Topluluğuna üye olmayan, fakat gönlü Türk-İş Topluluğunda olanlar, Disk'in belli yöntemlerle çevirdiği çemberden çıkamamaktadırlar.

Türk-İş'te artık karşı teşkilatlarla mücadele yöntemlerini tesbit ederken, karşı teşkilatların yöntemlerinin aynısını uygulamak durumundadır. Artık, kadife eldiven elden çıkarılmalı ve mücadele yöntemi değiştirilmelidir.

Hür demokratik rejimin bekçiliğinde Türk-İş vardır dediğimiz zaman bu yöntemle hareket bizler için zorunlu olmaktadır. ./..

TÜRKİYE PETROL, KİMYA, AZOT VE ATOM İŞÇİLERİ SENDİKASI
(PETROL-İŞ) EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA KOORDİNASYONU
T E B L İ Ğ İ

Öncelikle şunu belirtmek isteriz: Özellikle emekçi sınıflar için önemli gelişmelere gebe bir dönemin arefesinde yapılan böylesi bir toplantıya yüksek değer biçiyoruz. Gerçekten de yoğun ekonomik bunalım şartlarından çıkış yolu olarak hep emekçi sınıfların özverisinin istendiği ülkemizde, çeşitli işkollarında yarım milyon işçiyi kapsayan sözleşmelerin yapılacağı bu dönem; satınalma gücünün düşmesi ile orantılı olarak yitirilen yaşam düzeyi, yaygınlaşan işsizlik içinde her çalışanı tehdit eden çalışma güvencesizliği, dünya ölçeğinde uygulanan şartların gerisinde kalan çalışma saatlerinin uzunluğu, yıllık ücretli izinlerin kısalığı gibi konuların çözüm beklediği önemli bir dönemdir.

İşçi sınıfı için böylesi yaşamsal çıkarlarının mücadelesinin verileceği bu dönem elbette sermaye sınıfı için de önem taşımaktadır. Onlar için varılmak istenen hedef ise, bunalımın yükünü işçilere yükleyen çözümleri hayata geçirmek olacaktır. Bu hedeflerine varmak için sahip oldukları önemli silâhı, örgütlerini, en iyi biçimde değerlendirdiklerini görüyoruz.

Ekonomik mücadele açısından kısa özetini verdiğimiz dönemin politik olarak da sendikal yaşam için önemli gelişmelere varması söz konusudur. Hükümet değişikliğinden sonra kamuoyu gündemine hızla tırmandırılan konu, sivri ucunun işçi sınıfı ve sendikalara yönelik olacağı konusunda kuşkumuzun olmadığı baskı yasalarıyla ilgilidir. Anarşi ve terör olaylarını yaratan odakların bu eylemlerle hedefledikleri baskıcı ortamı oluşturma görevini yeni hükümet üstlenmiştir. Bu konudaki icraatını geliştirirken de gerekçe, yine demogojik bir şekilde anarşi ve terör gösterilmektedir. Temel anayasal hak ve özgürlüklerin tartışma konusu yapıldığı "baskıcı dönem" hazırlıkları için, yürütmenin başı TV'den "bazıları bu uygulamaları faşizm diye nitelendirecektir" diyerek ne kadar ciddi boyutlarda olacağını haberlemiştir.

Büyük bir ekonomik mücadelenin arefesinde, temel sendikal hak ve özgürlüklere dek varacağı belli olan bir baskı ortamının hazırlıkları döneminde işçi sınıfına ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. İşbu önemli görevlerin büyük bir bölümü de, toplumun en dinamik, en duyarlı kesimi olan işçi sınıfının örgütleyicisi ve eğiticisi olan bizlere düşmektedir.

./..

Bizce yukarda kalın çizgilerle çerçevesini çizmeye çalıştığımız "içinde bulunduğumuz ortam ve özelliklerini" yapacağımız çalışmalar sırasında göz ardı etmememiz gerekmektedir. Bu yüzden de biz toplantımızın gündemi olan konulara ilişkin görüşlerimizi bu" durum saptamasından çıkarak iletmeyi doğru bulmaktayız.

Çalışmalarımızın temelini oluşturan konulara, sendikacılık anlayışımızın çerçevesini yine kalın çizgilerle belirliyerek girmek istiyoruz.

Toplu sözleşmelerde gerçek ücretlerimizin, yani satınalma gücümüzün düşmemesine ve belirli bir düzeye yükselmesine çalışıyoruz. Çalışma saatlerimizin azaltılmasına, sağlık koşullarının düzeltilmesine, iş güvencesinin sağlanmasına uğraşıyoruz. Daha mücadelemizin toplu sözleşmelerde de yer alan bu ekonomik ve sosyal hedeflerinin bile siyasi mücadele gerektirdiğini görüyoruz. Söz gelimi asgari ücretin arttırılmasında veya iş yasalarının en ağır maddelerinin değiştirilmesinde sonuç siyasi mücadeleye bağlıdır.

Demek ki daha başından ekonomik hedeflerin bile siyasi mücadele gerektirdiğini görüyoruz. Fakat sendikaların ekonomik mücadele ile birlikte siyasi mücadele de yapmasını gerektiren tek neden bu değildir.

SÖMÜRÜYÜ SINIRLANDIRMA VE SÖMÜRÜYÜ ORTADAN KALDIRMA MÜCADELESİ:

Ücretlerin artması ihtiyaç haline gelen maddeleri yeterli ölçüde elde edilmesine hatta temel ihtiyaçlarımızı gereken şekilde karşılamamıza hiçbir zaman yetmez. İşsizlik tehlikesini de toplu sözleşmelerle ortadan kaldıramayız. Çünkü kapitalist düzen değişmedikçe, ücretin, fiatlar ve ekonominin en önemli kararları sermaye sınıfının kâr hesaplarına bağlıdır. Bizim izin ücretlerimizi arttırıp mevcut koşullarımızı savunma veya biraz geliştirme mücadelesi bu nedenle SÖMÜRÜYÜ SINIRLANDIRMA mücadelesidir. Bu mücadele sonucu gerçek gelirimiz bir miktar artsa bile kapitalizmde sermaye sınıfının geliri daha çok büyük bir hızla arttığından işçi sınıfı nisbi olarak yoksullaşmaktadır. Karar mekanizması değişmedikçe ekonomi çarkı sermayeden yana dönmeye devam edecektir.

Toplu sözleşmeler sömürüyü ortadan kaldırmıyor, fiat artışları ücret artışlarının etkisini götürüyor, ekonomi sermayenin kararlarına bağlı kalıyor diye toplu sözleşmelere ve sömürüyü sınırlandırma mücadelesine önem vermemek doğru olur mu? Hayır. Toplu sözleşmeler ve bütünüyle ekonomik mücadele vazgeçilmez bir mücadele alanıdır. ./..

Eğer bu mücadele olmasa işçi sınıfının durumu bu günkünden de kötü olur, sömürü sendikaların faaliyet göstermediği dönemlerdeki daha ağır şekillere döner ve mevcut haklar korunamayacağı için mücadelenin daha ileriye gitmesi zorlaşır. Diğer yandan ekonomik mücadele alanının çerçevesini aşamamak da aynı şekilde gerilemek demektir. Ekonomik mücadelenin sınırları da zaten çoğu zaman bir süre sonra belli olur. Bu nedenlerle sendikal mücadelenin temel ilkelerinden biri sömürüyü sınırlandırma mücadelesini SÖMÜRÜYÜ ORTADAN KALDIRMA mücadelesi ile bütünleştirmektir.

Sendikaların sömürüyü sınırlandırma ve sömürüyü ortadan kaldırma hedefleri için mücadeleyi bir bütün olarak yürütmeleri temel bir ilkedir.

Bu ilkenin gerçekleşmesi sendikalarının SINIF VE KİTLE örgütleri olmalarından ileri gelmektedir. Sendikaların sınıf ve kitle örgütleri olmaları bütün sendikal mücadeleye ışık tutan, işçi sınıfını ve tüm emekçileri yakından ilgilendiren bir ilkedir.

Sendikalar kitle örgütleridir:

Ekonomik çıkarların etkili bir şekilde savunulması için geniş bir işçi kitlesinin sendikada örgütlenmesi gerekir.

Nasıl bir işyerinde az sayıda işçinin sendikalı olması etkili mücadeleye imkân vermiyorsa işkolunda da başarılı bir mücadele için işçilerin sendikada birliği gereklidir. Görüşü ne olursa olsun bütün işçilerin sendikanın çatısı altında örgütlenmesi zorunludur. Ekonomik çıkarların ortak olduğunu, ücretlerin arttırılması, gelişme koşullarının iyileştirilmesi mücadelesinin ortak çıkarlara dayandığını ve sonucun birlik içinde davranarak alınabileceğini görmek güç olmasa gerek. Sermayecilerin örgütlenmelerini artırmaları işçilerin sendikalardaki birliği sorununu daha da önemli kılmaktadır. Yalnız; çok geniş kitlelerin sendikalarda birleşmesi boş vaadlerle veya işverene bağımlı hale gelme gibi yöntemlerle olmamalıdır. Kaldı ki bu yöntemlerle sağlanan birlik ergeç dağılır. Buna karşılık işçi sınıfının temel çıkarlarına ve bilimine uygun olarak yürütülen ekonomik mücadele sendikal birliği sağlamlaştırır, ağır mücadele koşullarıyla karşılaşsa da adım adım geçlenir, kitleleri sendikanın çatısı altında sağlam bir biçimde biraraya getirerek gelişir. Ekonomik mücadelede kalıcı hakların elde edilmesi, nihai olarak bütün işçilerin yararına olacak maddeler üzerinde durulması, bunu kolaylaştırır.

Sonuç olarak bu koşullarda gelişen ve düşüncesi ne olursa olsun işçi kitlesi arasında hiçbir ayırım yapmayarak en geniş sayıda işçiyi

./..

bir araya getirmeye dayanan kitle örgütü olma niteliği sendikaların başta gelen ilkelerinden biridir.

Türkiye'de bugün sendikal birliği geciktiren bir çok nedenler var. Bu arada memur statüsünde yüzbinlerce emekçinin sendika hakkından yoksun olması sendikal hareketin etkinliğini sınırlayan bir unsurdur. Onun için memurların da sendikal haklara kavuşması için mücadele ediliyor.

Birliği tehdit eden diğer bir unsur sermaye örgütlerinin baş vurduğu bölücü tahriklerdir. Bu tahriklere karşı uyanık olmak ve sendikal birliğin zedelenmemesi için uğraşmak da başta gelen görevlerimizdendir.

Sendikalar Sınıf Örgütleridir:

Sendika herhangi bir topluluğun değil, bir sınıfın, işçi sınıfının bir örgütüdür. Sendikada işgüçlerini satarak yaşayanlar, yani işçiler bir araya gelmektedir.

Üretim araçlarını ellerinde tutan sermaye sınıfının sömürüsüne karşı işçi sınıfının verdiği mücadelede işçi sınıfının bir örgütü olarak sendikaların etkili bir yeri vardır. İktidarda söz sahibi olma mücadelesine, siyasi mücadeleye sendikaların da katılması gerekir. Başka türlüsü işçi sınıfının çıkarlarına zıt düşer. Sermaye karşısında emeğin mücadelesinde tarafsız kalmayı öneren bir anlayış veya bu sonuca yol açan bir davranış işçi sınıfının mücadele ilkelerine yabancıdır. Çünkü aynı zamanda sınıf örgütleri de olan sendikaların hem kısa vadeli hem uzun vadeli siyasi mücadelelere katılmaları, nitelikleri gereği doğal bir hedeftir, gereklidir. Ne var ki işçilerin siyasi çıkarlarının da ekonomik çıkarları gibi ortak olduğunu görmek daha güç olduğundan, sendikaların siyasi hedefe yönelik mücadelelerinin gerçekleşmesi pek çok güçlüğün aşılmasına bağlı olmaktadır.

Sendikanın aynı zamanda bir sınıf örgütü olduğunu belirttik. Sendikanın bir sınıf örgütü olma niteliğinin sınırlarını da belirlemek gerekir. Sendika işçi sınıfının bir örgütüdür, ama tek örgütü değildir. Sendika doğrudan iktidar mücadelesi vermez. Doğrudan iktidar mücadelesi verip, siyasi iktidara doğrudan aday olan örgüt siyasi partidir. Değişik siyasi partiler değişik sosyal sınıfların çıkarlarına ağırlık verip bu çıkarları temsil etmek için ülke yönetimine doğrudan adaydırlar. Bir siyasi partinin üyeleri genel hatları ile aynı görüşü paylaşanlardır. Sendika ise görüş ayrımı yapmaksızın bütün işçi kitlesini

./..

çatısı altında toplamayı hedef alan bir örgüttür. Siyasi parti ile sendika arasındaki bu farkı unutmak bir çok yanlışa, en başta sendikaların kitle örgütü olması ilkesinin zedelenmesine yol açar. Sendikanın bir siyasi partiyi desteklemesi bu ilkenin zedelenmesi demek değildir. Sendika-siyasi parti ilişkilerinde sendikanın bağımsız bir örgüt olma niteliğinin kaybolması ise bu ilkeyi zedeler. Sendikalar BAĞIMSIZ örgütlerdir ve bu nitelikleri kaybolmamalıdır. Fakat bağımsız olmakla tarafsızlılığı birbirine karıştırmamak gerekir. Sendikaların siyasi mücadelede, sermaye karşısında verilen iktidarda söz sahibi olma mücadelesinde tarafsız kalmaları sermayenin icadıdır. Sendikalar yalnız seçimden seçime değil, her zaman ve işçi sınıfı ilkeleri doğrultusunda siyasi mücadele verir, vermelidir. İşte böylesi sendikal anlayışın eğitim konusuna yaklaşımı da yukarıda açıkladığımız ilkelere sımsıkı bağlı olacaktır.

SENDİKAL EĞİTİM

a) AMAÇ VE İLKELER

Sendikal mücadelenin genel ihtiyaçları karşısında yoğunlaştırılması zorunlu hale gelen eğitimin amaç ve ilkeleri üzerinde önemle durmakta yarar var.

- Eğitim, sendikal mücadelenin bir parçası, hem de önemli bir parçası olduğuna göre uygulanacak eğitim de kuşkusuz işçi sınıfının sınanmış sendikal mücadele ilkelerine sıkı sıkıya bağlı ve bu ilkeleri yansıtmalıdır. Bu da çağdaş demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı ilkelerinden kaynaklanan bir eğitimin hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir.

- Buna göre öngördüğümüz sendikal eğitim de sınıfsaldır, yani işçi sınıfının temel bakış açısından hareket edecek, sınıf gerçeklerini ele alıp, bilimsel olarak sergileyecektir. Sendikaların sınıf örgütleri olmaları gereği sömürünün özüne inecek, işçi sınıfının mücadelesinin temel gerçeklerine eğilecek ve siyasi mücadele gereğini vurgulama görevini yerine getirecektir. Temel sınıf gerçeklerinin kavranması sonucu işçi sınıfının genel mücadelesini olduğu gibi sendikal mücadelesini de ana ilkelerinden saptıracak, sorumluluk disiplin tanımayan davranışlar ve kendiliğinden çıkışlarla sendikayı sermaye karşısında dağınık güçsüz hale getirecek yaklaşım ve girişimler de hep etkisiz kalacaktır.

- Öte yandan sınıf ve kitle sendikacılığının diğer ilkesi gereği, yani sendikaların kitle örgütleri olmaları ilkesi gereği eğitim, düşünceleri ne olursa olsun tüm işçilerin sendika çatısı altında ortak bir

./..

mücadele vermeleri gerektiği gerçeğine de bağlı kalmak zorundadır. Bu zorunluluk temel sınıf gerçeklerini bir yana bırakmak anlamına değildir. Sınıf ve kitle sendikacılığı ilkeleri gereği eğitimin yansıtacağı diğer bir özellik de sendikaların bağımsız ve demokratik örgütler olmaları niteliğidir.

- Öngördüğümüz eğitimin irdeleyeceği sorunları iki ana bölümde toplamak mümkün. Bunların birincisi kapitalist toplumun incelenmesi, ikincisi sendikal mücadelenin yerini, yönünü bekleyen konuların ele alınmasıdır. Eğitimin konularının çoğu bu iki ana alana girmektedir. Az ileride bu ilkelere dayalı bir eğitimin içeriği ve uygulanma şekillerine daha ayrıntılı olarak değindiğimiz bir bölük yer almaktadır.

- Burada belirttiklerimiz sonuç olarak öngördüğümüz eğitimin hem ekonomik mücadelenin işçi sınıfı ilkelerine uygunluğu hem de siyasi mücadelenin gerekliliği ve bu iki mücadelenin bütünleştirilmesi konularında yol gösterici olmayı amaçladığını göstermektedir.

- Bu şekilde sınıf ve kitle sendikacılığı ilkeleri doğrultusunda sendikalı işçinin bilincini pekiştirmeye yönelik bir eğitimin amacı yalnızca bir dizi bilginin sıralanıp aktarılması değildir. Eğitim davranışlarda değişikliğe yol açmalıdır. Gerek işyerinde ve toplu sözleşmede gerek sendikal mücadele ile ilgili diğer uğraşlarda eğitim sürecinin getirdiği katkılar hissedilmelidir. Bir işyeriyle ilgili sorunların işçi sınıfı ve sermaye arasındaki ilişkilerin bütünü açısından görülebilmesi sağlanmalıdır.

- Sömürünün özünü sergilemeye yönelik bir eğitim, sorunların yalnızca sonuçlarını göstermeye kalmaz. Sermayenin sözcüleri de enflasyona, döviz darlığına vuruyor, ekonomik bunalımdan yakınıyorlar fakat bu sonuçları doğuran nedenlere hiç değinmiyorlar. Oysa bilimsel ve sınıfsal eğitim bunların nedenleri üzerinde de durur.

- Eğitimde dikkat edilmesi gereken noktalardan biri de ele alınan konuların mümkün olduğu kadar pratikle bağlantılı hale getirilmesidir. Konular aynı zamanda açık olmalı ve kolayca anlaşılır bir şekilde ele alınmalıdır. Ancak zaman zaman mevcut düzeyi zorlamak gerekebilir ve konuyu kolayca ele almak hiç bir zaman meselelerin özüne inmekten vazgeçmek anlamına gelmemelidir.

- Bu noktalara daha başkaları da eklenebilir. Fakat biz burada yalnızca eğitimle ilgili belirli ana konulara değinmekteyiz.

b) EĞİTİM FAALİYETLERİ VE KONULAR

Sendikal eğitim yalnızca belirli saatler içinde bir seminerde

./..

veya bir yayının okunması sırasında gerçekleşmemektedir. Gerçekte eğitim sürekli bir süreçtir. İşyerindeki tecrübeler de bir eğitimdir. Ancak, yukarıdaki bölümde belirttiğimiz gibi bugün artık düzenli biçimde seminer, yayın, toplantı yolu ile yapılan teorik eğitimi geliştirmek ve pratikle elde edilen tecrübeyi bu yolla bütünleştirmek zorunlu hale gelmiştir.

Yukarıda sıraladığımız amaçlara yönelik eğitimi bir yandan mümkün olduğu kadar geniş bir kitleye yaymayı amaçlamalı diğer yandan sendikal mücadelenin daha fazla sorumluluk gerektiren, daha etkili kademelerine, örneğin temsilcilik görevine gelmiş üyelerin ihtiyaç duydukları eğitim düzeyine gelmelerini sağlamayı hedef almalıdır. Böylece bu kesimin diğer üyelerin eğitimine katkıda bulunma görevlerini yerine getirmeleri de daha kolay olacaktır.

Bütün bu amaçlara yönelik eğitim çalışmalarının gerçekleştirilmesinde başvurulabilecek ana faaliyet türlerini aşağıda belirtmekteyiz.

I- SEMİNERLER VE DİĞER EĞİTİM TOPLANTILARI

- Seminerler
- Geniş eğitim toplantısı, (üyelere yönelik konferanslar şeklinde)
- Filim, slayt gibi araçların kullanılması,
- Panel türü toplantılar,(güncel sorunların tartışılmasına yönelik toplantılar)
- Diğer kuruluşların düzenlediği eğitim toplantıları.

II- YAYINLAR

- Dergi
- Broşürler
- Teksir edilmiş metinler

III- DİĞER EĞİTİM YÖNTEMLERİ

- Tiyatro vs.

Bu faaliyet türlerinin içerik, biçim ve kapsamları ile ilgili hususlara ve olanaklar çerçevesinde öngörebileceğimiz gerçekleşme oranına aşağıda yer vermekteyiz.

I- SEMİNERLER VE DİĞER EĞİTİM TOPLANTILARI

Seminerler

- Temel Eğitim Seminerleri-

En yaygın seminer türü "Temel Eğitim" olarak adlandıracağımız eğitim toplantılarıdır. Amaç geniş üye tabanının temel sendikal ./..

eğitimden geçmesi ve işçi sınıfının temel doğrularını ele almasıdır. Temel Eğitim seminerinin bir çok sınırları olmakla birlikte daha üst bir bilinç düzeyine çıkmak için uygun ortamı yaratma, bilinçlenmeyi geliştirmek için gerekli araçların bir bölümünü sağlama gibi önemli işlevleri vardır. Sendikal mücadelenin ve genel ekonomik, siyasi gerçeklerin ana hatları hakkında temel bir düzeye ulaşılmasına yardımcı olur. Özel sendikal sorunlarda da yeni bilgiler kazandırır.

Olanaklarımızı gerçekçi olarak değerlendirirsek temel eğitim seminerlerine bütün üyelerin katılmasına imkân olmadığı, bu seminerlere temsilci düzeyinden itibaren başlamak gerektiği ortaya çıkar. Üyeler için ön görülen eğitim toplantılarına ise ilgili bölümde değineceğiz. Genel olarak bu tip seminerlerin özellikleri şunlar olmalıdır:

- Bu seminerler genel ilke olarak her bölgede ayrı ayrı yapılmalıdır. Fakat bazı somut koşullarda değişik bir kural uygulanabilir ve pratik ihtiyaçlara göre yakın bölgeler için ortak bir seminer düzenlemek gerekebilir.

- Süresi 3 veya 4 gün, çalışma saatleri günde 6 veya 7 saat,

- Katılacaklar; şube veya bölge yöneticileri, baştemsilci ve temsilcileri, Merkez G.K.delegeleri,

- Seminerler her bölge veya şubede her çalışma dönemi içinde en az bir kere mutlaka yapılmalıdır. Fakat bu tamamen asgari bir koşul kabul edilmeli, çoğunluğunda bu sayı 2 olmalıdır. Bu seminerlerde ele alınması öngörülen konular aşağıda belirtilmiştir.

Giriş: Sendikal Eğitimin amaç ve ilkeleri.

1- Sömürünün esası ve kapitalist düzenin incelenmesi ile ilgili ana konular:

- Üretimin yapısı ve artı-değer (üretim, emek, sermaye, ücret ve artı-değer)

- Toplumların gelişmesi, kapitalist toplumun ortaya çıkışı ve sınıflar,

- Kapitalist toplumun ana özellikleri, tekeller, enflasyon ve işsizliğin ana nedenleri.

11- Türkiye'nin ekonomik ve siyasi durumunun incelenmesi ile ilgili ana konular:

- Türkiye'nin genel ekonomik ve toplumsal yapısı ve Türkiye'de sınıflar,

- Türkiye İşçi Sınıfının tarihi,

- Ekonomik ve sosyal sorunlar (dışa bağımlılık, sanayinin yapısı,

./..

tekelcilik, montajcılık, az gelişmişlik, kalkınma sorunu, bölgesel dengesizlik, gelir dağılımı, vergi, enflasyon vs.)

lll- Sendikal mücadelenin genel yapısıyla ilgili konular,

- Sendikaların işlev ve görevleri, toplumdaki yerleri, sendikacılığın temel ilkeleri,

- Dünyada ve Türkiye'de sendikaların doğuşu ve gelişimi,

- Sendika ve siyaset.

IV- Sendikal sorunlarla ilgili konular ve diğer sorunlar,

- Türkiyede İş Yasaları ve uygulamaları genel yaklaşım, grev,

- Sosyal güvenlik ve uygulamaları, S.S.K.

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, meslek hastalıkları, beslenme sorunu v.b.

Seminerlerin sonunda olanaklar elveriyorsa bir de genel değerlendirme yapılması yararlı olacaktır.

Kuşkusuz bu belirttiklerimize yukarıda çizilen ilkeler çerçevesinde başka konular da eklenebilir. Diğer taraftan bu konuların tümünü her seminerde ele almak mümkün olmayabilir. Ancak dersler bu 4 ana konu bölümünden her birinin en azından ana hatlarını kapsayacak biçimde düzenlenmelidir.

- Üst düzeyde seminerler-

Üst düzeyde seminerler temel eğitim seminerlerine katılmış ve başarılı olduklarını kanıtlamış üyelerin katılmasıyle gerçekleştirilebilecek daha yoğun eğitim çalışmalarıdır. Süresi 10-12 gün kadar olmalıdır ve sakin bir yerde yapılmalıdır. Bu tür seminerlerden yetişecek üyelerin artık ilk başta kendi çevrelerinde de olsa giderek düzenli eğitim yapmaya hazırlanmaları gerekir. Örneğin bu semineri başarı ile bitirenler bir kaç ayda bir de olsa diğer üyeleri bir eğitim konusunu ele almak üzere bir araya getirebilecek düzeye gelmelidir.

Üst düzeyde seminerleri gerçekleştirmenin temel seminerlere oranla daha güç olduğu, olanakları ve çabaları zorlamak gerekeceği açıktır.

Bu seminerlerde gözetilen hedeflerden biri kursiyerlerin temel eğitim seminerlerindeki konulara derinlemesine ve bunların bir bölümünü anlatabilecek biçimde hakim olmalarıdır. Dolayısıyle bu konular daha genişletilerek anlatılmalıdır. Kapitalizmin çeşitli özellikleri, sömürü yöntemlerinin ayrıntıları, sendikal mücadeleyi ekonomik mücadele ile sınırlandırmak ve bölmek için uygulanan yöntemlerin çeşitleri, sermaye örgütlerinin yeni taktikleri ve saldırı yöntemleri, ekonomik -siyasi ilişkilerin uluslararası özellikleri ve sendikal mücadelenin uluslararası

./..

boyutları bu seminerlerde yer alan konular arasında olmalıdır. Ayrıca vergi yasaları, yönetime katılma, toplu sözleşmelerde kalıcı kazanımlar getirecek genel hükümler ve ekonomik mücadelenin yeni özellikleri de ele alınmalıdır.

- Geniş Eğitim Toplantıları-

Bu toplantıların amacı temel sendikal eğitim konularını geniş üye kitlesine yaygınlaştırmaktır. Örneğin bir büyük işyerindeki veya bir iki küçük ve yakın işyerindeki üyeleri bir araya getiren, konferans türünde eğitim toplantılarıdır. Bir buçuk- ikişer saatlir bir kaç toplantı ile temel eğitim konularını yaygınlaştırmak amaçlanmalıdır. Konular sömürünün esası, artı-değer", "Türkiyenin ekonomik ve sosyal yapısı ile"sınıflar" ve"sendikacılığın ilkeleri" yani sistemli seminerlerde ele alınan konuların sadeleştirilmiş içeriğini kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Yer, saat gibi sorunlar somut koşullara göre çözülecektir. Fakat bunları çözmenin çaba gerektireceğini şimdiden belirtebiliriz.

- Filim, slayt gibi araçların kullanılması-

Genişletilmiş eğitim toplantılarında veya seminerlerde filim, slayt gibi araçlar kullanmak yararlı olacaktır. Özellikle geniş eğitim toplantılarında filim, slayt gibi eğitim araçları konuya açıklık getirecektir. Fakat filim ve slaytların içeriğinin eğitim konularına ve ilkelerine uygun düşmesi zorunluluğu unutulmamalıdır.

- Panel türü toplantılar-

Örneğin, vergi yasa tasarısı, ekonomik bunalımın istihdam üzerindeki etkileri, yönetime katılma gibi güncel ve sendikaları da kamuoyunu da yakından ilgilendiren konularda belirli aralıklarla paneller düzenlenmesi yararlı olacaktır. Bu panellere öncelikle konuya ilgi duyan üyeler katılacak fakat bu toplantıların sonuçları geniş üye kitlesine ve kamuoyuna yayın yolu ile iletilebilecektir.

11- YAYINLAR ARACILIĞI İLE YAPILABİLECEK EĞİTİM FAALİYETLERİ

Dergi veya gazete gibi yayın organlarının haber dışında önemli temel bir işlevi de eğitimdir. Dergi ya da gazetenin eğitici nitelikte yazılardan oluşması ve ayrı ayrı eğitim konularına da yer vermesi doğaldır.

Broşürlerde eğitim için, önemli bir araçtır. Gerek eğitim konularında, gerek araştırma sonuçlarını da kapsayan bir şekilde güncel konularda broşürler yayınlanması eğitim faaliyetlerinin önemli bir yanını oluşturacaktır.

./..

Güncel konularda, örneğin yeni bir yasa tasarısı karşısında konuyu açıklayan bir metnin teksir edilerek en azından alt birimlere gönderilmesi de yararlı olacaktır.

Dergi, broşür, teksir edilmiş metin gibi her tür yayında ve seminerlerde ele alınan konular arasında belirli bir bütünlük, ilkeler açısından tam bir tutarlılık bulunması gerektiği doğaldır.

III- DİĞER EĞİTİM YÖNTEMLERİ

Tiyatro içeriği uygun olduğu sürece etkili bir eğitim aracı olmaktadır. Bu nitelikte tiyatro oyunlarının geniş işçi kitlesinin eğitimine de katkıda bulunmak üzere sahnelenmesi yararlı olacaktır.

Doğrudan eğitim dışında gerek üyeler arasında belirli konuşmalar gerek yöneticilerin açıklama ve konuşmaları, kongreler, çeşitli sendikal toplantılar eğitim ilkelerinin hayata geçebildiği etkili anlardır. Yönetici ve temsilcilerin bu alandaki sorumlulukları gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır.

C) SONUÇ:

Görüldüğü gibi işçi sınıfının gerçek sendikal mücadele ilkelerine dayalı bir eğitim baştan başa bütün sendika kademelerini ilgilendiren bir bütündür. Böyle bir eğitim bilinci arttırıyor. Daha yüksek bir bilinç ise sermayenin ince yöntemlerinden kaba saldırılara kadar bütün oyunları boşa çıkarıyor, sendikal mücadelenin barışla yol almasını sağlayan önemli bir güç oluyor. Bu konudaki yargımızı sendikamızın bu alanda son yıllarda elde ettiği deneyimin bir ürünü olarak iletiyoruz.

Saygılarımızla,

TEKGIDA-İŞ SENDİKASI GENEL EĞİTİM SEKRETERİ
ZEKİ GEDİK'in EĞİTİM TEBLİĞİ

Günümüz Sendikacılığı,klâsik düzeyden çıkmış ve bilimsel bir düzeye gelmek için atılımlar yapıldığı bir ortam içersinde bulunmaktadır. Bu atılımları çarpıtan bazı kuruluşlar, işçi sınıfından yararlanmak istemektedirler. Onun için işçi sendikaları günümüzde daha çok alâka çekmekte ve önem kazanmaktadır. Öyle ise, bu demokratik işçi kuruluşlarını aşırı yönlere saptırmadan ve ayakta dimdik tutabilmek için temsil ettiği üyelerine birşeyler vermek, bir mesaj vermek gereksinmesi ortaya çıkmaktadır. Bu gereksinmenin adı "EĞİTİM"dir.

Sendikaların güçlü ve kuvvetli olabilmesi, gücünü ve kuvvetini muhafaza edebilmesi için tabandaki işçileri bilinçlendirmek, yönlendirmek, yönetici kadro oluşturmak için bilimsel bir EĞİTİM vermekle olabilir. Çağdaş Eğitim metodları uygulamakla olur. Çağdaş insan kişiliğini yaratmak zorundayız. Çağdaş insan kişiliğini yaratmak ise, yarının sendikacısını oluşturmak demektir. Bunun yolunda yine EĞİTİM'dir.

Eğitimi, salt okul binaları olarak düşünmemek gerekir. Öğretim ve öğrenim süreci içinde ilk ve yüksek okul ve işçilerin eğitimini çağın ülkeleri gibi yapmak zorunluluğu vardır. Onun için eğitim ilke ve metodları çağın insanını oluşturacak biçimde düzenlenmelidir. Eğitimde yapılacak reformlar yüzeysel olmamalı, özde değişiklik yapılmalıdır. Tüm eğitim uğraşları bu yolda olmalıdır. Demokrasinin vazgeçilmez ögelerinden olan tüm sosyal guruplara ve bilhassa işçi kuruluşlarına önemli görevler düşmektedir. İşçi Sendikaları, EĞİTİM konusunda büyük rol oynayabilirler. Eğitsel işlevlerini yerine getirmek zorundadırlar.

Eğitim sorununu halletmemiş ya da çözüm yolu bulamamış işçi sendikaları, diğer sorunların hallinde de büyük zorluklarla karşı karşıya kalacaklardır. Çünkü eğitim tüm sorunların çözümlenmesinde bir anahtardır. Çağımızın gereklerine uygun eğitilmiş işçi toplumu, gelecek için ve gelecek kuşaklar için liderler topluluğunu meydana getirir. Sendikalar iyi ellere emanet edilmiş olur. Çağın ve teknolojinin gerektirdiği eğitim yaygınlaştırılmalıdır. Saydığımız koşullara uygun ve uyumlu bir eğitim düzeni geliştirilmelidir. Bu nasıl olacaktır? Nasıl olmalıdır? sorunu bir çözüme kavuşturulmalıdır.

./..

İşçi eğitimi ilkeleri bilimsel açıdan incelenerek çözümlenmesi zamanı çoktan gelmiştir. Bir taraftan Sendikalarımızın teşkilatlanma, çabaları, sosyal haklar mücadelesi ve savaşı yapılırken yurdumuzun bugünkü ve geleceğe dönük kalkınmasında düşünmek zorundayız. Geleceği güvence altına alacak güç ve kuvvet ancak eğitim hareketine önem vermekle olur. Sosyal bünyelere çağın gerektirdiği yöntemi vermeğe çalışırken, dikkate alınması gereken en önemli etkenlerden biri de kuşkusuz eğitim alanındaki reformcu hareketlerdir. Önce kişilerde anlayış ve zihniyet kavramlarında değişiklik yaratmak zorunludur.

Eğitim yolu ile kişinin düşünme psikolojisini hazırlamadan yapılacak her türlü çaba, kişide direnme ve reaksiyon yaratmaktadır. Örneğin; önceki yüzyıllar ile bulunduğumuz çağ karşılaştırıldığında (akıl ve mantık) unsurunun çok daha geniş ve çok daha yaygın yaşama şansına sahip olduğu ortaya çıkar. Akıl ve mantık kavramı eğitim yolu ile gerçekleştirilmelidir. Eğitim, direnme ve reaksiyonu ortadan kaldırmaktadır. Mantıklı ve bilimsel düşünme çağını da açmaktadır. Bu kavramdan hareketle eğitimde en kısa bir sürede gelişme ve geliştirme yolu bulunacaktır. Bulunması lâzımdır.

Kısacası, hayat boyu, yaşam boyu süreci içersinde öğrenme mutlak haline gelmiş bulunmaktadır. Teknolojinin yeni bulguları, genel bir eğitimi yaygın hale getirme zorunluğunu ortaya koymaktadır. Kültüre ve eğitime önem vermeyen toplumlar ümmilik içersindedir. Ümmilik ise, toplumsal ve kültürel noksanlıklara neden olmakta, teknolojik geliştirmeyi ağırlaştırmakta, tarımsal üretimi düşürmekte, ekonomik gelişmeyi engellemekte, her türlü kuşku yaratmakta, işbirliği ve koordine çalışmaya engel olmaktadır. Görülüyorki, eğitim, herkesi daha fazla aktif hale getirmekte ve birçok sorunlara çözüm araştırmağa zorladığı açık ve seçik olarak meydandadır.

Bizleri de zorladığı için eğitim konusundaki (ortaklaşa çözüm yolu) önerilerimizi sunmak istiyoruz.

1- Türk-İş ve bağlı kuruluşları ile birlikte eğitim konusundaki organizasyonu (sevk ve idare) yi temel şart olarak görüyoruz. Eğitim işlerinde çalışanların tahlilini, ihtiyaçların belirlenmesini, ve bu ihtiyaçlara uygun olarak kimlerin nasıl ve ne şekilde yetiştirileceğinin belirlenmesi ve tüm faaliyetlerin koordine edilmesi gerekliliğine inanıyoruz. Bu konuda işçi eğitimi uygulama dairesi, Eğitim Komiteleri, İşçi Eğitim Şûrası, İşçi Eğitim Vakfı gibi kurum ve kuruluşları ortaklaşa meydana getirmek gereksinmesine inanıyoruz.

./..

2- Çeşitli tür ve kategorilerdeki seminerlerde verilen ders konuları ortaklaşa saptanmalı ve her teşkilât aynı konuları işlemelidir. Örneğin; sendika temsilcileri seminerinde bir sendikanın verdiği dersler ile diğer sendikanın verdiği dersler arasında farklılıklar olmaktadır. Bu ise, Sendikacılık ilke ve amaçlarına ters düşmektedir. Bu nedenle, bir işyerindeki temsilcinin görüş ve düşüncesi, Sendikasının seminerine göre yönlendirilmekte ve şartlandırılmaktadır. Bu konuda ortak bir görüş saptanmalıdır.

3- Teorik ve ilmi kaynaklar, her sendikada başka başkadır. Bu kaynaklar, koordine bir şekilde çalışma ile birleştirilebilir. Örneğin; seminerlerde dağıtılan basılı yayınlar çok farklıdır. Bu yayınların ortaklaşa baskı, dağıtım ve hazırlanışı bir kaynaktan olmalıdır. Bu ise, araştırma ve uğraş istiyen ortaklaşa teoriyi saptamakla olacağı inancındayız.

Teorik ve ilmi kaynak depoları şunlardır:

1- TEŞKİLATLAR (İŞÇİ KURULUŞLARI):
   a) Türk-İş,
   b) Federasyonlar,
   c) Milli Sendikalar.

2- OKULLAR:
   a) Orta Öğretim Kurumları (Orta ve Liseler)
   b) Sanat Enstitüleri
   c) Akademiler
   d) Üniversite ve yüksek okullar

3- TİYATROLAR:
   a) Devlet Tiyatroları,
   b) Şehir Tiyatroları,
   c) Özel Tiyatrolar.

4- BAKANLIKLAR:
   a) Milli Eğitim Bakanlığı,
   b) Çalışma Bakanlığı

5- DİĞER KURULUŞLAR:
   a) ICFTU
   b) ITF (ITS)
   c) ILO

./..

4- Teknik ve mesleki eğitimde de tarz ve usuller çok değişiktir. Hatta bu tür eğitim gereksinmesini duymayan teşkilatlar vardır. Hem bu gereksinmeyi duyuracak ortak bir görüş belirlenmeli ve (yaygın eğitim) yaygınlaştırılmalıdır. Üyelerimizi beceri istiyen, kendilerine, eş ve çocuklarına meslek kazandıran bu tür eğitimler ön plâna alınmalıdır. Kalkınmış ülkelerin önem verdiği seminer türlerindendir.

5- Her tür seminerlerde ders verecek hocaların (öğretmenlerin) sendikacı öğretmen tipini yaratmak zorunluluğuna inanıyoruz. Üniversite, diğer kurum ve kuruluşlardan ders verecek hocanın, işçi psikolojisini bilmediği, aynı dili konuşmadığı, o seviyeye inemediği için "SENDİKACI ÖĞRETMEN" tipini yetiştirmek teorik yönden de parasal yönden de daha yararlı olacağı kanısındayız.

6- Görsel ve işitsel araç ve gereçlerin ortaklaşa temininden öteye standardizasyona da gitmek şarttır. Her teşkilatta ayrı türde araçlar vardır. Ortaklaşa satın alma ve ortaklaşa kullanma yolları aranmalı ve denenmelidir.

7- Samsun'daki Türk-İş koleji öncelik ve ivedilikle hayata geçirilmelidir. Bir eğitim yuvasının hele hele bunun isminin de (Seyfi Demirsoy Koleji) olması daha çok utanç verici olmaktadır. Türk-İş'e mali kaynak hususunda yardımcı olunmalı ve kolej 1980 yılında faaliyete geçirilmelidir. Bu konuda çok şeyler söylenebilir. Ağır tenkitler yapılabilir. Ama, çözüm yolu değildir. Gönül öyle arzu ediyor ki, bütün kolejleri, Erzurum-Ankara-İzmir ve İstanbul illerinde de açmak ve eğitimi yaygınlaştırmak üst düzeye getirmek şarttır diyoruz.

8- Tarım işkolunda bugüne dek ne Türk-İş ve ne de üye kuruluşlar, eğitimde bir hizmet götürmemişlerdir. Birkaç tane açılmış seminer bir şey ifade etmiyeceği gibi, ancak bunlara göstermelik seminerler de diyebiliriz. Şu halde, tarım işçilerini en azından okuma-yazma olanaklarına kavuşturmak yolları bulunmalı ve sendikacılık bilinci aşılanmalıdır. Malûmlarınız, bu işkolunda teşkilâtlanmak çok güç ve zordur. Bu yalnız yurdumuzda değil dünyadaki diğer ülke tarım işçilerinin de sorunudur. Okuma-yazma seferberliğinin yanıbaşında seminerler, bölge tarım okulları açılma yolları araştırılmalıdır.

9- EĞİTİM MALİ KAYNAĞI:

274 sayılı yasanın 14 ncü maddesi her ne kadar işçi kuruluşlarının gelirlerinin yüzdebeşini eğitim fonu olarak ayırmak zorunluluğunu getirmekle beraber, bu zorunluluğu hissetmeyen ve duymayan kuruluşlar maalesef çoktur. Mademki, ortak bir eğitim politikası saptanacaktır, bunun mali kaynağını da ortak olarak bir araya getirmek ve Türk-İş'de bir fonda birleştirmek şarttır diyoruz. Bunu yapmadığımız sürece, ileriye dönük parlak fikir ve düşünceler sönmeye mahkumdur. Bu kaynağı yaratmak, bu kaynağı birleştirmek, bu kaynağı şekil vermek zorunludur. Bu zorunluluğu duyduğumuz an, başarı yolları açıktır.

Tüm başarılar ve mutluluklarda sizlerin olsun, Saygılarımla,

TEKGIDA-İŞ SENDİKASI GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ ORHAN BALTA'NIN TEBLİĞİ

Türk-İş talimatında yer alan, teşkilatlar arası ortak eğitim ve teşkilatlanma çalışmalarında koordinasyonun bir mecburiyeti haline geldiği hakkında belirlenen görüşü, bugüne kadar yeterli işbirliğinin sağlanamadığı hakkındaki beyanı, olmayan veya sağlanamayan güç birliğinedeni ile de zaaf içinde bulunduğumuzun samimi itirafı paylaştığını üzülerek te olsa belirterek söze başlamak istiyorum.

Sözlerimin başında bu görüş ve itirafları üzülerek paylaştığını belirtmenin nedeni şudur.

Biz daha henüz Türk-İş'e bağlı kuruluşlar Ortak Eğitim ve Koordinasyonunu sağlayıcı önlemleri konuşmak için toplanırken ülkenin bir iki yöresinde; sendikalarımıza bağlı bazı Şube, Merkez Şubeler ve federasyonlarımıza bağlı üye sendikalar Disk kuruluşları ve bağımsız sendikalarla sendikal eylem birliği adı ile protokoller tutmuşlar ve yayınlamışlar.

Biz, Ana Tüzüklerimiz gereği teşkilatlarımızı Türk-İş Ana Tüzüğü ve Atatürk ilkeleri doğrultusunda ortak düşünce sahibi kılabilmek için, Ortak Eğitim programı tesbit etmek için henüz toplanırken, içimize sokulan bu truva atları, provokatörler teşkilat ünitelerimizi Disk'in yutturmaca icadı "sendikal eylem birliği" sloganı etrafında ortak açıklamalar yayınlıyorlar.

Belli basın organlarında tam metin yer alan bu ortak açıklamalar, işçilerin okudukları gazetelerin de yayınlanmamış veya okuyamamış olmaları ihtimali de dikkate alınarak, Disk'in kurdurduğu ve finanse ettiği haber ajanslarının aylık haber bültenleri ile işyerlerinde üyemiz işçilere bu bildiri ve protokoller ulaştırılıyor.

Başlangıçta pek masumane bir gerekçe ile Türk-İş'e, Disk'e bağlı ve bağımsız sendikaların ortak sendikal eylem birliği adı altında başlayan bu hareket aslında hiç şüphe yok, başka amaç ve hedeflere yönelik bir ajitasyondur.

Mazur görüleceğim ümidi ile ve lâfı uzatmadan şimdi önerilerimi arzediyorum.

./..

1- Türk-İş Bölge Temsilcilikleri bu hali ile kalacaksa kapatılmalı aksi halde aktif hale getirilmek için çare aranmalıdır.

2- Bölge temsilcilikleri çeşitli yayın organları ve müesseselerin verilerinden yararlanarak işkollarında teşkilatlanacak hedefleri belirleyen çalışmalar yapmalı üye sendikalara döküman hazırlamalıdır.

3- Türk-İş Bölge Temsilcilikleri bünyesinde, her işkolunun Teşkilâtlanma sekreterleri belli bir program çerçevesi içersinde belli devrelerde toplanmalı o yöredeki üye sendikaların bölgesel ve mahalli üniteler yöneticileri ile Teşkilâtlanma çalışmaları koordine edilmelidir.

Grevler teşkilatlanma çalışmalarının bir bölümüdür.

Üye kuruluşlar o derece birbirinden kopuk hale gelmiştir ki, hangi sendikanın nerede ne zaman böyle bir hareket içinde olacağı bilinmemekte en basit bir dayanışma örneği olan bir çelenk veya bir pankart dahi gönderilemez olmuştur.

Bu itibar ile Türk-İş Bölge temsilcilikleri üye kuruluşları böyle bir durumda haberdar etmeli ve aksyon görkemli olmalıdır.

Teşkilâtlanmada öncelikle yörenin saptanması konusunda bu toplantıda kesin bir teklifte bulunabilmek için yöreyi tayinde aranan esas unsur nedir bilmiyoruz. Öte yandan yeterli verilere sahip değiliz. O halde bu yöreyi tesbit için önce aranan özellik ve gerekli verilere ve bilgiye sahip olmak gerekmektedir.

Kanımızca bu veriler ve bilgiler şunlar olabilir.

Önce yöreyi tesbitdeki gerekçeyi belirlemek lâzım sonra:

a) Yörede sanayileşmiş işyerlerinde işkolu tesbiti yapılarak o işkolunda sendikalaşma oranı,

b) Yörenin sanayileşmede belli bir perspektif içerisinde büyüme hızı,

c) Yörede sendikalaşmış kitlenin Türk-İş dışı teşkilatlar içinde % oranı vb. bilgilerdir.

Bu verilerin tesbiti halinde de teşkilatlanmanın yöneleceği hedefe göre stratejisinin tayini gerekmektedir.

Örneğin, önceleri Türk-İş'e bağlı bir kuruluş üyesi iken şimdi bir başka kuruluşta kümeleşen işçiyi doğruya yöneltmek için bir teşkilatlanma çalışması bahis konusu ise; ./..

O takdirde uzaklaşan kitlenin uzaklaşma sebebinin tesbiti, bu noktadan yola çıkarak çalışmaya koyulmak gerekir.

Bir diğer örnek; yörede teşkilatlanmış işyerleri var ve teşkilâtlanma eğer hiç sendikalaşmamış bir hedefe yönelik olacak ise o takdirde hedefe yaklaşım için gerekli strateji tesbit edilmelidir.

Bu ne olabilir?

a) Teşkilatlanma çalışmalarına başlamadan önce hedef hakkında gerekli gerçek ve tutarlı bilgilere ihtiyaç vardır.

Bu bilgiler içinde teşkilatlanacak işyerinde sendikalaşmayı üstlenecek ve yürütecek unsurlarında belirlenmesi şarttır.

Hepimizin bildiği bu yöntemlerle yapılacak teşkilatlanma çalışmalarında teşkilatlar arası koordinasyon şarttır.

Bize göre teşkilatlanmada kardeş sendikalar şu suretle koordine çalışma yapabilirler.

a) Teşkilâtlanmanın yapılacağı yöre, bölge, il veya yerde hangi işkollarında çalışılacak ise ilgili kardeş kuruluşlar müşterek bir program yaparlar.

Bu suretle çalışacak ekip birden fazla kuruluştan meydana geleceği için daha verimli daha aktif daha göz doyurucu, ses getirici olur.

Bu ekip için gerekli ön hazırlık çalışmaları Türk-İş bölge temsilciliği ve işkollarının mahalli şube veya merkez şube ya da mahalli sendikalarınca yapılır.

Günümüzde teşkilatları muhafaza da bir teşkilatlanma sorunu halindedir. Bu arzettiklerim kısa vadeli çalışmalar için önerilerimdir.

Yukarda saydığım kısa vadeli çalışmalar da dahil uzun vadeli teşkilâtlanma çalışmaları için en önemli ve ihtiyacı duyulan şey sendikal kavganın yapılacağı hedeflere yönelik kullanılacak fikri malzemedir.

Başka bir deyimle bugün Türk-İş'in tesbit edilmiş ilkelerini hayata geçirmektir.

Biz slogancı sendikal hareketi benimsemiyorsak da yine de bizim de 24 ilkemiz içinde bayraklaşmış ve bu bayrakla yola çıkıp Türk işçi hareketini ataletden kurtaracağımız dinamomuz var.

Bu dinamo Atatürk'çülüktür. Kemalizmdir.

O halde önce Türk-İş'e üye kuruluşlar her biri kendi tarafına çekmeden bu büyük hedefe yöneltilmeli ve kesinlikle bilinmeli ki ./..

Türk-İş'in Marksist-Leninist, Maoist, Faşist, Troçkist, Partizanist akımlara karşı sendikal kavgası kesinkes Kemalist bir kavga olacaktır. Şüphesiz bu kavgayı elde sopa ve benzeri araçlarla meydanlarda yapmıyacağız. Bu kavgaya önce eğitim alanlarımızda genç kuşaklarla hazırlanmalıyız.

Şimdiden her işkolunda böyle bir hareketin takipçisi olabilecek genç işçileri organize etmek gerek. Korkmadan, çekinmeden genç işçileri sendikalarımız çatıları altında bu görüşle yarına hazırlamalıyız.

Onları işyerlerinde görevlendirmeliyiz. Artık yeniden 1947 deki gibi kadrolaşmaya mecburuz.

Zira bu günkü kuşaktan sonra bu hareketi hangi fikri yapı ile kime teslim edeceğimiz bugün belli değil.

Aynı hareket içinde kadın işçilerde düşünülmelidir. Onlar da bu kadrolaşma da yerlerini almalıdır.

Onlara da bu kadro çerçevesi içerisinde yer ayırmak mecburiyetindeyiz.

Bütün bunları eğer Türk-İş Bölge Temsilcilikleri aktif hale getirecek ise o çatılar altında koordine bir çalışma ile başlamalı,

Temsilcilikler kapatılacak ise bir Enstitü kurulmalı o Enstitüde başlamalı,

Sözün kısası taze kan için Atatürk'çü, Sosyo-ekonomik-sosyo politik eğitim programları hazırlanmalı teşkilatlanmayı bu programların ışığı altında yetişmiş genç kuşaklarla omuzlayıp yapmalıyız.

Saygılarımla,

ŞEKER-İŞ SENDİKASI'NIN
EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA
TEBLİĞİ

ŞEKER-İŞ'İN YAPISI

Kısa adı "Şeker-İş" olan Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası 1963 yılında kurulmuştur. Kuruluş yıllarında yaklaşık 16 şube ve 7500 üyeye sahip olan Şeker-İş'in bu gün 20 şubesi ve 30 bine yakın üyesi vardır. Önümüzdeki yıllarda kurulacak yeni üniteler ve şubelerle bu sayı daha da artacaktır.

10.2.1972 tarihinde tadilâta uğradıktan sonra kabul edilen ve halâ yürürlükte olan Şeker-İş Ana Tüzüğünde yetki sıralarına göre sendikanın organları şu şekilde sıralanmıştır:

a) Merkez Genel Kurulu: Her üç yılda bir toplanır; her şubenin kendi üye sayısına göre yalnız bu kurul için seçtiği delegelerden teşekkül eder; Merkez Yönetim Kurulunu, Merkez Denetim Kurulunu ve Merkez Haysiyet Kurulunu seçer.

b) Başkanlar Kurulu: Yılda iki defa toplanır.

c) Merkez Yönetim Kurulu: Genel Kurul ve Başkanlar Kurullarının karar ve tavsiyeleri doğrultusunda Şeker-İş'in faaliyetlerini yürüten daimi organdır.

d) Merkez Denetim Kurulu

e) Merkez Haysiyet Kurulu

f) Şube Kongreleri: Şube Yönetim, Denetim ve Haysiyet Kurullarıyla Genel Kurula katılacak üyeleri seçer.

g) Şube İcra ve Yönetim Kurulu

h) Şube Denetim Kurulu

i) Şube Onur Kurulu

j) Temsilciler: Şube Yönetim Kurullarının tesbit ettiği üyelerden teşekkül eder; iş yerinde Toplu Sözleşme ve mevzuattan dolayı doğan anlaşmazlıkları Şube İcra Kuruluna intikal ettirmek, kendi sahalarındaki işçilerin şikayet ve dileklerini halle çalışmak, kendi kısımlarındaki işçilerin birlik ve beraberliğini sağlamak ve sendikanın gaye ve umdeleri etrafında birleştirmeye çalışmak gibi hizmetlerle mükelleftirler.

./..

Yukarıda sayılan organların dışında teşkilatlanmayla ilgili özel bir organ yoktur. Temsil ettiği kitlenin menfaatlerini cemiyetin tamamının menfaatleriyle birlikte mütalâa ederek bunun mücadelesini hür ve demokratik ölçüler içerisinde veren Şeker-İş, Türk-İş bünyesi içerisinde en iyi oturmuş sendikalardan biri ve temsil ettiği iş kolunda rakipsiz tek kuruluştur. Bununla beraber, iyi oturmuşluğu ve temsil ettiği işkolunda şimdilik rakipsiz oluşu Şeker-İş bünyesindeki tecanüsün ilânihaye devam edeceği ve bu günkü teşkilatlanmanın aksayan yönlerininbulunmadığı manasına gelmemelidir. Münferit seviyedede olsa bir takım fikir ve ilke ayrılıkları mevcuttur ve yine bazı şahsi ihtiras ve menfaatlerin ilke ve fikir ayrılığı şeklinde tezahür ettiğine rastlanmaktadır. Bu ayrılıkların izalesi için veya en azından tehlikeli boyutlara ulaşmasını önlemek için teşkilatlanma ve eğitim hizmetlerinin teşkilatın en ücra uzantılarına kadar götürülmesi şarttır.

ŞEKER-İŞ'DE EĞİTİMİN GAYELERİ

Hem Türk-İş'in ve hem de UITA (International Union of Food and Allied Workers' Association)'nın üyesi olan Şeker-İş, teorik olarak eğitim faaliyetlerini bir yandan kendi Ana Tüzüğüyle (M.3) Türk-İş'in Temel ilkelerindeki (M.1-6) toplumculuk, hürriyetçilik, demokratiklik ve milliyetçilik umdeleri, diğer taraftan da üyesi bulunduğu UITA'nın daha çok beynelmilel karekterdeki umdeleri doğrultusunda yönlendirmek durumundadır. Bugüne kadarki tatbikatta milli meseleler ve milli umdelerin eğitimde çoğu kez ağırlık kazandığı göze çarpmaktadır. Ancak zaman zaman ve şahıslar düzeyinde de olsa bu umdelerle belirlenen sınırların dışına çıkıldığı veya çıkılmak istendiği müşahade edilmiştir.

EĞİTİM YÖNETMELİĞİ VE PROGRAMI:

Sendikalar Kanununda (M.14) gelirin %5'i olarak belirlenen eğitim masrafları Şeker-İş tarafından %10'a çıkarılmıştır. (Ana Tüzük M.39) Ancak, tatbikatta bu oran daima %10 un üzerinde olmuştur.

Eğitim Yönetmeliğinde (M.34), eğitim çalışmalarının seminerler, konferanslar, mesleki ve teknik eğitim kursları, sendikacılık koleji, yurtiçi ve yurtdışı geziler, yayın ve film gibi yollarla düzenlenip yürütüleceği belirlenmiş ve seminerlerinde Mahalli Seminerler, Bölge Seminerleri, İşkolu seminerleri ve üst kuruluşlar seminerleri olmak üzere dört kademe veya kısımda yapılmaları ön görülmüştür. Daha çok seminerler şeklinde düzenlenen eğitim çalışmalarında Anayasada İşçi Hakları, İş Hukuku, İş-İşçi-İşveren münasebetleri, Sosyal Sigortalar ve Sosyal Siyaset gibi işçinin hayati ihtiyaçlarına cevap arayan konular işlenmektedir. Seminerleri verecek hocaların seçiminde kendi sahalarında ilmi ./..

şahsiyetlerinin olması, Türk-İş ve Şeker-İş'in umdelerine inanmış olmaları ve seminerlere katılan işçilerin anlatılan konulara iştirak ve intibaklarını temin edecek kabiliyette olmaları gibi hususlara dikkat edilmektedir.

EĞİTİMİN KİFAYETİ MESELESİ:

1980 yılı ortalarında yapılacak olan Şeker-İş 9.toplu iş sözleşmesinin hazırlıkları münasebetiyle düzenlenen anketlerdeki eğitimle ilgili üç soruya üyelerimizin tamamına yakını tarafından verilen cevaplar şu üç noktada birleşmektedir:

1- "Eğitim Seminerlerine seçme usulü adaletsizdir"
2- "Mesleki ve teknik eğitime önem verilmelidir"
3- "Eğitim her bakımdan kifayetsizdir."

1- Eğitim seminerlerine seçme usulündeki adaletsizlikten kasıt şudur; Mahalli seminerlerde başarılı olan işçiler Bölge Seminerlerine Bölge Seminerlerinde başarılı olan işçiler de işkolu seminerlerine alınmakta ve işkolu seminerlerinde başarılı olanlara da derece, mükâfat ve sertifikalar verilmektedir. Ne var ki mahalli seminerlere seminere katılmak isteyenler arasından imtihanla seçme yapılmakta ve genel konularla ilgili suallerin ağırlıkta olduğu bu seçme imtihanlarında ilk mektep mezunu olan fakat mesleğini çok iyi bilen işçilerle lise mezunu veya yüksek okul talebesi olan işçilere eşit şartlar tanınmaktadır. Mesleğinin erbabı fakat ister istemez genel konularda zayıf işçilerin tahsil derecesi yüksek olan işçiler karşısında başarı ve seminerlere katılma şansları başlangıçtan itibaren azaltılmakta ve seminerler için ayrılan kontenjanların büyük kısmını tahsil dereceleri yüksek olan işçiler doldurmaktadırlar. Bu şans eşitsizliği seminerlerin bütün kademelerinde işçilerin aleyhinde işlemektedir. Bu durumun düzeltilmesi için ya imtihan sorularının daha çok mesleki konularda sorulması ya seminere iştirak etmek isteyen işçilerin tahsil durumlarına göre ayrı ayrı imtihanlara tabi tutulmaları veyahutta mesleğinde başarılı işçilerin imtihansız olarak seminerlere kabul edilmeleri teklif edilmektedir.

2- Mesleki ve teknik eğitime önem verilmesi iş kolundaki diğer bir çok meseleler gibi üretim meselesini de halledecektir.

3- Türk-İş bünyesindeki diğer sendikalarda olduğu gibi Şeker-İş'de de (Şeker-İş'in bu konudaki bütün istisnai gayret ve fedakârlıklarına rağmen) eğitim elbetteki hem ele alınan konular bakımından hem zaman bakımından hem de eğitim hizmetlerinin götürüldüğü işçi sayısı bakımından

./..

yetersizdir. Cemiyette yaşayan bütün insanlar gibi işçilerin de aile hayatından iktisadi ve siyasi hayata kadar bütün sahalarda meselelerini çözecek ve kendilerini yönlendirecek bilgi ve ölçülere ihtiyaçları vardır. Bu bilgi ve ölçülerin bir çoğu zaruri bir kısmı ise keyfi yeya tercihidir. Eğitim çalışmaları bütün üyelerin keyfi veya tercihi ihtiyaçları bir tarafa zaruri ihtiyaçları olan bilgi ve ölçülerin %5'ine yakın bir bölümünü ancak verebilmektedir. Üstelik üyelerin %83'üne yakını eğitim hizmetlerinden hiç istifade edememektedir. Seminerlere alınacak işçiler ön imtihanlara tabii tutulmadıkları ve bütün işçilerin münavebeyle bir haftalık gğitime tabi tutulmalarının düşünüldüğü takdirde bile bu günkü eğitim için ayrılan iş günleriyle bir işçiye 16 yılda bir sıra gelecektir. Bu demektir ki, eğitim için büyük gayret ve fedakârlıklar yapan Şeker-İş'te bile hiç eğitim görmeden emekliye ayrılan işçilerin oranı çok yüksek düzeydedir. Türk-İş bünyesindeki diğer sendikalardaki durum herhalde bundan daha farklı değildir.

Mevcut imkânlarla yapılan eğitim hizmetlerinin bütün üyelere eşit şekilde götürüldüğü farzedilse bile ortaya çıkan durum ekteki tabloda görüleceği gibi hiç bir manâ ifade etmemektedir. Şöyleki, mevcut imtihanlarla Şeker-İş her üyesine yılda ortalama olarak ancak 059 ila 086 saatlık bir eğitim hizmeti götürebiliyor demektir. Bir yıllık insan hayatı 365 gün ve (bir gün 24 saatten) 8765 saat üzerinden hesabedilirse ve bu 8765 saatin de 4000 saati aktif olarak kabul edilirse (geri kalan 4765 saatin uyku, dinlenme ve diğer işlerdeki atıl zaman olduğu düşünülürse) bu 4000 saat içerisinde 0,59 ilâ 0,86 saat arasında değişen eğitimin hiç bir şey ifade etmiyeceği ve bu eğitimle de değil üyeleri Türk-İş'in ilkeleri ve üretimin artırılması doğrultusunda şuurlandırmak, ilkelerin ve üretimin ne demek olduğunu dahi anlatmak imkânının olmadığı gayet açıktır. Türk-İş'e bağlı kuruluşlar üyelerinin eğitiminde bu derece geniş boşluk bırakmaya devam ederler ise hem bünyedeki mevcut ve vaki olacak çözülme ile fikir ayrılıklarını ve hem de Türk-İş ilkelerinin üyeler arasında yerleşmemesini tabi karşılamak gerekir.

Türk-İş'in kendi ilkeleri doğrultusunda gelişen şuurlu ve sıhhatli bir bünyeye kavuşması bir dereceye kadar Türkiye'nin de şuurlu ve sıhhatli bir iktisadi ve içtimai bünyeye kavuşması demektir. Bu gayeye erişebilmekte ancak eğitim ve teşkilatlanma hizmetlerinin ihtiyaç ve gayeler doğrultusunda tekrardan ele alınarak tanzim edilip birbirlerini tamamlar bir şekilde işletilmeleriyle mümkündür.

ŞEKER-İŞ'de Toplu İş Sözleşmelerinin imzalandığı yıllara göre üye sayısı, eğitim seminerleri için tanınan iş günlerinin toplamı, her iş günü ortalama beş saat olmak üzere iş günlerinin saat olarak toplamı ve her üye başına düşen seneyi gösterir tablo:

Toplu İş Sözleşmesinin İmzalandığı Yıllar	Üye Sayısı	Eği.İş. Günü Top.	Eğ.Saat Toplamı	Üye Başına düşen eğitim süresi
1964	18.847	2550	12750	0,67
1966	18.358	2550	12750	0,69
1968	18.275	2622	13110	0,71
1970	18.932	2755	13775	0,86
1972	18.568	2685	13425	0,72
1974	20.066	2955	14775	0,73
1976	25.009	2955	14775	0,59
1978	28.831	4575	22875	0,79

TEKSİF SENDİKASI
EĞİTİM VE TEŞKİLATLANDIRMA TEBLİĞİ

Hazırlayan: Zeki Polat
Teksif Genel Sek.

Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ'in düzenlediği bu toplantı, gerçekten çok önemli ve hayati bir ihtiyaca cevap vermektedir. Bu düzeyde ve bu ciddilikte koordinasyon toplantılarının belli aralıklarla ve değişik bölgelerde düzenlenmesinde büyük yararlar vardır.

Artık kamuoyu, tek tek sendikaların adlarını unutmakta, Konfederasyonların adlarını ezberlemeğe alışmaktadır. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların hemen bütün faaliyetlerimizde, TÜRK-İŞ'in adının ne kadar önem taşıdığı her halde tartışılamaz.

Demek ki, hepimize düşen başlıca görev, TÜRK-İŞ'in adını daha da yüceltmek, TÜRK-İŞ'in gücünü daha da pekiştirmektir. Çünkü TÜRK-İŞ güçlü olduğu ve kendi içinde bir disiplin kurduğu oranda, bağlı sendikalar olarak bizler de daha güçlü oluyoruz. Konfederasyonumuzun bu niteliğini iyi bilmek ve iyi değerlendirmek zorundayız.

EĞİTİM

Türk-İş'in eğitim faaliyetlerinin temel çerçevesi, geçen yıllarda Samsun'da yapılan Eğitim Konferansında çizilmiştir. Bu konferansın belgelerinin tekrar elden geçirilmesinde ve varılan kararların hatırlanmasında yarar vardır. Samsun Konferansında alınan, daha sonra 11. Genel Kurulda görüşülüp benimsenen ve Rize'de yapılan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu toplantısında tekrar müzakere edilip kabul edilen kararlar doğrultusunda TÜRK-İŞ Genel Merkezinin eğitimde özlenen koordinasyonu sağlama yetkisi vardır.

Şurası kesin bir ihtiyaçtır: TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların eğitim biçimleri, modelleri, muhtevaları ve hocaları mümkün olduğu kadar merkezi bir plân çerçevesinde düzenlenmeli, eğitim hizmetleri standard hale getirilmelidir. Her şeyden önee TÜRK-İŞ Tüzüğü ve 24 İlkesi, Konfederasyonun hazırlayacağı bir Genel Plân içinde eğitim konusu yapılmalıdır. TÜRK-İŞ, sadece Tüzük ve 24 İlke eğitimini bile merkezileştirse, sendikal eğitim alanında çok önemli bir hizmet yapmış olacaktır. ./..

Esasen, temsilci ve taban eğitimi gibi alanlarda, bağlı sendikalar kendi Tüzük ve ilkeleri doğrultusunda ayrı eğitim yapabilirler. Ancak, bizleri Konfederasyon içinde bir araya getiren temel zemine ilişkin eğitimin, yani tüzük ve 24 ilke eğitiminin, mutlaka TÜRK-İŞ Genel Merkezi tarafından ve merkezi bir biçimde yapılması şarttır.

Eğitim konusunu fazla uzatmaya gerek görmüyoruz. Çünkü bu konu daha önceden Samsun Konferansında ve TÜRK-İŞ Genel Kurulunda görüşülmüş, karara bağlanmış ve teorik olarak tamamlanmıştır. Yani, artık TÜRK-İŞ Genel Merkezinin, yetkili organlarca alınmış kararlar çerçevesinde, merkezi eğitimi plânlaması ve yürütmesi hakkı ve yetkisi, hatta görevi vardır. TÜRK-İŞ Genel Merkezi bu konuda gerekeni yapacaktır ve bağlı teşkilâtlar olarak bizler bunu kabul etmeliyiz. Genel Kurulda kabul edilmiş bir eğitim plânının teşkilatta artık tartışılması bile düşünülemez. TÜRK-İŞ Genel Merkezi tam yetki ile merkezi eğitim plânlamasına geçtiğinde bizlerden sadece destek ve yardım görecektir.

EĞİTİM-TEŞKİLATLANMA GÖREVLERİ

Son TÜRK-İŞ Genel Kurulundan bu yana, kısmen yenilenen İcra Kurulunun haklı bir yaklaşımıyla, eğitim ve teşkilâtlanma hizmetlerini bir arada düşündüklerini, yani koordine etmeyi planladıklarını görüyoruz. Bu yaklaşım çok yerinde bir gelişmedirl Gerçekten, sendikal eğitim sendikal teşkilatlanmanın çok önemli ve ayrılmaz bir parçasıdır. TÜRK-İŞ İcra Kurulunun bu koordinasyon düşüncesine bundan sonra da sahip çıkmasını ve özlediğimiz dinamik hizmetlerine devam etmesini diliyoruz.

TEŞKİLATLANMADA TÜRK-İŞ'TEN BEKLENEN HİZMETLER

Teşkilâtlanma konusuna gelince, çok önemli bulduğumuz bir noktayı hemen belirtmekle başlayalım: "TÜRK-İŞ'in teşkilatlanma hizmetleri" deyince, bazı dostlarımızın zaman zaman konuyu çok basite indirdiklerini, TÜRK-İŞ'in sanki işyerlerine veya işçi evlerine kadar gidip üye kaydetmesini beklediklerini görüyoruz. Kanımızca bu tür hizmetler, yani tabandaki teşkilatlanma hizmetleri, TÜRK-İŞ'e değil, sendikalara ait görevlerdir.

Her şeye rağmen, TEKSİF olarak, TÜRK-İŞ'in özellikle İstanbul'daki I. Bölge, İzmir'deki 3. Bölge, Adana'daki 4.Bölge Temsilciliklerinde, esasta bizim görevimiz olması gereken bir çok hizmeti canla başla yaptıklarını, bizim gücümüzün yetmediği zamanlarda en küçük bir tereddüt göstermeden bize yardıma koştuklarını sık sık görüyoruz. Bu yakın yardımlarından ötürü bütün TÜRK-İŞ Bölge Temsilcilerine ve onlara bu çalışma şevkini veren TÜRK-İŞ Genel Merkezine teşekkür borçluyuz. ./..

TÜRK-İŞ Genel Merkezini veya Bölge Temsilciliklerini eleştirirken, mümkün olduğunca insaflı olmakta yarar görüyoruz ve aynı dikkati bütün meslekdaşlarımıza naçizane tavsiye ediyoruz.

Demekki, teşkilatlanma alanında TÜRK-İŞ'in görevleri arasında, tabanda üye kaydetmek gibi sendikalara ait asli hizmetler yoktur. Şu halde, TÜRK-İŞ'ten bu alanda ne gibi hizmetler bekliyoruz?

Birincisi; TÜRK-İŞ'in üst düzeyde bir Konfederasyon olarak, kamu oyunda itibarını arttırması ve sözünü dinletmesidir. Özetle, rahmetli Seyfi Demirsoy'un veciz ifadesiyle, köyden kente her yurttaşımız "Ankara'da TÜRK-İŞ vardır" duygusuna ve güvenine sahip olmalıdır. İşte kanımızca TÜRK-İŞ'in ilk görevi, bu güveni yaratmak ve pekiştirmektir. Kamu oyunda TÜRK-İŞ'in ağırlığı yüksek olunca, tabanda sendikaların teşkilâtlanma hizmetleri çok daha kolay ve kendiliğinden gelişecektir.

TÜRK-İŞ, kamu oyunda itibarını arttırmak için, şimdiye kadar ihmal ettiği aydın kesimi, memurları, üniversiteleri meslek örgütlerini, dernekleri, basını, esnafı vs. titizlikle ele almalı ve bu kesimlerde yoğun çalışmalar yapmalıdır. TÜRK-İŞ Genel Merkezinde ciddi çalışmalar yapan bilimsel bürolar kurulmalı, mevcutlar geliştirilmeli, kamu oyunu ilgilendiren hemen her konuda TÜRK-İŞ Genel Merkezinin yorumları bilimsel bir kaynak olarak saygıyla karşılanmalıdır. Bunun için de, özellikle istatistik, araştırma, iktisat, işçi sağlığı ve iş güvenliği, dış ilişkiler vs. gibi uzmanlık bürolarının kurulup geliştirilmesi zorunludur.

Disk'in şimdiye kadar işçi arasında bir türlü itibar kazanamamasına rağmen, daha ziyade aydın kamu oyundaki ağırlığıyla kendisini kurtardığı unutulmamalıdır. Aydın kamuoyu, sayıca belki az olmakla beraber, etkinlik bakımından çok önemli bir kesimin oluşturduğu kamu oyudur. Ülkenin aydınlarının desteğini alamazsak, işçi sınıfı arasındaki itibarımız ne kadar yüksek olursa olsun, toplumsal ağırlığımız yeterli olmaz. Bu nedenle, aydın kamuoyuyla TÜRK-İŞ arasında kopukluk mutlaka giderilmeli ve aydınların desteği TÜRK-İŞ'in yayına çekilmelidir.

Bu işin çok güç olacağını da sanmıyoruz. Çünkü orta sınıf aydınlarının azılı düşmanı bir rejimi savunan Disk'e oranla, aydınların çok önem verdiği demokrasiyi ve özgürlüğü savunan TÜRK-İŞ bu alanda çok daha fazla şanslıdır. Tek sorun, TÜRK-İŞ'in bu teşhisi bir an önce yapması ve hemen girişimlere başlamasıdır.

İkincisi; siyasal alanda TÜRK-İŞ, Tüzüğünün emrettiği bağımsızlık

./..

içinde daha fazla ağırlığını hissettirmelidir. Aslında, TÜRK-İŞ'in siyasal bakımdan son derece güçlü bir baskı gurubu olduğu kuşkusuzdur. Eğer bu ülkede, emeklilik yaşının başka ülkelere oranla çok elverişli olmasından, başka yerde olmayan kıdem tazminatının yasal hak olarak sağlanmasına kadar bir çok önemli kazanç elde edilmişse, bu başarıları sadece bir takım siyasal partilere bağlamak son derece kısır bir görüş olur. Şunu unutmamak gerekirX Ülkemizde şimdiye kadar işçiler ve çalışanlar lehine ne yapılmışsa, altında mutlaka TÜRK-İŞ'in şerefli imzası vardır. Ama sorun şudur: TÜRK-İŞ'in bu gibi önemli hizmetleri kamu oyunda tanıtılmamıştır. Hatta TÜRK-İŞ, pek çok önemli hizmetini özellikle gizli tutmuştur. Böylece de, 274-275 sayılı yasalardan, asgari ücret artımlarına kadar pek çok hizmet, esas olarak TÜRK-İŞ'in baskısıyla gerçekleştiği halde, TÜRK-İŞ'in bu anlaşılmaz tevazuu yüzünden, bir takım siyasal partileri kredi hanesine yazılmıştır. Şimdilerde çok güncel olan vergi reformu konusunda da aynı şeyin olacağından kaygılıyız. İşçi sınıfının vergi yükünün azaltılması, TÜRK-İŞ'in uzun zamandır ısrarla üzerinde durduğu bir konudur. Bu husus gerçekleşirse, siyasal partiler işçileri çok sevdikleri için değil, TÜRK-İŞ'in baskısıyla buna zorunlu kaldıkları için gerçekleşecektir. Ama muhtemeldir ki, alkışı yine siyasiler toplayacaktır.

Oysa, Disk bu gibi konularda son derece yaygaracıdır. İşçi sınıfı için en küçük bir yararlı iş yapmadığı halde, sanki çok başarılı bir Konfederasyonmuş gibi kendisini kamuoyuna yutturmasını bilmektedir. Toplu sözleşmelerde de genel sendikal hizmette de, siyasal ağırlığın akıllı kullanılmasında da, TÜRK-İŞ kesinlikle Disk'ten ileridedir. Ama kamuoyu çok defa aldatılmakta, sanki Disk bizlerden daha ileriymiş gibi bir sis bulutu yaratılmaktadır. Hatta, bir çok yurttaşın ölümüne neden olan 1 Mayıs macerasını bir marifetmiş gibi göstermeyi, DGM vs. diye binlerce işçiyi sokağa döküp perişan etmeyi ve sonra başıboş bırakmayı bile kamuoyuna "işçi sınıfı savaşımı" adı altında yutturmaktadırlar. Bu konuda elbetteki Disk gibi yalancı ve sahtekâr olmayı kendimize yakıştıramayız, ama hiç olmazsa Disk'in bu yalanlarına kanmamayı bilelim, kamuoyunu gerçekler doğrultusunda aydınlatalım ve kendi hizmetlerimizi mübalağa etmeden açıklayalım.

Üçüncüsü; TÜRK-İŞ, bağlı teşkilatların dayanışmasını ve koordinasyonunu sağlamalıdır. Bağlı teşkilatlar, kendi tüzükleri çerçevesinde bağımsız ve özgürdürler, ancak TÜRK-İŞ tüzük ve ilkeleriyle de kesinlikle bağlıdırlar. TÜRK-İŞ tüzük ve ilkelerinin dışına çıkalmasına izin verilmemelidir. Bunun için örgüt içi disiplin sağlanmalıdır. Ancak bu disiplin zemini üzerinde verimli bir dayanışma ve eylem birliği oluşturulabilir.

./..

TÜRK-İŞ üyesi her teşkilât, aynı ailenin kardeşleri olduğu bilinmelidir. Bunu sağlamak ta, öncelikle TÜRK-İŞ'in görevidir. TEKSİF, Türk-İş'in tüzük ve ilkeleri doğrultusunda kardeş sendikalarla her alanda dayanışma içine girmeye hazırdır ve bu konuda TÜRK-İŞ Genel Merkezinin uyarılarını bir buyruk kabul edecektir.

Bağlı teşkilatlar olarak TÜRK-İŞ'e toz kondurmamalıyız ve bunun denetimini de Türk-İş'ten beklemeliyiz. Bugün bu toplantıyı izleyen hepimiz, hemen herşeyimizi TÜRK-İŞ'e borçluyuz. Sendikalarımızda yaptığımız iyi sözleşmelerin ve başarılı hizmetlerin hepsinde TÜRK-İŞ'in büyük payı vardır. Bu nedenle TÜRK-İŞ'i uluorta x eleştirmemeli, Konfederasyonu yıpratacak haksızlıklardan ve saygısızlıklardan kaçınmalıyız. TÜRK-İŞ'te bunu çok yakından izlemeli ve denetlemelidir. TÜRK-İŞ ilkeleriyle vardır. Bağlı sendikalar, Türk-İş'in ilkelerini ihlal edip te Türk-İş üyesi olmaya devam etme hakkına sahip değildirler. Beğenmediğimiz ilkeler veya yöneticiler varsa, bunların tartışma yeri Genel Kurullardır. Genel Kurul zemini dışında tartışılması mümkün olmayan ilkelere karşı saygısızlık etmek hakkına sahip değiliz. Konfederasyon içinde bu disiplinin sağlanması için TÜRK-İŞ'e yardımcı olmak hepimizin görevidir.

Dördüncüsü; bizim kendi iç icraatımız sandığımız pek çok şey, aslında Türk-İş'in bütününü ilgilendirir. Örneğin, bir sendikanın tek bir işyerinde iyi sendikal hizmet vermesi, örneğin işçi çıkışlarına engel olması veya iş güvenliği tüzüğünü iyi uygulatması, hem kendi teşkilatlanması için en iyi propagandadır ve hem de Türk-İş'in genel itibarını artırıcı bir husustur. Ama bunun aksi de aynı ölçüde Türk-İş'i ilgilendirir: Bağlı teşkilatlardan birinin demokrasi dışı bir uygulamaya kayması, tasfiyeciliğe yönelmesi, işyerinde sendikal hizmeti eksik vermesi, sadece kendi teşkilatlanmasını zorlaştırmakla kalmaz, Türk-İş'in genel itibarını da zedeler. Bir işkolundaki bir sendikanın tek bir işyerindeki hatası, başka bir yerde başka bir işkolundaki başka bir sendikanın karşısına en büyük engel olarak çıkabilir. Bu nedenle, TÜRK-İŞ bağlı teşkilatların sendikal hizmet düzeyini ve iç icraatlarını da yakından izlemeli ve denetlemelidir. TÜRK-İŞ'in teşkilatlanması açısından bu ilke son derece önemlidir.

Beşincisi; TÜRK-İŞ'ten beklediğimiz bu önemli teşkilatlanma hizmetleri tek bir kişi ile yürütülemez. Bütün bu saydıklarımızın yanı sıra, TÜRK-İŞ bünyesi içinde de zaman zaman sendikalar arası uyuşmazlıklar çıkmakta, bunların çözümü de Türk-İş'ten beklenmektedir. Yani Türk-İş, bir yandan kamuoyunda itibarını arttıracak, bir yandan disiplin sağlayacak, bir yandan da Bölge Temsilciliklerinin çalışmalarını koordine ./..

edecek, bir yandan iç ihtilafları çözecektir. Bütün bu hizmetler, tek bir kişi, tek bir masa ve tek bir telefonla yürütülemez. Onun için, TÜRK-İŞ'ten teşkilatlanma hizmeti bekleyen bütün sendikalar, bu işin külfetine de ortak olmalıdır. Önerimiz şudur: Türk-İş Teşkilatlanma bürosunun güçlendirilmesi için, ücreti ve diğer özlük hakları bağlı sendikalara ait olmak üzere yeterli sayıda uzman ve teknisyen kadrosu ihdası yapılmalıdır. Bu konuda Teksif olarak üzerimize düşen görevi yapmaya hazırız.

KARŞI SENDİKALAR KONUSU

Türk-İş dışı sendikalar konusu son derece hassastır. Öncelikle şunu tesbit edelim: Türk-İş'in inandığı hür ve demokratik sendikacılık anlayışı içinde sendikaların asli görevi, işçi sınıfı adına işverenlerle mücadele etmek ve işçilere iyi haklar almak, ayrıca da işçi sınıfının toplum içindeki sosyo-ekonomik statüsünü iyileştirmektir. Bizim bu kutsal amacımıza giden yol üzerinde duran engellerden en önemlisi, başta Disk olmak üzere, diğer konfederasyonlar ve bağımsız sendikalardır. Teksif olarak, işverenlere karşı yürüttüğümüz mücadelenin başarısına engel olmak için, sözde devrimci geçinen Disk ve yandaşı derneklerin, ayrıca sözde milliyetçi geçinen Misk'in ve diğer sendikaların, nasıl işveren uşaklığı ettiğini yüzlerce kere görmüşüzdür. Demek ki, Türk-İş sendikalarının işçi sınıfı uğruna verdikleri mücadelenin başarısına en büyük engel olan Disk ve diğer Konfederasyonlar, mutlaka ortadan kaldırılmalıdır. Ancak böylece esas mücadele yolu açılacak ve işverenlere karşı daha serbest kalınacaktır.

Özellikle Disk, işçinin örgütlü gücünü bölüp işverenlere hizmet etme ihanetinin yanı sıra, işçi haklarına düşman bir baskı ve zorbalık rejiminin de, yani komünizmin de beşinci koludur. Tabiidir ki, tesadüfen Disk'e bağlı bir işyerinde çalışan işçilere kendi kardeşimiz gibi bakıyoruz ve rejim düşmanlığıyla Disk'in tabanın değil, tavanındaki bir kaç koltuk düşkünü oportünisti suçluyoruz. Bunlar, işçi haklarını yerle bir eden Rusya tipi bir baskı rejimini amaçlayan, bu nedenle de esas olarak işçi düşmanı olan bir takım gafiller veya hainlerdir. Bunlara karşı en küçük bir müsamaha göstermeye hakkımız yoktur. Türk milletini bölmeye çalışan, aramıza fesat sokan, sokaklarda kardeşi kardeşe vurduran bu gibi kişileri mutlaka teşhir etmeli ve türlü tertiplerle çöreklendikleri işçi örgütlerinden silinip gitmelerini sağlamalıyız.

İşte, yukarda özetlemeğe çalıştığımız nedenlerle, Disk mutlaka yıkılmalıdır.

./..

İŞÇİ SINIFININ TÜRK-İŞ İÇİNDE SENDİKAL BİRLİĞİ SAĞLANMALIDIR

Disk'in ve diğer Konfederasyonlarla bağımsız sendikaların silinip, bütün Türk işçi sınıfının TÜRK-İŞ çatısı altında bütünleşmesi hepimizin özlediği bir hedeftir. Bu hedefe, işçilerin özgür iradeleriyle, dış müdahale olmadan varmalarını istiyoruz. İşçi sınıfımız şunu unutmamalıdır: İkinci Dünya Savaşı öncesinde, Weimar Anayasasının sınırsız özgürlüklerini suistimal eden bir takım koltuk düşkünü sendikacılar, Alman sendikalarını bölmüşler ve tıpkı şimdi Türkiye'de olduğu gibi bir yığın sendika kurulmasına yol açmışlardır. Ama bu gafletin faturasını ağır ödediler. Hitler belâsı Almanya'ya gelince, önce sendikaları ve işçileri ezdi onları himayesiz birer köle durumuna getirdi. Bu ağır tecrübenin verdiği dersle, şimdi Batı Almanya'da işçiler DGB adlı tek Konfederasyon ve ona bağlı 16 işkolu sendikası halinde örgütlenmişlerdir. Aksine bir kanun yoktur, ama yine de işçiler DGB nin bütünlüğünü bozmuyorlar ve başka sendikaların kurulmasına kendi özgür iradeleriyle izin vermiyorlar.

Bizim de aynı bilince ermemiz, yani tek çatı altında bütün işçileri toplamamız için, ille de bir faşizm veya komünizm belâsı geçirmemize gerek yoktur. Şimdiden aklımızı başımıza toplamalı, Disk gibi bölücü örgütleri silmeli ve işçi sınıfının birliğini TÜRK-İŞ içinde sağlamalıyız.

Türk işçi sınıfının çok sendikaya parçalandığı ifadesini de fazla abartmamak gerekir. Aslında, ülkemizde sigortalı 2,5 milyon sanayi işçisinin 2 milyona yakını TÜRK-İŞ'in üyesidir. Geri kalan yarım milyon işçi ise, Disk, Misk, Hak-İş vs gibi Konfederasyonlarla bir takım bağımsız sendikalara bölünmüşlerdir. Özellikle TÜRK-İŞ dışındaki Konfederasyonlara baktığımız zaman, bunların gerçek birer işçi örgütü olmadıklarını görüyoruz. Bunlar ya bir veya birkaç siyasi partinin güdümündeki kukla konfederasyonlar veya bir takım koltuk düşkünü fırsatçıların elinde geçim kaynağıdırlar. Üstelik, Türk-İş dışındaki Konfederasyonlar ve sendikalar, ya bir takım sokak çetelerine sığınıp işçi arasına kan davası sokmuşlar, veya en düşük şartlarda sözleşmeler ve icraatlara göz yumarak işçiyi işverene satmışlardır. Bu durumda, bütün bu çok sayıdaki sendika arasında, gerçekten işçi hakkını savunan, gerçekten bağımsız olan ve gerçekten demokratik olan bir tek TÜRK-İŞ'tir. Bu nedenle, önümüzdeki yıllarda normal koşullar altında yaşama ve gelişme şansı olan da sadece TÜRK-İŞ'tir. Diğerleri kendilerine destek veren siyasal veya kişisel çıkar çevrelerinin zayıflaması oranında, hızla güç kaybetmeye mahkumdurlar.

İşçi sınıfı, şimdi en acil görev olarak sendikal birliğin sağlanmasını bekliyor.

./..

GEÇİCİ İŞBİRLİĞİ ALDATMACASI DEĞİL, KALICI BİRLİK İLKESİ

Bu konuda, geçtiğimiz haftalarda, Genel Başkanımız Sayın Şevket Yılmaz'ın TEKSİF Başkanlar Kurulunu açış konuşmasında yaptığı bir çağrıya değinmek isterim.

Bilindiği gibi, Genel Başkanımız Sayın Şevket Yılmaz, işkolumuzdaki diğer sendikalara bir çağrıda bulunmuş ve bütün tekstil işçilerine "yasal yollardan, demokratik kurallar içinde ve Atatürk ilkeleri doğrultusunda" birleşme daveti yapmıştır. Kamuoyunda çok yankı uyandıran bu çağrıyı, bir takım arkadaşlarımızın "geçici işbirliği veya eylem birliği" olarak yorumlamamaları için açıklıkla uyarmak isterim.

Biz şuna inanıyoruz ki, temel ilkelerde anlaşmadan, işverenler karşısında geçici eylem ve işbirliği diye bir şey mümkün değildir. Böyle ham hayallerle oyalanmak boşuna zaman kaybetmek olur. Temel ilkelerde anlaşmak ise, son derece güç ve zahmetli bir iştir. Bir yığın teorik tartışmadan sonra bile mümkün olmayabilir. Nitekim, kendilerine "sosyalist" diyen bir kısım partiler son seçimden önce böylesi bir "işbirliği" denemesine girmişler, ama lâf batağında boğuldukları için sonuç doğal bir sıfır olmuştur. Aynı şey, son günlerin moda lâfı olan "eylem birliği" için de söz konusudur.

İlkelerde kesinlikle anlaşamadığımız bir Disk sendikasıyla, hangi ilkeler zemininde işbirliği veya eylem birliği yapılabilir. Böyle hayallerle kimi kandırabiliriz? Yok, eğer söz konusu Disk sendikasıyla ilke anlaşmazlığı yoksa, şu halde niye ayrı konfederasyonlarda örgütlenilmiştir? Aynı ilkelerde birleşiyorsak, gelirler, daha güçlü ve köklü olan TÜRK-İŞ çatısı altında bizimle birleşirler, mesele kökünden biter.

Disk veya onun kışkırttığı bir takım çeteler, Tek Gıda-İş İstanbul Merkez Şube Sekreteri rahmetli Kaboğlu'nu öldürecekler, Türk-İş Yönetim Kurulu Üyesi ve Dok Gemi-İş Genel Başkanı Rahmetli Sivri'yi katledecekler, Teksif'in bir çok şubesini, hizmet otosunu bombalayacaklar, yöneticilerimizi tehdit edecekler, üyelerimizi dövecekler, kongrelerinde İstiklal Marşı yerine Enternasyonel söyleyecekler ondan sonra da biz böylesine eli kanlı sınıf düşmanlarıyla "eylem birliği" yapacağız. Bu tür bir gafleti düşünmek bile büyük yanlıştır.

Ama, sınıf düşmanlarıyla eylem birliği zemininde anlaşamayışımız, temsil ettiğimiz sınıfın da sendikal birliğini engellemelidir. İşte bunun da formülü, demokratik kurallar içinde "kalıcı" birlik yoludur.

./..

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Biz, işkolumuzdaki sendikalara şunu önerdik: Gelin, ön şart koşmadan, tabanın oyuna başvuralım, Genel Kurullarımızı yapalım ve yasal yollardan, demokratik kurallar içinde ve Atatürk ilkeleri doğrultusunda ve Türk-İş bünyesinde birleşelim. İşte o zaman yetki sorunu da, işçi parasıyla noter zengin etme derdi de, sendikaların işvereni bırakıp birbirleriyle didişmeleri de son bulacaktır.

Biz kendi çağrımızın gerçekçi ve tutarlı olduğu görüşündeyiz. Görüşümüz onaylanırsa, TÜRK-İŞ'in de konuya aynı yaklaşımla bakarak, benzer birlik çağrılarının her iş kolunda gerçekleşmesini sağlamasını dileriz.

Değerli meslekdaşlarım,

Teksif adına sunduğum tebliğim sonunda, Türk-İş bünyesindeki koordinasyonun sadece bu kadarla kalmamasını, bu gibi toplantıların sık sık ve bölgeler itibariyle daha değişik konularda tekrarlanmasını da talep etmek isterim. Sadece eğitim ve teşkilatlanma konusunda değil, propaganda, yayın, toplu sözleşme, grev yönetimi, çeşitli alanlarda eylem birliği, konut ve tüketim kooperatifçiliği gibi toplu sözleşme dışı hizmetler, uluslararası ilişkiler, sendika fonlarının değerlendirilmesi, kadın ve genç işçilerin sorunları, işçi sağlığı ve iş güvenliği vs. gibi başka konularda da konfederasyon bünyesinde koordinasyonun sağlanması için bu gibi toplantıların yapılmasında büyük yarar görüyoruz.

Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileğiyle saygılar sunarım.

TÜRKİYE DERİ-İŞ SENDİKASININ
EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA TEBLİĞİ

Türkiye Deri-İş Sendikası'nın "EĞİTİM ve TEŞKİLATLANMA" konularında görüşleri:

Türk-İş Topluluğu olarak bu gün Ulusumuzun içinde bulunduğu sosyo-politik ve sosyo-ekonomik durum içindeki en önemli sorunumuz bizce eğitimle birlikte teşkilâtlanma sorunudur.

Sendika olarak öncelikle eğitim ve teşkilatlanmanın iç içe yürütülmesi hususunda güç birliği oluşturmanın gerekliliğine inanmaktayız.

Türk-İş "Sınıf ayrılıklarının derinleştirilmesi ile sınıf çatışmalarına yol açacak sebepleri ortadan kaldırmayı, sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izlemeyi" ilke edinmiştir. Hazırlanacak eğitim programları bu ilkenin ışığında hazırlanmalı ve bu seminerlerde ders ve konferans veren kişilerinde Türk-İş ilkelerine ters düşmeyen kişiler olmasına gereken dikkat gösterilmelidir.

Eğitim seminerleri Bölgesel düzeyde yapılmalıdır. Bölgesel seminerler hem tasarrufa yönelik olacak, hem de bölge dahilindeki sendikaların birbirine kaynaşmasını sağlayacaktır.

Eğitim seminerlerinin üst düzey yöneticilerinden ziyade tabandaki üyelere verilmesi sağlanılmalıdır.

Gerçekçi ve birliği sağlamaya yönelik yayınlar maddi yönden güçlü sendikalarca çoğaltılarak sendikalara ulaştırılmalıdır.

Eğitimle birlikte Teşkilâtlanma sorununa da ivedilikle çözüm bulunabilmesi için sendikalarımızın en üst kademesinden, en alt kademesine kadar uyumlu ve programlı bir çalışma yapma zarureti vardır.

Bunun için öncelikle teşkilatlanma çalışmalarını engelleyen hususların belirlenmesi bu yoldaki çalışmalarımıza ışık tutacaktır.

Bu gün 34 işkoluna göre düzenlenmiş olan işkolları yönetmeliği bir an önce yeniden düzenlenmeli ve bütünleşme hareketinin ilk adımının böylelikle sağlanılması yoluna gidilmelidir.

./..

Türk-İş bünyesinde bulunan sendikalar kurulu bulundukları veya teşkilatlı oldukları yerlerde işkollarına girmeyen işyerlerinin Türk-İş bünyesindeki sendikalarca teşkilatlanmasına yardımcı olmalıdırlar.

Bölgelerde teşkilatlanma büroları kurulmalı ve bu bürolara gerekli araç-gereç verilmelidir.

Bölge temsilcilerinin "Devlet Memuru" zihniyetinde olan kişilerden arındırılarak teşkilata her yönüyle yararlı olmaları sağlanılmalıdır.

Mevcut üyelerimizin muhafaza edilmesi için önlemler alınmalıdır.
Sendika işyeri temsilcileri işçilerin benimsediği ve güvendiği kimselerden seçilmelidir.

Sendika kademelerinde yapılan her türlü seçimde üyenin yöneticilerine güveninin yaratılması yolunda, dürüstlük ve özgürlük ön planda tutulmalıdır.

Teşkilatsız olan ve işkollarımıza giren iş yerlerinin araştırması yapılarak, bu işyerlerinde teşkilatlanma yapılabilmesi için, işyerinde işçilerin saydığı, sevdiği ve güvendiği önderlerle diyalog teessüs ettirilmelidir.

İşçileri sendikalarımızda teşkilatlandırırken kendilerini kesinlikle sosyo-ekonomik çıkar birliğine çağırmalıyız.

Bu teşkilat çalışmalarında teknik elemanların yanında seçimle işbaşına gelen teşkilatçı icra kurulu üyelerinden de azami ölçüde yararlanmalıdır.

Bu arada teşkilatlanma çalışmalarının yapıldığı sıralarda kesinlikle işverenlerle diyalogdan kaçınmalıdır. Aksi takdirde "işveren yanlısı" sendika görünümü ortaya çıkar ki bu da sendikalarımıza zarar verecektir.

Saygılarımızla,
TÜRKİYE DERİ-İŞ SENDİKASI Adına

Ali Zengin
Genel Sekreter

Rıza Akar
Genel Mali Sekreter

AĞAÇ-İŞ SENDİKASI'NIN EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA TEBLİĞİ

Genel anlamda eğitim, Cumhuriyetin başlangıcından bu yana Türkiye'nin başta gelen sorunlarından biri olmuştur. Temelde, eğitim olayını başlatan okur-yazarlığın sürekli düşüklüğü, ülkemizdeki okul dışı yaygın eğitim çabalarının etkisiz kalmasında birinci nedendir. Hiç kuşkusuz ülkemizdeki düşük okur-yazarlık oranından işçi eğitimi de payına düşeni almıştır. Bu nedenle ülkemizde özellikle işçiler arasında yaygın okur-yazar olmama durumunun etkili bir işçi eğitimi yolunda büyükçe bir engel oluşturduğu öne sürülebilir. Bununla birlikte işçi eğitimi diğer yaygın eğitim türlerinden değişiktir ve başarılı bir işçi eğitimi yürütebilmek için önce devletin eğitimde fırsat eşitliği yaratmasını beklemek de gerekli olmayabilir.

İşçi eğitiminde hedef

Eğitim çoklukla bir amaç değil, araçtır. Bir hedefe yönelik olmayan, bir amaç taşımayan herhangi bir eğitim düşünülemez. Kuşkusuz işçi eğitiminin de bir amacı, bir hedefi vardır. Türk-İş'in yıllar önce kabul edilmiş 4 ncü ilkesi "işçilerin ve geniş halk topluluklarının sosyal ekonomik ve siyasal haklarının tam bir özgürlük içinde ve eksiksiz uygulanması için Türk-İş yaygın ve yoğun bir eğitim seferberliğine girecektir. Türk-İş cehaletle mücadeleyi ve halkın kültür seviyesini yükseltmeye yardımcı olmayı görevleri arasında sayar" diyerek genelde işçi eğitimi açısından bir hedefte saptamıştır. Belirlenen hedefe varma yolunda bugünedek ne tür bir seferberliğe girilmiş olunduğu ayrı bir tartışma konusudur. Ancak, genelde bir hedef belirlenmiştir. Hedef, işçilerin ve geniş halk topluluklarının sosyal, ekonomik ve siyasal haklarının tam bir özgürlük içinde ve eksiksiz uygulanmasını sağlamaktır. 4 ncü ilkede de görüleceği gibi işçi eğitimi toplumdaki her ferdi kapsamına almağa yönelik değildir. İşçi eğitimi işçiler ve geniş halk topluluklarını eğitip yönlendirmeyi amaçlar.

Genel hedefinden başka işçi eğitiminin kısa vadeli hedeflere sahip bulunması da doğaldır. Türk-İş'in 1962'lerdeki kısa vadeli eğitim hedeflerinden biri sendika yönetimindeki işçi liderlerini toplu pazarlık düzenine, sendika temsilcisi durumunda olanları da toplu sözleşmelerin

./..

denetimine hazırlamak olmuştur. O tarihlerdeki eğitim çalışmalarının bir noktada belirlediği kısa vadeli hedeflere varmış olduğu da söylenebilir. Günümüz koşulları ise kuşkusuz daha değişiktir. Şiddet olayları, işsizlik ve enflasyon, hayat pahalılığı, çok uluslu şirketler ve yurt dışında çalışan işçiler gibi günümüz sorunları karşısında işçi eğitiminin amaçladığı alt hedefler nelerdir? Türk-İş topluluğu için yönetime katılma bir hedef mi dir? Hedef ise Türk-İş topluluğunun yönetime katılma modeli nedir? bu modelin kitlelere benimsetilebilmesi yolunda saptanmış eğitim hedefleri nelerdir?

İYAK yasa tasarısının tozunu silkmek, işsizlik sigortasını gerçekleştirmek, Tarım İş Yasasının yürürlüğe konulmasını sağlamak gibi konularda da kitlelerin desteğini alabilmek için işçi eğitiminin belirli hedefleri olmalıdır.

Günümüz koşullarında işçi eğitimi yukardaki sorulara ve yukarıdakine benzer yüzlerce soruya cevap hazırlamış olmak zorundadır.

Eğitimin Bütünlüğü ve Eğitimde Örgütlenme

Her eğitim çalışmasında olduğu gibi işçi eğitiminde de çeşitli safhalar, çeşitli aşamalar ve de çeşitli bölümlerin bulunması doğaldır. Ancak, tüm bölümler birbirlerini tamamlar nitelikte olmak zorundadır. İşçi eğitimini 1. Genel İşçi eğitimi, 2.Sendikal eğitim, 3.Eğiticilerin eğitimi ve 4.Mesleki eğitim gibi bölümler biçiminde yürütmek mümkündür. Öylelikle bir yandan işçi belirlenen hedefler doğrultusunda bilinçlendirilecek, öte yandan yine bazı işçiler sendikal görevler için hazırlanacaktır. Bu arada da tüm bu eğitim çalışmalarını yürütecek eğiticilerin de öncelikle eğitilmiş olmaları gerekecektir. Günümüz koşulları her geçen gün sendikal görev kabul etmiş kimselerin bilgi bakımından daha da donatılmış bir duruma gelmelerini zorunlu kılmaktadır. Yakın gelecekte sendika yöneticilerinin daha da çetin mücadeleler vermesi de gerekebilecektir. Böyle bir gelişim içinde sendika yöneticisini yalnız bırakmak ve kendi kendisini yetiştirmesini beklemek doğal bir yaklaşım sayılamaz. Bu noktada işçi eğitiminin tezelden belirli bir örgütlenmeye gitmesi gereklidir. Kısa ömürlü kolej denemesi dışında Türk-İş topluluğunda işçiyi sendikal yönetime hazırlayan örgütlenmiş bir eğitimin varlığından söz etmek de olanaksızdır. Seminer, kurs, konferans ve sempozyum gibi yöntemlerle belirli bir eğitim verilebilir. Ancak, Türk-İş topluluğunun işçi eğitiminde tezelden örgütlenmesi ve kurumlaşmış bazı eğitim müesseselerine kavuşması kaçınılmaz bir zorunluk olmuştur. Bu kurumlaşma içinde eğiticilerin eğitimine de gerekli ./..

önem verilmeli ve hergün bir başka eğitici devşirerek işçi eğitimini yürütme eğilimi terkedilmelidir.

İşçi Eğitiminde Muhteva

Yukarıda belirtilmiş olduğu gibi işçi eğitiminin genel ve alt hedefleri olmak zorundadır. Kuşkusuz işçi eğitiminin muhtevasında bu hedeflere varma yolunda verilmesi gerekli bilgiler oluşturulmalıdır. Yine yukarda belirtildiği gibi işçi eğitimi bir bütündür ve örgütlenmek, kurumlaşmak zorundadır. Bu kurumlaşma sağlandığı taktirde eğitimde zaman girişim kaybı en az düzeye indirilebilecektir. Geniş işçi kitlelerini Sosyal Sigortalar ya da İş Yasaları konularında uzmanlaştırmağa çalışmak için çaba harcamak gereksizdir. Belirli bir bütünlük ve belirli bir kurumlaşma içinde bu tür konularda her yöreden yetiştirilecek belirli sayıdaki kimselerle sorunları çözümlemeğe çalışmak daha az çaba ve zaman kaybına yol açmaktadır.

Eğitimin muhtevası yukarda örnek olarak belirlenmiş işçi eğitimi bölümlerinin gereklerine uygun olarak belirlenmeli, genel işçi eğitiminde muhteva ise geniş işçi kitlelerinin her konuda sürekli desteğini sağlayacak bir nitelik taşımalıdır.

İşçi Eğitiminde Finansman

Genel anlamda, her eğitim çalışmasının finansmanı ülkemizde sürekli bir sorun olarak görülmüştür. İşçi eğitiminin de finansmanın da güçlük çekildiği söylenebilir. Üstelik işçi eğitimi belirli bir kitlenin eğitimine yöneliktir. İşçi eğitimi toplumdaki her ferdi kapsamaya yönelik olamaz. Bu nedenle işçi eğitiminin yönetim ve denetimi kadar finansmanı da belirli bir kitleye ait olmak gerekir. Bu durum ise işçi eğitiminin finansmanını daha da güçleştirici bir unsur da olabilir. Ancak, Türk-İş üyesi sendikaların son mali raporlarına bakıldığında hemen her sendikanın eğitim için yasal zorlamaların da ötesinde finansman ayırabilecek mali olanaklara sahip bulunduğunu kabul etmek gerekecektir.

Bu açıdan hareketle, Türk-İş Topluluğunun etkili bir işçi eğitimi için gerekli finansmanı kendi öz kaynaklarından sağlayabilecek durumda olduğunu belirtmek fazlaca iddialı olmayacaktır.

Eğitim ve Teşkilâtlanma

Sendikal teşkilatlanmanın sendikal eğitimden ayrılmazlığı açıktır. Eğitim, teşkilatlanmaya ortam hazırlıyabileceği gibi, teşkilatlanmayı izliyerek teşkilatlanmanın pekişmesini de sağlayıcı bir olaydır. ./..

Eğitim ve teşkilatlanma el ele yürümek zorundadır. Teşkilatlanmanın, "daha fazla zam alınır" sloganıyla yürümeye artık tahammülü kalmamıştır. Gelişmeler, bu anlayış içinde bir sendikayı tercih etmiş işçilerin ikinci bir fırsatta aynı anlayıştan hareketle bir başka sendikayı rahatlıkla tercih edebildiklerini açıklıkla ortaya koymaktadır. Güçlü bir işçi hareketinin oluşturulabilmesi yolunda bilinçli örgütlenme kaçınılmaz bir zorunluktur. Eğitim aynı zamanda örgütlenme olayını izlemeli ve bilinçsiz kopmaları engelleyebilmelidir.

Sonuç

Bugün için Türk-İş topluluğunun gerçek anlamda bir eğitim seferberliğine gereksinimi vardır. Geniş kapsamlı bir eğitim seferberliği yalnızca işçi topluluğunu daha da bilinçlendirmiş olmakla kalmayacak, büyük bir olasılıkla bugün ülkemizin karşı karşıya bulunduğu bir çok sorunun çözümüne de birinci derecede katkılı olacaktır. Böyle bir eğitim seferberliği için tezelden örgütlenmeli, eğitimde tezelden kurumlaşmağa gidilmelidir. Gerekirse ilke ve hedefler yeniden gözden geçirilmeli ve işçi hareketinin günümüz sorunlarını giderme yolunda eğitim hedefleri yeniden ve günün gerçeklerine göre saptanmalıdır. Tüm bu girişimler Türk-İş topluluğunun öz kaynaklarınca finanse edilmelidir. Türk-İş topluluğu bugün bu olanaklara hergünkünden daha çok sahiptir.

KAUÇUK-İŞ SENDİKASI'NIN
EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA TEBLİĞİ

Hazırlayan: A.Timuçin ŞEKERCİ

Değerli Meslektaşlarım,

Sosyal espirisi olan işçi teşekküllerinin daha güçlü ve daha fazla hizmet götürür duruma gelme zorunluluğu kendisini iyice göstermiş bulunmaktadır.

Konfederasyonumuzun bu zorlamalara kulak vermesi ve çarelerini arar duruma gelmesi oldukça sevindiricidir. Eğitim ve teşkilâtlanma çalışmalarının birlikte yürütülmesi de en isabetli karardır kanımızca. Ülkemizde Sendikalar yasasının büyük açıklığı ve işkolları yönetmeliğinin sendika sayısını 1000'in üzerine çıkardığı yetmiyormuş gibi hizmeti de istismara götürmektedir. Halbuki işkollarının güçlenmesini sağlıyacak tedbirlerin alınması (örneğin; işkolları sayısının 16'ya indirilmesi gibi) her işkolunda bir sendikanın bulunması daha bilinçli sendikal faaliyetin yürütülmesine yardımcı olacaktır.

Gücüne ve büyüklüğüne güvenip gelecek için düşünmeyen canlıların yaşlılıklarında veya zayıf anlarında nasıl parazitlere teslim olacakları bir gerçekse aynı durumun Konfederasyonumuza ve dolayısıyle bağlı kuruluşlara da musallat olacağı bir gerçektir....? Dikkat edelim.

Teşkilâtımız Kauçuk-İş DİSK'in en eski ve işkoluna göre en güçlü kuruluşu ile mücadele etmektedir. Bu malûm kuruluşun siyasi istismarcılığı ve yalanı malûmdur.;

Kısacası, Konfederasyonumuz üyesi kuruluşlar arasında daha fazla teşkilatlanma ve eğitime ihtiyacı olan bir kuruluşuz. Bu nedenle Konfederasyonumuzun organize ettiği "Eğitim ve Teşkilâtlanma" Koordinasyon toplantısını memnunlukla ve olumlu karşılamaktayız.

Sayın toplantı başkanlığına ve meslektaşlarımıza yukarıda arzettiğimiz gibi Eğitim ve Teşkilâtlanma çalışmalarının iç içe ve paralel yapılması, çalışmaların odaktan uçlara götürülmesi prensibi, insancıl ve mütevazi sendikacılık anlayışı ve asıl kollektif çalışma istemi ./..

kendimizi yenileme anlamı taşımaktadır. Bizim için...

Aşağıda arzettiğimiz çareler görüşümüz imkânlarımız ve işkolumuz özelliğine dayanılarak hazırlanmıştır. Bu toplantının neticesini Konfederasyonumuz ve mensuplarımız açısından umutla bekliyoruz.

Eğitim ve Teşkilatlanma çalışmalarını her ne kadar beraber görüyorsak da ayrı ayrı ele almakta yarar vardır.

I- EĞİTİM ÇALIŞMALARI
II- TEŞKİLATLANMA ÇALIŞMALARI

1- EĞİTİM KADEMELERİ:
a) Üst Düzeyde eğitim,
b) Bölgesel eğitim,
c) Temsilciler düzeyinde eğitim,
d) Görevliler düzeyinde eğitim,
e) Üyeler düzeyinde eğitim.

a) ÜST DÜZEYDE EĞİTİM:

Teşkilatlanma dahil tüm konuları içine alan bir toplantı olabilir. Ve genel merkez yöneticileri seviyesinde yapılmalıdır. Bu toplantılar mutad yapılmalı, eğitim amacının yanında sendikaların bünyesel sorunları ile bu sorunlara çare aranır nitelikte olmalıdır. Çok sendika yöneticisi hakkında diğer sendika yöneticisi kulaktan dolma bilgilere sahip bulunduğundan olumsuz ilişkiler meydana gelmektedir. Bu eğitim yöneticilere biri birlerini yakından tanıma ve yaklaşma zemini sağlamış olacaktır.

b) BÖLGESEL EĞİTİM:

Bilindiği üzere bölgelerde daha ziyade şubeler bulunduğundan buralarda kaynaşma ters yönde oluşmaktadır. Genel Merkezleri dahil üst kuruluşlarının prensiplerine aykırı beyanlarda bulunulmakta, hatta Sendikalar birliği teşekkül ettirme yolunu dahi aramaktadırlar. Belirli bir eğitim organizesi olmadığından hak verebileceğimiz bu davranışların müsbet yönde organize edilmesi gerekmektedir. Bu da Plânlı Bölgesel eğitimle olur. Çok bölge profesyonel yetkilisi kendisine yapacak iş bulamadığı için farkında olmadan büro memuru hüviyetine bürünmekte ve zamanla sendikacılık heyecanını yitirmektedir.

c) TEMSİLCİLER DÜZEYİNDE EĞİTİM:

Kuruluşların can damarı olan bir konudur. Sağlam ve kuruluşuna tam

./..

bağlı olmayan temsilcilerin vefaları da o nisbette olacaktır. Bu konuya Konfederasyonumuzca çok hassasiyet gösterilmesi gerekir. Teşkilâtların kendi eğitim çalışmaları yanında genelde bir prensiple ele alınmalı bilinçli temsilciler yetiştirilmelidir.

Temsilciler mevcudu korumada ilk gelen ünitelerdir.

d) GÖREVLİLER DÜZEYİNDE EĞİTİM:

Bu güne kadar ihmal edilen önemli konulardan birisi de bu hususdur. Kuruluşlarımızda yapılan icraattan ele alın da üyelerimizin ilk temas kurduğu merci ücretli personel ve uzmanlarımızdır. Ücretli personel sendikaların ilk dışa temas unsuru olduklarına göre çok iyi eğitilmiş olmaları gerekir. Herşeyden evvel hizmet verdiği kuruluşa inanmaları gerekir. İyi hizmet ve disiplin sendikalarımız için psikolojik etkendir.

e) ÜYELER DÜZEYİNDE EĞİTİM:

Teşkilat bünyesinde yapılabilecek zorunlu bir eğitimdir. Ancak, belirli bir plâna dayanarak yapılmasında yarar görmekteyiz. Bu plânın Konfederasyon eğitim bürolarında organize edilmesi, ders araç ve gereçlerinin tek elden yani konfederasyon ünitelerinden sağlanması eğitimi umacı haline getirmeyi önler.

II- TEŞKİLATLANMA ÇALIŞMALARI:

Konfederasyonumuza bağlı teşkilâtlarımızın bugüne kadar ciddi olarak ele almadıkları bu konu oldukça önem taşımaktadır. Dayanışma olmadan yapılan teşkilatlanmalar sadece rekabet sendikacılığı ile yapılmaktadır.

Türk-İş bünyesindeki teşkilatların teşkilatlanma çalışmaları hali hazırda kendi imkânları ile yapılmaktadır. Yani ideal çalışması değildir. Her teşkilât kendi derdine düşmüş sözde kardeş teşkilat dediğimiz konfederasyon üyesi diğer kuruluşlardan yardım görmemektedir. Bu olay iki şekilde oluşmaktadır.

1- Ben güçlü sendikayım kimsenin yardımına ihtiyacım yok şeklinde

2- İşçi teşekküllerini bölük pörçük eden politik manevela ile yapılmaktadır.

Aslında ne şekilde olursa olsun bu günkü çalışmaların başı mevcudu koruma çalışması ile devam etmelidir. Çaresi ise, Tamamen eğitim organizesinin bilinçli ve Konfederasyonunu candan seven topluluk yaratmakla olur. Bundan sonraki önerimiz ise tek merkezden yönetilen teşkilatlanmadır. Nemelâzımcılığı veya büyüklük havalarını bir yana itip,

işkoluna saygı duymak ve kollektif çalışma havasını yaratmak. Yani Konfederasyonumuza candan sahip çıkmak, oradan gelecek teşkilatlanma çalışmalarını benimsemektir.

Her teşkilat gerektiğinde teşkilatlanmacılarını Türk-İş organizesi ile diğer teşkilata gönderebilmelidir. Çok kısa bir zamanda büyük güç olabileceğine inandığımız bu önerimizin semeresi görülecektir.

Bu çalışmalar bölgeselde yapılabilir.

Hepimiz Türk-İş mensubu ve yönetici olduğumuza göre, rozetimizi tanıyalım, ona sahip olalım, hafızalarda yerleşmek üzere olan sendikacılığın negatif anlamını müsbet yöne kanalize edelim.

Sendikalar insan temsil ettiklerine göre amaçları tektir. Sendikacı mütevazi olmalı ve heyecanını yitirmemelidir. Bu anlayış içersinde Kauçuk-İş Teşkilatının bu topluluğa candan itimat ve selamlarını arzeder başarılar dilerim.

ÇİMSE-İŞ SENDİKASI TEBLİĞİ

Konfederasyonumuz Türk-İş ve üye kuruluşlar arasında Teşkilâtlanma ve Eğitim konusunda gerekli koordinasyonun sağlanarak Türk-İş'te işbirliğinin temininde Çimse-İş Teşkilâtı olarak aşağıdaki hususları öneriyoruz.

1. Türk-İş üyesi kuruluşların teşkilâtlanma çalışmalarının hız kazanması ve Türk-İş'in ilkelerinin çalışanlara anlatılması için her teşkilât Türk-İş teşkilâtlanma ekibi emrine bir kişiyi görevlendirmeli ve görevlendirilen bu kişinin her türlü ücret, ödeneği kendi teşkilâtı tarafından karşılanmalıdır.

2. Bu şekilde Türk-İş teşkilâtlanma ekiplerinin yurdun her yöresinde rahat çalışma yapabilmesi için yine Türk-İş üyesi kuruluşlar Türk-İş Teşkilât Sekreterliği emrine birer vasıta tahsis etmelidir.

3. Teşkilâtlanma ekipleri 7 veya 8'e ayrılarak bütün işyerleri fasılasız olarak taranmalı ve Türk-İş ilkeleri çalışanlara anlatılmalıdır.

4. Ayrıca, merkezi teşkilâtlanma ekiplerinin çalışmalarına yardımcı olabilmek için mahalli şube ve sendikalar bünyesinde de Türk-İş Bölge Temsilciliklerinin faaliyet sınırları için birer teşkilâtlanma komitesi oluşturulmalı, bu komiteler o bölgedeki ön çalışmaları müştereken yaparak raporlarını merkezî teşkilâtlanma sekreterliğine intikal ettirmelidirler.

Bu şekilde bir ön çalışma yapıldıktan sonra hangi bölgede merkezi teşkilâtlanma ekiplerinin çalışma yapacağı yerler belirlendikten sonra Türk-İş teşkilâtlanma ekibinin rahat bir çalışma yapabilmesi için hangi işkolunda çalışma yapılıyorsa o mahaldeki o işkolunda faaliyet gösteren sendika şubesiyle müşterek mesaiye girilmelidir.

Bugüne kadar Türk-İş üyesi kuruluşlar her teşkilât kendi teşkilâtlanmasını desteksiz bir şekilde yürüttüğü için istenen sonuç kısa zamanda alınamamaktadır.

Bugün gerek DİSK ve gerekse MİSK'teki sendikalar ayrım gözetmeksizin bölgeleri içerisindeki işyerlerinde bir başka sendikanın adına teşkilâtlanma çalışması yapmakta gerektiğinde hukukî yardımda bulunmaktadır.

./..

Türk-İş üyesi kuruluşlar arasında gerekli yardımlaşma ve koordinasyon sağlanıp müşterek bir çalışmaya girildiğinde kısa zamanda büyük neticeler alınacaktır. Hatta görüşümüz odur ki Türk-İş bünyesinde 30 kişilik bir merkez teşkilâtlanma kadrosu tesis edilerek gereken faaliyet yürütülürse kısa zamanda Türk-İş dışındaki Konfederasyon ve sendikaların tabelalarından başka bir varlıkları kalmayacaktır.

5. Çimse-İş teşkilâtı olarak merkezi teşkilâtlanma ekibi emrine bir teşkilâtlanma uzmanıyla bir vasıta tahsis etmeye ve teşkilâtlanma masraflarına katılmaya hazırız.

6. Merkezi teşkilâtlanma kadrosu kurulup çalışmaya başladıktan sonra Çimse-İş teşkilâtı açısından teşkilâtlanmada önem arzeden ve önceliği gerektiren işyerleri ve bölgeler Türk-İş Teşkilâtlanma Sekreterliğine en kısa zamanda bildirilecektir.

EĞİTİM ÇALIŞMALARINDA İŞBİRLİĞİ VE MÜŞTEREK HAREKETLE İLGİLİ ÖNERİLERİMİZ

1. Teşkilâtlanma çalışmalarındaki koordinasyonun eğitim için de kaçınılmaz olduğu bir gerçektir.

Bugün Türk-İş üyesi kuruluşlar, kanun hükmünce gelirlerinin %5'ini eğitim çalışmalarında kullanmakla yükümlüdür.

Bugünkü Türk-İş üyesi kuruluşların aidat sistemlerine bir göz attığımızda bir yılda asgari 120 milyon liranın üzerinde bir eğitim harcamasının yapıldığı ortaya çıkmaktadır.

2. Ne var ki, her teşkilât kendi eğitim çalışmasını ve programını ayrı ayrı yürüttüğü için eğitimde hem istenilen netice elde edilememekte ve hem de eğitim çalışmaları daha yüksek bir maliyet arzetmektedir.

Gerek hocaların temini ve gerekse ayrı ayrı salon paraları masrafları kabarttığı gibi seminerler için merkezden mahalli bölgelere gidiş gelişlerde zaman kaybı büyük olmaktadır.

3. Türk-İş bünyesinde bölgesel eğitim merkezleri kurularak sürekli eğitime açık tutulmalıdır.

./..

Bölgesel eğitim merkezlerinin açılmasıyla hem eğitime süreklilik kazandırılmış olacak ve hem de, bazen bir salon için üç günlüğüne ödenen bir para ile bir aylık bir salonun kirası verilmiş olacaktır.

Yine seminerler için çekilen hoca teminindeki güçlükler de ortadan kalkmış olacaktır. Onun için, Çimse-İş teşkilâtı olarak önerimiz Türkiye'nin muhtelif yerlerinde sürekli Türk-İş eğitim merkezleri açılarak ihtiyaç duyulan eğitim çalışmalarına hız verilmelidir.

Kurulacak eğitim merkezlerinin parasal finansmanı da %5 lik eğitim fonları tarafından karşılanmalıdır. Eğitim merkezleri bölgesel olacağı için her teşkilâtın o bölgedeki üye sayısına göre belirli sayıda kontenjanlarla eğitimler sürdürülmelidir.

Eğitimde bu şekilde bir çalışmaya yönelindiğinde bugün her teşkilâtın kendi bünyesinde istihdam ettiği Eğitim Uzmanı ve bir takım ders notlarının bastırılmasındaki kabarık rakamlara varan harcamalarda asgariye inmiş olacaktır. Gerek ders notlarının ve gerekse ihtiyaç duyulan bir takım yayınlarla hukukî kitapların tek elden bastırılması bu konuda milyonları aşan matbaa ve kağıtçıya değilde işçi hizmetine yönelmiş olacaktır.

4. Bugün Türk-İş üyesi her kuruluş kendi çapında haftalık veya aylık olarak belirli ebatlarda gazete veya dergi çıkartmaktadır.

Bu gazete ve dergiler için SEKAdan belirli bir kağıt tahsisi alınmadığı için kağıtlar ya matbaalardan veya piyasadaki kağıtçılardan temin edilmektedir. Bugün SEKA kağıt fiyatlarıyla piyasa fiyatları arasındaki farkta %100'ü aşmaktadır ki, bu şekildeki uygulamayla Türk işçisinin milyonlarca lirası kağıtçıların cebine girmektedir.

Halbuki Türk-İş bünyesinde merkezi bir yayın organına yönelindiğinde bugünkü masraf ve maliyetlerden daha ucuza günlük bir yayın organına sahip olmak mümkündür. Bu yayın organı işçinin sesi olacağı için değişik işkollarının işçilerini kaynaştırma görevini yaptığı gibi, teşkilâtlanmamış işyerlerinde çalışan işçilerin de dikkatini çekerek okumak için arayacakları bir yayın organı olacaktır.

./..

Bugün her zamankinden daha fazla etkili bir propaganda çalışmasının yapılmasında zaruret görmekteyiz. Bu yayın organı vasıtasıyla DİSK'e bağlı sendikaların yaptıkları sözleşmelerle Türk-İş üyesi sendikaların yaptığı sözleşmelerin mukayeseleri yapıldığında DİSK'in işçiye verebildiğiyle Türk-İş üyesi kuruluşların verdiğinin ortaya çıkması çok şeyleri değiştirecektir.

Teşkilâtlanma konusunda olduğu gibi eğitim ve yayın çalışmalarında da Çimse-İş teşkilâtı olarak burada belirlenecek ilke ve güç birliğine katılıyoruz.

KRİSTAL-İŞ SENDİKASI

Değerli Meslektaşlarımız,

Öncelikle şunu belirtmek isteriz: Özellikle emekçi sınıflar için önemli gelişmelere gebe bir dönemin arefesinde yapılan böylesi bir toplantıya yüksek değer biçiyoruz. Gerçekten de yoğun ekonomik bunalım şartlarından çıkış yolu olarak hep emekçi sınıfların özverisinin istendiği ülkemizde, çeşitli işkollarında yarım milyon işçiyi kapsayan sözleşmelerin yapılacağı bu dönem; satın alma gücünün düşmesi ile orantılı olarak yitirilen yaşam düzeyi, yaygınlaşan işsizlik içinde her çalışanı tehdit eden çalışma güvencesizliği, dünya ölçülerinde uygulanan şartların gerisinde kalan çalışma saatlerinin uzunluğu, yıllık ücretli izinlerin kısalığı gibi konuların çözüm beklediği önemli bir dönemdir.

İşçi sınıfı için böylesi yaşamsal çıkarlarının mücadelesinin verileceği bu dönem elbette sermaye sınıfı için de önem taşımaktadır. Onlar için varılmak istenen hedef ise bunalımın yükünü işçilere yükleyen çözümleri hayata geçirmek olacaktır. Bu hedeflerine varmak için, sahip oldukları önemli silahı, örgütlerini, en iyi biçimde değerlendirdiklerini görüyoruz.

Ekonomik mücadele açısından kısa özetini verdiğimiz dönemin politik olarak da sendikal yaşam için önemli gelişmelere varması söz konusudur. Hükümet değişikliğinden sonra kamuoyu gündeme hızla tırmandırılan konu, sivri ucunun işçi sınıfı ve sendikalara yönelik olacağı konusunda kuşkumuzun olmadığı baskı yasalarıyla ilgilidir. Anarşi ve terör olaylarını yaratan odakların bu eylemlerle hedefledikleri baskıcı ortamı oluşturma görevini yeni hükümet üstlenmiştir. Bu konudaki icraatını geliştirirken de gerekçe, yine demogojik bir şekilde anarşi ve terör gösterilmektedir. Temel anayasal hak ve özgürlüklerin tartışma konusu yapıldığı "baskıcı dönem" hazırlıkları için, yürütmenin başı TV'den "bazıları bu uygulamaları faşizm diye nitelendirecektir" diyerek ne kadar ciddi boyutlarda olacağını haberlemiştir.

Büyük bir ekonomik mücadelenin arefesinde, temel sendikal hak ve özgürlüklere dek varacağı belli olan bir baskı ortamının hazırlıkları döneminde işçi sınıfına ve sendikalara önemli görevler düşmektedir.

./..

İşte bu önemli görevlerin büyük bir bölümü de, toplumun en dinamik, en duyarlı kesimi olan işçi sınıfının örgütleyicisi ve eğiticisi olan bizlere düşmektedir.

Bizce yukarıda kalın çizgilerle çerçevesini çizmeye çalıştığımız "içinde bulunduğumuz ortam ve özelliklerini" yapacağımız çalışmalar sırasında göz ardı etmememiz gerekmektedir. Bu yüzden de biz toplantımızın gündemi olan konulara ilişkin görüşlerimizi bu "durum saptamasından" çıkarak iletmeyi doğru bulmaktayız.

Çalışmalarımızın temelini oluşturan konulara, sendikacılık anlayışımızın çerçevesini yine kalın çizgilerle belirleyerek girmek istiyoruz.

Toplu sözleşmelerde gerçek ücretlerimizin, yani satınalma gücümüzün düşmemesine ve belirli bir düzeye yükselmesine çalışıyoruz. Çalışma saatlerimizin azaltılmasına, sağlık koşullarının düzeltilmesine, iş güvencesinin sağlanmasına uğraşıyoruz. Daha mücadelemizin toplu sözleşmelerde de yer alan bu ekonomik ve sosyal hedeflerinin bile siyasi mücadele gerektirdiğini görüyoruz. Söz gelimi asgari ücretin arttırılmasında veya iş yasalarının en ağır maddelerinin değiştirilmesinde sonuç siyasi mücadeleye bağlıdır.

Sendikalar sınıf ve kitle örgütleridir. Bu nitelikleri onların verecekleri siyasi mücadelede daha akıllı, daha uyanık olmalarını gerektirir.

Sendikal kitle örgütleridir:

İşçilerin sendikalarda örgütlenmelerinin ilk nedeninin ekonomik haklarını savunmak olduğunu belirtmiştik. Ekonomik çıkarların etkili bir şekilde savunulması için geniş bir işçi kitlesinin sendikada örgütlenmesi gerekir.

Nasıl bir işyerinde az sayıda işçinin sendikalı olması etkili mücadeleye imkân vermiyorsa işkolunda da başarılı bir mücadele için işçilerin sendikada birliği gereklidir. Görüşü ne olursa olsun bütün işçilerin sendikanın çatısı altında örgütlenmesi zorunludur. Ekonomik çıkarların ortak olduğunu, ücretlerin artırılması, yaşam koşullarının iyileştirilmesi mücadelesinin ortak çıkarlara dayandığını ve sonucun birlik içinde davranarak alınabileceğini görmek güç olmasa gerek.

./..

Sermayecilerin örgütlenmelerini arttırmaları işçilerin sendikalardaki birliği sorununu daha da önemli kılmaktadır. Yalnız, çok geniş kitlelerin sendikalarda birleşmesi boş vaadlerle veya işverene bağımlı hale gelme gibi yöntemlerle olmamalıdır. Kaldı ki bu yöntemlerle sağlanan birlik ergeç dağılır. Buna karşılık işçi sınıfının temel çıkarlarına ve bilimine uygun olarak yürütülen ekonomik mücadele sendikal birliği sağlamlaştırır, ağır mücadele koşullarıyla karşılaşsa da adım adım güçlenir, kitleleri sendikanın çatısı altında sağlam bir biçimde bir-araya getirir gelişir. Ekonomik mücadelede kalıcı hakların elde edilmesi, nihai olarak bütün işçilerin yararına olacak maddeler üzerinde durulması bunu kolaylaştırır.

Sonuç olarak bu koşullarda gelişen ve düşüncesi ne olursa olsun işçi kitlesi arasında hiçbir ayırım yapmayarak en geniş sayıda işçiyi bir araya getirmeye dayanan kitle örgütü olma niteliği sendikaların başta gelen ilkelerinden biridir.

Türkiye'de bugün sendikal birliği geciktiren birçok nedenler var. Bu arada memur statüsünde yüzbinlerce emekçinin sendika hakkından yoksun olması sendikal hareketin etkinliğini sınırlayan bir unsurdur. Onun için memurların da sendikal haklara kavuşması için mücadele ediliyor.

Birliği tehdit eden diğer bir unsur, sermaye örgütlerinin başvurduğu bölücü tahriklerdir. Bu tahriklere karşı uyanık olmak ve sendikal birliğin zedelenmemesi için uğraşmak da başta gelen görevlerimizdendir.

Sendikalar sınıf örgütleridir:

Sendika herhangi bir topluluğun değil, bir sınıfın, işçi sınıfının örgütüdür. Sendikada iş güçlerini satarak yaşayanlar, yani işçiler biraraya gelmektedir.

Sendikalar görüş ayrımı yapmaksızın bütün işçi kitlesini çatısı altında toplayan bir örgüttür. Bunun için siyasi partilere karşı bağımsızlıklarını korurlar. Bu sendikalar demokratik hakları geliştirebilmek ve demokratik haklarımızi korumak için siyasi mücadele vermezler anlamına gelmez. Sendikalar bağımsızdırlar fakat tarafsız değildirler. Belirli bir siyasi partiyi desteklerler. Bu destekleme biçimden seçime oy kullanarak yapılmaz. İşçi sınıfının demokratik hak ve özgürlükleri için verilen mücadeleye sahip çıkarlar destek olurlar, işçi sınıfının aleyhinde çıkacak yasalara karşı tavır almaları gerekir. ./..

İşte böylesi sendikal anlayışın eğitim konusuna yaklaşımı da açıkladığımız ilkelere sımsıkı bağlı olacaktır.

SENDİKAL EĞİTİM

a) AMAÇ VE İLKELER

Sendikal mücadelenin genel ihtiyaçları karşısında yoğunlaştırılması zorunlu hale gelen eğitimin amaç ve ilkeleri üzerinde önemle durmakta yarar var.

- Eğitim, sendikal mücadelenin bir parçası, hem de önemli bir parçası olduğuna göre uygulanacak eğitim de kuşkusuz işçi sınıfının sınanmış sendikal mücadele ilkelerine sıkı sıkıya bağlı ve bu ilkeleri yansıtmalıdır. Bu da çağdaş demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı ilkelerinden kaynaklanan bir eğitimin hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir.

- Buna göre öngördüğümüz sendikal eğitim de sınıfsaldır, yani işçi sınıfının temel bakış açısından hareket edecek, sınıf gerçeklerini ele alıp, bilimsel olarak sergileyecektir. Sendikaların sınıf örgütleri olmaları gereği sömürünün özüne inecek, işçi sınıfının mücadelesinin temel gerçeklerine eğilecek ve siyasi mücadele gereğini vurgulama görevini yerine getirecektir. Temel sınıf gerçeklerinin kavranması sonucu işçi sınıfının genel mücadelesini olduğu gibi sendikal mücadelesini de ana ilkelerinden saptıracak, sorumluluk disiplin tanımayan davranışlar ve kendiliğinden çıkışlarla sendikayı sermaye karşısında dağınık güçsüz hale getirecek yaklaşım ve girişimler de hep etkisiz kalacaktır.

- Öte yandan sınıf ve kitle sendikacılığının diğer ilkesi gereği, yani sendikaların kitle örgütleri olmaları ilkesi gereği eğitim, düşünceleri ne olursa olsun tüm işçilerin sendika çatısı altında ortak bir mücadele vermeleri gerektiği gerçeğine de bağlı kalmak zorundadır. Bu sorumluluk temel sınıf gerçeklerini bir yana bırakmak anlamına değildir. Sınıf ve kitle sendikacılığı ilkeleri gereği eğitimin yansıtacağı diğer bir özellik de sendikaların bağımsız ve demokratik örgütler olmaları niteliğidir.

- Öngördüğümüz eğitimin irdeleyeceği sorunları iki ana bölümde toplamak mümkün. Bunların birincisi kapitalist toplumun incelenmesi, ikincisi sendikal mücadelenin yerini, yönünü bekleyen konuların ele

./..

alınmasıdır. Eğitimin konularının çoğu bu iki ana alana girmektedir. Az ileride bu ilkelere dayalı bir eğitimin içeriği ve uygulanma şekillerine daha ayrıntılı olarak değindiğimiz bir bölüm yer almaktadır.

- Burada belirttiklerimiz sonuç olarak öngördüğümüz eğitimin hem ekonomik mücadelenin işçi sınıfı ilkelerine uygunluğu hem de siyasi mücadelenin gerekliliği ve bu iki mücadelenin bütünleştirilmesi konularında yol gösterici olmayı amaçladığını göstermektedir.

- Bu şekilde sınıf ve kitle sendikacılığı ilkeleri doğrultusunda sendikalı işçinin bilincini pekiştirmeye yönelik bir eğitimin amacı yalnızca bir dizi bilginin sıralanıp aktarılması değildir. Eğitim davranışlarda değişikliğe yol açmalıdır. Gerek işyerinde ve toplu sözleşmede gerek sendikal mücadele ile ilgili diğer uğraşlarda eğitim sürecinin getirdiği katkılar hissedilmelidir. Bir işyeriyle ilgili sorunların işçi sınıfı ve sermaye arasındaki ilişkilerin bütünü açısından görülebilmesi sağlanmalıdır.

- Sömürünün özünü sergilemeye yönelik bir eğitim sorunların yalnızca sonuçlarını göstermekle kalmaz. Sermayenin sözcüleri de enflasyon döviz darlığına vuruyor, ekonomik bunalımdan yakınıyorlar fakat bu sonuçları doğuran nedenlere hiç değinmiyorlar. Oysa bilimsel ve sınıfsal eğitim bunların nedenleri üzerinde durur.

- Eğitimde dikkat edilmesi gereken noktalardan biri de ele alınan konuların mümkün olduğu kadar pratikle bağlantılı hale getirilmesidir. Konular aynı zamanda açık olmalı ve kolayca anlaşılır bir şekilde ele alınmalıdır. Ancak zaman zaman mevcut düzeyi zorlamak gerekebilir ve konuyu kolayca ele almak hiç bir zaman meselelerin özüne inmekten vazgeçmek anlamına gelmemelidir.

- Bu noktalara daha başkaları da eklenebilir. Fakat biz burada yalnızca eğitimle ilgili belirli ana konulara değinmekteyiz.

b) <u>EĞİTİM FAALİYETLERİ VE KONULAR</u>

Sendikal eğitim yalnızca belirli saatler içinde bir seminerde veya bir yayının okunması sırasında gerçekleşmemektedir. Gerçekte eğitim sürekli bir süreçtir. İşyerindeki tecrübeler de bir eğitimdir. Ancak, yukarıdaki bölümde belirttiğimiz gibi bugün artık düzenli biçimde seminer, yayın, toplantı yolu ile yapılan teorik eğitimi geliştirmek ve pratikle elde edilen tecrübeyi bu yolla bütünleştirmek zorunluhale gelmiştir.

./..

Yukarıda sıraladığımız amaçlara yönelik eğitimi bir yandan mümkün olduğu kadar geniş bir kitleye yaymayı amaçlamalı diğer yandan sendikal mücadelenin daha fazla sorumluluk gerektiren, daha etkili kademelerine, örneğin temsilcilik görevine gelmiş üyelerin ihtiyaç duydukları eğitim düzeyine gelmelerini sağlamayı hedef almalıdır. Böylece bu kesimin değer üyelerin eğitimine katkıda bulunma görevlerini yerine getirmeleri de daha kolay olacaktır.

Bütün bu amaçlara yönelik eğitim çalışmalarının gerçekleştirilmesinde başvurulabilecek ana faaliyet türlerini aşağıda belirtmekteyiz.

I- SEMİNERLER VE DİĞER EĞİTİM TOPLANTILARI

- Seminerler,
- Geniş eğitim toplantısı, (Üyelere yönelik konferanslar şeklinde)
- Filim, slayt gibi araçların kullanılması,
- Panel türü toplantılar, (Güncel sorunların tartışılmasına yönelik toplantılar)
- Diğer kuruluşların düzenlediği eğitim toplantıları.

II- YAYINLAR

- Dergi
- Broşürler
- Teksir edilmiş metinler

III- DİĞER EĞİTİM YÖNTEMLERİ

- Tiyatro vs.

Bu faaliyet türlerinin içerik, biçim ve kapsamları ile ilgili hususlara ve olanaklar çerçevesinde öngörebileceğimiz gerçekleşme oranına aşağıda yer vermekteyiz.

I- SEMİNERLER VE DİĞER EĞİTİM TOPLANTILARI

- Seminerler
- Temel eğitim seminerleri-

En yaygın seminer türü "Temel Eğitim" olarak adlandıracağımız eğitim toplantılarıdır. Amaç geniş üye tabanının temel sendikal eğitimden geçmesi ve işçi sınıfının temel doğrularını ele almasıdır. Temel eğitim seminerlerinin birçok sınırları olmakla birlikte daha üst bir bilinç düzeyine çıkmak için uygun ortamı yaratma,

./..

bilinçlenmeyi geliştirmek için gerekli araçların bir bölümünü sağlamak gibi önemli işlevleri vardır. Sendikal mücadelenin ve genel ekonomik, siyasi gerçeklerin ana hatları hakkında temel bir düzeye ulaşılmasına yardımcı olur. Özel sendikal sorunlarda da yeni bilgiler kazandırır.

Olanaklarımızı gerçekci olarak değerlendirirsek temel eğitim seminerlerine bütün üyelerin katılmasına imkan olmadığı, bu seminerlere temsilci düzeyinden itibaren başlamak gerektiği ortaya çıkar. Üyeler için öngörülen eğitim toplantılarına ise ilgili bölümde değineceğiz. Genel olarak bu tip seminerlerin özellikleri şunlar olmalıdır:

- Bu seminerler genel ilke olarak her bölgede ayrı ayrı yapılmalıdır. Fakat bazı somut koşullarda değişik bir kural uygulanabilir ve pratik ihtiyaçlara göre yakın bölgeler için ortak bir seminer düzenlemek gerekebilir.

- Süresi 3 veya 4 gün, çalışma saatleri günde 6 veya 7 saat,
- Katılacaklar, şube veya bölge yöneticileri, baştemsilci ve temsilcileri, merkez GK delegeleri,

- Seminerler her bölge veya şubede her çalışma dönemi içinde en az bir kere mutlaka yapılmalıdır. Fakat bu tamamen asgari bir koşul kabul edilmeli, çoğunluğunda bu sayı 2 olmalıdır. Bu seminerlerde ele alınması öngörülen konular aşağıda belirtilmiştir.

Giriş, Sendikal eğitimin amaç ve ilkeleri,

1 - Sömürünün esası ve kapitalist düzenin incelenmesi ile ilgili ana konular:

- Üretimin yapısı ve artı-değer (Üretim, emek, sermaye, ücret ve artı-değer)

- Toplumların gelişmesi, kapitalist toplumun ortaya çıkışı ve sınıflar,

- Kapitalist toplumun ana özellikleri, tekeller, enflasyon ve işsizliğin ana nedenleri.

II- Türkiye'nin ekonomik ve siyasi durumunun incelenmesi ile ilgili ana konular:

- Türkiye'nin genel ekonomik ve toplumsal yapısı ve Türkiye'de sınıflar,
- Türkiye işçi sınıfının tarihi,

./..

- Ekonomik ve sosyal sorunlar (dışa bağımlılık, sanayinin yapısı, tekelcilik, montajcılık vs. azgelişmişlik, kalkınma sorunu, bölgesel dengesizlik, gelir dağılımı, vergi enflasyon vs.)

III- Sendikal mücadelenin genel yapısıyla ilgili konular:

- Sendikaların işlev ve görevleri, toplumdaki yerleri, sendikacılığın temel ilkeleri

- Dünya'da ve Türkiye'de sendikaların doğuşu ve gelişimi,
- Sendika ve siyaset.

IV- Sendikal sorunlarla ilgili konular ve diğer sorunlar,

- Türkiye'de işyasaları ve uygulamaları (Genel yaklaşım) grev,
- Sosyal Güvenlik ve uygulamaları SSK.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği, meslek hastalıkları, beslenme sorunu vb.

Seminerlerin sonunda olanaklar elveriyorsa bir de genel değerlendirme yapılması yararlı olacaktır.

Kuşkusuz bu belirttiklerimize yukarıda çizilen ilkeler çerçevesinde başka konular da eklenebilir. Diğer taraftan bu konuların tümünü her seminerde ele almak mümkün olmayabilir.
Ancak dersler bu 4 ana konu bölümünden her birinin en azından ana hatlarını kapsayacak biçimde düzenlenmelidir.

- Üst düzeyde seminerler-

Üst düzeyde seminerler temel eğitim seminerlerine katılmış ve başarılı olduklarını kanıtlamış üyelerin katılmasıyle gerçekleştirilebilecek daha yoğun eğitim çalışmalarıdır. Süresi 10-12 gün kadar olmalıdır ve sakin bir yerde yapılmalıdır. Bu tür seminerlerden yetişecek üyelerin artık ilk başta kendi çevrelerinde de olsa giderek düzenli eğitim yapmaya hazırlanmaları gerekir. Örneğin bu semineri başarı ile bitirenler birkaç ayda birde olsa diğer üyeleri bir eğitim konusunu ele almak üzere bir araya getirebilecek düzeye gelmelidir.

Üst düzeyde semineri gerçekleştirmenin temel seminerlere oranla daha güç olduğu, olanakları ve çabaları zorlamak gerekeceği açıktır.

Bu seminerlerde gözeteceğimiz hedeflerden biri kursiyerlerin temel eğitim seminerlerindeki konulara derinlemesine ve bunların bir bölümünü anlatabilecek biçimde hakim olmalarıdır. Dolayısiyle bu konular daha genişletilerek anlatılmalıdır. Kapitalizmin çeşitli özellikleri, sömürü yöntemlerinin ayrıntıları sendikal mücadeleyi ekonomik

./..

mücadele ile sınırlandırmak ve bölmek için uygulanan yöntemlerin çeşitleri, sermaye örgütlerinin yeni taktikleri ve saldırı yöntemleri, ekonomik-siyasi ilişkilerin uluslararası özellikleri ve sendikal mücadelenin uluslararası boyutları bu seminerlerde yer alan konular arasında olmalıdır. Ayrıca vergi yasaları, yönetime katılma, toplu sözleşmelerde kalıcı kazanımlar getirecek genel hükümler ve ekonomik mücadelenin yeni özellikleri de ele alınmalıdır.

- Geniş Eğitim Toplantıları-

Bu toplantıların amacı temel sendikal eğitim konularını geniş üye kitlesine yaygınlaştırmaktır. Örneğin bir büyük işyerindeki veya bir iki küçük ve yakın işyerindeki üyeleri bir araya getiren, konferans türünde eğitim toplantılarıdır. Bir buçuk-ikişer saatlik birkaç toplantı ile temel eğitim konularını yaygınlaştırmak amaçlanmalıdır. Konular "sömürünün esası, artı-değer", "Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısı ile sınıflar" ve "Sendikacılığın ilkeleri", yani sistemli seminerlerde ele alınan konuların sadeleştirilmiş içeriğini kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Yer, saat gibi sorunlar somut koşullara göre çözülecektir. Fakat bunları çözmenin çaba gerektireceğini şimdiden belirtebiliriz.

- Filim, slayt gibi araçların kullanılması

Genişletilmiş eğitim toplantılarında veya seminerlerde film, slayt gibi araçlar kullanmak yararlı olacaktır. Özellikle geniş eğitim toplantılarında film, slayt gibi eğitim araçları konuya açıklık getirecektir. Fakat film ve slaytların içeriğinin eğitim konularına ve ilkelerine uygun düşmesi zorunluluğu unutulmamalıdır.

- Panel türü toplantılar

Örneğin vergi yasa tasarısı, ekonomik bunalımın istihdam üzerindeki etkileri, yönetime katılma gibi güncel ve sendikaları da kamuoyunu da yakından ilgilendiren konularda belirli aralıklarla yaneller düzenlenmesi yararlı olacaktır. Bu panellere özellikle konuya ilgi duyan üyeler katılacak fakat bu toplantıların sonuçları geniş üye kitlesine ve kamuoyuna yayın yolu ile iletilecektir.

II- YAYINLAR ARACILIĞI İLE YAPILABİLECEK EĞİTİM FAALİYETLERİ

Dergi veya gazete gibi yayın organlarının haber dışında önemli temel bir işlevi de eğitimdir. Dergi yada gazetenin eğitici nitelikte yazılardan oluşması ve ayrı ayrı eğitim konularına da yer vermesi doğaldır.

./..

Broşürler de eğitim için önemli bir araçtır. Gerek eğitim konularında, gerek araştırma sonuçlarını da kapsayan bir şekilde güncel konularda broşürler yayınlanması eğitim faaliyetlerinin önemli bir yanını oluşturacaktır.

Güncel konularda, örneğin yeni bir yasa tasarısı karşısında konuyu açıklayan bir metnin teksir edilerek en azından alt birimlere gönderilmesi de yararlı olacaktır.

Dergi, broşür, teksir edilmiş metin gibi her türlü yayında ve seminerlerde ele alınan konular arasında belirli bir bütünlük, ilkeler açısından tam bir tutarlılık bulunması gerektiği doğaldır.

III- DİĞER EĞİTİM YÖNTEMLERİ

Tiyatro içeriği uygun olduğu sürece etkili bir eğitim aracı olmaktadır. Bu nitelikte tiyatro oyunlarının geniş işçi kitlesinin eğitimine de katkıda bulunmak üzere sahnelenmesi yararlı olacaktır.

Doğrudan eğitim dışında gerek üyeler arasında belirli konuşmalar gerek yöneticilerin açıklama ve konuşmaları, kongreler, çeşitli sendikal toplantılar eğitim ilkelerinin hayata geçebildiği etkili anlardır. Yönetici ve temsilcilerin bu alandaki sorumlulukları gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır.

Görüldüğü gibi işçi sınıfının gerçek sendikal mücadele ilkelerine dayalı bir eğitim baştan başa bütün sendika kademelerini ilgilendiren bir bütündür. Böyle bir eğitim bilinci artıyor. Daha yüksek bir bilinç ise sermayenin ince yöntemlerinden kaba saldırılara kadar bütün oyunları boşa çıkarıyor, sendikal mücadelenin başarıyla yol almasını sağlıyan önemli bir güç oluyor. Bu konudaki yargımızı sendikamızın bu alanda son yıllarda elde ettiği deneyimin bir ürünü olarak iletiyoruz.

TÜRK-METAL SENDİKASI
GENEL MERKEZİ
G.M.K.Bulv.No:40/1-2
Maltepe/ANKARA

Ankara;25.12.1979

25-27 ARALIK 1979 TARİHLERİNDE BURSA'DA YAPILAN "TÜRK-İŞ EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA KOORDİNASYON TOPLANTISI"NDA TEŞKİLATLANMA İLE İLGİLİ TÜRK METAL SENDİKASININ GÖRÜŞÜ:

Türk-İş 12. Çalışma döneminde sürdüreceği teşkilatlanma faaliyetlerinin ilkelerini tesbit etmek maksadıyla 18 Ekim 1979 tarihinde Merkez Sendika ve Federasyon Teşkilatlanma Sekreterleriyle müşterek bir toplantı yapmıştı. O toplantı bir nevi tanışma ve ana meseleleri ana hatları ile gözden geçirildi.

Bu toplantı ise daha değişik ve iştirakçiler bakımından geniş kapsamlıdır. 12. Çalışma Döneminde teşkilatlanma ile ilgili görüşlerimizi arz etmeye çalışırken öncelikle hafızalarımızın tazelenmesi bakımından Dünya'daki toplumların yapısını ve sendikacılık anlayışlarını, Türk-İş Ana Tüzüğünü ve Türk-İş'in Onbirinci Genel Kuruluna sunduğu raporu özetle arz etmeye çalışacağız.

Geleneklerin, kültürlerin, dinlerin ve farklı Dünya görüşlerinin oluşturdukları toplumlar tarihin her safhasında ayrı ayrı istikametlerde gelişmiş ve birbirlerinden farklılaşmışlardır. Tarihin akışından meydana gelen bu farklı değerler, müşterek dünya görüşleri olan, hem maddi, hem manevi alanlarda bir ruh ve organizma bütünlüğüne ulaşan ve adına "Millet" dediğimiz toplulukları vücuda getirmiştir. Milli değerlere göre yapılarını biçimleyen toplumlar genellikle üç grup içinde toplanmakta ve her gurup ayrı bir toplum yapısı tipini yansıtmaktadır.

KAST ESASINA GÖRE TOPLUMLAR

Bunlardan birinci, kast esasına göre kurulmuş toplumlardır. Bu toplumlarda her insanın sosyal hayat içindeki yeri doğumu ile belli olmakta, yani, Ana ve Babasının mensubu bulunduğu kast içinde yerini almaktadır. Sosyal yapıda en yukarıda yer işgal eden Brahmanlar kast

./..

toplumunun bütün maddi ve manevi imtiyazlarından yararlanırken, toplum yapısının en altında bulunan paryalar, kutsal maymunlardan ve kutsal ineklerden, kısaca hayvanlardan daha aşağı bir hayatı yaşamak zorundadırlar. Bu düzende insanların çalışkanlığı, fedakarlığı, feragat, zeka ve fiziki gücü ne olursa olsun bir kast'dan diğerine geçmek mümkün değildir. Bu tip toplumlarda bir insanın hiç bir şekilde toplum içinde bir kast'dan diğerine geçmesi düşünülemediğinden her çeşit sosyal gelişmenin yolları kapalıdır.

SINIF ESASINA GÖRE KURULMUŞ TOPLUMLAR

İkinci tip toplumlar sınıf esasına göre kurulmuş toplumlardır. Bu tip toplum yapısına özellikle Avrupa toplumları örnek teşkil etmektedir. Daima ezenler-ezilenler, sömürenler-sömürülenler, efendi-köle, derebeyi-toprak kölesi, burjuva-işçi şeklinde bir tarihi tekamül yaşamıştır. Bu toplumlarda emeğin temsilcisi olan insanlar bütün tarih boyunca para karşılığında şu veya bu şekilde piyasada satılmışlardır. Avrupa'da eski çağda kölelerin, Ortaçağda toprak kölelerinin, sanayi ihtilalinden sonra da işçinin emeği bir mal gibi satılmış ve satın alınmıştır. Her sınıf kendi üstünlüğünün kavgasını yapmış ve güçlenerek toplumun diğer sınıflarına tahakküm etmenin yollarını aramıştır. Avrupa toplum yapısında sınıf düşmanlığı ve sınıf ayrılığı toplumsal bir felaket gibi bu gün bile canlı bir şekilde yaşamaktadır. Şimdi Avrupa da alınan sosyopolitik tedbirler sayesinde ezilen bir sınıftan diğerine maddi zenginliğin artması sayesinde geçmek mümkündür. Fakat manevi ve itibar yönünden sınıflara ayıran duvarları aşmak mümkün değildir. Mesela İngiltere de bir işçi çocuğu milyoner veya Başbakan olabilir, ama züürt bir asilzade gibi İngiliz sosyetesinin nezninde itibar görmesi ve sosyeteye gönülden kabul edilmesi mümkün olmamaktadır. Bunun olabilmesi için İngiliz Kraliçesi tarafından herhangibir asalet payesiyle taltif edilmesi gerekmektedir. Bu tip toplumlarda insanlar mensubu bulundukları sınıfın çıkarına göre düşünülmekte, milli bütünlük fikri siyasi hayatın kabuğunda kalmaktadır.

MİLLET ESASINA GÖRE KURULMUŞ TOPLUMLAR

Üçüncü tip toplum düzeni ise sınıfsız toplum düzenidir. Bu tip toplumlarda kast ve sınıf toplumlarında olduğu gibi milleti meydana getirenler arasında herhangibir ayrılık ve düşmanlık gözetilmemektedir. Toplum, "millet" esasına göre inşa edilmiştir. Herhangi bir kişinin zengin veya fakir, yönetici veya yöneten, işçi, memur, köylü, esnaf, serbest meslek sahibi veya esnaf olması sahip olduğu karakter, ./..

cesaret, çalışkanlık, feragat, fedakârlık, zeka ve vasıflılık derecesine göre kişinin idaresi ile tesbit edilir. Ayrılık sadece meşgalelerin tipinde mevcuttur. İşçi olarak hayata atılan bir insanın senatör veya Bakan olması veya bir Başbakanın oğlunun veya torununun bakkallık yapması kişilerin toplum hayatına yaptıkları katkı oranının değişmesi ile tayin edilir.

Bu katkı derecesine göre toplumun zirvesinden tabanına kadar insanlar tasnif edilmektedir.

Sınıfsızlık esasına göre kurulmuş toplum tipinin en bariz örneği Türk toplumudur. Kapitalist ve Sosyalist doktrinler bu toplum yapısını bozmak için ellerinden gelen bütün çabaları gösterdikleri halde ancak, mevzii denilebilecek bazı tahribatlarda bulunabilmiş, fakat Türk toplum yapısının özünü bozamamışlardır.

Her milletin Sendikacılığı o milletin yapısına göre espri, amaç ve şekil yönünden farklıdır.

Halen Dünya'da ferdi esas olan kapitalist, tek bir sınıfı esas alan Marksist, Devleti esas alan Faşist Sendikacılık anlayışları bulunmaktadır. Bu anlayışlar devlet felsefemize aykırıdır. Türkiye'deki Sendikacılık anlayışı da kapitalist sendikacılık anlayışından mülhem olduğundandır ki bu gün Türkiye de ciddi bir iş düzeni ve çalışma barışı kurulamamıştır.

Devlet felsefemize aykırı olan bu günkü Sendikacılıktan vazgeçmek ve kendi felsefemize ve yapımıza uygun bir sendikacılık anlayışına geçmemiz gerekiyor. Milletimizin yapısına uygun bir sendikacılık anlayışını varabilmek için diğer sendikacılık anlayışlarını gözden geçirmek ve sonra kendi milli sendikacılık anlayışımıza geçmekte fayda vardır.

KAPİTALİST SENDİKACILIK:

Devlet ve Hukuk anlayışı bakımından "Hürriyet ve Eşitlik" ilkelerine dayanır. Ancak, bu eşitlik ve hürriyet millet halindeki topluluğun bütün kesimlerinin hürriyet ve eşitliği değil para sahipleri, mülk sahipleri, para ve mülk sahipleri gibiyaşamak isteyen azınlıktaki grupların birbirine karşı eşitlik ve hürriyet kavgalarıdır.

./..

Mülkiyetin kullanılması keyfidir. İnsan unsuru düşünülmez. Üretimde emek, piyasadan temin edilen bir mal kabul edilir ve ucuza temin edilme yolları aranır. Emeğini piyasaya arzeden işçilerin dağınık ve teşkilatsız kalmaları veya birbirine karşı rekabete girmeleri temin edilerek ücretlerin asgari hadde indirilmesi sağlanır. Emeğin ucuza temin edilmesi için kapitalizmin sendikacılığa getirdiği iki prensip vardır. Bunlar ihtiyarilik ve çokluk ilkeleridir.

İhtiyarilik prensibine göre, işçi ve işveren faaliyette bulunduğu işkolunda kurulmuş olan sendikaya girip girmemekte serbesttir. İşçi veya işveren dilerse sendikaya girer, dilerse girmez, bunların sendikaya girmeleri mecburi değildir. Hiç bir güç, işçi veya işvereni zorla sendikaya sokamaz. Keza, sendikalı işçi veya işveren dilediği zaman sendikasından ayrılabilir. Kimse onları sendikada tutamaz.

Çokluk prensibi ise aynı işkolunda birden fazla sendikanın kurulabilmesi prensibidir. Mesela Metal, Tekstil, Maden, Gıda işkollarında çalışan işçiler bu işkollarında diledikleri kadar sendika kurabilirler. Böylece aynı işkolunda 100, hatta 1000 sendikanın kurulabilmesi mümkündür. İşçi ve işveren sendikaları bu yapıya rağmen üyelerinin menfaatlerini korumak için birbirleri ile mücadele ederler. Toplu pazarlık, sözleşme yapılır, grev ve lokavt'a gidilir.

MARKSİST SENDİKACILIK:

Marksizm, sözde işçi sınıfının iktidarını amaçlar. Bu sebeple işçi devleti vardır. Üretim araçları devletindir. Mülkiyetimin kullanımı Devlete aittir. Ekonomi merkezi ve cebri planlamaya dayanır. Hizmet akdi, çalışma şartları, ücretler, plân hedef ve gereklerine göre düzenlenir. Bu düzenleme Komünist partisi tarafından yapılır.

İşçi devletinde, devlet zaten işveren olduğu için işveren sendikası yoktur. İşçi sendikası vardır. Ancak, fonksiyon ve amacı kapitalist ülke sendikacılığı gibi değildir. İşçi sendikasının amaç ve fonksiyonu işçiler arasında plân hedeflerine ulaşmak ve hatta aşmak için bir yarışma hırsı ve arzusunu uyandırmak ve işçilerin komünist ideolojiye şartlanması için eğitilmelerini sağlamaktır. Yani, sendikalar bir avuç komünist partisi yetkilisinin mutluluğu için devlet köleliği ocağıdır. İşçi istediği işte değil, devletin gösterdiği işte çalışır. İş seçme ve değiştirme hürriyeti bile komünist partisinin tekelindedir. Komünizme hizmet etme hürriyetinden aşka hürriyet yoktur. Toplu pazarlık, toplu

./..

sözleşme, grev ve lokavt yoktur.

FAŞİST SENDİKACILIK:

Faşizm, sosyal ve ekonomik kuvvetlerin siyasi iktidara bağlanması ve bu kuvvetlerin devletin güç ve zenginliğinin artması için teşkilatlanmasını amaçlar. Bu bakımdan sendikalar birer kamu kuruluşlarıdır. Devlete karşı bağımsız ve muhtar değildir. Devlet teşkilatı içinde yer alır. Devletin sendikalar üzerinde sıkı bir denetim ve vesayet hakkı vardır. İşçi ve işverenler müstakil sendika kuramazlar. Her ikiside aynı sendika yani bir sendika içinde yer alırlar. Grev ve lokavt yasaktır. Devletin kurulmasına izin vermediği ve tanımadığı sendikalar, mesleği temsil edemediği gibi, toplu iş sözleşmesi de yapamazlar.

KAPİTALİZM, KOMÜNİZM VE FAŞİZM SEFALET REJİMLERİDİR

Kapitalist, Marksist ve Faşist sendikacılık anlayışları devlet felsefemize ve toplum yapımıza aykırı anlayışlardır. Kapitalist sendikacılık herkese hürriyet ve eşitlik vadederken, bunlardan yararlananlar sadece patronlar ve zenginler olmaktadır.

Komünist sendika anlayışı, işçi sınıfının iktidarını amaçladığı halde devleti yöneten bir grup bürokrata lüks içinde yaşamayı sağlamakta, devleti ehliyetsiz ve kötü bir kapitalist yapmakta, işçi ise sefalet ve esaret içinde bulunmaktadır.

Faşist sendikacılıkta yine devlete hizmet adı altında devletin başındaki bürokratlara hizmeti amaçlamakta, belli bir sınıfa hizmet aracı olarak kullanılmaktadır.

Her üç anlayışta belli bir sınıfa hizmet etmektedir.

Görülüyor ki, bu üç sendikacılık anlayışı da Anayasamızın getirdiği temel prensiplere ve yine onun ortaya koyduğu devlet felsefemize aykırıdır.

YÜRÜRLÜKTEKİ TÜRK SENDİKACILIĞI :

Yürürlükteki Türk Hukuku 1961 yılında Batıcı aydınların batıdan kopya ettikleri kapitalist sendikacılık hukukudur. 1961 Anayasasının 46. maddesi ve 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 1-5 ve 6.maddeleri ihtiyarilik ve çokluk ilkelerini getirmiştir.

./..

Anayasamızın 46.ncı maddesinin birinci fıkrası aynen şöyledir; "Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir"

Yine sendikalar kanununun 1/2 maddesi "yukarıdaki bendde zikredilen mesleki teşekküllerin kurulması serbest ve ihtiyaridir" dedikten sonra 5/1 maddesi "bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküllere üye olmak ihtiyaridir." hükmünü taşımaktadır. Diğer taraftan adı geçen Kanunun 6 ncı maddesi, her üyenin istediği zaman sendikasından ayrılabileceğini öngörmektedir.

Anayasamız ve Sendikalar Kanunundaki bu hükümlerin Anayasamızın başlangıç kısmında yer alan devlet felsefemize ve yine Anayasamızın 2 nci maddesindeki temel bir ilke olarak kabul edilen milli devlet fikriyle bağdaşmamaktadır.

Türk-İş Ana Tüzüğünün amaçlarını belirleyen üçüncü maddesi ile ilkelerini belirleyen 4 ncü maddesinin 1 ve 2 nci bendleri ile 5 nci ilkesi şöyledir.

AMAÇLARI:

MADDE 3- Türk-İş İnsan haklarına, Atatürk ilkelerine ve 27 Mayıs'ın getirdiği Anayasa ya dayanan milli, Demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışı içinde; Komünizm, Faşizm, gericilik, yoksulluk, cehalet ve sefaletle mücadele ile, demokratik düzenin korunması; sosyal adaletin gerçekleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına hizmet etmeyi temel amaçları arasında sayar.

İLKELERİ :

MADDE 4- TÜRK-İŞ, Milletin özgür, genel oyuna dayalı, parlamenter rejime ve demokratik kurallara bağlı olarak,

Din, dil, ırk, cins, renk, mezhep, inanç ve siyasi parti farkı gözetmeksizin kendi değerini ve toplum hayatındaki görevini bilen bir işçi topluluğu meydana getirmek için, işçilerin demokratik yollarından hızla teşkilatlanmasına, hür sendikacılık, Toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının korunup geliştirilmesine,

./..

5- Sınıf ayrılıklarının derinleşmesi ile, sınıf çatışmalarına yol açacak sebepleri ortadan kaldırmayı, sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izlemeyi,

Türk-İş 11 nci Genel Kurul'a sunulan faaliyet raporunun teşkilatlanma çalışmaları ile ilgili bölümünde şu görüşler yer almaktadır.

- Mahalli Teşkilatlar ile temsilciliklerimizin arasında gerekli irtibat yoktur.

- Mahalli teşkilat yöneticileri arasındaki kişiler kırgınlıklar sebebiyle teşkilatlar arasındaki sürtüşmeler çok zararlı olmaktadır.

- Bölge Temsilciliklerinde düzenlenen toplantılarda iştirak tam sayıda olamamaktadır.

- Bir Teşkilat için çok önemli olan bir konu diğer bir teşkilatı neredeyse hiç ilgilendirmiyor. Bütün gayretlere rağmen dayanışma tam anlamıyla sağlanamıyor.

- Mahalli Teşkilatlar meselelerini temsilciliklere çok geç intikal ettirdiklerinden gerekli yardım yapılamıyor.

- Sendikalarımız arasındaki sağ-sol görüş değerlendirmeleri yüzünden teşkilatımız arasındaki dirsek teması zayıflıyor. Bu gelişme tehlikelidir.

- Teşkilatlar birbirlerine karşı olsun, Türk-İş Bölge Temsilciliklerine karşı olsun ilgisizdirler.

- Ortaya çıkan huzursuzlukların tek sebebi olarak Türk-İş'in gösterilmesi ve bütün olaylarda Türk-İş suçlanması alışkanlık haline getirilmiştir. Bu sakıncalı bir tutumdur.

- Türk-İş topluluğu Teşkilatlanma bakımından dar bir boğazdır. Yöneticiler gayretli gözükmemektedir.

- Son zamanlarda, Türk-İş dışı kuruluşlar bağlı bulundukları partilerin desteği ile teşkilatlanmaya hız vermiş bulunmaktadır.

Bu kuruluşların daha çok ege bölgesi ve Güney illerinde dikkati çeken faaliyetleri vardır.

- Bölge Çalışma Müdürlükleri Belediye Başkanları ve bazı Müessese Müdürlükleri son zamanlarda Türk-İş dışı kuruluşların teşkilatlanmasına açıkca destek olmaktadırlar. ./..

- Bu durumlar dikkate alınarak mücadelenin ana hatları tesbit edilmelidir.

- Teşkilatlanma için gerekli ve yeterli para ayrılmalı ve program gereğince sarf edilmelidir.

Diğer taraftan,

- Genel bir eğitim programı uygulanmalıdır. Ancak, bu günkü Eğitim noksanlığı yanında Eğitim yanlışlığı da dikkate alınarak yeni bir program yapılmalıdır.

- Yetki prosedürlerinde, uyuşmazlıklarda teşkilatların ve temsilciliklerin hemen haberdar edilmesine özen gösterilmelidir. Her olayda Türk-İş topluluğu zamanında bilgi sahibi edilerek ihtiyaç olan dayanışma sağlanmalıdır.

- Türk-İş İcra Kurulu ve Yönetim Kurulu üyelerinin bölgelere daha sık uğramaları ve gelen yetkilinin mahalli sendikacılarla toplantı yapması Türk-İş Çalışmaları hakkında bilgi vermesi temin edilmelidir.

- Haberleşmenin daha iyi sağlanması için bir yayın organının zaman geçirilmeden çıkarılması sağlanmalıdır.

- İlk kuruluşlarda lüzumsuz gibi görüldüğü halde son on yıl içinde bütün sendikalar İcra veya Merkez Yönetim Kurullarındaki bir üyeyi teşkilatlanma işi ile görevlendirmeyi zorunlu bulmuşlardır. Son Yıllarda içine ideolojik unsurlarda karıştırılan sendikal çekişmenin vardığı yeni boyutlar teşkilatlanma ile ilgili kadroların önemini bir kat daha artırmış bulunmaktadır.

Bu çalışma dönemi içinde yapılan teşkilatlanma toplantılarında konuşmacıların yaptığı açıklamalar ilginçtir. Bu açıklamalardan temsilciliklerle üye kuruluşlar arasında veya sendikaların birbirleri ile ilgili konularda kopukluk olduğu anlaşılmaktadır. Bu kopuklukların teşkilatlanmayı ne ölçüde aksattığı takdirden uzak tutulmamalıdır.

Türk-İş'e bağlı her teşkilat kendi teşkilatlandırma sorununu kendi başına çözümlemek veya çözümleyebilmek durumunda değildir. En küçük bir arızada Türk-İş topluluğu tümü ile soruna eğilmek ihtiyacındadır. Bu gün için bir teşkilatta teşkilatlanma ile ilgili bir sorun yoksa, yarında olmıyacaktır anlamına gelmez. Aksine bir işkolundaki problemler, problemsiz sendikalarımıza kısa zamanda ulaşabilir.

./..

Türk-İş Teşkilatlanmasını bir bütün olarak ele almak ve öylece değerlendirmek gerektiğine inanıyoruz. Güçsüz bir Konfederasyonun güçlü bir üyesi olamaz. Bu bakımdan sendikal güçüde bütün olarak düşünmeliyiz. Hedefimiz güçlü bir konfederasyonun güçlü üyelerle teçhizini devamlı hale getirmek olmalıdır. Bu ise teşkilatlanmada tepeden en küçük üniteye kadar birlik ve ilişki halinde bir programın uygulanmasını sağlamakla mümkün olacaktır.

Gerekli organizasyonun yaygın bir biçimde sağlanması Türk-İş dayanışma ve teşkilatlanma il konseylerinin faaliyete geçmesi ile gerçekleştirilmiş olacaktır. Konsey çalışmalarının verimli bir düzeye çıkarılabilmesi teşkilatımızı istenen sonuca götürecektir.

İl Konseyleri ile ilgili yönetmelik hazırlanmıştır. Raporumuz diğer bölümlerinde de ifade edildiği üzere bu yönetmelik ilgili kurullarımızca incelenip onaylandıktan sonra derhal çalışmalara başlanacaktır.

Yapılacak çalışmaların en önemlisi Metal işkolunu kapsıyacağı benzemektedir. Zira bu işkolunda çalışan ve Disk'e bağlı Maden-İş Sendikasına üye olan işçiler arasında büyük bir huzursuzluk başgöstermiştir. Maden-İş'in durumu her gün biraz daha kritik safhalara girmektedir. Türk Metal Sendikamızla ilişki kurularak yapacağımız etkin bir teşkilatlanma çalışması çözülmeleri hızlandıracak ve bu işkolunda çalışan işçilerin kurtulmasına yardım edecektir.

Yetki sorununun bazan hiç üyesi olmayan sendikalara sözleşme yapma imkanı veren boyutlara vardığı doğrudur. Türk-İş ahlak kuralları ilede bağdaşmayan böyle bir yolun her zaman karşısında olmuştur. Köklü yasal tedbirler getirilerek yetki anlaşmazlıklarının demokratik esaslara kavuşturulması lazımdır.

Türk-İş kendi içinde önemli tedbirler almaya zorlanmalıdır. Türk-İş öncelikle kendi bünyesini ana Tüzüğü çizgisine çekmelidir, kendi içinde uyum sağlayamayan Türk-İş siyasi iktidarlara ve işverenlere karşı etkili olamaz.

Türk-İş'de bir otorite boşluğu vardır. Bu boşluk rahmetli Demirsoy'dan sonra doğmuştur ve halen devam etmektedir. 1966 yılı sonbaharında Türk-İş'i bünyevi tedbirlere zorlayan hadiseler bu gün dahada ileri noktadadır. Türk-İş bu günkü yapı içerisinde yukarda arzettiğimiz 11.nci Genel Kurula sunulan raporunda belirttiği rahatsızlığı ./..

dahi giderecek durumda değildir. Türk-İş öncelikle dünya görüşünü net ve berrak şekilde ortaya koymalıdır. Bu görüşte Anayasada yer alan ancak bazı düşünceler tarafından Anayasa Mahkemesinde dava konusu edilip, Anayasa Mahkemesince de kabul edilen TÜRK MİLLİYETÇİLİĞİ OLMALIDIR bu görüşünü net bir şekilde ilan etmelidir. O andan itibaren de,

1- Güçlü bir araştırma ve değerlendirme merkezi kurmalı,

2- Propaganda araçlarından çok iyi bir şekilde istifade edecek PROPAGANDA MERKEZİ kurulmalıdır.

- Türk-İş aidatlarını işyerlerinden tahsil etmeli,
- Türk-İş kendi bünyesinde bağlı sendika, Federasyon ve üyeleriyle yatırımcı, mülkiyeti yaygınlaştırıcı çalışmalara girmeli,
- Türk-İş toplum yapısındaki değişiklikleri dikkate alarak kendini yenilemeli,
- Türk-İş öncelikle kendi bünyesinde iç teşkilatlanmasını tamamlamalı,
- Türk-İş Ana Tüzüğünde yer alan 24 (ilke) temenni kararı ve Anayasa doğrultusunda siyasi iktidarlara, kamuoyuna arzedeceği kalkınma planları ve programları hazırlamalı,

Türk-İş bu çalışmalarını yürütürken;

a) Öncelikle üniversite ve aydın kesimde teşkilatlanmalı,

b) Yerel yönetimlerde teşkilatlanmalı,

c) Endüstriyel demokrasi yoluyla işyerlerinin yönetiminde teşkilatlanmalı,

d) Devlet yönetiminde,

1- SSK'da teşkilatlanmalı,

2- DPT'de teşkilatlanmalı,

3- Ekonomik karar organlarında teşkilatlanmalı,

4- İş ve İşçi Bulma Kurumunda teşkilatlanarak,

a) İş öncesi Eğitim Merkezleri kurdurarak çalışma çağındaki iş gücünü eğitmeli ve bunlara dünya görüşünü benimsetmeli ve Türk-İş şuuru aşılanmalı,

b) Milli Eğitimde teşkilatlanarak yarının aydın işçisini yetiştiren sanat ve teknisyen okullarında söz sahibi olmalı,

c) Genç işçilerin eğitimini sağlayan çıraklık müessesesinde etkili tedbir almalı,

./..

d) Türk-İş kurduğu vakfını işler hale getirmeli, Üniversiteli gençlerden mağdurlara borç vermeli ve yurtlar yapmalı,

Türk-İş yukarıda saydığımız bütün konuları halletse bile, bugünkü sendikacılık sistemi içerisinde ülkemizde çalışanların tamamını kendi çatısı altına toplama imkanına sahip değildir.

Çünkü bu günkü çoğulcu sistem sendikacılık anlayışı, işçiyi işçiye karşı mücadele ettiren, buna karşılık sermayeyi koruyan ve güçlendiren bir anlayıştır. Bundan ötürüdürkü bugün ülkemizde Türk-İş'in dışında altı Konfederasyon dahadoğmuştur.

1- Disk, 2-Misk, 3-Hak-İş, 4-Türkiye-İş, 5-Sosyal Demokrat-İş, 6-Toplum-İş

Bu durum karşısında işçi hareketinin dağınıklıktan kurtaramayıp, Buna göre ne yapılmalıdır.

BU SORUYA CEVAPLARIMIZ ŞUDUR:

Kapitalist anlayıştan mülhem bu günkü sendikacılığımız bugün belli bir zümreye hizmet etmektedir. Bir yandan sınıflar arası farklılaşmayı körüklerken, bir yandan da sınıflar arası savaşa yol açmaktadır. 53 yıl önce" imtiyazsız, sınıfsız bir millet" halinde yaşama tercihinde bulunmuş son Türk Devleti Türkiye Cumhuriyetini 53 yıl sonra sınıf halinde yaşama tercihi noktasına getiren mevcut sendikacılık anlayışını süratle terk etmemiz gerekmektedir. Aksi halde imtiyazlı sınıflı bir yaşama tarzını tercih etmek zorunda kalacağız ki, bu da milletimizin yeniden bir "İstiklal", mücadele vermesini gerektirecektir.

Öyle ise yapılacak iş, milleti sınıflara bölmeyen sınıflardan birisini diğerine feda etmeyen, millet gerçeğine inanan, Türk Milletini bir bütün kabul eden Atatürk'ün felsefesine uygun bir anlayışla birleşmek ve felsefeye uygun bir sendikacılık anlayışına ulaşmak lazımdır.

Milli devlette, işçi ve işveren milli toplumun iki kesimidir. Kapitalist,Marksist, Faşist anlayışlarda olduğu gibi sosyal sınıflar birbirine düşman değil, birbirini tamamlayan milli üretimin kardeş iki unsurudur.

./..

Devletimiz toplumun öteki kesimleriyle birlikte hem işçinin ve hemde işverenin devletidir. Onun içindir ki, işçi ve işverenler, toplumun öteki kesimlerine de fayda sağlıyacak hale getirilmelidir. Yeniden teşkilatlanırken milli üretimin artması kalkınmanın gerçekleştirilmesi işçi ve işverenin milli üretimden adil payı alması esas alınmalıdır.

Bunun içinde kapitalist, Komünist ve Faşist sendikacılığa karşı Türkiyeye has bir sendikacılık anlayışına ulaşmak lazımdır. Türkiyeye has sendikacılık bize göre dört temel prensibe dayanmaktadır. Bunlar, Mecburi, tek, Milli tip, ve Devlete karşı bağımsızlık ilkeleridir.

İHTİYARİ SENDİKACILIK YERİNE MECBURİ SENDİKACILIK:

Türk İşçisinin en büyük problemlerinden birincisi kanunlarımızdaki ihtiyari sendikacılık ilkesidir. Bu ilke yüzünden sendikalı işçi sayısı kadar işçi sendikasız bırakılmıştır. İşçi için en büyük adaletsizlik budur.

Ülkemizde meslek kuruluşlarının kanuni düzenlemeleri yapılırken işçi kuruluşları dışındaki meslek kuruluşlarına üyelik mecburi hale getirilirken işçi kuruluşlarına ihtiyarilik ilkesi getirilmiştir. Bu düzenleme haksız, adaletsizlik ve yanlış bir düzenlemedir. Bütün meslek kuruluşları ya mecburilik yada ihtiyarilik ilkesine göre düzenlenir. Diğer meslek kuruluşlarının mecburilik ilkesine, işçi kuruluşlarının ihtiyarilik ilkesine göre düzenlenmesi yaşamak için emeğinden başka sermayesi bulunmayan işçilerin işverenler tarafından ezilmesine sebep olmuştur.

Sendikalar emeğin teşkilatlanması olduğu halde, ihtiyarilik ilkesi bu teşkilatlanmayı engelliyerek işçinin meslek kuruluşu dışında kalmasını sağlamıştır. Sendikalar dışında kalan işçi yalnız ve sahipsizdir. İşverenin elinde bir oyuncaktır.

Bu sebeple ihtiyarilik ilkesi bırakılıp, yeni kanuni düzenleme ile diğer meslek kuruluşlarında olduğu gibi mecburi sendikacılığa geçilmesi gerekmektedir. Bu geçiş yapıldığı takdirde Türkiyede hiç bir işçi sendikasız olmayacak, zayıf, sahipsiz ve güçsüz kalmayacak, hakları ve istikbalı garanti altına alınacaktır. Ayrıca işçi büyük ve güçlü sendikaları seçeceğinden sarı ve küçük sendikalar ortadan kalkacak, meslekler arası adalet temin edilirken işçiye de uygulamada eşit hak ve eşit görev verilmiş olacaktır.

./..

ÇOĞULCU SENDİKACILIK YERİNE TEK SENDİKACILIK:

İşçi ve işverenler arasındaki münasebetlerin düzenlenmesinin amacı milli üretimin artması, kalkınmanın hızlandırılması, ekonominin büyümesi ve milli gelirden işçinin yeter payını almasıdır.

Bu günkü mevcut düzen; ne milli üretimin artmasına, ne milli ekonominin büyümesine, ne kalkınmanın hızlandırılmasına ve ne de milli gelirde işçinin yeter payını almasını sağlamaktadır. Bunun başlıca sebebi kanunlarımızın sendika çokluğu ilkesini getirmiş olmasıdır.

İşçi hareketlerinin son zamanlarda olumsuz yönde seyretmesi ve bu ilke yüzündendir. Türkiye de 36 işkolunda 36 sendika (aslında 16 işkolu 16 sendika olması gerekir.) bulunması lazım gelirken 36 işkolunda 1000'i aşkın sendika vardır. Her işkolunda kurulan 100 lerce sendika birbiri ile sürtüşürken işçi haklarından taviz vermekte, işçiyi aldatma yolları aranmakta, işverenle anlaşmaya bile gidilerek sarı sendikacılık yapılmaktadır. Sendika çokluğu yüzünden sendika yöneticisi sayısı artmakta, sendikaların mali külfetleri on misli yükselmektedir. Sendika sürtüşmeleri yüzünden işçinin sendikasına ödediği paralar Mahkeme ve noterler tarafından tüketilmektedir.

Çoğulcu sendikacılıkta sendikalar meslek menfaatleri yerine daha çok ideolojik çıkarlara alet edilmekte, bütün üyelerin menfaatleri yerine nüfuslu üye menfaatleri ile meşgul olunmaktadır. Sendika yöneticisine kafası bozulan veya seçim kaybeden bir kaç kişihemen yeni bir sendika kurabilmektedir.

Türkiye de çalışma barışının temin edilmesi ekonominin büyümesi ve işçinin refaha ulaştırılması isteniyorsa derhal sendika çokluğu ilkesinden sendika tekliği ilkesine geçilmelidir.

İşkollarında sendika tekliğine geçişle birlikte işçi daha serbest ve daha hür olacak, işverenler işçiler arasında ayırım yapamıyacak ve karşısında güçlü sendika bulacaktır. Sendikalar ideolojik ve kişisel amaçlara hizmet etmiyecek, daha az sendika yönetici ile daha az sendika personeli sayesinde sendika giderleri azalacak, yine sendika sürtüşmesi yüzünden işçinin parası Mahkeme ve Noterlerce tüketilmeyecek, işkolundaki bütün işçilerin birlik ve beraberliği temin edilmiş olacaktır.

./..

Ayrıca, her kafası bozulan veya seçim kaybeden 3-5 kişi sendika kuramıyacak, sendikal demokrasi gelişecek işçiye hizmet eden sendikaların seçilmesi sağlanırken, işçiye ihanet eden sendikaların tasfiyesi daha kolay olacaktır. Sendikalar ideolojik mücadele yeri olmaktan kurtarılacak, işçi haklarının mücadele yeri olacaktır. Böylece her işkolunda sendika teşkilat, Yönetim ve temsilde layık olduğu mevkiye ulaşacaktır.

FEDERATİF SENDİKACILIK YERİNE MİLLİ TİP SENDİKACILIK:

Bugün ülkemizde Federatif ve Milli tip olmak üzere iki tip sendikacılık vardır. Günümüzde Federatif sendikacılık işçi hareketine fayda değil zarar vermektedir. İşçi hareketinin kafa ve kasa birliğini zayıflatmakta, güçsüz bırakmakta ve işkollarında gerekli sendikal otorite sağlanamamaktadır. Federatif tip sendikacılık kısa zamanda terk edilmeli ve yerine işkollarında otoriteyi temin edecek bütün hak ve yetkilerin kuruluşta gerçekleşeceği kasa ve kafa birliğinin temin edileceği güçlü sendikacılığa yani, milli tip'e geçilmelidir.

DEVLETE KARŞI BAĞIMSIZ SENDİKACILIK :

Bütün bunlarla beraber sendikaların marksist, faşist, kapitalist sendikacılıkta olduğu gibi devlet mekanizmasının bir parçası olmaması bir partinin emrine girmemesi, işçi ve işverenlerin aynı sendika içerisinde yer almaması, devletin oyuncağı durumuna sokulmaması, dernekler kanununun toplantı ve gösteri yürüyüşleri kanunu ve başka Kanunlarla ikide bir kuruluş, yönetim ve işleyişinin değiştirilmemesi için işçi ve işveren sendikalarının devlete karşı bağımsız (muhtar) olacağı, özel Hukuk tüzel kişiliğinde bir sendika düzenine geçilmelidir. Türk Sendikacılığında istikrara kavuşmanın yegane yoluda budur.

MÜLKİYETİN KULLANILMASI :

Bu tip sendikacılık anlayışı mevcut yapıda emek ve sermaye barışının sağlanması için yeni değişiklikleri de beraberinde getirecek işçinin iktisadi hayatın yönetimine etkin şekilde katılması sağlanacaktır.

Mülkiyetin kullanımı sırasında emeğin sömürülmesine müsaade edilmiyecektir. Bunun içinde işçinin üretim araçlarına sahip olması teşvik edilecek kurulacak işletmelerin yönetimi, karı ve sermayesini işçi dışında kimseye bırakılmıyacaktır. İşçinin üretim araçlarına sahip olması halinde işçi yönetime etkili ve milli seviyede katılacaktır.

./..

Anayasamızın 10ncu Maddesine göre devlet, kişinin temel hak ve hürriyetlerini fert huzuru, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmıyacak şekilde sınırlayan siyasi, iktisadi ve sosyal bütün engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamak zorundadır. Zaten Anayasamızın 8 nci maddesine göre işçinin yönetime sosyal ve ekonomik kararlara, kararların yürütülmesine ve kontrolüne sermayeye kara, personel politikasına bağlayıcı nitelikte katılmasının sağlanması bir Anayasa emridir. Bu emrin yerine getirilmesi yasama organının görevidir. Geciktirilmesinden yasama organı sorumlu bulunmaktadır.

SONUÇ OLARAK:

1- Türkiye Cumhuriyeti imtiyazsız, sınıfsız, kaynaşmış bir milettir. İşçi işveren ve öteki sosyal sınıflar arasında çatışmaya müsaade edilemez ve biri diğerine üstün kilinamaz.

2- Kapitalizm, Marksizm, Faşizm sınıfçı görüşlerdir. Türk Milletinin yapısına aykırıdır.

3- Mevcut Türk Sendikacılığı kapitalist menşeilidir. Sınıf kavgalarına sebep olmaktadır. Değiştirilmeli ve Türkiyeye has bir sendikacılık anlayışına geçilmelidir. Türkiyeye has sendikacılık mecburi, tek, milli tip ve devlete karşı bağımsızlık ilkesine dayanan sendikacılık anlayışıdır.

4- Türkiyeye has sendikacılıkta işçinin; mülkiyetin kullanılmasında yönetime bağlayıcı nitelikte katılması ve üretim araçlarına sahip olması yani mülk sahibi olması gereklidir.

EĞİTİM

Kuruluşlar hedeflerine ulaşmak için belirli bir çalışma ortamına girmek durumundadırlar. Hiç şüphesizki bu faaliyetlerden birisi de Eğitimle ilgili çalışmalardır. Zira taban ve tavanıyla tam olarak eğitimden geçmeyen kuruluşların istedikleri hedefe ulaşmaları oldukça zordur. Çünkü kuruluşların başarıya ulaşmaları mensuplarının öncelikle belirli bir mensubiyet şuuruna erişmeleri, kültür ve sosyal yönlerinin gelişmesi ile mümkündür. Bize göre hiç şüphesiz ki öncelikle sosyal eğitim yer almalı ve kültürel eğitimle takviye edilmelidir.

Yapılacak eğitimde ilk basamakta amaç tesbiti yapılmalıdır. Amaç tesbit edildikten sonra metod ve konular tesbit edilmelidir. Yani; ./..

1- Amaç,

2- Metod,

3- Konu sıralaması göz önüne alınarak çalışmaya geçilmelidir.

Amaç tesbitinden sonra çalışmalara geçilmelidir derken, metodu öncelik;

a) Kısa vadeli çalışmalar,

b) Uzun vadeli çalışmalar olarak iki kademeye ayırmamız gerekmektedir.

Kısa vadeli çalışmalar, uzun vadeli çalışmalara geçebilmek için bir takım prensiplerin tesbiti ve ortamın hazırlanması olacaktır. Şöyleki üyelerin istenilen eğitim kademesine sokulabilmesi için öncelikle gerekli hava ve potansiyelin yaratılması gerekmektedir. Bu ise gerekli araştırmaların yapılması ve pano çalışmaları, bülten çalışmaları, anketler düzenlenmesi, kamuoyu yoklaması ile mümkün olacaktır. Yapılan bu kısa vadedeki ön çalışmalarla hem gereken heyecan ve potansiyel yaratılacak, hemde bir takım prensipler ortaya konulacaktır. Bu çalışmalar yapıldıktan sonra uzun vadeli çalışmalara geçmek gerekmektedir.

Uzun vadeli çalışmalarda tesbit edilecek temel ilkeler; teşkilatçılık kültürel ve mesleki eğitim olmalıdır. Teşkilatçılık eğitimini ise;

a) Hiyerarşinin temini,

b) Disiplinin ve yönlendirmenin sağlanması olarak iki noktada toplamamız mümkündür.

Kısa vadedeki eğitimle üyeler ve üyeler-Yöneticiler arası sevgi, saygı bağlarını ki "buna kısaca beşeri münasebetlerde diyebiliriz." kurduktan sonra bu çalışmaların üzerine hiyerarşi ve disiplin anlayışını yerleştirebilirsek eğitimle ilgili problemlerin büyük bir kısmı halledilmiş olacaktır. Çünkü bu temel kavramlar yerleştirilemediği takdirde yapılacak kültürel çalışmalardan istenilen ölçüde netice alınamıyacaktır.

Kültürel ve mesleki eğitimi Konfederasyon olarak iki kademede uygulamak gerekmektedir.

a) Üyelere eğitim,

b) Yöneticilere eğitim

./..

Üyelere eğitim bugün Konfederasyonun tabanda yapmakta olduğu eğitimdir. Fakat bu eğitimlerin boşlukta kaldığı kanaatindeyiz. Çünkü, bu eğitimlerden geçen üyeler ikinci kademede bir eğitimden geçmemekte ve temel kavramlarla kalmaktadırlar. Bu itibarla üyeler ve yöneticiler için yapılacak bu eğitimlerin,

a) Bölgesel,
b) Merkezi,
c) Uluslararası olmak üzere üç kademede uygulamak gerekmektedir.

Bölgesel eğitimden geçecek olan üye ve yöneticilerden başırılı olanları merkezi eğitime, orada başarılı olanları Uluslararası yüzeyde eğitime tabi tutmak gerekmektedir. Böylelikle hem uzmanlaşmış bir kadro teşekkül edecek ve hemde yetişme yönüyle bir yarışma başlıyacaktır. Üyelere eğitimde uygulanacak metodlar çeşitli şekillerde olabilir.

a) Pano çalışmaları, b) Seminerler, c) Bültenler, d) Konferanslar, e) Kitap, broşür, gazete, film vs. yayınlarıyla, f) Mesleki ve kültürel yarışma ve sergilerle (karikatür, resim, makale vs.) gibi

Yöneticiler için eğitim ise,
a) Seminerler,
b) Sempozyumlar,
c) Paneller,
d) Açık oturumlar şeklinde düzenlenebilir.

Yöneticiler için seminerlerin belirli bölge ve merkezlerde düzenlenmesinde kitlepsikolojisi, propaganda yönü itibariyle büyük faydalar olduğu kanaatindeyiz. Ayrıca, yöneticiler için konular tesbit edilirken; Kitle Psikolojisi, Propaganda teknikleri, beşeri ilişkiler, idarecilik ve personel idaresi teknikleri konularına ağırlık verilmelidir.

Bütün bunların yanında gerek yönetici gerekse üyelere verilen seminerlerde seçilecek konularda Konfederasyon Tüzüğünün de ortaya koyduğu milli bünyemize, milli kültürümüze, örf ve adetlerimize dayalı konular olmalıdır.

Kısaca amaç, metod ve konu olarak eğitim programı çatısını belirtmiş bulunduğumuz kanaatindeyiz. Bize göre yukarda behsettiğimiz ve üzerinde durduğumuz konuların tatbik sahasına konulmasıyla başarıya ulaşacağımız görüşünde olduğumuzu belirtir, başarılar temenni ederiz.

YOL-İŞ FEDERASYONU'NUN SENDİKAL EĞİTİM KONUSUNDAKİ GÖRÜŞÜ

I ÜST YAPI KURUMU OLARAK EĞİTİMİN ÖNEMİ, NİTELİĞİ, SINIFSAL ÖZÜ :

Özellikle kapitalist ülkelerde eğitim toplumsal kurumlar içinde ayrı bir önem taşır. Bu durum eğitimin bir üst yapı kurumu olarak üretim ilişkilerince belirlenmekle birlikte üretim ilişkilerini etkileyebilecek en olanaklı kurum olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle egemen sınıflar eğitim ve eğitim kurumları konusunda çok titizdir. Bunun sonucu olarak da gerek milli eğitimi, gerekse gazete, dergi, kitap yayıncılığını, radyo televizyon gibi kitle iletişim araçlarının kesin denetimi altında tutmak ister. Bu denetimle eğitim kurumlarından istenen, toplumdaki mevcut üretim ilişkilerinin, mevcut düzenin değişmez, nihai, mükemmel bir düzen olduğu düşüncesinin bütün insanlara aktarılması, beyinlere yerleştirilmesidir. Bu düşünceye göre toplumda kimi aksaklık, tıkanma ve yetersizlikler görülüyorsa, bunlar düzenin zorunlu bir sonucu değil, kendiliğinden ortaya çıkmışlardır, yada uygulamada yapılan kimi yanlışlıkların sonucudur, düzeltilebilir.

Bu düşünce herşeyin değişmekte, bunun sonucu olarak da gelişmekte olduğunu ortaya koyan bilime aykırıdır. Gene bilimsel saptamalar toplumsal olayların kendiliklerinden ortaya çıkmadıklarını, uzun bir sebep-sonuç ilişkisi içinde varolduklarını gösteriyor. Ayrıca işsizlik, enflasyon, gelir dağılımı dengesizliği, bölgesel dengesizlikler gibi olguların da kapitalizmin zorunlu bir sonucu olduğunu tesbit ediyor.

Egemen sınıfların bilime aykırı fakat kendi çıkarları açısından zorunlu olan eğitim anlayışına karşı bilimi, değişmeyi savunan görüş arasındaki çekişme yoğunlaşarak sürüyor. İşçi sınıfı bilimi ve değişmeyi savunuyor.

II- İŞÇİ SINIFININ DEMOKRASİ MÜCADELESİ VE EĞİTİM:

Sınıflı toplumlarda başta işçi sınıfı olmak üzere bütün emekçi sınıf ve tabakalarla hakim sınıflar arasında bir çıkar çelişkisi vardır. Örneğin bugün son derece masum bir hak olarak görülen sendikal hakları dünya işçi sınıfı hareketleri egemen sınıflara karşı yürüttükleri çok çetin mücadeleler sonucu elde edebilmişlerdir. Sendikacılığın

./..

kendisi işçisi sınıfının yürüttüğü mücadelenin bir ürünüdür. Zira Sendikal hareket işçi sınıfının yararına, sermaye sınıflarının zararınadır.

Bu çıkar çelişkisi hayatın bütün kesitinde görmek mümkündür. Enflasyon işçi ve emekçilerinin zararına, egemen sınıfların yararınadır. Devalüasyon için de aynı şeyler geçerlidir. İşsizlik egemen sınıfların ücret düzeyini düşük tutmak için bir büyük olanakken, emekçi sınıflar için bir yıkım olmaktadır. Grev işçi sınıfı için başka, sermaye için başka anlamlar taşır. Lokavt işçi sınıfının can düşmanı, sermayenin de can dostudur.

Sayısı sonsuza kadar uzatılabilecek bu örnekler de göstermektedir, bir olguya, bir olaya, birbirinin tam zıddı, birbiriyle bağdaşması mümkün olmayan iki ayrı bakış açısıyla yaklaşmak olanaklıdır. Bu bakış açılarından biri işçi sınıfına diğeri sermaye sınıflarına aittir. Sınıf mücadelesi denilen şey de kasıtlı olarak yayılmaya çalışıldığı gibi bir meydan kavgası, terörist, anarşist bir hareket değil, bu iki sınıfın birbiriyle uzlaşması olanaksız dünya görüşleri arasındaki mücadeledir. Bu mücadele hayatın akışı içinde sürer gider. Anarşi ve terörizm işçi sınıfının dünya görüşüne aykırı zıt bir olgudur. İşçi sınıfı dünya deneyimlerinden bilmektedir ki, anarşi ve terör işçi sınıfının ekonomik, politik, ideolojik kazanımlarını geri almak, mücadelesini bastırmak amacıyla kullanılmakta ve egemen sınıfların kanatları altında geliştirilmektedir. Bunun en yakın örneği 12 Mart döneminde Türkiye'de yaşanmıştır. 12 Mart döneminde yaratılan anarşi ortamı kullanılarak Anayasa geriye doğru değiştirilmiştir.

Günlük hayatın her kesitinde sınıf mücadelesinin türlü görünümlerine tanık olmaktayız. Asgari ücretin vergi dışı kalmasını isteyen bir işçi sendikası, ücretlerin dondurulmasını isteyen bir işveren sendikası belli alanlarda sınıf mücadelesi yapıyorlar demektir.

Demokrasi vehürriyetçi düzen kavramları da işçi sınıfı için ayrı, sermaye sınıfları için ayrı anlamlar taşır. Sermayenin hürriyetçi düzeyine anladığı istediği alana yatırım yapabilmesi, istediği vergi kolaylıklarından yararlanabilmesi, istediği ölçüde kar elde edebilmesi, bütün bu istemlerine karşı olan görüş ve önerilerinin yasaklanmasıdır. İşçi sınıfı ise demokrasiden istemlerini hiçbir engelle karşılaşmadan

./..

ifade edebilmesini, istemlerini gerçekleştirmek için gerekli bütün kurum, girişim ve eylemlerin yasal güvencelere bağlanmasını anlar. İşçi sınıfının demokrasi anlayışı için de herkesin ürettiği kadar milli gelirden pay alması, işsizliğin kaldırılması herkesin insan onuruna yakışır bir yaşayış düzeyine kavuşması için gerekli bütün maddi şartların devletçe sağlanması gibi sosyo-ekonomik bir öz de vardır. Bu nedenlerle işçi sınıfı demokrasinin gerçek ve en inançlı savunucusudur.

Amerikan tipi sendikacılık bu olguyu gözardı eder. Sendikaların demokrasi mücadelesinin dışında tutmayı amaçlayarak, işçi için bir para makinası biçimine dönüştürür. Oysa, toplu sözleşmelerle ücret artırımı, işçinin satınalma gücünü yükseltmek açısından son derece kısıtlı bir olanaktır. Sermaye ise fiat-üretim mekanizması yoluyla hiçbir denetime bağlı olunan fiatları istediği ölçüde artırarak, ücret yükselmelerini sıfıra indirim hatta geriye götürür. Bu nedenle Amerikan tipi sendikacılık, sendikaların işçinin satınalma gücünü artırmak gibi en temel görevini yerine getirme konusunda bile yetersizdir.

İşçi sınıfının mücadelesi bu nedenlerle, hem kendi yaşam koşulları iyileşmesi hem de demokrasinin sınırlarının genişletilerek toplumda gerçek demokrasinin kurulması gibi ikili bir işlev görür. Demokrasinin sınırlarının genişlemesi, emeğiyle geçinen bütün toplum katmanlarının yararınadır. Bu nedenle işçi sınıfı bütün emekçi toplum katmanlarının öncüsüdür.

İşçi sınıfının hem ekonomik, hem demokratik mücadelesinin başarıya ulaşması sınıf bilincinin pekişmesi, toplum içindeki diğer sınıf ve tabakanın konumlarıyla ilgili bilgilerle donanmasıyla olanaklıdır. Sınıf bilinciyle donanmış bir işçi sınıfı tutarlı ve kararlı mücadelesiyle ekonomik ve demokratik kazanımlarını genişletir.

Amerikan sendikacılığının temel ilkesi sınıf bilincine karşı olmasıdır. Bilinmektedir ki, işçi sınıfının demokrasi mücadelesinin başarıya ulaşabilmesi sınıf bilincine kavuşmasıyla olanaklıdır.

Bu bilinç önce sendikalarda verilir, verilmelidir.

Sendikal eğitimlerin temel görevi ve işlevi işçi sınıfına bilinç kazandırmak, sınıf bilicini pekiştirmek olmalıdır. İşçi eğitiminden anladığımız budur.

./..

III- TÜRK-İŞ'İN EĞİTİME YAKLAŞIMI :

Türk-İş'in baştan beri üyelerine sınıf bilinci verecek bir eğitim olduğundan söz edilemez. Bu nedenle de bazı temel kavram ve kuralları burjuvazinin algıladığı gibi algılamıştır. Burjuvazinin dünya görüşü bilime ve aykırı olduğu içinde Türk-İş'in kullandığı kavramlar bilim dışı olmuştur. Bu konuda bir-iki örneğe bakmak işin özünü yakalamak bakımından yeterlidir.

Türk-İş Dergisi'nin 116. sayısında "Türk-İş'in politik ve ideoloji düşüncelerin etkisinde kalmadığı "S.2) söyleniyor. Bu ifade ideolojinin bilimsel tanımını bilmemekten ya da bilmez gelmekten kaynaklanmaktadır. Bilim ideolojiyi "fikir, düşünce ve inanç sistemi" olarak tanımlar. Bu anlamda bütün toplumsal ve siyasal değer yargıları birer ideolojinin ürünüdür. Bu nedenle hiçbir ideolojinin etkisinde kalmamak mümkün olmadığı için böyle bir ifade anlamsızdır. Bu tür kavramları kullanırken hangi ideolojiye karşı tavır alınıyorsa adı açıkça konmalıdır.

Gene aynı derginin 126. sayısında enflasyondan kurtulmak için "milli birlik ve beraberliğin şart olduğu" söyleniyor. (S.7) Bu ifade enflasyonun bütün toplumsal sınıflar için bir felâket olduğu gibi sınıflarüstü, böyle olduğu için de yanlış bir anlayıştan kaynaklanmaktadır. Oysa enflasyon bir ekonomide durup dururken kendiliğinden ortaya çıkan bir olgu değildir. Sınıfsal bir özü vardır. Emekçilerin satınalma güçlerini kısmayı, sermaye sınıflarına fon aktarmayı amaçlar. Zaten dergide ortaya konan görüşün yanlışlığı Sabancı tarafından "1978 yılında çok büyük karlar elde ettik" (Günaydın 22.11.1979) ifadesiyle, herkesin anlayacağı açıklıkta ortaya konmuştur. Toplu sözleşme görüşmelerinde küçük ücret zamları için bile büyük direnmeler gösteren sermayeden kendisine böyle büyük karlar sağlayan enflasyonu önlemek için destek ve yardım aramak, enflasyonun kaynağını ve sorumlularını kitlelerin gözünden kaçırmak gibi bir sonuç doğurabilir. Burada yapılacak olan enflasyonun sorumlularını teşhir ederek, emekçi sınıflar ve tabakaların bunlar üzerinde etkili bir baskı grubu olmalarını sağlamaktır.

Türk-İş'in son çalışma raporunun eğitim bölümünde "işçi sınıfının ortak çıkarları" ifadesi yeralmaktadır. "Ortak çıkar" ancak ittifaklar sözkonusu olduğu zaman vardır. Bir sınıf zaten çıkarları bir olan toplum katmanlarının oluşturduğu bir toplum kesimini işaret eder.

./..

Rapordaki ifade sınıf kavramının anlamının bilinmediğini, bilimsel özünün kavranamadığını göstermektedir.

Sayıları çok daha artırılabilecek bu örnekler Türk-İş'te bilimle dirsek temasının kurulmadığını gösteriyor, Doğru eğitim ancak bilimin kılavuzluğunda yürür.

Türk-İş Dergisi kadroların eğitim düzeyini ortaya koyması bakımından ilginç bir belge, derginin üyelere bilinç verecek bir nitelikten yoksun, hatta bu konuda ters bir konumda olduğu görülüyor. Dergi bu görünümüyle işçi sınıfına, hatta üyelerine yabancı kalmıştır. Bu yabancılığın en açık örneğini derginin 126. sayısının 12. sahifesindeki şu ifadelerde görmekteyiz.

> "Sanki Lokavt hakkını Anayasaya koyan Türk-İş'miş gibi yoğun propogandalar yapmışlardır.(....)Bunun adı demogojidir. Türk-İş Lokavtın ne sosyal ne de Anayasal bir hak olmadığını her zaman savunmuştur ve bunun Anayasadan çıkarılmasının mücadelesini en ciddi biçimde yürütmektedir."

Lokavt hakkının Anayasada çok şükür varolmadığını, bu nedenle de Türk-İş'in lokavt hakkının Anayasadan çıkarılması için zahmet edip mücadele vermemesini, mücadelenin 275 sayılı Yasaya karşı verilmesi gerektiğinden biz bu vesileyle belirtelim.

IV- ORTAK EĞİTİM PROGRAMI :

Türk-İş içerisinde ortak bir eğitim programı uygulanması baştan beri en büyük isteğimizdir. Bu özlemimizin gerçekleşmesi, Türk-İş içerisinde sınıf bilinci ekserine oturmuş bir eğitim programının uygulanmasıyla mümkündür. Türk-İş eğitiminin sınıf bilinci temeline oturması, işçileri demokratikleşme mücadelesinin etkili ve yetkin üyeleri haline getirecek bir niteliğe bürünmesi gerekmektedir. Bu ortak bir eğitim programı için ileri sürdüğümüz temel koşuldur. Bu aynı zamanda da işçi sınıfına karşı bugüne kadar ihmal edilmiş bir görevin yerine getirilmesi olacaktır.

YOL-İŞ FEDERASYONUNUN ÖRGÜTLENME KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

Örgütlenme sendikasız ya da cüce kuruluşlar arasına dağılmış işçileri güçlü sendikaların çatısı altında birleştirmek, işçi sınıfının ekonomik-demokratik mücadelesine en etkin biçimde katma çabasıdır. Örgütlenme ile işçi sınıfı gücünü pekiştirecek, saflarını sıklaştıracak, istemlerini daha birgür sesle haykırabilecektir.

Bu açıdan örgütlenme çabası biri sayısal, diğeri bilinç olmak üzere iki temele dayalıdır.

Sayısal yön örgütlenmenin maddi yanını oluşturur. Bu, bir yandan örgütlenmemiş işçi kesimine ulaşma, öte yandan dağınık örgütlere serpilmiş işçileri bir araya getirme çabasıyla ilgilidir. Bu çabayla büyük yığınlara dayalı güçlü sendikalar ortaya çıkar.

Sendikaları işçi sınıfının ekonomik, demokratik mücadele aracı olarak görüyorsak gücünü yalnızca üye sayısında aramak yanıltıcı olur. Mücadelede başarı inanç işidir. İnançsız yığınlarla başarılı mücadeleler verildiği görülmemiştir. Sendikaların başarıya ulaşması çok sayıda fakat inançlı üyelere sahip olmalarıyla mümkündür. Sendikalar bir yandan üye sayılarını artırırken, öte yandan üyelerinin hakkını koparabilecek, sınıfının gücüne inanmış kişiler durumuna getirmelidirler. Bu da işçinin bilinç kazanmasıyla ilgilidir.

Bu anlayışla yola çıktığımızda Türk-İş'in örgütlenme çabalarının yetersizliği görülmektedir.

TÜRK-İŞ'İN ÖRGÜTLENME ÇABALARININ YETERSİZ KALIŞININ NEDENLERİ:

Türk-İş'in örgütlenme çabalarının yetersiz kalışının nedenleri 3 ana başlık altında incelenebilir. Hukuki engeller. Yapısal engeller, Etkin olamamanın getirdiği engeller.

1- Hukuki Engeller:

Örgütlenmenin istenen düzeyde olmasını önleyen başlıca hukuki engeller 274-275 sayılı Yasalar, işkolları Yönetmeliği ve 657 sayılı devlet memurları yasasıdır.

a) Bilindiği gibi 274 sayılı yasa üyeliğe ilişkin kayıt ve bildirimlerde sendikaları hukuki sorumluluk dışında tutmuştur. Sahte üye girişleri yapılması, gerçeğe aykırı üye sayısı beyanı etkin ve

./..

önleyici bir müeyyideye bağlanmamıştır. Bunun sonucu olarak da üye sayıları yalnızca kurucularıyla sınırlı birtakım Sendikalar işçilerin güçlü bir sendikacılık hareketi içine girmelerine engel olabilmektedirler.

b) 275 sayılı Yasa da işkolu yetkisinin alınmasıyla ilgili hükümleriyle örgütlenmeyi kısıtlayıcı bir rol oynamaktadır.

c) İşkolları yönetmeliği, işkollarını sun'i olarak artırmak bugünki dağınık sendikacılığın oluşmasına olanak vermektedir.

d) 657 sayılı devlet memurları Yasası ve Anayasada memurların sendikal hakları için getirilen engellemeler sayıları 1,5 milyon dolaylarında bulunan "memur" statüsündeki emekçileri sendikacılık hareketinin dışında tutmuştur. Böylece nitelikli bir emekçi kesimin sendikal harekete vereceği güç, getireceği katkı önlenmiş olmaktadır.

Türk-İş örgütlenmenin hukuksal nedenlerinin ortadan kaldırılması için etkin bir çalışmaya girmelidir. Yukarıda saydığımız hukuki engellerin ortadan kaldırılması için,

a) 274 sayılı yasada yapılacak değişiklikle sendika üyeliğinin kayıt ve beyanına ilişkin hükümler değiştirilmelidir. Üye kayıtları sahte girişlere olanak vermeyecek bir düzenleme ile güvenirliğe kavuşturulmalıdır. Sahte üye girişi ve gerçeğe aykırı üye sayısı bildirimi ciddi hukuki ve cezai müeyyidelere bağlanmalıdır.

b) 275 sayılı yasada yapılacak değişiklikle işkolu yetkisinin alınmasıyla ilgili hükümlerde köklü değişiklikler yapılmalıdır. İşkolu yetkisi için o işkolunda çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasının üye bulunması şartı kaldırılmalı, dönem içinde o işkolunda bağıtlanan toplu sözleşmelerin kapsadığı işçi sayısı esası getirilmelidir. Ayrıca, yetki itirazında, itirazın ciddiyetini belgeleyen veriler yapılacak bu değişikliğe uygun olarak tesbit edilip istenmelidir.

c) İşkolları yönetmeliği 16 işkolu esasına göre değiştirilmelidir.

d) 657 sayılı yasa ve memurların sendikal haklarını kısıtlayıcı anayasa hükümleri değiştirilerek memurlara da işçi sendikalarına üye olma hakkı verilmelidir,

./..

II- Yapısal Engeller:

Yapısal engeller daha çok milli tip sendika modeline karşı olan görüş ve tutumlarla, Türk-İş'in bu konudaki çalışmalarının yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

Bu guruba giren engeller, 4 ana başlık altında toplanabilir:

a) Milli Tip Sendika Modeline Karşı Gösterilen Tereddütler:

Türk-İş'in milli tip sendika konusunda ileri sürülen tereddütleri ortadan kaldıracak bir çalışmaya girmemesi yerel ve bölgesel sendikacılığın ortadan kaldırılmasını geciktirmekte ve gittikçe daha da zorlaştırmaktadır. Milli tip sendikacılığa yapılan itirazlar genellikle birtip sendikaların üyeleriyle bağlarının zayıf olduğu, sendika içi demokrasinin zedelenmesine olanak vereceği, şubeleri mali sıkıntıya sokacağı gibi noktalarda toplanmaktadır. Yerel ve bölgesel sendikaların giderek mal varlıklarının artması, bunların milli tip sendikalara dönüşmesini zorlaştırmaktadır.

b) Türk-İş'in Merkezileşme Konusundaki Çalışmalarının Yetersizliği.

Türk-İş merkezileşmeyi sağlamak konusunda sendikaları ikna edici, birleşmeyi sağlayıcı etkinlikte bir çalışmaya girememiştir. 20 Aralık 1961'da kurulan örgütlenme şeması hazırlama komisyonu çalışmalarıyla başlayan Türkiye tipi sendikacılğa dönme çabaları, genel kurul kararlarıyla geliştirilmiş olmasına karşın Türk-İş, merkezileşmeyi bağlayacak bir demokratik otorite kuramamış olması nedeniyle bir sonuca ulaşamamıştır.

c) Sendikaların üye sayılarının artmasını engelleyen bir diğer nokta yaygın olan "Kamu Sektörü Sendikacılığı" anlayışıdır. Türk-İş'e üye sendikalar özel sektör işyerlerinde çalışan işçilere uzanmak için gerekli çabayı göstermemektedirler.

d) Türk-İş Bölge Temsilciliklerinin çalışmalarının yetersiz ve ilkesiz oluşu:

Bölge temsilcilikleri, bölgelerinde etkinlik gösterecek, sendikalar arası işbirliğini ve eşgüdüme gerçekleştirecek, örgütlenme çabalarını sonuç alıcı bir yönde geliştirecek konumda değildir. Çalışmaları ilkesiz ve programsızdır.

./..

Yapısal Engelleri Ortadan Kaldırmak İçinde:

a) Milli tip sendikacılığa karşı gösterilen tereddütleri ortadan kaldıracak bir ikna kampanyası açılmalı, sendikaları özendirici ilkeler geliştirilmelidir. Bu konuda gösterilen çekingenliği kaldıracak bir "Model Tüzük" taslağı hazırlanmalıdır.

b) Sendikalar "Kamu Sektörü" Sendikacılığı anlayışından sıyrılarak sendikasız yada dağınık sendikalara serpilmiş işçileri kucaklayacak bir atılganlık içine girmelidirler.

c) Bölge temsilciliklerinin örgütlenmeyi kolaylaştıracak, üye kazanımlarına hız verecek bir konuma getirilmesi gerekmektedir. Bölge Temsilciliklerinin çalışmaları dönemsel programlara bağlanmalı, bu programlarının aynen uygulanmasını sağlayacak bütün önlemler alınmalıdır.

III- Etkin Olamamanın Getirdiği Engeller:

Örgütlenmenin en önemli yanı örgütün dinamik bir yapıya kavuşmasıdır. Bu örgütün sesini kitlelere duyuracak kitleleri kucaklayan programların uygulanması, üyeleri sınıf bilincine kavuşturacak, onları hem örgütün hem de demokrasinin yetkin ögeleri haline getirmek demektir. Türk-İş konunun bu yanını ihmal etmiştir.

Türk-İş yeni bir eğitim ve örgütlenme programıyla kitlere sesini duyurmalıdır.

TEZBÜRO-İŞ SENDİKASININ EĞİTİM VE TEŞKİLATLANDIRMA TEBLİĞİ:

Değerli Arkadşalarım,

Tezbüro-İş Sendikası olarak hazırladığımız raporu görüşlerinize sunmadan evvel, Konfederasyonun icra kurulu üyelerine böylesine geniş kapsamlı ve önemli bir konuda toplantı düzenlediklerinden ötürü teşekkür eder, sizleri de içtenlikle selamlarım.

Değerli Arkadaşlarım,

Türkiyemizin sosyo-ekonomik durumunu, buna bağlı olarak gelişen siyasal durumunu araştırmadan, sendikal mücadelerin boyutlarını, eğitim ve teşkilatlanma sorunlarını anlatmak ve bu konuda görüş öne sürmek, meseleyi eksik bırakmakla eş anlamdadır. Bir meseleyi de eksik bırakmak yanlışlığın başlamasına sebebiyet vermek demektir. O nedenle sözlerimize ülkemizin ve dünyanın içinde bulunduğu gerçekleri kısaca dile getirmekle başlıyoruz.

Bugün gelişmiş dediğimiz kapitalist üretim biçiminin egemen olduğu ülkeler, sanayilerini ayakta tutabilmek için her zamankinden daha çok enerjiye, her zamankinden daha çok sermayeye ve her zamankinden daha çok mal ihraç edecek pazarlara ihtiyaç duymaktadırlar.

Gerek ülkemiz gerekse Orta-Doğu ülkeleri kapitalist anavatanlarca ihtiyacı duyulan her şeyin en bol olduğu pazarlar niteliğindedir.

Orta Doğuda yıllardır sürdürülen baskı politikası, İran da meydana gelen beklenmedik gelişmeler sonucu çok karışık ve tehlikeli boyutlara ulaşmıştır. Yakın zamana dek ABD. İsraili kendi çıkarları için mızrak ucu olarak kullanabilmekteydi. Ama bugün İsrail militaristlerinin Filistin ve Arap halkı üzerindeki zulmü ABD çıkarlarını korumaya yetmemektedir. ABD Savunma Bakanına, "gerekirse Orta-Doğuya silahlı müdahalede bulunabileceklerini" açıklattıran ana sebep İrandaki gelişmeler ile bölgedeki gelişmelerdir. ABD artık direkt olarak olayların içine girmek durumuyla karşı karşıyadır. Bu durumda, bölgedeki barışı büyük ölçüde sarsıntıya uğratmaktadır.

Burnumuzun dibinde cereyan eden olayların ülkemizi de etkilemesi kaçınılmazdır. Ekonomik bakımdan Batı Ülkelerine bağımlı olan Türkiye, Tarihsel konumu gereği Orta-Doğu Ülkeleriyle de iyi geçinmek durumundadır. Bu nedenlerden ötürü Ülkemiz ABD'yle köprülerini atmış bulunan

./..

İran, Libya, Irak, Suriye Gibi ülkelerle yakın dostluk ilişkileri kurmakta ve geliştirmektedir.

Türkiyenin yakın komşuları ile ekonomik, siyasal, kültürel konularda ilişkilere girmesi, bu ilişkileri arttırıcı yönlerde çaba sarfetmesi, ülkemizi kendi sermayeleri ve malları için bulunmaz bir pazar kabul eden Batı ülkelerini ve ABD'yi tedirgin etmektedir. Bu tedirginliğin sebebinin gerçek yüzünü göstermekte yarar görmekteyiz. Türk-İş' in "Çok Uluslu Şirketler" konulu İstanbul Trabya Otelinde yapılan seminerinde, hoca olarak çağırdığı sayın Doç.Dr.Cem ALPAR'ın sunduğu tebliğe ve bizlere dağıtılan kitabında belirtildiği üzere, "1975 yılında 89 yabancı şirketin ihracat, dış kredi, sermaye olarak Türkiyeye getirdikleri 37 milyon dolarlık dövize karşı aynı yıl ithalat, kredi, faiz ve ana para ödemeleri kâr, lisans şeklindeki sermaye gelirleri niteliğinde 275 milyon dolarlık döviz transfer edilmiştir."

Demekki yabancı sermaye 1975 yılında 37 milyon dolar getirmiş, getirdiği yıl içinde 275 milyon dolarlık dövizi geri götürmüştür. Bu ne demektir. Bu, Türkiyeye gelen her 1 dolar, peşine 7 dolar takıp geri gidiyor, demektir. Bupara kimin sırtından çıkmaktadır. Başta işçi sınıfımız olmak üzere tüm halkın.

Böyle bir pazarı kaybetmek hiç bir "batılı dostumuzun" katlanabileceği bir durum değildir.

Birde kısaca ülkemizdeki bazı şirketlerin sermaye paylarını sizlere sunmak istiyoruz. 31 Aralık 1975 Tarihli Ticaret Bakanlığı verilerine göre;

Anadolu Çimentoları T.A.Ş.	sermayesinin	%56,7 si	yabancı
Birleşik Alman İlaç Fab.	"	% 75 i	"
Bayer Tarım İlaç.San.Ltd.Şti.	"	%100 ü	"
Bayer Türk Kimya San.Ltd.Şti.	"	%100 ü	"
Carlo Ürba İlaç Fab.Ltd.Şti.	"	%100 ü	"
Chrysler Sanayi A.Ş.	"	%60 ı	"
General Elektrik Türk A.O.	"	%60 ı	"
Goodyear Lastikleri Türk A.O.	"	%66 sı	"
Mannesman-Sümerbank Boru End.T.A.Ş.	"	%75 i	"
Singer Sanayii A.Ş.	"	%92,5 u	"
Sandor Kimya İlaç San.Ltd.Şti.	"	%100 ü	"

./..

Turyağ Türkiye Yağ San. A.Ş.	Sermayesinin	%58,1 i	yabancı
Türk Philips Sanayii	"	%100 ü	"
Viking Kağıt Selüloz San.A.Ş.	"	%56 sı	"

Demekki Arkadaşlar, Ülkemizde yabancı para babalarının büyük çıkarı yatmaktadır. Yabancı Tekellerin veya Çok Uluslu Şirketlerin Türkiyenin izlediği Sosyo-Ekonomik politikada önemli bir ölçüde ağırlıkları vardır.

Yabancı sermaye bu ağırlığını doğaldır ki ülkemiz yararına değil, kendi çıkarları doğrultusunda, kendi yararına kullanacaktır ve kullanmaktadır.

Ülkemizdeki azgın hale gelmiş pahalılığın ve işsizliğin ardında, birbirini izleyen Devalüasyonların ardında silah kaçakçılığının ve ona dayalı olarak geliştirilen terörizmin ardında hep bu çok uluslu şirketlerin çıkarı yatmaktadır.

Tüm bu gerçeklerin ışığı altında, eğitim ve örgütlenme sorunlarımızı tartışmak aklın gereğidir. O halde nasıl bir eğitim ve örgütlenme modeli izlemeliyiz ki işçi sınıfı doğrultusuna ters düşmiyelim.

EĞİTİM'DE İLKELERİMİZ NELER OLMALIDIR.

1- İşçi sınıfının ekonomik, sosyal, demokratik hak arama örgütleri olan sendikaların bugün büyük bir bölümü ekonomizmin dar görüşlü saplantısı içersindedirler. İşçiye 2 yıldan 2 yıla şu kadar ücret artışı sağladım. Bu da yeter zihniyeti artık geçerliliğini yitirmiştir. Sendikaları işçinin gözünde para makinası olmaktan kurtarmanın, gerçekçi sendikal anlayışa yönelmenin zamanı gelmiştir.

Bunun için de,

a) Herşeyden önce işçiye bir sınıf olduğunun bilinci verilmelidir. İşçinin ne olduğu, işçi sınıfının ne olduğu anlatılmalıdır.

b) Ülke ekonomisinin yapısı, egemen üretim biçiminin niteliği ve ekonomimiz içersindeki yabancı tekellerin varlığı uyguladıkları yöntemler işçiye anlatılmalıdır.

c) Hâlâ ücretin ne olduğunu, işgücünün, emeğin ne olduğunu bilmiyen işçiler büyük çoğunluktadır. Onların bu bilmezliği biz sendikacıların Tarihsel suçudur. Bu duruma son vermek ve bu konuları işçilere kavratmak öğretmek gerekmektedir.

./..

d) İşçilerin ülke ekonomisine en çok katkıda bulunan kesim olmasına rağmen üretimden en az yararlananlar olması, ekonominin yönü hakkında ağırlıklarının olmadığı ve bu olumsuzlukların nedeni onlara açıklanmalıdır. Yönetime katılmanın ne olup olmadığı konusunda ve yönetime katılmanın yararları konusunda seminerler yurt çapında ve her işkolunda anlatılmalıdır.

e) Siyaset yapmanın kaçınılmazlığı ve siyasete işçilerin ağırlıklarını koymasının gerektiği önemle vurgulanmalıdır. İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Halit NARIN'in işçi sendikalarına siyaset yapma yasağı uygulanılması için giriştiği çabaların ne anlama geldiği açıklanmalı ve Halit NARİN'e Konfederasyon olarak sürekli bir biçimde haddi bildirilmelidir.

EĞİTİM'DE ŞEKİL VE YÖNTEM

Tüm bunları uygularken nasıl bir yöntem nasıl bir şekil izlenecektir.

Biz Tez-Büro-İş olarak seminer çalışmalarında izlediğimiz yolu burada sizlere öneri olarak sunmak istiyoruz.

Seminer çalışmalarımızı gerek çoğunluk sisteminin gerçekleştirilmesi gerekse az masraflı olarak yapmak için iki ayrı tipte programladık. Bunlardan birine A tipi diğerine B Tipi adını verdik. A tipi seminer çalışmalarına Şube yöneticilerimiz katılmakta olup bu tip seminerlerde genellikle Sendikal Teknik üzerinde bilgiler verdik.

B tipi seminer çalışmalarımızı salt üyelerimize ve temsilcilerimize yönelik programladık. Genel Merkezimizde oluşturduğumuz seminer ekibimiz, seminer yapılacak ile giderek orada mahallinde, işyerlerimizde çalışan üyelerle 3 tam gün eğitim çalışması organize ettik. Böylelikle hem az masraf yaptık hem de daha çok üyeyi seminere katma imkanı bulduk. Ayrıca o Il'e yıllardır uğranmayışın işçilerimiz üzerinde ezikliğini silmiş olduk.

Şu ana kadar 1979 yılı eğitim programımız hedeflerine göre düzenlenen B tipi seminer çalışmalarımız 13 defa yapıldı. Ve bu 13 seminerden, Ankara, İstanbul, İzmir, Zonguldak, Eskişehir, Erzurum, Diyarbakır illerinde bulunan üyelerimizden 650 işçi yararlanma olanağı buldu.

./..

Bu arada bu çalışmalarımız sırasında toplantı salonlarını üç tam gün süreyle bize tahsis eden Zonguldak Maden İşçileri Sendikası ile Eskişehir Harb-İş Sendikasına şükranlarımızı ifade etmek isteriz.

Değerli Arkadaşlar,

Tüm bu çalışmaların yanısıra sendikaların düzenli bir basın organına sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca Broşürler ve el kitapçıkları da gidemediğimiz yerde bulunmamızı sağlayacak çok önemli araçlar niteliğindedir. Bu konuda Konfederasyona yapıcı olacağına inandığımız bir takım eleştirilerimiz olacaktır.

Konfederasyonun Ekim/1978 tarihli 115 sayılı Dergisinde 26 ve 27 inci sayfalar 1910 yılında batan bir Japon denizaltısının açıklı hikayesiyle doldurulmuştur.

Koskoca Türk-İş dergisinde Japon denizaltısının öyküsünün işçi sınıfına yararı nedir. Japon denizaltısının dramıyla ne anlatılmak istenmiştir. Aklımıza şu gelmektedir. Eğer dergi yöneticileri yazı bulmakta güçlük çekipte sayfa doldurmak mı istemişlerdir. Eğer böyle ise, dergi sayfalarını Türk-İş çatası içersindeki kalemlere açabilirdi. Eğer durum böyle değil de illada bir denizaltı öyküsü yazılacaktı ise neden kendi öz tarihimizden Dumlupınar denizaltısının öyküsü yazılmamıştır.

Ayrıca dergide bir güldürü sütununa yer verilmektedir. Nedir bu, neyi amaçlar bir türlü çözemedik. Derginin her satırı, her sayfası işçi sınıfının malıdır. O sayfaları güldürüyle, Japon denizaltısının öyküleriyle doldurmak büyük bir gaflettir.

Tüm bunlara ek olarak Türk-İş Broşür çalışmalarına küçük el kitaplarına işçilere dağıtılacak tarzda bir çalışma içersine girmemektedir. Bu durum Türk-İş propagandasının yapılmasında geldikleri oluşmasına neden olmaktadır. Bu sorunlar Eğitim sorunlarından ayrı konular değildir. Onun için Dergi ve broşür konularında detaylı bir tartışmanın yapılmasından yanayız.

Değerli Arkadaşlar,

Yadsınamaz bir gerçeklikten bahsedeceğiz.

Ajitasyon+ Propoganda + Teşkilatlanma, bu üç unsur yapışık kardeşler gibidir. Biri birinden kıl kadar ayrılsa diğerleri felce uğrar.

./..

Ajitasyon aracı gazete veya dergidir. Propaganda aracı broşürler, kitapçıklar, kitaplardır. Teşkilatta kitlenin beyni, yönlendiricisidir.

Siz eğer sadece gazete çıkartırsanız veya sadece eğitim verirseniz, hiç heveslenmeyin teşkilatlanmayı başaramazsınız.

Bir işyerinde yetki almak veya toplu sözleşme imzalamak o işyerindeki işçileri teşkilatlı gücümüz gibi görmek veya sanmak büyük bir hatadır. Bu sanı yıllardır Türk-İş'de ve bağlı sendikalarında egemen görüş olmuştur. Bu nedenle yıllardır Türk-İş'in ağırlığı gazete sayfalarında, demeçlerde kalmaktadır. Örnek vermek gerekirse,

Türk-İş, İşçilerin Yönetime Katılması mutlak gerçekleştirilecektir, demişti. Ama gerçekleşmedi. Türk-İş ne yaptı, konuyu savunmaktan vazgeçti. Geçmek mecburiyetindeydi zira kitlesini harekete geçirecek teşkilatlılıktan yoksundu.

O halde, öyle bir yapı oluşturmalıyız ki, işçi sınıfının temel sorunları doğrultusunda Türk-İş'e bağlı her sendika aynı eğitim seminerini üyelerine uygulayabilsin. Öyle bir yapı oluşturmalıyız ki, Türk-İş istediğini yaptırır sözlerinin altında ezilmez imajı, kamuya maledilebilsin. Ve öyle bir yapı oluşturmalıyız ki, hangi dünya görüşünde olursak olalım işçi sınıfı çıkarları gerektirdiğinde tek bir yürek tek bir yumruk halinde gerekeni yapabilelim.

Tüm bu iyidileklerimiz doğrultusunda ortak davranışa hazır olduğumuzu beyan eder hepinize saygılar sunarız.

KOOP-İŞ SENDİKASI'NIN
EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA TEBLİĞİ

İşçi Sendikaları arasındaki güç birliğinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların 1980-1982 yıllarını kapsayan eğitim ve örgütlenme çalışmalarını ortaklaşa düzenlemelerini sağlamak amacıyla Konfederasyon Genel Merkezince 25-27 Aralık 1979 günlerinde Bursa (Çekirge) Ulu Kardeşler Otelinde 3 gün süreli bir panel çalışması yapılmıştır.

Daha önce TÜRK-İŞ Genel Merkezince gönderilen yazıda, TÜRK-İŞ'e bağlı merkez sendika ve federasyonların:

a) Eğitim programlarının içeriği,
b) Örgütlenme çalışmalarında öncelikli yöre, işkolu ve çalışma yöntemleri,
c) Eğitim ve örgütlenme çalışmalarında koordinasyon konularındaki görüş, öneri ve isteklerini temsilcileriyle panelde savunmaları istenmiştir.

Eğitim-Örgütlenme Sekreterimiz Zeki Baş'ın, Sendikamız adına bu panelde eğitimle ilgili olarak sunduğu bildirisini aşağıda yayınlıyoruz.

Ücret Sendikacılığı dünyada olduğu gibi ülkemizde de eleştirilere uğramış ve yerini bilimsel sendikacılığı terketmeye başlamıştır. Bu gelişmenin gerisinde kalan sendikalar artık çökmeye ve yıkılmaya mahkûmdurlar.

Bilindiği gibi bir sendikanın gücü salt maddi varlığıyla ya da üye sayısıyla ölçülemez. Üyelerin bilim doğrultusunda bilinçlenmeleri ve sendikal mücadeleyi koordinasyon içinde yürütebilmeleri de gereklidir.

Kitle ve sınıf sendikacılığına dayanan sendikal bilinç, hak alma kavgasının yanında işçiye olaylara bilimsel açıdan yaklaşma becerisi, kişilik ve cesaret kazandırır. Eğitimde asıl amaç olmalı ve bu noktadan hareket edilmelidir.

Eğitim sorununu çözümlemeyen sendikalar diyebilirim ki hiç bir sorunu çözümleyemezler, çünkü eğitim, sendikal mücadelenin önündeki kapalı kapıları açan ve ufkumuzu genişleten bir anahtardır. ./..

Tabandaki işçiler sendikaların varlık nedeni oldukları kadar aynı zamanda gözü, kulağı, eli ve ayağıdırlar. Nasıl ki bu organların sakat olmaları vücudumuzu işlevlerini yeterince yapamaz duruma düşürürse, tabandaki üyelerin eğitimsiz olmaları da sendikaları asıl işlevlerinden saptırabilir.

Eğitimin zorunluluğuna kısaca değindikten sonra Koop-İş Sendikası olarak eğitim konusundaki önerilerimiz şunlar olacaktır.

1- Çağdaş sendikacılık bilincini içeren aşamalı bir eğitim sistemi uygulanmalı,

2- Eğitimde kademe esası getirilmeli, örneğin, temel eğitim, yetiştirme ve olgunlaştırma eğitimi gibi. Temel eğitimden geçirilen işçiler yetiştirmeye, yetiştirme eğitiminden geçirilen işçiler de olgunlaştırma eğitimine tabi tutulmalı, tüm eğitimleri tamamlayan işçilere diploma verilmeli.

3- Sendikal eğitimin yanında, mesleki eğitim, iş yasası, sendikalar yasası, SSK Yasası ve Dernekler Yasası da öğretilmeli.

4- Genel Merkezde olsun, bölgelerde olsun, her konu ve kademeyle ilgili tam gün çalışan yeteri kadar eğitim uzmanı istihdam edilmeli.

5- Bölgelerin dışında işçilerin yoğun olduğu illerde de aynı programlar düzenlenmeli.

6- Genel Merkezde, bölgelerde ve diğer illerde yapılacak eğitim çalışmalarına katılabilmeleri için Konfederasyonumuza bağlı sendikalara en az bir ay evvel haber verilmeli, bu surette kırsal kesime eğitim götürmeyen sendikaların bu olanaklardan yararlandırılmaları sağlanmalıdır.

Not: Komisyonca hazırlanan Eğitim, Örgütleme ile ilgili rapora ve Koop-İş'in yorumunu gelecek sayımızda ayrıntılı biçimde sunacağız.

"BİF" FEDERASYONU VE "TÜMTİS" SENDİKASININ EĞİTİM VE TEŞKİLATLANDIRMA TEBLİĞİ

HÜSEYİN PALA

Türkiyemizde gerçek sendikalaşmak, 1961 tarihli Anayasamızdan kaynaklanmaktadır.

9/7/1961 tarih ve 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 46.cı maddesi aynen şöyledir.

İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılışında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, milli güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir. Sendikalar ve Sendika Birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Anayasamız ayrıca diğer maddeleri ile Çalışma hayatımızı düzenleyici ve garanti altına alıcı hükümler getirmiştir.

"Çalışma hakkı ve ödevi" Başlığını taşıyan 42.nci maddenin ön üç sözcüğü şöyledir: Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.

"Çalışma şartları" Başlığını taşıyan 43.cü maddenin ilk sözcükleri şöyledir: Kimse yaşına gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılamaz.

"Dinlenme hakkı" Başlığını taşıyan 44.cü maddenin ilk sözcükleri şöyledir: Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir.

"Ücrette adalet sağlanması" Başlığını belirten 45.ci maddenin içeriği şudur: Devlet çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.

"Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı" Başlığını taşıyan 47.ci maddenin içeriğinde şöyle deniyor. İşçiler, işverenle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla Toplu

./..

Sözleşme ve Grev Hakkına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir, der.

Anayasamızın 48.ci maddesi "Sosyal Güvenlik", 49.cu maddesi "Sağlık Hakkı", 50.ci maddesi Öğrenim sağlanmasını, 51.ci maddesi Kooperatifçiliği geliştirme, 52.ci madde Çiftçinin korunmasını düzenlemekte ve genel olarak çalışanlara bir yandan örgütlenerek uygarca yaşama ortamına gelmeleri için çaba sarfetmelerine olanak sağlarken, diğer yanda bu olanaklara yardımcı olmak için devlete görevler yüklemektedir.

Kuşkusuz Devlet bugüne kadar Anayasanın çalışanlar ve İşhayatı Bakımında öngördüğü yükümlülükleri yerine getirmemiştir. Öncelikle Anayasanın 47.ci maddesi sadece Grev hakkından söz etmişken 275 sayılı yasa ile işverenlere lokavt hakkını tanımış, böylece esasen çağımızın en güçlü ekonomik silahını elinde tutan işverenler daha da güçlü hale getirilmiştir.

Anayasamızın 42.ci maddesi Çalışma Herkesin Hakkıdır, derken herkese insanca çalışma ortamı yaratmak için devlete görev vermiş, yükümlülük getirmiştir. Bugüne kadar devlet çalışanlara iş temini bakımından yeterince olanak sağlamamış, emek piyasası devamlı olarak sermaye lehine gelişmiş ve işsiz sayısında devamlı birikim meydana gelmiştir. Mevcut şartlarda Türkiyemizde yabancı ülkelere gönderdiğimiz emekçi sayısını da hesaba katarsak işsizlerin sayısı çalışanlardan fazladır.

Anayasamızın 43.cü maddesine göre Kimse, yaşına gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz derken, bugün çokküçük yaştaki çocuklarımızın yaşına ve gücüne eşit olmayan, sağlık ve güvenlikten yoksun işlerde çalıştırıldıkları, kadının erkeklerin yapabileceği işde ve erkeklerin kadınlara uygun işlerde çalıştırıldıkları görülmekte ve bu durum adeta yadırganmamaktadır.

Anayasamızın 44.cü maddesi: Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir, demektedir. Halbuki bu güne kadar tarım kesiminde, karataşıtmacılık kesiminde, küçük sanayii kesiminde milyonlarca çalışan işçi hafta tatili, dini ve milli bayram gibi genel tatillerden ve yıllık ücretli izin yapma olanağından yoksun bulunmaktadır.

./..

Anayasamızın 45.ci maddesi, ücrette adalet sağlanması için devlete görev vermiştir. Üzülerek belirtelim ki, Türkiyede ki, ücretler insanlık haysiyetine uyarlı olmadığı gibi ücretler arasındaki dengesizlikte hiç bir adalet koşullarına uyarlı değildir. Örneğin, bir tarafta 180TL. olan asgari ücreti uygulatamayan yüzbinleri aşan milyonları bulan emekçi, diğer yanda 1000.-TL. dan fazla günlük ücret alanların azda olsa bulunuşu bu maddeninde uygulama alanı bulmadığını göstermektedir.

Anayasamızın 46.cı maddesi, işçilerin ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalaşacağı koşulunu getirmiştir.

Gerçekten 1963 den bu yana işçiler kimseden izin almadan sendikalaşmışlardır, ancak çalışanlardan sendikalarda örgütlenenler ile, sendikalaşma olanağı bulamıyan ve bu Anayasal olanağı işverenlerin baskısı altında kullanamayanları karşılaştırırsak ortaya çıkacak sonuç hiç de iç açıcı değildir.

Anayasamızın 47.ci maddesi, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşmeler yapma koşulunu getirmiştir. On altı yıldan bu yana toplu iş sözleşme düzeni sürdürülmüş ve enaz sekiz dönem toplu iş sözleşmeleri bağıtlanmış olmasına rağmen temin edilen ücretler devamlı surette fiat artışlarının gerisinde kalmış, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetin yaraşır ve bir yaşayış seviyesini sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri sağlanamamıştır. Toplu Sözleşme düzenine kavuşanlar bu düzeye ulaşamadıkları gibi, bu düzenden hiç yararlanmayanların daha çoğunlukta olduğunu söylememiz için hiçbir sakınca görmüyorum ve bu abartılmış bir söyleşi de değildir.

Halen sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi düzeninden yararlanmayan milyonlarla ifade edilebilinen işçi vardır.

Özellikle tarım iş kolunda, kara taşıtmacılık iş kolunda ve inşaat işkolunda çalışanlar yaygın bir şekilde sendikalaşma ve toplu sözleşme olanaklarından yoksun bulundukları gibi, Anayasamızın 48.ci maddesinin, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir" ilkesindende milyonlarca emekçi yoksun bulunuyor.

./..

Ayrıca "Çalışanlar" dan söz ederken kamu görevi yapan bir bakıma devletin yönetim uygulama görevini omuzlayan kamu görevlilerinden (Devlet memurlarından) sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi bağıtlama hakkının esirgenmesi çoğulcu demokratik düzenimizin bir eksiği bir haksızlığı olarak karşımızda durmakta ve işçi-memur sonuç olarak çalışanlar arasında çelişki yaratmaktadır. Herne kadar memurlar genel görev ifa eden bir bakıma ülke yöneticileri durumunda oldukları dikkatten kaçmasa da yine de grev yapma koşulu bir esasa bağlanmak suretiyle beyaz yakalılara da sendika kurma ve Toplu İş Sözleşmesi yapma olanağı verilmesi adalete uygun olacağı gibi yönetimin düzenli işleyişini sağlayacaktır.

SENDİKALAŞMA VE SENDİKALARDA ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI NASIL OLMALIDIR.

Sendikalar yukarda belirttiğim Anayasal Teminatlarla kurulmuştur. Sendika kurmak izin koşuluna bağlanmamıştır. Sendika Kuruluşlarını ve Çalışma Sınırlarını 274 sayılı Yasa düzenlemiştir.

274 sayılı Sendikalar Yasasının 1.ci maddesi aynen şöyledir:

1- Sendika, federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını korumak ve geliştirmek için kurulan mesleki teşekküllerdir.

2- Birinci bendde zikredilen mesleki teşekküllerin kurulması serbest ve ihtiyaridir.

3- Bu teşekküllerin kurucularında, üyeliğinde teşekküldeki görevlere seçilmekte veya görevlerde yararlanmada cins, aile, renk, dil, din, mezhep, inanç, siyasi düşünce ve siyasi parti ayrımı gözetilmez.

Kapanma: Mesleki teşekkül, yukardaki maddenin 3.cü bendi hükümlerini ihlâl ettiği takdirde, mahkeme kararı ile üç aydan altı aya kadar faaliyetten men edilir.

274 sayılı yasanın birinci maddesi sendikaların kuruluş biçimini belirtmeye yeterlidir. Bu madde Anayasanın 46.cı maddesinin özüne de uygundur. Sendikalar yukarıda sıraladığımız Anayasa ve 274 sayılı

./..

sendikalar yasası kapsamında kurulur ve bu ilkeleri amaç edinerek çalışırlar.

Sendika kurma bir bakıma kolaydır. Aynı işkolunda çalışan on, onbeş kişinin bir araya gelerek Kurucu Listesini ve Ana Tüzüğünü ilgili mercilere vermekle sendika tüzel kişilik kazanır ve kurulmuş olur. Ancak kuruluşun tüzel kişilik kazanması kafi değildir. Sendikaların ilke ve amaçları vardır. İlkesi aynı işkolundaki çeşitli işverene bağlı işçileri sendikanın çatısı altında toplamak, üye yapmak onları sendikanın ilke ve amaçlarına inandırmak, kafa ve kasa birliği daha geniş açıdan sosyo-ekonomik, sosyo-politik bakımdan özgürlükçü demokratik sistem içinde fikir birliğini yaratmaktır. Bu koşullar temin edilmeden sendikaların yasal olgunun oluşumuna uygun amaca ulaşmaları temin edilemez.

Bugünkü aşamada örgütlenmemizin tamamlanmasını sağlamak için bazı koşullar vardır. Bu koşulları temin etmek üzere, sendika, federasyon, ve konfederasyon düzeyinde çalışmalar gerekmektedir. Bu çalışmaları sağlamak için "Eşgüdüm" gereklidir.

Her sendika veya federasyon önce kendi işkolunda örgütlenme çalışmalarını planlamalıdır ve hamlelere girişmelidir. Bu çalışmalarda:

a) Mevcut üyelerini muhafaza etmek için önlemler almalı, beraber hareket etmenin niçin önemli olduğunu, sosyo-ekonomik, Sosyo-politik açıdan üyelerine anlatmalı, tabana kadar ulaşmanın çare ve tedbirlerini ilmi şekilde ve seviyeye uygun anlaşılır şekilde tabana anlatmalıdır. Sendikanın düşünce ve çalışma düzenini açık ve inanılır biçimde sözle, yazı ile, broşür ve bültenle üyelere kavuşturmalıdır. Bunlar yapılırken gerçekler ortaya konmalı özellikle yalandan, ifrattan üyeyi tiksindirici konuşmalardan ve yazışmalardan kaçınılmalıdır. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasi darboğazları, bunlardaki doğru ya da yanlış gelişmeleri tarafsız ve inanılır şekilde üyelere ulaştırılmalıdır.

Sendika kademelerinde yapılacak hertürlü seçimlerde dürüstlük özgürlük ve inanırlık öne alınmalı, üyenin yöneticiye güveninin sarsılmasına ortam yaratılmamalıdır.

./..

Sendika işyeri temsilcileri isabetli atanmalı ve işçilerin benimsediği kimselerden seçilmesine özen gösterilmelidir.

Karşı sendikaların üyeler arasında yapacağı yıkıcı çalışma ve propagandaya karşı vakit geçirmeden karşı çıkmalı, bu propagandayı etkisiz hale getirmek için ciddi, araştırmalar, gerçek kanıtlar ortaya konmalıdır.

Sendika üye arasında haberleşmeye önem verilmeli, bu çalışma eksiksiz yerine getirilmelidir.

b) Aynı sendikanın işkolu kapsamında bulunan ve çeşitli nedenlerle sendikaya üye olmayan işçilerin araştırma ve tesbiti yapılmalı, bunların hangi baskı ya da tereddüt sonucu sendikaya üye olmadıkları saptanmalı, yoğun çalışmalar ile sendikalaşmaların ilke ve amaçları, yasal teminatları işçilere anlatılmalı, örgütlenmeleri sağlanmalıdır.

c) Aynı işkolunda kurulu diğer sendikaları bünyede birleştirmek için bilinçli ve geçerli araştırmalar yapılmalı, sonuca ulaşma işlemi sabırla sürdürülmeli, takip edilmeli, işçinin yararına olan ve haysiyeti gölgelemeyen özveriden kaçınılmamalıdır.

d) (c) bendindeki birleşme olanağı sağlanamayan sendikaların üyelerini sendikasından ayırarak birleşmeye yaklaştırmak için çalışmaları planlamak ve akıllıca uygulama alanına koymak gereklidir. Kuşkusuz bu çalışma geniş araştırma ve inandırma isteyen konudur. İşyerinin durumu, çalışanların sayısı, sendikası ile olan ilişkileri, memnun oldukları yada olmadıkları taraflar, Toplu İş Sözleşmesinin durumu, hangi tarihte son bulacağı, işveren ile sendika ve işveren ile işçi arasındaki diyalog, işçilerin benimsemediği hususlar, işçilerin sosyo-ekonomik ve sosyo-politik durumları ve ilgileri ile inceden inceye takip ve tesbit edilmeli, sendikamıza çağrılar bu araştırmalar üzerine kurallandırılmalı, böylece gündeme konmalıdır. Başka sendikadaki işçileri sendikamıza çağırırken öncelikle bu işyerindeki işçilerin önder olarak güvendiği kişiler araştırılmalı bulunmalı, onlarla diyalog sağlanmalıdır.

Başka sendika üyelerini sendikalarımıza çağırırken önce işçiye inmeli, işverenlerle ilişkiden kaçınmalı veya diyalog gerekli ise kurallar içinde ve gizli yapılmalıdır. İşçiler kendi sendikasına çağıran sendikanın işveren yanlısı yada işverene dayalı sendika niteliğinde

./..

olduğu damgası ile suçlanacağı unutulmamalıdır.

Başka sendikaya üye işçiler sendikalarımıza çağrılırken oluşturulan diyalog gerçekçi önerilerden oluşmalı, yalan ve ciddi olmayan teminatları vermekten kaçınmalı, itimadın sarsılmamasına önem verilmelidir.

e) Sendikalarımızın örgütlenmek istediği işyerlerinin işvereni ile medeni ölçülerde ilişki kurulmalıdır. Ancak bu ilişki ölçülü kurallar içinde yapılmalı, nedenleri ve boyutları işçileri kuşkulandırmamalı ve ilişkilerin sonuçları fırsat bulundukça kuşkulara ortam yaratmadan üyelere iletilmelidir.

İşverenle-işçi arasında sebepsiz uyuşmazlıklara neden olunmamalı, işçilerin haklı çıkarları, korunmak ve gözetlenmek üzere işyeri barışını koruma yöntemleri araştırılmalı, işçi-işveren arasında barışçı ortam yaratmaya çalışılmalıdır.

f) Kuşkusuz Çoğulcu Anayasal bir ülke olan Türkiyede işçileri sosyo-politik ve siyasi-politik düşünceden soyutlamak mümkün değildir. Herbirinin siyasi politik düşüncesi vardır. Onları sendikada örgütlerken öncelikle sosyo-ekonomik çıkar birliğine çağırmalıyız, ancak siyasi politikanın ekonomik politikadan ayrılmıyacağını, onlardan hiçbirini rencide etmeden inanılır biçimde, işçinin faydası açısında anlatmaktan korkmamalıyız. Elbetteki sendikal özgürlüğün, sendikal etkinliğin, toplu sözleşme olanağının çok partili özgürlükçü sistemde bulunduğunu, bu düzen içinde işçiden yana iktidarların oluşturulmasında etken olmanın işçi yararına olacağı anlatılmalıdır. Gerekli görüldüğü zaman siyasi politikada işçilerin birleşmesinin demokrasiye ters düşmiyeceğini açıklamadan kaçınılamayacağı gibi, aşırı sağ yada sol faşist ve komünist dikta rejimlerin gelişmesine engel olmanın işçi yararına olacağı da emsal ve gerekçeleri ile çekinmeden anlatılmalıdır.

g) Örgütlenme çalışmalarında öncelikle teknik elemanlar çalıştırılmalı, ancak bunların yanında seçimle işbaşına gelmiş teşkilatçı yürütme kurulu üyelerinden de fazlaca yararlanmalıdır. Teşkilatlanmada çalıştırılacak organizatör teknik elemanların seçimi dikkatli yapılmalı, örgütleşme işleri ile görevli yürütme kurulu üyesinin denetimi işbirliği sağlanmalıdır. Genel politikası sendika yönetimince tesbit edilmeli, talimat verilmelidir.

./..

h) Başka sendikadan sendikalarımaz çağrılan işçilere iki sendikanın tanımı ve aralarındaki farklar, çağrılma nedenleri ustaca saptanmalı ustaca anlatılmalıdır.

i) Örgütleşme çalışmasını sürdüren bir federasyona bağlı mahalli yada bölgesel sendikalar ise, önce örgütleşme sahalarını, bölgelerini ayırarak çalışmaları kendi bölgelerinde sürdürmeli, aralarında sıkı diyalog kurarak birbirlerine yardımcı olmalı, örgütleşme çalışmalarında sosyo-ekonomik ve sosyo-politik anlatımlarında belirgin çelişkilerden kaçınmalılar. Federasyona bağlı sendikalar federasyonundan talimat almalı varsa çelişkileri üst düzeyde gidermelidirler.

j) Türk-İş'e bağlı sendikalar gerek işkolları kapsamı ve gerekse benzeri çelişkiler de karşı karşıya gelmemeli, uyuşmazlıkları Konfederasyon hakemliğinde üst düzeyde çözümlemelidir. Örgütleşmenin çeşitli uygulamalarında, araç ve imkanlarında Türk-İş'e bağlı sendikalar birbirine içtenlikle somut yardımda bulunmalıdırlar.

k) Yapılacak örgütleşme çalışmalarında ve buna ilişkin araştırma ve uygulamalarında araç ve gereçlerinde Türk-İş Teşkilatlanma Sekreteri ve Bölge Temsilcileri planlayıcı birleştirici yol gösterici rol oynamalı. Türk-İş'e bağlı kuruluşlar buna ilişkin Türk-İş'ten talimat almalı, yardım talebinde bulunmalı ve alacağı talimata uymalıdırlar. Türk-İş Bölge Temsilcileri bölgelerinde kurulu sendika ve şubeleri ile sık sık toplantılar yaparak uygulamaları gözden geçirmeli varsa yanlışları beraber düzeltmelidir.

l) Kuşkusuz örgütlenme bilgiye, bilinçli yönetici ve teknik eleman yetiştirmeye ve gerekli araç ve gereçleri temin ile başarıya kavuşur. Bu araç ve gereçler, çalışmalar kaçınılmaz bazı harcamaları gerektirir. Sendikalar lüks sayılacak harcamalarını kısmak suretiyle örgütleşmeye önem vermeli ve imkân sağlamaktan kaçınmamalıdır. Türk-İş'e bağlı sendikalar ve ayrıca aynı federasyona bağlı sendikalar örgütleşme bakımından birbirlerine maddi, parasal bakımdan da yardımı bir ölçüde ve yerine harcanmak üzere esirgememelidirler.

m) Sendikal örgütlenme konusunda samimi inancımız Türkiye emekçilerinin her işkolunda tek merkezi sendikada birleşerek böylece 12 yada 16 sendika oluşturmaları ve tüm bu sendikaların ulusal bir konfederasyonda birleşmiş olmalarıdır. Bugün için bu olanak yoktur. Türkiye emekçisinin tek örgütte bütünleşmesi ile güç kazanarak Türkiyede ki

./..

emek sömürüsünü önleyeceğini çok iyi bilen sermaye sınıfı ve emekçilerin birleşmesi ile işçilerin sosyo-politikada da yer alacakları bilincinde olan siyasi partiler Türkiye işçisinin çeşitli güçsüz sendikalara bölünmesinde rol almış, elinden gelenleri denemiş esasen başarı da kazanmışlardır. İşverenlerin ve siyasi partilerin işçileri çok sendikaya bölme planlaması üç açıdan oluşmuştur. Bunun birincisi yasal bölünme yöntemi, ikincisi siyasal bölünme yöntemi, üçüncüsü işverenlerin yardımında sarı sendika kişi çıkarına yönelik yöntemdir. Bu üç yöntem binlerce sendikanın oluşmasına olanak sağlamış ve sendikaları birbirleri ile uğraş verme ortamına getirmiştir.

TÜRK-İŞ'E DÜŞEN GÖREV

Türkiyenin en eski ve çoğulcu ulusal işçi konfederasyonu Türk-İş Türkiye İşçi Sendikalarını bir çatı altında birleştirmeye yönelik çalışmalarını yoğunlaştırmalı, gerekiyorsa bunun temini için işçiler arası barış savaşı açmalı, her işçiden, her sendikacıdan, her yöneticiden özveride bulunmasını istemelidir.

Türk-İş işçilerin birleşme yöntemlerini ve bunun emekçi sınıfının yararı açısından olduğu kadar ülke çıkarı açısından da genel faydalarını tesbit ederek, her fırsattan yararlanarak muhtevasını Kamuoyuna ve emekçi kesime açıklamalı, anlatmalı, eğitimlerde, genel kurullarda, basında açık beyanatlarla yaymalıdır.

n) Türk-İş ve bağlı sendikalar, kamu kesiminde personel yasasına ilişkin ücret düzeninde çalışanlara da demokratik ülkelerdeki ölçüler içinde ve Türkiye şartları da dikkate alınarak sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşme yapmak olanağını sağlamaya çaba sarfetmeli, Parlamentomuzdan istemelidir.

o) Türkiye işçisinin örgütleşmesini ve birleşmesini engelleyen etkenlerden birinin de yasal olduğunu daha önceden belirtmiştim. Esnaf Derneklerini; Ticaret Odalarını, Sanayi Odalarını, Baroları, Ziraat Odalarını, Tıp Odalarını, Mimar ve Mühendisler Odalarını ve benzerlerinin örgütleşmelerine olanak sağlayan yasaları tetkik ettiğimiz ve sendikalar yasası ile karşılaştırdığımız zaman, 274 sayılı yasaya konan hükümler ile işçilerin daha güçlü biçimde örgütleşme olanağının engellendiği kendiliğinden anlaşılır.

./..

Yasal bakımdan işçilerin güçlü birlikler oluşturmasını kolaylaş tıran yöntemler istemek açısından da çalışmayı gözden uzak tutmamak gereklidir.

TÜRKİYEDE EĞİTİM FIRSATI VE SENDİKALARDA EĞİTİM

Anayasamızın "Öğrenimin sağlanması" Başlığı taşıyan 50.ci madde sinde "Halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını sağlama devletin başta gelen ödevlerindendir" demektedir.

Kuşkusuz Türkiyemizde bugün devlet vatandaşın öğrenim yapma gör vâni yerine getirmemiştir. Ülkemizde henüz ilkokula kavuşmamış köyle rimiz ve hiç okur yazar olmayan milyonlarca vatandaşımız vardır.

Öğrenimin hiçbir düzeyinde fırsat eşitliği sağlanmamıştır. Bölg ler arası, şehirler arası ve hatta mahalleler arası öğrenim olanakla rında, öğretmenden tutunuzda okul ve araç gerece kadar fırsat eşitli yoktur. Bu Anayasal görevi yerine getirmeyen Siyasi Politika Erbabı Hükümet edenler ortam buldukça sendikaların işçileri eğitmediğinden söz ediyor, ve insafsızca sendikaları eleştiriyorlar.

Politikacı ve Hükümet edenlerin eğitim hususunda sendikaları eleştirmesinde iki türlü maksatlı art düşünce vardır. Bunun birincis Anayasal görevlerini yerine getirmediklerinin ezikliğinden kendileri kurtararak vatandaşın dikkatini başka yöne çevirmektir.

İkinci maksatları daha da art düşüncelidir. Sendikalar ile işçi lerin arasını açmak ve sendikaların üyelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmediğini yaymak ve işçileri buna inandırmaktır.

Öğrenimin bir çağı ve yaş ortamı vardır. Öğrenim çağında insan- lara bir ilk tedrisat fırsatı bile yaratmayan bir ülkede sendikaları yapacağı eğitimin ne kazandıracağı merak konusudur.

İlköğretim olanağı bulamamış, çalışma hayatında türlü güçlükler karşı karşıya bulunan yoğun bir insana üç beş gün içinde sendikaları yaptıracağı eğitimin göz boyamadan öte birşey sağlamayacağı kanısın- dayım.

./..

Kaldı ki adet yerini bulsun, yasada ki yükümlülük ortadan kalksın amacı ile yapılan sendikal eğitim işçinin % kaçını kapsayabileceği de ayrı sorundur.

274 sayılı yasa sendika gelirinin %5 ini eğitime sarfetme zorunluğu getirmiştir. Bugünkü koşullarda bu olanakla ne kadar eğitim yapılabileceğini düşünmek zorundayız.

Sendikaların elinde daha fazla olanaklar olsa bile, bu defa karşımızda işverenin çıkaracağı engelleri görebiliriz. İzin vermez, eğitime katılmaya fırsat sağlamaz. Sendikaları gelirlerinin %5 ini eğitime harcamaya zorlayan yasa işverene hiç bir yükümlülük getirmemiştir, eğitim süresince izin verilme zorunluğu bile getirilmemiştir.

Tüm güçlüklere rağmen sendikalarımız bazı eğitici seminerler düzenlemekteler ve bu eğitim seminerine katılanlara ödenen kayıp yevmiye yolluk, eğitici ve araç harcamalarını dikkate alırsak yasanın öngördüğünden kat kat fazla eğitim gideri yapılmaktadır.

Önemli olan bu seminerler de yapılan eğitimin kapsamı ve muhtevasıdır. Bu seminerlerde çoğunlukla İş yasası, Sendikalar yasası, Toplu İş Sözleşme yasası ve S.S.K. yasası işlenmektedir. Bunlar daha fazla hukuksal bilgilerdir. Kaldı ki herkesin avukat olması için bir zorunlukta yoktur. Yanlış anlaşılmasın bu bilgileri küçümsemiyorum, Ancak bunlardan daha önemli ve öğrenilmesi gereken konular vardır. Çağımız ekonomik oluşumların ekonomik çatışmaların, rejim kavgalarının verildiği bir çağdır.

"Türk-İş" Anatüzüğünde yer alan ilkeler ve ulaşılması gereken amaçlar vardır. Türk-İş ve Türk-İş'e bağlı sendikaların yapacağı eğitimler de öncelikle Türk-İş'in ilke ve amaçlarının muhtevası anlatılmalı, ve başarıya ulaşmak için işçilerin tavrı belirlenmelidir. Bugüne kadar Türk-İş Genel Kurullarında ittifakla benimsediğimiz ilke ve amaçlar doğrultusunda eğitim yaptırmıyorsak bu bizim büyük bir eksikliğimizdir.

Eğitim hususunda fazla bir şey söylemek niyetinde değilim. Ancak, Türk-İş'e bağlı sendikaların yapacakları eğitimlerde birleştirici, yaklaştırıcı yöntemleri bir an önce uygulama alanına koyalım, ayrıca demokratik ülkelerde sınıfların bulunduğunu, sınıf sözcüğünün mutlaka komünizm olduğu korkusundan kendimizi kurtaralım.

DYF
TÜRKİYE DEMİRYOLLARI İŞÇİ
SENDİKALARI FEDERASYONU

TÜRK-İŞ EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA SORUNLARI

Bu toplantının amacı, eğitim ve teşkilâtlanma sorunları ile bu sorunların TÜRK-İŞ topluluğu içinde güçbirliği yaratacak bir şekilde çözümünün tartışılması olarak belirtilmiştir. Konuya bu açıdan bakıldığında biz önce genel olarak eğitim ve teşkilâtlanma sorunları üzerinde Federasyonumuzun görüşlerini getirmeyi ve koordineli çalışmadan neyin kastedilmesi ve amaca varmada nasıl davranılması gerektiği üzerinde duracağız ve önerilerimizi sıralayacağız.

Sendikal eğitim ve sendikal eğitim anlayışı kanımıza göre sendikaların toplu iş sözleşmelerinde elde etmek istedikleri haklar kadar öneı taşımaktadır. Bu nedenle genel olarak eğitim ve eğitim anlayışı ve yapılacak olan eğitimin içeriği büyük bir önem kazanmaktadır.

Bilindiği gibi insanlık var oluşundan bu yana toplumlar halinde doğaya egemen olmaya çalışmıştır. Doğaya egemen olma ve doğayı denetim altına alarak insanlar için daha iyi yaşama koşulları yaratma çabası nesilden nesile geçen bir birikimi zorunlu kılar. Bu birikim, insanlığın tümünün kültürüdür ve bu kültür insanlık tarihi boyunca gelişerek insandan insana, toplumdan topluma ve çağdan çağa akarak devam eder. İnsanlı toplum yaşamını ve doğayı denetim altına alabilmek ve toplum ve doğa yasalarını öğrenip kullanabilmek ve bilinçli olmak için kendilerini eğitmek zorundadırlar. Bu tür çağdaş eğitim anlayışı öğretimide içine alan ve insanların tüm yaşamları boyunca devam eden bir süreci kapsar. Buradan açıkça görülmektedir eğitim bir araçtır ve kesinlikle bir topluluk işidir birey kendini tek başına değil ama bir topluluk içinde ve o toplumun ona vermek istediği eğitim süreci içinde eğitilir. Bunun nedeni eğitimin bir üst yapı kurumu oluşu ve ekonomide egemen olan üretim ilişkilerinin somut bir sonucu olarak ortaya çıkmasıdır. Çağımızda ister gelişmiş isterse gelişmemiş olsun veya birbirinden farklı üretim ilişkileri içinde bulunsun hemen her ülkede eğitim ve öğretim ayni kurallar içinde uylanır ancak, farklılık eğitimin amaçlarında, hedeflerinde ortaya çıkar.

Bu amacı ise toplumdaki egemen olan sınıfın siyasal tercihi belirler. Toplumda egemen olan sınıfın düşünceleri yani felsefesi o toplumda egemen olan düşünsel güçtür. Çünkü toplumda maddî üretim araçlarına sahip olanlar üretim araçları üzerinde denetim sahibi de oldukları için düşünceleri ve felsefeleri toplumda yaygın ve geçerli olan felsefe şeklinde belirir. Ve bu felsefe tüm eğitim kurumları tarafından topluma

../.

emek sömürüsünü önleyeceğini çok iyi bilen sermaye sınıfı ve emekçilerin birleşmesi ile işçilerin sosyo-politikada da yer alacakları bilincinde olan siyasi partiler Türkiye işçisinin çeşitli güçsüz sendikalara bölünmesinde rol almış, elinden gelenleri denemiş esasen başarı da kazanmışlardır. İşverenlerin ve siyasi partilerin işçileri çok sendikaya bölme planlaması üç açıdan oluşmuştur. Bunun birincisi yasal bölünme yöntemi, ikincisi siyasal bölünme yöntemi, üçüncüsü işverenlerin yardımında sarı sendika kişi çıkarına yönelik yöntemdir. Bu üç yöntem binlerce sendikanın oluşmasına olanak sağlamış ve sendikaları birbirleri ile uğraş verme ortamına getirmiştir.

TÜRK-İŞ'E DÜŞEN GÖREV

Türkiyenin en eski ve çoğulcu ulusal işçi konfederasyonu Türk-İş Türkiye İşçi Sendikalarını bir çatı altında birleştirmeye yönelik çalışmalarını yoğunlaştırmalı, gerekiyorsa bunun temini için işçiler arası barış savaşı açmalı, her işçiden, her sendikacıdan, her yöneticiden özveride bulunmasını istemelidir.

Türk-İş işçilerin birleşme yöntemlerini ve bunun emekçi sınıfının yararı açısından olduğu kadar ülke çıkarı açısından da genel faydalarını tesbit ederek, her fırsattan yararlanarak muhtevasını Kamuoyuna ve emekçi kesime açıklamalı, anlatmalı, eğitimlerde, genel kurullarda, basında açık beyanatlarla yaymalıdır.

n) Türk-İş ve bağlı sendikalar, kamu kesiminde personel yasasına ilişkin ücret düzeninde çalışanlara da demokratik ülkelerdeki ölçüler içinde ve Türkiye şartları da dikkate alınarak sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşme yapmak olanağını sağlamaya çaba sarfetmeli, Parlamentomuzdan istemelidir.

o) Türkiye işçisinin örgütleşmesini ve birleşmesini engelleyen etkenlerden birinin de yasal olduğunu daha önceden belirtmiştim. Esnaf Derneklerini; Ticaret Odalarını, Sanayi Odalarını, Baroları, Ziraat Odalarını, Tıp Odalarını, Mimar ve Mühendisler Odalarını ve benzerlerinin örgütleşmelerine olanak sağlayan yasaları tetkik ettiğimiz ve sendikalar yasası ile karşılaştırdığımız zaman, 274 sayılı yasaya konan hükümler ile işçilerin daha güçlü biçimde örgütleşme olanağının engellendiği kendiliğinden anlaşılır.

./..

Yasal bakımdan işçilerin güçlü birlikler oluşturmasını kolaylaştıran yöntemler istemek açısından da çalışmayı gözden uzak tutmamak gereklidir.

TÜRKİYEDE EĞİTİM FIRSATI VE SENDİKALARDA EĞİTİM

Anayasamızın "Öğrenimin sağlanması" Başlığı taşıyan 50.ci maddesinde "Halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını sağlama devletin başta gelen ödevlerindendir" demektedir.

Kuşkusuz Türkiyemizde bugün devlet vatandaşın öğrenim yapma görevini yerine getirmemiştir. Ülkemizde henüz ilkokula kavuşmamış köylerimiz ve hiç okur yazar olmayan milyonlarca vatandaşımız vardır.

Öğrenimin hiçbir düzeyinde fırsat eşitliği sağlanmamıştır. Bölgeler arası, şehirler arası ve hatta mahalleler arası öğrenim olanaklarında, öğretmenden tutunuzda okul ve araç gerece kadar fırsat eşitliği yoktur. Bu Anayasal görevi yerine getirmeyen Siyasi Politika Erbabı Hükümet edenler ortam buldukça sendikaların işçileri eğitmediğinden söz ediyor, ve insafsızca sendikaları eleştiriyorlar.

Politikacı ve Hükümet edenlerin eğitim hususunda sendikaları eleştirmesinde iki türlü maksatlı art düşünce vardır. Bunun birincisi Anayasal görevlerini yerine getirmediklerinin ezikliğinden kendilerini kurtararak vatandaşın dikkatini başka yöne çevirmektir.

İkinci maksatları daha da art düşüncelidir. Sendikalar ile işçilerin arasını açmak ve sendikaların üyelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmediğini yaymak ve işçileri buna inandırmaktır.

Öğrenimin bir çağı ve yaş ortamı vardır. Öğrenim çağında insanlara bir ilk tedrisat fırsatı bile yaratmayan bir ülkede sendikaların yapacağı eğitimin ne kazandıracağı merak konusudur.

İlköğretim olanağı bulamamış, çalışma hayatında türlü güçlüklerle karşı karşıya bulunan yoğun bir insana üç beş gün içinde sendikaların yaptıracağı eğitimin göz boyamadan öte birşey sağlamayacağı kanısındayım.

./..

Kaldı ki adet yerini bulsun, yasada ki yükümlülük ortadan kalksın amacı ile yapılan sendikal eğitim işçinin % kaçını kapsayabileceği de ayrı sorundur.

274 sayılı yasa sendika gelirinin %5 ini eğitime sarfetme zorunluğu getirmiştir. Bugünkü koşullarda bu olanakla ne kadar eğitim yapılabileceğini düşünmek zorundayız.

Sendikaların elinde daha fazla olanaklar olsa bile, bu defa karşımızda işverenin çıkaracağı engelleri görebiliriz. İzin vermez, eğitime katılmaya fırsat sağlamaz. Sendikaları gelirlerinin %5 ini eğitime harcamaya zorlayan yasa işverene hiç bir yükümlülük getirmemiştir, eğitim süresince izin verilme zorunluğu bile getirilmemiştir.

Tüm güçlüklere rağmen sendikalarımız bazı eğitici seminerler düzenlemekteler ve bu eğitim seminerine katılanlara ödenen kayıp yevmiye yolluk, eğitici ve araç harcamalarını dikkate alırsak yasanın öngördüğünden kat kat fazla eğitim gideri yapılmaktadır.

Önemli olan bu seminerler de yapılan eğitimin kapsamı ve muhtevasıdır. Bu seminerlerde çoğunlukla İş yasası, Sendikalar yasası, Toplu İş Sözleşme yasası ve S.S.K. yasası işlenmektedir. Bunlar daha fazla hukuksal bilgilerdir. Kaldı ki herkesin avukat olması için bir zorunlukta yoktur. Yanlış anlaşılmasın bu bilgileri küçümsemiyorum, Ancak bunlardan daha önemli ve öğrenilmesi gereken konular vardır. Çağımız ekonomik oluşumların ekonomik çatışmaların, rejim kavgalarının verildiği bir çağdır.

"Türk-İş" Anatüzüğünde yer alan ilkeler ve ulaşılması gereken amaçlar vardır. Türk-İş ve Türk-İş'e bağlı sendikaların yapacağı eğitimler de öncelikle Türk-İş'in ilke ve amaçlarının muhtevası anlatılmalı, ve başarıya ulaşmak için işçilerin tavrı belirlenmelidir. Bugüne kadar Türk-İş Genel Kurullarında ittifakla benimsediğimiz ilke ve amaçlar doğrultusunda eğitim yaptırmıyorsak bu bizim büyük bir eksikliğimizdir.

Eğitim hususunda fazla bir şey söylemek niyetinde değilim. Ancak, Türk-İş'e bağlı sendikaların yapacakları eğitimlerde birleştirici, yaklaştırıcı yöntemleri bir an önce uygulama alanına koyalım, ayrıca demokratik ülkelerde sınıfların bulunduğunu, sınıf sözcüğünün mutlaka komünizm olduğu korkusundan kendimizi kurtaralım.

DYF
TÜRKİYE DEMİRYOLLARI İŞÇİ
SENDİKALARI FEDERASYONU

TÜRK-İŞ EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA SORUNLARI

Bu toplantının amacı, eğitim ve teşkilâtlanma sorunları ile bu sorunların TÜRK-İŞ topluluğu içinde güçbirliği yaratacak bir şekilde çözümünün tartışılması olarak belirtilmiştir. Konuya bu açıdan bakıldığında, biz önce genel olarak eğitim ve teşkilâtlanma sorunları üzerinde Federasyonumuzun görüşlerini getirmeyi ve koordineli çalışmadan neyin kastedilmesi ve amaca varmada nasıl davranılması gerektiği üzerinde duracağız ve önerilerimizi sıralayacağız.

Sendikal eğitim ve sendikal eğitim anlayışı kanımıza göre sendikaların toplu iş sözleşmelerinde elde etmek istedikleri haklar kadar önem taşımaktadır. Bu nedenle genel olarak eğitim ve eğitim anlayışı ve yapılacak olan eğitimin içeriği büyük bir önem kazanmaktadır.

Bilindiği gibi insanlık var oluşundan bu yana toplumlar halinde doğaya egemen olmaya çalışmıştır. Doğaya egemen olma ve doğayı denetim altına alarak insanlar için daha iyi yaşama koşulları yaratma çabası nesilden nesile geçen bir birikimi zorunlu kılar. Bu birikim, insanlığın tümünün kültürüdür ve bu kültür insanlık tarihi boyunca gelişerek insandan insana, toplumdan topluma ve çağdan çağa akarak devam eder. İnsanlar toplum yaşamını ve doğayı denetim altına alabilmek ve toplum ve doğa yasalarını öğrenip kullanabilmek ve bilinçli olmak için kendilerini eğitmek zorundadırlar. Bu tür çağdaş eğitim anlayışı öğretimide içine alan ve insanların tüm yaşamları boyunca devam eden bir süreci kapsar. Burada açıkça görülmektedir eğitim bir araçtır ve kesinlikle bir topluluk işidir, birey kendini tek başına değil ama bir topluluk içinde ve o toplumun ona vermek istediği eğitim süreci içinde eğitilir. Bunun nedeni eğitimin bir üst yapı kurumu oluşu ve ekonomide egemen olan üretim ilişkilerinin somut bir sonucu olarak ortaya çıkmasıdır. Çağımızda ister gelişmiş isterse gelişmemiş olsun veya birbirinden farklı üretim ilişkileri içinde bulunsun hemen her ülkede eğitim ve öğretim ayni kurallar içinde uygulanır ancak, farklılık eğitimin amaçlarında, hedeflerinde ortaya çıkar.

Bu amacı ise toplumdaki egemen olan sınıfın siyasal tercihi belirler. Toplumda egemen olan sınıfın düşünceleri yani felsefesi o toplumda egemen olan düşünsel güçtür. Çünkü toplumda maddî üretim araçlarına sahip olanlar üretim araçları üzerinde denetim sahibi de oldukları için düşünceleri ve felsefeleri toplumda yaygın ve geçerli olan felsefe şeklinde belirir. Ve bu felsefe tüm eğitim kurumları tarafından topluma

../.

maledilmeye çalışılır. Bu şekliyle eğitim daha evvelde söylediğimiz gibi düzenli sistemli ve zamanı belli öğretim ile yaygın bir şekilde aile, din kurumları, basın-yayın organları, radyo, televizyon ve çeşitli kamu kurumları tarafından yapılır.

Konuyu daha detaya indirmeden vurgulayarak tekrarlamak gereken husus eğitimin üretim ilişkilerinin bir sonucu olduğunu gözden kaçırarak eğitimi ekonomik yapıdan soyutlayarak ele almanın bireyleri ve toplumu gerçeğe uymayan düşünce ve davranışlara iteceğidir. Eğer geri kalmışlığın nedeni olarak ekonomik yapının dışında soyut bir eğitimsizlik gösterilirse daha yolun başında hiç bir yere gidemiyeceğiz kesinleşir. Bunu en basit şekliyle açıklamak istersek, ekonomik gelişme ister özel kişiler ister devlet tarafından gerçekleştirilsin bir sermaye birikimi sorunudur. Eğer bu gerçeğe göz kapatılıpta geri kalmışlığın nedeni olarak eğitim yetersizliği gösterilirse sonuçta amaca varılamıyacaktır. Örneğin uçak mühendisi yetiştirmekle, uçak sanayiinin kurulamayacağı kesindir. Kaldı ki bu tür eleman yetiştirmek te öncelikle okul, araç, gereç, öğretmen gibi yatırımlar koşuluna bağlıdır.

Buraya kadar söylediklerimizi ülkemizin genel eğitimi için uyarlarsak iki nokta üzerinde durmamız gerekmektedir. 1- Ülkemizdeki eğitim felsefesi yani ideolojisi, 2- Ülkemizin genel eğitim düzeni. İşte bu iki nokta bize sendikal eğitimin amaçları ve nasıl yapılması gerektiği konusunda anahtar olacaktır. Şu halde öncelikle ülkemizin ekonomik yapısını saptamamız gerek; Ülkemiz 1950'lerden buyana dışa bağımlı çarpık bir kapitalist süreç içinde sanayileşmeye çabalamaktadır. Bu çabaların itici güçü ise enflasyondur. Bu yapının 1979'ların sonunda ulaştığı yer ise kiminin enkaz kiminin yangın dediği ekonomik, sosyal ve siyasal bunalımların toplumu şiddetle sarstığı bir ortamdır.

Bu yapının eğitim felsefesi yani ideolojisi bireyci, köşeyi dönenin kurtulacağı vaadi ile dolu, kâra yönelik çıkarlarla şartlanmış kişiler ile politik ve pasifize toplum yaratmaktadır. Ülkemizde eğitim düzeninin bir göstergesi olarak ta 1975 rakamlarına göre nüfusun %38'i okur yazar olmadığını söyleyelim. Öğretim Kurumlarını nicelik ve nitelik olarak yetersizliği yanında eğitim tümüyle büyük bir fırsat ve olanak eşitsizliğini sergileyerek toplumumuzun sınıfsal yapısını bütün açıklığı ile göstermektedir. Özellikle yönetici ve üst vasıflı insangücü yetiştiren yüksek öğretim kurumlarına giriş ülkemizde üst gelir gruplarına açık, işçi, küçük çiftçi, küçük esnaf çocuklarına ise hemen hemen kapalıdır. Budurumda bütün bu kitleleşmede yaygın olan işsizliğe mahkum olmakta ve bu şekilde kapitalist sömürü en üst düzeylere vardırılırken, emekçi kitleler siyasal karar alma sürecinden endirekt olarak uzak tutularak demokrasinin işleyişine engel olunmaktadır.

../.

Bizim ülkemizde ekonomik ve genel eğitim sorunları için önerilerimiz kısaca şunlardır:

1. Eğitimde fırsat ve olanak eşitliğinin bütün topluma yayılabileceği bir uygulama,
2. Ekonominin dışa bağımlılıktan kurtarılıp, yatırımların ülkede sanayileşmeyi gerçekleştirecek bir seviyeye çıkarılması,
3. Yukarıda belirtilen koşulların yerine getirilmesi sırasında eğitimin şu esaslara göre düzenlenmesi:

Temel Eğitimde:

a)- Okur yazarlığın tüm toplum için gerçekleştirilmesi,
b)- Temel bir dünya görüşü ile çağdaş uygarlığın vardığı kültürün kitlelere verilmesi,
c)- Demokrasinin doğru işlemesi için bireylerin yönetimde sözsahibi olma ve karar verme sürecine katılma yeteneklerinin geliştirilmesi amacını taşıyan bir eğitim anlayışı ile eğitim politikalarının çizilmesi.

Teknik ve Meslekî Eğitimde:

a)- Temel eğitimin üstüne kurulabilecek.
b)- Sanayileşmeyi gerçekleştirebilecek bilim ve teknik gelişmelerin işlenmesi.

Sendikal eğitim hakkında düşüncelerimizi işte bu noktadan itibaren başlatabiliriz. Görüldüğü gibi ister eğitim felsefesi isterse eğitim olanakları açısından işçiler açısından çok açık bir olumsuzluk ve terslik vardır. Bunun için sendikalar öncelikle tüm öğretim ve eğitim kurumlarından işçi ve emekçi çocuklarına fırsat eşitliğinin sağlanması ve devletin ve işverenlerin olanaklarından işçi çocuklarının yararlanabilmesini gerçekleştirecek bir mücadele içinde olmalıdırlar. Diğer yandan toplumumuzda egemen olan sınıfsal yapının topluma değer yargısı olarak verdiği ve işçiyi kendi bilincinden uzak tutan tüm ideolojiler yansınarak, kendi mücadelesi için gerekli bilgilerle donatılmalıdırlar. Bu şekilde bir bilinçlenme tüm konuların işçi sınıfı açısından ele alınarak işlenmesi ile mümkündür. Şu halde sendikalar bir yandan dünya ve ülke ekonomisi ve toplumsal yapı ve bu yapının hukuksal çerçevesini öğrenirken diğer yandan siyasal bilinçlenmeye kavuşturulmalıdırlar. İşte bu tür bir sendikal eğitim işçilerin gerçek eğitimidir, bunun dışında yapılacak olan ise işçiyi yanlış bilinçlendiren ve diğer sınıfların kendi çıkarları için kullandıkları ideolojiyi devam ettiren bir eğitimdir.

Yukarıda belirttiğimiz yani işçiye dönük ve işçiyi bilinçlendirecek

../.

bir sendikal eğitimin nasıl yapılması gerektiği konusunu biraz daha detaylı incelemek gerekir:

TÜRK-İŞ ve bağlı teşekküller tabanda işçinin tavanda ise Konfederasyonunun oluşturduğu bir pramit yapısındadır. Bizce eğitim çalışmaları bu pramit içinde düşünülmeli ve uygulamalar bu yapının olanaklarına göre gerçekleştirilmelidir. Burada esas alınacak nokta işçiye ulaşabilme olanaklarıdır. Sendikalar ve Federasyonlar işçiye direkt ve en kolay biçimde ulaşabilirler. Özellikle sendikalar kendi olanaklarını kullanarak sendikalarda, işyerlerinde en etkin ve vasıtasız olarak işçiye eğitim olanağı sunabilirler. Bu konuda karşılaştıkları her soruna çözüm arayacakları ilk yer bağlı bulundukları Federasyon veya milli sendikadır. Burada TÜRK-İŞ Bölge Temsilciliklerinin eğitim yapan sendika veya Federasyona eğitim yeri, araç-gereç açısından yardımcı olabilir ki bu konuda teşkilâtlanma sorunları içinde ayrıca bu toplantıda tartışılmalıdır.

TÜRK-İŞ'in böyle bir eğitim çalışması içinde yeri ve görevi üst kademe sendika yöneticilerinin belli konularda tartışabilecekleri ve ortak karara varmayı kolaylaştıran seminer, konferans ve paneller düzenlemek olmalıdır. Bizce TÜRK-İŞ'in işçi eğitiminde ilk ve direkt ver alması hem maddi olanakları hem de kadrosu hem de mevcut teşkilâtlanma şeması açısından mümkün olamaz, ayrıca maddî olanaklar ve kadro genişletilsede böyle bir eğitim uygulaması yukarıda belirttiğimiz nedenlerle gereksinmelere yanıt verebilecek düzeye erişemez.

Sendika ve İşçi Eğitiminde İçerik: İşçi ve sendika eğitiminde eğitimin genel olarak tanımı ve ülkemizin bu konudaki durumu bildirinin başında genişce yer aldı. Bunun nedeni işçi eğitiminde neyi öğreteceğimiz kadar hangi düzeyde ve ne gibi bilgilere sahip olanlarla iletişim içine gireceğimizin kesinlikle bilinmesi gerektiğidir. Bu yapıyı bilmek eğitimde amaçladığımız başarıyı belirleyen en önemli etkendir. Bizim ülkemizde ele aldığımız kitle okur-yazar olmaktan başlayarak orta okul bazan az da olsa üniversiteye devam eden yani bilgi birikimi açısından homojen olmayan bir kitledir. Ayrıca bu kitle yine ülkemizin ekonomik ve kültür düzeyi (ki birbiri ile doğru orantılıdır) ile yörelere göre değişkenlik gösteren bir düşünsel birikim farklılığı içindedir. Bu bakımdan işçi eğitimide içerik saptanırken ve bu içeriğe göre eğitim yapılırken yukarıda belirtilen faktörler kesinlikle gözönünde tutulmalıdır.

Bu duruma göre işçi eğitimide içerik ve bu içeriğin programlanması şöyle olmalıdır:

a)- İşçi ve toplumdaki yeri,

b)- Emek ve sınıf kavramı,

../.

c)- Ülkemizde ve diğer ülkelerde sınıfsal ve sendikal mücadele tarihi,
d)- Ekonomi ve Türkiye'nin sosyo-ekonomik tarihi ve durumu,
e)- Siyaset ve demokrasi,
f)- Ülkemizin sosyal, ekonomik ve siyasal yapısı içinde işçi sınıfı,
g)- Ülkemizde işçilerin ve sendikaların yararlanabilecekleri yasal çerçevenin tanıtılması.

Bu konular işçi eğitiminin ana konularıdır, diğer taraftan işçiye çalıştığı yerdeki işin tanımı, işin öğretilmesi, iş kazalarına karşı alınacak önlemler, işin yürütülmesine ilişkin kurallar gibi konularda eğitim işveren tarafından yapılmalıdır, bu tür eğitimlerin yapılabilmesi için işveren toplu sözleşmelerle zorlanmalıdır. Ancak işin verimlilik gereği olarak işverence uygun görülen eğitimin sendikalarla hiçbir ilgisinin olmadığı ve bu tür eğitim programlarının işverenin sorunu olduğu da burada belirtmek isteriz. Ayrıca işçilerin güncel olaylar karşısında aydınlatılması ve yönlendirilmesi gibi eğitim programları sendikalar tarafından sendika odalarında veya işyerlerinde temsilcilik odalarında yapılabilir ve bu tür eğitim çalışmaları için sendikalar uyarılmalıdır.

TEŞKİLATLANMA SORUNLARI

TÜRK-İŞ'in teşkilâtlanma sorunları konusunda yakınmalarının başlıca iki çıkış noktası vardır. Bunlardan biri daha fazla işçiyi TÜRK-İŞ çatısı altında örgütlemek diğeri ise TÜRK-İŞ topluluğundan ayrılmaları önlemek.

Kanımızca şimdiye kadar bu iki noktaya gerçekci olmayan ve fakat hissi yaklaşımlarla çözüm aramak yoluna gidildiği için çözüm getirilememiştir. Konuya bu şekilde girerken daha fazla işçiyi örgütleme konusu yanında örgütten kopmaların ve ille örgütlenmemiş işçinin TÜRK-İŞ dışında örgütlenmesinin nedenleri önem kazanmaktadır. Halen bu konuda sorunu olmayan bir kuruluş olarak detaya girmeden görüşlerimizi bu çerçeve içinde belirtmek istiyoruz.

Yukarıda belirttiğimiz gibi neden arama yoluna gittiğimizde karşımıza sendikal örgütlenmedeki siyasal etkenler çıkmaktadır. Bunun ana nedeni ise TÜRK-İŞ'in itiraf edilmelidir ki hala sendika siyaset ilişkisi üzerinde karar alır buna göre uygulamalarını düzenlememesidir, gerek TÜRK-İŞ'in gerekse bağlı kuruluşların sendika siyaset ilişkileri tümüyle büyük bir dağınıklığı ve çok farklı anlayışları içermektedir. Bu farklı anlayış ve uygulamalara bir de sivasal yapımızdaki çalkantılar sonucu ortaya çıkan uygulamaları ve bu uygulamaların sendikalara etkilerini eklersek içtenlikle yapıldığından kuşkumuz olmayan birleşme çağrılarının sonuçsuz kalmasını anlamak kolaylaşır. İşte burada kısaca

../.

eğitime değinelim ve işçiye kendi bilinci verilmeyen eğitim çalışmaları ne denli yoğun ne denli modern araçlarla yapılırsa yapılsın sonuç alınamamaktadır, yani kısaca işçiler tek ve büyük bir örgüt içinde toplanamamaktadır. Buna bir yerde "ektiğimizi biçiyoruz" dersek demogoji yapmamış oluruz. Ektiğimiz belirsizlik ise biçtiğimiz dağınıklık olacaktır. Bu olgu ise son zamanlarda güç birliği konusundaki propaganda fikrinin de pek geçerli olamıyacağını göstermektedir. İşçilerin ve sendikaların güç birliğini sağlayacak olan aracın iyi basımlı, renkli afişler olamıyacağını propagandanın ancak eylem içinde yapıldığı zaman işlevinin olacağını açıkca belirtmek istiyoruz.

Örgütlenme çabalarının çıkış noktası, hedefi iyi ve açık bir şekilde belirtilmiş olan alternatiflerin işçiye sunulması ve bu yoldaki eylemin kararlılıkla yapılmasıdır. Hedefin çıkış noktasını bu şekilde belirledikten sonra ikinci önemli nokta örgütlenmedeki tüm çabaların tabanda yani işçinin bulunduğu yerde yapılabileceği gerçeğinin kabul edilmesidir. Aksi halde sendikaların üst kademe yöneticilerinin beyanları ve genel kurullardaki işbirliği çağrıları örgütlenmede sorunları çözmeye yeterli olamaz, olamadığı da ortadadır.

Bu düşüncelerin ışığı altında örgütlenme sorunu için önerilerimizi şöyle özetleyebiliriz:

Genelde sendikalar üzerinde etkili olabileceği düşünülen her türlü olumsuz etkiyi yok edebilecek bir siyasal kararlılık içinde olunmalıdır, bunun yanında işkolları yönetmeliğinin üzerindeki Bakanlık tasarrufunun ortadan kaldırılarak yönetmeliğin gerçekci bir biçimde yasa hükmü haline getirilmesi için mücadele verilmelidir.

Ayrıca aynı işkolunda kurulu olduğu halde TÜRK-İŞ Tüzük hükümlerine göre bünveye alınmayan bazı sendikaların eğer birleştirilmesi olanağı bulunamıyorsa, bir defaya özgü bir şekilde TÜRK-İŞ bünyesine alınarak gerekli çalışmaların bünye içinde yapılması yoluna gidilebilir.

Özel olarak ta TÜRK-İŞ'in kendi teşkilâtlanması içinde bir takım yeni ve daha fonksiyonel yapıların oluşturulması yoluna gidilmelidir. Şöyleki TÜRK-İŞ Bölge Temsilcilikleri nicelik ve nitelik açısından daha işler bir yapıya kavusturulabilir. Daha dar bölge esasına göre sayıları arttırılabileceği gibi bölge içinde bulunan sendikaların seçimle oluşturacakları ve atanan temsilci ile birlikte ve fakat işyerlerine ve işçiye daha yakın bir kurul tarafından yönetilebilir hale getirilebilirler. Bunun yanında bölgelere bağlı olarak ilerde işçi büroları kurularak, işçinin yerel çalışma sorunları ile direkt bir şekilde uğraşabilecek uzman danışman kadronun devamlı olarak bulundurulması yararlı olabilir.

../.

TÜRK DENİZ ULAŞ-İŞ FEDERASYONU
EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMA İLE
İLGİLİ RAPORU

1. EĞİTİM:

Teşkilatımızın Eğitim sorunları ve Eğitim programlarının belirlenmesi çalışmalarını ülkemizin genel eğitim sorunlarından soyutlandırmaya imkân yoktur. Nitekim teşkilâtımızda görev alan üyelerimizle işyerimizde çalışanlar eğer temel eğitimden geçmeden gelmişlerse bunların teşkilât içerisinde programlanacak bir eğitimle belli bir seviyenin üstüne getirilmeleri oldukça güçtür. Hiç değilse üyelerin temel eğitim düzeylerine göre çok değişik programlar uygulanması gerekecektir. Bu bakımdan teşkilâtımızın sadece sendikal eğitim hususundaki görüşlerini değil ülkemizin tüm eğitim sorunlarını bir arada değerlendirmek gerekir. Ayrıca gemiadamı niteliğindeki üyelerimizin meslekleri ile ilgili olarak Denizcilik eğitimide teşkilâtımızdaki eğitim sorunlarının özelliğini oluşturmaktadır. Gemiadamlarının yeterliği ve sayısı hakkındaki tüzük ile buna bağlı imtihan yönetmenliğine göre miçoluktan başlıyarak kıyı kaptanlığına kadar tüm kademelerde terfi belirli bir sınavın verilmesi şartına bağlı olduğundan, buna karşılık ulaştırma bakanlığı ve denizcilikle ilgili sair kamu kuruluşlarında bu sınavlara hazırlayıcı kurs veren teşekküller halen mevcut olmadığından Federasyonumuzun bu konuda da detaylı çalışmalar yapmasını zorunlu kılmaktadır. Bu konuda özetlemek gerekirse üyelerimize işçi ve işveren ilişkileri ile sendikal mevzuat ve iş mevzuatı konusunda açılacak seminerlerin fazla bir şey vermiyeceği bu seminerlerin meslek eğitimi ile birlikte yürütülmesinin yararlı olacağı görüş ve inancındayız.

Bu nedenlerle görüşlerimizi:

1. Ülkemizde genel eğitim.
2. Denizcilik eğitimi,
3. Sendikal eğitim,

olmak üzere üç bölümde sunuyoruz.

1. GENEL EĞİTİM

Ülkemizde %50 ye varan okuma-yazma bilmiyen oranı, okullaşma hızının yavaşlığı, eğitimde eşitlik gibi, eğitim sorunları çokca ele alınmıştır. Nicelik yönünden olan bu eksiklikler; asıl olan niteliğin arka plâna atılmasına yol açmıştır. Ne yazıktır ki Türkiye Cumhuriyeti eğitim düzeninin 56 Yıl önce saptanmış temel ilkeleri, belirli dönemin açıkça Atatürk döneminin dışında aşılmamış aşılması bir yana geriye bir görünümdedir.

../.

Biz yeni düzenlemelerin temel ilkeler yerine getirildikten sonra yapılması kanısındayız. Bu yönden Cumhuriyetin ilânından birkaç gün sonra "MAARİF MİSAKI" adıyla yayınlanan temel ilke ve amaçların, bugünle yeniden karşılaştırılmasında yarar görüyoruz. Biz bu misak'ın 4. kuralında yaptığımız bir değişiklik ilâvesi ile hatırlatmasını yapmak isteriz.

MAARİF MİSAKI:

1. Milliyetçi, halkçı, devrimci, lâik, Cumhuriyetçi vatandaşlar yetirtirmek,
2. İlköğretimi edimli olarak genelleştirmek, herkese okuma yazma öğretmek,
3. Yeni kuşakları bütün öğrenim derecesinde genellikle bilimsel, özellikle ekonomik yaşamda etken ve başarılı kılacak bilgilerle donatmak,
4. Toplum yaşamında sadece dünya ve ahret cezaları korkusundan doğan ahlâk yerine, milli ve manevi değerlerimizin gerçekçi bir biçimde işlenerek geliştirilmesi yanında hürriyet ve düzenin uzlaşmasına dayanan gerçek ahlâk ve erdemi egemen kılmak,
5. Milli Eğitimimizin genel amacı, Türk Ulusunu uygarlıkta en ileriye götürmek ve yeni kuşakları Türk olmak durumunun gerektirdiği aşk, irade ve güçte yetiştirmek.

1924 de ise eğitimin plânlama ve biçimlendirilmesi için onaylanan raporlardaki öneriler de bugün için geçerlidir.

"Türkiye okullarının amaç ve görevlerinin saptanması, okulların önce bireylere doğru toplumsal alışkanlıklar ve görüşler vermesi, onlarda türlü biçimde ekonomi ve ticaretle ilgili yetkileri özendirmesi, erkek ve kadınların ulusal egemenliğe, ekonomik bakımdan kendi kendini yönetmeye ve sanat yönünden ilerlemeye sürüklenmesi, yani onları girişkenliğe, yaratıcılığa, kendi kendini yargılamaya, bilimsel düşünmeye düşünce ve ahlâk yönünden karakterin çizgilerini ve yönsemelerini kendilerinde geliştirmesi gerektir.

Bu amaçların gerçekleştirilmesi için sadece önderler yetiştirmek yetmez. Vatandaşların hepsinin ülkenin siyasal, ekonomik ve kültürel gelişmesine katılacak bir eğitimi olmalıdır.

Okulların görevlerine gelince:

- Okullar özellikle toplumsal yaşamı etkin akımlarından uzak kalmış köy bölgelerinde, toplumsal yaşamın merkezini oluşturmalıdır. Okullar bulundukları yerin sağlık merkezi olmalıdır. Öğretmen, doktor, sağlık memuru birleşerek, hastalıkla savaşta işbirliği yapmalıdırlar. Okul yalnız öğrenciler için değil, halkın da eğlenmesi, spor yapması için elverişli olacak ölçüde geniş ve ona göre türlü araçlarla donatıl-

../.

malıdır. Okullar, öğrencilerin meslek ve teknik yönlerden eğitiminde doğrudan doğruya olmakla birlikte, ekonomi ve sanayi yaşamıyla ilgili bilgileri toplayıp yayınlatacak bir merkez olmalıdır.

Türkiye için eğitim plânı:

- Türkiye'nin toplumsal araçlarına hizmet edecek bir eğitim plânı düzenleyip uygulamak için, 8-12 yılda meydana getirilecek eğitsel çalışmaların esas çizgilerini gösterecek genel bir program gerektir. Bu program TBMM'nce kabul edilmeli, kişilerin değişmesinden herhangi bir değişikliğe uğramamalıdır. Devamlılığı sağlamak için kurulan örgüt değiştirilmelidir.

Meslek okullarıyla, bölge ticaret ve tarım kursları açılmalı, Bakanlıkta bu işlerle uğraşacak bir bölüm kurulmalı, okul yapıları için uzman yetiştirilmeli, öğretmen okullarında okul müdürleri ve ilköğretim müfettişlerinin yetişmesi sağlanmalı, eğitbilim yayınlarının çoğalmasına hız verilmeli, gezici kitaplıklar kurulmalı, sanayide kullanılan makineler, sergiler yoluyla halka tanıtılması, eğitim alanında uzman yetiştirilmeli: köy okulları tarımın gelişmesi amacına göre düzenlenmeli, çiftçi kooperatifleri kurulmalı, öğretmenler genliğe kavuşturulmalıdır.

Bunlar için yapılacak ilk iş öğretmenlik mesleğinin düzeltilmesi, iyileştirilmesine öncelik vermektedir. Çünkü "Okulun temeli öğretmendir."

Biz burada "öğretmenin öğretmenini eğitmek" geleceğinin bilincindeki uluslar gibi "öğretmenliği bir meslek kabul etmek, en üstün niteliklerle ve maddi olanaklarla donatılmasını sağlamak, böylece iyi genç beyinlerin öğretmenliği meslek olarak seçmeye özendirilmesi" gerektiğinin ulusumuz için yaşamsal bir sorun olduğunu ekliyoruz.

Eğitimi kadronun maddi ve manevi olanaklara kavuşturulması yanında çağın bilim ve tekniği ile Türk Ulusunun eşsiz tarihi ve üstün ahlâkını öğretmek, vatan ve insan sevgisini aşılamak görevinden sapmalara manevi değerlerimize sahip olunmasını tahribe meydan verenlerin eğitim kadrosu içinde yer almaması veya ilişkilerinin kesilmesini gerçekleştirmek gerektiği kanaatindeyiz.

Atatürk ilkelerinin ve ideallerinin çerçevesinde yönlendirilen, çağdaş bilim ve tekniğin en ileri düzeyde belletilmesi yolunda geliştirilmesi gereken, milli, manevi ve ahlakî değerlerimizin korunması ve geliştirilmesini sağlayacak birlik ve bütünlüğü içermesi zorunlu olan milli seviyede bir öğretim birliği ve biçimi ile bilimsel, teknik ve moral güç sağlanmalı ve yaratılmalıdır.

../.

Türkiye eğitim örgütü, bir birliğe gereksemeli ise de, birlikte, tek düzen arasında büyük bir ayrımı bulunduğu, tek düzen ve mekanik sistemin gerçek birliğe zarar verebileceği unutulmamalıdır. Eğitim Bakanlığı birlik yolunu tutmalı, fakat tek düzenin karşısında ve değişikliğin yanında bulunmalıdır.

Burada birlikten anladığımız genel amaçlardaki ve anayasal haklarda ödünsüz olan birliktir. Tek düzen mekanik sistem ise dikey ve yatay geçişle zorlaştıran, eğitim kadrosunun yaratıcılığını ortadan kaldıran, yeni yöntem uygulamalarını kısıtlayan sistemdir. Olumlu değişikliklere açık bir eğitim düzeni yinelemek gerekir ki; her öğretim-eğitim basamağında kararlılık, süreklilik ve verimlilik sağlayacak biçimde belirli oranlarda "eğitsel-bilimsel-malî" özerkliklerin birlik içinde kurulması ile olur.

Bütünüyle ve her parçasıyla eğitim amaçları için kazanılmış birlik içinde eğitim; Ülkemizin geleceğine ve gelecek kuşaklara ödenecek borçtur.

Genel öğretim veren kuruluşlar düzenlenmeli, çırak ve uzmanlık işçilerinin yetiştirilmesine özgü kurumlar açılmalı, teknikçiler öncelikle yetiştirilmelidir.

Mevcut meslek okulları düzeltilmeli, her ekonomik bölgenin gereksinmelerine göre meslek okulları, akşam okulları, meslek okullarına öğretmen, yüksek ve ara teknik elemanları YATAY VE DİKEY olarak yetiştirecek politeknik teknikum, meslek öğretmen okulu gibi yeniden düzenlenecek kurumlar açılmalıdır.

Biz, "bina ve zaman" olarak savurganlık örneği olan eğitim kurumlarımızın, işletme verimliliği açısından yeniden ele alınıp değerlendirilmesi; yıllık iki sömestr düzeninin üç sömestriye çıkarılması, çok amaçlı eğitsel ve kültürel etkinliklerle hiç boş bırakılmaması gerektiğini ekliyoruz.

1932'de Darülfünun için düzenlenen rapor, üniversite reformunu sağlamışsa da 47 yıl sonra bugün raporun tazeliğini koruması düşündürücü olmalıdır. Raporda:

- Fakülteler arasında bilimsel bir işbirliğinin bulunmadığı, bilimsel araştırmaların yapılmadığı; öğrenci ve öğretici ilişkilerinin derslere, öğretimin derslere ve ders notlarına bağlı kaldığı, laboratuvarlarda öğrencinin deney ve araştırmaları gereği gibi yapamadığı, yazma ve çeviri kitapların çok az olduğu, öğreticilerin darülfünundaki görevlerini ikinci derecede saydıkları, bilgi ve işlerinin daha çok dışarda olduğu, öğretimin yurdun yaşam ve uğraşlarıyla ilgili bulunmadığı ve tercih yapıldığı, anlaşmazlıkların, sorun çekişmelerinin bulunduğu" belirtilmektedir.

../.

Avrupa Üniversitelerinin çoğunda normal lisan öğretimi bugün 3 yıla indirilmiş bulunmaktadır. Tıp eğitimi dahi 3 yıla indirilmektedir. Birçok dalda önemli eleman açığı olan, kaynak-zaman savurganlığını yok-etmesi gereken ülkemizde aşırı uzmanlaşma ve ünvan eğilimleri çeşitli yollarla 4 yıllık zamanı arttırmayı özendirmektedir.

Gerçekte tüm yıl eğitimi 3 sömestri ile alacak olursak, bugünkü içeriklerden hiçbir çıkarma yapmadan; 8 sömestrelik normal lisans eğitiminin 2,5 yılda bitebileceği aritmetik açıklıkla görülmektedir. Yeter ki tatil dinlenme için zaman gibi karşı çıkmalar; İTÜ'nün bir sömestriye 15 haftadan 13 haftaya indirmesiyle geçerliliğini yitirmektedir. Diğer Üniversiteler de "13 hafta" bazını kabul etmektedirler. 52 Haftalık yılın 26 Haftasının öğretimle, diğer 26 haftasının ise tatilde geçeceği gerçeği görülmektedir. 3 sömestride ise 6 haftalık sınav arasından başka 7 haftalık da tatil süreci kalmaktadır.

17-29.Temmuz.1939 da toplanan ilk "Maarif Şûrası", "Türkiye'de öğretimin bugünkü durumu ve ana sorunları hakkında Rapor'u hazırlamış, bugüne kadar dirilikle yaşayan belgeyi bırakmıştır. Bu rapora kulak verilmeli, yeni aşamalar; temel ilkeler gerçekleştikten sonra, yürürlüğe girmelidir.

Bu raporda şu temel görüşler üzerinde durulmaktadır:

- "İlköğretim'in, toplumsal kalkınmanın, kültürel ve eğitsel politikanın başlıca sorunu" olduğu, "Köye yönelik ilköğretimin niteliği"nin değişik olması, "Sanayileşmeye ve tarımdaki gelişmeye uyumu kolaylaştırıcı, çocukların bilgi ve becerilerini, davranışlarını toptan geliştirici" bir nitelik taşıması, "Bunun için de köy ekonomisi ve toplum bilime uygun öğretmen yetiştirmekle, eğitim programlarını bu gereksinmeleri yanıtlayıcı duruma getirmekle, bu programların uygulanmasına bütün çevrenin katılmasını sağlayacak bir yönetim düzeni kurmakla" işe başlamanın gerektiği belirtilmektedir.

-"Orta öğretimde uygulanan sistemin, kıravatlı kalem efendisi tipinde bürokrat kadrolar yetiştirme ilkesine" dayandığı, "bu ise ülkemizin ekonomik gücünü, üretimini arttırıcı değil, tersine zaten kıt olan kaynakları tüketimi, kadroları şişirici bir gidiş" olduğu, tüketiciler ordusu yetiştirmekten vazgeçmenin zorunluluğu belirtildikten sonra "Ortaöğretimde beş yıllık ilkokullarla üç yıllık ortaokulları birleştirip bir tip HAYAT OKULU KUrmak, ilk beş yıllık temel eğitimden sonra, gençlerimizi mesleki, ticari, teknik, tarım bölümlerine yönelecek programlar içinde" eğitmeyi, "Lise düzeyindeki eğitimin de akademik, teknik mesleki olarak geliştirilerek" verilmesi, böyle bir eyleme geçerken, yurtta gereksinme duyulan çeşitli alanlardaki insan gücünün hesaplanması, köy kaynağından gelen yatılı öğretmen okullarının okuyan gençlerden bir

../.

kısmını liselere kaydırarak, ulusumuzun en yetenekli insanlarını, toplumsal ve ekonomik durumlarının sonucu olan kader tayin edici engellerden kurtulmasına yardım edilmesi önerilmiştir.

Teknik öğretimde amacın "kalkınma ve sanayileşme programlarının istediği teknik personeli hazırlamak ve bu nedenle teknik öğretimin "yeni bir yöne ve düzene kavuşturulması önemli bir politika" olarak izlenmesi gerektiği, "özellikle üretici tipte nitelikli insan gücü yetiştirmek, politikanın başlıca hedefi" olacağı açıklanmaktadır.

Yüksek öğretimin amacı ise "Türk devrimlerinin felsefesini yayacak, uluslararası ilişkilerde bilgili, girişim yeteneği yüksek, devletin üst kadrolarının gereksinmesini yeterlikle karşılayacak insan yetiştirmek" tir.

Elbette bu görüşlerin çok azı da olsa bir bölümü geçen deneylerden sonra geçerliliğini yitirmiş olabilir. Ancak çoğunluğuyla ve özüyle, yitirilmiş zamanlardan dolayı, gerçekleştirilmesi, varılması gereken ilk noktalardır.

Elbette eğitim toplumu geliştirecek, yeni atılımlar için hazır tutacak önce gelen sorundur. Ancak yalnız başına bir "Eğitim idealizmi" kısa zamanda yabancılaşmaya ve köstekleyici olmaya, sonunda kendi amaçlarını da yıkan yönlere sapmaya gider. Eğitim "kurtarıcı" değil, genel alanda "ilerlemeye yardımcı önemli bir unsur" olarak değerlendirilmelidir.

Eğitilmiş kişilerin, topluma uyumlu yararlı biçimde değerlendirilmesini sağlayacak düzen ve ortam oluşturulmadıkça; ne denli iyi ve uygun eğitilmiş olsalar da topluma yabancılaşmış, mutsuz, giderek ülkesinden göçen ya da kişisel başkaldırılara sapan kişiler ortaya çıkar.

Öte yandan eksik donatılmış, ya da yerinde görevlendirilmemiş kişiler de gelişmeyi durdurucu hatta geri götürücü unsurlar olurlar.

Öyleyse mevcut eğitimlilerin de sürekli yenilenmelerini sağlayacak, eksiklerini giderecek eğitim düzenlemelerine gerek vardır.

Okullar tüm çevredeki toplumun yararlandığı "kültür merkezleri" biçimine getirilirken; fabrikalar, üretim yerleri, işyerleri de yeni birer "Eğitim merkezi" durumuna getirilmelidir.

Kısaca eğitimle iş, karşılıklı etkileşen, tamamlanan ve toplumda ilerlemeyi, bireyde gelişmeyi sağlayan bütünü oluşturmalıdır.

Buraya kadar eğitimin aracı olan öğretim biçimlendirmeleri konu edildi. Öyleyse temel amaç olan eğitim bireye ne vermelidir, sorusunu da cevaplamak gerekir, "Genel insan sevgisi: genel doğa sevgisi; bilimsel düşünüş taşıyan, milli görüş ve bağlanışla iyi yurddaş olma yönlendirmesi ile insanı ve milli toplumu yetiştirmek eğitimdir.

../.

Burada insan sevgisi "hoşgörüyü" birlikte barış içinde yaşamayı, doğa sevgisi "yaşamı anlamayı ve genel anlayışı" milli görüş ve bağlamış ulusumuzu bütünleştirmeyi ve yüceltmeyi gerektirir. Hem iyi birey ve hem de iyi yurddaş yetiştirmeyi eşleyerek bağlaştırmalıyız.

Bilimsel düşünüş, şüpheci ve de doğmatiktir. Çünkü şüpheci gerçeğin olmadığını, bulunamayacağını; doğmacı gerçeğin tek olduğunu ve zaten bulunduğunu öne sürer, bilimsel düşünüş ise "gerçeğe varılabileceğini her zaman yeni gerçekler bulunabileceğini" söyler. Böylece bilimsel düşünüş "çok yönlü ve umutlu düşünme yolunu" gerektirir.

Yeniden vurgulamak gerekir ki:

1. "Öğretmenlerin öğretmenleri eğitilerken ana-babanın da eğitimi" temel öncelik taşır.
2. Türkiye Cumhuriyeti eğitim düzeni Maarif Misakı ile başlayan temel ilkelerini zaman geçirmeden yaşama geçirmeli, en az iki plân dönemini kapsayacak politik tercihlerle değiştirilemiyecek eğitim atılımı yapılmalıdır.
3. Okul binalarının yapımında, kuruluş ve donatımında çağdaş eğitim ilkeleri gözönünde tutulmalı, çevresel "kültür merkezi" niteliğini de taşımalıdır. Salt okul yapıları için ve eğitim araçları için ciddi üretim örgütlenmesi yapılmalı; devlet-çevre ve öğrenciler eliyle yapım ve donatım için yeni ve pratik önlemler alınmalıdır.
4. Okul binaları çeşitli çalışmalarla değerlendirilmeli, tüm yıl ve zamanlarda verimli biçimde açık olmalıdır.
5. Yüksek öğretimden başlayarak öğretim dönemi 3 sömestriye çıkarılarak öğretim süresi, diğer ülkelerdeki gibi kısaltılmalıdır.
6. "Akademik kariyerizm" kısmen terkedilerek toplumun gereksinmesine uygun, meslek ve yüksek meslek okulları kurulmalı; olanlar bu yönde geliştirilmelidir. Öğrenci sayısı gerçekçi gereksinme hesaplarına göre saptanmalıdır.
7. Her kademede, hizmet içi eğitim durmaksızın ve genişlikle uygulanmalıdır. İşyerleri de "Eğitim Merkezleri" olmalıdır.

2- DENİZCİLİK EĞİTİMİ:

Ülkemizde denizcilik eğitimi, ulaştırma, milli eğitim ve milli savunma bakanlıklarına bağlı okullarla yapılmaktadır. Denizcilik teknik ve hizmet yönlerinden hemen her dalla, taşımacılık yönünden tüm ulaştırma dallarıyla ilişkili; özel konuları ile de kendine özgü bağımsız bölümleri kapsayan bir meslekler topluluğudur.

Bundan dolayı denizcilik eğitimi veren kuruluşlar; daha başka diğer kuruluşlarla kesin ayrılıklarını tanımlıyamamaktadırlar.

../.

Yüksek Denizcilik Okulunun değişik tarihlerde değişik adlarla değişik bakanlıklar yapısında yer almış olması da bu karışıklığın kanıtıdır.

Türkiye gerçekten denizciliğin konusu olan Navigasyon (güverte) sınıfı bile; köprü üstü otomasyon gelişmesiyle makine sınıfıyla karışmaya başlamıştır. Ayrıca; meslek adamlarının kaynağı da, tüm dünya denizciliğinde olduğu gibi, her eğitim basamağından, özellikle deniz deneyiminden gelir. Öyleyse genel denizcilik eğitimi veren kuruluşlar HEM YATAY HEM DİKEY olarak her dalda ve her basamakta öğretim yapmakla ödevli ve sorumludurlar.

Gerçekten de kanun koyucu bu özelliği gözönüne alarak 3.Haziran.946 Tarih ve 4915 Sayılı 8 Maddelik yasayı "Yüksek Denizcilik Okulu ve Denizcilik Meslek Okul ve Kursları hakkında Kanun" adıyla düzenlemiş; her kademe eğitimi birlikte tasarlamıştır.

Ancak uzun yıllar meslek okulu ve kursları düzenli ve ciddi biçimde yürürlüğe girmemiştir.

Yurdumuzda Denizcilik eğitimi veren kuruluşlar şunlardır.

A. LİSANS ÜSTÜ VE DOKTORA EĞİTİMİ
   1. Orta Doğu Teknik Üniversitesi İçel Deniz Bilimleri Fakültesi,
   2. Ege Üniversitesi Denizcilik Bilimleri Enstitüsü,
   3. İTÜ Gemi İnşa Fakültesi,
   4. İstanbul Üniversitesi Hidroklimatoloji Enstitüsü.

B. LİSANS EĞİTİMİ
   1. Yüksek Denizcilik Okulu - Ulaştırma Bakanlığı,
   2. Deniz Harp Okulu - Milli Savunma Bakanlığı - DZ.K.K.
   3. İTÜ Gemi İnşa Fakültesi

C. ORTA ÖĞRETİM
   1. Ordu Deniz Meslek Lisesi - Denizcilik Bankası Genel Müdürlüğü,
   2. Gemi Yapım Meslek Lisesi -Denizcilik Bankası Genel Müdürlüğü,
   3. Istanbul Denizcilik ve Su Ürünleri Meslek Lisesi -Tarım Bakanlığı,
   4. Deniz Lisesi - Milli Savunma Bakanlığı -DZ.K.K.
   5. Deniz Assubay Okulu - Milli Savunma Bakanlığı -DZ.K.K.

Bunlardan Deniz Harp Okulu, Deniz Lisesi ve Deniz Assubay Okullarının amaçları sivil denizciliğe personel yetiştirmek olmadığından; dolaysız eğitim-öğretim kaynakları diğer kuruluşlar olmaktadır.

1974'de açılan İlk Ordu Deniz Meslek Lisesi 1973'de yeniden düzenlenen Istanbul Denizcilik ve Su Ürünleri Meslek Lisesi ve çok uzun süredir eğitim yapan Gemi Yapım Meslek Lisesi Mezunları, diğer birçok Üniversite ve yüksek okula kabul edilirken, kendi mesleklerinin tek yüksek öğretim kurumu olan Yüksek Denizcilik Okuluna kabul edilmemiş ve edilmemektedir.

../.

Oysa, bütün bu okullar; Norveç, İngiltere gibi Denizci Ülkelerin okullarındaki yapıda olmalı; yani kademe kademe dikey olarak birbirini tamamlayarak aynı çatı altında bulunmalıdır. Büyük deniz eğitimcisi Hamid Naci'nin kurduğu "Bahriye Mekteb-i Ali"si bu yapıdaydı.

Yüksek Denizcilik Okulunu akademik kariyere kavuşturmanın yanında ilk yapılacak iş denizcilik eğitim kuruluşlarını ortak bir yapıya kavuşturmak; denizciliğin tüm eğitsel gereksinmelerini her yönde ve basamakta organik bağlantılı olarak karşılayacak yeterliği sağlamaktır. Bu düzenlemeyi daha sonra tüm Ulaştırma entegrasyonunu kapsayacak biçimde geliştirmektir.

Bu yapı gerekirse Denizcilik Bankası içindeki kuruluşlarla başlayıp; kendi üst yapılarını oluşturacak biçimde de düzenlenebilir.

Böylece Federasyonumuzun da katılmasıyla pratikteki denizci kardeşlerimizin eğitimi uygun bir okullaşma biçimiyle çözümlenir ve ilgili yasa kendiliğinden yeni bir platformda yaşama geçmiş olur.

Denizcilik araştırmaları, bilimsel kuruluşların işbirliğiyle Yüksek Denizcilik Okulu (Akademisi)nde birleşecek merkezi bir temel birim eliyle yürütülmelidir. Ancak bu birim yeni tüketici kadrolar oluşturulmadan ilgili kuruluşların katılmasıyla haberleşme adresi olmalıdır.

Federasyonumuz gerek : denizcilik eğitimi, gerekse araştırma çalışmalarını kendi yapısı içinde de geliştirecektir.

Meslek içi eğitim, geliştirme, özendirme çalışmalarının ve diğer tüm eğitim atılımlarının zorlayıcı, itici, destekleyici ve sürekli izleyici gücü olmak Federasyonumuzun yeni dönem ilkelerindendir.

3- SENDİKAL EĞİTİM:

Çoğunluğu gemilerden oluşan iş yerlerimizin özelliği dolayısıyla üyelerimizin büyük bir bölümü sürekli olarak seferde olduğundan eğitim çalışmalarının seminer şeklinde ve belli yerlerde yapılması olanağı çok kısıtlıdır, bu özellik teşkilâtımızdaki eğitim çalışmalarında ağırlığın kültürel eğitim ve meslek içi eğitime verilmesini zorunlu kılmaktadır.

Sendikal eğitimde şu dört yoldan amaca ulaşmak mümkündür:

1. Üyelerimizin genel kültürlerini artırmak amacı ile teşkilâtta yayınlanacak broşür, dergi, kitap vesair yayınlarla yapılacak kültürel eğitim üyenin eline ulaşacağından ve bu çalışmalarda zamanla tehdit söz konusu olmıyacağından özellikle iş kolumuz açısından oldukça elverişli bir yol olarak gözükmektedir. Ancak bu çalışmanın verimliliği üyelerimizin değişik temel eğitim kademelerinden gelmiş olmaları nedeni ile güçleşmekte ve üyenin kişisel ilgisi ile sınırlı kalmaktadır.

../.

Bu nedenle yapılacak yayınlarda ortalama bir eğitim seviyesinin kıstas alınması zorunda kalınmaktadır.

Federasyonumuzca iki ayda bir yayınlanan yayın organı ile Teşkilata bağlı sendikalarca ayda bir yayınlanan (Deniz Yol İş ve Rota) adlı dergilerle sendikal haberlerle birlikte genel kültüre yönelik yazı ve makalelere ağırlık verilmektedir. Bunların yanında Federasyonumuz ile bağlı teşkilâtlarımızın son kongrelerinde kitap halinde yayınlanan Faaliyet Raporlarında dönem çalışmaları dışında işyerlerimizin ve sendikalarımızın tarihçeleri ile ekonomik görüşlere ağırlık verilmiş ve bu yayınlarda faaliyet raporu çerçevesi aşılarak sürekli olarak elde bulunacak ve tüm üyelerin faydalanacağı bir eser niteliği kazandırılmıştır.

Teşkilâtımızın bundan sonraki raporlarında da faaliyet raporunun dar çerçevesi içinde kalmamak ve ülkemizin genel sorunlarını dile getirmek sureti ile üyelerimizi bilinçli hale getirmek amacındadır.

2- İşyerimizin özelliği nedeni ile kolayca yararlanılacak bir diğer yol (MESLEK İÇİ EĞİTİM)dir.

İşyerlerinde gerek işin yürütümü sürecinde gerekse iş saatleri arasında veya bitiminde işçinin görerek ve nazariyattan çok tatbiki olarak mesleğinde yetiştirilmesindeki faydalar açıktır. Hemen değinmeliyiz iş hayatımızda kalfanın çırağın ve ustanın kalfayı çalışma süresinde yetiştirmesi ve yetiştirdiği elemanın başarısında büyük bir övünç duyması yerleşmiş geleneklerimizdendi. Değişen toplumsal yapımız içinde özellikle iş disiplininin sarsılması sonucu bu geleneğin hayli zayıfladığı görülmektedir. Ne varki (MESLEK İÇİ EĞİTİMİN) bir program çerçevesinde ve sendikalarımızla işverenin birlikte yapacakları çalışmalarla yeniden güçlendirilmesi her zaman mümkündür. Sendika ve işverenin bu konuda anlaşmalara ve disiplinli bir çalışma ile bu geleneği yeniden canlandırmalarında çok büyük yararlar görmekteyiz.

İş saatleri arasında veya dışında işverence sağlanacak işyeri dahilindeki yerlerde sendikalarımızın katkısı ile de yapılacak meslekî ve kültürel eğitimi de meslek içi eğitim olarak görmekteyiz.

Yeniden yapılacak toplu iş sözleşmelerinde bu konuya ilişkin temenni niteliği olmayan kesin hükümler getirildiği takdirde bu disiplinin hem işvereni hem de üyelerimizi bağlıyacağından kısa zamanda elle tutulur sonuç alınması mümkün görülmektedir.

3- Her branşta bir üst kademe sınavlarından yeterli bir süre önce açılacak kurslarda meslekî eğitim yapılarak üyelerimizin bir üst göreve bilinçli olarak hazırlanmaları esas olmalıdır. Bu şekilde

../.

gerçekten uzun süredir başı boş bırakılmış ve tesadüflere terk edilmiş üst ehliyet alma imkânı her üye için sağlanmış olacaktır. Aynı zamanda terfi sorunlarının bu şekilde halli ile nakkaniyet ve eşitlik ilkeleri sağlanacak sendika yöneticilerini üzen terfi sorunları belli bir esasa bağlanmış olacaktır. Bu konu toplu iş sözleşmelerinde işverenin yükümlülükleri arasına konulduğu takdirde önceden belirli bir iş disiplinine, bilinçli meslek adamına ve belirli bir terfi sistemine, işteki verimlilik, gereği esasen muhtaç olan işverenin karşı koymıyacağı açıktır.

4- İşçi ve işveren ilişkileri ile işçi kuruluşlarının sürekliliği ve güvenliği yönünden üye ile sendika ilişkilerinin ve genel olarak işçilerin sosyal, ekonomik ve siyasal haklarının tam bir özgürlük içinde uygulanması ve bilinçli bir şekilde kullanılması ve bu konudaki yasalarınbilinmesine bağlıdır. İnsanın toplum içindeki yerini ve işveren kuruluşları ile kendi kuruluşları arasındaki ilişkilerin çerçevesini oluşturan ve Anayasanın ilgili hükümlerinden başlıyarak sözleşme hukukuna değin uzanan tüm hükümleri uygulamadaki biçimi ile öğrenmesi, üyenin kendi yararına olduğu kadar sisteme işlerlik kazandıracağından kuruluşlarımızın ve ülkemizin de yararına olacaktır.

Şimdiye değin yapılan seminerlerde çok kısa süreler içerisinde çok geniş konulara yer verilmesi bizce gerçekçi olmaktan uzaktır. Gerek Federasyonumuz ve gerekse Türk-İş Topluluğundaki diğer sendikalar açısından iş yerine bağımlı işçilerin uzun süreli seminerlere çağrılması mümkün değildir. Bu nedenle yapılacak kısa süreli seminerlerde belirli bir kanunun önce nazari olarak uzmanlarca anlatılması ve seminerlerdeki büyük bölümün karşılıklı soru ve müzakere ile işlenmesi bizce daha uygun görülmektedir.

Belli bir program çerçevesinde değişik konular ayrı, ayrı işlenmek suretiyle daha verimli sonuçlar alınabilir. Belli konu bittikten sonra aynı konu iştirakçiler bir başka seminere çağrılarak bir başka konuya geçilebilir.

Federasyonumuz 1.Ocak.1980'de başlaması plânlanan 5 gün süreli seminerinde 30'ar kişilik gruplar'a uygulanacak program aşağıda sunulmaktadır.

TÜRK DENİZ ULAŞ-İŞ FEDERASYONU

EĞİTİM PROGRAMI

1. GÜN
1. AÇILIŞ
2. DENİZ VE KARA İŞ YASALARI
   a) Geçirdiği evreler,
   b) Kapsamları
   c) Ortak ve ayrıcalı hükümleri

../.

II- TEŞKİLATLANMA

Federasyonumuz on üyeden oluşan kuruluşu ile ülkemizdeki gemiadamlarının tek örgütü bulunduğu ve işkolunda bir başka rakip kuruluşla çekişme halinde bulunmadığından, mevcut şartlar içerisinde teşkilâtlanmasını tamamlamış sayılabilir. Buna rağmen bazı yasal boşluklarla işkolları yönetmeliğindeki yetersizlikler ve nihayet toplumsal yapımızdaki alışkanlıklar daha geniş bir teşkilâtlanmayı engellemektedir.

Bu sorunları şöyle sıralayabiliriz:

1- 854 Sayılı Deniz İş Yasasının 1. madde 2. bendine göre "Aynı işverene ait gemilerin gros tonilatoları toplam 100 ve daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 ve daha fazla olduğu takdirde" Deniz İş Yasası kapsamına girmektedir.

Bütün kıyılarımız boyunca çalışmakta olan bir işverene bağlı balıkçı kuruluşları ile Turizm Kuruluşları gerek tonilâto hacmi gerekse çalıştırdığı gemiadamı yönünden Deniz İş Yasası kapsamına dolayısı ile 274 Sayılı Sendikalar Kanunu kapsamına girmektedir. Ancak bu işyerlerinin faaliyet merkezimize uzaklığı, çok dağınık oluşları ve nihayet bu işyerlerinde çalışan gemiadamlarının teşkilâtlanma bilincinden eski bir alışkanlıkla yoksun bulunuşları buralardaki sendikalaşma imkânını ortadan kaldırmaktadır. Bu imkânsızlık kum motorlarında çalışanlar yönünden de vardır. Federasyonun yapısı itibarı ile bu dağınık işyerlerinde şube veya temsilcilik açabilmesi mümkün değildir. KAra Deniz-İş ve EGE-Akdeniz İş gibi bölgesel sendikalarımız ise özel sektörde çalışan bu kimseleri teşkilâtlandırmada yetersiz kalmaktadır.

2. İşkolları yönetmenliğine göre değişik işkolunda çalışmış olanlardaki ana iş kolunun mütemmimi sayılması sonucu gemiadamı niteliğindeki ve dağınık işyerlerindeki küçük grupların teşkilâtımız dışında kaldığı görülmektedir. Örneğin İskenderun-Mersin-Haydarpaşa-Samsun gibi bir çok limanlarda gemiadamı olarak çalışanlar kardeş Likat-İş Sendikasının ve Zonguldak'ta gemiadamı olarak çalışan Kılavuzlar Zonguldak Maden-İş Sendikasının kapsamındadırlar. Her iki sendikanın da TÜRK-İŞ Konfederasyonu topluluğu içinde bulunması nedeni ile aramızda herhangi bir rekabet söz konusu değildir ve düşünülmemektedir. Ancak üye sayısı yönünden bu kardeş sendikalara önemli bir katkısı olmıyan gemiadamlarının, tamamen değişik bir işkolunda bulunmaları ve işlerinin özelliği

../.

nedeni ile gerçekte bu sendikalarımız için sorun yarattıkları inancındayız. Gerçekten üyelerin hemen hemen tamamı Kara İş Yasasının kapsamında olduğuna göre bu sendikalarımızın çok küçük bir grup oluşturan gemiadamlarının sorunlarına eğilmeleri beklenemez.

Ayrıca mütemmim sayılan ve Deniz İş Koluna giren bu gemiadamlarının işkolumuzda mevcut bölgesel sendikalar olarak ve hatta bu sendikalarımızın öncülüğü ve yardımları ile teşkilâtlandırılması halinde yukarıda 1. maddede değindiğimiz dağınık işyerlerindeki gemiadamlarının da bu bölgesel teşkilâtlara alınması mümkün olacaktır.

3- Bugün kamu sektöründe çalışan gemiadamları mevcut sendikalar içinde teşkilâtlanmıştır. Özel sektörde mevcut 21 armatör işverene ait 56 gemi işyerindeki gemi adamları da sendikalarımız kapsamındadır. Oysa ülkemizde büyük armatörden ziyade deniz iş yasasına girecek tonajda olmakla beraber bir veya iki kosterle çalışan armatör sayısı 100'ün üstündedir. Bu konuda birinci sorun bu küçük işletmelerin teşkilâtlanma çalışmalarından kaçmalarından doğmaktadır. Bir diğer sorunu küçük armatörlerin gemiadamlarını tek bir seferle mahdut olarak almaları ve sefer için akit yapmaları oluşturmaktadır.

Şartların tüm elverişsizliğine rağmen sendikalaşma hareketinin başlatıldığı birçok gemilerin işverenleri Toplu Sözleşme çağrısı veya grev oylaması süreci içinde sendika üyesi gemiadamlarını işten çıkarmak sureti ile teşkilâtlanmayı sürekli baltalamaktadır. Bazı armatörlerin ise gemi henüz Türk Bandırasına geçmeden kurdurduğu sarı sendikalarla göstermelik toplu sözleşme imzaladığı ve bu suretle buralarda sendikalaşmayı önlediği görülmektedir.

Türk işverenlerine ait olupta yabancı bandıra altında çalışan veya Türk Bandıralı olup devamlı yabancı sularda kalan armatör gemilerine ulaşmak ise tamamen imkânsız bulunmaktadır.

Baltalama eylemlerini engelleyici gibi görünen ve 275 Sayılı yasada yer alan müeyyidelerin gülünç derecedeki zayıflığı ve tazminata ilişkin sendikalar yasasındaki 19. MAddenin yargıtay 9. Hukuk Dairesinin içtihatları karşısında işlerliğe hiçbir zaman kavuşamaması, işverenlerin sendikal hareketi baltalamak amacı ile işçi çıkarmaları yolunu devamlı kullanmalarına neden olmaktadır.

Bu sorunların halli için yasa düzeltmeleri yapılarak gerek ceza ve gerekse tazminat yönünden kesin hükümlerin getirilmesi şarttır.

HAVA-İŞ SENDİKASI

T E B L İ Ğ

TÜRK-İŞ'in 24 İlkesi içersinde yer alan 5. İlkesi "TÜRK-İŞ, sınıf ayrılıklarının derinleşmesine ve sınıf çatışmalarına yol açabilecek sebepleri ortadan kaldırmayı amaçlıyan ve sınıflar arasında denge barış ve kaynaşma sağlayan bir politika izleyecektir." şeklindedir.

Eğitimde, tarih en iyi bilgi kaynağıdır. Tarihsel gelişim içersinde, bütün dönemlerde gerçek tarihin (ki tarihi, tarih yapan olaylardır) sınıfsal mücadeleler tarihinden ibaret olduğu görülürken, ne çelişkidir ki, bir menfaat grubu temsilcisi olduğunu beyan eden TÜRK-İŞ ulusal çıkarları söz konuşu olduğunu ifade ederek "SINIF" kelimesini bile kullanmama çabasındadır.

Gelişmekte olan ülke (aslında tekelci kapitalizmin çarkları arasında) diye belirleyebileceğimiz Türkiye'de sömürgen sınıf ile sömürülen sınıfları kabul etmemek tarihin karanlık sayfaları arasında sürekli kalacağımızı gösterir.

Emekçi sınıflarla, bu emekçi sınıfları sömüren egemen sınıfların binlerce yıl geriye giden bir mücadele anlayışı vardır. Sınıf uzlaşmazlığın doğal sonucu olan sınıf mücadelesini ivi bilen, bu mücadelenin nedenlerini kavrayan sendikanın, sorunlara bakarken çözümler üzerinde düşünürken daha bir işçiden yana tavır alması kolay olacaktır.

SINIFLI TOPLUMLARDA EĞİTİM

Nedir eğitim?.. Bu soruyu yüzlerce eğitim tanımı ile alıp tartışmak mümkündür. Farklı sınıflar doğaldır ki, eğitimi farklı tanımlayacaktır. Biz tartışmalardan kaçınarak soruyu cevaplamaya çalışalım.

"Eğitim, eğitimci tarafından dilenen niteliklerin, eğitilene aşılanması için onun psikolojisine yapılan belli, amaca yönelik ve sistematik etkidir. Yani, insan toplumuna ilişkin belli bir dünya görüşünün, bir ahlâkın ve insan toplumuna ilişkin belli kuralların aşılanması, karakterin ve iradenin belli çizgilerini, alışkanlıkların ve zevklerin işlenmesi, belli bedensel niteliklerin gelişmesi vs. vs."

O halde eğitimin en önemli özelliği onun daima sınıfsal bir yapıya sahip olduğu gerçeğidir.

../.

Her sınıfın çevresindeki olaylara ve içinde bulunduğu toplumun sorunlarına özgün bakış açısı vardır. Bu bakış açısı, bir dünya görüşü, daha doğru bir deyimle bir sınıf bilinci sonucunda oluşur. Kendi sınıfının çıkarlarını bilmeyen, sınıfsal ilişkileri ve mücadeleyi yadsıyan herkesin değişik sorunlar ya da olaylar karşısındaki davranışları çoğu kere tutarsız ve de anlamsız olur.

İşçi sınıfının sorunlara, kendi sınıfına özgü bir bakış açısından yaklaşabilmesi bilinçlenme derecesine bağlıdır. İşçilere verilen eğitimin sınıfsal niteliği bir bakıma bu noktadan da gelmektedir. Bugün işçi eğitimlerini mevcut yasaların ya da sosyal güvenlik uygulamalarının açıklanması ile sınırlamak isteyen anlayış temelde işçi sınıfının bilinçlenmesini istemeyen bir eğilimin sonucudur. Kuşkusuz bu tip bilgiler de işçiye yararlıdır. Ama bütün eğitimi bunlar çevresinde düzenlemek işçiye karşı bir davranış olur.

Türk İşçi Hareketi, şimdiye kadar sürdürülen ve sendikal faaliyetleri dar bir "ücret ve hak mücadelesi" sorunu gibi değerlendirip, düzenin şekillenmesine sırt çevirmemeli ve adına "partilerüstü politika" denilen politikasızlıktan kurtulmak zorundadır. İktidar olmak ya da iktidara ortaklık etmek işçi sınıfının da hakkıdır. Bu hakkını kullanabilmesi için bundan böyle sendikal faaliyetlerimizin ufkunu genişletmek ve diğer kesim çalışan tabakalarla birlikte, siyasal bir güç haline gelmek amacını benimsemeliyiz.

Üyesi bulunduğumuz Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ içinde, temeldeki görüş ayrılıkları giderilemediği ve asgarî müştereklerde anlaşma olmadığı sürece bir eğitim ve teşkilâtlanma koordinasyonun sağlanması, programların hazırlanması ve uygulanması ne dereceye kadar sağlıklı olur?

SINIF VE KİTLE SENDİKACILIĞI YÖNÜNDE EĞİTİM

İşçi kitlelerinin örgütleri olan sendikalar artık sınıf mücadelesini de vermeli, sınıf ve kitle sendikacılığı ilkelerini benimsemelidirler.

a)- Sınıf uzlaşmazlığı

b)- Tabanın söz ve karar sahibi olması ilkeleri, benimsenmeleri yanısıra, teoride kalmayıp uygulama alanına sokulması ve bu yolda çalışmalar yapılması zorunludur.

Yukarıda belirttiğimiz konular doğrultusunda ancak eğitim ve teşkilâtlanma koordinasyonun sağlanabileceği, programlar hazırlanıp uygulanabileceği kanısındayız. Saygılarımızla

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası

Soner YAKAR
Eğitim Sekreteri

LİKAT-İŞ SENDİKASI

EĞİTİM VE TEŞKİLATLANMADA KOORDİNASYON

GİRİŞ:

Türk Sendikacılığı, özellikle toplu sözleşme dönemine geçildiği günden bugüne, öncelikle ele alıp gerçekleştirmesi zorunlu olduğu, Teşkilâtlanmada koordinasyonu hala sağlayamamıştır. Öyle ise, bugün koordinasyonun metodu dahi çizilmiş değildir.

Toplu sözleşmelere taraf olmuş işverenlerin, kısa devrede kendilerini toparlayıp organize oldukları ve gerekli olan koordinasyonu sağladıkları gözden uzak değildir.

Türk İşçi hareketi, çeşitli işkollarında uzun bir süreç içinde kendi bildiğince teşkilâtlanma çabasını sürdürmüştür. Güçbirliği sağlama amacı ile vücuda getirdiği TÜRK-İŞ ve topluluğu, elzem olan teşkilâtlanmada koordinasyonu sağlayamadığı için, bırakın koordinasyonu sağlamayı, organize bir topluluk olarak kalabilmenin mücadelesine girmiştir. Ne var ki, bu mücadele dahi istenilen ölçüde sonuc vermemiş, kopmalar, dağılmalar olmuş, yeni yeni kuruluşlar ortaya çıkmıştır.

Teşkilâtlanmada koordinasyonun sağlanamadığı bir ortamda, TÜRK-İŞ bünyesinde, ortak bir eğitim politikasının izlenememesi doğal olup, bundan yakınmak da kanımızca yersizdir.

Bu koordinasyonun sağlanamayışını çeşitli nedenlere bağlamak mümkündür. Bizce, bunun üç ana nedeni ağır basmaktadır. Bunlardan birincisi, işkollarından, ikincisi 275 Sayılı Yasadan, üçüncüsü de politik hatalardan doğmaktadır.

İŞKOLLARI YÖNETMELİĞİ

Ülkemizde ilk defa, işkollarını saptayan yönetmelik 11.8.1964 Tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik, bütün işleri 36 adet işkolunda toplamıştır. Daha sonra, 17.10.1971 Tarihinde yürürlüğe konulan yeni bir yönetmelikle, bütün faaliyetler bu defa 33 işkoluna indirilmiş 7.2.1972 Tarihinde eklenen "GAZETECİLİK" işkolu ile 34'e çıkmış, 28.9.1972 Tarihinde de, 18 Nolu "YAPI", 19 nolu 'YOL' işkolları birleştirilerek , "İNŞAAT" işkolu adı altında toplanmış ve adedi tekrar 33'e düşmüştür.

İşkolları Yönetmeliğinin dayanağı olan 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 9. Maddesinin 4. Bendinde; işkolları yönetmeliğinin, "Uluslararası Normlar ve İşçilerin Türkiye'de mevcut Sendikalaşma Durumları" dikkâte alınarak hazırlanacağını söylemektedir. Bu ilkeler, o kadar gözönünde tutulmuş olmalı ki, diğer gerçekler, en önemlisi ülkemizin içinde bulunduğu koşullar ve gerçekler unutulmuştur.

../.

Adedi yüksek olan işkollarında başlayan Sendikalaşma hareketi, kısa zamanda sendikal rekabete dönüşmüş, kişisel çıkarların da ağır bastığı ortamda, sendika adedi çığ gibi büyümüştür. Adeta, bir tabela sendikacılığı gelişmiştir. Kapanan ve yeni kurulan sendikalar, birbirlerinden üye çalma, sahte giriş beyannameleri düzenleme girişimleri sendikalaşmayı bir ölçüde yozlaştırmış, gerçek teşkilâtlanma yerine, kişisel çıkar kavgalarının yapıldığı bir ortam gelişmiştir.

Böyle bir ortamda, Teşkilâtlanmada koordinasyonun metotlaştırılması şöyle dursun, sözünü bile etmek yabancı gelecektir.

O halde, bugüne kadar bir koordinasyonun kurulamayışının büyük payının, ülke gerçekleriyle bağdaşmıyan, işkolları yönetmeliğinin düzenlenişinde aramak yerinde olacaktır.

275 SAYILI YASA:

Bugün ülkemizin toplu sözleşme düzeninde, işkolu sözleşmelerinin ve bunun yanında işletme tipi toplu sözleşmelerinin ağır basması gereği hemen hemen anlaşılmıştır.

Mevcut düzende, işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri istenilen sonucu vermekten uzak kalmaktadır. 275 Sayılı Yasanın bugünkü düzenleniş biçiminde, işkolu sözleşmesi varken işyeri düzeyinde ikinci bir sözleşmeye olanak vermekte, gerçekte işkolunu kapsaması gereken sözleşmeler, bir işyeri veyahut da bir işletme tipi sözleşme niteliğine bürünmektedir.

İşkolu sözleşmelirinin bulunduğu işkollarında, aynı devrede işyeri sözleşmelerinin de yapılabilmesi, bu işyeri sözleşmelerinde de, işkolu sözleşmesine rağmen yeni hak ve çıkarlar sağlanabilmesi, sendikal rekabeti kamçılamış, giderek yeni kuruluşların, mevcut kuruluşların parçalanması sonucu ikinci ve üçüncü sendikaların doğmasına yol açmıştır. Bu hal bir noktada, sendika enflasyonu gelişimini körüklemiştir. Enflasyonun en büyük zararı, yine işçiye olmuştur. Bugün dahi bunun sonucu devam eden yetki uyuşmazlıkları, sahte üyelik beyannamesi iddiaları, yargı organlarına sık sık gelmekte, yetkili sendikanın belirlenmesinde geçen uzun zaman, sonuçta işçiyi perişan etmektedir.

İşte 275 Sayılı yasadan yani toplu sözleşmelerin düzenleniş biçiminden de kaynaklandığı kanısında olduğumuz sendikalaşmadaki bozuk düzen, koordinasyonun kurulabilmesinde en büyük engel olmuştur.

POLİTİK HATALAR:

Ülkemizde sendikalaşmanın bu hale gelmesini politikadan soyutlamak da olanaksızdır. Gerek siyasi iktidarların ve partilerin, sendikaları kendi politik çizgilerine çekme çabaları, gerek sendika yönetim

../.

kadrolarının ve bir kısım sendika yöneticilerinin kendi politik inançları doğrultusunda teşkilâtlarını doğrultma çabaları, sonuçta sendikaları ideolojik mücadelenin göbeğine itmiştir. Esasen olmayan koordinasyon, kopukluğu daha da artırmış ve ülkede, ideolojik çizgide yer alan sendikalar grubunu ortaya çıkarmıştır. Güçbirliğini daha sağlamadan kaybeden sendikalaşma, sonuçta işçilerin kutuplaşmasına giderek varmıştır.

Artık olan olmuştur. Önemli olan bugünkü gücü yitirmemek ve bugünkü oluşum içinde güçbirliğini sağlamak ve güçlendirmek ilke edinmelidir.

TÜRK-İŞ, kendi topluluğu içinde bugüne kadar Teşkilâtlanmada koordinasyonu sağlayamamıştır. Çünkü, bu yönde bir çalışma göstermemiştir. Koordinasyonun sağlanması yönünde bir metot çizilmemiş, ilişkilerin kurulmasındaki yöntemler belirlenmemiştir. Böyle olunca, ortak bir eğitim politikası izlemek sadece sözde kalmıştır.

NE YAPILMALIDIR:

TÜRK-İŞ kendi topluluğu içinde teşkilâtlararası koordinasyonu sağlayacak birimi süratle oluşturmalıdır. Koordinasyonun nasıl kurulacağı, nasıl bir metot izleneceği, TEşkilâtlararası ilişkilerin ne biçimde düzenleneceği belirlenmelidir.

TÜRK-İŞ'e bağlı kuruluşların eğitim faaliyetlerinde, TÜRK-İŞ seyirci kalmamalı, bu eğitim faaliyetlerini uzaktan gözler durumdan çıkmalıdır. Bizzat eğitimin içinde olmalıdır.

TÜRK-İŞ'de eğitim ve teşkilâtlanmayı unvan olarak taşıyan üyeler, kurulacak olan teşkilâtlar arası koordinasyon ve eğitim birimlerinin başında, koordinasyonun sağlanması ve geliştirilmesi, ortak eğitim politikalarının ve faaliyetlerinin düzenlenmesi için metotlu, sabırlı ve inatlı çaba göstermelidirler. Bugün olduğu gibi, eğitim yapılıp yapılmadığından, nerede nasıl bir eğitim faaliyeti yürütüldüğünden habersiz, yalnızca eğitim faaliyetlerinde yararlanılacak uzman kişilerin isimlerini tavsiye eden kişiler durumundan çıkmalıdır, çıkarılmalıdırlar.

Bu panelde, kardeş kuruluşlar tarafından çok değerli görüşlerin ortaya atılacağı muhakkaktır. Bütün bu görüşlerin ışığı altında, teşkilâtlanmada koordinasyonun ve ortak eğitim politikasının, ilkelerinin saptanması ve yönteminin belirlenmesi zorunludur. Bugüne kadar geç kalınmış da olsa, bundan sonra güçbirliğimizi sağlamak ve geliştirmek aşamasında, bu panelde alınacak sonuçların büyük ölçüde etkili olacağına inanmaktayız.

Ortak eğitim politikasının saptanmasında, kişisel politik inançlarımız ne olursa olsun, politik düşüncelerimizden soyuplanıp, işçiyi yetiştirerek, bilinçlendirecek, günümüzün sosyo ekonomik koşullarının gerisinde kalmayıp, üstüne çıkaracak yöntemler amacımız olmalıdır. 25.12.1979

LİKAT-İŞ SENDİKASI

TOREYİS SENDİKASI

Sayın Başkan
Sayın Sendikacı Kardeşlerim,

Bu paneli düzenlediği için TÜRK-İŞ Yönetim ve İcra Kuruluna teşekkürü borç biliyoruz.

Hepimizin malûmudur ki, sendikaların görevi sadece işçilerin ekonomik sorunlarıyla ilgilenmek değil, bunun yanısıra sosyal ve kültürel kalkınmalarına da yardımcı olmaktır.

Biz Türkiye TOREYİS Sendikası olarak teşkilâtlanma ve eğitim sorunu ile kuruluşumuzdan beri karşı karşıyayız. Şöyle ki:

İşkolumuzda sayıları yüzbinleri bulan çalışanların büyük çoğunluğu bugün örgütlenememekte, bu nedenle sosyal, kültürel ve ekonomik yönden çağın gerisinde kalmaya mahkûm edilmektedirler.

İşçi kapasitesi büyük işyerlerinde çalışanlar işverenin baskısını daha az hissedebildikleri için daha kolay teşkilâtlanabilmektedir. Ancak küçük çapta işçi çalıştıran işverenler, bu işçiler üzerinde daha etkin bir kontrole sahip olabilmekte, sendikaya üye olduğunu öğrendiği işçilerini kolayca işten atabilmektedir. İşverenin bu tutumu karşısında yasalarımızın yetersizliği nedeniyle maddî ve manevî zarara uğrayan işçi olmakta, kendisi ve ailesi yeni bir iş buluncaya kadar büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunu önlemenin yolu İş Yasasının 13, 17'nci maddelerinin değiştirilerek iş güvenliğini sağlayıcı hükümlere yer verilmesi olacaktır. Ayrıca Sendikalar Yasasında öngörülen Sendikacılık tazminatı Yargıtayın anlaşılmaz tutumu nedeniyle bugün için uygulanma imkânı pek sınırlıdır. Bu tazminatın işlerlik kazanması içinde gerekli yasal düzenlemelere biran önce gidilmelidir.

Bu arada sendikaların teşkilâtlanması da gün geçtikçe zorlaşmakta bu iş için sendikalar bütçelerinde büyük fonlar ayırmaya itilmektedir. Henüz kuruluşunun üzerinden 2 yıl geçmeyen sendikamız bu konuda büyük sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Teşkilâtlanma için yapılması gerekli harcamaların karşılanması için üst kuruluşumuz TÜRK-İŞ in Şubat/1978 Tarihinde aldığı karar bugüne kadar uygulanamamıştır. Greve gittiğimiz işyerlerinde grev süresince işçilerimize ödememiz gereken asgarî ücretler dahi büyük zorluklarla karşılanabilmiş, bu konuda Istanbul'da kurulu kardeş sendikalardan büyük maddî ve manevî destek görmüş bulunuyoruz. Temennimiz bu yardımlaşmanın devamıdır.

../.

Eğitim konusuna gelince;

Bugün işkolumuzda çalışan işçilerin çoğunluğu yeterli eğitimden yoksundur. Çalıştığı işyerinin özelliklerinin gerektirdiği bilgi noksanlığı nedeniyle verimli olamamaktadır. Bu konuda sendikaların iş kolları itibariyle devamlı seminerler tertiplemeleri, iş kursları tertiplemeleri, vasıflı eleman yetiştirmeleri ve bağıtlayacakları toplu sözleşmelerde yeni işçi alımında öncelikle akit sendikaya müracaatla ihtiyacın karşılanabileceği yolunda hükümlere yer vermeleri yararlı olacaktır. İşsizliğin önlenebilmesi için gerekli yasal tedbirlerin alınmasını saptamak için zaman zaman basına açık toplantılar tertiplenmesi de gereklidir. İşçi-İşveren ilişkilerinin sağlıklı şekilde yürümesi için işçinin uyması gerekli kurallar, yasal yükümlülükleri ve hakları yapılacak eğitim seminerleriyle işçiyi iyice belletilmelidir. Ayrıca sosyal ve kültürel yönden işçinin bilinçlendirilmesi için de toplantılar yapılmalı, bu konuda bilgi ve ihtisasına güven duyulan öğretim elemanlarından yeterince yararlanma yoluna gidilmelidir. Eğitim seminerlerinde işçiye öncelikle iş yasaları, bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri, medeni yasa ve borçlar yasası hakkında bilgi verilmesine çalışılmalıdır. Zira bu yasalar toplum içinde birarada yaşamayı sağlayacak hükümlere yer vermekte ve kişi olarak olsun, işçi olarak olsun yaşamımızın her anında ihtiyaç duyduğumuz konuları içeren hükümlere yer vermektedir. Ancak bütün bunların yapılabilmesi için sendikaların bilhassa maddî yönden güçlü olmasını gerektirdiğinden bu konuda kardeş sendikaların gerektiğinde maddî, manevî destekde bulunmaktan kaçınmamaları gerekmektedir.
Saygılarımızla.

TÜRKİYE
GAZETECİLER SENDİKASI
TEŞKİLAT SEKRETERLİĞİ

TÜRK-İŞ bünyesinde TEŞKİLAT ve EĞİTİM konularında sorumluluk yüklenmiş değerli arkadaşlarım; Türkiye Gazeteciler Sendikası adına hepinizi yürekten selâmlarım.

Sendikacılığın özünde var olan emeğin en güçlü savunulması ve hür demokratik rejimin sağlıklı yaşatılması ancak teşkilâtlanma ve eğitimin yeterli biçimde gerçekleştirilmesiyle mümkündür kanısındayız.

Özellikle konfederasyonumuzun 11.Genel Kurulunda Teşkilâtlanma konusunda alınan kararlar, geçen süre içinde hedefine ne kadar yaklaşmıştır? TÜRK-İŞ Teşkilâtlandırma Sekreterliği düzeyinde bu durumu saptadıktan sonra, örgütlenmiş işçi kuruluşlarındaki çalışmalara geçelim, düşüncemizi açıklayarak söze başlamak istiyoruz.

11.Genel Kurulumuzda Teşkilâtlanma Komisyonu Rapurunun "ÖNERİLEMİZ" bölümünde yer alan önemli bazı maddeleri kısaca değerlendirmeye çalışacağım.

1. İşkolları yönetmeliği mevcut 34 sırasıyla sendikacılık hareketini bütünleştirmekten çok dağınıklığa sevketmektedir. Beynelmilel tasnif ve normlara sadık kalınarak birbirleriyle ilgili işyerleri tek bir işkolunda birleştirilmelidir. Yönetmeliğin çalışma Bakanlığının hazırlaması ile değil, yasa hükmü olarak TÜRK-İŞ tarafından yeniden düzenlenmesinde yarar görmekteyiz.
2. TÜRK-İŞ'e bağlı kuruluşlar arasında dayanışma sağlanmalı, siyasal tutku ve vaziyet alışlardan soyutlanmalıdır.
3. İşçi-Memur ayırımına çözüm getirecek olan memurlarada grev ve toplu sözleşme hakkı verilmelidir.
4. Kadın ve genç işçilerin teşkilâtlanmasına önem verilmeli denilmektedir.

Özetlediğimiz Teşkilâtlanma Komisyonu Rapurunu tekrar hatırladığımızda bugün bu konuda büyük mesafeler aldığımız söylenemez. Bildiğimiz kadarıyla bu ana sorunlar hala askıdadır, yahut kısa ilerlemelerden teşkilât olan bizler habersiz kalmışızdır.

Dileğimiz odur ki, sayın teşkilât sekreterliğimiz ya doğrudan doğruya, ya da Bölge Temsilcilikleri kanalıyla atılımlarını örgütler teşkilât sekreterliklerine bildirmelidirler.

TÜRK-İŞ topluluğundaki tüm teşkilât sekreterleri birlikte çalışmalıdırlar diyoruz, fakat ilk defa biraraya geliyoruz. Genel Kurullarda alınan kararlar mutlak surette uygulanmalıdır diyoruz, fakat sekiz ay sonra bakıyoruz yine aynı yerdeyiz. Konfederasyonumuz çatısı altında bulunan aynı işkolundaki örgütler birleştirilmelidir diyoruz, fakat yapamıyoruz. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların teşkilât sekreterlerinin Ankara'da toplandıklarını Konfederasyonumuzun aylık dergisinde okuyoruz. Bizim niye haberimiz yok diye düşünüyoruz... Örnekleri daha çoğaltmak mümkün ancak yarar görmediğimiz için burada kesiyoruz.

11.Genel Kurulumuzdaki Teşkilâtlanma Komisyonu Raporuna ek olarak:

../.

1. Teşkilâtlanma ve Eğitim çalışmalarının en az 3 ayda bir yapılan seminerlerle işyeri temsilcileri düzeyine kadar indirilerek yardımlaşma ve fikir alışverişi sağlanmasını,
2. Teşkilâtlanma ve Eğitim çalışmaları genç kuşaklara sarkıtılarak ileride yönetimde görev alacak yetenekli bir emekçi TABAN yetiştirmeyi amaçlamalıdır.
3. Emekli olan işçilerin sendikalarla ilişkileri kesilmemeli, gerekirse kartoteks sistemi ile emekli üyelerle her zaman temas kurulabilmelidir.
4. Konfederasyonumuza ödenen aidatlarla üye sayımız arasındaki boşluklar giderilmeli, ufak aidat hesapları ortadan kaldırılmalı, TÜRK-İŞ'in üye sayısı tam olarak saptanmalı ve mali yönden dahada güçlenmesi sağlanmalıdır. Aidatların tahsili için Çek-Of sistemi getirilmelidir.
5. Konfederasyonumuz bünyesinde bulunan aynı işkolundaki sendikaların kayıtsız birleştirilmeleri konusunda yetkili bir komisyon kurularak hemen göreve başlatılmalıdır.
6. Konfederasyonumuza bağlı örgütlerde başlayan veya devam eden grev ve lokavtlar teşkilât sekreterlikleri ve bölge temsilciliklerince sürekli denetlenmelidir.

Önerilerimizi değerli arkadaşlarımızın bilgilerine sunuyoruz.

Bu arada Türkiye Gazeteciler Sendikası olarak bu dönemdeki Teşkilât çalışmalarımızı da şöyle özetleyebiliriz.

Öncelikle dar bir işkolunda görev yüklendiğimizi arkadaşlarımızın bildiklerine inanıyoruz. Teşkilât Sekreterleri olarak ilk görevimiz üyelerimizi artırmak ve yeni işyerlerinde örgütlenmek olduğuna göre bunu en kısa yoldan başarmak yöntemini uygulayıp bireyler yerine örgütlerin üzerine gidiyoruz.

Ankara Şubemizde 800'e yakın işçinin çalıştığı BANKNOT Matbaasında DİSK'e bağlı BASIN-İŞ ile kıyasıya bir mücadele içindeyiz. MArt/1980'deki yetki prosedürü için arkadaşlarımız var güçleriyle çalışıyorlar. Bu Şubemizde ayrıca Kara Yolları Matbaası, MTA, Emlâk Kredi Matbaası, Anadolu Ajansı, Anka Ajansı ve Gazeteler bürolarındaki üyelerimizle diyaloğumuz iyi düzeydedir.

İzmir Şubemizde Ticaret Gazete ve Matbaacılık çalışanları DİSK'e bağlı Basın-İş'ten ayrılarak sendikamıza iltihak etmişlerdir. Ancak sendikal anlayışla taban tabana zıt bir davranış içinde bulunan Basın-İş, yetki başvurumuza itiraz ederek işi zora sokmuştur. Yine İzmir Şubemizde Ekonomi Gazetesinde de örgütlendik. Yeni Asır

../.

Gazetesinde ise sözleşmeyi yeni imzalamamıza karşın İşveren TAŞA-RON müessesesini çalıştırarak maalesef arkadaşlarımızı paravan taşaron şirketlere kaydırarak örgütlenmemizi engellemekte ve hatta üyelerimizi istifaya zorlamaktadır. Bu konuda, yani taşaron müesseseler konusundaki olay sendikamızın boyutlarını aşmaktadır. Konfederasyonumuz Teşkilât Sekreterliğinin bu yaraya parmak basmasını diliyoruz.

Yine DİSK'e bağlı Basın-İş'in 12 Yıldır örgütlü bulunduğu Kocaeli Devlet Malzeme Ofisi Matbaası ve yan kuruluşlarında çalışanlar bu sendikadan istifa ederek ÇAĞDAŞ Devlet Malzeme Ofisi işyeri sendikası kurmuşlar daha sonra yaptığımız çalışmalar sonucu Genel Kurullarında sendikamıza iltihak kararı almışlardır. 400 Emekçinin çalıştığı bu işyerinde halen 340 üyemiz bulunmaktadır. DİSK'e bağlı Basın-İş'in 40 üyeside aynı işyerinde çalışmaktadır. Mart ayında yapacağımız toplu sözleşme çağrısında bu devrimci sendikanın köstek olmamasına inanmak istiyoruz.

Şu anda Kocaeli Bölge Temsilciliği olarak arkadaşlarımız görevlerine devam etmektedirler. Genel Kurulumuzdan sonra TGS'nin 7. Şubesi bu ilimizde oluşacaktır.

Üye sayısı bakımından en büyük şubemiz olan Istanbul'da yine DİSK'e bağlı Basın-İş'in örgütlü bulunduğu Devlet Malzeme Ofisi'nin Merdiven köydeki Matbaa tesislerinde çalışan 200'e aşkın işçi üzerinde yoğun bir teşkilât çalışmamız vardır. Burada da başarıya ulaşacağımıza inanıyoruz.

Değerli Arkadaşlarımız,

Sendikamız 1979-1980 Toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine de başlamış olup Tercüman, Milliyet ve Cumhuriyet Gazeteleriyle imzalanan sözleşmelerle emekçi arkadaşlarımıza üst düzeyde yeni haklar sağlanmıştır. Yeni yılın ilk günlerinde de Hürriyet Gazetesi ile Tifduruk ve Binbirdirek Matbaalarında çalışan arkadaşlarımız için toplu sözleşme masasına oturacağız.

Ayrıca Istanbul Şubemizde Doğan Kardeş Matbaasında 18 Ay önce başlattığımız grev devam etmektedir. 176 İşçinin çalıştığı ve Hayat, Ses, Spor, Resimli Roman gibi Neşriyatın yayınlandığı bu işyerinden muhtelif nedenlerle ayrılan arkadaşlarımız nedeniyle 135 üyemiz yüreklice direnişe devam etmektedirler.

Sendikamız Yönetiminin bütün iyi niyet gösterilerine karşı işverenin katı tutumu nedeniyle henüz bir anlaşmaya varamadık. Basın-İş

../.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

kolundaki en uzun süreli grevin de başarıyla sonuçlanacağına inanıyoruz.

Değerli Arkadaşlarımız,

Yukarıdan beri sıraladığımız paragraflarda DİSK'e bağlı Basın-İş le olan mücadelemiz kısa pasajlar halinde sergilenmektedir. Belki de sizler şu anda düşünüyorsunuzdur: Bir Basın-İş daha var. TGS'nin bu kuruluşla hiçbir mücadelesi yokmudur? vardır değerli arkadaşlarımız vardır fakat örgüt disiplinine katıksız inancımız daha ağır basmaktadır. Bu arada ayni işkolundaki bu iki sendikadan birleşme çağrıları almadık değil, fakat uygulamamız mümkün olmadığı için bu çağrılar gerçekleşmedi. Örneğin DİSK'e bağlı Basın-İş'in sözde önkoşulsuz birleşme çağrısı şöyle: "Hiçbir önkoşul olmaksızın DİSK'in çatısı altında birleşelim" diyorlar. Değerlendirmeyi taktirlerinize bırakıyoruz. TÜRK-İŞ'e bağlı Basın-İş'ten çağrıyı ise daha ziyade kişisel ve sözlü olduğu için değerlendiremedik. Sözlerimizi son bir cümle ile noktalamak istiyoruz: TÜRK-İŞ'imizin Değerli Teşkilât Sekreterliği, aynı çatı altında bulunan aynı iş kolundaki sendikaları birleştirme çalışmalarına hemen başlamalıdır. Başlamalıdır ve bitirmelidir ki örgütlerimiz dışa dönük çalışmalarında daha güçlü olsunlar.

Türkiye Gazeteciler Sendikasının üyesinden Genel Başkanına kadar tüm örgüt olarak hepinize saygılar sunuyoruz.

Türkiye Gazeteciler Sendikası
Teşkilât Sekreteri
Günhan HERSEK

BİF FEDERASYONU

Sayın Yöneticiler,
Değerli Basın Mensupları
Saygıdeğer Konuklar,

Konfederasyonumuzun düzenlemiş bulunduğu bu toplantı gündeminde yer alan konular ve sorunlarımız ile ilgili görüş, eleştiri ve önerilerimizi sunmadan önce, bir gerçeği dile getirmek istiyoruz.

Kabul etmek zorundayız ki, bugüne kadar, bu düzey ve kapsamda olmasa bile aynı amaca yönelik toplantılar, çeşitli zamanlarda yapılmış; ancak, Konfederasyonumuz ve üye kuruluşlarımız tarafından sonuç alıcı bir düzeye ilgisizlik nedeniyle ulaşamamıştır.

../.

Konfederasyonumuz ve üye kuruluşlarımız, Türk işçi hareketinin sağlıklı bir biçimde gelişebilmesi için, çok önemli olan ve fakat gerçekleştiremediğimiz, üzerinde yeterince ve kararlı biçimde durmadığımız, EĞİTİM ve TEŞKİLATLANMA çalışmalarımızın yönlendirilmesi ve günün şartlarına uygun bir yönteme kavuşturulması ile ilgili olarak, öncekilerine göre farklı, özenle düzenlenmiş, karanlık belirtileri olan bu toplantının artık zihinlerde bir hatıra değil, sonuçların alındığı, ciddi bir konsey görünümde olması gerekmektedir.

Bu nedenle, toplantının bu gerçeğin ışığı altında yapılması ve sorunların çözümüne gidilerek eksik olan prosedürün tamamlanması, yeniden geriye dönülmeden, tutarlı, uygulanabilir bir yöntemin oluşturulması şart olmaktadır. Aksine bir anlayış ve davranış ile yalnızca tartışmak, eleştirilerde bulunmak konulara çözüm getiremez. Tüm bunlarla birlikte, konularımızın çözümü ve gerçekci bir çalışma yönteminin saptanması için tutarlı önerilere gerek vardır.

Bizlere bu imkânı sağlayan İcra Kurulu üyelerine teşekkür ediyoruz.

Bu kısa görüşümüzden sonra, bugünkü görünümüyle:

I - Teşkilâtlanma çalışmaları hangi düzeydedir?

II - Teşkilâtlanma çalışmaları belli plân ve programa bağlanmış mıdır?

III- Konfederasyonumuz ve üye kuruluşların birbirleriyle ilişkilendirilmiş ve koordine edilmiş teşkilâtlanma çalışmaları hangi düzeydedir?

IV - Teşkilâtlanma ve Eğitim çalışmalarının ilişkilendirilerek uygulanabirliği nasıl sağlanabilir?

V - Bu çalışmaların istenilen düzeyde oluşabilmesi için izlenecek ve yöntem ne olmalıdır?

Bu soruların yanıtlarını aramak ve gerekli çözümleri önermek gerekmektedir.

Özellikle ve açıklıkla bir gerçeği vurgulamak gerekir ki, bugüne değin Konfederasyonumuz ve üye kuruluşlarımız arasında, sağlıklı bir biçimde işleyen plânlı ve yöntemi belirlenmiş bir teşkilâtlanma çalışmasından bahsetmek mümkün değildir. Hiç bir şey yapılmamış mıdır? Yapılmıştır, ancak bu yapılanların yanında, devamlılık arzeden, bütünleştirici, plân ve programa bağlı, günümüzün sendikal hareketini yönlendirici netilikte bir çalışmadan, bu anlamda pek söyleyecek şeyimiz yoktur. Bunun yanında, Konfederasyonumuza üye kuruluşların da bu konuya yeterince ilgi göstermedikleri de bir gerçektir.

../..

Bu eksiklik, TÜRK-İŞ ve üye kuruluşlar ve kuruluşlar arası ilişkileri zayıflatmış, istenilen düzeyde güç birliği oluşturulamamıştır. Çok kez, üye kuruluşlarımızca sorunlarını gazete sütunlarından öğrenebiliyor ve izliyebiliyoruz. Bu örnek, sendikalar ilişkilerinin hangi düzeyde olduğunun bir kanıtıdır. Bu salonda oturan arkadaşlarımızın büyük bir bölümü birbirini tanımıyor, yabancılaşma kuruluşlararası dayanışmayı da ortadan kaldırmıştır.

TÜRK-İŞ bir bütündür. Bu bütünü oluşturan güçler, kendi başlarına ne kadar etkili olurlarsa olsun, aralarında pekiştirilmiş, organize edilmiş işbirliği düşünülen anlamda yoksa, ilke ve amaçlarımız ne kadar tutarlı olursa olsun, hedefe ulaşmakta gecikeceğimiz gibi, sorunların çözümüde sağlıklı olmayacaktır. Önemli olanı bütünün güçlenmesi yani TÜRK-İŞ'in güçlenmesidir.

Kabul etmek zorundayız ki, 10-15 sene öncesinin sendikacılığı bugün yoktur. Ülke sorunları ağırlaşmış, terör ve anarşi had düzeye ulaşmış, sendikalar arası rekabet ve mücadeler, artık Konfederasyonlararası mücadeleye dönüşmüştür. Yapılacak iş, TÜRK-İŞ ve üye kuruluşlararası organik bağı sağlam ve tutarlı kurallarla pekiştirmek, amaç ve ilkelerin tahakkuku için bütün olarak hareketi sağlamaktır. Bu görüş ve hareket noktası en doğru bir biçimde saptanmalıdır. Statik görünümdeki güçler, aktif hale dönüşmelidir.

Bu saydıklarımızın gerçekleşmesi, ancak isabetle alınmış kararların disiplinli bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Saptanacak olan kuralların işlerliğinin ilk şartı, keyfilikten arınma ile mümkün olabilir.

Önerilerimiz:

I- TÜRK-İŞ üye kuruluşlar ilişkisini koordine etmek, bütünleştirmek, teşkilâtlanmayı disipline etmek suretiyle çalışma yöntemini belirlemek bakımından:

a)- TÜRK-İŞ'in üye kuruluşlarının genel teşkilâtlanma sorunlarını tüm işkollarının özelliklerini de kapsayacak biçimde saptaması,

b)- Türk İşçi Hareketini bütünleştirmek ve güçlendirmek için 274 ve 275 Sayılı yasa hükümlerinde bu bütünleşmeye engel olan hükümlerin yeniden düzenlenmesi için gerekli girişimlerin yapılması,

c)- Güçlü sendikacılığın gerçekleşmesini sağlamak için işkolları adedinin yeniden saptanması,

d)- Türk İşçi Hareketini bütünleştirmek için işkolu kapsamında, Anatüzük hükümleri doğrultusunda bünyemiz dışında bulunan sendikaların, kuruluşlarımıza katılma ya da birleşmelerinin sağlanması,

../.

e)- Teşkilâtlanmadaki yöre sorunlarının TÜRK-İŞ - Temsilcilik-üye kuruluş ilişkisi içersinde düzenlenmesi,

f)- Teşkilâtlanma sorunlarının Konfederasyonumuza aktarılması hususunda, bağlayıcı bir prensibin saptanması,

g)- TÜRK-İŞ - Üye Kuruluşlar ve kuruluşlararası ilişkileri pekiştirmek ve bilgi alış verişini sağlamak için, konuları yansıtan bir haber bülteninin belli periyotlarla, üye kuruluşlara gönderilmesi,

h)- Saptanacak yöntemlerin belirlenmesinden sonra, TÜRK-İŞ teşkilâtlanma sekreterinin denetim ve sorumluluğunda, üye kuruluşlarımızın bu hususta görevli yöneticileriyle belli periyotlarla toplantıların yapılması,

ı)- Tüm teşkilâtlanma çalışmalarını yönlendiren bir yönetmeliğin hazırlanarak, üst kurullarda onanarak yürürlüğe konulması.

Yukarıda değindimiz teşkilâtlanma çalışmalarıyla ilgili önerilerimizden sonra, eğitim çalışmaları ile ilgili görüşlerimizi sunmak istiyoruz.

Konfederasyonumuz tarafından belli bir plân içerisinde yürütülen, eğitim çalışmalarının başarısız olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak, eğitim çalışmalarının uygulanış biçimi bakımından değerlendirdiğimizde, bazı aksaklıkların göze çarptığını söyleyebiliriz.

Bugünkü genel görünümüyle, Konfederasyonumuzun düzenlemiş bulunduğu eğitim çalışmalarının bir bölümü kuruluşlarımıza iletiliyor ve uygulanması sağlanabiliyor; bir bölümü ise kuruluşlarımızın talebi karşılığı organize ediliyor, ya da kuruluşlarımız tarafından kapsamı saptanan değişik nitelikte eğitim çalışmalarının yapıldığını görüyoruz. Gerek eğitim çalışmalarının muhtevası ve gerekse uygulanması açısından belli kuralların saptanması şarttır. Çünkü eğitim, ne farklı bir uygulamanın, ne de kuruluşlar tarafından bir talebin sonucu olan bir nitelikte çalışma ürünü değildir. Eğitim çalışmaları, TÜRK-İŞ'i bütünleştiren, amaç ve ilkelerinin tahakkukunu gerçekleştirebilecek düzeyde, Türk İşçi Hareketinin gelişimini sağlayabilen uyulması mecburî bir kuraldır.

Bu kural, Konfederasyonumuz ve üye kuruluşlar doğrultusunda uygulanmadıkca, sosyo-politik ve sosyo-ekonomik konularda ve sendikal politikada bütünleşme sağlanamayacaktır.

Teşkilâtlanma çalışmaları ile ilgili bölümde belirttiğimiz gibi ülke sorunlarına bakış biçimi, anayasal hakların kullanılması, özgürlükçü demokratik rejim kavramlarında, Konfederasyonlararasında görüş ayrılıkları vardır. Teşkilâtlanmayı yalnızca üye artışını sağlayan

../.

bir çalışma niteliğinde görmek mümkün değildir. İşçi sınıfının, ülkemizin sosyo-politik ve sosyo-ekonomik alanlarda bilinçlendirmek gereği, teşkilâtlanma ve eğitim çalışmalarının birbirleriyle ilişkilendirilerek yönetilmesi zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Gelişen ve sanayileşen topluma ücret kavramı dışında verilmesi gerekli olan pek çok şey vardır. Sendikalarda teşkilâtlanan işçi sınıfı, antidemokratik kuruluşların güdümünde, ideolojik bir takım saplantılara ve eylemlere itilmek istenmektedir. Dünya siyasi tarihinde görülmüştür ki, işçi ve köylü sınıfını yanına almadan siyasal bir eylem gerçekleştirilemez.

Bu nedenle, konunun önemini kavrayarak ve TÜRK-İŞ olarak, kesin bir uygulamaya ivedilikle geçmek zorunluğu vardır.

I- Eğitimde ortak anlayış ve görüşün ürünü olan ve TÜRK-İŞ - Üye kuruluşlarca uygulanır bir eğitim programı ve yönteminin gerçekleşmesini sağlamak bakımından;

a)- TÜRK-İŞ'in Ana tüzük ve 24 ilkesi ışığı altında bir programın yeniden ele alınarak düzenlenmesi,

b)- Bu program doğrultusunda, eğitim çalışmalarının Konfederasyonumuz üye kuruluşlarına uygulatılması,

c)- Üye kuruluşlarca farklı bir biçimde düzenlenen eğitim çalışmalarının keyfilikten arındırılması,

d)- Temel politikamızın hedeflerini belirleyen geniş kapsamlı bir rehber niteliğindeki kitabın üye kuruluşlara dağıtımı,

e)- TÜRK-İŞ Bölge Temsilciliklerince saptanacak teşkilâtlanma ve eğitim çalışmalarının yoğunlaştırılması için görevlendirilmesi,

f)- TÜRK-İŞ'in eğitim çalışmalarını yönlendiren, düzenleyen bir eğitim yönetmeliğinin çıkarılması.

Sayın Yöneticiler,

Federasyonumuz teşkilâtlanma ve eğitim çalışmalarıyla ilgili görüş, eleştiri ve önerilerimi, kısa ve ana hatlarıyla sunmuş bulunmaktayız. Bu toplantıda, diğer kuruluşlarımızın öneri ve tebliğlerinde yer alan, TÜRK-İŞ ve Türk İşçi Hareketinin yüceltilmesi doğrultusundaki görüşlerine katılacağımızı belirterek, toplantının başarılı sonuçlar alması dileğiyle hepinize teşekkür ediyoruz.

"B.İ.F" Federasyonu
Adına
Genel Sekreter
Fuat ALAN

BURSA, 27.Aralık.1979

EĞİTİM KOMİSYONU RAPORU

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)in düzenlemiş
ulunduğu ve Bursa'da çalışmalarına başlıyan koordinasyon-teşkilât-
arma ve eğitim konulu seminerinde "Eğitim Komisyonu"nun hazırladı-
ı rapordur.

Yurdumuzda Eğitim;
a)- Örgün Eğitim
b)- Yaygın Eğitim
içiminde iki türde yapılmaktadır. Örgün eğitim, devletin görevleri
rasındadır. Anayasanın öngördüğü koşullara uygun ve uyumlu olarak
apılmaktadır. Örgün eğitimin tarz ve usulleri, eğitim metodları hü-
ümetlerin siyasal görüşlerine göre biçimlendirilmekte, şekillendi-
ilmekte ve uygulama alanına konulmaktadır. Oysa, bu davranış eğitim-
e kargaşalık kavramını meydana getirmektedir.

Eğitimdeki karşaşalık kavramı giderek ve birikerek eğitimde anar-
i ortamı yaratmış ve bizleride şikâyetçi duruma getirmiştir. Hiç kim-
e iddia edemezki, eğitim dengeli, eğitim fırsat eşitliğine dayalı,
ençler ve yeni kuşaklar seviyeli olarak yetiştirilmektedir. Bunun
öyle olmadığı bir gerçektir. Halbuki; örgün eğitimden nasibini al-
amış bir kesim, bir toplum varsa, o da işçi toplumu ve sendikacılar
oplumudur. Örgün eğitimin içeriğinde ilk öğretim, orta öğretim ve
üksek öğretim bulunmaktadır. İşçi toplumu ancak, ilk öğretim düzeyin-
en öteye gidememiştir. Dengesizlik ve fırsat eşitliği ilkesi ve kav-
amı bu noktadan itibaren karşaşalığa dönüşmektedir. Bu dengeyi sağ-
amak ya da bu görevi üstlenmek işçi sendikalarının işlevleri değil-
ir. Fikir ve görüşlerini kabul ettirmek çabasını göstereceklerdir.

Şu halde; TÜRK-İŞ ve üye kuruluşlarına düşen eğitim görevi ne
malıdır, Sorununa çözüm yolu bulmak, yol göstermek, çağdaş eğitim,
ilimsel eğitim sistem ve metodlarını uygulama alanına sokmak, haya-
geçirmek üzere plân ve programlar yapmak görevi reaksiyoner hale
tirilmelidir. Örgün eğitim görevlerimiz arasında olamıyacağı için
riye yaygın eğitim sistemi kalmaktadır. Bu sistemde ise, işçi top-
munun bilinçli bir düzeye gelebilmesinde faydalı yol değildir.
ceri kazandıran, boş zamanı değerlendiren, vasıflı hale getiren
r sistemdir.

../.

Eğitim diğer bir yönü, biçimi, tarz ve usulü ise şunlardır:

1. Genel Eğitim
2. Meslekî ve Teknik Eğitim
3. İşçi Eğitimi (Sendikal Eğitim)dir.

TÜRK-İŞ ve üye kuruluşları ile birlikte ve ortaklaşa yapacağı eğitim türü (İşçi Eğitimi ve Sendikal Eğitim)dir. Bu eğitim türü nasıl olmalıdır? eğitim metodları nasıl olmalıdır? neler verilmelidir? hangi bilgiler öğretilmelidir? soruları bugüne dek çözümlenmemiştir.

Şimdi bu çözüm yolu ne olacaktır, ne olmalıdır. Sorusuna TÜRK-İŞ ve üye kuruluşları öneriler getirmektedirler. Bu öneriler çeşitli olduğundan ortak noktaları alınarak işlerlik kazandırmalıdır. TÜRK-İŞ in başladığı eğitim hareketlerinin noktası 1961 Yılıdır. İster 1961 Yılı öncesi ister ise 1961 Yılı sonrası döneminden geldiğimiz bugünkü noktaya kadar iyi ve kötü tarafları bir tarafa bırakarak geçmişteki hatalar tekrarlanmamak için bugünkü noktadan çok uzaklardaki naktalara eğitim hizmetleri nasıl götürülebilir düşüncesinden hareket etmek zorunluğundayız.

Eğitimde yapılacak reform hareketleri geleceğe dönük, yöntemleri saptamamız gereksinmesi çok daha önem kazanmaktadır. Eğitimde bütünleşmeyi sağlamak gereklidir ve şarttır. Bu şartlar ve bu koşullar nelerdir. Uygulama ve yaşama şansına sahip olacakmıdır. Bunu kesin olarak gözönünde bulundurulmalıdır.

Hangi çeşit ve hangi tür işçi eğitimi, sendikal eğitim uygulanacak olursa olsun, TÜRK-İŞ'in 24 İlkesi doğrultusunda TÜRK-İŞ'in Ana Tüzüğünde ve TÜRK-İŞ'in Genel Kurullarında alınan kararlar doğrultusunda ve bunlara uygun ve bunlara eşgüdüm içersinde olması şarttır. Bunlara uygun olmayan görüşlerin yaşama şansına sahip olamıyacağı inancındayız. Bu üç koşulun ışığı altında, yasama şansına sahip, uygulama alanı bulacak öneri paketini ortaya koymak zorundayız. Öneriler ise şunlardır:

1. TÜRK-İŞ ve üye kuruluşları ile birlikte ve ortaklaşa meydana getirilecek eğitim, üretken bir eğitim olmalıdır. Üretilmeyen bir şey, üretemiyenler tarafından tüketilemez. Ortaya konulacak, meydana getirilecek eğitim, işçi eğitimidir.
   Eğitimin adı ne olursa olsun, eğitimin türü ne olursa olsun, eğitimde bir kadro oluşturmak zorunluluğu vardır. TÜRK-İŞ bu kadroyu üye kuruluşlarının yardımlarıyla oluşturmalıdır. Ortaya getirilecek

../.

en parlak eğitim programları bile, uygulayıcı diğer bir deyimle bireysel varlık yeterince kıt, yeterince yetiştirilmez ise, TÜRK-İŞ üye kuruluşlarına hizmet götüremiyecek ve eğitim de üretken olamıyacaktır.

2. Eğitim, muntazamlık, organize, sevk ve idare, disiplinli metod, disiplinli davranış isteyen, özen gösterilmesi gereken canlı bir varlıktır. Eğitimi canlı tutmak için eğitimin içeriğindeki (SEMİNERLERİ) belirlemek TÜRK-İŞ'in işlevleri arasında olmalıdır. Seminerler ile ilgili dataylar birer (Yönetmelik) halinde hayata geçirilmelidir. Yönetmelikler ortaya konmadığı sürece, bireylerin görüş ve fikirleri doğrultusunda uygulanacak ve ileride kargaşalık yaratacaktır.

3. TÜRK-İŞ'in Eğitim Vakfı'na işlerlik kazandırılmalıdır. Vakıflar tüzel kişiliği olan kuruluşlardır. Hayat boyunca kalıcı kuruluşlardır. Eğitimi yaygın hale getirebilecek en canlı yaşayan varlıklardır. Çağdaş ve bilimsel eğitimi hiçbir yöne saptırmadan uygulanacak kuruluştur. TÜRK-İŞ'in bu uğraşısına üye kuruluşlar sahip çıkmalıdır, canlı hale getirilmelidir.

4. TÜRK-İŞ, Eğitimi (Taban-Kolej) arası türdeki seminerler şeklinde uygulamaya koymalıdır. Ortaklaşa eğitim sistem ve ilkelerinde;
   a)- Üye Seminerleri
   b)- Temsilci Seminerleri
   c)- Yönetici Seminerleri
   d)- İşçi Kolejleri
   şeklinde yapılması ortak bir görüş olarak belirlenmiştir. Ancak, Deniz İş kolunda çalışan gemi adamlarının özellikleri itibariyle değişik bir biçimde ve özen isteyen seminerler düzenlenmesi zorunludur. Bu zorunluğun yerine getirilmesinde TÜRK-İŞ DEniz İşkolunda kurulu sendikalar ile bu konuda ilişki kurmalıdır.

5. Seminer türleri arasında saydığımız (Kolejler)den eğitim alanına konulacak TÜRK-İŞ'in elindeki yarım kaynak, Samsun'daki S.DEMİRSOY kolejidir en kısa bir sürede faaliyete geçirilmek ve işçilerin sendikaların hizmetine derhal alınmalıdır. Faaliyete geçirilmesi ise, parasal kavrama dayanmaktadır. Her tür görevi üstlenmesi istenilen bu yüce kuruluşa, parasal yardımın yaratılması zorunludur. TÜRK-İŞ'in buna şiddetle gereksinmesi vardır. Üretimin meydana getirilmesindeki dört temel faktörden biri de sermayedir. Yani paradır. Eğitimdeki üretkenlik faktörünün temel faktörü de paradır. Temel birinci şartı, faktörü geriye iterek, diğer faktörlerin yerine getirilmesi talep ve istekleri arzından ileriye gidemiyecektir.

../.

Yasal olarak öngörülen, Anatüzükte yer alan %5 Eğitim Fonlarından %20'sinin yani %2'sinin ya TÜRK-İŞ nezdinde özel bir eğitim fonunda ya da Eğitim Vakfında toplanması şarttır. Bu şartın kesinleşmesi açısı ve yönünden üye kuruluşlar karar alarak bu kararlarından TÜRK-İŞ'e öncelik ve ivedilikle gönderilmesi gereklidir.

6. Eğitimin çağdaş bir eğitim olması, çağdaş bir işçi toplumu düzeyine getirilmesi, çağdaş ve bilimsel sendikacı lider topluluğunu meydana getirmek için eğitim metodları arasında (Andio-visiual) eğitim araç ve gereçleri, görsel ve işitsel gereçlerin yeterince TÜRK-İŞ nezdinde, TÜRK-İŞ bünyesinde bulunduracak şekilde tedbirler alınmalıdır. Üye kuruluşların isteklerine cevap verecek ortam yaratılmalıdır. Seminerlerin ders konuları kadar önem taşıyan bu gereçlerin temini ve kullanılması çağdaş eğitimin temelidir. Parasal kaynak yine karşımıza çıkmaktadır. Bu araç ve gereçlerin (bilabedel) hibe, yardım, karşılıksız temin yollarıda aranmalıdır. Bunları verecek uluslararası işçi kuruluşları vardır. Örneğin; ICFTU, ITF ve ILO gibi kuruluşlardan temin edilme yolları aranmalı ve araştırmalıdır.

7. TÜRK-İŞ, üye kuruluşları ile ortak eğitimin dışında (İşçi Akademilerini) kurmak için atılımlar yapmalıdır. Ankara, Istanbul ve İzmir illerinde kurulu ve faaliyette bulunan üniversiteler içindeki (Sosyal Bilimler Fakültelerinde) ve bu fakültelere bağlı bir yıl süreli bu tür akademilerin kurulması için şimdiden faaliyete geçilmelidir. Sendikacıların, bu üniversiteler çatısı altındaki fakültelere gitme olanaklarına kavuşturulmalıdır. Kolejlerden mezun olacak sendikacılar başkaca koşul aranmaksızın bu fakültelerdeki işçi akademilerine gönderilmelidir. Bu konunun tahakkuku için parasal gereksinmelere ihtiyaç yoktur. Biraz gayret, biraz çaba, biraz baskı sonucu yasal bir duruma getirilebilir. Istanbul üniversitesi İktisat Fakültesi (Sosyal Bilimler) kürsüsü ve enstitüsü bu konuya yatkındır. oluşturulması için yardımcı olunacağı kanısındayız. Çünkü, bu fakülte öğretim üyelerinin labaratuvarları sendikalardır. Labaratuarlar, bu nedenle kendi iç bünyelerinde açılacağından işçiye ve sendikacılara el uzatmak zorunluluğunu duyacaklardır.

8. TÜRK-İŞ, üye kuruluşları ile ortaklaşa (Basılı yayın) yapıtlarını her tür seminerlerde kullanabilecek biçimde meydana getirilmelidir. Bir taraftan seminer ders konularının kaynağı oluşturulacak ve diğer taraftan da üye kuruluşların kendilerinin düzenliyeceği seminerlerde de kullanma ve istifade edeceği biçimde organize edilmelidir. Basılı yayınlarda alabildiğini değişik yayın ve yapıt meydana

../.

getiren teşkilâtlar koordine edilmiş olacak ve savurganlık önlenecektir. TÜRK-İŞ, bu konuya parmak basmak zorundadır. Önem vermek zorundadır. Çünkü, kağıt kıtlığı güncel konu olduğu gibi gelecek de karşılaşacağı sorun olacaktır. Bu sorunu çözmek öyle güç bir iş olmasa gerektir. Koordine bir biçimde organize edilmiş basılı yapıtlar yolu eğitim yapılabilir. Üyeler bu yol ve bu usullerle de eğitilmiş olur. İşte yaygın eğitimin başka bir kolu, başka bir yönü ve başka bir branşıdır.

EĞİTİM KOMİSYONU RAPORU

Komisyonumuz, sendikalarca seminere sunulan bildirileri derinlemesine inceliyerek,

1. Eğitimin merkezileşmesinin, eğitimin muhtevasının tesbiti ile ve bu muhteva üzerinde bir anlaşma sağlanmasıyla mümkün olacağı görüşünde birleşmiştir.

2. Eğitimin muhtevasının, metodunun ve genel esaslarının en kısa zamanda eğitimciler düzeyinde yapılacak bir toplantıda tesbitini,

3. TÜRK-İŞ'in eğitim kadrosunun ve imkânlarının mutlaka genişletilmesini,

önerir.

KOMİSYON BAŞKANI	KOMİSYON RAPORTÖRÜ	KOMİSYON SÖZCÜSÜ
K.İbrahim ULUÇ	Atilla BİRSÖZ	Bahri TOPÇU

ADI VE SOYADI	TEŞKİLATI
1. Fuat ALAN	BİF Federasyonu
2. Ali KAHVECİ	Zonguldak Maden-İş
3. Ayhan BAŞARAN	YOL-İŞ Federasyonu
4. Burhan KAYA	Dok Gemi-İş Sendikası
5. Soner YAKAR	Hava-İş Sendikası
6. Recep ŞAHİN	Şeker-İş Sendikası
7. Rafet AKSOY	Deniz Ulaş-İş Fed.
8. Salih DİLEK	Türk Metal Sendikası
9. Selahattin SARI	Türk Metal Sendikası
10. Celal ÇETİN	Tarım-İş Sendikası
11. Ertuğrul TEKİN	Petrol-İş Sendikası
12. Bedriye ULUCAN	DYF-İŞ Federasyonu
13. Yılmaz UÇAR	Sağlık-İş Sendikası

TEŞKİLATLANMA KOMİSYONU RAPORU

TÜRK-İŞ tarafından 25-27 Aralık 1979 tarihlerinde Bursa Uludağ'da Ulukardeşler Otelinde düzenlenen Koordinasyon toplantısında, bağlı sendikalar adına sunulan tebliğleri dinleyen ve değerlendiren Teşkilâtlanma Komisyonu, TÜRK-İŞ'in teşkilatlanma hizmetlerinin daha iyi yürümesi için ekteki raporda belirtilen ilkeleri tesbit etmiş ve toplantıya katılan değerli sendikacı ve uzmanların onayına sunmaya karar vermiştir.

Saygılarımızla,

Başkan	Raportör	Sözcü
Bahattin Gezer	Ali Zengin	Emre Kocaoğlu
Maden Federasyonu	Deri-İş Send.	Teksif Sendikası

Üyeler

Bekir Kaya (BİF)
Şahin Akbulut (Tümtis)
Avni Çarsancaklı (Türk Metal)
Hasan Öztürk (Sağlık-İş)
Esat Özova (Toreyis)
Musa Kurt (Petrol-İş)
Sabahattin Şahin (Hava-İş)
Mustafa Boncuklu (Tez Büro-İş)
A.Timuçin Şekerci (Kauçuk-İş)
Günhan Ersek (T.G.S)
Mustafa Tekin (Hava-İş)
Metin Polat (Ağaç-İş)
Mecit Güneysu (Ulaş-İş)
İsmet Ertem (Çimse-İş)
Hikmet Tüfekçi (Tekgıda-İş)
Kadir Ünal (Tekgıda-İş)
Cahit Dursun (Teksif)
Mustafa Bayındır (Şeker-İş)
Zeki Çelikten (Kristal-İş)
Ahmet Kaya (Kristal-İş)
Halit Saraçoğlu (Tekgıda-İş)
Yılmaz Uçar (Sağlık-İş

SUNUŞ

TÜRK-İŞ ve bağlı kuruluşları bütün faaliyetlerinde olduğu gibi, teşkilatlanma konusunda da, TÜRK-İŞ tüzüğü ile ve özellikle aşağıdaki 3. maddede belirtilen amaç hükmü ile bağlıdırlar.

"TÜRK-İŞ ANATÜZÜĞÜ MADDE 3: TÜRK-İŞ insan haklarına, Atatürk ilkelerine, ve 27 Mayısın getirdiği Anayasaya dayanan milli, demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışı içinde komünizm, faşizm, gericilik, yoksulluk, cehalet ve sefaletle mücadele ile demokratik düzenin korunması, sosyal adaletin gerçekleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına hizmet etmeyi temel amaçları arasında sayar."

Bu maddenin yanı sıra, 24 ilkeyi belirten 4. madde ile siyasal ilişkileri belirten 5. madde de, teşkilatlanma sorunlarında dikkate alınması gerekli maddelerdir.

TÜRK-İŞ Sendikaları, faaliyetlerinde elbette kendi tüzük ve ilkelerine uyacaklardır. Bunun yanı sıra, TÜRK-İŞ'in tüzüğü ve ilkeleri ile de kesinlikle bağlıdırlar. Hiç bir bağlı sendika, TÜRK-İŞ tüzüğünü ve ilkelerini ihlâl etme hakkına sahip değildir. Teşkilatlanma faaliyetlerinde ve teşkilatlararası ilişkilerde bu kuralın dikkate alınmasında yarar vardır. Bu hususu bir kere belirtmek amacıyla, toplantımızda TÜRK-İŞ adına dağıtılan tebliğin 2. sayfasındaki şu paragrafı tekrarlıyoruz.

"İnanıyoruz ki, her tartışma, tüzüğümüzde belirtilen amaçlara ulaşmada sadece taktik veya strateji düzeyinde yürütülmelidir. Kaldı ki, Genel Kurullarımızda kabul edilen ilke ve amaçlar üzerindeki tartışmaancak Genel Kurullarda mümkün olabileceği tüzük gereğidir."

Bu genel kurallar çerçevesinde, TÜRK-İŞ, işçi sınıfının sosyo-ekonomik durumunu geliştirmek ve kapitalizmin sömürüsünü sınırlamak amacıyla teşkilatını genişletmeli ve güçlendirmelidir.

İÇ BÜTÜNLÜK GÜÇLENDİRİLMELİ

TÜRK-İŞ bağlı sendikalarıyla bir bütündür. Bu bütünü dikkate almadan, Konfederasyonun parçaları olan sendikaların tek başlarına güçlü ve başarılı olmaları mümkün değildir. Esasen, bağlı sendikaların kendi müstakil faaliyetlerinde bile kazandıkları bütün başarıların temelinde, TÜRK-İŞ'in maddi ve manevi ağırlığının da payı vardır. Bütün güçlü olduğu ölçüde parçalar da güçlüdür. Bu itibarla, sendikalar kendi ./..

aralarındaki uyuşmazlıkları asgariye indirmeli, büyük-küçük sendika ayırımı yapmamalı, siyasal görüş ayrılıklarını abartıp teşkilatın bütünlüğünü zayıflatmamalıdırlar. Sendikalar arasında çıkabilecek muhtemel uyuşmazlıklarda TÜRK-İŞ hakem olmalı ve ihtilafı gidermelidir. Tüzük ve ilkeler çerçevesinde bütünlüğün sağlanması için sendikalar yardımcı olmalı, ayrıca bu konuda TÜRK-İŞ'in organları da titiz davranmalı ve bütünlüğü bozabilecek davranışları göz ardı etmemelidir.

Esasen, ancak Konfederasyon içinde bütünlük sağlandıktan, yani teşkilatlanma tamamlandıktan sonra, dışa yönelik teşkilatlanma faaliyetleri bir anlam kazanacaktır.

TEŞKİLAT İÇİ DİSİPLİN VE DAYANIŞMA GÜÇLENDİRİLMELİDİR

Yukarda belirtilen ilkeler doğrultusunda, Konfederasyonda demokratik kurallar içinde etkin bir disiplin sağlanmalıdır. Örgütün iyi işlemesi, öncelikle iç disiplinin ve örgütsel bütünlüğün sağlanmasıyla başlar. Bu amaçla, yetkili organların kararlarıyla tesbit edilmiş ilkelere her sendika mutlaka saygılı olmalıdır. Konfederasyon ilkelerinin ihlaline müsamaha edilmemelidir. İhlal halinde gerekli disiplin önlemleri işletilmelidir.

Elbetteki, demokrasi gereği, konfederasyon içinde her teşkilatın veya her üyenin fabrikadan çıkmış makine gibi aynı görüşte olması düşünülemez. Örgütsel ve kişisel özgürlükler vardır. Üstelik, ülkemizdeki çeşitli konfederasyonlar arasında özgürlük ilkesi sadece TÜRK-İŞ'te vardır ve kutsal sayılır. Ancak bu özgürlükler, Genel Kurul kararlarının ihlali noktasına kadar götürülemez. Konfederasyonun ilkelerini veya yöneticilerini beğenmeyenler bu özgürlüklerini ancak Genel Kurul zemininde kullanabileceklerini bilmelidirler.

Teşkilat içinde böyle bir demokratik disiplin sağlandıktan sonra, etkin bir dayanışma ve koordinasyon kurulabilir. Konfederasyona bağlı her sendika, TÜRK-İŞ'in tesbit edeceği ilkeler içinde, birbirleriyle tam ve koşulsuz bir dayanışma içinde olmalıdır.

TEŞKİLATLANMA BÜROSU GÜÇLENDİRİLMELİDİR

Şimdiki halde, TÜRK-İŞ Genel Merkezinde Teşkilatlanma Bürosu, bir tek İcra Kurulu üyesi, bir tek oda ve bir tek telefondan ibarettir. Oysa, bu bürodan beklenen görevler TÜRK-İŞ'in en hayati ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Bu itibarla, TÜRK-İŞ'in maddi ve manevi imkânlarının planlamasında teşkilatlanma bürosuna en acil öncelik tanınmalıdır. Bu konuda bağlı sendikalara da görev düşmektedir. Sendikalar, teşkilatlanma bürosunun ihtiyaçları için ya yeni fonlar yaratmalı, veya kendi

bütçelerinden karşılanmak üzere yeterli sayıda uzman, personel ve otoyu temin edip TÜRK-İŞ Teşkilatlanma Sekreterliği emrine tahsis etmelidir.

BÖLGE TEMSİLCİLİKLERİ GÜÇLENDİRİLMELİDİR

Teşkilatlanma bölgesel olarak önemli farklılıklar gösterir. Bu nedenle TÜRK-İŞ Bölge Temsilciliklerinin sayısının arttırılması ve özellikle teşkilatlanma açısından geniş biçimde takviye edilmeleri gereklidir.

Bölgelerin özelliklerine göre, Temsilciliklerde teşkilatlanma büroları kurulmalı, yeterli sayıda organizatör istihdam edilmeli, gerekli araç ve gereçlerle donatılmalıdır.

Sanayiin büyük çoğunluğunun, önemli organlarının ve Disk'in merkezinin İstanbul'da bulunması, açısından, 1. Bölge Temsilciliği pilot bölge olarak seçilmeli ve Disk'e karşı verilecek mücadele öncelikle bu bölgeden başlatılmalıdır. Bu amaçla, I.Bölge Temsilciliği gerekli biçimde takviye edilmelidir. Burada alınacak sonuca göre, diğer Bölgelerde de takviye işlemi plânlanmalıdır.

Bölge Temsilcilikleri periyodik olarak kendi Bölgelerindeki yönetici ve temsilcilerle koordinasyon toplantıları yaparak teşkilatların sorunlarını tartışmalı ve aralarında dayanışmayı güçlendirmelidir.

Bölge Temsilciliklerinin münferit başvurularla ve ayrıntılarla meşgul edilmemesi ve ancak üst düzeyde koordinasyon faaliyetlerine ve kamu oyu ilişkilerine zaman ayırabilmeleri gereklidir. Bu nedenle sendikalar kendi asli görevleri olan taban ilişkileri bakımından mümkün olduğu kadar kendi sorunlarını çözmeğe çalışmalı ve ancak üst kademeyi ilgilendiren hususları Bölge Temsilciliklerine götürmelidirler.

KAMUOYUNDA GÜVEN YARATILMALI VE PROPAGANDAYA ÖNEM VERİLMELİDİR

TÜRK-İŞ'in büyük hizmetlerine rağmen, propagandasının yetersiz oluşu nedeniyle kamu oyunda haksız yanılgılar doğmaktadır. Bu eksiklik mutlaka giderilmeli ve propaganda araçlarından çok iyi yararlanabilecek yetenekli uzmanların istihdam edileceği merkezi bir sistem kurulmalıdır.

Haklı propaganda çalışmalarıyla, kamu oyunda TÜRK-İŞ hakkında tam bir güven duygusu yaratılmalıdır. İşçi olsun olmasın, her Türk yurttaşı, TÜRK-İŞ'i bir umut ve güvence olarak görmelidir.

TÜRK-İŞ'in kamu oyunda itibarını azaltabilecek sendikal hatalara karşı bağlı sendikalar uyarılmalıdır. Örneğin bir sendikanın demokrasi

dışı yollara sapması, tasfiyeciliğe yönelmesi, sendikal hizmette yetersiz kalması, siyasal partilerin veya başka dış güçlerin güdümüne girmesi, gibi olaylar, işçi sınıfının ve genel kamu oyunun TÜRK-İŞ'e duyduğu güveni zayıflatır. Bu nedenle TÜRK-İŞ yetkili organları sendikaların icraat ve hizmetlerini denetlemeli ve TÜRK-İŞ ilkeleri içinde tutmalıdır.

TÜRK-İŞ DEMOKRATİK BASKI GURUBU OLARAK ETKİLİ OLMAYA DEVAM ETMELİDİR

TÜRK-İŞ, şimdiye kadarki akıllı ve basiretli tutumuyla gördüğünüz gibi siyasal partiler ve genel kamu oyu nezdindeki ağırlığını ve bağımsızlığını mutlaka korumalıdır. Çalışanlar yararına şimdiye kadar yapılan bütün yararlı işlerde hep TÜRK-İŞ'in rolü olmuştur. TÜRK-İŞ bu etkinliğini daha da arttırarak sürdürmelidir. Ancak, bunu yaparken, siyasal partilerin peşine takılmamalı, aksine partileri kendi talepleri doğrultusunda etkilemelidir.

TÜRK-İŞ'in demokratik baskı gurubu olma fonksiyonu, toplumda itibarının yüksekliğiyle orantılıdır. Bu amaçla TÜRK-İŞ, tutarlı, ciddi ve ağırbaşlı kalmaya özen göstermelidir. TÜRK-İŞ Genel Merkezinde bilimsel çalışmalar yapacak ve kamu oyuna ışık tutacak bürolar kurulmalı, yetenekli uzmanlar istihdam edilmelidir.

Aydın kamuoyuna özellikle önem verilmeli, üniversite, basın, meslek örgütleri vs. gibi aydın kamu oyunu oluşturan kesimlerle yakın ilişkiler kurulmalıdır.

TÜRK-İŞ, sadece işçi sınıfının değil, bütün milletimizin umududur. Sınıfsal çıkarları savunur, ama daha önce milli çıkarların geldiğinin de bilincindedir. Bu nedenle, TÜRK-İŞ'in kendisini sadece bir işçi örgütü olarak görmesi ve toplumun diğer kesimleriyle ilişki kurmaması yanlıştır. Özellikle devlet kademelerinde, belediyelerde, DPT'de, ekonomik karar organlarında , Anayasal kuruluşlarda TÜRK-İŞ örgütlenmeli, etkinliğini artırmalıdır.

TÜRK-İŞ ilkelerinde tanımlanan hür sendikacılığın, sadece özgürlükçü demokratik rejimlerde var olduğunu dikkate alarak, Konfederasyonumuz ve bağlı sendikalar, Anayasamıza, özgürlükçü demokrasiye ve Atatürk ilkelerine kesinlikle sahip çıkmalıdırlar.

TÜRK-İŞ demokratik baskı gurubu olarak etkinliğinin güvencesi, teşkilatın içindeki birlik ve bütünlüktür. Bu nedenle, iç sorunlar mümkün olduğu kadar bünye içinde tutulmalı, dışarı sızdırılıp TÜRK-İŞ'in etkinliğine zarar verilmemelidir.

24 İLKE HAYATA GEÇİRİLMELİDİR

TÜRK-İŞ'in belirli bir ideolojisinin bulunmadığı iddiası geçerli değildir, çünkü TÜRK-İŞ'in ideolojisi tüzüğün 4.maddesinde belirtilen 24 ilke ile tanımlanmıştır. "Faşizme de karşısınız, komünizme de karşısınız . Şu halde siz nesiniz" gibi kötü niyetli ve kısır sorulara muhatap olmamak için, 24 ilkemizi ideolojik bir bütünlük içinde düşünmek ve savunmak zorundayız. Bu ilkelerin hayata geçirilmesi için TÜRK-İŞ ve bağlı sendikalar titizlikle mücadele etmeli , kamu oyu oluşturulmalı demokratik baskı gurubu olarak girişimlerde bulunmalıdırlar.

TEŞKİLATLANMA HEDEFİ: TEK KONFEDERASYON VE 16 İŞKOLU SENDİKASI İÇİNDE BÜTÜN İŞÇİLERİN BİRLİĞİ

TÜRK-İŞ Teşkilatlanmasının uzun vadeli hedefi, Batı Almanya örneğindeki gibi, bütün işçilerin TÜRK-İŞ'e bağlı 16 işkolu sendikası içinde örgütlenmesidir. Bu stratejik hedef hiç bir zaman unutulmamalıdır. Bu nedenle, işçi sınıfının birliğini bölen ve işverenlere karşı mücadelede zayıf düşüren karşı sendikaların yarattığı sorunlar küçümsenemez. TÜRK-İŞ gibi gerçekten demokratik bir konfederasyon varken, hangi gerekçeyle olursa olsun, başka konfederasyonlar veya bağımsız sendikaların kurulması, asla müsamaha ile karşılanamaz. TÜRK-İŞ dışındaki konfederasyon ve sendikaların zaman içinde ve işçinin özgür tercihi ile silinmesi; ve bütün işçi sınıfının TÜRK-İŞ'e bağlı 16 işkolu sendikası içinde bütünleşmesi amacı her zaman ön planda tutulmalıdır.

TEŞKİLATLANMADAKİ YASAL VE İDARİ SINIRLAMALARA KARŞI MÜCADELE EDİLMELİDİR

TÜRK-İŞ'in teşkilatlanma hedefi olan "tek Konfederasyon ve 16 iş kolu sendikası içinde işçilerin birliği" ilkesini engelleyen yasal ve idari sınırlamalara karşı TÜRK-İŞ bir baski gurubu olarak etkili mücadele etmelidir. Öncelikle işkolları Yönetmeliği Çalışma Bakanlığının keyfi tasarrufuna bırakılmamalı, TÜRK-İŞ'in de katılacağı bir sisteme bağlanmalı ve değiştirilerek 16 işkolu esası getirilmelidir.

Bütün yasal ve idari engellere rağmen, TÜRK-İŞ'in kamu oyunda itibarının artması ve bağlı sendikaların koordineli çalışmasıyla, tabanda işçilerin birliğini sağlamak için mücadele edilmeli ve bu birliğin fiilen sağlanmasına çalışılmalıdır. Her şeye rağmen bu amacı zorlaştıran ciddi yasal engeller kalırsa, ilgili mevzuatın TÜRK-İŞ istemleri doğrultusunda değiştirilmesi için gerekli araştırma ve tartışma zemini yaratılmalı, demokratik baskı gurubu olarak gerekli girişimler yapılmalıdır.

275 sayılı yasada yetki konusunda öngörülen sistem son derece sakıncalıdır. TÜRK-İŞ dışındaki sendikaların sahteciliklerine ve sarı sendikaların ihanetlerine prim vermektedir. Yetki sorununun en iyi biçimde çözümlenmesi için yaygın bir tartışma ortamı yaratılmak, nihai çözüm yolu olarak ta işçinin özgür oyuna başvurulması için referandum yasallaşmalıdır. İşkolu yetkisi güçlendirilmeli ve teşkilatlanmayı kolaylaştıracak biçimde teşmil maddesi işlerliğe kavuşturulmalıdır.

İlk aşamada, iş kanununun 13, 17, 19 gibi teşkilatlanmayı güçleştiren ve işverenlerce bir zulüm aracı olarak kullanılan maddelerine, 275 sayılı yasadaki lokavt hükmüne,dayanışma aidatının teşkilanlanmayı zorlaştıracak biçimde kullandırılması hükmüne karşı mücadele verilmelidir.

İŞÇİ SINIFININ BİRLİĞİ GERÇEKLEŞTİRİLMELİDİR

TÜRK-İŞ teşkilatlanmasının ana hedefi olan "işçi sınıfının sendikal birliği"nin gerçekleşmesi için, karşı sendikalara karşı aktif mücadeleye hız verilmesi gereklidir. Türk işçi sınıfının gerçek kurtuluşu, TÜRK-İŞ ilkeleri doğrultusunda ve TÜRK-İŞ içinde birleşmektedir. Bu amaçla en başta Disk olmak üzere diğer Konfederasyonlara ve bağımsız sendikalara karşı müsamaha gösterilmemeli, onların kullandıkları yöntemler kadar etkili yöntemlerle mücadele edilmelidir.

Disk ve diğerleri gibi işçi sınıfı arasına ikilik sokan, sendikal müçadeleye terör adetini getiren, işçiye silah çeken kuruluşlar, mutlaka etkisiz hale getirilmeli ve bütün işçiler TÜRK-İŞ'in güvenli ve demokratik çatısı altında güvenceye kavuşturulmalıdır.

İşçi sınıfının birliğinin tek yolu, diğer sendikaların, yasal yollarla, demokratik kurallar içinde, Atatürk ilkeleri doğrultusunda ve TÜRK-İŞ içindeki sendikalara katılmalarıdır. TÜRK-İŞ ve bağlı sendikalar bu amaçla gerekli çalışmalara başlamalıdırlar.

TÜRK-İŞ içinde birleşme amacı taşımayan geçici işbirliği veya eylem birliği çağrıları, karşı kuruluşların tuzağına düşmekten ve onların provokasyonuna alet olmaktan başka anlam taşımaz. Böyle tertiplere karşı uyanık olmak ve kendi teşkilatımıza silah çeken kişilerle eylem birliği gibi yanlış hayallere kapılmamak gereklidir.

11. GENEL KURUL TEŞKİLATLANMA RAPORU HAYATA GEÇİRİLMELİDİR

TÜRK-İŞ'in 11. Genel Kurulunda ayrıntılı olarak görüşülen ve kabul edilen Teşkilatlanma Raporu hayata geçirilmelidir. Çok yararlı ilkeleri ihtiva eden bu rapor gereksiz bir belge gibi unutulmaya terkedilemez.

Örneğin, işçi-memur ayırımının çözümlenmesi, kadın ve genç işçilerin örgütlenmesi, sendikalar arası dayanışmanın geliştirilmesi, iş kolları yönetmeliğinin düzeltilmesi gibi konular bu raporda yer almıştır.

İŞÇİ MEMUR AYRIMI KONUSU SONUÇLANDIRILMALIDIR

Ülkemizden başka hiç bir demokratik ülkede çalışanların bir kısmının "memur" adı altında yaratılan suni bir statü içinde sözleşme ve grev haklarından yoksun bırakıldığı görülmemektedir. Bu konuda artık daha fazla gecikmeden, her çalışan insana sendikalaşma hakkı tanınmalıdır. Böylelikle hem çağımızın gereği bir demokratik hak gerçekleşecektir, hem de TÜRK-İŞ bünyesinde teşkilatlandırılacak geniş bir yeni potansiyel yaratılacaktır.

Şimdiki mevzuata göre memur sayılan çalışanların sendikal haklara kavuşturulması mücadelesine TÜRK-İŞ aktif olarak katılmalı; memurlar sendikalaşma hakkına kavuştuğunda başka örgütlerin tuzağına düşmelerine engel olmalı ve hepsini TÜRK-İŞ çatısı altında teşkilatlandırmalıdır.

SÖZLEŞMELER, GREV VE LOKAVT MÜCADELELERİ KOORDİNE EDİLMELİDİR

Zaman zaman bütün bağlı sendikalar, kendi sözleşmeleri ve sendikal mücadeleleri çıkmaza girdiğinde TÜRK-İŞ'e başvurarak yardım istemektedirler. Bu husus çok doğal olmakla beraber, TÜRK-İŞ'in en sonda ve çıkmaz anında devreye girmesi yerine, mümkün olduğunca işin başında devreye girmesi ve en azından TÜRK-İŞ'e bilgi verilmesi yararlı olacaktır.

Grev ve lokavt hallerinde de, şimdiye kadar pek olmamakla beraber, bir sendikanın kendi maddi gücünün tükenmesi ve kardeş sendikaların desteğine ihtiyaç duyması teorik olarak mümkündür. Bu gibi hallerde, kardeş sendikaların bu yaraya merhem olmadıkları zaman zaman üzülerek görülmektedir. Konfederasyon içi kardeşlik ve dayanışma bağlarını sarsıcı nitelikle olan bu duruma karşı işin başında önlem alınması ve bu amaçla grev ve lokavt hallerinde TÜRK-İŞ'in etkili bir biçimde sendikalar arası dayanışmayı koordine etmesi şarttır.

SÖZLEŞME DIŞI HİZMETLERE AĞIRLIK VERİLMELİDİR

Sendikaları sadece sözleşme ile ücret zammı getiren kuruluşlar olarak görmek mümkün değildir. Sözleşme dışında da yapılabilecek pek çok hizmet vardır. İşçi sınıfı bu hizmetlerin yapılmasını da özlemektedir. Örneğin, tüketim kooperatifçiliği, konut kooperatifçiliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, bilimsel araştırmalar ve işçi sınıfının çıkarları doğrultusunda kamu oyu oluşturma çalışmaları bu alanda yapılması gereken hizmetler bazılarıdır. İşçi tasarruflarının ve sendika fonlarının üretken biçimde değerlendirilerek, ulusal servetin işçilere de yaygınlaştırılması ve işçilerin ekonomik iktidara ortak kılınması da gereklidir.

KOORDİNASYON KOMİSYONU RAPORUDUR

Aşağıda adları yazılı biz sendikacılardan oluşan komisyonumuz TÜRK-İŞ'in Uludağ Ulukardeşler Otelinde 25/27.Aralık.1979 Günlerinde düzenlediği teşkilâtlanma ve eğitim etkinleştirilmesi ve koordine edilmesi konferansına sunulan tebliğlerin ve ortaya konan görüşlerin ışığı altında aşağıda arzedeceğimiz tedbirlerin alınmasının Türk işçi hareketine ve özellikle, TÜRK-İŞ kesimine yararlı olacağı kanısına vardık.

1. Sendikaların güçlenmesi ve işçilere her açıdan yarar sağlıyacağı. Sendikanın gücünü üyeler oluşturur. Bu güç maddî gücünde ötesinde birçok işçinin birleşmesi, haklı çıkarları bakımından kafa ve kasa birliği yapmalarıdır. Güçlü sendikaları oluşturmak için;

   a)- Her iş kolunda tek sendikada birleşme,
   b)- Henüz sendikalaşma olanağı bulmamış ve inancımıza göre milyonu aşan işçileri sendikalarımıza katma,
   c)- İşçinin sendikalaşmasına olanak sağlıyan yasaları geliştirmeye işçi lehinde oluşturmaya çalışmak,

   274 Sayılı Yasaya rağmen özel kesim işverenlerinin baskısı işçilerin sendikalaşmasını engellemektedir. Türkiye'deki işsizlik sorunu ve iş yasasının iş aktinin feshedilmesi bakımından işverenlere sağladığı geniş avantaj milyonlarca işçinin sendikalardan uzak kalmasını sağladığını gözden uzak tutmamak, ayrıca Devlet kesimindeki işverenlerinde işçinin sendikalaşma özgürlüğünü zedeleyici harekette bulunduklarını bilmemiz gereklidir.

   Halihazırdaki 274 Sayılı Yasa kapsamıyla sendikalaşma zorunluğu içinde bulunmamızla beraber, bugünkü şartlar altında bu yasanın işçilerin tam sendikalaşmasına kafi gelmediği, yasa değişikliğiyle daha etkin sendikalaşma yöntemlerinin getirilmesine çalışılmalıdır.

   d)- Güçlü sendikaların oluşturulmasının etkin anahtarı teşkilâtlanma çalışmalarını yaygınlaştırmak ve eğitim ile koordine etmektir.

   TEşkilâtlanmayı bilinçli yönetici ve bilinçli uzman teknisyen gerçekleştirecektir. Kuşkusuz bilinçli yönetici ve teknisyenin temini eğitimle mümkündür. Bu nedenlerle TÜRK-İŞ teşkilâtının tümünü kapsamak üzere teşkilâtlanma çalışmaları ile eğitim çalışmalarını koordine etmek gereklidir.

../.

e) Koordineyi sağlamak amacıyla eğitim programı konfederasyon düzeyinde hazırlanmalı ve her türlü sendikal eğitim tüm sendikalarımız tarafından aynı şekilde uygulanmalıdır.

f) Sendikal eğitimin programı hazırlanırken ve uygulanırken Anayasamız, TÜRK-İŞ Ana Tüzüğü, Genel Kurul kararları ve TÜRK-İŞ'in 24 İlkesi kaynak kabul edilmeli ve bu ilkelerin nasıl amacına ulaşacağı ön plâna alınmalıdır. Ve işçiler bunun basarı kazanmasına yönlendirilmelidir. Elbetteki çeşitli eğitim sistem ve olanaklarından yararlanmak mümkündür. Ancak, 24 İlkemizin amacı temel kabul edildiğinde sendikalar arası koordine bir eğitim sistemi oluşturmuş oluruz. Böylece koordine edilmiş bir eğitim sistemiyle yola çıkar ve teşkilâtlanma çalışmalarımızı da başarıya ulaştırabiliriz.

g) Eğitimde koordine olmanın anahtarının TÜRK-İŞ'in Ana Tüzüğü, Genel Kurul kararları ve 24 İlkesinin amacında gördüğümüzü yukarıda açıklamıştık. Teşkilâtlanmanın bunun ışığında ve Konfederasyonun önderliğinde müşterek çalışma ile başarı kazanacağı mutlaka kabul edilmelidir.

Bu konferansta tesbit edilen öneri ve ilkeler doğrultusunda teşkilâtlanma plânı oluşturulmalı ve bu çalışmaların beyni TÜRK-İŞ Teşkilâtlanma Sekreterliği olmalıdır. Tüm Sendikalarımızın teşkilâtlanmasını bu plâna göre yürütmelidir. Teşkilâtlanma çalışmaları ana plâna uygun TÜRK-İŞ Bölge Temsilciliklerinde üniteler şeklinde de uygulamaya konmalı, bölgedeki sendikalar uzman ve organizatör araç ve gereç bakımından bu ünitelere yardımı temin etmelidirler. TÜRK-İŞ Genel Teşkilâtlandırma Sekreterliğinde merkezi bir teşkilâtlanma ünitesi oluşturulmalı ve bu ünitenin teşkilâtlanmayı yaygınlaştırmak için gereken araç, gereç ve elemanları sendikalarımız tarafından karşılanmalı veya bu giderleri karşılamak için tüm üye kuruluşların katkısıyla TÜRK-İŞ'te bir fon oluşturulmalıdır.

h) Teşkilâtlanma çalışmalarında:

1. Halen sendikalarımıza üye bulunanları örgüte daha bağlı hale getirmek,
2. Henüz örgütlenmemiş işyerlerini tesbit ederek sendikalaştırmak,
3. Bağımsız sendikaları konfederasyonumuza bağlı sendikalarla birleştirmeye çalışmak, buna yanaşmayan bağımsız sendikaların üyelerini sendikalarımıza aktarma çalışmalarını yapmak,
4. Türk İşçisini özgürlükçü demokrasiden uzaklaştıracak politikaya ve komünizme araç yapmaya çalışan Disk'in eline geçmiş emekçileri oradan kurtarmak için etkin çalışmaları ön plâna almak.

../.

i) Konfederasyonumuz ve sendikalarımız arasında tam anlamıyla fikir birliğinin sağlandığını söylemek mümkün değildir. Kuşkusuz çeşitli çalışma yöntemleri bu kopukluğun nedenidir. Eğitimde kopukluk, teşkilâtlanmada kopukluk, maddî yardımlaşma da kopukluk, yayın, yazışma ve benzeri kopukluklar sayılabilir.
Bütün bunların dışında bu nedenlerin meydana gelmesine önemli bir sebep var ki bu ayrılık törpülenmeden koordine sağlanacağını da sanmıyoruz. Bu konu siyasî politikadır. Demokratik ve çok partili bir ülkede her sendikacı ve işçinin politikadan soyutlanması mümkün değildir. Politika her sendikamıza az ya da çok girmiştir. Koordine olmamızı zorlaştıran sorunların başında bu gelmektedir.
TÜRK-İŞ Ana Tüzüğü teşkilâtımızın partilere karşı mutlaka bağımsız kalmasını şart koşmuştur. Ana Tüzüğümüzün bu şartı kesin olarak siyasî politikadan soyutlamak şeklinde anlamak mümkün değildir. TÜRK-İŞ'imizi daha da büyütmek her bakımdan güçlendirmek amacında isek, tedricende olsa Türk işçi hareketinin amacına uygun bir siyasî politikanın oluşmasına yönelik çalışmalar ve fikir alış verişleri yapılmalı hiç olmazsa yönetim kadrolarında görev almış olanlarımızın siyasî politikasında ki sivri uçlarını törpüleyerek birbirine yaklaşım sağlamaya çalışmalıdır. En azından birbirlerine karşı müsamahalı davranmalıdırlar.
Sendika yöneticilerimiz arasında ekonomik politikada olduğu kadar siyasî politikada da yaklaşım sağlanırsa çalışmalarımızda daha güçlü beraber çalışma ortamı yaratılır ve koordinesağlanır kanısındayız.

j) TÜRK-İŞ'e bağlı kuruluşların yayın, bildiri, kongre, konferans, basın toplantılarında TÜRK-İŞ'in tüzel kişiliğini zedeleyici, zayıflatıcı davranışlardan kaçınılmalı ve bunun temini için tedbirler alınmalıdır. Özellikle sendikalarımızın yayınladığı basın organlarının TÜRK-İŞ bütünlüğünü bozucu yazılardan kaçınarak beraberliğin pekiştirilmesine yardımcı olmasının temin edilmesi için tedbirler alınmalı, ikâzlar yapılmalıdır.

k) TÜRK-İŞ'in işçi ve ülkenin sosyal konularını kamuya aktaracak bağımsız ve devamlı bir yayın organının kurulması gözden uzak tutulmamalı ve sendikalarımızın ayrı ayrı ve çok masraflı mal ettikleri basın organları böylece bir arada toplanması sağlanmalıdır.

l) TÜRK-İŞ Bölge Temsilcileri bölgesindeki sendika ve şube yöneticileriyle iki ayda bir toplanarak bölgesindeki teşkilâtlanma sorunlarını gözden geçirmeli, çalışmaları yönlendirmeli, gerekirse bu toplantıları daha da sıklaştırarak teşkilât içinde koordine sağlamalıdırlar.

../.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

m) TÜRK-İŞ Birinci Bölge Temsilcilik örgütlenme sahasının fazla geniş olması nedeniyle Kocaeli, Sakarya ve Zonguldak gibi işçinin yoğun bulunduğu kentlerdeki sendikalarla zamanında diyalog sağlıyamadığı gözönünde bulundurulmalı ve yeni bir temsilciliğin kurulması düşünülmelidir.

n) TÜRK-İŞ İcra ve Yönetim Kurullarının iştirakiyle bölge toplantıları tertiplenerek bölgedeki sendika liderleriyle TÜRK-İŞ'in ve bölgenin sorunları tetkik edilmeli, çözümünde koordine sağlanmalı ve yeni teşkilâtlanan sendikalara veya malî bakımdan güçsüz bulunan sendikaların teşkilâtlanmalarına maddî katkılar sağlanmalıdır.

SONUÇ:

Bu konferansın anaamacı Eğitim ve Teşkilâtlanma çalışmalarının nasıl yapılmasını ve koordine edilmesinin gerektiğini tesbit etmektir.

Eğitim ve Teşkilât planlamasına ilişkin teklif ve temennileri birleştirici rapor haline getirme görevi eğitim ve teşkilât komisyonlarına ait olduğuna saygılı kalarak komisyonumuz sadece koordine sağlama amacına yönelik özet görüşleriniyukarıda arzetmiştir.
26.12.1979

Saygılarımızla

Hüseyin PALA
Komisyon Başkanı

Mustafa ULU
RAPORTÖR

Mehmet KURT
SÖZCÜ